



# Indicators of Educational Excellence in the Promotion Process of Faculty Members in Humanities and Social Sciences: A Comparative Study of World's Selected Universities and Iran

1. Gelayol Safavi ♦
2. Parvaneh Aghaei
3. Sepehr Ghazinoory

**Article Type:** Case Study

**Vol. 33 | No. 4 | Serial 92 | Jan. 2024**

**Received:** 2024.09.11

**Revised:** 2024.11.30

**Accepted:** 2025.01.01

**Published Online:** 2025.02.18

**Pages:** 53-74

**P-ISSN:** 1027-2690

**E-ISSN:** 2783-4514

## Keywords

Promotion regulation, academic rank promotion of faculty members, humanities and social sciences, indicators of educational excellence, higher education policy-making, comparative study.

1. ♦ PhD in Management of Information Technology, Research Fellow in National Research Institute for Science Policy (NRISP) Tehran, Iran (Corresponding Author)  
Safavi@nrisp.ac.ir  
**ORCID:** 0000-0001-5185-3589
2. PhD in Science and Technology Policy, Faculty Member at the National Research Institute for Science Policy (NRISP), Tehran, Iran,  
P.aghaei@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:** Safavi, G., Aghaei, P., Ghazinoory, S. (2024). Indicators of Educational Excellence in the Promotion Process of Faculty Members in Humanities and Social Sciences: A Comparative Study of World's Selected Universities and Iran. *Rahyافت*, 33 (4), 53-74. (Persian).

**DOI:** 10.22034/RAHYAFT.2025.11673.1510



© The Author(s)

**Publisher:** National Research Institute for Science Policy (N.R.I.S.P)

## Abstract

In recent years, one of the most pressing challenges faced in the academic promotion processes of faculty members in the humanities and social sciences has been the absence of well-defined, discipline-specific criteria within existing regulatory frameworks. Many current systems rely on broadly generalized standards that fail to account for the unique characteristics and contributions of these fields. This misalignment has led to applying criteria that are more suited to the natural and applied sciences—areas where quantifiable outputs such as journal publications and research grants are more prevalent. Consequently, this situation has resulted in the marginalization or outright neglect of educational and scholarly achievements that are distinctive and essential to the humanities and social sciences. Faculty members operating within these disciplines often find their efforts undervalued or unrecognized, leading to frustration, diminished motivation, and a growing sense of professional discouragement. This study aims to address this critical gap by identifying and analyzing educational criteria used in faculty promotion processes at a selection of globally recognized universities, specifically focusing on the humanities and social sciences. The ultimate goal is to compare these international practices with

the current promotion regulations in Iran and, based on this comparative analysis, propose constructive recommendations for enhancing the educational standards embedded within Iran's faculty promotion framework. To ensure a comprehensive and representative analysis, the research selected twenty universities from among the top-ranked institutions globally, based on the Times Higher Education (THE) rankings. The selection process was guided by several criteria, including geographical diversity—ensuring coverage of institutions from the United States, Europe, Scandinavia, and Australia—as well as the availability and accessibility of detailed information regarding their faculty promotion policies. Importantly, all selected institutions offer academic programs in the humanities and social sciences, ensuring relevance to the focus of the study. Once the universities were selected, a thorough review of institutional resources, official documents, faculty handbooks, and policy guidelines was conducted to extract data related to the educational components of faculty promotion. The next phase of the study involved the identification and thematic analysis of the educational criteria outlined in these universities' promotion systems. Using qualitative content analysis methods, the extracted data were coded and categorized into four primary dimensions that collectively encompass the broad scope of educational responsibilities typically held by faculty members in the humanities and social sciences. Classroom-related Activities include criteria related to the quality of classroom teaching, the implementation of innovative and effective pedagogical techniques, and the faculty member's ability to manage and engage students in diverse learning environments. It emphasizes student feedback, peer evaluations, and evidence of reflective teaching practices. Student Supervision-related Activities highlight the role of faculty in mentoring and supervising students across various academic stages. It includes advising undergraduate and postgraduate theses and dissertations, overseeing student-led research initiatives, providing academic and career guidance, and contributing to the intellectual development of students through structured supervision. In Educational Content Development, the focus is on the faculty member's contributions to the creation and enhancement of educational

materials. This includes authoring textbooks and scholarly teaching aids, developing new courses or revising existing ones, integrating interdisciplinary content, and participating in curriculum design that reflects evolving academic and societal needs. The final category, Personal Educational Skill Development, encompasses the continuous professional development of the faculty member in the realm of teaching. It includes participation in pedagogical training programs, workshops, seminars, and other activities aimed at improving teaching effectiveness and staying current with educational best practices. The comparative analysis revealed that, in contrast to international practices, the current promotion regulations in Iran tend to underemphasize or even completely overlook several of these educational criteria. Specifically, Iranian regulations often lack detailed definitions of teaching-related contributions and place disproportionate weight on research outputs, thereby creating an imbalance that undervalues educational excellence. Moreover, activities such as mentoring, curriculum development, and professional development in pedagogy are either insufficiently acknowledged or are not integrated into the formal evaluation framework at all. Based on these findings, the study offers several key recommendations to improve the educational component of Iran's faculty promotion system, especially for disciplines within the humanities and social sciences. One recommendation includes Emphasizing qualitative assessment over merely quantitative measures, such as the number of teaching hours or courses taught. This would involve developing robust mechanisms to evaluate the effectiveness and innovation of teaching practices. Additionally, the paper suggests providing clearer and more inclusive definitions of educational roles and responsibilities to ensure that diverse contributions—such as student mentoring, interdisciplinary teaching, and active curriculum participation—are formally recognized. The third important recommendation is incorporating broader indicators of educational impact, such as peer evaluations, teaching portfolios, student outcomes, and the long-term success of supervised students, to create a more comprehensive understanding of a faculty member's educational contributions. Moreover, Establishing equity between

research and teaching within promotion criteria, ensures that excellence in teaching receives equal recognition and reward as achievements in research, thus fostering a more balanced academic environment. Finally, creating incentives for continued educational development encourages faculty members to engage in training opportunities and innovate their teaching methodologies as part of their career advancement. Ultimately, the study argues that adapting successful international practices to the specific cultural and institutional context of Iranian higher

education can significantly improve the quality of teaching and learning in the humanities and social sciences. Such reforms have the potential not only to enhance the academic environment but also to reinvigorate faculty motivation and commitment by ensuring that their educational efforts are adequately recognized and rewarded. By placing greater emphasis on educational excellence and aligning promotion standards with the distinctive characteristics of each academic discipline, Iranian universities can create a more equitable and effective system for academic advancement.



# شاخص‌های تعالی آموزش در فرایند ارتقای اعضای هیئت علمی علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه‌های منتخب جهان و مقایسه با ایران

۱. گلابول صفوی

۲. پروانه آقائی

۳. سپهر قاضی‌نوری

• نوع مقاله: موردکاوی

• دوره ۳۳ | شماره ۴ | پیاپی ۹۲ | دی ۱۴۰۲

• تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۲۱

• تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۹/۱۰

• تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۱۲

• تاریخ انتشار برخط: ۱۴۰۳/۱۱/۳۰

• صفحات: ۷۴-۵۳

• شاپای چاپی: ۱۰۲۷-۲۶۹۰

• شاپای الکترونیکی: ۲۷۸۳-۴۵۱۴

## چکیده

یکی از چالش‌های سال‌های اخیر در فرایند ارتقای اعضای هیئت علمی علوم انسانی و اجتماعی، تعریف معیارهای کلی در آیین‌نامه برای تمامی رشته‌ها و نبود معیارهای اختصاصی برای این علوم است. این موضوع، به ارزیابی اعضای هیئت علمی این حوزه با معیارهایی نه‌چندان متناسب منجر شده است و با نادیده گرفتن برخی دستاوردهای مختص این رشته‌ها، موجبات دل‌سردی این گروه از اعضای هیئت علمی را فراهم می‌کند. هدف از پژوهش حاضر، بررسی معیارهای آموزشی ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های منتخب دنیا با تمرکز بر رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی و مقایسه آن با آیین‌نامه ارتقای ایران است. در این راستا، ابتدا بر اساس رتبه‌بندی جهانی تایمز، پراکندگی جغرافیایی و نیز دسترس‌پذیری اطلاعات، تعداد بیست دانشگاه برای مطالعه تطبیقی انتخاب شدند و سپس، منابع مختلف برای دستیابی به شیوه‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی در این دانشگاه‌ها بررسی شد. تمامی دانشگاه‌های منتخب دارای رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی هستند و پراکندگی جغرافیایی آنها نیز شامل ایالات متحده آمریکا، اروپا، اسکاندیناوی و استرالیا است. پس از مطالعه شیوه‌نامه‌های ارتقا در این دانشگاه‌ها، معیارهای آموزشی مدنظر آنها برای ارتقای اعضای هیئت علمی در سطوح مختلف استخراج و پس از بررسی و کدگذاری، در چهار دسته «فعالیت‌های مرتبط با کلاس درس»، «فعالیت‌های مرتبط با نظارت/سرپرستی دانشجویان»، «فعالیت‌های مرتبط با تولید محتوای آموزشی» و «توسعه مهارت‌های آموزشی فردی»

## کلیدواژه‌ها

آیین‌نامه ارتقا، ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی، علوم انسانی و اجتماعی، شاخص‌های تعالی آموزش، سیاست‌گذاری آموزش عالی، مطالعه تطبیقی

۱. دکتر مدیریت فناوری اطلاعات، همکار پژوهشی مرکز

تحقیقات سیاست علمی کشور، تهران، ایران (پدیدآور رابط)

Safavi@nrisp.ac.ir

ORCID: 0000-0003-3684-5614

۲. دکتر سیاست‌گذاری علم و فناوری، عضو هیئت علمی

مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، تهران، ایران

Paghvaei@nrisp.ac.ir

ORCID: 0000-0001-5185-3589

۳. استادمدریت فناوری اطلاعات، دانشگاه تربیت مدرس، تهران،

ایران

Ghazinoory@modares.ac.ir

ORCID: 0000-0002-6761-4694

استناد به این مقاله: صفوی، گ.، آقائی، پ. و قاضی‌نوری، س. (۱۴۰۲). شاخص‌های تعالی آموزش در فرایند ارتقای اعضای هیئت علمی علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه‌های منتخب جهان و مقایسه با ایران. *رهیافت*، ۳۳ (۴)، صص. ۷۴-۵۳.

DOI: 10.22034/RAHYAFT.2025.11673.1510

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



و اسناد پژوهشی و حتی اعتراض مقامات اجرایی است (Zanardo et al., 2023).

مثلاً، بررسی‌ها حاکی از آن است که بیشتر اعضای هیئت علمی در حال حاضر از شیوه ارزیابی کنونی رضایت ندارند و معتقدند که شاخص‌های فعلی برای ارزیابی عملکرد آنها کافی نیستند و به طور خاص در مورد عملکرد آموزشی، تنها مواردی محدود را عمدتاً از طریق اخذ بازخورد از دانشجویان ارزیابی می‌کنند که نمی‌تواند دید دقیق و درستی را نسبت به عملکرد افراد ارائه دهد و بنابراین، نیاز به بازنگری دارد (Rouhani & Rashidi, 2018).

همچنین، توجه نکردن به تفاوت‌های فردی اعضای هیئت علمی در حوزه‌های آموزش و پژوهش و نبود شاخصی برای تسهیل و ایجاد انگیزه به منظور تبادل دانش و تأمین نیازهای آموزشی صنایع از طریق ارتباط با اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، از کاستی‌هایی است که در پژوهش دیگری (Hesan & Sharifzadeh, 2023) به آن اشاره شده است و پیشنهاد شده که در بازطراحی آیین‌نامه ارتقا به این موارد توجه شود. نکته جالب توجهی که در همین پژوهش به آن اشاره شده است، توجه نکردن آیین‌نامه ارتقای فعلی، به تفاوت‌های موجود بین رشته‌های مختلف و دستاوردهای آنهاست. این موضوع، می‌تواند اثرات درخور توجهی از جمله دلسرد کردن اعضای هیئت علمی برخی رشته‌ها به همراه داشته باشد.

این موضوع زمانی که به تفاوت ماهوی رشته‌های دانشگاهی می‌رسد، بحث‌برانگیزتر هم می‌شود و به عبارتی، در مورد علوم انسانی و اجتماعی، شکل پررنگ‌تری به خود می‌گیرد. چنان که در پژوهشی، یکی از مهم‌ترین چالش‌های آیین‌نامه ارتقای فعلی در ایران، در نظر گرفتن معیارهای یکسان برای همه رشته‌ها عنوان شده است و توضیح داده شده که این امر، انعطاف‌پذیری آیین‌نامه را کاهش می‌دهد (Jamali Zavareh et al., 2018). به عنوان مصداقی از رشته‌هایی که از این موضوع متضرر می‌شود، می‌توان رشته‌های هنری را مثال زد که در آنها ارائه یک خلاقیت در آفرینش آثار شاید به مراتب بیش از نگارش مقاله ارزش آفرینی کند.

در ایران، استفاده از آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی در رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی از ابتدای تصویب تاکنون با نقدهایی همراه بوده است (Jamali Zavareh et al., 2018; Asadbegi et al., 2022). با این حال، به‌رغم بارها بازنگری، هنوز این دغدغه در مورد آیین‌نامه فعلی مطرح است که شاخص‌های محدود آن ممکن است به تک‌بعدی شدن اعضای هیئت علمی یا به فعلیت نرسیدن بخشی از توان بالقوه نهاد علم در جامعه منجر شود (Doostdar & Mirhosseini, 2008). علاوه بر این دغدغه‌ها که متوجه بسیاری از رشته‌ها است، به طور خاص در رشته‌های زیرمجموعه علوم انسانی و اجتماعی این چالش نیز وجود دارد که شاید دستاوردهای آنها، صرفاً

تقسیم‌بندی شدند. در نهایت، با مقایسه این معیارها با آیین‌نامه ارتقای ایران مشخص شد که می‌توان از نتایج تحقیق حاضر، سه دسته رهیافت در خصوص معیارها، مصادیق و رویکردها برای بهبود آیین‌نامه ارتقای ایران در بعد آموزشی برای رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی برداشت کرد. از جمله این رهیافت‌ها می‌توان به استفاده از معیارهای کیفی در مقابل معیارهای کمی، تعریف نقش مربی‌گری به عنوان یکی از فعالیت‌های زیرمجموعه آموزش، کمک به آموزش و ارزیابی همکاران، تقویت جایگاه فعالیت‌های آموزشی نسبت به فعالیت‌های پژوهشی، رعایت اصل برابری در آموزش و اهمیت سرنوشت شغلی دانشجویان پس از دانش‌آموختگی در ارزیابی فعالیت‌های آموزشی اعضای هیئت علمی اشاره کرد.

## مقدمه

ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه، فرایندی است که همواره در دانشگاه‌ها با اهدافی از جمله بهبود کیفیت آموزشی، توسعه پژوهش، تشویق به نوآوری و کارآفرینی، تقویت مدیریت و رهبری دانشگاهی، افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی، برقراری عدالت و شفافیت در ارزیابی عملکرد و اهدافی مشابه این موارد، انجام می‌شود (Sheikhan & Bakhtiari-nejad, 2015). برای انجام این فرایند، کشورها و دانشگاه‌های مختلف، روش‌های متفاوتی را در پیش می‌گیرند که عوامل و معیارهای مختلفی در آنها دخیل اند.

در میان معیارهای مدنظر دانشگاه‌ها برای ارتقای اعضای هیئت علمی، موارد متنوعی دیده می‌شود. مثلاً، یکی از مهم‌ترین معیارها تعداد و کیفیت مقالات منتشرشده استاد در مجلات علمی معتبر است. همچنین مشارکت در پروژه‌های پژوهشی با تأثیرگذاری بالا، دریافت بودجه‌های پژوهشی، و انجام پژوهش‌های کاربردی که به حل مسائل جامعه یا صنعت کمک می‌کند، از دیگر معیارهای مهم در این فرایند است (Rice et al., 2021). علاوه بر این، کیفیت تدریس اعضای هیئت علمی، فعالیت در کمیته‌های دانشگاهی، رهبری و مدیریت گروه‌های آموزشی، و مشارکت در تصمیم‌گیری‌های دانشگاه، مشارکت در پروژه‌های بین‌المللی، همکاری با دانشگاه‌ها و مؤسسات تحقیقاتی خارجی، و کسب جوایز بین‌المللی نیز از دیگر معیارهایی است که بسیاری از دانشگاه‌های دنیا آنها را در نظر می‌گیرند (Cruz-Castro & Sanz-Menendez, 2021). همچنین تجربه در پست‌های مدیریتی و اجرایی مانند ریاست دانشکده، مدیریت گروه آموزشی یا مدیریت پروژه‌های بزرگ علمی، مشارکت در طراحی و توسعه برنامه‌های درسی جدید، تدوین کتب درسی و راهاندازی دوره‌های آموزشی جدید نیز در میان این معیارها دیده می‌شود. با این حال، این معیارها همواره مورد مناقشه بوده و موضوع بحث بسیاری از مقالات



با شاخص‌های موجود در آیین‌نامه فعلی قابل سنجش نباشد و برای ارتقای اعضای هیئت علمی این رشته‌ها، معیارهایی دیگر نیز اولویت داشته باشند (Aghaei et al., 2022).

در کنار دلایلی که برای لزوم بازتعریف معیارهای آموزشی آیین‌نامه ارتقا برشمرده شد، پژوهش دیگری (Rezayan et al., 2023)، با معرفی پیشران‌هایی برای آینده آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی از جمله گفتمان حاکم بر آموزش عالی در ایران، اقتصاد آموزش عالی، رقابتی شدن آموزش عالی، چالش‌های نوظهور، مطالعات بین‌رشته‌ای و انتظارات جامعه از دانشگاه، بر این ضرورت تأکید می‌کند.

از این‌رو، بازنگری آیین‌نامه فعلی با تمرکز بر تفاوت‌های ماهوی علوم انسانی و اجتماعی و با هدف برطرف کردن این نگرانی‌ها، ضروری به نظر می‌رسد. چنان‌که پژوهشگران دیگری (Abbaspour et al., 2020) نیز ضمن اشاره به نظام امتیازدهی داده‌محور در آیین‌نامه ارتقای ایران، عنوان می‌کند که اعضای هیئت علمی در این چارچوب، به منظور تولید محصولات دانشی با ارزش اقتصادی که جایگاه کشور را در عرصه جهانی بهبود می‌بخشد، سوق یافته‌اند که مستلزم پاسخگویی و عملکرد اعضای هیئت علمی در برابر بازار است و در نتیجه، ارتقا را در قالب میزان ارزش اقتصادی کمیت‌یافته‌ای که اعضای هیئت علمی برای بازار تولید می‌کنند، مفهوم‌سازی می‌کند. بنابراین لزوم بازنگری در معیارها و شاخص‌های این چارچوب، به‌خصوص برای علوم انسانی و اجتماعی که نوع متفاوتی از ارزش‌آفرینی را دارند، ضروری به نظر می‌رسد (Aghaei et al., 2022).

می‌توان گفت که تفاوت‌هایی که علوم انسانی و اجتماعی از جهات مختلف با سایر علوم دارند، لزوم در نظر گرفتن مصادیقی متفاوت را برای ارتقای اعضای هیئت علمی این رشته‌ها برمی‌تابد. این تفاوت‌ها در ابعاد مختلف این علوم از جمله آموزش، پژوهش، فعالیت‌های اجتماعی و اجرایی و مانند آن متبلور است، اما به طور خاص در بعد آموزش، می‌توان گفت که آموزش در علوم انسانی و اجتماعی از جهات زیر با سایر علوم تفاوت‌هایی دارد که به ماهیت و ویژگی‌های این علوم برمی‌گردد (Kagan, 2009; Neuman, 2005):

۱. **ماهیت چندوجهی و پیچیدگی انسان:** علوم انسانی و اجتماعی به مطالعه انسان، رفتارها، فرهنگ‌ها، ارزش‌ها و جوامع می‌پردازند. انسان‌ها موجودات پیچیده‌ای هستند و رفتارهای آنها به عوامل متعددی از جمله فرهنگ، تاریخ، روان‌شناسی و اقتصاد بستگی دارد. در نتیجه، آموزش این علوم مستلزم رویکردهایی است که بتوانند این پیچیدگی را درک و تحلیل کنند؛

۲. **تأثیر فرهنگ و ارزش‌ها:** در علوم انسانی و اجتماعی، فرهنگ و ارزش‌ها نقش بسیار مهمی دارند. این علوم به مطالعه پدیده‌هایی

می‌پردازند که اغلب با ارزش‌ها، اخلاق و هنجارهای اجتماعی مرتبط‌اند. به همین دلیل، آموزش در این حوزه‌ها نه‌تنها به انتقال دانش، بلکه به پرورش تفکر انتقادی و درک عمیق از ارزش‌ها و هنجارها نیز نیاز دارد؛

۳. **اهمیت روش‌شناسی کیفی:** برخلاف بسیاری از علوم طبیعی که بر روش‌های کمی و آزمایش‌های دقیق تکیه می‌کنند، علوم انسانی و اجتماعی به روش‌های کیفی نیز توجه ویژه دارند. این روش‌ها شامل مصاحبه‌ها، مطالعات موردی، تحلیل محتوا و مشاهدات می‌شوند. آموزش این روش‌ها مستلزم تأکید بر توانایی‌های تفسیری و تحلیلی است که با آموزش در علوم طبیعی متفاوت است؛

۴. **تأثیر تغییرات اجتماعی و تاریخی:** علوم انسانی و اجتماعی به‌شدت تحت تأثیر تغییرات اجتماعی و تاریخی قرار دارند. این علوم باید همواره در واکنش به تغییرات اجتماعی و تاریخی به‌روز شوند و آموزش در این زمینه‌ها باید انعطاف‌پذیر و تطبیقی باشد؛

۵. **تفکر انتقادی و تفسیر چندگانه:** در علوم انسانی و اجتماعی، اغلب یک پدیده یا موضوع را می‌توان از زوایای مختلف و با استفاده از نظریات مختلف تفسیر کرد. آموزش در این علوم باید دانشجویان را به تفکر انتقادی و بررسی از دیدگاه‌های مختلف ترغیب کند. این در حالی است که در بسیاری از علوم طبیعی، پاسخ‌ها ممکن است بیشتر قطعی و مستند به داده‌های تجربی باشند.

بنابراین، لازم است که معیارهای آموزشی که در ارزیابی اعضای هیئت علمی این رشته‌ها در نظر گرفته می‌شود شکلی متفاوت به خود بگیرد. هدف تحقیق حاضر، یافتن شاخص‌های آموزشی برای ارتقای اعضای هیئت علمی علوم انسانی و اجتماعی در دانشگاه‌های منتخب دنیا و مقایسه آن با شاخص‌های آموزشی آیین‌نامه ارتقای دانشگاه‌های ایران است. در همین راستا، پیمودن گام‌های متعددی برای پرداختن به این مسئله می‌تواند مفید باشد که یکی از آنها، بررسی تجربه سایر کشورهاست. نگاهی اجمالی به دانشگاه‌های مهم دنیا، حاکی از آن است که بر خلاف کشور ما، در بسیاری از آنها، آیین‌نامه‌های ارتقا را خود دانشگاه‌ها تدوین می‌کنند و هر دانشگاه می‌تواند به فراخور شرایط داخلی خود، شاخص‌هایی را برای ارزیابی اعضای هیئت علمی تعریف کند. بنابراین، در پژوهش حاضر، تلاش می‌شود شاخص‌های مهم آموزشی که برای ارتقای اعضای هیئت علمی علوم انسانی و اجتماعی در ده دانشگاه از میان دانشگاه‌های برتر دنیا در نظر گرفته می‌شود، استخراج شود.

### پیشینه پژوهش

طبق تعریف آخرین نسخه از آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی، فعالیت‌های آموزشی شامل «مجموعه‌ای از فعالیت‌های اعضای هیئت

همچنین در پژوهش دیگری (Shamshiri et al., 2018)، ضمن اشاره به اینکه آموزش، مهم‌ترین بعد در میان ابعاد مورد نظر برای ارتقای اعضای هیئت علمی است، بر لزوم تفکیک برخی شاخص‌های آیین‌نامه‌های ارتقای رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی تأکید می‌شود و توضیح داده می‌شود که قرار دادن معیارهای کیفی به جای معیارهای کمی، می‌تواند به افزایش دامنه انعطاف آیین‌نامه‌ها برای پذیرش انواع دستاوردهای آموزشی به عنوان معیاری برای ارتقای اعضای هیئت علمی در تمامی رشته‌ها کمک کند.

پژوهشگران دیگری نیز (Yousefi, Asadbegi, & Haji, 2023) پس از بررسی آیین‌نامه‌های ارتقای دانشگاه‌های با دو درجه کیفی متفاوت، عنوان می‌کنند که دانشگاه‌های ممتاز دنیا در مقایسه با سایر دانشگاه‌ها، از معیارهای کیفی بیشتر و با جزئیات دقیق‌تری استفاده می‌کنند و در مقایسه این معیارها با معیارهای مربوط به ماده آموزشی آیین‌نامه ارتقا در ایران، معیارهایی همچون رعایت نظم و انضباط و شئون آموزشی و کمیت تدریس فقط در آیین‌نامه ایران مطرح شده است و دانشگاه‌های بررسی شده در آن تحقیق از چنین معیارهایی در ارزیابی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی استفاده نمی‌کنند و علاوه بر این، تفاوت‌هایی در معیارهای کیفیت تدریس و راهنمایی و سرپرستی پروژه کارشناسی در پایان دوره تحصیل نیز دیده می‌شود. همچنین به عنوان تفاوتی دیگر، به این مورد اشاره می‌کنند که مهم‌ترین نکته در ارزیابی کیفیت تدریس، به منابع ارزیابی‌کننده اعضای هیئت علمی مربوط می‌شود، به‌طوری‌که در آیین‌نامه ارتقای ایران، دانشجویان تنها منبع ارزیابی برای آگاهی از کیفیت آموزش اعضای هیئت علمی هستند که از طریق یک فرم در پایان ترم تحصیلی از آنان نظرسنجی می‌شود، اما این منابع، در دانشگاه‌های منتخب بسیار متنوع است و از منابعی مانند نظر استادان خبره در رشته متقاضی بر اساس بازدید کلاسی، نظرهای دانش‌آموختگان، عملکرد علمی دانشجویان در آن واحد درسی و ... استفاده می‌شود. از سوی دیگر، معیار راهنمایی و سرپرستی پروژه کارشناسی در پایان دوره تحصیل که در آیین‌نامه ارتقای کشورمان فقط برای راهنمایی و هدایت پروژه‌های دوره کارشناسی تدوین شده، در سایر دانشگاه‌ها شامل راهنمایی و نظارت بر پروژه‌ها، پایان‌نامه‌ها و رساله‌های دانشجویان در هر سه مقطع می‌شود.

در پژوهش دیگری (Soleymanzadeh & Goldasteh, 2024)، ضمن اشاره به متناسب‌سازی نشدن آیین‌نامه فعلی برای رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی، عنوان می‌شود که به‌طور خاص در مورد معیارهای آموزشی، توجه به ایجاد فضا و محیط یادگیری، استفاده از نظر همتایان برای ارزیابی کیفیت آموزش، صرف بیشترین زمان به کمیت آموزش و عدم امتیاز به کیفیت آموزش و متناسب نبودن معیارهای آموزشی با نیازهای جامعه، از مهم‌ترین کاستی‌های

علمی به منظور آموزش و تربیت دانشجویان و معطوف به حفظ و ارتقای کیفیت آموزش و انتقال مطلوب مفاهیم» است (Ministry of Science, Research, and Technology, 2016). ماده ۲ آیین‌نامه ارتقا به این نوع از فعالیت‌ها اشاره دارد و آنها را در قالب چهار معیار «رعایت نظم و انضباط درسی و شئون آموزشی»، «کیفیت تدریس»، «کمیت تدریس» و «راهنمایی و سرپرستی پروژه کارشناسی در پایان دوره تحصیل» دسته‌بندی می‌کند. اگرچه موارد ذکرشده در آیین‌نامه فعلی به موضوعات مهمی در رابطه با تدریس اعضای هیئت علمی اشاره دارد، با این حال پژوهش‌های پیشین حاکی از کاستی‌هایی در این شاخص‌هاست که زمانی که به علوم انسانی و اجتماعی می‌رسد، این کاستی‌ها بیشتر نیز نمایان می‌شود.

در همین راستا، معیارهای آموزشی برای ارتقای اعضای هیئت علمی پیش از این، مورد مناقشه بسیاری از پژوهشگران داخلی و خارجی بوده است. مثلاً در پژوهشی (Ghanbari & Yousefi, 2020) عنوان شده است که وزن معیارهای آموزشی در ارزیابی اعضای هیئت علمی باید بیشتر از سایر معیارها باشد و اولویت زیرمعیارهای آن برای ارتقای اعضای هیئت علمی نیز باید به‌ترتیب شامل نوآوری در روش‌های تدریس، نوشتن کتاب درسی و سایر انتشارات آموزشی، توانایی تحریک اعضای هیئت علمی برای آموزش‌های بیشتر، مشاوره، توصیه کردن و راهنمایی دانشجویان (علمی و غیرعلمی)، توسعه مواد درسی، چاپ کتب آموزشی پرتیراژ، اعتبار جوایز آموزشی محلی، ملی یا بین‌المللی، تعداد تجدید چاپ کتب معتبر آموزش، محل انتشار کتاب آموزشی و ایجاد دوره‌های جدید باشد.

علاوه بر این، محققان دیگری نیز به کاستی‌های معیارهای آموزشی آیین‌نامه ارتقای ایران اشاره کرده‌اند. مثلاً در پژوهشی (Mohammadi Doostdar & Mirhosseini, 2008) به این موضوع اشاره شده که تعداد معیارهای آموزشی در آیین‌نامه ارتقای ایران در مقایسه با سایر کشورها بسیار محدود است. این معیارها در آیین‌نامه ایران شامل کیفیت و کمیت تدریس و راهنمایی دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری است، در حالی که تعداد آنها در سایر کشورها چندین برابر است. توجه به روزآمدی روش و محتوای تدریس، ایجاد فضایی مشوق برای مشارکت فعال و یادگیری مستقل و مسئولانه دانشجویان، برنامه‌ریزی و مشارکت در فعالیت‌های مختلف برای ارزیابی و ارتقای فعالیت‌های آموزشی خود، آشنایی با اصول آموزش و یادگیری و ارائه اثر در این زمینه، نوآوری و استفاده بهینه از فرصت‌ها و ابزارهای متنوع آموزشی، ایفای نقش در تدوین سیاست‌ها و برنامه‌های آموزشی و ارزشیابی در سطح ملی، ایجاد فضای اجتماعی و ارتباطی مشوق و تعاملی، برگزیده شدن از سوی مراجع خارج از دانشگاه در زمینه‌های مختلف فعالیت‌های آموزشی و توجه به جنبه‌های اخلاقی مطالب درسی، از جمله این معیارهاست.

با این حال، این پژوهش‌ها هم به لحاظ دامنه موضوعی و هم به لحاظ دامنه جغرافیایی به میزان کافی جامع نیستند و برای دستیابی به شاخص‌های آموزشی جامع‌تر، پژوهشی فراتر لازم است. در همین راستا، در ادامه به بررسی معیارهای آموزشی دانشگاه‌های منتخب جهان و مقایسه آنها با معیارهای آموزشی آیین‌نامه ایران پرداخته خواهد شد.

### روش و داده‌ها

تحقیق حاضر به لحاظ هدف، کاربردی است و به لحاظ شیوه جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده، در دسته تحقیقات کیفی قرار می‌گیرد. روش استفاده‌شده در این تحقیق، مطالعه تطبیقی است و تلاش شده به صورت نظام‌مند و مبتنی بر اسناد موجود، معیارهای ارتقای اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های منتخب، بررسی و سپس با آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی ایران مقایسه شود (Saei, 2011).

برای یافتن معیارها و شاخص‌های ارزیابی آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی علوم انسانی و اجتماعی، موردها از بین دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی دارای رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی انتخاب می‌شوند. علاوه بر این، واحدهای تحلیل در تحقیق حاضر شامل شاخص‌ها و معیارهای ارزیابی آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی علوم انسانی و اجتماعی هستند که پس از مطالعه و جمع‌بندی اولیه آیین‌نامه‌های موجود، مهم‌ترین دسته و زیرشاخه‌های آنها مشخص خواهد شد. همچنین، یکی از ملاک‌های انتخاب دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی، در دسترس بودن داده‌های مرتبط با آیین‌نامه‌های ارتقای اعضای هیئت علمی این دانشگاه‌هاست. در نهایت، لازم است توضیح داده شود که اولاً واحدهای تحلیل بر اساس موارد پرتکرار در آیین‌نامه‌های معتبرترین دانشگاه‌ها (بر اساس رتبه‌بندی) انتخاب خواهند شد و در ثانی، به تأیید خبرگان خواهند رسید. با مدنظر قرار دادن این موارد، می‌توان فرایند انتخاب دانشگاه‌ها را در نگاره زیر خلاصه کرد:

آیین‌نامه فعلی در معیارهای آموزشی است و برای رفع این موضوع، کیفی‌سازی معیارها به جای معیارهای کمی فعلی، متناسب کردن معیارهای جذب و ارتقا با نیازهای آموزشی کشور و تنوع‌بخشی به مصادیق را پیشنهاد می‌دهند.

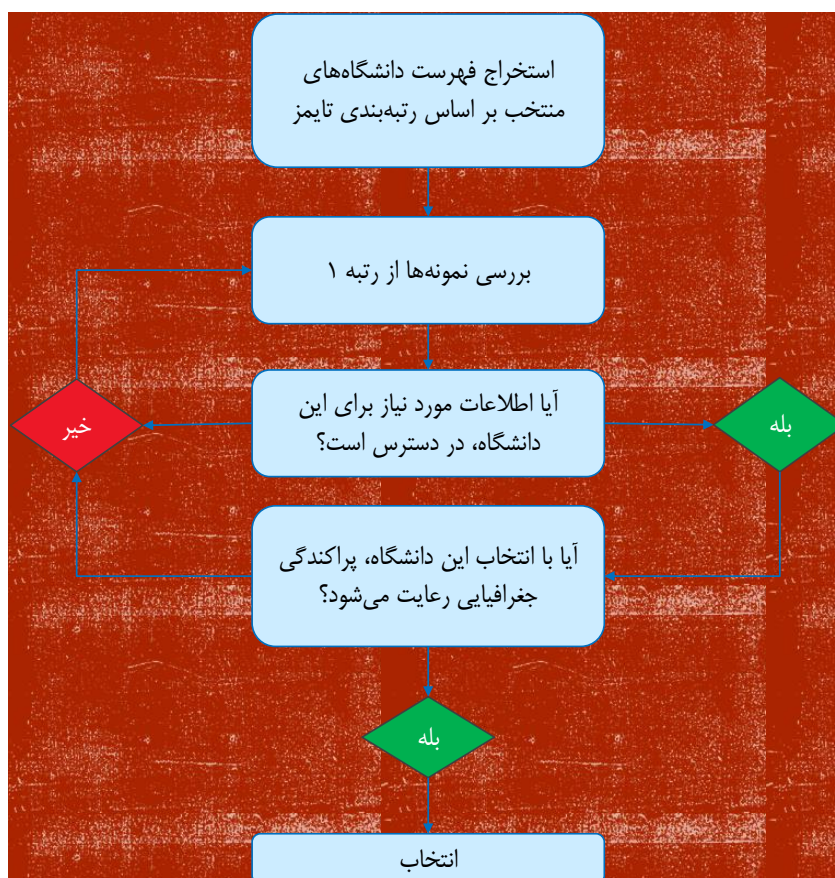
علاوه بر این، در پژوهش دیگری (Zamani, 2017) نیز به عواملی از جمله روش تدریس استاد، سازماندهی محتوای آموزشی، صلاحیت حرفه‌ای استاد و استفاده از فناوری‌های نوین نیز به عنوان معیارهایی برای سنجش کیفیت فعالیت‌های آموزشی اعضای هیئت علمی اشاره شده است و عنوان شده که در فرایند جذب و ارزیابی اعضای هیئت علمی باید به این موارد توجه شود. همچنین تأثیر عوامل جانبی مانند توان سازگاری اعضای هیئت علمی نیز از دیگر عواملی است که به اهمیت آن در عملکرد آموزشی اشاره شده است و می‌تواند به عنوان معیاری برای ارزیابی آموزشی اعضای هیئت علمی به آن استناد شود (Pouratashi & Zamani, 2017).

در پژوهشی دیگر (Parker, 2008)، با مقایسه وزن معیارهای آموزشی و پژوهشی در ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های بریتانیا، عنوان شده است که تا قبل از سال ۱۹۹۲ وزن و اهمیت معیارهای پژوهشی در دانشگاه‌های بریتانیا هنگام تصمیم‌گیری برای ارتقای اعضای هیئت علمی، برجسته‌تر بوده است؛ اما از سال ۱۹۹۲ به بعد بین اهمیت معیارهای آموزشی و پژوهشی در ارتقای اعضای هیئت علمی این دانشگاه‌ها تعادل ایجاد شده و در حال حاضر این دو نوع معیار تقریباً سهمی مساوی در فعالیت‌های مورد ارزیابی اعضای هیئت علمی دارند.

پژوهشی دیگر نیز با تأکید بر اهمیت معیارهای مرتبط با آموزش و نظارت بر دانشجویان در فرایند ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه، به این موضوع اشاره می‌کند که وزن اهمیت این معیارها برای درجات مختلف اعضای هیئت علمی (معادل استادیار، دانشیار و استادتمام)، متفاوت است و در نظر گرفتن این معیار برای ارتقای اعضای هیئت علمی درجات پایین‌تر باید وزن اهمیت بیشتری نسبت به درجات بالاتر داشته باشد، به‌طوری‌که درصد بیشتری از زمان اعضای هیئت علمی با درجات پایین‌تر، صرف تدریس و فعالیت‌های آموزشی شود (Saaludin et al., 2016).

در میان پژوهش‌های خارجی، تلاش‌هایی نیز در راستای معرفی شاخص‌های آموزشی برای ارتقای اعضای هیئت علمی انجام شده است. مثلاً منطق تدریس، روش‌های تدریس، نظارت بر تحصیلات تکمیلی، ارزشیابی، ارزشیابی دانشجویان، ارزیابی هم‌تایان، ادامه تحصیل در آموزش عالی، توسعه دوره‌ها، به اشتراک گذاشتن تجارب تدریس و به‌طور ویژه به رسمیت شناخته شدن در تدریس به عنوان معیارهای آموزشی مهم برای ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه معرفی شده است (Subbaye & Vithal, 2015).





شکل ۱. فرایند انتخاب دانشگاه‌ها

برای بررسی رتبه بین‌المللی دانشگاه‌ها، ابتدا فهرست رتبه‌بندی تایمز<sup>۱</sup> که شامل ۱۷۹۹ دانشگاه در ۱۰۴ کشور و منطقه است، بررسی و دانشگاه‌ها بر اساس موضوع، به دانشگاه‌های دارای رشته‌های زیرمجموعه علوم انسانی و اجتماعی محدود شدند. سپس، با طی کردن فرایند شکل ۱، در نهایت دانشگاه‌های زیر برای بررسی انتخاب شدند.

جدول ۱. فهرست دانشگاه‌های مورد بررسی (Times Higher Education, 2024)

| 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     | University of Cambridge               | انگلستان            | ۵                   |
| ۵     | Princeton University                  | ایالات متحده آمریکا | ۶                   |
| ۶     | University of Toronto                 | کانادا              | ۲۱                  |
| ۷     | University of UCL                     | انگلستان            | ۲۲                  |
| ۸     | The University of Melbourne*          | استرالیا            | ۳۷                  |
| ۹     | University of British Columbia        | کانادا              | ۴۱                  |

1. Times higher education

| شماره | نام دانشگاه              | کشور     | رتبه در فهرست تایمز |
|-------|--------------------------|----------|---------------------|
| ۱۰    | Heidelberg University    | آلمان    | ۴۷                  |
| ۱۱    | University of Manchester | انگلستان | ۵۱                  |
| ۱۲    | Sorbonne University      | فرانسه   | ۷۵                  |
| ۱۳    | University of Groningen  | هلند     | ۷۹                  |
| ۱۴    | University of Glasgow    | اسکاتلند | ۸۷                  |
| 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             |

در دانشگاه‌های مختلفی که در این تحقیق بررسی شدند، به شکل متفاوتی انجام شده است. برخی دانشگاه‌ها درجات اساتید را با استادیار، دانشیار، استادتمام مشخص می‌کنند، اما در برخی دیگر از دانشگاه‌ها عناوین و روش‌های دیگری برای درجه‌بندی اساتید در نظر گرفته شده است. اگرچه تلاش شده است در تحقیق حاضر، حد اعلای معیارها که شامل ارتقا به بالاترین درجه در هر دانشگاه است مدنظر قرار داده شود، با این حال بررسی‌ها حاکی از آن است که معیارهای ارتقا به سایر درجات نیز درجات خفیف‌تری از همین معیارها را دربرمی‌گیرند و به طور عمده در عناوین، یکسان هستند.

### یافته‌ها

پس از مطالعه آیین‌نامه‌های ارتقا در دانشگاه‌های منتخب، ابتدا تعاریف هر دانشگاه از فعالیت‌های آموزشی استخراج شد که در جدول زیر به آنها اشاره می‌شود.

در کشور فرانسه، یک آیین‌نامه 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 (Official Journal of the French Republic, 2022).

در گام بعد، پس از جست‌وجو و بررسی دقیق اسناد مرتبط با فرایند و معیارهای ارتقای اعضای هیئت علمی در هر یک از دانشگاه‌ها، آن دسته از معیارها و شاخص‌هایی که به فعالیت‌های آموزشی مرتبط بودند، استخراج شدند و پس از کدگذاری و دسته‌بندی، در مقایسه با فعالیت‌های آموزشی آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی ایران تلاش شد رهیافت‌هایی برای بهبود آیین‌نامه فعلی استخراج شوند. منابع جست‌وجو نیز شامل وبسایت دانشگاه‌ها، وبسایت‌های دولتی، قوانین و نیز گزارش‌های مرتبط با موضوع تحقیق حاضر بودند. لازم است توضیح داده شود که درجه‌بندی اعضای هیئت علمی

### جدول ۲. تعریف و دامنه فعالیت‌های آموزشی در دانشگاه‌های منتخب

| دانشگاه                               | تعریف فعالیت‌های آموزشی                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Stanford University                   | فعالیت‌های آموزشی در این دانشگاه مواردی مانند برگزاری کلاس درس، کارگاه، آزمایشگاه یا محیط بالینی؛ مشاوره؛ مربیگری؛ طراحی برنامه و نوآوری در برنامه درسی را دربرمی‌گیرد.                                                                                                                    |
| Massachusetts Institute of Technology | معیارهای آموزشی در این دانشگاه جنبه‌هایی مانند آموزش، درگیر کردن دانشجویان در فرایند یادگیری و کیفیت ارائه موضوعات را شامل می‌شود. علاوه بر این، ارائه راهنمایی و مشاوره به دانشجویان و همکاران برای بهتر پیمودن مسیر شغلی و تحصیلی نیز در دسته این فعالیت‌ها در این دانشگاه قرار می‌گیرد. |
| Harvard University                    | در هاروارد، مصادیقی مانند تدریس کلاسی در مقاطع مختلف تحصیلی، حمایت از پیشرفت حرفه‌ای و توسعه شغلی دانشجویان و همکاران پس‌ادکتری، رویکرد تدریس و فلسفه و شیوه‌های مربوط به آموزش و مشاوره در مقاطع مختلف تحصیلی در زمره فعالیت‌های آموزشی در نظر گرفته می‌شوند.                             |

| تعریف فعالیتهای آموزشی                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | دانشگاه                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| در کمبریج، این معیار تحت عنوان تدریس و توسعه پژوهشگر آمده است و به سه فعالیت «ارائه آموزش مداوم در سطح عالی و چالش برانگیز متناسب با محیط غنی تحقیقاتی کمبریج»، «نظارت بر تحقیقات باکیفیت و توسعه پتانسیل دانشجویان» و «آماده سازی آنها برای موفقیت های آینده اشاره دارد».                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | University of Cambridge        |
| معیارهای آموزشی در دانشگاه پرینستون شامل مشارکت استاد به عنوان معلم در کلاس درس، مشاور دانشجویان و ناظر بر پایان نامه های مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری می شود.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Princeton University           |
| منظور از فعالیتهای آموزشی، تدریس پایدار شامل سخنرانی <sup>۱</sup> ، فعالیت در سمینارها و دوره های آموزشی، مباحثات فردی و گروهی، تدریس آزمایشگاهی و هر وسیله دیگری است که دانشجویان از طریق آن از مزایای آموزشی بهره مند شوند.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | University of Toronto          |
| فعالیت آموزشی در این دانشگاه به هر فعالیتی اطلاق می شود که از یادگیری دانشجویان حمایت می کند، مانند ایجاد مازول ها، برنامه ها و دوره های کوتاه مدت، توسعه مواد آموزشی، توسعه برنامه درسی و طراحی یادگیری، مربی گری، مشاوره و همکاری با مؤسسات حرفه ای در زمینه طراحی و اعتباربخشی دوره آموزشی، کار با دانشجویان در پروژه های اصلاح برنامه درسی، فرصت های آموزشی بین رشته ای، فعالیت های بورسیه های تحصیلی آموزشی و کار با شرکای خارجی که از یادگیری، آموزش و توسعه ارزیابی پشتیبانی می کند، آموزش مبتنی بر تحقیق از جمله ترویج و طراحی فرصت های جدید برای دانشجویان جهت شرکت در فعالیتهای تحقیقاتی. | University of UCL              |
| شامل تدریس الهام بخش و کمک های عمده به کیفیت تجربه دانشجویان، یادگیری دانشجو و دستاوردهای دانشجویی که زیربنای تحقیق، بورس تحصیلی و مشارکت است.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | The University of Melbourne*   |
| فعالیت های آموزشی در دانشگاه بریتیش کلمبیا تحت عنوان فعالیتهای علمی آموزشی آمده که محدود به تدریس نیست و به بهبود تدریس/آموزش و یادگیری فراتر از مسئولیتهای آموزشی و تدریس فرد کمک می کند. این فعالیتهای با عواملی مانند اصالت یا نوآوری، تأثیر قابل مشاهده در یک زمینه یا رشته خاص، بررسی های همتایان از مشارکتهای علمی در آموزش، انتشار در دامنه های عمومی <sup>۲</sup> ، یا استفاده قابل توجه و پایدار توسط دیگران اثبات می شود.                                                                                                                                                                 | University of British Columbia |
| در هایدلبرگ، معیارهای آموزشی به فعالیتهای مرتبط با کلاس درس اشاره دارد.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Heidelberg University          |
| فعالیت های آموزشی در این دانشگاه، شامل هر فعالیتی است که به بهبود یادگیری دانشجویان در عرصه های مختلف کمک کند.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | University of Manchester       |
| فعالیت های آموزشی در گرونینگن شامل زیرمعیارهای اجرای انجام تدریس، توسعه برنامه درسی، سازماندهی برنامه درسی و حرفه ای سازی است.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | University of Groningen        |
| در گلاسگو، فعالیتهای آموزشی با عنوان آموزش و فعالیتهای مرتبط با یادگیری شناخته می شود و شامل رهبری و مدیریت آموزشی در فعالیتهای داخل یا در بین رشته ها و همچنین همکاری با همکاران و حمایت از آنها در توسعه رویکردها و ارائه آموزش می شود.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | University of Glasgow          |
| در سوربون، فعالیتهای آموزشی تحت عنوان تعالی تدریس شناخته شده است و شامل کیفیت آموزش، رهبری آموزشی، نظارت بر دانشجویان و توسعه برنامه درسی می شود.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Sorbonne University            |
| فعالیت های آموزشی در کپنهاگن شامل آموزش باکیفیت و مبتنی بر پژوهش در یک یا چند رشته و مشارکت در توسعه، سازماندهی و ارزیابی دوره ها در همه سطوح می شود.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | University of Copenhagen       |
| فعالیت های آموزشی در دانشگاه لوند شامل مواردی از جمله توانایی خوب در انجام، توسعه و رهبری فعالیتهای آموزشی در سطوح مختلف و استفاده از روش های مختلف تدریس است.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Lund University                |

| دانشگاه                | تعریف فعالیت‌های آموزشی                                                                                                                                                                              |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| University of Helsinki | فعالیت‌های آموزشی در این دانشگاه تحت عنوان شایستگی در تدریس و نظارت/سرپرستی آمده است و به کیفیت تدریس، راهنمایی دانشجویان و همتایان، نظارت بر پایان‌نامه‌ها اشاره دارد.                              |
| University of Oslo     | صلاحیت‌های آموزشی افراد در دانشگاه اسلو در قالب سه عنوان دستاوردها/صلاحیت، مستندات و بازتاب تعریف و ارزیابی می‌شود که شامل حداقل آموزش باکیفیت، راهنمایی و کمک شایان توجه در توسعه کیفیت آموزشی است. |
| University of Adelaide | در دانشگاه آدلاید، فعالیت‌های آموزشی عناوینی مانند طراحی و ارائه برنامه درسی، رهبری و فرهنگ‌سازی در آموزش، نظارت و مربی‌گری پژوهشی و نوآوری و دانش در حوزه موضوعی رشته و روش تدریس را شامل می‌شود.   |
| University of Navarra  | فعالیت‌های آموزشی در دانشگاه ناوارا شامل تجربه و برتری ثابت‌شده داوطلبان، مشارکت آنها در نوآوری در پروژه‌های آموزشی و سایر جنبه‌های مرتبط با ارزیابی توانایی تدریس.                                  |

پس از مرور تعاریفی که هر یک از دانشگاه‌ها از فعالیت‌های آموزشی ارائه می‌دهند، می‌توان گفت که عمده فعالیت‌های آموزشی در این دانشگاه‌ها را در قالب چهار دسته فعالیت می‌توان قرار داد که در شکل ۲ قابل ملاحظه است. همچنین جدول ۳، نحوه دسته‌بندی این معیارها را نشان داده است.



شکل ۲. دسته‌بندی فعالیت‌های آموزشی بر اساس آیین‌نامه‌های ارتقای دانشگاه‌های منتخب

در شکل ۲، فعالیت‌های مربوط به کلاس درس شامل کیفیت تدریس، روش تدریس، ارزیابی، پایبندی به قوانین آموزشی و عناوین مشابه است. فعالیت‌های مرتبط با نظارت/سرپرستی دانشجویان شامل نظارت بر پایان‌نامه‌های مقاطع مختلف تحصیلی و ارائه راهنمایی و مشاوره درسی یا غیردرسی به دانشجویان است. فعالیت‌های مرتبط با تولید محتوای آموزشی به هرگونه فعالیتی از جمله توسعه برنامه درسی، تولید محتوای آموزشی در مورد آموزش، توسعه روش تدریس یا فعالیت‌های مشابه اشاره دارد و در نهایت، فعالیت‌های مرتبط با توانمندی‌های فردی، شامل توسعه دانش مرتبط با موضوع رشته و توسعه توانمندی‌های تدریس است. ابعاد هر یک از معیارهای فوق

با تولید محتوای آموزشی به هرگونه فعالیتی از جمله توسعه برنامه درسی، تولید محتوای آموزشی در مورد آموزش، توسعه روش تدریس یا فعالیت‌های مشابه اشاره دارد و در نهایت، فعالیت‌های مرتبط با توانمندی‌های فردی، شامل توسعه دانش مرتبط با موضوع رشته و توسعه توانمندی‌های تدریس است. ابعاد هر یک از معیارهای فوق

در جدول ۳ نشان داده شده و مصادیق و شاخص‌های استخراج‌شده از اسناد مورد بررسی نیز در جدول پیوست، توضیح داده شده است. گفتنی است که تمامی اسناد بررسی‌شده مربوط به آخرین به‌روزرسانی اسناد دانشگاه‌ها هستند و در سال جاری از وبسایت دانشگاه‌ها استخراج شده و در حال اجرا هستند.

جدول ۳. ابعاد معیارهای آموزشی ارتقای اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های منتخب و مقایسه با ایران

| معیارهای آموزشی                             | ابعاد                                                                             | شاخص‌ها                                                                                                                   | دانشگاه‌ها                                                      | آیین‌نامه ارتقای ایران                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| فعالیت‌های مربوط به کلاس درس                | انضباط کاری                                                                       | حفظ سوابق دقیق برای نمره‌دهی و حضور و غیاب دانشجویان                                                                      | منچستر، گرونینگن، هایدلبرگ                                      | در بند ۱ و ۳ ماده ۲ آیین‌نامه تحت عنوان «رعایت نظم و انضباط درسی و شئونات آموزشی» و «رعایت کمیت تدریس» ذکر شده است.                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                                             | کیفیت محتوای تدریس                                                                | پایبند بودن به ضرب‌الاجل‌ها و ساعات کاری و/یا در دسترس بودن برای دانشجویان خارج از کلاس                                   | استنفورد، هایدلبرگ، پرینستون، گرونینگن، استنفورد                | در بند ۲ ماده ۲ آیین‌نامه به آن تحت عنوان کلی «کیفیت تدریس» پرداخته شده و مبنای ارزیابی آن نیز نظرسنجی از دانشجویان است، اما مصادیق مشخصی برای آن ارائه نشده است.                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                             | کیفیت روش تدریس                                                                   | به چالش کشیدن دانشجویان از طریق محتویات درسی چالش‌برانگیز و تمرین‌های کلاسی                                               | هایدلبرگ، استنفورد                                              | در بند ۲ از ماده ۲ به آن تحت عنوان کلی «کیفیت تدریس» اشاره شده و مبنای ارزیابی آن نیز نظرسنجی از دانشجویان است. با این حال، مصادیق مشخصی برای آن معرفی نشده است.                                                                                                                                                                                                                                     |
|                                             | شواهدی از توانمندی‌های تدریس                                                      | هماهنگی و ارائه مواد درسی متناسب با شرح دوره و بیان واضح اهداف آموزشی برنامه درسی و کمک به دانشجویان برای دستیابی به آنها | ملبورن، هایدلبرگ، منچستر، استنفورد، گلاسگو                      | این مورد نیز در قالب سؤالاتی محدود در فرم‌های نظرسنجی از دانشجویان ذیل بند ۱ و ۲ از ماده ۲ آیین‌نامه سنجیده می‌شود، اما در آیین‌نامه، مصادیق مشخصی برای آن ذکر نشده است.                                                                                                                                                                                                                             |
| فعالیت‌های مرتبط با نظارت/سرپرستی دانشجویان | ایفای نقش مربی‌گری                                                                | نوآوری در برنامه درسی، از جمله اتخاذ رویکردهای بین رشته‌ای و گسترش زمینه‌های مورد مطالعه دانشجویان                        | بریتیش کلمبیا، لمبورن، لوند، هایدلبرگ، استنفورد، ناوارا، گلاسگو | در ماده ۱ آیین‌نامه به طور ضمنی به ایفای این نقش در حوزه‌های فرهنگی و تربیتی تحت عناوین مختلفی پرداخته شده و در بند ۵ این ماده نیز به ارائه مشاوره‌های علمی به دانشجویان اشاره مختصری شده، اما موارد مدنظر پژوهش حاضر را پوشش نمی‌دهد.                                                                                                                                                               |
|                                             | فراهم کردن فرصت‌های آموزشی (جذب، انتقال و حمایت) برای دانشجویان                   | توسعه برنامه‌ها و منابع آموزش، یادگیری و ارزیابی مبتنی بر فناوری                                                          | لوند، لمبورن، گلاسگو، آدلاید، دانشگاه‌های فرانسه                | در مورد جذب دانشجویان، در بند ۱۸ از ماده ۴ آیین‌نامه به ایجاد ظرفیت برای جذب صرفاً دانشجویان خارجی اشاره شده و برای جذب دانشجویان داخلی، امتیازی در نظر گرفته نشده است. همچنین، در بند ۱۱ از ماده ۳ به جذب اعتبار اشاره شده است، اما این اعتبار، اولاً صرفاً برای فعالیت‌های پژوهشی است و در ثانی، اشاره نشده که آیا پس از دریافت، در اختیار دانشجویان قرار می‌گیرد یا فقط مختص اعضای هیئت علمی است. |
|                                             | رهبری آموزشی در فعالیت‌های پژوهشی شامل پایان‌نامه‌ها، رساله‌ها و طرح‌های تحقیقاتی | دارا بودن دانشی وسیع و انجام تدریسی مؤثر، پرشور، الهام‌بخش، به‌روز و کارآمد                                               | کمبریج، استنفورد، لوند، ماساچوست، گرونینگن، تورنتو، آدلاید      | در ماده ۲ آیین‌نامه، رهبری پایان‌نامه در مقطع کارشناسی در زمره فعالیت‌های آموزشی است اما رهبری سایر پژوهش‌ها، ذیل ماده ۳ (فعالیت‌های پژوهشی) قید شده است.                                                                                                                                                                                                                                            |
|                                             |                                                                                   |                                                                                                                           |                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |



| معیارهای آموزشی                         | ابعاد                                                  | شاخص‌ها                                                                                    | دانشگاه‌ها                                                               | آیین‌نامه ارتقای ایران                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| فعالیت‌های مرتبط با تولید محتوای آموزشی | طراحی، توسعه، ارزیابی و بازبینی برنامه درسی            | به‌کارگیری بهترین شیوه‌های آموزشی در رشته خود (از جمله استفاده از روش‌های تخیلی و خلاقانه) | استنفورد، ماساچوست، هایدلبرگ، گرونینگن، لوند، گلاسگو، دانشگاه‌های فرانسه | در بند ۱۳ از ماده ۴ آیین‌نامه، به شاخصی با عنوان «طراحی، تدوین و اجرای برنامه‌ها با هدف کارایی و اثربخشی نظام آموزش عالی» اشاره شده است، اما مشخص نیست که این برنامه‌ها، برنامه درسی را هم شامل می‌شوند یا خیر.                                                                            |
|                                         | فعالیت‌های مرتبط با ارتقای هم‌تایان                    | تدریس دانشجو محور                                                                          | ماساچوست، آدلاید                                                         | به‌جز داوری مقالات علمی و سردبیری مجلات که به‌ترتیب در ماده ۳ و ۴ آیین‌نامه به آن اشاره شده، معیار مرتبط دیگری وجود ندارد.                                                                                                                                                                 |
|                                         | طراحی و توسعه روش‌ها و استانداردهای تدریس و تبادل دانش | شناخت گسترده در زمینه آموزش نوآورانه یادگیری مادام‌العمر                                   | UCL، استنفورد                                                            | در بند ۹ ماده ۳ به «طراحی سیستم‌ها، روش‌ها و خدمات جدید به منظور حل معضلات آموزشی» اشاره شده است.                                                                                                                                                                                          |
|                                         | انتشارات یا سخنرانی‌ها                                 | دارا بودن رویکردی پیچیده و انعکاسی برای آموزش و حمایت از یادگیری دانشجویان                 | کمبریج، ماساچوست                                                         | این دو مورد، در ماده ۳ و ۴ آیین‌نامه به شکل‌های مختلف دیده شده است، اما در اینجا منظور، انتشارات و سخنرانی‌هایی است که حول موضوع آموزش و تدریس انجام می‌شوند.                                                                                                                              |
| توسعه مهارت‌های آموزشی فردی             | توسعه دانش مرتبط با موضوع رشته                         | بازتاب مطبوعاتی ملی یا جهانی ایده‌ها یا فعالیت‌های آموزشی فرد                              | کمبریج، منچستر                                                           | «عضویت در هسته‌های قطب‌های علمی رسمی کشور» را که به عنوان بند ۶ از ماده ۴ آمده است می‌توان شاخصی برای تلاش فرد در راستای ارتقای دانش مرتبط با موضوع رشته دانست. با این حال، می‌توان برای این معیار، شاخص‌های متعدد دیگری را نیز برشمرد که در آیین‌نامه دیده نمی‌شود.                       |
|                                         | توسعه مهارت‌های مرتبط با تدریس                         | دارا بودن توانایی‌ها و مهارت‌های کافی برای تدریس                                           | لوند                                                                     | اگرچه می‌توان شرکت در مجامع تخصصی مانند کنفرانس‌ها و ... را که در بند ۳ آیین‌نامه به آن اشاره شده است تلاشی برای ارتقای مهارت‌های فردی دانست، با این حال، شاخصی که به طور خاص به توسعه مهارت‌های مرتبط با تدریس اشاره داشته باشد، در میان شاخص‌های بندهای چهارگانه آیین‌نامه دیده نمی‌شود. |

یافته‌های فوق با مراجعه به این اسناد که در بخش مراجع معرفی شده، قابل صحت‌سنجی است.

### بحث و نتیجه‌گیری

بررسی شرایط آموزشی برای ارتقای اعضای هیئت علمی بیست دانشگاه حوزه ایالات متحده آمریکا، اروپا، اسکانندیناوی، کانادا و استرالیا نشان می‌دهد که در مقایسه با آیین‌نامه ایران، می‌توان سه دسته توصیه سیاستی در قالب معیارها، مصادیق و رویکرد ارائه کرد که در ادامه توضیح داده می‌شوند.

بررسی اسناد مرتبط با ارتقای اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های منتخب، علاوه بر شناسایی معیارهای بالا، شناسایی رویکردهایی متفاوت با آیین‌نامه ارتقای ایران را نیز به همراه داشت. از جمله آنها می‌توان به مستقل بودن گروه‌های آموزشی در ارائه معیارهایی متناسب با رشته، وجود تعادل بین معیارهای آموزشی و پژوهشی، اهمیت به رعایت اصل برابری در آموزش توسط اساتید، ترجیح معیارهای کیفی بر معیارهای کمی، اهمیت توجه به مسئولیت اجتماعی دانشگاه در فعالیت‌های آموزشی اساتید و در نهایت، استفاده از رویکرد ارزیابی مقایسه‌ای اشاره کرد.

شاخص‌های فوق، چنان‌که پیش از این نیز توضیح داده شد، با مرور اسناد منتشرشده دانشگاه‌های منتخب استخراج شدند و اعتبار

## ۱. پیشنهادهای مربوط به معیارها و مصادیق

معیارهای آموزشی در آیین‌نامه ایران، همان‌طور که پیش از این توضیح داده شد، شامل مواردی مانند رعایت نظم و انضباط درسی و شئون آموزشی، کیفیت تدریس، کمیت تدریس و راهنمایی و سرپرستی پروژه کارشناسی در پایان دوره تحصیل است. اما چنان‌که ملاحظه شد، در میان معیارهای دانشگاه‌های بررسی‌شده، علاوه بر اینها مواردی مانند کمک به آموزش همکاران و نظارت بر دانشجویان و محققانی در مقاطع تحصیلی دیگر و حتی خارج از مقاطع تحصیلی و در قالب‌هایی دیگر نیز در زمره معیارهای ارزیابی اعضای هیئت علمی تعریف شده است. توصیه‌های سیاستی زیر می‌تواند از این معیارها حاصل شود:

### ♦ تعریف شاخص‌هایی بیشتر برای کیفیت محتوا و

**روش تدریس:** در آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی، یکی از معیارهای معرفی‌شده، کیفیت تدریس است که با استناد به نتایج ارزیابی دانشجویان سنجیده می‌شود، اما شاخص‌های بسیار محدودی در آیین‌نامه برای آن در نظر گرفته شده است. بررسی دانشگاه‌های کمبریج، استنفورد، لوند، ماساچوست، گرونینگن، تورنتو، آدلاید، ملیورن، گلاسگو، دانشگاه‌های فرانسه، بریتیش کلمبیا، هایدلبرگ، ناوارا، UCL و منچستر، حاکی از آن است که کیفیت، هم در روش و هم در محتوای تدریس سنجیده می‌شود و برای این معیار، می‌توان شاخص‌های زیر را معرفی کرد:

- ♦ دارا بودن رویکردی پیچیده و انعکاسی برای آموزش و حمایت از یادگیری دانشجویان؛
- ♦ شناخت گسترده در زمینه آموزش نوآورانه یادگیری مادام‌العمر؛

♦ تدریس دانشجوی محور (تدریس دانشجوی محور در رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی به دلیل نوع محتوای دروس، بیش از سایر رشته‌ها نمود پیدا می‌کند و اعضای هیئت علمی می‌توانند روش‌های خلاقانه متعددی را برای افزایش محوریت دانشجویان در کلاس به کار گیرند)؛

- ♦ به کارگیری بهترین شیوه‌های آموزشی در رشته خود (از جمله استفاده از روش‌های تخیلی و خلاقانه)؛

♦ دارا بودن دانشی وسیع و انجام تدریسی مؤثر، پرشور، الهام‌بخش، به‌روز و کارآمد؛

- ♦ توسعه برنامه‌ها و منابع آموزش، یادگیری و ارزیابی مبتنی بر فناوری؛

♦ نوآوری در برنامه درسی، از جمله اتخاذ رویکردهای بین رشته‌ای و گسترش زمینه‌های مورد مطالعه دانشجویان؛

- ♦ هماهنگی و ارائه مواد درسی متناسب با شرح دوره و بیان

واضح اهداف آموزشی برنامه درسی و کمک به دانشجویان برای دستیابی به آنها؛

- ♦ به چالش کشیدن دانشجویان از طریق محتویات درسی چالش‌برانگیز و تمرین‌های کلاسی (این مصداق در حوزه علوم انسانی و اجتماعی به‌واسطه سطح انتزاع مطالب درسی بیش از سایر رشته‌ها برجسته است، به‌طوری‌که چنین فضایی در کلاس‌های درس این رشته‌ها سهل‌تر از سایر رشته‌ها پدید می‌آید).

به کارگیری شاخص‌های فوق در ایران، از چند جهت مناسب به نظر می‌رسد. اولاً اینکه این شاخص‌ها مطابق با استانداردهای آموزشی دانشگاه‌های مهم دنیا هستند و استناد به آنها در ارزیابی اعضای هیئت علمی می‌تواند کیفیت فعالیت‌های آموزشی و متعاقباً جایگاه علمی و آموزشی دانشگاه‌های ایران را در سطح جهانی ارتقا دهد. علاوه بر این، تأکید بر نوآوری در آموزش، فناوری و برنامه‌ریزی درسی، اساتید را به استفاده از روش‌های خلاقانه و ابزارهای نوین تشویق می‌کند که می‌تواند کیفیت یادگیری را بهبود بخشد. همچنین معیارهایی مثل تدریس دانشجوی محور و به چالش کشیدن دانشجویان، نیازهای متنوع و انگیزه‌های یادگیری آنان را در نظر می‌گیرد و به پرورش مهارت‌های تفکر انتقادی کمک می‌کند. در کنار آن، رویکردهای انعکاسی و مادام‌العمر می‌توانند به توسعه حرفه‌ای دانشجویان، به‌ویژه در دنیای متغیر و پر از تحولات امروز کمک کنند. با این حال شاید برخی دانشگاه‌های کشور فاقد زیرساخت‌های لازم برای اجرای این شاخص‌ها، مانند فناوری‌های پیشرفته آموزشی و دسترسی گسترده به منابع دیجیتال باشند که باعث می‌شود این شاخص‌ها برای ارزیابی اعضای هیئت علمی آن دانشگاه‌ها غیرقابل تعریف شود. علاوه بر این، تغییر فرهنگی آموزشی استاد محور به سمت تدریس دانشجوی محور ممکن است نیاز به زمان و آموزش گسترده داشته باشد. همچنین اجرای شاخص‌هایی مثل توسعه برنامه‌های مبتنی بر فناوری یا نوآوری در برنامه درسی، نیازمند سرمایه‌گذاری مالی و نیروی انسانی متخصص است که ممکن است به‌طور کامل در دسترس نباشد. در نهایت، تغییر معیارهای ارزیابی به‌ویژه در بین اساتید باتجربه ممکن است با مقاومت‌هایی روبه‌رو شود، زیرا آنها ممکن است احساس کنند که این شاخص‌ها به اندازه کافی ارزش تجربه و روش‌های سنتی آنها را لحاظ نمی‌کنند. بنابراین، ضمن اشاره به اهمیت به کارگیری شاخص‌های فوق در ارزیابی اعضای هیئت علمی علوم انسانی و اجتماعی، تأکید می‌شود که توجه به رفع چالش‌های مطرح‌شده در این مسیر، ضروری است.

### ♦ در نظر گرفتن نقش مربی‌گری اعضای هیئت علمی: یکی

از معیارهای مهمی که دانشگاه‌های کمبریج، استنفورد، ملیورن، پرینستون، ماساچوست، منچستر، دانشگاه‌های فرانسه، هاروارد،

از اساتید برای دانشجویان صرف می‌کنند، در نقش مربی‌گری بیشتر از حالت فعلی است و در نتیجه لازم است که پیش از تعریف چنین شاخصی، منابع آن نیز در نظر گرفته شود.

#### ♦ در نظر گرفتن رهبری تحقیقات از جمله پایان‌نامه‌ها و

رساله‌های دانشجویی به عنوان فعالیت آموزشی: یکی از معیارهای آموزشی که در دانشگاه‌های پرینستون، بریتیش کلمبیا، هلسینکی، کمبریج، هاروارد، ملبورن، استنفورد، گلاسگو، لوند، گرونینگن، دانشگاه‌های فرانسه و آدلاید مشاهده شد، در نظر گرفتن نقش رهبری آموزشی در تحقیقات، از جمله پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد، رساله‌های دکتری و طرح‌های پسادکتری است. در آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی، راهنمایی پایان‌نامه فقط در مقطع کارشناسی به عنوان فعالیت آموزشی در نظر گرفته می‌شود و رهبری سایر پروژه‌های تحقیقاتی نیز ذیل معیارهای پژوهشی دسته‌بندی شده است. باید توجه داشت که قرار دادن راهنمایی پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و رساله‌های دکتری در دسته فعالیت‌های آموزشی می‌تواند انتظاراتی را که از اعضای هیئت علمی در قالب این نقش وجود دارد متفاوت کند. به این شکل که نقش اعضای هیئت علمی فراتر از فعالیت‌های یک محقق در گام‌های مختلف تحقیق دیده می‌شود و ایفای نقش مشاوره، توسعه مهارت‌های جانبی مرتبط با تحقیق و حتی تسهیل شبکه‌سازی و فراهم کردن بستر برای بهره‌بردن دانشجویان تحت نظارت از فرصت‌های آموزشی خارج از دانشگاه را نیز پوشش می‌دهد. با توجه به اینکه در آیین‌نامه ارتقای فعلی، فقط ظرفیت آموزشی اعضای هیئت علمی در کلاس درس در نظر گرفته شده است، پیشنهاد می‌شود که با هدف افزایش بهره‌مندی دانشجویان از ظرفیت‌های آموزشی اساتید، فعالیت‌های مرتبط با رساله و پایان‌نامه به عنوان فعالیت‌هایی مجزا از پژوهش و ذیل فعالیت‌های آموزشی در نظر گرفته شوند.

#### ♦ توجه به کمک اعضای هیئت علمی به ارتقای همتایان از

طریق آموزش و ارزیابی آنها: کمک اعضای هیئت علمی به توسعه شغلی همتایانشان از طریق آموزش و ارزیابی آنها، یکی دیگر از فعالیت‌هایی است که در دانشگاه‌های کمبریج، اسلو، UCL، هاروارد، ملبورن، هلسینکی، هایدلبرگ، ماساچوست، منچستر، گرونینگن، آدلاید و گلاسگو بر آن تأکید شده، اما در آیین‌نامه ایران به‌جز در نظر گرفتن نقش داور یا سردبیری مجلات، مغفول مانده است. کمک به آموزش اعضای هیئت علمی در سال‌های اولیه مسیر شغلی آنها می‌تواند علاوه بر کیفیت کلی آموزش در گروه‌های آموزشی، به هم‌افزایی بین همکاران و شکل‌گیری موضوعات نوین در حیطه موضوعی آن

هایدلبرگ و گرونینگن برای ارتقای اعضای هیئت علمی در نظر می‌گیرند و حضور بسیار کم‌رنگ آن در آیین‌نامه فعلی محسوس است، ایفای نقش مربی‌گری اعضای هیئت علمی است. نقش مربی‌گری با مشاوره متفاوت است و به تلاش‌های اعضای هیئت علمی برای حمایت از پیشرفت حرفه‌ای و توسعه شغلی دانشجویان و همکاران پسادکتری اشاره دارد. در نظر گرفتن این شاخص در میان معیارهای آموزشی، نشان می‌دهد که مؤسسه دیدگاه بلندمدتی در خصوص دانش‌آموختگان خود دنبال می‌کند و ادامه مسیر حرفه‌ای و شغلی آنها برای او اهمیت دارد. موارد زیر از شاخص‌هایی هستند که در دانشگاه‌های کمبریج، هاروارد، هایدلبرگ، ماساچوست، گرونینگن، استنفورد، ملبورن، پرینستون، منچستر و دانشگاه‌های فرانسه ذیل این معیار تعریف شده‌اند:

- ♦ توانمندسازی و تشویق و/یا هدایت و ارائه بازخورد محققان مبتدی برای پژوهش و/یا توسعه خطوط تحقیقاتی مستقل؛
- ♦ ارتباط با دانشجویان حول پیشرفت تحصیلی در طول ترم؛
- ♦ شناسایی و پرورش استعدادها و مشارکت مداوم در فرایندهای آموزش و توسعه محقق؛
- ♦ کمک به محققان مبتدی برای نگاه خلاقانه به آینده خود و برداشتن گام‌های فعال برای حمایت از مسیرهای شغلی در داخل و خارج از دانشگاه؛
- ♦ مربی‌گری محققان مبتدی در گروه‌ها یا بخش‌های دیگر و ارائه مشاوره تحصیلی.

به‌کارگیری شاخص‌های فوق می‌تواند از جهاتی در ایران کمک‌کننده باشد. مثلاً شاخص‌هایی که به هدایت و توانمندسازی محققان مبتدی و ارائه بازخوردهای سازنده تأکید دارند، می‌توانند به پرورش نسلی از پژوهشگران مستقل و خلاق در ایران کمک کنند. همچنین، با توجه به تأکیدهایی که در برخی اسناد بالادستی کشور بر روابط بین صنعت و دانشگاه وجود دارد، پیشنهاد می‌شود موفقیت دانشجویان سابق اعضای هیئت علمی در دانشگاه، صنعت یا سایر بخش‌ها، در میان معیارهای ارتقای اعضای هیئت علمی تعریف شود. این امر می‌تواند به تلاش این افراد برای مجهز کردن دانشجویان به مهارت‌های شغلی کمک کند و از طرفی دیگر، نیروهایی توانمند را راهی بازار کار و صنعت می‌کند. البته باید توجه داشت که این معیار، در حوزه علوم انسانی و اجتماعی، هم از لحاظ دامنه مشاغل و هم از لحاظ تفاوت نحوه ارزیابی عملکرد شاغلان این حوزه، می‌تواند تفاوت‌هایی با سایر حوزه‌ها داشته باشد. نکته‌ای که در این زمینه می‌تواند محدودکننده باشد و لازم است پیش از به‌کارگیری در نظر گرفته شود این است که در صورت تعریف نقش مربی‌گری برای اعضای هیئت علمی باید توجه داشت که میزان زمانی که هر یک

رشته منجر شود. علاوه بر این، این نوع همکاری، می‌تواند برای اعضای هیئت علمی جدید در سازگاری با فرهنگ، سیاست‌ها و انتظارات دانشگاه بسیار مهم و کمک‌کننده باشد. همچنین، سیاست داشتن سرپرست/منتور به توسعه مهارت‌های حرفه‌ای کمک کرده، پیشرفت فرد در مسیر شغلی را حمایت می‌کند. بنابراین، وجود معیاری با این عنوان برای ارتقای اعضای هیئت علمی می‌تواند محرک این نوع کنش‌های آنها باشد. با توجه به اهمیت موارد گفته‌شده پیشنهاد می‌شود در ایران نیز برای اعضای هیئت علمی که به آموزش و انتقال تجربه خود به همکاران و به‌خصوص همکاران کم‌تجربه‌تر تلاش می‌کنند، امتیازهایی در آیین‌نامه ارتقا در نظر گرفته شود. علاوه بر آموزش دادن همکاران، استفاده از آموزش‌های آنها نیز می‌تواند معیاری دیگر برای ارتقای اعضای هیئت علمی باشد.

علاوه بر آموزش همکاران، ارزیابی همتایان نیز فرایندی است که در صورت سازنده بودن، می‌تواند به ارتقای شغلی آنها منجر شود. استفاده از همتایان برای ارزیابی متقاضیان ارتقا، معیاری است که به کمیته بررسی کمک می‌کند تا جایگاه فعلی متقاضی و تأثیر او بر این زمینه/رشته و همچنین مسیر آینده او را درک کند. در همین راستا، در نظر گرفتن تلاش اعضای هیئت علمی برای ارزیابی همتایان و همچنین بازخوردهایی که از آنها درباره خودشان دریافت می‌کنند، می‌تواند معیاری مهم در ارتقای اعضای هیئت علمی باشد. البته توجه به این نکته ضروری است که قرار دادن این معیار، شاید بیش از آنکه برخاسته از وجود اعتماد بین دانشگاه و اعضای هیئت علمی باشد، برخاسته از فرهنگ آن جامعه است که اظهارنظرهای صادقانه، بدون سوگیری‌های مثبت یا منفی را برمی‌تابد. بنابراین، می‌توان گفت که در نظر گرفتن مؤلفه‌های فرهنگی جوامع در تدوین چنین معیارهایی، می‌تواند مؤثر باشد. به طور خاص برای به‌کارگیری این شاخص در ایران نیز می‌توان گفت پیشنهاد می‌شود پیش از به‌کارگیری، بررسی‌ها و اقدامات لازم در مورد فراهم بودن بستر فرهنگی انجام پذیرد.

#### ♦ توجه به تلاش اعضای هیئت علمی برای توسعه

**مهارت‌های فردی:** یکی از مواردی که در آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی به آن توجه شده، تلاش افراد برای ارتقای حوزه دانشی مرتبط با رشته و همچنین مهارت‌های مرتبط با تدریس است که توصیه می‌شود به عنوان معیاری مهم به آن توجه شود. فعالیت‌های مربوط به تدریس، مشاوره و مربی‌گری، فعالیت‌هایی هستند که در طول زمان آموخته می‌شوند و همان اندازه که «دستاوردها» در این زمینه‌ها مهم‌اند، تلاش، اندیشیدن و تمایل برای بهبود ازسوی عضو هیئت علمی اهمیت دارد.

در ادامه، مصادیقی که برای این معیار در دانشگاه‌های لوند، گرونینگن، هاروارد، آدلاید، گلاسگو، کپنهاگ و استنفورد مینا قرار داده می‌شوند، به عنوان پیشنهادهایی برای آیین‌نامه ارتقا در دو دسته «توسعه مهارت‌های مرتبط با تدریس» و «توسعه دانش موضوعی مرتبط با رشته» معرفی می‌شوند:

#### ♦ توسعه دانش موضوعی مرتبط با رشته:

□ حضور به طور متوسط دو روز در سال در فعالیت‌های حرفه‌ای‌سازی مانند کارگاه‌ها، سمینارها، دوره‌های آموزشی اساتید و مانند آن؛

□ پیشرفت‌های قابل اثبات در مواد آموزشی یا روش‌های کار؛

□ تلاش منعکس‌شونده و پیشرفت‌های چشمگیر در دانش آموزشی از طریق بورس تحصیلی/تحقیقاتی با تأثیر بین‌المللی؛

□ افزایش یادگیری و آموزش از طریق توسعه همکاری‌های آموزشی موفق در سراسر مرزهای رشته؛

□ تبدیل حوزه تحقیقاتی به تدریس مثلاً از طریق یک واحد درسی؛

□ داشتن یک روال توسعه حرفه‌ای مستمر در یادگیری و تدریس.

#### ♦ توسعه مهارت‌های مرتبط با تدریس:

□ بازدید خارجی از کلاس‌های درس به قصد یادگیری؛

□ دانش کافی زبان انگلیسی؛

□ وضوح بیان؛

□ داشتن گواهی‌نامه‌های حرفه‌ای تدریس.

باید در نظر داشت که تعالی در تدریس (تدریس 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 اتخاذ همین رویکرد، می‌تواند محرکی مثبت برای گام برداشتن اعضای هیئت علمی در مسیر توسعه فردی باشد.

در مورد شاخص‌های مطرح‌شده، در پی داشتن نتایج مثبتی مانند ارتقای کیفیت آموزشی، تقویت بین‌المللی‌سازی با تأکید بر دانش زبان انگلیسی، پیشرفت مستمر حرفه‌ای، تشویق به تفکر منعکس‌شونده و تبدیل تحقیق به آموزش، دلایل خوبی برای پیاده‌سازی این شاخص‌ها در آیین‌نامه ارتقای ایران به دست می‌دهد. با این حال، باید توجه داشت که تمرکز نظام آموزشی ایران بر کمیت مقالات پژوهشی، ممکن است انگیزه برای توسعه دانش و مهارت‌های مرتبط با تدریس یا حضور در فعالیت‌های آموزشی را کاهش دهد. بنابراین، لازم است پیش از تعریف چنین شاخص‌هایی، ابتدا برقراری موازنه بین شاخص‌های آموزشی و پژوهشی در دستور کار قرار گیرد. علاوه بر این، در نظر گرفتن

شاخص‌هایی مانند دانش کافی زبان انگلیسی، تقویت بیان، بازدیدهای خارجی، اخذ گواهی‌نامه‌های تدریس یا دریافت سایر آموزش‌ها، مستلزم صرف زمان و هزینه‌ای قابل توجه است که لازم است پیش از ورود این شاخص‌ها به آیین‌نامه ارتقا، ظرفیت‌های زمانی اعضای هیئت علمی یا حمایت‌های مالی لازم برای آنها در نظر گرفته شود.

#### ◆ قائل شدن امتیاز برای تولید و اشاعه محتوای آموزشی

**مرتبط با آموزش و تدریس:** دانشگاه‌های کمبریج، بریتیش کلمبیا، اسلو، لوند، گلاسگو، استنفورد، آدلاید، ملبورن، UCL، منچستر، هایدلبرگ و تورنتو، موارد زیر را به عنوان شاخص‌های ارتقای اعضای هیئت علمی معرفی می‌کنند که می‌توان آنها را ذیل این معیار تعریف کرد:

- ◇ طراحی، توسعه، اصلاح و بازبینی برنامه درسی جدید برای دانشگاه یا سایر دانشگاه‌ها (ملی و بین‌المللی)؛
- ◇ معرفی موفقیت‌آمیز روش‌های نوآورانه تدریس / ارزیابی یا ایفای سهمی قابل توجه در بهبود آنها؛
- ◇ بهبود و نظارت بر استانداردهای آموزشی سخت‌گیرانه برای افزایش مشارکت و موفقیت دانشجویان و ارتقای فرهنگ دانشگاهی مثبت در دانشکده / دانشگاه؛
- ◇ پیشرو بودن در ابتکارات تبادل دانش استراتژیک برای دانشگاه / مؤسسه؛
- ◇ طراحی یادگیری شیء گرا و یکپارچه با کار (شامل دوره‌های کارآموزی، جایابی برای دانش‌آموختگان، برنامه‌های داوطلبانه و تجربه‌محور بین‌المللی، فراهم کردن فرصت کارآفرینی دانشجویان)؛
- ◇ توسعه استراتژی‌ها، سیاست‌ها یا رویکردهای مبادله دانش جدید و موفق که در سطح ملی یا جهانی به رسمیت شناخته شده‌اند؛
- ◇ تصویب متون و منابع آموزشی منتشر شده فرد توسط سایر دانشگاه‌ها (با تأکید بر سابقه ناشر)؛
- ◇ دعوت شدن به عنوان سخنران کلیدی برای موضوعاتی از جمله تدریس، یادگیری، برنامه درسی و ارزشیابی (در سطوح ملی و بین‌المللی)؛
- ◇ مشاوره خارجی یا ایفای نقش اصلی برای تدریس، یادگیری و برنامه درسی (به دانشگاه‌ها و / یا سازمان‌ها و / یا دولت‌ها در سطوح بین‌المللی و ملی).

گاهی اعضای هیئت علمی در قالب انتشارات، سخنرانی‌ها، دوره‌های آموزشی یا تدوین اسناد، محتواهایی را مرتبط با فعالیت‌های آموزشی ارائه می‌کنند که به دلیل اثرات مثبتی که در جامعه دانشگاهی دارد، لازم است در ارتقای آنها مدنظر قرار داده شود. یکی از این اثرات مثبت می‌تواند فراهم کردن فرصت انتقال تجربه و کاهش آزمون و

خطای اعضای هیئت علمی با بهره‌مندی از تجرب همکاران پیشین و فعلی خود باشد. در ماده ۳ و ۴ آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی، به مصادیقی مانند سخنرانی‌ها، انتشارات یا طراحی برنامه‌های مرتبط با ارتقای آموزش عالی اشاره شده، اما چیزی که به طور خاص درباره این معیار مدنظر تحقیق حاضر است، تلاش اعضای هیئت علمی برای اشاعه دانشی مرتبط با آموزش و تدریس است، نه صرفاً محتواهایی مرتبط با دانش موضوعی رشته. پیشنهاد می‌شود با در نظر گرفتن برنامه زمانی اعضای هیئت علمی و اختصاص منابع کافی، تلاش‌هایی از این دست در آیین‌نامه ارتقا در نظر گرفته شوند.

#### ◆ در نظر گرفتن امتیاز برای اختصاص زمان کافی به

**فعالیت‌های آموزشی:** یکی از موارد مورد تأکید در برخی

دانشگاه‌ها مانند آدلاید، گرونینگن و ناوارا، توجه به میزان زمانی است که اساتید راهنما برای دانشجویان تحصیلات تکمیلی صرف می‌کنند که این امر از طرفی به ارتقای کیفیت آموزش در این مقاطع کمک می‌کند و از طرفی دیگر، برای آن دسته از اعضای هیئت علمی که زمان‌های باکیفیتی را برای دانشجویان صرف می‌کنند، امتیاز قائل می‌شود. در نظر گرفتن زمان کافی و باکیفیت در بیرون از کلاس درس برای دانشجویان به خصوص در مقاطع تحصیلات تکمیلی، یکی از نکات مهمی است که در آیین‌نامه مغفول مانده است. در این مورد خاص، حتی از دانشجویان تحصیلات تکمیلی در مورد اساتید راهنما و مشاور، نظرسنجی هم صورت نمی‌گیرد و امکان ارزیابی آنها در این زمینه وجود ندارد. اگرچه بند ۱ مواد ۲، ۳ و ۴ آیین‌نامه ارتقا به انحای مختلف به لزوم صرف زمان کافی اعضای هیئت علمی برای وظایف محوله اشاره دارند و مصادیقی را نیز برای آن برشمرده‌اند، با این حال، به نظر می‌رسد که مصادیق عنوان شده برای این موضوع، دقیق نیستند و نیازمند بازتعریفی واضح‌تر هستند، به نحوی که صرف زمان کافی برای دانشجویان را دربرگیرد. بنابراین، توصیه می‌شود که با هدف افزایش دسترس‌پذیری اساتید برای دانشجویان و جلوگیری از آسیب‌هایی که در نتیجه دسترسی ناکافی به اعضای هیئت علمی به وجود می‌آید (مانند طولانی شدن مدت زمان تحصیل دانشجویان تحصیلات تکمیلی و ...)، این معیار به نحوی که قابل ارزیابی و اندازه‌گیری باشد، در آیین‌نامه در نظر گرفته شود.

#### ◆ بازتاب مطبوعاتی توانمندی‌های آموزشی اعضای هیئت

**علمی:** برخی دانشگاه‌ها مانند کمبریج، ملبورن، UCL، گرونینگن، آدلاید و هلسینکی، در صورتی که فعالیت‌های آموزشی اعضای هیئت علمی پوششی مطبوعاتی در سطح ملی یا جهانی پیدا کند و ایده‌ها یا فعالیت‌های آموزشی فرد در مطبوعات بازتاب



## ۲. پیشنهاد‌های مربوط به رویکردها

♦ **استقلال دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی:** در بیشتر دانشگاه‌های بررسی‌شده، علاوه بر آیین‌نامه عمومی دانشگاه، دانشکده‌ها نیز می‌توانند آیین‌نامه‌های مستقلی برای خود داشته باشند و علاوه بر این، در هر دانشکده نیز گروه‌های مختلف می‌توانند به صورت مستقل، مواردی را متناسب با فعالیت‌های مرتبط با رشته خود، به عنوان بندهایی از آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی در نظر بگیرند. این رویکرد، به گروه‌ها و دانشکده‌های علوم انسانی و اجتماعی این کمک را می‌کند که بتوانند شاخص‌ها و معیارهایی را به صورت منعطف و متناسب با اقتضای محتوایی برنامه‌های درسی مختلف، تعریف کنند. با توجه به اینکه در ایران گروه‌های آموزشی، دانشکده‌ها و حتی دانشگاه‌ها به لحاظ ساختاری استقلال کمی دارند و آیین‌نامه ارتقا به صورت متمرکز تهیه و به آنها ابلاغ می‌شود، با وضعیتی که در دانشگاه‌های منتخب ترسیم شد، فاصله زیادی از این لحاظ وجود دارد. برای تغییر وضعیت فعلی و رفتن به سمت استقلال‌های این‌چنینی نیز به نظر می‌رسد تغییرات چشمگیری لازم است. با این حال، شاید در نظر گرفتن یک تبصره ولو موجز و مختصر مبنی بر اعطای استقلالی نسبی به دانشکده‌های علوم انسانی و اجتماعی در این خصوص، شروع خوبی برای رفتن به سمت استقلال بیشتر باشد.

♦ **ایجاد تعادل بین معیارهای آموزشی و پژوهشی:** معیارهای ارتقای دانشگاه‌هایدلبرگ نشان می‌دهد که بر خلاف آیین‌نامه ارتقای ایران، اصالت بیشتر از آنکه با پژوهش باشد، با تدریس است و در معیارهای مهم برای ارزیابی اعضای هیئت علمی، به‌ندرت شاخص‌هایی مرتبط با فعالیت‌های پژوهشی دیده می‌شود. اگرچه این موضوع می‌تواند به افزایش کیفیت تدریس و به‌کارگیری منابع برای تقویت آن حوزه منجر شود، با این حال با توجه به موارد مورد تأکید اسناد بالادستی و همچنین مسائلی که کشور ما با آنها مواجه است و نیز با توجه به وضعیت فعلی علم، فناوری و نوآوری کشور، به نظر می‌رسد که کم‌رنگ کردن نقش فعالیت‌های پژوهشی در ارتقای اعضای هیئت علمی، راهکار چندان مناسبی برای کشور ما نیست. اما باید توجه داشت که وزن اهمیت معیارهای پژوهشی نیز در ارتقای اعضای هیئت علمی نباید به‌گونه‌ای بیشتر از فعالیت‌های آموزشی باشد که آموزش برای اعضای هیئت علمی در اولویت کمتری نسبت به سایر فعالیت‌ها قرار گیرد. با توجه به موارد گفته‌شده، پیاده‌سازی راهکاری که دانشگاه‌های کپنهاگ و گرونینگن در همین راستا در پیش گرفته‌اند می‌تواند برای ایران هم مناسب باشد. این دو دانشگاه تأکید می‌کنند که فعالیت‌های آموزشی اعضای هیئت

پیدا کند، برای آن فرد امتیازی در مسیر ارتقا در نظر می‌گیرند که می‌تواند مشوقی برای ارائه ایده‌های خلاقانه توسط اعضای هیئت علمی در مقاطع مختلف تحصیلی باشد. در مورد استفاده از این شاخص در آیین‌نامه ارتقای ایران باید گفت که اگرچه این شاخص می‌تواند به سرریز دانشی دانشگاه به سمت جامعه کمک کند، با این حال ممکن است وقت اساتید را از وظایف اصلی آنها مانند تدریس و پژوهش بگیرد. اگر چنین فعالیت‌هایی به طور نامتناسب در ارتقا تأثیر داشته باشند، ممکن است موجب کم‌توجهی به وظایف علمی شود. از طرفی دیگر، قرار دادن این شاخص به طور خاص برای رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی که بحث و گفت‌وگو پیرامون آنها به حل مسائل اجتماعی کمک قابل توجهی می‌کند، می‌تواند جذاب‌تر از سایر رشته‌ها باشد. با در نظر گرفتن مجموع این موارد، پیشنهاد می‌شود که در صورت به‌کارگیری این شاخص در آیین‌نامه ارتقای ایران، اولاً توجه شود که وزن آن تفاوت معناداری با فعالیت‌های اصلی اعضای هیئت علمی داشته باشد و در ثانی، به‌واسطه دامنه موضوعات تحت پوشش علوم انسانی و اجتماعی، پیش از اقدام، بسترهای فرهنگی، قانونی و اجتماعی این فعالیت فراهم شود.

## ♦ تشویق اعضای هیئت علمی برای پرداختن به مسئولیت اجتماعی دانشگاه حین آموزش:

در بیشتر دانشگاه‌هایی که بررسی شدند، توجه به مسئولیت‌های اجتماعی دانشگاه در قالب معیاری جداگانه برای ارتقای اعضای هیئت علمی در نظر گرفته شده و در برخی از آنها نیز این موضوع، در خلال سایر معیارها از جمله معیارهای آموزشی دیده شده است. در واقع این دانشگاه‌ها از اعضای هیئت علمی انتظار دارند که حین انجام فعالیت‌های آموزشی نیز به مسئولیت‌های اجتماعی دانشگاه توجه داشته باشند و در خلال آموزش خود به آنها اشاره داشته باشند. در بند ۱ آیین‌نامه ارتقا که در آن به فعالیت‌های تربیتی، اجتماعی و فرهنگی اشاره شده و همچنین بند ۴ که به فعالیت‌های علمی-اجرایی اشاره دارد، تا حدی ظرفیت گنجاندن این موضوع وجود دارد، اما پیش از آن باید دید که آیا دانشگاه‌های کشور، مسئولیت اجتماعی خاصی برای خود در نظر گرفته‌اند؟ به نظر می‌رسد دست کم به طور رسمی این اتفاق در دانشگاه‌های ایران در جریان نباشد. با این حال در صورتی که زمانی تصمیم بر تعریف مأموریت‌های خاص برای دانشگاه‌های کشور گرفته شود، می‌توان از ظرفیت‌های این دو بند از آیین‌نامه ارتقا برای گنجاندن این شاخص استفاده کرد.

علمی، بر سیر مطالعاتی و تحقیقاتی آنها بنا شود تا تعادلی بین این دو نوع جنس از فعالیت آنها ایجاد شود.

#### ♦ رعایت برابری در خدمات آموزشی: برخی دانشگاه‌های

بررسی شده مانند دانشگاه‌های ملیبورن و آدلاید، بر فراهم کردن فرصت آموزشی برابر توسط اعضای هیئت علمی برای دانشجویان مناطقی که به لحاظ جغرافیایی دسترسی پایین‌تری به خدمات آموزشی باکیفیت دارند یا گروه‌هایی که به هر دلیل ممکن است دسترسی سخت‌تری به آموزش داشته باشند (مانند معلولین)، تأکید دارند. تحقق این امر، برای رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی که آموزش آنها کمتر وابسته به فضاهای آموزشگاهی و کارگاهی است، سهل‌تر از سایر رشته‌هاست و بنابراین، قرار دادن این شاخص برای ارتقای اعضای هیئت علمی این علوم، می‌تواند بیش از سایر علوم انگیزه‌بخش باشد. با توجه به اینکه در کشور ما فرصت‌های آموزشی به طور برابر در کشور توزیع نشده و دانشگاه‌های مراکز استان‌ها بعضاً از فرصت‌های آموزشی باکیفیت‌تری بهره‌مند هستند، پیشنهاد می‌شود که این رویکرد در آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی مدنظر قرار گیرد. در حال حاضر، جذب دانشجویان خارجی به عنوان معیاری برای ارتقای اساتید در نظر گرفته می‌شود، اما تلاش برای جذب یا انتقال دانشجویان داخلی به دانشگاه، جایگاهی در آیین‌نامه ندارد. بخشی از این موضوع می‌تواند به دلیل سازوکار پذیرش دانشجو در دانشگاه‌های کشور باشد، اما در همین شرایط فعلی نیز، فراهم کردن فرصت‌های آموزشی برای دانشجویانی که به آن دسترسی ندارند، می‌تواند مفید و ارزشمند باشد. بنابراین، در نظر گرفتن امتیاز برای آن دسته از اعضای علمی که در این زمینه فعال‌اند می‌تواند انگیزه‌ای برای تداوم این مسیر باشد.

#### ♦ معیارهای کیفی در مقابل معیارهای کمی: در برخی دانشگاه‌ها

مانند کمبریج، UCL، گرونینگن، آدلاید، استنفورد، پرینستون، ماساچوست، بریتیش کلمبیا، کپنهاگ، لوند، منچستر و ناوارا، عملکرد آموزشی داوطلب نیز همچون سایر مشارکت‌های او، بیشتر با معیارهای کیفی ارزیابی می‌شود. این فرایند با خودارزیابی داوطلب (که نه تنها شامل توصیف فعالیت‌ها، بلکه شامل تأمل در آنها و تحلیل خود داوطلب از میزان و کیفیت مشارکت است) آغاز می‌شود و سپس از داوران داخلی و خارجی (همتایان) و همچنین تعدادی از دانشجویان خواسته می‌شود تا مشارکت‌های آموزشی داوطلب را ارزیابی و تحلیل کنند و بازخوردی از اثربخشی آموزشی او ارائه دهند. اگرچه ممکن است استفاده از شاخص‌های کمی مانند میزان ساعات تدریس یا تعداد دانشجویان، برای ارزیابی اعضای هیئت علمی سهولت

بیشتری داشته باشد، با این حال استفاده از شاخص‌های کیفی نیز مزایایی را به همراه خواهد داشت. از جمله اینکه چارچوب ارزیابی را برای رشته‌های مختلف با اقتضائات موضوعی متناسب با هر رشته، منعطف می‌کند و به عبارت دیگر، مصادیق را محدود به مواردی از پیش تعیین شده نمی‌داند. علاوه بر این، کمی نبودن معیارها باعث شده است تا برای اثبات اینکه فردی به هر یک از معیارها دست یافته است، از خود او شواهدی درخواست می‌شود و این امر، به افراد فضایی کافی برای به کارگیری روش‌های خلاقانه در جهت اثبات دستیابی به معیارها اعطا می‌کند. این موضوع مانع از قرار گرفتن اعضای هیئت علمی رشته‌های زیرمجموعه علوم انسانی و اجتماعی در چارچوب شاخص‌هایی کمتر مرتبط با حیطه فعالیت آنها می‌شود. با توجه به اینکه در آیین‌نامه ارتقای ایران اغلب قریب به اتفاق شاخص‌ها کمی هستند، پیشنهاد می‌شود به دلیل مزایایی که برای کیفی‌نگری برشمرده شد، ترکیبی از شاخص‌های کیفی و کمی برای ارتقای اعضای هیئت علمی در نظر گرفته شود.

#### ♦ مسیرهای ارتقای متناسب‌سازی شده: در دانشگاه‌های

بریتیش کلمبیا، کمبریج، UCL، منچستر، گلاسگو، مسیرهای ارتقای صرفاً آموزشی برای اعضای هیئت علمی در نظر گرفته شده که به این دلیل که این مسیرها، تأکید کمتری بر سابقه انتشارات علمی و فعالیت‌های علمی سنتی و مشارکت‌های حرفه‌ای دارند و سهم فعالیت‌های آموزشی در آنها برجسته‌تر است، می‌توانند یک بدیل مناسب و مسیر ممکن برای اعضای هیئت علمی در حوزه علوم انسانی-اجتماعی باشند. علاوه بر این، در دانشگاه‌های پرینستون و هایدلبرگ، رویکرد حاکم بر فرایند ارتقای اعضای هیئت علمی به نحوی است که بین معیارهای آموزشی و پژوهشی بده-بستان<sup>1</sup> برقرار است. به این شکل که نقاط قوت در فعالیت‌های آموزشی، می‌تواند ضعف در امتیازات پژوهشی را جبران کند. به کار گرفتن این رویکردها در آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی با توجه به نقشی که برای تفاوت‌های فردی آنها در نظر می‌گیرد، توصیه می‌شود. علاوه بر این، تعیین معیارها و اهداف فردی برای تمام استادیاران و دانشیاران در مسیر تصدی آنها، رهیافت دیگری است که می‌توان از دانشگاه هلسینکی استخراج کرد. پس از جذب در مسیر تصدی، هر فرد مسئول پیشرفت خود است، زیرا دیگر با دیگران برای انتصاب به عنوان استاد رقابت نمی‌کند. برای هر استادیار یا دانشیار اهداف خاصی تعیین می‌شود که

1. Trade-off

دانشکده‌ها ارائه شده بود و به‌رغم اعطای استقلال عمل به دانشکده‌ها در این زمینه، امکان دسترسی به شاخص‌های متناسب‌سازی شده به طور مجزا وجود نداشت.

علاوه بر این، پیشنهادهای ارائه‌شده برای تحقیق حاضر، تنها پس از ورود به لایه سیاست‌گذاری و بررسی و تجزیه و تحلیل در مراحل تصویب و پس از آن، قابل ارزیابی و سنجش است و بنابراین، اعتبارسنجی پیشنهادهای ارائه‌شده نیز، از دیگر محدودیت‌های تحقیق حاضر است.

در نهایت، یکی دیگر از محدودیت‌هایی که تحقیق حاضر با آن مواجه بود، چندوجهی بودن سیاست‌های ارائه‌شده و نبود فضای کافی در تحقیق حاضر برای بررسی تمامی ابعاد سیاست‌های پیشنهادی بود. مثلاً، پیشنهاد استفاده از ارزیابی همکاران در مسیر ارتقای اعضای هیئت علمی، پیش‌نیازهایی از جمله اطمینان از فراهم بودن بسترهای فرهنگی این موضوع دارد. با توجه به اینکه در تحقیق حاضر امکان سنجش تمامی ابعاد سیاست‌های پیشنهادی وجود نداشت، پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی، برخی سیاست‌های پیشنهادی که ابعاد پیچیده‌تری دارند، به طور دقیق‌تری امکان‌سنجی شوند. در تحقیق حاضر تلاش شد درباره این سیاست‌ها، صرفاً به فرصت‌ها و چالش‌های پیش رو اشاره شود.

با الزامات رتبه بعدی شغلی مرتبط است. در آیین‌نامه ارتقای فعلی، وزن بیشتر معیارهای پژوهشی نسبت به فعالیت‌های آموزشی مشهود است و به نظر می‌رسد که این موضوع باعث می‌شود که آن دسته از اعضای هیئت علمی که توانمندی آموزشی برجسته‌تری در مقایسه با فعالیت‌های پژوهشی دارند در فرایند ارتقا با دلسردی مواجه شوند. در نتیجه پیشنهاد می‌شود متناسب‌سازی مسیرهای ارتقا برای اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی در آیین‌نامه ارتقا صورت گیرد.

### محدودیت‌های تحقیق

در مسیر انجام پژوهش حاضر، سه محدودیت عمده وجود داشت. اولین محدودیت، دسترسی به منابع مورد نیاز تحقیق بود. برخی دانشگاه‌ها دستورالعمل‌ها و اسناد مورد نیاز را صرفاً برای اعضای هیئت علمی خود در دسترس قرار داده‌اند و امکان دسترسی به آنها از خارج از دانشگاه فراهم نبود.

دومین محدودیت، به یافتن شاخص‌های مختص علوم انسانی و اجتماعی در برخی دانشگاه‌ها مربوط می‌شود. اگرچه دستورالعمل ارتقای اعضای هیئت علمی علوم انسانی و اجتماعی در برخی دانشگاه‌ها به طور مجزا در وب‌سایت دانشکده‌های مرتبط وجود داشت، در بیشتر دانشگاه‌ها یک دستورالعمل واحد و کلی برای تمامی

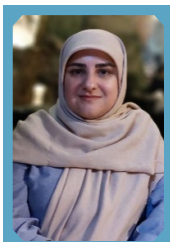
## References

- Abbaspour, A., Khorsandi, A., Kalantari, A., Forghani, M. M., & Moradi, K. (2021). Evolution of the conception of Faculty Promotion in the Context of Policy Discourses. *Strategic Studies of Public Policy*, 10(37), 160-179. (Persian)
- Aghaei, P., Ghazinoory, S., Pakzad Bonab, M. (2022). Humanities and social sciences participation channels in innovation ecosystems: Implications for policy making. *Iranian Public Administration Studies*, 5 (4), 31-64. (Persian)
- Asadbegi, M., Yousofi, H., Rashid Haji Khajeh loo, S, (2022). Exploring and explaining key principles of the faculty promotion regulation of universities and research centers in Iran. *Culture Strategy*, 15(59), 85-113. (Persian) DOI: 10.22034/jsfc.2022.163886
- Copenhagen University. (2021). UCPH promotion programme. Retrived July, 2024, From: [https://jobportal.ku.dk/rinceton/forfremmelses-program-dokumenter/UCPH\\_Promotion\\_Programme\\_approved.pdf](https://jobportal.ku.dk/rinceton/forfremmelses-program-dokumenter/UCPH_Promotion_Programme_approved.pdf)
- Cruz-Castro, L., & Sanz-Menendez, L. (2021). What should be rewarded? Gender and evaluation criteria for tenure and promotion. *Journal of Informetrics*, 15(3), 101196. DOI: 10.1016/j.joi.2021.101196.
- Ghanbari, A., & Yousefi, H. (2019). Prioritization of faculty members promotion criteria based on a comparative study in the context of faculty promotion systems in selected universities. *Iranian Higher Education*, 11(4), 67-94. (Persian)
- Soleymanzadeh, E., & Goldasteh, A. (2024). Pathology of the regulations for promotion of faculty members from the humanities expertsexperts' point of view. *Iranian Higher Education*, 15(3), 43-67. (Persian)
- Harvard University (2024). Harvard university financial report. Retrieved 2025 from: [https://finance.harvard.edu/files/fad/files/fy24\\_harvard\\_financial\\_report.pdf](https://finance.harvard.edu/files/fad/files/fy24_harvard_financial_report.pdf)
- Heidelberg University. (2021). Heidelberg University faculty manual 20. Retrived Retrieved June, 2024, from: <https://inside.heidelberg.edu/sites/default/files/documents/facultymanualupdated2021079.pdf>
- Hesan, R., & Sharifzadeh, R. (2023). Designing the regulations for faculty members promotion with the aim of improving the relationship between

- industry and the university. *Journal of Iranian Higher Education*, 14(4), 1-15. (Persian)
- Jamali Zavareh, B., Esfahani, A. N., & Nili, M. R. (2018). Analyzing the regulations for the promotion of faculty members: challenges and consequences. *Iran's Journal of Iranian Higher Education*, 10(1), 79-98. (Persian).
- Kagan, J. (2009). *The three cultures: Natural sciences, social sciences, and the humanities in the 21st century*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lund University. (2024). Guideline for promotion. Retrieved July, 2024, From: <https://www.staff.lu.se/employment/terms-employment>
- Massachusetts University. (2022). Massachusetts society of professors; Promotion to full professor workshops. Retrieved July, 2024, From: [https://umassmsp.org/site/assets/files/1030/promotion\\_to\\_full\\_complete\\_packet\\_-\\_spring\\_2022.pdf](https://umassmsp.org/site/assets/files/1030/promotion_to_full_complete_packet_-_spring_2022.pdf)
- Mohammadi Doostdar, H., & Mirhosseini, A. (2008). A comparative investigation of academic promotion criteria in higher. *Journal of Science and Technology Policy*, 1(3), 91-102. (Persian)
- Neuman, S. (2005). Creating knowledge, strengthening nations: The role of research and education in humanities and social sciences in government agendas for innovation. In G. A. Jones, P. L. McCarney, & M. L. Skolnik (Eds.), *Creating Knowledge, Strengthening Nations: The Changing Role of Higher Education* (pp.227-245). Toronto: University of Toronto Press. DOI: 10.3138/9781442673564-016
- Official Journal of the French Republic. (2022 March 14). Decree No. 84-431 of June 6, 1984; establishing the common statutory provisions applicable to teacher-researchers and establishing the special status of the body of university professors and the body of lecturers Establishing the common statutory provisions applicable to teacher-researchers and establishing the special status of the body of university professors and the body of lecturers. Retrieved August, 2024, from: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000520453> (French)
- Parker, J. (2008). Comparing research and teaching in university promotion criteria. *Higher Education Quarterly*, 62(3), 237-251. DOI: 10.1111/j.1468-2273.2008.00393.x
- Pouratashi, M., & Zamani, A. (2017). How faculty members' personality traits influence their education-research performance. *The New Educational Review*, 50(4), 70-82. DOI: 10.15804/ner.2017.50.4.06
- 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>
- Ministry of Science, Research, and Technology. (2016). Regulations for the promotion of faculty members of educational and research institutions. Retrieved August, 2024. (Persian)
- Rezayan, A., Marzban, E., Rezayan, A. H., & Marzban, M. (2022). Structural analysis of key factors and identification of driving forces of future faculty promotion regulations in Iran's higher education over horizon 2035. *Interdisciplinary Studies in the Humanities*, 14(3), 123-155. (Persian) DOI: 10.22035/isih.2022.4663.4603
- Rice, D. B., Raffoul, H., Ioannidis, J. P., & Moher, D. (2021). Academic criteria for promotion and tenure in faculties of medicine: A cross-sectional study of the Canadian U15 universities. *Facets*, 6(1), 58-70. (Persian) DOI: 10.1139/facets-2020-0044
- Rouhani, S., Rashidi, R. (2018). Analyzing the lived experience of faculty members regarding the process of academic promotion; A phenomenological study. *Journal of Iranian Higher Education*, 10(1), 133-157. (Persian)
- Saaludin, N., Harun, S., Wahab, S. Z. A., & Yahya, Y. (2016 October). Academic staff promotion in higher education by using the Analytic Hierarchy Process (AHP). *The 4th International Conference On Quantitative Sciences And Its Applications*, 1782(1), 040015. DOI: 10.1063/1.4966082
- Saci, A. (2011). The logic of comparative-historical analysis with a monetary analysis approach. *Social Sciences Quarterly*, 18(54), 133-171. (Persian) DOI: 10.22054/qjss.2011.882
- Shamshiri, B., Salimi, Gh., & ForoughSangi, SF. (2018). The criteria for the promotion of faculty members in the field of humanities from the perspective of the experiences of prestigious universities in the world and the experiences of the faculty members of Shiraz University: A combined research. *Iranian Higher Education Scientific-Research Quarterly*, 10(1), 99-131. (Persian)
- Sheikhan, N., & Bakhtiari-Nejad, F. (2015). A performance evaluation model for faculty members of research. *Rahyaf*, 25(58), 1-25. (Persian)
- Stanford University. (2024 July 25). Appointments, reappointments, and promotions in the professoriate. Retrieved June 2024,

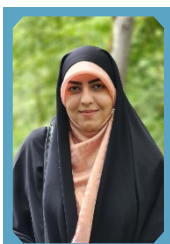
- from: <https://facultyhandbook.stanford.edu/index/cha-pter-2-appointments-reappointments-and-promotions-professoriate>
- Subbaye, R., & Vithal, R. (2017). Teaching criteria that matter in university academic promotions. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 42(1), 37-60. DOI: 10.1080/02602938.2015.1082533
- The University of Melbourne. (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](https://mdhs.unimelb.edu.au/__data/assets/pdf_file/0006/3081390/academic-career-benchmarks-and-indicators.pdf)
- The 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>
- Times Higher Education. (2024). World University Rankings 2024. Retrieved 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 Cambridge. (2021). Academic career pathways 2022. Retrieved June, September, 2024, from: [https://www.acp.hr.admin.cam.ac.uk/files/acp\\_guidance\\_-\\_general\\_guidance\\_for\\_all\\_sep\\_2021\\_final.pdf](https://www.acp.hr.admin.cam.ac.uk/files/acp_guidance_-_general_guidance_for_all_sep_2021_final.pdf) <https://www.cshss.cam.ac.uk/staff/academic-career-pathways-acp-scheme>
- University of Glasgow. (2024). Academic promotion criteria. Retrieved August, 2024, from: <https://www.gla.ac.uk/myglasgow/pod/all/pay/promotion/acpromotion/acadpromotion/promotioncriteria/>
- University of Groningen. (2014). The tenure track system. Retrieved July, 2024, from: <https://www.rug.nl/feb/organization/work-with-us/job-opprtunities/2014-10-tenure-track-eng.pdf>
- University of Helsinki (2024). University of Helsinki tenure track, . Retrived Retrieved August, 2024, From: <https://www.helsinki.fi/en/about-us/careers/academic-careers/university-helsinki-tenure-track>
- University of Manchester. (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/>
- University of Navarra. (2017). Academic staff regulations. Retrived Retrieved August, 2024, from: <https://en.unav.edu/documents/10162/32684638/academic-staff-regulations.pdf>
- 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>
- Yousefi, H., Asadbegi, M., & Haji Khaje Loo, S. R. (2023). Extracting the criteria for faculty member's rank promotion through the application of comparative study of selected universities. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 25(4), 73-95. (Persian)
- Zamani, A. (2017). He recognition and analysis of factors influencing the quality of education in higher education. *Quarterly Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 6(11), 23-36. (Persian)
- Zanardo, M., Rainford, L., McGee, A., Dowley, A., McNulty, J. P., Buissink, C., & O'Connor, M. (2023). An investigation into academic career pathways across radiography education centers internationally. *Radiography*, 29(6), 992-999. DOI: 10.1016/j.radi.2023.07.010





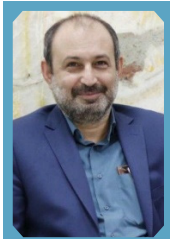
#### گلایول صفوی

دانش آموخته 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.



#### 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.



#### سپهر قاضی‌نوری

دانش آموخته 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.

