

# معیارهای ارتقاء اعضای هیئت علمی در حوزه علوم انسانی از منظر تجارب دانشگاه‌های معتبر دنیا و تجارب اعضای هیئت علمی دانشگاه شیراز پژوهشی ترکیبی<sup>۱</sup>

بابک شمشیری<sup>۲</sup>

قاسم سلیمی<sup>۳</sup>

فروغ سنگی<sup>۴</sup>

## چکیده

این پژوهش باهدف مطالعه معیارها و فرآیندهای ارتقاء اعضای هیئت علمی در حوزه علوم انسانی از منظر مطالعات جهانی و هم راستاسازی مطالعات با تجارب اعضای هیئت علمی دانشگاه شیراز و تدوین و اعتبار یابی الگوی مرتبط انجام شد. پژوهش در دو بخش کیفی و کمی انجام شد. در بخش کیفی به مطالعه ادبیات پژوهش و اسناد و مدارک و بررسی قوانین دانشگاه‌های مختلف جهان پرداختیم. با انجام مصاحبه گروهی در گروه‌های کانونی با اعضاء هیئت علمی، به شناسایی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر ارتقاء اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی در دانشگاه شیراز پرداختیم. در این مرحله جهت تحلیل داده‌ها از روش کدگذاری باز و کدگذاری محوری استفاده شد. در بخش کمی به ارائه یافته‌های توصیفی پژوهش، روایی و پایایی ابزار و تبیین مؤلفه‌های اثرگذار پرداختیم. حجم جامعه ۲۱۰ نفر اعضای هیئت علمی دانشکده‌های علوم انسانی بود و با استفاده از جدول

<sup>۱</sup>. این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی مصوب دانشگاه شیراز در سال ۱۳۹۷ می باشد.

<sup>۲</sup>. دانشیار گروه فلسفه تعلیم و تربیت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران، مسئول مکاتبه،

پست الکترونیک: [Bshamshiri@rose.shirazu.ac.ir](mailto:Bshamshiri@rose.shirazu.ac.ir)

<sup>۳</sup>. استادیار گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران، پست

الکترونیک: [Salimi.shu@gmail.com](mailto:Salimi.shu@gmail.com)

<sup>۴</sup>. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران، پست

الکترونیک: [Sangi.fgh@gmail.com](mailto:Sangi.fgh@gmail.com)

«ویژه نامه آیین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش های مرتبط»

مورگان و محاسبه فرمول کوکران تعداد ۱۳۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. از روش نمونه گیری تصادفی استفاده شد و تعداد ۹۴ پرسشنامه تکمیل شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در بخش کمی پژوهش ابزار مورد استفاده، پرسشنامه محقق ساخته بود این پرسشنامه در دو بخش ملاک های مطرح شده در دانشگاه های برتر با ۴۳ گویه و ملاک های برگرفته از جلسات مصاحبه با ۴۱ گویه تنظیم گردید. با استفاده از نرم افزار SPSS ۱۶ یافته های توصیفی و جهت تعیین بار عاملی ابعاد و شاخص های پرسشنامه، از روش تحلیل عامل تأییدی و نرم افزار لیزرل استفاده گردید. یافته ها بیانگر آن بود که ۵ عامل اصلی و ۶۷ عامل فرعی در ارتقا اعضای هیئت علمی دانشکده های علوم انسانی دانشگاه شیراز مؤثر است. بالاترین بار عاملی مربوط به مهارت های عمومی و پس از آن به ترتیب عامل های آموزش، ارائه خدمات، پژوهش و مدیریت قرار دارند و به عنوان پیش بینی کننده های ارتقای اعضای هیئت علمی معرفی می شوند.

**واژگان کلیدی:** ارتقا، اعضای هیئت علمی، پژوهش کیفی

#### مقدمه و بیان مسئله

امروزه دانشگاه ها به عنوان یکی از ارگان های کلیدی در فرآیندهای تغییر و توسعه اجتماعی در نظر گرفته می شوند (برنان، کینگ و لیبوا، ۲۰۰۴) که به نوآوری اقتصادی کمک می کنند (هارو، ریتزن و مارکنی، ۲۰۱۲) و با بروندهای خود به جامعه، عملاً در راه توسعه گام برمی دارند (عطافر، انصاری، طالبی و نیلی پورطباطبایی، ۱۳۹۳). از وظایف مهم مجموعه آموزش عالی، پرورش نیروی انسانی کارآمد برای اشتغال در بخش های گوناگون و مورد نیاز جامعه است و هدف اصلی و نهایی دانشگاه ها تولید دانش، تأمین نیازهای جامعه، تربیت متخصصان و ارائه راهکار برای حل معضلات اجتماعی در همه زمینه ها است (شریف زاده، ۱۳۹۰). بر این اساس دانشگاه یک نهاد حیاتی در فرآیند توسعه هر ملتی است که می تواند توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی را تسهیل نماید. فراستخواه (۱۳۸۵) بیان می کند که هر چه دانشگاه و آموزش عالی، بیشتر محل توجه و تقاضا واقع می شود، حساسیت نسبت به اعتبارسنجی آن، اطمینان از پاسخگویی اجتماعی آن و تضمین کیفیت آن نیز افزایش می یابد. محدود شدن اختیارات و مشارکت هیئت های علمی در تصمیم گیری ها، به تضعیف روح مسئولیت پذیری و حس پاسخگویی آنان انجامیده و ارزیابی برای آن ها جز یک شیوه دیوان سالار، چندان معنایی ندارد.

در این میان نقش اعضا هیئت علمی برجسته و قابل توجه است (شکیبایی، ۱۳۹۴). اعضای هیئت علمی به عنوان

۱. Brennan, King & Lebeau

۲. Hoareau, Ritzen & Marconi

رکن اساسی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و به‌عنوان بازوی اجرایی رسالت سه‌گانه دانشگاه‌ها (آموزش، تحقیق و ارائه خدمات) محسوب می‌شوند و به آنان به‌منزله توجه به سرمایه انسانی در آموزش عالی در راستای محقق شدن این رسالت نگریسته می‌شود (شاهسوند، عزیزی و گمار، ۱۳۹۵). در واقع این افراد مسئولیت اشاعه علم و دانش در دانشگاه را به عهده دارند و کیفیت و توسعه دانش تا اندازه زیادی به چگونگی عملکرد این اعضا وابسته است (رخشانی و شمس، ۱۳۹۳). بدین منظور دانشگاه موظف به فراهم کردن فرصت‌های برابر جهت اشتغال و ارتقای نیروی انسانی خود است و نباید بر اساس جنسیت، قومیت، وضعیت تأهل، معلولیت، بارداری، باورهای سیاسی یا مذهبی و سن افراد بین آن‌ها تبعیض قائل شود. متقابلاً دانشگاه انتظار دارد همه اعضای هیئت‌علمی در طول دوره حرفه‌ای خود، در انجام پژوهش و دانش‌پژوهی فعال باشند و همچنین متعهد به مشارکت در آموزش غنی شده باشند (اسپنس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵).

در سند مربوط به دانشگاه هنرهای لیبرال، پیشرفت علمی اعضا هیئت‌علمی شامل آموزش، تحقیقات علمی و دیگر فعالیت‌های خلاق می‌شود. تعاریف و ارزش نسبی عوامل مؤثر بر ارتقاء و پیشرفت اعضا هیئت‌علمی بر اساس مأموریت دانشگاه‌ها، در دانشگاه‌های مختلف متفاوت است (سند دانشگاه هنر، ۲۰۱۴). زمانی از ارتقاء دانشگاهی<sup>۲</sup> سخن به میان می‌آید که یکی از اعضا به‌طور موفقیت‌آمیز عملکردی هم‌سطح و یا بالاتر از استانداردهای تعیین‌شده توسط واحد دانشگاهی را برای تدریس، پژوهش، دانش‌پژوهی، دستاوردهای خلاق و ارائه خدمات به دانشگاه نشان بدهد (استفن<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). در واقع ارتقاء<sup>۴</sup> به معنای انتقال از یک درجه دانشگاهی به درجه‌ای بالاتر است و تغییرات نقش در یک سطح معین را شامل می‌شود (اسپنس، ۲۰۱۵). همچنین آن را به‌عنوان عبور از یک مانع یا حرکت به سمت درجه‌ای بالاتر تعریف می‌کنند (دانشگاه نیوزلند، ۲۰۱۳). برای پیشرفت بیشتر در بین اعضای هیئت‌علمی در سطوح دانشگاهی انتظار می‌رود که اعضا بتوانند کیفیت و تأثیر نتایج پژوهش‌های خود را ارتقاء دهند، کیفیت و اثربخشی تدریس و همچنین مشارکت خود را در همه جنبه‌های آموزش و یادگیری بالا ببرند، نقش خود را در ارتقاء دانش‌پژوهی گسترش دهند، سهم کیفی خود را در نظم و انضباط افزایش دهند و افزایش مهارت‌های رهبری را در خود نشان دهند (سیاست‌های ارتقاء دانشگاه Unsw، ۲۰۱۵). هرگونه ارتقاء، انتصاب<sup>۵</sup> و اهداء کمک به اعضا هیئت‌علمی در دانشگاه باید متناسب با استانداردهای ملی و بین‌المللی مؤسسات شناخته‌شده باشد. به‌علاوه این ارتقاء باید در راستای بهبود

۱. Spence
۲. Academic promotion
۳. Stephen
۴. Promotion
۵. Tenure

«ویژه نامه آیین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش های مرتبط»

همه جانبه جایگاه واحد دانشگاهی مربوطه باشد (مانوال<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). هر یک از دانشگاه های معتبر و مطرح در دنیا دارای معیارها و ضوابط معینی جهت ارتقاء و پیشرفت اعضای هیأت علمی خود است که ممکن است این معیارها از یک دانشگاه به دانشگاه دیگر و از یک رشته به رشته دیگر متفاوت باشد.

توسعه علوم انسانی نقشی راهبردی در توسعه دانش و فناوری به طور کلی دارد به طوری که نقطه شروع صنعت در کشورهای صنعتی در حوزه علوم انسانی است و درگرو اطلاعاتی است که متخصصان علوم انسانی آنها جمع آوری کرده و به صنعت گران داده اند و بعداً از صنعت سردآورده است. باین وجود علوم انسانی در ایران نه تنها در سطح جهانی بلکه در سطح داخلی نیز در قیاس با سایر حوزه های دانش از اعتبار، جایگاه و وضعیت مناسبی برخوردار نیست و با توجه به آمار و توجه به رشد تولیدات علمی در سال ۲۰۱۳ ایران با کشورهای رقیب فاصله دارد و این شکاف در حوزه علوم اجتماعی و انسانی عمیق تر است (تقی زاده، حسینی زاده و جاویدی، ۱۳۹۴). چگونگی نگرش های فرهنگی نسبت به علوم انسانی نقش بسزایی در منزلت و جایگاه آن در جامعه ایران اسلامی داشته است. نگاه تحلیلی به تاریخ فرهنگ و تمدن ایران اسلامی بیانگر این حقیقت است که همواره تولید اندیشه های پویا و پردازش نظریه های نوین و پرچالش به دست اندیشمندان هوشمند و صاحبان تفکر و اگر در حوزه علوم انسانی بوده است. عمدتاً صاحب نظران هوشمند و آینده نگر علوم انسانی در آفرینش بسترهای علمی و پژوهشی، ترغیب علاقه مندان مستعد، علاقه مندان به علوم و فنون نوین و بهره گیری از یافته های علمی و صنعتی بیشترین نقش را داشته اند. به علاوه غالب شخصیت های برجسته و مفاخر فرهنگی کشورهای مختلف از اندیشمندان و صاحب نظران حوزه های نظری و علوم انسانی هستند. بدیهی است برخی از متفکران برجسته علوم انسانی همچون ابن سینا و خیام هم زمان در قلمرو علوم زیستی و مهندسی محیطی نیز وارد شده و آثار ماندگاری را برجای گذاشته اند. بدون شک رشد و تعالی فرهنگ و ارزش ها، تکریم کرامت انسانی، تحکیم روابط خانوادگی، تقویت عزت فردی و هویت ملی درگرو پرداختن به انسان و علوم انسانی، اندیشیدن به منش، شخصیت، کرامت، عزت، ارزشمندی، سعادت مندی و منزلت رفیع انسان و تولید اندیشه و تفکر در قلمرو علوم انسانی است (افروز، ۱۳۸۵).

مهرمحمدی، فراستخواه، باقری و همکاران (۱۳۹۰) بیان می کنند که استادان رشته های علوم انسانی همچون سایر استادان که در دیسپلین های دیگر تخصص دارند، از صلاحیت های لازم در حوزه طراحی آموزشی برخوردار نیستند. استادان و مدرسان شاغل در آموزش عالی ضرورتاً باید از صلاحیت ها و قابلیت های اولیه در طراحی آموزشی (فناوری آموزشی) برخوردار باشند. استاد در صورتی در انجام تکالیف حرفه ای خود و تربیت دانشجو

---

## ۱. Manual

در حوزه تخصصی از توفیق برخوردار خواهد شد که آمادگی‌های لازم را در این عرصه به دست آورده باشد. علوم انسانی از آن حیث مورد تأکید است که از یک سو به دلیل تنوع اهداف یادگیری، نیازمند تنوع بیشتری در راهبردهای تدریس است و از سوی دیگر آموزش در این رشته‌ها در مقیاس وسیع‌تری به راهبردها و الگوهای تدریس سنتی متکی است.

ارتقاء دانشگاهی زمانی اتفاق می‌افتد که یکی از اعضای هیئت علمی استانداردهایی که توسط واحد دانشگاهی ایجاد شده است را در زمینه تدریس، دستاوردهای پژوهشی، علمی، خلاقیت و ارائه خدمات یا فراتر از آن را نشان می‌دهد و معمولاً منحصر به اعضای هیئت علمی تمام‌وقت است که بالاترین درجه علمی دانشگاهی در رشته تحصیلی خود را کسب کرده‌اند (ارتقاء دانشگاهی، ۲۰۱۶). رضائیان و همکاران (۱۳۹۳) دو واژه توسعه منابع انسانی و بالندگی اعضای هیئت علمی را تا حدودی مترادف می‌دانند؛ زیرا از نظر هدف، هر دو به دنبال افزایش ظرفیت و بهره‌وری هستند. با توجه به این نکته بالندگی اعضا هیئت علمی در واقع همان توسعه منابع انسانی در سازمانی به نام دانشگاه است. در واقع بالندگی یک فرآیند نهادی است که سعی دارد با مداخله در نقش‌های اساتید از طریق شناسایی عوامل مؤثر بر این نقش‌ها، نگرش‌ها، مهارت‌ها و رفتار اعضا هیئت علمی را در راستای توانمندسازی قابلیت‌ها و کارایی بیشتر، برای تأمین نیازهای دانشجویان، دانشگاه و خود هیئت علمی، ارتقاء دهد.

در این پژوهش با مراجعه به جدول رتبه‌بندی شده دانشگاه‌های جهان در سال ۲۰۱۸ در نظام رتبه‌بندی تایمز، به انتخاب ۱۵ دانشگاه برتر که در این نظام رتبه‌بندی، در جایگاه زیر ۱۰۰ قرار گرفته‌اند و اسناد و مدارک مربوط به ارتقاء اعضا هیئت علمی آن‌ها در دسترس و قابل استفاده بود، پرداختیم. پس از انتخاب دانشگاه‌ها، با مراجعه به سایت رسمی این دانشگاه‌ها و مطالعه و مرور اسناد و مدارک مرتبط با انتصاب و ارتقاء اعضا هیئت علمی، معیارها و فرآیندهای ارتقاء در این دانشگاه‌ها از این مدارک استخراج شد. شرح این موارد همراه با ارائه توضیحاتی از وضعیت دانشگاه و مکان قرارگیری آن‌ها و همچنین برخورداری هر دانشگاه از امکانات و فرصت‌های پیش رو در زیر ارائه می‌گردد. نظام رتبه‌بندی آموزش عالی تایمز در سال ۲۰۱۶-۲۰۱۷ تعداد ۹۸۰ دانشگاه برتر در سطح جهان را معرفی کرده است. این گزارش، تنها گزارش عملکرد دانشگاهی در جهان است که تمام مأموریت‌های اصلی نظام آموزش عالی از جمله آموزش، پژوهش، انتقال دانش و جایگاه بین‌المللی را مورد بررسی قرار می‌دهد. رتبه‌بندی دانشگاه‌های جهان نشان‌دهنده پیشرفت واقعی و رو به رشد آموزش عالی در آسیا است.

کریمی، نوه ابراهیم، آراسته و بهرنگی (۱۳۹۴) در پژوهش خود به معرفی کدهای محوری و کدهای باز تشکیل‌دهنده تولید علوم انسانی پرداختند و کدهای محوری را این گونه مطرح می‌کنند: پژوهش، اجتماعات و انجمن‌های علمی، ارتباطات علمی، فناوری‌های اطلاعاتی، کیفیت تولیدات علمی، خلاقیت، اخلاق حرفه‌ای،

«ویژه نامه آیین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش های مرتبط»

آزادی علمی و استقلال دانشگاهی و رهبری. کریمیان، صباغیان و صالح صدق پور (۱۳۹۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که از دیدگاه اعضای هیئت علمی، موانع راهبردی، آموزشی، فرهنگی - اجتماعی، سیاسی، مالی، مدیریتی سازمانی، امکاناتی، حرفه‌ای، علمی و فردی بر فعالیت‌های تحقیقاتی مؤثر است و از بین این عوامل موانع مالی بیشترین و موانع سیاسی کمترین میانگین را به خود اختصاص داده‌اند. در بررسی تفاوت مرتبه علمی و موانع ده‌گانه نتایج نشان داد با افزایش مرتبه علمی، میانگین موانع کمتر نشان داده شده است و از دیدگاه مربیان میانگین کلیه موانع ده‌گانه بیشتر از اساتید بوده است.

یکی از فرآیندهایی که بر اساس نیاز دانشجویان، نشان‌دهنده شایستگی استادان است، فرآیند تدریس است کیفیت تدریس می‌تواند معیاری برای سنجش شایستگی‌های استادان باشد (جعفری و همکاران، ۱۳۹۱). فرآیند تدریس دارای ماهیتی پیچیده است. ارزیابی و بهبود مستمر کیفیت تدریس و یادگیری در آموزش عالی طی دهه‌های اخیر از سوی دانشگاه‌های جهان مورد توجه قرار گرفته و بسیاری از آن‌ها نسبت به ایجاد سیستم‌های تضمین کیفیت در دانشگاه‌هایشان اقدام کرده‌اند (جعفری و همکاران، ۱۳۹۱). در برخی از کشورها ارتقاء از یک رتبه به رتبه دیگر بر اساس تعداد مقالات منتشر شده و عوامل تأثیرگذار مرتبط صورت می‌پذیرد (دیکسون کا، ۲۰۰۹). برخی از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها در کنار فعالیت آموزشی به پژوهش نیز می‌پردازند و حاصل پژوهش خود را معمولاً به صورت مقاله ارائه می‌نمایند. یکی از ملاک‌های ارزشیابی علمی اعضای هیئت علمی، همین مقالات و میزان استناد به آن‌ها هستند (گرچی و همکاران، ۱۳۸۹). در آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی، معیارهای ارتقا به این صورت مطرح شده است: تدوین کتاب، تألیف کتاب، تصنیف کتاب، تصحیح انتقادی کتاب، نشریه علمی معتبر، همایش علمی معتبر، نمایه معتبر، مقاله پر استناد، مقاله داغ، نظریه، خلاقیت، نوآوری، پیوست فرهنگی و کرسی نقد و نظریه‌پردازی (آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی موسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فن‌آوری دولتی و غیردولتی، ۱۳۹۵).

نتایج حاصل از پژوهشی دیگر نشان داد از دید دانشجویان، داشتن دانش کافی و تسلط علمی، ایجاد و تقویت اعتمادبه‌نفس در دانشجویان، احترام به دانشجویان، انجام ارزشیابی عادلانه و منصفانه از دانشجویان، داشتن ظاهری تمیز و نظیف و حضور به موقع در کلاس درس ویژگی‌هایی هستند که یک استاد موفق باید واجد آن‌ها باشد. در این پژوهش مشخص شد بیشترین میانگین به صورت کلی، مربوط به توانایی‌های آموزشی و کمترین میانگین مربوط به مقررات آموزشی بود (براهویی، ۱۳۹۲). نتایج پژوهش دیگری نشان داد از دیدگاه دانشجویان توانایی برقراری ارتباط، داشتن تجربه تدریس و دانش عمومی در تدریس، انتقادپذیری، خلاقیت و آراستگی،

توجه به مفاهیم ضروری، ارائه مطالب در نظم منطقی و تدریس به زبان ساده مهم ترین ویژگی های یک استاد توانمند است (مظلومی محمودآباد، رهایی، احرامپوش و سلطانی، ۱۳۸۹). در پژوهشی ویژگی های استادان شایسته در سه بعد شناختی، رفتاری و عاطفی معرفی شد که در بعد شناختی تسلط بر محتوا، محتوای سازمان یافته و روشن، به روز بودن، توانایی در پژوهش، ابتکار و خلاقیت، ترکیب نظریه و عمل و تجربه به عنوان زیر مقوله های اصلی مطرح شده است. در بعد رفتاری شیوایی بیان، تعامل مثبت با دانشجویان، تحرک و اشتیاق، پیش بینی پذیری، انعطاف پذیری، تشویق و ترغیب دانشجویان، ارزشیابی منصفانه و در بعد عاطفی گرمی و صمیمیت، علاقه مندی به رشته تخصصی، تعهد و مسئولیت پذیری، انتظارات بالا از دانشجویان و خوش بینی و مثبت اندیشی را در برمی گیرد (بنکداری و همکاران، ۱۳۹۵).

در پژوهش سلیمی، حیدری و کشاورزی (۱۳۹۴) شایستگی های اعضای هیئت علمی، به صورت زیر معرفی می شود: شایستگی تدریس، شایستگی پژوهش، شایستگی مشاوره، شایستگی ارائه خدمت و شایستگی همکاری با سایر اعضای هیئت علمی. نتایج این پژوهش نشان داد که از دیدگاه دانشجویان دکتری، مهم ترین شایستگی اعضای هیئت علمی در یک دهه آینده، شایستگی پژوهشی خواهد بود. این در حالی است که در شرایط موجود، شایستگی تدریس اعضای هیئت علمی از وضعیت مطلوب تری برخوردار است. بعلاوه این مطالعه آشکار نمود که بین وضعیت موجود و مطلوب شایستگی های تدریس، پژوهش، مشاوره، ارائه خدمات و همکاری و همیاری اعضای هیئت علمی با همکاران شکاف زیادی وجود دارد. در پایان بین ابعاد مختلف شایستگی ارتباط معناداری یافت شد. رضائیان و همکاران (۱۳۹۳) عوامل مؤثر بر بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه امام صادق (ع) را در چهار بعد مدیریت استراتژیک منابع انسانی، عوامل استراتژیک فرآیندی، عوامل استراتژیک سازمانی، عوامل فردی استراتژیک و عوامل ارتباطات استراتژیک خلاصه می کنند نتایج پژوهش جعفری و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد خودکارآمدی با ضریب ۰/۳۱ و شایستگی های استادان با ضریب ۰/۳۳ به صورت مستقیم مثبت و معنادار با کیفیت تدریس رابطه دارند. همچنین ارتباط متقابل بین خودکارآمدی و شایستگی ها ۰/۳۶ است. نتایج پژوهش محمدی دوستدار و میرحسینی (۱۳۸۷) نشان داد در دو گروه دانشگاه های مورد بررسی، سه معیار آموزش، پژوهش و خدمات به عنوان معیارهای اصلی در ارتقاء اعضای هیئت علمی شناخته می شوند.

بر این اساس، این پژوهش باهدف مطالعه معیارها و فرآیندهای ارتقاء در حوزه علوم انسانی از منظر تجربه دانشگاه های معتبر دنیا و هم راستاسازی آن با تجارب اعضای هیئت علمی دانشگاه شیراز و تدوین و اعتباریابی الگوی مرتبط انجام شد و در دو بخش کیفی و کمی به صورت زیر انجام شد.

**هدف بخش کیفی:** تدوین الگوی عوامل اصلی و مؤلفه های ارتقاء اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی است.

**هدف بخش کمی:** اعتباریابی الگوی پیشنهادی عوامل اصلی و مؤلفه های ارتقاء اعضای هیئت علمی حوزه علوم

انسانی در نظام دانشگاهی است.

### پرسش های اساسی پژوهش

#### پرسش های کیفی

۱. ساختار الگوی عوامل اصلی و مؤلفه های ارتقاء اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی چیست؟

۲. عناصر راهبردی الگوی پیشنهادی ارتقاء اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی کدامند؟

#### پرسش های کمی

۱. آیا ساختار الگوی پیشنهادی عوامل اصلی و مؤلفه های ارتقاء اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی از

دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه شیراز دارای اعتبار و پایایی است؟

۲. آیا عناصر راهبردی الگوی پیشنهادی ارتقاء اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی از دیدگاه اعضای

هیئت علمی دانشگاه شیراز دارای اعتبار و پایایی می باشند؟

#### روش شناسی پژوهش

روش مورد استفاده این پژوهش روش ترکیبی<sup>۱</sup> از نوع طرح هم زمان- زاویه بندی بوده است. در این طرح هر دو روش کمی و کیفی به صورت هم زمان طراحی و اجرا می شوند. به این ترتیب که فرآیند گردآوری و تحلیل داده ها در هر یک از این روش ها به طور هم زمان اما جداگانه صورت می گیرند، سپس نتایج و تحلیل های کمی و کیفی با یکدیگر مقایسه و ترکیب می شوند (کراسول و همکاران، ۲۰۰۳). پژوهش در دو بخش کیفی و کمی انجام شد. در بخش کیفی پژوهش به مطالعه ادبیات پژوهش و اسناد و مدارک موجود و بررسی قوانین و مقررات دانشگاه های مختلف جهان پرداختیم. در این بخش، در ابتدا به شناخت مجموعه عوامل مؤثر بر ارتقاء اعضا هیئت علمی در برترین دانشگاه های دنیا بر اساس نظام رتبه بندی تایمز (۲۰۱۷) و در ادامه به استناد رویکرد مطالعه موردی کیفی با انجام مصاحبه گروهی در گروه های کانونی<sup>۲</sup> با اعضا هیئت علمی علوم انسانی دانشگاه شیراز، به شناسایی مؤلفه های تأثیرگذار بر ارتقاء اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی در دانشگاه شیراز پرداختیم. در این مرحله جهت تحلیل داده ها از روش کدگذاری باز و کدگذاری محوری استفاده شد. در بخش کمی پژوهش به ارائه یافته های توصیفی پژوهش، روایی و پایایی ابزار پژوهش و تبیین مؤلفه های اثرگذار پرداختیم.

مشارکت کنندگان بالقوه پژوهش در بخش مصاحبه ها با همکاری معاونت پژوهشی تهیه و بر اساس ملاک

۱. Mix Method

۲. Focus groups



تجربه و تخصص در گروه‌های کانونی جایگزین گردیدند. این گروه شامل گروه‌های کانونی از اعضای هیئت علمی رشته‌های علوم انسانی دانشگاه شیراز بودند که در جلسات مصاحبه شرکت داده شدند و به ارائه نظرات خود در خصوص معیارها و فرایند ارتقاء اعضای هیئت علمی پرداختند. در این جلسات اعضای هیئت علمی دانشیار و استاد تمام دانشکده‌های علوم انسانی دانشگاه شیراز که سابقه ۱۰ سال پژوهش در علوم انسانی را داشتند شرکت کردند. در جلسه اول ۱۲ نفر و در جلسه دوم ۹ نفر مشارکت داشتند و به سؤالات مصاحبه پاسخ دادند. مشارکت‌کنندگان واجد شرایط زیسته در حوزه فرآیند ارتقا در دانشگاه شیراز بودند. جهت اعتباریابی پرسشنامه طراحی شده، با توجه به حجم جامعه پژوهش (۲۱۰ نفر اعضای هیئت علمی دانشکده‌های علوم انسانی) و استفاده از جدول مورگان و محاسبه فرمول کوکران تعداد ۱۳۲ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. جهت انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد. پرسشنامه در اختیار اعضای هیئت علمی دانشکده‌های علوم تربیتی و روانشناسی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشکده اقتصاد و مدیریت و علوم اجتماعی و دانشکده ادبیات و علوم انسانی قرار گرفت و در نهایت تعداد ۹۴ پرسشنامه تکمیل شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها ۷۱ درصد بود.

برای تهیه ابزار پژوهش، مراجعه به سایت [www.timeshighereducation.com](http://www.timeshighereducation.com) و مطالعه اسناد و مدارک موجود در زمینه ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های برتر جهان بود. به‌علاوه برای دریافت نظرات و دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه شیراز، از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. مصاحبه‌ها طی دو جلسه انجام شد. این جلسات با ارائه مباحث آزاد از سوی مجریان آغاز شد و پس از بحث‌های عمیق حداقل دوساعته به نتیجه می‌رسید. شایان‌ذکر است پس از پایان جلسات گروهی فایل صوتی گفتگوها و دیدگاه‌ها و تجربیات اعضای گروه‌های کانونی پیاده شده و فرآیند کدگذاری تا مرحله احصاء مضامین پایه سازمان دهنده و فراگیر ادامه پیدا کرد. در بخش کمی پژوهش ابزار مورد استفاده، پرسشنامه محقق ساخته بود که بر اساس چارچوب کیفی احصاء شده تهیه و تنظیم گردید و در بین اعضای هیئت علمی علوم انسانی توزیع گردید. این پرسشنامه در دو بخش طراحی شد. در بخش الف ملاک‌های مطرح شده در دانشگاه‌های برتر با ۴۳ گویه و در بخش ب ملاک‌های برگرفته از جلسات مصاحبه با اعضای هیئت علمی با ۴۱ گویه تنظیم گردید. روایی پرسشنامه با استفاده از دریافت نظرات دو نفر متخصص و صاحب‌نظر در زمینه فلسفه تعلیم و تربیت و مدیریت آموزشی تأیید گردید و با استفاده از روش تحلیل گویه محاسبه شد. پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ تأیید شد.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از روش تحلیل محتوا استفاده شد. به این صورت که در ابتدا معیارهای ارتقا اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های برتر شناسایی گردید. پس‌از آن با انجام مصاحبه با اعضای هیئت علمی دانشکده‌های علوم انسانی دانشگاه شیراز ملاک‌ها و معیارهای مدنظر آن‌ها شناسایی و معرفی شد. با استفاده از

«ویژه نامه آیین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش های مرتبط»

روش تحلیل مضمون از میان تمام عبارات مفهومی به دست آمده، ملاکها و معیارهای نهایی استخراج شد. از بین ملاکها و معیارها، کدهای پایه و از میان کدهای پایه، مقوله‌های اصلی شناسایی شدند. در نهایت از میان تمام معیارهای شناسایی شده، ۵ عامل به عنوان عوامل مؤثر در ارتقا اعضای هیأت علمی دانشگاه شیراز معرفی شد. هر کدام از این عوامل دارای نشانگرها و شاخص‌های مختص به خود است که پرسشنامه بر اساس آنها طراحی گردید. پس از گردآوری داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS ۱۶ یافته‌های توصیفی پژوهش شامل فراوانی، میانگین، انحراف معیار، مینیمم و ماکسیمم داده‌ها به دست آمد که در فصل چهارم به تفصیل بیان شده است. همچنین جهت تعیین بار عاملی ابعاد و شاخص‌های پرسشنامه از روش تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول و دوم و از نرم‌افزار لیزرل استفاده گردید و در نهایت مدل نهایی پژوهش تأیید شد.

### یافته‌های پژوهش

در این بخش یافته‌های حاصل از مطالعه و بررسی ۱۵ دانشگاه برتر دنیا که دربرگیرنده ملاکها و معیارهای مطرح شده برای ارتقاء اعضای هیأت علمی هر دانشگاه در رشته‌های علوم انسانی است، ارائه می‌شود (جدول ۱). در نهایت یافته‌های توصیفی پژوهش و مدل‌های اندازه‌گیری حاصل از تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم ارائه می‌گردد.

جدول ۱: معیارهای ارتقا اعضای هیأت علمی در پانزده دانشگاه برتر دنیا

معیارهای ارتقاء اعضای هیأت علمی	دانشگاه‌های برتر جهان	ردیف
<ul style="list-style-type: none"> <li>• اتمام تحصیلات دکتری در رشته مرتبط (تکمیل پایان‌نامه دکتری)</li> <li>• ارائه پژوهش‌های برجسته و با داشتن توانایی انجام پژوهش برتری در آموزش</li> <li>• توانایی تدریس در سطحی مناسب در گروه‌های کوچک آموزشی، سمینارها و سخنرانی‌ها برای دانشجویان و فارغ‌التحصیلان</li> <li>• آموزش دانش جویان در گروه‌های پیشرفته</li> <li>• توانایی سرپرستی دانشجویان تحصیلات تکمیلی</li> <li>• توانایی بازرسی مؤثر</li> <li>• شرکت در کنفرانس‌ها، سمینارها و جلسات پژوهشی</li> <li>• توانایی انجام مأموریت‌ها به صورت اثربخش مانند همکاری با سایر مؤسسات</li> <li>• توانایی انجام وظایف معنوی و روحانی به طور مؤثر</li> <li>• توانایی یا تجربه مشارکت مؤثر در اجرا و توسعه مباحث علمی در سطح دانشکده</li> </ul>	دانشگاه آکسفورد رتبه دانشگاه: ۱	۱
<ul style="list-style-type: none"> <li>• پژوهش: ارائه شواهدی در رابطه با انجام پژوهش</li> </ul>	دانشگاه کمبریج	۲

معیارهای ارتقاء اعضای هیئت علمی در حوزه علوم انسانی از منظر.../۱۰۹

<ul style="list-style-type: none"> <li>• تدریس: ارائه مدارکی مبنی بر تدریس در دانشگاه (بهجز تدریس در مؤسسات خارج از دانشگاه)</li> <li>• مشارکت عمومی: ارائه شواهدی مبنی بر مشارکت در ارائه کمک‌ها و فعالیت‌های انجام‌شده خارج از دانشگاه</li> </ul>	<p>رتبه دانشگاه: ۲</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• دانش و فضیلت<sup>۱</sup></li> <li>• مدرکی که نشان بدهد فرد در طول دوره کاری خود در استنفورد توانسته است یک برنامه آموزشی درجه یک را ارائه دهد.</li> <li>• برتری در فعالیت‌های بالینی (برای اعضای هیئت علمی که چنین وظایفی را بر عهده دارند)</li> <li>• ارائه خدمات به‌عنوان یک شهروند سازمانی</li> <li>• کیفیت دانش، تدریس و مراقبت‌های بالینی.</li> </ul>	<p>دانشگاه استنفورد رتبه دانشگاه: ۳</p>	۳
<ul style="list-style-type: none"> <li>• شرح حال و زندگینامه داوطلب که یک تاریخچه کامل از فرد را دربر می‌گیرد.</li> <li>• فهرست تمام انتشارات (از جمله مواردی که در حال انتشار است) و یا سایر مدارک علمی و همه بررسی‌های قابل توجه (در زمینه کتاب). این مدارک در حوزه‌های هنری، می‌تواند همه آثار خلاق و قابل توجه را دربر بگیرد. مدارک آموزشی و توصیه‌نامه‌ها شامل جوایز مربوط به تدریس، فهرست پایان‌نامه‌های کارشناسی تحت نظارت، تعداد دانشجویان تحصیلات تکمیلی که داوطلب به‌عنوان راهنمای آن‌ها معرفی می‌شود و سیلابس دوره‌های ارائه‌شده توسط استاد<sup>۲</sup>.</li> <li>• گزارش تدریس به صورتی که رویکردها و فلسفه تدریس داوطلب را توصیف کند.</li> <li>• گزارش پژوهشی</li> <li>• سایر موارد مرتبط مانند فهرستی از کارشناسان مرتبط که بخش بتواند در مورد بررسی‌ها، با آن‌ها مشورت کند و یا هر کارشناسی که کاندید احساس کند با او نباید مشورتی صورت پذیرد؛ همراه با ارائه توضیحات.</li> </ul>	<p>دانشگاه‌هاروارد رتبه دانشگاه: ۶</p>	۴
<ul style="list-style-type: none"> <li>• مدیریت موقعیت‌های دانشگاهی با برنامه‌ریزی نیروی کار و توانایی انطباق با تغییرات محیط‌های آموزش عالی</li> <li>• داشتن حداقل استانداردهای سطوح علمی و مطابق با معیارها و شاخص‌های حرفه‌ای و تحصیلی</li> <li>• برتری همه‌جانبه در زمینه‌های تدریس، پژوهش، رهبری و خدمات</li> <li>• قابلیت ارتقاء در آینده (دانشگاه تلاش خواهد کرد تا از کارکنان در حین خدمت حمایت کند و قابلیت‌ها و توانایی‌های آن‌ها را توسعه دهد).</li> </ul>	<p>دانشگاه ملیورن رتبه دانشگاه: ۳۲</p>	۵

۱. Scholarship

۲. representative course syllabi

«ویژه نامه آیین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش های مرتبط»

<ul style="list-style-type: none"> <li>• دستاوردهای علمی، کیفیت و تأثیرات آنها</li> <li>• همه تصمیمات مربوط به انتصاب، عملکرد و ارتقاء مطابق با مقررات مربوط به قراردادهای سازمانی خواهد بود.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تائید انتصاب در شغل خود قبل از ارائه درخواست ارتقاء</li> <li>• مشارکت در ارائه خدمات دولتی</li> <li>• نامه انگیزشی (ارائه مطالبی در خصوص سهم خود در تحقیق، تدریس، رهبری و خدمات عمومی)</li> <li>• تکمیل فرم درخواست ارتقاء</li> <li>• تاریخچه برنامه درسی به صورت کامل (شامل اطلاعاتی در رابطه با بروندهای پژوهش)</li> <li>• نمونه کارهای آموزشی</li> <li>• مدارک تحصیلی تکمیل شده</li> <li>• ارزیابی دوره های آموزش دیده</li> <li>• طرح های دوره ای و ارزیابی وظایف</li> <li>• نمونه کارهای پژوهشی</li> <li>• ارائه اسناد پژوهشی مرتبط: کتاب ها، مقالات، نشریات، خروجی های نوآوری، بررسی ها، تقدیر رسمی، گزارش ها و غیره</li> </ul>	<p>دانشگاه کیپ تاون رتبه دانشگاه: ۱۷۱</p>	<p>۶</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• پژوهش</li> <li>• آموزش</li> <li>• ارائه خدمات</li> </ul>	<p>دانشگاه پنسیلوانیا رتبه دانشگاه: ۱۰</p>	<p>۷</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• داشتن توانایی تدریس ویرتری در آن</li> <li>• پژوهش یا توسعه آن</li> <li>• داوری در مورد اینکه فرد به وعده های خود در زمان استخدام عمل کرده است یا خیر.</li> <li>• فرم های بازرسی اداری دانشگاه</li> <li>• یک دلیل تفصیلی جهت ارائه آن به ریاست برای ارتقا فرد</li> </ul>	<p>دانشگاه کرنل رتبه دانشگاه: ۱۹</p>	<p>۸</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• مدارکی که نشان دهنده ظرفیت و توانایی آنها برای انجام امور در سطح مورد نظر خود است.</li> <li>• شواهدی روشن مبنی بر اینکه یک مسیر صعودی در عملکرد آن فرد وجود دارد؛ مثلاً ارتقا در سطوح استخدامی برای فرد ضروری است.</li> <li>• تعالی و مشارکت در تدریس و پژوهش</li> <li>• کمک به انجام تدریس و پژوهش در رشته خود و یا آموزش و پرورش در رشته خود</li> </ul>	<p>دانشگاه سیدنی رتبه دانشگاه: ۶۱</p>	<p>۹</p>

معیارهای ارتقاء اعضای هیئت علمی در حوزه علوم انسانی از منظر.../ ۱۱۱

<ul style="list-style-type: none"> <li>• دستیابی به اعتبار ملی و بین‌المللی برای کمک به مشاغل آموزشی و انجام پژوهش در رشته خود</li> <li>• موفقیت در برنامه‌های رقابتی و کسب جوایز آموزشی و پژوهشی</li> <li>• حداقل استانداردهای تدریس</li> <li>• حداقل استانداردهای پژوهش</li> <li>• حداقل استانداردهای مدیریت، رهبری و مشارکت متمرکز</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• بر اساس شایستگی افراد و از طریق یک‌روند شفاف و دقیق نشان داده می‌شود.</li> <li>• از طریق به رسمیت شناختن فرصت‌های برابر برای افراد، متقاضیان ارتقا را با فرصتی برای ارائه دستاوردهای ویژه خود مواجه می‌سازد.</li> <li>• بر شناخت کلی از کیفیت، بهره‌وری و تأثیر دستاوردهای افراد در فعالیت‌های پژوهشی خلاق، آموزش و پرورش، ارائه خدمات و توانایی رهبری متمرکز است.</li> </ul>	<p>دانشگاه ملی استرالیا رتبه دانشگاه: ۴۸</p>	<p>۱۰</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• رزومه: شامل شرح برنامه درسی داوطلب</li> <li>• فهرستی کامل از انتشارات پژوهشی، آثار علمی و فعالیت‌های خلاقانه</li> <li>• تدریس</li> <li>• مشاوره علمی، ارائه راهنمایی و ارائه سایر خدمات به دانشجویان</li> <li>• مدیریت و ارائه خدمات به بخش، دانشکده و دانشگاه و خدمات عمومی</li> <li>• حرفه‌ای به مردم، دولت و جامعه</li> <li>• شواهد دیگری از شایستگی مانند عضویت در گروه‌ها، جوایز و افتخارات خاص.</li> </ul>	<p>دانشگاه نگراس رتبه دانشگاه: ۴۹</p>	<p>۱۱</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• دستاوردهای در حال پیشرفت در سطح بالا، پیشرفت دانش و درک یا برنامه‌های حرفه‌ای و خلاق</li> <li>• انتظار توسعه مداوم در آن سطح</li> <li>• توانایی تأثیرگذاری، برانگیختن و الهام بخشیدن به دیگران</li> <li>• توانایی رهبری علمی و پذیرش این مسئولیت</li> <li>• شناخته شدن در صحنه‌های بین‌المللی مانند:</li> <li>• دعوت به شرکت در کنفرانس‌های معتبر</li> <li>• مدیریت یا عضویت در هیئت تحریریه مجلات</li> <li>• شواهدی از درخواست‌های منظم جهت داورى در مجلات معتبر</li> <li>• دعوت‌نامه تدریس در دانشگاه‌های معتبر</li> <li>• دریافت جوایز معتبر</li> <li>• کمک به اهداف استراتژیک دانشگاه</li> </ul>	<p>دانشگاه ادینبورگ رتبه دانشگاه: ۲۷</p>	<p>۱۲</p>

۱. Fellowships

«ویژه نامه آیین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش های مرتبط»

<ul style="list-style-type: none"> <li>• موقعیت رو به رشد حرفه‌ای در سطح ملی و بین‌المللی از طریق کارهای مشورتی و ارائه کمک به سازمان‌های حرفه‌ای</li> <li>• مشارکت و عضویت در سایر موسسه‌ها</li> <li>• پیشرفت و ترویج موضوع با نظم و انضباط از طریق نوآوری در خدمات بالینی و رهبری وظایف و مسئولیت‌های اداری.</li> <li>• مشارکت در تحقیقات علمی</li> <li>• مشارکت با کیفیت و رو به رشد در آموزش دانشجویان شامل: توسعه برنامه درسی، برانگیختن و الهام بخشیدن به دانشجویان، ارزیابی و توسعه مواد آموزشی تأثیرگذار.</li> <li>• شواهدی از فعالیت‌های پژوهشی</li> <li>• انتشار کتاب یا مقالات پژوهشی</li> <li>• سابقه موفق در ارائه کمک‌های پژوهشی و جوایز</li> <li>• مشارکت با کیفیت در فعالیت‌هایی مانند پژوهش کاربردی، مشاوره، تمرین حرفه‌ای، انتقال دانش و انجام امور خلاق.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• مهارت بالا در تدریس</li> <li>• مهارت بالا در پژوهش</li> <li>• ارائه خدمات به مردم، دانشگاه و جامعه دانشگاهی</li> <li>• شهرت ملی / بین‌المللی در پژوهش</li> </ul>	<p>دانشگاه هنگ کنگ رتبه دانشگاه: ۴۰</p>	<p>۱۳</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• رزومه یا برنامه درسی داوطلب</li> <li>• اظهارات پژوهشی و آموزشی</li> <li>• بیان نقش و میزان مشارکت داوطلب در پژوهش‌ها و انتشارات</li> <li>• بیان فعالیت‌های انجام‌شده در فرآیند تدریس و توضیح فلسفه و اهداف تدریس</li> <li>• ارائه مجموعه‌ای از کارهای انجام‌شده مرتبط با پرونده موردنظر مانند موادی که در مطبوعات به چاپ رسیده، بررسی‌ها یا آماده‌سازی فعالیت‌ها.</li> </ul>	<p>دانشگاه شیکاگو رتبه دانشگاه: ۹</p>	<p>۱۴</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• مواد آموزشی: توسعه دوره‌های جدید، اصلاحات آموزشی، برنامه‌های درسی، نوآوری در تدریس، استفاده از یافته‌های منتشر شده در کنفرانس‌ها</li> <li>• موارد پژوهشی: ایجاد نوآوری علمی، ایجاد هویت علمی</li> </ul>	<p>دانشگاه بوستون رتبه دانشگاه: ۷۰</p>	<p>۱۵</p>

در این قسمت یافته‌های حاصل از مصاحبه‌های صورت گرفته با اعضای هیئت علمی دانشگاه شیراز در قالب جدول شماره ۲ ارائه می‌شود.

جدول ۲: عبارات مفهومی و معیارهای ارتقا اعضای هیئت علمی بر اساس مصاحبه‌های صورت گرفته

معیارها	عبارات مفهومی
<p>۱. مقاله با کیفیت و استاندارد</p> <p>۲. بلوغ ذهنی و فکری فرد</p> <p>۳. احیاء آموزش</p> <p>۴. تدریس در مقطع کارشناسی</p> <p>۵. داشتن تجارب بیشتر در تدریس</p> <p>۶. داشتن طرح درس</p> <p>۷. نوشتن کتاب درسی بر اساس تجارب عملی و پژوهشی در کلاس درس</p> <p>۸. تهیه کاربرگ تحصیلی</p> <p>۹. انجام پژوهش بر اساس علائق</p> <p>۱۰. حداقل یک یا دو مقاله اصیل تحقیقی</p> <p>۱۱. تألیف کتاب بر اساس نتایج تحقیق خود یا دیگران</p>	<p>مقاله‌ای که دارای محتویات ارزشمند و اطلاعات مفید باشد.</p> <p>بلوغ ذهنی و فکری فرد در درجه‌ی اول اهمیت قرار دارد.</p> <p>آموزش، فدای پرورش شده و رنگ خود را از دست داده است و باید آموزش را احیاء کنیم.</p> <p>تنها استادان جوان در مقطع کارشناسی تدریس نکنند و اساتید باتجربه نیز در این مقطع تدریس کنند.</p> <p>هرچه تجربه بیشتر باشد، بهتر می‌توان تدریس کرد.</p> <p>طراحی درس یکی از نیازهایی است که استاد در دوره‌ی کارشناسی، حس می‌کند.</p> <p>موضوع دیگر نوشتن کتاب درسی است، دید ما باید به میحث آموزش باشد نه پژوهشی. باید کتاب درسی بر اساس تجربه‌های عملی و پژوهشی در کلاس‌های در باشد و کپی شده نباشد.</p> <p>اساتید از همان ابتدا باید کاربرگ تحصیلی داشته باشند و در آن بیان شود چه فعالیت‌هایی را انجام داده و چه ارزیابی‌هایی از دانشجویان به عمل آورده‌اند.</p> <p>اساتید، پروژه‌های پژوهشی خود را بر اساس علاقه خود ارائه کنند و در پژوهش آزادی عمل داشته باشند.</p> <p>به‌جای پرداختن به مقالات پیشرفته در حوزه علوم انسانی باید مقاله اصیل تحقیقی را چه به‌صورت کمی و چه به‌صورت کیفی ارائه دهند.</p> <p>کتاب تألیفی باید نتیجه تحقیق خود یا دیگران باشد در صورتی‌که امروزه بیشتر کتاب‌های ما ترجمه است.</p>
<p>۱۲. چاپ مقالات در مجلات معتبر بالای ده سال سابقه</p> <p>۱۳. برخورداری از متور (راهنما)</p> <p>۱۴. ارزیابی کمی و کیفی آموزش فرد داوطلب</p> <p>۱۵. در نظر گرفتن اخلاق علمی، اخلاق حرفه‌ای و اخلاق اجتماعی یا تعاملی</p> <p>۱۶. ارزیابی اساتید بعد از فارغ‌التحصیلی توسط دانشجویان ممتاز</p> <p>۱۷. نداشتن دیدگاه تجاری</p> <p>۱۸. شناخت منابع مرتبط با رشته خود</p> <p>۱۹. ارزیابی همکار از همکار</p>	<p>مقالات باید در یک جمله معتبر علمی باسابقه‌ی بالای ۱۰ سال چاپ شوند.</p> <p>متور یک ضرورت فراموش شده است و در حال حاضر متور واجد شرایط نداریم.</p> <p>بحث آموزش بسیار مهم است و به توجه اساسی نیاز دارد و باید از نظر کمی و کیفی، ارزیابی آموزشی را موردبررسی قرار داد.</p> <p>وقتی بحث آموزش به میان می‌آید سه اخلاق در نظر گرفته می‌شود: (۱) اخلاق علمی (۲) اخلاق حرفه‌ای (۳) اخلاق اجتماعی یا تعاملی.</p> <p>ارزیابی بعد از فارغ‌التحصیلی توسط دانشجویان ممتاز صورت پذیرد.</p> <p>نداشتن دیدگاه کاسب‌کارانه و تجاری که بر آموزش عالی حاکم است.</p> <p>یک استاد علوم انسانی تمامی منابع رشته‌ی خود را باید به‌خوبی بشناسد.</p> <p>شخصی که می‌خواهد ارتقاء یابد از نظر همکاران شایستگی این ارتقاء را دارد یا خیر.</p> <p>فقط مجلات دارای سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال باید پذیرفته شوند.</p>

«ویژه نامه آیین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش های مرتبط»

<p>۲۰. سابقه بین ۱۱ تا ۱۵ سال برای مجلات با هیئت تحریریه قوی</p> <p>۲۱. استمرار فعالیت پژوهشی</p> <p>۲۲. تخصصی بودن پژوهش های عضو هیئت علمی داوطلب ارتقا</p> <p>۲۳. دیدگاه آسیب شناسانه به مسائل تخصصی رشته</p> <p>۲۴. ارائه مقالات بین رشته ای</p> <p>۲۵. مرجعیت علمی در بین همکاران و مردم کشور</p> <p>۲۶. ارائه مقالات علمی و پژوهشی با کیفیت</p> <p>۲۷. موارد آموزشی</p> <p>۲۸. موارد اجرایی و مدیریتی</p> <p>۲۹. تعداد پایان نامه های راهنمایی شده دانشجویان</p> <p>۳۰. رعایت اصول اخلاقی در طول دوره ارتقاء</p>	<p>فرد باید هر ساله مقاله ای داشته باشد. تخصصی بودن نوشته ها و پژوهش ها شخصی که می خواهد مقاله ای را بنویسد حداقل باید دو تحقیق یا پروژه تکمیل شده با نگاه آسیب شناسانه داشته باشد؛ نه از لحاظ کمی بلکه پروژه بنیادی مدنظر است. بسیاری از رشته های علوم انسانی به هم مرتبط هستند و می توان کیفیت محور به آن ها نگاه کرد و پژوهش های بین رشته ای انجام داد. یک فرد از لحاظ علمی بین همکاران و مردم کشور دارای چه رتبه ای است. باید مقالات علمی و پژوهشی با کیفیت ارائه کند. مسائل آموزشی و اجرایی. پایان نامه در دانشگاه شیراز به طور مساوی نباید تقسیم شود. اگر در جامعه ای اخلاق بمیرد، اتفاقات ناخوش آیندی در آن جامعه رخ می دهد.</p>
<p>۳۱. خط فکری مخصوص به خود</p> <p>۳۲. نوآوری و جایجایی مرزهای دانش</p> <p>۳۳. تفکر بارور</p> <p>۳۴. صاحب اندیشه و تفکر و دیدگاه</p> <p>۳۵. مقالات و پژوهش های با کیفیت و عدم توجه به تعداد مقالات</p>	<p>هر استاد عضو هیئت علمی خط فکری خاصی را دنبال کند. یک مفهومی را مطرح کند و این مفهوم را باید پرورش دهد و در واقعیت آن را محک بزند و بعداً بر اساس آن راهکار ارائه دهد؛ و به نقطه ای رسید که بتوان مرزهای دانش را جابه جا کرد و به جلو برد. وقتی خط فکری استاد مشخص باشد پایان نامه ها هم به سمت و سوی سوق می دهد که افراد شروع کنند و این زنجیره را با یکدیگر تکمیل کنند و این ها مکمل یکدیگر خواهند بود. اینکه تعداد مقالات را در نظر بگیریم یعنی به صورت کمی عمل کنیم باعث می شود مقالاتی بی کیفیت چاپ شوند و فقط جنبه امتیازدهی داشته باشند.</p>
<p>۳۶. تغییر و تحول در علوم انسانی</p> <p>۳۷. مشارکت در برگزاری همایش و سخنرانی</p>	<p>علوم انسانی نیاز به تغییر و تحول اساسی دارد باید همایش جدی در حوزه علوم انسانی برگزار گردد.</p>
<p>۳۸. ارائه بهترین کارهای فرد جهت ارتقاء</p> <p>۳۹. مصاحبه شفاهی از داوطلب</p> <p>۴۰. نظرخواهی از جامعه علمی</p>	<p>تعدادی از بهترین کارهای فرد در اختیار مسئولین قرار گیرد. مصاحبه ای با خود فرد صورت می گیرد و از او در مورد فعالیت هایش سؤال می کنند. از جامعه علمی نظرخواهی می کنند.</p>



معیارهای ارتقاء اعضای هیئت علمی در حوزه علوم انسانی از منظر.../ ۱۱۵

<p>۴۱. تألیف کتاب</p> <p>۴۲. ترجمه کتاب</p> <p>۴۳. ارائه کارهای خلاق</p> <p>۴۴. ارزیابی محتوای آموزشی ارائه شده در کلاس‌های درسی</p>	<p>در بعضی از کشورها مثل استرالیا ملاک ارتقا اساتید، نوشتن کتاب است؛ تألیف و ترجمه کتاب در حوزه‌ی علوم انسانی مسئله مهمی است.</p> <p>در رشته علوم انسانی باید به کارهای خلاق اهمیت داده شود.</p> <p>ارزیابی باید بر اساس محتوا باشد.</p>
<p>۴۵. ارائه خدمت به جامعه</p> <p>۴۶. پژوهش هدفمدار</p> <p>۴۷. ارائه راه‌حل جدید در پژوهش‌ها</p> <p>۴۸. موردپذیرش جامعه حرفه‌ای (مقبولیت علمی)</p> <p>۴۹. نقش در تحول و نوآوری در آموزش عالی</p>	<p>اگر خدمتی به جامعه نکنیم در حال هدر دادن منافع جامعه هستیم.</p> <p>پژوهش باید جهت‌دار و در راستای خدمت به جامعه باشد.</p> <p>مقاله‌ای که ارائه می‌شود باید راه‌حل جدیدی را ارائه دهد و خدمتی انجام دهد تا مفید واقع شود.</p> <p>موردقبول جامعه حرفه‌ای قرار گیرد.</p> <p>باید نوآوری را پیشه خود قرار داد، تحول و نوآوری یکی از مهم‌ترین مباحث آموزش و پرورش است.</p>
<p>۵۰. ارتباطات بین‌رشته‌ای اساتید</p>	<p>ارتباطات بین‌رشته‌ای در حوزه علوم انسانی افزایش یابد یعنی باید اساتید رشته‌ها باهم دیدار داشته و گفتگو کنند.</p>

جدول شماره ۳ دربرگیرنده عبارات مفهومی، کدهای پایه و مقوله‌های برگرفته از مطالعات دانشگاه‌های برتر دنیا است و جدول شماره ۴ حاوی عبارات مفهومی، کدهای پایه و مقوله‌های برگرفته از معیارها و ملاک‌های مطرح شده در جلسات مصاحبه است.

جدول ۳: عبارات مفهومی کدها و مقوله‌های برگرفته از معیارها در دانشگاه‌های برتر دنیا

مقوله‌ها		کدهای پایه	
در عضویت ۲۲ گروه‌ها	۱. مدرک تحصیلی مرتبط	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ داشتن مدرک تحصیلی مرتبط</li> <li>▪ توانایی انجام امور محوله</li> <li>▪ اعتبار ملی و بین‌المللی</li> <li>▪ موفقیت در رقابت‌ها</li> <li>▪ کیفیت بهره‌وری دستاوردها</li> <li>▪ ارائه مشاوره و راهنمایی علمی به دانشجویان</li> <li>▪ عضویت در گروه‌ها</li> <li>▪ توانایی برانگیختن دیگران</li> <li>▪ توانایی رهبری علمی و پذیرش این مسئولیت</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ توانایی انجام پژوهش</li> <li>▪ توانایی تدریس و آموزش</li> <li>▪ سرپرستی دانشجویان</li> <li>▪ تحصیلات تکمیلی</li> <li>▪ توانایی مدیریت</li> <li>▪ شرکت در کنفرانس‌ها و سمینارها</li> <li>▪ همکاری با سایر مؤسسات</li> <li>▪ وظایف معنوی</li> </ul>
در عضویت ۲۴ هیئت تحریریه و داوری مقالات	۲. پژوهش	۲. پژوهش	
در عضویت ۲۵ کمک به اهداف استراتژیک دانشگاه	۳. آموزش	۳. آموزش	
در عضویت ۲۶ نظم و انضباط	۴. مدیریت نیروی کار و تغییرات	۴. مدیریت نیروی کار و تغییرات	
	۵. شرکت در کنفرانس‌ها و سمینارها	۵. شرکت در کنفرانس‌ها و سمینارها	
	۶. همکاری بیرونی	۶. همکاری بیرونی	
	۷. انجام وظایف معنوی	۷. انجام وظایف معنوی	
	۸. توسعه علمی	۸. توسعه علمی	
	۹. مشارکت عمومی	۹. مشارکت عمومی	

«ویژه نامه آیین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش های مرتبط»

<p>۲۷. توسعه درسی ۲۸. نوآوری و هویت علمی</p>	<p>۱۰. ارائه خدمات ۱۱. انتشارات ۱۲. طرح درس ۱۳. استانداردهای علمی ۱۴. قابلیت پیشرفت ۱۵. کیفیت و تأثیر دستاوردها ۱۶. تثبیت شغلی ۱۷. ارزیابی ها ۱۸. تحقق وعده ها ۱۹. اعتبار ملی و بین المللی ۲۰. موفقیت در رقابت ها ۲۱. مشاوره علمی</p>	<p>▪ شناخته شدن در صحنه های بین المللی ▪ دعوت به شرکت در کنفرانس های معتبر ▪ عضویت در هیئت تحریریه مجلات ▪ داوری در مجلات معتبر ▪ دعوت نامه تدریس در دانشگاه های معتبر ▪ دریافت جوایز معتبر ▪ کمک به اهداف استراتژیک دانشگاه ▪ ارائه مشورت به سازمان های حرفه ای ▪ نظم و انضباط ▪ توسعه دوره های جدید، اصلاحات آموزشی، برنامه های درسی، نوآوری در تدریس، استفاده از یافته های منتشر شده در کنفرانس ها ▪ ایجاد نوآوری و هویت علمی</p>	<p>▪ توسعه مباحث علمی ▪ مشارکت عمومی ▪ ارائه خدمات ▪ فهرست انتشارات ▪ ارائه طرح درس ▪ مدیریت نیروی کار ▪ مدیریت تغییرات آموزش عالی ▪ داشتن حداقل استانداردهای علمی ▪ قابلیت پیشرفت در آینده ▪ کیفیت دستاوردهای علمی ▪ تأثیر دستاوردهای علمی ▪ تثبیت شغلی ▪ نتایج ارزیابی های انجام شده ▪ ارزیابی وظایف</p>
--	---	--	--

جدول ۴: عبارات مفهومی کدها و مقوله های برگرفته از مصاحبه با اعضا هیئت علمی دانشگاه شیراز

مقوله ها	کدهای پایه
<p>۱. پژوهش ۲. بلوغ فردی ۳. آموزش ۴. نوشتن کتاب</p>	<p>▪ مقاله با کیفیت و استاندارد ▪ بلوغ ذهنی و فکری فرد ▪ احیاء آموزش ▪ تدریس در مقطع کارشناسی ▪ داشتن تجارب بیشتر در تدریس ▪ داشتن طرح درس ▪ نوشتن کتاب درسی بر اساس تجارب عملی و پژوهشی در کلاس درس ▪ تهیه کاربرگ تحصیلی ▪ انجام پژوهش بر اساس علائق</p>

معیارهای ارتقاء اعضای هیئت علمی در حوزه علوم انسانی از منظر.../۱۱۷

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ حداقل یک یا دو مقاله اصیل تحقیقی</li> <li>▪ تألیف کتاب بر اساس نتایج تحقیق خود یا دیگران</li> </ul>
<p>۵. پژوهش</p> <p>۶. آموزش</p> <p>۷. اصول اخلاقی</p> <p>۸. سابقه اجرایی</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ چاپ مقالات در مجلات معتبر بالای ده سال سابقه</li> <li>▪ بر خورداری از متنور (راهنما)</li> <li>▪ ارزیابی کمی و کیفی آموزش فرد داوطلب</li> <li>▪ در نظر گرفتن اخلاق علمی، اخلاق حرفه‌ای و اخلاق اجتماعی یا تعاملی</li> <li>▪ ارزیابی اساتید بعد از فارغ التحصیلی توسط دانشجویان ممتاز</li> <li>▪ نداشتن دیدگاه تجاری</li> <li>▪ شناخت منابع مرتبط با رشته خود</li> <li>▪ ارزیابی همکار از همکار</li> <li>▪ سابقه بین ۱۱ تا ۱۵ سال برای مجلات با هیئت تحریریه قوی</li> <li>▪ استمرار فعالیت پژوهشی</li> <li>▪ تخصصی بودن پژوهش‌های عضو هیئت علمی داوطلب ارتقا</li> <li>▪ دیدگاه آسیب شناسانه به مسائل تخصصی رشته</li> <li>▪ ارائه مقالات بین رشته‌ای</li> <li>▪ مرجعیت علمی در بین همکاران و مردم کشور</li> <li>▪ ارائه مقالات علمی و پژوهشی با کیفیت</li> <li>▪ موارد آموزشی</li> <li>▪ موارد اجرایی و مدیریتی</li> <li>▪ تعداد پایان‌نامه‌های راهنمایی شده دانشجویان</li> <li>▪ رعایت اصول اخلاقی در طول دوره ارتقاء</li> </ul>
<p>۹. خط فکری مشخص</p> <p>۱۰. نوآوری</p> <p>۱۱. پژوهش</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ خط فکری مخصوص به خود</li> <li>▪ نوآوری و جایجایی مرزهای دانش</li> <li>▪ تفکر بارور</li> <li>▪ صاحب اندیشه و تفکر و دیدگاه</li> <li>▪ مقالات و پژوهش‌های با کیفیت و عدم توجه به تعداد مقالات</li> </ul>
<p>۱۲. تحول</p> <p>۱۳. برگزاری همایش</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تغییر و تحول در علوم انسانی</li> <li>▪ مشارکت در برگزاری همایش و سخنرانی‌های علمی</li> </ul>
<p>۱۴. مصاحبه</p> <p>۱۵. کتاب</p> <p>۱۶. خلاقیت و نوآوری</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ارائه بهترین کارهای فرد جهت ارتقاء</li> <li>▪ مصاحبه شفاهی از داوطلب</li> <li>▪ نظرخواهی از جامعه علمی</li> <li>▪ تألیف کتاب</li> <li>▪ ترجمه کتاب</li> <li>▪ ارائه کارهای خلاق</li> </ul>

«ویژه نامه آیین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش های مرتبط»

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ارزیابی محتوای آموزشی ارائه شده در کلاس های درسی</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>۱۷. خدمات</li> <li>۱۸. پژوهش</li> <li>۱۹. نوآوری</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ارائه خدمت به جامعه</li> <li>▪ پژوهش هدفمدار</li> <li>▪ ارائه راه حل جدید در پژوهش ها</li> <li>▪ مورد پذیرش جامعه حرفه ای (مقبولیت علمی)</li> <li>▪ نقش در تحول و نوآوری در آموزش عالی</li> </ul>
۲۰. ارتباطات بیرونی	▪ ارتباطات بین رشته ای اساتید

**یافته های توصیفی پژوهش:** همان گونه که در جدول شمار ۵ مشاهده می شود، از میان ابعاد ۵ گانه ارتقا اعضا هیئت علمی، بیشترین میانگین متعلق به بعد پژوهش (با میانگین ۵.۹۴) و کمترین میانگین متعلق به بعد ارائه خدمات (با میانگین ۵.۱۶) است.

جدول ۵: یافته های توصیفی پژوهش

انحراف معیار	میانگین	بیشینه	کمینه	فراوانی	ابعاد
۱.۴۶	۵.۷۲	۹	۱	۹۴	آموزش
۱.۵۶	۵.۹۴	۹	۱	۹۴	پژوهش
۱.۴۵	۵.۱۶	۸.۳۳	۰.۵	۹۴	ارائه خدمات
۱.۶۴	۵.۲۴	۸.۳۳	۱.۱۷	۹۴	مدیریت
۱.۳۶	۵.۲۷	۹	۱.۰۳	۹۴	مهارت های عمومی

**روایی و پایایی پرسشنامه:** تمامی گویه های پرسشنامه ضریب همبستگی بالایی با نمره کل بعد مربوط به خود دارند و همگی در سطح معناداری ۰.۰۰۰۱ قرار دارند. نتایج محاسبه آلفای کرونباخ نیز نشان می دهد که تمامی ابعاد پرسشنامه و در کل پرسشنامه ارتقا اعضا هیئت علمی از پایایی بالایی برخوردار است.

جدول ۶: روایی و پایایی پرسشنامه ارتقا هیئت علمی

آلفای کرونباخ	سطح معناداری	طیف ضرایب همبستگی	ابعاد
۰.۹۷	۰.۰۰۰۱	۰.۵۰ _ ۰.۷۱	آموزش
۰.۸۸	۰.۰۰۰۱	۰.۵۴ _ ۰.۷۳	پژوهش
۰.۸۰	۰.۰۰۰۱	۰.۵۰ _ ۰.۷۵	ارائه خدمات

معیارهای ارتقاء اعضای هیئت علمی در حوزه علوم انسانی از منظر.../ ۱۱۹

مدیریت	۰.۵۰ _ ۰.۷۴	۰.۰۰۰۱	۰.۷۰
مهارت‌های عمومی	۰.۵۱ _ ۰.۷۰	۰.۰۰۰۱	۰.۹۰
ارتقا اعضای هیئت علمی			۰.۹۶

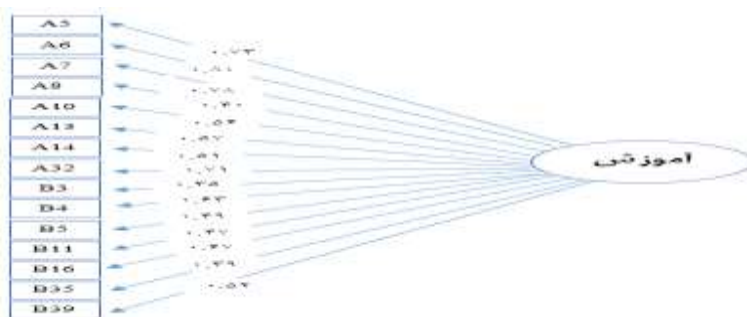
**سؤالات پژوهش و بررسی مدل‌ها:** در ابتدا با استفاده از نرم‌افزار SPSS ۱۶ و با استفاده از روش تحلیل گویه همبستگی هر گویه با بعد اصلی بررسی گردید و گویه‌های با همبستگی پایین‌تر از ۰.۵۰ حذف گردید. سپس با استفاده از نرم‌افزار لیزرل تحلیل عامل در دو مرحله انجام شد. در تحلیل عامل مرتبه دوم رابطه میان گویه‌های پرسشنامه با ابعاد ۵ گانه ارتقا اعضای هیئت علمی بررسی شد و برای هر بعد یک مدل جداگانه طراحی گردید. در تحلیل عامل مرتبه اول رابطه بین ابعاد ۵ گانه و متغیر ارتقا اعضای هیئت علمی بررسی گردید و در نهایت مدل نهایی پژوهش ارائه شد. در ادامه به بررسی هر کدام از مدل‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

**سؤال اول:** ساختار الگوی عوامل اصلی و مؤلفه‌های ارتقاء اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی چیست؟

**سؤال دوم:** عناصر راهبردی الگوی پیشنهادی ارتقاء اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی کدامند؟

**تحلیل عامل مرتبه دوم:** در تحلیل عامل مرتبه دوم بارهای عاملی میزان تأثیر هر کدام از گویه‌ها (سؤالات) در توضیح و تبیین واریانس نمرات عوامل یا ابعاد اصلی متغیر را نشان می‌دهد. به عبارت دیگر بار عاملی نشان‌دهنده رابطه میان گویه‌ها و هر کدام از ابعاد به تفکیک است.

۱. آموزش: طبق شکل شماره ۱ در بعد آموزش تمامی گویه‌ها با بارهای عاملی بالاتر از ۰.۳۵ تبیین‌کننده بعد آموزش می‌باشند. گویه a6 دارای بالاترین بار عاملی (۰.۸۰) و قوی‌ترین تبیین‌کننده بعد آموزش است و گویه b3 دارای پایین‌ترین بار عاملی (۰.۳۵) است.

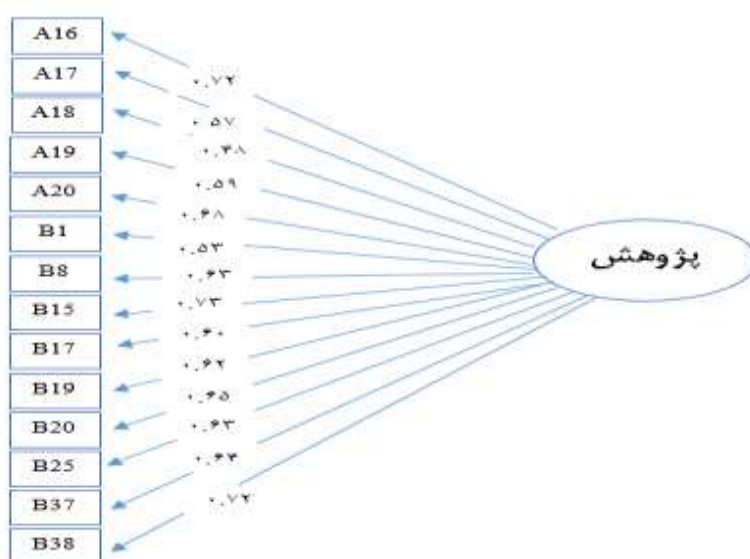


شکل ۱: تحلیل عامل مرتبه دوم بعد آموزش

۱۲۰/ فصلنامه علمی پژوهشی آموزش عالی ایران\* سال دهم\* شماره اول\* بهار ۱۳۹۷

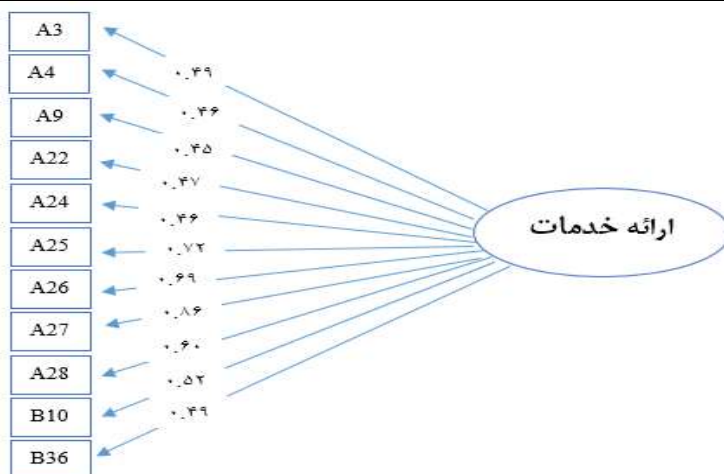
«ویژه نامه آیین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش های مرتبط»

۲. پژوهش: شکل شماره ۲ بارهای عاملی گویه های بعد پژوهش را نشان می دهد. بر اساس این مدل می توان گفت تمامی گویه ها از بار عاملی مناسبی برخوردارند. قوی ترین تبیین کننده بعد پژوهش گویه b۱۵ و ضعیف ترین تبیین کننده گویه a۱۸ است.



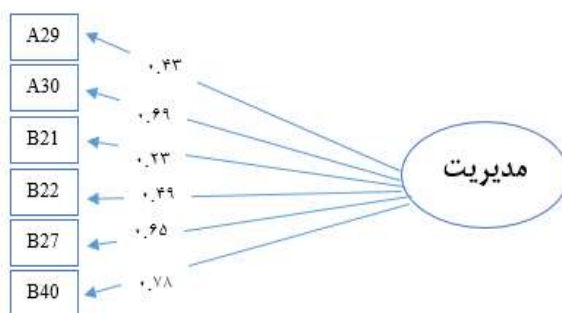
شکل ۲: تحلیل عامل مرتبه دوم بعد پژوهش

۳. ارائه خدمات: بر اساس شکل شماره ۳ می توان گفت گویه های بعد ارائه خدمات تبیین کننده های مناسبی برای این بعد می باشند و بار عاملی تمامی گویه ها تائید گردید. بالاترین بار عاملی بعد ارائه خدمات مربوط به گویه a۲۷ و پایین ترین بار عاملی مربوط به گویه a۹ است.



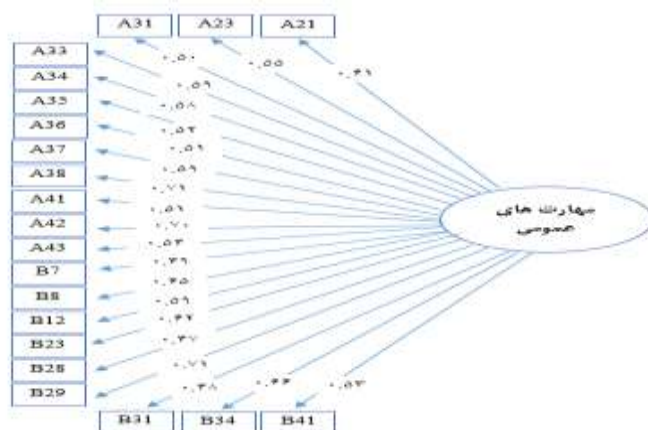
شکل ۳: تحلیل عامل مرتبه دوم بعد ارائه خدمات

۴. مدیریت: طبق شکل شماره ۴ در بعد مدیریت نیز تمامی گویه‌ها تبیین‌کننده این بعد می‌باشند. گویه b۴۰ دارای بالاترین بار عاملی (۰.۷۸) و قوی‌ترین تبیین‌کننده بعد مدیریت است و گویه b۲۱ دارای پایین‌ترین بار عاملی (۰.۲۳) و ضعیف‌ترین تبیین‌کننده این بعد است.



شکل ۴: تحلیل عامل مرتبه دوم بعد مدیریت

۵. مهارت‌های عمومی: شکل شماره ۵ بارهای عاملی گویه‌های مربوط به بعد مهارت‌های عمومی اعضای هیئت علمی را نشان می‌دهد. بر اساس این مدل می‌توان گفت تمامی گویه‌ها از بار عاملی مناسبی برخوردارند. قوی‌ترین تبیین‌کننده این بعد گویه a۳۸ و b۲۸ با بار عاملی ۰.۷۱ و ضعیف‌ترین تبیین‌کننده گویه b۲۶ با بار

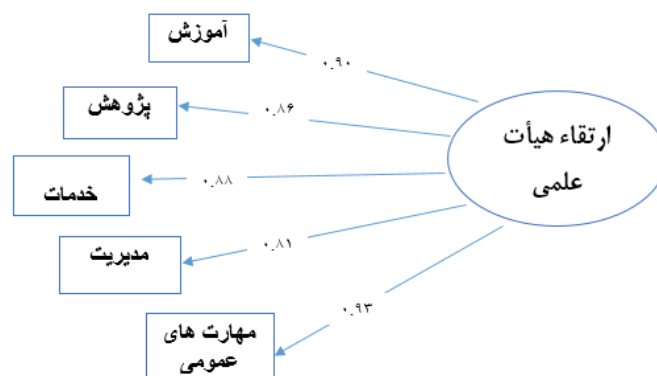


شکل ۵: تحلیل عامل مرتبه دوم بعد مهارت های عمومی

#### تحلیل عامل مرتبه اول

یافته های حاصل از مطالعه مبانی نظری و ادبیات موضوع و نتایج به دست آمده از مصاحبه ها (نتایج کدگذاری باز و محوری مفاهیم و مقوله ها) بیانگر آن بود که ۵ عامل اصلی و ۶۷ عامل فرعی در ارتقا اعضای هیئت علمی دانشکده های علوم انسانی دانشگاه شیراز مؤثر است. در مدل اندازه گیری مرتبه اول بارهای عاملی مدل میزان تأثیر هر کدام از عامل ها بر متغیر مورد بررسی را نشان می دهد. در این مدل رابطه میان ابعاد متغیر و متغیر ارتقا اعضای هیئت علمی مورد بررسی قرار گرفته است. بالاترین بار عاملی مربوط به عامل مهارت های عمومی (با بار عاملی ۰.۹۳) و پس از آن به ترتیب عامل های آموزش (با بار عاملی ۰.۹۰)، عامل ارائه خدمات (با بار عاملی ۰.۸۸)، عامل پژوهش (با بار عاملی ۰.۸۶) و عامل مدیریت (با بار عاملی ۰.۸۱) قرار دارند و به عنوان پیش بینی کننده های متغیر ارتقای اعضای هیئت علمی معرفی می شوند. با توجه به بار عاملی به دست آمده برای تمامی ابعاد مقیاس ارتقا اعضای هیئت علمی که همگی بالای ۰.۸۰ است و در سطح معناداری ۰.۰۰۶ قرار دارند، نتیجه می گیریم که اعتبار سازه مقیاس ارتقا اعضای هیئت علمی بسیار مطلوب است و تأیید می شود.





شکل ۶: تحلیل عامل مرتبه اول

شاخص های برازش مدل: به منظور تعیین برازش مدل با استفاده از نرم افزار لیزرل ۸.۵۴، مقادیر مختلف برازش محاسبه شد (جدول ۷). بر اساس جدول می توان دریافت که با توجه به بالا بودن شاخص های برازش، مدل مذکور از برازش مطلوبی برخوردار است. در مورد شاخص RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد) می توان گفت عدد شاخص از میزان مطلوبیت کافی برخوردار نیست و دلیل آن حجم نمونه کم و تأثیرگذاری حجم نمونه کم بر عدد شاخص است.

جدول ۷: شاخص های برازش مدل

شاخص	GFI	RMR	RMSEA	CFI	IFI	NNFI	AIC	NFI	RFI
مقدار	۰/۹۳	۰/۰۲۴	۰/۱۵۶	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۹۶	۵۵۷/۳۹	۰/۹۷	۰/۹۴
وضعیت	مطلوب	مطلوب	نامطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب

### بحث و نتیجه گیری

از دیرباز دانشگاه به عنوان مهد آموزش، دانش آفرینی، انتقال، توزیع دانش و تربیت نیروی انسانی توانمند حامی و پشتیبان توسعه در جامعه شهرت یافته است و جامعه، مفهوم دانشگاه نسل های مختلفی را تجربه کرده و به خود دیده است. دانشگاه های آموزشی، پژوهشی، کارآفرین و اخیراً در بدو انقلاب صنعتی چهارم دانشگاه

«ویژه نامه آیین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش های مرتبط»

پاسخگو به مشکلات منطقه‌ای و معضلات اجتماعی نسل‌های اصلی دانشگاه بوده‌اند. فارغ از این نسل بندی، عضو هیئت علمی در حوزه‌های مختلف مطالعاتی همواره یکی از کنشگران اصلی دانشگاه بوده و خواهد بود. توجه به دغدغه‌ها و مسائل کنونی و آینده اعضای هیئت علمی همیشه جذاب بوده است. یکی از دغدغه‌های اصلی هر عضو هیئت علمی موضوع ارتقا است. در تاریخ دانشگاه و در پاسخ به این دغدغه‌های سیاست‌گذاری به ترسیم و تعریف شاخص‌ها و تدوین آئین‌نامه‌هایی پرداخته‌اند. شایان ذکر است سیاست‌گذاران همواره کوشیده‌اند معیارها و شاخص‌های ارتقا اعضای هیئت علمی در حوزه‌های مطالعاتی مختلف را تدوین نموده تا قاطبه اعضای هیئت علمی در آن حوزه مطالعاتی در آن متفق و به زبان مشترک برسند. پرسشی که همواره مطرح شده است آن است که آیا به این توفیق رسیده‌ایم؟ شواهد موجود نشان داده است که در برخی از حوزه‌های مطالعاتی نیازمند تدوین و توجه به شاخص‌های خاص و ویژه آن حوزه مطالعاتی هستیم. یکی از حوزه‌های مطالعاتی، علوم انسانی است. این پژوهش، درصدد کاوش و تبیین معیارهای ارتقاء در حوزه علوم انسانی از منظر مطالعات جهانی و تجارب اعضای هیئت علمی دانشگاه شیراز بوده است. تلاش پژوهشگران براین بوده است تا از روش‌شناسی ترکیبی برای رسیدن به این هدف استفاده گردد. یافته‌های مطالعه کنونی نشان داد که با توجه به عواملی که در تحلیل عاملی و مرحله کمی پژوهش مورد توجه اعضای هیئت علمی علوم انسانی دانشگاه شیراز قرار گرفته است و همچنین با توجه به مطالعه شاخص‌ها و مؤلفه‌های ارتقاء اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های دارای رتبه برتر در دنیا به نظر می‌آید شیوه فعلی پژوهش که بیشتر مبتنی بر کمیت‌گرایی و توجه به کمیت فعالیت‌هاست بایستی تغییر پیدا کرده و به سوی رویکرد کیفی‌نگر در آیین‌نامه ارتقا حرکت نماییم. در واقع تحقق بسیاری از مواردی که به‌عنوان اولویت‌ها مورد توجه آزمودنی‌ها قرار گرفته‌اند از جمله عوامل کیفی محسوب شده و لذا برای ارزیابی آن‌ها نیز احتیاج به به‌کارگیری روش‌های کیفی از جمله پوشه کار<sup>۱</sup>، مصاحبه با متقاضیان ارتقا و سایر موارد کیفی است. در حال حاضر روش پژوهش کیفی در پژوهش‌های علوم انسانی، در مقایسه با روش‌های دیگر از اهمیت و کارآمدی بیشتری برخوردار است. این روش می‌تواند برآیند نتایج پژوهش با روش‌های مختلف باشد (خداوردی، ۱۳۸۷). در پژوهش کیفی هدف پژوهشگر بررسی کیفیت پدیده مورد مطالعه است نه کمیت آن. این نوع از پژوهش به معانی، مفاهیم، تعاریف، علامات، استعارات، توضیحات و ویژگی‌های چیزها و موضوع‌های مورد مطالعه می‌پردازد که مهم‌ترین روش‌های آن عبارت‌اند از: ۱. مطالعات آرشیوی ۲. بحث گروهی ۳. مطالعات موردی ۴. پژوهش‌های اقدامی.

---

## ۱. Portfolio

### سهم نظری مطالعه در مطالعات آموزش عالی و انطباق مؤلفه‌ها با آئین نامه موجود

بر اساس یافته‌های حاصل از مطالعات و مصاحبه‌های صورت گرفته، تمامی معیارها و ملاک‌هایی که برای ارتقاء اعضا هیئت علمی علوم انسانی معرفی شده در پنج بعد آموزش، پژوهش، ارائه خدمات، مدیریت و مهارت‌های عمومی طبقه‌بندی می‌شوند. با توجه به یافته‌های توصیفی می‌توان گفت از میان این ابعاد ۵ گانه، بیشترین میانگین متعلق به بعد پژوهش و کمترین میانگین متعلق به بعد ارائه خدمات است. این یافته به این معناست که از نظر پاسخگویان بعد پژوهش و مؤلفه‌های آن در ارتقا اعضای هیئت علمی علوم انسانی از اهمیت بیشتری برخوردار است و در مقابل بعد ارائه خدمات از اهمیت کمتری برخوردار است.

نظر به اینکه ملاک‌ها و معیارهای ارتقا اعضای هیئت علمی علوم انسانی در دانشگاه‌های مختلف و از نظر مصاحبه‌شوندگان مختلف متفاوت است، در این پژوهش به مطالعه و شناسایی این معیارها پرداختیم. بر اساس نتایج حاصل از مصاحبه‌ها و مطالعه دانشگاه‌های برتر دنیا و انجام کدگذاری‌ها و روش تحلیل عاملی، مهم‌ترین معیارها در هر یک از ابعاد مشخص شد که در ادامه شش مورد از آن‌ها در هر بعد به ترتیب اولویت (به ترتیب بارهای عاملی) ذکر می‌شود. به علاوه مقایسه‌ای در مورد هر یک از ابعاد و معیارهای ذکر شده با آیین نامه موجود دانشگاه‌ها صورت گرفت و معیارهایی که در آیین نامه فعلی توجه کمتری به آن شده معرفی می‌شوند.

**آموزش:** در بعد آموزش تمامی گویه‌ها تبیین‌کننده این بعد می‌باشند. گویه "طراحی و تدوین برنامه درسی در راستای توسعه دوره‌های جدید آموزشی" دارای بالاترین بار عاملی و قوی‌ترین تبیین‌کننده بعد آموزش است و گویه "تدریس در مقطع کارشناسی" دارای پایین‌ترین بار عاملی و ضعیف‌ترین تبیین‌کننده این بعد است. شش معیار ارتقا در بعد آموزش به ترتیب اهمیت به شرح زیر است: (۱) طراحی و تدوین برنامه درسی در راستای توسعه دوره‌های جدید آموزشی (۲) کیفیت بالا در حوزه تخصصی و تدریس (۳) داشتن برنامه آموزشی عالی و درجه یک (۴) برخورداری از ویژگی‌های آکادمیک (۵) دیدگاه آسیب شناسانه به مسائل تخصصی رشته (۶) داشتن تجارب ارزشمند در تدریس.

در قیاس با آیین نامه فعلی دانشگاه‌ها می‌توان گفت دو مورد اول یعنی طراحی و تدوین برنامه درسی در راستای توسعه دوره‌های جدید آموزشی و کیفیت بالا در حوزه تخصصی و تدریس مطابق با آیین نامه است و در آیین نامه به این دو مورد پرداخته شده است؛ اما سایر موارد یعنی داشتن برنامه آموزشی عالی و درجه یک، برخورداری از ویژگی‌های آکادمیک، دیدگاه آسیب شناسانه به مسائل تخصصی رشته و داشتن تجارب ارزشمند در تدریس در آیین نامه فعلی وجود ندارد و اگر هم وجود داشته بسیار کم‌رنگ است.

**پژوهش:** در بعد پژوهش تمامی گویه‌ها از بار عاملی مناسبی برخوردارند. قوی‌ترین تبیین‌کننده بعد پژوهش گویه "استمرار فعالیت پژوهشی و داشتن برنامه در پژوهش" و ضعیف‌ترین تبیین‌کننده گویه "شهرت ملی /

«ویژه نامه آیین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش های مرتبط»

بین‌المللی در پژوهش " است. معیارهای بعد پژوهش به ترتیب اهمیت به شرح زیر است که در اینجا به ذکر شش مورد با اولویت بالاتر بسنده شده است. (۱) استمرار فعالیت پژوهشی و داشتن برنامه در پژوهش (۲) ارائه پژوهش‌های برجسته (۳) ارائه راه‌حل‌ها و راهکارهای جدید در پژوهش‌ها در پاسخ به نیازهای جامعه (۴) مرجعیت علمی در بین همکاران و مردم کشور (۵) پژوهش هدفمدار و کاربردی (۶) نوآوری و جابجایی مرزهای دانش.

در بعد پژوهش تنها معیاری که در آیین‌نامه ذکر شده و به آن توجه شده است، نوآوری و جابجایی مرزهای دانش است و سایر موارد از قبیل استمرار فعالیت پژوهشی و داشتن برنامه در پژوهش، ارائه پژوهش‌های برجسته، ارائه راه‌حل‌ها و راهکارهای جدید در پژوهش‌ها در پاسخ به نیازهای جامعه، مرجعیت علمی در بین همکاران و مردم کشور و پژوهش هدفمدار و کاربردی در آیین‌نامه وجود ندارد و لزوم توجه جدی به این موارد را در آیین‌نامه می‌طلبد.

ارائه خدمات: بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان گفت گویه‌های بعد ارائه خدمات تبیین‌کننده‌های مناسبی برای این بعد می‌باشند و بار عاملی تمامی گویه‌ها تأیید گردید. بالاترین بار عاملی بعد ارائه خدمات مربوط به گویه " کمک به پیشبرد اهداف استراتژیک دانشگاه " و پایین‌ترین بار عاملی مربوط به گویه " مشاوره علمی، ارائه راهنمایی و ارائه سایر خدمات به دانشجویان " است. معیارهای معرفی شده این بعد به ترتیب اهمیت و از بالاترین بار عاملی عبارت‌اند از: (۱) کمک به پیشبرد اهداف استراتژیک دانشگاه (۲) ارائه خدمات به بخش، دانشکده و دانشگاه (۳) ارائه خدمات عمومی حرفه‌ای به مردم، دولت و جامعه (۴) توانایی ایفای نقش به‌عنوان استاد راهنمای دانشجویان تحصیلات تکمیلی (۵) آموزش و راهنمایی دانشجویان در گروه‌های تخصصی و انجمن‌های علمی (۶) ارائه خدمت علمی، مشاوره‌ای، فرهنگی و مدیریتی به جامعه.

خوشبختانه در بررسی آیین‌نامه ارتقا هیئت علمی دانشگاه و مقایسه آن با نتایج حاصل از این پژوهش مشخص شد که تمامی شش معیار معرفی شده در بعد ارائه خدمات در آیین‌نامه وجود دارد و این معیارها مطابق با آیین‌نامه است.

مدیریت: در بعد مدیریت نیز تمامی گویه‌ها تبیین‌کننده این بعد می‌باشند. گویه " نقش مؤثر در تحول و نوآوری در آموزش عالی " دارای بالاترین بار عاملی و قوی‌ترین تبیین‌کننده بعد مدیریت است و گویه " موارد اجرایی و مدیریتی " دارای پایین‌ترین بار عاملی و ضعیف‌ترین تبیین‌کننده این بعد است. معیارهای معرفی کننده این بعد به ترتیب اهمیت به شرح زیر است. (۱) نقش مؤثر در تحول و نوآوری در آموزش عالی (۲) توانایی رهبری علمی و پذیرش این مسئولیت (۳) نقش مؤثر در تغییر و تحول و ارتقا علوم انسانی (۴) کیفیت پایان‌نامه‌های راهنمایی شده دانشجویان (۵) برنامه‌ریزی نیروی انسانی (۶) موارد اجرایی و مدیریتی.

از بین این موارد، معیار توانایی رهبری علمی و پذیرش این مسئولیت و موارد اجرایی و مدیریتی در آیین نامه ارتقا اعضای هیئت علمی وجود دارد ولی سایر موارد مثل نقش مؤثر در تحول و نوآوری در آموزش عالی، نقش مؤثر در تغییر و تحول و ارتقای علوم انسانی، کیفیت پایان نامه های راهنمایی شده دانشجویان و برنامه ریزی نیروی انسانی در آیین نامه ارتقا وجود ندارد.

**مهارت های عمومی:** تمامی گویه های بعد مهارت های عمومی از بار عاملی مناسبی برخوردارند. قوی ترین تبیین کننده این بعد گویه "موفقیت در برنامه های رقابتی" و "مشارکت در برگزاری همایش و سخنرانی" و ضعیف ترین تبیین کننده گویه "صاحب اندیشه و تفکر و دیدگاه" است. شش معیار ارتقا در بعد مهارت های عمومی به ترتیب اهمیت به شرح زیر است: (۱) موفقیت در برنامه های رقابتی (۲) مشارکت در برگزاری همایش و سخنرانی (۳) داوری در مجلات معتبر علمی در داخل و خارج از کشور (۴) ارائه کارهای خلاق (۵) برخورداری از متون قبل از درخواست ارتقا (۶) توانایی انجام مأموریت ها به صورت اثربخش مانند همکاری با سایر مؤسسات

در بعد مهارت های عمومی داوری در مجلات معتبر علمی در داخل و خارج از کشور و همچنین ارائه کارهای خلاق در آیین نامه ارتقا ذکر شده و به آن توجه شده است اما از بین این موارد چهار عامل موفقیت در برنامه های رقابتی، مشارکت در برگزاری همایش و سخنرانی، برخورداری از راهنما قبل از درخواست ارتقا و توانایی انجام مأموریت ها به صورت اثربخش مانند همکاری با سایر مؤسسات در آیین نامه مورد غفلت مانده به آن توجهی نشده است.

### پیشنهادهایی برای سیاست گذاری های آتی

۱. بازنگری در آیین نامه ارتقا
  ۲. تلاش در جهت تفکیک آیین نامه های ارتقا حوزه های چهارگانه علوم انسانی و هنر- علوم فنی و مهندسی- علوم پایه و علوم کشاورزی و دام پروری
- لازم به یادآوری است که منظور از تفکیک جدایی مطلق آیین نامه ها نیست بلکه ضمن اینکه آیین نامه ها وجه مشترک زیادی دارند می توانند با توجه به حوزه تخصصی از ویژگی های اختصاصی خودشان نیز برخوردار باشند. ضمن آنکه با توجه به یافته های این مطالعه جهت تعمیق مطالعه به پژوهشگران موارد زیر پیشنهاد می گردد:

۱. اجرای این پژوهش در سایر حوزه ها از جمله علوم پایه، فنی و مهندسی و غیره
۲. انجام مطالعات تطبیقی بین چهار حوزه مختلف متشکل از علوم پایه، فنی و مهندسی، علوم انسانی و هنر و علوم کشاورزی و دام پروری

### منابع

- آیین نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی علوم پزشکی (۱۳۸۷). وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی.
- آیین نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی موسسه های آموزشی و پژوهشی (۱۳۹۵). وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی.
- براهویی، فریده (۱۳۹۲). بررسی ویژگی های استاد موفق از دیدگاه دانشجویان دانشگاه شیراز. پژوهشنامه تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، شماره ۳۲، صص ۱۲۵-۱۴۸.
- بیکداری، نسرین؛ مهران، گلنار؛ ماهرزاده، طیبه و هاشمی، عباس (۱۳۹۳). ویژگی های استاد شایسته در آموزش عالی ایران: یک مطالعه کیفی. فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هفتم، شماره ۱، پیاپی ۲۵، صص ۱۱۷-۱۳۸.
- تقی زاده کرمان، نفیسه؛ حسینی زاده، رضوان و جاویدی کلاته جعفرآبادی (۱۳۹۴). آسیب شناسی تولید دانش در هسته های پژوهشی علوم انسانی. راهبرد فرهنگ، شماره سی ام، صص: ۱۶۱-۱۸۸.
- جعفری، پریش؛ قورچیان، نادرقلی؛ بهبودیان، جواد و شهیدی، نیما (۱۳۹۱). ارائه الگویی ساختاری برای رابطه خودکارآمدی و شایستگی های اعضای هیئت علمی با کیفیت تدریس آنان در دانشگاه آزاد اسلامی. پژوهش در برنامه ریزی درسی، سال نهم، دوره دوم، شماره ۵ (پیاپی ۳۲)، صص ۴۹-۶۷.
- دلانتی، جرارد؛ بختیاری زاده، علی (ترجمه) (۱۳۸۶). دانش در چالش، دانشگاه در جامعه دانایی. پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، چاپ دوم، صص ۲۶۰-۲۶۱.
- رخشانی، مریم؛ شمس، علی (۱۳۹۳). رابطه بین عملکرد پژوهشی و آموزشی اعضای هیئت علمی و پیشرفت تحصیلی دانشجویان کشاورزی دانشگاه زنجان. پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۳۱، زمستان ۱۳۹۳. صص ۳-۱۶.
- رضاییان، علی؛ خندان، علی اصغر؛ گنجعلی، اسداله و مریدیان، حسن (۱۳۹۳). بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه ها؛ مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه امام صادق (ع). فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۱۳، سال چهارم، شماره چهارم، صص ۵۱۴-۴۹۱.
- سلیمی، قاسم؛ حیدری، الهام و کشاورزی، فهیمه (۱۳۹۴). شایستگی های اعضای هیئت علمی جهت تحقق رسالت دانشگاهی؛ تأملی بر ادراکات و انتظارات دانشجویان دکتری. دو فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، سال سوم، شماره هفتم، صص ۸۵-۱۰۳.

معیارهای ارتقاء اعضای هیئت علمی در حوزه علوم انسانی از منظر.../ ۱۲۹

— شاهسون، حسین؛ عزیزی، لیلا و گمار، خدیجه (۱۳۹۵). رابطه بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی اعضای هیئت علمی و مدعو تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد استان همدان. مدیریت، اقتصاد و حسابداری، شماره ۱۹، جلد ۱، صص ۱۲۱-۱۲۶.

— شریف‌زاده، فتاح (۱۳۹۰). ضرورت بازشناسی نظام آموزش عالی و نقش آن در توسعه علمی و اجتماعی کشور. جامعه پژوهی فرهنگی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال دوم، شماره اول، صص ۷۹-۱۱۲.

— شکیبایی، زهره (۱۳۹۴). فرا تحلیل مطالعات کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی سازمان‌های آموزش عالی. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، سال دهم، شماره چهار (مسلسل ۴۰) صص ۹۹-۱۱۵.

— کریمی، وجیهه؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم؛ آراسته، حمیدرضا و بهرنگی، محمدرضا (۱۳۹۴). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت توسعه علوم انسانی؛ ارائه یک مدل مفهومی. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۷۷، صص: ۱۵۱-۱۶۹.

— گرجی، حسن ابوالقاسم؛ روستا آزاد، لیلا؛ حسن‌زاده، حافظ محمد؛ اصغری، لیلا؛ اطلسی، رشا؛ شکرانه، فرهاد؛ بذرافشان، اعظم (۱۳۸۹). رتبه‌بندی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی ایران بر اساس شاخص‌های هرش، g و پارامتر m تا پایان سال ۲۰۰۸. مدیریت سلامت ۱۳۸۹؛ ۱۳ (۴۲)، صص ۱۷-۲۴.

— عطافر، علی؛ انصاری، محمد اسماعیل؛ طالبی، هوشنگ و نیلی پور طباطبایی، سید اکبر (۱۳۹۳). الگوی مطلوب دانشگاه پایدار در نظام آموزش عالی ایران. ششمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت.

— فراستخواه، مقصود (۱۳۸۵). جایگاه و سازوکارهای اخلاقیات حرفه‌ای علمی در تضمین کیفیت آموزشی عالی ایران. فصلنامه اخلاق در علوم و فن‌آوری، شماره ۱ صص: ۱۳-۲۸.

— محمدی دوستدار، حسین؛ میرحسینی، سید عبدالحمید (۱۳۸۷). بررسی تطبیقی معیارهای اعضای هیئت علمی در آموزش عالی. فصلنامه علمی- پژوهشی سیاست علم و فناوری، سال اول، شماره ۳، صص ۹۱-۱۰۶.

— مظلومی محمودآباد، سعید؛ رهائی، زهره؛ احرامپوش، محمدحسن و سلطانی، طاهره (۱۳۸۹). ویژگی‌های یک استاد توانمند از دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد- ۱۳۸۷. مجله پزشکی هرمزگان سال چهاردهم، شماره سوم، صص ۲۲۶-۲۳۳.

— مهرمحمدی، محمود؛ فراستخواه، مقصود؛ باقری، خسرو؛ فاضلی نعمت‌الله؛ موسی پور، نعمت‌الله؛ عطاران، محمد و حاتمی، جواد (۱۳۹۰). راهبردهای مطلوب برای آموزش علوم انسانی در دانشگاه‌های کشور. مجله آموزش عالی، شماره ۱۳، صص: ۸۵-۱۰۵.

— Brennan, john; King, roger; Lebeau, yann (۲۰۰۴). The Role of Universities in the Transformation of Societies. An International Research Project. Centre for Higher Education Research and Information.

۱۳۰ / فصلنامه علمی پژوهشی آموزش عالی ایران \* سال دهم \* شماره اول \* بهار ۱۳۹۷

«ویژه نامه آیین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش های مرتبط»

\_Cornelia DAN, mihaela(۲۰۱۲) The Third Mission of Universities in the Development Strategy of Vienna City. Informatica economica vol, ۱۶, no. ۴. Pp ۴۹-۵۶.

\_College of Liberal Arts. (۲۰۱۴). Standards for Promotion and Tenure. Required by Section ۷.۱۲, Regents Policy on *Faculty Tenure*. Department of English, College of Liberal Arts.

\_Creswell, J. W; V. L. Plano Clark; M. L. Guttman and E. E. Hanson (۲۰۰۳) Advanced Mixed Methods Research Design. In A. Tashakkori and C. Teddlie (Eds.), Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research (pp. ۲۰۹-۲۴۰). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

\_Hoareau, cecile; Ritzen, jo; Marconi, gabiele (۲۰۱۲). The State of University Policy for Progress in Europe. United nations university.

\_Manual, ucapt (۲۰۱۳). University committee on appointments, promotions and tenure. University of southern California.

\_Moher, david; Naudet, florian; Cristae, ioana A. Miedema, frank; Loannidis, john P. A. & Goodman, steven(۲۰۱۸). Assessing scientists for hiring, promotion, and tenure. Public library of science. ۲۰۱۸ mar; ۱۶(۳); e۲۰۰۴۰۸۹.

\_Spence, Michael (۲۰۱۵). Academic Prpmotions Policy ۲۰۱۵. With the endorsement of the Academic Board, the Vice-Chancellor and Principal, as delegate of the Senate of the University of Sydney, adopts the following policy.

\_Stephen. F. (۲۰۱۶). academic Promotion - Austin State University. www.sfasu.edu/policies/academic-promotion.pdf

\_University of New Zealand. (۲۰۱۳). Academic promotion round ۲۰۱۳ booklet. UNSW Australia Academic Promotions – Policy and Procedures ۲۰۱۵.

\_University of oxford (۲۰۱۴). Job description and person specification.

۱۳۹۶/۹/۲۵. ۱۱:۳۰. <https://malekpour.ir>

[www.timeshighereducation.com](http://www.timeshighereducation.com)

<http://www.ox.ac.uk/>

<https://www.cam.ac.uk/>

<https://www.stanford.edu/>

<https://www.usnews.com/best-colleges/harvard-university-۲۰۱۵>

<https://www.unimelb.edu.au/>



معیارهای ارتقاء اعضای هیئت علمی در حوزه علوم انسانی از منظر... / ۱۳۱

---

\_ <http://www.uct.ac.za/>

\_ <https://www.facilities.upenn.edu>

\_ <https://www.cornell.edu>

\_ <https://sydney.edu.au/>

\_ <https://www.anu.edu.au/>

\_ <https://www.utexas.edu>

\_ [/https://www.ed.ac.uk](https://www.ed.ac.uk)

\_ <https://www.hku.hk/>

\_ <https://www.uchicago.edu/>

\_ <http://www.bu.edu>