



ارزبایی جایگاه علمی و اخلاقی اساتید و مدرسان دانشگاه فرهنگیان بر اساس شاخص‌های وزارت علوم

زین‌العابدین درویشی<sup>۱\*</sup>، نادر فزون‌مهر<sup>۲</sup>

Evaluating the Scientific and Ethical Standing of Farhangian University Faculty Members and Instructors on the Basis of the Ministry of Science and Research Indicators

Zeinolabedin Darvishi<sup>1\*</sup>, Nader Fozounmehr<sup>2</sup>

Abstract

چکیده

The purpose of this study is to investigate the scientific and ethical position of Farhangian University professors and instructors according to the indicators of the Ministry of Science and Research, which was followed by and the presentation of different methods for promoting their scientific and ethical stance from the viewpoints of faculty members during the academic years of 2016-2017. The population of this descriptive survey consisted of all faculty members and instructors of the Northwest Farhangian University campuses (i.e. the provinces of West Azarbaijan, East Azarbaijan, Ardebil, Kurdistan, Kermanshah, Zanjan, Hamedan, Qazvin and Guilan). Random sampling was employed to select 110 faculty members as the research sample whose data was accordingly collected and analyzed. The research instruments were a standard 28-item questionnaire developed on the basis of the Ministry criteria and indicators of promotion and a researcher-made questionnaire of 24 questions with 12 items for scientific and 12 items for ethical indicators, both of which were scored on the basis of five-option Likert scales. The results indicated that the university lecturers' and assistant professors' performance status was measured to be lower than the promotion indicators in all the categories of science and research, design and production, authorship and supervising with the exception of quantity and quality of teaching. In addition, the two groups were found to be far below the average of the indicators of science and ethics. However, the faculty members and instructors performed better in terms of scientific indicators rather than ethical ones. Therefore, the necessary strategies in the university policy-making and planning should be targeted towards promoting the indicators of science as the first priority and those of ethics as the second priority in the future.

**Keywords:** Scientific Characteristics, Ethical Characteristics, Faculty Members, Farhangian University, Promotion Indicators.

هدف پژوهش حاضر، بررسی جایگاه علمی اساتید و مدرسان دانشگاه فرهنگیان با عنایت به شاخص‌های وزارت علوم و ارائه شیوه‌های ارتقای علمی و اخلاقی آن‌ها از دیدگاه اعضای هیأت علمی طی سال‌های ۹۵ - ۱۳۹۴ هست. روش پژوهش توصیفی - پیمایشی هست. جامعه آماری شامل کلیه مدرسان و اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان شمال غرب کشور (شامل استان‌های: آذربایجان غربی، آذربایجان شرقی، اردبیل، کردستان، کرمانشاه، زنجان، همدان، قزوین و گیلان) است که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۱۱۰ نفر اعضای هیأت علمی به‌عنوان نمونه، انتخاب و اطلاعات لازم جمع‌آوری و تحلیل شدند. ابزار پژوهش، شامل یک پرسشنامه استاندارد ۲۸ گویه‌ای بر اساس ملاک‌ها و شاخص‌های ارتقای وزارت علوم و یک پرسشنامه محقق ساخته ۲۴ سؤالی (۱۲ گویه برای شاخص‌های علمی و ۱۲ گویه برای شاخص‌های اخلاقی) که بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت، امتیازبندی شده است. نتایج حاصل از اجرای این طرح پژوهشی عبارت‌اند از: وضعیت عملکردی اساتید در مقایسه با شاخص‌های ارتقای وزارت علوم در سطح مربی و در سطح استادیاری در همه مقوله‌ها (علمی و پژوهشی، طراحی و تولید، تألیفات، راهنمایی و نظارت) به غیر از مقوله کمیّت و کیفیت تدریس در وضعیت پایین‌تر از شاخص قرار دارند؛ هر دو گروه از اساتید، یعنی مربیان و استادیاران در هر دو مقوله علمی و اخلاقی با میانگین شاخص‌های وزارت علوم، فاصله دارند؛ اعضای هیأت علمی در هر دو سطح مربی و استادیاری در مقوله علمی بهتر از مقوله اخلاقی عمل کرده‌اند. بنابراین در سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی دانشگاه فرهنگیان به ارتقای همه جانبه شاخص‌های علمی در اولویت اول و شاخص‌های اخلاقی در اولویت بعدی به‌عنوان راهبردهای اساسی، لازم است توجه شود.

**واژه‌های کلیدی:** ویژگی‌های علمی، ویژگی‌های اخلاقی، اعضای هیأت علمی، دانشگاه فرهنگیان، شاخص‌های ارتقا

1. Faculty Member, Department of Education, Farhangian University, Tehran, Iran.  
2. Assistant Professor, Department of Education, Farhangian University, Tehran, Iran.

Email: darvishi.zeinolabedin@gmail.com

۱. عضو هیأت علمی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.  
۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

\* نویسنده مسئول:

## مقدمه

توسعه منابع انسانی<sup>۱</sup> در هر جامعه‌ای به‌خصوص در سطح متخصص و فوق تخصص از عوامل مؤثر پیشرفت آن جامعه محسوب می‌شود. رمز موفقیت کشورهای پیشرفته، توجه ویژه به نیروی انسانی کارآمد و حرفه‌ای می‌باشد که قدرت خلاقیت بالایی داشته باشند. تربیت چنین انسان‌هایی (منابع انسانی) مستلزم ایجاد نظام آموزشی خلاق و پژوهش‌محور است. دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به‌ویژه دانشگاه فرهنگیان<sup>۲</sup> در این زمینه می‌توانند نقش برجسته و محوری داشته باشند. یکی از حوزه‌های بسیار مهم در نظام آموزش عالی هر کشوری، نظام تربیت معلم است. تربیت معلم، نقش حیاتی در اصلاح و تقویت بنیادهای توسعه‌ای کشورهای مختلف دنیا ایفا می‌کند (صادقی و همکاران، ۱۳۹۶: ۸۹). از آنجا که بخش اعظم یادگیری دانش‌آموزان یا تأثیرگذاری نظام آموزش و پرورش را باید در محیط یاددهی و یادگیری جستجو کرد و معلمان مهم‌ترین عامل در افزایش کیفیت یادگیری دانش‌آموزان هستند، بنابراین توسعه حرفه‌ای آن‌ها از اهمیت خاصی برخوردار است (شیربگی و بارخدا، ۱۳۹۶: ۱۲۶). با عنایت به سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش<sup>۳</sup> کشور مبنی بر فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی در جهت نیل به «حیات طیبه» و زندگی فردی و اجتماعی مطلوب اسلامی، بهسازی و اعتلای منابع انسانی آموزش و پرورش از جمله اساتید و مدرسان دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان محور تحول در نظام تعلیم و تربیت کشور از اولویت امور می‌باشند. به این منظور ارتقای مستمر کیفیت نظام تربیت معلم، شایستگی‌ها و توانمندی‌های علمی، اخلاقی، حرفه‌ای و تربیتی اساتید دانشگاه فرهنگیان بر روزآمد ساختن پایه‌های علمی و اخلاقی آن‌ها جهت همسویی با اسناد بالادستی نظام تحول بنیادین در برنامه کار این دانشگاه می‌باشد (دستنامه راهنمای اعضاء هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۴). معلمان در کشورها و ملل مختلف دارای نقش کلیدی و حیاتی هستند که با تربیت نسل آینده هر کشوری، در واقع آینده آن کشورها را رقم می‌زنند (اقتصادی رودی، ۱۳۹۶: ۳۰).

اساتید دانشگاه فرهنگیان که به‌عنوان سفیران تحول در نظام تربیت معلم جامعه ما تلقی شده‌اند، از هر لحاظ بایستی آمادگی لازم جهت بهبود کیفیت در ساختار آموزشی و تربیتی معلمان و دبیران را کسب کنند. نگاهی به سیستم تربیت معلم در سایر کشورها و جایگاه و اهمیتی که اساتید و مدرسان مراکز تربیت معلم در تربیت نسل آینده کشور خویش به‌واسطه تربیت معلمان فکور، اندیشمند، کارآمد و فعال به عهده‌دارند بیانگر نقش محوری و کلیدی آن‌ها می‌باشد (ویژه‌نامه نخستین اجلاس سراسری استادان دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۴). از سوی دیگر، برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اساتید باید جنبه‌های مختلف شغلی اعضاء هیأت علمی از جمله پژوهش، تدریس، راهنمایی و مشاوره رساله‌های دانشجویی، تألیف و ترجمه، شرکت در سمینارهای داخلی و خارجی، عضویت

1. human resources  
2. Farhangian University  
3. educational system

در انجمن‌های علمی، سخنرانی‌های علمی و عمومی را در برگیرد (خدیبوی و الهوردی‌خان وزیری، ۱۳۹۴). ارکان اساسی آموزش در هر دانشگاه، استاد، دانشجو و محیط آموزشی می‌باشد. بدیهی است که اختلال در هر یک از این سه رکن، سبب افت کیفیت آموزشی خواهد شد. در واقع، عملکرد و ویژگی‌های استاد، باعث دستیابی به اهداف آموزشی و یادگیری دانشجو می‌گردد. بدین لحاظ، ویژگی‌های مدرس اثربخش، مورد توجه بسیاری از محققان در دنیا بوده و دیگر مطالعات، توجه مدرسین به دیدگاه‌های دانشجویان و شناخت نقاط قوت و ضعف خویش در جهت ایجاد حرکت و پویایی به سوی استاد مطلوب را قویاً توصیه کرده‌اند (مظلومی و همکاران، ۱۳۸۷).

بررسی ابعاد مختلف شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیأت علمی به‌ویژه در دانشگاه فرهنگیان، همواره مورد دغدغه مدیران دانشگاهی، خاصه بخش برنامه‌ریزی بالندگی اعضای هیأت علمی و پژوهشگران بوده و هست و تبیین این شایستگی‌ها به‌عنوان یکی از شاخص‌های کلیدی دانشگاه، در تبیین وضع موجود و ارائه تصویری جامع از این شایستگی‌های کلیدی و به عبارتی تحلیل مقایسه تطبیقی واقعیات با انتظارات و ترسیم چشم‌اندازهای آتی، اهمیت می‌یابد؛ البته باید به این نکته توجه داشت که به سبب ماهیت در حال تغییر دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیأت علمی دائماً در حال تغییر هستند. این عوامل باعث می‌شود که درک دقیق و مطالعات تجربی برآمده از بررسی در کشور وجود نداشته باشد؛ با توجه به این‌که امروزه دانشگاه فرهنگیان به یکی از مهم‌ترین و حساس‌ترین سیستم‌های آموزشی و خدماتی جامعه تبدیل شده است، در چنین شرایطی اعضای هیأت علمی باید از دانش، توانایی و مهارت لازم در پویایی و به‌روزرسانی مداوم خود در حیطه‌های مختلف علمی، اخلاقی، پژوهشی و ... برخوردار باشند و هدف‌های سازمان را به‌خوبی شناخته و در راستای آن حرکت نمایند؛ بنابراین عمده مسئله‌ای که در این پژوهش، مورد بررسی و تحلیل قرار می‌گیرد و هدف اصلی پژوهش محسوب می‌شود، تعیین وضعیت فعلی اساتید و ارزیابی شایستگی‌ها و صلاحیت‌های علمی و اخلاقی<sup>۱</sup> آن‌ها است. در مرتبه بعدی، به‌عنوان یک هدف مطلوب، به دنبال ارائه شیوه‌ها و راهبردهایی جهت ارتقای جایگاه علمی اساتید؛ بررسی فاصله وضع موجود و وضع مطلوب و جستجوی راه‌هایی برای پر کردن این شکاف، مدنظر این پژوهش است. علاوه بر این، سؤال اصلی پژوهش حاضر عبارت است از اینکه جایگاه علمی اساتید و مدرسان دانشگاه فرهنگیان با عنایت به شاخص‌های وزارت علوم<sup>۲</sup> و اسناد بالادستی در چه حدی قرار دارد؟ (این قسمت از طریق پاسخ به سؤالات ویژگی‌های شناسنامه‌ای اساتید مشخص می‌شود) و شیوه‌های ارتقای علمی و اخلاقی آن‌ها از دیدگاه خودشان شامل کدام موارد و اولویت‌بندی‌ها خواهد بود؟

1. scientific and ethical qualifications  
2. Indices of Science Ministry

صاحب‌نظران تعلیم و تربیت معتقدند شایستگی هر نظام آموزشی به اندازه شایستگی معلمان تربیت شده در آن نظام است. بر اساس اعلامیه جهانی «آموزش برای همه»<sup>۱</sup> که در سال ۱۹۹۰، توسط کنفرانس جهانی آموزش و پرورش در یونسکو<sup>۲</sup> صادر شده، یکی از زیرساخت‌های مهم و کارساز در این زمینه، بهسازی تربیت معلم<sup>۳</sup> قلمداد شده است (دلواوکس<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۳). نگاهی به پژوهش‌های انجام شده در این زمینه نشان می‌دهد که توجه به برنامه‌های تربیت معلم همگام با تحولات جهانی در عصری که عصر دانایی و فناوری اطلاعات نامیده شده، از مهم‌ترین بحث‌هایی می‌باشد که توجه صاحب‌نظران را به خود جلب کرده است. واضح است که ورود به این عصر، نیازهای جدیدی را برای معلمان به ارمغان آورده است؛ نیازهایی که مستلزم آماده‌سازی و ارتقای سطح آموزش است. معلمان باید دانش و توانایی‌های تخصصی و حرفه‌ای خود را با تحولات آینده هماهنگ سازند. بر این اساس، کشورهای توسعه یافته و برخی از کشورهای در حال توسعه، برنامه‌ها و فعالیت‌هایی را برای رویارویی با این تحولات تدارک دیده و در برنامه‌های تربیت معلم کشورشان، تغییر و تحولاتی ایجاد کرده‌اند. مطالعه تطبیقی که انجمن آسیا پاسیفیک در کشورهای فرانسه، آلمان، نیوزلند، هنگ کنگ، چین، ژاپن و کانادا از نظر آموزش و به‌ویژه آموزش معلمان با توجه به اهداف، نحوه‌گزینش، محتوای برنامه تربیت معلم و آماده‌سازی معلمان انجام داده‌اند حاکی از آن است که آموزش معلمان از عناصر ضروری توسعه آموزش و پرورش قلمداد می‌شود و هدف اولین پروژه بین‌کشوری خود را بهبود کیفیت آموزش و پرورش از طریق نوآوری قرار داده و یکی از موارد برجسته‌ای که در این راستا بر آن اصرار دارد، تربیت معلم و تربیت‌کنندگان معلم است (ملایی‌نژاد و ذکاوتی، ۱۳۸۷).

از سوی دیگر، تربیت نسل با استعداد و خلاق آینده این مرز و بوم اسلامی، به‌سان دیگر کشورهای پیشرفته صرفاً در گرو تأسیس و تشکیل دانشگاه‌هایی است که اختصاص به امر خطیر تربیت معلمان فرهیخته داشته باشند. مراکز تربیت معلم که با اهداف خاص و بر اساس جهان‌بینی انسان‌های ارزشی، چون شهیدان رجایی و باهنر، اندکی پس از پیروزی انقلاب اسلامی ایران شکل گرفت، در برهه‌ای از زمان با جذب مستعدترین، متعهدترین و عاشق‌ترین جوان‌ها، زمینه حضور آگاهانه، عالمانه و عاشقانه دانش‌آموختگانی را در مراکز آموزشی کشور فراهم کرد که هم از حیث علمی و تخصصی از پویایی لازم برخوردار بودند و هم از جهت استحکام باورهای دینی و اندیشه‌های ناب ولایی، الگوهای مناسبی برای دانش‌آموزان محسوب می‌شدند. پژوهش‌ها حکایت از آن دارد که موفق‌ترین معلمان در حوزه تعلیم و تربیت، دانش‌آموختگان مراکز تربیت معلم بوده‌اند؛ و امروز که تأسیس دانشگاه فرهنگیان و ارتقای مراکز به دانشکده‌های این دانشگاه، امکان‌پذیر شده است؛ با

1. education for everyone  
2. UNESCO  
3. teacher training  
4. Delvaux

امیدواری تمام می‌توان به اهمیت جایگاه بی‌بدیل مراکز تربیت معلم پی برد (بابالویان و مسعودی، ۱۳۹۴).

دانشگاه فرهنگیان از سال ۱۳۹۰ و هم‌زمان با تأسیس آن، به‌عنوان یکی از دانشگاه‌های مطرح در سطح کشور معرفی گردیده و همواره مورد اهتمام ویژه بوده است؛ این دانشگاه با هدف تأمین، تربیت و توانمندسازی منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش، پیشرو در آموزش، پژوهش، تولید و ترویج علم نافع موردنیاز آموزش و پرورش، شکل گرفته است؛ و وظایفی از قبیل تعلیم و تربیت دانشجومعلمین و مدیران و کارشناسانی با شایستگی‌های اخلاقی، اعتقادی، تخصصی و حرفه‌ای؛ تربیت مدیران آموزشی و تربیتی توانمند، شایسته و تحول‌آفرین؛ توانمندسازی و ارتقای سطح تربیتی، دانشی و مهارتی فرهنگیان از طریق آموزش‌های کوتاه‌مدت؛ ارتقای توانمندی‌های دانشجو معلمین به‌منظور ایجاد مهارت‌های تدریس چند رشته‌ای و ... را به عهده دارد. دانشگاه فرهنگیان از نظر حقوقی و استقلال اداری و مالی وابسته به وزارت آموزش و پرورش است و به‌صورت هیأت امنایی اداره می‌شود (اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۱).

در خصوص پیشینه پژوهشی موضوع می‌توان به پژوهش‌های مرتبط ذیل اشاره نمود: پژوهشی توسط قنبری و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان «اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی و رابطه آن با کیفیت آموزش عالی» در میان دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه بوعلی سینای همدان انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر تضمین کیفیت، مثبت و معنی‌دار است. بنابراین توجه به استانداردهای اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی می‌تواند یکی از راهبردهای اساسی جهت بهبود و تضمین کیفیت در نظام آموزش عالی باشد.

نجفی (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان «مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای تدریس از دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی قم» انجام داده است. یافته‌های این پژوهش نشان داد که میانگین کلی نمره اخلاق حرفه‌ای تدریس اساتید از دیدگاه دانشجویان بالاتر از حد متوسط نظرات کلی دانشجویان می‌باشد. همچنین در مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی، اشراف بر محتوا، تسلط بر روش‌های تدریس، ارزشیابی استاندارد و رعایت قوانین آموزشی، اختلاف میانگین نسبت به حد متوسط، معنی‌دار بوده است؛ بنابراین به نظر دانشجویان، وضعیت اخلاق حرفه‌ای تدریس و مؤلفه‌های آن در اساتید دانشگاه نسبتاً مطلوب ارزیابی شده است.

آسایش و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان «عوامل مؤثر بر میزان فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی اساتید دانشگاه علوم پزشکی گلستان» به این نتیجه دست یافتند که عوامل انگیزشی نظیر ارتقای مرتبه برای شرکت در فعالیت‌های پژوهشی سبب می‌شود تا اعضای هیأت علمی اهمیت بیشتری برای انجام فعالیت‌های پژوهشی قائل شوند و این عامل در کنار داشتن مسئولیت‌های اجرایی سبب کاهش زمان صرف شده برای فعالیت‌های آموزشی می‌شود.

زانگ (۲۰۱۳) طرحی با عنوان «بررسی ملاک‌های ارتقای اعضای هیأت علمی، تجربیات و ادراکات دانشکده‌ای؛ یک مطالعه کیفی در دانشگاه کی کشور چین» انجام داده و نتایج آن را در سه حوزه بررسی کرده است: اول، تعیین ملاک‌ها و معیارهای ارتقای سازمانی؛ دوم، نشان دادن تجربه‌های اعضای هیأت علمی که در رتبه بالای دانشکده قرار دارند و درک آن‌ها از این ارتقا. سوم، بحث درباره اینکه، احتمال پیدا کردن اصلاحات و تغییرات در سیستم موجود ارزشیابی و ارتقای اعضای هیأت علمی چه قدر است؟ نتایج به دست آمده نشان داد از نظر اعضای هیأت علمی، تلاش‌های آینده در مورد ارزیابی و ارتقای اساتید بیشتر بر معیارهای آموزشی در سطح گروه آموزشی و دپارتمان‌های علمی به‌ویژه در بخش پژوهشی در زمینه‌های کاربردی کردن دانش توسط اعضای هیأت علمی، متمرکز خواهد شد.

سگدین و النّا<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) در مقاله‌ای با عنوان «توانایی تعاملی (بازتابی) به‌عنوان هدف ویژه دوره‌های اخلاق حرفه‌ای مدرسان» نشان دادند این توانایی تعامل، وجدان کاری و رفتار حرفه‌ای مربی را تسهیل می‌کند. جیمز، حیم و اندرسون<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) در پژوهشی با عنوان «چالشی در کرسی‌های دانشگاهی: تحلیل تفاوت‌ها در استخدام و ارتقای اعضای هیأت علمی دانشکده‌ای» به این نتیجه دست یافتند که اساتید بخش‌های متعدد که به احتمال زیاد، الگوهای رأی‌گیری را کسب می‌کنند، آن‌هایی هستند که آموزش یا تدریس بیشتری برای دانشکده انجام می‌دهند، سطوح قانونی ویژه‌ای برای برنامه‌ریزی داخلی دارند و دیدگاه‌های منظمی از هنجارها را استفاده می‌کنند. بر اساس مبانی نظری و پژوهشی، سؤال‌های پژوهش حاضر عبارتند از:

- ۱- وضعیت موجود علمی و اخلاقی اساتید دانشگاه فرهنگیان با توجه به شاخص‌های ارتقای وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، چگونه است؟
- ۲- فاصله بین وضعیت موجود علمی و اخلاقی با وضعیت مطلوب (با توجه به شاخص‌های ارتقا) به چه میزان است؟
- ۳- وضعیت فعلی اساتید دانشگاه فرهنگیان، در شاخص‌های علمی بهتر است یا در شاخص‌های اخلاقی؟
- ۴- موانع عمده ارتقای اساتید در ابعاد علمی و اخلاقی از نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان کدامند؟
- ۵- شیوه‌های مطلوب ارتقای اساتید در ابعاد علمی و اخلاقی از نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان کدامند؟
- ۶- از نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان، ویژگی‌های اخلاقی اساتید برای ارتقا، مهم‌تر هستند یا ویژگی‌های علمی آن‌ها؟

1. Seghedin & Elena

2. Heam, James & Anderson

## روش‌شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ نوع تحقیق، کاربردی و از لحاظ روش تحقیق، پیمایشی یا زمینه‌یابی است. ابزار پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات شامل پرسشنامه محقق ساخته با ۲۴ سؤال بسته پاسخ در طرح مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت بود که بر اساس مقیاس گاتمن، اولویت‌بندی و امتیاز داده شدند و با توجه به نظر اعضاء هیأت علمی نسبت به ارزش و اهمیت مقوله‌ها جهت جمع‌آوری اطلاعات برای تحلیل سؤالات تحقیق، سؤالاتی مطرح و از نظر اعضاء هیأت علمی و مدرسین، اولویت‌بندی شدند. پرسشنامه دیگر بر اساس ملاک‌ها و شاخص‌های ارتقای وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بود که ویژگی‌های فعلی و شرایط ارتقای اساتید با آن‌ها مقایسه، امتیازبندی و بر اساس حداقل و حداکثر امتیازات در قالب جدول معیار، مورد مقایسه و تحلیل قرار گرفتند. پایایی پرسشنامه‌های مذکور با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ محاسبه گردید و هم‌چنین برای سنجش روایی محتوایی، نظر متخصصان و استادان علوم تربیتی و مدیریت مورد بررسی قرار گرفته و اعمال گردید. با توجه به این‌که تربیت اساتیدی در تراز نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران به‌عنوان افرادی که پایه‌های فرهنگی جامعه را مستحکم و آن را ارتقا می‌دهند، از اهداف اساسی برنامه‌های مختلف توسعه در قالب سند چشم‌انداز و برنامه‌های ملی به‌خصوص سند تحول بنیادین می‌باشد؛ تعریف، تعیین و تبیین جایگاه حقیقی اساتید و مدرسان دانشگاه فرهنگیان می‌تواند به شفاف‌سازی عملکردها و برنامه‌ریزی منسجم برای حفظ و نگهداشت، جذب و آموزش اعضاء هیأت علمی تحول‌آفرین کمک نماید. بر این اساس، جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه اساتید و اعضاء هیأت علمی موظف رسمی و پیمانی (آموزشی و اداری زن و مرد) پردیس‌ها و مراکز آموزش عالی دانشگاه فرهنگیان شمال غرب کشور به تعداد ۲۲۵ می‌باشند که به کمک روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی، پردیس‌ها و مراکز آموزش عالی استان‌های (اردبیل، آذربایجان غربی، آذربایجان شرقی، گیلان، کردستان، همدان، زنجان و قزوین) از هر استان، دو پردیس در مرکز استان (یکی پردیس خواهران و دیگری پردیس برادران) و مراکز آموزش عالی تابع آن‌ها حدود ۱۱۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب و اطلاعات لازم جمع‌آوری شدند.

جدول (۱) جامعه و نمونه آماری پژوهش بر اساس روش تصادفی طبقه‌ای

ردیف	نام استان و دانشگاه	جامعه آماری	نمونه آماری	درصد
۱	آذربایجان غربی	۲۶	۱۵	۱۵
۲	آذربایجان شرقی	۳۸	۲۲	۲۰
۳	اردبیل	۱۳	۸	۷
۴	زنجان	۱۸	۱۲	۱۰
۵	کردستان	۲۳	۱۴	۱۲
۶	کرمانشاه	۱۴	۹	۸

ادامه جدول (۱) جامعه و نمونه آماری پژوهش بر اساس روش تصادفی طبقه‌ای

ردیف	نام استان و دانشگاه	جامعه آماری	نمونه آماری	درصد
۷	گیلان	۱۳	۸	۷
۸	همدان	۲۸	۱۶	۱۶
۹	قزوین	۹	۶	۵
	جمع کل	۱۸۲	۱۱۰	۱۰۰

در پژوهش حاضر برای تحلیل آماری سؤالات از آزمون تی تک متغیری (T-Test) و تی وابسته (T-Test) با توجه به ماهیت مؤلفه‌ها استفاده شد. در نهایت پس از جمع‌آوری داده‌های موردنیاز تحقیق، این داده‌ها با استفاده از بسته نرم‌افزار SPSS، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و اطلاعات لازم با توجه به شاخص‌ها و معیارهای علمی و اخلاقی موجود وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، درباره اعضاء هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان، استخراج و جمع‌بندی شدند.

#### یافته‌ها

نتایج حاصل از بررسی داده‌ها از عوامل دموگرافیکی اعضاء هیأت علمی شرکت‌کننده در پژوهش نشان داد که از تعداد ۸۲ نفر پاسخ‌دهنده، حدود ۲۰ درصد زن و ۸۰ درصد مرد می‌باشند. از نظر وضعیت استخدامی نیز حدود ۲۰ درصد پیمانی و ۸۰ درصد رسمی، از نظر مدرک تحصیلی حدود ۴۰ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و ۶۰ درصد از آن‌ها دارای مدرک تحصیلی دکتری می‌باشند. از نظر مرتبه دانشگاهی نیز حدود ۴۰ درصد در مرتبه علمی مربی و ۶۰ درصد دارای مرتبه استادیاری می‌باشند. در بعد رشته تحصیلی که به چهار دسته علمی تقسیم شده بودند (علوم تربیتی، علوم انسانی، علوم پایه و معارف اسلامی) حدود ۴۵ درصد دارای رشته تحصیلی علوم تربیتی، ۲۳ درصد دارای رشته تحصیلی علوم پایه، ۲۲ درصد دارای رشته تحصیلی علوم انسانی و ۱۰ درصد دارای رشته تحصیلی معارف اسلامی می‌باشند. از نظر سنی، اکثر شرکت‌کنندگان (حدود ۲۸ درصد) دارای سن بین ۴۵ - ۴۱ سال و بعد از آن، بیشتر آن‌ها در محدوده سن ۵۰ - ۴۵ سال قرار دارند. از نظر تسلط به زبان خارجی نیز اکثر شرکت‌کنندگان (حدود ۴۵ درصد) در حد متوسط به یکی از زبان‌های خارجی مسلط بودند، که قابل تأمل است و به‌عنوان یک عضو هیأت علمی دانشگاه از وضعیت مطلوبی برخوردار نیستند. نتایج به‌دست‌آمده سؤالات پژوهش حاضر به شرح زیر می‌باشد:



سؤال (۱). وضعیت موجود علمی و اخلاقی اساتید دانشگاه فرهنگیان، با توجه به شاخص‌های ارتقای وزارت علوم، تحقیقات و فناوری چگونه است؟

جدول (۲) وضعیت موجود علمی و اخلاقی اساتید دانشگاه فرهنگیان و مقایسه آن با شاخص‌های مطلوب

رتبه علمی	مؤلفه	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	میانگین	تفاوت میانگین	شاخص ارتقا	وضعیت
مربی	کم و کیف تدریس	۸/۸۸	۳۱	۰/۰۰۰۱	۱۹/۱۱	۵/۱۱	۱۴	بالتر از شاخص
	علمی و پژوهشی	-۶۱/۸۹	۳۱	۰/۰۰۰۱	۱/۸۵	-۱۳/۱۴	۱۵	پایین‌تر از شاخص
	طراحی و تولید اثر	۴/۰۶	۳۱	۰/۰۰۰۱	۰/۵۷	۰/۵۷	-	-
استادیار	تألیفات	-۲/۳۵	۳۱	۰/۰۲	۳/۸۲	-۶/۱۷	۱۰	پایین‌تر از شاخص
	راهنمایی و نظارت	-۲۶/۱۶	۳۱	۰/۰۰۰۱	۰/۵۲	-۴/۴۷	۵	پایین‌تر از شاخص
	اخلاقی و تربیتی	۴/۸۴	۳۱	۰/۰۰۰۱	۱۹/۸۹	۹/۸۹	۱۰	بالتر از شاخص
استادیار	کم و کیف تدریس	۶/۳۶	۴۹	۰/۰۰۰۱	۱۸/۴۶	۳/۴۶	۱۵	بالتر از شاخص
	علمی و پژوهشی	-۳۲/۷۴	۴۹	۰/۰۰۰۱	۴/۱۴	-۲۰/۸۶	۲۵	پایین‌تر از شاخص
	طراحی و تولید اثر	۳/۷۱	۴۹	۰/۰۰۰۱	۰/۴۴	۰/۴۴	-	-
استادیار	تألیفات	-۱۲/۷۳	۴۹	۰/۰۰۰۱	۲/۸۱	-۱۲/۱۹	۱۵	پایین‌تر از شاخص
	راهنمایی و نظارت	-۱۶/۹۸	۴۹	۰/۰۰۰۱	۲/۱۵	-۵/۸۴	۸	پایین‌تر از شاخص
	اخلاقی و تربیتی	-۰/۹۴	۴۹	۰/۳۵	۱۸/۳۴	-۱/۶۵	۲۰	پایین‌تر از شاخص

با توجه به جدول (۲) بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، مربیان در مؤلفه‌های کم و کیف تدریس با میانگین (۱۹/۱۱)، و اخلاقی و تربیتی با میانگین (۱۹/۸۹) بالاتر از شاخص‌های ارتقا قرار دارند. و در مؤلفه‌های علمی و پژوهشی با میانگین (۱/۸۵)، تألیفات با میانگین (۳/۸۲) و راهنمایی و نظارت با

میانگین (۰/۵۲) پایین‌تر از شاخص‌های ارتقا قرار دارند. استادیاران نیز در مؤلفه کم و کیف تدریس با میانگین (۱۸/۴۶) بالاتر از شاخص هستند، ولی در مؤلفه‌های علمی و پژوهشی با میانگین (۴/۱۴)، تألیفات با میانگین (۲/۸۱)، راهنمایی و نظارت با میانگین (۲/۱۵) و اخلاقی و تربیتی با میانگین (۱۸/۳۴) پایین‌تر از شاخص‌های ارتقا قرار دارند.

سؤال ۲). فاصله بین وضعیت موجود علمی و اخلاقی با وضعیت مطلوب (با توجه به شاخص‌های ارتقا) به چه میزان است؟

جدول (۲) آزمون t وابسته برای فاصله وضعیت موجود علمی و اخلاقی با وضعیت مطلوب اساتید

رتبه علمی	مؤلفه	میانگین وضع مطلوب	میانگین وضع موجود	درجه آزادی	تفاوت میانگین	مقدار t	Sig
مربی	کم و کیف تدریس	۱۴	۱۹/۱۱	۳۱	۵/۱۱	۸/۸۷	۰/۰۰۰۱
	علمی و پژوهشی	۱۵	۱/۸۵	۳۱	-۱۳/۱۴	-۶۱/۸۹	۰/۰۰۰۱
	طراحی و تولید اثر	-	۰/۵۷	۳۱	۰/۵۷	۴/۰۶	۰/۰۰۰۱
	تألیفات	۱۰	۳/۸۲	۳۱	-۶/۱۷	-۲/۳۵	۰/۲۵
	راهنمایی و نظارت	۵	۰/۵۲	۳۱	-۴/۴۷	-۲۶/۱۶	۰/۰۰۰۱
	اخلاقی و تربیتی	۱۰	۱۹/۸۹	۳۱	۹/۸۹	۴/۸۲	۰/۰۰۰۱
استادیار	کم و کیف تدریس	۱۵	۱۸/۴۶	۴۹	۳/۴۶	۶/۳۶	۰/۰۰۰۱
	علمی و پژوهشی	۲۵	۴/۱۴	۴۹	-۲۰/۸۶	-۳۲/۷۴	۰/۰۰۰۱
	طراحی و تولید اثر	۷/۵	۰/۴۴	۴۹	-۷/۰۶	-۶۵/۵۹	۰/۰۰۰۱
	تألیفات	۱۵	۲/۸۱	۴۹	-۱۲/۱۹	-۱۲/۷۳	۰/۰۰۰۱
	راهنمایی و نظارت	۸	۲/۱۵	۴۹	-۵/۸۴	-۱۶/۹۸	۰/۰۰۰۱
	اخلاقی و تربیتی	۲۰	۱۸/۳۴	۴۹	-۱/۶۵	-۰/۹۴	۰/۳۵

جدول (۳) تفاوت وضعیت موجود و مطلوب اساتید از لحاظ علمی و اخلاقی را نشان می‌دهد. نتایج آزمون تی وابسته نشان می‌دهد که در میان اعضاء هیأت علمی مربی بین وضعیت موجود و مطلوب در مؤلفه‌های کم و کیف تدریس، علمی و پژوهشی، طراحی و تولید اثر، راهنمایی و نظارت و اخلاقی و تربیتی در سطح ۹۹ درصد، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. هم‌چنین در میان اعضاء هیأت علمی استادیار، بین وضعیت موجود و مطلوب کم و کیف تدریس، علمی و پژوهشی، طراحی و تولید اثر، تألیفات و راهنمایی و نظارت در سطح ۹۹ درصد، تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

سؤال ۳). وضعیت فعلی اساتید دانشگاه فرهنگیان در شاخص‌های علمی بهتر است یا در شاخص‌های اخلاقی؟

جدول (۴) آزمون تی تک متغیره برای بررسی مطلوبیت ویژگی‌های علمی و اخلاقی

رتبه	مؤلفه	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	میانگین شاخص‌ها	تفاوت میانگین
مربی	علمی	-۶۳/۵۳	۳۱	۰/۰۰۰۱	۱۱	-۸/۶۹
	اخلاقی	-۴۶/۶۸	۳۱	۰/۰۰۰۱	۱۰	-۷/۹۰
استادیار	علمی	-۵۴/۱۸	۴۹	۰/۰۰۰۱	۱۴	-۱۰/۹۷
	اخلاقی	-۱۲۷/۹۲	۴۹	۰/۰۰۰۱	۲۰	-۱۷/۹۳

با توجه به جدول (۴) بر اساس نتایج به دست آمده در بین مربیان، مؤلفه علمی با میانگین (۲/۳۰) نسبت به مؤلفه اخلاقی با میانگین (۲/۰۹) در وضعیت بهتری قرار دارد. همچنین در بین استادیاران، مؤلفه علمی با میانگین (۳/۱۲) نسبت به مؤلفه اخلاقی با میانگین (۲/۰۶) از وضعیت مطلوب‌تری برخوردار است.

سؤال ۴). موانع عمده ارتقای اساتید در ابعاد علمی و اخلاقی از نظر اعضاء هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان کدامند؟

جدول (۵) آزمون تی تک متغیره برای بررسی موانع عمده ارتقای اساتید در ابعاد علمی و اخلاقی

گویه	موضوع	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	میانگین	تفاوت میانگین	وضعیت
۱	مدرک تحصیلی	-۲/۶۰	۸۱	۰/۰۱	۲/۵۶	-۰/۴۳	نسبتاً مطلوب
۲	ارزیابی توسط دانشجویان	-۳/۱۵	۸۱	۰/۰۰۰۱	۲/۵۰	-۰/۵۰	نسبتاً مطلوب
۳	نبود دوره کارشناسی ارشد	۵/۸۲	۸۱	۰/۰۰۰۱	۴/۰۰	۱/۰۰	مطلوب
۴	ضعف در چاپ مقالات	۱/۰۴	۸۱	۰/۲۹	۳/۱۸	۰/۱۸	نسبتاً مطلوب
۵	ضعف در تألیف یا تصنیف کتاب	۰/۲۱	۸۱	۰/۸۲	۲/۰۳	۰/۰۳	نامطلوب
۶	ناآشنایی با شاخص‌های ارتقا	-۱/۵۵	۸۱	۰/۱۲	۲/۷۴	-۰/۲۵	نسبتاً مطلوب
۷	نبود تشکل‌های قانونمند	-۳/۳۱	۸۱	۰/۰۰۰۱	۲/۴۷	-۰/۵۲	نسبتاً مطلوب
۸	ضعف فعالیت‌های فرهنگی	۰/۷۷	۸۱	۰/۴۳	۳/۱۷	۰/۱۷	نسبتاً مطلوب
۹	ضعف در اجرا و برگزاری کارگاه	-۰/۸۸	۸۱	۰/۳۷	۲/۸۶	-۰/۱۳	نسبتاً مطلوب
۱۰	عدم ایجاد فرصت مشارکت	۱/۴۳	۸۱	۰/۱۵	۳/۲۱	۰/۲۱	نسبتاً مطلوب
۱۱	عدم برگزاری جشنواره‌ها	۴/۲۷	۸۱	۰/۰۳	۳/۵۹	۰/۵۹	نسبتاً مطلوب
۱۲	روابط سازمانی و انسانی ضعیف	۲/۵۶	۸۱	۰/۰۱	۳/۴۲	۰/۴۲	نسبتاً مطلوب

برای بررسی این سؤال ابتدا اطلاعات مدرسان در این متغیرها ارائه گردیده و تصمیم‌گیری در زمینه وضعیت موجود آن‌ها بر اساس مقیاس بازرگان و همکاران (۱۳۸۶) صورت گرفته است. بر اساس استاندارد موردنظر، نتایج به‌دست‌آمده حاصل از میانگین ۱ تا ۲/۳۳ در وضعیت نامطلوب، ۲/۳۴ تا ۳/۶۷ در سطح نسبتاً مطلوب و ۳/۶۷ تا ۵ در وضعیت مطلوب قرار گرفته است. از آنجایی که منوط کردن تصمیم‌گیری تنها به بالا بودن میانگین از سطح متوسط (میانگین فرضی ۳) اطلاعات دقیقی از وضعیت موجود متغیر موردنظر ارائه نمی‌دهد، محقق بر آن شد تا بر اساس این استاندارد به توصیف وضعیت موجود هر یک از متغیرهای پژوهش بپردازد. هم‌چنین بر اساس نتایج جدول ۵، گویه‌های ۱، ۲، ۴، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱ و ۱۲ در وضعیت نسبتاً مطلوب، گویه ۳ در وضعیت مطلوب و گویه ۵ در وضعیت نامطلوب قرار دارد.

سؤال ۵). شیوه‌های مطلوب ارتقای اساتید در ابعاد علمی و اخلاقی از نظر اعضاء هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان کدامند؟

جدول (۶) آزمون تی تک متغیره برای بررسی شیوه‌های مطلوب ارتقای اساتید در ابعاد علمی و اخلاقی

گویه	موضوع	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	میانگین	تفاوت میانگین	وضعیت
۱	حضور مستمر و فعال در دانشگاه	۹/۹۸	۸۱	۰/۰۰۰۱	۴/۳۰	۱/۳۰	مطلوب
۲	ادامه تحصیل و کسب مدارج بالا	۸/۸۶	۸۱	۰/۰۰۰۱	۴/۱۸	۱/۱۸	مطلوب
۳	برگزاری همایش‌ها	۱۰/۳۰	۸۱	۰/۰۰۰۱	۴/۲۸	۱/۲۸	مطلوب
۴	اختصاص پژوهانه و حمایت مالی	۱۱/۹۷	۸۱	۰/۰۰۰۱	۴۲۹/	۱/۳۹	مطلوب
۵	توانمندسازی در استفاده از فناوری‌ها	۷/۳۹	۸۱	۰/۰۰۰۱	۴/۰۶	۱/۰۶	مطلوب
۶	تسلط بر سایر زبان‌های خارجی	۶/۴۲	۸۱	۰/۰۰۰۱	۳/۹۰	۰/۹۰	مطلوب
۷	داشتن تعهد نسبت به انجام کار	۹/۷۷	۸۱	۰/۰۰۰۱	۴/۲۵	۱/۲۵	مطلوب
۸	پایبندی به ارزش‌های اسلامی و انسانی	۱۰/۸۸	۸۱	۰/۰۰۰۱	۴/۳۰	۱/۳۰	مطلوب
۹	مشارکت در فعالیتهای فرهنگی	۶/۷۳	۸۱	۰/۰۰۰۱	۳/۸۰	۰/۸۰	مطلوب
۱۰	مسئولیت در هدایت و اصلاح نگرش‌ها	۷/۷۰	۸۱	۰/۰۰۰۱	۳/۹۳	۰/۹۳	مطلوب
۱۱	رعایت اخلاق حرفه‌ای	۱۱/۶۹	۸۱	۰/۰۰۰۱	۴/۲۶	۱/۲۶	مطلوب
۱۲	توجه به شایسته‌سالاری	۱۱/۲۸	۸۱	۰/۰۰۰۱	۴/۳۲	۱/۳۲	مطلوب

جهت پاسخ به سؤال (۵)، ابتدا اطلاعات مدرسان در این متغیرها ارائه گردیده و تصمیم‌گیری در زمینه وضعیت موجود آن‌ها بر اساس مقیاس بازرگان و همکاران (۱۳۸۶) صورت گرفته است. چنان‌که در جدول (۶) مشاهده می‌شود بازرگان و همکاران (۱۳۸۶) بر اساس استاندارد موردنظر، نتایج به‌دست‌آمده حاصل از میانگین ۱ تا ۲/۳۳ را در وضعیت نامطلوب، ۲/۳۴ تا ۳/۶۷ را در سطح

نسبتاً مطلوب و ۳/۶۷ تا ۵ را در وضعیت مطلوب ارزیابی می‌کنند. از آنجاکه منوط کردن تصمیم‌گیری، تنها به بالا بودن میانگین از سطح متوسط (میانگین فرضی ۳) اطلاعات دقیقی از وضعیت موجود متغیر موردنظر ارائه نمی‌دهد، محقق بر آن شد تا بر اساس این استاندارد به توصیف وضعیت موجود هر یک متغیرهای پژوهش بپردازد. هم‌چنین بر اساس جدول ۶، تمامی گویه‌های ۱-۱۲ در وضعیت مطلوب قرار دارند.

سؤال ۶). از نظر اعضاء هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان، ویژگی‌های اخلاقی اساتید برای ارتقا مهم‌تر هستند یا ویژگی‌های علمی آن‌ها؟

جدول (۷) آزمون تی تک متغیره برای بررسی مطلوبیت ویژگی‌های علمی و اخلاقی برای ارتقا

مؤلفه	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	میانگین	تفاوت میانگین	وضعیت
علمی	۶/۸۶	۸۱	۰/۰۰	۳/۵۹	۰/۵۹	نسبتاً مطلوب
اخلاقی	۸/۱۶	۸۱	۰/۰۰	۳/۶۳	۰/۶۳	نسبتاً مطلوب

جهت بررسی این سؤال، ابتدا اطلاعات معلمان در این متغیرها ارائه گردیده و تصمیم‌گیری در زمینه وضعیت موجود آن‌ها بر اساس مقیاس بازرگان و همکاران (۱۳۸۶) صورت گرفته است. چنان‌که در جدول (۷) مشاهده می‌شود بازرگان و همکاران (۱۳۸۶) بر اساس استاندارد موردنظر، نتایج به‌دست‌آمده حاصل از میانگین ۱ تا ۲/۳۳ را در وضعیت نامطلوب، ۲/۳۴ تا ۳/۶۷ را در سطح نسبتاً مطلوب و ۳/۶۷ تا ۵ را در وضعیت مطلوب ارزیابی می‌کنند. از آنجایی‌که منوط کردن تصمیم‌گیری تنها به بالا بودن میانگین از سطح متوسط (میانگین فرضی ۳) اطلاعات دقیقی از وضعیت موجود متغیر موردنظر ارائه نمی‌دهد، محقق بر آن شد تا بر اساس این استاندارد به توصیف وضعیت موجود هر یک متغیرهای پژوهش بپردازد. هم‌چنین بر اساس جدول ۷، مؤلفه‌های علمی و اخلاقی در وضعیت نسبتاً مطلوب قرار دارند. در مقایسه از نظر اعضاء هیأت علمی، ویژگی‌های اخلاقی به‌طور نسبی از اهمیت بیشتری برخوردارند.

### بحث و نتیجه‌گیری

با عنایت به اینکه در پژوهش حاضر، سؤالات اساسی مطرح‌شده، موردبررسی قرار گرفته و با شاخص‌های وزارت علوم مقایسه شدند، متناسب با هر سؤال، داده‌های حاصل از اظهارنظر و عملکردهای واقعی اساتید و اعضاء هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان، نتایجی به شرح ذیل به‌دست آمد: در رابطه با سؤال (۱)، وضعیت عملکردی اساتید در مقایسه با شاخص‌های ارتقای وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل داده‌ها نشان داد که اعضاء هیأت علمی در سطح مربی و در سطح استادیاری در همه مقوله‌ها (علمی و پژوهشی، طراحی و تولید، تألیفات، راهنمایی

و نظارت) به غیر از مقوله کمیت و کیفیت تدریس در وضعیت پایین‌تر از شاخص‌های وزارت علوم برای ارتقا قرار دارند. همچنین مربیان در مؤلفه اخلاقی تربیتی نیز بالاتر از شاخص قرار دارند. مربیان در مؤلفه راهنمایی و نظارت پایین‌تر از بقیه مؤلفه‌ها در مقایسه با شاخص‌ها قرار دارند که این به دلیل مدرک پایین آن‌ها و عدم تدریس در دوره تحصیلات تکمیلی می‌باشد؛ بنابراین ارتقای مدرک آن‌ها با حمایت و پشتیبانی اداری و آموزشی دانشگاه فرهنگیان و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، در راستای فراهم آوردن زمینه رهبری برای دانشجویان در جهت اصلاح و بهبود امر تدریس، می‌تواند به جبران و بهبود آن کمک نماید. نتایج به‌دست‌آمده با پژوهش‌های قنبری (۱۳۹۴)، آسایش و همکاران (۱۳۹۰)، زانگ (۲۰۱۳)، سگدین و النّا، (۲۰۱۱) و جیمز، حیم و اندرسون (۲۰۰۲) همسو می‌باشد.

در رابطه با سؤال (۲)، با توجه به عملکرد موجود اساتید و اعضای هیأت علمی، فاصله میان وضعیت موجود و وضعیت مطلوب در اعضای هیأت علمی دارای مرتبه مربی و استادیاری در مقوله‌های علمی و پژوهشی، طراحی و تولید اثر، تألیفات و راهنمایی و نظارت بیشتر از سایر مقوله‌ها می‌باشد؛ یعنی اساتید دارای مرتبه مربی، کمبودهای فاحشی با شاخص‌های وزارت علوم در این مقوله‌ها دارند که بایستی این فاصله را پر نمایند. این شکاف بین وضعیت موجود در مقام مقایسه با شاخص‌های وزارت علوم می‌تواند ناشی از پایین بودن مدرک تحصیلی آن‌ها و نیز نوع انتظاراتی که قبلاً از آن‌ها وجود داشته، حاصل شده باشد. در مقام مقایسه، اعضای هیأت علمی دارای مرتبه استادیاری، نسبت به اساتید دارای مرتبه مربی در مقوله‌های علمی و پژوهشی، و راهنمایی و نظارت، وضعیت بهتری دارند و اساتید دارای مرتبه مربی در مورد مؤلفه‌های تألیفات و طراحی و تولید اثر تا حدودی وضعیت بهتری از اعضای هیأت علمی استادیار دارند. ولی در هر دو مرتبه، هنوز با شاخص‌های وزارت علوم، فاصله زیادی دارند که بایستی این فاصله را پر نمایند. نتایج به‌دست‌آمده با پژوهش‌های قنبری (۱۳۹۴)، نجفی (۱۳۹۳)، آسایش و همکاران (۱۳۹۰)، سگدین و النّا (۲۰۱۱) و جیمز، حیم و اندرسون (۲۰۰۲) همسو می‌باشد.

در رابطه با سؤال (۳)، نتایج حاصل از تحلیل عملکرد واقعی اساتید و اعضای هیأت علمی با توجه به اظهار نظر آن‌ها نسبت به سؤالات پرسیده شده، بیانگر آن است که هر دو گروه از اساتید، یعنی مربیان و استادیاران در هر دو مقوله علمی و اخلاقی با میانگین شاخص‌های وزارت علوم، تحقیقات و فناوری فاصله دارند، ولی مربیان در کل، در هر دو شاخص در مقایسه با استادیاران با عنایت به شاخص‌های وزارت علوم، از وضعیت مطلوب‌تری برخوردارند. اعضای هیأت علمی در هر دو سطح مربی و استادیاری در مقوله علمی بهتر از مقوله اخلاقی عمل کرده‌اند. توسعه فرهنگ ارزیابی و نظام‌های اطمینان از کیفیت در نظام‌های علمی و آموزش عالی در درجه اول، وابسته به این است که کنش‌گران آن از احساس تعهد درونی لازم برای التزام به هنجارهای فعالیت علمی خویش، دغدغه کیفیت، شفافیت لازم برای قابلیت ارزیابی، مسئولیت‌پذیری، انتقادپذیری، همکاری در

فرایندهای اطمینان از کیفیت و سرانجام از حس پاسخگویی عمومی به قدر کافی برخوردار باشند. نتایج به دست آمده با پژوهش‌های قنبری (۱۳۹۴)، آسایش و همکاران (۱۳۹۰)، سگدین و النا، (۲۰۱۱) و جیمز، حیم و اندرسون (۲۰۰۲) همسو می‌باشد.

در رابطه با سؤال (۴)، در بعد علمی با توجه به نظرات ارائه شده از سوی اعضاء هیأت علمی و اساتید دانشگاه فرهنگیان، مانع عمده ارتقای اساتید به مراتب بالاتر در بعد علمی در اولویت اول، نداشتن پذیرش دانشجو در دوره‌های تحصیلی کارشناسی ارشد می‌باشد. در اولویت بعدی، مشکل ضعف در چاپ مقالات علمی و پژوهشی در مجلات، توسط اساتید مطرح شده است که برطرف ساختن این موانع، نیازمند سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در راستای پذیرش دانشجو در دوره‌های تحصیلات تکمیلی دانشگاه و توانمندسازی اساتید در چاپ مقالات علمی - پژوهشی از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی (در قالب آموزش روش پژوهش، آموزش نحوه بهره‌برداری از کتابخانه‌ها، استفاده از اساتید مجرب، معرفی کتب مرتبط)، تشکیل گروه‌های تخصصی پژوهشی و... می‌باشد. و در بعد اخلاقی، مانع اول برای ارتقای اساتید و اعضاء هیأت علمی، عدم اجرا و برگزاری جشنواره‌های فرهنگی در دانشگاه برای اساتید که به‌عنوان وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف ارزشمند و توسعه و تعمیق مبانی عقیدتی، معرفتی، سیاسی و هنری و افزایش نفوذ فرهنگ و ارزش‌های اسلامی و ملی و بومی در محیط دانشگاه مطرح می‌گردد؛ و در اولویت دوم، روابط انسانی و سازمانی ضعیف در محیط کار؛ و عدم ایجاد فرصت مشارکت در فعالیت‌های فرهنگی و تربیتی برای اساتید به‌عنوان اولویت سوم در موانع ارتقای اساتید به مراتب بالاتر قرار دارد. نتایج به دست آمده با پژوهش‌های قنبری (۱۳۹۴)، آسایش و همکاران (۱۳۹۰)، سگدین و النا (۲۰۱۱) و جیمز، حیم و اندرسون (۲۰۰۲) همسو می‌باشد.

در رابطه با سؤال (۵)، با توجه به اظهار نظر اساتید و اعضاء هیأت علمی در پاسخ به پرسش‌های مطرح شده در پرسشنامه و نیز تحلیل داده‌های حاصل از آن‌ها می‌توان گفت که در بعد علمی، به ترتیب اولویت، حضور مستمر و فعال در محیط دانشگاهی؛ اختصاص پژوهانه به منظور تقویت و توانمندسازی فرایندهای پژوهشی به منظور حل نیازهای کشور؛ حمایت از توسعه کیفی و حرفه‌ای شدن پژوهش؛ حمایت از پژوهش‌های علمی بنیادی، کاربردی و بین‌رشته‌ای تقاضامحور و مأموریت‌گرا؛ ترغیب و تشویق تولید علم و توسعه بومی‌سازی علوم؛ ایجاد و توسعه فضای مناسب و یکسان در ظهور و رشد استعدادها علمی و پژوهشی در سطح مناطق مختلف کشور به منظور بسط عدالت در توزیع حمایت‌های علمی پژوهشی؛ تشویق و حمایت مالی از فعالیت‌های علمی اساتید؛ و برگزاری همایش‌های ملی و بین‌المللی در دانشگاه فرهنگیان می‌توانند عواملی برای موفقیت و ارتقای آن‌ها در کسوت استادی باشند. در بعد اخلاقی در وهله اول، توجه به شایسته‌سالاری و روش الگویی اساتید در تربیت دانشجویان بدین منظور که اگر در سازمان، روش مناسبی برای ارتقا در نظر گرفته نشود، افراد برای پیشرفت شغلی به راه‌ها و ابزارهای غیرقانونی و غیراخلاقی دست‌یافته و

رابطه‌های شخصی و غیر سازنده جایگزین ضوابط صحیح و اصولی می‌شود. در اولویت دوم، پایبندی به ارزش‌های اسلامی و انسانی در محیط کار و در اولویت سوم، رعایت اخلاق حرفه‌ای در انجام فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی، عوامل اصلی برای موفقیت و ارتقای اساتید به مراتب بالاتر به حساب می‌آیند. نتایج به دست آمده با پژوهش‌های قنبری (۱۳۹۴)، آسایش و همکاران (۱۳۹۰)، سگدین و النابا (۲۰۱۱) و جیمز، حیم و اندرسون (۲۰۰۲) همسو می‌باشد.

در رابطه با سؤال ۶، نتایج حاصل از بررسی آزمون تی وابسته تک متغیری و تحلیل سؤالات مطرح شده هر چند نشان می‌دهد که هر دو مقوله علمی و اخلاقی در سطح و وضعیت مطلوب و بالاتر از میانگین، ارزش‌گذاری شده‌اند، از نظر اساتید و اعضای هیأت علمی، ویژگی‌های اخلاقی اساتید برای ارتقا، مهم‌تر از ویژگی‌های علمی آن‌ها می‌باشد. بنابراین در درجه اول، توجه به ویژگی‌های اخلاقی اساتید، و اهمیت و اولویت برای ارتقای آن‌ها بایستی مدنظر مسئولان و کارشناسان قرار گیرد؛ اخلاق حرفه‌ای در نظام اداری جمهوری اسلامی باید هویت اسلامی داشته باشد و مبتنی بر اخلاق اسلامی شکل گیرد.

مهم‌ترین پیشنهادهای کاربردی به دست آمده از نتایج پژوهش حاضر به شرح زیر می‌باشد:

- مسئولان و متولیان هیأت اجرایی و آموزشی دانشگاه فرهنگیان، زمینه‌های حمایت از ارتقای مدرک تحصیلی اساتید در سطح مربی را با هماهنگی و همکاری وزارت علوم، تحقیقات و فناوری فراهم نمایند.

- حمایت کافی از اساتید پژوهشگر برای شرکت و ارائه مقالات در سمینارها و چاپ در مجلات علمی به نام دانشگاه فرهنگیان صورت پذیرفته و حمایت‌های تشویقی از مقالات چاپ شده در مجلات معتبر داخلی و بین‌المللی انجام شود. این مورد با وجود تصویب برای اجرا همانند سایر دانشگاه‌های دولتی هنوز به صورت روشن و برنامه‌ریزی شده در دانشگاه فرهنگیان انجام نگرفته است.

- به هوشمند سازی کلاس‌ها و تأکید بر استفاده بهینه از امکانات برای فرهنگ‌سازی استفاده اساتید در کلاس‌های درس، توجه خاصی شود.

- جشنواره‌های علمی و فرهنگی متناسب با اهداف و سیاست‌های دانشگاه فرهنگیان در سطح استانی و ملی برگزار و به برون‌داد آن‌ها توجه شود.

- برگزاری نمایشگاه‌های هنری همراه با کارگاه‌های دانش‌افزایی در فرصت‌های مقتضی و فراغت از تدریس برای اعضای هیأت علمی لحاظ شود.

- زمینه مشارکت اعضای هیأت علمی در حوزه‌های فرهنگی با توجه به ضعف‌های موجود در فعالیت‌های فرهنگی دانشگاه و بازتعریف آن‌ها فراهم گردد.



## منابع

- اساسنامه دانشگاه فرهنگیان (۱۳۹۱). دانشگاه فرهنگیان. تهیه و تنظیم معاونت آموزشی و پژوهشی، قابل دسترسی در سایت اینترنتی <http://te.cfu.ac.ir>
- آسایش، حمید؛ قربانی، مصطفی؛ صفری، رؤیا؛ برقی، افسانه؛ رضاپور، عزیز؛ منصوریان، مرتضی؛ تقوی، احمد (۱۳۹۰). «عوامل مؤثر بر میزان فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی اساتید دانشگاه علوم پزشکی گلستان (نامه علمی)». *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۱۱(۳)، (پیاپی ۳۲)، ۲۹۵-۲۹۴.
- اقتصادی رودی، احمد رضا (۱۳۹۶). «نظریه انتظار- ارزش و مدل FIT-Choice: چهارچوبی برای بررسی انگیزه‌های انتخاب شغل معلمی در دانشجومعلمان پردیس شهید بهشتی مشهد». *فصلنامه پژوهش در تربیت معلم*، ۱ (۲)، ۵۳-۲۹.
- بابالویان، رضا؛ مسعودی، مجید (۱۳۹۴). «جایگاه تربیت معلم در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش». *کنفرانس سراسری دانش و فناوری علوم تربیتی مطالعات اجتماعی و روانشناسی ایران*، تهران، موسسه برگزارکننده همایش‌های توسعه محور دانش و فناوری سام ایرانیان، [https://www.civilica.com/Paper-ESPCONF01-ESPCONF01\\_054.html](https://www.civilica.com/Paper-ESPCONF01-ESPCONF01_054.html)
- بازرگان، عباس (۱۳۹۱). *مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته*. چاپ سوم، تهران: نشر دیدار.
- بازرگان، عباس، حجازی، الهه؛ سرمد، زهره (۱۳۷۸). *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*، چاپ دوم. تهران: نشر آگه.
- خدیبوی، اسدالله؛ الهوردی خان وزیری، آیدا (۱۳۹۴). «طراحی و تدوین الگویی برای ارزشیابی اثربخشی و عملکرد اعضاء هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی». *فصلنامه مدیریت بهره‌وری*، ۹(۳۴)، ۱۷۴-۱۶۱.
- راهنمای اعضاء هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان (۱۳۹۴). دبیرخانه هیأت اجرایی جذب اعضاء هیأت علمی. قابل دسترسی در سایت اینترنتی: <http://jazb.te.cfu.ac.ir>
- شیربگی، ناصر؛ بارخدا، جمال (۱۳۹۶). «بازنمایی تجارب موفقیت و ناکامی معلمان در ادامه تحصیل: تدوین یک نظریه داده بنیاد». *فصلنامه پژوهش در تربیت معلم*، ۱(۲)، ۱۴۷-۱۲۵.
- صادقی، علیرضا؛ هدایتی، اکبر؛ میثاقی فر، الهه (۱۳۹۶). «شناسایی حوزه‌ها، ابعاد و نشانگرهای کیفیت نظام تربیت معلم ایران». *فصلنامه پژوهش در تربیت معلم*، ۱(۲)، ۱۰۷-۸۷.
- قنبری، سیروس؛ اردلان، محمدرضا؛ بهشتی راد، رقیه؛ سلطان‌زاده، وحید (۱۳۹۴). «اخلاق حرفه‌ای اعضاء هیأت علمی و رابطه آن با کیفیت آموزش عالی». *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۰(۲)، ۵۰-۴۰.
- مظلومی محمودآباد، سیدسعید؛ رهایی، زهره؛ احرام پوش، محمدحسن؛ سلطانی، طاهره (۱۳۸۷). «ویژگی‌های یک استاد توانمند از دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد». *مجله پزشکی هرمزگان*، ۱۴(۳)، ۲۳۴-۲۲۷.
- ملایی‌نژاد، اعظم؛ ذکاوتی، علی (۱۳۸۷). «بررسی تطبیقی نظام برنامه درسی تربیت معلم در کشورهای انگلستان، ژاپن، فرانسه، مالزی و ایران». *فصلنامه نوآوری‌های آموزشی*، ۷(۲۶)، ۶۲-۳۵.

- Delvaux.E, Vanhoof.J, Tuytens.M, Vekeman.E, Devose. G, Van Petegem.P (2013). "How my teacher evaluation have an impact on professional development? A multilevel analyses". *teaching and teacher education*, 36,1-11, [www.elsevier.com/locate/tate](http://www.elsevier.com/locate/tate).
- Hearn, J. C; & Anderson, M. S (2002). "Conflict in academic departments: An analysis of disputes over faculty promotion and tenure". *Research in Higher Education*, 43(5), 503-529.
- Seghedin, E (2011). "Reflective capability-a specific goal of teachers' professional ethics course". *procedia social and behavioral sciences*, 145-149.
- Zhang, J (2013). "Promotion criteria.faculty experiences and perceptions: Aqualitative study at a key University in china". *Internation Journal of education development*, 33(2): 185-195.