

Promotion System

نظام ترفیع/ارتقاء یکی از زیرنظام‌های آموزش عالی است که در آن ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی به منظور سنجش و ارزیابی توسعه حرفه‌ای و همچنین بهبود بهره‌وری و اثربخشی اعضا براساس ضوابط و مقررات آیین‌نامه نظام ترفیع و ارتقاء نظام آموزش عالی صورت می‌پذیرد. نتیجه ترفیع به صورت درج عدد و افزایش پایه عضو هیئت علمی و نتیجه ارتقاء به صورت طی مرتبه پایین‌تر به بالاتر به ترتیب از مربی (Instructor)، استادیار (Assistant Professor)، دانشیار (Associate Professor) و استاد (Professor) می‌باشد.

مفاهیم ترفیع / ارتقاء

ترفیع افزایش عددی پایه عضو هیئت علمی واجد شرایط در چارچوب ضوابط و مقررات آیین‌نامه نظام ترفیع و ارتقاء نظام آموزش عالی است؛ نمایش عددی خدمات قابل قبول عضو هیئت علمی را متناسب با عوامل ترفیع، پایه می‌نامند (طاهری و شمس‌بخش، ۱۳۹۵). کسب مرتبه علمی بالاتر عضو هیئت علمی واجد شرایط، در چارچوب ضوابط و مقررات آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضا را ارتقاء مرتبه می‌گویند (همان).

ارزیابی عملکرد به منظور ترفیع / ارتقاء

هرگونه تلاشی برای بهبود کیفیت یک دانشگاه یا نهاد آموزش عالی لزوماً با بررسی رویه‌های ترفیع و افزایش حقوق اساتید آن دانشگاه مرتبط می‌باشد، زیرا کیفیت دانشگاه از کیفیت اساتیدی که در آن تدریس یا تحقیق می‌کنند جدا نیست.

در واقع، آگاهی اعضای هیئت علمی از مسائل و مشکلات گروه آموزشی و اشراف آنها به موضوعات مبتلابه نظام دانشگاهی از یک سو و حضور فعال و داوطلبانه آنها برای مشارکت در پرداختن به این مسائل از سوی دیگر، آنها را به‌مثابه عاملی تأثیرگذار بر کیفیت نظام دانشگاهی معرفی می‌کند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۴). از همین رو، در دوران اخیر، بسیاری از کشورهای در حال توسعه علاقه و توجه فراوانی را به امر توسعه نظام‌های آموزش عالی خود نشان

داده‌اند و روی بهترین مؤسسات خود سرمایه‌گذاری کرده‌اند تا آنها را به «دانشگاه‌هایی در کلاس جهانی» تبدیل کنند. این سرمایه‌گذاری می‌تواند ابعاد و ارکان مختلفی داشته باشد. یکی از ارکان اساسی هر سازمان اجتماعی، نیروی انسانی و منابع انسانی آن است. در نظام آموزش عالی نیز به‌مثابه سازمان و نظامی اجتماعی که با هدف تعلیم و تربیت نیروی انسانی متخصص جامعه مشغول به فعالیت می‌باشد، از منابع انسانی و به‌عبارت‌دیگر، اعضای هیئت علمی برای تحقق اهداف تعیین‌شده استفاده می‌شود و ضرورت ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی را بیش از سایر سازمان‌های اجتماعی ضروری می‌سازد. همچنین، اعضای هیئت علمی بارزترین نقش را در تعیین سطح کیفیت‌های آموزشی مؤسسات آموزش عالی برعهده دارند و روند حرکت، پیشرفت، رشد و بالندگی این مؤسسات مرهون فعالیت‌های این عناصر کلیدی است (همان). ارزیابی عملکرد هیئت علمی نقاط ضعف و قوت آنها را آشکار می‌کند و مقدمه توسعه علمی و رسیدن به اهداف دانشگاه محسوب می‌شود (محمدی، ۱۳۸۹).

در فرهنگ مدیریت (توصیفی)، ارزشیابی عملکرد بدین گونه تعریف شده است: ارزیابی میزان موفقیت مستخدم در کارش، به‌ویژه نوعی ارزیابی که به عنوان بخشی از شیوه‌ای سازمانی صورت می‌گیرد. شیوه‌ای که در آن ارزیابی‌ها مستمر انجام می‌شود؛ سوابق و نتایج نگهداری می‌شود و برای بهبود عملکرد اقداماتی صورت می‌گیرد. (اردبیلی، ۱۳۷۶؛ به نقل از گرجی و صیامی، ۱۳۸۷).

اما ارزیابی عملکرد هیئت علمی به صورت یکنواخت نباید انجام شود و اگر انجام شود معمولاً شامل ارزیابی‌های اثربخشی کلی، کمی و بیش‌ازحد ساده است و حداقل نتیجه داده‌های آن عبارت از تصمیم‌گیری مدیریتی، حمایت از ارتقاء و انتصاب و رشد و توسعه حرفه‌ای می‌باشد. لذا ارزیابی هیئت علمی باید براساس عملکرد آنها در انجام فعالیت‌هایی باشد که در حال حاضر برای آن استخدام شده‌اند. همچنین اعضای هیئت علمی افراد حرفه‌ای خودمختاری هستند که باید در فرایند ارزیابی خود مشارکت عمده داشته باشند و ارزیابی باید متناسب با تفاوت‌های فردی در هیئت

علمی و همچنین اختلاف بین بخش‌ها باشد. ارزیابی عضو هیئت علمی باید وسیله‌ای برای بهبود بهره‌وری و اثربخشی او و همچنین تعیین ارتقاء، انتصاب، افزایش حقوق یا ادامه انتصاب باشد (Orban & Abedor, 1985).

ازسوی دیگر، حفظ و ارتقاء علمی اعضای هیئت علمی از مهم‌ترین عواملی است که در ارزیابی شاخص‌های اختصاصی عملکرد هر دانشگاه باید مورد بررسی قرار گیرد و تحقق آن نتایج بهتری را در خروجی‌های این نظام ایجاد می‌کند (کریمی مونقی و همکاران، ۱۳۹۴). داشتن یک نظام جامع و دقیق ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی مانند تعیین نیازهای آموزشی، نیازهای منابع انسانی، نحوه ترفیع و تعیین حقوق و مزایای اعضای هیئت علمی می‌تواند تأثیرات مطلوب متعددی داشته باشد. ازسوی دیگر، تلاش و انگیزه استادان دانشگاه زمانی که معیاری برای مقایسه خود با دیگر همکاران داشته باشند، بهتر و مطلوب‌تر می‌شود. این در حالی است که فقدان چنین نظامی 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 هیئت علمی بر مبنای معیارهای تدریس و آموزش، تحقیق و پژوهش، خدمات و توسعه حرفه‌ای با توجه به قوانین و سیاست‌های هر دانشگاه و نظام آموزش عالی ضروری است، زیرا بهره‌وری در تحقیقات، آموزش، و خدمات اجتماعی به‌منزله جنبه‌های اصلی در دستورالعمل ارزیابی هیئت علمی می‌باشد (Tanaomi & Asaadi, 2017).

نظام ترفیع و ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی

همه تصمیمات مربوط به ترفیع و افزایش حقوق اعضای هیئت علمی از راه فرایندی دقیق و حساس گرفته می‌شود که مبتنی بر ارزیابی از عملکرد عضو هیئت علمی است و این ارزیابی شامل بررسی تحقیقات، تدریس و سایر خدمات اساتید می‌شود. در نظام ترفیع و ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی، کمیته ترفیعات مرجع رسیدگی کننده به

درخواست‌های ترفیع است. این کمیته به موجب ضوابط و مقررات مربوط با حکم رئیس مؤسسه تشکیل و وظیفه رسیدگی و اتخاذ تصمیم در خصوص ترفیع پایه اعضای هیئت علمی را در چارچوب مقررات مربوط برعهده دارد (طاهری و شمس‌بخش، ۱۳۹۵). هر عضو هیئت علمی در موعد دریافت ترفیع سالانه، لازم است ضمن درخواست، فرم‌های مربوطه را تکمیل کند و مستندات لازم را به کمیته مذکور ارائه دهد. شاکله اصلی نظام ترفیع و فرایندهای مربوطه برای آن در بیشتر دانشگاه‌های ایران تا حدود زیادی مشابه است و تصمیم‌گیری و معیارهای آن نیز معمولاً براساس آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی می‌باشد.

همچنین در نظام ترفیع و ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی، کمیته‌های منتخب، کمیسیون‌های تخصصی، کمیسیون فرهنگی ماده ۱ و هیئت ممیزه مرجع رسیدگی کننده به درخواست‌های ارتقاء می‌باشند.

کمیسیون تخصصی در چارچوب وظایف و اختیارات تعیین شده، وظیفه رسیدگی و اظهارنظر نسبت به پرونده اعضای هیئت علمی مبنی بر قابلیت طرح یا عدم طرح پرونده آنان در هیئت ممیزه را برعهده دارد و هیئت ممیزه نیز به موجب ضوابط و مقررات مربوط، مرجع رسیدگی و اظهارنظر و اتخاذ تصمیم نسبت به صلاحیت علمی عضو جهت ارتقاء به مراتب بالاتر، احتساب سوابق خدمت قبل از تبدیل وضعیت به رسمی-آزمایشی و بررسی رکود علمی می‌باشد. همچنین حسب درخواست هیئت اجرایی جذب مؤسسه درخصوص صلاحیت علمی متقاضیان تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی-آزمایشی و رسمی-آزمایشی به رسمی-قطعی، تبدیل وضعیت از کارشناس رسمی به عضو هیئت علمی رسمی-آزمایشی اعلام نظر می‌کند (همان).

کمیسیون فرهنگی ماده ۱ نیز در ساختار و نظام ترفیع و ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی وظیفه بررسی و تعیین امتیازهای فرهنگی، تربیتی و اجتماعی اعضای هیئت علمی در هر مؤسسه آموزش عالی را برعهده دارد. کمیسیون مذکور با ترکیب زیر تشکیل می‌شود: ۱. رئیس مؤسسه به‌عنوان رئیس کمیسیون؛ ۲. رئیس نهاد در مؤسسه (در مؤسسه‌های فاقد نهاد، نماینده نهاد استان)؛ ۳. معاون فرهنگی

شغلی آنان تحت فشارهای بیرونی محدود نمی‌شود مهم‌ترین عامل موفقیت است. نظام‌های بسته ترفیع و ارتقاء که موفقیت افراد را محدود می‌کنند، انگیزه اساتید را برای کار بهتر مختل می‌کنند. اساتید به این نظام شک می‌کنند و آن را توطئه‌ای در راستای کاهش درآمد و حقالزحمه خود می‌دانند. بهترین نظام ترفیع و ارتقاء نظامی است که دستاوردهای تک‌تک افراد هیئت علمی را ببیند و به شکل مثبتی آنها را تقویت کند و بدین ترتیب، روحیه آنان را بالا ببرد. عناصر چهارگانه زیر باید در این نظام مورد توجه قرار گیرد:

- فرایند ترفیع و ارتقاء باید به پیشرفت فردی اعضای هیئت علمی در زمینه آگاهی‌های دانشی و بینشی، تحصیلات، تدریس، پژوهش و خدمت منجر شود.
- در زمان جذب اولیه، اعضای هیئت علمی باید از معیارهای ارزیابی برای ترفیع و ارتقاء آگاه شوند؛ این معیارها ممکن است در صورت لزوم به‌روز شوند.
- ساختار و مسئولیت افراد در نظام ترفیع و ارتقاء اعضای هیئت علمی باید به‌صراحت مشخص شود و به افراد مربوطه اعم از تصمیم‌ساز و تصمیم‌گیر و ذی‌نفعان اطلاع داده شود.
- راه‌های درخواست تجدیدنظر باید مشخص باشد و اطلاعات و مراحل درخواست به متقاضی ارتقاء داده شود.

ابعاد و معیارهای نظام ترفیع و ارتقاء در ایران

در حال حاضر، در خصوص ابعاد نظام ترفیع و ارتقاء در نظام آموزش عالی ایران به‌طور عام چهار بُعد یا چهار ماده مورد توجه قرار می‌گیرد:

بُعد اول یا ماده (۱): که از آن به‌مثابه فعالیت‌های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی اعضای هیئت علمی یاد می‌شود، با هدف تقویت و توسعه اخلاق و فرهنگ اسلامی و توجه توأمان به تعلیم و تربیت و جلب مشارکت اعضای هیئت علمی در تربیت صحیح دانشجویان و رشد و ارتقاء خود اساتید و به‌عبارتی خودتوسعه‌گری ایشان بوده است. از مصادیق این

یا دانشجویی-فرهنگی یا عناوین مشابه به‌عنوان دبیر کمیسیون؛ ۴. معاون آموزشی/پژوهشی حسب مورد در مؤسسه‌های آموزشی/پژوهشی؛ ۵. یک نفر عضو هیئت علمی با حداقل مرتبه دانشجویی به انتخاب هیئت اجرایی جذب مؤسسه (در مؤسسه‌های فاقد هیئت اجرایی جذب، نماینده هیئت اجرایی جذب استان) و تأیید رئیس مؤسسه (همان).

هر متقاضی ترفیع و ارتقاء باید پرونده‌ای را آماده کند که در آن، دستاوردهای خود را در طول دوره مورد ارزیابی شرح داده باشد. همچنین نسخه‌هایی از آثار منتشرشده و ارزیابی‌ها از تدریس، و شواهد و مدارک خدمات علمی خاص او باید ضمیمه پرونده شود. ارتقاء عضو هیئت علمی روشی اساسی است که در آن یک مؤسسه آموزش عالی به سهم اعضای هیئت علمی و دستاوردهای علمی اعطا می‌کند. ارتقاء پاداشی معمول برای خدمات رضایت‌بخش نیست، بلکه نشان‌دهنده ارزیابی مثبت از شایستگی و موفقیت حرفه‌ای است. بنابراین زمان خدمت در رتبه به خودی خود دلیل کافی برای ارتقاء نیست (Augusta University, 2016).

معمولاً جهت‌دهی فعالیت‌های پژوهشی دانشگاه براساس روندی است که اساتید دانشگاه دنبال می‌کنند به‌نحوی که دانشجویان عمدتاً روی موضوعاتی پژوهش می‌کنند که مدنظر اساتید دانشگاه باشد. این مسئله سبب شده است تا سیاستگذاران علم و فناوری به دنبال این باشند که به‌نحوی فعالیت اساتید دانشگاه‌های کشور را جهت‌دهی کنند و این فعالیت‌ها را در راستای اهداف نظام علم و فناوری کشور قرار دهند. آیین‌نامه‌های ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی یکی از مهم‌ترین ابزارهای تحقق چنین هدفی است چراکه بسیاری از شئون اساتید دانشگاه اعم از اعتبار علمی-پژوهشی و امکانات مالی و پژوهشی تخصیص یافته به‌نوعی با رتبه علمی در دانشگاه گره خورده است (معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری، ۱۳۹۰).

بر همین اساس، نظام ارتقاء و ترفیع اعضای هیئت علمی باید به‌نحوی تدوین شود تا موفق باشد و اعتقاد اعضای هیئت علمی به عدالت این نظام و اینکه پیشرفت و ارتقاء

بعد می‌توان به بندهای زیر اشاره کرد:

۱. تدوین کتاب، مقاله و تولید اثر بدیع و ارزنده هنری با رویکرد اسلامی درحوزه‌های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی؛
۲. تهیه و تدوین پیوست فرهنگی برای فعالیت‌ها و همکاری مؤثر در اجرای امور فرهنگی براساس سیاست‌های کلی برنامه‌های پنج‌ساله توسعه و سیاست‌های شورای اسلامی شدن دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی؛
۳. مشاوره فرهنگی یا همکاری مؤثر با تشکل‌های قانونمند دانشجویان، اعضای هیئت علمی، طلاب و نهادهای فرهنگی فعال در مؤسسه یا حوزه علمیه به‌منظور ترویج فعالیت در حوزه فرهنگ؛
۴. استاد مشاور فرهنگی با حکم معاون فرهنگی مؤسسه یا معاون فرهنگی بنیاد ملی نخبگان و تأیید مؤسسه محل خدمت؛
۵. مسئولیت‌پذیری در اصلاح و هدایت نگرش‌های مطلوب فرهنگی و مشارکت یا انجام فعالیت‌های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی یا عنوان مشابه برای کلیه اقسام دانشگاهی (دانشجویان، استادان و کارکنان) با کسب موافقت مؤسسه محل خدمت؛
۶. استمرار در تقید و پایبندی به ارزش‌های دینی، فرهنگی، ملی، انقلابی و صداقت و امانت‌داری با تأیید کمیسیون تخصصی ذی‌ربط؛
۷. کسب جوایز فرهنگی (در زمینه ترویج فرهنگ ایشار و شهادت، مسئولیت‌های فرهنگی و...)
۸. طراحی و مشارکت فعالانه در برگزاری کرسی‌های آزاداندیشی، نقد و نظریه‌پردازی با تأیید مرجع ذی‌صلاح؛
۹. شرکت در کارگاه‌های دانش‌افزایی و توانمندسازی اعضای هیئت علمی در زمینه فرهنگی، تربیتی و اجتماعی با ارائه گواهی معتبر ماده (۳) آیین‌نامه طرح دانش‌افزایی و توانمندسازی اعضای هیئت علمی مصوب جلسه ۱۷۴ شورای اسلامی شدن دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی؛
۱۰. برگزاری نمایشگاه آثار و کارگاه هنری با رویکرد فرهنگی-اسلامی-ایرانی (ماده (۱) آیین‌نامه ارتقاء

اعضای هیئت علمی).

بُعد دوم یا ماده (۲): عملکرد آموزشی است و شامل مجموعه‌ای از فعالیت‌های اعضای هیئت علمی به‌منظور آموزش و تربیت دانشجویان و معطوف به حفظ و ارتقاء کیفیت آموزش و انتقال مطلوب مفاهیم است (طاهری و شمس‌بخش، ۱۳۹۵). عملکرد آموزشی مجموعه فرایند تدریس مثل فعالیت‌های پیش، حین و پس از تدریس (ارزشیابی پایان دوره) است (مهجور و غیائی، ۱۳۷۹) و مؤلفه‌های کمیت و کیفیت تدریس، رعایت نظم و انضباط درسی و شئونات آموزشی و راهنمایی و سرپرستی پروژه کارشناسی در پایان دوره تحصیل را دربر می‌گیرد. عملکرد آموزشی فراگرد خدماتی است که به یادگیری دانشجویان منتهی می‌شود و به‌صورت 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 خلیات، ذهنیات، قابلیت‌ها و توانایی‌های آنها اثر می‌گذارد و به‌صورت 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 به‌شمار می‌آید به‌گونه‌ای که مهم‌ترین ملاک پذیرفته‌شده برای سنجش تدریس خوب، میزان یادگیری دانشجویان است و بهترین افراد آموزش‌دهنده کسانی هستند که بالاترین میزان یادگیری را در دانشجویان ایجاد می‌کنند و یادگیری دارای نقش و اهمیت ویژه‌ای است (نیک‌روز و همکاران، ۱۳۹۱).

بُعد سوم یا ماده (۳): عملکرد پژوهشی است و شامل مجموعه‌ای از فعالیت‌های اعضای هیئت علمی است که ضمن هدفمند بودن، قابلیت کشف و توسعه حقایق و به‌کارگیری یافته‌های علمی را دارد و با هدف رفع نیاز جامعه، توسعه مرزهای دانش و بسط فناوری‌های برخوردار از اولویت در کشور است (طاهری و شمس‌بخش، ۱۳۹۵). مطابق تعریف، هرگونه فعالیتی که به تولید علم یا کشف روابط بین پدیده‌ها بینجامد یا راه این فرایند را تسهیل کند،

نظام ترفیع و ارتقاء مدرسان در آموزش‌های علمی-کاربردی

با توجه به تقسیم‌بندی مدرسان در این دانشگاه از حیث تمام‌وقت و پاره‌وقت، آیین‌نامه ارتقاء مرتبه مدرسان علمی-کاربردی در شش ماده و نه تبصره در یازدهمین جلسه هیئت‌میزه دانشگاه در مورخ ۱۳۹۱/۷/۲ به تصویب رسید. این آیین‌نامه با رویکرد مهارتی و به‌منظور ارتقاء مرتبه علمی مدرسان تمام‌وقت و نیمه‌وقت دانشگاه و مؤسسات وابسته تدوین شده بود. براین اساس، در دانشگاه جامع علمی-کاربردی مراتب ارتقاء برای مدرسان تمام‌وقت و نیمه‌وقت به ترتیب عبارت است از مربی، استادیار، دانشیار و استاد علمی-کاربردی (آیین‌نامه ارتقاء مرتبه مدرسان علمی-کاربردی، ۱۳۹۱). هیئت‌میزه نیز در این دانشگاه دارای شش کمیسیون تخصصی شامل صنعت، خدمات اجتماعی، هنر، مدیریت و علوم اداری، بین‌رشته‌ای و کشاورزی، سی‌وهشت کمیته علمی-تخصصی و بیست‌وهفت کمیته منتخب استانی و یک کمیته منتخب مرکزی است که در مجموع ۳۲۵ نفر عضو دارد. کمیته‌های استانی دارای هفت نفر عضو شامل رییس واحد استانی، دو نفر از مدرسان، دو نفر از رؤسای مراکز و دو نفر از اساتید دانشگاه‌ها می‌باشد و هدف از تشکیل آن هماهنگی تبادل اطلاعات و نظرات بین این اعضا در تهران و واحدهای استانی است (افشار، ۱۳۸۶).

به‌موجب آیین‌نامه ارتقاء مرتبه مدرسان علمی-کاربردی مصوب ۱۳۹۱، طبق ماده (۱) فعالیت‌های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی به مجموعه فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که مؤید آمیختگی علم و اخلاق اسلامی مدرس و مبتنی بر تقویت و ترویج باورهای اعتقادی، مذهبی و ملی منطبق با قانون اساسی و ارزش‌های انقلاب اسلامی و توسعه فرهنگ کار و اشتغال باشد. برای بررسی و تعیین امتیازات این ماده، ترکیب اعضای کمیسیون تخصصی فرهنگی هیئت‌میزه به شرح زیر است:

۱. رئیس نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه
۲. معاون فرهنگی اجتماعی دانشگاه
۳. معاون آموزشی دانشگاه به‌عنوان

عملکرد پژوهشی می‌نامند (سلجوقی، ۱۳۸۲). عملکرد پژوهشی فراگرد خدماتی است که به گسترش مرزهای دانش و معرفت می‌انجامد و به‌صورت 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).

بُعد چهارم یا ماده (۴): عملکرد علمی-اجرایی است و شامل مجموعه‌ای از فعالیت‌های مبتنی بر مؤلفه‌های علم، دانش، پژوهش و فناوری می‌شود که هدف آن تقویت مدیریت اجرایی و توسعه زیرساخت‌ها در حوزه‌های مرتبط است (طاهری و شمس‌بخش، ۱۳۹۵). عملکرد علمی و اجرایی - خدماتی شامل هرگونه فعالیت دانشگاهی به‌غیر از تدریس و پژوهش (مانند خدمات مشاوره‌ای و خدماتی همراه با پست سازمانی) می‌باشد و ممکن است در قالب‌های زیر بروز کند:

۱. خدمات به دانشگاه. کار در زمینه‌های اداره امور اجرایی دانشکده و دانشگاه و نیز سایر مسئولیت‌ها یا تکالیف ویژه‌ای که به بهره‌وری دانشگاه کمک می‌کند؛ ۲. خدمات حرفه‌ای و عمومی. فعالیت در انجمن‌ها، همکاری با دانشکده، مشارکت در کنفرانس، و همکاری در میزگردهای نقد و بررسی، سردبیری یا ویراستار مقالات مجلات، ارائه کمک آموزشی به همکاران که می‌تواند موقعیت حرفه‌ای شخص را ارتقاء دهد (University of Iowa, 2012; Mabrouk, 2007;) (Morgan State University, 2017).

مدارک مربوط به کیفیت و کمیت خدمات حرفه‌ای/عمومی باید در فرایند ارزیابی در نظر گرفته شود تا فرد امتیاز مربوطه را اخذ کند. یکی از مأموریت‌های اصلی هیئت علمی این است که به مسئولیت اجتماعی مانند ایجاد ظرفیت سازمانی برای مشارکت جامعه یا ایجاد مشارکت در جامعه در زمینه تدریس، تحقیق علمی یا فعالیت خلاق یا خدمات خود توجه داشته باشد (University of Denver, 2015).

عضو؛ ۴. یک نفر عضو هیئت علمی با حداقل مرتبه استادیار به انتخاب هیئت اجرایی جذب دانشگاه؛ ۵. دبیر شورای هم‌اندیشی مدرسان دانشگاه (آیین‌نامه ارتقاء مرتبه مدرسان علمی-کاربردی، ۱۳۹۱)

براساس این آیین‌نامه، طبق ماده (۲) فعالیت‌های آموزشی دانش‌پایه و مهارتی به مجموعه فعالیت‌های مدرس اطلاق می‌شود که او می‌بایست برای آموزش و تربیت دانشجویان به صورت مؤثر و حفظ و ارتقاء کیفیت آموزش و انتقال مطلوب دانش و مهارت روز به کار گیرد. همچنین براساس ماده (۳) به مجموعه‌ای از فعالیت‌های اجرایی مدرس گفته می‌شود که ضمن برخورداری از ویژگی هدفمند و ساختاریافته، توانایی به‌کارگیری عملی یافته‌های علمی را داشته باشد و برای رفع نیازهای کشور و مطابق با اولویت‌های مصوب تحقیقاتی، صنعتی و مهارتی نظام آموزشی مهارتی اقدام کند و در نهایت، ماده (۴) مجموعه فعالیت‌های مدرس است که در قالب مأموریت‌هایی به صورت کارفرما، مجری و یا مشاور با به‌کارگیری دانش تجربی و مهارتی در ارتقاء سطح کیفی و روند توسعه محیط کار در بخش‌های مختلف ایفای نقش می‌کند (همان). اگرچه هیئت‌میزه دانشگاه این آیین‌نامه را به تصویب رسانده بود، اما در عمل اجرایی نشد و در حال حاضر همچنان مدرسان پاره‌وقت دانشگاه بدون نظام و فرایند ترفیع و ارتقاء می‌باشند و در خصوص اعضای هیئت علمی که تمام‌وقت هستند نیز مطابق نظام و فرایند ترفیع و ارتقاء سایر اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های کشور رفتار می‌شود و عناوین ارتقاء مرتبه ایشان نیز همانند عناوین سایر دانشگاه‌ها می‌باشد.

ابعاد و معیارهای مربوط به ارتقاء اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های مختلف کشورهای جهان

در کشورهای مختلف دنیا برای ارتقاء اعضای هیئت علمی، ابعاد و مؤلفه‌های متفاوت و منحصر به فردی مورد بررسی قرار می‌گیرد که با وجود تفاوت‌های ظاهری، در شاکله کلی مشابه هم هستند. مهم‌ترین ابعاد در دانشگاه‌های ایلینوی

شیکاگو، ۲۰۱۳؛ هنگ‌کنگ، ۲۰۱۲؛ آیوا، ۲۰۱۲؛ آگوستا، ۲۰۱۶؛ دانشگاه ایالتی مورگان، ۲۰۱۷؛ دنور، ۲۰۱۵؛ آیوا، ۲۰۱۲؛ ویرجینیا، ۲۰۱۷؛ مؤسسه آموزش علوم هند، ۲۰۱۷؛ دانشگاه تورنتو، ۲۰۱۷ و کالج آکسفورد، ۲۰۱۴ عبارت‌اند از:

۱. مستندسازی دستاوردهای پژوهشی/علمی و فعالیت

خلاقانه. اهم فعالیت‌های پژوهشی عضو هیئت علمی به

شرح زیر است:

الف) کتاب‌ها، فصل‌های کتاب‌ها، مواد دایره‌المعارف، تألیف و مقالات در مجلات معتبر (دامنه مجله (بین‌المللی، ملی، منطقه‌ای، و غیره)؛ دقت و ارزش مجله؛ استانداردهای انتشار و میزان پذیرش؛ ارجاع و استناد).

ب) مقاله‌های ارائه‌شده در کنفرانس‌های تخصصی یا جلسات (معیارهای انتخاب و سطح کنفرانس (ملی، منطقه‌ای یا محلی) و شناخت حرفه‌ای (استناد، خلاصه)).

ج) کتاب‌ها، مونوگراف‌ها، متن و کتاب‌های جلدی ویراستاری‌شده برای آموزش (اعتبار ناشر و واکنش حرفه‌ای به کتاب از جمله ارجاع‌ها، بررسی‌ها).

د) کمک‌های مالی یا سایر جوایز برای انجام تحقیق و یا فعالیت‌های خلاقانه.

ه) نوآوری قابل فروش در تحقیقات از طریق کسب یا درخواست ثبت اختراعات؛ سازماندهی و اجرای یک برنامه پژوهشی خلاق، مولد و پایدار.

۲. عملکرد آموزشی.

عوامل زیر را مورد توجه قرار می‌دهد: رشد و پیشرفت حرفه‌ای، مسئولیت تدریس، درجه تعهد به فراگیران (مثلاً حضور در کلاس، وقت‌شناسی، ساعت اداری، مشاوره)، اثربخشی فعالیت‌های تدریس/یادگیری (مانند حضور در برنامه‌های مناسب، ضبط یا فیلمبرداری جلسات کلاس برای تجزیه و تحلیل، استفاده از ارزیابی‌های دوره‌ای و ارزیابی نتایج یادگیری فراگیران و غیره)، نتایج یادگیری دانشجویان (Meyers, 2009)، خودتحلیلی و خودارزیابی با رویکردهای نوآورانه برای تدریس (در روش یا محتوا)، تلاش در ایجاد دوره‌های جدید یا آزمایشگاه‌ها، توانایی ایجاد شور و اشتیاق، تحریک علاقه، اشتیاق و خلاقیت

۶. **خدمات اداری.** اجرای وظایف در کمیته‌های اداری عادی، خدمات در استقرار هیئت علمی جدید، مدیر برنامه افتخارات اداری یا رئیس کمیته، مشارکت در توسعه و ارتقاء همکاران از طریق بررسی تدریس آنها (ازجمله بررسی برنامه‌ها، آزمون‌ها، امتحانات و غیره) و مشارکت در سایر فعالیت‌های اداری دولتی.

۷. **ارزش‌های منطقه‌ای، ملی یا بین‌المللی.** فهرست جوایز و پاداش دریافت‌شده در رسمیت شناختن دستاوردهای هیئت علمی، عضویت در آکادمی ملی و مانند آن، بیانیه‌های مقامات شناخته‌شده در زمینه‌های تخصصی، هیئت علمی حوزه‌های شناخته‌شده، زمینه‌های بین‌رشته‌ای و حوزه‌های کاربردی مرتبط با کار و توانایی‌های فرد، دعوت‌نامه‌ها برای سخنرانی در کنفرانس‌های بزرگ بین‌المللی، ملی یا منطقه‌ای یا شرکت در آن.

ضعف‌های نظام ترفیع و ارتقاء اعضای هیئت علمی
مشکلات و ضعف‌های متعددی در نظام امتیازدهی و ارتقاء اعضای هیئت علمی در ایران وجود دارد که در ادامه به برخی از آنها اشاره می‌شود.

- یکسان بودن آیین‌نامه و معیارها برای مؤسسات آموزش عالی و وجود تفاوت اندک در آن برای مؤسسات پژوهشی، بدون توجه به مأموریت‌گرایی هر دانشگاه؛
- تأکید زیاد آیین‌نامه فعلی ارتقاء بر کمی‌گرایی و مقاله‌نویسی؛

- عدم همخوانی استقلال عضو هیئت علمی با موارد مرتبط با اخذ مجوز برای خدمات و مسئولیت اجتماعی اعضای هیئت علمی؛

- عدم حمایت از فعالیت‌های تیمی و مشارکتی اعضای هیئت علمی با روند امتیازدهی براساس ترتیب اسامی در آیین‌نامه ارتقاء؛

- ارزیابی کیفیت تدریس اعضای هیئت علمی تنها براساس نظرخواهی از دانشجویان؛

- تغییرات پی‌درپی آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی؛
- عدم اختیار گروه آموزشی یا پژوهشی در فرایند ارتقاء

دانشجویان (Kohler et al., 2009)، نوآوری و توسعه برنامه آموزشی و تحصیلی و توسعه و معرفی دوره جدید یا تکنیک‌های تدریس جدید و پروژه‌های آموزشی نوآورانه، نظارت بر تحقیقات دانشجویان لیسانس و تحصیلات تکمیلی (ارشد و دکترا)، کمیت و کیفیت پایان‌نامه‌ها یا مقالات پژوهشی دانشجویان تحت نظارت و راهنمایی هیئت علمی، مشاوره دانشجویی با تأکید بر در دسترس بودن عضو هیئت علمی و تعامل با دانشجویان، ارائه در آموزش و تدریس سمینارها، کنفرانس‌ها، کارگاه‌ها در داخل یا خارج از دانشگاه و اثبات توسعه و ارزیابی دوره و برنامه درسی (ازجمله مشارکت در توسعه مواد جدید درس و برنامه درسی؛ تعامل فعال و همکاری با دانشجویان و استادان خارج از دانشگاه) و ارزشیابی دانشجویان.

۳. **فعالیت‌های بالینی.** شامل 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 می‌باشد.

۴. **خدمات حرفه‌ای و عمومی.** شامل خدمت در بررسی مقالات علمی؛ خدمات در هیئت تحریریه مجلات؛ نقش رهبری برای یک کنفرانس، کارگاه یا دوره بین‌رشته‌ای مشارکت در مدیریت جوامع حرفه‌ای و سازمان‌های تحقیقاتی ملی؛ خدمات در میزگردهای بازرسی، بخش‌های تحقیق یا تحقیق یا تدریس تیم‌های بازبینی می‌باشد. همچنین مقام و فعالیت در سازمان‌های حرفه‌ای در سطح محلی، ایالتی و ملی (Davis et al., 2006) و تمرکز بر تعداد کمی اما فعالیت‌های توسعه‌ای قابل توجه (Woods, 2006) از مواردی است که در این بخش به آن توجه می‌شود.

۵. **خدمات دانشگاهی و مؤسسه.** شامل خدمات در یک کمیته کالج یا دانشگاه، به‌ویژه کسی که دارای تأثیر 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 می‌باشد.

عضو هیئت علمی؛

- عدم دعوت از عضو هیئت علمی برای پاسخ‌گویی و دفاع در خصوص آثار علمی خود در جلسات کمیسیون تخصصی؛
- عدم ارائه ریز امتیازات هر فعالیت به عضو هیئت علمی برای شناسایی نقاط ضعف و قوت و تلاش برای بهبود و تقویت آنها؛
- عدم اختیار عضو هیئت علمی و گروه آموزشی یا پژوهشی برای تعیین فعالیت‌های عضو هیئت علمی و تعیین شاخص‌های ارزیابی برای ترفیع و ارتقاء عضو هیئت علمی براساس توانمندی‌های فردی و تخصصی وی؛
- عدم توجه آیین‌نامه ارتقاء به برخی از فعالیت‌ها و کارکردهای اعضای هیئت علمی در زندگی آکادمیک خود؛
- یکسان‌نگری تکالیف اعضای هیئت علمی در آیین‌نامه ارتقاء (زمانی، ۱۳۹۸).

کتاب‌شناسی

- آیین‌نامه ارتقاء مرتبه مدرسان علمی-کاربردی دانشگاه جامع علمی کاربردی (۱۳۹۱). دانشگاه جامع علمی-کاربردی.
- افشار، ع. (۱۳۸۶). اولین همایش کمیسیون‌ها و کمیته‌های علمی-تخصصی هیئت‌مهمیزه دانشگاه جامع علمی-کاربردی. قابل دسترس در: [https:// www. isna. ir/ news/ ۱۲۳۳۰-۸۶۱۱](https://www.isna.ir/news/۱۲۳۳۰-۸۶۱۱)
- زمانی، ا. (۱۳۹۸). بررسی انواع کادر علمی و تعاریف و جایگاه آن (آموزشگر، محقق و...) در دانشگاه‌های پیشرفته دنیا و چگونگی ارتقاء مرتبه آنها و ارائه پیشنهادهایی برای ایران. مجموعه گزارش‌های تخصصی آموزش عالی. مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی. شماره ۹.
- سلجوقی، خ. (۱۳۸۲). مجموعه قوانین و مقررات اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی. چاپ دوم. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران.
- طاهری، ع. و شمس‌بخش، م. (۱۳۹۵). آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی و فناوری به انضمام شیوه‌نامه اجرایی، دستورالعمل طرز تشکیل هیئت‌مهمیزه مؤسسه، دستورالعمل هیئت نظارت بر عملکرد هیئت‌مهمیزه مؤسسه و آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی. مرکز هیئت‌های امانه و هیئت‌های مهمیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. تهران: مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه

پیام نور.

- فیوضات، ی. (۱۳۸۴). نقش دانشگاه در توسعه ملی. تهران: انتشارات ارسباران.
- کریمی موقی، ح.، ژبانی فرد، ا.، جعفرزاده، ح.، بهنام، ح. ر. و توکل افشاری، ج. (۱۳۹۴). بررسی موانع و مشکلات روند ارتقاء: ناگفته‌های اعضای هیئت علمی. مجله توسعه آموزش در علوم پزشکی، ۱۸(۱)، ۸۵-۷۳.
- گرجی، م. ب. و صیامی، س. (۱۳۸۷). شناسایی معیارهای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه مدیریت، ۱۱(۱)، ۱۹-۱۰.
- محمدی، ف. (۱۳۸۹). تأثیر ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی با کارنامه هوشمند بر بهبود عملکرد آنان. فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، ۱(۱)، ۲۲-۵.
- محمدی، ر.، زمانی فر، م. و صادقی مندی، ف. (۱۳۹۴). ارزشیابی کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی در گروه‌های آموزشی مهندسی (برمبنای گزارش‌های ارزیابی درونی). فصلنامه آموزش مهندسی ایران، ۱۷(۶۷)، ۹۱-۱۱۱.
- معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری (۱۳۹۰). خلاصه مدیریتی گزارش تحلیلی: بررسی و آسیب‌شناسی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی. قابل دسترس در: [http:// itan. ir/ wpcontent/ uploads/ 2015/ 11/ erteghaheyatelmi. pdf](http://itan.ir/wpcontent/uploads/2015/11/erteghaheyatelmi.pdf)
- مهبجور، س. ر. و غیائی، پ. (۱۳۷۹). روش‌ها و فنون تدریس. چاپ دوم. شیراز: نشر ساسان.
- نیکروز، ل.، روزی‌طلب، م.، رایگان شیرازی، ع.، نقی‌زاده، م. و تقوی، ف. (۱۳۹۱). بررسی عوامل بازدارنده اجرای طرح‌های تحقیقات دانشجویی از دیدگاه دانشجویان. مجله دانشگاه علوم پزشکی فسا، ۲(۲)، ۱۱۹-۱۱۳.
- Augusta University (2016). Guidelines for Faculty Appointment, Development, Promotion, and Tenure. Medical College of Georgia, March. [www. augusta. edu/ mcg/ dean/ mcg_ p- t_ guidelines_ fy17. pdf](http://www.augusta.edu/mcg/dean/mcg_p-t_guidelines_fy17.pdf)
- 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.
- Kohler, N., Mohammad, S. & Mendleson, R. (2009). The 3M awards: Our best teachers. *Maclean's*, 122(5), 46-48.
- Mabrouk, P. A. (2007). Promotion from associate to full professor. *Analytical & Bioanalytical Chemistry*, 388(5/6), 987-991.
- Meyers, S. A. (2009). Do your students care whether you care about them? *College Teaching*, 57(4), 205-210.
- Mohammadi, F. (2010). Performance assessment impact of faculty members in improving their performance with intelligent report card. *ICT in Education*, 1(1), 5-22.
- Morgan State University. (2017). Policy and Procedures on Appointment, Promotion and Tenure. This Document Supersedes any Previously Published Policy on Appointment, Promotion and Tenure at Morgan state

University. The Provisions of this Publication shall not be regarded as a contract between the University and the Reader or Faculty Member. Approved by the Board of Regents on November 07, 2017.

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=AOvVaw1oZBBhRcrbtmFRbjQMF-Ve>.

Orban, D. A. & Abedor A. J. (1985). Organisational change and the development of faculty evaluation systems. *Journal of Instructional Development*, 8(1), 22-25.

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.

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.

University of Denver (2015). Policies and Procedures Relating to Faculty Appointment, Promotion, & Tenure. Approved by the Board of Trustees | January 16, 2015.

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, 2012. 8pp. <https://clas.uiowa.edu/faculty/annual-review-tenured-faculty>.

Woods, D. R. (2006). A case for revisiting tenure requirements. *Thought & Action*, 135-142.

اصغر زمانی

(عضو هیئت علمی مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی)

معادل‌ها

Performance Appraisal	ارزشیابی عملکرد
Outreach Activities	فعالیت‌های توسعه‌ای