

Narrative-research of a university professor's experiences on the way to becoming a faculty member in the universities of the Ministry of Science and the problems of promoting the academic rank of professors in higher education in Iran

Ali Zarei*: Ph.D. Candidate in Curriculum Study, Department of Educational Sciences, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran.

Dr. Marziyeh Dehghani: Faculty member of Curriculum Planning, Department of Educational Sciences, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran.

Abstract

Introduction: The purpose of this study is to narrate the experiences of a university professor on the path to becoming a faculty member in the universities of the Ministry of Science and the problems of promoting the academic rank of professors in higher education in Iran.

Methods: The research method was an interpretive paradigm and qualitative approach, and the narrative-research method was biographical. Atlas TI software was used to analyze the research data.

Findings: Findings of the research in the field of challenges and problems to reach the faculty of universities showed that in some universities, faculty members are selected based on the tastes, views, and perspectives of the department, faculty, and university and less to discuss the qualifications and scientific and research background.

Conclusion: Faculty members in the university must have certain research criteria to be promoted, and professors are in a difficult position due to the dominance of the quantitative view. Therefore, in the discussion and conclusion, further description of the findings was mentioned and practical suggestions were presented.

Keywords: Faculty Members, University Professor Experiences, Academic Promotion, Higher Education in Iran, Narrative Research.

***Corresponding author:** Ph.D. Candidate in Curriculum Study, Department of Educational Sciences, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran.

Email: azarei@ut.ac.ir

Narrative-research of a university professor's experiences on the way to becoming a faculty member in the universities of the Ministry of Science and the problems of promoting the academic rank of professors in higher education in Iran

Introduction: Higher education is very important as the highest level of society's education system, because it plays an essential role in the growth and development of society in various technological, scientific, cultural, economic, social and political dimensions. In other words, the higher education system of every society tries to transmit specific norms and attitudes to the learners, openly and secretly. During their studies at the university, students are exposed to learning from planned, implemented and acquired programs, and through this education, they gain experiences that shape their value system, economy and purposeful actions. Most of us are exposed to the statement that you are inexperienced or the question of whether you have experience in this work. We have been appointed by experienced and experienced people. Of course, the latter is sometimes asked to know about a person's background in a specific job, such as teaching. Sometimes, like the first one, it is expressed in a sarcastic tone with the intention of warning or humiliating inexperienced people, but often in both cases, confusion may occur that leads to an error in diagnosis, and that is when the person's idea of the experience is not very clear. What distinguishes an experienced person from a seasoned person? The lack of what causes you to be employed professionally for years, but still be considered inexperienced? In the study of narration, which is not more than a few decades old, theorists have considered narration as a means to transfer knowledge and have defined its scope much wider than before. This branch of literary research focuses on the analysis of narrative and especially the forms and types of narrators and other materials, and as a modern theory it is mainly related to European structuralism, although the old studies of narrative forms and crafts from Aristotle's Boetic period are also among the works related to science. Narrative and narrative research can be known. As famous French philosopher and writer Paul Ricoeur said: In a society where narrative is dead, people are unable to share their experiences with each other. The purpose of this study is to narrate the experiences of a university professor on the path to becoming a faculty member in the universities of the Ministry of Science and the problems of promoting the academic rank of professors in higher education in Iran.

Materials and methods: The selection criteria were that the relevant professor should be a member of the academic staff and have the academic rank of associate professor, have high work experience and experience, establish a good interaction with the researcher during the interview, and at the end provide the researcher with comprehensive information. Techniques used in narrative research can include stories, biographies, diaries, letters, conversations, interviews, family stories, photographs, and life experiences. Therefore, for data collection, a semi-structured interview was used with an emphasis on the exploratory approach, which was conducted individually and ended when data saturation was reached. After conducting the interview, the participant was requested to conduct the interview again if needed. Atlas TI software version 9 under Windows, which is one of the strong software in the field of qualitative research, was used to analyze the research data. This software is presented to systematize the process of analyzing complex and unstructured data. In Atlas TI software, data such as text, multimedia, geographic, and location data are entered, and the program tries to extract structured data from unstructured information by providing various capabilities.

Findings and discussion: Findings of the research in the field of challenges and problems to reach the faculty of universities showed that in some universities, faculty members are selected based on the tastes, views, and perspectives of the department, faculty, and university and less to discuss the qualifications and scientific and research background.

Conclusion: In the process of upgrading the scientific rank of professors in various universities across the country, some challenges and problems are dominated by the view of quantification as well as the dominance of the view of technical fields that cast a shadow on humanities, which were among the important themes of this study. People who only see the world as numbers and figures and believe in the originality of education are not good for humanities. Humanities is not a science of zero and one like mathematics and physics, it is a dynamic science that is alive and active in all elements of society. Unfortunately, this view has cast a shadow on the life of the humanities field and has created problems for both students and newly hired professors and even university faculty members. When the number of articles is considered to improve the scientific rank, it is a completely quantitative view and it is not suitable for the working environment of humanities in the country. In the fields of humanities, especially education and curriculum planning, the exploratory and interpretive view is dominant, while this view should be taken into account to improve the scientific status of humanities professors, not to pay attention to the quantitative view that is specific to positivists, such as Thrandayk said: Everything that exists in nature is quantity and quantity can also be measured, while we interpretivists do not have such a view and we do not have statistical and mathematical conclusions in our works. Therefore, it is suggested that the number of professors' articles should not be taken into account in the promotion of professors' scientific rank and that other quality criteria and indicators should also be taken into consideration. Faculty members in the university must have certain research criteria to be promoted, and professors are in a difficult position due to the dominance of the quantitative view. Therefore, in the discussion and conclusion, further description of the findings was mentioned and practical suggestions were presented.

Keywords: Faculty Members, University Professor Experiences, Academic Promotion, Higher Education in Iran, Narrative Research.

مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی
سال سیزدهم، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۱

روایت‌پژوهی تجربیات یک استاد دانشگاه در مسیر هیأت علمی شدن در دانشگاه‌های وزارت علوم و مشکلات ارتقای مرتبه علمی استادان در آموزش عالی ایران

علی زارعی*: دانشجوی دکترای برنامه‌ریزی درسی، گروه علوم تربیتی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

مرضیه دهقانی: عضو هیأت علمی رشته برنامه‌ریزی درسی، گروه علوم تربیتی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

چکیده

مقدمه: هدف پژوهش حاضر روایت‌پژوهی تجربیات یک استاد دانشگاه در مسیر هیأت علمی شدن در دانشگاه‌های وزارت علوم و مشکلات ارتقای مرتبه علمی استادان در آموزش عالی ایران است.

روش کار: روش پژوهش از نوع پارادایم تفسیرگرایانه، رویکرد کیفی و روش روایت‌پژوهشی از نوع شرح حال‌نویسی بود. برای تحلیل داده‌های پژوهش از نرم افزار اطلس تی آی استفاده شد.

نتایج: یافته‌های پژوهش در بخش چالش‌ها و مشکلات برای رسیدن به هیأت علمی شدن دانشگاه‌ها نشان داد که در برخی از دانشگاه‌ها، اعضای هیأت علمی بر اساس سلیقه، نگاه‌ها و دیدگاه‌های گروه آموزشی، دانشکده و دانشگاه انتخاب می‌شوند و کمتر به بحث صلاحیت‌ها و سوابق علمی و پژوهشی توجه می‌شود.

نتیجه‌گیری: اعضای هیأت علمی در دانشگاه برای ارتقای مرتبه علمی باید شاخص‌های پژوهشی مشخصی را دارا باشند و با توجه به سیطره نگاه کمی‌گرایانه، استادان در وضعیت سختی قرار دارند. بنابراین در بحث و نتیجه‌گیری به توصیف بیشتر یافته‌ها اشاره شد و همچنین پیشنهاد‌های کاربردی ارائه گردید.

واژگان کلیدی: اعضای هیأت علمی، تجربیات استاد دانشگاه، ارتقای علمی، آموزش عالی ایران، روایت‌پژوهی.

***نویسنده مسؤول:** دانشجوی دکترای برنامه‌ریزی درسی، گروه علوم تربیتی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

Email: azarei@ut.ac.ir

مقدمه

در روایت پژوهی که از عمر آن بیش از چند دهه نمی‌گذرد، نظریه‌پردازان روایت را وسیله‌ای جهت انتقال دانش و معرفت دانسته و دامنه آن را بسی گسترده‌تر از قبل تعریف کرده‌اند. این شاخه از پژوهش ادبی ناظر بر تحلیل روایت و خصوصاً اشکال و انواع راوی و مطالب دیگر است و به عنوان نظریه‌ای مدرن عمدتاً با ساختارگرایی اروپایی مرتبط است، هر چند بررسی‌های قدیمی اشکال و صنایع روایی از دوران بوطیقای ارسطو را نیز از آثار مربوط به علم روایت و روایت پژوهی می‌توان دانست (آقایی‌میبیدی ۱۳۹۲). چنانچه پل ریکور (۱۹۹۱) فیلسوف و ادیب برجسته فرانسوی گفته است: در جامعه‌ای که روایت مرده باشد، انسان‌ها قادر نیستند تجربیاتشان را با یکدیگر مبادله کنند.

آموزش عالی به عنوان بالاترین سطح نظام آموزشی جامعه از اهمیت فراوانی برخوردار است، زیرا نقشی اساسی در رشد و توسعه جامعه در ابعاد مختلف فناوری، علمی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی ایفا می‌کند (ابطحی و ترابیان ۱۳۸۹). به عبارت دیگر، نظام آموزش عالی هر جامعه درصدد انتقال آشکار و پنهان هنجارها و نگرش‌هایی خاص به فراگیران است. دانشجویان در طی تحصیل در دانشگاه در معرض یادگیری از برنامه‌های قصد شده، اجرا شده و کسب شده قرار داشته و بدین تربیت تجربه‌هایی را کسب می‌کنند که شکل‌دهنده نظام ارزشی، اقتصادی و کنش‌های هدفمند آن‌ها می‌شود (صفایی‌موحد ۱۳۹۶). اکثر ما در معرض این جمله که تو بی‌تجربه‌ای یا مورد این سؤال که آیا در این کار تجربه داری؟ از سوی اشخاص با تجربه و دنیا دیده قرار گرفته‌ایم. البته این دومی، گاهی به قصد اطلاع از سابقه شخص در کاری خاص، مثل تدریس پرسیده می‌شود. گاهی نیز مثل اولی، به قصد هشدار یا تحقیر افراد بی‌تجربه با لحنی طعنه‌آمیز ابراز می‌شود، اما اغلب در هر دو حالت ممکن است خلطی رخ دهد که به خطایی در تشخیص بیانجامد و آن وقتی است که تصور شخص از تجربه‌چندان روشن نباشد. چه

چیز شخص با تجربه را از شخص با سابقه متمایز می‌کند؟ فقدان چه چیز موجب می‌شود سالیان سال به حرفه‌ای اشتغال داشته باشی، اما همچنان بی‌تجربه به حساب آیی؟ (آل حسینی ۱۳۹۴).

اعضای هیأت علمی نقشی مهم در ارتقای عملکرد نظام آموزش عالی و توسعه هر کشور ایفا می‌نمایند، بنابراین دانشگاه‌ها باید از اعضای توانمند و آگاه از آخرین پیشرفت‌های علوم و فنون روز برخوردار باشند. اشتیاق و کیفیت کار هر عضو هیأت علمی در تدریس، پژوهش و خدمات تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر بهره‌وری دانشگاه دارد. به نظر کلارک و کورکران (۱۹۸۳) شادابی اعضای هیأت علمی نه تنها به ویژگی‌های فردی استادان وابسته است، بلکه تحت تأثیر متقابل عواملی همچون اجتماعی شدن، ساختار و شرایط سازمانی است، اما برای تضمین بهبود فعالیت‌ها، توسعه فردی هیأت علمی نسبت به توسعه سازمانی مقدم‌تر و مهم‌تر است (غلامی و شیربیگی ۱۳۹۷). رسالت امروز دانشگاه‌ها پرورش هر چه بهتر نیروی انسانی، افزایش کمیّت و کیفیت خدمات آموزشی است که در این راستا توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی نقش سازنده‌ای در دستیابی به اهداف بیان شده دارد. یکی از راهبردهای مؤثر در توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، فرصت‌های مطالعاتی است. فرصت مطالعاتی خارج از کشور دوره زمانی مشخصی است که عضو هیأت علمی با حکم مأموریت به یک دانشگاه یا مرکز پژوهشی در یک کشور خارجی با هدف توسعه و تعمیق دانش و تجارب، آشنایی به دانش فنی، یافته‌ها و دستاوردهای جدید علمی، ایجاد ارتباط و همکاری پیوسته و هدفمند اعزام می‌شود.

در زمینه فرصت‌های مطالعاتی در عرصه‌های آکادمیک مباحثی مطرح هستند. نخست آن که یک داوطلب عضویت هیأت علمی معمولاً قبل از فارغ‌التحصیلی، خود را برای پژوهش و تدریس آماده می‌کند، اما آن‌ها با درک محدودی از گفتمان پژوهشی وارد کار می‌شوند. با گذشت چند سال انجام وظایف و پذیرش مسئولیت‌ها، اعضای هیأت علمی باید تلاش کنند تا بتوانند به روز شوند. در چنین شرایطی،

اجرا می شود که در آن استقرار نظام جامع اعتبار سنجی، رتبه بندی و تضمین کیفیت نیروهای انسانی مدنظر است. تعیین شاخص های ارتقای اعضای هیأت علمی در ارزیابی نظام آموزشی دانشگاه تأثیر بسزایی دارد (الوانی و شریفزاده ۱۳۹۲)، بنابراین کیفیت هر دانشگاه به کیفیت استادان آن بستگی دارد. بالندگی حرفه ای به افزایش رضایت فردی استادان، بهبود کیفیت تدریس و در نتیجه بهبود یادگیری دانشجویان منجر می شود. آموزش عالی نظامی حرفه ای است که مجموعه ای از رفتارهای انسانی عاملان فعال در آن را پوشش می دهد. کارکرد این عاملان در فایده و ضرر دیگران و همچنین در رشد یا زوال شخصیت خود آنها تأثیر می گذارد. بنابراین، نظام آموزش عالی می تواند به لحاظ اخلاقی نیز مورد بحث قرار بگیرد (فراستخواه ۱۳۸۵). هر عضو هیأت علمی در دانشگاه برای ارتقای مرتبه علمی باید شرایط و شاخص های آموزشی، پژوهشی و اجرایی مشخصی را دارا باشد و با اخذ امتیازات لازم، با ارتقای مرتبه علمی وی موافقت گردد (شیربگی و ساعد ۱۳۹۷). بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه ها از موضوعات مهم و جدید در مدیریت است که بعضی دانشگاه ها بر کارکردهای آن در توسعه منابع انسانی تأکید کرده اند، از جمله دانشگاه ویسکانسین آن را به معنای نگهداری، بازآموزی و نوسازی عضو هیأت علمی، بهبود مهارت های آموزشی و تکنیکی آن ها، سازوکارهای انگیزشی و حمایتی درباره آن ها و ارتقای نهادینه دانشگاه از طریق بهسازی مداوم آن ها تلقی شده است (فراستخواه ۱۳۸۹).

اعضای هیأت علمی در نظام دانشگاهی دارای مراتبی چون مربی، استادیار، دانشیار و استاد تمام هستند. نظم نمادین و سلسله مراتب اقتدار در دانشگاه به شدت وجود دارد و کنشگران دانشگاهی باید تابع آن باشند (فاضلی ۱۳۹۲). ارتقاء به استادیاری یا دانشیاری اولین قدم در فرایند ارتقای دانشگاهی است و اغلب منجر به نتایجی در شغل می شود. پس از کسب این مراتب، ملاک ها برای ارتقاء به مرتبه استادی باید دوباره بررسی شود و

فرصت مطالعاتی می تواند نقش به سزایی ایفا کند. اگرچه اعضای هیأت علمی در طول فرصت مطالعاتی خود تدریس نمی کنند، اما خود این دوره می تواند زمینه ای برای تمرکز بر این جنبه از زندگی حرفه ای آن ها باشد. شدت تدریس مداوم زمان اندکی برای ایجاد تغییرات اساسی در برنامه ها و واحدهای درسی جدید باقی می گذارد. زندگی آکادمیک مستلزم احیا و بازسازی است. فرصت مطالعاتی می تواند زمینه را برای توسعه رهبری سازمانی حرفه ای، تأسیس یک مرکز علمی یا عضویت در یک انجمن فراهم آورد. این نوع خدمات هم برای خود عضو هیأت علمی و هم دانشگاه مهم و سودمند است (غلامی و شیربگی ۱۳۹۷).

تاریخچه برنامه های فرصت مطالعاتی به سال ۱۸۸۰ در دانشگاه هاروارد برمی گردد (پلینو و همکاران ۱۹۸۱). فرصت مطالعاتی برای تمامی استادان یک فرصت ویژه و استثنایی است که افراد در آن به گستره دامنه پژوهشی خود می افزایند (گامینو و همکاران ۲۰۲۰). فرصت مطالعاتی به عنوان یکی از صورت های حمایت از برنامه های بهسازی حرفه ای اعضای هیأت علمی به منظور تجربه اندوزی، دانش افزایی، به هنگام سازی اطلاعات، آشنایی با پیشرفت های علمی و فناوری سایر کشورها و انتقال آن ها و بازسازی توان حرفه ای و بنیه اندیشه ورزی تلقی می گردد (ایروانی و همکاران ۱۳۸۵). فرصت مطالعاتی به عنوان نمونه ای از تبدلات و تعاملات علمی و دانش گاهی در پرتو مؤلفه ای با عنوان همکاری های بین المللی قابل ملاحظه است (فراستخواه و کیریایی ۱۳۷۷). برای بهره مندی بیش تر و غنابخشی به دوره های مطالعاتی، اقداماتی نظیر نیازسنجی پیش از برگزاری دوره ها و اعزام اعضای هیأت علمی، برنامه ریزی زمانی مناسب و همکاری با کشورهای همکار و مؤسسات مورد نظر، بهبود وضعیت مالی و موقعیت سازمانی آن ها برای تأمین نیازهای حرفه ای و شفاف سازی رویه های مربوطه صورت گیرد (بلدر و بریوس ۱۹۸۹).

در همه کشورها، برنامه هایی در جهت ارتقای کیفیت نظام آموزش عالی و با هدف تربیت نیروی انسانی متخصص

تأمل و بالندگی حرفه‌ای؛ تجربه دانشجو معلمان در کارورزی (ملکی و مهرمحمدی ۱۳۹۶).

روایت پژوهی تجربیات استادان می‌تواند اطلاعات مفید و ذی‌قیمتی در اختیار افراد قرار دهد، زیرا بسیاری از دانشجویان تحصیلات تکمیلی علاقه‌مندند مسیر را که استادان در طی دوران دانشجویی تا عضو هیأت علمی شدن سپری کرده‌اند، بدانند و از تجربیات آن‌ها استفاده کنند. این امر زمانی محقق خواهد شد تا با اطلاع از خبرگان در این حوزه، مشکلات به تدریج مرتفع گردند. همچنین برخی از استادان در مورد ارتقای خود از استادیار به دانشیار و از دانشیار به استاد تمام، گلايه‌مندند و اجبار دانشگاه به مقاله دادن در مجلات علمی - پژوهشی مختلف، آن‌ها را در وضعیت سختی قرار داده است، بنابراین به نظر می‌رسد به بازنمایی تجربیات حرفه‌ای استادان دانشگاه کم‌تر پرداخته شده است. بنابراین هدف اصلی این پژوهش بیان روایت تجربیات یک استاد دانشگاه است و بر این مبنای، در پژوهش حاضر سعی شده است که با بررسی دقیق و عمیق تجربه استادی یک استاد دانشگاه و بیان روایت‌های وی در مسیر عضو هیأت علمی شدن، به این سؤالات بپردازیم که:

۱. چه چالش‌ها و مشکلاتی در هیأت علمی شدن برای یک استاد دانشگاه وجود داشته است؟
۲. چه چالش‌ها و مشکلاتی در روند ارتقای مرتبه علمی استادان وجود داشته است؟
۳. برای فرصت مطالعاتی استادان به خارج از کشور، چه چالش‌هایی وجود داشته است؟

مواد و روش‌ها

با توجه به این‌که هدف اصلی در این پژوهش این بود که تجربیات یک استاد را در مسیر هیأت علمی شدن در دانشگاه‌های وزارت علوم و مشکلات ارتقای مرتبه علمی استادان در آموزش عالی ایران را مورد مطالعه قرار دهیم، از پارادایم تفسیرگرایانه، رویکرد کیفی و روش روایت پژوهشی از نوع شرح حال‌نویسی استفاده شد. میدان

برنامه‌ریزی برای آن آغاز شود که دلالتی بر سخت‌تر شدن ارتقاء مجدد باشد (سنفی و هالند ۲۰۱۲). هر عضو هیأت علمی برای ارتقای مرتبه علمی خویش باید شرایط و ضوابط تعریف شده نظام آموزش عالی و معیارهای آموزشی، پژوهشی لازم را دارا باشد تا بتواند از امتیازات مربوط به آن ارتقاء و ترقی حرفه‌ای خود استفاده نماید، اما در میان اعضای هیأت علمی، درباره ضوابط آئین‌نامه ارتقاء و ساختار هیأت‌های ممیزه و نحوه تعیین امتیازات برای ارتقای اعضای هیأت علمی، بحث‌هایی وجود دارد. در مسئله ارتقای مرتبه علمی استادان در آموزش عالی ایران به روز بودن مطالعات استاد، شیوه آموزش او، آثار تربیتی کار او در ارتباط با شاگردان، تهیه مقالات و کوشش در زمینه بنیادی و تألیف کتابی که اندیشه‌های تازه استاد باشد، باید در ارتقای مرتبه علمی استاد مورد توجه قرار گیرد (شریعتمداری ۱۳۸۱).

با مطالعه پیشینه پژوهشی در پایگاه‌های مختلف کشور و کنکاش دقیق آن‌ها، به این نتیجه رسیدیم که در پژوهش‌های صورت گرفته، بیشتر روایت‌پژوهشی معلمان مد نظر قرار گرفته است، مانند روایت‌معلمی کردن یک معلم ابتدایی با تأکید بر نقش نظریه‌های تربیتی (سلطانی نژاد و همکاران ۱۳۹۶)، تجربه‌های دوران تحصیل و شکل‌گیری هویت حرفه‌ای معلم: پژوهشی خودمردم‌نگارانه (حیدری نقدعلی و همکاران ۱۳۹۲)، زیست‌نگاری و روایت فهم معلمان از نقش فلسفه تربیت در تحول عملکرد آنان (یاری دهنوی ۱۳۹۲) و یا روایت‌پژوهشی دانشجو-معلمان در دانشگاه فرهنگیان مدنظر قرار گرفته است، مانند تجربه زیسته من در دانشگاه فرهنگیان برای معلم شدن (اناری نژاد و حاتمی آبادشاپوری ۱۳۹۸)، برنامه درسی روایت‌پژوهی و توسعه حرفه‌ای دانشجویان دانشگاه فرهنگیان: طراحی الگوی برنامه درسی (سراجی و همکاران ۱۳۹۶)، بازسرای روایات و تجارب دانشجومعلمان به منظور شناسایی عوامل مؤثر در تکوین «هویت حرفه‌ای» آنان (سیدکلان و همکاران ۱۳۹۶)، روایت‌نگاری ابزار

تکمیلی همکاران و مصاحبه‌ی مداوم و ارتباط مستمر با مشارکت‌کننده در طول زمان حاصل شد. لازم به ذکر است که ملاحظات اخلاقی (IR.UT.PSYEDU.REC.1401.031) در این پژوهش کیفی رعایت گردیده است و از نام فرد در پژوهش اجتناب شده است و همچنین روایت به گونه‌ای گزارش گردیده است که مانع از هرگونه خسارت مادی و معنوی به شرکت‌کننده در پژوهش شود.

یافته ها

در پاسخ به پرسش اول پژوهش

در پژوهش روایی، همچون سایر انواع پژوهش‌های کیفی، پژوهشگر به دنبال کشف روابط علی یا پیش‌بینی حوادث و وقایع نیست. هدف پژوهشگر روایی، یافتن معنا و تفسیر تجربه‌های انسانی در تعامل با دیگران است. مانند هر پژوهش کیفی، پژوهش روایی با سؤال و مسئله آغاز می‌شود، سپس پژوهشگر به دنبال پاسخ آن سؤال‌ها می‌رود (گلزاری و عطاران ۱۳۹۵).

از زمانی که پژوهشگر به عنوان دانشجوی رشته علوم تربیتی گرایش تکنولوژی آموزشی وارد دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران شد و از آنجایی که پژوهشگر توانست دوره کارشناسی ارشد را نیز به عنوان دانشجوی استعداد درخشان در رشته علوم تربیتی گرایش آموزش بزرگسالان در همین دانشکده باشد، کلاس‌های دیگری را با این استاد تجربه کرده است، تا این‌که در دوره دکترا هم این فرصت مهیا شد. اولین کلاس پژوهشگر با این استاد در ترم آخر لیسانس بود که از اولین جلسه این نوید را به ما دانشجویان می‌دادند اکثر افرادی که دوره لیسانس در دانشگاه تهران درس خوانده‌اند، در دوره کارشناسی ارشد نیز پذیرفته خواهند شد. این جمله بدرامیدی در دل‌های ما دانشجویان کاشت و به این امید سعی می‌کردیم تا پروژه‌های ترم آخر را بدون نقص و بی‌کم و کاست انجام دهیم. این استاد را به عنوان یکی از استادان با اخلاق خودم می‌شناسم، نه تنها من، بلکه اکثر

پژوهش، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران بود که در این میدان، مشارکت‌کننده دانشیار گروه علوم تربیتی، بخش روش‌های مطالعات برنامه‌ریزی درسی و آموزشی دانشگاه تهران بود که از سال ۱۳۷۳ سابقه تدریس در دانشگاه‌های مختلف کشور را داشته است. انتخاب مشارکت‌کننده بر اساس نمونه‌گیری هدفمند از نوع ملاکی انجام شد.

ملاک‌ها برای انتخاب این بود که استاد مربوطه، عضو هیأت علمی و مرتبه علمی دانشیار باشد، سابقه کار و تجربیات بالایی داشته باشد، تعامل خوبی با پژوهشگر در طول مصاحبه برقرار کرده و در انتها اطلاعات جامع و مانعی در اختیار پژوهشگر قرار دهد. فنون مورد استفاده در پژوهش روایی می‌تواند شامل داستان‌ها، شرح‌حال‌ها، یادداشت‌های روزانه، نامه‌ها، گفت‌وگو، مصاحبه‌ها، داستان‌های خانوادگی، عکس‌ها و تجارب زندگی باشد (گلزاری و عطاران ۱۳۹۵). بنابراین برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه‌ی نیمه‌ساختاریافته با تأکید بر رویکرد اکتشافی (ابوالمعالی ۱۳۹۱) استفاده شد که این مصاحبه به شکل فردی صورت پذیرفت و با رسیدن به اشباع داده، به پایان رسید. بدین صورت که بعد از انجام مصاحبه از مشارکت‌کننده درخواست شد که در صورت نیاز، دوباره مصاحبه انجام شود. برای تحلیل داده‌های پژوهش از نرم افزار اطلس تی آی ورژن ۹ تحت ویندوز که یکی از نرم افزارهای قوی در حوزه پژوهش‌های کیفی است، استفاده شد. این نرم افزار با هدف سیستماتیک کردن فرایند تحلیل داده‌های پیچیده و بدون ساختار ارائه شده است. در نرم افزار اطلس تی آی، داده‌هایی مانند متن، چندرسانه‌ای، داده‌های جغرافیایی و مکانی وارد می‌شوند و برنامه با ارائه قابلیت‌های مختلفی سعی می‌کند تا داده‌های ساختاریافته‌ای را از انبوه اطلاعات بدون ساختار استخراج کند.

جهت بررسی شیوه اعتباربخشی به یافته‌ها که معادل روایی و پایایی در پژوهش‌های کمی است، در پژوهش حاضر از ۳ معیار بازنگری ناظران و استفاده از نظرهای

دارد، در ارزیابی مشکل دارد، یا جاهای دیگر؟ اما با سامانه‌ای که وزارت علوم درست کرده است، برخی از مشکلات کم‌تر شده است. قبلاً دانشگاه‌ها در جذب عضو هیأت علمی بیشتر نگاه سلیقه‌ای داشتند و انتخاب بر اساس یک فرایند دقیق صورت نمی‌گرفت که سامانه تا حدودی این مشکلات را رفع کرده است، ولی چون باز هم دانشگاه‌ها در انتخاب اعضای هیأت علمی خودشان جداگانه عمل می‌کنند، در واقع همه مشکلات را حل نکرده است. من هم تو این مسیر از دوران دانشجویی تا هیأت علمی شدن با چالش‌های مختلفی روبه‌رو بودم، مثلاً یک دانشگاه فراخوان داده بود و اعلام کرده بود یک نفر را می‌خواهد، بعد من هم فقط یک نفر شرکت می‌کردم، می‌دیدم انتخاب نشدم. سؤال می‌کردم چرا انتخاب نشدم؟ می‌گفتن که الآن فعلاً نیاز نداریم. میگم آقا اعلام نیاز کردید! فراخوان دادید! و من هم بر اساس فراخوان شما شرکت کردم، یعنی در واقع این ایراد رو می‌شه گرفت که فرایند جذب اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها گرچه دارای ملاک و شاخص و گزینه‌های مختلف هست که مقاله چقدر، همایش چقدر، طرح پژوهشی چقدر، ولی هنوز در واقع خیلی از دانشگاه‌ها بر این اساس افراد رو انتخاب نمی‌کنند، خیلی جاها هنوز سلیقه و دیدگاه‌هایی که در گروه‌ها، دانشکده و دانشگاه هست، می‌چربه به این ملاک‌ها و مستنداتی که وجود دارد. حالا یک بخش عمده‌اش اینه."

بعد از این نکاتی که مطرح کردند، بنده نیز دقیقاً این موضوع را حس کردم، چون متأسفانه استخدام در سایر مراکز آموزشی حتی آموزش و پرورش نیز در اکثر اوقات بر اساس سلیقه افراد است و بیشتر به ظاهر فرد توجه می‌کنند، در صورتی که شایستگی‌ها و صلاحیت‌های فرد اهمیت زیادی دارد. در ادامه مشارکت‌کننده داستان به عدم برنامه مناسب برای جذب نیروی انسانی در دانشگاه‌ها اشاره‌ای کرد: "بخش دومش این‌که به هر حال دانشگاه‌ها برنامه‌ریزی نیروی انسانی مناسبی ندارند، یعنی چی؟ یعنی مثلاً نگاه نمی‌کنند به این که ترکیب نیروی انسانی

دانشجویانی که با ایشان کلاس داشته‌اند. چرا که استادی است بسیار صبور و باور به توانایی‌های دانشجویان خود دارد. در دوره کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری، بنده مکرراً با ایشان کلاس داشتم، لذا ایشان را از بابت ویژگی‌های اخلاقی، تدریس و نحوه ارتباطشان با دانشجویان و همکاران به خاطر این ارتباط ده ساله تقریباً می‌شناختم. در رشته علوم تربیتی، استاد خوب فردی نیست که صرفاً مسائل علمی و دیسپلین‌ها را به دانشجویان انتقال دهد، بلکه استاد خوب فردی است که تعامل عاطفی خوبی با دانشجویان برقرار نماید و شرایط روحی و روانی دانشجویان را مورد مذاقه قرار دهد. زمانی که برای انجام پژوهشی به شیوه روایتی، از ایشان درخواست همکاری کردم، در ابتدا اجازه خواستم و ایشان با سعه صدر به من پاسخ دادند و عرض کردند که این فرصت را در اختیار من خواهند گذاشت. روزی که قرار شد با ایشان مصاحبه کنم، خدمتشان رسیدم. در ابتدای صحبت در رابطه با مصاحبه روایتی و این‌که این پژوهش تحت نظر سرکار خانم دکتر مرزیه دهقانی در حال انجام است، صحبت کردم و ایشان بسیار استقبال کردند و تمایل خودشان را اعلام داشتند. سپس از ایشان درخواست وقت کردم و این جلسات مکرراً تکرار شد تا بتوانم به طور کامل نکات و نظرات استاد را دریافت کنم. در حین ملاقات‌های مکرر با استاد، تلاش می‌کردم برخی مواردی را که در رفتار و نحوه ارتباط ایشان می‌دیدم، در دفترچه خود یادداشت کنم که بعدها از این موارد به عنوان یادداشت‌های میدانی برای غنای تحلیل خود استفاده کنم. بعد من از ایشان در اولین جلسه مصاحبه می‌خواستم بدانم که چه مسائل و مشکلاتی برای رسیدن به هیأت علمی شدن دانشگاه‌ها از نظر ایشان وجود دارد و ایشان شروع به صحبت کردن و در اثنای صحبت‌های ایشان از انتخاب اعضای هیأت علمی بر اساس سلیقه مختلف اشاره‌ای داشتند: "... انتخاب دانشگاه‌ها برای اعضای هیأت علمی خیلی انتخاب دقیق و مناسبی نیست، یعنی یک سامان دقیق و درستی ندارد که بشود گفت کجاهاش مشکل

اونجا هم گروه، هم دانشکده، هم دانشگاه، بنده رو تأیید کرد، منتهی وقتی رفتم حکم رو بزین، گفتن این جا شما کارمندی و باید یا اونجا استعفا بدی و یک سری موانع اداری بود که من اونجا رو رها کردم و رفتم جاهای دیگه در واقع جذب شدم."

بحث توجه به صلاحیت‌های افراد برای انتخاب اعضای هیأت علمی شدن، از نکات دیگر در روایت استاد مربوطه بود و توجه اندک به صلاحیت‌های افراد را می‌توان یکی از چالش‌های مهم دانست: "به صلاحیت‌های افراد نه این که توجه نشه، من در واقع صفر یا صدی صحبت نمی‌کنم، مثلاً بگم همه چیز رو گذاشتن کنار، نه اینجوری هم نیست، خیلی از دانشگاه‌ها توجه می‌شود، ولی به مقدار باید روی شواهد عینی تر تمرکز کرد، شواهد روشنی، وقتی که ما می‌گوییم صلاحیت‌ها، باید ریز بکنیم و انتخاب افراد رو خیلی به انتخاب در واقع سلیقه‌ها و نظرات و دیدگاه‌ها نگذاریم، چون اونجاها ممکنه جمع‌بندی روشنی از در واقع این صلاحیت‌ها نباشه و کار جذب رو خیلی سخت می‌کنه."

با توجه به این که استاد مربوطه به فکر استادان جوان و تازه کار نیز بود، چالش ارزشیابی استادان جدید الاستخدام را مطرح کردند: حالا استاداها در مسیر در واقع آن چه به تجربه زیسته ارتباط داره، یعنی در مسیر و فرایند هیأت علمی شدن، استادان جوان معمولاً در مسیر ارزیابی دقیق قرار دارند، خُب وقتی در ارزیابی دقیق قرار دارند، این که فکر بکنیم یا تصور بکنیم یک استادی که برای اولین بار در دانشگاه درس بده، بتونه بالاترین ارزشیابی ۱۸ به بالا رو بگیره، خُب این در واقع درست نیست، ولی تصور دانشگاه این است که باید ایشان در دو ترم، سه ترم آزمایشی بالاترین نمره ارزشیابی رو کسب کند، یکی از این بحثا، معمولاً این یک چالش جدیه، یکی از اینا هم این است که اساتیدی که معمولاً دروسی رو به اینا میدن که تخصص اصلی اینا نیست، یا دروسی که کم‌تر اساتید قدیمی میدن یا در واقع درس‌هایی که همیشه با یه حاشیه‌هایی روبه‌رو هستند، مثلاً تو رشته‌های مختلف نگاه

آن‌ها به چه سمتی است، مثلاً اگر برای یک درسی ۵ سال آینده یکی از دانشگاه‌ها تعداد زیادی از استادهایی که با تجربه بالا بودن، خُب اعلام بازنشستگی کردند و اصلاً اون دانشگاه خالی شد از نیروی انسانی، یعنی در دو سال تمام افرادی که دانشیار و استاد تمام بودند، از اون دانشگاه بازنشسته شدند و دانشگاه عجیبه که مثلاً برنامه‌ریزی نکرده بود برای آینده به چه نیروهایی و چه کیفیت‌هایی و چه در واقع افرادی نیاز داریم، یعنی فکر می‌کنم که بحث اعضای هیأت علمی حتماً باید دانشگاه‌ها برنامه داشته باشند. خُب دانشگاه ایلام با دانشگاه تهران با هم تفاوت دارند، به هر حال دو تا استراتژی، دو تا برنامه‌ی جدا، به طور مثال دانشگاه ایلام می‌تواند بگوید که آقا ما می‌خواهیم روی استادان جوان، افرادی که از دانشگاه فارغ التحصیل شدند، جذب کنیم، تهران می‌تواند بگوید آقا ببخشید من افراد جوان جذب نمی‌کنم، اونایی که سابقه بالایی دارند، دانشیار یا استاد تمام هستند، من با اعطای امتیازات بیشتر، اونارو جذب می‌کنم، به هر حال باید یک تفاوت‌هایی در فرایند جذب اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها باشد، منتهی برای این کار باید برنامه داشته باشد. من فکر می‌کنم خیلی او ضاع، او ضاع رو به سامانی نیست."

نگاه گروه آموزشی و دانشکده به افراد، از دیگر نکاتی بود که از صحبت‌های ایشان استخراج شد، "پراکندگی و آشفتگی زیادی در جذب نیروی انسانی در دانشگاه‌ها وجود دارد و معمولاً گروه‌ها و دانشکده‌ها اعمال سلیقه می‌کنند و پاسخگو هم نیستند، یعنی وقتی که شما لیستی گذاشتی و گفتی که آقا فلان معیارها این، باید با توجه به معیارها دانشگاه پاسخگو باشد، اما وقتی فرد همه امتیازهارو آورده است، بعد می‌گوییم که استاد مناسبی تشخیص نمی‌دهیم، می‌گییم مگه می‌شه یه فردی با این همه سابقه و این همه مقاله و کار پژوهشی و تجربه، نتواند جذب شود. در مجموع کلی می‌گم خودم این مشکلات رو صد در صد لمس نکردم، البته من اول داشتم جذب دانشگاه شهید بهشتی می‌شدم، دانشگاه شهید بهشتی

اصلاً نمیتوانید شما مقایسه کنید که مثلاً یک استاد جوان ۲۰ تا مقاله نوشته باشد، بعد با کار آقای دکتر X مقایسه کنیم. به مقدار ما توی رشته‌های علوم انسانی، مشکلات از این جنس داریم که آیین نامه‌ها، نحوه ارتقاء و در واقع سیستم ارتقاء بر اساس نگاه کمی‌گرایی که در بلند مدت سبب مشکلات خواهد شد."

پرواضح است که تفاوت مقالات علمی در رشته‌های مختلف یکی از مشکلات و چالش‌ها در روند ارتقای علمی استادان است و گفته‌های استاد مربوطه، شاهدی بر این مدعا است: "در بعضی از رشته‌ها، فراوان پول در می‌آورند، فراوان مقاله می‌توانند بنویسند، مثلاً در رشته شیمی، فرد جا به جا می‌کند بین متغیرها و ۲۰ تا مقاله درمی‌آید، بالاترین رقم تولیدات مقاله در ایران مال رشته‌های شیمی، از یه کار پژوهشی یهو می‌بینید ۵۰ تا مقاله درمی‌آید، ولی اگر شما بخواید تو رشته علوم انسانی، تو رشته خودمون یه مقاله خیلی خوب دربیاری، خُب خیلی کار سختی هستش و اگر کار یه مقاله‌ای در واقع بسیار اثرگذار باشد بسیار سخته، بنابراین نمی‌شود همه رشته‌ها رو بر اساس یک در واقع آیین‌نامه یا یک مجموعه‌ای از شاخص‌ها ارزیابی کرد. حتی در رشته‌های مختلف هم من می‌توانم بگویم تفاوت‌ها وجود دارد، مثلاً در ادبیات عرب مقایسه کنید با فلسفه، فلسفه با تاریخ متفاوت هستش، حتی در رشته‌های خودمون، مثلاً روان‌شناسی‌ها بیش‌تر روی کارهای تجربی کار می‌کنند، حجم تعداد مقاله بیش‌تری در اون رشته‌ها در می‌آید، این وقتی که می‌آید به رشته‌های فلسفه و رشته‌های ما، یه مقدار می‌بینید که کارای کمی کم‌تره، به هر حال، من فکر می‌کنم که بحث چالش‌های مربوط به ارتقاء رو به نگاه‌هایی که در مورد ارتقاء وجود دارد، مثلاً اگر شما در چهل سال قبل، پنجاه سال قبل آدم‌هایی که چهره‌های ماندگار علمی بودند، نگاه کنید، می‌بینید که مثلاً ممکنه ۵۰ تا مقاله نداشته باشند، ۲۰ تا مقاله نداشته باشند، ۵ تا کتاب داشته باشند، ولی الان که فرد می‌خواهد برای یک جا جذب بشه، می‌گویند که ۴۰ یا ۵۰ تا مقاله جمع کرده است، خُب این مناسب نیست. یعنی حتی شما

کنید خیلی تفاوتی روی این نداره، بنابراین یه مقدار این که چگونه می‌تونه خود شو تنظیم بکنه با مشکلاتی مواجه می‌شه. اکثر دانشگاه‌ها در این بحث نمره خوبی ندارند، یعنی اون میزان حمایتی که فرد از اون چالش‌ها عبور کنه، گروه، دانشکده، حمایت‌های مادی و معنوی کنه، معمولاً دیده نمی‌شه و فرد رو رها می‌کنند. من نمونه‌های زیادی را در دانشکده خودمون دیدم که اومدن یک ترم، دو ترم، سه ترم تدریس کردند، بعد نمره ارزشیابی آن‌ها پایین بود، "ارزشیابی به ویژه ارزشیابی که توسط دانشجوها انجام می‌شه"؛ بعد دانشکده هم حمایت نکرد، در واقع باعث شد که افراد دانشکده را ترک بکنند.

در پاسخ به پرسش دوم پژوهش

در خلال صحبت‌های استاد و این که چه چالش‌ها و مشکلاتی در روند ارتقای علمی استادان وجود دارد، سیطره نگاه کمی‌گرایی در علوم انسانی یکی از چالش‌های اساسی در نظام آموزش عالی ایران است: "آن چیزی که در دانشگاه تهران است، خُب دانشگاه تهران به عنوان دانشگاه مادر استانداردهای آن خیلی متفاوت است، مثلاً پادمه اون موقعی که من دانشیار شدم، سال ۹۵ مثلاً با ۴۰ یا ۵۰ تا مقاله می‌شد دانشیار شد و من نزدیک ۴۰ مقاله داشتم، دوست من در شهرستان، مثلاً با ۱۰ تا مقاله می‌تونست دانشیار بشه، استانداردها متفاوت. خُب چالش‌ها در رشته‌های علوم انسانی بیشتره، در رشته‌های علوم پایه و رشته‌های پزشکی و مهندسی کم‌تر."

سیطره رشته‌های فنی در علوم انسانی، از دیگر یافته‌های پژوهش بود که به خوبی در صحبت‌های استاد نمایان شد: "اکثر استانداردهایی که ما توی دانشگاه‌ها داریم، متأثر از نگاه رشته‌های فنی است، یعنی وقتی که شما یک آیین‌نامه رو نگاه می‌کنید، می‌بینید که فنی‌ها نوشته‌اند، وقتی که یک بخش‌نامه نگاه می‌کنید، می‌بینید فنی‌ها نوشتند، همش نگاه در واقع نگاه ملاک‌های کمی است. خُب مثلاً اگر به طور مثال آقای دکتر X یه مقاله بنویسه، ممکنه به اندازه صد تا مقاله ارزش علمی داشته باشه، نگاه کمی‌گرایی رو می‌گما، اگر شما ملاک رو این بگذارید،

مقاله رو خونده باشد، نظر داده باشد، خُب به هر حال چون کار رساله و کار پژوهشی است، می‌تواند تکمیل هم بشود با نظرات استاد، ولی این که اصلاً این نگاه نباشد یا اصلاً کنترلی نباشد، به نظر من می‌تواند یک چالش علمی باشد، بنابراین من فکر می‌کنم حتی بازنگری در خیلی از این قوانین و مقررات می‌تواند مناسب باشد."

نگاه کنید که فرد در سال چند تا، مثلاً ما در دانشکده افرادی داریم بالای ۳۰ تا مقاله در طول سال به دست می‌آورند، خُب ممکنه از پایان‌نامه‌ها، از رساله‌ها درمیاد، ولی سهم استاد، سهم یک عضو هیأت علمی در فرایند مقاله کجاست؟ خیلی از مقالات رو استادها نمی‌خوانند، یعنی حالا یکی از کارهایی هست که بالاخره کار تحت هدایت یک استاد انجام بگیره، خُب بالاخره از اول تا آخر



شکل ۱. ابوابازگان مقاله روایت پژوهی تجربیات یک استاد دانشگاه در مسیر هیأت علمی شدن و مشکلات ارتقای مرتبه علمی استادان در آموزش عالی ایران

Figure 1. Words of the article Narrative-Research of the experiences of a university professor on the path to faculty and the problems of promoting the academic rank of professors in higher education in Iran

در دوران شیوع ویروس کرونا در سطح جهان، بالاخص کشور عزیزمان ایران، محدودیت‌های کرونایی می‌تواند یکی از چالش‌ها برای رفتن استادان به فرصت مطالعاتی باشد: "... هنوز هم در این شرایط کرونایی، اعزام اعضای هیأت علمی به فرصت مطالعاتی انجام می‌شود، ولی خُب به مقدار اثر گذاشته است روی در واقع به لحاظ محدودیت‌ها و تحریم‌ها، به مقدار روی رفتن اعضای هیأت علمی و این که هزینه‌های مربوط به رفتن به فرصت مطالعاتی بسیار بالاست، این که به مقدار ما توقف رو در چند سال گذشته داریم، ولی به لحاظ قانونی، به لحاظ نگاه، به لحاظ وجود برنامه در دانشگاه‌های بزرگ مثل دانشگاه تهران ما

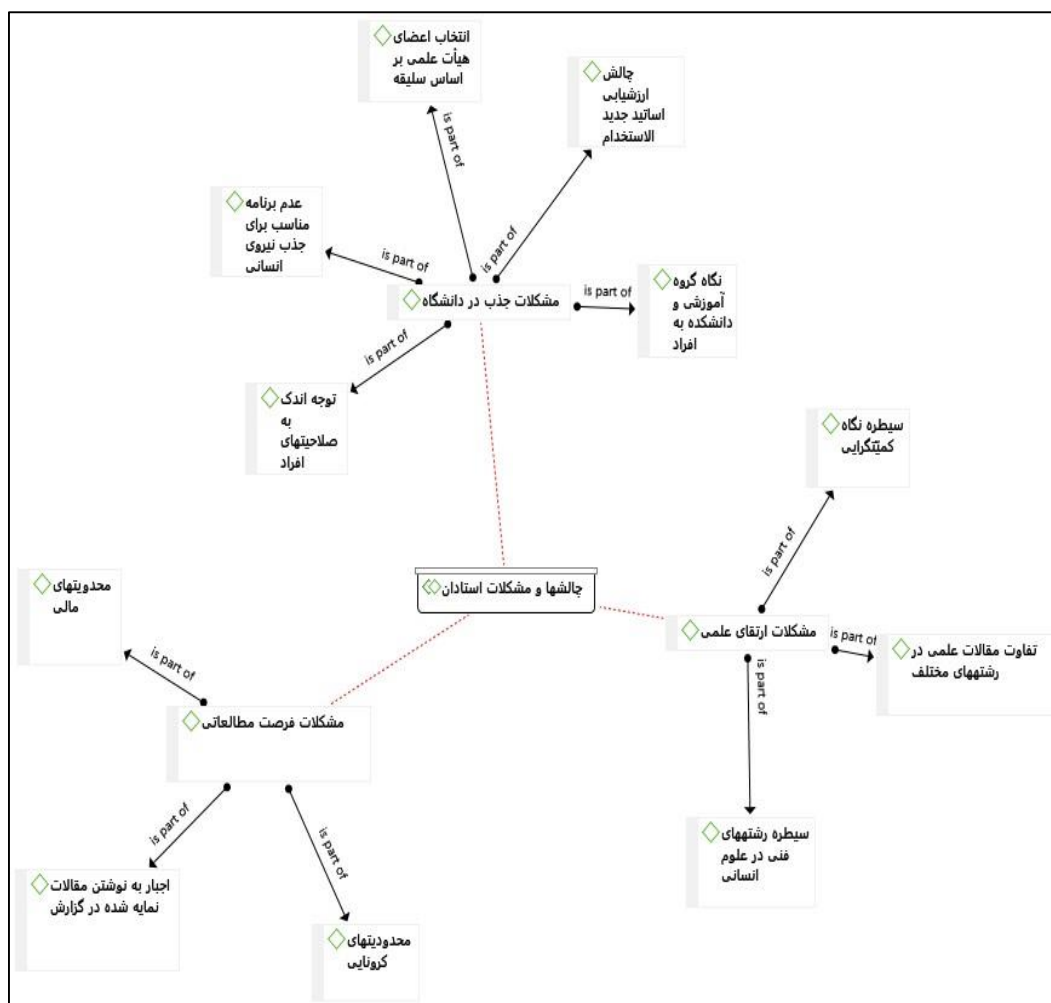
در پاسخ به پرسش سوم پژوهش

اولین چالش شناسایی شده در لابه‌لای صحبت‌های استاد مربوطه برای فرصت مطالعاتی استادان به خارج از کشور، محدودیت‌های مالی بود: "... خوشبختانه چالش‌های جدی وجود ندارد، غیر از این محدودیت‌های مالی و به مقدار اکثر استادان انصراف دادند و خیلی علاقه‌مند نیستند که کار پژوهشی یا فرصت مطالعاتی بروند، حالا در دانشگاه خودمون که زمینه و بستر خوبی برای رفتن اعضای هیأت علمی برای فرصت مطالعاتی هستش، هم قوانین رو شنه، هم دانشگاه معمولاً حمایت می‌کند."

با چالش‌های متعدد و زیادی مواجه نیستیم، ضمن این‌که خیلی هم تشویق می‌شود و خیلی هم ممکنه حمایت بکنند، این حمایت هم در بدنه دانشگاه وجود دارد، هم در دانشکده‌ها حمایت می‌کنند، بنابراین، فکر می‌کنم ما تو این زمینه خیلی مشکل خاصی نداشته باشیم و تا الانم نبوده است، غیر از همین یکی دو سال گذشته که بحث در واقع محدودیت‌های مالی اشاره کردم بهش.

من دو بار برای فرصت مطالعاتی اقدام کردم که برم، هنوز نرفتم، دارم خودم رو آماده می‌کنم که یکی دو سال آینده حتماً از فرصت مطالعاتی استفاده بکنم، یعنی فکر می‌کنم حتماً لازمه که این تجربه رو داشته باشم. آنچه که اینجا وجود دارد، در واقع قوانین مشخص هستش که شما باید از فلان دانشگاه موضوع مشخص باشد، پروپوزالت مشخص باشد، پذیرش از دانشگاه بگیری، اینا کارهایی است که سریع اتفاق می‌افتد، مشکلی ندارد، گاه فقط هم حمایت مالی هم حمایت مدیریتی هم علمی از این مسأله در دانشگاه تهران می‌شود و ما الان اکثراً استادان اونایی که علاقه مند بودند، به فرصت مطالعاتی رفتند و از این فرصت‌ها استفاده کردند و خیلی هم اثر گذاشته روی هم نحوه کارهای آن‌ها، هم نحوه تدریس آن‌ها، هم نحوه پژوهش‌هایی که انجام دادند، بسیار اثربخش هم بوده است، اگر در فرصت مناسب یعنی واقعاً این مأموریت انجام بگیرد، واقعاً آثار و ثمرات خیلی خوبی دارد و فکر می‌کنم در دانشگاه تهران یکی از سیاست‌ها و استراتژی‌ها چون بین‌المللی شدن هستش، خیلی از این بخش حمایت لازم انجام می‌شود."

آخرین یافته‌ای که از دل صحبت‌های استاد مربوطه استخراج گردید، اجبار به نوشتن مقالات نمایه شده در پایگاه‌های استنادی مجلات بود: "الآن گفتند استنادی که می‌خواهند استاد تمام بشوند، چهار تا باید مقاله JCR داشته باشند، خُب تو خیلی از رشته‌ها مثلاً تو الهیات مقالات شما رو در JCR چاپ نمی‌کنند، بیش‌تر این رشته‌ها، رشته‌هایی است که در کشورهای اسلامی وجود دارد، حتی در کشورهای اسلامی هم باز نحوه پذیرش و در واقع چاپ این مقالات با مشکلاتی مواجه است، بنابراین عمده‌ترین چالش به نگاه و بر اساس آن آیین‌نامه‌هایی که وجود دارد که خیلی نگاه خوبی نیست. من یکی از مقالات خیلی خوبم رو فرستادم برای همین مجلات معتبر، خُب اگه اون کار پژوهشی نبود، اون مقاله در نمی‌اومد، حالا این که میزان دسترس ما به این پژوهش‌ها در چند سال گذشته، اکثر طرح‌های پژوهشی در سازمان‌ها با محدودیت‌هایی مواجه هست، اینا همه مسائلی است که وجود دارد، به هر حال فکر می‌کنم اینا به عنوان چالش می‌تونیم قلمداد بکنیم که یک نگاه همه‌جانبه نسبت به این آیین‌نامه‌ها و قوانین و مقررات وجود ندارد. الان این نگاه حاکمه، مثلاً وقتی که ارجاعات، مثلاً تعداد مقالات، تعداد طرح‌ها، تعداد فعالیت‌های پژوهشی، اینا با این نگاه حاکمه دیگه. استنادات، ارجاعات، باید یک مقدار مطالعه جدی کرد در مورد این آیین‌نامه‌ها و یه مقدار این آیین‌نامه‌ها رو به استناداردهای دقیق‌تر و بین‌المللی‌تر نزدیک کرد که فکر می‌کنم این کار در حال مطالعه و بررسی باشد."



شکل ۲. شبکه مضامین روایت پژوهی تجربیات یک استاد دانشگاه در مسیر هیأت علمی شدن و مشکلات ارتقای مرتبه علمی استادان در آموزش عالی ایران، خروجی نرم افزار اطلس تی آی ورژن ۹

Figure 2. Narrative Themes Network's research of a university professor's experiences on the path to faculty and the problems of promoting the academic rank of professors in Iranian higher education, output of Atlas TI software version 9

اهمیت مسائل مرتبط با این قشر به اندازه‌ای است که در برنامه چهارم توسعه بر ضرورت بهبود شرایط برای تحقق مرجعیت علمی اعضای هیأت علمی تأکید ویژه‌ای شده است (قاسمی و صالحی ۱۳۹۷). بنابراین روایت پژوهشی تجربیات یک استاد دانشگاه، در مسیر هیأت علمی شدن و مشکلات ارتقای مرتبه علمی استادان در آموزش عالی ایران که هدف اصلی این مطالعه بود، امید است که بازنمایی خوبی از یک روایت پژوهشی غنی در اختیار خوانندگان قرار داده باشد.

رسیدن به شغل هیأت علمی در دانشگاه‌های مختلف سراسر کشور، با چالش‌ها و مشکلاتی همراه است. یکی از

بحث و نتیجه گیری

اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها یکی از ارکان اساسی آموزش عالی کشور و مسئول آموزش و تربیت نسل جوان جامعه را بر عهده دارند. تجارب زیسته اعضای هیأت علمی می‌تواند افق دید دانشجویان را باز کند و همچنین برای افرادی که علاقه‌مند هستند پا در این حیظه بگذارند، اطلاعات ارزشمند و مفیدی قرار دهد. به عبارت دیگر می‌توان گفت، اعضای هیأت علمی به عنوان یکی از مهم‌ترین عنصر اصلی در دانشگاه‌ها، نقش مهمی در تحقق اهداف و رسالت‌های دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دارند و در واقع موتور محرک دانشگاه‌ها محسوب می‌شوند.

نماینده هیأت اجرایی در کارگروه ۷- طرح امتیازات کسب شده متقاضیان در کارگروه‌ها و در هیأت اجرایی جذب مؤسسه بررسی ثانویه و اعلام عدم اولویت به افرادی که امتیاز لازم را کسب ننموده‌اند. ۸- معرفی افراد واجد شرایط برای انجام استعلام و تحقیق از دو برابر ظرفیت‌های پذیرفته شده ۹- تشکیل جلسه‌ی نهایی هیأت اجرایی جذب مؤسسه پس از تکمیل پرونده (نتایج استعلام و تحقیقات و امتیازات عملی) ۱۰- معرفی و ارسال مدارک به میزان دو برابر ظرفیت به مرکز جذب اعضای هیأت علمی (دبیرخانه هیأت مرکزی جذب) ۱۱- بررسی و ارزیابی اسناد و مدارک ارسالی متقاضیان جذب و تبدیل وضعیت توسط کارشناسان مرکز جذب اعضای هیأت علمی ۱۲- بررسی نهایی در دو کارگروه صلاحیت عمومی و کارگروه توانایی علمی هیأت علمی مرکزی جذب ۱۳- کنترل نهایی وضعیت پرونده متقاضیان و تأیید مدارک آن‌ها توسط کارشناسان صدور گواهی ۱۴- اعلام نتایج بررسی توسط هیأت مرکز جذب به مؤسسات؛ الف: اعلام تأیید صلاحیت علمی و عمومی؛ ب: اعلام عدم اولویت برای کسانی که امتیازات را کسب ننمودند. ۱۵- بررسی مجدد اعتراض متقاضی ۱۶- بایگانی پرونده متقاضی دبیرخانه در مرکز جذب اعضای هیأت علمی و ۱۷- انجام مراحل به کارگیری متقاضی در مؤسسه بر اساس مقررات و هماهنگی با معاونت آموزشی وزارت متبوع. چنانچه عامل دیگری که در این مطالعه شناسایی شد، این بود که برنامه‌ای مناسب برای جذب نیروی انسانی در بسیاری از دانشگاه‌ها وجود ندارد. به این معنی که وقتی افراد هیأت علمی در دانشگاه‌ها بازنشسته می‌شوند، باید افراد دیگری را که توانمند و شایسته مقام هیأت علمی در گروه‌های آموزشی هستند، جذب کنند. در حالی که شاهد آن هستیم که برخی دانشگاه‌ها بعد از بازنشستگی استادان، دانشگاه تقریباً خالی از اعضای هیأت علمی می‌شود و استادان جوان در آن جایگاهی ندارند. این در حالی است که دانشگاه و دانشکده‌ها زمانی نشاط و پویایی خواهند داشت که افراد جوان، با انگیزه و با نشاط جذب گروه‌های آموزشی شوند و کیفیت را در آموزش عالی ارتقا بخشند. بنابراین پیشنهاد

یافته‌های اصلی این مطالعه، انتخاب اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها بر اساس سلیقه هیأت مدیران بود. هر چند که نگاه استادان نسبت به دانشجوی شرط لازم است، اما شرط کافی نیست، چرا که بسیاری از دانشجویان رزومه‌های علمی قوی دارند و باید جمیع صفات مورد بررسی قرار گیرد. صرفاً توجه بر اساس سلیقه، رزومه، اخلاق حرفه‌ای فرد، تعامل مناسب، فن بیان خوب، سابقه کار و مواردی از این دست تنها شرط لازم هستند و افراد بایستی دانش‌آموختگانی را جذب نمایند که شایسته شغل هیأت علمی دانشگاه‌ها به معنی واقعی کلمه باشند. اگر شیوع این مسأله ادامه داشته باشد، می‌تواند منجر به سرخوردگی و ناامیدی قشر جوان جامعه گردد و زمینه مشکلات بعدی را در ابعاد اجتماعی، سیاسی و فرهنگی ایجاد کند. بنابراین پیشنهاد می‌شود که افراد برای انتخاب اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها، گزینه‌ها و ملاک‌های بیشتری را برای انتخاب افراد دارای صلاحیت علمی مدنظر قرار دهند.

در اجرای مصوبه ۶۰۸ مورخ ۱۳۸۶/۴/۱۹ شورای عالی انقلاب فرهنگی در خصوص تشکیل هیأت علمی و فرآیند جذب متقاضیان عضویت هیأت علمی در مؤسسات دولتی بدین صورت است: ۱- اعلام فراخوان توسط مؤسسه از طریق سایت و انتشار در روزنامه‌ی کثیرالانتشار ۲- تکمیل فرم ثبت نام و الحاق تصویر مدارک مورد نیاز ۳- دریافت مدارک توسط دبیرخانه‌ی هیأت اجرایی جذب مؤسسه (ثبت در سایت) ۴- ارائه‌ی کد رهگیری توسط دبیرخانه هیأت اجرایی جذب یا شماره ثبت ۵- طرح در هیأت اجرایی جذب مؤسسه و بررسی اولیه، الف: در صورت نقص مدارک، تکمیل پرونده توسط متقاضی؛ ب: اعلام عدم اولویت در صورت نداشتن شرایط اولیه ۶- طرح همزمان پرونده در کارگروه‌های بررسی صلاحیت عمومی و توانایی علمی؛ الف: تشکیل جلسه‌ی کارگروه بررسی صلاحیت عمومی و تکمیل فرم امتیازات صلاحیت عمومی؛ ب: تشکیل جلسه کارگروه بررسی توانایی علمی و تکمیل فرم امتیازات توانایی علمی به تفکیک هر متقاضی، ارسال امتیازات مورد نظر اعضای کارگروه به صورت محرمانه و در پاکت در بسته توسط

اندک نمی‌توانند نمره ارزشیابی ۱۸ به بالا را از دانشجویان کارشناسی و یا حتی کارشناسی ارشد در بسیاری از مواقع، کسب کنند. پرواضح است که ارزشیابی شرط لازم برای سنجش و ارزشیابی دانشجویان دکترا و همچنین استادان جدید الاستخدام است، اما شرط کافی نیست. اساتید هیأت علمی باید با پر و بال دادن به افراد جدید، به آن‌ها انگیزه دهند تا با کارهای خلاقانه و مبتکرانه، محیط و فضای دانشگاهی را مطلوب گردانند، نه این‌که با قوانین سفت و سخت درصد مچ‌گیری و مشکلات باشند. این مضمون با مطالعه قاسمی و صالحی (۱۳۹۷) به خوبی همراستاست، زیرا ایشان در این مطالعه به آسیب‌شناسی موانع و چالش‌های فعالیت اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام پرداخته بودند.

در روند ارتقای مرتبه علمی استادان در دانشگاه‌های مختلف سراسر کشور، چالش‌ها و مشکلاتی وجود دارد که سیطره نگاه کمی‌گرایی و همچنین سیطره نگاه رشته‌های فنی که بر علوم انسانی سایه افکنده است، از مضامین مهم این مطالعه بود. افرادی که صرفاً دنیا را عدد و رقم می‌بینند و معتقد به دیدگاه اصالت تحصّلی هستند، به درد رشته‌های علوم انسانی نمی‌خورند. علوم انسانی، علم صفر و یک مانند ریاضی و فیزیک نیست، یک علم پویا و زنده و فعال در همه ارکان جامعه است. متأسفانه این نگاه به جان رشته علوم انسانی سایه افکنده است و مشکلاتی را هم برای دانشجویان و هم برای استادان جدیدالاستخدام و حتی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها ایجاد کرده است. وقتی برای ارتقای مرتبه علمی به تعداد مقالات توجه شود، یک نگاه کاملاً کمی‌گرایانه و متناسب با فضای کاری علوم انسانی در کشور نیست. در رشته‌های علوم انسانی و بالخصوص تعلیم و تربیت و برنامه‌ریزی درسی، نگاه اکتشاف‌گرایانه و تفسیری حاکم است، در حالی که این نگاه باید برای ارتقای مرتبه علمی استادان علوم انسانی لحاظ شود که تنها به دید کمی‌ت که مختص اثبات‌گرایان است، توجه نشود، چنان که ثراندایک می‌گفت: هر آن چه در طبیعت وجود دارد، کمی‌ت است و کمی‌ت را هم می‌توان اندازه گرفت، در حالی که نگاه ما

می‌شود دانشگاه‌ها برای جذب نیروی انسانی، برنامه‌ای مناسب داشته باشند و از افراد توانمند و جوانان تازه نفس در این عرصه، نهایت بهره را ببرند.

توسعه‌ی فرهنگ ارزشیابی و نظام‌های تضمین کیفیت نظام‌های آموزش عالی در درجه اول وابسته به آن است که کنشگران از احساس تعهد درونی لازم برای التزام به هنجارهای فعالیت علمی خویش، دغدغه کیفیت، شفافیت لازم برای قابلیت ارزشیابی، مسئولیت‌پذیری، انتقادپذیری، همکاری در فرایندهای اطمینان از کیفیت و سرانجام از حس پاسخگویی عمومی به قدر کافی برخوردار باشند. یکی از اصلی‌ترین نقاط آسیب‌پذیر ما، عدم توسعه فرهنگ ارزشیابی و وضعیت بحث‌انگیز اخلاقیات حرفه‌ای علمی و دانشگاهی موجود در ایران است (فراستخواه ۱۳۸۵). با توجه به جایگاه رفیع علم و دانش در فرهنگ اسلامی و ضرورت حفظ شأن و قداست والای محیط‌های آموزش عالی کشور و نظر به نقش محوری و سازنده اعضای هیأت علمی و لزوم بهره‌وری از استادان فرهیخته، کارآمد و مؤمن به آرمان‌های انقلاب اسلامی و برای ایجاد وحدت رویه در بررسی صلاحیت‌های داوطلبان عضویت در هیأت علمی، بحث جذب استادان جدید الاستخدام از موضوعات مهم است. ارتقای مداوم کیفیت علم، دانشگاه و آموزش عالی، مستلزم توسعه درون‌زای فرهنگ ارزشیابی است که به نوبه خود نیازمند روحیات و رفتارهای خود ارزشیابی و خود تنظیمی و التزام درونی به کیفیت در میان یاران و ذینفعان آموزش عالی است. احساس مسئولیت، حس پاسخگویی، انتقادپذیری، شفافیت، انصاف در قضاوت، پرهیز از جانب‌داری، امانت‌داری، احترام به قضاوت دیگران، صداقت حرفه‌ای، هنجارگرایی از مؤلفه‌های اخلاقیات حرفه‌ای علمی هستند. شواهد و مطالعات حاکی از عدم توسعه فرهنگ ارزشیابی و وضعیت بحث‌انگیز اخلاقیات حرفه‌ای علمی و دانشگاهی موجود در ایران است (فراستخواه ۱۳۸۵). چنانچه عامل مهم دیگری که در این پژوهش شناسایی گردید، چالش ارزشیابی استادان جدید الاستخدام و یا دانشجویان دکتراست. دانشجویان دکترا به سبب تجارب

Al-Husseini, F. (۲۰۱۵). Narrative Research: The Nature of Experience, *Journal of New Teacher Training Strategies*, Vol.1., No.1, Pp. 3-14. [in Persian].

Alwani, M., and Sharifzadeh, F. (۲۰۱۳). *General policy-making process*. Tehran: Allameh Tabatabai University Press. [in Persian].

Anarinejad, A., and Hatami Abad Shapouri, Z. (۲۰۱۹). My Living Experience at Farhangian University for Becoming a Teacher, *Journal of Educational Research*, Vol.4., No.16, Pp.16-35. [in Persian].

Belder, E. D., & Berrios, F. (1989). Higher agricultural education in transition: the case of Nicaragua. *South-North partnership in strengthening higher education in agriculture/W. van den Bor, JCM Shute and GAB Moore (eds)*.

Clark, M. & Corcoran, M. E. (1989). Faculty Renewal and Change. *New Directions for Institutional Research*, Vol.16., No.3, Pp.19-32.

Farasatkah, M. (۲۰۰۶). Scientific Ethics The Secret of Higher Education Promotion, *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, Vol.1., No.1. Pp.13. [in Persian].

Farasatkah, M. (۲۰۱۰). *University and Higher Education Global Perspectives and Iranian Issues*. Tehran: Ney Publishing. [in Persian].

Farasatkah, M., and Kebriaei, A. (۱۹۹۸). Higher education on the eve of the 21st century: a report from the 1988 World Higher Education Conference. *Quarterly Journal of Higher Education Research and Planning*. No. 17, Pp. 129-119. [in Persian].

Fazeli, N. (۲۰۱۳). Academic disciplines: Functions, distortions and developments. *Quarterly Journal of Interdisciplinary*

تفسیرگرایان این گونه نیست و استنتاج آماری و ریاضی در کارهای خود نداریم. بنابراین پیشنهاد می‌شود که صرفاً به تعداد مقالات استادان در ارتقای مرتبه علمی استادان توجه نشود و سایر ملاک‌ها و نشانگرهای کیفی را نیز مدنظر قرار دهند.

برای رفتن اعضای هیأت علمی به فرصت مطالعاتی نیز چالش‌ها و مشکلاتی وجود دارد که محدودیت‌های مالی و محدودیت‌های کرونایی در این مطالعه روایت پژوهشی شناسایی گردید. در مطالعه غلامی و شیربگی (۱۳۹۷) نیز به صورت مفصل به چالش‌های درون‌سازمانی و برون‌سازمانی در زمینه فرصت مطالعاتی اعضای هیأت علمی اشاره گردیده بود که با یافته مذکور همخوانی دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که به اعضای هیأت علمی و دانشجویان دکترا که در شرف فرصت مطالعاتی به دانشگاه‌های خارج از کشور هستند، منابع مالی تخصیص یابد تا به تدریج بحث مشکلات مالی مرتفع گردد. همچنین پیشنهاد می‌شود در شرایط کرونایی که تأثیر عمیقی بر فرصت‌های مطالعاتی اعضای هیأت علمی به خارج از کشور داشته است، وزارت علوم سازوکاری اتخاذ کند که با بیشترین کارایی و بهره‌وری این امر مهم میسر گردد.

References

Abolmaali, k. (۲۰۱۳). *Qualitative research methods from theory to practice*. Tehran: Alam Publishing. [in Persian].

Abtahi, H., and Torabian, M. (۲۰۱۱). Investigating the realization of higher education goals based on the 20-year vision document of the country by the method of hierarchical analysis process. *Quarterly Journal of Research in the Educational System*, Vol. 4., No.8, Pp. 31-60. [in Persian].

Aghaeemeybodi, F. (2013). An Introduction to the Study of Narrative and Narrative Research, *Quarterly Journal of Persian Literature*. Vol.4., No.2, Pp.1-19. [in Persian].

- Kalan, M., BazdarQamchi Ghiyeh, M., Ebrahimi, A., and Ayari, L. (۲۰۱۷). Reviewing the narrations and experiences of student-teachers in order to identify the effective factors in the development of their "professional identity", *Journal of Research in Teacher Education*. Vol.1., No.3., Pp.45-72. [in Persian].
- Maleki, S., and MehrMohammadi, M. (۲۰۱۷). Narrative is a tool for professional reflection and maturity; Teacher Student Experience in Internship, *Two Quarterly Journal of Theory and Practice in the Curriculum*, Vol.5., No.10, Pp. 127-154. [in Persian].
- Pellino, G. R. (1981). Planning and Evaluating Professional Growth Programs for Faculty. Monograph Series, 14.
- Ricoeur, P. (1991). *On Paul Ricoeur: narrative and interpretation*. Psychology Press.
- Safaei Movahed, S. (۲۰۱۷). Under the skin of the university: An analysis of the phenomenon of academic exploitation in the Iranian higher education system, *Journal of Higher Education Curriculum Studies*, Vol.8., No.15, Pp. 7-34. [in Persian].
- Sanfey, H., & Hollands, C. (2012). Career development resource: promotion to associate professor. *The American Journal of Surgery*, Vol.204., No.1, Pp.130-134.
- Seraji, F., Karami, Z., and Maroofi, Y. (۲۰۱۷). Curriculum for Narrative Research and Professional Development of Farhangian University Students: Curriculum Model Design, *Journal of Theory and Practice in the Curriculum*, Vol.5., No.9, Pp.69-104. [in Persian].
- Shariatmadari, A. (۲۰۰۲). *How to improve the scientific level of the country*. Tehran: Andisheh Metacognitive Publications. [in Persian].
- Studies in Humanities*, Vol.6., No.1, Pp.1-30.[in Persian].
- Gamino-Carranza, A., Vázquez-Hernández, G., & Pulido-Ojeda, R. E. (2020). Analysis professorship academic training: the case of the sabbatical leave at National Technological Mexico during the academic years 2012-2018. *Revista Electrónica Educare*, Vol.24., No.3, Pp.67-99.
- Ghasemi, M., and Salehi, K. (۲۰۱۸). Pathology of Barriers and Challenges of Newly Employed Faculty Members, *Iranian Journal of Higher Education*, Vol.9., No.2, Pp. 81-103. [in Persian].
- Gholami, P., and Shirbegi, N. (۲۰۱۸). Qualitative evaluation of professional development of human resources in higher education with the "study opportunity" strategy, *Quarterly Journal of Management and Development Process*, Vol.31., No.1, Pp.125-148. [in Persian].
- Golzari, Z., and Attaran, M. (۲۰۱۶). Reverse Teaching in Higher Education: Narratives of a University Lecturer, *Two Quarterly Journal of Theory and Practice in the Curriculum*, Vol.4., No.7, Pp.136-81. [in Persian].
- HeidariNaqdali, J., Attaran, M., and Haji Hosseinejad, Gh. (2013). Experiences during school and the formation of teacher's professional identity: a self-ethical research, *Iranian Journal of Anthropological Research*. Vol.3., No.1, Pp.7-28. [in Persian].
- Irvani, H., Faezipour, M., Sharifzadeh, A., Astanadarban, A. (۲۰۰۶). Analysis of Factors Affecting the Improvement of Study Opportunities of Faculty Members of the University of Tehran, *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, Vol.12., No.3, Pp.1. [in Persian].

with Emphasis on the Role of Educational Theories, *Journal of Educational Sciences*, Vol.24., No.2, Pp. 5-24. [in Persian].

Yaridehnavi, M. (2013). Biography and narration of teachers' understanding of the role of philosophy of education in the evolution of their performance, *Research Journal of Fundamentals of Education*, Vol.3., No.2, Pp. 49-66. [in Persian].

Shirbegi, N., and Saedmouchshi, L. (۲۰۱۸). Phenomenology of faculty members' experiences of the academic promotion process. *Iranian Journal of Higher Education*. Vol.10., No.1, Pp.57-77. [in Persian].

Soltaninejad, N., Arefi, M., Musapour, N., and Fathivajargah, K. (۲۰۱۷). The Narrative of Teaching a Primary Teacher