واکاوی آیین نامه ارتقاء اعضای هیات علمی: چالش‌ها و پیامدها[1]

بتول جمالی زواره[2]
احمدرضا نصراصفهانی[3]
محمدرضا نیلی[4]

چکیده

هدف این پژوهش کیفی اکتشافی بررسی دیدگاه‌های اعضای هیئت‌علمی درباره آیین‌نامه ارتقاء و بررسی پیامدهای ماده‌های آیین‌نامه بر فعالیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی بود. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش اعضای هیئت‌علمی دانشگاه اصفهان بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و با آن‌ها مصاحبه شده است. تعداد اعضای هیئت‌علمی شرکت‌کننده در پژوهش ۲۶ نفر بودند. داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته جمع‌آوری و با روش تحلیل محتوای کیفی تجزیه‌وتحلیل شدند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد ایراد کلی آیین‌نامه این است که برای همه دانشگاه‌ها و همه رشته‌ها یک آیین‌نامه نوشته شده است درحالی‌که روش ارتقای اعضای هیئت‌علمی در رشته‌های مختلف علوم انسانی، فنی و ریاضی، هنر و پزشکی نمی‌تواند یکسان باشد. علاوه بر این، تأکید بر فعالیت‌های پژوهشی به‌ویژه انتشار مقالات ISI و علمی- پژوهشی نسبت به فعالیت‌های آموزشی از مهم‌ترین انتقاداتی است که به آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی وارد شده است.

واژگان کلیدی: آیین‌نامه ارتقاء، اعضای هیئت‌علمی، چالش‌ها، پیامدها

مقدمه و بیان مسئله

---

[1]. مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری با عنوان «تبیین توانمندی‌های حرفه‌ای مورد نیاز اعضای هیات علمی با رویکرد رشد مداوم حرفه‌ای به منظور طراحی ساختار و برنامه درسی مرکز رشد حرفه‌ای در دانشگاه» است که در سال ۹۷-۹۶ در دانشگاه اصفهان انجام شده است.

[2]. دانشجوی دکتری برنامه درسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران، پست الکترونیک: B.jamali.z@gmail.com

[3]. استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران، مسئول مکاتبه، پست الکترونیک: Arnasr@edu.ui.ac.ir

[4]. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران، پست الکترونیک: M.nili.a@edu.ui.ac.ir

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.4.7]

در حرفه آموزش کیفیت فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی را قابلیت‌ها تعیین می‌کند. قابلیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی به معنای توانایی‌های برتر و ممتاز اعضای هیئت‌علمی است که این توانایی‌ها از فعالیت‌های شغلی و حرفه‌ای و در دو مرحله آماده‌سازی برای ورود به حرفه و در طول فعالیت‌های حرفه‌ای، از طریق تجربه و آموزش کسب می‌شود. استانداردها تعیین‌کننده قابلیت‌های حرفه‌ای هستند (اسلاویک و همکاران، ۲۰۱۲ به نقل از بلاسکوا[۱] و همکاران، ۲۰۱۵). برخی معتقدند، موفقیت اعضای هیئت‌علمی مستلزم تلفیق پژوهش، تدریس و فعالیت‌های اجرایی و مدیریتی است. برای برخی دیگر از اعضای هیئت‌علمی، موفقیت تمرکز بر زمینه کاری یا رشته تخصصی در دوران فعالیت حرفه‌ای است. برخی دیگر با تغییر نیازها و مراجعان، حیطه فعالیت خود را تغییر می‌دهند؛ و گروهی دیگر نیز فعالیت‌های مدیریتی و اجرایی را با زمینه‌های تخصصی و پژوهشی ادغام می‌کند. موفقیت حرفه‌ای به هر شکلی که در نظر گرفته شود مستلزم درگیر شدن در رشد حرفه‌ای در تمام دوران فعالیت حرفه‌ای است (کافارلا و زین[۲]، ۱۹۹۹). به‌طورکلی قابلیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی در هر سطحی برای بهبود عملکرد بسیار مهم است. به‌گونه‌ای که نه‌تنها روی ارزش‌ها، رفتار، اهداف و فعالیت‌های اعضای هیئت‌علمی تأثیر دارد، بلکه باعث رشد حرفه‌ای آن‌ها نیز می‌شود و تعیین‌کننده مسئولیت‌ها و نقش‌های اعضای هیئت‌علمی است.

اعضای هیئت‌علمی در مؤسسات آموزش عالی نقش‌های متفاوتی را ایفا می‌کنند. لی و ژائو[۳] (۲۰۱۳) چهار مسئولیت عمده اعضای هیئت‌علمی را تدریس، پژوهش، مسئولیت‌های مدیریتی و اجرایی در سطح دانشگاه و ارائه خدمات تخصصی به اجتماع می‌دانند. بویر[٤] و همکاران (۱۹۹٤، به نقل از معروفی ۱۳۹۲)، بامطالعه وظایف و تکالیف اعضای هیئت‌علمی در چهارده کشور چهار نوع فعالیت علمی را که اعضای هیئت‌علمی در اغلب دانشگاه‌ها به آن مشغول هستند را شامل پژوهش (تولید دانش)، انتشار دانش (تدریس)، تلفیق دانش (دیدگاه بین‌رشته‌ای) و کاربرد دانش (ارائه خدمات تخصصی به جامعه) می‌داند. بیکر، پیفر و لانسفورد[۵] (۲۰۱۸) نیز معتقدند اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان معلم، مشاور، مربی و استاد راهنمای تجربه‌های پژوهشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی ایفای نقش می‌کنند.

۱. Blaskova
۲. Caffarella & Zinn
۳. Li & Zhao
٤. Boyer
۵. Baker, Pifer & Lunsford

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.4.7]

از دیدگاه ذینفعان مختلف نقش‌های اعضای هیئت‌علمی متفاوت است. میشائلا و اپر (۲۰۰۱، به نقل از آرنایوتا و پانیک[۱]، ۲۰۱۵)، معتقدند از دیدگاه دانشجویان، مهم‌ترین نقش عضو هیئت‌علمی آموزش دادن و به عبارتی معلم بودن است که اطلاعات و دانش تخصصی را به دانشجویان ارائه می‌کند. درحالی‌که از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی بر اساس استانداردهای عملکرد در مؤسسات آموزشی و قوانین و مقررات، نقش‌های یک عضو هیئت‌علمی بین معلمی، پژوهشگری و خدمات اجرایی و مدیریتی تقسیم می‌شود؛ بنابراین اعضای هیئت‌علمی بر اساس آیین‌نامه‌ها و قوانین موجود در مؤسسات آموزشی، نقش‌های حرفه‌ای خود را تعریف و اولویت‌بندی می‌کنند و این قوانین و آیین‌نامه‌ها مبنای فعالیت‌های اعضای هیئت‌علمی قرار می‌گیرد.

اعضای هیئت‌علمی معمولاً با درجه استادیاری به کار مشغول می‌شوند و پس از مرحله تثبیت وضعیت استخدامی، برای ارتقاء تلاش می‌کنند. نظام ارتقای اعضای هیئت‌علمی را می‌توان فرایندی کیفی و کارشناسی در نظر گرفت که با اتخاذ رویکردها و معیارهای غنی و مستحکم، زمینه تحول بنیادین در فعالیت‌های اعضای هیئت‌علمی را فراهم می‌کند (محمدی دوستدار و میرحسینی، ۱۳۹۲). یکی از این آیین‌نامه‌های بسیار تأثیرگذار در فعالیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی پس از ورود به حرفه و تثبیت وضعیت استخدامی آیین‌نامه ارتقاء است که جایگاه تعیین‌کننده در فعالیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دارد.

آیین‌نامه‌های ارتقا در همه مؤسسات آموزش عالی جایگاه ویژه‌ای دارد و مبنای ارتقاء و استخدام رسمی اعضای هیئت‌علمی است. در بسیاری از دانشگاه‌های برتر دنیا آیین‌نامه ارتقاء به‌صورت غیرمتمرکز و مختص همان دانشگاه است و معیارهای متفاوتی را برای ارتقاء اعضای هیئت‌علمی در نظر می‌گیرند. معیارهای ارتقاء در دانشگاه استنفورد، آموزش، پژوهش و خدمات اجرایی است که متناسب با ارتقاء این معیارها تغییر می‌کند. خدمات اجرایی و مدیریتی برای اعضای هیئت‌علمی متقاضی ارتقاء به دانشیاری یک معیار اصلی محسوب نمی‌شود، اما در فرایند ارتقاء مؤثر باشد. اعضای هیئت‌علمی جوان می‌توانند کمک‌های ارزشمندی در فعالیت-های فوق‌برنامه دانشجویان و حضور فعال در کمیته‌های در دانشکده و دانشگاه داشته باشند اما این خدمات نمی‌تواند جایگزین کاستی‌ها در فعالیت‌های علمی و پژوهشی و تدریس و آموزش باشد. در مقابل، خدمات اجرایی و مدیریتی برای متقاضیان به مرتبه استادی یکی از معیارهای اصلی است (سایت دانشگاه استفورد، ۲۰۱۸). در دانشگاه کوئینزلند اعضای هیئت‌علمی در قالب اعضای هیئت آموزشی- پژوهشی، آموزشی و پژوهشی به کار گرفته می‌شوند و ارتقاء این سه گروه متناسب با فعالیت‌ها در چهار سطح انجام می‌شود و هر گروه معیارهای متفاوتی برای ارتقاء دارند (سایت دانشگاه کوئینزلند، ۲۰۱۸).

۱. Arnautua & Panc

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.4.7]

آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی و معیارهای موردنظر در دانشگاه‌های مختلف سراسر جهان همواره موردبحث و مجادله بوده است. آرچی بونگ، افیوم، امویکی و ادیت[1] (۲۰۱۰) در پژوهشی به دیدگاه اعضای هیئت‌علمی درباره معیارهای ارتقاء در دانشگاه‌های نیجریه پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد ۷۲/۵ درصد اعضای هیئت‌علمی شرکت‌کننده در پژوهش از معیارهای در نظر گرفته‌شده برای ارتقاء رضایت ندارند. آن‌ها پیشنهادهایی مانند مصاحبه شفاهی قبل از ارتقاء، ارزیابی اعضای هیئت‌علمی به‌وسیله دانشجویان، ارائه شواهد برای مشارکت فعال در فعالیت‌های حرفه‌ای، داشتن تجربه فرصت مطالعاتی قبل از ارتقاء به مرتبه استادی، اختصاص نمرات عادلانه به معیارها، افزایش نمره تدریس و تسریع در روند ارتقاء را ارائه داده‌اند.

ژانگ[2] (۲۰۱۳) نیز در یک پژوهش کیفی به بررسی معیارهای ارتقاء و تجارب و برداشت‌های اعضای هیئت‌علمی در یکی از دانشگاه‌های چین پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که معیارهای ارتقاء تا حد زیادی متأثر از سیاست‌های ملی است. علاوه بر این نتایج پژوهش نشان داد معیارهای ارتقا باید از تمرکز بر تدریس به‌سوی کارهای گروهی در سطح دانشکده سوق پیدا کند و معیارهای پژوهشی باید شامل دانش کاربردی شود. ارزشیابی از پژوهش‌ها نیز باید به‌جای ارزشیابی از کمیت، به ارزشیابی از محتوا و کیفیت آثار پژوهشی گرایش پیدا کند.

در ایران آیین‌نامه استخدامی و ارتقاء اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تهران مصوب ۱۳٤۸ به‌عنوان اولین آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت‌علمی محسوب می‌شود (آرین نژاد، ۱۳۹٤) و از آن زمان شش مرتبه بازنگری شده است. آخرین آن در جلسه ۱۳۹٤/۱۲/۱۸ در جلسه شورای عالی انقلاب فرهنگی به تصویب رسیده و از تاریخ ۱۳۹۵/۱۰/۱ به اجرا درآمده است (عصاره و عفیفیان، ۱۳۹٦). باوجود بازنگری‌های متعدد در آیین‌نامه‌های ارتقاء هنوز هم انتقاداتی بر آن وارد شده است.

آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی شامل چهار ماده فرهنگی، آموزشی، پژوهشی و علمی- اجرایی است که اعضای هیئت‌علمی برای ارتقاء مرتبه علمی باید امتیازات لازم را کسب کنند. در جدول ۱، میزان امتیازات لازم در ٤ ماده این آیین‌نامه ارائه شده است.

جدول ۱: مقایسه آیین‌نامه‌های ارتقاء ۱۳۸۰ و ۱۳۹۵

فعالیت‌ها		آیین‌نامه ارتقاء ۱۳۸۰	آیین‌نامه ارتقاء ۱۳۹٤

۱. Archibong, Effion, Omoke & Edet
۲. Zhang

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.4.7]

	میزان امتیاز	حداقل	حداکثر	حداقل	حداکثر	
فرهنگی	استادیار به دانشیار	–	–	۱۰	۳۰	
	دانشیار به استاد	–	–	۱۰	۳۰	
آموزشی	استادیار به دانشیار	۳۰	۴۰	۲۰	۴۰	
	دانشیار به استاد	۲۵	۴۰	۲۰	۴۰	
پژوهشی	استادیار به دانشیار	۳۵	بدون سقف	۶۵	بدون سقف	
	دانشیار به استاد	۴۵	بدون سقف	۷۵	بدون سقف	
علمی اجرایی	استادیار به دانشیار	–	۳۵	۱۰	آموزشی	پژوهشی
					۳۵	۳۵
	دانشیار به استاد	–	۳۵	۱۰	۳۵	۳۵

بر اساس جدول شماره ۱، مهم‌ترین و پرامتیازترین فعالیت اعضای هیئت‌علمی فعالیت‌های پژوهشی است و فعالیت‌های آموزشی در درجه بعدی قرار دارد. مقایسه آیین‌نامه ارتقاء سال ۱۳۸۰ و ۱۳۹۵ نشان می‌دهد اگرچه در آیین‌نامه ۱۳۸۰ نیز فعالیت‌های پژوهشی نسبت به سایر فعالیت‌ها اهمیت بیشتری داشته است؛ اما در آیین‌نامه ۱۳۹۵ بازهم این اهمیت پررنگ‌تر شده است. از طرفی دیگر در آیین‌نامه ۱۳۸۰ فعالیت‌های آموزشی نسبت به ۱۳۹۵ وزن بیشتری داشته است. این مسئله نشان از اهمیت بسیار زیاد فعالیت‌های پژوهشی در آیین‌نامه‌های ارتقاء اعضای هیئت‌علمی دارد.

آیین‌نامه‌های ارتقاء اعضای هیئت‌علمی موضوع چندین پژوهش بوده است که در ادامه به مهم‌ترین این پژوهش‌ها اشاره می‌شود. دستوری (۱۳۹۳) در پژوهشی به مطالعه تأثیر آیین‌نامه ارتقاء مرتبه بر رشد حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی در راستای ارتقای کیفیت دانشگاه‌های کشور پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد در رشد حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه صداوسیما عوامل آموزشی، پژوهش و فناوری، فرهنگی- تربیتی اجتماعی و علمی- اجرایی مؤثر بوده‌اند. بین عوامل چهارگانه رشد حرفه‌ای و حوزه‌های تخصصی علوم انسانی، هنر و فنی مهندسی تفاوت معنادار وجود دارد. سابقه تحصیلی و تخصص اعضای هیئت‌علمی در داشتن ذهنیت آن‌ها از اینکه کدام عامل در رشد حرفه‌ای مؤثر هستند می‌تواند تعیین‌کننده باشد. نظرات اعضای هیئت‌علمی حوزه علوم انسانی با حوزه هنر همسویی بیشتری دارد. در هر چهار عامل نظرات اعضای هیئت‌علمی علوم انسانی با فنی مهندسی متفاوت است؛ بنابراین آیین‌نامه ارتقاء ارزش عوامل مؤثر بر رشد حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی با نوع نگرش، تجربیات، ساختار ذهنی و سابقه تحصیلی آن‌ها مرتبط است.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1397.10.1.4.7]

فتح‌آبادی (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی دیدگاه‌های اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های تهران به ماده فرهنگی آیین‌نامه ارتقاء پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد اعضای هیئت‌علمی به‌ضرورت توجه و پرداختن به مسائل فرهنگی اذعان دارند، اما در این‌که این فعالیت‌ها توسط چه کسانی و به چه نحو انجام شود و چگونه مورد ارزیابی قرار گیرد اختلاف‌نظر دارند. اعضای هیئت‌علمی فعالیت‌های فرهنگی و تربیتی را نهفته در بطن فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی می‌دانند و به‌زعم بسیاری از آن‌ها این فعالیت‌ها از یکدیگر تفکیک‌ناپذیرند.

کریمی مونقی، ژیانی فرد، جعفرزاده، بهنام و توکل افشاری (۱۳۹۳) به بررسی تجربیات اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی از روند ارتقای مرتبه علمی پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که مشکلات مربوط به فرایند اداری، عملکرد کمیته‌ها، مشکلات مربوط به صلاحیت عمومی، مشکلات مربوط به کلیت آیین‌نامه ارتقاء و عوامل انگیزشی وجود دارد. کیفیت‌سنجی، همگن‌سازی فرایندها و به‌کارگیری نیروی متخصص در کمیته‌های دانشکده از عوامل مؤثر بر روند ارتقاء است.

عصاری و عفیفیان (۱۳۹٦) در مقاله‌ای به بررسی و نقد آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که آیین‌نامه باوجود بازنگری‌های متعدد کاستی‌های زیادی دارد. ازجمله کاستی‌ها تأکید زیاد بر مقاله‌نویسی در فعالیت‌های پژوهشی است که سایر فعالیت‌های پژوهشی مانند اختراع، اکتشاف، تولید دانش فنی و تألیف را به حاشیه می‌برد.

پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهد که آیین‌نامه مصوب ۱۳۸۰ دچار کاستی‌هایی بوده است و با تغییر آیین‌نامه در سال ۱۳۹٤ این کاستی‌ها همچنان پابرجاست. پژوهش حاضر قصد دارد به بررسی آیین‌نامه ارتقاء مصوب ۱۳۹٤ و دیدگاه‌های اعضای هیئت‌علمی درباره این آیین‌نامه بپردازد. لذا سؤالات پژوهش عبارت است از:

۱. دیدگاه اعضای هیئت‌علمی درباره چالش‌های آیین‌نامه ارتقاء چیست؟

۲. از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی پیامدهای آیین‌نامه ارتقاء در فعالیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی چیست؟

روش‌شناسی پژوهش

برای انجام این پژوهش از روش کیفی اکتشافی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه اصفهان بودند. علاوه بر اعضای هیئت‌علمی از مدیران قسمت‌های مختلف دانشگاه هم انتخاب شدند... علت انتخاب مدیران به‌این‌علت بود که این افراد آشنایی بیشتری با خط‌مشی‌ها و انتظارات دانشگاه و همچنین قوانین تبدیل وضعیت و ارتقاء اعضای هیئت‌علمی داشتند. در کل مقاله اعضای هیئت‌علمی با سابقه مدیریت با شماره ۱ تا ۱۲ و سایر اعضای هیئت‌علمی با شماره ۱۳ تا ۲٦ مشخص شده‌اند. نوع انتخاب اعضای هیئت‌علمی هدفمند بوده است و مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه پیدا کرد. تعداد افراد مصاحبه‌شونده ۲٦ نفر بوده است. برای گرداوری اطلاعات از مصاحبه نیمه ساختارمند استفاده شده است. روش کار به این شکل بود که

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.4.7]

نامه درخواست شرکت در مصاحبه به همراه موضوع در اختیار مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت و سپس با تعیین وقت مصاحبه، مصاحبه‌ها به‌صورت حضوری انجام شده است. برای رعایت اصول اخلاقی، ضبط مصاحبه‌ها با کسب اجازه صورت گرفته است. انجام مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه پیدا کرد. برای تحلیل داده‌ها، از روش تحلیل تفسیری استفاده شده است. در این نوع تحلیل پژوهشگر درصدد است نا حد امکان به آشکار نمودن پیام‌های نهفته در متن اصلی بپردازد. (فرخزاد، ۱۳۸٤ به نقل از کریمی و نصر،۱۳۹۲). مصاحبه‌های ضبط‌شده پس از پیاده‌سازی سطر به سطر بررسی و مفهوم‌پردازی و مقوله‌بندی شد و سپس بر اساس مشابهت‌ها مقوله‌های اصلی و فرعی استخراج و الگوی کلی ارائه شد.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول پژوهش: دیدگاه اعضای هیئت‌علمی درباره چالش‌های آیین‌نامه ارتقاء چیست؟

اعضای هیئت‌علمی برای اینکه رکود نداشته باشند، باید مراتب ارتقاء را طی نموده از استادیاری به دانشیاری و از دانشیاری به استادی ارتقاء پیدا کنند. مبنای ارتقاء اعضای هیئت‌علمی آیین‌نامه ارتقاء است. مشارکت‌کنندگان در پژوهش در نقد و بررسی آیین‌نامه ارتقاء مصوب ۱۳۹٤ به مواردی اشاره نموده‌اند (جدول ۲) که در ادامه این موارد شرح داده می‌شود.

جدول ۲: دیدگاه اعضای هیئت‌علمی درباره چالش‌های آیین‌نامه ارتقا

مقوله محوری	مضمون‌ها	فراوانی
چالش‌های مربوط به آیین‌نامه به‌طورکلی	در نظر گرفتن معیارهای یکسان برای اعضای هیئت‌علمی در همه رشته‌ها	٦
	فشار کاری زیاد به اعضای هیئت‌علمی در ابتدای فرایند ارتقاء	٥
	الزام اعضای هیئت‌علمی برای کسب امتیازات در همه ماده‌ها	٣
چالش‌های مربوط به ماده پژوهشی	پررنگ بودن قابل‌توجه امتیازات ماده پژوهشی نسبت به سایر ماده‌ها	٢٠
	تأکید زیاد به تولید علم در قالب مقالات ISI	١٤
	توجه به کمیت به‌جای کیفیت در مقالات پژوهشی و ISI	٦
	مبنا قرار دادن معیارهای رتبه‌بندی بین‌المللی در فعالیت‌های پژوهشی	٣
چالش‌های مربوط به ماده آموزشی	کم‌اهمیت شمردن آموزش نسبت به پژوهش در آیین‌نامه	٨
	تأکید بر ارزشیابی دانشجویی به‌عنوان یک معیار اصلی ارزشیابی ماده آموزشی	٤
	در نظر گرفتن معیارهای یکسان برای همه اعضای هیئت‌علمی در ارزشیابی ماده آموزشی	٢
چالش مربوط به ماده فرهنگی	شفاف نبودن دستورالعمل‌ها و قوانین درزمینهٔ فعالیت‌های فرهنگی	٤

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1397.10.1.4.7]

	مشخص نبودن معیارهای ارزشیابی فعالیت‌های فرهنگی	۳
	کمبود دانش و اطلاعات اعضای هیئت‌علمی درزمینهٔ فعالیت‌های فرهنگی	۱

چالش‌های مربوط به کلیت آیین‌نامه

اعضای هیئت‌علمی شرکت‌کننده در پژوهش سه نقد اساسی را به‌طورکلی بر آیین‌نامه ارتقاء وارد دانستند این موارد شامل در نظر گرفتن معیارهای یکسان در همه رشته‌ها، فشار کاری زیاد به اعضای هیئت‌علمی در ابتدای فرایند ارتقاء و الزام اعضای هیئت‌علمی برای کسب امتیازات در همه ماده‌ها است که در ادامه این موارد شرح داده می‌شود.

در نظر گرفتن معیارهای یکسان در همه رشته‌ها

از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان شماره ۳، ٤، ۱۲، ۱۳، ۱۸ و ۲۱، آیین‌نامه نسخه یکسانی برای همه دانشگاه‌ها در نظر گرفته است. به‌عبارتی‌دیگر انعطاف‌پذیری کمی دارد. در این راستا یکی از مصاحبه‌شوندگان اظهار می‌دارد: در آیین‌نامه ارتقاء برای همه رشته‌ها یک شاخص در نظر می‌گیرند. مثلاً آیا واقعاً همه رشته‌ها مقاله مهم‌ترین کاری است که باید انجام بگیرد. در مهندسی، در علوم پایه، کشاورزی، دامپزشکی، علوم انسانی، هنر و حتی پزشکی ما می‌گوییم این مقالات باید باشد حتماً. در رشته‌های هنر گاهی در برخی شاخه‌ها، حتی نوشتن مقاله ضرورتی ندارد. کار اصلی آن‌ها خلاقیت و آفرینش یک اثر هنری است. در بعضی رشته‌های علوم انسانی مقاله نقش اول رو ندارد. هرچند مقاله مهم است اما کارهای دیگر اهمیت دارد. ولی ما به سبب اینکه در آیین‌نامه ارتقاء مبنای ارتقاء را این شاخص‌ها قرار دادیم، برای همه یک قالب تعریف کردیم. اعضای هیئت‌علمی ما تصنعی کار می-کنند و نمی‌توانند آن اندازه که توانایی دارند در این مسیر حرکت کنند (مصاحبه‌شونده شماره ٤)

می‌توان گفت در رشته‌های فنی و علوم پایه ارائه مقالات ISI و حتی علمی پژوهشی به‌مراتب ساده‌تر از مقالات علوم انسانی است؛ اما آیین‌نامه به این مسئله توجهی نداشته است و معیارهای یکسانی را برای همه رشته‌ها در نظر گرفته است.

فشار کاری زیاد به اعضای هیئت‌علمی در ابتدای فرایند ارتقاء

پنج نفر از مصاحبه‌شوندگان (۱، ۲ ٤،۲۵ و ۲٦) معتقدند تلاش برای کسب امتیازات لازم، فشار کاری زیادی را بر اعضای هیئت‌علمی وارد می‌کند. مخصوصاً این فشار کاری در اوایل فعالیت‌های حرفه‌ای به‌مراتب بسیار بیشتر است. اعضای هیئت‌علمی باید هم‌زمان فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی، اجرایی و فرهنگی داشته باشند تا بتوانند امتیازات لازم را کسب کنند. زمانی که عضو هیئت‌علمی به مرتبه استادی رسید این حجم کاری بسیار کم می‌شود و انگیزه‌ها برای ادامه فعالیت‌های حرفه‌ای در اعضای هیئت‌علمی ممکن است کاهش یابد.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.4.7]

الزام اعضای هیئت‌علمی برای کسب امتیازات در همه ماده‌ها

یکی از نقدهایی که به آیین‌نامه ارتقاء واردشده است این است که کسب امتیازات لازم در همه ابعاد دشوار است. اگرچه در آیین‌نامه بین اعضای هیئت‌علمی آموزشی و پژوهشی در کسب امتیازات تفاوت قائل شده است، اما در مؤسسات آموزشی جامع برخی اعضای هیئت‌علمی در تدریس و برخی در پژوهشی و برخی در هر دو تبحر دارند. نکته‌ای که سه نفر از شرکت‌کنندگان در پژوهش (۳ و ۲۶ و ۲۲) به آن اشاره داشتند این است که در نظر گرفتن همه قابلیت‌ها و توانمندی‌ها برای اعضای هیئت‌علمی امکان‌پذیر نیست. نمی‌توان از همه اعضای هیئت‌علمی انتظار داشت که هم معلم خوب باشند، هم پژوهشگر خوب و هم در کار فرهنگی سرآمد باشند وهم بتواند یک مدیر خوب باشد. در این خصوص مصاحبه‌شونده شماره ۳ اظهار می‌دارد:

«امروز ما می‌گوییم عضو هیئت‌علمی باید همه‌چیز را داشته باشد. هم معلم خوبی باشد هم پژوهشگر خوبی باشد که امتیاز مجموعه این‌ها را بیاورد. هم کار فرهنگی انجام دهد ممکن است که من مدرس خوبی باشم ولی پژوهشگر خوبی نباشم. موارد زیادی داریم ولی سیستم این‌ها را باهم می‌خواهد، درست نیست. فرد می‌تواند دانشیار بشود اما دانشیار آموزشی بشود. استاد بشود اما استاد آموزشی بشود. سیستم باید قانون را طوری بگذارد که کسی که مدرس خوبی است، بیاید استاد آموزشی بشود. یک نفر که پژوهشگر خوبی است چرا در آموزش ازش انتظار دارند، فن بیان ندارد، فقط در پژوهش ازش کمک بگیرند. تو زمینه کارآفرینی کمک کند. آیین‌نامه این‌ها را نمی‌بیند. اگر باشد ایدئال است ولی همه این‌طور نیستند. نباید بگوییم تو آموزش ارزشیابیت ۱۰۰ هست ولی به درد سیستم نمی‌خوری، چون پژوهش نمره نداری وادارش کنیم پژوهش کند. چون پژوهشگر نیست هر کاری هم بکند ضعیف می‌شود. فقط می‌خواهد امتیاز را بیاورد. ممکنه دست‌به‌کارهایی بزند که غیراخلاقی و غیرحرفه‌ای باشد. ممکنه سر کلاس برود نتواند آموزش بدهد. برای این کار تربیت نشده است. یعنی همه را باهم دیدن شاید خطاست. اگر بشود خیلی ایده اله. اگر یک نفر مدرس خوبی است تقویت کنیم فقط مدرس خوبی باشد؛ ارتقاء سالانه‌اش را بگیرد، کتاب بنویسد. درحالی‌که من پژوهشگر ممکن است یک کتاب نویس خوبی نباشم. به من بگن چرا تألیف نداری. همه‌اش را باهم ببینیم، خوب از کار در نمی‌یاد.» در زمینه امتیاز فعالیت‌های اجرایی مصاحبه‌شونده شماره ۹ نیز معتقد است واگذاری فعالیت‌های اجرایی به اعضای هیئت‌علمی کم‌سابقه ممکن است خسارت‌های جبران‌ناپذیری به بار بیاورد؛ بنابراین در نظر گرفتن معیارهای یکسان برای همه اعضای هیئت‌علمی یکی از انتقادات اساسی به آیین‌نامه است.

۱. چالش‌های مربوط به ماده پژوهشی

از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی شرکت‌کننده در پژوهش چالش‌ها و انتقاداتی که به ماده پژوهشی وارد است شامل پررنگ بودن قابل‌توجه امتیازات ماده پژوهشی نسبت به سایر ماده‌ها، تأکید زیاد به تولید علم در قالب مقالات

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.4.7]

ISI و علمی – پژوهشی، توجه به کمیت به‌جای کیفیت آثار پژوهشی و مبنا قرار دادن معیارهای رتبه‌بندی بین-المللی در فعالیت‌های پژوهشی است. در ادامه، توضیحاتی پیرامون موارد مذکور ارائه می‌شود:

پررنگ بودن قابل‌توجه امتیازات ماده پژوهشی نسبت به سایر ماده‌ها

یکی از مهم‌ترین نقدهایی که ۲۰ نفر از شرکت‌کنندگان در پژوهش به آیین‌نامه وارد دانستند تأکید زیاد به فعالیت‌های پژوهشی و اختصاص امتیازات زیاد به این ماده است. شرکت‌کنندگان در پژوهش معتقدند در همه مراحل فعالیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی فعالیت‌های پژوهشی و بخصوص مقاله‌نویسی اهمیت زیادی دارد و اعضای هیئت‌علمی با انجام فعالیت‌های پژوهشی می‌توانند برخی کاستی‌ها در سایر ماده‌ها را جبران کنند. مصاحبه‌شونده شماره ۹ و ۱۸ معتقدند تأکید زیاد آیین‌نامه ارتقاء، به فعالیت‌های پژوهشی باعث شد اعضای هیئت‌علمی فعالیت‌های خود را بر اساس آیین‌نامه تنظیم کنند و فعالیت‌های پژوهشی در اولویت قرار گیرد.

تأکید زیاد به تولید علم در قالب مقالات ISI و علمی - پژوهشی

۱٤ نفر از اعضای هیئت‌علمی شرکت‌کننده در پژوهش اظهار داشتند که آیین‌نامه ارتقاء امتیازات زیادی را به مقالات ISI و علمی پژوهشی اختصاص داده است. در همین راستا مصاحبه‌شونده شماره ۱۳ اظهار می‌دارد: «در آیین‌نامه تولید علم در چارچوب مقاله دیده‌شده است و ارتقاء افراد بر اساس مقاله دیده‌شده است و به همین خاطر یکی از دغدغه‌های اعضای هیئت‌علمی فراهم آوردن مقاله است و این خودش لطمه‌های زیادی به کار آموزش و به کار عمیق پژوهش و آموزش زده است. وقتی مقصد این باشد شما تولید علم بکنید و تولید علم را به تعداد مقالات ببینند، افراد می‌روند دنبال مقالات.» بنا دیدگاه مصاحبه‌شوندگان شماره ۵ و ۲٦ توجه به مقاله‌نویسی باعث شده سایر فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت‌علمی مانند ترجمه و تألیف کتاب به حاشیه برود به‌این‌علت که تهیه مقالات علمی و پژوهشی در اعضای هیئت‌علمی دارای دانشجویان تحصیلات تکمیلی و بخصوص دانشجویان دکتری که الزام به داشتن مقاله برای دفاع از پایان‌نامه دارند، به‌مراتب ساده‌تر از ترجمه و تألیف کتاب که فرایندی وقت‌گیر و پرزحمت است، هست.

توجه به کمیت به‌جای کیفیت آثار پژوهشی

مصاحبه‌شوندگان شماره ۳، ۹، ۱۵، ۲۳،۱٦ و ۲٤، معتقدند در آیین‌نامه‌ها بیشتر، تعداد پژوهش‌ها مدنظر قرارگرفته است. مصاحبه‌شونده شماره ۱۱ ب، بیان می‌کند در آیین‌نامه‌ها تعداد مقالات نسبت به کیفیت مقالات اهمیت بیشتری دارد. وی در این خصوص اظهار می‌دارد: «اگر مقاله خوب بخواهی که نتیجه آزمایشگاهی کنارش باشد یک تا دو سال طول می‌کشد ولی مقاله قوی‌تری است. با فشاری که دارن میارن کیفیت میاد پایین. کمیت براشون مهم است». مصاحبه‌شونده شماره ۲٤، به رابطه معکوس بین کمیت و کیفیت تعداد مقالات اشاره می‌کند و اظهار می‌دارد: «وقتی در آیین‌نامه ارتقاء می‌گویند که مقاله بدهید خوب مقاله بستگی دارد به کیفیت.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.4.7]

اگر کیفیت را بالا ببرند تعداد می‌آید پایین و بالعکس و از طرف دیگه می‌گویند چرا کم‌کاری می‌کنید. خوب هیئت‌علمی ما انرژی می‌گذارد که تعداد برود بالا و کیفیت می‌آید پایین. این یعنی اینکه هیئت‌علمی بر اساس اون چیزهایی که ازش خواستند خودش را تطبیق می‌دهد. یعنی به‌جای اینکه کار کیفی کند و بعد ما در قالب آیین‌نامه ارتقاء بسنجیم که شما چکار کردید خودش را در قالب آیین‌نامه قرار می‌دهد.» آنچه از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان می‌توان استنباط کرد در حال حاضر تعداد مقالات بر کیفیت آن‌ها ارجحیت دارد و اعضای هیئت‌علمی در تلاش‌اند تا تعداد مقالات بیشتری داشته باشند.

مبنا قرار دادن معیارهای رتبه‌بندی بین‌المللی در فعالیت‌های پژوهشی

مصاحبه‌شوندگان شماره ٦، ١٦ و ١٩ معتقدند مبنای فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت‌علمی را به‌نوعی مقالات ISI تعیین می‌کند به‌این‌علت که مسئولان درصددند تا رتبه دانشگاه‌ها در رده‌بندی جهانی ارتقاء یابد و این مسئله در آیین‌نامه ارتقاء نیز منعکس شده است در این خصوص یکی از مصاحبه‌شوندگان مصاحبه شونده ٦ معتقد است: «یه تقاضای به حقی در کشور وجود دارد که رتبه دانشگاه‌ها بالا برود و رتبه‌های بالا را احراز کند. خوب نگاه می‌کنیم در نظام‌های رتبه‌بندی می‌بینیم فاکتور مقاله بالاست. بنابراین دانشگاه‌ها ابزارشون برای ارتقاء رتبه شون اعضای هیئت‌علمی و در مرحله بعد دانشجوهاست؛ و قانون به همین شکل است. ما قوانین رو گذاشتیم جلومون. خیلی سخته که تصمیم انقلابی بگیریم و بگوییم ما کاری نداریم نظام‌های رتبه‌بندی چی می-گویند. ببینیم خودمان چه‌کار باید بکنیم. دانشگاه‌های بزرگ و باسابقه این‌قدر جاافتاده هستند که نیاز ندارند که دنبال نظام رتبه‌بندی بروند. نظام رتبه‌بندی دنبالشون میاد. این دانشگاه‌ها این‌قدر ساختار آکادمیکشون جا افتاده است که می‌توانند دغدغه‌های خودشان رو پیاده کنند و خیلی هم دنبال این نیستند که یک‌قدم رفتن جلو، اومدن پایین. ولی نه‌فقط دانشگاه‌های ما، بلکه دانشگاه‌های خیلی کشورها که مثل ما هستند، ناگزیر تن می‌دهند برای اینکه خودشون رو اثبات کنند و خودشون رو نشون بدن خیلی آسیب زاست (مصاحبه شونده ٦)»

بنابراین به نظر می‌رسد تدوین‌کنندگان آیین‌نامه ارتقاء درصدد بوده‌اند تا با تأکید بر مقالات پژوهشی و مخصوصاً ISI رتبه دانشگاه‌های ایران را در رده‌بندی‌های بین‌المللی ارتقاء دهند. اگرچه توجه به رتبه‌بندی‌ها برای کشور ما لازم است و دانشگاه‌ها باید درصدد رسیدن به مرتبه بالا در رتبه‌بندی‌ها باشند اما باید مقدمات آن را به‌گونه‌ای فراهم سازند که به اعضای هیئت‌علمی فشار بیش‌ازحد وارد نشود و از طرف دیگر نیازهای بومی و منطقه‌ای نیز در نظر گرفته شود.

۳. چالش‌های مربوط به ماده آموزشی

از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی شرکت‌کننده در پژوهش سه نقد اساسی شامل کم‌اهمیت شمردن آموزش نسبت به پژوهش در آیین‌نامه، تأکید بر ارزشیابی دانشجویی به‌عنوان یک معیار اصلی ارزشیابی ماده آموزشی و در نظر

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.4.7]

گرفتن معیارهای یکسان برای همه اعضای هیئت‌علمی در ارزشیابی ماده آموزشی وارد است که در ادامه این موارد شرح داده می‌شود.

کم‌اهمیت شمردن آموزش در مقایسه با پژوهش

یکی دیگر از نقدهایی که بر آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی واردشده کم‌توجهی نسبت به آموزش است. امتیازات آموزشی آیین‌نامه ۱۳۹۵ نسبت به ۱۳۸۰ کمتر شده است. بااینکه آیین‌نامه امتیازات مؤسسات آموزشی و پژوهشی را مجزا ساخته است ولی بازهم مشاهده می‌شود بخش آموزش مورد کم‌توجهی قرارگرفته است. مصاحبه‌شونده شماره ۱، ۲، ٦، ١٦، ۱۸، ۲۱، ۲۲ و ٢٦، توجه کم به امتیازات آموزشی را از معایب آیین‌نامه ارتقاء می‌دانند. مصاحبه‌شونده شماره ۲ در این خصوص معتقد است: «تأکید آیین‌نامه و دانشگاه آن‌قدر معطوف به فعالیت‌های پژوهشی شده است که عضو هیئت‌علمی احساس می‌کند در یک موسسه پژوهشی کار می‌کند و این‌یک نقص عمده آیین‌نامه است که باید برای آن چاره‌ای اندیشیده شود» در همین راستا مصاحبه‌شونده ١٦ نیز معتقد است: «الآن در دوره اخیر دانشگاه خیلی تأکید روی پژوهش دارند که مقاله ISI Q۱, Q۲ باشد. با عناوین این‌چنینی یک جورایی انگار هدف اصلی دانشگاه پژوهش است و از آموزش غافل شده است. ما در مرحله اول یک معلمیم معلم یک آموزش‌دهنده است در کنار آموزش باید پژوهش کند. آنچه من می‌بینم استنباطم این است که به آموزش انقدری که به پژوهش اهمیت می‌دهند، اهمیت نمی‌دهند. نمی‌دانند کدام معلم واقعاً دارد زحمت می‌کشد و کدوم معلم واقعاً بی‌خیال هم هست.»

تأکید بر نظرسنجی دانشجویی در ماده آموزشی

یکی از امتیازات لازم برای ارتقاء، امتیازات آموزشی است و مهم‌ترین شیوه‌های سنجش آن، نظرسنجی از دانشجویان درباره کیفیت تدریس و در قالب ارزشیابی دانشجویان از تدریس است. مصاحبه‌شونده شماره ۵، ۱۰، ٢٤ و ٢٦ معتقدند ارزشیابی دانشجویان و تأثیر آن در ارتقای اعضای هیئت‌علمی دچار کاستی‌هایی است. ازجمله مصاحبه‌شونده شماره ۱۲ این نوع ارزشیابی را ناقص می‌داند و معتقد است: «البته ارزشیابی‌های دانشجویی هم اشکالاتی دارد. مثلاً سؤال پرسیده می‌شود که سطح علمی استاد را چطور ارزیابی می‌کنید، دانشجویی که با این درس تازه آشنا شده است در انتهای ترم چطور می‌تواند استادی را که ۲۰ سال کارکرده ارزیابی کند. سؤال غلط است. سوا لاتی از این نوع که برخورد استاد چطور بود، به‌وقت آمد یا نه درسی را که داده شد شما گرفتید یا خیر خوب است. شما استادت را ازلحاظ علمی در این درس چطور ارزیابی می‌کنید این به نظر من کاملاً غلط است. به نظر من این نوع ارزیابی را بسپاریم به افرادی که خبره‌اند در این کار یا مثلاً بسپاریم به گروه یا دانشگاه.» از دیدگاه مصاحبه‌شونده ٢٦ اعضای هیئت‌علمی که نمرات بهتری می‌دهند ممکن است در ارزشیابی‌های دانشجویی نمرات بهتری کسب کنند و در مقابل اعضای هیئت‌علمی سختگیرتر ممکن

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.4.7]

است نمرات ارزشیابی پایین‌تری داشته باشند. از دیدگاه مشارکت‌کنندگان در پژوهش دانشجویان در بخش‌هایی از فعالیت‌های آموزشی اعضای هیئت‌علمی می‌توانند نظر دهند و در برخی موارد نظر دانشجویان ممکن است مغرضانه باشد.

در نظر گرفتن معیارهای یکسان برای همه اعضای هیئت‌علمی در ارزشیابی ماده آموزشی

از دیدگاه مصاحبه‌شونده شماره ۲ و ۲۱ به‌واسطه متفاوت بودن سبک تدریس در رشته‌های مختلف در نظر گرفتن معیارهای یکسان برای سنجش کیفیت تدریس در رشته‌های مختلف مناسب و عادلانه نیست. درحالی‌که ارزشیابی کیفیت فعالیت‌های آموزشی اعضای هیئت‌علمی در آیین‌نامه برای همه اعضای هیئت‌علمی به‌صورت یکسان در نظر گرفته‌شده است.

٤. ماده فرهنگی

ماده فرهنگی در آیین‌نامه ارتقاء ۱۳۸۰ به‌عنوان یک ماده به آیین‌نامه ارتقاء اضافه‌شده است موافق و مخالفانی داشته است. اعضای هیئت‌علمی شرکت‌کننده در پژوهش به مواردی مانند شفاف نبودن دستورالعمل‌ها و قوانین درزمینه فعالیت‌های فرهنگی، مشخص نبودن معیارهای ارزشیابی فعالیت‌های فرهنگی و کمبود دانش و اطلاعات اعضای هیئت‌علمی در برخی زمینه‌های فرهنگی اشاره کرد که در ادامه این موارد شرح داده می‌شود.

شفاف نبودن دستورالعمل‌ها و قوانین در زمینه فعالیت‌های فرهنگی

چهار نفر از مصاحبه‌شوندگان ۸، ۹،۱۰ و ۱۵ به شفاف نبودن دستورالعمل‌ها در فعالیت‌های فرهنگی اشاره داشته‌اند. در این راستا مصاحبه‌شونده شماره ۸ اظهار می‌دارد: «گاهی اوقات ما در هیئت ممیزه برای ارتقاء اعضای هیئت‌علمی از استادیاری به دانشیاری چند تا امتیاز را برای ماده فرهنگی در نظر می‌گیریم. خوب حالا این ماده فرهنگی چه چیزهایی را شامل می‌شود جای سؤال است. مصاحبه‌شونده شماره ۹ نیز به شفاف نبودن فعالیت‌های فرهنگی برای اعضای هیئت‌علمی اشاره دارد و معتقد است در حال حاضر استادان برای کسب امتیازات فرهنگی به شرکت در رده‌هایی مانند ضیافت اندیشه بسنده می‌کنند و با شرکت در این رده‌ها بدون زحمت امتیازات لازم برای ارتقا را کسب می‌کنند. مصاحبه‌شونده شماره ۱۰ نیز معتقد است برنامه ضیافت اندیشه البته محاسنی دارد و کارکردی دارد ولی این کارکردش حداقلی است.» مصاحبه‌شونده ۱۵ هم معتقد است اصلاً مجزا کردن فعالیت‌های فرهنگی از تدریس و یادگیری استاد عقلانی نیست. فرهنگ با همه فعالیت-های اعضای هیئت‌علمی آمیخته شده است.

مشخص نبودن معیارهای ارزشیابی فعالیت‌های فرهنگی

تدوین شاخص‌های ارزیابی کمی و کیفی فعالیت‌های فرهنگی یکی از پیش‌نیازهای لازم است. سه نفر از مصاحبه‌شوندگان (۱۳، ١٦ و ۲۲) معتقدند کمی سازی فعالیت‌های فرهنگی ساده نیست. مصاحبه‌شونده شماره

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.4.7]

۱۳ اظهار می‌دارد فرهنگ مفهومی انتزاعی و ارزشی است و اینکه ما چطور می‌خواهیم آن را در قالب چند ماده و تبصره بسنجیم جای سؤال است. در این مورد قضاوت‌های شخصی تأثیرگذار است. مصاحبه‌شونده شماره ۱٦ نیز اذعان می‌دارد نتیجه فعالیت‌های فرهنگی در کوتاه‌مدت مشخص نمی‌شود و زمان زیادی لازم دارد تا نتیجه‌اش مشخص شود. مصاحبه‌شونده شماره ۲۲ نیز بیان می‌کند: «یک مدت بحث فرهنگی خیلی قوی شده بود. امتیازات آن‌چنانی می‌دادند. من می‌دیدم همکاران تو کارگاه‌های فرهنگی شرکت می‌کردند ولی برخی برگه تصحیح می‌کردند، کتابهاشون رو می‌خواندند و حتی آنجا می‌خوابیدند. نه به اون شدت نه به حالا که فعالیت-های فرهنگی کمرنگ شده و الزامی که باید باشد نیست.»

کمبود دانش و اطلاعات اعضای هیئت‌علمی در برخی زمینه‌های فرهنگی

بعضی فعالیت‌های فرهنگی نیاز به اطلاعات و دانش خاصی دارد. کمبود دانش و اطلاعات لازم در فعالیت‌های فرهنگی ممکن است نتایج برعکس داشته باشد. در این خصوص مصاحبه‌شونده شماره ۳ معتقد است:

«ممکنه من نتوانم کار فرهنگی بکنم اگر بخواهم کار فرهنگی بکنم بزنم کار رو خراب کنم. یک دانشجو از من سؤالی بکند، چون خودم اطلاع زیادی ندارم، جوابی بهش بدهم و گمراهش کنم. این کار فرهنگیه برای من؟ استاد نباید ضد فرهنگ باشد، اما نباید آموزش فرهنگی دست من باشد. بایستی رفتار من سرمشق دانشجو باشد. نه اینکه من مقاله فرهنگی یا پیوست فرهنگی داشته باشم. در این مواقع لازم است نهادهای حمایتی تدابیر لازم را برای رفع این مشکل فراهم سازند.»

سؤال دوم پژوهش: از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی پیامدهای آیین‌نامه ارتقاء در فعالیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی چیست؟

دیدگاه اعضای هیئت‌علمی شرکت‌کننده در پژوهش درباره پیامدهای آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی در فعالیت‌های حرفه‌ای را در پنج مقوله شامل معیار قرار دادن آیین‌نامه به‌عنوان مبنای عمل توسط اعضای هیئت‌علمی، کم‌اهمیت شمردن آموزش در مقایسه با پژوهش توسط اعضای هیئت‌علمی، کاهش کیفیت فعالیت-های تخصصی می‌توان بررسی کرد (جدول ۳) که در ادامه این موارد شرح داده می‌شود.

جدول ۳: پیامدهای آیین‌نامه ارتقاء در فعالیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی

مقوله‌ها	فراوانی
معیار قرار دادن آیین‌نامه به‌عنوان مبنای عمل توسط اعضای هیئت‌علمی	٤
کم‌اهمیت شمردن آموزش در مقایسه با پژوهش توسط اعضای هیئت‌علمی	٤
کاهش کیفیت فعالیت‌های تخصصی	۳
راهکارهای نامناسب اعضای هیئت‌علمی در کسب امتیازات آموزشی	٤

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.4.7]

استفاده ابزاری از دانشجویان در کسب امتیازات پژوهشی توسط اعضای هیئت‌علمی	۳
بی‌انگیزه شدن اعضای هیئت‌علمی پس از کسب مرتبه استادی	۳

۱. معیار قرار دادن آیین‌نامه به‌عنوان مبنای عمل اعضای هیئت‌علمی

چهار نفر از شرکت‌کنندگان در پژوهش معتقدند آیین‌نامه تعیین‌کننده فعالیت‌های اعضای هیئت‌علمی است. اعضای هیئت‌علمی بر اساس این آیین‌نامه فعالیت‌های حرفه‌ای خود را اولویت‌بندی می‌کنند. ملاک و معیار قرار دادن ضوابط و مقررات آسیب‌هایی را برای اعضای هیئت‌علمی ایجاد کرده است و خلاقیت و نوآوری را از اعضای هیئت‌علمی سلب کرده است. مصاحبه‌شونده شماره ۷ اظهار می‌دارد: «اما این‌یک آفت دارد این کار یعنی به سبب این‌که چکش و اهرم آیین‌نامه ارتقاء را بالای سر اعضای هیئت‌علمی قرار دادیم، آن‌ها واقعاً نوآورانه و خلاقانه کار نمی‌کنند. آن‌ها نگاه می‌کنند باید چه‌کار کنند و چه چیزی عرضه کنند که مقبول واقع بشود، به همین سبب کارهایی که انجام می‌گیرد اصیل نیست و این آفت را دانشگاه‌ها باید برطرف کند» یکی از مصاحبه‌شوندگان معتقد است: «دانشگاه ما اشکالش این است که ملاک‌های ارزشیابیش درست نشده است. یک سری ملاک‌ها خیلی مهم است و یک سری ملاک‌ها کم ارزشند. در ارزیابی‌ها باید اینا درست بشود». (مصاحبه‌شونده شماره ۲۶).

بنابراین مبنای اولویت‌بندی فعالیت‌های اعضای هیئت‌علمی صرف‌نظر از نیازهای دانشگاه و دانشجویان آیین‌نامه است. اعضای هیئت‌علمی درصورتی‌که بخواهند در حرفه خود موفق باشند باید فعالیت‌های خود را بر اساس آیین‌نامه‌ای که تنظیم‌شده، اولویت‌بندی کنند.

۲. کاهش کیفیت فعالیت‌ها علمی و تخصصی

مصاحبه‌شونده شماره ۱۱، ۱۳، ۱۵ و ۱۷ معتقدند تأکید زیاد بر فعالیت‌های پژوهشی فرصت کسب دانش را از آن‌ها سلب کرده است. مصاحبه‌شونده شماره ۵ ب معتقد است دانشگاه‌ها بیشتر شبیه پژوهشگاه شده است. وی نیز در این زمینه اظهار می‌دارد: «درگیری من برای ارتقا و برای پژوهش، ساعات مفید مطالعه را از من گرفته. شما الآن این‌قدر دغدغه پژوهشی دارید که کتاب‌های جدید خواندن می‌رود تو حاشیه. کتاب‌های جدید هم که می‌آید یک بخش‌هایش رو انتخاب می‌کنید و این برای من خیلی ناراحت‌کننده است. برای همین برای اینکه تبدیل نشوم به چنین آدمی، دائم هرماه می‌روم کتاب‌های جدید را می‌بینم و می‌خرم و اولویت‌بندی می‌کنم. ولی خیلی کتاب‌هاست دلم می‌خواهد بخوانم، فعلاً باید صبر کنم. ولی آدم سنش بره بالا این توانی که من الآن دارم یا شما دارید، ندارد. درنتیجه به نظر من یک مشکل جدی که در دانشگاه وجود دارد این است که به خاطر مقاله نوشتن، مطالعه رفته در اولویت چندم و دانشگاه باید برای این فکری بکند. اینجا بیشتر دانشگاه‌ها دارو تبدیل

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1397.10.1.4.7]

می‌شوند به پژوهشگاه تا دانشگاه به نظر می‌رسد تأکید زیاد بر فعالیت‌های پژوهشی فرصت مطالعه و کسب دانش‌های و تئوری‌های جدید را برای اعضای هیئت‌علمی مشکل ساخته است.»

۳. استفاده ابزاری از دانشجویان در کسب امتیازات پژوهشی

سه نفر (٤، ۱۱ و ١٦) از مشارکت‌کنندگان در پژوهش معتقدند نیاز اعضای هیئت‌علمی به فعالیت‌های پژوهشی و مخصوصاً مقالات علمی و پژوهشی داخلی و خارجی باعث شده برخی از اعضای هیئت‌علمی برای کسب امتیازات لازم از دانشجویان استفاده ابزاری کنند. در این خصوص مصاحبه‌شونده شماره ۲ اظهار می‌دارد: «به‌هرحال عضو هیئت‌علمی بر مبنای خط‌کش‌هایی که ارائه می‌شود خودش را تنظیم می‌کند و فعالیت‌هایش را بر مبنای آن برنامه‌ریزی می‌کند. خوب اعضای هیئت‌علمی به‌هرحال ملزم می‌شوند مخصوصاً، بخشی از کارشان را روی این بگذارد. من فکر می‌کنم به مقداری این قضیه تأثیر می‌گذارد روی روش تدریس استاد. چه‌بسا موقع که معاون آموزشی بودم به ما می‌رسید فلان استاد مثلاً ملزم کرده دانشجویان پروژه بدهند تو فلان درس ارشد و دکتری. اگر در آخر ترم مقاله پذیرش نکرده باشند، نمره‌اش را درست نمی‌دهند. در طول یک‌ترم ۲-۳ ماهه و حداکثر ۳-٤ ماهه طولش هست، شما نمی‌توانید چیز به‌دردبخوری به‌این‌ترتیب از دانشجو بخواهید، همه کارش می‌شود این و از درس اصلی بازمی‌ماند و شما نمی‌توانید توقع داشته باشید که یک دانشجو ظرف این مدت توی این درس چیز بدرد بخوری از توی کارش به‌عنوان مقاله دربیاید. ولی خوب چون استاد می‌خواهد باید این کار انجام بشود، خودش نیاز به مقاله دارد، دانشجویان را مجبور می‌کند به این کار» تأکید بسیاری از دانشگاه‌ها بر لزوم ارائه مقالات ISI با ضریب تأثیر بالا به‌عنوان شرط دفاع از پایان‌نامه به‌نوعی استفاده ابزاری از دانشجویان در جهت کسب امتیازات ماده پژوهشی برای اعضای هیئت‌علمی و ارتقاء رتبه‌بندی دانشگاه‌ها است.

٤. بی‌انگیزه شدن اعضای هیئت‌علمی پس از کسب مرتبه استادی

مصاحبه‌شونده شماره ۲، ۱۲ و ۲۱ اظهار می‌دارند که آیین‌نامه بعد از ارتقاء اعضای هیئت‌علمی به مرتبه استادی برنامه خاصی در نظر نگرفته است. پس‌ازاینکه اعضای هیئت‌علمی به درجه استادی رسیدند از یک فشار کاری زیاد رها می‌شوند و درنتیجه ممکن است انگیزه اعضای هیئت‌علمی برای انجام فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی کمتر شود. مصاحبه‌شونده شماره ۲ الف برای رفع این مشکل اظهار می‌دارد: «من توصیه‌ام این است که عضو هیئت‌علمی نباید به حال خود رها شود و ملزم باشد یک سری موارد را که بایستی برای اعضای هیئت‌علمی تشخیص داده می‌شود رعایت کند، حتماً باید در سیستم استخدامی آن‌ها مدنظر باشد. ملزم باشد به‌روز کند خودش را و این‌طور نباشد که آنجا [در مراحل ارتقا] سخت بگیریم و عضو هیئت‌علمی را در منگنه قرار بدهیم و وقتی استاد شد یک‌دفعه به حال خود ول بشود و هیچ‌کس نیاید سراغش» می‌توان گفت در آیین‌نامه تمهیدات

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.4.7]

لازم برای کاهش بی‌انگیزگی اعضای هیئت‌علمی اتخاذ نشده است و هر چه اعضای هیئت‌علمی به مرتبه بالاتر علمی ارتقاء پیدا می‌کند تلاش کمتری برای رسیدن به موفقیت لازم دارد.

۵. راهکارهای نامناسب اعضای هیئت‌علمی در کسب امتیازات آموزشی

ازآنجایی‌که دانشجو نقش عمده‌ای در ارزشیابی اعضای هیئت‌علمی دارد، سه نفر از مصاحبه‌شوندگان (۸، ۲۶ و ۳) ایجاد محبوبیت و مقبولیت دانشجویی را یکی از راهکارهای اعضای هیئت‌علمی برای کسب امتیازات آموزشی می‌دانند. بنابراین برخی از اعضای هیئت‌علمی به روش‌های مختلف سعی در جلب‌توجه دانشجویان دارند. مصاحبه‌شوندگان شماره ۳، ۸ و ۲۳، ۲۶، معتقدند اعضای هیئت‌علمی کم‌تجربه با آسان‌گیری، راضی نگه‌داشتن دانشجو و دادن نمرات بالا سعی در کسب نمرات ارزشیابی بالا در ارزشیابی دانشجویان دارند. در این راستا مصاحبه‌شونده شماره ۲۶ معتقد است: «وقتی از استاد می‌خواهیم ارزشیابی آموزش اش خوب باشد شاید من دارم استاد را سوق می‌دهم به اینکه فلانی با دانشجو خیلی نمی‌خواهد کار جدی بکنی، یه کاری بکن که دانشجو راضی بشود، راضی شدن یعنی ساده بگیر، کم دردسر براش درست کن. راحت باش و نمره خوب بهش بده که این اخلاق حرفه‌ای نیست. من استاد بایستی درسم رو خیلی خوب بدهم من مثال می‌زنم اگر سر کلاس من ۲۰ تا دانشجو دارم ازنظر سطح فکری پایین هستند، ازنظر هوش و استعداد ذهنی پایین هستند و به دلیل اشتباه هم اومدن تو رشته ما، یعنی در حد این رشته نیستند؛ اگر من نمره بد بهشون بدم برا سابقه من بد میشه. این دانشجویان اگه فهمیدن من سختگیرم می روند به دانشجوهای بعدی می گویند و همیشه نمره ارزشیابی من می‌آید. این باعث می شود من اخلاق حرفه‌ای رو رعایت نکنم» بنابراین اعضای هیئت‌علمی با تدابیری می‌توانند امتیازات لازم برای ماده آموزشی را با یک تلاش کم به دست بیاورند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد تأکید بر امتیازات پژوهشی و مخصوصاً مقاله‌نویسی در آیین‌نامه ارتقاء بسیار برجسته است. از طرفی دیگر امتیازات کمتر ماده آموزشی نسبت به پژوهش باعث ضعف نسبی در عملکرد آموزشی برخی اعضای هیئت‌علمی شده است؛ بنابراین برای اعتلای کیفیت خدمات آموزشی اعضای هیئت‌علمی نیاز به توجهی خاص در ابزارهای مرتبط با آن ازجمله آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت‌علمی است. همخوان با این پژوهش، در پژوهش عصاری و عفیفیان (۱۳۹۶)، تأکید زیاد بر مقاله‌نویسی ازجمله کاستی‌های آیین‌نامه ارتقاء است که سایر فعالیت‌های پژوهشی مانند اختراع، اکتشاف، تولید دانش فنی و تألیف را به حاشیه می‌برد. نتایج پژوهش پور فرد (۱۳۹۰) نیز نشان می‌دهد بخش آموزشی آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی جزء یکی از ناقص‌ترین بخش‌های این آیین‌نامه است که در تجدیدنظرهای متوالی این نقص از بین نرفته و کمتر هم نشده است. پژوهش ارچی بونگ و همکاران (۲۰۱۰) نیز نشان داد اعضای هیئت‌علمی بر افزایش امتیازات آموزش

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.4.7]

تأکید دارند. در مقابل پژوهش ژانگ (۲۰۱۳) نشان می‌دهد که معیارهای ارتقا باید از تمرکز بر تدریس به‌سوی کارهای گروهی در سطح دانشکده سوق پیدا کند و معیارهای پژوهشی باید شامل دانش کاربردی شود.

این نکته باید تأکید شود که علم و پژوهش بایستی در جهت رفع نیازهای داخلی یک کشور جهت‌دهی شود. مقاله نیز می‌تواند به‌عنوان یک ابزار در بخش تولید علم، به بررسی و حل مسائل بومی یک کشور در این راستا کمک کند؛ بنابراین عمده مقالات ارائه‌شده در نشریات یک کشور می‌بایستی به سمت نیازهای داخلی جهت‌دهی شود و نیازهای ملی کشور حل شود. این مسئله در کشور ما برعکس شده و عملاً سبب جدا شدن دانشگاه از حوزه نیازهای بومی‌شده است و این مسئله بیشتر در رشته‌های فنی به چشم می‌خورد. وقتی هم‌وغم یک عضو هیئت‌علمی معطوف مقالات ISI است که تناسبی با نیازهای کنونی کشور ندارد، این پدیده رخ می‌دهد (پورفرد، ۱۳۹۰)

به هر صورت انتقادات زیادی بر آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی که به‌صورت متمرکز برای همه دانشگاه‌های کشور تدوین و اجرا می‌شود واردشده است و این مسئله نشان از این دارد که لازم است آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت‌علمی به‌گونه‌ای مورد تجدیدنظر قرار گیرد که اعضای هیئت‌علمی آموزشی، پژوهشی و یا آموزشی و پژوهشی همه بتوانند بر اساس توانمندی‌های خود ارتقاء یابند. بنا به گفته محمدی دوستدار و میرحسینی (۱۳۹۲) بازنگری نظام ارتقا به‌گونه‌ای که به معنای واقعی باعث ارتقای دانشگاه و جامعه و حرکت به‌سوی اهداف متعالی باشد، نیازمند بازنگری اساسی در سیاست‌ها و فرایندهای شکل‌دهنده این نظام است.

برای رفع کاستی‌های آیین‌نامه ارتقاء پیشنهادها زیر ارائه می‌شود:

۱. آیین‌نامه از حالت تمرکز صرف خارج شود و به دانشگاه‌ها امکان داده شود در بخش‌هایی از آیین‌نامه متناسب با نوع دانشگاه، ویژگی‌های بومی و منطقه‌ای و رشته تخصصی اعضای هیئت‌علمی دخل و تصرف نمایند و متناسب با شرایط درباره ارتقاء اعضای هیئت‌علمی خود تصمیم بگیرند.

۲. آیین‌نامه ارتقاء بر اساس حیطه‌های تخصصی مانند علوم انسانی، علوم پایه، فنی- مهندسی، هنر و علوم پزشکی تدوین شود و متناسب با هر زمینه تخصصی، معیارهای مناسب در نظر گرفته شود.

۳. با توجه به اینکه تأکید آیین‌نامه ارتقاء بر مقالات پژوهشی و ISI است، اعضای هیئت‌علمی کمتر سراغ فعالیت‌های پژوهشی دیگر مانند تألیف و ترجمه کتاب که به‌مراتب کاری پرزحمت‌تر و وقت‌گیرتر از چاپ و انتشار مقاله است می‌روند، پیشنهاد می‌شود مشوق‌های لازم برای این نوع فعالیت‌ها در آیین‌نامه تدارک دیده شود.

٤. جهت‌گیری‌های آیین‌نامه باید به‌گونه‌ای باشد که اعضای هیئت‌علمی رغبت کنند برای رفع نیازهای پژوهشی جامعه در بخش‌های مختلف بیش از گذشته تلاش نمایند.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.4.7]

۵. شیوه‌های ارتقاء اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌های برتر دنیا بررسی شود و از تجارب موفق آن‌ها که متناسب با شرایط دانشگاه‌های کشور است، در جهت تدوین یک آیین‌نامه استفاده شود.

٦. راهه‌ای اشاعه علم با استفاده از ابزارهای جدید مانند راه‌اندازی سراچه‌های رایانه‌ای فعال و پربار، داشتن گروه و کانال در شبکه‌های اجتماعی و حضور پررنگ در رسانه‌ها نیز موردتوجه آیین‌نامه قرار گیرد تا اعضای هیئت‌علمی با رغبت در این بسترها نیز گام بردارند.

در پایان این نکته قابل‌توجه است که بنا به گفته زارعی بیدگی (۱۳۹٦) آنچه زیبنده قوانین ارتقا برای فرهیختگان دانشگاهی کشور است، نه الزام و اجبار، بلکه پویا کردن بستر ارتقا و اختیار دادن به اعضای هیئت‌علمی برای انتخاب یک‌راه از میان چندین راه است. این همان چیزی است که در دانشگاه‌های پیشرفته جهان انجام می‌شود.

منابع

_آرین نژاد، مسعود. (۱۳۹٤)، آیین‌نامه ارتقاء و چالش‌های علوم ریاضی، خبرنامه انجمن ریاضی ایران، سرمقاله

_پورفرد، محمدرضا. (۱۳۹۰). بررسی و آسیب‌شناسی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت‌علمی، طرح پژوهشی معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری، اسفند ۱۳۹۰.

_دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی. (۱۳۹۵). آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت‌علمی موسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری دولتی و غیردولتی.

_دستوری، مجتبی.(۱۳۹۳). مطالعه تأثیر آیین‌نامه ارتقای مرتبه بر رشد حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی در راستای ارتقاء کیفیت دانشگاه‌های کشور، فصلنامه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت، پیاپی ۱۱۳،۵۲-۹۱.

_زارع بیدکی، مجید (۱۳۹٦). ارزش‌های بی‌بدیل در آیین‌نامه جدید ارتقای اعضای هیئت‌علمی، مجله راهبردهای توسعه در آموزش پزشکی، ٤(۱)، ۲-۱.

_عصاره، فریده و عفیفیان، فرزانه (۱۳۹٦). نقدی بر آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی کشور: آسیب‌شناسی و ارائه راهکارها، فصلنامه نقد کتاب، اطلاع‌رسانی و ارتباطات، ۱۵، ۲۲۳-۲۱۳.

_فتح‌آبادی، جلیل. (۱۳۹۳). نگرش اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های تهران به فعالیت‌های فرهنگی استادان بر اساس ماده اول آیین‌نامه ارتقاء، فصلنامه تحقیقات فرهنگی ایران، ۷(۲)، ۱۱٦-۹۷.

_کریمی موفقی، حسین، ژیانی فرد، اکرم، جعفر زاده، حمید، بهنام، حمیدرضا و توکل افشاری، جلیل. (۱۳۹۳). تجربیات اعضای هیئت‌علمی از روند ارتقای مرتبه علمی، گام‌های توسعه در آموزش پزشکی، ۱۱(٤)، ٤۹۹-٤۸۵

_محمدی دوستدار، حسین و میرحسینی، عبدالحمید (۱۳۹۲)، سیاست‌ها و فرایندهای ارتقای اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌های منتخب جهان، نامه سیاست علم و فناوری، ۲(٤)، ۷۰-۵۵

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.4.7]

_معروفی، یحیی. (۱۳۹۲). عوامل تهدیدکننده گرایش دستیابی به کیفیت برتر آموزش در آموزشگران، مندرج در درآمدی بر آموزشگری در آموزش عالی: به‌سوی عضو هیئت‌علمی آموزش پژوه، مهر محمدی و همکاران، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.

_Archibong, I. A. Effiom, D. O. Omoike, D. & Edet, A.O. (۲۰۱۰). Academic staff disposition to promotion criteria in Nigerian university, Journal of College teaching & Learning, ۷(۱۰), ۲۵- ۳۰

_Arnautu, E. & Panc, I. (۲۰۱۵). Evaluation criteria for performance appraisal of faculty members, Procedia - Social and Behavioral Sciences, ۲۰۳, ۳۸٦ – ۳۹۲

_Baker, L. leslir, k. Panisko, D. Walsg, A. Wong, A. Stubbs, B. & Mylopoulos, M. (۲۰۱۸). Exploring faculty developers' experiences to inform our understanding of competence in faculty development, Academic Medicine,۹۳(۲), ۲٦٥-۲۷۳.

_Blaskova, M. Blasko, R. Matuska, E. & Rosak-Szyrocka, J. (۲۰۱٥). Development of key competences of university teachers and managers, Procedia - Social and Behavioral Sciences,۱۸۲, ۱۸۷ – ۱۹٦.

_Caffarella, R. &Zinn, L. F. (۱۹۹۹). Professional development for faculty: A conceptual framework of barriers and supports, Innovative Higher Education, ۲۳(٤),۲٤۱-۲٥٤.

_Li, M & Zhao, Y. (۲۰۱۳). Exploring learning & teaching in higher education, New York: Springer

_University of Queensland, Available from URL: https://facultyaffairs-humsci.stanford.edu/handbook/ Access data:۲۰۱۸/۱۲/۰۷

_University of Stanford. Available from URL: https://ppl.app.uq.edu.au/content// Access data:۲۰۱۸/۱۲/۰۷

_Zhang, J. (۲۰۱۳). Promotion criteria, faculty experiences and perceptions: A qualitative study at a key university in China, International Journal of Educational Development, ۳۳, ۱٥۸-۱۹٥.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.4.7]