



Original Research

E-ISSN: 2538-4430

ISSN: 2382-9796

An Analysis of the Laws, Regulations and Upstream Documents in the Field of Higher Education from the Perspective of Faculty Members' Scientific Cooperation

Asghar Zamani^{1*}, Mahtab Pouratshi²

^{1,2} Faculty Member, Department of Higher Education Management Studies, Institute for Research & Planning in Higher Education, Tehran, Iran.

ARTICLE INFO

Received: 05.17.2021

Revised: 08.16.2021

Accepted: 09.21.2021

Keyword:

Upstream documents

Higher education

Faculty member

University

Scientific cooperation

***Corresponding Author:**

Asghar Zamani

Email: ofogh557@yahoo.com

ABSTRACT

The aim of this study was to analyze the laws, regulations and upstream documents in the field of higher education from the perspective of scientific cooperation. This descriptive – analytical research used content analysis and documentary study as the research strategy. In the current study, upstream documents and regulations were analyzed and considered the research sample. Data collection tools included checklists and researcher-made forms. Descriptive analysis methods were used for data analyses, investigating alignments regarding scientific collaborations. The results indicated that a great number of upstream documents support different kinds of scientific cooperation and are aligned with scientific cooperation but do not have the necessary executive guarantee. The official documents that support scientific cooperation but do not have the necessary executive guarantee are Comprehensive Scientific Map of Iran, Islamic-Iranian Model of Progress, and the 2025 Horizon of IRAN. In contrast, another document has significant role in the activities of faculty members and has an executive guarantee and the power of punishment and rewards. Nevertheless, it sometimes plays as a barrier for scientific collaborations. In other words, it is not very compatible with teamwork and scientific cooperation.



EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Nowadays, scientific cooperation and team working are important issues. Teamwork and scientific cooperation in the era of globalization requires a sensitive and complex process, and if the right conditions of teamwork are not provided, it can lead to waste of time and energy, and failure of activities. Therefore, organizations and universities are moving towards scientific cooperation, team working and collaborative activities to respond to the needs of stakeholders and society. In transformation of organizations, it is useful to believe that working teams are the most important factor of an organization's success. In the other words, in today knowledge-based society, it can be seen that organizations and institutions believe in teams and teamwork as a specific strategy.

In higher education, one of the most important characteristics of successful universities is the orientation towards team activities and the revival of the spirit of participation and effective cooperation. Team building and team work in the university helps to clearly outline the vision and common goals, and by creating a spirit of trust among human resources, it arouses their sense of commitment and responsibility. Furthermore, through team building and scientific cooperation, positive results such as workload distribution, increasing the flexibility of the workforce, facilitating and integrating the organization's human resources strategies, strengthening and empowering human resources, and providing opportunities for participation and intellectual and mental support of the workforce can be attained. According to the aforementioned issues and the importance of faculty members' scientific cooperation, the aim of this study was to analyze the laws, regulations and upstream documents in the field of higher education from the perspective of scientific cooperation.

Methodology

This descriptive – analytical research used content analysis and documentary study as a research strategy. In this study, upstream documents and regulations were examined. First, the theoretical literature and background of the subject were examined. Then, from a study of upstream documents and regulations, four documents and regulations were purposefully selected including the Comprehensive Scientific Map of Iran, Islamic-Iranian Model of Progress, the 1404 (2025) Horizon of IRAN, and faculty member promotion regulations. Data collection tools were checklists and researcher-made forms. Descriptive analysis method was used for data analysis and investigating alignments regarding scientific collaborations.

Results and discussion

The results indicated that more upstream documents support different kinds of scientific cooperation and are aligned with scientific cooperation. For instance, in five chapters of the Comprehensive Scientific Map of Iran, issues such as participation, cooperative spirit, responsibility and networking are repeatedly mentioned and phrased. The crucial point of this document is mentioned in the second chapter of the document and relates to the desirable quantities of macro indicators of science and technology of the country. In the section of macro indicators of science and technology in the field of teamwork, the number of valid scientific articles with more than one author, the number

of patents with more than one name, the number of research projects with more than one executive is emphasized. In this document, regarding the macro-indicators of science and technology in the field of international cooperation, great attention is paid to the number of joint articles with other countries, particularly Islamic countries, and the number of international collaborative researches. Another document which has a significant role in the activities of faculty members and has executive guarantee and power of reprimand and rewards is faculty members' promotion regulations. It sometimes acts as a barrier for scientific collaborations. In other words, it is not very compatible with teamwork and scientific cooperation.

Conclusion

Based on the objective of this research, the study analyzed the laws, regulations and Upstream Documents in the field of higher education from the perspective of scientific cooperation of faculty members. Comprehensive Scientific Map of Iran, Islamic-Iranian Model of Progress, the 1404 (2025) Horizon of IRAN, and faculty member promotion regulations were the four documents reviewed and analyzed. The results of the research showed that most of the documents support scientific collaborations in various ways and are in line with teamwork and scientific collaborations.

Due to the importance of the upstream documents and their role in scientific cooperation and teamwork in academia and their lack of provision of precise criteria and specific and clear mechanisms for performance evaluation regarding the clauses of these documents, it is recommended that the practitioners and decision makers of this field develop and implement plans and mechanisms of performance evaluation, level of implementation and realization of the goals and clauses of these documents in a detailed and an operational manner in addition to providing evaluation criteria.

Due to the effect of the nature of the disciplines in conducting scientific cooperation and team research work, it is recommended to pay greater attention to humanities and basic science disciplines in the internal and external policies of universities as well as the regulations and upstream documents. It is recommended to avoid equating humanities and basic science disciplines with other fields of technical engineering, agriculture and food industry.



دانشگاه فنی و حرفه‌ای
تفصیلی

کارافان

فصلنامه علمی دانشگاه فنی و حرفه‌ای

ویژه‌نامه ۱۴۰۱، دوره ۱۹، ۱۳۵-۱۱۵

آدرس نشریه: <https://karafan.tvu.ac.ir/>

doi: [10.48301/KSSA.2021.280348.1471](https://doi.org/10.48301/KSSA.2021.280348.1471)



شاپای الکترونیکی: ۲۵۳۸-۴۴۳۰

شاپای چاپی: ۲۳۸۲-۹۷۹۶

مقاله پژوهشی

تحلیلی بر قوانین و مقررات و اسناد بالادستی در حوزه‌ی آموزش عالی از منظر همکاری‌های علمی اعضای هیأت علمی

اصغر زمانی^{*۱}، مهتاب پورتنی^۲

۱ و ۲- عضو هیئت علمی، گروه مطالعات مدیریت آموزش عالی، موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، تهران، ایران.

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>پژوهش حاضر با هدف تحلیل قوانین و مقررات و اسناد بالادستی حوزه‌ی آموزش عالی از منظر همکاری‌های علمی انجام شده است. این پژوهش کاربردی و تحقیق توصیفی-تحلیلی است و در آن از روش تحلیل محتوایی و بررسی اسنادی استفاده شده است. جامعه‌ی مورد مطالعه تحقیق شامل اسناد بالادستی و آیین‌نامه‌ها است. ابزار جمع‌آوری داده‌های پژوهش: فیش، چک لیست‌ها و فرم‌های محقق ساخته بوده و برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل توصیفی استفاده شده است و به بررسی همسویی‌هایی در خصوص همکاری‌های علمی و موضوع پژوهش پرداخته شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد اسناد مورد بررسی به نوعی از همکاری‌های علمی حمایت می‌کنند و همسو با همکاری‌های علمی می‌باشند. اما متأسفانه از ضمانت اجرایی لازم برخوردار نیستند. این اسناد عبارتند از: سند نقشه‌ی جامع علمی کشور، الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت و سند افق چشم‌انداز. در این راستا سند دیگری نیز وجود دارد که نقش جهت‌دهنده‌ای را در فعالیت‌های اعضای هیأت علمی ایفا می‌کند و دارای ضمانت اجرایی و قدرت تنبیه پنهان و پاداش قوی می‌باشد، ولی متأسفانه گاهی نقش بازدارنده در همکاری‌های علمی ایفا می‌نماید و همخوانی چندانی با همکاری‌های علمی ندارد و ناهمسو با آن است.</p>	<p>دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۲/۲۷ بازنگری مقاله: ۱۴۰۰/۰۵/۲۵ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۶/۳۰</p> <p>کلید واژگان: اسناد بالادستی آموزش عالی اعضای هیأت علمی دانشگاه همکاری‌های علمی</p> <p>*نویسنده مسئول: اصغر زمانی پست الکترونیکی: ofogh557@yahoo.com</p>



©2022 Technical and Vocational University, Tehran, Iran. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

مقدمه

تیم‌ها و کار تیمی مهم‌ترین مواردی هستند که در سازمان‌های امروزی اتفاق می‌افتند (دوشانی و صادق رای نیکو، ۲۰۱۵). بر همین اساس شاهد این نکته هستیم که سازمان‌ها و دانشگاه‌های ما به سمت همکاری‌های علمی و فعالیت‌های تیمی و مشارکتی جهت پاسخگویی به نیازهای ذی‌نفعان و جامعه در حرکت می‌باشند و اعتقاد اساسی نیز در تحول سازمان‌ها و خصوصاً دانشگاه، بر این است که تیم‌های کاری مبانی اصلی سازمان هستند؛ باید توجه داشت که زمانی این تیم‌ها مؤثر خواهند بود که بتوانند فرهنگ، فرایندها، سیستم‌ها و روابطشان را مدیریت کنند.

از سوی دیگر جهانی شدن صنعت در آینده، کارهای تیمی را به چالش خواهد کشید. تیم‌ها در آینده، بیشتر و بیشتر از افرادی تشکیل می‌شوند که دارای زبان‌های متفاوت، فرهنگ‌ها، ارزش‌ها و رویکردهایی برای حل مسائل هستند و ما شاهد اختلافات فرهنگی، مشاهده‌ی روابط قدرت، عدم اطمینان، برقراری ارتباط و هماهنگ کردن تلاش‌های اعضای تیم به منظور مؤثر واقع شدن خواهیم بود. به وجود آمدن و پدیدار شدن زمینه‌ای که باعث ایجاد انگیزه‌ی همکاری برای اعضای تیم شود و همچنین، یک تفاهم مشترک در میان اعضای تیم، برای پویایی تیم و کار مؤثر تیمی و نهایتاً موفقیت تیم مهم است. علاوه بر این با توجه به این‌که ارزش‌های فرهنگی مختلف و زبان مختلف، ممکن است سوء تفاهم بین اعضای تیم را افزایش دهد و عملکرد مؤثر کار را دشوار کند، ایجاد «زبان مشترک» که به موجب آن اعضای تیم می‌توانند یکدیگر را درک کنند و ارتباط مؤثری برقرار کنند، حیاتی خواهد بود. بنابراین، تمرینات ساختاری تیم، مانند توضیح نقش، احتمالاً به عنوان یک فعالیت مهم برای موفقیت تیم‌ها خواهد بود. نتیجه این‌که ماهیت کار در قرن بیست و یکم و افزایش جهانی شدن، فعالیت‌های تیمی را به‌عنوان یک اولویت مهم برای مدیران در آینده جلوه‌گر می‌کند. بدون تأکید بر تیم، احتمال موفقیت در سازمان‌های جهانی کاهش خواهد یافت (دیرجی آر و همکاران، ۲۰۱۳)^۱.

کار تیمی در عصر جهانی شدن فرایند حساس و پیچیده‌ای را می‌طلبد و اگر شرایط کار تیمی به خوبی فراهم نگردد، می‌تواند باعث هدر رفت انرژی و زمان و شکست پروژه گردد. این موضوع زمانی که ما از تیم‌های مجازی استفاده می‌کنیم بسیار حساس‌تر نیز می‌گردد و چالش‌هایی منحصر به فرد نمایان می‌شود. زیرا در تیم‌های مجازی علاوه بر نیاز به تجهیزات فناورانه و آشنایی کامل با فرایند و کار آنها، یکی از مواردی که رنگ می‌بازد تعاملات چهره به چهره می‌باشد که خود می‌تواند در مسیر انتقال پیام‌ها اختلال ایجاد نماید. در اینجا «مجازی» را به‌عنوان هر تیمی که یکی یا تعداد بیشتری از اعضای آن جدای از بقیه کار می‌کنند، در نظر می‌گیریم. (منظور این نیست که تیم مجازی تیمی واقعی نیست، بلکه به این معناست که اعضا، تعاملات زیادی یا هیچ تعامل رودررویی، بر اساس رویه‌های معمول ندارند) در برخی موارد، رهبر، تنها عضو تیم است که از لحاظ فیزیکی، جدای از بقیه کار می‌کند. یا ممکن است رهبر در نزدیکی برخی از اعضا کار کند و دیگران از راه دور مشغول به کار باشند. در بعضی از تیم‌های مجازی، رهبر و بیشتر اعضای تیم به صورت فیزیکی با هم کار می‌کنند و فقط تعداد کمی از اعضا از راه دور مشغول فعالیت هستند (استیله-مورفی، ۲۰۱۸)^۲.

بسیاری از مدیران سازمان‌ها به این امر معتقدند که به کار گرفتن تیم‌ها و گروه‌های کاری به آنها اجازه می‌دهد تا سریع‌تر و با هزینه‌ی مناسب‌تر، محصولاتی بهتر تولید کرده و به سطح بالاتری از عملکرد دست یابند (آریان پور و همکاران، ۲۰۰۷). از این رو کارگروهی و کار تیمی روز به روز اهمیت بیشتری پیدا کرده و سازمان‌ها به تشکیل گروه‌های کاری علاقه‌مندتر شده‌اند. از سوی دیگر، کارگروهی در راستای پذیرش تغییرات و شناخت مشارکت فعال اجتماعی و تغییرپذیری امری اجتناب‌ناپذیر است و همانند یک فناوری مؤثر و پیشگام، هم برای شرکت‌ها و سازمان‌ها مزیت راهبردی ایجاد نموده و هم برای کارکنان فرصت‌هایی را فراهم می‌آورد ((فرهی و همکاران، ۲۰۱۰)، به نقل از (جعفرپور، ۲۰۱۸)).

¹ Dyer jr² Steele-Murphy

در آموزش عالی نیز (هیرش و وبر، ۲۰۰۲)^۱ یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های دانشگاه‌های موفق را، گرایش به فعالیت‌های تیمی و احیای روحیه‌ی مشارکت و همکاری سازنده می‌دانند.

تیم‌سازی و کار تیمی در دانشگاه به ترسیم شفاف چشم‌انداز و اهداف مشترک کمک می‌کند و با ایجاد روحیه‌ی اعتماد میان منابع انسانی، حس تعهد و مسؤلیت پذیری‌شان را برمی‌انگیزد. هم‌چنین از طریق تیم‌سازی، توزیع بار کاری، افزایش انعطاف‌پذیری نیروی کار، تسهیل و یکپارچه‌سازی راهبردهای منابع انسانی سازمان، تقویت و توانمندسازی نیروی انسانی و فراهم‌سازی زمینه‌های مشارکت و مساعدت فکری و ذهنی نیروی کار، امکان پذیرتر می‌شود. دانشگاه با تأکید بر تیم‌سازی و کار تیمی، نه تنها می‌تواند زمینه‌ی ایجاد و بهره‌برداری از مهارت‌های چندگانه و اشاعه‌ی روحیه‌ی تعاون، همکاری و مسؤلیت‌پذیری را فراهم نماید، بلکه افرادی را می‌پروراند که به‌صورت مستمر در پی مشارکت در تصمیم‌گیری، حل مسأله و به‌کارگیری دانش و مهارت‌های کسب شده هستند (نادی و همکاران، ۲۰۱۷). در همین راستا اعضای هیأت علمی دانشگاه نقش مهمی در ارتقای کیفیت آموزش عالی و تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآمد موردنیاز جامعه دارند (بهرامی و همکاران، ۲۰۲۱). با توجه به گفته‌های (گارت و همکاران، ۲۰۰۱)^۲، زمانی که اعضای هیأت علمی با یکدیگر همکاری کنند توسعه‌ی حرفه‌ای با مزایای متعدد صورت می‌گیرد. اولاً فعالیت با یکدیگر فرصت‌هایی را برای بحث روی مشکلات، مهارت‌ها و مفاهیم ایجاد می‌کند. دوم، اعضای هیأت علمی می‌توانند مطالب مشترک را با یکدیگر به اشتراک بگذارند. سوم، اعضای هیأت علمی می‌توانند مشکلات دانشجویان در سطح کلاس‌ها یا رده‌ها را مورد بحث قرار دهند. در نهایت، کار کردن به صورت گروهی یک فرهنگ حرفه‌ای مشترک ایجاد می‌کند و بنابراین، به پایداری تغییرات در طول زمان کمک می‌کند. مثلاً، برخی اعضای هیأت علمی باید بازنشسته شده و اعضای هیأت علمی جدیدی به دانشکده ملحق شوند (گاست و همکاران، ۲۰۱۷)^۳. به زعم (گاسکی، ۲۰۰۰)^۴ فعالیت‌های توسعه‌ی حرفه‌ای موفق باید روی دانش و مهارت‌ها و هم‌چنین، رویکردهای عضو هیأت علمی تأثیر داشته باشند. چرا که عوامل متعددی وجود دارند که می‌توانند از توسعه‌ی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی به صورت تیمی جلوگیری کرده و یا آن را تقویت کنند (بینخورست و همکاران، ۲۰۱۵؛ بورگ، ۲۰۱۲؛ امیم و همکاران، ۲۰۰۹؛ وانگریکن و همکاران، ۲۰۱۵)^۵.

تحقیقات انجام شده عوامل مؤثر متعددی را در سطح تک استادی (انفرادی)، تیمی و سطح سازمانی بیان کرده‌اند. نمونه‌های عوامل در سطح استاد (فرد) شامل رویکرد و نگرش مثبت به کار تیمی و شناخت فرایندهای کار تیمی (وانگریکن و همکاران، ۲۰۱۵) و تمرکز به مشارکت و تجارب استاد (مثل تجربه‌ی طراحی برنامه‌ی درسی) می‌باشد (بینخورست و همکاران، ۲۰۱۵). برخی عوامل مؤثر در سطح تیم شامل اعتماد بین اعضای تیم (امیم و همکاران، ۲۰۰۹)، نا همگونی تیم و اندازه‌ی تیم (وانگریکن و همکاران، ۲۰۱۵) و رهبری (بورگ، ۲۰۱۲) قابل اشاره است. در نهایت، عوامل سازمانی که موفقیت تیم‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهند شامل حمایت دانشکده (بینخورست و همکاران، ۲۰۱۵؛ وانگریکن و همکاران، ۲۰۱۵) و فرهنگ دانشکده (وانگریکن و همکاران، ۲۰۱۵) می‌باشند.

اگر فعالیت‌ها و عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه را در سه رکن اساسی آموزش، پژوهش و خدمات اجتماعی و مشاوره‌ای ببینیم، واضح و مبرهن است که در حوزه‌ی آموزش، توجه به افزایش یادگیری از منظر کمی و کیفی، در اغلب محیط‌های آکادمیک مورد توجه می‌باشد و اعضای هیأت علمی به آن اهتمام می‌ورزند. از همین‌رو، تدریس و یاددهی بر اساس فعالیت‌های یادگیری مؤثر، خصوصاً بر اساس همراهی و تجارب دانشجویان در چند سال گذشته، در نظام آموزش عالی گسترش یافته است و این امر منجر به گسترش طرح‌های یادگیری سازنده که برپایه مشارکت هستند، انجامیده

¹ Hirsch & Weber

² Garet

³ Gast

⁴ Guskey

⁵ Binkhorst; Borg; Eameaim; Vangrieken

است. در واقع، رسالت آموزش عالی ایجاب می‌کند تا همگام با ظهور فناوری‌های جدید و انتظارات ذی‌نفعان حرکت کند (زمانی و پورآتشی، ۲۰۱۹). یکی از این انتظارات که ذینفعان از آموزش عالی دارند بحث مشارکت در یاددهی و یادگیری است و ظهور فناوری‌های جدید نیز باعث شده است تا یاددهی و یادگیری از طریق این فناوری‌ها بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد (زمانی و پورآتشی، ۲۰۱۹).

در حوزه‌ی خدمات اجتماعی و مشاوره‌ای نیز آنچنان که از عنوان مشخص است، به صورت گروهی و مشارکتی و بعضاً تیمی، این مهم انجام می‌پذیرد. صرف‌نظر از کار تیمی و همکاری‌های علمی در حوزه‌ی آموزش و خدمات اجتماعی و مشاوره‌ای اعضای هیأت علمی، نکته اینجاست که در حوزه‌ی پژوهش و فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی نیز، همکاری‌های علمی مشترک و کار تیمی اهمیت بیشتر دارد. چرا که نتایج این حوزه بسیار بیشتر از دو جنبه‌ی قبلی می‌تواند مؤثر باشد و به نتایج اثربخشی برسد. لذا امروزه شاهد توجه و گسترش پژوهش‌های میان‌رشته‌ای و بین‌رشته‌ای هستیم که تحت تأثیر عوامل مختلف و اسناد بالادستی هم قرار می‌گیرد. بر همین اساس باید بررسی نمود که آیا اسناد بالادستی در حوزه‌ی آموزش عالی که نقش جهت دهنده‌ای در فعالیت‌های علمی دانشگاهی دارند با رویکرد کار تیمی و همکاری‌های علمی در آموزش عالی هم‌راستا هستند یا خیر؟ که این پژوهش با هدف تحلیل قوانین و مقررات و اسناد بالادستی در حوزه‌ی آموزش عالی از منظر همکاری‌های علمی سعی در پاسخ به این سوال دارد که چه همسویی‌هایی در قوانین و مقررات حوزه‌ی آموزش عالی از حیث توجه به همکاری‌های علمی در فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها وجود دارد؟

نتایج بررسی سابقه‌ی پژوهش در این خصوص گویای این نکته بود که با همدی این مهم و نقاط قوت و مزایای کار تیمی، عملاً عملکرد بالایی از تیم‌ها را مشاهده نمی‌کنیم. زیرا تیم ممکن است اهداف و معیارهای عملکردش روشن نباشد، تیم ممکن است از افراد با مهارت‌های غلط که وظیفه‌ی آنهاست تشکیل شده باشد، دینامیک تیم ممکن است خلاقیت و تصمیم‌گیری خوب را پرورش ندهد، یا تیم ممکن است که نداند به چه روشی مشکلات خودش را حل کند و باعث پیشرفت عملکرد تیم شود. نیروهای درون تیمی ممکن است پروراندن خلاقیت و تصمیم‌گیری خوب نباشند. یا تیم نداند چگونه مشکلاتش را حل کند و عملکردش را ارتقاء بخشد (پورصادق، ۲۰۱۳).

(بهنیا و همکاران، ۲۰۱۶) اشاره می‌کنند که، حسادت، غرور، تصور از دست دادن قدرت، ترس از به تهدید افتادن موقعیت حرفه‌ای و ناتوانی در برقراری ارتباط و همکاری مؤثر با دیگران به دلیل نگرش نامناسب و عدم آگاهی نسبت به روند انجام فرایند کار گروهی است که از جمله عوامل مؤثر بر نگرش افراد نسبت به کار گروهی در کشورهای اروپایی است.

(لئون-دل-بارکو و همکاران، ۲۰۱۹)^۱ در پژوهشی با عنوان «اهداف دانشگاهی دانشجویان هنگام کار در تیم‌ها: پرسش اهداف علمی در کار گروهی» به این نتیجه رسیدند که کار گروهی یک روش بسیار متداول در آموزش عالی است و به رشد شخصی و حرفه‌ای دانشجویان منجر می‌شود. اهدافی که دانشجویان هنگام کار در تیم‌ها دنبال می‌کنند، چگونگی سازماندهی و تنظیم رفتار آنها و نحوه‌ی نزدیک شدن به وظایف را تعیین می‌کند. اهداف دانشگاهی نیز یک متغیر وابسته هستند که می‌تواند شرایط موفقیت گروه را مشروط کند، زیرا آنها دانشجویان را به سمت مشارکت در کار و میل به افزایش شایستگی دانشگاهی و یادگیری هدایت می‌کنند.

(گانت و ترسی، ۲۰۲۰)^۲ در پژوهشی که در رابطه با اثرکلی تمرین‌های گروه‌های هنری، ماتریسی برای تقویت کار تیمی و یادگیری مشترک در آموزش عالی، انجام داده‌اند بیان داشتند؛ شیوه‌های کار گروهی در طول قرن‌ها برای هنرهای زیبا و تجسمی ضروری بوده است. مهارت کار در مجامع، از جمله کار تیمی و یادگیری مشارکتی، به‌طور فزاینده‌ای

¹ Barco

² Gaunt & Treacy

به‌عنوان ویژگی‌های مهم و حرفه‌ای قابل انتقال شناخته می‌شود. با این حال، بسیاری از آموزش گروه‌ها با تکیه بر تجربه در یک تخصص خاص عملی و مجسم است. و در نهایت، یک ماتریس که چارچوبی برای پشتیبانی از پویایی دانشجویان و اساتید در آموزش هنرهای عالی ایجاد می‌کند، ارائه می‌دهند. ارزیابی وضعیت کارگروهی و کار تیمی در کشور ما نیز توسط محققین داخلی مورد بررسی قرار گرفته است و موانع و چالش‌هایی در این خصوص شناسایی شده است. کشور ما دارای یکی از فردگراترین فرهنگ‌ها در جهان است. در کشور ما، ضعف در کار جمعی، گروهی و تیمی در حوزه‌های مختلف، همواره مورد تأکید محققان و مدیران داخلی و خارجی بوده است (تسلیمی و همکاران، ۲۰۱۰).

در ایران عواملی مانند اختلافات شخصی و ارتباطات درون گروهی ضعیف و پنداشت نامناسب از درخواست کمک، عدم آگاهی کافی نسبت به روند انجام فرایند کارگروهی و نداشتن شناخت کافی نسبت به نقش خود و سایر اعضای گروه از عوامل مخاطره آمیز برای فرایند کارگروهی گزارش شده است (بهنیا و همکاران، ۲۰۱۶؛ شقایق فرد و همکاران، ۲۰۱۳).

(زمانی و پورآتش، ۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان تدریس تیمی (Team-Teaching) در آموزش عالی: تجارب زیسته و تیم‌سازی مجازی در یاددهی و یادگیری الکترونیکی به این نتیجه رسیدند که با توجه به شرایط خاص آموزش عالی در ایران و خصوصاً دوره‌های آموزش الکترونیکی، اجرای روش تدریس تیمی با چالش‌های متعددی از جمله عدم هماهنگی اساتید، سردرگمی دانشجو و غیره روبرو می‌باشد که می‌تواند به افت کیفیت آموزشی منجر گردد. همچنین، در بعد موفقیت استاد در تیم‌سازی و ایجاد تیم‌های مجازی برای تدریس، با وجود فراهم بودن زیرساخت‌های فنی و آموزشی، توانمندی‌های شخصی اساتید در سطح مطلوبی نمی‌باشد.

(جعفرپور، ۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان آسیب‌شناسی کارگروهی در سازمان‌های کشور، به این نتیجه رسید که آسیب‌های موجود در مسیر تحقق کارگروهی مشتمل بر ۴۸ شاخص می‌باشد که مواردی چون: فقدان سیستم ارزیابی عملکرد، عدم آموزش کارگروهی به اعضا، شناخت ناکافی از محیط کاری سازمان، وجود تعارضات حل نشده در گروه و غیرقابل اندازه‌گیری بودن اهداف، به‌عنوان مهم‌ترین آسیب‌ها و عدم وفاداری اعضای گروه و رهبر به یکدیگر، وجود جو رسمی و غیر راحت بین اعضا و عدم اعتماد اعضای گروه و رهبر به یکدیگر به عنوان کم‌اهمیت‌ترین آسیب‌ها می‌باشند. وی در بخش دیگری از نتایج اشاره نمود که درحالی که بین دیدگاه پاسخگویان در خصوص آسیب‌های ساختاری و محیطی بر حسب سن ایشان تفاوت معناداری مشاهده نشده پاسخگویان در گروه سنی کمتر از ۳۰ سال درمقایسه با سایرین، بیشتر بر آسیب‌های رفتاری کارگروهی تأکید کردند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر با هدف «تحلیلی بر قوانین و مقررات و اسناد بالادستی در حوزه‌ی آموزش عالی از منظر همکاری‌های علمی» انجام شده است. این پژوهش کاربردی و از نظر ماهیت تحقیق، تحقیق توصیفی - تحلیلی است و در آن از روش تحلیل محتوایی و بررسی اسنادی به عنوان راهبرد پژوهش استفاده شده است. در این پژوهش، ابتدا به بررسی مبانی نظری و پیشینه‌ی موضوع با توجه به‌عنوان پژوهش پرداخته شده است و سپس، از جامعه‌ی مورد مطالعه‌ی تحقیق که شامل اسناد بالادستی و آیین‌نامه‌ها است، ۴ سند و آیین‌نامه به صورت هدفمند شامل: آیین‌نامه‌های ارتقاء، سند نقشه جامع علمی کشور، سند الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت و افق چشم انداز ۱۴۰۴ ایران، انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات و داده‌های پژوهش: فیش، چک لیست‌ها و فرم‌های محقق ساخته بوده است و برای تفسیر و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل توصیفی بهره‌گیری شده است و به بررسی همسویی‌های در خصوص همکاری‌های علمی و موضوع پژوهش پرداخته شده است.

یافته‌های پژوهش

همسویی‌های موجود در قوانین و مقررات حوزه‌ی آموزش عالی از حیث توجه به همکاری‌های علمی

جدول ۱. سند چشم انداز ۲۰ ساله جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی (مقام معظم رهبری (مدظله

(عالی)، ۲۰۰۳)

ردیف	سند مرجع	متن
۱	سند چشم انداز ۲۰ ساله جمهوری اسلامی ایران	فعال، مسئولیت‌پذیر، ایثارگر، مومن، رضایتمند، برخوردار از وجدان کاری، انضباط، روحیه تعاون و سازگاری اجتماعی، متعهد به انقلاب و نظام اسلامی و شکوفایی ایران و مفتخر به ایرانی بودن

در این سند با توجه به کلان‌نگری و کلی بودن آن صرفاً به روحیه‌ی تعاون و سازگاری اجتماعی اشاره شده است که لازمه‌ی همکاری‌های علمی می‌باشد.

جدول ۲. سند نقشه‌ی جامع علمی کشور (احمدی نژاد، ۲۰۱۰)

ردیف	فصل سند	شماره بند	متن سند
۱	فصل اول: ارزش‌های بنیادین	بند ۵	آزاداندیشی و تبادل آراء و تضارب افکار (جدال احسن)
۲	فصل اول: ارزش‌های بنیادین	بند ۹	تعامل فعال و الهام بخش با محیط جهانی و فرایندهای توسعه‌ی علم و فناوری در جهان
۳	فصل اول: ارزش‌های بنیادین	بند ۱۰	اخلاق محوری، تقدم مصالح عمومی بر منافع فردی و گروهی، تقویت روحیه‌ی تعاون و مشارکت و مسئولیت‌پذیری آحاد جامعه‌ی علمی و نهادهای مرتبط با آن
۴	فصل دوم: وضع مطلوب علم و فناوری	بند ۸-۲	گسترش همکاری در حوزه‌های علوم و فناوری با مراکز علمی معتبر بین‌المللی
۵	فصل دوم: وضع مطلوب علم و فناوری	بند ۴-۳	حضور مسئولانه و مؤثر در نظام اجتماع
۶	فصل دوم: وضع مطلوب علم و فناوری	کمیته‌های مطلوب اهم شاخصهای کلان علم و فناوری - کشور (کارگروهی)	تعداد مقالات علمی معتبر با بیش از یک نویسنده، تعداد ثبت اختراعات با بیش از یک نام تعداد طرح‌های تحقیقاتی با بیش از یک مجری
۷	فصل دوم: وضع مطلوب علم و فناوری	کمیته‌های مطلوب اهم شاخصهای کلان علم و فناوری کشور (مشارکت بین‌المللی)	تعداد مقالات مشترک با کشورهای دیگر به ویژه کشورهای اسلامی، تعداد پژوهشهای بین‌المللی مشارکتی
۸	فصل دوم: وضع مطلوب علم و فناوری	کمیته‌های مطلوب اهم شاخصهای کلان علم و فناوری کشور (اثربخشی)	میزان مشارکت دانشمندان و محققان کشور در تصمیم‌گیری امور مربوط به علم و فناوری

ردیف	فصل سند	شماره بند	متن سند
۹	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	راهبردهای ملی: راهبردکلان ۱ ۲-۴ بند ۱۰	سیاست‌گذاری و برنامه ریزی مشترک شورای عالی حوزه‌های علمیه و شوراهای انقلاب فرهنگی به منظور ساماندهی و ارتقای تعامل حوزه و دانشگاه در تولید و توسعه‌ی علم در پرتو آموزه‌های اسلامی
۱۰	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبرد کلان ۱ ۲-۴ بند ۱۹	ایجاد شبکه‌ی هماهنگی و همکاری فعالیت‌های مالی بین نهادهای تامین مالی علم و فناوری
۱۱	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبردکلان ۲-۱۰۴ بند ۲۱	سیاست‌گذاری و برنامه ریزی مشترک و متمرکز تربیتی برای رسانه‌ها و نهادها و مراکز مؤثر بر تربیت به منظور همسویی با نظام رسمی آموزش و پرورش
۱۲	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	راهبردهای ملی: راهبردکلان ۲ ۲-۴ بند ۶	ارتقای سطح مشارکت دانشمندان و نقش آفرینان در عرصه‌ی علم و فناوری در ایفای رسالت‌های اجتماعی و تعمیق و ترویج و احترام به ارزش‌های اصیل اسلامی و ایرانی و اخلاق حرفه‌ای و بهره برداری از ذخایر غنی فرهنگی
۱۳	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبردکلان ۲-۴ بند ۸	نهادینه سازی تعهد و انضباط اجتماعی و قانون‌مداری و روحیه‌ی تلاش برای گسترش عدالت و رفاه و سلامت جامعه‌ی دانش آموختگان با مشارکت معلمان و استادان
۱۴	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	راهبردهای ملی: راهبردکلان ۲-۴ بند ۳	ساماندهی و تسهیل مشارکت دانشمندان در نظام تصمیم‌گیری کلان کشور و نهادینه سازی فرهنگ پژوهش و ارزیابی و نظارت در سطوح مختلف تصمیم‌گیری
۱۵	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	راهبردهای ملی: راهبردکلان ۲-۴ بند ۴	ساماندهی و تقویت انجمن‌ها و جمعیت‌های علمی به منظور ایفای نقش مرجعیت علمی و ارتقای مشارکت در تصمیم‌سازی‌ها و توسعه و ترویج و انتشار علم و فناوری
۱۶	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبردکلان ۴ ۲-۴ بند ۲	حمایت از ایجاد و توسعه‌ی شبکه‌های تحقیقاتی و فناوری به منظور افزایش تعاملات و تسهیل انتقال و انتشار دانش
۱۷	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبردکلان ۴ ۲-۴ بند ۷	اولویت دهی به میزان مشارکت در برنامه ریزی‌های ملی، میزان اثربخشی در توسعه‌ی علم و فناوری و افزایش کمیت و کیفیت برنامه‌های ترویجی در حوزه‌ی علم در شاخص‌های ارزیابی و رتبه بندی انجمن‌ها و جمعیت‌های مردمی
۱۸	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبردکلان ۲-۴ بند ۸	حمایت از برگزاری همایش‌های تخصصی توسط انجمن‌ها و جمعیت‌های علمی به‌ویژه در حوزه‌های اولویت‌دار و تسهیل واگذاری نشریات علمی و تخصصی به آنها
۱۹	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبردکلان ۴ ۲-۴ بند ۹	تسهیل و تشویق حضور و مشارکت دانشمندان در همایش‌های داخلی و بین‌المللی در حوزه‌های اولویت دار
۲۰	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبردکلان ۴ ۲-۴ بند ۱۰	ایجاد نهادهای رسالت رصد علم و فناوری در حوزه‌های اولویت دار با مشارکت انجمن‌های علمی و مراکز دانشگاهی و موسسات غیردولتی

ردیف	فصل سند	شماره بند	متن سند
۲۱	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	راهبردهای ملی راهبرد کلان ۵،۴-۲ بند ۳	تعامل مؤثر و سازنده‌ی نهادهای علمی حوزوی و دانشگاهی، به منظور تقویت نگرش اسلامی به علم و بازسازی تمدن، نوین اسلامی
۲۲	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبرد کلان ۵ ۴-۲ بند ۵	ارتقای همکاری نظام‌مند حوزه‌های علمیه و دانشگاه‌ها و آموزش و پرورش در فرایند برنامه ریزی آموزشی و تالیف کتب درسی به منظور تعمیق تعالیم دینی و تقویت ابعاد تربیتی
۲۳	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبرد کلان ۴،۴-۲ بند ۶	حمایت از برگزاری نشست‌ها و هم‌اندیشی‌های مشترک میان دانشمندان علوم انسانی و علوم پایه و طبیعی با دانشمندان علوم دینی برای بررسی چالش‌های حوزه‌ی علم و دین
۲۴	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	راهبردهای ملی: راهبرد کلان ۵،۴-۲ بند ۷	حمایت از شبکه سازی دانشمندان و موسسات تحقیقاتی دینی در حوزه‌های مختلف دانش خصوصا علوم انسانی
۲۵	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	راهبردهای ملی: راهبرد کلان ۵،۴-۲ بند ۸	حمایت از تاسیس پژوهشکده‌های بین رشته ای مأموریت‌گرا در حوزه‌های دینی علمی با حضور محققان حوزه و دانشگاه
۲۶	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	راهبردهای ملی: راهبرد کلان ۵،۴-۲ بند ۹	حمایت از حضور مؤثر و نظام‌مند مدرسین حوزه در دانشگاه و بلعکس به منظور استفاده از تجربیات یکدیگر و تقویت تعاملات فکری
۲۷	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبرد کلان ۴،۴-۲ بند ۷	حمایت از مشارکت مردم و نهادهای عمومی و غیردولتی و همچنین گسترش فرهنگ وقف در حوزه‌ی آموزش عالی با حفظ کارکردهای سیاست‌گذاری و نظارتی دولت
۲۸	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبرد کلان ۴-۲ بند ۱۱	ساماندهی و توسعه قطب‌های علمی از جمله قطب‌های مشترک بین حوزه و دانشگاه به منظور انجام فعالیت‌های علمی ویژه و مأموریت‌گرا در حوزه‌های اولویت‌دار
۲۹	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبرد کلان ۴،۴-۲ بند ۲۴	ایجاد ساز و کار مناسب برای حضور تمام وقت اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها و افزایش تعاملات علمی استاد و دانشجو در خارج از کلاس با تاکید بر شاگردپروری
۳۰	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبرد کلان ۴-۲ بند ۲۷	تقویت مشارکت عمومی در آموزش و پرورش با حفظ کارکردهای سیاست‌گذاری و نظارتی نظام از طریق تسهیل تاسیس مدارس غیردولتی حمایت از فعالیت‌های آموزشی تشویق واقفین و خیرین و حمایت از گسترش مدارس موفق
۳۱	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبرد کلان ۴،۴-۲ بند ۳۸	تقویت و حمایت از آموزش‌های مهارتی از طریق تمرکز در سیاست‌گذاری نظارت به همراه تقویت مشارکت‌های بخش‌های غیردولتی
۳۲	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبرد کلان ۴-۲ بند ۵۰	افزایش همکاری اولیای دانش آموزان با مدرسه و آموزش خانواده‌ها
۳۳	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبرد کلان ۴-۲ بند ۵۱	تدوین برنامه‌ی جامع مشارکت میان خانواده و نهادهای تربیتی آموزشی

ردیف	فصل سند	شماره بند	متن سند
۳۴	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	راهبردهای ملی: راهبردکلان ۲-۷،۴-۲ بند ۱۵	حمایت از ایجاد و توسعه‌ی شبکه‌های آزمایشگاهی تخصصی در حوزه‌های اولویت‌دار و طراحی ساز و کارهای انگیزشی مناسب برای مشارکت داوطلبانه در شبکه
۳۵	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	راهبردهای ملی: راهبردکلان ۲-۸،۴-۲ بند ۴	ارتقاء همکاری‌های علمی و تحقیقاتی در بین پژوهشگران اعضای هیأت علمی، دانشجویان و طلاب در عرصه‌های مختلف علم و فناوری
۳۴	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	راهبردهای ملی: راهبردکلان ۸ ۲-۴ بند ۵	ارتقای بهره‌وری و منابع انسانی موسسات علمی و پژوهشی اعم از اعضای هیئت علمی و دانشجویان تحصیلات تکمیلی و تقویت روحیه‌ی تلاش جهادی و گسترش تعاملات معلم و متعلم
۳۷	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	راهبردهای ملی: راهبردکلان ۲-۹،۴-۲ بند ۲	توسعه و تقویت شبکه‌ی مناسبات ملی و فراملی دانشمندان و پژوهشگران و همکاری بین‌المللی با اولویت کشورهای اسلامی و کشورهای فارسی زبان
۳۸	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	راهبردها ملی: راهبردکلان ۹،۴-۲-۹،۴-۲ بند ۲	همکاری فعال با جهان اسلام و ایفای نقش پیشگامی برای تولید معرفت علمی مورد نیاز تمدن نوین اسلامی
۳۹	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبردکلان ۹ ۲-۴ بند ۷	همکاری بین‌المللی با اولویت کشورهای جهان اسلام با توجه به مزیت‌های نسبی و منابع هر کشور
۴۰	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبردکلان ۲-۹،۴-۲ بند ۸	ایجاد شبکه‌های پژوهشی در داخل و خارج از کشور برای انتشار و تبادل دانش و فناوری متناسب با اولویت‌های ملی و بهره‌گیری از فرصت‌های جهانی
۴۱	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبردکلان ۲-۹،۴-۲ بند ۹	ایجاد پژوهشگاه‌های بین‌المللی و فراملی به منظور توسعه همکاری‌های بین‌المللی به ویژه با کشورهای جهان اسلام ساماندهی تعامل و ارتباطات بین‌المللی
۴۲	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبردکلان ۲-۹،۴-۲ بند ۱۲	ساماندهی تعاملات و ارتباطات بین‌المللی در حوزه‌ی علم و فناوری بین‌المللی بین سازمان‌ها مجامع دانشمندان و متخصصان و افزایش برگزاری نشست‌های علمی مشترک
۴۳	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبردکلان ۹ ۲-۴ بند ۱۳	حمایت از طرح‌های پژوهشی و فناوری بین الملل با سرمایه‌گذاری‌های مشترک و تسهیل همکاری‌های با موسسات فناوری خارجی و گسترش تعاملات فناورانه با کشورهای دارای فناوری پیشرفته با روش‌های نظیر مشارکت در کنسرسیوم‌ها با رعایت سیاست‌های نظام
۴۴	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبردکلان ۹ ۲-۴ بند ۱۴	فراهم آوردن بستر مشارکت دانشمندان ایرانی در مجامع و مراکز برتر جهان و بهره‌گیری از دانشمندان شناخته شده جهانی در ایران برای تبادل آرا و نظرات و معرفی و دیگری نیز با اولویت کشورهای جهان اسلام
۴۵	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبردکلان ۲-۹،۴-۲ بند ۱۷	تقویت و توسعه‌ی نظام مند همکاری دانشگاه‌های کشور با دانشگاه‌های بزرگ و معتبر جهانی به ویژه با دانشگاه‌های جهان

ردیف	فصل سند	شماره بند	متن سند
			اسلام با اولویت دوره‌های تکمیل تحصیلات تکمیلی و با انجام پژوهش‌های مشترک
۴۶	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبردکلان ۲-۹،۴ بند ۲۲	مشارکت فعال در تنظیم معیارها و اهداف نظام اعتبار سنجی و رتبه بندی مراکز آموزش عالی در منطقه جهان اسلام
۴۷	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبردکلان ۹-۴ بند ۲۳	تقویت و توسعه‌ی همکاری‌های الهام بخش و اثرگذار با دانشگاه‌های کشورهای جهان اسلام و بهره‌برداری از ظرفیت دانشگاه‌های کشورهای پیشرو در علم و فناوری از طریق تبادل استاد و دانشجو و اجرای دوره‌های آموزشی مشترک در رشته‌های اولویت‌دار
۴۸	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبردکلان ۹-۴ بند ۲۴	جلب مشارکت مؤثر متخصصان و پژوهشگران ایرانی و غیر ایرانی مقیم خارج از کشور
۴۹	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	راهبردهای ملی: راهبردکلان ۲-۴، ۱۰ بند ۲	تقویت تعامل مؤثر حوزه و دانشگاه به منظور تولید علوم انسانی و هنر
۵۰	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبردکلان ۲-۱۰،۴ بند ۵	حمایت از تاسیس انجمن‌ها و پژوهشگاه‌ها و قطب‌های علمی مشترک بین حوزه و دانشگاه به منظور شکل‌گیری و تکمیل دیدگاه‌ها و نظریات اسلامی در حوزه‌ی علوم انسانی
۵۱	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبردکلان ۲-۱۰،۴ بند ۶	طراحی و توسعه برنامه‌های پژوهشی فرصت‌های مطالعاتی و آموزشی مشترک میان حوزه و دانشگاه و ایجاد مراکز پژوهشی و آموزشی مشترک
۵۲	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبردکلان ۱-۱۰،۴ بند ۲	ایجاد گرایش‌های میان رشته‌ای بین شاخه‌های علوم اسلامی و علوم انسانی و سایر علوم
۵۳	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبردکلان ۱-۱۰،۴ بند ۳	حمایت از تأسیس و گسترش فعالیت مراکز آموزشی و پژوهشی هنر اسلامی با مشارکت حوزه‌های علمیه
۵۴	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	راهبردهای ملی: راهبردکلان ۲-۱۲،۴ بند ۲	حمایت از شرکتهای طراحی مهندسی برای مشارکت در طرح‌های بین‌المللی
۵۵	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	راهبردهای ملی: راهبردکلان ۱۲-۴، ۸ بند ۲	حمایت از شرکت‌های طراحی و مهندسی به منظور کاربردی کردن دانش فنی تولید شده در پژوهشگاه‌ها و دانشگاه‌ها
۵۶	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبردکلان ۱۳-۴، ۵ بند ۲	تقویت تعامل میان علوم پایه با سایر علوم
۵۷	فصل چهارم : راهبردها و اقدامات ملی	اقدامات ملی: راهبردکلان ۱۳-۴، ۶ بند ۲	شبکه‌سازی مؤسسات آموزشی و پژوهشی در حوزه‌ی علوم پایه به منظور افزایش هماهنگی و همکاری و تقویت تحقیقات بین رشته ای از طریق اشتراک امکانات، تجهیزات، تقسیم کارهای پژوهشی و جذب نخبگان علمی
۵۸	فصل پنجم: چارچوب نهادی علم و فناوری و نوآوری	تقسیم کار ملی در نظام علم و فناوری ۱-۵	کلیه‌ی بندهای این فصل بصورت گروهی تعریف شده است.

- در این سند در بندهای مختلف جدول فوق، به کرات به روحیه‌ی تعاون، تعامل، کار مشترک و یا مسئولیت‌پذیری و شبکه‌سازی و کلماتی از این دست اشاره شده است که همگی لازمه‌ی کار تیمی و همکاری‌های علمی می‌باشند. اما در چند بند به صورت خاص به فعالیت‌های علمی‌اساتید در قالب کارگروهی اشاره شده است و مصادیقی نیز برای آن ذکر شده است. که اهم موارد مرتبط با موضوع پژوهش حاضر عبارتند از:
- شبکه‌سازی مؤسسات آموزشی و پژوهشی در حوزه‌ی علوم پایه به منظور افزایش هماهنگی و همکاری و تقویت تحقیقات بین رشته‌ای از طریق اشتراک امکانات، تجهیزات، تقسیم کارهای پژوهشی و جذب نخبگان علمی
 - تقویت تعامل میان علوم پایه با سایر علوم
 - طراحی و توسعه‌ی برنامه‌های پژوهشی فرصت‌های مطالعاتی و آموزشی مشترک میان حوزه و دانشگاه و ایجاد مراکز پژوهشی و آموزشی مشترک
 - تقویت تعامل مؤثر حوزه و دانشگاه به‌منظور تولید علوم انسانی و هنر
 - مشارکت فعال در تنظیم معیارها و اهداف نظام اعتبارسنجی و رتبه‌بندی مراکز آموزش عالی در منطقه جهان اسلام
 - حمایت از طرح‌های پژوهشی و فناوری بین‌الملل با سرمایه‌گذاری‌های مشترک و تسهیل همکاری‌های با مؤسسات فناوری خارجی و گسترش تعاملات فناورانه با کشورهای دارای فناوری پیشرفته با روش‌های نظیر مشارکت در کنسرسیوم‌ها با رعایت سیاست‌های نظام
 - ایجاد پژوهشگاه‌های بین‌المللی و فراملی به منظور توسعه‌ی همکاری‌های بین‌المللی به‌ویژه با کشورهای جهان اسلام ساماندهی تعامل و ارتباطات بین‌المللی
 - ایجاد شبکه‌های پژوهشی در داخل و خارج از کشور برای انتشار و تبادل دانش و فناوری متناسب با اولویت‌های ملی و بهره‌گیری از فرصت‌های جهانی
 - ارتقاء همکاری‌های علمی و تحقیقاتی در بین پژوهشگران اعضای هیأت علمی، دانشجویان و طلاب در عرصه‌های مختلف علم و فناوری
 - ایجاد سازوکار مناسب برای حضور تمام‌وقت اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها و افزایش تعاملات علمی استاد و دانشجو در خارج از کلاس با تاکید بر شاگردپروری
 - ساماندهی و توسعه‌ی قطب‌های علمی از جمله قطب‌های مشترک بین حوزه و دانشگاه به منظور انجام فعالیت‌های علمی ویژه و مأموریت‌گرا در حوزه‌های اولویت‌دار
 - حمایت از برگزاری نشست‌ها و هم‌اندیشی‌های مشترک میان دانشمندان علوم انسانی و علوم پایه و طبیعی با دانشمندان علوم دینی برای بررسی چالش‌های حوزه علم و دین
 - ارتقای همکاری نظام‌مند حوزه‌های علمیه و دانشگاه‌ها و آموزش و پرورش در فرایند برنامه‌ریزی آموزشی و تألیف کتب درسی به منظور تعمیق تعالیم دینی و تقویت ابعاد تربیتی
 - حمایت از ایجاد و توسعه‌ی شبکه‌های تحقیقاتی و فناوری به منظور افزایش تعاملات و تسهیل انتقال و انتشار دانش
 - ارتقای سطح مشارکت دانشمندان و نقش‌آفرینان در عرصه‌ی علم و فناوری در ایفای رسالت‌های اجتماعی و تعمیق و ترویج و احترام به ارزش‌های اصیل اسلامی و ایرانی و اخلاق حرفه‌ای و بهره‌برداری از ذخایر غنی فرهنگی
 - تعداد مقالات مشترک با کشورهای دیگر به ویژه کشورهای اسلامی، تعداد پژوهش‌های بین‌المللی مشارکتی

- تعداد مقالات علمی معتبر با بیش از یک نویسنده، تعداد ثبت اختراعات با بیش از یک نام، تعداد طرح‌های تحقیقاتی با بیش از یک مجری.
- گسترش همکاری در حوزه‌های علوم و فناوری با مراکز علمی معتبر بین‌المللی.

جدول ۳. سند الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت (الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت، ۲۰۱۱)

ردیف	بند سند	متن
۱	مبانی جامعه شناختی	جامعه به عنوان بستر تعامل و مشارکت در جهت تأمین انواع نیازها و شکوفایی استعدادها، نافی هویت فردی، اختیار و مسئولیت اعضا نیست ولی می‌تواند به بینش، گرایش، منش، توانش و کنش ارادی آنها جهت دهد و از افراد به ویژه نخبگان اثر پذیرد.
۲	مبانی جامعه شناختی	جامعه دینی مبتنی بر شکل‌گیری مناسبات اجتماعی بر اساس اصول و ارزشهای دینی است و دینداری فردی آحاد جامعه به تنهایی ضامن تحقق جامعه‌ی دینی نیست.
۳	آرمان‌ها	آرمانهای الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، ارزشهای بنیادین فرازمانی و فرامکانی جهت دهنده پیشرفت است. مبنایی ترین این ارزشها، نیل به خلافت الهی و حیات طیبه است. اهم ارزش‌های تشکیل دهنده حیات طیبه عبارتند از: معرفت به حقایق، ایمان به غیب، سلامت جسمی و روانی، مدارا و همزیستی با هم‌نوعان، رحمت و اخوت با مسلمانان، مقابله مقتدرانه با دشمنان، بهره‌برداری کارآمد و عادلانه از طبیعت، تفکر و عقلانیت، آزادی مسئولانه، انضباط اجتماعی و قانون‌مداری، عدالت همه جانبه، تعاون، مسئولیت‌پذیری، صداقت، نیل به کفاف، استقلال، امنیت و فراوانی.
۴	افق	ایران در آن زمان از تداوم رهبری فقیه عادل، شجاع و توانمند و ضمانت کافی برای سیاست‌ها، قوانین و نظامات مبتنی بر اسلام برخوردار است و همچنان با اتکا به آرای عمومی از طریق مشارکت آزادانه‌ی مردم در انتخابات به دور از تهدید ثروت و قدرت و با بهره‌گیری نظام‌مند از مشورت جمعی نخبگان اداره می‌شود و قدرت کامل برای دفاع بازدارنده از عزت، حاکمیت ملی و استقلال، امنیت همه جانبه و تمامیت ارضی خویش را حفظ کرده و عامل اصلی وحدت و اخوت اسلامی، ثبات منطقی‌های و عدالت و صلح جهانی است.
۵		تربیت نیروی انسانی توانمند، خلاق، مسئولیت‌پذیر و دارای روحیه‌ی مشارکت جمعی با تأکید بر فرهنگ جهادی و محکم کاری
۶		کوشش و تعامل فکری بلند مدت و پایدار نخبگان و مؤسسات علمی برجسته‌ی کشور در عرصه‌ی بین‌المللی
۷	تدابیر	توسعه‌ی علوم بین رشته‌ای و مطالعات و پژوهش‌های چند رشته‌ای بدیع و مفید
۸		همکاری بین بخشی و مشارکت نظام‌مند مردمی در ارتقای سلامت با اولویت پیشگیری و کنترل عوامل تهدیدکننده

در این سند به صورت کلی به کلماتی چون کوشش و تعامل فکری، همکاری بین بخشی و مشارکت نظام‌مند، روحیه‌ی مشارکت جمعی، مناسبات اجتماعی و مشورت جمعی نخبگان، اشاره شده است. اگر چه در خصوص کار تیمی و همکاری‌های علمی به صراحت نکته‌ای نیامده است ولی تربیت نیروی انسانی توانمند، خلاق، مسئولیت‌پذیر و دارای روحیه‌ی مشارکت جمعی، جز از طریق اساتید معتقد به این مساله و دارای روحیه‌ی مشارکت جمعی ساخته نمی‌باشد. همچنین، توسعه‌ی علوم بین رشته‌ای و مطالعات و پژوهش‌های چند رشته‌ای، نیز همت اساتید برای کار تیمی و همکاری‌های علمی را طلب می‌نماید.

جدول ۴. آیین‌نامه ارتقای اعضای هیأت علمی کشور (طاهری و شمس بخش، ۲۰۱۶)

ردیف	بند سند	متن																							
۱	بند ۳ ماده یک	مشاوره‌ی فرهنگی یا همکاری مؤثر با تشکل‌های قانونمند دانشجویان اعضای هیئت علمی‌طلاب و نهادهای فرهنگی فعال در موسسه یا حوزه‌ی علمیه به منظور ترویج فعالیت در حوزه‌ی فرهنگ																							
۲	بند ۵ ماده ۱	مسئولیت‌پذیری در اصلاح و هدایت نگرشهای مطلوب فرهنگی و مشارکت یا انجام فعالیت‌های فرهنگی تربیتی و اجتماعی و یا عناوین مشابه برای کلیه‌ی اقشار دانشگاهی																							
۳	بند ۸ ماده ۱	طراحی و مشارکت فعالانه در برگزاری کرسی‌های آزاداندیشی، نقد و نظریه‌پردازی																							
۴	بند ۴ ماده ۵ شیوه‌نامه اجرایی آیین‌نامه ارتقا اعضای هیئت علمی	متقاضی ارتقا به مراتب دانشجویی و استادی باید حداقل به ترتیب ۳ و ۵ مقاله صرف نظر از ترتیب قرار گرفتن اسامی به عنوان نویسنده مسئول ارائه دهد.																							
۵	بند ۸ ماده ۵ شیوه‌نامه اجرایی آیین‌نامه ارتقا اعضای هیئت علمی	چنانچه هدایت پایان‌نامه یا رساله دانشجوی را بیش از یک استاد راهنما برعهده داشته باشد صرفاً استاد راهنمایی از سهم امتیاز تعیین شده برای نفر اول در مقاله مستخرج از آن برخوردار می‌باشد که نویسنده‌ی مسئول مقاله باشد																							
۶	بند ۹ ماده ۵ شیوه‌نامه اجرایی آیین‌نامه ارتقا اعضای هیئت علمی	به منظور تقویت و توسعه‌ی همکاری دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی چنانچه هدایت پایان‌نامه یا رساله‌ی دانشجویی به طور مشترک بر عهده یک عضو هیأت علمی دانشگاهی و یک عضو هیأت علمی موسسه‌ی پژوهشی باشد هر دو استاد راهنما از سهم امتیاز تعیین شده برای نفر اول در مقاله مستخرج از آن برخوردار می‌شود																							
۷	بند ۱۴ ماده ۵ شیوه‌نامه اجرایی آیین‌نامه ارتقا اعضای هیئت علمی	هر دو پایان‌نامه رساله دارای راهنمای مشترک صرف نظر از ترتیب اسامی استادان راهنما برای هر یک از آنها به عنوان یک پایان‌نامه یا رساله محاسبه می‌شود.																							
۸	محاسبه سهم پدیدآورندگان فعالیت‌های پژوهشی مشترک	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">تعداد نویسندگان/همکاران</th> <th colspan="2">سهم (درصد)</th> </tr> <tr> <th>نفر اول</th> <th>سایر نفرات</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>۱</td> <td>۱۰۰</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>۲</td> <td>۹۰</td> <td>۶۰</td> </tr> <tr> <td>۳</td> <td>۸۰</td> <td>۵۰</td> </tr> <tr> <td>۴</td> <td>۷۰</td> <td>۴۰</td> </tr> <tr> <td>۵</td> <td>۶۰</td> <td>۳۵</td> </tr> <tr> <td>۶ و بالاتر</td> <td>۵۰</td> <td>≤ ۳۰</td> </tr> </tbody> </table> <p>مجموع ضرایب (برصد)</p> <p>۱۰۰</p> <p>۱۵۰</p> <p>۱۸۰</p> <p>۱۹۰</p> <p>۲۰۰</p> <p>حداکثر ۲۵۰</p>	تعداد نویسندگان/همکاران	سهم (درصد)		نفر اول	سایر نفرات	۱	۱۰۰	—	۲	۹۰	۶۰	۳	۸۰	۵۰	۴	۷۰	۴۰	۵	۶۰	۳۵	۶ و بالاتر	۵۰	≤ ۳۰
تعداد نویسندگان/همکاران	سهم (درصد)																								
	نفر اول	سایر نفرات																							
۱	۱۰۰	—																							
۲	۹۰	۶۰																							
۳	۸۰	۵۰																							
۴	۷۰	۴۰																							
۵	۶۰	۳۵																							
۶ و بالاتر	۵۰	≤ ۳۰																							

در این آیین‌نامه علاوه بر تاکید بر کلمات همکاری مؤثر و همچنین واژه‌ی مشارکت، ۲ نکته مهم و مرتبط با موضوع پژوهش وجود دارد.

نکته اول جنبه‌ی حمایتی و همسویی دارد و از کار تیمی و اشتراکی و همکاری‌های علمی حمایت می‌کند که شامل بند ۶ جدول فوق می‌باشد و همچنین، به نوعی بند ۸ جدول را نیز شامل می‌گردد. زیرا درصد ضریب فعالیت انفرادی ۱۰۰ می‌باشد اما درصد ضریب فعالیت تیمی و اشتراکی تا ۲۵۰ درصد هم قابل افزایش است.

نکته دوم جنبه‌ی بازدارنده و ناهمسویی دارد و تا حدودی باعث عدم استقبال کار تیمی و مشارکتی و همکاری‌های علمی خواهد شد که شامل بندهای ۴، ۵، ۷ و به نوعی بند ۸ می‌باشد. موارد مندرج در بند ۸ همانگونه که می‌تواند مشوق فعالیت‌های گروهی، تیمی و مشارکتی و همکاری‌های علمی باشد، به همان اندازه نیز می‌تواند نقش بازدارنده ایفا نماید. زیرا عضو هیأت علمی که یک کار انفرادی پژوهشی ارائه دهد، ۱۰۰ درصد امتیاز مقاله را کسب می‌کند. اما اگر همین مقاله را ۲ نفره ارائه دهد، امتیاز وی کسر و به ۹۰ درصد می‌رسد و در صورت انجام این فعالیت به صورت ۳ نفره، امتیاز

وی تا ۸۰ درصد خواهد بود. لذا این موضوع می‌تواند بر روی انجام کار تیمی و نحوه‌ی تقسیم مزایا و خروجی‌های کار تیمی و همکاری‌های علمی، نقش منفی داشته باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش بر اساس هدف به تحلیل قوانین و مقررات و اسناد بالادستی در حوزه‌ی آموزش عالی از منظر همکاری‌های علمی اعضای هیأت علمی پرداخته است. بر همین اساس، سند چشم‌انداز بیست ساله‌ی جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی، سند نقشه‌ی جامع علمی کشور، سند الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت و آیین‌نامه ارتقاء، مورد تحلیل قرار گرفته است. نتیجه‌ی کلی پژوهش نشان می‌دهد که عمده‌ی اسناد مورد بررسی به نوعی از همکاری‌های علمی حمایت می‌کنند و همسو با کار تیمی و همکاری‌های علمی می‌باشند. اما متأسفانه از ضمانت اجرایی لازم برخوردار نیستند. از جمله اسنادی که از همکاری‌های علمی حمایت می‌کنند ولی از ضمانت اجرایی لازم برخوردار نیستند، می‌توان به سند نقشه‌ی جامع علمی کشور، الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت و سند افق چشم‌انداز اشاره نمود. اما در این راستا سند دیگری نیز وجود دارد که نقش پر رنگ و جهت‌دهنده‌ای را در فعالیت‌های اعضای هیأت علمی ایفا می‌کند و همچنین، دارای ضمانت اجرایی و قدرت تنبیه و پاداش قوی می‌باشد، ولی متأسفانه گاهی نقش بازدارنده را نیز در همکاری‌های علمی ایفا می‌نماید. به بیان دیگر گاهی همخوانی چندانی با همکاری‌های علمی ندارد و ناهمسو با آن می‌باشد. در ادامه به بحث در مورد هر یک از یافته‌ها و اسناد پرداخته می‌شود.

سند چشم‌انداز بیست ساله‌ی جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ یک سند بسیار کلی است و بر روحیه‌ی تعاون و سازگاری اجتماعی و مسئولیت‌پذیری به صورت کلان تأکید شده است. اگرچه در این سند در خصوص همکاری‌های علمی در فعالیت‌های پژوهشی سخنی به میان نیامده است. اما ناگفته نپیداست که موضوعات بیان شده در بندهای سند، از جمله استلزامات لازم برای همکاری‌های علمی هستند و جامعه‌ی علمی برای داشتن فعالیت‌های تیمی در آثار پژوهشی خود نیازمند داشتن این شرایط می‌باشد. این سند، جامعه‌ی ایرانی را در افق ۱۴۰۴ با ویژگی‌های مسئولیت‌پذیری و روحیه‌ی تعاون و سازگاری اجتماعی می‌خواهد.

سند دیگر مورد بررسی، سند نقشه‌ی جامع علمی کشور است. نقشه‌ی جامع علمی کشور سند بالادستی هادی و راهنما در نظام جامع آموزش و علم و فناوری و نوآوری کشور و نقشه‌ی راه مسیر توسعه و پیشرفت علم و فناوری و نوآوری در ایران است. بر اساس این نقشه، انتظار می‌رود راهبردها و سیاستهای کلان کشور در حوزه‌ی آموزشهای عمومی، عالی و فنی و حرفه‌ای یکپارچه و هدفمند تعقیب و عملیاتی شود (مهدی و بارانی، ۲۰۲۰). در این سند در فصل‌های پنج گانه آن مکرراً به مشارکت، روحیه‌ی تعاون، مسئولیت‌پذیری و شبکه‌سازی و عباراتی از این دست اشاره شده است. نکته‌ی بسیار مهم این سند این است که به صورت خاص در فصل دوم سند به کمیته‌های مطلوب شاخص‌های کلان علم و فناوری کشور اشاره شده است. بر همین اساس، در قسمت شاخص‌های کلان علم و فناوری در حوزه‌ی کار گروهی به تعداد مقالات علمی معتبر با بیش از یک نویسنده، تعداد ثبت اختراعات با بیش از یک نام، تعداد طرح‌های تحقیقاتی با بیش از یک مجری تأکید شده است.

در این سند در خصوص شاخص‌های کلان علم و فناوری در حوزه‌ی مشارکت بین‌المللی به تعداد مقالات مشترک با کشورهای دیگر به ویژه کشورهای اسلامی و تعداد پژوهش‌های بین‌المللی مشارکتی، توجه نموده است. مضافاً اینکه این سند در خصوص شاخص‌های کلان در حوزه‌ی اثربخشی فناوری نیز به میزان مشارکت دانشمندان و محققان کشور در تصمیم‌گیری امور مربوط به علم و فناوری اشاره کرده است. همچنین، این سند در بخش‌های دیگر خود به ساماندهی و تسهیل مشارکت دانشمندان در نظام تصمیم‌گیری کلان کشور و نهادینه‌سازی فرهنگ پژوهش و ارزیابی و نظارت در سطوح مختلف تصمیم‌گیری، اشاره می‌کند. برخی از موارد مورد اشاره سند مذکور می‌تواند در فرایند کار تیمی و همکاری‌های علمی در فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی بسیار مؤثر باشد. مانند: تقویت انجمن‌ها و جمعیت‌های

علمی و توسعه‌ی شبکه‌های تحقیقاتی و فناوری به منظور تعاملات و تسهیل انتقال و انتشار دانش و حمایت از برگزاری نشست‌ها و هم‌اندیشی‌های مشترک میان دانشمندان علوم انسانی و علوم پایه و غیره.

در این سند به خوبی اشاره می‌نماید که حمایت از تاسیس پژوهشکده‌های بین رشته‌ای و یا نشست‌ها و هم‌اندیشی‌های مشترک میان دانشمندان علوم انسانی و علوم پایه باید صورت پذیرد و نکته‌ی مهم در این سند که در فصل ۵ عنوان شده است، بیانگر این است که برای اجرای مفاد سند یک وزارتخانه را تنها مسئول نمی‌داند. بلکه مسئول اجرای سند را تمامی ساختار اجرایی کشور می‌داند. از همین رو، می‌توان چنین برداشت نمود که چنانچه دستگاه‌های اجرایی وظایف محول شده در این سند را به خوبی به انجام برسانند می‌توان به جرأت گفت که بخش عظیمی از دشواری‌ها و موانع همکاری‌های علمی در فعالیت‌های علمی پژوهشی اعضای هیأت علمی حل خواهد شد.

نقطه ضعف در این سند در رابطه با همکاری‌های علمی اعضای هیأت علمی این است که سند نقشه‌ی جامع علمی کشور تنها به برخی از فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی در این راستا اشاره نموده است. اما نقطه قوت این سند راهبردها و اقداماتی است که در فصل ۴ سند تحت عنوان راهبردهای ملی و اقدامات ملی به آن اشاره شده است. این راهبردها و این اقدامات دقیقاً همان راهبردهای توسعه‌ی کار تیمی و پیش‌نیازها و الزامات توسعه‌ی کار تیمی و همکاری‌های علمی در فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی باشند. به عنوان مثال، در راهبرد کلان ۸ در بند چهارم به موضوع «ارتقاء همکاری‌های علمی و تحقیقاتی در بین پژوهشگران اعضای هیأت علمی، دانشجویان و طلاب در عرصه‌های مختلف علم و فناوری» اشاره شده است و یا در اقدامات ملی راهبردهای کلان ۱۳ در بند شش به «شبکه‌سازی موسسات آموزشی و پژوهشی در حوزه‌ی علوم پایه به منظور افزایش هماهنگی و همکاری و تقویت تحقیقات بین رشته‌ای از طریق اشتراک امکانات، تجهیزات، تقسیم کارهای پژوهشی و جذب نخبگان علمی» اشاره شده است. ذکر این موارد در سند بدین معناست که اولاً تمامی نهادهای کشور، اعم از حاکمیتی و حکومتی لازم است شرایط تعاملات و فعالیت‌های تیمی و همکاری‌های علمی را برای این منظور فراهم آورند. ثانیاً نهادهای متولی آموزش کشور به طور اعم و موسسات و نهاد آموزش عالی به صورت اخص (وزارتین علوم تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی)، لازم است زمینه اجرایی شدن مفاد این سند را هر چه بیشتر فراهم آورند.

یکی دیگر از سندهای مهم و بالادستی در کشور، سند الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت می‌باشد. در این سند در بخش مبانی جامعه شناختی، به جامعه به عنوان بستر تعامل و مشارکت، نگاه شده است و بر شکل‌گیری مناسبات اجتماعی تأکید شده است. همچنین، در قسمت آرمان‌های این سند، به مباحثی چون مدارا و همزیستی با هم‌نوعان، انضباط اجتماعی، عدالت همه جانبه، تعاون، مسئولیت‌پذیری و صداقت اشاره شده است. و در قسمت افق این سند خواهان بهره‌گیری نظام‌مند از مشورت جمعی نخبگان شده است و مشارکت را مورد تأکید قرار داده است. از سوی دیگر، در قسمت تدابیر این سند به موضوعاتی همچون: «تربیت نیروی انسانی توانمند، خلاق، مسئولیت‌پذیر و دارای روحیه‌ی مشارکت جمعی با تأکید بر فرهنگ جهادی و محکم کاری، توسعه‌ی علوم بین‌رشته‌ای و مطالعات و پژوهش‌های چند رشته‌ای بدیع و مفید، کوشش و تعامل فکری بلندمدت و پایدار نخبگان و مؤسسات علمی برجسته کشور در عرصه‌ی بین‌المللی» تأکید شده است. بر همین اساس، می‌توان گفت که اگرچه در برخی از قسمت‌های سند مستقیماً به همکاری‌های علمی و اعضای هیأت علمی اشاره نشده است، اما ذکر مواردی مانند انضباط اجتماعی، عدالت، تعاون و مسئولیت‌پذیری که همگی لازمی کار تیمی می‌باشد، حکایت از هم‌راستایی این سند با همکاری‌های علمی دارد. به بیان دیگر، اگر چه این سند به صورت مستقیم به موضوع فعالیت‌های پژوهشی و همکاری‌های علمی ورود نکرده است؛ اما عملاً به ذکر برخی از شرایط لازم برای کار تیمی و همکاری‌های علمی پرداخته است.

سند دیگری که در این پژوهش مورد توجه قرار گرفته است، آیین‌نامه ارتقاء و ابزار ارزیابی اعضای هیأت علمی (معیارهای ارتقای مرتبه کادر علمی و اعضای هیأت علمی) است. در این آیین‌نامه، فعالیت‌های اعضای هیأت علمی را در

سه بخش عمده‌ی فعالیت‌های آموزشی، فعالیت‌های پژوهشی و فناوری، فعالیت‌های علمی‌اجرایی و یک بخش خاص تحت عنوان فعالیت‌های فرهنگی تربیتی اجتماعی، تدارک دیده است. آیین‌نامه ارتقا اعضای هیأت علمی از جمله اسناد مهم و جهت دهنده فعالیت‌های اعضای هیأت علمی می‌باشد و به دلیل داشتن ضمانت اجرایی، نسبت به سایر اسناد بالادستی دارای برتری و قدرت بیشتری است. از دیگر نقاط قوت این آیین‌نامه که آن را الزام‌آور می‌کند، تنبیه و تشویق‌های پنهان و نامشهود گنجانده شده در خصوص اجرا یا عدم اجرای آیین‌نامه می‌باشد. بدین معنی که با عمل به چارچوب‌های آیین‌نامه می‌توان مزایای ارتقا و افزایش حقوق را دریافت نمود و در صورت عدم انجام فعالیت‌های مندرج در آیین‌نامه، به تنبیهاتی همچون برچسب‌های منفی اکادمیک چون رکود علمی، بازخرید و غیره محکوم شد. بر همین اساس، تمامی اعضای هیأت علمی خواسته یا ناخواسته ناچارند این آیین‌نامه را ملاک اصلی برای جهت‌گیری و هدایت فعالیت‌های خود انتخاب نمایند. در ماده ۳ آیین‌نامه ارتقاء، انواعی از فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی قید شده است و انتظار دارد که بر اساس مشخصات و موازین قید شده هر یک از اعضای هیأت علمی عمل نمایند. به همین منظور، شیوه‌نامه‌ی اجرایی نیز برای اجرای بهتر آیین‌نامه، توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، تهیه و تدوین شده است و ابلاغ گردیده است. با بررسی محتوای آیین‌نامه و شیوه‌نامه‌ی اجرایی آن، نوعی تضاد و تناقض آشکار می‌گردد.

بدین نحو که در بخشی از مفاد این آیین‌نامه از یک سو به مشاوره، همکاری مؤثر، مشارکت، مسئولیت‌پذیری و غیره اشاره شده است و بیان می‌کند که «به‌منظور تقویت و توسعه‌ی همکاری دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی چنانچه هدایت پایان‌نامه یا رساله‌ی دانشجویی به‌طور مشترک بر عهده یک عضو هیأت علمی دانشگاهی و یک عضو هیأت علمی موسسه پژوهشی باشد هر دو استاد راهنما از سهم امتیاز تعیین شده برای نفر اول در مقاله‌ی مستخرج از آن برخوردار می‌شود». اما از سویی دیگر، برای ارتقای هر عضو هیأت علمی، سه و پنج مقاله را که عضو هیأت علمی، در آن نویسنده مسئول باشد، در نظر گرفته است. و بیان می‌کند که «چنانچه هدایت پایان‌نامه یا رساله‌ی دانشجو را بیش از یک استاد راهنما برعهده داشته باشد صرفاً استاد راهنمایی از سهم امتیاز تعیین شده برای نفر اول در مقاله مستخرج از آن برخوردار می‌باشد که نویسنده‌ی مسئول مقاله باشد و هر دو پایان‌نامه و رساله دارای راهنمای مشترک، صرف نظر از ترتیب اسامی استادان راهنما، برای هر یک از آنها به عنوان یک پایان‌نامه یا رساله محاسبه می‌شود. همچنین، در محاسبه‌ی سهم پدیدآورندگان فعالیت‌های پژوهشی مشترک نیز هر چقدر تعداد اعضای تیم بیشتر می‌گردد، سهم و درصد امتیاز نفر اول کاسته می‌گردد. لذا، می‌توان چنین نتیجه گرفت که اگرچه با افزایش تعداد مشارکت‌کنندگان در تیم‌های پژوهشی و همچنین تهیه آثار پژوهشی مشترک مجموع ضرایب تعلق گرفته به یک فعالیت پژوهشی تا ۲۵۰ درصد افزایش می‌یابد، اما به دلیل کسر شدن امتیاز نفر اول نقش منفی را در همکاری‌های علمی ایفا می‌نماید و همسویی چندانی با همکاری‌های علمی ندارد. لذا اگر بخواهیم به اسناد بالادستی همچون افق چشم انداز، سند الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت و نقشه‌ی جامع علمی کشور برسیم، لازم است آیین‌نامه ارتقای اعضای هیأت علمی که از ضمانت اجرایی بالا و قدرت تنبیه و تشویق برخوردار است، اصلاح گردد و در راستای این اسناد و همکاری‌های علمی تدوین شود.

References

- Ahmadi Nezhad, M. (2010). *Comprehensive scientific map document of the country*. Supreme Council of the Cultural Revolution. <https://irimc.org/Portals/0/PDF/ScientificMap.pdf>
- Maghame Moazam Rahbari (Modazeleol ali). (2003). *The 20-Year National Vision document of the Islamic Republic of Iran on the horizon of 1404*. Khamenei.ir. <https://farsi.khamenei.ir/message-content?id=9034>
- Arianpour, A., Mazlumi, N., Zargham, H., & Bakhshizadeh, N. (2007, December 18). *Investigating the Factors Affecting the Performance of Engineering Working Teams* Proceedings of the Fifth International Conference on Management, Tehran, Iran. <https://civilica.com/doc/43416/>

- Bahrami, S., Zabardast, M. A., & Salimi, J. (2021). Study of the factors affecting the process of formation and development of professional identity of faculty members. *Karafan Quarterly Scientific Journal*, 17(5), 13-26. <https://doi.org/10.48301/kssa.2021.1284.52>
- Behnia, O., HosseinPour, M., & Zarea, K. (2016). The Analysis of the Team Working Facilitating Factors among nurses Working in Training Centers affiliated with the University of Jondi SHapour in Ahvaz. *Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care*, 24(4), 247-255. <https://doi.org/10.21859/nmj-24045>
- Binkhorst, F., Handelzalts, A., Poortman, C. L., & Van Joolingen, W. R. (2015). Understanding teacher design teams – A mixed methods approach to developing a descriptive framework. *Teaching and Teacher Education*, 51, 213-224. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.07.006>
- Borg, T. (2012). The evolution of a teacher community of practice: identifying facilitating and constraining factors. *Studies in Continuing Education*, 34(3), 301-317. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2011.622717>
- Dushani, I., & Sadeqh Rai Nikoo, S. (2015). Investigating the effect of dynamic teamwork on organizational performance (Case study: Isfahan Railway General Administration). *Railway Training and Research Center*, (275).
- Dyer Jr, W. G., Dyer, J. H., & Dyer, W. G. (2013). *Team building: Proven strategies for improving team performance* (5 ed.). John Wiley & Sons. <https://www.amazon.com/Team-Building-Strategies-Improving-Performance/dp/1118105133>
- Eameaim, J., Erawan, P., & Piromruen, S. (2009). Developing a model of teacher-team building at secondary school in Thailand. *Social Sciences*, 4(4), 320-326. https://www.researchgate.net/publication/293167274_Developing_a_model_of_teacher-team_building_at_secondary_school_in_Thailand
- Farhi, R., Mahmoudi, A. R., Zarei Rahro, A. H., & Afkhami Ardakani, M. (2010). Designing working group effectiveness criteria (with TQM and QCC approach) Case study of Petroleum Industry Research Institute. *Human Resource Management in Oil Industry*, 1(3), 39-70. <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/832278/>
- Garet, M., Porter, A., Desimone, L., Birman, B., & Yoon, K. S. (2001). What Makes Professional Development Effective? Results From a National Sample of Teachers. *American Educational Research Journal - AMER EDUC RES J*, 38(4), 915-945. <https://doi.org/10.3102/00028312038004915>
- Gast, I., Schildkamp, K., & Veen, J. (2017). Team-Based Professional Development Interventions in Higher Education: A Systematic Review. *Review of Educational Research*, 87(4), 736-767. <https://doi.org/10.3102/0034654317704306>
- Gaunt, H., & Treacy, D. S. (2020). Ensemble practices in the arts: A reflective matrix to enhance team work and collaborative learning in higher education. *Arts and Humanities in Higher Education*, 19(4), 419-444. <https://doi.org/10.1177/1474022219885791>
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Corwin press. https://books.google.com/books/about/Evaluating_Professional_Development.html?id=CklqX4zgDtgC
- Hirsch, W., & Weber, L. E. (2002). *Challenges facing higher education in the third millennium*. Imam Hossein University. <https://www.gisoom.com/book/1248981/>
- Jafarpoor, M. (2018). The pathology of Groupwork in Iranian organizations. *Management Studies in Development and Evolution*, 27(87), 75-100. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2018.8651>
- León-del-Barco, B., Mendo-Lázaro, S., Polo-del-Río, M. I., & Rasskin-Gutman, I. (2019). University Student's Academic Goals When Working in Teams: Questionnaire on

- Academic Goals in Teamwork, 3×2 Model. *Frontiers in psychology*, 10, 2434. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02434>
- Mahdi, R., & Barani, S. (2020). Analysis of the Position of Technical and Vocational Educations and Skill Training in Iran's Scientific Comprehensive Map. *Karafan Quarterly Scientific Journal*, 16(2), 15-32. https://karafan.tvu.ac.ir/article_105070_en.html
- Nadi, M., Ahanchian, M. R., & Noghani dokht bahmani, M. (2017). Qualitative Research of Team Building and Teamwork Status in Public Universities of Iran. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 6(1), 81-120. http://obs.sinaweb.net/article_25871.html?lang=en
- Poursadegh, N. (2013). Investigate the barriers within the organization to perform teamwork of employees using AHP. *Journal of Human Resource Management*, 3(3), 79-102. http://www.jhrs.ir/article_66266.html?lang=en
- The Islamic-Iranian Model of Progress. (2011). *Islamic-Iranian Model of Progress document*. Center for the Islamic-Iranian Model of Progress. <https://olgou.ir/images/olgou/sanad-virastari-14.pdf>
- Shaghayegh Fard, B., Derakhshan Rad, S. A., & Kamali Sarvestani, F. (2013). Attitude survey of physiatrist and rehabilitation professionals towards team working process in the city of Shiraz. *Journal of Research in Rehabilitation Sciences*, 8(8), 1319-1327. <https://doi.org/10.22122/jrrs.v8i8.552>
- Steele-Murphy, N. M. (2018). *Leading effective virtual teams* (S. Hashemi & A. Zamani, Trans.). K. N. Toosi University of Technology. https://www.gisoom.com/book/114_60165/
- Taheri, A. H., & Shamsbakhsh, M. (2016). *Regulations for promoting the ranks of faculty members in education, research and technology*. Center of Boards of Trustees and Audit Boards of the Ministry of Science, Research and Technology. <https://www.modares.ac.ir/uploads/Adm.rar.7.pdf>
- Taslimi, M. S., Farhangi, A. A., Abedi Jafari, H., & Raznahan, F. (2010). A Model for National Culture's Influence on Teamwork in Iran. *Culture Strategy Quarterly*, 3(10-11), 127-162. http://www.jsfc.ir/article_44079.html?lang=en
- Vangrieken, K., Dochy, F., Raes, E., & Kyndt, E. (2015). Teacher collaboration: A systematic review. *Educational Research Review*, 15, 17-40. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2015.04.002>
- Zamani, A., & Pouratashi, M. (2019, February 20). *Team teaching in higher education: lived experiences and virtual team building in e-learning and learning*. Thirteenth Annual Conference on Electronic Learning and Tutoring, Tehran, Iran. <https://civilica.com/doc/867261/>