

بازآرایی نظام پاداش‌دهی و کارراههٔ اعضای علمی نهادهای تولید دانش ایرانی

حمید جاودانی
دانشیار موسسه پژوهش و
برنامه ریزی آموزش عالی

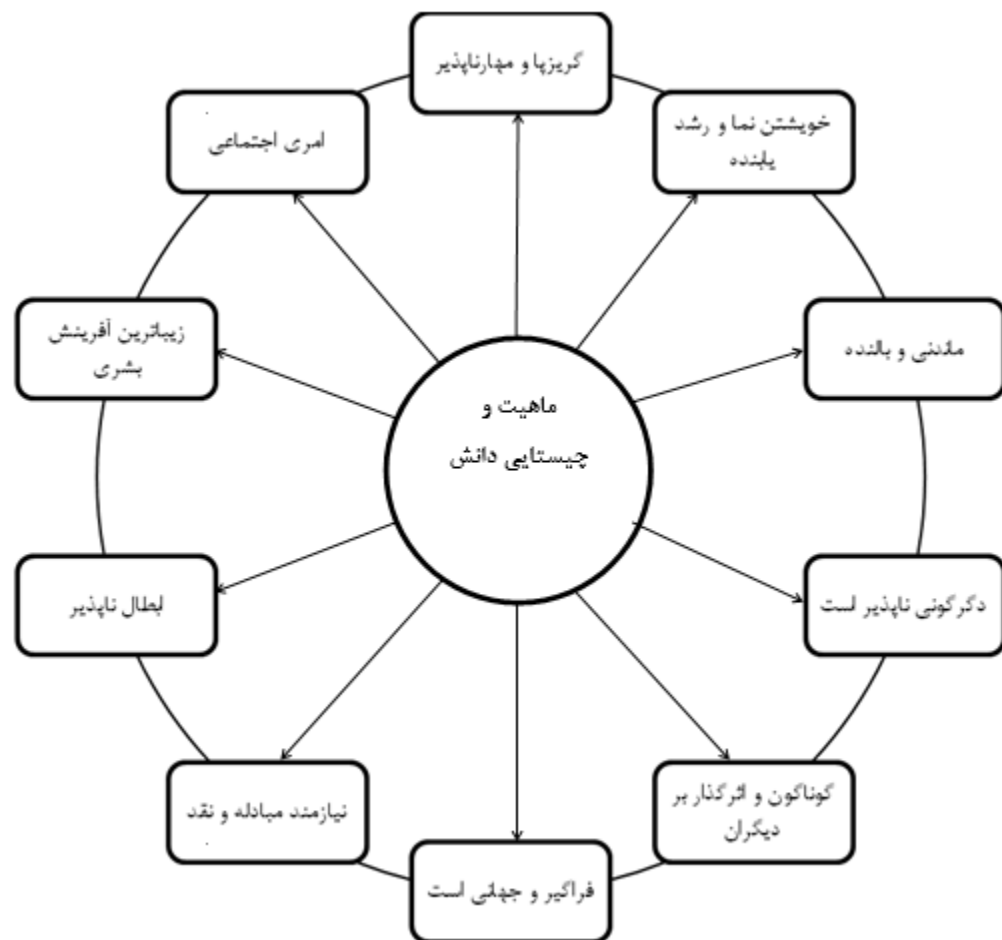
دی ماه ۱۳۹۴



سر آغاز

- هدف دانشگاه نوین، بسان «خرد ناپیوسته جامعه»، از اوان پیدایش، «تحقیق» و یا به بیانی روشن تر «حقیقت جویی» بوده است.
- سکандاری در دانشگاه ها: سکانداری ... به مفهوم تعیین ارزش در درون دانشگاه ها، نظام های تصمیم گیری، تخصیص منابع، مأموریت ها و اهداف، چارچوب های قدرت و زنجیره فرماندهی آنها و همچنین روابط دانشگاه ها بسان نهادها با دیگر جهان های دانشگاهی در چارچوب دولت ها، تجارت و اجتماعات است .
- با ساختمان شدن نهادها و ساختارهای دانشگاهی، همچون دیگر نهادهای اجتماعی، سه کارویژه اصلی، یعنی پژوهش، آموزش و خدمات اجتماعی در کار راهه اعضای علمی دانشگاه ها نیز گنجانده شد. با سامان یافتن نظام ارزیابی عملکرد دانشگاه ها که بازتاب دهنده عملکرد نهادهای درون دانشگاهی و به ویژه اعضای علمی است، این سه کارویژه، بسان معیارهای اصلی برای ارزیابی عملکرد آنها از جمله در فرآیند ترفیع و ارتقا در نظر گرفته شد.



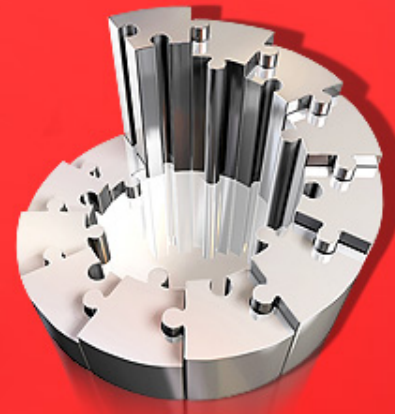


بنیان های فکری

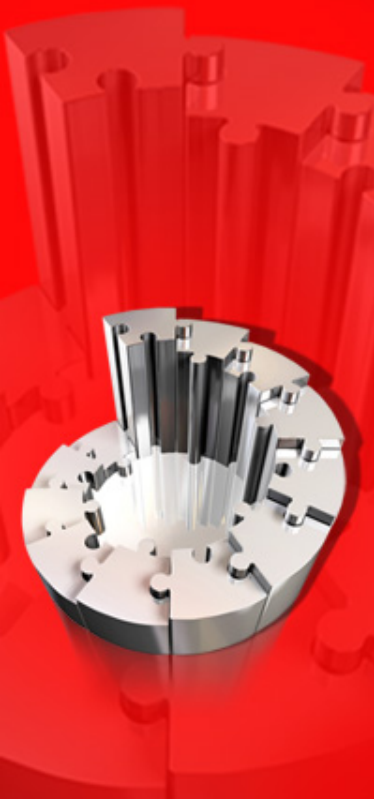
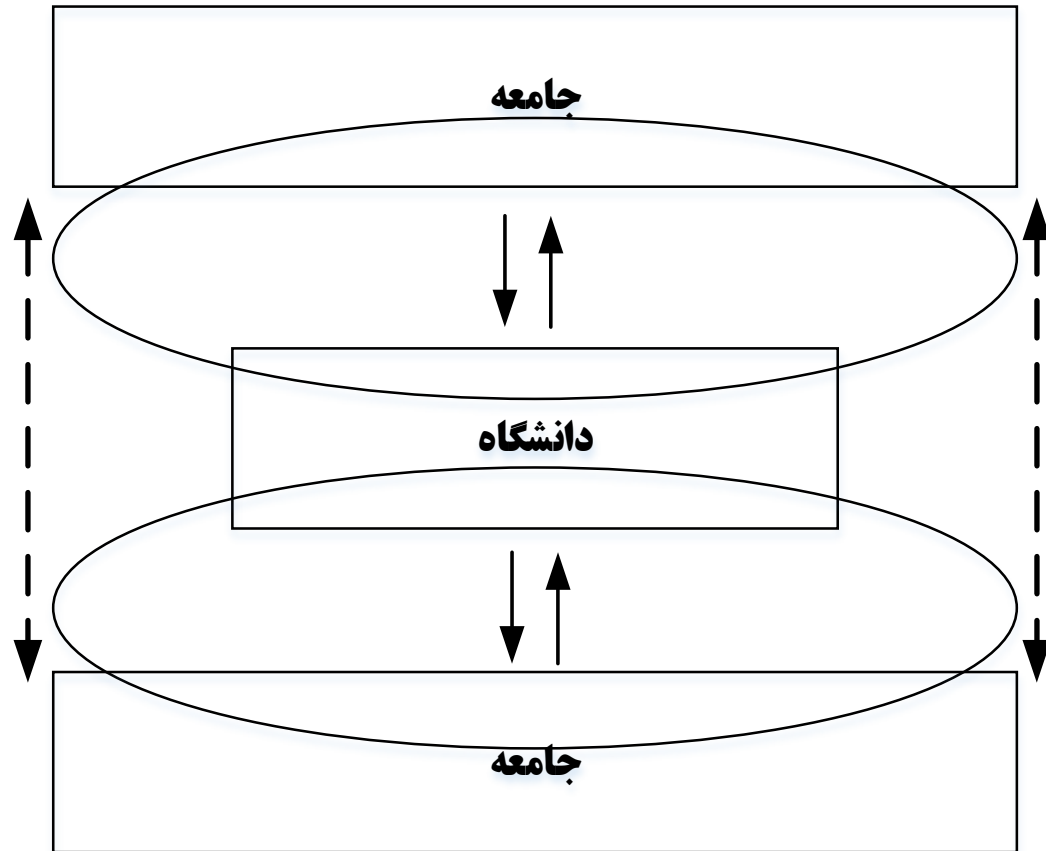
نکته ای که در کاربست توسعه سازمانی در نهادهای آموزش عالی نباید از نظر دو نگه داشته شود، ویژگی هایی است که آنها را از دیگر نهادها و سازمانها متمایز می سازد. این نکته از آن رو اهمیت می یابد که ارزشها، نگرشها، باورها و به طور کلی فرهنگ سازمانی در این گونه نهادها بر کارویژه ها و انتظاراتی متکی است که جامعه از آنها دارد. از این رو، برخی از اصلی ترین ویژگیهای نهادهای آموزش عالی به قرار زیر است:

- پیچیدگی و آشوبناکی محیط
- اهداف چندوجهی و ابهام در رسالت دانشگاه
- گستره زیاد مخاطبان
- دشواری در تدوین استانداردها
- نیاز به استقلال و آزادی علمی

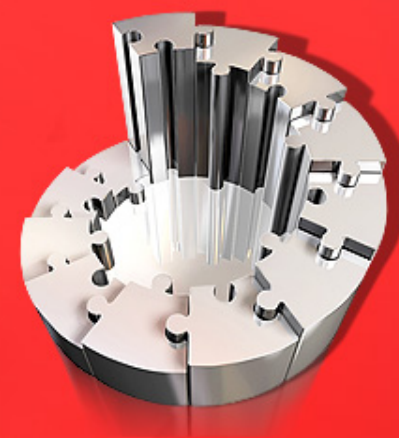
این ویژگی ها موجب پیدایش الگوهای مدیریتی و سکانداری ویژه این نظامها می شود که خود نیز موجب تمایز در الگوی رفتار سازمانی آنها می شود.



چارچوب مفهومی همکنشی میان جامعه، دانشگاه و حکومت



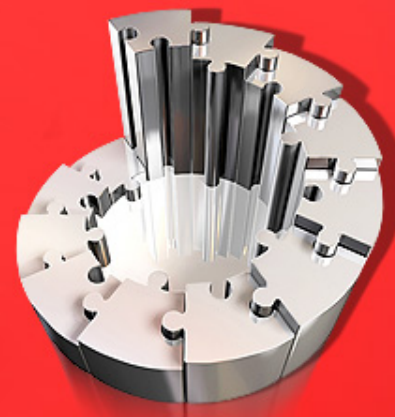
زیست آزموده های جهانی



سرخط تصمیم‌گیری‌های درون دانشگاهی در چارچوب برخورداری از استقلال دانشگاهی

علمی	کارکنان	مالی	سازمانی
• توان تصمیم‌گیری درباره شمار کلی دانشجویان	• <u>توان تصمیم‌گیری درباره فرایند به کارگیری کارکنان ارشد علمی و اداری</u>	• اندازه و نوع منابع مالی عمومی	• روش برگزیدن روسای اجرایی
• توان برگزیدن دانشجو در دوره‌های گوناگون آموزشی	• <u>توان تصمیم‌گیری درباره حقوق کارکنان ارشد علمی و اداری</u>	• توان نگهداری منابع مازاد	• برگزیدن معیارهای رؤسای اجرایی
• توان پایان بخشیدن به برنامه‌های آموزشی و علمی	• توان تصمیم‌گیری درباره برکناری کارکنان ارشد علمی و اداری	• توان وام دادن	• معیارهای برکناری رؤسای اجرایی
• توان برگزیدن زبان آموزشی	• <u>توان تصمیم‌گیری درباره ارتقا کارکنان ارشد علمی و اداری</u>	• شهریه‌ها در دوره‌های گوناگون آموزشی و	• دوره زمانی و وظایف رؤسای اجرایی
• توان برگزیدن ارزیاب ها و سازوکار تضمین کیفیت	• <u>توان تصمیم‌گیری درباره ارتقا کارکنان ارشد علمی و اداری</u>	• دانشجویان خارجی	• شمار و برگزیدن اعضای بیرونی هیأت سکانداری یا هیأت امنا
• توان طراحی برنامه‌های آموزشی و برنامه درسی دوره‌های آموزشی			• توان تصمیم‌گیری درباره ساختارهای علمی (دانشگاهی)
			• توان نهادسازی قانونی

بنیان های حقوقی و قانونی



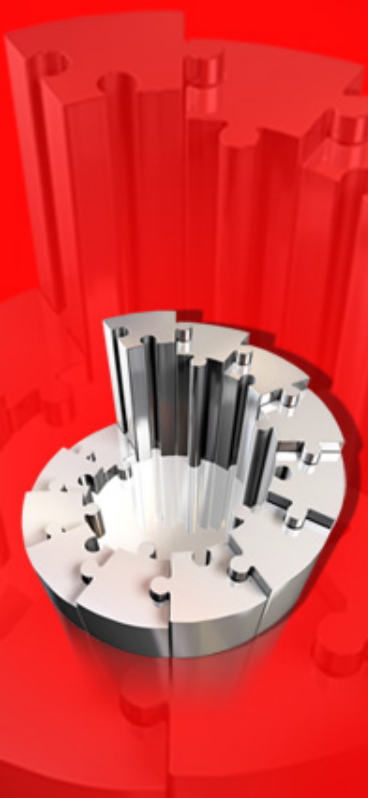
اسناد بالادستی و قوانین

• ماده ۲۰ بخش ب قانون برنامه پنجم توسعه (استقلال دانشگاهها)

دانشگاه ها، مراکز و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و فرهنگستان هایی که دارای مجوز از شورای گسترش آموزش عالی وزارتخانه های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سایر مراجع قانونی ذی ربط می باشند بدون الزام به رعایت قوانین و مقررات عمومی حاکم بر دستگاه های دولتی به ویژه قانون محاسبات عمومی، قانون مدیریت خدمات کشوری، قانون برگزاری مناقصات و اصلاحات و الحاقات بعدی آنها و فقط در چهارچوب مصوبات و آیین نامه های مالی، معاملاتی و اداری - استخدامی - تشکیلاتی مصوب هیأت امناء که حسب مورد به تأیید وزراء علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و در مورد فرهنگستان ها به تأیید رئیس جمهور می رسد، عمل می نمایند. اعضاء هیأت علمی ستادی وزارتخانه های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی نیز مشمول حکم این بند هستند. حکم این بند شامل مصوبات، تصمیمات و آیین نامه های قبلی نیز می گردد و مصوبات یادشده مادام که اصلاح نگردیده به قوت خود باقی هستند.

ماده ۱۰ قانون اهداف و وظایف و تشکیلات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری: دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی دارای شخصیت حقوقی مستقل هستند و برابر ضوابط و آئین نامه های خاص مالی معاملاتی، اداری، استخدامی و تشکیلاتی که به تصویب هیأت امناء و تأیید وزیر می رسد اداره می شوند. اختیارات وزارت در امور دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی و حدود تعیین سیاست های عمومی اداره آنها، ارزیابی، نظارت و حمایت و پشتیبانی آنها در چارچوب این قانون و مصوبات مراجع ذی صلاح خواهد بود.

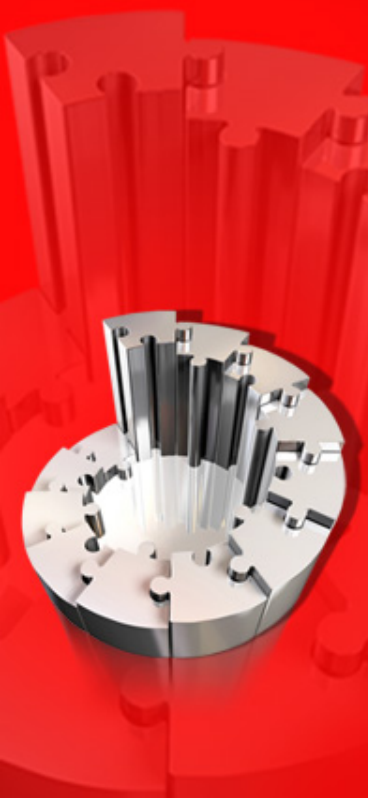
بصره - به منظور تحقق تمرکززدائی در فعالیت های اجرائی بخش آموزش عالی و پژوهشی افزایش اختیارات هیأت امناء شوراهای علمی و مدیریت اجرائی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی، تنظیم حدود اختیارات حوزه های ستادی وزارتخانه در امور دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی، تقویت ترکیب اعضای هیأت های امناء، تعریف و تعیین مسوولیت های متقابل دولت و هیأت های امناء و نحوه نظارت بر فعالیت دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی، لوائح، تصویب نامه ها، آئین نامه ها و اصلاحیه های لازم توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری تنظیم و برای طی مراحل قانونی به مراجع ذی صلاح ارائه خواهد شد.



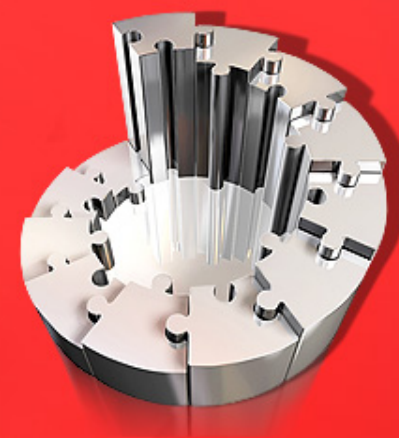
فرایندها و شاخص های ارتقا و جذب در دانشگاه های جهان

- مشارکت گروه های آموزشی در تدوین معیارها، فرایندها و ساختارها و نقش آفرینی در جذب، ارتقا و نگهداشت اعضای هیأت علمی
- محوریت سه کارویژه اصلی اعضای هیأت علمی در ارزیابی آنان برای ارتقا و جذب.
- حاکمیت رویکرد ارزیابی کیفی و شایسته گزینی در ارزیابی عملکرد و جذب اعضای هیأت علمی در دانشگاه های مورد مطالعه

*برگرفته از کتابچه راهنمای ارتقا و جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه های آکسفورد، کمبریج، بریستول؛ ۲۰۱۵

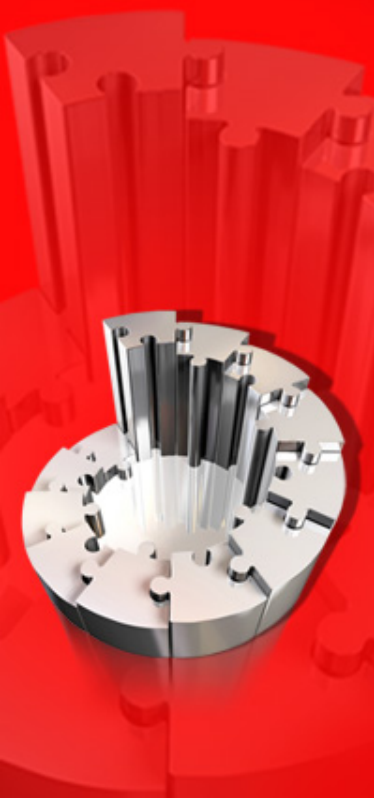


کاستی های موجود در نظام دانشگاهی ایران



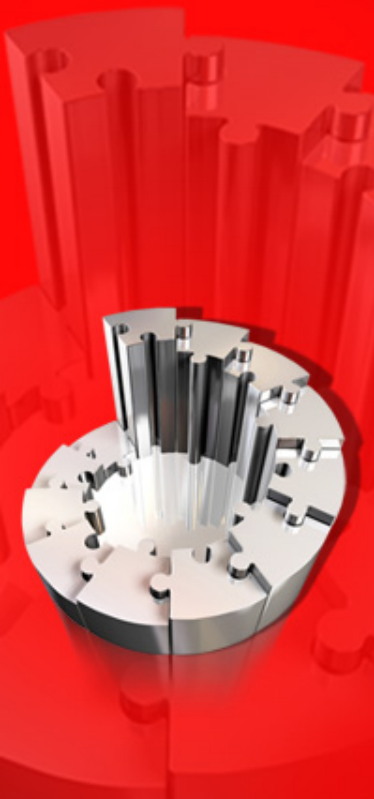
کاستی های نظری

- نادیده انگاشتن مبانی نظری درباره سکنداری دانشگاهی و استقلال دانشگاهی؛
- کژتابی در مفهوم سازی از «عضو هیأت علمی»
- نادیده انگاشتن فلسفه وجودی هیأت امنا در دانشگاه ها، بسان بالاترین رده تصمیم گیری دانشگاهی در امور سازمانی، مالی، نیروی انسانی و علمی آموزشی؛
- نادیده انگاشتن نقش اعضا و گروه های علمی به ویژه در فرایند علمی آموزشی و از جمله در فرایند ارتقا؛
- چیرگی رویکرد دیوان سالارانه سنتی بر مدیریت دانشگاهی؛ از جمله چیرگی قدرت اجبار و پاداش به جای قدرت مرجع که بر پایه بنیان های نظری و زیست آزموده های کامیاب جایی در سکنداری دانشگاهی ندارد.
- نادیده انگاشتن ویژگی های رهبری و اداره کردن نهادهای تولید داتش و تفاوت های نهادی آن با دیگر نهادهای اجتماعی
- نادیده انگاشتن مفهوم «عضو علمی» و به هم آمیختن آن با مفاهیمی همچون «پژوهشگر» «سیاست پژوه» و ...



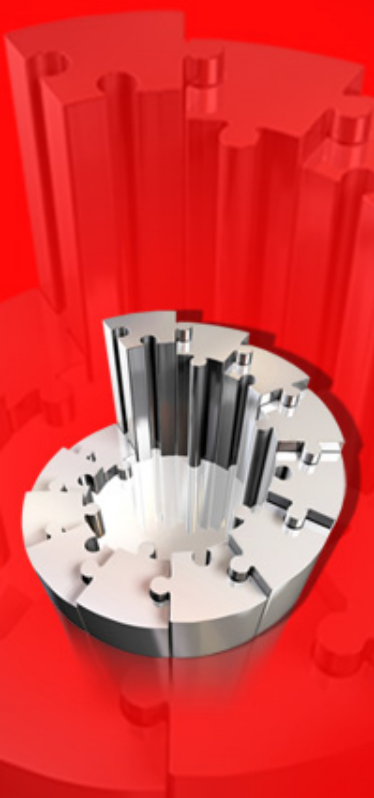
کاستی های معیارهای ارزیابی

- چیرگی رویکرد کمی گرایانه و اثبات گرایانه در معیارهای ارزیابی به جای ارزیابی کیفی عملکردها؛
- نادیده انگاشتن گوناگونی کارویژه های اساسی نهادهای تولید دانش در معیارهای ارزیابی به ویژه در وضعیت کنونی کشور؛
- واگرایی میان اهداف و برنامه های ویژه و نهادهای علمی و معیارهای ارزیابی؛
- یکسان نگری و وجود معیارهای همگون برای ارزیابی تمامی اعضای علمی با کارویژه های گوناگون در نهادهای همگون؛
- ناهمسویی معیارهای ارزیابی با کارراهه اعضای علمی و چشمداشت های سازمانی از آنها؛
- نبود شفافیت و پیچیدگی در معیارهای ارزیابی که می توانند سبب سوگیری در ارزیابی ها شود.
- بی ثباتی تغییر پیاپی معیارهای ارزیابی و نادیده انگاشتن پیامدهای آن؛
- ناهمگرایی میان کارکردها و معیارهای ارزیابی؛
- ابهام و پیچیدگی در معیارهای ارزیابی؛
- وجود معیارهایی ناهمسو با اهداف و کارویژه های دانشگاهی؛
- وجود سقف در معیارهای ارزیابی بدون در نظر گرفتن وظایف و چشمداشت از اعضای دو نهاد محلی؛
- نبود معیارهایی که پوشش دهند وظایف اصلی اعضای علمی باشد؛
- وجود مؤلفه های تبصره ها و ناهمسو با برنامه ها، اهداف و کارویژه ها و همچنین وظایف و چشمداشت ها از اعضای علمی (مقاله مشترک، مقالات دارای همپوشانی و ...)



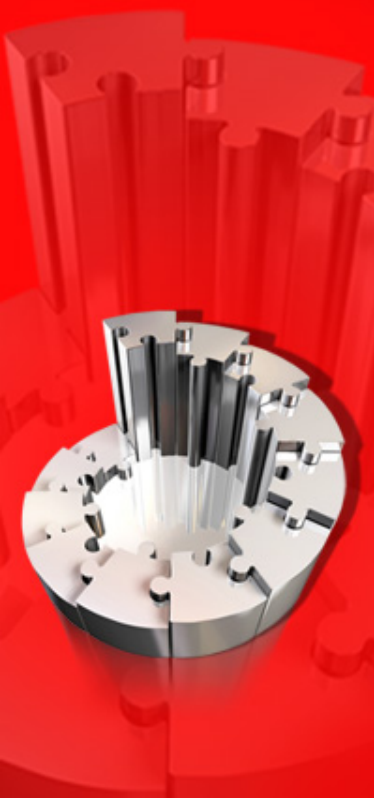
کاستی‌های ساختاری و فرایندی در نهادهای ارزیابی کننده

- نقش اندک گروه‌های علمی در ساختار نهادهای ارزیابی کننده (نقش گروه تنها در پیشنهاد سه تن از اعضای کمیته از سوی مدیر گروه و آن هم با تأیید رئیس‌های بالادستی فروکاسته شده است).
- نادیده انگاشتن زیست بوم نهادهای علمی ایرانی، به ویژه در نهادها و رشته‌های نوپا؛
- تمرکزگرایی و مداخله‌گری بی مورد نهادهای ستادی به ویژه در نهادهای علمی که از کمیسیون و هیأت برخوردار نیستند؛
- تمرکز نهادها در رده دانشکده و یا دانشگاه؛
- ترکیب یکسان اعضای نهادها بدون در نظر گرفتن گوناگونی‌های موجود ویژگی‌های هر نهاد و رشته علمی؛
- چگونگی برگزیدن کمیسیون و هیأت به ویژه در نهادهایی که از چنین نهادهای ارزیابی برخوردار نیستند؛
- نبود معیار و شفافیت، پاسخگویی در چیدمان اعضای هر نهاد ارزیابی کننده؛
- نبود ساختار حقوقی برای پاسخگویی ساختن افراد و نهادهای ارزیابی کننده
- ابهام در پراکندگی در آیین‌نامه‌های ارزیابی و تغییرات پیاپی آن‌ها؛
- ابهام در نظام ارزیابی و پاداش‌دهی در چارچوب اهداف و کارویژه‌های هر نهاد.



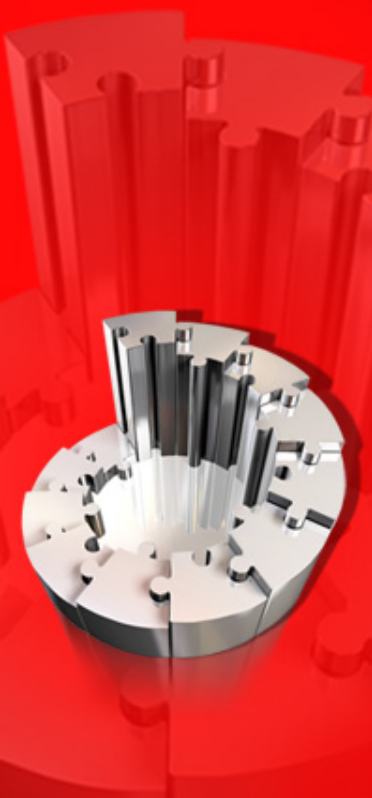
کاستی‌های عملکردی

- پی نهادن نهادهای فراقانونی و مداخله‌گیری بی مورد آن‌ها؛
- نادیده انگاشتن برخی قوانین و حتی مقررات مصوب ساختارها، فرایند و انجام ارزیابی؛
- نادیده انگاشتن برخی ساختارها و فرایندهای مصوب؛
- نامشخص بودن بازه زمانی ارزیابی حتی در چارچوب مقررات کنونی؛
- اندک گروه‌های علمی، بسان هسته اصلی نهادهای دانشگاهی؛
- نبود شفافیت در ساختارها، فرایند و چگونگی انجام ارزیابی؛
- کم‌رنگ بودن حقوق و وظایف اعضای علمی بر پایه قوانین و مقررات؛
- تغییر پیاپی، ساختارها، فرایندها و معیارهای ارزیابی؛
- کاربرست معیارهای غیردانشگاهی در فرایند ارزیابی؛
- جداسازی ارزیابی دانشگاهی از ارزیابی‌های عمومی؛

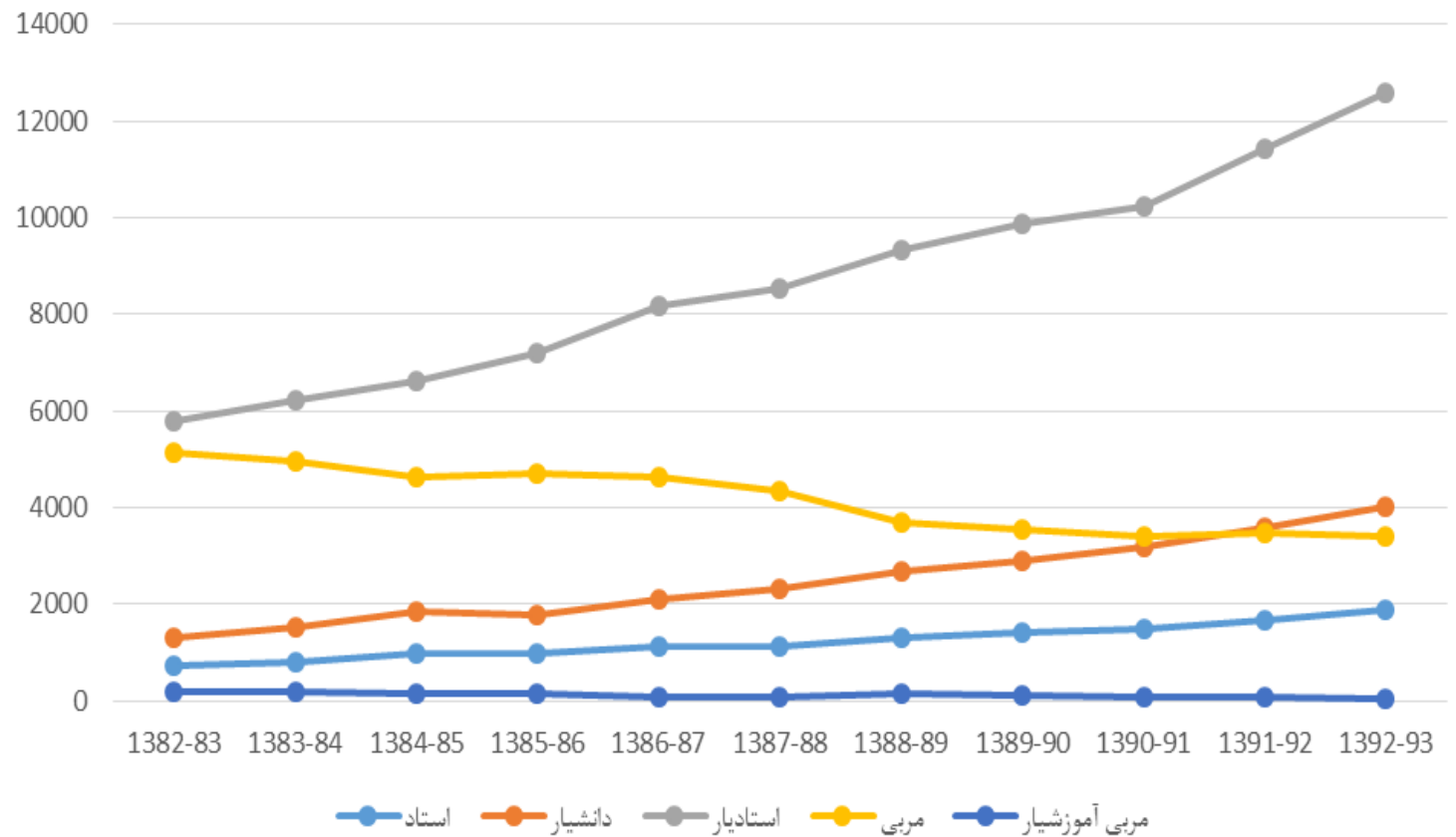


شمار اعضای هیأت علمی بر حسب مرتبه علمی در سال‌های ۱۳۸۲-۱۳۹۲

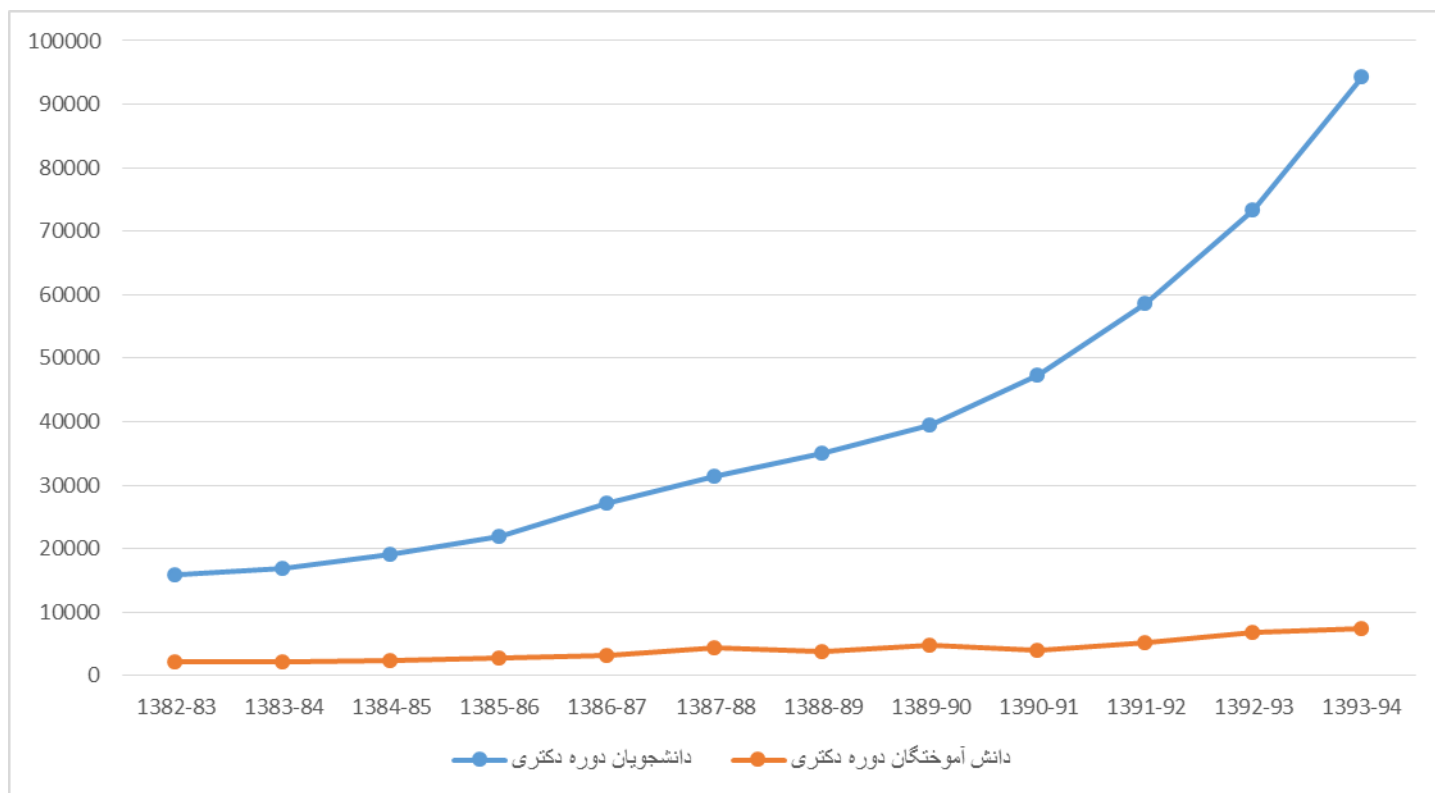
سال تحصیلی	استاد	دانشیار	استادیار	مربی	مربی آموزشیار	جمع کل
۱۳۸۲-۸۳	۷۲۲	۱۲۸۹	۵۷۷۷	۵۱۳۰	۲۰۱	۱۳۱۱۹
۱۳۸۳-۸۴	۸۱۸	۱۵۰۸	۶۲۱۲	۴۹۶۵	۱۷۵	۱۳۶۷۸
۱۳۸۴-۸۵	۹۶۴	۱۸۴۴	۶۶۱۹	۴۶۱۹	۱۴۰	۱۴۱۸۶
۱۳۸۵-۸۶	۹۷۳	۱۷۸۳	۷۲۰۱	۴۷۰۱	۱۳۵	۱۴۷۹۳
۱۳۸۶-۸۷	۱۱۰۹	۲۱۰۳	۸۱۹۲	۴۶۴۷	۸۹	۱۶۱۴۰
۱۳۸۷-۸۸	۱۱۳۰	۲۳۲۱	۸۵۴۳	۴۳۴۹	۷۲	۱۶۴۱۵
۱۳۸۸-۸۹	۱۳۱۷	۲۶۸۸	۹۳۲۲	۳۶۹۰	۱۶۵	۱۷۱۸۲
۱۳۸۹-۹۰	۱۴۰۹	۲۹۱۴	۹۸۷۸	۳۵۴۲	۹۹	۱۷۸۴۲
۱۳۹۰-۹۱	۱۴۷۹	۳۱۸۵	۱۰۲۲۰	۳۳۸۶	۶۹	۱۸۳۳۹
۱۳۹۱-۹۲	۱۶۶۵	۳۵۹۳	۱۱۴۳۲	۳۴۷۷	۶۲	۲۰۲۲۹
۱۳۹۲-۹۳	۱۹۰۳	۴۰۲۳	۱۲۵۷۷	۳۳۹۴	۵۲	۲۱۹۴۹
متوسط رشد	%۱۰	%۱۲	%۸	%۴-	%۱۳-	%۵



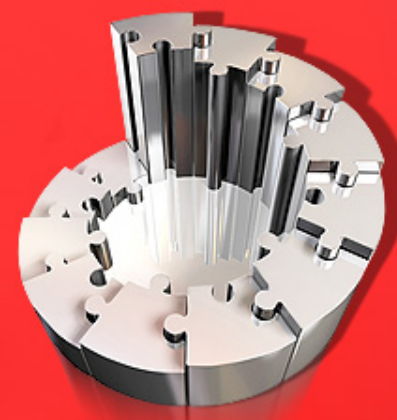
شمار اعضای هیأت علمی بر حسب مرتبه علمی در سال های ۱۳۸۲ تا ۹۳



سیر تحول شمار دانشجویان و دانش آموختگان دوره دکتری در سال‌های ۱۳۸۲-۱۳۹۲



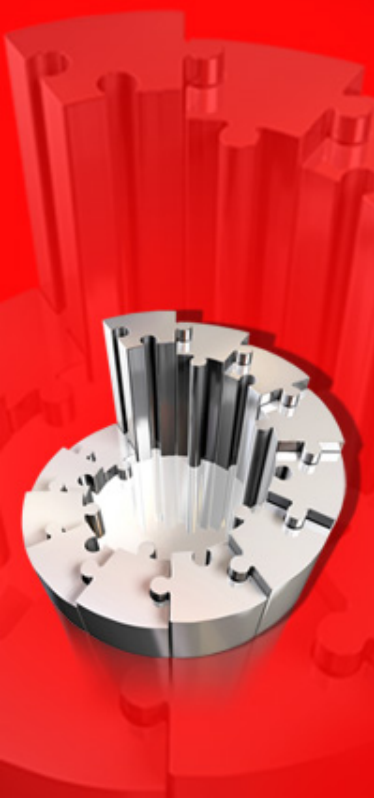
پرسش ها و رهیافت ها



آیا تمرکز، تصدی گری و دیوان سالاری سنتی، وجود نهادهای موازی مداخله گر بر نظام دانشگاهی (از جمله کارراهه و نظام ارزیابی اعضای هیأت علمی) می تواند پاسخگویی مشکلات باشد؟

آیا رویکرد کنونی برای جذب، توسعه، نگهداشت (بورس و ارتقا) اعضای هیأت علمی با ادبیات آموزش عالی، زیست آزموده های کامیاب و قوانین مصوب همسویی دارد؟

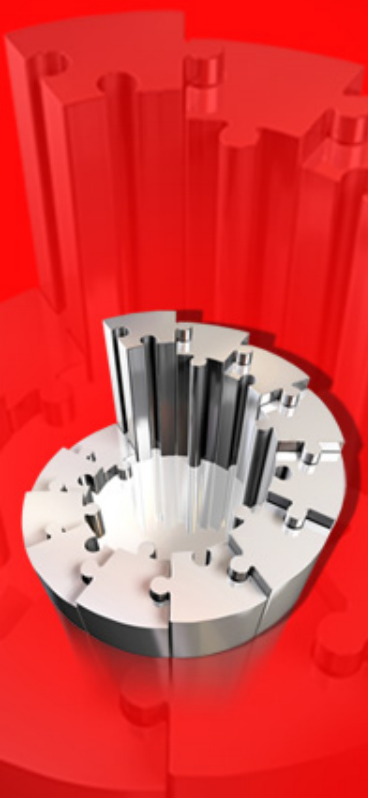
آیا زیر ساخت های حقوقی و قانونی و عملکرد نهادهای تصمیم گیر زمینه لازم برای ایفای نقش نظام دانشگاهی (در قلمرو ارتقا، جذب و نگهداری اعضای هیأت علمی) را فراهم کرده است؟



آیا به رسمیت شناختن نقش سکانداری دانشگاه ها می تواند سبب بهبود نظام تصمیم گیری در دانشگاه ها (از جمله کارراه و نظام ارزیابی اعضای هیأت علمی) شود و یا تأکید بر نقش حاکمیت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بهبود این نظام را پشتیبانی می کند؟

آیا زیر ساخت های حقوقی و قانونی و عملکرد نهادهای تصمیم گیر توانسته است زمینه لازم برای ایفای نقش نظام دانشگاهی (در قلمرو ارتقا، جذب و نگهداری اعضای هیأت علمی) را فراهم کرده است و یا این زیرساخت ها چندان در ایجاد زمینه های لازم کامیاب نبوده است؟

آیا رویکرد و فرایندهای کنونی برای جذب، توسعه، نگهداشت (بورس و ارتقا) اعضای هیأت علمی با ادبیات آموزش عالی، زیست آزموده های کامیاب و قوانین مصوب همسویی دارد و یا رویکردهای موجود نیاز به بازنگری دارد؟ (برای نمونه بازنگری در آیین نامه ارتقا و جذب اعضای هیأت علمی)



با سپاس از توجه شما

