



ارزیابی اخلاقی آیین نامه ارتقای اعضای هیئت علمی مصوب ۱۳۹۴/۱۲/۱۸

حسن بوسلیکی*

چکیده

در ارزیابی اخلاقی جامعه، توجه به ابعاد ساختاری (آیین نامه‌ها، قوانین، ساختار نهادها و ...) در کنار توجه به عاملیت از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در پژوهش حاضر، محتوای آیین نامه ارتقای اعضای هیئت علمی و نیز شیوه نامه اجرایی آن را از منظری اخلاقی مورد ارزیابی قرار داده‌ایم. سؤال اصلی این بود: «آیا آیین نامه ارتقا و فرایند اجرای آن، «منزلت حرفه‌ای» را به صورت عادلانه‌ای در میان اعضای هیئت علمی توزیع می‌کند؟». برای پاسخ به این سؤال، محتوای آیین نامه ارتقا (مصوب ۱۳۹۴/۱۲/۱۸ شورای عالی انقلاب فرهنگی) را مورد تحلیل قرار داده‌ایم و با ملاک «شایستگی» (میزان تلاش و مشارکت در تولید محصول مفید) به ارزیابی مفاد آن پرداخته‌ایم. حاصل این پژوهش که رویکردی آسیب‌شناختی داشته است، شناسایی آسیب‌هایی همچون «دیرپای بودن محتوا»، «یکسان‌انگاری رشته‌های دانشگاهی»، «کم‌توجهی به ترویج علم»، «مقاله‌محور بودن»، «عدم توجه به خصوصیات افراد» و «کم‌توجهی به حل مشکلات کشور» بود. این آسیب‌ها هر کدام به نوعی به عادلانه بودن فرایند ارتقا لطمه می‌زنند. در انتها پیشنهادهایی برای اصلاح آیین نامه ارائه شده تا فرایند ارتقا عادلانه‌تر شود.

کلید واژه‌ها: آیین نامه ارتقای اعضای هیئت علمی، ارزیابی اخلاقی، اخلاق کاربردی، آسیب‌شناسی آیین نامه ارتقا، عدالت توزیعی

۱- عضو هیئت علمی پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، رایانامه: h.boosaliki@isca.ac.ir، آدرس: قم، ابتدای خیابان معلم، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی،

مقدمه

آسیب‌شناسی اخلاقی جامعه و نهادهای اجتماعی همزمان باید ناظر به سطح عاملیت و سطح ساختار باشد. موضوع بررسی در سطح عاملیت، افراد و سازوکارهای روانی ایشان است ولی موضوع بررسی در سطح ساختاری، آیین‌نامه‌ها، قوانین، سنت‌های اجتماعی، ساختار اقتصادی و سیاسی و ... است. در پژوهش حاضر، یکی از عوامل ساختاری مربوط به نهاد علم را بررسی خواهیم کرد. آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر رفتار اعضای هیئت علمی، موضوع پژوهش حاضر است. این آیین‌نامه بارها مورد تجدیدنظر قرار گرفته است. در پژوهش کنونی، آخرین نسخه آن که مصوب ۱۳۹۴/۱۲/۱۸ شورای انقلاب فرهنگی است، مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

در ارزیابی اخلاقی این آیین‌نامه مفهوم محوری «عدالت» مدنظر خواهد بود. در خصوص ارزیابی عادلانه بودن فرایند ارتقا، بر «عدالت توزیعی»^۱ متمرکز خواهیم بود. در عدالت توزیعی مسأله اصلی توزیع منابع و امتیازات در میان افراد است. «به عقیده هگستروم، «مورد تقدیر قرار گرفتن در اجتماع علمی» یکی از مهم‌ترین ارکان فرهنگ دانشگاهی است، زیرا مورد تقدیر قرار گرفتن اساس «رقابت» است... رابرت مرتن این موضوع را به نحو جامع‌تری در قالب مفهوم «منزلت»^۲ تعریف و تبیین می‌کند. به اعتقاد مرتن «واحد پول رایج»^۳ و معتبر در اجتماعات مختلف متفاوت است. در حالی که «قدرت» برای اهل سیاست و ثروت برای اهل تجارت، مهم‌ترین و مطلوب‌ترین سرمایه‌ای است که همه در جستجوی تحصیل و کسب آن هستند، برای اجتماع اهل علم، «منزلت» مهم‌ترین متاع ارزشمند شناخته می‌شود (Merton, 1973) «(فاضلی، ۱۳۸۷: ۹۵).

بدین ترتیب، سؤال اصلی در این بخش به این شکل قابل صورت‌بندی است: آیا آیین‌نامه ارتقا و فرایند اجرای آن، «منزلت حرفه‌ای» را به صورت عادلانه‌ای در میان اعضای هیئت علمی توزیع می‌کند؟

در زمینه بررسی آیین‌نامه ارتقا پژوهش‌های متعددی صورت گرفته است که نوعاً یا مفاد آن را مورد مطالعه قرار داده‌اند و یا از منظری پدیدارشناختی، تجربیات و ذهنیت اعضای هیئت علمی درباره آن را کاوش کرده‌اند. به دلیل محدودیت حجم مقاله، تنها به چند نمونه از آنها اشاره می‌کنیم:

¹ Distributive Justice

² Status

³ Main currency

در دسته اول، شعله ارسطوپور و فاطمه احمدی‌نسب (۱۳۹۳) (نگاه آسیب‌شناسانه به آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی و پیامدهای منفی حاصل از آن در زمینه تولید علم) به مشکلات زبانی و نظام انگیزشی آیین‌نامه ارتقا مصوب ۱۳۸۹ پرداخته‌اند. فریده عصاره و فرزانه عقیفیان (۱۳۹۵) (نقدی بر آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی کشور: آسیب‌شناسی و ارائه راهکارها) آیین‌نامه مصوب ۱۳۹۴ و فرایند اجرای آن را بررسی کرده‌اند. مجید زارع بیدکی (۱۳۹۶) (ارزش‌های بی‌بديل در آیین‌نامه جدید ارتقای اعضای هیئت علمی) موضوع راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه را به عنوان شرط ضروری برای ارتقا اعضای هیئت علمی وزارت بهداشت، نقد کرده است.

در دسته دوم (پدیدارنگاری اعضای هیئت علمی از آیین‌نامه ارتقا)، ناصر شیربگی و لطف‌الله ساعد موچشی (۱۳۹۷) (پدیدارنگاری تجارب اعضای هیئت علمی از فرایند ارتقاء مرتبه علمی) به تجربه‌نگاری ۱۸ تن از اعضای هیئت علمی دانشگاه کردستان پرداخته‌اند. حسین کریمی موفقی و همکارانش (۱۳۹۳) (تجربیات اعضای هیئت علمی از روند ارتقای مرتبه علمی) به تجربه‌نگاری ۲۲ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد پرداخته‌اند. شادی روحانی و زهرا رشیدی (۱۳۹۷) (واکاوی تجربه زیسته اعضای هیئت علمی از روند ارتقای مرتبه علمی؛ مطالعه‌ای به روش پدیدارشناختی) مطالعه‌ای کیفی روی تجربیات ۲۱ نفر از اساتید دانشگاه‌های تهران انجام داده‌اند.

در کنار این مطالعات شخصی، مرکز پژوهش‌های مجلس در ۱۳۸۷ «بررسی و نقد آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری» را به انجام رسانده است. موضوع این مطالعه، آیین‌نامه مصوب ۱۳۸۰ بوده است. همچنین معاونت علمی و فناوری نهاد ریاست جمهوری در ۱۳۹۰ «بررسی و آسیب‌شناسی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی» را در دستور کار قرار داده است که موضوع آن آیین‌نامه مصوب ۱۳۸۹ بوده است.

در اکثر این بررسی‌ها، کارآمدی و واقع‌نگری آیین‌نامه، موضوع مطالعه بوده است و ابعاد اخلاقی آن مستقیماً مورد بررسی قرار نگرفته است. ما برآنیم تا بر ابعاد اخلاقی این آیین‌نامه تمرکز کنیم. از باب محدود کردن موضوع پژوهش، تمرکز و تأکید اصلی بر اعضای هیئت علمی وزارت عتف (و نه وزارت بهداشت) می‌باشد.

مبانی ارزش‌شناختی پژوهش

می‌توان هم‌نوا با رسنیک^۱ و برخی اندیشمندان دیگر، علم را یک نهاد اجتماعی دانست (مرتون، ۱۹۷۳؛ هال، ۱۹۸۸؛ لانگینو، ۱۹۹۰). (به نقل از رسنیک، ۱۳۹۱: ۶۸-۶۹). علاوه بر این، رسنیک بر اساس معیارهای هفت‌گانه خود برای یک حرفه^۲، «علم» را امروزه یک حرفه واقعی می‌داند. وی اهداف حرفه علم را به دو دسته شناختی^۳ و عملی^۴ تقسیم کرده است در حوزه شناختی، علم اهدافی همچون توصیف طبیعت، ارائه نظریات تبیینی، آموزش علم به نسل جوان را پیگیری می‌کند و در حوزه عملی، دلشغول حل مسائل مهندسی، پزشکی، اقتصاد و ... است. ما نیز این دو دسته هدف را برای نهاد علم به رسمیت می‌شناسیم.

درباره اصل عدالت، می‌توان اصل صوری عدالت را به شکل زیر صورت‌بندی کرد:

«با اشخاص (یا گروه‌ها) باید به یکسان رفتار کرد مگر این که تفاوت‌هایی بین آنها باشد که از حیث اخلاقی بجا و مربوط است» (هولمز، ۱۳۸۵: ۳۱۱).

صوری بودن این اصل بدین معنا است که درباره ملاک توزیع چیزی نمی‌گویند و تنها اشاره به قالبی کلی دارد و هر ملاکی برای توزیع باید این معیار صوری را تأمین کند.

ملاک‌های متعددی برای معیار توزیع منافع بین افراد وجود دارد؛ نیازها، خواسته‌ها، میزان تلاش، مشارکت در تولید محصول، قابلیت‌های شخصی. به نظر می‌رسد برای توزیع منافع دانشگاهی (منزلت حرفه‌ای)، بهترین ملاک، ترکیبی از «میزان تلاش و مشارکت در تولید محصول مفید» باشد. منظور از محصول مفید، محصولی است که در تحصیل اهداف نهاد دانش و به‌صورت خاص، دانشگاه مؤثر باشد. می‌توانیم این ترکیب را شایستگی^۵ بنامیم. به بیان دیگر، عضو هیئت علمی به میزانی که شایستگی کسب کرده باشد، باید منزلت حرفه‌ای (مرتبۀ علمی) دریافت کند.

در خصوص کاربرد اصل عدالت، توجه به این نکته لازم است که در زندگی واقعی، معمولاً با موقعیت‌های سراسر ساده مواجه نیستیم، بلکه در غالب موارد با تعارض اخلاقی^۶ مواجهیم. در موقعیت‌های تعارض اخلاقی که عملی خاص از سویی درست و از سویی دیگر نادرست به نظر می‌رسد^۷، قاعده و اصل حاکم دائمی وجود ندارد که تکلیف شخص را مشخص کند. چنین

1 -David B. Resnik

2 -Profession

3- Epistemic goals

4 -Practical goals

5 -deservingness

6- Moral dilemma

۷- جهت مطالعه تعریفی دقیق از تعارض اخلاقی، رک: حسن بوسلیکی، تعارض اخلاقی و دانش اصول فقه،

نیست که بتوان برای تعارضات اخلاقی پاسخ‌های قاطع و عمومی داد (هولمز، ۱۳۸۵: ۴۴۹). بهترین موضع‌گیری در قبال مسائل اخلاقی (بخصوص تعارضات اخلاقی)، بافت‌گرایی اخلاقی^۱ (زمینه‌گرایی) است. یعنی باید حکم اخلاقی نهایی را با توجه به بافت و زمینه‌ای که مسأله در آن اتفاق افتاده است، تعیین کرد نه فقط با ارجاع به اصول اخلاقی سخت و غیرمنعطف. چه بسا مسأله‌ای واحد، در بافت‌های متفاوت، احکام اخلاقی مختلفی داشته باشد.^۲ تأکید بر زمینه وقوع مسأله اخلاقی، تأییدی بر شخص‌وابسته بودن قضاوت اخلاقی است.^۳ به دیگر بیان، این شخص است که سرصحنه و با ملاحظه همه جوانب امر و همه مسائل بافتی، باید اصول اخلاقی را به کار گیرد و کار درست را از نادرست تشخیص دهد.

ابعاد اخلاقی آیین‌نامه ارتقا

خطیبان و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی نظام‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی ۱۹ دانشگاه جهان^۴ را مقایسه کرده‌اند. در این پژوهش، چهار رویکرد اصلی به دست آمد: «اثربخشی عملکرد افراد در دستیابی سازمان با ملاک‌های عملکرد آموزشی، پژوهشی، مدیریتی و حمایتی تعیین می‌شود. در این نظام‌ها، ترکیبی از شاخص‌های شایستگی محور، ویژگی‌های فردی، رفتارمحور و نتیجه‌محور وجود دارد» (خطیبان و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۳). منظور از ویژگی‌های فردی، اموری همچون هوش و عناصر شخصیتی است، منظور از شایستگی‌ها، دانش و مهارت‌های اکتسابی، منظور از رفتار، عملکرد قابل مشاهده و منظور از نتیجه، اثربخشی شخص در راستای اهداف سازمان است.

آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی (مصوب ۱۳۹۴) چهار محور ارزشیابی دارد: فرهنگی (ماده ۱)، آموزشی (ماده ۲)، پژوهشی (ماده ۳) و علمی-اجرایی (ماده ۴). هر عضو هیئت علمی وزارت عتف برای ارتقا به مرتبه دانشیاری یا استادی، نیازمند حداقل ۱۲۰ امتیاز است.^۵ خلاصه حداقل امتیازهای لازم از هر چهار محور مذکور به شرح زیر است:

1-Moral contextualism

۲-جهت مطالعه بیشتر درباره زمینه‌گرایی اخلاقی، رک: رابرت ال. هولمز، مبانی فلسفه اخلاق، فصل ۱۴

۳-جهت مرور شواهدی به نفع شخص‌وابسته بودن قضاوت اخلاق، رک: حسن بوسلیکی، مقایسه بسندگی و کارآمدی قاعده زرین و قاعده تعمیم‌پذیری کانت، ص ۱۷۱

۴-قاره آمریکا (۱۰ مورد)، اروپا (۳ مورد)، اقیانوسیه (۲ مورد)، آفریقا (۳ مورد) و آسیا (۱ مورد)

۵-امتیاز اعضای هیئت علمی وزارت بهداشت متفاوت است.

۶-البته برخی بندهای ذیل هر کدام از مواد چهارگانه هم ملاک حداقلی دارد که ذکر جزئیات آنها با اهداف نوشتار حاضر سازگار نیست.

حداقل امتیازهای لازم برای عضو هیئت علمی آموزشی

موضوع ارتقا	امتیاز فرهنگی	امتیاز آموزشی	امتیاز پژوهشی	امتیاز علمی-اجرایی	مجموع مواد
از استادیاری به دانشیاری	۱۰	۲۰	۶۵	۱۰	۱۲۰
از دانشیاری به استادی	۱۰	۲۰	۷۵	۱۰	۱۲۰

حداقل امتیازهای لازم برای عضو هیئت علمی پژوهشی

موضوع ارتقا	امتیاز فرهنگی	امتیاز آموزشی	امتیاز پژوهشی	امتیاز علمی-اجرایی	مجموع مواد
از استادیاری به دانشیاری	۱۰	-	۷۵	۱۰	۱۲۰
از دانشیاری به استادی	۱۰	-	۸۵	۱۰	۱۲۰

بررسی مفاد آیین‌نامه حاکی از آن است که این آیین‌نامه به صورت غالبی بر اساس رویکرد رفتارمحور و در رتبه بعد و بسیار کم‌رنگ‌تر، نتیجه‌محور تنظیم شده است. به عبارت دیگر، آنچه سبب ارتقای عضو هیئت علمی می‌شود، در وهله نخست، میزان عملکرد و محصول تولیدی اوست (رفتار) و آنگاه به صورت بسیار کم‌اثرتر، میزان تأثیرگذاری وی در راستای اهداف نهاد علم (نتیجه). محصول تولیدی یک عضو هیئت علمی (اعم از آثار مکتوب و فعالیت‌هایی همچون تدریس)، فارغ از این که چه میزان در راستای اهداف نهاد علم (اعم از شناختی و عملی) باشد، سبب ارتقای وی خواهد بود (رفتارمحوری).

از آنجا که رویکردی آسیب‌شناختی بر پژوهش حاضر حاکم است، در ادامه نشان خواهیم داد که چگونه آیین‌نامه و فرایند اجرای آن سبب می‌شود منزلت حرفه‌ای به صورتی ناعادلانه توزیع شود؛ به بیان دیگر، فرایند ارتقا بر اساس شایستگی (میزان تلاش و مشارکت در تولید محصول مفید) صورت نگیرد.

دیرباب بودن محتوای آیین‌نامه ارتقا و شیوه‌نام اجرایی آن

فردی که مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد و قرار است حقوق و مزایایش تحت تأثیر این ارزشیابی قرار گیرد، باید به لحاظ اخلاقی معیارها و سنجه‌های ارزشیابی برایش روشن و شفاف باشد، این شرط اولیه برای عادلانه بودن هر نظام ارزیابی است. ابهام در برخی مفاد آیین‌نامه ارتقا از

این منظر قابل توجه است. این ابهام در چند شکل اتفاق افتاده است. اولین شکل آن ناشی از درهم‌تنیدگی چند آیین‌نامه در یک متن است. در متن کنونی آیین‌نامه حداقل چهار دسته یکجا مطرح شده‌اند و این سبب دشواری ارتباط با آن شده است: اعضای هیئت علمی آموزشی و هیئت علمی پژوهشی وزارت عتف و وزارت بهداشت. از آنجا که این چهار دسته گاه، جدول مشترک و گاه مختص دارند و گاه تفاوت آنها ضمن بندهایی درون یک ماده یا جدول مندرج شده است، کاملاً مستعد رهنزی برای خواننده است.

برخی از دشواری‌ها نیز در ناحیه زبانی و استفاده از واژه‌ها اتفاق افتاده است که شعله ارسطوپور و فاطمه احمدی‌نسب (۱۳۹۳) با تحلیل محتوای آیین‌نامه ارتقای مصوب سال ۱۳۸۹ برخی از این موارد را شناسایی کرده‌اند که در آیین‌نامه مصوب ۱۳۹۴ هنوز برخی از آنها موجود است. از جمله این موارد، استفاده از واژه‌هایی همچون «تدوین، تألیف و تصنیف» است که به لحاظ لغوی بسیار نزدیک به هم هستند ولی به لحاظ امتیازآوری، تفاوت جدی با هم دارند و تعریف آن واژه‌ها در آیین‌نامه، تشابه آنها را به صورت کامل رفع نمی‌کند. از دیگر مصادیق این بخش، استعمال واژه‌هایی است که بیش از آن که اشاره به ملاک و معیاری روشن داشته باشند، جنبه احساسی و آرمان‌گرایی دارند و تشخیص تحقق آنها کاملاً وابسته به آرمان‌ها و ایدئولوژی ارزیابان است، واژه‌هایی مانند اقتدار، آرمان، دلسوز، تکریم.^۱ از دیگر ابعاد دیریاب بودن آیین‌نامه، به پیچیدگی و چندلایه بودن برخی مفاد آن مربوط است.

۱ در همین راستا، خبر زیر قابل توجه است که مشحون از مفاهیم آرمان‌گرایانه است که برخی از آنها هنوز نزد اهل فن تصویر روشنی ندارند، چه برسد به معیار و ملاک تشخیص:

رئیس مرکز جذب اعضای هیات علمی وزارت علوم ادامه داد: همچنین براساس بیانیه گام دوم ۸ مورد به این شاخصه‌ها [اصلاحیت‌های عمومی داوطلب عضویت در هیئت علمی] اضافه شد که می‌توان به امیدواری به آینده و خوشبینی به آن، روحیه تلاش برای عبور از مرزهای دانش و مشارکت در یک رستاخیز علمی، برجستگی معنوی (اخلاص، ایثار، ایمان و توکل) و برجستگی‌های اخلاقی (خیرخواهی، گذشت، کمک به نیازمندان، راستگویی، شجاعت، تواضع و اعتماد به نفس)، شناخت مشکلات اقتصادی کشور و حرکت در مسیر اقتصاد مقاومتی، عدالت خواهی (با مصادیق ساده‌زیستی، قاطعیت، حفظ منابع عمومی، زهد انقلاب)، استقلال طلبی و روحیه حریت در آرا و اندیشه‌ها و مبارزه با قدرت‌های سلطه در جهان، احساس عزت و غرور ملی و دینی و عدم هراس از تهدیدهای پوچ قدرت‌ها و پایبندی به سبک زندگی اسلامی-ایرانی اشاره کرد. (به نقل از سایت مرکز

نمونه‌ای از این پیچیدگی در شیوه‌نامه اجرایی آیین‌نامه ارتقا بدین قرار است^۱: در ماده ۷ این شیوه‌نامه دو موضوع مطرح شده که دومی به حداقل توقف ۴ ساله اعضای هیئت علمی برای ارتقا به مرتبه بعد مربوط است. ذیل این موضوع، تبصره‌هایی ذکر شده است. تبصره ۳ بدین قرار است:

«تبصره ۳: حداقل مدت اشتغال عضو هیئت علمی برای ارتقا به مرتبه بالاتر، در صورت دارا بودن یکی از شرایط ذیل، مشروط به این که نسبتی از حداقل امتیاز تعیین شده در بند یک جداول ۲-۱ و ۳-۲ (۵ امتیاز) را (حسب مورد به ترتیب برای اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی) با توجه به مدت زمان توقف در مرتبه فعلی کسب کند، حداکثر یک سال کاهش می‌یابد. شایان ذکر است که استفاده از این امتیاز صرفاً برای یک بار در طول دوران خدمت امکان‌پذیر است:

الف) کسب عنوان عضو هیئت علمی نمونه کشوری

[...]

د) کسب حداقل ۵۰ درصد از حداقل امتیازهای ضروری از ماده ۳ «آیین‌نامه» مستخرج از برنامه مصوب تحقیقاتی بلندمدت با اهداف مشخص عضو هیئت علمی، در چارچوب تحقق اسناد ملی و منطقه‌ای»

نگارنده بسیار بعید می‌داند که حتی خود وزیر محترم عتف قادر به توضیح شرط «د» باشند و دقیقاً محل کاربرد آن را مشخص نمایند.^۲

یکسان‌انگاری رشته‌های دانشگاهی

از جمله نقاط ضعف آیین‌نامه ارتقای مصوب ۱۳۸۹ که در مطالعه نهاد ریاست جمهوری به آن اشاره شده (پورفرد و همکاران، ۱۳۹۰: ۵۰) ولی در آیین‌نامه مصوب ۱۳۹۴ هنوز پابرجا است، یکسان‌انگاری رشته‌های دانشگاهی است. برای نمونه، می‌توان به بی‌توجهی به تفاوت فاحش میان رشته‌های علوم انسانی از سویی و علوم پایه و فنی و مهندسی از سوی دیگر اشاره کرد. برخی اندیشمندان بر این باورند که واحد اصلی نشر علم در علوم انسانی، کتاب است و نه مقاله، حال آنکه در علوم طبیعی واحد اصلی نشر علم، مقاله است (فاضلی، ۱۳۸۷: ۵۷). امتیاز

۱ البته در متن خود آیین‌نامه نیز موارد فراوانی از این پیچیدگی وجود دارد که محدودیت حجم مقاله اجازه انعکاس آنها را نمی‌دهد. خواننده گرامی می‌تواند برای نمونه به مضمون و مفهوم تبصره ذیل بند ۱۰ از ماده ۳ (جدول شماره ۱-۲) مراجعه نماید.

۲ این پیچیدگی چنان است که نگارنده احتمال می‌دهد که حوصله خواننده مقاله حاضر نیز از چند سطر اخیر سررفته و دقیقاً با مضمون آنها ارتباط برقرار نکند.

کتاب در آیین‌نامه تناسبی با انرژی صرف‌شده برای آن ندارد^۱ (عصاره و عقیقیان، ۱۳۹۶: ۲۱۷) و می‌توان این مقدار امتیاز را به راحتی از راه تألیف مقاله کسب کرد^۲ (کریمی مونقی و همکاران، ۱۳۹۳: ۴۹۲). گذشته از این، هنوز یک نظام ارزیابی علمی سراسری برای کتاب وجود ندارد و کتاب با هر درجه کیفیتی، امتیاز مورد نظر را کسب خواهد کرد (عدم تأمین ملاک شایستگی). تفاوت حجم قابل نشر در علوم انسانی و علوم طبیعی حتی در مقالات نیز قابل مشاهده است: «حجم مقالات علوم پایه و فنی مهندسی در بسیاری از موارد کمتر از ۱۰۰۰ کلمه است، حال آن‌که در مقالات علوم انسانی مانند اقتصاد و حقوق، به‌طور متوسط حجم مقالات نوشته‌شده بیش از ۷۰۰۰ کلمه است» (روشن و قاسمی، ۱۳۹۷، ص ۱۳).

تفاوت رشته‌های علوم انسانی و طبیعی به اینجا ختم نمی‌شود. کم بودن زمینه چاپ مقاله (بخصوص در نشریات معتبر بین‌المللی) در رشته‌های علوم انسانی، جنبه دیگری از بی‌عدالتی را به نمایش می‌گذارد:

«به نظر می‌رسد فرایند چاپ مقالات به زبان انگلیسی برای پژوهشگران رشته‌های مذکور (پزشکی، علوم پایه و فنی) نسبتاً امری معمول و مرسوم است. گواه این مطلب نیز آن است که در میان ۱۲۷ نشریه علمی ایرانی که در سال ۲۰۱۵ در پایگاه علم‌سنجی بین‌المللی اسکوپوس نمایه شده‌اند، فقط یک نشریه در حوزه علوم انسانی بوده است و سایر نشریه‌ها مربوط به رشته‌های علوم پایه، فنی و مهندسی و علوم پزشکی بوده‌اند. به‌طور مشابه در میان ۶۰ نشریه ایرانی که در پایگاه علم‌سنجی تامسون رویترز (ISI) در همین سال نمایه شده‌اند، هیچ نشریه‌ای از علوم انسانی و اجتماعی به چشم نمی‌خورد» (روشن و قاسمی، ۱۳۹۷، ص ۱۲).

تعداد مقالات بین‌المللی ایران در سال ۲۰۰۱ هزار و چهار و چهل عنوان بوده است که تا سال ۲۰۰۳ این میزان، ۲ برابر شده است. اما ۹۸ درصد این مقالات در زمینه علوم غیرانسانی بوده است (فاضلی، ۱۳۸۷: ۵۲). مشکل دیگر حوزه چاپ مقاله، به رشته‌های نوپایی مربوط است که نه تنها نشریات تخصصی ندارند، بلکه شرایط لازم به لحاظ هیئت تحریریه برای تأسیس نشریه نیز در آنها وجود ندارد.

گذشته از موضوع چاپ مقاله، اموری همچون جذب اعتبار پژوهشی (گرنِت) برای رشته‌های مختلف همچون نفت و ریاضی محض کاملاً متفاوت است (پورفرد و همکاران، ۱۳۹۰: ۹۳).

۱- تصنیف حداکثر ۱۵ و تألیف حداکثر ۱۰ امتیاز دارد.

۲- چاپ مقاله علمی-پژوهشی، حداکثر ۷ امتیاز دارد.

کم توجهی به ترویج علم

بی تردید امروزه علم یک نهاد اجتماعی است و برهم کنش عوامل اجتماعی در پیشبرد/رکود علم مؤثر است. حضور دانشمندان در عرصه‌های عمومی ترویج علم، نه تنها وظیفه‌ای اجتماعی است (مردم باید از محصولات نهاد علم مطلع شوند)، بلکه به پیشبرد علم نیز خدمت می‌کند. به بیان دیگر، ترویج علم، صرفاً به کارکرد نشر علم ندارد، بلکه عاملی برای رشد علم نیز هست. انیشتین در ۱۹۱۹ از طریق مصاحبه با رسانه‌های مختلف، نظریه خود را با طیف وسیعی از متخصصان رشته‌های مختلف به اشتراک گذاشت (بوکی، ۱۳۹۴: ۱۹۵)؛ پاستور با انجام آزمایشی در برابر دیدگان همگان موفق شد دانشمندان را نسبت به مؤثر بودن واکنس قانع کند (همان)؛ معرفی حوزه‌های جدید دانش، زمینه تخصیص هزینه برای آنها را فراهم می‌کند؛ وقتی دانش در عرصه عمومی طرح می‌شود، بیشتر نیازمند تأمین سه مؤلفه ارزشمند «قطعیت، سادگی و وضوح» می‌شود و این امر دانشمندان را به تدقیق بیشتر دانش وامی‌دارد (همان: ۱۸۵).

برخی اندیشمندان رسانه‌های تصویری را ناسازگار با تفکر و خردورزی می‌دانند و معتقدند بهترین رسانه برای تفکر و تأمل، رسانه‌های مکتوب هستند (فوراستیه، ۱۳۶۳: ۳۲-۳۳). حتی اگر اصل این مطلب را بپذیرا باشیم، اما نمی‌توان از کارکردهای مثبت رسانه‌های جمعی (اعم از تصویری و غیرآن) در رشد خود علم چشم پوشید (نه لزوماً رشد علمی مخاطبان رسانه). ابعاد اجتماعی علم، حضور اعضای هیئت علمی در عرصه عمومی و ترویجی را به یک ضرورت تبدیل کرده است. متأسفانه علیرغم وجود چنین ضرورتی، فعالیت‌های ترویجی همچون حضور در میزگردها، گفتگوهای رسانه‌ای، چاپ مقالات ترویجی و حتی روزنامه‌ای، سخنرانی‌های عمومی و مدیریت کانال یا گروه مجازی، جایگاهی مناسب در نظام انگیزشی آیین‌نامه ارتقا ندارند (ارسطوپور و احمدی‌نسب، ۱۳۹۳: ۱۴). اعضای هیئت علمی‌ای که به این وظیفه علمی-اجتماعی خویش عمل می‌کنند، به صورت عادلانه‌ای مورد تقدیر واقع نمی‌شوند (روحانی و رشیدی، ۱۳۹۷: ۱۴۸) و چه بسا فرایند ارتقای ایشان مختل می‌شود. به همین دلیل، با کاهش تدریجی حضور اعضای هیئت علمی در رسانه‌ها مواجه شده و شاهد شکل‌گیری قشری به نام «کارشناسان رسانه‌ای» هستیم که در اکثر موارد فاقد نگاه تخصصی و اعتبار علمی هستند.

مقاله‌محور بودن فرایند ارتقا

در مطالعات متعددی، مقاله‌محور بودن ارتقای اعضای هیئت علمی به عنوان یک آسیب مورد اشاره بوده است. از جمله نموده‌های این امر، نداشتن سقف برای امتیاز حاصل از مقاله است. به عبارت دقیق‌تر، یک هیئت علمی پژوهشی برای ارتقا به دانشیاری، می‌تواند ۶۵ امتیاز از ۷۵

امتیاز پژوهشی خود را تنها با چاپ مقاله به دست آورد (حدود ۸۷٪). همچنین می‌تواند ۸۵ امتیاز از ۱۲۰ امتیاز کل مورد نیاز برای ارتقا را از چاپ مقاله به دست آورد (حدود ۷۰٪). این اعداد برای هیئت علمی آموزشی، به ترتیب، ۵۷ از ۶۵ (حدود ۸۸٪) و نیز ۷۲ از ۱۲۰ (۶۰٪) است.

«فشارهای وارده بر اعضای هیئت علمی سبب می‌شود تا آنجا که ممکن است به انتشار آثار خود بپردازند، مقالات بی کیفیت منتشر کنند، پژوهش خود را به کوچک‌ترین واحد قابل چاپ تقسیم کنند. این آفت اخیر سبب می‌شود نظام پاداش‌دهی علم مختل شود، زیرا تعداد آثار منتسب به یک نفر بیش از آن باشد که سزاوارش است. آثار منتشره باید نمایانگر اقدامات پژوهشی فرد باشد، نه نشان‌دهنده مهارت وی در بازی نشر (هاث، ۱۹۸۶)» (به نقل از رسنیک، ۱۳۹۱: ۱۷۲).

شاید همین واقعیت‌های میدانی تدوین و چاپ مقاله، پژوهشگران نهاد ریاست جمهوری را به این نتیجه رسانده که: «لزوماً رابطه مستقیمی بین سواد علمی استاد و ارتقای علمی وی وجود نداشته و استاد از طرق مختلفی من جمله مدیریت و تحت فشار قرار دادن دانشجو در ارائه مقالات ISI، می‌تواند رتبه علمی خود را ارتقا بخشد» (پورفرد و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۹). به عبارت دیگر، اعطای منزلت اجتماعی (ارتقا) وابسته به شایستگی عضو هیئت علمی نیست و این به معنای بی‌عدالتی است.

در این بین، تب چاپ مقالات خارجی مسائل جدیدی ایجاد کرده است. قاسمی و همکاران (۱۳۹۷) به نقش پژوهشگران ایرانی در نشریات نامعتبر بین‌المللی پرداخته‌اند. ایشان به بایگانی ۱۰ نشریه نامعتبر – که به تدریج در لیست سیاه وزارت علوم قرار گرفته‌اند – در فاصله سال‌های ۲۰۱۸-۲۰۰۸ مراجعه کرده و به نتایج تکان‌دهنده‌ای دست یافته‌اند. یکی از این نشریات «مجله استرالیایی علوم پایه و کاربردی» است. «در سال‌های ۲۰۱۱ و ۲۰۱۲ بیش از ۷۰٪ مقالات چاپ‌شده در این مجله توسط پژوهشگران ایرانی چاپ شده است که بالغ بر ۲۰۰۰ مقاله است. در مجموع پژوهشگران ایرانی حدود ۳۰۰۰ مقاله در این مجله چاپ کرده‌اند. در برخی شماره‌های این مجله گاهی از یک نویسنده ایرانی ۸ مقاله به چاپ رسیده است» (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۷: ۳۲). گردش مالی این نشریات نیز جالب است. تنها در سال ۲۰۱۱ ایرانیان حدود ۴۶۰۰۰۰ دلار به این نشریه پرداخته‌اند (همان: ۳۳). در مجموع در فاصله سال‌های ۲۰۱۸-۲۰۰۸ به‌طور متوسط از هر ۳ مقاله این ۱۰ نشریه یک مقاله به اسم پژوهشگران ایرانی چاپ شده است و حدود ۳ میلیون دلار ارزش از کشور خارج شده است (همان: ۵۵). تعدادی از

اساتید دانشگاهی که به مرتبه استادی نیز رسیده‌اند، در رزومه خود بیش از ۲۰ مورد از همین مقالات را دارند (همان).

عدم توجه به خصوصیات افراد (امتیازهای حداقلی بندهای آیین‌نامه)

اعضای هیئت علمی مانند هر مجموعه انسانی، توانایی‌های متفاوتی دارند؛ برخی قلم روان و فنی دارند، برخی دیگر استعداد و ذوق ویژه‌ای در عرصه تدریس دارند، عده‌ای دیگر در ارتباط با صنعت و تجاری‌سازی ایده‌های علمی خوش می‌درخشند و ... آیین‌نامه ارتقا با قرار دادن حداقل امتیاز برای محورهای چهارگانه «فرهنگی، آموزشی، پژوهشی و اجرایی-علمی»، همه اعضای هیئت علمی را وادار می‌کند تا در همه این زمینه‌ها فعالیت کنند.^۱ بدین ترتیب استادی که اگر بر آموزش و تربیت نیروهای متخصص متمرکز می‌شد، می‌توانست نسل فرهیخته‌ای تحویل جامعه دهد، مجبور است بخش قابل توجهی از وقتش را صرف اموری کند که شاید در آنها استعداد یا علاقه‌ای نداشته باشد. بدین ترتیب، نه تنها سرمایه‌های علمی هرز شده و از شرایط بهینگی پارتو^۲ فاصله می‌گیرد، بلکه ارتقای عضو هیئت علمی به فعالیت‌هایی گره می‌خورد که شایستگی اصلی او را نشان نمی‌دهند و این به معنای بی‌عدالتی است، چرا که عدالت در اینجا به معنای ارتقا بر اساس شایستگی (میزان تلاش و مشارکت در تولید محصول مفید) است.

از مصادیق روشن بی‌توجهی به خصوصیات افراد، ارزیابی و نقد علمی است. برخی افراد خود تولیدکنندگان خوبی نیستند ولی در نقد آثار دیگران به خوبی ظاهر می‌شوند؛ همچون منتقدان آثار هنری که شاید نتوانند یک محصول خوب تولید کنند ولی منتقدان قهاری هستند و از این مجرا به ارتقای سطح کیفیت آثار هنری کمک می‌کنند. در عرصه علم نیز با چنین افرادی مواجه هستیم، ولی موضوع نقد و ارزیابی علمی در آیین‌نامه امتیاز چشم‌گیری ندارد^۳ ولی چاپ مقاله برای همه الزامی است. همچنین موضوع شاگردپروری (که شاید مزیت نسبی برخی اساتید دانشگاه باشد)، به صورت جدی مورد تشویق آیین‌نامه نیست.^۴

۱- البته اعضای هیئت علمی پژوهشی الزام به فعالیت آموزشی ندارند.

۲- Pareto efficiency: بهینگی پارتو در محور منابع تولید به این معنا است که منابع تولید (نیروی انسانی، فناوری، مواد اولیه و ...) چنان بین تولیدکنندگان توزیع شود که اگر آنها در مبادله منابع اختصاصی آزاد باشند، نتوان با مبادله‌ای برد-برد مطلوبیت هر دو را افزایش داد.

۳- برای نمونه داوری پایان‌نامه (حتی در سطح دکتری) امتیازی ندارد.

۴- یک عضو هیئت علمی آموزشی برای ارتقا به دانشیاری، موظف است ۶۵ امتیاز پژوهشی کسب کند و حال آنکه تنها موظف است ۲۵ امتیاز آموزشی به دست آورد. یعنی آیین‌نامه او را ملزم به عدم تمرکز بر آموزش نسل جدید می‌نماید.

به صورت کلی آیین‌نامه در ناحیه شخصی‌سازی^۱ فعالیت‌های علمی ضعف اساسی دارد و به اعضای هیئت علمی اجازه نمی‌دهد سبب فعالیت‌های علمی خود را بر اساس استعدادها و ظرفیت‌های شخصی‌اشان تعیین کنند و آنها را مجبور می‌کند در چارچوبی مشخص، تنها مقداری آزادی عمل داشته باشند. یک نمونه، الزام اعضای هیئت علمی به کسب امتیاز فرهنگی است که نارضایتی آنها را به دنبال داشته است.

برخی از اعضای علمی بر این باورند که فعالیت‌های فرهنگی باید به متخصص آن سپرده شود و یک استاد فیزیک یا ریاضی، به کاری در آن تخصص دارد بپردازد (فتح‌آبادی، ۱۳۹۳: ۱۱۱). در نظام ارزشیابی دانشگاه‌های جهان فعالیت‌های غیرحرفه‌ای استاد در حوزه‌های فرهنگی ملاک ارزشیابی او نیست (بازارگادی و خطیبیان، ۱۳۸۶: ۵۳-۵۵). گذشته از این، اعطای امتیاز برای فعالیت‌های فرهنگی اسلوب مشخص ندارد و کاملاً محل اعمال سلیقه و سوگیری‌های هیئت اجرایی آیین‌نامه است و همین نکته نگرانی‌هایی را در اعضای هیئت علمی برانگیخته است (فتح‌آبادی، ۱۳۹۳: ۱۱۲ و کریمی موقی، ۱۳۹۳: ۴۹۰ و ۴۹۶ و نیز روحانی و رشیدی، ۱۳۹۷: ۱۴۹).

نمونه‌ای از دلخوری اساتید دانشگاه از اجباری بودن کسب امتیاز فرهنگی، مواجهه آنها با کارگاه‌های دانش‌افزایی است که توسط نهاد رهبری در دانشگاه‌ها برگزار می‌شود. در مطالعه‌ای که توسط کافی (۱۳۹۳) درباره همین کارگاه‌ها انجام شده، این نتیجه حاصل شد که به صورت تقریبی، حدود یک سوم افراد با انگیزه‌های بیرونی (اجباری بودن و برای کسب امتیاز مورد نیاز) و دو سوم با انگیزه‌های درونی (علاقه به موضوع و کسب اطلاعات جدید درباره آن) در این دوره‌ها شرکت کرده‌اند. همچنین به صورت مستقل، درباره مؤثر بودن ۵ امتیاز مورد نیاز برای ارتقا جهت شرکت در کارگاه سؤال شده است و ۵۵.۵٪ افراد این امتیاز را زیاد و خیلی زیاد مؤثر دانسته‌اند و ۱۱.۵٪ کم و خیلی کم و ۳۳٪ متوسط (کافی، ۱۳۹۳: ۲۱۵). یعنی بخش قابل توجهی از پاسخ‌دهنده‌ها اجبار کسب امتیاز را عامل اصلی شرکت در این کارگاه‌ها ذکر کرده‌اند.

هرچند حدود ۷۰٪ پاسخ‌دهندگان، برگزاری این کارگاه‌ها را ضروری دانسته‌اند و حدود ۵۶٪ از این کارگاه‌ها رضایت داشته‌اند، ولی نکته حائز اهمیت این است که بنا بر اظهارات نویسنده، برای ۱۲۰۰۰ شرکت‌کننده در این طرح پرسشنامه ارزیابی ارسال شده است ولی تنها ۲۸۰ نفر به آنها پاسخ داده‌اند (ارسال و دریافت رایانامه‌ای) (کافی، ۱۳۹۳: ۱۰۶). یعنی حدود ۲٪

شرکت کنندگان به نظرسنجی پاسخ داده‌اند. هرچند دلایل متعددی برای عدم پاسخگویی به پرسشنامه وجود دارد ولی درصد بسیار پایین، در حد خود، حاکی از بی‌مهری به این طرح است.

کم‌توجهی به اهداف عملی نهاد علم

همان‌گونه که ذکر شد، نهاد علم و به‌صورت خاص، دانشگاه، اهداف شناختی و عملی دارد. اصلی‌ترین هدف عملی دانشگاه، حل مشکلات جامعه است. حل مشکلات صنعت، پاسخگویی به سؤالات تربیتی خانواده‌ها، کشف راه‌های برون‌رفت از بحران‌های اجتماعی و ... انتظاری است که جامعه از دانشگاه دارد. متأسفانه نظام انگیزشی آیین‌نامه به‌گونه‌ای است که اعضای هیئت علمی را به سمت این اهداف سوق نمی‌دهد (پورفرد و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۱). این مسأله وقتی حادث می‌شود که دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی به دلیل مسائل مالی، تلاش می‌کنند به‌صورت حداکثری فعالیت‌های آموزشی (تدریس، هدایت پایان‌نامه، داوری پایان‌نامه و ...) را به اعضای هیئت علمی داخلی خود واسپاری کرده و از مراجعه به اندیشمندان بیرونی اجتناب کنند. این امر، منبعی غنی در اختیار اساتید دانشگاه قرار می‌دهد (دانشجویان تحصیلات تکمیلی) که آنها را از تخصیص توان علمی برای حل مشکلات کشور و جامعه بی‌نیاز می‌کند. به عبارت دیگر، چرخه جذب و آموزش دانشجویان، دانشگاه‌ها را برای کسب امتیازات مورد نیاز به خودکفایی رسانده است و بدین ترتیب، کارکرد دانشگاه‌ها از «حل مشکلات جامعه» به «حفظ حیات خود» تغییر کرده است.

اوانز بر این باور است که از زمانی که استاخانوف الزام چاپ چهار اثر در یک دوره پنج‌ساله را به دانشگاه‌های بریتانیا آورد، تغییر جهت دانشگاه‌ها از ایجاد تحولات اجتماعی به «چاپ مقاله و کتاب» آغاز شده است (اوانز، ۱۳۸۷: ۱۴۳).

حل مشکلات کشور، تجاری‌سازی یک ایده نوآورانه، درگیر کردن دانشجویان مستعد با صنعت، طراحی و مدیریت طرح‌های ملی و منطقه‌ای و ... ده‌ها برابر یک مقاله از یک عضو هیئت علمی وقت و توان علمی می‌گیرد ولی امتیاز این اقدامات در مقایسه با چاپ مقاله (ولو غیرمرتبط با مشکلات عینی کشور) چشم‌گیر نیست. به بیان دیگر، آیین‌نامه استادی را که بجای تدوین مقاله و پر کردن رزومه، به دنبال حل مشکلات جامعه است، به قدر شایستگی‌اش تشویق نمی‌کند، بلکه می‌توان گفت به نوعی تنبیه می‌کند (پورفرد و همکاران، ۱۳۹۰: ۴۷).

ناعادلانه بودن آیین‌نامه ارتقا ابعاد دیگری نیز دارد که به دلیل محدودیت مجال نوشتار حاضر تنها به اشاره‌ای اکتفا می‌کنیم؛

- امتیاز مقالات با چند نویسنده، به نسبت تلاش آنها توزیع نمی‌گردد (مثلاً نفر اول ۹۰٪ و نفر دوم ۶۰٪ امتیاز کل مقاله).
- مقاله مستخرج از پایان‌نامه حداکثر ۲ امتیاز برای دانشجو دارد ولی برای استاد راهنما تا ۷ امتیاز دارد.
- اساتید راهنما و مشاور بدون ایفای نقش چشم‌گیر در تدوین پایان‌نامه، از امتیاز آن برخوردار می‌شوند.
- توزیع امتیاز تدوین یک کتاب بین همه ذی‌ربطان (نویسندگان، ناظر علمی، ارزیاب، ویراستار علمی، مدیر اجرایی-علمی، و ...) عادلانه نیست.
- در پذیرش، داوری و نوبت چاپ مقالات شاهد رانت‌خواری هستیم؛ برای نمونه، طبق آیین‌نامه ۴۰٪ امتیاز بخش مقالات می‌تواند از نشریات وابسته به مؤسسه محل خدمت عضو هیئت علمی کسب شود.

نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر نشان داده شد که آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی (مصوب ۱۳۹۴/۱۲/۱۸)، از جهاتی ناعادلانه تنظیم شده است و سبب می‌شود توزیع منزلت حرفه‌ای (ارتقا) بر اساس شایستگی (میزان تلاش و مشارکت در تولید محصول مفید) صورت نگیرد. از جمله ابعاد این بی‌عدالتی این موارد مورد اشاره واقع شدند: «دیربایاب بودن محتوای آیین‌نامه»، «یکسان‌انگاری رشته‌های دانشگاهی»، «کم‌توجهی به ترویج علم»، «مقاله‌محور بودن فرایند ارتقا»، «عدم توجه به خصوصیات افراد» و «کم‌توجهی به اهداف عملی نهاد علم». می‌توان پیشنهاداتی برای عادلانه‌تر بودن محتوای آیین‌نامه ارائه کرد:

۱. امتیاز فرهنگی برای اعضای هیئت علمی اجباری نباشد (لااقل برای رشته‌های علوم طبیعی).
۲. ابتدای هر سال به اساتید این فرصت داده شود تا ترکیب سبد فعالیت خود را تعیین کنند و امتیازات حداقلی (وتویبی) به حداقل ممکن کاهش یابد.
۳. برای امتیاز مقاله سقف قرار داده شود و سهم آن در مجموع امتیازات ارتقا کاهش یابد. البته لازم است برای آن جایگزین‌های منعطفی در نظر گرفت که دستیابی به آنها در دسترس اساتید دانشگاه باشد، نه این که کسب آن امتیازات منوط به تغییر نگرش نهاد علم و دانشگاه باشد.

۴. تدقیق بیشتر آیین‌نامه کمک زیادی به عادلانه بودن آن نمی‌کند و تنها فرایند را پیچیده‌تر می‌کند. برای دستیابی به تعادل در دوگانه «عدالت و دقت - سادگی و شفافیت»، پیشنهاد می‌شود به مثابه «تعادل متأمالانه»^۱ جان رالز، نظام ترکیبی «قوانین - قضاوت شخصی هیئت منصفه» برای ارتقا شکل گیرد تا در ضمن برخورداری از حداقلی از قوانین، تشخیص صلاحیت ارتقای عضو هیئت علمی، به هیئتی متخصص که نماینده وجدان عمومی حرفه در رشته‌های دانشگاهی هستند، سپرده شود.
۵. حتی الامکان اقتضائات رشته‌های مختلف برای ارتقا دیده شود؛ یعنی اولاً هیئت منصفه تخصصی رشته‌ها تشکیل شود و یکسان‌انگاری برخی رشته‌ها توجیه مناسب داشته باشد، ثانیاً موارد حداقل امتیاز به اقتضای رشته‌ها، متفاوت باشد.
۶. زبان بیان آیین‌نامه روان‌سازی و قوانین ساده‌سازی شوند. همچنین به حسب دسته‌بندی رشته‌های دانشگاهی، نسخه‌های اختصاصی آیین‌نامه چاپ شود (نه یک متن تلفیقی برای همه رشته‌ها)؛ مثلاً برای اعضای هیئت علمی آموزشی مجزا از پژوهشی و نیز برای رشته‌های علوم انسانی، علوم پایه و علوم فنی-مهندسی مجزا از سایر رشته‌ها چاپ شود.
۷. فرایند ارزشیابی حتی الامکان مردم‌سالار باشد. یعنی مثلاً اعضای هیئت منصفه اجرای آیین‌نامه، از طریق انتخابات تعیین شوند.
۸. امتیازات قابل توجهی برای حل مشکلات کشور و ارتباط دادن دانشگاه با صنعت و بازار مصرف در نظر گرفته شود و این قبیل فعالیت‌ها جای اموری همچون تدوین مقاله را بگیرد.
۹. فعالیت‌های ترویجی اعضای هیئت علمی (حضور در رسانه، برگزاری نشست‌های ترویجی و ...) به شایستگی مورد تشویق قرار گیرد.
۱۰. امتیاز یک محصول علمی (مانند کتاب) به همه ذی‌ربطان (از نویسندگان، ناظر علمی، ارزیاب، ویراستار علمی، مدیر اجرایی-علمی، و ...) به صورت عادلانه توزیع شود.
۱۱. سامانه ارزیابی کتاب طراحی شود تا هر کتابی بر اساس رتبه علمی‌اش امتیاز به دست آورد.
۱۲. لیست کتاب‌های ارزشمند جهانی توسط وزارت عتف تهیه شده و در اختیار دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها قرار گیرد، تا ترجمه این کتاب‌ها توسط اعضای هیئت علمی (بخصوص تازه‌کارها) به شایستگی تشویق شود.

¹ Reflective Equilibrium

۱۳. نظام هرمی اساتید (یک استاد تمام، چند دانشیار و چند استادیار و چند دانشجوی تحصیلات تکمیلی) تشکیل شود و پروژه‌های پژوهشی و پایان‌نامه‌ها در این نظام هرمی سامان‌دهی شده و به‌صورت عادلانه‌ای امتیاز و اعتبار محصولات تولیدی بین افراد توزیع شود (پورفرد و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۳۱).

منابع

- ارسطوپور، شعله و احمدی نسب. (۱۳۹۳). نگاه آسیب‌شناسانه به آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی و پیامدهای منفی حاصل از آن در زمینه تولید علم. اولین همایش ملی سنجش علم؛ ارزشیابی و آسیب‌شناسی (برونداهای علمی)، ۳۱ اردیبهشت تا ۱ خرداد ۱۳۹۳، دانشگاه اصفهان.
- اوانز، مری. (۱۳۸۷). دانشگاه و رکود اندیشه. ترجمه پیروز ایزدی، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی دانشگاه تهران، تهران.
- بوسلیکی، حسن. (۱۳۹۱). تعارض اخلاقی و دانش اصول فقه. پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، قم.
- بوسلیکی، حسن. (۱۳۹۶). مقایسه بسندگی و کارآمدی قاعده زرین با قاعده تعمیم‌پذیری کانت. قیسات، سال بیست و دوم، ش ۸۴، تابستان ۱۳۹۶.
- بوکی، ماسیمیانو. (۱۳۹۴). علم در جامعه: مقدمه‌ای بر مطالعات اجتماعی علم. ترجمه مصطفی تقوی و علی بزرگر، آگاه، تهران.
- پازارگادی، مهرنوش و خطیبان، مهناز. (۱۳۸۶). بررسی نظام‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی در برخی دانشگاه‌های جهان. نشریه دانشکده پرستاری و مامایی، سال شانزدهم، شماره ۵۷، تابستان ۱۳۸۶.
- پورفرد، محمدرضا و همکاران. (۱۳۹۰). بررسی و آسیب‌شناسی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (به سفارش معاونت علمی و فناوری نهاد ریاست جمهوری).
- خطیبان، مهناز و پازارگادی، مهرنوش و اشک تراب، طاهره. (۱۳۹۳) مطالعه تطبیقی نظام‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های مختلف جهان بر اساس الگوی شخصیتی: تحلیل کیفی محتوا. گام‌های توسعه در آموزش پزشکی، دوره دوازدهم، شماره اول، ص ۲۳-۳۴.
- رسنیک، دیوید بی. (۱۳۹۱) اخلاق علم. ترجمه مصطفی تقوی و محبوبه مرشدیان، دفتر نشر معارف، قم.
- روحانی، شادی و رشیدی، زهرا. (۱۳۹۷). واکاوی تجربه زیسته اعضای هیئت علمی از روند ارتقای مرتبه علمی؛ مطالعه‌ای به روش پدیدارشناختی، آموزش عالی ایران، سال دهم، شماره اول، بهار ۱۳۹۷.
- روشن، محمد و قاسمی، مجتبی. (۱۳۹۷). تحلیل رفتاری اعضای هیئت علمی دانشکده‌های علوم انسانی و اجتماعی در فرایند ارتقاء علمی. آموزش عالی ایران، سال دهم، شماره اول، بهار ۱۳۹۷.
- طاهری، عبد الحسین و شمس‌بخش، مسعود (۱۳۹۵). آیین‌نامه ارتقا اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی و فناوری (مصوب ۱۳۹۴/۱۲/۱۸ شورای عالی انقلاب فرهنگی)،
[https://irandoc.ac.ir/sites/fa/files/attach/page/faculty-recruitment-\(regulations\).pdf](https://irandoc.ac.ir/sites/fa/files/attach/page/faculty-recruitment-(regulations).pdf)

طاهری، عبدالحسین و شمس‌بخش، مسعود (۱۳۹۵). شیوه‌نامه اجرایی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی، آموزشی و پرورشی [https://irandoc.ac.ir/sites/fa/files/attach/page/faculty-recruitment-\(regulations\).pdf](https://irandoc.ac.ir/sites/fa/files/attach/page/faculty-recruitment-(regulations).pdf).

عصاره، فریده و عقیفیان، فرزانه. (۱۳۹۶). نقدی بر آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی کشور: آسیب‌شناسی و ارائه راهکارها. نقد کتاب، سال چهارم، ش ۱۵، پاییز ۱۳۹۶.

فاضلی، نعمت‌الله. (۱۳۸۷). فرهنگ و دانشگاه. نشر ثالث، تهران.
فتح‌آبادی، جلیل. (۱۳۹۳). نگرش اعضا هیئت علمی دانشگاه‌های تهران به فعالیت‌های فرهنگی استادان بر اساس ماده اول آیین‌نامه ارتقا. فصلنامه تحقیقات فرهنگی ایران، دوره هفتم، ش ۲، تابستان ۱۳۹۳، ص ۹۷-۱۱۶.

فورااستیه، ژان. (۱۳۶۳). بحران دانشگاه. ترجمه علی‌اکبر کسائی، شرکت سهامی انتشار، تهران.
قاسمی، مجتبی و روشن، محمد و محمدی، مریم. (۱۳۹۷). از ارتقاء تا سقوط آزاد: سهم پژوهشگران ایرانی در بازار مجلات علمی نامعتبر. آموزش عالی، سال دهم، شماره اول، بهار ۱۳۹۷.
کافی، مجید. (۱۳۹۳). وضعیت‌سنجی دوره‌های معرفت‌افزایی. پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم.
کریمی مونقی، حسین و ژبانی‌فرد، اکرم و جعفرزاده، حمید و بهنام، حمیدرضا و توکل افشاری، جلیل. (۱۳۹۳). تجربیات اعضای هیئت علمی از روند ارتقای مرتبه علمی. گام‌های توسعه در آموزش پزشکی، دوره دوازدهم، شماره چهارم، ۱۳۹۳، صص ۴۸۵-۴۹۹.
هولمز، رابرت ال. (۱۳۸۵). مبانی فلسفه اخلاق. ترجمه مسعود علیا، ققنوس، تهران.