



Analyzing the Promotion Path of the Humanities and Social Sciences Faculty Members Through the Perspective of Research and Executive Indicators

1. Parvaneh Aghaei ♦

2. Gelayol Safavi

3. Sepehr Ghazinoory

- **Article Type:** Review Paper
- **Vol. 33 | No. 4 | Serial 92 | Jan. 2024**
- **Received:** 2024.09.12
- **Revised:** 2024.11.07
- **Accepted:** 2024.11.26
- **Published Online:** 2025.02.18
- **Pages:** 39-52
- **P-ISSN:** 1027-2690
- **E-ISSN:** 2783-4514

Keywords

Promotion Regulations, Humanities and Social Sciences, Research and Entrepreneurship Criteria, A Multiple-Case Study.

1. ♦ PhD in Science and Technology Policy, Faculty Member at the National Research Institute for Science Policy (NRISP), Tehran, Iran, (Corresponding Author) P.aghaei@nrisp.ac.ir
ORCID: 0000-0001-5185-3589
2. PhD in Management of Information Technology, Research Fellow in National Research Institute for Science Policy (NRISP) Tehran, Iran, Safavi@nrisp.ac.ir
ORCID: 0000-0003-3684-5614
3. Professor of Information Technology Management, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran, Ghazinoory@modares.ac.ir
ORCID: 0000-0002-6761-4694

Cite This Paper: Aghaei, P., Safavi, G., Ghazinoory, S. (2024). Analyzing the Promotion Path of the Humanities and Social Sciences Faculty Members Through the Perspective of Research and Executive Indicators. *Rahyaft*, 33 (4), 39-52. (Persian).

DOI: 10.22034/RAHYAFT.2024.11674.1511



© The Author(s)
Publisher: National Research Institute for Science Policy (N.R.I.S.P)

Abstract

Considering the differences in research achievements in the humanities and social sciences, as well as the distinct roles these disciplines can play in societies, it is essential to adopt specific criteria for evaluating faculty members in these fields throughout their career paths. However, examining the current promotion regulations for faculty members reveals that identical criteria are currently defined for promotion across different disciplines. This leads to the neglect of certain efforts made by faculty members in the humanities and social sciences due to the inherent differences in the types of outcomes and impacts these fields produce. In this context, the present research aims to identify criteria and approaches for evaluating faculty members in the humanities and social sciences by reviewing prestigious universities worldwide and comparing these with the promotion regulations at Iranian universities. For this purpose, universities from the United States, Europe, Scandinavia, and Australia were selected based on certain criteria, such as their rankings in international lists, their geographical distribution, and the accessibility of their information. After searching, extracting, and studying relevant documents related to faculty promotions at these universities, the criteria and specific examples of faculty evaluation were identified and categorized. Then, an effort was made to

extract approaches for improving the current situation by comparing these criteria with the promotion regulations at Iranian universities. The results showed that although many of the research and executive activities at the universities reviewed are also included in the promotion regulations of Iranian universities, there are differences in the approach of these universities towards these criteria. These differences were analyzed across two primary dimensions: the specific criteria and activities assessed, and the overarching approaches to these criteria. The findings demonstrate that the criteria adopted by the selected universities are more inclusive, encompassing a broader range of faculty activities. Research-related criteria and activities reflect a dual emphasis on local engagement and adherence to global standards. Local engagement pertains to research or creative activities conducted wholly or partially in a domestic context, with findings appropriately disseminated. This approach aims to encourage scholars to address local community needs. Concurrently, maintaining global standards ensures academic quality and the international comparability of faculty members' work. Another noteworthy feature in some universities is the acceptance of work-in-progress publications for evaluation. This criterion assesses candidates not solely on tangible outcomes but on their overall potential and capabilities. Furthermore, leading national and international research projects, classified as administrative or service activities in Iranian regulations, are considered research endeavors at these universities. This shift underscores a deeper recognition of the research-oriented nature of such activities. Service-related criteria also reveal substantial differences. For instance, emphasis on networking—both within and outside the university—not only supports individual faculty development but also fosters collaboration between academia and other sectors. The importance of entrepreneurial activities and securing funding is also more prominent, particularly in fields linked to innovation and platform economies. Such criteria are increasingly relevant even in the humanities and social sciences. Other service-related criteria include promoting diversity and inclusion, wherein faculty members who contribute to the empowerment of marginalized groups are recognized. Additionally, national and international

reputation is often a prerequisite for promotion in some universities. Social responsibility is another critical dimension of service activities, especially through faculty participation in initiatives that enhance public awareness and understanding. Activities such as attending student events or attracting students based on research or teaching reputation are also notable criteria. The research approaches of the selected universities also differ significantly from Iranian regulations. A key distinction is the relative emphasis on qualitative indicators. Rather than focusing exclusively on quantitative metrics, criteria such as recognition within a research field or the ability to work in collaborative teams are highlighted. Some criteria are evaluated qualitatively, using descriptors like “advanced” or “exemplary,” facilitating the assessment of more abstract contributions in the humanities and social sciences. Consistency in research activities is another critical factor, as sporadic and disjointed efforts are not considered sufficient for promotion. Another noteworthy feature is the emphasis on setting individualized goals for faculty members. Once hired, each faculty member is expected to chart their own path toward tenure and promotion, with individual differences in preferences for research, teaching, or service being accounted for in the evaluation process. Service-related approaches similarly aim to balance administrative responsibilities with research and teaching. For example, service activities are often deprioritized in many universities to ensure faculty members have sufficient time for scholarly endeavors. Additionally, administrative roles must align with the faculty member's expertise to yield a positive societal impact. These universities also emphasize the broader societal contributions of academia, such as increasing public awareness and reinforcing the university's role as a hub of knowledge dissemination. Overall, this study highlights notable contrasts between the selected universities' practices and Iranian regulations. One significant feature of these institutions is the relative autonomy granted to academic departments in designing evaluation criteria. This autonomy allows faculties and academic units to tailor criteria to their specific needs. Furthermore, some universities adopt more concise and flexible criteria, enabling customized interpretations, albeit

at the potential cost of increased evaluation complexity. The findings of this study could serve as a foundation for revising faculty promotion regulations in Iran, incorporating

more comprehensive criteria and approaches tailored to various disciplines and aligned with recent global developments.



واکاوی مسیر ارتقای اعضای هیئت علمی علوم انسانی و اجتماعی از منظر شاخص‌های پژوهشی و اجرایی

۱. پروانه آقائی
۲. گلابول صفوی
۳. سپهر قاضی‌نوری

- نوع مقاله: ترویجی
- دوره ۳۳ | شماره ۴ | پیاپی ۹۲ | دی ۱۴۰۲
- تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۲۲
- تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۸/۱۷
- تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۰۶
- تاریخ انتشار برخط: ۱۴۰۳/۱۱/۳۰
- صفحات: ۵۲-۳۹
- شابای چاپی: ۹۶۹-۲۶۷-۱۰
- شابای الکترونیکی: ۴۵۱۴-۲۷۸۳

چکیده

با توجه به تفاوت دستاوردهای پژوهشی علوم انسانی و اجتماعی و همچنین نقش‌آفرینی متفاوتی که این علوم می‌توانند در جوامع داشته باشند، در نظر گرفتن معیارهایی اختصاصی برای ارزیابی اعضای هیئت علمی این گروه از رشته‌های در مسیر شغلی آنها ضروری است. با این حال، بررسی آیین‌نامه‌ی فعلی ارتقای اعضای هیئت علمی حاکی از آن است که در حال حاضر معیارهایی یکسان برای ارتقای اعضای هیئت علمی در رشته‌های مختلف تعریف شده است که این موضوع، به دلیل تفاوت‌های ماهوی علوم انسانی و اجتماعی در نوع دستاوردها و اثرگذاری‌ها، به نادیده گرفته شدن بخشی از تلاش‌های اعضای هیئت علمی این حوزه منجر می‌شود. در همین راستا، در پژوهش حاضر تلاش شده با بررسی دانشگاه‌های معتبر دنیا، معیارها و رویکردهایی برای ارزیابی اعضای هیئت علمی علوم انسانی و اجتماعی شناسایی و در مقایسه با آیین‌نامه‌ی ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ایران، رهیافت‌هایی استخراج شود. برای این هدف، ابتدا دانشگاه‌هایی از آمریکا، اروپا، اسکانندیناوی و استرالیا با رعایت شروطی از جمله جایگاه دانشگاه‌ها در رتبه‌بندی‌های بین‌المللی، پراکندگی جغرافیایی آنها و میزان دسترس‌پذیری اطلاعاتشان شناسایی شدند. پس از جست‌وجو و استخراج و مطالعه اسناد مرتبط با ارتقای اعضای هیئت علمی این دانشگاه‌ها، معیارها و مصادیق ارزیابی اعضای هیئت علمی آنها شناسایی و دسته‌بندی شدند. سپس تلاش شد در مقایسه با آیین‌نامه‌ی ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ایران، رهیافت‌هایی برای بهبود وضع موجود به دست آید. نتایج نشان دادند که اگرچه بسیاری از

کلیدواژه‌ها

آیین‌نامه‌ی ارتقا، علوم انسانی و اجتماعی، معیارهای پژوهش و کارآفرینی، مطالعه چندموردی

۱. دکتر سیاست‌گذاری علم و فناوری، عضو هیئت علمی مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، تهران، ایران (پدیدآور رابط)
P.aghaei@nrsp.ac.ir
ORCID: 0000-0001-5185-3589

۲. دکتر مدیریت فناوری اطلاعات، همکار پژوهشی مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، تهران، ایران
Safavi@nrsp.ac.ir
ORCID: 0000-0003-3684-5614

۳. استاد مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

Ghazinoory@modares.ac.ir
ORCID: 0000-0002-6761-4694

استناد به این مقاله: آقائی، پ.، صفوی، گ. و قاضی‌نوری، س. (۱۴۰۲). واکاوی مسیر ارتقای اعضای هیئت علمی علوم انسانی و اجتماعی از منظر شاخص‌های پژوهشی و اجرایی. رهیافت، ۳۳ (۴)، صص. ۳۹-۵۲.

DOI: 10.22034/RAHYAFT.2024.11674.1511

ناشر: مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور
نویسندگان: © حق مؤلف



مصادیق فعالیت‌های پژوهشی و اجرایی دانشگاه‌های بررسی‌شده در آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ایران نیز دیده شده، با این حال، در رویکرد دانشگاه‌های مورد بررسی به این معیارها، تفاوت‌هایی وجود دارد که توجه به آنها می‌تواند به تعریف معیارهایی مناسب‌تر برای ارزیابی بهتر اعضای هیئت علمی علوم انسانی و اجتماعی کمک کند.

مقدمه

توسعه منابع انسانی و به طور خاص، ارتقای اعضای هیئت علمی یکی از راهبردهای اتخاذشده برای حفظ کیفیت خدمات علمی و آموزشی در دانشگاه‌هاست. وجود اعضای هیئت علمی به‌رمند از مهارت‌های سطح بالا هسته اصلی کیفیت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی است. اعضای هیئت علمی در نظام دانشگاهی معمولاً با درجه استادیاری مشغول به فعالیت می‌شوند و پس از مرحله تبدیل وضعیت استخدامی، برای ارتقا تلاش می‌کنند. نظام ارتقای اعضای هیئت علمی را می‌توان فرایندی کلیدی در نظر گرفت که با اتخاذ رویکردها و معیارهای غنی و هدفمند، می‌تواند زمینه‌ساز تحول بنیادین در فعالیت‌های اعضای هیئت علمی باشد (Safarpour & Salimi, 2021).

مضاف بر این، با توجه به سرمایه‌گذاری‌هایی که نظام تأمین مالی علم، فناوری و نوآوری در مسیر آموزش و پژوهش انجام می‌دهد، انتظار می‌رود فعالان این عرصه از جمله اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها در پیشبرد اهداف علمی و اجتماعی پاسخگو باشند. به یک معنا موفقیت بلندمدت و توسعه پایدار در عرصه آموزش و پژوهش، مستلزم اخذ بازخورد دقیق و مستمر از عملکرد پژوهشگران و نهادهای فعال در این حوزه، مبتنی بر یک نظام ارزیابی قدرتمند و قابل اطمینان است. این نظام ارزیابی در صورتی می‌تواند اهداف مدنظر سیاست‌گذاران و ذی‌نفعان این عرصه را برآورده سازد که در چارچوبی خاص و با استفاده از شاخص‌های مناسب شکل گرفته باشد (Samadi et al., 2019). یکی از عوامل اصلی در ایجاد نظام ارزیابی کارآمد در آموزش و پژوهش، آیین‌نامه‌های ارتقای اعضای هیئت علمی است. بااین حال، چالش اصلی در ارزیابی عملکرد علمی، مقایسه عملکرد اعضای هیئت علمی در شاخص‌های پژوهشی و اجرایی در رشته‌های مختلف با توجه به ماهیت متفاوت آنهاست. این مسئله نه تنها در ایران، بلکه در بسیاری از کشورهای دیگر نیز مشکل‌ساز است (Bakhshi et al., 2009).

مقایسه عملکرد اعضای هیئت علمی علوم انسانی و اجتماعی با اعضای هیئت علمی سایر رشته‌ها از جهات مختلفی نادرست و غیرمنصفانه است و می‌تواند آسیب‌های متعددی در میان جامعه آنان ایجاد کند. در درجه اول ماهیت متفاوت رشته‌های علوم انسانی و

اجتماعی و تفاوت در روش‌های پژوهش این علوم و سایر رشته‌های علمی باعث لزوم طراحی معیارهای ارزیابی متناسب با ویژگی‌های خاص این حوزه می‌شود. همچنین، علوم انسانی و اجتماعی به بررسی جنبه‌های پیچیده‌ای از رفتار انسان، فرهنگ و جامعه می‌پردازند و نتایج آنها معمولاً کیفی و تحلیلی است؛ در حالی که رشته‌های دیگر، مانند علوم طبیعی یا مهندسی، بیشتر بر اساس داده‌های کمی و نتایج تجربی ارزیابی می‌شوند. استفاده صرف از شاخص‌هایی مانند تعداد مقالات منتشرشده یا تعداد ارجاعات، نمی‌تواند به‌درستی ارزش و تأثیر پژوهش‌های علوم انسانی و اجتماعی را منعکس کند. چنان‌که کوثری و نظرزاده زارع نیز به این موضوع اشاره دارند، اینکه بدون توجه به تفاوت‌های رشته‌های مختلف، امتیازهای یکسانی برای اختراعات و نوآوری‌ها و سایر دستاوردهای برجسته پژوهشی در نظر گرفته شود نیز از چالش‌های مهم نظام ارتقای اعضای هیئت علمی است و این موضوع، در مورد علوم انسانی و اجتماعی بیشتر نمود پیدا می‌کند (Kousari & nazarzadeh zare, 2023). در این رشته‌ها، کیفیت و عمق تحلیل‌ها اهمیت بیشتری دارد و ممکن است به‌سادگی در آمارهای کمی قابل مشاهده نباشد. از طرف دیگر در علوم انسانی و اجتماعی، خلاقیت و نوآوری در ارائه نظریات و تحلیل‌ها بسیار مهم است که این ویژگی‌ها به‌راحتی با معیارهای کمی قابل سنجش نیستند و ممکن است در ارزیابی‌های سنتی نادیده گرفته شوند.

هرچند که «تفاوت» و «منحصربه‌فرد بودن»، فقط ویژگی علوم انسانی و اجتماعی نیست و تمام حوزه‌های علمی به‌نوعی می‌توانند داعیه تفاوت داشته باشند، اما بحث اصلی این است که در شرایطی که مزایای کوتاه‌مدت و ملموسی که بتوان آنها را با معیارهای کمی و سنتی سنجید، مطلوب به نظر برسند؛ علوم انسانی و اجتماعی و دستاوردهای فعالان این حوزه‌ها بی‌فایده و زائد می‌نماید و در نتیجه استفاده از این معیارها می‌تواند به دل‌سردی این پژوهشگران، محرومیت آنها از انواع حمایت‌های پژوهشی و نهایتاً انزوای آنها منجر شود.

با وجود تمام این مشکلات، سیاست‌گذاران علم و فناوری همچنان به ارزیابی منظم اعضای هیئت علمی نیاز دارند تا منابع را به طور عادلانه توزیع و به‌رهورترین افراد را در ارتقا در مسیر شغلی‌شان حمایت کنند. اما یکسان بودن آیین‌نامه‌های ارتقا در ارزیابی بروندادهای علمی می‌تواند به مناقشات و بی‌عدالتی‌های ارزیابی منجر شود و خطر انحراف تحقیقات به سمت حوزه‌هایی را افزایش دهد که تحصیل خروجی‌های کمی و قابل شمارش اعم از مقالات در آنها آسان است، نه حوزه‌هایی که حیاتی هستند (Benneworth, 2015). در این شرایط، بازنگری آیین‌نامه‌های ارتقای اعضای هیئت علمی علوم انسانی و اجتماعی اهمیت زیادی پیدا می‌کند و همان‌طور که حسان و شریف‌زاده نیز اشاره می‌کنند، اقداماتی از جمله تغییر در دسته‌بندی فعالیت‌های اعضای هیئت علمی و نیز ایجاد تغییراتی در

ساختار امتیازدهی، می‌تواند به این موضوع کمک کند (Hesan & Sharifzadeh, 2023). بنابراین، یافتن معیارهایی متناسب‌سازی شده با دستاوردها و خروجی‌های علوم انسانی و اجتماعی برای ارزیابی اعضای هیئت علمی این حوزه‌ها ضروری است.

بدین منظور آنچه به عنوان یکی از گام‌های اولیه ضروری به نظر می‌رسد، الهام گرفتن از تجربیات سایر کشورها و ارائهٔ رهیافتهایی برای کشور ایران است. در همین راستا، در پژوهش حاضر تلاش می‌شود تا ضمن بررسی معیارهای پژوهشی و اجرایی ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های برتر دنیا و مقایسه آنها با آیین‌نامهٔ ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ایران، رهیافتهایی برای بهبود این معیارها استخراج شود. بر همین اساس، پژوهش حاضر به طور خاص به دنبال پاسخ به این پرسش است که:

«در دانشگاه‌های منتخب دنیا، اعضای هیئت علمی علوم انسانی و اجتماعی با چه معیارهای پژوهشی و اجرایی ارزیابی می‌شوند؟» در همین راستا، در بخش بعد ابتدا مرور مختصری بر پژوهش‌های پیشین در این حوزه خواهد شد و سپس، دانشگاه‌های مورد بررسی و شیوه انتخاب آنها معرفی می‌شوند و در ادامه، یافته‌های حاصل از تحقیق و در نهایت رهیافتهای ارائه خواهند شد.

پیشینه پژوهش

فعالیت‌های پژوهشی در آیین‌نامهٔ ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ایران تحت عنوان «مجموعه‌ای از فعالیت‌های عضو هیئت علمی که ضمن هدفمند بودن، قابلیت کشف و توسعه حقایق و به‌کارگیری یافته‌های علمی را دارد و با هدف رفع نیاز جامعه، توسعه مرزهای دانش و بسط فناوری‌های برخوردار از اولویت، در کشور انجام می‌شود» تعریف شده است و مصادیقی از جمله مقالات علمی-پژوهشی، مقالات علمی-مروری، مداخل منتشرشده در دانشنامه‌ها، دایره‌المعارف‌ها و فرهنگ‌ها، مقالات منتشرشده در همایش‌های علمی معتبر ملی و بین‌المللی، مقاله علمی-پژوهشی مستخرج از رساله، طراحی سیستم‌ها و روش‌های جدید برای حل معضلات جامعه، اختراع، اکتشاف و تولید محصولات پژوهشی کاربردی، ثبت مالکیت فکری دستاوردهای پژوهشی، ارائه گزارش‌های علمی، تولید آثار بدیع و ارزنده ادبی و هنری، ایجاد ظرفیت در جذب اعتبار پژوهشی، تصنیف، تألیف، تصحیح انتقادی، ترجمه کتاب و دانشنامه، تجدید چاپ کتاب و راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه‌های تحصیلات تکمیلی برای آن برشمرده شده است (آیین‌نامهٔ ارتقای اعضای هیئت علمی، ۱۳۹۵).

همچنین ماده ۱ و ۴ آیین‌نامه، به معیارهای «فرهنگی، تربیتی، اجتماعی» و «علمی-اجرایی» اختصاص دارد. فعالیت‌های فرهنگی، تربیتی، اجتماعی مجموعه‌ای از فعالیت‌های عضو هیئت علمی هستند

که مؤید آمیختگی علم و اخلاق اسلامی و مبتنی بر تقویت و ترویج باورهای اعتقادی، مذهبی و ملی و مطابق با قانون اساسی و ارزش‌های انقلاب اسلامی است و مصادیقی مانند انتشاراتی با رویکرد اسلامی در حوزه‌های فرهنگی، اجتماعی، تربیتی؛ تهیه پیوست فرهنگی برای فعالیت‌ها، ارائه مشاوره به تشکلهای دانشجویی؛ مسئولیت‌پذیری در اصلاح و هدایت نگرش‌های مطلوب فرهنگی؛ تقید و پایبندی به ارزش‌های دینی، فرهنگی و ملی؛ کسب جوایز فرهنگی؛ مشارکت در برگزاری کرسی‌های آزاداندیشی و شرکت در کارگاه‌ها مهارت‌افزایی و دانش‌افزایی دارد.

معیارهای «علمی-اجرایی» نیز به عنوان مجموعه‌ای از فعالیت‌های مبتنی بر مؤلفه‌های علم، دانش، پژوهش و فناوری معرفی شده که هدف آن تقویت مدیریت اجرایی و توسعه زیرساخت‌ها در حوزه‌های مرتبط است و مواردی از جمله حضور فعال و تمام‌وقت در مؤسسه و مشارکت در انجام وظایف محوله؛ برگزاری نمایشگاه‌ها، اردوها یا سایر فعالیت‌های فوق برنامه پژوهشی؛ طراحی و راهاندازی آزمایشگاه‌ها و کارگاه‌های تخصصی؛ همکاری مؤثر در تأسیس دانشگاه، مراکز پژوهشی و هنری، پارک‌ها و مراکز رشد؛ واحدهای نیمه‌صنعتی و کتابخانه‌های تخصصی؛ مدیر مسئولی، سردبیری و عضویت در هیئت تحریریه نشریه‌های علمی معتبر؛ دبیری همایش‌های علمی؛ ایفای مسئولیت در قوای سه‌گانه؛ راهبری پروژه‌های بزرگ تحقیقاتی بین رشته‌ای و موارد مشابه دیگری را به عنوان مصداق دربرمی‌گیرد. بیشتر این فعالیت‌ها را در کنار فعالیت‌های فرهنگی، اجتماعی، تربیتی می‌توان در زمره خدمات اعضای هیئت علمی به دانشگاه، جامعه دانشگاهی و فراتر از جامعه دانشگاهی قرار داد.

گرچه در آیین‌نامهٔ ایران مصادیق فعالیت‌های پژوهشی و اجرایی نسبتاً متنوع است، اما این مصادیق برای رشته‌های مختلف اختصاصی‌سازی نشده و با مرور مصادیق عنوان‌شده در آن دیده می‌شود که به طور خاص برای رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی، مصادیقی که بازتاب‌دهنده دستاوردهای این علوم باشد، کمتر دیده می‌شود.

پیش از این پژوهشگران دلایلی برای لزوم تعریف مصادیق متفاوت پژوهشی و اجرایی برای رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی برشمرده‌اند. مثلاً، یکی از مهم‌ترین تفاوت‌های پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی با پژوهش در سایر علوم، روش‌های پژوهش است. پژوهش‌های علوم انسانی و اجتماعی اغلب کیفی‌اند. روش‌هایی مانند تحلیل محتوا، تحلیل گفتمان، مصاحبه‌های عمیق، مشاهده مشارکتی، و بررسی‌های تاریخی در این علوم رایج‌اند، اما در علوم طبیعی مانند فیزیک، شیمی، و زیست‌شناسی، روش‌های پژوهشی معمولاً کمی و تجربی هستند. پژوهش‌ها بر پایه آزمایش‌های کنترل‌شده، اندازه‌گیری‌های دقیق و

تحلیل‌های آماری صورت می‌گیرند. پژوهش‌های علوم انسانی و اجتماعی به لحاظ ماهیت داده‌ها نیز با سایر علوم تفاوت دارند. داده‌های علوم انسانی و اجتماعی اغلب کیفی، متنی، و یا ناظر به تجربیات فردی هستند. مثلاً، مصاحبه‌ها، اسناد تاریخی، متون ادبی و مشاهدات فرهنگی از جمله داده‌های این علوم به شمار می‌روند. اما در سایر علوم، داده‌ها معمولاً کمی و دقیق‌اند، یعنی اندازه‌گیری‌های فیزیکی، داده‌های آزمایشگاهی و آمارهای عددی از جمله داده‌های رایج آنها هستند (Kagan, 2009).

دومین تفاوت در اهداف پژوهش است. هدف علوم انسانی و اجتماعی بیشتر بر فهم و تفسیر مسائل انسانی، اجتماعی، فرهنگی، و تاریخی متمرکز است. این پژوهش‌ها غالباً به دنبال درک معانی و مفاهیم اجتماعی و انسانی هستند و نه کشف قوانین کلی. اما هدف اصلی سایر علوم، کشف قوانین طبیعی، پیش‌بینی پدیده‌ها، و ارائه توضیحات جامع و تعمیم‌پذیر برای رفتارهای طبیعی و فیزیکی است (Bod & Kursell, 2015). از همین منظر، مسئله یکسان‌نگری رشته‌های دانشگاهی در پژوهش بوسلیکی نیز به‌مثابه چالشی برای ارزیابی اعضای هیئت علمی معرفی و پیشنهاد شده است تا هیئت‌هایی تخصصی در هر رشته برای این موضوع تشکیل شود (Busaliki, 2020).

همچنین سطح تعمیم‌پذیری پژوهش‌ها نیز متفاوت است، به نحوی که یافته‌های پژوهشی علوم انسانی و اجتماعی معمولاً کمتر تعمیم‌پذیرند، زیرا به طور خاص به زمینه‌ها، فرهنگ‌ها، و زمان‌های خاص مرتبط‌اند، اما در سایر علوم، یافته‌ها معمولاً بیشتر تعمیم‌پذیرند، زیرا اغلب مبتنی بر قوانین و نظریه‌های کلی هستند که در شرایط مختلف قابل اعمال‌اند (Neuman, 2005). در نهایت، نقش پژوهشگر در علوم انسانی و اجتماعی نیز متفاوت است. در این علوم، پژوهشگر ممکن است بخشی از جامعه مورد مطالعه باشد و تأثیرات شخصی و اجتماعی بر پژوهش وجود داشته باشد (Bouterse & Karstens, 2015). بنابراین، پژوهشگر نقش فعال‌تری در تفسیر و تحلیل داده‌ها دارد، اما در سایر علوم، پژوهشگر سعی می‌کند تا حد امکان بی‌طرف باقی بماند و تأثیرات فردی و شخصی خود را از نتایج پژوهش جدا کند.

این تفاوت‌ها نشان‌دهنده رویکردهای مختلف این دو حوزه علمی به مسائل مورد بررسی خود هستند که باعث می‌شود علوم انسانی و اجتماعی ابزارهای منحصربه‌فرد خود را برای تحلیل و درک پیچیدگی‌های انسانی و اجتماعی داشته باشند. به‌علاوه، این موارد در مدت‌زمان مورد نیاز برای پاسخ به پرسش پژوهش، نوع نتایج حاصل و قالب‌های آن، نوع صحت‌سنجی و مواردی دیگر نیز تفاوت‌هایی را ایجاد می‌کنند که لزوم در نظر گرفتن این تفاوت‌ها در زمان ارزیابی اعضای هیئت علمی این رشته‌ها را آشکار می‌سازد.

از سوی دیگر، در فهرست خدمات اعضای هیئت علمی به جامعه دانشگاهی و فراتر از آن نیز می‌توان برای علوم انسانی و اجتماعی نقش‌آفرینی‌های منحصربه‌فردی را برشمرد. اعضای هیئت علمی علوم انسانی و اجتماعی عمدتاً به ترویج تفکر انتقادی، آگاهی اجتماعی، و درک عمیق‌تری از فرهنگ‌ها، تاریخ، و رفتارهای انسانی می‌پردازند. خدمات آنها شامل فعالیت‌های مشاوره‌ای، تحلیل‌های فرهنگی و اجتماعی، آموزش و ترویج مباحث اخلاقی و کمک به توسعه سیاست‌ها و برنامه‌های اجتماعی می‌شود (Bakhshi et al., 2008). این اعضای هیئت علمی در تربیت شهروندان آگاه و فعال نقش مهمی دارند و به مسائل هویتی، فرهنگی و اجتماعی توجه ویژه‌ای دارند، در حالی که خدمات اعضای هیئت علمی سایر علوم بیشتر متمرکز بر حل مسائل عملی و فنی، توسعه فناوری‌ها، بهبود روش‌های درمانی و پیشبرد دانش علمی در زمینه‌های خاص است؛ آنها با ارائه راه‌حل‌های عملی برای مشکلات فنی، پزشکی و زیست‌محیطی به جامعه خدمت می‌کنند.

علاوه بر این، اعضای هیئت علمی علوم انسانی و اجتماعی بیشتر با گروه‌های متنوع اجتماعی، فرهنگی و سیاسی در تعامل‌اند. آنها ممکن است در نقش مشاوران اجتماعی، فرهنگی و سیاسی عمل کنند و در فرایندهای تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری شرکت داشته باشند. آنها همچنین می‌توانند در پروژه‌های اجتماعی مشارکت کرده، به ارتقای آگاهی عمومی در زمینه‌های مختلف کمک کنند، در حالی که تعامل اعضای هیئت علمی سایر علوم اغلب با صنعت، دولت و بخش‌های علمی و تحقیقاتی است. آنها در پروژه‌های تحقیقاتی کاربردی، توسعه فناوری‌ها و نوآوری‌ها و بهبود روش‌های فنی و درمانی مشارکت دارند (García, 2020).

تفاوت بین خدمات این دو دسته اعضای هیئت علمی را در نوع اثرگذاری بر قوانین و سیاست‌گذاری‌ها نیز می‌توان دید. اعضای هیئت علمی علوم انسانی و اجتماعی به دلیل آگاهی و دانش عمیق از مسائل اجتماعی، فرهنگی، و اخلاقی، تأثیر مهمی بر سیاست‌گذاری‌ها و قوانین اجتماعی دارند. آنها می‌توانند به عنوان مشاوران فرهنگی و اجتماعی در توسعه قوانین و سیاست‌های عمومی نقش داشته باشند و به دولت‌ها و سازمان‌های بین‌المللی در تدوین راهبردهای کلان کمک کنند، در حالی که نقش اعضای هیئت علمی سایر علوم بیشتر در تدوین و توسعه سیاست‌های علمی، فنی و بهداشتی است. این اعضای هیئت علمی ممکن است در زمینه‌های مربوط به استانداردهای صنعتی، بهداشت عمومی، و مدیریت منابع طبیعی مشاوره دهند (Kagan, 2009).

رد پای این تفاوت را حتی در نحوه ایفای نقش آموزشی و پرورشی نیز می‌توان دید. اعضای هیئت علمی علوم انسانی و اجتماعی نقش اساسی در آموزش مهارت‌های تفکر انتقادی، تحلیل مسائل اجتماعی

قرار خواهد داد. منظور از رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه‌ها با استفاده از شاخص رتبه‌بندی جهانی Times Higher Education (THE) که یکی از شناخته‌شده‌ترین رتبه‌بندی‌های جهانی است در فرایندی با مراحل زیر انتخاب شده‌اند:

۱. شناسایی و فهرست دانشگاه‌های با بهترین رتبه که در منطقه هدف قرار گرفته باشند و رتبه آنها از اولین دانشگاه ایران، که شامل رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی است، یعنی دانشگاه تهران، در رتبه‌بندی THE بهتر باشد؛
۲. حذف دانشگاه‌های غیر مرتبط با حوزه هنر، علوم انسانی و اجتماعی؛
۳. شرط لازم: درمیان فهرست تهیه‌شده، باید حداقل یک دانشگاه از هر کدام از مناطق پیشرو علم دنیا قرار داشته باشد. در غیر این صورت فهرست تا جایی ادامه می‌یابد که این شرط برآورده شود؛
۴. انتخاب نهایی کشورها با توجه به تعداد دانشگاه‌های آنها و رتبه‌هایشان در فهرست تهیه‌شده (وزن هر کشور در فهرست).

در نهایت محاسبات وزنی بر اساس توزیع و میانگین رتبه دانشگاه‌ها برای انتخاب دانشگاه‌های مورد مطالعه، به طوری که مجموعاً ۲۰ دانشگاه انتخاب شوند، این مجموعه را محدود به چند کشور می‌کرد، اما برای رعایت پراکندگی جغرافیایی، در نهایت دانشگاه‌هایی از کشورهای آمریکا، کانادا، انگلستان، آلمان، هلند، استرالیا، فرانسه، دانمارک، فنلاند، سوئد، نروژ و اسپانیا انتخاب شدند. این دانشگاه‌ها در جدول ۱ قابل مشاهده است. همچنین لازم است توضیح داده شود که تفکیک علوم انسانی و اجتماعی بر مبنای پیشینه پژوهش صورت گرفته و منظور از رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی، رشته‌هایی است که در دسته‌بندی‌های پیشین وجود دارد و با دسته‌بندی‌هایی که سازمان‌های مرتبط درون کشور از جمله سازمان سنجش و آموزش کشور ارائه می‌دهند، مطابقت دارد (Kagan, 2009; García, 2020).

و فرهنگی و تربیت دانشجویان برای مشارکت فعال در جامعه دارند. آنها به توسعه ارزش‌های انسانی، اخلاقی، و مدنی در دانشجویان کمک می‌کنند، در حالی که اعضای هیئت علمی سایر علوم بیشتر به آموزش دانش فنی، علمی و تحقیقاتی می‌پردازند و دانشجویان را برای مشارکت در حوزه‌های تخصصی و حرفه‌ای آماده می‌کنند. هدف اصلی آنها تربیت نیروهای متخصص در حوزه‌های علمی و فنی است (Snow, 2012).

در نهایت، می‌توان به اثرات فرهنگی و هویتی متفاوتی که اعضای هیئت علمی علوم انسانی و اجتماعی ایفا می‌کنند نیز اشاره کرد. این اعضای هیئت علمی به شکل‌گیری و تقویت هویت فرهنگی و اجتماعی افراد و جوامع کمک می‌کنند. آنها نقش مهمی در تحلیل و نقد فرهنگ‌ها، گفتمان‌ها و روایت‌های تاریخی دارند و می‌توانند تأثیر عمیقی بر نگرش‌ها و باورهای اجتماعی داشته باشند، در حالی که تأثیر سایر اعضای هیئت علمی بیشتر در زمینه‌های فنی و علمی است و به ارتقای کیفیت زندگی از طریق پیشرفت‌های علمی و فناوری کمک می‌کنند. در واقع، این دو گروه از اعضای هیئت علمی به روش‌های مختلف و با تمرکز بر جنبه‌های متفاوتی از زندگی انسان، به جامعه خدمت می‌کنند (Small, 2013).

مجموع تفاوت‌هایی که بر شمرده شد نشان می‌دهد که معیارهای ارزیابی اعضای هیئت علمی علوم انسانی و اجتماعی چه در زمینه پژوهش و چه در زمینه خدمات، مستلزم نگاهی منحصر به فرد و متناسب با ظرفیت‌های این علوم است که در حال حاضر این نگاه در آیین‌نامه ارتقا دیده نمی‌شود.

روش و داده‌ها

به طور ویژه تمرکز این مطالعه بر دانشگاه‌های مشهور و تراز اول جهان در حوزه علوم انسانی و اجتماعی بوده است و آیین‌نامه‌های ارتقای اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی آنها را مورد بررسی و تدقیق

جدول ۱. فهرست دانشگاه‌های مورد بررسی

شماره	نام دانشگاه	کشور	رتبه در فهرست تایمز
۱	Stanford University	ایالات متحده آمریکا	۲
۲	Massachusetts Institute of Technology	ایالات متحده آمریکا	۳
۳	Harvard University	ایالات متحده آمریکا	۴
۴	Cambridge University	انگلستان	۵
۵	Princeton University	ایالات متحده آمریکا	۶
۶	University of Toronto	کانادا	۲۱
۷	UCL	انگلستان	۲۲
۸	*Melborne University	استرالیا	۳۷

شماره	نام دانشگاه	کشور	رتبه در فهرست تایمز
۹	University of British Columbia	کانادا	۴۱
۱۰	Heidelberg Universitat	آلمان	۴۷
۱۱	University of Manchester	انگلستان	۵۱
۱۲	University of Groningen	هلند	۷۹
۱۳	University of Glasgow	اسکاتلند	۸۷
۱۴	دانشگاه‌های فرانسه	فرانسه	۳ دانشگاه مرتبط در میان ۱۰۰ دانشگاه برتر
۱۵	University of Copenhagen	دانمارک	۱۰۳
۱۶	Lund University	سوئد	۱۰۶
۱۷	University of Helsinki	فنلاند	۱۲۱
۱۸	University of Oslo	نروژ	۱۲۷
۱۹	University of Adelaide	استرالیا	۱۱۱
۲۰	University of Navarra	اسپانیا	۳۵۰-۳۰۱

بررسی و استخراج الگوهای مورد نظر هدف پژوهش است.

یافته‌ها

مطالعه معیارهای پژوهشی و اجرایی ارتقا در دانشگاه‌های مورد بررسی نشان داد که اگرچه تعریف پژوهش در بیشتر دانشگاه‌ها شباهت‌های زیادی با یکدیگر دارد و تقریباً منطبق بر تعریف فعالیت‌های پژوهشی و مصادیق آن در آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ایران است، با این حال رهیافت‌هایی در رویکردهای دانشگاه‌ها به پژوهش اعضای هیئت علمی می‌توان یافت که در بخش بعد به آنها اشاره می‌شود.

علاوه بر معیارهای پژوهشی، فعالیت‌های اجرایی که در آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ایران در قالب دو معیار فعالیت‌های فرهنگی، اجتماعی، تربیتی و فعالیت‌های علمی-اجرایی دسته‌بندی شده‌اند، در دانشگاه‌های بررسی شده تحت عناوین مختلفی ذکر شده‌اند که تا حد زیادی با آیین‌نامه ایران تفاوت دارد و خلاصه‌ای از آنها در جدول قابل مشاهده است.

لازم است توضیح داده شود که در کشور فرانسه، آیین‌نامه‌ای متمرکز برای همه دانشگاه‌های دولتی وجود دارد که دانشگاه‌ها می‌توانند به اقتضا، مواردی را متناسب با شرایط خود به آن اضافه کنند، اما با توجه به تأکید قانون این کشور بر رعایت چارچوب و جزئیات این آیین‌نامه، در این تحقیق نیز همین آیین‌نامه مبنا قرار داده شده است. بررسی آیین‌نامه‌ها و مقررات و رویه‌های مربوط به معیارهای پژوهشی و اجرایی انتصاب و ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های مورد بررسی در این پژوهش، الگوها و استانداردهای نسبتاً مشابهی را نشان می‌دهد که دارای شباهت‌ها و تفاوت‌هایی با آیین‌نامه ارتقای رتبه فعلی در ایران است.

این الگوها را می‌توان از حیث معیارها و شاخص‌های ارزیابی، چگونگی تنوع‌بخشی، نحوه‌های ارزیابی و مشخصات ارزیابان دسته‌بندی کرد. لازم است تأکید شود که تمام دانشگاه‌های انتخاب‌شده در این پژوهش، به طور تخصصی و به عنوان بخش عمده‌ای از رشته‌های ارائه‌شده خود، رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی را پوشش می‌دهند. بنابراین آیین‌نامه‌های مورد استفاده آنان (اگرچه در آن تأکید نشده باشد که مختص علوم انسانی و اجتماعی تدوین شده است) قابل

جدول ۲. تعریف فعالیت‌های اجرایی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های منتخب

دانشگاه	تعریف فعالیت‌های اجرایی
Stanford University (ایالات متحده آمریکا)	با عنوان خدمات شناخته می‌شود و مصادیق شهروندی سازمانی را نیز دربرمی‌گیرد.
Massachusetts Institute of Technology (ایالات متحده آمریکا)	مشارکت فعال در کمیته‌های دانشکده، نقش‌های اداری و سایر فعالیت‌های مرتبط با خدمات، تعهد اعضای هیئت علمی به مؤسسه را نشان می‌دهد. کمک به عملکرد کلی دانشگاه نیز در طول فرایند ارزیابی در نظر گرفته می‌شود.

دانشگاه	تعریف فعالیت‌های اجرایی
Harvard University (ایالات متحده آمریکا)	منعکس‌کننده فعالیت‌های عضویت در کمیته‌ها و فعالیت‌های اداری متقاضی و همچنین در صورت لزوم نحوه مشارکت متقاضی در تنوع، شمول و تعلق ^۱ در تمام زمینه‌های زندگی حرفه‌ای خود، هم تا به امروز و هم با توجه به برنامه‌های آینده اوست.
Cambridge University (انگلستان)	خدماتی که فرد به دانشگاه، جامعه دانشگاهی و جامعه فراتر از دانشگاه ارائه می‌دهد و شامل ترویج همگرایی و فرهنگ احترام متقابل است.
Princeton University (ایالات متحده آمریکا)	خدمات به جامعه دانشگاهی به عنوان یکی از معیارهای مدنظر برای ارتقای اعضای هیئت علمی در نظر گرفته می‌شود.
University of Toronto (کانادا)	خدمات به دانشگاه در درجه اول به معنای کار اداری یا کمیته‌ای در دانشگاه است. همچنین به فعالیت‌های خارج از دانشگاه که اهداف علمی و آموزشی دانشگاه را دنبال می‌کند، توجه می‌شود. چنین فعالیت‌هایی ممکن است شامل خدمت به جوامع حرفه‌ای، فعالیت‌های آموزشی مداوم، کار با سازمان‌های فنی، حرفه‌ای یا علمی یا نشریات علمی، و عضویت یا خدمت در کمیته‌ها و کمیسیون‌های دولتی باشد.
UCL (انگلستان)	در این دانشگاه، خدمات در قالب دو معیار مشارکت سازمانی یا خارجی و شهروندی سازمانی تعریف می‌شود که مشارکت سازمانی یا خارجی طیف وسیعی از فعالیت‌هایی را تشکیل می‌دهد که عمدتاً از بیرون هدایت می‌شوند و به ویژه، فعالیت‌های تبادل دانش با هدف همکاری با مؤسسات و ذی‌نفعان خارج از دانشگاه، از جمله کسب‌وکارها و مردم، برای درک تأثیر/ مزایای تحقیق بر مواردی متعددی را دربرمی‌گیرند. همچنین شهروندی سازمانی هر فعالیتی را دربرمی‌گیرد که به ترویج رفتار مثبت دانشگاهی و اجرای مؤثر اداره و حکمرانی UCL مطابق با سنت‌های دانشگاهی و خدمات UCL در یک گروه یا دانشکده کمک می‌کند.
Melborne University (استرالیا)	تحت عنوان معیار «رهبری و خدمات» تعریف می‌شود و به معنی رهبری و شهروندی برای تغییر پایدار و بهبود قابلیت‌ها در بخش‌ها، دانشکده‌ها و به طور کلی دانشگاه، رهبری جامعه، صنعت و مشارکت سیاستی است، به‌طوری که از ارزش عمومی قابل توجهی برخوردار باشد.
University of British Columbia (کانادا)	خدمات در قالب خدمت به دانشگاه و جامعه دانشگاهی و حرفه‌ای تعریف می‌شود که شامل ترکیبی از وظایف محول شده و خودمختار ^۲ است که برای منفعت گروه‌ها، دانشکده‌ها، آموزش گسترده یا سایر بخش‌های دانشگاه (از جمله انجمن‌ها) و برای سازمان‌های حرفه‌ای ^۳ و به طور کلی جامعه دانشگاهی انجام می‌شود و مواردی مانند کارهای اداری یا نظارتی؛ عضویت در کمیته‌ها و نهادهای دانشگاهی؛ تمامی فعالیت‌های یادگیری مداوم ^۴ در جامعه از جمله آموزش حرفه‌ای؛ کار با سازمان‌های فنی حرفه‌ای، سازمان‌های علمی یا سایر سازمان‌ها و یا با نشریات علمی که در تعریف فعالیت‌های علمی قرار نمی‌گیرند؛ عضویت در یا خدمت به شوراهای هیئت‌های دولتی یا عمومی؛ فعالیت‌های مربی‌گری از جمله برای اعضای گروه‌های بومی، نژادی یا سایر گروه‌های به حاشیه رانده شده؛ و سایر اشکال خدمات علمی، حرفه‌ای و عمومی را شامل می‌شود.
Heidelberg Universitat (آلمان)	علاوه بر این، شامل کارهای حرفه‌ای، دانشگاهی و خدمات عمومی می‌شود که برای پیشبرد برابری برای همه کسانی که از نظر تاریخی بر اساس جنسیت، نژاد، مذهب، سن، ناتوانی یا شرایط اقتصادی طرد شده‌اند، انجام می‌شود.
University of Manchester (انگلستان)	این معیار در قالب مشارکت در اداره دانشگاه و روابط حرفه‌ای و اخلاقی تعریف می‌شود و مواردی مانند مشارکت در حاکمیت مشارکتی دانشگاه، حضور در رویدادهای علمی، فرهنگی، هنری و/ یا ورزشی در محوطه دانشگاه، خدمات به واحد علمی اعضای هیئت علمی، خدمات به دانشگاه و خدمت به جامعه فراتر از دانشگاه را دربرمی‌گیرد.
	در این دانشگاه تحت عنوان «خدمات و رهبری» معرفی می‌شود و شامل سابقه رهبری یا مدیریت موفق یک واحد سازمانی یا حوزه فعالیت مهم در دانشگاه یا خدمت به مؤسسات یا شبکه‌های دانشگاهی یا حرفه‌ای خارجی مرتبط با تخصص فرد است.

1. Diversity, inclusion, and belonging
2. self-directed tasks
3. professional organizations
4. continuing education activity

دانشگاه	تعریف فعالیت‌های اجرایی
University of Groningen (هلند)	در قالب همراهی با سیاست‌های منابع انسانی تعریف می‌شود و به معنی نظارت بر توسعه شغلی همکاران، شرکت در کمیته‌های انتصاب یا سایر کمیته‌های دانشکده یا دانشگاه، حفظ جو کاری خوب و روحیه گروهی و مشارکت در اجرای روان فرایندهای آموزشی و پژوهشی است.
University of Glasgow (اسکاتلند)	در این دانشگاه، سه معیار اثرگذاری؛ مدیریت، مشارکت و خدمت؛ و شهرت، در این دسته جای می‌گیرند. اثرگذاری به معنای نشان دادن تعالی و مشارکت دانشگاهی و همچنین یک تغییر یا منفعت فراتر از دانشگاه است و می‌تواند برای اقتصاد، جامعه، فرهنگ، سیاست یا خدمات عمومی، سلامت، محیط زیست یا کیفیت زندگی مفید باشد. همچنین رهبری، مشارکت و خدمت در حمایت برای توسعه/ مربی‌گری/ مربی‌گری همکاران و در رهبری ابتکارات در سطح دانشگاه یا مؤسسه منعکس می‌شود. شهرت نیز با تشخیص کیفیت توسط یک بدنه خارجی مشخص می‌شود و شامل مواردی مانند نامزدی جایزه/ مدال یا تسهیل انتصاب همکاران در نهادهای خارجی (مثلاً انجمن‌ها و کمیته‌ها) است.
دانشگاه‌های فرانسه	ایفای نقش‌های اداری مانند کمیته‌های دانشگاه، از جمله کمیته‌های مربوط به توسعه برنامه درسی، اخلاق تحقیق، یا سیاست‌های دانشگاهی و همچنین ایفای سمت‌های رهبری مانند مدیر گروه آموزشی، مدیر برنامه یا ریاست دانشکده، از جمله مصادیق این معیار محسوب می‌شود. علاوه بر این، سازماندهی یا شرکت در رویدادهای دانشگاهی، مانند کنفرانس‌ها، سمینارها، کارگاه‌ها و سخنرانی‌های عمومی که به حیات فکری دانشگاه کمک می‌کند، انجام فعالیت‌های اطلاع‌رسانی (آگاهی‌بخشی) مانند بازدید از مدرسه، یا همکاری با سازمان‌های محلی نیز ذیل این معیار تعریف می‌شود. همچنین نمایندگی دانشگاه در رویدادها، سازمان‌ها، صنعت و دولت و نیز به رسمیت شناخته شدن در سطوح ملی و بین‌المللی با دریافت جوایز و افتخارات یا ایفای نقش‌های سیاستی و مشاوره‌ای نیز از مصادیق این معیار است.
University of Copenhagen (دانمارک)	تأثیر اجتماعی، مشارکت خارجی، تأمین مالی خارجی و رهبری، زیرمعیارهایی است که در دامنه این معیار تعریف میشوند. اعضای هیئت علمی در قالب این زیرمعیارها، مسئولیت ایجاد یک محیط دانشگاهی فعال را بر عهده می‌گیرند، در کمیته‌های ارزیابی، شوراها، هیئت‌ها ^۱ و کمیته‌ها شرکت می‌کنند و به ارتقای وجهه دانشگاه کمک می‌کنند. همچنین با همکاران خارجی تعامل دارند و به دنبال همکاری‌های جدید هستند، ارتباط برقرار می‌کنند و دانشی را تولید می‌کنند که برای پیشرفت‌های اجتماعی بسیار سودمند است، مثلاً در مناظرات عمومی ^۲ در حوزه تحقیقاتی خود شرکت می‌کنند.
Lund University (سوئد)	شامل توانایی همکاری با جامعه فراتر از دانشگاه و برقراری ارتباط با فعالیت‌های آنها و همچنین توانایی عمومی بالا برای رهبری و توسعه فعالیت‌ها است.
University of Helsinki (فنلاند)	در این دانشگاه شامل تحکیم و تقویت فعالیت‌ها در جامعه علمی ملی و بین‌المللی، وظایف کارشناسی ملی و بین‌المللی و وظایف ارزیابی و تعداد آنها، حضور اجتماعی، مثلاً در مشاوره‌های تخصصی و رسانه‌ها، ترویج علم و تأثیرگذاری، تجاری‌سازی تحقیقات و مشارکت در مدیریت و رهبری دانشگاه است.
University of Oslo (نروژ)	شامل صلاحیت در مدیریت دانشگاه و امور اداری و همچنین کاربردی‌سازی دانش است.
University of Adelaide (استرالیا)	خدمات اجتماعی، مشارکت خارجی و فعالیت حرفه‌ای، رفتار شهروندی و خدمت‌رسانی به دانشگاه و نیز کمک به پیشرفت فرهنگ بومی از جمله مواردی است که در دانشگاه آدلاید ذیل این معیار تعریف می‌شود.
University of Navarra (اسپانیا)	شامل وظایف حاکمیتی، اداری و مدیریتی می‌شود که فرد در دانشگاه ایفا می‌کند.

با مرور جدول بالا، فعالیت‌های اجرایی را می‌توان به صورت زیر دسته‌بندی کرد:

1. Boards
2. Public debate



شکل ۱. دسته‌بندی فعالیت‌های اجرایی بر اساس آیین‌نامه‌های ارتقای دانشگاه‌های منتخب

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی معیارهای پژوهشی و اجرایی ارتقای اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های منتخب، حاکی از تفاوت‌هایی در مصادیق و رویکردهای موجود به این دو معیار در مقایسه با آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ایران است. در ادامه، رهیافت‌هایی متناسب با این دو معیار توضیح داده می‌شوند.

۱- رهیافت‌های مربوط به معیارها و مصادیق

الف) معیارها و مصادیق پژوهشی

فعالیت بومی: به معنای پژوهش یا فعالیت خلاقانه با کیفیت و با اهمیت است که به طور جزئی یا کامل در یک زمینه بومی و یا در همکاری با همکاران جامعه بومی و مردم انجام شود و نتایج آن فعالیت علمی به طور مناسب منتشر شود.

حفظ استانداردهای جهانی: تأکید بر حفظ استانداردهای حرفه‌ای و دانشگاهی که اعضا را قابل مقایسه با هم‌تایان خود، هم در داخل دانشگاه و هم در مؤسسات آموزشی و پژوهشی تراز اول می‌کند.

امکان ارسال مقالات در دست تدوین: در برخی دانشگاه‌ها داوطلبان می‌توانند در کتابشناسی ارسالی خود، مقالاتی را که در دست تدوین دارند (و هنوز منتشر نشده‌اند) نیز وارد کنند. این مسئله نیز نشان می‌دهد معیار قضاوت بر اساس تصویری کلی از شایستگی‌های داوطلب شکل می‌گیرد که هر گونه دستاورد و مشارکتی می‌تواند در شکل دادن به این تصویر مؤثر باشد، اگرچه هنوز به یک خروجی ملموس و قابل ارزیابی با شاخص‌های کمی نباشد.

رهبری طرح‌های پژوهشی: در بسیاری از دانشگاه‌های بررسی شده، رهبری طرح‌های پژوهشی در سطوح مختلف ملی یا بین‌المللی در دسته فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی قرار گرفته است، در حالی که در آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ایران در قالب فعالیت‌های علمی اجرایی دسته‌بندی شده است. اگرچه این نوع فعالیت‌ها از نوع پژوهش است، به نظر می‌رسد به این دلیل که

عمدتاً جنبه بررسی مسائل مربوط به صنعت، دولت یا بخش‌های فردانشگاهی دارند، جایگاهشان بیشتر در دسته فعالیت‌های اجرایی قابل تعریف است.

ب) معیارها و مصادیق اجرایی

فعالیت‌های تجاری و جذب سرمایه: شاید امتیازهایی از این دست تا سال‌ها پیش از این برای اعضای هیئت علمی رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی کمتر موضوعیت داشتند، اما با رویکردهای اخیر به نوآوری و هم‌زمان با شکل‌گیری اقتصاد پلتفرمی، امکان خلق ارزش‌های منجر به ثروت نیز بیش از گذشته برای بسیاری از رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی فراهم شده است و می‌توان چنین معیارهایی را با ملاحظات برای ارتقای اعضای هیئت علمی این رشته‌ها نیز در نظر گرفت. در این راستا، لازم است که به تفاوت‌هایی که در اعطای امتیاز به اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های مختلف وجود دارد نیز با رویکرد حفظ برابری، توجه شود.

تأکید بر شبکه‌سازی: یکی از نکات جالب توجه برای ارتقای اعضای هیئت علمی در برخی دانشگاه‌ها، تأکید بر ایجاد شبکه‌ای از روابط درون دانشگاهی و برون دانشگاهی برای ارتقا به درجات بالاتر است. جدا از اهمیت روابط درون دانشگاهی، به نظر می‌رسد با توجه به اینکه در دهه اخیر در کشور ما نیز مباحث مرتبط با نوآوری و متعاقب آن همکاری‌های دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی با صنعت و سایر بخش‌ها برجسته شده است، می‌توان روابط برون دانشگاهی را نیز به عنوان عاملی مؤثر در این فضا، مدنظر قرار داد.

توجه به مقوله‌های تنوع و شمول: قائل شدن امتیازاتی برای داوطلبانی که به بهرمندی گروه‌های مختلف (اعم از جنسیتی یا قومیتی، مذهبی یا سایر گروه‌های به حاشیه رانده‌شده تاریخی) از امکانات دانشگاه کمک می‌کنند.

پررنگ بودن معیار شهرت ملی/بین‌المللی: در برخی دانشگاه‌ها برای ارتقا، داشتن شهرت ملی و/یا بین‌المللی الزامی است.

کمک به مسئولیت اجتماعی دانشگاه: برخی دانشگاه‌ها از اعضای هیئت علمی انتظار دارند که مسئولیت‌های اجتماعی دانشگاه را در فعالیت‌های پژوهشی و اجرایی (از جمله نمایندگی از دانشگاه)، منعکس کنند.

شرکت در رویدادهایی مانند جشن‌های دانش‌آموختگی یا مراسم‌های خوشامدگویی به تازه‌واردان: حضور اعضای هیئت علمی در این رویدادها و تعامل با دانشجویان، در برخی دانشگاه‌ها امتیازی برای ارتقای اعضای هیئت علمی در نظر گرفته شده است. این معیار برای اعضای هیئت علمی علوم انسانی و اجتماعی که رویدادهای مباحثه‌ای فراوانی در آن رشته‌ها شکل می‌گیرد می‌تواند برجسته‌تر از سایر علوم باشد.

جذب دانشجو: اگر یک عضو هیئت علمی به واسطه شهرت آموزشی یا پژوهشی به جذب دانشجو به دانشگاه منجر شود، این موضوع در فرایند ارتقای او حائز اهمیت است.

تأکید بر نقش اعضای هیئت علمی در ارتقای درک و آگاهی عمومی جامعه: یکی دیگر از نکات مورد تأکید این دانشگاه‌ها، تلاش اعضای هیئت علمی برای توسعه درک و آگاهی عمومی جامعه است که به نظر می‌رسد علاوه بر ساختن جامعه‌ای آگاه‌تر، به تقویت نهاد دانشگاه در جامعه کمک می‌کند و در نتیجه، می‌تواند به نگاه علمی‌تر به مسائل مختلف منجر شود.

۲- رهیافت‌های مربوط به رویکردها

الف) رویکردهای پژوهشی

کیفی بودن نسبی شاخص‌ها: شاخص‌هایی مانند شناخته‌شده بودن در زمینه پژوهشی؛ توانایی کار مؤثر به عنوان بخشی از یک گروه تحقیقاتی؛ ارتباط مؤثر با همکاران، کارکنان و دانشجویان و ... شاخص‌هایی است که ارزیابی منصفانه را در رشته‌هایی مقدور می‌سازد که به لحاظ ماهیت ویژه و انتزاعی خود، دستاوردهای قابل شمارش و اندازه‌گیری کمتری دارند. نکته قابل توجه دیگری که دیده می‌شود این است که علاوه بر خود معیارها، درجه‌بندی آنها نیز در برخی دانشگاه‌ها با عبارت‌های کیفی مانند پیشرفته، مثال‌زدنی و برجسته صورت می‌گیرد که به تسهیل ارزیابی دستاوردهای اعضای هیئت علمی به‌خصوص در رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی منجر می‌شود.

پایداری در پژوهش: تعالی در پژوهش (پژوهش شاخص و عالی) در صورتی که در سالیان متمادی (نه فقط در دوره مورد بررسی برای ارتقا) ادامه داشته باشد می‌تواند به تنهایی ارتقای مرتبه داوطلب را توجیه کند و بنابراین پژوهش‌های پراکنده و غیرمستمر، کمک چندانی به ارتقای اعضای هیئت علمی نمی‌کند.

فردی بودن اهداف و معیارها: شاید مهم‌ترین نکته قابل توجه در فرایند انتصاب و ارتقا در بیشتر دانشگاه‌های منتخب، تعیین معیارها و اهداف فردی برای تمام استادیاران و دانشیاران در مسیر تصدی آنهاست. در این دانشگاه‌ها، پس از جذب در مسیر تصدی، هر فرد مسئول پیشرفت خود است، زیرا دیگر با دیگران برای انتصاب به عنوان عضو هیئت علمی رقابت نمی‌کند. این موضوع، تفاوت‌های فردی اعضای هیئت علمی به لحاظ میزان موفقیت و تمایل در آموزش، پژوهش و فعالیت‌های اجرایی را در ارزیابی آنها مدنظر قرار می‌دهد.

ب) رویکردهای اجرایی

ضریب اهمیت: به‌رغم تأکید بر اهمیت معیارهای اجرایی، این معیار در بیشتر دانشگاه‌ها به مثابه معیار اولیه در نظر گرفته نمی‌شود. از آنجا که تعهد و اشتغال به فعالیت‌های اداری ممکن است از زمان در دسترس برای حوزه‌های اولویت‌دار مانند تحقیق و تدریس کم کند، استادیاران از تعهدات اداری قابل توجه معاف می‌شوند.

لزوم مرتبط بودن خدمات به رشته تخصصی: منظور از فعالیت‌های خارج از دانشگاه در بسیاری از موارد، خدمات عمومی به جامعه غیرمرتبط با فعالیت‌های علمی یا آموزشی داوطلب نیست (هرچند چنین خدماتی ستودنی باشد) و دامنه آن، فعالیت‌هایی را دربرمی‌گیرد که به حوزه تخصصی فرد مرتبط باشند.

اهمیت سرریز مثبت دانشگاه در جامعه: یکی دیگر از نکات مورد تأکید در معیارهای اجرایی دانشگاه‌های بررسی‌شده، تأکید بر تلاش اعضای هیئت علمی برای توسعه درک و آگاهی عمومی جامعه است که به نظر می‌رسد علاوه بر ساختن جامعه‌ای آگاه‌تر، به تقویت نهاد دانشگاه در جامعه کمک می‌کند و در نتیجه، می‌تواند به نگاه علمی‌تر به مسائل مختلف منجر شود.

۳- رهیافت‌های کلی

در کنار رهیافت‌هایی که بررسی دانشگاه‌ها به طور جداگانه برای معیارهای پژوهشی و اجرایی به همراه داشت، رهیافت‌هایی نیز به طور کلی به دست آمد که در مقایسه با آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ایران قابل توجه است. در ادامه به برخی از این رهیافت‌ها اشاره می‌شود.

استقلال رشته‌ها: از مهم‌ترین نکات برای توجه و یادگیری، عدم تمرکز (در سلسله‌مراتب) و استقلال نسبی بخش‌های مختلف دانشگاه‌های بررسی‌شده برای طراحی و ویژه‌سازی شاخص‌های ارزیابی اعضای هیئت علمی خود است. دانشکده و گروه‌های آموزشی مختلف و رؤسای آنها این اختیار را دارند که سیاست‌ها و رویه‌های خاص خود را داشته باشند و بنا بر آنها بتوانند معیارها و شاخص‌های

مصادیق برای اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی، به‌خصوص در حیطه فعالیت‌های پژوهشی چندان تفاوتی ندارد، تفکیک اعضای هیئت علمی به دو دسته اعضای آموزشی و پژوهشی در این مقاله صورت نگرفته است. پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی، ضرورت توجه به تفاوت ضریب اهمیت این معیارها برای این دو دسته از اعضای هیئت علمی نیز در نظر گرفته شود.

References

- Bakhshi, H., Freeman, A., & Hitchen, G. (2009). *Measuring intrinsic value-how to stop worrying and love economics*. Munich Personal RePEc Archive. Retrieved from: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/14902/1/MPRA_paper_14902.pdf
- Bakhshi, H., Schneider, P., & Walker, C. (2009). Arts and humanities research in the innovation system: The UK example. *Cultural Science Journal*, 2 (1), 1-37. DOI: 10.5334/csci.19
- Benneworth, P. (2015). Tracing how arts and humanities research translates, circulates and consolidates in society. How have scholars been reacting to diverse impact and public value agendas? *Arts and Humanities in Higher Education*, 14 (1), 45-60. DOI: 10.1177/1474022214533888
- Bod, R., & Kursell, J. (2015). Introduction: The humanities and the sciences. *ISIS*, 106 (2), 337-340. DOI: 10.1086/681993
- Bouterse, J., & Karstens, B. (2015). A diversity of divisions: Tracing the history of the demarcation between the sciences and the humanities. *ISIS*, 106 (2), 341-352. DOI: 10.1086/681995
- Busaliki, H. (2020). Moral valuation of academic personnel's advancement guideline from the standpoint of distributive justice on the basis of "Competence" criterion. *Research Quarterly in Islamic Ethics*, 13 (50), 7-24. (Persian)
- Cambridge University. (2021). *Academic Career Pathways (ACP) Scheme 2022*. Retrieved June, 2024, from <https://www.cshss.cam.ac.uk/staff/academic-career-pathways-acp-scheme>
- Copenhagen University. (2021). *UCPH promotion programme*. Retrieved July, 2024, From https://jobportal.ku.dk/dokumenter/forfremmelsesprogram-dokumenter/UCPH_Promotion_Programme_approved.pdf
- García, D. A. (2020). Building ecosystems of innovation in humanities and education. *International Journal of the Humanities*, 17 (1), 1-13. DOI: 10.18848/1447-

ویژه خود را نیز طراحی کنند. به یک معنا نه تنها در میان دانشگاه‌ها تمرکز معناداری دیده نمی‌شود، بلکه در یک دانشگاه و در میان دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی مختلف نیز این تمرکز وجود ندارد.

به کارگیری معیارهای مختصر: اگرچه برخی دانشگاه‌ها به تفصیل معیارها و شاخص‌های ارتقا را مشخص کرده‌اند، با این حال در تعدادی دیگر از موارد بررسی شده، یکی از برجسته‌ترین تفاوت‌هایی که به چشم می‌خورد، مختصرتر بودن معیارهاست که از طرفی می‌تواند به ایجاد انعطاف برای گروه‌های آموزشی در تعریف مصادیق منجر شود، اما از طرفی دیگر، می‌تواند فرایند ارزیابی را نیز زمانبر و دچار مشکل کند. به نظر می‌رسد که محدود بودن مصادیق اگرچه ممکن است در شرایطی به برخی تصمیم‌گیری‌های سلیقه‌ای منجر شود و تعریف حداقل‌هایی از مصادیق می‌تواند برای جلوگیری از این موضوع کمک‌کننده باشد، با این حال، تعریف جزئیات متعدد و محدود دانستن چارچوب به این جزئیات نیز می‌تواند ویژگی‌های منحصر به فرد رشته‌های مختلف را نادیده بگیرد. در نتیجه رعایت تعادل در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد.

در نظر گرفتن کسوت به عنوان شرط ارتقا: یکی از دیگر مواردی که در شروط ارتقای برخی دانشگاه‌ها به چشم می‌خورد، وجود شرط حداقلی از سال‌های فعالیت در درجه فعلی، برای ارتقا به درجه بعدی است. در نظر گرفتن این حداقل، حتماً منطقی‌هایی داشته است، اما به هر حال طی کردن مدارج علمی برای هر فردی که قدم در این مسیر می‌گذارد شیرین است و طبیعی است که افراد، مشتاقانه به سمت ارتقا به مدارج بالاتر حرکت و برای آن تلاش کنند. باید در نظر داشت که در نظر گرفتن این شروط برای ارتقا، گاهی ممکن است برای اعضای هیئت علمی پراگیزه‌تر، بازدارنده یا دلسردکننده باشد.

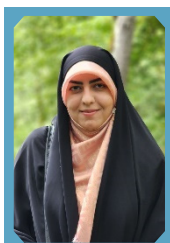
محدودیت‌های تحقیق

از محدودیت‌های تحقیق حاضر می‌توان به این موضوع اشاره کرد که بسیاری از دانشگاه‌ها در اسناد مرتبط خود عنوان کرده بودند که اختیار تعریف معیارها و مصادیق متناسب‌سازی شده با رشته‌های مختلف، به گروه‌های آموزشی سپرده شده که این معیارها قابل دسترسی نبودند. علاوه بر این، در کنار تفاوت‌هایی که میان معیارها و مصادیق ارتقای اعضای هیئت علمی در ایران با دانشگاه‌های منتخب وجود دارد، مسیرهای ارتقای اعضای هیئت علمی و فرایندی که برای ارتقا طی می‌کنند نیز متفاوت است که مقاله حاضر ظرفیت پرداختن به آن را نداشت. با این حال به دلیل اهمیت موضوع، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی به آن توجه شود.

همچنین، تمرکز مقاله حاضر بیشتر بر معیارها و مصادیق پژوهشی و اجرایی بوده است و به این دلیل که عنوان معیارها و

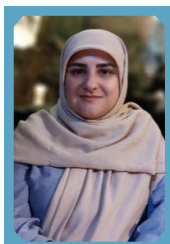
- 9508/CGP/v17i01/1-13
- Groningen University. (2014). *Tenure tracktrack, Faculty of Economics and Business, University of Groningen*. Retrieved July, 2024, from <https://www.rug.nl/feb/organization/work-with-us/job-opprtunities/2014-10-tenure-track-eng.pdf>
- Hesan, R., & Sharifzadeh, R. (2023). Designing the regulations for faculty members promotion with the aim of improving the relationship between industry and university. *Journal of Iranian Higher Education*, 14 (4), 1-15. (Persian)
- Kagan, J. (2009). *The three cultures: Natural sciences, social sciences, and the humanities in the 21st century*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kousari, S., & Nazarzadeh Zare, M. (2023). Spoken and unspoken policies regarding the recruitment, promotion, and service compensation of research faculty members in Iran's upstream documents. *Iranian Higher Education*, 15 (1), 1-16. (Persian)
- Lunds university University. (2024). *Guideline for promotion*. Retrieved July, 2024, From <https://www.staff.lu.se/>
- Manchester University. (2024). *Academic promotion criteria*. Retrieved July, 2024, from <https://www.staffnet.manchester.ac.uk/people-and-od/current-staff/career-development/academic-promotions-procedures/criteria/>
- Massachusetts University. (2022). *Massachusetts society of professors- promotion to full prefessors workshops*. Retrieved July, 2024, From https://umassmsp.org/site/assets/files/1030/promotion_to_full_complete_packet_-_spring_2022.pdf
- Melbourne University. (2024). *Academic career benchmarks & indicators*. Retrieved June, 2024, from https://mdhs.unimelb.edu.au/__data/assets/pdf_file/0006/3081390/academic-career-benchmarks-and-indicators.pdf
- Ministry of Science, Research and Technology. (2016). *Regulations for promotion of faculty members Ministry of Science, Research and Technology*. Retrieved August, 2024, From <https://dlp.msrt.ir/fa/regulation/261/%D8%A2%DB%8C%DB%8C%D9%86-%D9%86%D8%A7%D9%85%D9%87-%D8%A7%D8%B1%D8%AA%D8%A8%D9%87-%D8%A7%D8%B9-%D8%B6%D8%A7%DB%8C-%D9%87%DB%8C%D8%A3%D8%AA-%D8%B9%D9%84%D9%85%DB%8C-%D9%85%D8%A4%D8%B3%D8%B3%D9%87-%D9%87%D8%A7%DB%8C-%D8%A2%D9%85%D9%88%D8%B2%D8%B4%DB%8C-%D9%88-%D9%BE%DA%98%D9%88%D9%87%D8%B4%DB%8C> (Persian)
- Navarra University. (2017). *Academic staff regulations*. Retrived August, 2024, from <https://en.unav.edu/documents/10162/32684638/academic-staff-regulations.pdf>
- Neuman, S. (2005). Creating knowledge, strengthening nations: The role of research and education in humanities and social sciences in government agendas for innovation. In Sh. Numan (Ed.), *Creating Knowledge, Strengthening Nations: The Changing Role of Higher Education* (pp. 227-245). Toronto: University of Toronto Press. DOI: 10.3138/9781442673564-016
- Princeton University. (2024). *Procedures for faculty promotion*. Retrieved June, 2024, From <https://dof.princeton.edu/guidebook-department-chairs-and-managers/chapter-i-faculty-appointments-and-promotions/g-outline>
- Safarpour, A., & Salimi, Gh. (2021). Exploring the experiences and views of faculty members in the field of humanities and arts of Shiraz University regarding the promotion regulations. *Journal of Academic Studies*, 1 (1), 29-54. DOI: 10.22034/jkrs.2021.47805.1006
- Noroozi Chakoli, A., Samadi, L., Nakhoda, M., & Asadi, S. (2019). The challenges of the regulations for the promotion of faculty members for the equated comparison of the assessment and evaluation process of scientific productivity of music researchers in Iran. *Library and Information Science Research*, 9 (1), 59-84. (Persian) DOI: 10.22067/riis.v9i1.75959
- Small, H. (2013). *The Value of the Humanities*. Oxford: Oxford University Press.
- Snow, C. P. (2012). *The two cultures*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Stanford University. (2024). *Faculty Handbook*. Retrieved June, 2024, From <https://facultyhandbook.stanford.edu/index/chapter-2-appointments-reappointments-and-promotions-professoriate>
- Times Higher Education. (2024). *World University Rankings 2024*. Retrieved August, 2024, from <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2024/world-ranking>
- Toronto University. (2024). *Promotion guidelines: To associate and full professor*. Retrieved August, 2024, From <https://psychiatry.utoronto>

- ca/promotion-guidelines-associate-and-full-professor#:~:text=Academic%20promotion%20at%20the%20University,Curriculum%20Vitae%20and%20supporting%20documents)
- University of Adelaide. (2024). *Academic promotions criteria*. Retrieved August, 2024, from <https://www.adelaide.edu.au/hr/ua/media/3663/aca-promo-criteria.pdf>
- University of British Columbia. (2024). *Guide to reappointment, promotion and tenure procedures at UBC*. Retrieved August, 2024, From <https://hr.ubc.ca/sites/default/files/documents/SAC%20Guide.pdf>
- University of Glasgow. (2024). *Academic promotion criteria*. Retrieved August, 2024, from <https://www.gla.ac.uk/myglasgow/pod/all/pay/promotion/acpromotion/acadpromo/promotioncriteria/>
- University of Heidelberg. (2021). *Heidelberg University faculty manual*. Retrieved June, 2024, from <chrome-extension://efaidnbmnnnnibpcajpegblefin>
- dmkaj/https://inside.heidelberg.edu/sites/default/files/2024-08/faculty_manual_master_2024-25.pdf
- University of Helsinki. (2024). *University of Helsinki tenure track*. Retrieved August, 2024, From <https://www.helsinki.fi/en/about-us/careers/academic-careers/university-helsinki-tenure-track>
- University of Oslo. (2024). *Competence promotion for academic staff*. Retrieved August, 2024, From <https://www.uio.no/english/for-employees/employment/career-development/competence/#:~:text=Tenured%20associate%20professors%20with%20at,centre%2C%20without%20any%20new%20assessment>
- University of UCL. (2018). *UCL academic careers framework*. Retrieved June, 2024, from <https://www.ucl.ac.uk/human-resources/sites/human-resources/files/ucl-130418.pdf>



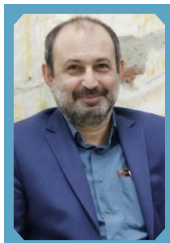
پروانه آقائی

دکترای سیاست‌گذاری علم و فناوری را در سال ۱۴۰۲ از دانشگاه تربیت مدرس گرفته است. او کارشناسی ارشد فیزیک را در سال ۱۳۹۲ از دانشگاه صنعتی امیرکبیر و کارشناسی فیزیک را در سال ۱۳۹۰ از دانشگاه صنعتی شریف گرفته است. وی هم‌اکنون به عنوان همکار پژوهشی در زمینه‌هایی همچون ارزیابی سیاست، همکاری بنگاه‌ها و نوآوری در علوم انسانی و اجتماعی با مؤسسه تحقیقات سیاست علمی کشور همکاری می‌کند.



گلایول صفوی

دانش‌آموخته دکتری مدیریت فناوری اطلاعات در سال ۱۴۰۰ از دانشگاه علامه طباطبائی تهران و همکار پژوهشی مؤسسه تحقیقات سیاست علمی کشور است. وی در حال حاضر به پژوهش در حوزه سیاست‌گذاری علم، فناوری و نوآوری و نوآوری در علوم انسانی و اجتماعی می‌پردازد.



سپهر قاضی‌نوری

دانش‌آموخته دکتری مهندسی صنایع از دانشگاه علم و صنعت ایران و استاد گروه مدیریت فناوری اطلاعات دانشگاه تربیت مدرس است. وی مؤسس و سردبیر فصلنامه سیاست علم و فناوری است و در حال حاضر به پژوهش در زمینه مطالعات نظام‌مند علم و فناوری و بوم‌سازگان‌های نوآوری می‌پردازد.

