

معیارهای ارتقاء اعضای هیئت‌علمی در حوزه علوم انسانی از منظر تجارب دانشگاه‌های معتبر دنیا و تجارب اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شیراز

پژوهشی ترکیبی^۱

بابک شمشیربری^۲

قاسم سلیمانی^۳

فروغ سنگی^۴

چکیده

این پژوهش باهدف مطالعه معیارها و فرآیندهای ارتقاء اعضای هیئت‌علمی در حوزه علوم انسانی از منظر مطالعات جهانی و هم راستاسازی مطالعات با تجارب اعضای هیئت‌علمی 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 هیئت‌علمی، به شناسایی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر ارتقاء اعضای هیئت‌علمی 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 پایابی ابزار و تبیین مؤلفه‌های اثرگذار پرداختیم. حجم جامعه ۲۱۰ نفر اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های علوم انسانی بود و با استفاده از جدول پرداختیم.

^۱. این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی مصوب دانشگاه شیراز در سال ۱۳۹۷ می باشد.

^۲. دانشیار گروه فلسفه تعلیم و تربیت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران، مسئول مکاتبه، پست الکترونیک: Bshamshiri@rose.shirazu.ac.ir

^۳. استادیار گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران، پست الکترونیک: Salimi.shu@gmail.com

^۴. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران، پست الکترونیک: Sangi.fgh@gmail.com

مورگان و محاسبه فرمول کوکران تعداد ۱۳۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد و تعداد ۹۴ پرسشنامه تکمیل شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در بخش کمی پژوهش ابزار مورداستفاده، پرسشنامه محقق ساخته بود این پرسشنامه در دو بخش ملاک‌های مطرح شده در دانشگاه‌های برتر با ۴۳ گویه و ملاک‌های برگرفته از جلسات مصاحبه با ۴۱ گویه تنظیم گردید. با استفاده از نرم‌افزار SPSS ۱۶ یافته‌های توصیفی و جهت تعیین بار عاملی ابعاد و شاخص‌های پرسشنامه، از روش تحلیل عامل تأییدی و نرم‌افزار لیزرل استفاده گردید. یافته‌ها بیانگر آن بود که ۵ عامل اصلی و ۶۷ عامل فرعی در ارتقا اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های علوم انسانی دانشگاه شیراز مؤثر است. بالاترین بار عاملی مربوط به مهارت‌های عمومی و پس از آن به ترتیب عامل‌های آموزش، ارائه خدمات، پژوهش و مدیریت قرار دارند و به عنوان پیش‌بینی کننده‌های ارتقای اعضای هیئت‌علمی معرفی می‌شوند.

واژگان کلیدی: ارتقا، اعضای هیئت‌علمی، پژوهش کیفی

مقدمه و بیان مسئله

امروزه دانشگاه‌ها به عنوان یکی از ارگان‌های کلیدی در فرآیندهای تغییر و توسعه اجتماعی در نظر گرفته می‌شوند (برنان، کینگ و لیباو^۱، ۲۰۰۴) که به نوآوری اقتصادی کمک می‌کنند (هارو، ریتن و مارکنی^۲، ۲۰۱۲) و با برondادهای خود به جامعه، عملاً در راه توسعه گام بر می‌دارند (عطافر، انصاری، طالبی و نیای پورطباطبایی، ۱۳۹۳). از وظایف مهم مجموعه آموزش عالی، پرورش نیروی انسانی کارآمد برای اشتغال در بخش‌های گوناگون و موردنیاز جامعه است و هدف اصلی و نهایی دانشگاه‌ها تولید دانش، تأمین نیازهای جامعه، تربیت متخصصان و ارائه راهکار برای حل معضلات اجتماعی در همه زمینه‌های است (شریف‌زاده، ۱۳۹۰). بر این اساس دانشگاه یک نهاد حیاتی در فرآیند توسعه هر ملتی است که می‌تواند توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی را تسهیل نماید. فراترخواه (۱۳۸۵) بیان می‌کند که هر چه دانشگاه و آموزش عالی، بیشتر محل توجه و تقاضا واقع می‌شود، حساسیت نسبت به اعتبارسنجی آن، اطمینان از پاسخگویی اجتماعی آن و تضمین کیفیت آن نیز افزایش می‌یابد. محدود شدن اختیارات و مشارکت هیئت‌های علمی در تصمیم‌گیری‌ها، به تضعیف روح مسئولیت‌پذیری و حس پاسخگویی آنان انجامیده و ارزیابی برای آن‌ها جز یک شیوه دیوان‌سالار، چندان معنایی ندارد.

در این میان نقش اعضا هیئت‌علمی برجسته و قابل توجه است (شکیابی، ۱۳۹۴). اعضای هیئت‌علمی به عنوان

۱. Brennan, King &Lebeau

۲. Hoareau, Ritzen& Marconi

رکن اساسی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و به عنوان 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 (شاھسوند، عزیزی و گمار، ۱۳۹۵). درواقع 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 (رخسانی 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 اعضا هیئت‌علمی در طول دوره حرفه‌ای خود، در انجام پژوهش و دانش‌پژوهی فعال باشند و همچنین معهدهای مشارکت در آموزش غنی شده باشند (اسپنس^۱، 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^۲ سخن به میان می‌آید که یکی از اعضا به طور موقتی‌آمیز عملکردی هم‌سطح و یا بالاتر از استانداردهای تعیین شده توسط واحد دانشگاهی را برای تدریس، پژوهش، دانش‌پژوهی، دستاوردهای خلاق و ارائه خدمات به دانشگاه نشان بدهد (استفن^۳، ۲۰۱۶). درواقع ارتقاء^۴ 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 به عنوان عبور از یک مانع یا حرکت به سمت درجه‌ای بالاتر تعریف می‌کنند (دانشگاه نیوزلند، ۲۰۱۳). برای پیشرفت بیشتر در بین اعضا هیئت‌علمی در سطوح دانشگاهی انتظار می‌رود که اعضاء 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 انصباط افزایش دهند و افزایش مهارت‌های رهبری را در خود نشان دهند (سیاست‌های ارتقاء دانشگاه UNSW، ۲۰۱۵). هرگونه ارتقاء، انتصاب^۵ و اهداء کمک به اعضا هیئت‌علمی در دانشگاه باید متناسب با استانداردهای ملی و بین‌المللی مؤسسات شناخته شده باشد. به علاوه این ارتقاء باید در راستای بهبود

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

«ویژه نامه آبین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش‌های مرتبط»

همه‌جانبه‌جایگاه واحد دانشگاهی مربوطه باشد (مانوال^۱، ۲۰۱۳). هر یک از دانشگاه‌های معتبر و مطرح در دنیا دارای معیارها و ضوابط معینی جهت ارتقاء و پیشرفت اعضای هیئت‌علمی خود است که ممکن است این معیارها از یک دانشگاه به دانشگاه دیگر و از یک رشتہ به رشتہ دیگر متفاوت باشد.

توسعه علوم انسانی نقشی راهبردی در توسعه دانش و فناوری به‌طورکلی دارد به‌طوری‌که نقطه شروع صنعت در کشورهای صنعتی در حوزه علوم انسانی است و درگرو اطلاعاتی است که متخصصان علوم انسانی آن‌ها جمع‌آوری کرده و به صنعت‌گران داده‌اند و بعداً از صنعت سردارآورده است. با این وجود علوم انسانی در ایران نه تنها در سطح جهانی بلکه در سطح داخلی نیز در قیاس با سایر حوزه‌های 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 عمیق‌تر است (تقی زاده، حسینقلیزاده و جاویدی، ۱۳۹۴). چگونگی نگرش‌های فرهنگی نسبت به علوم انسانی نقش بسزایی در منزلت و جایگاه آن در جامعه‌ایران اسلامی داشته است. نگاه تحلیلی به تاریخ فرهنگ و تمدن ایران اسلامی بیانگر این حقیقت است که همواره تولید اندیشه‌های پویا و پردازش نظریه‌های نوین و پر چالش به دست اندیشمندان هوشمند و صاحبان تفکر واگرا در حوزه علوم انسانی بوده است. عمدتاً صاحب‌نظران هوشمند و آینده‌نگر علوم انسانی در آفرینش بسترهاي علمي و پژوهشي، ترغيب علاقه‌مندان مستعد، علاقه‌مندان به علوم و فنون نوين و بهره‌گيری از یافته‌های علمي و صنعتی بيشترین نقش را داشته‌اند. به علاوه غالب شخصیت‌های برجسته و مفاخر فرهنگی کشورهای مختلف از اندیشمندان و صاحب‌نظران حوزه‌های نظری و علوم انسانی هستند. بدیهی است برحی از متکران برجسته علوم انسانی همچون ابن‌سینا و خیام هم‌زمان در قلمرو علوم زیستی و مهندسی محیطی نیز واردشده و آثار ماندگاری را بر جای گذاشته‌اند. بدون شک رشد و تعالی فرهنگ و ارزش‌ها، 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، سعادتمندی و منزلت رفیع انسان و تولید اندیشه و تفکر در قلمرو علوم انسانی است (افروز، ۱۳۸۵).

مهرمحمدی، فراستخواه، باقری و همکاران (۱۳۹۰) بیان می‌کنند که استادان رشته‌های علوم انسانی همچون سایر استادان که در دیسیپلین‌های دیگر تخصص دارند، از صلاحیت‌های لازم در حوزه طراحی آموزشی برخوردار نیستند. استادان و مدرسان شاغل در آموزش عالی ضرورتاً باید از صلاحیت‌ها و قابلیت‌های اولیه در طراحی آموزشی (فناوری آموزشی) برخوردار باشند. استاد در صورتی در انجام تکالیف حرفة‌ای خود و تربیت دانشجو

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 یکسو 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 هیئت‌علمی 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 هیئت‌علمی تمام وقت 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 هیئت‌علمی را تا حدودی متادف می‌دانند؛ زیرا از نظر هدف، هر دو به دنبال افزایش ظرفیت و بهره‌وری هستند. با توجه به این نکته بالندگی اعضای هیئت‌علمی درواقع همان توسعه منابع انسانی در سازمانی به نام دانشگاه است. درواقع 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 اعضای هیئت‌علمی را در راستای توانمندسازی قابلیت‌ها و کارایی بیشتر، برای تأمین نیازهای دانشجویان، دانشگاه و خود هیئت‌علمی، 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 اعضای هیئت‌علمی آن‌ها در دسترس و قابل استفاده بود، پرداختیم. پس از آنچه دانشگاه‌ها، با مراجعه به سایت رسمی این دانشگاه‌ها و مطالعه و مرور اسناد و مدارک مرتبط با انتصاب و ارتقاء اعضای هیئت‌علمی، 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 ۲۰۱۷-۲۰۱۶ 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 موردنرسی قرار می‌دهد. رتبه‌بندی دانشگاه‌های جهان نشان‌دهنده پیشرفت واقعی و رو به رشد آموزش عالی در آسیا است.

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

«ویژه نامه آبین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش‌های 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 هیئت‌علمی، 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 مریبان میانگین کلیه موانع ده‌گانه بیشتر از استاندارد 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 بپرورد 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 دانشگاه‌های ایشان 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 هیئت‌علمی دانشگاه‌ها در کنار فعالیت آموزشی به پژوهش نیز می‌پردازنند و حاصل پژوهش خود را معمولاً به صورت مقاله ارائه می‌نمایند. یکی از ملاک‌های ارزشیابی علمی اعضای هیئت‌علمی، همین مقالات و میزان استناد به آن‌ها هستند (گرجی و همکاران، ۱۳۸۹). در آبین نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی، 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 (آبین نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی 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 (براھوبی، 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 مهم‌ترین ویژگی‌های یک استاد توانمند است (مطلوبی محمودآباد، رهایی، احرامپوش و سلطانی، ۱۳۸۹). در پژوهشی ویژگی‌های استادان شایسته در سه بعد شناختی، رفتاری و عاطفی معرفی شد که در بعد شناختی تسلط بر محتوا، محتوای سازمان یافته و روش، به‌روز بودن، توانایی در پژوهش، ابتکار و خلاقیت، ترکیب نظریه و عمل و تجربه به‌عنوان زیر مقوله‌های اصلی مطرح شده است. در بعد رفتاری شیوه‌ای بیان، تعامل مثبت با دانشجویان، تحرك و اشتیاق، پیش‌بینی پذیری، انعطاف‌پذیری، تشویق و ترغیب دانشجویان، ارزشیابی منصفانه و در بعد عاطفی گرمی و صمیمیت، علاقه‌مندی به رشته تخصصی، تعهد و مسئولیت‌پذیری، انتظارات بالا از دانشجویان و خوش‌بینی و مثبت اندیشی را در بر می‌گیرد (بنکداری و همکاران، ۱۳۹۵).

در پژوهش سلیمی، حیدری و کشاورزی (۱۳۹۴) شایستگی‌های اعضای هیئت‌علمی، به‌صورت زیر معرفی می‌شود: شایستگی تدریس، شایستگی پژوهش، شایستگی مشاوره، شایستگی ارائه خدمت و شایستگی همکاری با سایر اعضای هیئت‌علمی. نتایج این پژوهش نشان داد که از دیدگاه دانشجویان دکتری، مهم‌ترین شایستگی اعضای هیئت‌علمی در یک دهه آینده، شایستگی پژوهشی خواهد بود. این در حالی است که در شرایط موجود، شایستگی تدریس اعضای هیئت‌علمی از وضعیت مطلوب تری برخوردار است. بعلاوه این مطالعه آشکار نمود که بین وضعیت موجود و مطلوب شایستگی‌های تدریس، پژوهش، مشاوره، ارائه خدمات و همکاری و همیاری اعضای هیئت‌علمی 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 هیئت‌علمی 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 می‌کنند. نتایج پژوهش جعفری و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد خودکارآمدی با ضریب 0.31 و شایستگی‌های استادان با ضریب 0.33 ، به‌صورت مستقیم مثبت و معنادار با کیفیت تدریس رابطه دارند. همچنین ارتباط متقابل بین خودکارآمدی و شایستگی‌ها 0.36 است. نتایج پژوهش محمدی دوستدار و میرحسینی (۱۳۸۷) نشان داد در دو گروه دانشگاه‌های موربدبررسی، سه معیار آموزش، پژوهش و خدمات به‌عنوان معیارهای اصلی در ارتقاء اعضای هیئت‌علمی شناخته می‌شوند.

بر این اساس، این پژوهش باهدف مطالعه معیارها و فرآیندهای ارتقاء در حوزه علوم انسانی از منظر تجربه دانشگاه‌های معتبر دنیا و هم راستاسازی آن با تجارت اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شیراز و تدوین و اعتباریابی الگوی مرتبط انجام شد و در دو بخش کیفی و کمی به‌صورت زیر انجام شد.

هدف بخش کیفی: تدوین الگوی عوامل اصلی و مؤلفه‌های ارتقاء اعضای هیئت‌علمی حوزه علوم انسانی است.

هدف بخش کمی: اعتباریابی الگوی پیشنهادی عوامل اصلی و مؤلفه‌های ارتقاء اعضای هیئت‌علمی حوزه علوم

پرسش‌های اساسی پژوهش

پرسش‌های کیفی

۱. ساختار الگوی عوامل اصلی و مؤلفه‌های ارتقاء اعضای هیئت‌علمی حوزه علوم انسانی چیست؟

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

پرسش‌های کمی

۱. آیا ساختار الگوی پیشنهادی عوامل اصلی و مؤلفه‌های ارتقاء اعضای هیئت‌علمی حوزه علوم انسانی از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شیراز دارای اعتبار و پایایی است؟

۲. آیا عناصر راهبردی الگوی پیشنهادی ارتقاء اعضای هیئت‌علمی حوزه علوم انسانی از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شیراز دارای اعتبار و پایایی می‌باشد؟

روش‌شناسی پژوهش

روش مورداستفاده این پژوهش روش ترکیبی^۱ از نوع طرح همزمان- زاویه‌بندی بوده است. در این طرح هر دو روش کمی و کیفی به صورت همزمان طراحی و اجرا می‌شوند. به این ترتیب که فرآیند گردآوری و تحلیل داده‌ها در هر یک از این روش‌ها به طور همزمان اما جداگانه صورت می‌گیرند، سپس نتایج و تحلیل‌های کمی و کیفی با یکدیگر مقایسه و ترکیب می‌شوند (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 دانشگاه‌های مختلف جهان پرداختیم. در این بخش، در ابتدا به شناخت مجموعه عوامل مؤثر بر ارتقاء اعضاء هیئت‌علمی در برترین دانشگاه‌های دنیا بر اساس نظام رتبه‌بندی تایمز (۲۰۱۷) و در ادامه به استناد رویکرد مطالعه موردنی کیفی با انجام مصاحبه گروهی در گروه‌های کانونی^۲ با اعضاء هیئت‌علمی علوم انسانی دانشگاه شیراز، به شناسایی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر ارتقاء اعضای هیئت‌علمی 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 پژوهش به ارائه یافته‌های توصیفی پژوهش، روایی و پایایی ابزار پژوهش و تبیین مؤلفه‌های اثرگذار پرداختیم.

مشارکت‌کنندگان بالقوه پژوهش در بخش مصاحبه‌ها با همکاری معاونت پژوهشی تهیه و بر اساس ملاک

۱. Mix Method

۲. Focus groups

تجربه و تخصص در گروه‌های کانونی جایگرین گردیدند. این گروه شامل گروه‌های کانونی از اعضاء هیئت‌علمی 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 هیئت‌علمی پرداختند. در این جلسات اعضای هیئت‌علمی 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 هیئت‌علمی دانشکده‌های علوم انسانی) و استفاده از جدول مورگان و محاسبه فرمول کوکران تعداد ۱۳۲ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. جهت انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد. پرسشنامه در اختیار اعضای هیئت‌علمی 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 درنهایت تعداد ۹۴ پرسشنامه تکمیل شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نسخ بازگشت پرسشنامه‌ها ۷۱ درصد بود.

برای تهیه ابزار پژوهش، مراجعه به سایت www.timeshighereducation.com و مطالعه استناد و مدارک موجود در زمینه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های برتر جهان بود. به علاوه برای دریافت نظرات و دیدگاه‌های اعضای هیئت‌علمی 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 دو ساعته به نتیجه می‌رسید. شایان ذکر 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 فراغیر ادامه پیدا کرد. در بخش کمی پژوهش ابزار مورداستفاده، پرسشنامه محقق ساخته بود که بر اساس چارچوب کیفی احصا شده تهیه و تنظیم گردید و در بین اعضای هیئت‌علمی 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 هیئت‌علمی 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 تائید گردید و با استفاده از روش تحلیل گویه محاسبه شد. پایابی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ تائید شد.

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

«ویژه نامه آبین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش‌های مرتبط»

روش تحلیل مضمون از میان تمام عبارات مفهومی به دست آمده، ملاک‌ها و معیارهای نهایی استخراج شد. از بین ملاک‌ها و معیارهای کدھای پایه و از میان کدھای اصلی شناسایی شدند. درنهایت از میان تمام معیارهای شناسایی شده، ۵ عامل به عنوان عوامل مؤثر در ارتقا اعضای هیئت‌علمی spss 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 مختص به خود است که پرسشنامه بر اساس آن‌ها طراحی گردید. پس از گردآوری داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار ۱۶ spss 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 درنهایت مدل نهایی پژوهش تائید 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 هیئت‌علمی هر دانشگاه در رشته‌های علوم انسانی است، ارائه می‌شود (جدول ۱). درنهایت یافته‌های توصیفی پژوهش و مدل‌های اندازه‌گیری حاصل از تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم ارائه می‌گردد.

جدول ۱: معیارهای ارتقاء اعضای هیئت‌علمی در پانزده دانشگاه برتر دنیا

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

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

<ul style="list-style-type: none"> • تدریس: ارائه مدارکی مبنی بر تدریس در دانشگاه (به جز تدریس در مؤسسات خارج از دانشگاه) • مشارکت عمومی: ارائه شواهدی مبنی بر مشارکت در ارائه کمک‌ها و فعالیت‌های انجام‌شده خارج از دانشگاه 	<p>رتبه دانشگاه:</p> <p>۲</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • داشت و فضیلت^۱ • مدرکی که نشان بدهد فرد در طول دوره کاری خود در استنفورد توانسته است یک برنامه آموزشی درجه‌یک را ارائه دهد. • برتری در فعالیت‌های بالینی (برای اعضای هیئت‌علمی که چنین وظایفی را بر عهده دارند) • ارائه خدمات به عنوان یک شهروند سازمانی • کیفیت دانش، تدریس و مراقبت‌های بالینی. 	<p>دانشگاه استنفورد</p> <p>رتبه دانشگاه:</p> <p>۳</p>	۳
<ul style="list-style-type: none"> • شرح حال و زندگینامه داوطلب که یک تاریخچه کامل از فرد را دربر می‌گیرد. • 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، می‌توانند همه آثار خلاق و قابل توجه را دربر بگیرد. مدارک کارشناسی تحت نظرارت، تعداد دانشجویان تخصصیات تکمیلی که داوطلب به عنوان راهنمای آن‌ها معرفی می‌شود و سیلاس دوره‌های های ارائه شده توسعه استاد. • گزارش تدریس به صورتی که رویکردها و فلسفه تدریس داوطلب را توضیف کند. • گزارش پژوهشی • 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. 	<p>دانشگاه‌های روارد</p> <p>رتبه دانشگاه:</p> <p>۶</p>	۴
<ul style="list-style-type: none"> • مدیریت موقعیت‌های دانشگاهی با برنامه‌ریزی نیروی کار و توانایی انطباق با تغییرات محیط‌های آموزش عالی • داشتن حداقل استانداردهای سطوح علمی و مطابق با معیارها و شاخص‌های حرفه‌ای و تحصیلی • برتری همه‌جانبه در زمینه‌های تدریس، پژوهش، رهبری و خدمات قابلیت ارتقاء در آینده (دانشگاه تلاش خواهد کرد تا از کارکنان در حین خدمت حمایت کند و قابلیت‌ها و توانایی‌های آن‌ها را توسعه دهد). 	<p>دانشگاه ملیبورن</p> <p>رتبه دانشگاه:</p> <p>۳۲</p>	۵

۱. Scholarship

۱. representative course syllabi

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

«ویژه نامه آینین نامه ارتقاء و ارتقای اعضاي هيات علمي در آموزش عالي ايران: مسائل، ييامدها و چالش هاي مرتبط»

<ul style="list-style-type: none"> • دستاوردهای علمی، کیفیت و تأثیرات آنها • همه تصمیمات مربوط به انتساب، عملکرد و ارتقاء مطابق با مقررات مربوط به قراردادهای سازمانی خواهد بود. 		
<ul style="list-style-type: none"> • تایید انتساب در شغل خود قبل از ارائه درخواست ارتقاء • مشارکت در ارائه خدمات دولتی • نامه انگیزشی (ارائه مطالبی در خصوص سهم خود در تحقیق، تدریس، رهبری و خدمات عمومی) • تکمیل فرم درخواست ارتقاء • تاریخچه برنامه درسی به صورت کامل (شامل اطلاعاتی در رابطه با برondادهای پژوهش) • نمونه کارهای آموزشی • مدارک تحصیلی تکمیل شده • ارزیابی دوره‌های آموزش دیده • طرح‌های دوره‌ای و ارزیابی وظایف • نمونه کارهای پژوهشی • ارائه استناد پژوهشی مرتبط: کتاب‌ها، مقالات، نشریات، خروجی‌های نوآوری، بررسی‌ها، تقدیر رسمی، گزارش‌ها و غیره 	دانشگاه کپ تاون رتبه دانشگاه: ۱۷۱	
<ul style="list-style-type: none"> • پژوهش • آموزش • ارائه خدمات 	دانشگاه پنسیلوانیا رتبه دانشگاه: ۱۰	۷
<ul style="list-style-type: none"> • داشتن توانایی تدریس و برتری در آن • پژوهش یا توسعه آن • داوری در مورد اینکه فرد به وعده‌های خود در زمان استخدام عمل کرده است یا خیر. • فرم‌های بازرسی اداری دانشگاه • یک دلیل تفصیلی جهت ارائه آن به ریاست برای ارتقا فرد 	دانشگاه کرنل رتبه دانشگاه: ۱۹	۸
<ul style="list-style-type: none"> • مدارکی که تساند هنده ظرفیت و توانایی آنها برای انجام امور در سطح موردنظر خود است. • شواهدی روشن مبنی بر اینکه یک مسیر صعودی در عملکرد آن فرد وجود دارد؛ مثلاً ارتقا در سطوح استخدامی برای فرد ضروری است. • تعالی و مشارکت در تدریس و پژوهش • کمک به انجام تدریس و پژوهش در رشته خود 	دانشگاه سیدنی رتبه دانشگاه: ۶۱	۹

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

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

۱۰. Fellowships

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

«ویژه نامه آینین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش‌های مرتبط»

<ul style="list-style-type: none"> • موقعیت رو به رشد حرفه‌ای در سطح ملی و بین‌المللی از طریق کارهای مشورتی و ارائه کمک به سازمان‌های حرفه‌ای • مشارکت و عضویت در سایر موسسه‌ها • پیشرفت و ترویج موضوع با نظم و انضباط از طریق نوآوری در خدمات بالینی و رهبری وظایف و مسئولیت‌های اداری. • مشارکت در تحقیقات علمی • 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. • شواهدی از فعالیت‌های پژوهشی • انتشار کتاب یا مقالات پژوهشی • سابقه موفق در ارائه کمک‌های پژوهشی و جوانب • مشارکت با کیفیت در فعالیت‌هایی مانند پژوهش کاربردی، مشاوره، تمرین حرفه‌ای، انتقال دانش و انجام امور خلاق. 	<p>دانشگاه هنگ‌کنگ رتبه دانشگاه:</p> <p>۴۰</p>	۱۳
<ul style="list-style-type: none"> • مهارت بالا در تدریس • مهارت بالا در پژوهش • ارائه خدمات به مردم، دانشگاه و جامعه دانشگاهی • شهرت ملی / بین‌المللی در پژوهش 	<p>دانشگاه شیکاگو رتبه دانشگاه:</p> <p>۹</p>	۱۴
<ul style="list-style-type: none"> • رزومه یا برنامه درسی داوطلب • اظهارات پژوهشی و آموزشی • بیان نقش و میزان مشارکت داوطلب در پژوهش‌ها و انتشارات • بیان فعالیت‌های انجام‌شده در فرآیند تدریس و توضیح فلسفه و اهداف تدریس • ارائه مجموعه‌ای از کارهای انجام‌شده مرتبط با پرونده موردنظر مانند موادی که در مطبوعات به چاپ رسیده، بررسی‌ها یا آمده‌سازی فعالیت‌ها. 	<p>دانشگاه بوسنون رتبه دانشگاه:</p> <p>۷۰</p>	۱۵

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

جدول ۲: عبارات مفهومی و معیارهای ارتقاء اعضای هیئت‌علمی بر اساس مصاحبه‌های صورت گرفته

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

۱۱۴ / فصلنامه علمی پژوهشی آموزش عالی ایران * سال دهم * شماره اول * بهار ۱۳۹۷
 «ویژه نامه آبین نامه ارتقاء و ارتقای اعضا هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش های مرتبط»

۲۰. سابقه بین ۱۱ تا ۱۵ سال برای مجلات با هیئت تحریریه قوی ۲۱. استمرار فعالیت پژوهشی ۲۲. تخصصی بودن پژوهش های عضو هیئت علمی داوطلب ارتقاء ۲۳. دیدگاه آسیب شناسانه به مسائل تخصصی رشته ۲۴. ارائه مقالات بین رشته ای ۲۵. مرجعیت علمی در بین همکاران و مردم کشور ۲۶. ارائه مقالات علمی و پژوهشی با کیفیت ۲۷. موارد آموزشی ۲۸. موارد اجرایی و مدیریتی ۲۹. تعداد پایان نامه های راهنمایی شده دانشجویان ۳۰. رعایت اصول اخلاقی در طول دوره ارتقاء	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 پژوهه تکمیل شده با نگاه آسیب شناسانه داشته باشد؛ نه از لحاظ کمی بلکه پژوهه بنیادی مدنظر است. بسیاری از رشته های علوم انسانی به هم مرتبط هستند و می توان کیفیت محور به آنها 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 اخلاقی بمیرد، اتفاقات ناخوش آیندی در آن جامعه رخ می دهد.
۳۱. خط فکری مخصوص به خود ۳۲. نوآوری و جابجایی مرزهای دانش ۳۳. تفکر بارور ۳۴. صاحب اندیشه و تفکر و دیدگاه ۳۵. مقالات و پژوهش های با کیفیت و عدم توجه به تعداد مقالات	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 بزنند و بعداً بر اساس آن راهکار ارائه دهد؛ و به نقطه ای رسید که بتوان مرزهای دانش را جایه جا کرد و به جلو برد. وقتی خط فکری استاد مشخص باشد پایان نامه ها هم به سمت و سویی سوق می دهد که افراد شروع کنند و این زنجیره را با یکدیگر تکمیل کنند و اینها مکمل یکدیگر خواهند بود. اینکه تعداد مقالات را در نظر نگیریم یعنی به صورت کمی عمل کنیم باعث می شود مقالاتی بی کیفیت چاپ شوند و فقط جنبه امتیازدهی داشته باشند.
۳۶. تغییر و تحول در علوم انسانی ۳۷. مشارکت در برگزاری همایش و سخنرانی	علوم انسانی نیاز به تغییر و تحول اساسی دارد باید همایش جدی در حوزه علوم انسانی برگزار گردد.
۳۸. ارائه بهترین کارهای فرد در اختیار مسئولین قرار گیرد. ۳۹. مصاحبه شفاهی از داوطلب ۴۰. نظر خواهی از جامعه علمی	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 نظر خواهی می کنند.

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

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

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	
۲۲. عضویت در گروه‌ها	۱. مدرک تحصیلی مرتبط ۲. پژوهش ۳. آموزش ۴. مدیریت نیروی کار و تغیرات ۵. شرکت در کنفرانس‌ها و سمینارها ۶. همکاری بیرونی ۷. انجام وظایف معنوی ۸. توسعه علمی ۹. مشارکت عمومی	▪ تحقق وعده‌ها ▪ توانایی انجام امور محوله ▪ اعتبار ملی و بین‌المللی ▪ موفقیت در رقابت‌ها ▪ کیفیت بهره‌وری دستاوردها ▪ ارائه مشاوره و راهنمایی علمی ▪ عضویت در گروه‌ها ▪ توانایی برانگیختن دیگران ▪ توسعه علمی و پذیرش ▪ این مسئولیت
۲۳. رهبری		▪ داشتن مدرک تحصیلی مرتبط ▪ توانایی انجام پژوهش ▪ توانایی تدریس و آموزش ▪ سرپرستی دانشجویان
۲۴. عضویت در هیئت تحریریه و داوری مقالات		▪ تحصیلات تکمیلی ▪ توانایی مدیریت ▪ شرکت در کنفرانس‌ها و سمینارها
۲۵. کمک به اهداف استراتژیک دانشگاه		▪ همکاری با سایر مؤسسات ▪ وظایف معنوی
۲۶. نظم و انضباط		

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

«ویژه نامه آینین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش‌های مرتبط»

علمی ۲۸. نوآوری و هویت ۲۷. توسعه درسی	۱۰. ارائه خدمات ۱۱. انتشارات ۱۲. طرح درس ۱۳. استانداردهای علمی ۱۴. قابلیت پیشرفت ۱۵. کیفیت و تأثیر ۱۶. تثبیت شغلی ۱۷. ارزیابی‌ها ۱۸. تحقق وعده‌ها ۱۹. اعتبار ملی و بین‌المللی ۲۰. موقوفیت در رقابت‌ها ۲۱. مشاوره علمی	۱۰. شناخته شدن در صحنه‌های بین‌المللی ۱۱. دعوت به شرکت در کنفرانس‌های معتبر ۱۲. عضویت در هیئت تحریریه مجلات دستاوردها ۱۳. داوری در مجلات معتبر ۱۴. دعوت‌نامه تدریس در دانشگاه‌های معتبر ۱۵. دریافت جوازی معتبر ۱۶. کمک به اهداف استراتژیک دانشگاه ۱۷. ارائه مشورت به سازمان‌های حرفه‌ای ۱۸. نظم و انبساط توسعه دوره‌های جدید، اصلاحات آموزشی، برنامه‌های درسی، نوآوری در تدریس، استفاده از یافته‌های منتشر شده در کنفرانس‌ها ۱۹. ایجاد نوآوری و هویت علمی	۱۰. توسعه مباحث علمی ۱۱. مشارکت عمومی ۱۲. ارائه خدمات ۱۳. فهرست انتشارات ۱۴. ارائه طرح درس ۱۵. مدیریت نیروی کار ۱۶. مدیریت تغییرات آموزش عالی ۱۷. داشتن حداقل استانداردهای علمی ۱۸. قابلیت پیشرفت در آینده ۱۹. کیفیت دستاوردهای علمی ۲۰. تأثیر دستاوردهای علمی ۲۱. تثبیت شغلی ۲۲. نتایج ارزیابی‌های انجام‌شده ۲۳. ارزیابی وظایف
--	--	--	---

جدول ۴: عبارات مفهومی کدها و مقوله‌های برگرفته از مصاحبه با اعضاء هیئت‌علمی دانشگاه شیراز

مقوله‌ها	کدهای پایه
۱. پژوهش ۲. بلوغ ذهنی و فکری فرد ۳. آموزش ۴. نوشتمن کتاب	مقاله با کیفیت و استاندارد بلوغ ذهنی و فکری فرد احیاء آموزش تدریس در مقطع کارشناسی داشتن تجارت‌بیشتر در تدریس داشتن طرح درس نوشتمن کتاب درسی بر اساس تجارت‌عملی و پژوهشی در کلاس درس تهیه کاربرگ تحصیلی انجام پژوهش بر اساس علائق

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

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

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

«ویژه نامه آبین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش‌های مرتبط»

		■ ارزیابی محتوای آموزشی ارائه شده در کلاس‌های درسی
۱۷. خدمات		■ ارائه خدمت به جامعه
۱۸. پژوهش		■ پژوهش هدفمند
۱۹. نوآوری		■ ارائه راه حل جدید در پژوهش‌ها
۲۰. ارتباطات بیرونی		■ موردنپذیرش جامعه حرفه‌ای (مقبولیت علمی) ■ نقش در تحول و نوآوری در آموزش عالی ■ ارتباطات بین‌رشته‌ای استاید

یافته‌های توصیفی پژوهش: همان‌گونه که در جدول شمار ۵ مشاهده می‌شود، از میان ابعاد ۵ گانه ارتقا اعضا هیئت علمی، بیشترین میانگین متعلق به بعد پژوهش (با میانگین ۰.۹۴) و کمترین میانگین متعلق به بعد ارائه خدمات (با میانگین ۰.۱۶) است.

جدول ۵: یافته‌های توصیفی پژوهش

انحراف معیار	میانگین	بیشینه	کمینه	فرارانی	ابعاد
۱.۴۶	۰.۷۲	۹	۱	۹۴	آموزش
۱.۵۶	۰.۹۴	۹	۱	۹۴	پژوهش
۱.۴۵	۰.۱۶	۸.۳۳	۰.۵	۹۴	ارائه خدمات
۱.۶۴	۰.۲۴	۸.۳۳	۱.۱۷	۹۴	مدیریت
۱.۳۶	۰.۲۷	۹	۱.۰۳	۹۴	مهارت‌های عمومی

روایی و پایایی پرسشنامه: تمامی گوییه‌های پرسشنامه ضریب همبستگی بالایی با نمره کل بعد مربوط به خود دارند و همگی در سطح معناداری $0.0001 < p < 0.0001$ قرار دارند. نتایج محاسبه آلفای کرونباخ نیز نشان می‌دهد که تمامی ابعاد پرسشنامه ارتقا اعضا هیئت‌علمی از پایایی بالایی برخوردار است.

جدول ۶: روایی و پایایی پرسشنامه ارتقا هیئت‌علمی

آلفای کرونباخ	سطح معناداری	طیف ضرایب همبستگی	ابعاد
۰.۹۷	$0.0001 < p < 0.0001$	$0.50 - 0.71$	آموزش
۰.۸۸	$0.0001 < p < 0.0001$	$0.54 - 0.73$	پژوهش
۰.۸۰	$0.0001 < p < 0.0001$	$0.50 - 0.75$	ارائه خدمات

۰.۷۰	۰.۰۰۰۱	۰.۵۰ _ ۰.۷۴	مدیریت
۰.۹۰	۰.۰۰۰۱	۰.۵۱ _ ۰.۷۰	مهارت‌های عمومی
۰.۹۶	ارتقاء اعضای هیئت‌علمی		

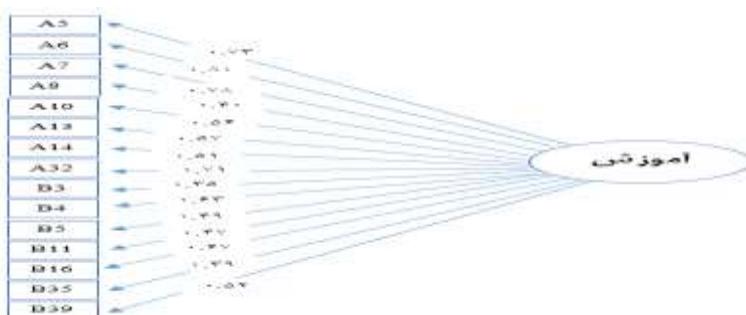
سوالات پژوهش و بررسی مدل‌ها: در ابتدا با استفاده از نرم‌افزار SPSS ۱۶ و با استفاده از روش تحلیل گویه همبستگی هر گویه با بعد اصلی بررسی گردید و گویه‌های با همبستگی پایین‌تر از ۵۰ حذف گردید. سپس با استفاده از نرم‌افزار لیزرل تحلیل عامل در دو مرحله انجام شد. در تحلیل عامل مرتبه دوم رابطه میان گویه‌های پرسشنامه با ابعاد ۵ گانه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی بررسی شد و برای هر بعد یک مدل جداگانه طراحی گردید. در تحلیل عامل مرتبه اول رابطه بین ابعاد ۵ گانه و متغیر ارتقاء اعضای هیئت‌علمی بررسی گردید و درنهایت مدل نهایی پژوهش ارائه شد. در ادامه به بررسی هرکدام از مدل‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

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

سؤال دوم: عناصر راهبردی الگوی پیشنهادی ارتقاء اعضای هیئت‌علمی حوزه علوم انسانی کدامند؟

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

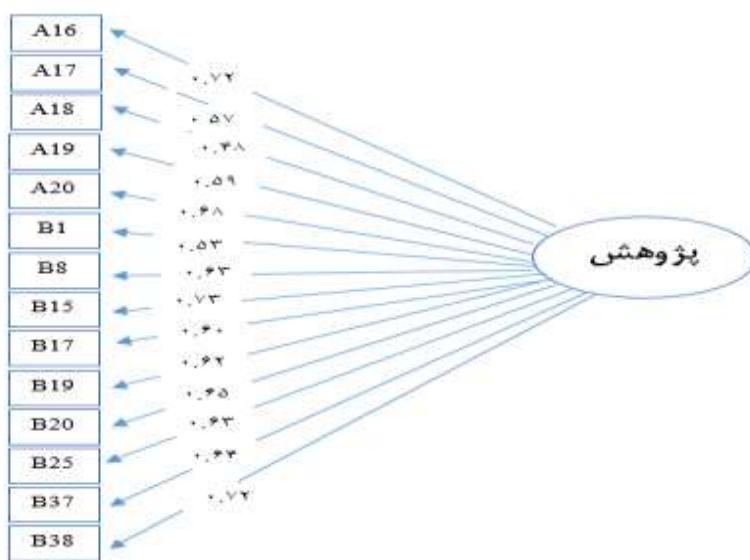
۱. آموزش: طبق شکل شماره ۱ در بعد آموزش تمامی گویه‌ها با بارهای عاملی بالاتر از ۰.۳۵ تبیین‌کننده بعد آموزش می‌باشند. گویه ۰۶ دارای بالاترین بار عاملی (۰.۸۰) و قوی‌ترین تبیین‌کننده بعد آموزش است و گویه ۰۳ دارای پایین‌ترین بار عاملی (۰.۳۵) است.



شکل ۱: تحلیل عامل مرتبه دوم بعد آموزش

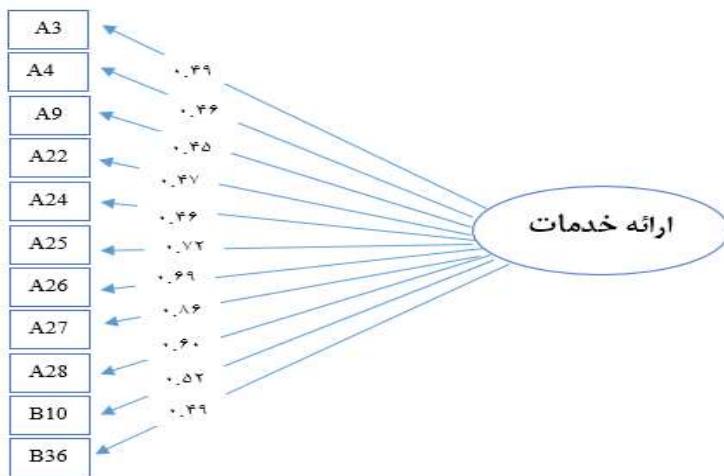
«ویژه نامه آبین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش‌های مرتبط»

۲. پژوهش: شکل شماره ۲ بارهای عاملی گوییه‌های بعد پژوهش را نشان می‌دهد. بر اساس این مدل می‌توان گفت تمامی گوییه‌ها از بار عاملی مناسبی برخوردارند. قوی‌ترین تبیین‌کننده بعد پژوهش گوییه b15 و ضعیف‌ترین تبیین‌کننده گوییه a18 است.



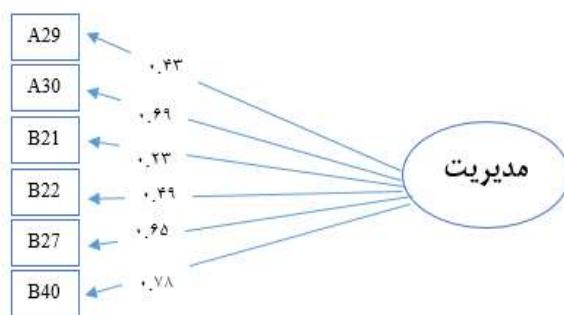
شکل ۲: تحلیل عامل مرتبه دوم بعد پژوهش

۳. ارائه خدمات: بر اساس شکل شماره ۳ می‌توان گفت گوییه‌های بعد ارائه خدمات تبیین‌کننده‌های مناسبی برای این بعد می‌باشند و بار عاملی تمامی گوییه‌ها تائید گردید. بالاترین بار عاملی بعد ارائه خدمات مربوط به گوییه a27 و پایین‌ترین بار عاملی مربوط به گوییه a9 است.



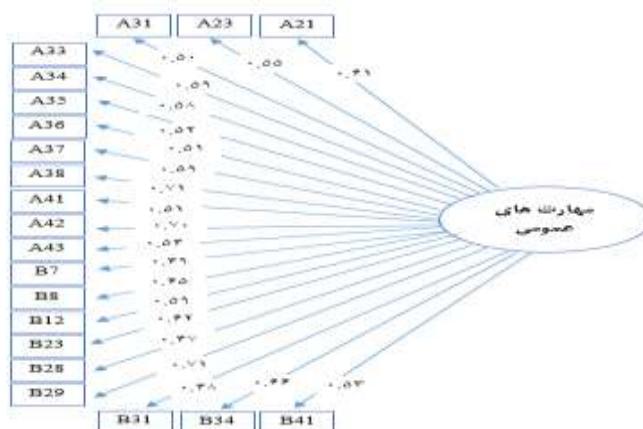
شکل ۳: تحلیل عامل مرتبه دوم بعد ارائه خدمات

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

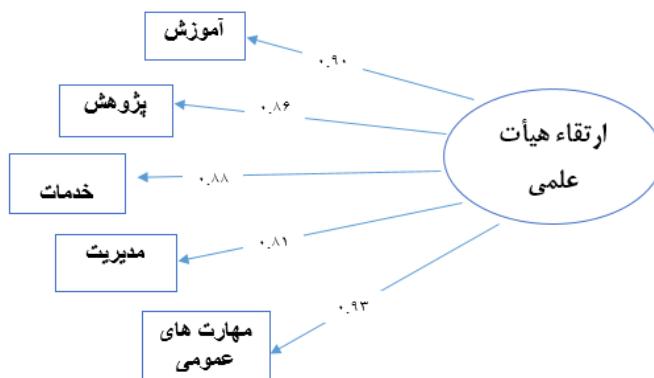
۵. مهارت‌های عمومی: شکل شماره ۵ بارهای عاملی گویه‌های مربوط به بعد مهارت‌های عمومی اعضای هیئت‌علمی را نشان می‌دهد. بر اساس این مدل می‌توان گفت تمامی گویه‌ها از بار عاملی مناسبی برخوردارند. قوی‌ترین تبیین‌کننده این بعد گویه a۳۸ با بار عاملی ۰.۷۱ و ضعیف‌ترین تبیین‌کننده گویه b۲۶ با بار



شکل ۵: تحلیل عامل مرتبه دوم بعد مهارت‌های عمومی

تحلیل عامل مرتبه اول

یافته‌های حاصل از مطالعه مبانی نظری و ادبیات موضوع و نتایج بدست آمده از مصاحبه‌ها (نتایج کدگذاری باز و محوری مفاهیم و مقوله‌ها) بیانگر آن بود که ۵ عامل اصلی و ۶۷ عامل فرعی در ارتقا اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های علوم انسانی دانشگاه شیراز مؤثر است. در مدل اندازه‌گیری مرتبه اول بارهای عاملی مدل میزان تأثیر هر کدام از عامل‌ها بر متغیر موردبررسی را نشان می‌دهد. در این مدل رابطه میان ابعاد متغیر و متغیر ارتقا اعضای هیئت‌علمی موردبررسی قرار گرفته است. بالاترین بار عاملی مربوط به عامل مهارت‌های عمومی (با بار عاملی $.093$) و پس از آن به ترتیب عامل‌های آموزش (با بار عاملی $.090$)، عامل ارائه خدمات (با بار عاملی $.088$ ، عامل پژوهش (با بار عاملی $.086$) و عامل مدیریت (با بار عاملی $.081$) قرار دارند و به عنوان پیش‌بینی کننده‌های متغیر ارتقای اعضای هیئت‌علمی معرفی می‌شوند. با توجه به بار عاملی بدست آمده برای تمامی ابعاد مقیاس ارتقا اعضای هیئت‌علمی که همگی بالای $.080$ است و در سطح معناداری $.006$ قرار دارند، نتایج می‌گیریم که اعتبار سازه مقیاس ارتقا اعضای هیئت‌علمی بسیار مطلوب است و تائید می‌شود.



شکل ۶: تحلیل عامل مرتبه اول

شاخص‌های برازش مدل: بهمنظور تعیین برازش مدل با استفاده از نرمافزار لیزرل ۸.۵۴ مقادیر مختلف برازش محاسبه شد (جدول ۷). بر اساس جدول می‌توان دریافت که با توجه به بالا بودن شاخص‌های برازش، مدل مذکور از برازش مطلوبی برخوردار است. در مورد شاخص RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورده) می‌توان 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: شاخص‌های برازش مدل

شاخص	GFI	RMR	RMSEA	CFI	IFI	NIFI	AIC	NFI	RFI
مقدار	.۹۳	.۰۲۴	.۱۵۶	.۹۸	.۹۸	.۹۶	۵۵۷/۳۹	.۹۷	.۹۴

بحث و نتیجه‌گیری

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

«ویژه نامه آینین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیئت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش‌های مرتبط»

پاسخگو به مشکلات منطقه‌ای و معضلات اجتماعی نسل‌های اصلی دانشگاه بوده‌اند. فارغ از این نسل بندي، عضو هیئت‌علمی در حوزه‌های مختلف مطالعاتی همواره یکی از کنشگران اصلی دانشگاه بوده و خواهد بود. توجه به دغدغه‌ها و مسائل کنونی و آینده اعضای هیئت‌علمی همیشه جذاب بوده است. یکی از دغدغه‌های اصلی هر عضو هیئت‌علمی موضوع ارتقا است. در تاریخ دانشگاه و در پاسخ به این دغدغه نهادهای سیاست‌گذاری به ترسیم و تعریف شاخص‌ها و تدوین آینین نامه‌هایی پرداخته‌اند. شایان ذکر است سیاست‌گذاران همواره کوشیده‌اند معیارها و شاخص‌های ارتقا اعضای هیئت‌علمی در حوزه‌های مختلف مطالعاتی مختلف را تدوین نموده تا قاطبه اعضای هیئت‌علمی 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، در صدد کاوش و تبیین معیارهای ارتقاء در حوزه علوم انسانی از منظر مطالعات جهانی و تجارب اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شیراز بوده است. تلاش پژوهشگران براین بوده است تا از روش شناسی 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 موردنمود توجه اعضای هیئت‌علمی علوم انسانی دانشگاه شیراز قرارگرفته است و همچنین با توجه به مطالعه شاخص‌ها و مؤلفه‌های ارتقاء اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌های دارای رتبه برتر در دنیا به نظر می‌آید شیوه فعلی پژوهش که بیشتر مبتنی بر کمیت گرایی و توجه به کمیت فعالیت‌هاست بایستی تغییر پیدا کرده و به سوی رویکرد کیفی نگر در آینین نامه ارتقاء حرکت نماییم. در واقع تحقق بسیاری از مواردی که به عنوان اولویت‌ها موردنمودنی‌ها قرارگرفته‌اند از جمله عوامل کیفی محسوب شده و لذا برای ارزیابی آن‌ها نیز احتیاج به به کارگیری روش‌های کیفی از جمله پژوهش کار^۱، مصاحبه با متقاضیان ارتقا و سایر موارد کیفی است. در حال حاضر روش پژوهش کیفی در روش می‌تواند برآیند نتایج پژوهش با روش‌های مختلف باشد (خداوردی، ۱۳۸۷). در پژوهش کیفی هدف پژوهشگر بررسی کیفیت پدیده موردمطالعه است نه کمیت آن. این نوع از پژوهش به معانی، مفاهیم، تعاریف، علامات، استعارات، توضیحات و ویژگی‌های چیزها و موضوع‌های موردمطالعه 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 آئین‌نامه موجود

بر اساس یافته‌های حاصل از مطالعات و مصاحبه‌های صورت گرفته، تمامی معیارها و ملاک‌هایی که برای ارتقاء اعضا هیئت‌علمی 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 پاسخگوییان بعد پژوهش و مؤلفه‌های آن در ارتقاء اعضای هیئت‌علمی علوم انسانی از اهمیت بیشتری برخوردار است و در مقابل بعد ارائه خدمات از اهمیت کمتری برخوردار است.

نظر به اینکه ملاک‌ها و معیارهای ارتقاء اعضای هیئت‌علمی 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 آئین‌نامه موجود دانشگاه‌ها صورت گرفت و معیارهایی که در آئین‌نامه فعلی توجه کمتری به آن شده معرفی می‌شوند.

آموزش: در بعد آموزش تمامی گوییه‌ها 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 درجه‌یک ۴) برخورداری از ویژگی‌های آکادمیک ۵) دیدگاه آسیب‌شناسانه به مسائل تخصصی رشته ۶) داشتن تجارب ارزشمند در تدریس.

در قیاس با آئین‌نامه 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 آئین‌نامه است و در آئین‌نامه به این دو مورد پرداخته شده است؛ اما سایر موارد یعنی داشتن برنامه آموزشی عالی و درجه‌یک، برخورداری از ویژگی‌های آکادمیک، دیدگاه آسیب‌شناسانه به مسائل تخصصی رشته و داشتن تجارب ارزشمند در تدریس در آئین‌نامه 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 /

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

«ویژه نامه آینین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش‌های 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 بسته شده است. ۱) استمرار فعالیت پژوهشی و داشتن برنامه در پژوهش ۲) ارائه پژوهش‌های برجسته ۳) ارائه راه حل‌ها و راهکارهای جدید در پژوهش‌ها در پاسخ به نیازهای جامعه ۴) مرجعیت علمی در بین همکاران و مردم کشور ۵) پژوهش هدفمندار و کاربردی ۶) نوآوری و جابجایی مرزهای دانش.

در بعد پژوهش تنها معیاری که در آینین نامه 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 راه حل‌ها و راهکارهای جدید در پژوهش‌ها در پاسخ به نیازهای جامعه، مرجعیت علمی در بین همکاران و مردم کشور و پژوهش هدفمندار و کاربردی در آینین نامه وجود ندارد و لزوم توجه جدی به این موارد را در آینین نامه می‌طلبید.

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 تائید 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 ایغای نقش به عنوان استاد راهنمای دانشجویان تحصیلات تكمیلی ۵) آموزش و راهنمایی دانشجویان در گروه‌های تخصصی و انجمن‌های علمی ۶) ارائه خدمت علمی، مشاوره‌ای، فرهنگی و مدیریتی به جامعه. خوشبختانه در بررسی آینین نامه ارتقا هیئت‌علمی دانشگاه و مقایسه آن با نتایج حاصل از این پژوهش مشخص شد که تمامی شش معیار معرفی شده در بعد ارائه خدمات در آینین نامه وجود دارد و این معیارها مطابق با آینین نامه 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 آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی 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 پایان‌نامه‌های راهنمایی شده دانشجویان و برنامه‌ریزی نیروی انسانی در آیین‌نامه ارتقاء وجود ندارد.

مهارت‌های عمومی: تمامی گویه‌های بعد مهارت‌های عمومی از بار عاملی مناسبی برخوردارند. قوی‌ترین تبیین‌کننده این بعد گویه "موفقیت در برنامه‌های رقابتی" و "مشارکت در برگزاری همایش و سخنرانی" و ضعیف‌ترین تبیین‌کننده گویه "صاحب اندیشه و تفکر و دیدگاه" است. شش معیار ارتقاء در بعد مهارت‌های عمومی به ترتیب اهمیت به شرح زیر است: ۱) موفقیت در برنامه‌های 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 متاور قبل از درخواست ارتقاء^(۶) توانایی انجام مأموریت‌ها به صورت اثربخش مانند همکاری با سایر مؤسسات

در بعد مهارت‌های عمومی داوری در مجلات معتبر علمی در داخل و خارج از کشور و همچنین ارائه کارهای خلاق در آیین‌نامه ارتقاء ذکر شده و به آن توجه شده است اما از بین این موارد چهار عامل موفقیت در برنامه‌های رقابتی، مشارکت در برگزاری همایش و سخنرانی، برخورداری از راهنمایی از درخواست ارتقاء و توانایی انجام مأموریت‌ها به صورت اثربخش مانند همکاری با سایر مؤسسات در آیین‌نامه مورد غفلت مانده به آن توجهی نشده است.

پیشنهادهایی برای سیاست‌گذاری‌های آتی

۱. بازنگری در آیین‌نامه ارتقاء
۲. تلاش در جهت تفکیک آیین‌نامه‌های ارتقاء حوزه‌های چهارگانه علوم انسانی و هنر - علوم فنی و مهندسی - علوم پایه و علوم کشاورزی و دامپروری لازم به یادآوری است که منظور از تفکیک جدایی مطلق آیین‌نامه‌ها نیست بلکه ضمن اینکه آیین‌نامه‌ها وجه مشترک زیادی دارند می‌توانند با توجه به حوزه تخصصی از ویژگی‌های اختصاصی خودشان نیز برخوردار باشند. ضمن آنکه با توجه به یافته‌های این مطالعه جهت تعمیق مطالعه به پژوهشگران موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:
 ۱. اجرای این پژوهش در سایر حوزه‌ها 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 دامپروری

«ویژه نامه آینین نامه ارتقاء و ارتقاء اعضای هیئت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش‌های مرتبط»

۳. انجام تحقیق مشابه در سایر دانشگاه‌های رتبه اول کشور

منابع

- آینین نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی علوم پزشکی (۱۳۸۷). وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی.
- آینین نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی موسسه‌های آموزشی و پژوهشی (۱۳۹۵). وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی.
- براهویی، فربده (۱۳۹۲). بررسی ویژگی‌های استاد موفق از دیدگاه دانشجویان دانشگاه شیراز. پژوهشنامه تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، شماره ۳۲، صص ۱۴۸-۱۲۵.
- بنکداری، نسرین؛ مهران، گلناز؛ ماهروزاده، طبیه و هاشمی، عباس (۱۳۹۳). ویژگی‌های 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؛ حسینقلی زاده، رضوان و جاویدی کلاته جعفرآبادی (۱۳۹۴). آسیب‌شناسی تولید دانش در هسته‌های پژوهشی علوم انسانی. راهبرد فرهنگ، شماره سی ام، صص ۱۶۱-۱۸۸.
- جعفری، پریوش؛ قورچیان، نادرقلی؛ بهبودیان، جواد و شهیدی، نیما (۱۳۹۱). ارائه الگویی ساختاری برای رابطه خودکارآمدی و شایستگی‌های اعضای هیئت علمی با کیفیت تدریس آنان در دانشگاه آزاد اسلامی. پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، سال نهم، دوره دوم، شماره ۵ (پیاپی ۳۲)، صص ۴۹-۶۷.
- دلاتی، جرار؛ بختیاری زاده، علی (ترجمه) (۱۳۸۶). دانش در چالش، دانشگاه در جامعه دانایی. پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، چاپ دوم، صص ۲۶۰-۲۶۱.
- رخشانی، مريم؛ 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، علی‌اصغر؛ گنجعلی، اسدالله و مریدیان، حسن (۱۳۹۳). بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها؛ موردمطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه امام صادق (ع). فرهنگ در دانشگاه اسلامی ۱۳، سال چهارم، شماره چهارم، صص ۴۹۱-۵۱۴.
- سلیمی، قاسم؛ حیدری، الهام و کشاورزی، فهیمه (۱۳۹۴). شایستگی‌های اعضای هیئت علمی جهت تحقق رسالت دانشگاهی؛ تأملی بر ادراکات و انتظارات دانشجویان دکتری. دو فصلنامه نوآوری و ارزش‌آفرینی، سال سوم، شماره هفتم، صص ۸۵-۱۰۳.

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

- شاهسوند، حسین؛ عزیزی، لیلا و گمار، خدیجه (۱۳۹۵). رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی و مدعو تربیت‌بدنی دانشگاه‌های آزاد استان همدان. مدیریت، اقتصاد و حسابداری، شماره ۱۹، جلد ۱، صص ۱۲۱-۱۲۶.
- شریف‌زاده، فتح (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 هیئت‌علمی سازمان‌های آموزش عالی. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، سال دهم، شماره چهار (مسلسل ۴۰) صص ۹۹-۱۱۵.
- کریمی، وجیهه؛ نوه ابراهیم، عبدالحیم؛ 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 هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی ایران بر اساس شاخص‌های هرش^g و پارامتر m تا پایان سال ۲۰۰۸. مدیریت سلامت ۳۸۹؛ 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: ۲۸-۱۳.
- محمدی دوستدار، حسین؛ میرحسینی، سید عبدالحمید (۱۳۸۷). بررسی تطبیقی معیارهای اعضای هیئت‌علمی در آموزش عالی. فصلنامه علمی - پژوهشی سیاست علم و فناوری، سال اول، شماره ۳، صص ۹۱-۱۰۶.
- مظلومی محمودآباد، سعید؛ رهانی، زهره؛ احرامپوش، محمدحسن و سلطانی، طاهره (۱۳۸۹). ویژگی‌های یک استاد توانمند از دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی شهید صادقی 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 Strategyof Vienna City. *Informatica economica* vol, ۱۶, no. ۴. Pp۴۹-۵۶.

_College of Liberal Arts. (۲۰۱۴). Standards for Promotion and Tenure. Required by Section V.۱۲, Regents Policy on *Faculty Tenure*.Department of English, College of Liberal Arts.

_Creswell, J. W; V. L. Plano Clark; M. L. Guttmann 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, loana 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 (۲۰۱۰). Academic Prpmotions Policy ۲۰۱۰. 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. (۲۰۱۱).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 ۲۰۱۰.

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

۱۳۹۶/۹/۲۵. ۱۱:۳۰ .https://malekpour.ir_

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-2100>

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

معیارهای ارتقاء اعضای هیئت‌علمی 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.hku.hk/>
- _ <https://www.uchicago.edu/>
- _ <http://www.bu.edu>