



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری



مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی

مجموعه گزارش‌های تخصصی آموزش عالی؛ شماره ۹

**بررسی انواع کادر علمی و تعاریف و جایگاه آن
(آموزشگر، محقق و...) در دانشگاه‌های
پیشرفته دنیا و چگونگی ارتقای مرتبه آنها و ارائه
پیشنادهایی برای ایران**

پژوهشگر:

اصغر زمانی

عضو هیئت علمی مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی

بهار ۱۳۹۸

نام گزارش: بررسی انواع کادر علمی و تعاریف و جایگاه آن (آموزشگر، محقق و...) در دانشگاه‌های پیشرفته دنیا و چگونگی ارتقای مرتبه آنها و ارائه پیشنهادهایی برای ایران؛ شماره ۹ پژوهشگر: اصغر زمانی
ناظر: حمید جاودانی
ناظر فنی چاپ: فریده جعفری
سال چاپ: ۱۳۹۸
شمارگان: ۵۰ نسخه
نشانی: خیابان نلسون ماندلا، خیابان گلغام، شماره ۷۰، صندوق پستی: ۴۱۵۹-۱۹۳۹۵
تلفن: ۱۸-۲۲۰۱۰۶۱۶، دورنگار: ۲۲۰۵۰۳۳۸
وبگاه: www.irphe.ir، پست الکترونیکی: institute@irphe.ir

کلیه حقوق اعم از چاپ و تکثیر، نسخه برداری، ترجمه و جز اینها برای ناشر محفوظ است.

(نقل مطالب با ذکر مأخذ بلامانع است.)

مسئولیت دیدگاه‌های بیان شده در این گزارش بر عهده پژوهشگر است.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
ج	دیاچه.....
۵	چکیده.....
۱	مقدمه.....
۲	طبقه‌بندی اعضای هیأت علمی.....
۶	تعریف جایگاه مراتب هیأت علمی در دانشگاه‌های مختلف جهان.....
۱۳	ضرورت توجه به استانداردهای ارتقای مرتبه اعضای هیأت علمی.....
۱۵	معیارهای ارتقای مرتبه کادر علمی و اعضای هیأت علمی.....
۱۵	(۱) بعد اول عملکرد آموزشی.....
۱۶	(۲) بعد دوم عملکرد پژوهشی.....
۱۸	(۳) بعد سوم عملکرد اجرایی- خدماتی.....
	معیارها و استانداردهای ارتقای هیأت علمی متناسب با رتبه کادر علمی و اعضای هیأت علمی.....
۲۴	علمی.....
۲۵	دستورالعمل‌های لازم و توصیه‌های ارتقا و استخدام رسمی هیأت علمی.....
۲۸	ضرورت تدوین و بهبود سیستم ارتقای مرتبه اعضای هیأت علمی در ایران.....
۳۰	ارتقای کادر علمی و اعضای هیأت علمی در ایران.....
۴۲	جمع‌بندی و ارائه پیشنهادها کاربردی در نظام ارتقای اعضای هیأت علمی ایران.....
۴۷	منابع.....
۵۳	ضمایم.....

دیباچه

مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی به مثابه نهادی علمی و تخصصی با رسالت دانش‌پژوهی در قلمرو آموزش عالی و رویکردی میان‌رشته‌ای، محور اصلی فعالیت‌های خود را به کارویژه‌های: ۱- تولید و ارتقاء دانش نظری و کاربردی در حوزه آموزش عالی ۲- انتقال و اشاعه دانش آموزش عالی به ذی‌نفعان در سطح خرد و کلان ۳- سیاست‌پژوهی و تحلیل سیاست‌های آموزش عالی قرار داده است. در این راستا به منظور پاسخگویی سریع، مؤسسه تدوین گزارش‌های تخصصی که رویکردی چابک و کوتاه مدت است را در کنار انجام طرح‌های پژوهشی به کار گرفته است.

مجموعه حاضر شامل گزارش‌های تخصصی آموزش عالی است و از نیمه دوم سال ۱۳۹۷ برای انتشار و بهره‌برداری ذی‌نفعان آماده شده است. گستره موضوعی این گزارش‌ها طیف وسیعی از چالش‌ها و دغدغه‌های کنونی در حوزه آموزش عالی نظیر: مدیریت و حکمرانی، توسعه کمی و کیفی، برنامه‌ریزی آموزشی و درسی، منابع مالی و انسانی، بین‌المللی شدن و جذب دانشجویان خارجی، ارزیابی و تضمین کیفیت، مطالعات تطبیقی، تحلیل سیاست‌های آموزش عالی و... می‌باشد. این گزارش‌ها سعی دارند ضمن تحلیل وضعیت موجود، راهکارهایی مفید و مؤثر در جهت بهبود نظام سیاستگذاری و برنامه‌ریزی آموزش عالی کشورمان در سطح خرد و کلان ارائه نمایند.

در پایان ضمن دعوت از همه متخصصان و صاحب‌نظران آموزش عالی به مشارکت در این برنامه پژوهشی، خواهشمند است نظرات و نقدهای ارزشمندتان را در خصوص هر یک از گزارش‌ها به این مؤسسه ارسال نمایند.

رضا منیعی

معاون پژوهشی مؤسسه

چکیده

با توجه به جایگاه و نقش اعضای هیات علمی در پیشبرد اهداف دانشگاه و جامعه و ضرورت تدوین معیارهایی دقیق برای ارزیابی عملکرد و رتبه بندی مناسب آنان، پژوهش حاضر با هدف بررسی انواع کادر علمی و تعاریف و جایگاه آن (آموزشگر، محقق و ...) در دانشگاه‌های پیشرفته دنیا و چگونگی ارتقای مرتبه آنها به منظور ارائه پیشنهادهایی برای ایران به روش‌های بررسی اسنادی و محتوای وب سایت های دانشگاه های پیشرو و انجام مصاحبه نیمه ساختارمند با اعضای هیات علمی ایرانی شاغل در دانشگاه‌های خارج از کشور به صورت هدفمند انجام شده است. پس از بررسی، تطبیق و تحلیل اطلاعات و داده های اسناد و وب سایت ها، نتایج نشان داد که از نظر تنوع و مرتبه اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های مختلف کشورهای جهان، تفاوت چندانی با دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ایران وجود ندارد. و تفاوت های محدود قابل مشاهده صرفاً در خصوص مواردی مانند دستیار پژوهشی، محقق پژوهشی و دستیار آموزشی و همچنین عنوان هیات علمی پژوهشی در مؤسسات پژوهشی می‌باشد. بعلاوه با بررسی چگونگی ارتقا مرتبه در کشور های مختلف و معیارهای مد نظر آنها مشاهده گردید که در دانشگاه‌های کشور های مختلف آیین‌نامه یکسانی در خصوص اعضای هیأت علمی برای ارتقاء وجود ندارد. بر همین اساس پیشنهاد گردید تا در ایران نیز به جای تسری یک آیین‌نامه به همه مؤسسات آموزش عالی و دانشگاه‌ها، بر اساس مأموریت هردانشگاه و مؤسسه آموزش عالی و همچنین گروه آموزشی یا پژوهشی، آیین‌نامه ارتقاء تهیه و تدوین گردد.

کلید واژه ها: آیین‌نامه ارتقاء، ارتقای مرتبه، کادر علمی، دانشگاه، آموزش عالی.

مقدمه

ارزیابی عملکرد نیروی انسانی جزء ارکان اصلی حفظ و بقای هر سازمانی محسوب می‌شود. دانشگاه‌ها نیز به عنوان سازمان‌هایی که هدف تربیت نیروی انسانی متخصص در کنار تولید علم را به عهده دارند، بیش از هر سازمانی نیازمند ارزیابی از عملکرد اعضای هیأت علمی خود هستند. ارزیابی عملکرد هیأت علمی باعث آشکار شدن نقاط ضعف و قوت آنان گشته و مقدمه توسعه علمی و رسیدن به اهداف دانشگاه محسوب می‌شود (بازرگان، ۱۳۸۴).

همچنین حفظ و ارتقای علمی اعضای هیأت علمی به عنوان یکی از مهمترین عواملی است که در ارزیابی شاخص‌های اختصاصی عملکرد هر دانشگاه مورد بررسی قرار می‌گیرد و تحقق آن نتایج بهتری را در خروجی‌های این سیستم ایجاد می‌کند. (Zohal et al. , 2012)

داشتن یک سیستم جامع و دقیق ارزیابی عملکرد می‌تواند تأثیرات مطلوب متعددی داشته باشد. و فقدان چنین سیستمی باعث می‌شود تا تفاوتی میان عملکردهای متفاوت استادان و حقوق و مزایای آنان وجود نداشته باشد و در نتیجه انگیزه عملکرد بهتر کاهش یابد (Mohammadi, 2010) بنابراین ارزیابی اعضای هیأت علمی بر مبنای معیارهای آموزش، تحقیق، خدمات با توجه به قوانین و سیاست‌های دانشگاه ضروری می‌باشد.

استخدام رسمی و ارتقا به طور متقابل به اعضای هیأت علمی و دانشگاه کمک می‌کند (Shea, 2002) بنابراین این منافع متقابل با تئوری سرمایه انسانی مطابقت دارد که پیشنهاد می‌کند سرمایه انسانی از طریق آموزش و تحصیلات، تجربه و آموزش شغلی و تحرک انباشته شود (Becker, 1975; Gilead, 2009; Perna, 2001) این نظریه همچنین معتقد است که وضعیت و پاداش در دانشگاه باید بر اساس بهره‌وری هیأت علمی باشد (Perna, 2005) که شامل عملکرد در خدمت به دانشگاه می‌شود.

در ابتدای کار، هدف از استخدام رسمی فراهم شدن اعضای هیأت علمی با حمایت و حفاظت شغلی بود که اگر چه آنها آزادی تحصیلی را با مسائل بحث برانگیز، بکار گرفتند اما در طول راه، آن را به سادگی به عنوان امنیت شغلی مورد بررسی قرار

می‌داد، یا اساساً هدف تضمین اشتغال پایدار بود. مفهوم استخدام رسمی به عنوان جزء اصلی بسته استخدام میان دانشکده‌ها و اعضای هیأت علمی باقی ماند. (Diamantes, 2002)

بررسی فعالیت‌های اعضای هیأت علمی و نوع تعامل آنها، بازخورد مناسبی را برای تجزیه و تحلیل مسایل آموزشی و تصمیم‌گیری‌های اساسی و برنامه‌ریزی‌های راهبردی به مسئولان نظام آموزش عالی فراهم آورده و از دیگر سو اعضای هیأت علمی نیز می‌توانند از چگونگی عملکرد خود آگاهی یافته و برای افزایش کیفیت فعالیت‌های خود اقدام کنند (میزانی و همکاران، ۱۳۹۰). از همین رو ضرورت دارد نحوه ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی و شیوه‌های ارتقای آنها مورد توجه و مذاقه قرار گیرد و به این منظور و برای آموختن از تجارب زیسته سایر کشورها لازم است انواع کادر علمی و تعاریف و جایگاه آن (آموزشگر، محقق و...) در دانشگاه‌های پیشرفته دنیا و چگونگی ارتقای مرتبه آنها مورد بررسی قرار گیرد تا بتوان از آن رهگذر پیشنهادهایی برای ایران ارایه نمود.

طبقه‌بندی اعضای هیأت علمی

عضو هیأت علمی دانشگاه عنوان کلی برای مدرسان دانشگاه است که به مراتب اصلی مربی^۱، استادیار^۲، دانشیار^۳ و استاد^۴ یا استاد تمام^۵ تقسیم می‌شود. جدول (۱) طبقه‌بندی اعضای هیأت علمی را بر مبنای مرتبه علمی در دانشگاه‌های پیشرفته جهان نشان می‌دهد.

هیأت علمی در ایران به دو دسته هیأت علمی آموزشی و هیأت علمی پژوهشی تقسیم‌بندی می‌شود. عضو هیأت علمی پژوهشی، به‌صورت موظف تدریس انجام نمی‌دهد و به امور پژوهشی صرف می‌پردازد (در پژوهشگاه‌ها بسیار رایج است)؛ ولی عضو هیأت علمی آموزشی، علاوه بر امور پژوهشی، موظف است ساعاتی در هفته را (بین ۱۰ تا ۱۶ ساعت، بسته به مرتبه علمی و بعضی معیارهای دیگر) به امور آموزشی بپردازد.

1 Instructor
2 Assistant Professor
3 Associate Professor
4 Professor
5 Full Professor

جدول ۱. طبقه‌بندی اعضای هیأت علمی بر مبنای مرتبه علمی در دانشگاه‌های پیشرفته

جهان

طبقه‌بندی هیأت علمی	دانشگاه	روش استخدام	مرتبه علمی
هیأت علمی (تمام وقت ^۵ و پاره‌وقت)	ایالت متحده؛ انگلستان؛ سوئد؛ کره جنوبی؛ کانادا؛ هند؛ چین Augusta university, 2016; University of Texas System , 2016; Cornell University,2017; University of Arkansas for Medical Sciences, 2017; Morgan State University, 2017; University of Denver,2015; Western University of Health Sciences ,2015; University of Illinois at Chicago,2013; Oxford College of Emory University ,2014; University of South Florida,2014; University of West England ,2013; University of Birmingham ,2018; University of Chalmer, 2014; Seoul National University , 2015; Dalhousie University, 2013; Mid Sweden University,2013; University College London, 2017; Indian Institute of Science Education and Research, Pune. IISER Pune,2017; Tilak & Mathew;2016; Zheng,2014 or Beijing Normal University, 2014; McGill University,2016	استخدام رسمی یا غیر رسمی	مربی ^۱ استادیار ^۲ دانشیار ^۳ استاد ^۴
	ایالت متحده، کره جنوبی University of Texas System , 2016; Cornell University,2017; Morgan State University, 2017; Western University of Health Sciences ,2015, University of Illinois at Chicago,2013; Seoul National University , 2015	استخدام رسمی یا غیررسمی	استاد، دانشیار، استادیار پژوهشی ^۶
	ایالت متحده، سوئد، هند University of Texas System , 2016; Cornell University,2017; Oxford College of Emory University ,2014; University of Chalmer, 2014; Mid Sweden University,2013; Tilak &	غیررسمی	مدرس ^۷ مدرس ارشد ^۸ مدرس ارشد برجسته ^۹

1 Instructor

2 Assistant Professor

3 Associate Professor

4 Professor

5 Regular Faculty

6 Research Professor/Associate Research Professor/Assistant Research Professor

7 Lecturer

8 Senior Lecturer

9 Distinguished Senior Lecturer

جدول ۱. طبقه‌بندی اعضای هیأت علمی بر مبنای مرتبه علمی در دانشگاه‌های پیشرفته

جهان

طبقه‌بندی هیأت علمی	دانشگاه	روش استخدام	مرتبه علمی
	Mathew;2016		متخصص ^۱ دستیار مربی یا دستیار تدریس تحصیلات تکمیلی ^۲ دستیار آموزشی ^۳
	سوئد Mid Sweden University,2013		دستیار مدرس ارشد ^۴ همکار پژوهشی پسا دکتری ^۵
	ایالت متحده Augusta university, 2016; Cornell University,2017; Morgan State University, 2017	استخدام غیر رسمی	دستیار پژوهشی ^۶ دانشمند ^۷ تحقیقاتی دانشمند ارشد پژوهشی ^۸ دانشمند تحقیقات مهم ^۹
هیأت علمی بالینی ^{۱۳}	ایالت متحده Augusta university, 2016; Cornell University,2017; Western University of Health Sciences ,2015; University of Illinois at Chicago,2013	استخدام غیررسمی	مربی بالینی ^{۱۰} استادیار بالینی دانشیار بالینی استاد بالینی مدرس بالینی ^{۱۱} مشاور بالینی ^{۱۲}
هیأت علمی وابسته	ایالت متحده؛ کره جنوبی؛ هند Augusta university, 2016; University of Texas System , 2016; Western University of Health Sciences ,2015, University of Chalmer, 2014; Seoul	استخدام غیررسمی	کمک مربی ^{۱۴} کمک استادیار کمک دانشیار

- 1 Specialist
- 2 Assistant Instructor or Graduate Teaching Associate
- 3 Teaching Assistant
- 4 Assistant senior lecturer
- 5 Postdoctoral research Fellows
- 6 Research Assistant
- 7 Scientist
- 8 Senior Research Scientist
- 9 Principal Research Scientist
- 10 Clinical Instructor
- 11 Clinical Lecturer
- 12 Clinical Consultant
- 13 Clinical Faculty
- 14 Adjunct Instructor

جدول ۱. طبقه‌بندی اعضای هیأت علمی بر مبنای مرتبه علمی در دانشگاه‌های پیشرفته

جهان

طبقه‌بندی هیأت علمی	دانشگاه	روش استخدام	مرتبه علمی
	National University , 2015; Indian Institute of Science Education and Research, Pune. IISER Pune,2017		کمک استاد کمک مدرس کمک مشاور ^۱
هیأت علمی بازنشسته و افتخاری ^۳	ایالت متحده؛ کره جنوبی؛ انگلستان؛ هند Augusta university, 2016; University of Texas System , 2016; Cornell University,2017; University of Arkansas for Medical Sciences, 2017; Western University of Health Sciences ,2015, University of South Florida,2014; University of West England ,2013; Seoul National University , 2015; University college London, 2017; Indian Institute of Science Education and Research, Pune. IISER Pune,2017	استخدام غیررسمی	مراتب افتخاری و بازنشسته استاد برجسته تدریس ^۲
نیمه‌وقت و موقت	ایالت متحده؛ کره جنوبی؛ انگلستان، هند، سوئد University of Texas System , 2016; Cornell University,2017; Western University of Health Sciences ,2015, Oxford College of Emory University ,2014; University of South Florida,2014; University of west England ,2013; University of Chalmer, 2014; Seoul National University , 2015; University College London, 2017; Indian Institute of Science Education and Research, Pune. IISER Pune,2017	استخدام غیر رسمی	استاد، دانشیار و استادیار مدعو ^۴ و دعوت شده ^۵
	ایالت متحده؛ سوئد Oxford College of Emory University ,2014; University of Chalmer, 2014;	استخدام غیررسمی	مدرس مدعو ^۶ مربی مدعو ^۷
	ایالت متحده University of Texas System , 2016; Cornell University,2017	استخدام غیررسمی	استاد، دانشیار، استادیار کارآموزی و عملی ^۸
	ایالت متحده	استخدام	استاد راهنما ^۱

1 Adjunct Consultant

2 Distinguished Teaching Professor

3 Emeritus Faculty

4 Visiting Professor, Visiting Associate Professor, and Visiting Assistant Professor

5 invited faculty members

6 Visiting Lecturer

7 Visiting Instructor

8 Professor of the Practice/Associate Professor of the Practice/Assistant Professor of the Practice

جدول ۱. طبقه‌بندی اعضای هیأت علمی بر مبنای مرتبه علمی در دانشگاه‌های پیشرفته

جهان

طبقه‌بندی هیأت علمی	دانشگاه	روش استخدام	مرتبه علمی
	Oxford College of Emory University 2014;	غیررسمی	مدرس راهنما ^۲ مری راهنما ^۳
	سوئد University of Chalmer, 2014	استخدام غیررسمی	استاد هنری ^۴ مدرس ارشد هنری ^۵ مری هنری ^۶ استاد وابسته و مربوطه ^۷
	سوئد university of chalmer, 2014	استخدام غیررسمی	دکتری پسا دکتری
	سوئد Mid Sweden University, 2013		همکار تحقیقاتی پسا دکتری ^۸

تعریف جایگاه مراتب هیأت علمی در دانشگاه‌های مختلف جهان

اولین سطح اشتغال اعضای هیأت علمی جوان مستعد در مؤسسه آموزش عالی رسمی، استادیار^۹ است. عملکرد رضایت بخش به طور کلی منجر به رتبه دانشیار و استخدام رسمی می‌شود؛ این دومین راهکاری است برای حفظ شغل (Stewart et al. , 2009). پس از استخدام رسمی، انتظارات بالاتر، رسیدن به رتبه استاد کامل است که مطابق است با بالاترین رتبه در رشته یا زمینه خود (McGowan, 2010). هر مورد پیشرفت اساساً شامل ارزیابی رضایت بخش بر اساس سه معیار: تدریس و آموزش، تحقیق و خدمات می‌باشد. (Gentry & Stokes , 2015)

-
- 1 Adjunct Professor
 - 2 Adjunct Lecturer
 - 3 Adjunct Instructor
 - 4 Artistic professor
 - 5 Artistic senior lecturer
 - 6 Artistic instructor
 - 7 Affiliated professor
 - 8 Postdoctoral research fellow
 - 9 assistant professor

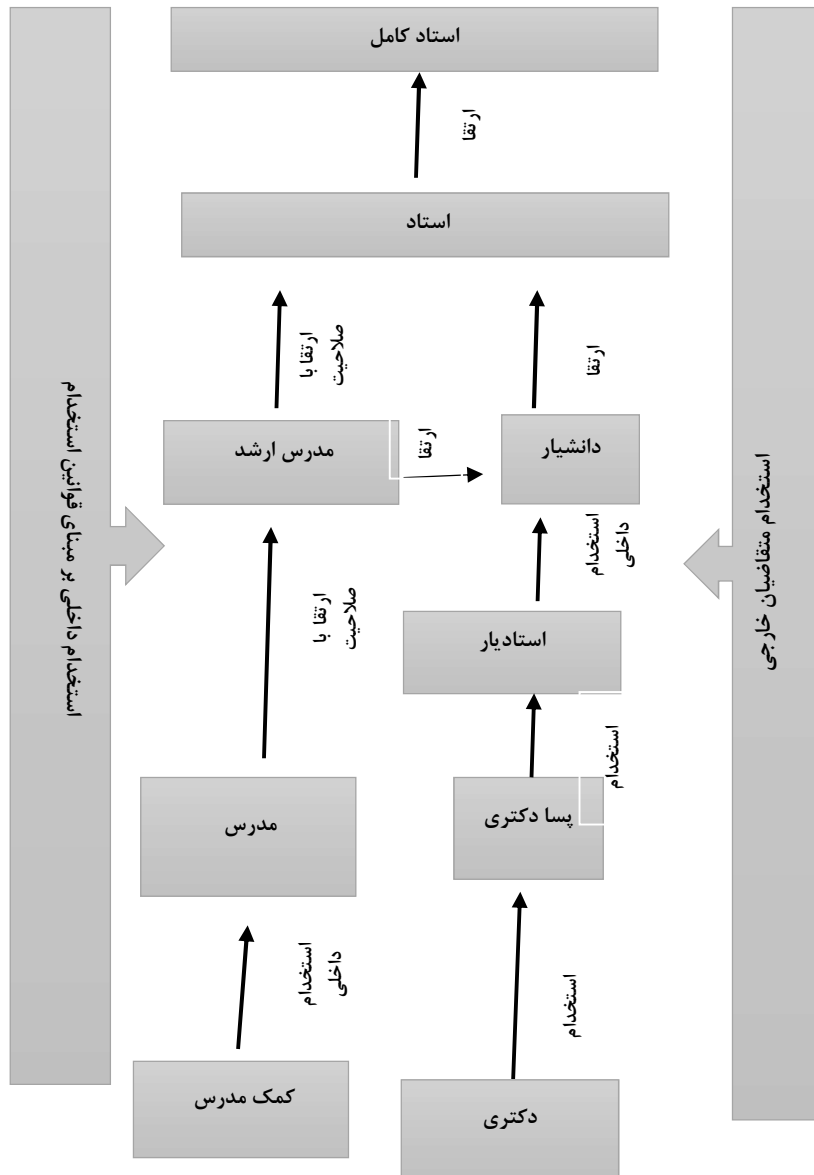
به‌طور کلی در بسیاری از دانشگاه‌های جهان نوع استخدام هیأت علمی شامل دو دسته استخدام رسمی و غیررسمی می‌باشد و مراتب هیأت علمی در بخش استخدام رسمی عمدتاً شامل مربی، استادیار، دانشیار، استاد (پرفسور) می‌باشد و رتبه هیأت علمی در بخش غیر رسمی با عناوین متفاوت در دانشگاه‌های مختلف جهان بکار گرفته می‌شود.

در کانادا و ایالات متحده، ارتقاء از استادیار به دانشیار محدودیت زمانی شش سال دارد و تقریباً همیشه با اعطای به موقع استخدام رسمی همراه است؛ این نیز معمولاً با افزایش پرداخت همراه است. (Stewart et al., 2009)

یک استاد به‌طور کلی کسی است که دارای استخدام رسمی است و به عنوان متخصص در رشته یا رشته خاصی در یک نهاد و مؤسسه آموزش عالی مورد توجه است (McGowan, 2010).

یک استاد دانشگاه خوب با داشتن ویژگی‌های مناسب و مطلوب می‌تواند در ارتقاء و اعتبار یک سازمان آموزشی مؤثر واقع گردد. استاد می‌تواند دانشجویان را به سوی اهداف عالی سوق دهد و یا از دستیابی به آنها محروم نماید. لذا اساسی‌ترین عامل تعلیم و تربیت، استاد است و بنابراین بررسی کیفیت کار مدرسان دانشگاه‌ها از جمله مهم‌ترین مسائلی است که ضمن فراهم آوردن بازخورد مناسب برای تجزیه و تحلیل مسائل آموزشی، تأثیرگذار می‌باشد (مباشری و همکاران، ۱۳۹۰).

در شکل (۱) جایگاه و مراتب هیأت علمی دانشگاه چالمرز گوتبورگ، سوئد نشان داده شده است و مفهوم اولیه ساختار حرفه‌ای دانشگاهی چالمرز در شکل (۱) آمده است. تعدادی از گزینه‌های موجود وجود دارد که راه‌های فردی را برای رسیدن به موقعیت‌های علمی بیشتر ارائه می‌دهند. هدف دانشگاه چالمرز حرکت بیشتر بین دانشگاه‌ها، مؤسسات تحقیقاتی و صنعت در داخل و خارج از سوئد است. مدارک مورد نیاز برای استخدام خارجی و ارتقاء داخلی باید اساساً یکسان باشد. با این حال، برای استخدام به‌طور کلی، توسعه و پیشرفت‌های بالقوه نیز ممکن است مورد توجه قرار گیرد. (University of Chalmer, 2014)



شکل ۱. ساختار حرفه‌ای دانشگاهی Chalmer

جدول ۲. تعریف جایگاه مراتب هیأت علمی در دانشگاه‌های مختلف جهان

مرتبۀ علمی	دانشگاه‌ها
<p>استادیار - حداقل سه سال تجربه علمی تمام وقت در سطح مربی و مدرس. باید شواهد نشان دهنده پتانسیل رسیدن به برتری در آموزش و تدریس (که شامل مشاوره دانشجویی)، تحقیق و خدمات و کار علمی اجرایی و / یا فعالیت خلاق باشد. در کره جنوبی استادیار می‌تواند برای دوره تعیین شده در قرارداد به مدت چهار سال خدمت کند.</p> <p>دانشیار - دست کم چهار سال تجربه علمی تمام وقت در سطح استادیار. در صورتی که استخدام رسمی اجباری ارائه نشود، انتصاب به مدت یک تا چهار سال به عنوان نامه قراردادی تعیین می‌شود و انتصاب در پایان دوره متوقف می‌شود. در کره جنوبی دانشیار برای دوره تعیین شده در قرارداد تا شش سال خدمت کند.</p> <p>استاد - دست کم پنج سال تجربه علمی تمام وقت در سطح دانشیار. در کره جنوبی رتبه استاد فقط در مورد استخدام رسمی است.</p> <p>استادان راهنما در موقعیت استادیار، دانشیار، استاد؛ افرادی دارای تخصص حرفه‌ای برای انتصاب‌های اعضای هیأت علمی تمام وقت هستند، اما تنها در نیمه وقت به خدمت می‌پردازند، ممکن است توسط رئیس دانشگاه، به عنوان استاد راهنما، دانشیار یا استادیار راهنما منصوب شوند. استاد راهنما و دانشیار راهنما می‌توانند برای مدت قابل تجدیدنظر که از پنج سال تجاوز نکند منصوب شوند. استادیار راهنما ممکن است برای دوره‌ای که بیش از سه سال تجاوز نکنند منصوب شوند. مسئولیت اصلی در خارج از اداره و خارج از دانشگاه است. که بطور پاره وقت بخشی از برنامه را به برنامه دانشگاهی اختصاص می‌دهند.</p>	<p>Augusta university, 2016; Cornell University, 2017; University of Arkansas for Medical Sciences, 2017; Morgan State University, 2017; University of Denver, 2015; University of Iowa, 2012; Oxford College of Emory University, 2014;</p>
<p>مربی : متقاضی باید دارای حداقل مدرک کارشناسی ارشد از یک مؤسسه معتبر در رشته‌ای که در آن تدریس می‌کند یا در رشته‌ای که نزدیک به رشته‌ای باشد که تعلیم می‌دهد.</p>	<p>University of Texas System , 2016; Morgan State University, 2017</p>
<p>مدرس: افرادی با تجربه تدریس و صلاحیت و شایستگی قابل مقایسه نسبت به اعضای هیأت علمی یک مؤسسه می‌تواند تا سه بخش در این رتبه را به عنوان مدرس، مدرس ارشد، مدرس ارشد برجسته تعیین کند.</p> <p>متخصص : برای افراد حرفه‌ای به عنوان شاغل در زمینه‌های خاص آموزش و یا خدمات فعالیت می‌کنند. مطابق با سیاست‌های نهادی، عنوان ممکن است پیشوندهای توصیفی مناسب را به منظور نشان دادن زمینه‌های خاص مهارت، مانند متخصص آموزش عملی، متخصص فعالیت فیزیکی و یا متخصص تعلیم و تربیت اجتماعی ارائه دهد.</p> <p>انتصاب در رتبه مدرس نشان می‌دهد که اعضای هیأت علمی به اندازه کافی اعتبار لازم را برای اطمینان از دانش لازم در موضوعات مورد آموزش، آمادگی لازم برای تدریس دانشجویان سال اول و دانشجویان سال دوم را دارند و متعهد به مشارکت شخصی و چالش برانگیز با دانشجویان آکسفورد در آموزش هنرهای آزاد هستند. انتصاب در رتبه مدرس ارشد نشان می‌دهد که اعضای هیأت علمی حداقل ۶ سال به عنوان مدرس (تمام وقت) در آکسفورد تدریس کرده‌اند.</p>	<p>University of Texas System , 2016; Morgan State University, 2017; Oxford College of Emory University, 2014</p>

جدول ۲. تعریف جایگاه مراتب هیأت علمی در دانشگاه‌های مختلف جهان

مرتبۀ علمی	دانشگاه‌ها
انتصاب به عنوان استاد آموزش نشان می‌دهد که عضو هیئت حداقل پنج سال به عنوان مدرس ارشد در اکسفورد خدمت کرده است و بینش، نوآوری و تعهد به دانشجویان توسط دانشجویان، فارغ التحصیلان و همالان تأیید شده است.	
استاد، دانشیار و استادیار مدعو: برای انتصاب‌های موقت افراد استفاده می‌شود که از اساتید مؤسسات دیگر که رتبه‌های مشابه را دارند دعوت می‌شوند و یا به صورت آزمایشی در مؤسسه بکار گمارده می‌شوند. این قرارداد انتصاب‌ها محدود به دو سال است. برخی اساتید مدعو دارای صلاحیت در عنوان حرفه‌ای دارای موقعیت در کسب و کار، صنعت، دولت و مؤسسات هستند. در بعضی موارد، یک بخش ممکن است فضایی و امکانات را برای یک محقق یا دانشمند برای اجازه و ارائه کلیه کمک‌های مالی و پاداش از یک مؤسسه یا سازمان دیگری از دانشگاه کرنل ارائه دهد. اگر فردی عضو هیأت علمی دانشگاه یا کالج باشد، انتصاب "مدعو" باید در همان رتبه اساتیدی که او در حال حاضر فعالیت می‌کند، انجام شود. اگر فرد قبلاً عنوان اساتید را نداشته باشد، باید از عنوان "همکار مدعو" استفاده شود. هیئت مدیره می‌تواند انتصاب استادان / دانشمندان (از جمله کسانی که ممکن است در هر مؤسسه ای داشته باشد) را به عنوان هیأت علمی مدعو برای یک دوره اولیه ۱ تا ۳ سال تأیید کند، تا ۵ سال قابل تمدید، بر اساس پیشنهاد رئیس گروه و دبیر دانشکده می‌باشد.	University of Texas System, 2016; Morgan State University, 2017; Cornell University, 2017; Indian Institute of Science Education and Research, Pune. IISER Pune. 2017
کمک استاد یا دانشیار یا استادیار: زمانی استفاده شود که یک فرد واجد شرایط از کسب و کار، صنعت، دولت، بخش خصوصی، یا یک مؤسسه آموزش عالی دیگر بتواند مدرس یک دوره آموزشی یا شرکت در تدریس یک دوره در یکی از مؤسسات باشد. برای مؤسسات بهداشتی، این پیشوند باید فقط برای افرادی که در مراقبت از بیمار دخیل نیستند، و معیارهای فوق را برآورده کنند، بکار گرفته شود. میزان فعالیت در دانشگاه حداقل یکسال و کمتر از ده ساعت در هفته می‌باشد.	University of Texas System, 2016; Western University of Health Sciences, 2015
استاد، دانشیار، استادیار کارآموزی و عملی: با برنامه‌های منظم و عادی نیمه وقت یا تمام وقت برای اعضای هیأت علمی درگیر در یک برنامه تجربه حرفه‌ای تعیین شود. برای یک دوره زمانی کمتر از سه سال تحصیلی است.	University of Texas System, 2016; Morgan State University, 2017
استاد، دانشیار، استادیار پژوهشی: دکترای تخصصی حداقل مدرک مورد نیاز می‌باشد.	University of Texas System, 2016
استادیار پژوهشی، دستیار محقق پژوهشی، دستیار پژوهشگر تحقیق، دستیار مهندس تحقیق ^۱ این رتبه‌ها به طور معمول با رتبه استادیار موازی است. علاوه بر صلاحیت و مدرک استادیار پژوهشی، متقاضیان این رتبه‌ها یک باید توانایی پژوهش برتر را نشان دهند.	Morgan State University, 2017

1 Research Assistant Professor; Assistant Research Scientist; Assistant Research Scholar; Assistant Research Engineer

جدول ۲. تعریف جایگاه مراتب هیأت علمی در دانشگاه‌های مختلف جهان

مراتبه علمی	دانشگاه‌ها
<p>اعضای تعیین شده باید واجد شرایط و صلاحیت برای هدایت کار دیگران (مانند تکنسین‌ها، دانشجویان کارشناسی ارشد، کارکنان تحقیقاتی ارشد دیگر) باشند. مدرک دکترا شرط لازم خواهد بود. انتصاب به این مراتب ممکن است برای یک دوره سه ساله انجام شود.</p> <p>دانشیار پژوهشی، همکارمحقق پژوهشی، همکار پژوهشگر تحقیق، همکار مهندس تحقیق^۱</p> <p>این رتبه‌ها به طور موازی با رتبه دانشیار هستند. علاوه بر صلاحیت و مدارک مورد نیاز مراتب استادیار، اعضای این رتبه‌ها باید تجربه موفقیت‌آمیز زیادی در فعالیت‌های علمی و خلاق و توانایی طرح، توسعه و مدیریت پروژه‌های تحقیقاتی مهم داشته باشند. انتصاب به این مراتب ممکن است برای یک دوره تا سه سال انجام شود.</p> <p>استادپژوهشی؛ دانشمند ارشد پژوهشی؛ محقق ارشد پژوهشی؛ مهندس ارشد پژوهش^۲</p> <p>این رتبه‌ها به طور کلی با درجه استاد پژوهشی موازی است. علاوه بر مدارک تحصیلی مورد نیاز در مرتبه دانشیار، فرد تعیین شده به این رتبه‌ها باید یک درجه مهارت کافی برای ایجاد شهرت عالی در میان همکاران منطقه‌ای و ملی نشان دهد. اعضای تعیین شده باید مدارک ملموس تولید علمی صحیح را در تحقیقات، نشریات، پیشرفت‌های حرفه‌ای و دیگر فعالیت‌های متمایز و خلاقانه ارائه دهند. انتصاب به این مراتب ممکن است برای یک دوره تا پنج سال انجام شود.</p>	
<p>دستیار مدرس^۳</p> <ul style="list-style-type: none"> • مسئولیت تدریس، هماهنگی دوره‌ها و برنامه‌ریزی دوره‌های تخصصی • مشارکت در کار توسعه داخلی و همچنین کار کمیته داخلی و خارجی. • مشارکت در تبادل دانش با جامعه حرفه‌ای <p>حداقل یک متخصص باید صلاحیت متقاضی را ارزیابی کند؛ این مورد همچنین شامل تجربه متقاضی در زمینه فناوری مورد بحث می‌باشد.</p>	University of Chalmer, 2014
<p>دستیار مربی یا دستیار تدریس تحصیلات تکمیلی^۴: عناوین ممکن است به جای یکدیگر استفاده شوند:</p> <ul style="list-style-type: none"> • برخی از دانشجویان که در دوره نیمه وقت یا تمام وقت مشغول به تحصیل هستند و در مرحله آخر برنامه‌های دکترای خود هستند 	University of Texas System, 2016
<p>انتصاب پسا از دکترا: شرایط برای انتصاب پسا دکترا</p> <ul style="list-style-type: none"> • درجه دکترا • تجربه تدریس 	University of Chalmer, 2014

1 Research Associate Professor; Associate Research Scientist; Associate Research Scholar; Associate Research Engineer

2 Research Professor; Senior Research Scientist; Senior Research Scholar; Senior Research Engineer

3 Assistant Lecture

4 Assistant Instructor or Graduate Teaching Associate

جدول ۲. تعریف جایگاه مراتب هیأت علمی در دانشگاه‌های مختلف جهان

مرتبۀ علمی	دانشگاه‌ها
<ul style="list-style-type: none"> • توان بالقوه تدریس و تحقیق • وظایف انتصاب پسا دکترا • مشارکت در تحقیق، به طور معمول به عنوان عضو یک گروه پژوهشی. • به عنوان بخش فعال تدریس در هر دو دوره کارشناسی و کارشناسی ارشد. • نظارت دانشجویان کارشناسی ارشد به عنوان ناظر دستیار 	
<p>دستیار آموزشی: این عنوان معمولاً برای دانشجویان تحصیلات تکمیلی که به دانشکده‌ها کمک می‌کنند و به‌طور نیمه‌وقت استخدام می‌شوند، اعمال می‌شود.</p>	University of Texas System, 2016
<p>دستیار پژوهشی^۱: باید بتواند در تحقیق و پژوهش تحت هدایت رییس یک پروژه تحقیقاتی کمک کند و توانایی و آموزش مناسب برای انجام تکنیک‌های خاص مورد نیاز، جمع‌آوری داده‌ها و استفاده و مراقبت از هر دستگاه و لوازم تخصصی را داشته باشد. مدرک لیسانس حداقل درجه لازم می‌باشد.</p>	Morgan State University, 2017
<p>دستیار هنری، همکار هنری، ارشد هنری^۲: این عناوین، موازی با استادیار، دانشیار، و استاد به ترتیب برای کسانی است که فعالیت‌های حرفه‌ای آنها از طبیعت خلاقانه یا عملکردی، اما نه محدود به تئاتر، رقص، موسیقی و هنر را شامل می‌شود. در هر مورد، واجد شرایط باید منعکس‌کننده مهارت و برتری فوق‌العاده و به‌طور قابل توجهی بالاتر از شهرت ملی و بین‌المللی، به عنوان مناسب برای رتبه مربوطه باشد.</p>	Morgan State University, 2017; University of Denver, 2015
<p>استاد برجسته تدریس^۳: اعضای یک آکادمی نهادی از مدرسان برجسته که توسط هیأت مدیره، معاون اجرایی امور علمی و یا معاون اجرایی امور بهداشتی تأیید شده‌اند، ممکن است از عنوان افتخاری از استاد آموزشی برجسته استفاده کنند. رتبه استاد برجسته محدود به اعضای هیأت علمی استخدام رسمی است. یک عضو هیأت علمی فعال در تحقیق می‌تواند به عنوان استاد افتخاری پاداشی را برای دوره‌ای سه تا پنج سال دریافت نماید. نام‌هایی که برای این پست‌ها در نظر گرفته می‌شود، توسط رئیس‌ها / مدیران پیشنهاد می‌شود و کمیته‌ای متشکل از مدیر، ریاست گروه، دبیر دانشکده، ریاست دانشکده به آن می‌پردازد. یک استاد برجسته افتخاری به زیرساخت‌های تحقیقاتی دسترسی پیدا خواهد کرد و می‌تواند کمک‌های مالی و حمایت‌های تأمین مالی را از آژانس‌های خارجی به دست آورد. او می‌تواند آموزش، تحقیق و همچنین هدایت دانشجویان را به طور مشترک با اعضای هیأت علمی دایمی و منظم انجام دهد.</p>	University of Texas System, 2016; University of Texas System, 2016; Cornell University, 2017; Morgan State University, 2017; Indian Institute of Science Education and Research, Pune. IISER Pune, 2017
<p>عناوین افتخاری: مانند بازنشستگان دانشکده، رئیس دانشکده، استاد بازنشسته و نامزدهای افتخاری مشابه می‌توانند به اعضای هیأت علمی بازنشسته یا در حال بازنشستگی اعضای هیأت علمی اعطا شوند. تخصیص یکی از این عناوین به طور خودکار پس از بازنشستگی نیست.</p> <ul style="list-style-type: none"> • فرد بازنشسته ۶۵ ساله یا بالاتر است و دارای حداقل پنج سال خدمات مستمر 	University of Texas System, 2016; University of Texas System, 2016; Cornell University, 2017;

1 Faculty Research Assistant

2 Assistant Artist-in-Residence; Associate Artist-in-Residence; Senior Artist-in-Residence

3 Distinguished Teaching Professor

جدول ۲. تعریف جایگاه مراتب هیأت علمی در دانشگاه‌های مختلف جهان

مرتبه علمی	دانشگاه‌ها
<p>با دانشگاه است</p> <ul style="list-style-type: none"> • فرد بازنشسته سن ۶۲ سال یا بالاتر است و دارای حداقل ۱۰ سال خدمات مستمر با دانشگاه است. • فرد بازنشسته دارای حداقل ۲۰ سال خدمات مستمر با دانشگاه است. <p>امتیازات رتبه بازنشستگی:</p> <ol style="list-style-type: none"> ۱. استفاده از عنوان ۲. وضعیت عضویت اعضای هیأت علمی برای کسانی که رتبه دانشگاهی دارند، اما بدون رأی در هیئت مدیره پردیس دانشگاه ۳. ورود در فهرست دایرکتوری پردیس، و سایر لیست های کارکنان و اعضای هیأت علمی پردیس؛ ۴. استفاده از کتابخانه ۵. واجد شرایط برای خرید برچسب پارکینگ کارکنان / اعضای هیأت علمی ۶. پذیرش اعضای هیأت علمی / کارکنان در فعالیت ها و رویدادهای دانشگاه ۷. عدم پرداخت هزینه ثبت نام در دوره های دانشگاه بر اساس فضای موجود 	<p>Morgan State University, 2017; Oxford College of Emory University 2014.</p>

ضرورت توجه به استانداردهای ارتقای مرتبه اعضای هیأت علمی

بررسی و ارتقا کیفیت و توان آموزشی اعضا هیأت علمی دانشگاه به معنی بهبود کیفیت برنامه‌ها، رسیدن به خط‌مشی‌ها و انجام اقدامات آموزشی بهتر است و رسیدن به آن هدفی مهم می‌باشد. ارزشیابی اساتید به عنوان ابزاری برای کمک در تصمیم‌گیری و تعیین خط‌مشی صحیح تدریس بخصوص در سطح دانشگاهی ضروری است (سیف، ۱۳۷۸).

در این راستا طراحی و اجرای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و توانمندسازی اعضا هیأت علمی به عنوان یک استراتژی و رویکرد مؤثر و مفید در این زمینه معرفی شده است که در صورت طراحی و برنامه‌ریزی و اجرای مؤثر این برنامه‌ها، موفقیت و ارتقاء عملکرد اعضا هیأت علمی فراهم گشته و در نهایت باعث موفقیت و ارتقاء کیفیت آموزش و در نتیجه ارتقای عملکرد دانشکده و دانشگاه می‌گردد. یکی از مهمترین اهداف توانمندسازی اساتید ارتقاء قابلیت‌ها و تقویت توانمندی‌های اعضا هیأت علمی در راستای ارتقاء کیفیت آموزشی و تدریس با بهره‌گیری از پیشرفت‌های علمی روز در زمینه فرآیندهای یاددهی - یادگیری و شیوه‌های آموزشی نوین می‌باشد. برنامه‌های آموزشی با فرمت‌های متنوعی برای توسعه حرفه‌ای و توانمندسازی اعضا هیأت علمی

می‌تواند طراحی گردند از قبیل کارگاه، سمینار، کنفرانس، آموزش الکترونیک یا آموزش از راه دور، برگزاری دوره‌های کوتاه مدت، فرصت‌های مطالعاتی و دوره‌های خودآموز (کرمی و ابراهیمی، ۱۳۹۴).

از سوی دیگر ارتقاء روش اصلی است که در آن یک مؤسسه به سهم اعضای هیأت علمی و دستاوردهای علمی اعطا می‌کند. ارتقاء یک پاداش معمول برای خدمات رضایت بخش نیست، بلکه نشان دهنده ارزیابی مثبت از شایستگی و موفقیت حرفه‌ای است. بنابراین زمان خدمت در رتبه به خودی خود دلیل کافی برای ارتقا نیست. (Augusta University, 2016)

گاهی یک نامزد برای ارتقاء توسط هم‌تایان و مدیران مناسب در سطوح مختلف ارزیابی می‌شود. باید مراقب باشید تا اطمینان حاصل شود که هر ارزیابی به طور صریح و آشکار انجام می‌شود. برای اطمینان از این مورد، معیارها و رویه‌های خاص در هر سطح باید با اهداف زیر قضاوت شود. (Augusta University, 2016)

۱. فرایند ارتقاء باید به پیشرفت فردی اعضای هیأت علمی در زمینه تحصیلات،

تدریس و خدمت، منجر شود.

۲. در زمان تعیین اولیه هیأت علمی، اعضای هیأت علمی باید از معیارهای

خاصی که برای ارتقای آن مورد ارزیابی قرار می‌گیرند آگاه شوند و این

معیارها ممکن است به صورت مورد نیاز به روز شود (معیارهای ارتقاء هیأت

علمی معمولی و منظم)

۳. مسئولیت افراد متعهد در فرایند ارتقاء باید به صراحت مشخص شود و به افراد

مربوطه اطلاع داده شود.

۴. راه‌های درخواست تجدید نظر باید در دسترس باشند و اطلاعات مراحل

درخواست تجدید نظر به نامزد کسب ارتقاء داده شود.

به عنوان نمونه در ارتقا و ترفیع کادر هیأت علمی دانشگاه ورسستر انگلستان به

مرتب‌ه استاد به موارد زیر توجه می‌شود: (University of Worcester, 2011).

پیشرفت قابل توجهی از دانش: کمک ملی یا بین‌المللی - توسط بورس تحصیلی،

تحقیق، مشاوره و یا دستاوردهای خلاق - به پیشرفت دانش و یا کاربرد آن به

جامعه؛

برتری در آموزش: شهرت ملی یا بین‌المللی به عنوان یک آموزشگر یا مربی به عنوان نمونه‌ای از سهم در توسعه و گسترش موضوعات یا زمینه‌های تحصیل؛ پیشرفت‌های پیشگام در آموزش و پرورش یا پداگوژی؛ یا خلاقیت یا نوآوری دیگر در آموزش و یادگیری؛

برتری در رهبری علمی: رهبری آکادمیک قابل توجه در خارج از کشور در سطح منطقه‌ای، ملی یا بین‌المللی؛ وضعیت ملی یا بین‌المللی فرد در حرفه‌اش، انجمن‌های یادگیری، انجمن‌های موضوعی و یا سایر سازمان‌های دیگر. کیفیت رهبری دانشگاهی مربوط به چشم‌انداز، ارزش‌ها و اهداف استراتژیک دانشگاه، منجر به تغییرات و توسعه علمی می‌شود.

برنامه‌های کاربردی باید در حال حاضر باشد و باید طی ۵ سال قبل بلافاصله قبل از برنامه، سطح قابل توجهی از دستاوردها، از جمله انتشارات / آثار خلاقانه را نشان دهد، اگرچه برای برنامه کاربردی باید تجارب و دستاوردهای مربوط به دوره‌های قبلی مناسب باشد. انتظار می‌رود که استادان رکوردی از دستاوردهایی را کسب کنند که تضمین می‌کند که می‌توانند استانداردهای تعالی و تمایز مربوط به عنوان و رتبه در زمینه آموزش عالی را حفظ کنند. بنابراین انتظار می‌رود که فعالیت‌های خود را در زمینه منافع خود ادامه دهند.

معیارهای ارتقای مرتبه کادر علمی و اعضای هیأت علمی

چالش‌هایی برای برآورده شدن معیارها برای کسب ارتقا و استخدام رسمی وجود دارد. روند بررسی اعضای هیأت علمی قبل از استخدام رسمی در طول دوره و سخت‌گیری‌ها از یک مؤسسه به مؤسسه دیگر متفاوت هستند، اما عناصر مورد بررسی اغلب شامل اثربخشی تدریس بهره‌وری تحقیق و خدمات هستند (Shifflett & Patterson, 1995; Woods, 2006)

به طور معمول معیارهای ارتقای مرتبه در سه بعد مورد بررسی قرار می‌گیرد:

(۱) بعد اول عملکرد آموزشی

عملکرد آموزشی شامل مجموعه فرآیند تدریس شامل فعالیت‌های پیش از تدریس، حین تدریس و پس از تدریس (ارزشیابی پایان دوره) است (مهمجور و غیائی، ۱۳۷۹).

برخی از پیشرفت‌های پیشنهادی برای ارزیابی تدریس برای ارتقاء و استخدام رسمی شامل موارد زیر می‌باشند: (۱) فراهم شدن استخدام رسمی اعضای هیأت علمی، با تمام رهنمودهای کتبی مربوطه در زمان استخدام؛ (۲) اطمینان از اینکه ابزار رتبه‌بندی دانشجویان قابل اعتماد و معتبر هستند؛ (۳) ارائه مشاوره برای آموزش به هیأت علمی جدید در محیط اداری و نهادی؛ و (۴) ترغیب به خودبازتابی و خود انعکاسی و مستندسازی تدریس هر شخص. (Whittiaux et al., 2010)

عملکرد آموزشی فراگرد خدماتی است که به یادگیری دانشجویان منتهی می‌شود و به صورت افزوده معلومات و دانش و مهارت، تبحر علمی، رشد فکری و ذهنی، بلوغ عاطفی، بینش اجتماعی و پرورش هنری در وجود دانشجویان تجلی می‌کند. در خلیقات، ذهنیات، قابلیت‌ها و توانایی‌های آنها اثر می‌گذارد و به صورت تغییراتی در رفتار آنها، اعم از رفتار اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی ظاهر می‌شود (فیوضات، ۱۳۸۴).

در حقیقت تدریس و آموزش دانشجویان از عمده‌ترین وظایف مدرس دانشگاه به شمار می‌آید، به گونه‌ای که مهمترین ملاک پذیرفته شده برای سنجش یک تدریس خوب، میزان یادگیری دانشجویان است و بهترین افراد آموزش دهنده کسانی هستند که بالاترین میزان یادگیری را در دانشجویان ایجاد می‌کنند و یادگیری دارای نقش و اهمیت ویژه‌ای است (نیک روز و همکاران، ۱۳۹۱).

(۲) بعد دوم عملکرد پژوهشی

مطابق تعریف، هرگونه فعالیتی که به تولید علم یا کشف روابط بین پدیده‌ها بینجامد یا راه این فرآیند را تسهیل نماید؛ عملکرد پژوهشی می‌نامند (سلجوقی، ۱۳۸۲).

عملکرد پژوهشی فراگرد خدماتی است که به گسترش مرزهای دانش و معرفت می‌انجامد و به صورت افزوده علم و فن، یافته‌ها و شناخته‌های دقیق‌تر پدیده‌های طبیعی و اجتماعی، نوآوری‌ها و ابداعات تکنولوژی، اکتشافات علمی و آفرینش‌های هنری ظاهر می‌شود (فیوضات، ۱۳۸۴).

در دانشگاه نیز جهت‌دهی فعالیت‌های پژوهشی دانشگاه بر اساس روندی است که توسط اساتید دانشگاه دنبال می‌شود به نحوی که دانشجویان دانشگاه‌ها، عمدتاً بر روی موضوعی پژوهش انجام خواهند داد که مدنظر اساتید دانشگاه می‌باشد. این

مساله سبب شده است تا سیاستگذاران علم و فناوری به دنبال این باشند که به نحوی فعالیت اساتید دانشگاه‌های کشور را جهت‌دهی کرده و این فعالیت‌ها را در راستای اهداف نظام علم و فناوری کشور قرار دهند. آیین‌نامه‌های ارتقای مرتبه اعضای هیأت علمی یکی از مهمترین ابزارهای تحقق چنین هدفی است چراکه بسیاری از شئون اساتید دانشگاه اعم از اعتبار علمی- پژوهشی استاد و امکانات مالی و پژوهشی تخصیص‌یافته به وی به نوعی با رتبه علمی وی در دانشگاه گره خورده است (معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری، ۱۳۹۰).

مطابق با برنامه‌های ارتقای هیأت علمی دانشگاه آیوا آمریکا برخی استانداردهای تحقیق و پژوهش در زیر خلاصه می‌شود (University of Iowa, 2012).

۱- ارزیابی بهره‌وری

۲- ارزیابی رکورد مالی

۳- ارزیابی برنامه تحقیقاتی: شامل سه بخش کیفیت، تاثیر و تداوم، استقلال ذهنی است:

کیفیت - کیفیت تحقیق متقاضی جزء مهمی از ارزیابی مشارکت علمی است. علاوه بر این، کیفیت مجلات، با توجه به شهرت و میزان تاثیر، می تواند در قضاوت های کیفیت در نظر گرفته شود.

تأثیر - اعضای هیأت علمی باید بتوانند نشان دهند که تحقیقات آنها بر روی زمینه تحقیق خود تأثیر می گذارد. تجزیه و تحلیل استناد باید در زمینه انتظارات استناد برای دانش پژوهان برتر در حوزه پژوهش متقاضی باشد. هنگام فکر کردن در مورد کجا باید تحقیقات خود را برای انتشار ارائه دهیم، هیأت علمی باید کیفیت و دیدگاه مجله را در نظر بگیرند. انتشار در نشریات با خواننده گسترده و مورد احترام به طور کلی منجر به تأثیر بیشتر خواهد شد.

با تأثیر بر روی تحقیق این زمینه در سطح ملی و بین‌المللی انتظار می رود که حمایت‌های عمده فکری بر برنامه‌های تحقیقاتی دیگر محققان پژوهشی تأثیر بگذارند.

تداوم - انتظار می‌رود که اعضای هیئت علمی مستقل همچنان ماهیت برنامه ریزی تحقیقات خود را نشان دهند. البته این بدان معنا نیست که متقاضیان از حرکت به زمینه‌های جدید دور شوند. به این معنی است که پیشرفت معمولاً از تلاش‌های مداوم برای حل مشکلات جلوگیری می‌کند.

استقلال ذهنی - انتظار می‌رود استاد دانشکده دارای استقلال فکری در برنامه تحقیق و سهم قابل توجه در مقالات منتشر شده خود را نشان دهد. روش‌های سنتی برای نشان دادن چنین ملاکی شامل مقالاتی است که نویسنده تنها یا نویسنده ارشد است. در صورت بروز مسائل مربوط به مسئولیت کار مشترک، از متقاضیان خواسته شود مدارک مربوط به کار خود را ارائه دهند، همانطور که از مجله‌های برجسته درخواست می‌شود.

(۳) بعد سوم عملکرد اجرایی - خدماتی

عملکرد اجرایی - خدماتی شامل هرگونه فعالیت دانشگاهی به غیر از تدریس و پژوهش (مانند خدمات مشاوره‌ای و خدماتی همراه با پست سازمانی) می‌باشد. ممکن است در قالب (۱) خدمات به دانشگاه: این فعالیت‌ها شامل کار کمیته در زمینه‌های اداری، دانشکده و دانشگاه و نیز سایر مسئولیت‌ها یا تکالیف ویژه‌ای است که به بهره‌برداری از دانشگاه کمک می‌کند؛ و (۲) خدمات حرفه‌ای و عمومی: خدمات حرفه‌ای استراتژیک مانند، انجام وظیفه در کمیته، همکاری کالج، مشارکت کنفرانس، و پنل‌های نقد و بررسی، سردبیری یا ویراستار بازنگاری مقالات برای مجلات حرفه‌ای، ارائه کمک آموزشی مداوم به اعضای حرفه که می‌تواند به‌طور بالقوه موقعیت حرفه‌ای شخص را ارتقا دهد (Mabrouk, 2007; Morgan State University, 2017; University of Iowa, 2012) شواهد کیفیت و کمیت خدمات حرفه‌ای/عمومی باید در فرایند ارزیابی در نظر گرفته شود تا خدمات حرفه‌ای/عمومی جزء مسئولیت‌ها برای ارتقای هیأت علمی باشد. خدمات حرفه‌ای/عمومی شامل تلاش‌هایی است که به دانش حرفه‌ای یا حرفه فرد مربوط می‌شود و وی به عنوان نماینده رسمی یا شبه رسمی دانشگاه انجام می‌دهد. چنین خدماتی باید اعتبار حرفه‌ای یا عمومی دانشگاه را انعکاس دهد. یکی از مأموریت‌های اصلی هیأت علمی این است که به نفع عمومی کمک کند.

مشارکت در مزایای عمومی می‌تواند شامل، ایجاد ظرفیت سازمانی برای مشارکت جامعه یا ایجاد مشارکت در جامعه در زمینه تدریس، تحقیق علمی و یا فعالیت خلاق یا خدمات باشد. (University of Denver, 2015)

مدارک کیفیت و کمیت خدمات دانشگاه باید در فرایند ارزیابی در نظر گرفته شود تا خدمات دانشگاه به عنوان مسئولیت‌های متقاضان باشد. خدمات دانشگاه را می‌توان با عضویت و عملکرد در کمیته‌های مختلف و یا کمیته‌های دولتی و سازمان‌های دانشگاه، با مشاوره به سازمان‌های دانشجویی، با استخدام دانشجویان و مصاحبه علمی، کمک حرفه‌ای به دانشگاه و استخدام کارکنان بررسی نمود. (University of Denver, 2015)

بهره‌وری در تحقیقات، آموزش، و خدمات اجتماعی به عنوان جنبه‌های اصلی در دستورالعمل ارزیابی هیأت علمی می‌باشد. (Tanaomi & Asaadi, 2017)

دانشگاه‌ها باید برای افزایش حضور زنان و هیأت علمی متنوع در محیط و جو آموزش عالی تعهد کنند تا محیطی غنی از آموزش را فراهم آورند، تجربیات یادگیری چند فرهنگی را ارائه دهند؛ تاکید بر یادگیری در یک محیط دانشگاهی فراگیرمحور، و آگاهی از جهان که بخشی از آن است. استخدام مجدد و حفظ اساتید و اعضای هیأت علمی، کارکنان و دانشجویان با کیفیت بالا، و ایجاد یک شعار جدید: "سرویس یا فرار" ^۱ توجه کنند. (Woods, 2006)

Chait (۲۰۰۲) معتقد است که تنها تعداد کمی دانشگاه تغییرات معنی‌داری در معیارهای استخدام رسمی بدون هیچگونه اعمال قدرتمند خارجی یا فشار مضاعف از اعضای هیئت علمی جدید برقرار نمودند. تغییرات مورد نیاز پیشنهادی Chait عبارتند از در دسترس بودن مقام همالان برای بازرسی توسط کاندیداهائی که برای ارتقاء و استخدام رسمی هستند؛ کمیته‌های تشکیلاتی که منعکس کننده تنوع هستند؛ اطمینان حاصل شود که بورس تحصیلی تحقیقاتی مهمتر از آموزش و ارزش گذاشته شده در تحقیق مشارکتی است؛ حذف یا مناسب کردن دوره های آموزشی و کارآموزی برای موقعیت نامزدها و ارائه روش استخدام رسمی اعضای هیأت علمی با انتظارات روشن برای استخدام و ارتقاء (Woods, 2006).

در ایران، تعریف سقف امتیاز برای مسئولیت اجرایی هیأت علمی بر اساس آیین‌نامه موجود مسئولیت‌های متعدد دولتی تعریف شده‌اند که در صورتی که اعضای هیأت علمی عهده‌دار یکی از این مسئولیت‌ها شوند، امتیازات لازم برای ارتقاء مرتبه را کسب می‌کنند و برای ارتقا مرتبه، تقریباً بی‌نیاز از انجام پژوهش‌های دانشگاهی و ارائه خدمات علمی به جامعه می‌شوند. از آنجا که این بخش از آیین‌نامه با اهداف نظام آموزش عالی همخوانی ندارد بهتر است برای اینگونه امتیازات سقف مناسبی تعریف شود (معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری، ۱۳۹۰).

نتایج تحقیقات و معیارهای مربوط به ارتقای هیأت علمی در دانشگاه‌های مختلف جهان در جدول (۳) خلاصه شده است.

جدول ۳. معیارهای مربوط به ارتقای اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های مختلف

کشورهای پیشرفته جهان

منبع دانشگاه‌های جهان	گویه	ابعاد
Augusta university, 2016; Morgan State University, 2017; university of Iowa, 2012; University of Illinois at Chicago, 2013; University of Toronto, 2017; University of Virginia, 2017; The university of Hong Kong, 2012; Tilak & Mathew, 2016 India	کتاب‌ها، فصلی از کتاب، مقاله دایره المعارف، تالیف و مقالات در مجلات معتبر (دامنه مجله (بین‌المللی، ملی، منطقه ای، و غیره)؛ ارزش مجله؛ استانداردهای انتشار و میزان پذیرش؛ ارجاع و استناد)	مستندسازی دستاوردهای پژوهشی / علمی و فعالیت خلاقانه
Morgan State University, 2017; University of Iowa, 2012; University of Illinois at Chicago, 2013; University of Toronto, 2017; The university of Hong Kong, 2012	انطباق و همخوانی علائق تحقیق با تدریس و دیگر علائق	
Woods, 2006	کتاب‌ها، مونوگراف‌ها، متن و کتاب‌های جلدی ویراستاری شده برای آموزش (اعتبار ناشر؛ واکنش حرفه‌ای به کتاب، از جمله ارجاع‌ها، بررسی‌ها)	
Morgan State University, 2017; The University of Hong Kong, 2012;	انتشارات منظم مقالات داوری شده در نشریات با کیفیت بالا	
University of Iowa, 2012	مقاله‌های ارائه شده در کنفرانس‌های تخصصی و یا جلسات (معیارهای انتخاب و سطح کنفرانس (ملی، منطقه ای، یا محلی؛ شناخت حرفه‌ای (استناد، خلاصه)	
Morgan State University, 2017; University of Iowa, 2012; University of Toronto, 2017; The University of Hong Kong, 2012	کار هنری، حرفه ای و خلاق	
Morgan State University, 2017; University of Toronto, 2017	نمایش و کار برجسته (ماهیت نمایشگاه (به عنوان مثال، انفرادی، کنسرت، مکان	
Morgan State University, 2017		

جدول ۳. معیارهای مربوط به ارتقای اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های مختلف

کشورهای پیشرفته جهان

منبع دانشگاه‌های جهان	گویه	ابعاد
	نمایشگاه؛ محدوده شرکت‌کنندگان (ملی یا بین‌المللی)؛ معیارهای مشارکت: دعوت یا رقابتی؛ ارزیابی عملکرد و بررسی نمایشگاه؛ جوایز	
University of Denver, 2015	ارائه در رسانه‌های عمومی و اجراهای حرفه‌ای/ عمومی یا نمایشگاه‌های علمی یا خلاق	
Morgan State University, 2017 University of Toronto, 2017; The University of Hong Kong, 2012	کمک‌های مالی، و یا سایر جوایز برای انجام تحقیق و یا فعالیت‌های خلاقانه	
University of Iowa, 2012	نوآوری قابل فروش در تحقیقات از طریق کسب یا درخواست ثبت اختراعات	
University of Denver, 2015	ارزیابی داخلی از انتشارات (یعنی توسط دانشکده‌های مناسب و مدیران درون دانشگاه).	
University of Denver, 2015	ارزیابی درونی از تولیدات اساتید و هدایت تحقیقات دانش‌آموختگان و فعالیت‌های خلاق	
University of Illinois at Chicago, 2013	سازماندهی و اجرای یک برنامه پژوهشی خلاق، مولد و پایدار	
Kohler et al., 2009	فرصت‌هایی برای پیوستن به دیگر اعضای هیئت علمی برای کشف ایده‌های تحقیقاتی	
Augusta university, 2016; University of Iowa, 2012; University of Illinois at Chicago, 2013; University of Toronto, 2017; University of Virginia, 2017; Tilak & Mathew, 2016 India		
Beijing Normal University Of China, Zheng, 2014	مهارت زبان‌های خارجی	
Augusta University, 2016	رشد و پیشرفت حرفه‌ای	
Augusta university, 2016; University of Iowa, 2012; The University of Hong Kong, 2012	مسئولیت تدریس	
Togeas, 2013	مطالب آموزشی به روز	
University of Denver, 2015	درجه تعهد به فراگیران (مثلاً حضور در کلاس، وقت‌شناسی، ساعت اداری، مشاوره)	
Augusta university, 2016; University of Denver, 2015; University of Iowa, 2012; Oxford College of Emory University, 2014; University of Toronto, 2017; The University of Hong Kong, 2012	اثر بخشی فعالیت‌های تدریس / یادگیری	
University of Denver, 2015; Oxford College of Emory University, 2014; Meyers, 2009	نتایج یادگیری دانشجویان	
Morgan State University, 2017; University of Denver, 2015; Davis et al., 2006	ارزشیابی دانشجویان	

جدول ۳. معیارهای مربوط به ارتقای اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های مختلف

کشورهای پیشرفته جهان

منبع دانشگاه‌های جهان	گویه	ابعاد
University of Denver, 2015; Indian Institute of Science Education and Research, Pune. IISER Pune. (2017).	خودتجزیی و خود ارزیابی با رویکردهای نوآورانه برای تدریس (در روش یا محتوا)، و همچنین تلاش در ایجاد دوره‌های جدید یا آزمایشگاه‌ها	
University of Iowa, 2012; Oxford College of Emory University, 2014	توسعه و ارزیابی دوره و برنامه درسی	
University of Denver, 2015; The University of Hong Kong, 2012	ارائه در آموزش و تدریس سمینارها، کنفرانس‌ها، کارگاه‌ها در داخل یا خارج از دانشگاه	
Morgan State University, 2017; The University of Hong Kong, 2012; University of Denver, 2015	مواد و تجهیزات آموزشی (از جمله مواد صوتی و تصویری، آزمایش‌ها) برای آموزش و تدریس	
University of Denver, 2015; Morgan State University, 2017; University of Iowa, 2012; The University of Hong Kong, 2012	مشاهده و نظارت تدریس هیأت علمی و کار با دستیار آموزشی و هماهنگی با همکاران در هنگام آموزش دوره‌های آموزشی	
Morgan State University, 2017; Augusta university, 2016; The University of Hong Kong, 2012; University of Iowa, 2012; University of Illinois at Chicago, 2013; Indian Institute of Science Education and Research, Pune. IISER Pune. (2017).	نظارت بر تحقیقات دانشجویان لیسانس و تحصیلات تکمیلی (ارشد و دکترا) کمیت و کیفیت پایان‌نامه‌ها و یا مقالات پژوهشی دانشجویان تحت نظارت و راهنمایی هیأت علمی	
University of Denver, 2015; Augusta University, 2016	کار علمی و خلاق تولید شده توسط دانشجویان (پایان‌نامه‌ها برتر، دریافت جوایز و پاداش)	
Morgan State University, 2017; University of Illinois at Chicago, 2013	تجربیات کاری: کار عملی، کارآموزی، تجربه بالینی، تجارب میدانی و اجرایی، فعالیت‌های مشارکت اجتماعی	
Morgan State University, 2017; Augusta University, 2016	مشاوره دانشجویی با تأکید بر در دسترس بودن عضو هیأت علمی و تعامل با دانشجویان	
Morgan State University, 2017; University of Denver, 2015; The University of Hong Kong, 2012; IISER Pune. (2017)	نوآوری و توسعه برنامه آموزشی و تحصیلی و توسعه و معرفی دوره جدید یا تکنیک‌های تدریس جدید و پروژه‌های آموزشی نوآورانه	
The university of Hong Kong, 2012	استفاده از فناوری اطلاعات برای آموزش محلی و از راه دور	
The University of Hong Kong, 2012; Kohler et al., 2009; Krohn, 201	توانایی شور و اشتیاق، تحریک علاقه، اشتیاق و خلاقیت دانشجویان	

جدول ۳. معیارهای مربوط به ارتقای اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های مختلف

کشورهای پیشرفته جهان

ابعاد	گویه	منبع دانشگاه‌های جهان
فعالیت‌های بالینی	عضویت در کمیته مشاوره؛ سخنرانی بالینی برنامه سازمان‌های حرفه‌ای ملی، ایالتی و یا محلی؛ برتری بالینی و مراقبت از بیمار؛ سازماندهی و مشارکت در پروژه‌های آموزشی بهداشتی و دندانپزشکی؛ گواهینامه هیأت مدیره، برای تخصص تحصیلی واجد شرایط یا معادل آن برای غیرتخصص آموزش دیده	University of Illinois at Chicago, 2013; The University of Hong Kong , 2012
خدمات حرفه‌ای و عمومی	داوری مقالات علمی؛ خدمات در هیأت تحریریه مجلات؛ نقش رهبری برای یک کنفرانس یا کارگاه مشارکت در مدیریت جوامع حرفه‌ای و سازمان‌های تحقیقاتی ملی؛ خدمات در پانل‌های بازرسی، بخش‌های تحقیق، یا تحقیق یا تدریس تیم‌های بازرسی	Augusta university, 2016; Morgan State University, 2017; University of Denver, 2015; Augusta University, 2016; University of Iowa, 2012; University of Illinois at Chicago, 2013; Oxford College of Emory University, 2014; University of Toronto , 2017; University of Virginia, 2017; The University of Hong Kong , 2012
	فعالیت در سازمان‌های حرفه‌ای در سطح محلی، ایالتی و ملی	Davis et al. , 2006
	تمرکز بر فعالیت‌های توسعه ای قابل توجه	Woods, 2006
خدمات دانشگاهی و مؤسسه	• خدمات در یک کمیته کالج یا دانشگاه، به ویژه کسی که دارای تاثیر قابل توجه است • خدمات در مجلس نمایندگان، مجلس فدراسیون، کمیته‌های ویژه یا نیروهای کاری • مشارکت در فعالیت‌های دیگر دانشگاهی یا دانشکده • مشاوره یک سازمان دانشجویی دانشگاهی	Augusta University, 2016; Morgan State University, 2017; University of Denver, 2015; university of Iowa, 2012; University of Illinois at Chicago, 2013; Oxford College of Emory University , 2014; University of Toronto , 2017; University of Virginia, 2017; The University of Hong Kong , 2012
خدمات اداری	• اجرای وظایف در کمیته‌های اداری عادی • خدمات در استقرار هیأت علمی جدید • مدیر برنامه افتخارات اداری یا رئیس کمیته. • مشارکت در توسعه و ارتقای همکاران از طریق بررسی تدریس آنها (از جمله بررسی برنامه ها، آزمون ها، امتحانات و غیره) • مشارکت در سایر فعالیت‌های اداری	university of Iowa, 2012; University of Illinois at Chicago, 2013; University of Toronto , 2017, University of Virginia, 2017; University of Hong Kong , 2012;

جدول ۳. معیارهای مربوط به ارتقای اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های مختلف

کشورهای پیشرفته جهان

منبع دانشگاه‌های جهان	گویه	ابعاد
University of Denver, 2015; University of Illinois at Chicago, 2013; The university of Hong Kong, 2012; Indian Institute of Science Education and Research, Pune. IISER Pune. (2017)	<ul style="list-style-type: none"> • جوایز و پاداش دریافت شده برای دستاوردهای هیأت علمی، • عضویت در آکادمی ملی و مانند آن • بیانیه‌های مقامات شناخته شده در زمینه‌های تخصصی • هیأت علمی حوزه‌های شناخته شده، • زمینه‌های بین رشته‌ای و حوزه‌های کاربردی مرتبط با کار و توانایی‌های فرد • دعوت‌نامه‌ها برای سخنرانی در کنفرانس‌های بزرگ بین‌المللی، ملی یا منطقه‌ای یا شرکت در آن. • گفتگوهای دعوت شده در سمپوزیوم / کارگاه‌های آموزشی 	ارزش‌های منطقه‌ای، ملی، یا بین‌المللی

معیارها و استانداردهای ارتقای هیأت علمی متناسب با رتبه کادر علمی و

اعضای هیأت علمی

پژوهش و عملکرد پژوهشی خوب یک هیأت علمی می‌تواند به عنوان یک پیش شرط برای یک تدریس خوب تلقی شده و محققان خوب نتایج یافته‌های پژوهشی را در تدریس به کار می‌گیرند. توانایی‌های اساسی برای تدریس موفق و نیز انجام تحقیقات موفق همسان هستند و تحقیق و تدریس شرایط و ویژگی‌های مشترکی را نیاز دارند و به آنها وابسته هستند مانند: تعهد و التزام بالا، خلاقیت، پرسشگری و تحلیل انتقادی و لذا استادان که دارای این ویژگی‌ها هستند احتمال دارد، هم در زمینه تحقیق و هم تدریس عملکرد بهتری را از خود ارایه دهند (رخشانی و شمس، ۱۳۹۳). تغییرات اخیر نسبتاً طولانی در روند استخدام رسمی دانشگاه ییل^۱ ایالت متحده آمریکا شامل تعهد تقویت شده به اعضای هیأت علمی جدید در هنر و علوم بود. هدف رقابت بهتر با مؤسسات همکار خود بود. این تعهد همچنین به عنوان یک

1 Yale University

توصیه برای آموزش اعضای هیأت علمی جدید و آمادگی برای آنها هم برای هم نشان و هم پاداش برای کار عالی نامیده می‌شود. (Millman, 2007)

دستورالعمل‌های لازم و توصیه‌های ارتقا و استخدام رسمی هیأت علمی
برای ارتقا هیأت علمی یکسری دستورالعمل‌ها به ترتیب از زمان فرایند درخواست متقاضی و تشکیل پرونده تا موافقت با درخواست ارتقا رتبه صورت می‌گیرد که مطابق دانشگاه مورگان و کالج آکسفورد ایالت متحده در زیر فهرست شده است (Morgan State University, 2017; Oxford College of Emory University, 2014)

۱- درخواست توسط اعضای هیأت علمی: درخواست بررسی متقاضی در زمان تعیین شده و ارسال پرونده به دانشگاه و دانشکده. پرونده باید شامل موارد زیر باشد:

- دوره برنامه درسی به روز
- آخرین گزارش سالانه
- ارزیابی همکاران و دانشجویان
- ارزیابی توسط حداقل دو نفر از ارزیابان خارج از دانشگاه برای رتبه استاد
- لیستی از ارزیابان بالقوه به کمک رئیس دانشگاه و اعضای هیأت علمی در زمینه موضوعی متقاضی و درخواست ارسال ارزیابی حداقل چهار نفر از آنها
- متقاضی باید نام حداقل دو مورد واجد شرایط را از ارزیابی‌های خارجی به لیست وارد شده توسط رئیس گروه اضافه کند.
- ارزیابی‌کنندگان باید با کار متقاضی آشنا باشند، اما همکار او نیستند. حداقل یکی از نامه‌ها و حداقل نیمی از نامه‌های درخواست شده، باید از لیست افراد معرف متقاضی باشد.

۲- نظرات و پیشنهادات اداری

۱) کمیته‌های بازبینی ارتقا و استخدام رسمی اداری

۱) کمیته نقد اداره باید حداقل سه عضو هیأت علمی در نظر گرفته شود که ارشد یا معادل در رتبه مورد درخواست متقاضی است. در مواردی که دانشگاه هیأت علمی کافی دارای رتبه بالا یا معادل رتبه مورد درخواست متقاضی ندارد، اعضای هیأت علمی از یک رشته مرتبط در دانشکده باید جهت هیأت کمیته بررسی ادارات تعیین شود.

۲) ریاست گروه باید پرونده متقاضی را به کمیته بازرسی اداره ارسال کند.

۳) کمیته نقد اداره باید بررسی کند پرونده مطابق با معیارهای ارتقا و / استخدام اداری که توسط اداره علمی و پژوهشی تاسیس شده است توسط رئیس^۱ (Provost) به عنوان سازگار با معیارها تایید شده است.

۴) کمیته بازرسی اداره باید به ریاست گروه، در فرم‌های ارایه شده توسط دفتر Provost، توصیه به اعطای یا رد درخواست بر اساس این معیارها نماید.

۲) بازبینی و توصیه‌های رئیس گروه

هیئت مدیره باید نظر کمیته بازبینی اداره را دریافت کند و تنها در صورتیکه ریاست گروه ارشد یا بالاتر از رتبه درخواست شده توسط متقاضی باشد، هیئت مدیره یک توصیه کتبی به نماینده دانشکده می‌دهد.

توصیه گروه ریاست، ارائه شده مطابق با سیاست استخدام رسمی، باید در نظر توصیه کمیته بررسی و ارزیابی اداره و کیفیت عملکرد متقاضی بر اساس معیارهای مندرج در این سیاست باشد. ریاست گروه به رئیس دانشکده مدارک زیر را ارسال می‌نماید:

الف) پرونده کامل هر متقاضی برای ارتقاء و یا استخدام رسمی

ب) توصیه کمیته بررسی ادارات به ریاست گروه از جمله رأی هر عضو کمیته بررسی ادارات

ج) مطابق با سیاست استخدام رسمی، توصیه به اعطای یا رد درخواست بر اساس

معیارهای بررسی درخواست در فرم های ارائه شده توسط دفتر Provost برای ارتقاء و یا حفظ جایگاه ارائه می شود

۳- بازبینی و توصیه های دانشکده

کمیته بازرسی / یا کمیته رسیدگی به امور اجرایی "کمیته بازبینی دانشکده" بوسیله رییس دانشکده از یک گروه از اعضای هیأت علمی منصوب می شود و باید حداقل سه عضو تشکیل دهنده معادل یا بالاتر در رتبه مورد نظر متقاضی داشته باشد. در مواردی که دانشکده دارای اعضای هیأت علمی ناکافی است که دارای رتبه بالا یا معادل آن در رتبه بندی مورد درخواست متقاضی است، این اعضا از یک رشته مرتبط به رشته متقاضی توسط رئیس دانشکده برای کمیته نقد و بررسی دانشکده انتخاب شود.

کمیته نقد و بررسی دانشکده، مواد ارائه شده توسط رئیس دانشکده را مطابق معیارهای تعیین شده توسط گروه علمی و تأیید شده توسط Provost به عنوان سازگار با معیارها ارزیابی می کند.

در فرم های ارائه شده توسط دفتر Provost، کمیته بازنگری دانشکده باید پیشنهاد خود را برای اعطای یا رد درخواستها بر اساس معیارهای بازبینی تقاضاها مطابق با سیاست استخدام رسمی ارائه نماید.

برای هر درخواست، در فرم ارائه شده توسط Provost، رئیس دانشکده باید به نظر Provost به ارائه قبول یا رد درخواست پیش رود. علاوه بر این، رئیس دانشکده باید فرمها را برای اخذ نظر Provost از رئیس گروه، کمیته بررسی ادارات و کمیته بازبینی دانشکده ارسال کند.

بعد از سومین هفته پس از ارسال درخواست، رئیس دانشکده باید به اطلاع متقاضی برساند که توصیه های انجام شده توسط کمیته بررسی ادارات، کمیته بررسی دانشکده، رئیس گروه (اگر واجد شرایط رای دادن بود)، و رئیس دانشکده مثبت یا منفی بود (از جمله اطلاعات خاص در مورد تعداد اعضای هیأت علمی که رأی تأیید

برای ارتقا و استخدام رسمی داده‌اند، تعداد کسانی که علیه رأی دادند) چگونه بوده است.

۴- مقام برتر اداری دانشکده و دانشگاه (Provost)

Provost باید توصیه‌های رئیس دانشکده، و سایر مدارک ارسال شده رئیس دانشکده را بررسی کند و پیشنهادهای را برای رئیس دانشگاه ارائه دهد. باید سریعاً متقاضی نامه را به طور کتبی از توصیه Provost و همچنین توصیه‌های رئیس گروه و نماینده مطلع کند. چنین اطلاعیه‌ای باید به عنوان تنها اطلاع رسمی دانشگاه به درخواست‌کننده از توصیه‌های مرتبط با برنامه درخواست ارائه شود. در صورت توصیه منفی Provost باید متقاضی حق درخواست تجدید نظر خود را مطابق سیاست استخدام رسمی ارائه نماید.

رئیس دانشگاه

رئیس دانشگاه باید تصمیم نهایی را در مورد درخواست متقاضی برای ارتقاء و / یا استخدام رسمی تعیین کند و متقاضی را با اطلاع کتبی از این تصمیم آگاه نماید.

ضرورت تدوین و بهبود سیستم ارتقای مرتبه اعضای هیأت علمی در ایران

امروزه رقابت بین کشورها برای کسب جایگاه برتر فرهنگی سیاسی و تصاحب سهم اقتصادی بیشتر در مناسبات متکثر، متنوع و پرشتاب جهانی، آنها را ناگزیر به تقویت علم و فناوری به منظور گسترش حوزه نفوذ و اقتدار ملی خود کرده است. در پهنه این رقابت جهانی ایران اسلامی نیز امکانات، ظرفیت‌ها و فرصت‌های موجود و اندیشمندان و نخبگان خود را به کار گرفته است تا قله‌های علمی را فتح و از مرزهای دانش عبور کند. در چنین شرایطی، نقش اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها، مراکز علمی و تحقیقاتی، حوزه علمیه و دیگر مراکز علمی فرهنگی، در نیل به این آرمان مقدس، مؤثر و انکارناپذیر است؛ آرمانی که تحقق آن تنها از رهگذر برنامه‌ریزی جامع و همسو با سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری در حوزه‌های علم و فناوری، سند چشم انداز بیست ساله جمهوری اسلامی ایران، برنامه‌های توسعه کشور و نیز

ارزشیابی مستمر و مداوم، به منظور پویایی و حفظ سطح مطلوب علمی فرهنگی امکان‌پذیر است (طاهری و شمس‌بخش ۱۳۹۵).

بنابراین آیین نامه ارتقای اعضای هیأت علمی ایران به دنبال اهداف زیر است:

۱. حفظ، تقویت و توسعه توأمان فرهنگ اسلامی و توان علمی (آموزشی، پژوهشی و فناوری) دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری کشور؛
۲. تأمین نیازهای علمی و فناوری کشور به منظور حفظ و ارتقای دستاوردهای انقلاب اسلامی در حوزه‌های مختلف فرهنگ، سلامت، اقتصاد، تجارت، صنعت و کشاورزی؛
۳. آموزش نیروی انسانی مورد نیاز کشور براساس اهداف برنامه‌های توسعه‌ای و آمایش سرزمینی و اصلاح هرم اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها؛
۴. اصلاح و تغییر بنیادین نظام ارزیابی اعضای هیأت علمی براساس اصول زیر:
 - الف) ایجاد پویایی و نشاط در امر آموزش و تقویت انضباط محیط آموزشی به منظور تربیت نیروی انسانی منضبط، متعهد و متخصص؛
 - ب) تقویت و توسعه تحقیق و پژوهش، با ارج نهادن به پژوهش‌های بنیادین، کاربردی و توسعه‌ای که با هدف تأمین نیازهای علمی، فناوری، صنعتی و سلامت در کشور، با نگاهی آینده‌پژوهانه تنظیم شده باشد؛
 - ج) توجه ویژه به هدایت فعالیت‌های پژوهشی و فناورانه اعضای هیأت علمی با هدف شکل‌گیری و تحقق نسل سوم دانشگاه‌ها و توسعه علم مبتنی بر تولید ثروت و کارآفرینی؛
 - د) توجه ویژه به زبان فارسی؛
 - ه) ایجاد امکان تصویب ضوابط داخلی برای مؤسسه‌های دارای هیأت ممیزه به منظور اجرای مأموریت‌های مؤسسه (طاهری و شمس‌بخش ۱۳۹۵).

ارتقای کادر علمی و اعضای هیأت علمی در ایران

کسانی که در دانشگاه تدریس می‌کنند از حیث رابطه استخدامی با دانشگاه محل تدریس به دو گروه «مدعو» و «عضو هیأت علمی» تقسیم می‌شوند. مدرسین مدعو به موجب قرارداد حق التدریس در دانشگاه مورد نظر تدریس می‌کنند. مدرسین مدعو ممکن است در دانشگاه دیگری عضو هیأت علمی باشند ولی در دانشگاه مورد نظر به صورت حق التدریسی به امر تعلیم اشتغال داشته باشند. بسیاری از مدرسین مدعو، در هیچ دانشگاهی عضو هیأت علمی نیستند و فعالیت آنها در دانشگاه صرفاً به صورت حق التدریسی انجام می‌شود.

«عضو هیأت علمی» دانشگاه به کسانی اطلاق می‌شود که به موجب قرارداد پیمانی، رسمی آزمایشی یا رسمی قطعی در دانشگاه خاصی استخدام شده و در آنجا به فعالیت آموزشی و یا پژوهشی مشغول هستند. بر حسب وظایف محوله، عضو هیأت علمی ممکن است «عضو هیأت علمی آموزشی» یا «عضو هیأت علمی پژوهشی» باشد. اکثریت قاطع اعضای هیأت علمی دانشگاه آموزشی هستند که وظیفه آنها در درجه اول آموزش است در حالی که تعداد کمی نیز پژوهشی هستند که عمده فعالیت آنها انجام فعالیت های پژوهشی است.

اعضای هیأت علمی از حیث مرتبه به ترتیب از مرحله پایین‌تر به مرحله بالاتر به مربی، استادیار، دانشیار و استاد تقسیم می‌شوند.

آیین‌نامه در برگیرنده معیارهای ارتقا اعضای هیأت علمی، هم در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و هم در مراکز پژوهشی است. البته اصول معیارهای مورد توجه برای هر دو نوع این مؤسسات یکی است و تنها ارزش‌گذاری و اختصاص امتیاز عددی برای مؤسسات آموزشی و پژوهشی به صورت متفاوت انجام می‌شود (محمدی دوستدار و میرحسینی، ۱۳۸۷)

آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیأت علمی مؤسسه های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری دولتی و غیر دولتی که در جلسه ۷۷۶ مورخ ۹۴/۱۲/۱۸ «شورای عالی انقلاب فرهنگی به تصویب رسیده است، به شرح جدول (۴) برای اجرا ابلاغ می‌شود:

جدول ۴. آیین نامه ارتقای مرتبه اعضای هیأت علمی مؤسسه های آموزش عالی، پژوهشی

و فناوری دولتی و غیر دولتی ایران (طاهری و شمس‌بخش ۱۳۹۵)

مجموعه‌ای از فعالیت‌های عضو هیأت علمی که مؤید آمیختگی علم و اخلاق اسلامی و مبتنی بر تقویت و ترویج باورهای اعتقادی، مذهبی و ملی و مطابق باقانون اساسی و ارزش‌های انقلاب اسلامی است.	ماده ۱ فعالیت‌های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی
مجموعه‌ای از فعالیت‌های اعضای هیأت علمی به منظور آموزش و تربیت دانشجویان و معطوف به حفظ و ارتقای کیفیت آموزش و انتقال مطلوب مفاهیم است.	ماده ۲ فعالیت‌های آموزشی
مجموعه‌ای از فعالیت‌های عضو هیأت علمی است که ضمن هدفمند بودن، قابلیت کشف و توسعه حقایق و به کارگیری یافته‌های علمی را دارد و با هدف رفع نیاز جامعه، توسعه مرزهای دانش و بسط فناوری‌های برخوردار از اولویت، در کشور است.	ماده ۳ فعالیت‌های پژوهشی، فناوری
مجموعه‌ای از فعالیت‌های مبتنی بر مؤلفه‌های علم، دانش، پژوهش و فناوری که هدف آن تقویت مدیریت اجرایی و توسعه زیرساخت‌ها در حوزه‌های مرتبط است.	ماده ۴ فعالیت‌های علمی، اجرایی

مطابق تحقیق Tanaomi & Asaadi, 2017 برخی فعالیت‌های ارتقای اعضای هیأت

علمی دانشگاه تهران به چهار طبقه تقسیم می‌شود:

۱. فعالیت‌های اجتماعی، آموزشی و فرهنگی: کتاب‌ها، مقالات و انتشارات برجسته با هنر اسلامی در زمینه‌های اجتماعی و آموزشی و فرهنگی
 ۲. فعالیت‌های آموزشی: کمیت و کیفیت تدریس و آموزش
 ۳. فعالیت‌های پژوهشی و فناورانه: انتشارات و چاپ
 ۴. فعالیت‌های علمی و اجرایی: فعالیت و خدمات دانشگاهی و برون دانشگاهی
- عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی شاخص ترکیبی مشتمل بر هفت بعد: راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه، مقاله در کنفرانس‌های داخلی، مقاله در مجله‌های داخلی، مقاله در مجله‌های خارجی، طرح‌های پژوهشی، مقاله در کنفرانس‌های خارجی، کتاب (تالیف و ترجمه) مورد سنجش قرار گرفته است. در امتیازدهی این شاخص‌ها براساس آیین‌نامه ارتقاء هر دو بعد کیفیت و کمیت مدنظر قرار گرفته می‌شود و عضو هیأت علمی پس از انتشار هر کار پژوهشی مستندهای آن را به معاونت پژوهشی دانشکده و دانشگاه تحویل داده و این معاونت برابر آیین‌نامه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و خود دانشگاه نسبت به امتیازدهی توسط کارگروه تخصصی اقدام می‌کند. کل کارهای پژوهشی هر هیأت علمی از نظر کمی به همراه

امتیازهای اخذ شده (کیفی) در سامانه کارنامه پژوهشی دانشگاه ثبت می‌شود (رخشانی و شمس، ۱۳۹۳).

در ادامه تجارب برخی از اعضای هیأت علمی اشاره می‌شود.

۱- تجارب زیسته یکی از اعضای هیأت علمی ایرانی شاغل در دانشگاهی در آمریکا: "مقررات دانشگاه‌ها ممکن است قدری با هم تفاوت داشته باشند ولی اصول آنها مشابه است. اعضاء هیئت علمی شامل استاد، دانشیار، استادیار و مربی (lecturer) می‌باشند. مربیان ممکن است که در بعضی دپارتمان‌ها حق رأی داشته باشند. ارتقا آنها هم فرق دارد و بعد از چند سال ممکن است به مربی ممتاز ارتقا پیدا کنند ولی تحت هیچ شرایطی استادیار نخواهند شد. مربی ممکن است مدرک فوق لیسانس و یا دکترا داشته باشد ولی ترجیحا مدرک دکترا مورد نظر است. مربیان هیچگونه وظیفه تحقیق ندارند و نمی‌توانند استاد راهنما بشوند اما ممکن است چنانچه دانشکده تحصیلات تکمیلی تشخیص دهد (بسته به مقالات چاپ شده و دیگر زمینه‌ها) مربی ممکن است اجازه داشته باشد عضو کمیته دانشجویی تحصیلات تکمیلی باشد. باقی اعضاء هیئت علمی معمولا ۳ وظیفه تدریس، تحقیق، و خدمات را دارند. درصد آنها هم معمولا ۴۰-۴۰-۲۰ است. در بعضی دپارتمانها که برنامه‌های خاصی را دنبال میکنند ممکن است عضو هیئت علمی را با ۱۰۰٪ وظیفه تحقیق استخدام کنند (مثلا تحقیق روی سرطان) و یا ممکن است گاهی فردی را با ۸۰ درصد تحقیق و ۲۰ درصد تدریس استخدام کنند. در مورد من مرا با نسبت ۴۰٪ تحقیق، ۴۰٪ ترویج و ۲۰٪ تدریس استخدام کردند ولی واقعیت امر این است که که این اعداد فقط روی کاغذ است و تا زمانی که عضو هیئت علمی و دپارتمان راضی باشند هر نسبتی را می‌شود داشت. نکته مهم این است که استادی را که فقط وظیفه پژوهش دارد استاد یا دانشیار پژوهشی نمی‌گویند و تنها موقع ارزیابی سالیانه انتظار نیست که تدریسی شده باشد و یا خدمات متعددی صورت گرفته شده باشد. گاهی در موقع استخدام می‌نویسند که فردی با این مشخصات را با مرتبه استادیار یا دانشیار استخدام می‌کنیم. در این صورت متقاضی می‌تواند درخواست دانشیاری بکند ولی خوب کمیته استخدامی ارزیابی خودش را انجام می‌دهد و نهایتا ممکن است بگویند شما را انتخاب کردیم ولی با مرتبه استادیار.

دیگر اینکه متاسفانه مرتبه فعلی متقاضیان بین‌المللی در نظر گرفته نمی‌شود و متقاضی باید از مرتبه استادیاری شروع کند.

حداقل مدت لازم برای ارتقا از استادیار به دانشیار ۴ سال پس از استخدام و از دانشیار به استادی ۵ سال است و البته به شرط موافقت provost در موارد استثنائی این مدت‌ها ممکن است کمی کوتاه‌تر شوند ولی معمولاً نادر است. نحوه ارتقا به صورت زیر است:

متقاضی مدارک خود را آنلاین ارسال می‌کند. این مدارک شامل رزومه کامل (معمولاً ۵۰ صفحه یا بیشتر)، teaching statement که در آن متقاضی فلسفه تدریس، نحوه تدریس، دستاوردهای مهم تدریس نوشته شده Research Statement که در آن دستاوردهای تحقیقاتی شامل مقالات علمی، تعداد citations، کتاب‌ها و دیگر تالیف‌ها، سخنرانی‌های علمی ملی و بین‌المللی، جوایز علمی، و از این قبیل توضیح داده شده و Service Statement که در آن فعالیت‌های جنبی شامل عضویت در کمیته‌های مختلف، خدمات شهری، محلی، ناحیه‌ای، ملی، و بین‌المللی توضیح داده شده است. متقاضی همچنین باید نام ۱۰-۲۰ فرد در مرتبه استاد را که هیچ‌گونه فعالیت مشترک با متقاضی نداشته است معرفی کند. رئیس دپارتمان طی نامه از این افراد می‌پرسد که آیا حاضرند مدارک متقاضی را بررسی کنند و با ذکر دلایل کتبا اعلام کنند که آیا متقاضی استحقاق ترفیع را دارد یا خیر.

کلیه مدارک ابتدا توسط کمیته منتخب دپارتمان بررسی می‌شود. اعضا این کمیته توسط اعضا هیئت علمی همان دپارتمان انتخاب شده‌اند. کمیته منتخب امتیاز بندی بصورتی که در ایران معمول است انجام نمی‌دهد. هر یک از اعضا کمیته مستقلاً ارزیابی خود را با ذکر دلایل به اطلاع بقیه اعضا میرساند و نهایتاً رأی گیری به عمل می‌آید. البته اعضا بطور کلی و نه جزئی به کیفیت مجلات چاپ شده، تعداد مقالات که متقاضی نویسنده اول بوده، تعداد و مقدار گرنت‌های کسب شده، ارزیابی دانشجویان از تدریس توجه دارند. رئیس کمیته نتیجه رأی را مثلاً ۴ مثبت و یک منفی برای رئیس دپارتمان می‌فرستد. رئیس دپارتمان هم نظر خود را جداگانه با ذکر دلایل همراه با نظریات کمیته منتخب به رئیس دانشکده ارسال می‌کند. در سطح دانشکده هم یک کمیته منتخب است که در آن از هر دپارتمان یک نماینده

عضویت دارد. این کمیته با وسواس به کلیه مدارک بخصوص نظرات داوران خارج از دانشگاه و همچنین متفق الرأی بودن کمیته منتخب دپارتمان توجه میکند و رای گیری انجام می‌شود. نتایج رای گیری و نظر کلی کمیته با ذکر دلایل به رئیس دانشکده اعلام می‌شود. رئیس دانشکده مدارک را همراه با نامه‌ای که شامل نظر خود میباشد برای provost ارسال می‌دارد. Provost معمولاً به مسائل علمی توجه ندارد بلکه بیشتر به گردش امور و احیاناً تعداد ارا منفی و ممتنع توجه می‌کند و نظر نهائی خود را برای تصویب هیأت امنای ارسال می‌کند. معمولاً جز موارد نادر هیأت امنای نظر provost را تصویب می‌کند.

در مورد زمان رسمی شدن (tenure) باید عرض کنم که متقاضی هر زمان که احساس آمادگی کرد می‌تواند تقاضای رسمی شدن بکند. گردش امور درست مثل ارتقا است با یک تفاوت عمده و آن این است که اگر تقاضای رسمی شدن رد شد عضو هیأت علمی اخراج می‌شود! هیچ چیز و هیچ کس هم نمی‌تواند مانع از اخراج عضو هیأت علمی شود. بنابراین مرسوم است که اعضا هیأت علمی بعد از ۵ سال درست موقعی که وقت ارتقا به دانشیاری دارند و یا حتی یکسال بعد از ارتقا، تقاضای رسمی شدن می‌کنند. "

۲- تجارب زیسته یکی از اعضای هیأت علمی ایرانی درخصوص دانشگاه‌های مالزی:

انواع اعضا هیأت علمی

اعضا هیأت علمی شامل:

مربی آموزشیار / مربی (دستیار مدرس) / مدرس / مدرس ارشد (استاد یار) / دانشیار / استاد تمام / استاد ارشد

می باشند.

انتخاب اعضا هیأت علمی بر اساس سیاست‌های تامین نیروی انسانی دانشگاه توسط مدیریت نیروی انسانی و تایید هیأت امنای، نظر رئیس دانشکده و دانشگاه صورت می‌پذیرد.

تجربه کاری، تجربه تحقیقاتی، سابقه تدریس و تجربه کار صنعتی و سازمانی در انتخاب این اعضا از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. لازم به ذکر است که جایگاه فعلی اعضا هیأت علمی بر اساس فعالیت‌ها و جایگاه‌های قبلی آنها نیز صورت می‌پذیرد.

در زیر به انواع اعضا هیأت علمی، مدارک مورد نیاز، حداقل صلاحیت لازم، ارزیابی فعالیت سالیانه و شرایط لازم جهت تبدیل پیمانی به رسمی در هر مرتبه (بعد از ۱ سال) با جزییات اشاره می‌شود.

جدول ۵. انواع مرتبه اعضای هیات علمی و معیارهای ارزیابی و ارتقای آنها در کشور مالزی

اعضا هیأت علمی	ارزیابی مدرک	حداقل صلاحیت لازم	ارزیابی فعالیت سالیانه	شرایط لازم جهت استخدام رسمی (بعد از ۱ سال)
آموزشیار	لیسانس و بالاتر	لیسانس و بالاتر	پیشرفت مناسب به عنوان دانشجوی تحصیلات تکمیلی فوق لیسانسی ۲ ساله دکتری ۴ ساله تجربه در تحقیق، آموزش و کارهای اجرایی	پذیرفته شده در فوق لیسانس یا دکتری پیشرفت عالی در تحصیلات تکمیلی تجربه در تحقیق، کار آموزشی و کارهای اجرایی
مریی	فوق لیسانس	فوق لیسانس	پیشرفت مناسب به عنوان دانشجوی تحصیلات تکمیلی دکتری در ۴ سال یک گرانت پژوهشی سالیانه حداقل ۱ مقاله در مجله بین‌المللی سالیانه حداقل ۱ کنفرانس بین‌المللی ۱ پروژه با دانشگاه‌های دیگر تجربه در تحقیق، آموزش و کارهای اجرایی	پذیرفته شده در دکتری فارغ التحصیل یا عضو حرفه‌ای پیشرفت مناسب در دکتری تجربه در تحقیق، آموزش و کارهای اجرایی ۳ مقاله در کنفرانس بین‌المللی
مدرس ارشد	فوق لیسانس	فوق لیسانس ۲ مقاله بین‌المللی ۳ سال سابقه تدریس	پیشرفت عالی در تحصیلات تکمیلی دکتری ۳ ساله یک گرنت تحقیقاتی خارج دانشگاهی سالیانه حداقل ۱ مقاله در مجله بین‌المللی	پذیرفته در دکتری فارغ التحصیل یا عضو حرفه‌ای پیشرفت عالی در تحصیلات تکمیلی چاپ ۱ مقاله بین‌المللی و ۱ مقاله در کنفرانس

اعضا هیأت علمی	ارزیابی مدرک	حداقل صلاحیت لازم	ارزیابی فعالیت سالیانه	شرایط لازم جهت استخدام رسمی (بعد از ۱ سال)
			سالیانه حداقل ۱ کنفرانس بین‌المللی نظارت مداوم بر یک دانشجوی تحصیلات تکمیلی ۱ پروژه با دانشگاه‌های دیگر تجربه در تحقیق، آموزش و کارهای اجرایی	بین‌المللی مشاوره دانشجو(منظور ارتباط لازم با دانشجو) تجربه در تحقیق، آموزش و کارهای اجرایی
استادیار	دکتری	۳ مقاله بین‌المللی	۱ گزینت تحقیقاتی خارجی سالیانه حداقل ۱ مقاله در مجله بین‌المللی سالیانه حداقل ۱ کنفرانس بین‌المللی نظارت مداوم بر یک دانشجوی تحصیلات تکمیلی ۱ پروژه با سازمان‌های دیگر	فارغ التحصیل شده یا عضو حرفه ایی چاپ ۱ مقاله بین‌المللی و ۱ مقاله در کنفرانس بین‌المللی نظارت مداوم بر یک دانشجوی تحصیلات تکمیلی مشاوره دانشجو(منظور ارتباط لازم با دانشجو) تجربه در تحقیق، آموزش و کارهای اجرایی
دانشیار	دکتری	۷ مقاله بین‌المللی ۴ سال سابقه تدریس فارغ التحصیل کردن یک دانشجوی تحصیلات تکمیلی ۱ گزینت تحقیقاتی خارجی	۱ گزینت تحقیقاتی خارجی سالیانه حداقل ۱ مقاله در مجله بین‌المللی نظارت مداوم بر یک دانشجوی تحصیلات تکمیلی ۱ پروژه با سازمان‌های دیگر تجربه در تحقیق، آموزش و کارهای اجرایی	فارغ التحصیل شده یا عضو حرفه ایی ۱ گزینت تحقیقاتی خارجی ۲ مقاله بین‌المللی فارغ التحصیل کردن یک دانشجوی مشاوره دانشجو(منظور ارتباط لازم با دانشجو) تجربه در تحقیق، آموزش و کارهای اجرایی
استاد تمام	دکتری	۱۵ مقاله بین‌المللی ۶ سال سابقه تدریس فارغ التحصیل کردن دانشجوی	۲ گزینت تحقیقاتی خارجی سالیانه حداقل ۲ مقاله در مجله بین‌المللی نظارت مداوم بر یک دانشجوی تحصیلات تکمیلی فارغ التحصیل کردن ۲	فارغ التحصیل شده یا عضو حرفه ایی ۱ گزینت تحقیقاتی خارجی ۲ مقاله بین‌المللی فارغ التحصیل کردن ۲

اعضا هیأت علمی	ارزیابی مدرک	حداقل صلاحیت لازم	ارزیابی فعالیت سالیانه	شرایط لازم جهت استخدام رسمی (بعد از ۱ سال)
		تحصیلات تکمیلی (دکتری) ۱ گزنت تحقیقاتی خارجی	دانشجوی تحصیلات تکمیلی سالیانه ۲ پروژه با سازمان های دیگر تجربه در تحقیق، آموزش و کارهای اجرایی	دانشجوی تحصیلات تکمیلی مشاوره دانشجوی (منظور ارتباط لازم با دانشجو) تجربه در تحقیق، آموزش و کارهای اجرایی
استاد ارشد	دکتری	۲۵ مقاله بین المللی داشتن جایزه بین المللی ۸ سال سابقه تدریس فارغ التحصیل کردن دانشجوی تحصیلات تکمیلی (دکتری) گزنت تحقیقاتی خارجی	۲ گزنت تحقیقاتی خارجی سالیانه حداقل ۳ مقاله در مجله بین المللی نظارت مداوم بر یک دانشجوی تحصیلات تکمیلی فارغ التحصیل کردن ۲ دانشجوی تحصیلات تکمیلی سالیانه ۲ پروژه با سازمان های دیگر تجربه در تحقیق، آموزش و کارهای اجرایی	فارغ التحصیل شده یا عضو حرفه ای ۲ گزنت تحقیقاتی خارجی ۳ مقاله بین المللی فارغ التحصیل کردن ۲ دانشجوی تحصیلات تکمیلی (دکتری) مشاوره دانشجوی (منظور ارتباط لازم با دانشجو) تجربه در تحقیق، آموزش و کارهای اجرایی

نکته: اعضای هیأت علمی می توانند با داشتن شرایط لازم در هر مرتبه به استخدام درآیند و بعد از ۱ سال از استخدام قراردادی به استخدام رسمی در آیند به شرط آنکه امتیازات لازم در بند آخر جدول بالا را در طول ۱ سال را کسب کرده باشند. اساتیدی که استخدام رسمی دانشگاه هستند در صورت عدم کسب امتیاز سالیانه اخطار دریافت مینمایند که در صورت دریافت ۳ بار اخطار اخراج می شوند. در صورت اخذ امتیازات بالاتر در پایان سال یک ماه دوماه و سه ماه حقوق مزاد به عنوان پاداش دریافت می نمایند.

اساتید جهت ارتقا پرونده آنها جهت اعلام واجد شرایط بودن پس از کسب امتیازات لازم برای دو استاد خارجی فرستاده می شوند تا ارزیابی آنها توسط اساتید خارجی صورت پذیرد. در صورتی که تایید شدند، ارتقا داده می شوند و در صورت عدم تایید موفق به ارتقا نخواهند شد. در صورتی که نظر داوران خارجی یکی مثبت

و دیگری منفی بود، نتیجه نهایی توسط هیأت امنای مدیریت نیروی انسانی، نظر رئیس دانشکده و دانشگاه صورت می‌گیرد.

کیفیت آموزش بر اساس دانش، مهارت، رقابت، توانایی ها، جایگاه ها و اخلاق کاری سنجیده می‌شود.

در دانشگاه‌های مالزی هیئت علمی پژوهشی وجود ندارد و هیئت علمی باید فعالیت آموزشی و پژوهشی با هم داشته باشند. در مراکز تحقیقاتی نیز ارتقای اعضای هیئت علمی مانند دانشگاه‌ها بوده و باید دانشجو داشته باشند و اساتیدی که دانشجو ندارند باید فعالیت های دیگری همچون سمینار، کارگاه و... انجام دهند) این مراکز دانشجوی ارشد و دکترا دارند).

فعالیت ها جهت ارتقا در دانشگاه‌های مالزی شامل:

تحقیقات، مقالات، آموزش، ارتباط با صنایع، انضباط کاری و فعالیت اجرایی می‌باشند که در بخش

آموزش: کیفیت تدریس، کمیت تدریس، نوآوری در آموزش و ارایه آثار علمی

در بخش نظارت، کمیت آن و در مبحث تحقیقاتی:

کمیت عنوان های تحقیقاتی/ خروجی تحقیقات/ کمیت تحقیق/ کیفیت خروجی از موارد مهم در نظر گرفته میشوند. در بحث چاپ مقالات کمیت و کیفیت هر دو به یک اندازه مهم می‌باشند.

در بحث خدمات حرفه ایی، شاخص های آن شامل:

ارایه شبکه با صنعت و مردم، پروژه و فعالیت در شبکه صنعتی و مردم، تولید درآمد، کنفرانس، عضویت در کمیته‌ها و توسعه شخصیت دانشجو می‌باشند که همه به یک اندازه مهم می‌باشند.

در بخش رهبری و مدیریت پروژه:

ویژگی های رهبری، جهت دار بودن موفقیت‌ها و توانایی به چالش کشیدن موارد از جمله امور مهم در نظر گرفته می‌شود که همگی به یک اندازه حائز اهمیت هستند.

در بخش وظایف اداری، فعالیت‌ها و مشارکت‌های بین‌المللی، ملی، ایالتی، ناحیه‌ای، دانشکده‌ای و گروهی همه مهم می‌باشند.

استخدام در دانشگاه‌های مالزی به صورت تمام وقت، پاره وقت و قراردادی (بیشتر برای خارجی‌ان) مدت پیمانی یا آزمایشی برای اعضای مالزیایی بسته به دانشگاه ۱ تا ۳ ساله می‌باشد. در دانشگاه‌های مالزی برای استخدام‌های نیمه وقت و قراردادی هم ترفیع سالیانه وجود دارد.

فعالیت آموزشی و پژوهشی و امور اجرایی و ارتباط با صنعت یا سازمان‌های اجتماعی با وزن‌های مساوی در ارتقا نقش دارند و هرکدام نیز دارای جزئیات بیشتری می‌باشند آموزش را می‌توانند با بقیه جبران کنند اما بقیه با آموزش نمی‌شود ضمناً فعالیت آموزش آنها توسط دانشجویان و همکاران ارزیابی می‌شود.

۳- تجارب زیسته یکی از اعضای هیأت علمی ایرانی درخصوص دانشگاه جرج

واشنگتن :

دانشگاه جورج واشنگتن مرتبه‌های علمی زیر را دارد:

۱- استادیار ۲- دانشیار ۳-استاد تمام

۱- استادیار پژوهشی ۲- دانشیار پژوهشی ۳- استاد تمام پژوهشی

همچنین در دانشگاه از اساتید مدعو (Adjunct faculty) و مدرس نیز استفاده می‌شود.

بر مبنای لیست بالا برخی اعضای هیأت علمی بر پژوهش و انتشارات مقالات متمرکز هستند (عضو هیأت علمی پژوهشی). با این حال همه هیأت علمی به جز استاد مدعو دارای مسؤلیت‌های پژوهشی و آموزشی و خدمات هستند. سیستم آموزش و دانشگاهی در ایالات متحده آمریکا با ایران متفاوت است و مدرک لیسانس را از ایران دریافت کردم و می‌دانم آنجا به چه صورت است. اما در اینجا یعنی ایالات متحده آمریکا همه هیأت علمی موضوعات پژوهشی را جستجو (سرچ) می‌کنند و کمک‌های مالی برای برنامه‌های پژوهشی دریافت می‌کنند (found). تا دانشجویان بیشتری را پذیرش کنند به خصوص در مقطع دکترا. به هر حال هر هیأت علمی بودجه استارت‌آپ از دانشگاه دریافت می‌کند تا پژوهش خود را شروع کند و یک یا دو دانشجو را پذیرش کند. سپس منابع بیرونی را جستجو می‌کند این بودجه به آنها کمک می‌کند آزمایشگاه خود را تجهیز کند و کامپیوتر یا تجهیزات مورد نیاز را خریداری کند.

ارتقاء بر مبنای تعداد مقالات چاپ شده در مجلات و تعداد ارجاعات که در مجلات است صورت می‌گیرد. این خیلی مهم است. مقالات باید در مجلات باکیفیت و مشهور (مثلاً IEEE در حوزه مهندسی) چاپ شود. ارتقایی برای تدریس بهتر وجود ندارد و فقط سیستم دانشگاهی باید متفاوت با دبیرستان که فقط معلم دارد باشد. دانشگاه‌ها بر پژوهش متمرکز هستند و دانش علمی با ارزش برای افراد و کشور تولید می‌کنند.

اگر اولین مرتبه شما و اولین شغل شما عضو هیأت علمی بودن باشد باید از استادیار شروع کنید. استاد مدعو هیأت علمی پاره وقت است و از مزایای مثل مراقبت‌های سلامت و تعطیلات بهره‌مند نمی‌شود.

در مورد پژوهش‌ها در دانشگاه جرج واشنگتن چند دلیل وجود دارد ۱- سبب تامین منابع مالی برای به کار گیری و پذیرش دانشجویان می‌شود و نه تنها شهریه آنها را می‌پردازد بلکه حقوق هم به دانشجویان می‌دهد ۲- پژوهش‌هایی که توسط هیأت علمی چاپ می‌شود و ارجاعات دارد، مزایایی برای هیأت علمی و دانشگاه دارد. ۳- پژوهش ارزش آفرینی می‌کند و موضوعات علمی تر و جذاب تری به همراه دارد ۴- پژوهش سبب افزایش انگیزه هیأت علمی برای یافتن موضوعات جدید، برای دریافت بودجه پژوهشی بیشتر می‌شود و این یک موقعیت است. موقعیت برد-برد برای هیأت علمی و دانشگاه ۵- موضوعات جذاب، دانشجویان بیشتری را جذب می‌کند و سبب می‌شود که آنها متقاضی تحصیل در دانشگاه شوند. در نهایت می‌توان این گونه در نظر گرفت که پژوهش مانند نوعی کسب و کار برای هیأت علمی و فروش یافته‌های پژوهش به شرکت‌ها و دولت برای متقاعد کردن آنها در مورد موضوعات پژوهشی است. البته هر هیأت علمی نیاز دارد تا دروسی را نیز تدریس کند. در طول یک سال تحصیلی به عنوان وظیفه باید دروسی را تدریس کند. اما تمرکز بر پژوهش است اما هیأت علمی‌هایی هم داریم که هیچ تدریس نمی‌کنند اما دانشجویان خوبی را از سراسر دنیا جذب می‌کنند. آنها بیشتر از یک میلیون Found هر سال برای پژوهش جذب می‌کنند.

۴- تجارب زیسته یکی از اعضای هیأت علمی ایرانی درخصوص دانشگاه‌های کانادا:

در دانشگاه‌های کانادا عضو هیئت علمی باید کار ویژه‌های خاص خودش رو داشته باشد. در واقع کسی که عضو هیأت علمی می‌شود و استادیار می‌شود. دکترا باید داشته باشد. باید دکترا به بالا باشد. کسانی که استخدام می‌شوند از ۳ تا ۵ سال یا گاهی تا ۷ سال آزمایشی هستند و بعد می‌توانند رسمی قطعی بشوند. اگر آنها رسمی قطعی هم نشوند امکان ادامه کار وجود دارد. معمولا رسمی قطعی شدن افراد همزمان با ارتقا انجام می‌گیرد. با ارتقا مرتبه به دانشیاری که با درخواست فرد هست درخواست رسمی شدن هم صورت می‌گیرد. در برخی دانشگاه‌ها، کنار اعضای هیئت علمی آموزشگر هم دارند. معمولا آموزشگرها کارراهه خیلی پیچیده‌ای ندارند. بیشتر هم در گروه‌های فنی از آنها استفاده می‌شود. گاهی در کانادا، در درون دانشگاه‌ها هم ما با هیأت علمی متفاوت روبرو می‌شویم. در یو بی سی در برخی رشته‌ها آموزشگر دارند. در برخی آموزشگر ندارند.

برای ارتقا هم کار اصلی ارزیابی با گروه است در ارزیابی از ارزیاب‌های بیرونی هم استفاده می‌شود. همچنین بین هیأت علمی و پژوهشگر تفاوت وجود دارد. مثلا در کشور فرانسه، نهادهای پژوهشی وجود دارد. در کانادا هیأت علمی فقط در دانشگاه است. در ارتقاء اعضای هیأت علمی چیزی به اسم امتیاز وتویی وجود ندارد. شما باید بین ۵ تا ۷ سال در سمت استادیاری باشید و بعد می‌توانید درخواست بدهید برای دانشیاری و همچنین رسمی قطعی شدن. برای ارتقا به شایستگی‌ها و کیفیت مقاله توجه می‌شود. از طرفی معمولا استادیار ۲ تا ۴ واحد دارد تدریس می‌کند و گروه کار ویژه افراد را تعیین می‌کند. این کارویژه بنا بر درخواست فرد هیأت علمی است. و در هر گروه تنوع کارویژه است و توافق در خصوص کار ویژه‌ها انجام می‌شود. و ممکن است بین گروه‌های مختلف، توافق‌ها متعدد باشد. دانشگاه‌ها و گروه‌ها در کانادا استقلال دارند. برای ارتقا ارزیابی صورت می‌گیرد. برای ارزیابی ابتدا اعضای گروه ارزیابی لازم را انجام می‌دهند که این ارزیابی اعضای گروه به کمک اعضای بیرونی گروه هم می‌تواند باشد. سپس گروه ارزیاب دانشکده ارزیابی را انجام می‌دهد و نهایتا دانشگاه. دانشگاه صرفا جهت رسمیت بخشی به ارزیابی ورود می‌کند. اگر ارزیابی برگردد و مورد قبول واقع نشود حتما باید دلایل آن با جزئیات مشخص شود و ابتدا به اطلاع ذینفع می‌رسانند و پاسخ وی را می‌گیرند اگر

رد شدن ارزیابی در قسمت ریاست دانشگاه باشد، اعتراض عضو هیأت علمی به شورای دانشگاه و شورای صنفی می‌رسد کارویژه‌های دیگر اعضای هیأت علمی خدمات اجتماعی در قلمرو نهادهای دانشگاهی است و مرجع تصمیم‌گیری گروه می‌باشد که با درخواست فرد صورت گرفته است. پس فرد تعیین می‌کند و گروه تصویب می‌کند.

جمع‌بندی و ارائه پیشنهادهای کاربردی در نظام ارتقای اعضای هیأت علمی

ایران

براساس مطالعات انجام شده از نظر تنوع و مرتبه اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های مختلف کشورهای جهان، تفاوت چندانی با دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ایران مشاهده نگردید. و تفاوت‌های محدود قابل مشاهده صرفاً در خصوص مواردی مانند دستیار پژوهشی، محقق پژوهشی و دستیار آموزشی و ... می‌باشد. مرتبه‌های علمی که در بسیاری از دانشگاه‌های مورد مطالعه به صورت معمول و مشترک وجود دارد شامل مربی، استادیار، دانشیار و استاد تمام می‌باشد. اگر چه در بسیاری از کشورها این مرتبه‌ها در خصوص اعضای هیأت علمی به صورت عام صدق می‌کند. اما با این حال در برخی کشورها همچون آلمان، مالزی و ... این رتبه بندی صرفاً شامل اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها می‌شود و از عنوان Researcher برای اعضای هیأت علمی پژوهشی استفاده می‌گردد. تجارب زیسته اعضای هیأت علمی با نتایج این پژوهش همراستا می‌باشد.

همچنین با بررسی چگونگی ارتقا مرتبه در کشور های مختلف و معیارهای مد نظر آنها مشاهده گردید که در دانشگاه‌های کشورهای مختلف آیین‌نامه یکسانی در خصوص اعضای هیأت علمی برای ارتقاء وجود ندارد، و هر دانشگاه بر اساس معیارهای خود و مطابق شرایط و ویژگی‌های خاص خود دارای دستورالعمل منحصر به فردی برای ارتقا می‌باشد. و با وجود منحصر به فرد بودن این آیین‌نامه‌ها، آنچه مشاهده می‌گردد حاکی از این است که بسیاری از معیارها در کلیت در تمامی دانشگاه‌ها مد نظر قرار دارند و تفاوت چندانی بین معیارهای مطرح در آن کشورها و

ایران وجود ندارد و محدود تفاوت موجود در برخی معیارها، ناشی از نحوه ارزیابی فعالیت های اعضای هیأت علمی، فرهنگ سازمانی، نظام خود ارزیابی اعضای هیأت علمی پیش از ارتقای رسمی، توسعه حرفه ای با توجه به بافت نهاد آموزش عالی و ضوابط خاص هر دانشگاه می باشد. تجارب زیسته اعضای هیأت علمی با نتایج این پژوهش همراستا می باشد. همچنین در خصوص امتیازدهی به هریک از فعالیت ها و معیارهای مورد بررسی، در اسناد و سایت ها و تجارب زیسته اعضای هیأت علمی، اطلاعات به تفصیل گزارش و ثبت نشده بود.

بر همین اساس پیشنهاد می گردد تا در ایران نیز به جای تسری یک آیین نامه به همه مؤسسات آموزش عالی و دانشگاه ها، بر اساس مأموریت هردانشگاه و مؤسسه آموزش عالی و همچنین گروه آموزشی یا پژوهشی، آیین نامه ارتقاء تهیه و تدوین گردد. در این صورت به جای یکسان نگری، بر مبنای مأموریت هردانشگاه یا مؤسسه پژوهشی آیین نامه متناسب و مناسب و عادلانه ای تدوین گردد. به عنوان مثال اگر مأموریت دانشگاه های خاصی همچون تربیت مدرس و یا تربیت معلم، تربیت فردی جهت آموزش و شغل معلمی می باشد، بهتر است در آیین نامه ارتقای اساتید و اعضای هیأت علمی این دو دانشگاه شرایط خاصی متناسب با رسالت و مأموریت دانشگاه و به دنبال آن وظایف اصلی اساتید دانشگاه، برای ارزیابی فعالیت های اعضای هیأت علمی تدوین گردد. در این صورت بعد حداقل های وتویی بودن مقالات پژوهشی و ملاک ارزیابی موارد پژوهشی و مقالات پژوهشی در دانشگاه های تربیت معلم مثل دانشگاه فرهنگیان و ... با ملاحظات خاص همراه گردد و به جای آن امتیازات و شایستگی های تربیتی و آموزش مهارتی و عملی نقش پررنگ تری پیدا کند. همچنین پیشنهاد می گردد در دانشگاه های کشور، در معیار ارتقاء، توسعه حرفه ای و مأموریت دانشگاه محل خدمت به صورت جدی تری مورد توجه قرار گیرد. مثلاً در بخش ارتباط با صنعت به دانشگاه های فنی، توجه بیشتری شود در بعد ارتباط با جامعه، خدمات اجتماعی و مسئولیت اجتماعی به دانشگاه های علوم انسانی اهمیت بیشتری داده شود. همچنین پیشنهاد می گردد تاکید اصلی آیین نامه در بخش پژوهش به حوزه خدمات اجتماعی و مسئولیت های اجتماعی تسری یابد. آیین نامه فعلی ارتقا در کشور ما به بخش خدمات اجتماعی

اعضای هیأت علمی توجه خاص ندارد. که پیشنهاد می‌شود به این مهم توجه ویژه‌ای گردد. خصوصا اینکه به دلیل ناکافی بودن و حتی نبود استقلال اعضای هیأت علمی، و ضعیف بودن زیرساخت‌های حمایتی و قانونی لازم، خدمات اجتماعی اعضای هیأت علمی با چالش خاص و ویژه‌ای روبروست به گونه‌ای که گاهی مجوز انجام برخی خدمات اجتماعی و ارتباط با جامعه و یا حتی صنعت به اساتید از میانی رسمی سازمانی داده نمی‌شود و یا در مسیر آن سنگ اندازی می‌گردد. این در حالی است که بر اساس آیین‌نامه استخدامی اعضا برای انجام این خدمات نیازمند اخذ مجوز از ریاست دانشگاه یا پژوهشکده‌ها و مؤسسات پژوهشی می‌باشند و گروه‌ها عملا فاقد اختیارات می‌باشند.

با توجه به نتایج پژوهش در قسمت تجارب زیسته اعضای هیأت علمی و اهمیت فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی، و خدماتی اعضای هیأت علمی براساس مأموریت‌های دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و همچنین کار راهه شغلی آنان، پیشنهاد می‌شود که در بازنگری آیین‌نامه ارتقا از یکسان نگری و تعیین فرایند مشخص امتیازدهی به همه افراد به صورت مشابه خودداری گردد و به معیارهای دیگری نیز همچون: فعالیت‌های تیمی و مشارکتی در پژوهش در بین اعضای هیأت علمی گروه‌های مختلف آموزشی و پژوهشی؛ خودتحلیلی و خود ارزیابی با رویکردهای نوآورانه، علاقه فردی حرفه‌ای عضو هیأت علمی و ... نیز توجه گردد. مثلا ممکن است فردی بر اساس مأموریت‌ها و علایق حرفه‌ای در یکسال به تصویب گروه خود ۴۰ درصد پژوهش و ۴۰ درصد خدمات اجتماعی و ۲۰ درصد تدریس داشته باشد ولی فرد دیگری در همان سال درصد اختصاص به هر یک از فعالیت‌ها، متفاوت از عضو دیگر هیأت علمی گروه خود باشد (مثلا ۲۰ درصد پژوهش و ۶۰ درصد آموزش و ۲۰ درصد خدمات اجتماعی). نهایتا همانگونه که بیان شد شاخص‌های اجرایی و مدیریتی ارتقا در دانشگاه‌ها وسعت گوناگونی دارند. براساس یافته‌ها و برای اصلاح و تسهیل دستیابی به شاخص‌های فعالیت‌های اجرایی ارتقا، توصیه می‌شود معیارهای ارتقا مورد بازنگری قرار گرفته و ساختار آن با شرایط خاص اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و منابع و فناوری دانشگاه‌های ایران تطبیق داده شود و در راستای مأموریت مؤسسات آموزش عالی و دانشگاه‌ها باشد. اقداماتی از قبیل

ایجاد تعادل در توزیع وظایف بین انواع مسئولیت‌ها و انجام فعالیت‌های مؤثر در راستای ارتقا، به طوری که هر هیأت علمی، مدیریت زمانی فعالیت‌های خود را در زمینه‌های مختلف به عهده گرفته و برای تطبیق آن با انتظارات ارتقا و استخدام برنامه‌ریزی داشته باشد، می‌تواند توصیه گردد.

براساس یافته‌های پژوهش یکی از موارد مهم ارتقاء در سایر دانشگاه‌های دنیا، کمک به استادان جوان با پشتیبانی و بازخورد در آموزش و تحقیق می‌باشد. مثلا یک نمونه این مورد در دانشگاه چالمرز سوئد می‌باشد. این مهم در نظام آموزش عالی ایران عملا پشتیبانی نمی‌گردد و گاهی مشاهده می‌شود که اساتید قدیمی تر به جای کمک به استادان جوان، سعی در بهره برداری از آنها به نفع خود می‌نمایند. لذا پیشنهاد می‌گردد سازو کار این موضوع در آیین‌نامه به خوبی تدوین گردد و ملاک ارتقاء اعضای هیأت علمی قدیمی، کمک به استادان جوان و پشتیبانی در آموزش و تحقیق باشد.

باتوجه به اینکه در برخی دانشگاه‌ها هیأت علمی پژوهشی و آموزشی به تفکیک وجود ندارد و استادی را که فقط وظیفه پژوهش دارد، استاد یا دانشیار پژوهشی نمی‌گویند و موقع ارزیابی سالیانه انتظار نمی‌رود که فرد تدریس داشته باشد و یا خدمات دیگری ارایه کرده باشد. لذا پیشنهاد می‌گردد قید عنوان هیأت علمی آموزشی و یا هیأت علمی پژوهشی از عناوین اعضای هیأت علمی حذف گردد و همه تحت عنوان عضو هیأت علمی شناخته شوند که وظایف آنها در راستای مأموریت‌های محوله سازمانی و اهداف آموزش عالی، مشخص می‌گردد. و این موضوع مستلزم عدم یکسان نگری به آیین‌نامه ارتقاء و وظایف اعضای هیأت علمی می‌باشد.

همچنین از آنجا یکی از ملاکهای مهم در ارتقا اعضای هیأت علمی دیگر دانشگاه‌های دنیا، داشتن فعالیت‌های بین‌المللی، خصوصا در پژوهش می‌باشد. همچنین گسترش تأثیرگذاری دانشگاه‌ها در عرصه بین‌الملل که به عنوان یکی از اهداف کلان نظام آموزش عالی جمهوری اسلامی ایران مطرح است، به نظر می‌رسد لازم باشد که در آیین‌نامه ارتقا نیز برای فعالیت‌های سه گانه اعضای هیأت علمی در راستای این هدف، امتیاز و شرایط ویژه‌ای در نظر گرفته شود. در راستای موفقیت

بیشتر در این مورد، بایسته است تا فرهنگ‌سازی و حمایت‌های لازم در دانشگاه‌ها به عنوان رکن اصلی و تسهیل‌کننده فعالیت‌های اعضای هیأت علمی به عمل آید. تا نقش مشوق و تسهیل‌گر را به خوبی انجام دهند.

با توجه به ساختار و فرایند ارزیابی اعضای هیأت علمی در سایر دانشگاه‌های دنیا، پیشنهاد می‌گردد که کلیه مدارک اعضای هیأت علمی، ابتدا به صورت انفرادی و توسط هر یک از اعضای کمیته‌های بررسی کننده، همانند زمانی که داوری مقالات انجام می‌گردد، مورد بررسی و امتیازدهی قرار گیرد و هر یک از اعضا کمیته مستقلاً ارزیابی خود را بطور کلی انجام داده و نهایتاً در جلسه‌ای جمع‌بندی از آراء صورت گیرد.

یکی از موارد دیگری که در دانشگاه‌های دنیا مورد توجه قرار می‌گیرد بحث جامعه‌پذیری اعضای هیأت علمی و آشنا نمودن اعضای هیأت علمی جدید با حقوق و تکالیف خود در دانشگاه می‌باشد. با توجه به اینکه این موضوع در دانشگاه‌های ایران عمدتاً مورد غفلت قرار می‌گیرد، و این موضوع بعضاً با جهت‌گیری‌های نادرست در زمینه کارکردهای اعضای هیأت علمی همراه است، پیشنهاد می‌گردد طی ساز و کاری مدون و مشخص، تکالیف حرفه‌ای و وظایف اعضای هیأت علمی جدید برای ارتقاء و همچنین حقوق اداری آنها به صورت شفاف و روشن بیان گردد.

نهایتاً اینکه پیش‌بینی انعطاف آیین‌نامه ارتقا و اجرای مطالعه در فواصل مناسب و بر اساس شاخص‌های جدی ارتقا می‌تواند ارزیابی مناسبی در اختیار حکمرانان آموزش عالی برای اصلاحات قرار دهد. شناسایی موانع و تسهیلات موجود برای انجام فعالیت‌های اجرایی و مدیریتی ارتقا، کمک‌کننده خواهد بود.

منابع

۱. بازرگان، عباس (۱۳۸۴). دایرة المعارف آموزش عالی. تهران: بنیاد دانشنامه بزرگ فارسی.
۲. رخشانی، مریم، شمس، علی. (۱۳۹۳) رابطه بین عملکرد پژوهشی و آموزشی اعضای هیأت علمی و پیشرفت تحصیلی دانشجویان کشاورزی دانشگاه زنجان. فصل نامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۳۱، صص: ۱۶-۳.
۳. سلجوقی، خسرو. (۱۳۸۲). مجموعه قوانین و مقررات اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی، چاپ دوم. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران.
۴. طاهری، عبدالحسین، شمس بخش، مسعود. (۱۳۹۵). آیین نامه ارتقای مرتبه اعضای هیأت علمی آموزشی و پژوهشی و فناوری به انضمام شیوه نامه اجرایی، دستورالعمل طرز تشکیل هیأت ممیزه مؤسسه، دستورالعمل هیأت نظارت بر عملکرد هیأت ممیزه مؤسسه و آیین نامه استخدامی اعضای هیأت علمی. مرکز هیأت‌های امناء و هیأت‌های ممیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه پیام نور، چاپ اول، ۹۶ صفحه.
۵. فیوضات، یحیی. (۱۳۸۴). نقش دانشگاه در توسعه ملی، تهران، انتشارات ارسباران.
۶. کرمی، کبری، ابراهیمی، مسیح. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر توانمندسازی اعضای هیأت علمی بر ارتقای کیفیت آموزش در مراکز توسعه آموزش علوم پزشکی، همایش ملی پژوهش های علوم مدیریت، تهران، گروه پژوهشی بوعلی.
۷. مباشری، محمود، خسروی، شمس علی، دریس، فاطمه، تاجی، فریده، طاهری، زهرا، مردان پور شهرکردی، الهام. (۱۳۹۰). ویژگی‌های استاد خوب از دیدگاه دانشجویان دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد. پژوهش در آموزش علوم پزشکی. دوره ۳، شماره ۲. صص: ۸-۱.

۸. محمدی دوستدار، حسین، میرحسینی عبدالحمید. (۱۳۸۷). بررسی تطبیقی معیارهای ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی. فصلنامه علمی پژوهشی سیاست علم و فناوری، سال اول، شماره ۳، صص: ۱۰۶-۹۱.
۹. مهجور، سیامک رضا و غیاثی، پروین. (۱۳۷۹). روش‌ها و فنون تدریس چاپ دوم، شیراز: نشر ساسان.
۱۰. میزانی، مهران خبیری، محمد و سجادی، نصرالله. (۱۳۹۰). بررسی توانایی‌های دانشجویان کارشناسی ارشد تربیت بدنی و کیفیت راهنمایی استادان در نوشتن پایان نامه. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. شماره ۶۱ صص: ۱۳۴-۱۱.
۱۱. نیک روز، لیلا، روزی طلب، مهین، رایگان شیرازی، علیرضا، نقی‌زاده، محمد، تقوی، فرزانه. (۱۳۹۱). بررسی عوامل بازدارنده اجرای طرح‌های تحقیقات دانشجویی از دیدگاه دانشجویان. مجله دانشگاه علوم پزشکی فسا. جلد ۲، شماره ۲، صص: ۱۱۳-۱۱۹.
12. Augusta. (2016). Guidelines for Faculty Appointment, Development, Promotion, and Tenure. Medical College of Georgia, Augusta University. March 2016. www.augusta.edu/mcg/dean/mcg_pt_guidelines_fy17.pdf
13. Becker, G. S. (1975). Human capital – a theoretical and empirical analysis, with special Reference to education (2nd Ed.). New York: Columbia University Press.
14. Chait, R. P. (Ed.). (2002). The questions of tenure. Cambridge, MA: Harvard University Press.
15. Cornell University. (2017). Cornell Approved Academic Titles. Academic Human Resources. August 2017. 34pp. https://hr.cornell.edu/sites/default/files/documents/academic_titles.pdf.
16. Davis, T. E. , Levitt, D. H. , McGlothlin, J. M. , & Hill, N. R. (2006). Perceived expectations related to promotion and tenure: A national

- survey of CACREP program liaisons. *Counselor Education & Supervision*, 46, 146-156.
17. Diamantes, T. (2002). Promotion and tenure decisions using the Boyer Model. *Education*, 123(2), 322-326.
 18. Gentry, R & Stokes , D. (2015). Strategies for professors who service the university to earn tenure and promotion. *Research in Higher Education Journal*. Vul 9, 13pp. 29, September, 2015.
 19. Gilead, T. (2009). Human capital, education and the promotion of social cooperation: A philosophical critique. *Studies in Philosophy and Education*, 28(6), 555-567.
 20. Kohler, N. , Mohammad, S. , & Mendleson, R. (2009). The 3M awards: Our best teachers, *Maclean's*, 122(5), 46-48.
 21. Krohn, E. (2014). Empowered learning: Bringing culture into the classroom. *Tribal College Journal*, 25(3), 36-38.
 22. Mabrouk, P. A. (2007). Promotion from associate to full professor. *Analytical & Bioanalytical Chemistry*, 388(5/6), 987-991.
 23. McGowan, J. (2010). An immodest proposal. *Quarterly Journal of Speech*, 96(4), 413-420.
 24. Meyers, S. A. (2009). Do your students care whether you care about them? *College Teaching*, 57(4), 205-210.
 25. Millman, S. (2007). Yale to overhaul tenure process. *Chronicle of Higher Education*, 53(24), A14.
 26. Mohammadi, F. (2010). Performance assessment impact of faculty members in improving their performance with intelligent report card. *ICT in Education*. 2010; 1(1):5-22.
 27. Morgan State University. (2017). Policy and Procedures on Appointment, Promotion and Tenure. This Document Supersedes any Previously Ppublished Policy on Appointment, Promotion and Tenure at Morgan state University. The Provisions of this Publication shall not be regarded as a ontract between the University and the Reader or Faculty Member. Approved by the Board of Regents on November 07, 2017.

28. Oxford College of Emory University(2014). Faculty Appointments – Policies, Procedures, and Criteria. December 2, 2014. <https://www.provost.emory.edu/documents/faculty/school/Oxford-College-Tenure-Promotion-Guidelines.pdf&usg=AOvVaw1oZBBhRrbtmFRbjQMF-Ve>.
29. Perna, L. W. (2001). Sex and race differences in faculty tenure and promotion. *Research in Higher Education*, 42(5), 541-567.
30. Perna, L. W. (2005). Sex differences in faculty tenure and promotion: The contribution of family ties. *Research in Higher Education*, 46(3), 277-308.
31. Saif AA. The methods of assessing and evaluating education. Third ed. : Doran Publications; 1378. [In Persian].
32. Shea, R. H. (2002). The new insecurity. *U. S. News & World Report*, 132(9), 40.
33. Shifflett, B. , & Patterson, P. (1995). Succeeding in the tenure and promotion process. *Physical Educator*, 52(3), 160-169.
34. Stewart, P. , Ornstein, M. , & Drakich, J. (2009). Gender and promotion at Canadian universities. *Canadian Review of Sociology*, 46(1), 59-85.
35. Tanaomi, M. M & Asaadi, R. R. (2017). Comparative Study of Faculty Members' Career Advancement (Promotion) Systems in the United States and the Islamic Republic of Iran: Case Analysis of the University of Tehran and Portland State University. *International Journal of Higher Education*. 6 (4):111-121.
36. The University of Texas System. (2016). Rule 31001: Faculty Appointments and Titles. <https://www.utsystem.edu/board-of-regents/rules/31001-faculty-appointments-and-titles>.
37. Togeas, J. (2013). Teaching chemistry for 51 years and not losing your edge. *Chronicle of Higher Education*, 59(41), A15-A15.
38. University of Illinois at Chicago. (2013). Criteria and guidelines for appointment, promotion and or tenure of Faculty College of dentistry.

- . Sections I, II, III, and V Approved by the Faculty June 13, 2013.
Section IV Approved by the Faculty July 17, 2013.
39. University of Arkansas for Medical Sciences. . (2017). Appointment, Promotion, and Tenure Guidelines. College of Health Professions College of Health Professions, University of Arkansas for Medical Sciences. Approved by the President of the University of Arkansas on July 20, 2017.
40. University of Birmingham. (2018). Conferment of title of Professor or Reader 2017/18. Updated 01. 03. 2018.
41. University of Chalmers. (2014). University appointment regulations for teaching and research faculty at Chalmers. Appointment regulations, revision 2014-07-02.
42. University of Denver. (2015). Policies and Procedures Relating to Faculty Appointment, Promotion, & Tenure. Approved by the Board of Trustees | January 16, 2015.
43. University of Iowa, College of Liberal Arts and Sciences. (2012). Faculty Promotion, Review, and Assessment. Approved by the Biology Faculty: February 27, 2012. Approved by the College of Liberal Arts and Sciences. the university of Iowa August 30, 1012. 8pp. <https://clas.uiowa.edu/faculty/annual-review-tenured-faculty>.
44. University of South Florida. (2014). GUIDELINES FOR TENURE AND PROMOTION. USF Tenure & Promotion Guidelines, July 15, 2014.
45. University of west England. (2013). Appointment to Professor and Associate Professor and awarding of Emeritus and visiting titles. Paul Gough, Deputy Vice Chancellor. Updated January 2013.
46. University of Worcester. (2011). Ros Foskett & Mr John Ryan. (2011). Policy and Procedures on Professorial Titles. University of Worcester. Approved by Academic Board 26th January 2011. Date for Review. Version 3.
47. Western University of Health Sciences. (2015). University Faculty Handbook. Implementation and Effective Date: July 1st, 2015.

Approved by the President and the Board of Trustees May 16, 2015.
73PP. <https://www.westernu.edu/bin/hr/faculty-handbook.pdf>.

48. Whittiaux, M. A. , Moore, J. A. , Rastani, R. R. , & Crump, P. M. (2010). Excellence in teaching for promotion and tenure in animal and dairy sciences at doctoral/research universities: A faculty perspective. *Journal of Dairy Science*, 93(7), 3365-3376.
49. Woods, D. R. (2006). A case for revisiting tenure requirements. *Thought & Action*, 135-142.
50. Zohal, M. , Yazdani S. , Ghasemi Z. , Homayounizand, R. , Mohebbifar, R. , Pakniat, H. (2012). Assessing the effective factors of academic promotion rank of the faculty members of Qazvin Medical University from their point of view, 2011-12. *The Journal of Medical Education & Development*. 2012;5(2):35-41. [In Persian].

ضمایم

مواد مربوط به آیین نامه ارتقای مرتبه اعضای هیأت علمی مؤسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری دولتی و غیر دولتی ایران در سال ۹۵ در جداول (۶ تا ۱۳) ارائه شده است (طاهری و شمس‌بخش ۱۳۹۵)

جدول ۶. مجموع امتیازات قابل محاسبه از فعالیت‌های فرهنگی - تربیتی - اجتماعی اعضای هیأت علمی آموزشی و پژوهشی مؤسسه (ماده یک)

بند	موضوع	امتیاز کسب شده کمیسیون تخصصی ماده یک	امتیاز کسب شده در هیأت ممیزه	حداکثر امتیاز در واحد کار با ترم	حداکثر امتیاز در هر موضوع	حداقل امتیاز لازم در هر دوره ارتقاء
۱	تدوین کتاب (مقاله) و تولید اثر بدیع و ارزنده هنری با رویکرد اسلامی در حوزه های فرهنگی - تربیتی - اجتماعی			تا ۴		
۲	تهیه و تدوین پیوست فرهنگی			تا ۳		
۳	ارائه مشاوره فرهنگی و یا همکاری موثر با تشکل‌های قانونمند			تا ۲		
۴	استاد مشاور فرهنگی با حکم معاون دانشجویی - فرهنگی مؤسسه			هر نیمسال ۰/۷ امتیاز	۵	
۵	مسئولیت پذیری در اصلاح و هدایت نگرش‌های مطلوب فرهنگی و مشارکت یا انجام فعالیت‌های فرهنگی - تربیتی - اجتماعی	۱-۵-۱ - برنامه ریزی و طراحی در امور فرهنگی - تربیتی - اجتماعی		تا ۲		
		۱-۵-۲ - مشارکت در اجرای امور فرهنگی - تربیتی - اجتماعی				
		۱-۵-۳ - سایر فعالیتهای مرتبط				

بند	موضوع	امتیاز کسب شده کمیسیون تخصصی ماده یک	امتیاز کسب شده در هیأت ممیزه	حداکثر امتیاز در واحد کار با ترم	حداکثر امتیاز در هر موضوع	حداقل امتیاز لازم در هر دوره ارتقاء
۶	استمرار در تقید و پایبندی به ارزش‌های دینی، فرهنگی، ملی، انقلابی و صداقت و امانتداری			تا ۱۰	۱۰	۵
۷	کسب جوایز فرهنگی			در هر مورد تا ۲	۸	
۸	طراحی و مشارکت فعالانه در برگزاری کرسی‌های نقد و نظریه پردازی			۱ تا ۲	۶	
۹	شرکت در کارگاه‌های دانش افزایی و توانمندسازی اعضای هیأت علمی			به ازای هر ۱۶ ساعت آموزش ۲ امتیاز	۸	
۱۰	برگزاری نمایشگاه آثار و کارگاه هنری با رویکرد فرهنگی اسلامی ایرانی			تا ۲	۵	
	حداقل امتیاز لازم از بند های ۱ الی ۱۰ (به استثنای بند ۶)					۵
	حداکثر امتیاز قابل قبول از بندهای ۱ الی ۱۰				۳۰	۱۰

جدول ۷. امتیازات قابل محاسبه از فعالیتهای آموزشی ماده دو: * اعضای هیأت علمی

آموزشی مؤسسه*

بند	موضوع	امتیاز کسب شده در کمیته منتخب	امتیاز کسب شده در هیأت ممیزه	حداکثر امتیاز در		سقف حداکثر امتیاز در هر موضوع (دوره ارتقاء)	حداقل امتیاز لازم		
				واحد درس	واحد کار یا ترم		مربی	استادیار	دانشیار
۱	رعایت نظم و انضباط و شئونات آموزشی و درسی					۰/۷	۵	۵	۵
۲	کیفیت تدریس					۲۰	۱۴	۱۵	۱۶
۳	کمیت تدریس					۳۲مربی ۳۵استادیارو دانشیار به بعد	۱۵	۱۵	۱۲
۴	سرپرستی پایان نامه های دکتری عمومی گروه پزشکی				۲	۲۰			
	سرپرستی دوره کارشناسی ارشد و داروسازی و MPH				۳				
	سرپرستی تخصصی دکتری گروه پزشکی				۳/۵				
	سرپرستی فوق تخصصی				۵				
	سرپرستی دکتری تخصصی PhD				۸				

بند	موضوع	امتیاز کسب شده در کمیته منتخب	امتیاز کسب شده در هیأت ممیزه	حداکثر امتیاز در		سقف حداکثر امتیاز در هر موضوع (دوره ارتقاء)	حداقل امتیاز لازم		
				واحد کار یا ترم	واحد درس		مربی	استادیار	دانشیار
۵	جوایز آموزشی			۰/۵ تا ۲		۴			
۶	دانش پژوهی آموزشی			۰/۵ تا ۱۵		۲۰			
	حداقل امتیاز لازم از بند ۱ الی ۶						۴۰		
	حداکثر امتیاز قابل احتساب از بند ۱ الی ۶					۷۰			
	جمع امتیاز کسب شده								

تبصره: کسب امتیازات ماده ۲ برای مشاغل موضوع ماده ۴۴ آیین نامه استخدامی هیأت علمی در زمان تصدی مشاغل مذکور الزامی نیست. سایر مشاغلی که با حکم هریک از وزیران وزارتین به آن منصوب می شوند در زمان تصدی فقط در سقف بار آموزشی موظف خود لازم است امتیاز کسب نماید.

جدول ۸. امتیازات قابل محاسبه اثر فعالیت‌های آموزشی ماده دو: *اعضای هیأت علمی

پژوهشی*

بند	موضوع	امتیاز کسب شده در کمیته منتخب	امتیاز کسب شده در هیأت ممیزه	حداکثر امتیاز در		سقف حداکثر امتیاز در هر موضوع (دوره ارتقاء)	حداقل امتیاز لازم		
				واحد درس	واحد کار یا ترم		مربی	استادیار	دانشیار
۱	کیفیت تدریس			۱۴ تا ۲۰		۲۰			
۲	کمیت تدریس			۱/۵		۱۵	۵	۵	۵
۳	سرپرستی پایان نامه های دکتری عمومی گروه پزشکی			۲		۲۰			
	سرپرستی دوره کارشناسی ارشد و داروسازی و MPH			۳					
	سرپرستی تخصصی دکتری گروه پزشکی			۳/۵					
	سرپرستی فوق تخصصی			۵					
	سرپرستی دکتری تخصصی PhD			۸					
۴	اهتمام ورزیدن در پرورش محقق در سطح ملی و بین‌المللی			۵		۱۵			
۵	انتقال دانش یا فناوری در قالب کارگاه‌ها			هر ۸ ساعت ۰/۵		۱۰	۵	۵	۵

حداقل امتیاز لازم			سقف حداکثر امتیاز در هر موضوع (دوره ارتقاء)	حداکثر امتیاز در		امتیاز کسب شده در هیأت ممیزه	امتیاز کسب شده در کمیته منتخب	موضوع	بند
دانشیار	استادیار	مربی		واحد کار یا ترم	واحد درس				
								و دوره‌های کوتاه مدت	
۲۰								حداقل امتیاز لازم از بند ۱ الی ۵	
			۴۰					حداکثر امتیاز قابل احتساب از بند ۱ الی ۵	
								جمع امتیاز کسب شده	

تبصره: کسب امتیازات ماده ۲ برای مشاغل موضوع ماده ۴۴ آیین نامه استخدامی هیأت علمی در زمان تصدی مشاغل مذکور الزامی نیست. سایر مشاغلی که با حکم هریک از وزیران وزارتین به آن منصوب می شوند در زمان تصدی فقط در سقف بار آموزشی موظف خود لازم است امتیاز کسب نمایند.

جدول ۹. امتیازات قابل محاسبه از فعالیتهای پژوهشی - فناوری اعضای هیأت علمی

آموزشی مؤسسه (ماده سه)

بند	موضوع	امتیاز کسب شده در کمیته منتخب	امتیاز کسب شده در هیأت ممیزه	حداکثر امتیاز در واحد کار	سقف حداکثر امتیاز در هر موضوع	حداقل امتیاز لازم		
						مربی	استادیار	دانشیار
۱	مقالات تحقیقی اصل گزارش موارد نادر، case report مقالات متفرقه (سردبیر...) مقالات الکترونیک			۲ تا ۷		۵	۷/۵	۱۵
۲	مقالات علمی مروری			۲ تا ۵	۱۰			
۳	مقالات علمی ترویجی و نقد چاپ شده و مقالات پژوهشی در دایره المعارف			۱ تا ۴				
۴	مقالات علمی کامل چاپ شده در مجموعه مقالات کنفرانسها			۱ تا ۲	۵			
۵	خلاصه مقالات علمی در کنفرانسها			۱ تا ۵/۰	۲			
۶	مقالات علمی صد در صد مستخرج از رسالات و پایان نامهها			۲ تا ۵				
۷	۱-۷ طراحی سیستم، روشها و خدمات جدید در سطح کشور			۱۵				
	۲-۷ طراحی سیستم... در منطقه تحت پوشش دانشگاه			۳	۲۰			

بند	موضوع	امتیاز کسب شده در کمیته منتخب	امتیاز کسب شده در هیأت ممیزه	حداکثر امتیاز در واحد کار	سقف حداکثر امتیاز در هر موضوع	حداقل امتیاز لازم		
						مربی	استادیار	دانشیار
	۳-۷ کار جدید			۰/۵ تا ۴				
	۴-۷ مدل سازی و وسایل پزشکی و آزمایشگاهی			۳				
	۵-۷ تولید مواد آزمایشی و دارویی			۲				
	۶-۷ تدوین راهنمای طبابت بالینی کشور			۰/۵ تا ۵				
۸	گزارشهای علمی طرحهای پژوهشی فناوری			۱ تا ۴				
	۲-۸ استانی یا منطقه ای			۲ تا ۷				
	۳-۸ ملی			۳ تا ۱۴				
۹	اختراع یا اکتشاف ثبت شده (داخل - خارج)			۱۰ تا ۲۰				
۱۰	ایجاد ظرفیت فعال در جذب اعتبار پژوهشی ((گرننت)) داخلی - بین المللی			۱ تا ۲ (به ازای هر ده میلیون تومان)	۱۲			
۱۱	سایر فعالیت های فناوری			۲	۵			

جدول ۱۰. امتیازات قابل محاسبه از فعالیتهای پژوهشی - فناوری اعضای هیأت علمی

آموزشی مؤسسه (ماده سه)

بند	موضوع	امتیاز کسب شده در کمیته منتخب	امتیاز کسب شده در هیأت ممیزه	حداکثر امتیاز در واحد کار	سقف حداکثر امتیاز در هر موضوع	حداقل امتیاز لازم		
						مربی	استادیار	دانشیار
۱۲	۱-۱۲ تالیف یا تصنیف کتاب (مرتبط)			۰/۵ تا ۱۵	۳۰			
	۲-۱۲ (غیر مرتبط)			۰/۲۵ تا ۱/۵	۳			
	۳-۱۲ تالیف یا تدوین کتب چاپی یا الکترونیکی			۱/۵ تا ۶				
۱۳	ارزیابی، داوری، نظارت بر فعالیتهای پژوهشی، فناوری و نوع آوری			۲	۸			
۱۴	تجدید چاپ کتاب تالیفی یا تصنیفی			۰/۵ تا ۲	۴			
۱۵	ویرایش علمی کتاب			۰/۵ تا ۱	۲			
۱۶	داوری مقالات علمی پژوهشی			۱۰	۲۰			
۱۷	تصحیح انتقادی کتاب معتبر			۱	۱۰			
۱۸	کرسی نظریه پردازی			۴ تا	۸			
	۱-۱۸ در همایشها و میزگردهای علمی			۲ تا ۷				
	۲-۱۸ در حوزه علوم انسانی (نقد علمی)			۲ تا ۷				
	نوع آوری			۲ تا ۷				
	نظریه پردازی			۵ تا ۱۳				
۱۹	کسب رتبه در جشنوارههای ملی و بین المللی مرتبط با حوزه تخصصی			رتبه اول تا ۵ رتبه دوم تا ۳	۱۰			

بند	موضوع	امتیاز کسب شده در کمیته منتخب	امتیاز کسب شده در هیأت ممیزه	حداکثر امتیاز در واحد کار	سقف حداکثر امتیاز در هر موضوع	حداقل امتیاز لازم		
						مربی	استادیار	دانشیار
				رتبه سوم تا ۱				
	ترجمه کتاب به زبان فارسی متناسب با برنامه آموزشی و رشته تخصصی			۰/۵ تا ۳	۶			
۲۰	حداقل امتیاز لازم ۱ الی ۲۰					۳۰	۳۵	۴۵
	سقف امتیازات کسب شده ماده سه (قابل قبول)							

جدول ۱۱. امتیازات قابل محاسبه از فعالیتهای پژوهشی - فناوری اعضای هیأت علمی

پژوهشی مؤسسه (ماده سه)

بند	موضوع	امتیاز کسب شده در کمیته منتخب	امتیاز کسب شده در هیأت ممیزه	حداکثر امتیاز در واحد کار	سقف حداکثر امتیاز در هر موضوع	حداقل امتیاز لازم		
						مربی	استادیار	دانشیار
۱	رعایت ضوابط و مقررات پژوهشی مؤسسه			۱	۸	۶	۶	۶
۲	مقالات تحقیقی (original Articles)			۷ تا ۲		۷/۵	۱۵	۳۰
	گزارش موارد نادر (case Report) مقالات متاآنالیز (Meta Analysis) مقالات متفرقه (سر دبیر و...) مقالات Electronic							
۳	مقالات علمی - مروری			۲ تا ۵	۱۰			
۴	مقالات علمی - ترویجی، اخذ چاپ شده و مقالات پژوهشی در دایره المعارف			۱ تا ۴				
۵	مقالات علمی کامل چاپ شده در مجموعه مقالات کنفرانسها			۱ تا ۲	۵			
۶	خلاصه مقالات علمی در کنفرانسها			۰/۵ تا ۱	۲			
۷	مقالات علمی صد در صد مستخرج از رسالات و پایان نامه ها			۲ تا ۵				
۸	۱-۸ طراحی سیستم، روشها و خدمات جدید در سطح کشور			۱۵	۲۰			

بند	موضوع	امتیاز کسب شده در کمیته منتخب	امتیاز کسب شده در هیأت ممیزه	حداکثر امتیاز در واحد کار	سقف حداکثر امتیاز در هر موضوع	حداقل امتیاز لازم		
						مربی	استادیار	دانشیار
	۲-۸ طراحی سیستم. . . در منطقه تحت پوشش دانشگاه			۳				
	۳-۸ کار جدید			۰/۵ تا ۴				
	۴-۸ مدل سازی وسایل پزشکی و آزمایشگاهی			۳				
	۵-۸ تولید مواد آزمایشی و دارویی			۲				
	۶-۸ تدوین راهنمای طبابت			۰/۵ تا ۵				
۹	گزارشهای علمی طرحهای پژوهشی فناوری ۱-۹ مؤسسه			۱ تا ۴				
	۲-۹ استانی یا منطقه ای			۲ تا ۷				
	۳-۹ ملی			۳ تا ۱۴				
۱۰	اختراع یا اکتشاف ثبت شده (داخل ۰ خارج)			تا ۱۰	۲۰			
۱۱	ایجاد ظرفیت فعال در جذب اعتبار پژوهشی داخلی - بین المللی			۱ تا ۲ به ازای هر ده میلیون تومان	۱۲			

جدول ۱۲. امتیازات قابل محاسبه از فعالیت‌های پژوهشی - فناوری اعضای هیأت علمی

پژوهشی مؤسسه (ماده سه)

بند	موضوع	امتیاز کسب شده در کمیته منتخب	امتیاز کسب شده در هیأت ممیزه	حداکثر امتیاز در واحد کار	سقف حداکثر امتیاز در هر موضوع	حداقل امتیاز لازم		
						مربی	استادیار	دانشیار
۱۲	ارزیابی، داوری، نظارت بر فعالیت‌های پژوهشی، فناوری و نوع آوری				۱۲			
	۱-۱۴ مؤسسه			۰/۵				
	۲-۱۴ استانی یا منطقه ای			۰/۵ تا ۱/۵				
	۳-۱۴ ملی			۰/۲۵ تا ۳				
۱۳	سایر فعالیت‌های فناوری (اختراعات و جشنواره) با تایید نهایی هیأت ممیزه زیربط			۲ تا ۵				
۱۴	۱- ۱۲ تالیف یا تصنیف کتاب (مرتبط)			۱۵ تا	۳۰			
	۲-۱۲ (غیر مرتبط)			۰/۲۵ تا ۱/۵	۳			
۱۵	تجدید چاپ کتاب تالیفی یا تصنیفی			۰/۵ تا ۲	۴			
۱۶	ویرایش علمی کتاب			۲	۱۵			
	داوری مقالات علمی - پژوهشی			۱	۵			
۱۷	تصحیح انتقادی کتاب معتبر			۱۰	۲۰			
۱۸	کرسی های نظریه پردازی ۱-۱۸ در همایش‌ها و میزگردهای علمی			۴ تا	۸			
	۲-۱۸ در حوزه علوم انسانی (نقد علمی) (نوع آوری) (نظریه پردازی)			۲ تا ۷ ۲ تا ۷ ۵ تا ۱۲				

بند	موضوع	امتیاز کسب شده در کمیته منتخب	امتیاز کسب شده در هیأت ممیزه	حداکثر امتیاز در واحد کار	سقف حداکثر امتیاز در هر موضوع	حداقل امتیاز لازم		
						مربی	استادیار	دانشیار
۱۹	برخورداری از برجستگی یا شاخص بودن در امر پژوهش	در سطح مؤسسه		۴ ۸	۴			
۲۰	کسب رتبه در جستنواره های ملی و بین‌المللی مرتبط با حوزه تخصصی			۵ تا	۱۰			
۲۱	ترجمه کتاب به زبان فارسی متناسب با برنامه آموزشی در رشته تخصصی			۰/۵ تا ۳	۶			
	حداقل امتیاز لازم از بندهای ۱ الی ۲۱					۴۰	۴۵	۵۵
	سقف مجموع امتیازات کسب شده قابل قبول ماده سه							

جدول ۱۳. امتیازات قابل محاسبه از فعالیت‌های علمی - اجرایی اعضای هیأت علمی

آموزشی - پژوهشی مؤسسه (ماده چهارم)

بند	موضوع	کمیته منتخب	هیأت ممیزه	در واحد کار	سقف موضوع	حداقل		
						مربی	استادیار	دانشیار
۱	حضور فعال تمام وقت در مؤسسه			۱ تا ۱۰	۴۰			
۲	برپایی نمایشگاه‌های ۱-۲ استانی			۱ تا	۴			
	۲-۲ ملی			۱/۵ تا				
	۳-۲ بین المللی			۲ تا				
۳	طراحی و راه اندازی آزمایشگاه یا کارگاه...			۳ تا	۶			
۴	ایجاد رشته‌های جدید - میان رشته ای			۱	۴			
۵	مشارکت در طراحی، راه اندازی و... ۱-۵ شرکت			۰/۲۵	۴			
	۲-۵ تدریس			۸ هر ساعت ۰/۵				
	۳-۵ طراحی			۱ تا ۰/۵				
۶	تولید و گسترش برنامه های کارآفرینی			۳ تا	۹			
۷	همکاری موثر در تاسیس دانشگاه و...			۴ تا	۱۲			
۸	ایجاد ظرفیت فعال در جذب دانشجویان خارجی			به ازای ۱۰ دانشجو ۰/۵ تا ۱	۱۲			
۹	همکاری موثر در انجمن، مجلات علمی و...			۴ تا	۱۲			
۱۰	دبیری همایشهای علمی			۱	۱۲			

بند	موضوع	کمیته منتخب	هیأت ممیزه	در واحد کار	سقف موضوع	حداقل		
						مربی	استادیار	دانشیار
	۱-۱۰ در مؤسسه							
	۲-۱۰ ملی و بین المللی			۲				
۱۱	طراحی سوالات آزمون سراسری			هر ۵۰ ساعت ۱	۵			
۱۲	پذیرش مسئولیت قوای سه گانه			هر سال ۴ تا ۱۴				
۱۳	شرکت در شورا، کمیته ها و ...			هر سال تا ۲	۱۰			
۱۴	گزارش عملکرد مناسب...			۲	۱۰			
	حداقل امتیاز لازم از بند ۱ الی ۱۴					۱۰	۱۰	۱۰
	حداکثر امتیاز لازم				۴۰			
	سقف مجموع امتیازات قابل قبول							

لیست گزارش‌های تخصصی

۱. گسست و بازیوست آموزش پزشکی به آموزش عالی یا ادغام آموزش پزشکی در وزارت بهداشت؟ (حمید جاودانی)
۲. بررسی تطبیقی ساختار دانشگاه‌ها در کشورهای دنیا و ایران در جهت پیشنهادی برای کوچک‌سازی دانشگاه‌ها و گروه‌های تحصیلی (سمیه فریدونی)
۳. شناسایی و حمایت از استعداد های برتر و نخبه در کشورهای دنیا و ایران (مهتاب پورآتشی)
۴. مطالعه تطبیقی دوره‌های آموزشی کوتاه مدت در کشورهای دنیا (با اولویت کشورهای پیشرو) و رهیافت‌هایی برای ایران (مهتاب پورآتشی)
۵. جهانی شدن دانشگاه‌ها در ایران؛ تحول در برنامه درسی دانشگاهی (زهرا رشیدی)
۶. تحلیل وضعیت کیفیت آموزشی در دانشگاه‌های ایران و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن (زهرا رشیدی)
۷. الزامات و زیرساخت‌های لازم برای جذب دانشجوی بین‌المللی در ایران (یعقوب انتظاری)
۸. الزامات و زیرساخت‌های جذب دانشجویان بین‌المللی به ایران (غلامرضا ذاکر صالحی)