

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری



موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی

آشنایی با نیاز و گام‌های پیش رو برای ترسیم نظام پاداش‌دهی و کار راهه اعضای علمی نهادهای پژوهشی (آیین‌نامه ارتقا و ترفیع اعضای علمی)

تدوین:

دکتر حمید جاودانی

مدیر گروه مطالعات مدیریت آموزش عالی

اردیبهشت ماه ۱۳۹۴

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری



موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی عالی

شناسنامه گزارش

کد گزارش: ۱۲-۱۳۵/TR-۰۱-۶۹	
عنوان فارسی گزارش	آشنایی با نیاز و گام‌های پیش رو برای ترسیم نظام پاداش‌دهی و کار راهه اعضای علمی نهادهای پژوهشی (آیین‌نامه ارتقا و ترفیع اعضای علمی)
عنوان لاتین گزارش	
گردآورنده	حمید جاودانی
همکاران	
کلید واژه‌ها	
تاریخ	اردیبهشت ماه ۱۳۹۴
محل نگهداری	موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، کتابخانه
به سفارش	رئیس موسسه
چکیده گزارش:	

سخن نخست

در پی پیشنهاد هیئت امنای منطقه ۲ پژوهشی برای تشکیل «کارگروه بازنگری و تدوین آیین‌نامه ارتقای اعضای علمی»، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، این پیشنهاد را در اولویت دستور کاری خود قرار داد. پس از انجام مطالعات و رایزنی‌های آغازین، برای تدوین چارچوبی نظری و روش‌شناسی متناسب با آن، برای گفتگو و نظرخواهی از نمایندگان نهادهای زیر پوشش، نخستین نشست کارگروه با گردهمایی نمایندگان برخوردار از صلاحیت‌ها و اختیارات لازم از نهادهای پژوهشی در تاریخ ۹۴/۲/۹ در مؤسسه برگزار شد.

اگر چه، از آغاز، بازه زمانی ۲ ماهه پیشنهادی از سوی رئیس محترم مؤسسه به مدیر گروه مطالعات مدیریت آموزش عالی و انجام آن در چارچوب گزارش علمی و برگزاری چند نشست کارشناسی، مناسب ارزیابی نشد. اما به دلیل اهمیت و نقش آیین‌نامه‌ای که به ترسیم کارراهه اعضای علمی در چارچوب «نظام پاداش‌دهی» به آن‌ها می‌انجامد، تصمیم گرفته شد، کار از آغاز با رایزنی و مشارکت اعضای دیگر نهادهای پژوهشی دنبال شود.

از سویی، با در نظر گرفتن «شتاب‌زدگی‌ها» در تصمیم‌سازی، که یکی از آسیب‌های نظام تصمیم‌گیری در کشور است، و در پی پیشنهادی که از سوی یکی از اعضای هیأت امنای منطقه ۲ برای گام‌بندی انجام این کار انجام شده بود. دو سناریو برای کوتاه و بلندمدت کارآمد به نظر می‌آمد.

سناریوی نخست، که می‌تواند در کوتاه مدت پاسخگوی شتاب‌زدگی کنونی باشد، بر پایه تغییراتی نه چندان ژرف در آیین‌نامه کنونی، اما با در نظر گرفتن رایزنی‌های پیشین پیشنهاد می‌شود سناریو دوم که نیازمند بازه زمانی فراخور درونمایه و روش‌شناسی آن است، برای گام میان مدت پیش رو با در نظر داشتن رایزنی‌ها و توافق نمایندگان نهادهای پژوهشی تدوین شد.

۱- سناریوی نخست برای کوتاه مدت

نظر به این که، آیین‌نامه پیشین، از سوی پژوهشگاه مواد و انرژی و برخی دیگر نهادهای پژوهشی بازنگری شده و تغییراتی در آن داده شده است، می‌تواند پس از بازنگری تخصصی از سوی کارشناسان این مؤسسه، بسان ویراست نخست برای کوتاه مدت تصویب و به اجرا گذارده شود. تا به این ترتیب، زمان برای انجام مطالعات ژرف‌تر و با رویکرد علمی پدید آید. این کار در یک بازه زمانی ۲ تا ۳ ماهه امکان‌پذیر است.

۲- در گام بعدی، مؤسسه با یاری دیگر نهادهای پژوهشی و دانشگاهی، به مطالعه ژرف‌کاوانه در این زمینه خواهد پرداخت.

۱-۲. **نیاز به مطالعه و کنکاش:** دلیل، نیاز به انجام چنین کاری، از یک سو، اهمیت زیاد «نظام پاداش‌دهی» در نهادهای

دانشگاهی (آکادمیک) کشور است. به رغم این که، نزدیک به یک سده از پی نهادن نهادهای دانشگاهی در کشور

می‌گذرد، تاکنون، در زمینه «نظام پاداش‌دهی» که بتواند از جمله دربرگیرنده ساختار، فرایند و معیارهای ارزیابی

اعضای علمی و روشن‌کننده کارراهه^۲ پیش روی آن‌ها بر پایه اهداف و کارویژه‌های نهادی آن‌ها باشد، مطالعه‌ای

انجام نشده و یا دست کم در دسترس نیست.

1- Compensation

2- Career

دانسته است که چگونگی و سمت و سوی «نظام پاداش‌دهی» در هر نهادی، به‌ویژه نهادهای تولید دانش، می‌تواند آثار و پیامدهای گوناگونی بر اهداف و کارویژه‌های آن‌ها داشته باشد. بنابراین، همسوسازی معیارهای ارزیابی و روشن ساختن مسیر کارراه کارکنان هر نهاد و همچنین پی‌نهادن ساختارها و طراحی فرایندها به‌گونه‌ای روشن^۳ و پاسخگو^۴ و همسو با مأموریت‌ها و کارویژه‌ها، از جمله بایسته‌های اساسی در طراحی «نظام پاداش‌دهی» (ترفع، ارتقا، برکناری و ...) است.

وانگهی، مطالعات پراکنده، زیست‌آزموده‌ها و مشاهدات چه در گذشته نظام آموزشی، از زمان شکل‌گیری، و چه در وضع کنونی، بیشتر بیانگر ناهم‌سویی، پراکندگی و تغییرات شتاب‌زده و گاه سیاست‌زده‌ای بوده است که بیشتر، نه تنها، به نارضایتی اعضای علمی، بسان کنش‌گران اصلی در قلمرو علم و دانش، انجامیده است، بلکه، به دلیل ناهمگرایی در معیارهای ارزیابی، نامتناسب بودن ساختارها و فرایندهای ارزیابی، به نارضایتی نهادهای علمی نیز دامن زده است.

افزون بر آن، معیارها، ساختارها و فرایندها، گاه به گونه‌ای بوده است که، دست کم، در شرایط کنونی، آن‌گونه که زیست‌آزموده‌ها و مشاهدات، نشان می‌دهد، با اهداف و کارویژه‌های نهادهای همگرایی‌چندانی نداشته است. این ناهمگرایی‌ها میان عملکرد (برآمده از آیین‌نامه ارتقا) و اهداف و کارویژه‌های رسمی و قانونی نهادهای، گاه به ایجاد تنش میان اعضای علمی و مدیریت نهادهای انجامیده است و گاه حتی، به کاهش عملکرد مورد چشمداشت از اعضای علمی و نهادهای انجامیده است که می‌توان آن‌ها را غیرپاسخگو نشان دهد.

مهم‌تر از همه، این است که شاید بتوان ریشه بسیاری از ناهنجاری‌ها و بی‌اخلاقی‌های دانشگاهی کنونی را نه تنها در معیارها، ساختارها و فرایندهای ارزیابی، بلکه حتی در چگونگی کاربست آن‌ها در سطح نهادی و وزارتی جست. یعنی سرقط و تقلب‌های علمی، که از جمله سبب پدید آمدن نهادهای خرید و فروش مقاله و کتاب، اختراع و ... شده است. این ناهنجاری‌ها به‌گونه‌ای پیش رفته که موضوع حتی در کمیسیون امنیت ملی طرح شده است. نکته‌ای که، از یک سو، به افزایش بدبینی به نهادهای علمی در اجتماع دامن زده، و از سوی دیگر، بسیاری از اندیشه‌پردازان و حتی تصمیم‌گیران را به واکنش برای یافتن راه‌حلی کشانده است.

همچنین، نیاز به خاطرنشان ساختن است که، معیارها، ساختارها و فرایند ارزیابی اعضای هیأت علمی که در چارچوب «نظام پاداش‌دهی» می‌گنجد، ارتباطی تنگاتنگ با مفهوم «استقلال دانشگاهی» و «آزادی علمی» دارد. به ویژه این که، استخدام رسمی یکی از پایه‌های ضمانت اجرایی دو اصل استقلال و آزادی علمی است.

جدای از مناقشات کنونی بر سر «استقلال دانشگاه‌ها»، که گاه سویه سیاست‌زدگی و گروهی به خود گرفته است، بدون آن که مفهوم، ضرورت و دلیل پافشاری بر آن روشن شود، استقلال دانشگاه‌ها، چه در دوران پهلوی و پس از آن یکی از اصلی‌ترین خواسته‌های دانشگاهیان و حتی جامعه مدنی ایران بوده است. تا جایی که نخستین خواسته دانشگاهیان پس از انقلاب اسلامی در چارچوب «لایحه قانون استقلال دانشگاه‌ها» بازتاب می‌یابد و از جمله نخستین لوایحی است که برای تصویب به مجلس شورای اسلامی تقدیم می‌شود. هرچند پس از چندی به فراموشی سپرده می‌شود.

بنابراین، بازکاوی و آسیب‌شناسی ژرف و با رویکردی علمی و به دور از شتاب‌زدگی و سیاست‌زدگی از وضعیت معیارها، ساختارها و فرایندهای ارزیابی اعضای هیأت علمی که می‌تواند پیوندی ناگستنی با «استقلال دانشگاهی» و «آزادی علمی» بسان نخستین بایسته‌های تولید دانش در کشور به شمار آید، به بایسته‌ای تردیدناپذیر بدل شده است. از این رو موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، با استفاده از فرصت پدیده آمده می‌کوشد با همیاری دیگر نهادهای دانشگاهی که می‌تواند در برگیرنده همراهی آن‌ها نیز باشد، با رویکردی علمی و بدون شتاب‌زدگی، به این خواست به حق دانشگاهیان ایران پاسخ گوید.

مطالعات مورد نیاز

"برای بازتدوین آیین‌نامه ارتقا" با رویکردی علمی، مانند هر جستارگشایی علمی دیگری برخورداری از بنیان‌های نظری و درخور پذیرش جامعه دانشگاهی و کاربست روش‌شناسی متناسب با آن ضروری است.

از این رو، بر پایه توافقات انجام شده در "نخستین نشست کارگروه تدوین آیین‌نامه ارتقای اعضای هیأت علمی" که در تاریخ ۹۴/۰۲/۹ با حضور رئیس محترم موسسه برگزار شد، گام‌های مورد نیاز برای بازتدوین آیین‌نامه را به شرح زیر می‌توان چکیده سازی ساخت:

۱- **انجام مطالعات نظری:** در قلمرو چگونگی ترسیم «نظام پاداش‌دهی» و روشن ساختن اصول راهنما و ارزش‌هایی که بتوان بر پایه آن‌ها کارراهه (مسیر ارتقای شغلی) اعضای هیأت علمی را با رویکردی علمی ترسیم کرد. کوشش می‌شود این جستارگشایی شناخت شناسانه با درنظر داشتن اصول و ویژگی‌های بنیادین نهادهای تولید دانش، از جمله پاسداری از «استقلال دانشگاهی» و «آزادی علمی» انجام شود. روشن است که برای پاسداری از این اصول، لازم است اهداف و کارویژه‌های هر نهاد نیز در نظر گرفته شود. افزون بر آن، برای رهایی از آرمان‌گرایی و بازداری از فرو افتادن در مفاهیم نظری، لازم است، شرایط و ویژگی‌های زیست‌بوم نهادهای ایرانی تولید دانش و محیط پیرامونی آن نیز در نظر گرفته شود.

۲- **برشناسی^۱ وضع موجود:** برای درک بهینه وضع موجود و دریافت نقاط قوت؛ ضعف؛ فرصت‌ها^{۱۱} و تهدیدهای^{۱۲} که بر نظام پاداش‌دهی و کارراهه کنونی اعضای هیأت علمی اثرگذار بوده است، انجام مطالعات زمینه‌ای در دو قلمرو ضروری به نظر می‌رسد.

۱-۲- **بازکاوی اسنادی،** که با مطالعه روشمند اسناد و آیین‌نامه‌های ارتقا انجام می‌شود و برای بازشناسی دقیق فرایند تحولات در این زمینه، و بر شناختن نکات کلیدی فراز و فرودهای آن مورد نیاز است.

۲-۲- **مطالعات زمینه کاوی،** با بهره‌گیری از رویکرد راهبردی، گردآوری نظرات اعضای علمی، برای ترسیم وضع کنونی از دیدگاه اصلی‌ترین ذینفع‌ها و همچنین برکشیدن وضعیت دلخواه «نظام پاداش‌دهی» و «کارراهه» اعضای علمی با مشارکت و توافق

7 - Compensation System

8 - Diagnosis

9 - Strength

1 - Weakness 0

1 - Opportunities 1

1 - Threats 2

کنش‌گران اصلی به گونه‌ای که با اهداف و کارویژه‌های نهادهای محل خدمت آن‌ها همسو باشد. افزون بر آن، در این بخش از مطالعه، کوشش می‌شود کاستی‌های اجرایی و عملکردی نیز برجسته شود.

۳- **مطالعه تطبیقی و به‌گزینی:** بهره‌گیری از زیست‌آزموده‌های نهادهای دانشگاهی پیشرفته جهان، گام دیگری در این جستار به شمار می‌آید. در این بخش، کوشش می‌شود، با بازکاوی آیین‌نامه‌های ارتقای برخی دانشگاه‌های پیشرو که عملکرد آن‌ها در این قلمرو کامیاب پنداشته می‌شود، ساختارها، فرایندها، معیارهای ارزیابی و چگونگی کاربست آن‌ها بازکاوی شود. روشن است که این بازکاوی و به‌گزینی زمانی اثربخش خواهد بود که در نظر داشتن شرایط سیاسی-اجتماعی و حتی اداری بومی و محیط درونی و بیرونی نهادهای علمی کشور انجام شود.

به این ترتیب، راه برای تدوین «آیین‌نامه ارتقای اعضای هیأت علمی» که بخش اساسی از ترسیم «نظام پاداش‌دهی» و کارراهه اعضای هیأت علمی را هموار خواهد ساخت.

انجام چنین مطالعه‌ای، که می‌تواند یکی از پایه‌های پاسداری از استقلال و آزادی علمی، نهادهای تولید دانش ایرانی را پی‌نهد، چنان‌چه به گونه‌ای روشمند و با رویکردی علمی انجام شود، از جمله راهکارهای کلیدی برای افزایش همکنشی‌های علمی، اثربخشی و کارایی نهادهای علمی کشور است. روشن است، همان‌گونه که زیست‌آزموده‌های ملی و جهانی نیز نشان می‌دهد، چنان‌چه یافته‌های چنین مطالعاتی و تدوین چنین اسنادی در قلمرو اجرا نیز با کامیابی همراه باشد، زمینه را در صورت وجود اراده سیاسی برای پیشرفت کشور، که نیازمند خردورزی بر پایه تولید، توزیع و ترویج دانش به اندام جامعه است را هموار خواهد ساخت. چرا که به نظر می‌رسد، همان‌گونه که بسیاری از اندیشه‌پردازان ایرانی خاطر نشان ساخته‌اند^{۱۳}، راه نجات کشور و برون‌رفت از وضعیت کنونی، در گرو توسعه نهادهای تولید دانش ایرانی است. بنابراین آماده‌سازی و ایجاد زیرساخت‌های حقوقی، قانونی و اجتماعی، از جمله سند مورد نظر، می‌تواند گامی اثربخش در این زمینه به شمار آید.

۱۳ - برای آگاهی بیشتر به کتاب «نظریه انحطاط ایران»، نگاشته سیدجواد طباطبایی و همچنین کتاب «توسعه پایدار از رهگذر توسعه نهادهای ایرانی تولید دانش» نگاشته حمید جاودانی نگاه شود.