



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور

گزارش سیاستی

الزامات تحول آفرین در نظام ارتقا اعضای هیئت علمی مؤسسه‌های پژوهشی

با رویکرد سناریویی

مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور

تیر ماه ۱۴۰۲



گزارش سیاستی

الزامات تحول آفرین در نظام ارتقا اعضای هیئت علمی مؤسسه‌های پژوهشی با رویکرد سناریویی

تهیه‌کننده:

سحر کوثری (عضو هیأت علمی مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور)

نشانی: میدان ونک، خیابان ملاصدرا، خیابان شیراز جنوبی، خیابان دکتر قانع‌راد، شماره ۹

وبگاه: www.nrisp.ac.ir

تلفن: ۸۸۰۳۶۱۴۴

فهرست مندرجات

- ۱- مقدمه ۱
- ۲- ضرورت سازماندهی نظام‌های ارتقا اعضای هیئت علمی مؤسسه‌های پژوهشی و شناسایی گفته‌ها و ناگفته‌ها در اسناد فرادستی ۲
- ۲-۱- بررسی نظام ارتقاء اعضای هیئت علمی ۲
- ۲-۲- اسناد فرادستی مورد بررسی در حوزه‌های ارتقاء اعضای هیئت علمی ۴
- ۲-۳- چالش‌های نظام ارتقاء خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی در اسناد فرادستی ۴
- ۳- ارائه چهارچوب پیشنهادی و راهکارهای عملیاتی در خصوص نظام‌های ارتقا اعضای هیئت علمی مؤسسه‌های پژوهشی دولتی مبتنی بر رویکرد مأموریت‌گرایی ۷
- ۳-۱- شاخص‌های الگوی ارتقا اعضای هیئت علمی در مؤسسه‌های پژوهشی ۷
- ۳-۱-۱- انواع شاخص‌ها در الگوی ارتقا اعضای هیئت علمی در مؤسسه‌های پژوهشی علمی-بنیاد ۸
- ۳-۱-۱-۱- اعتباریابی الگوی مؤسسه‌های پژوهشی علمی- بنیادی ۹
- ۳-۱-۱-۲- انواع شاخص‌ها در الگوی ارتقا اعضای هیئت علمی در مؤسسه‌های پژوهشی فناورانه و صنعتی ۱۰
- ۳-۱-۲-۱- اعتباریابی الگوی مؤسسه‌های پژوهشی فناورانه و صنعتی ۱۱
- ۳-۱-۳- انواع شاخص‌ها در الگوی ارتقا اعضای هیئت علمی در مؤسسه‌های پژوهشی مسئله‌محور ۱۲
- ۳-۱-۳-۱- اعتباریابی الگوی مؤسسه‌های پژوهشی مسئله‌محور ۱۳
- ۳-۱-۴- انواع شاخص‌ها در الگوی ارتقا اعضای هیئت علمی در مؤسسه‌های پژوهش و فناوری ۱۴
- ۳-۱-۴-۱- اعتباریابی الگوی مؤسسه‌های پژوهش و فناوری ۱۵
- ۳-۱-۵- انواع شاخص‌ها در الگوی ارتقا اعضای هیئت علمی در مراکز سیاست‌پژوه و اتاق‌های فکر ۱۶
- ۳-۱-۵-۱- اعتباریابی الگوی مراکز سیاست‌پژوه و اتاق‌های فکر ۱۷
- ۳-۲- ارائه راهکارهای عملیاتی ۱۸
- ۴- جمع‌بندی ۲۱
- ۵- پیشنهاد‌های سیاستی با رویکرد سناریویی ۲۳
- ۵-۱- سناریوی یک: استفاده از ظرفیت آیین‌نامه‌های فعلی ۲۳
- ۵-۲- سناریوی دو: اصلاح آیین‌نامه‌های موجود ۲۴

- ۲۵-۱-۵- راهکارها و پیشنهادهایی برای اصلاح جداول امتیازها
- ۲۵-۲-۵- راهکارها و پیشنهادهایی برای اصلاح ساختار آیین‌نامه
- ۲۶-۳-۵- راهکارها و پیشنهادهایی برای بازطراحی نظام ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی ...
- ۲۷-۳-۵- سناریوی سه: تنظیم آیین‌نامه مجزا برای هر یک از مؤسسه‌های پژوهشی
- ۲۸-۴-۵- سناریو چهار (شگفتی‌ساز): تغییر در فلسفه وجودی پژوهشگاه‌ها و حکمرانی نظام آموزش عالی
- ۲۹- منابع و مآخذ

فهرست جداول

- جدول ۱. چالش‌های نظام ارتقاء اعضای هیئت‌علمی پژوهشی در اسناد فرادستی ۵
- جدول ۲. کدهای باز، مقوله‌های فرعی و اصلی الگوی ارتقا در مؤسسه‌های پژوهشی علمی - بنیادی ۸
- جدول ۳. کدهای باز، مقوله‌های فرعی و اصلی الگوی ارتقا اعضای هیئت علمی مؤسسه‌های پژوهشی فناورانه و صنعتی ۱۱
- جدول ۴. کدهای باز، مقوله‌های فرعی و اصلی الگوی ارتقا اعضای هیئت علمی مؤسسه‌های پژوهشی مسئله‌محور ۱۳
- جدول ۵. کدهای باز، مقوله‌های فرعی و اصلی ارتقا اعضای هیئت علمی مؤسسه‌های پژوهش و فناوری ۱۵
- جدول ۶. کدهای باز، مقوله‌های فرعی و اصلی الگوی ارتقا مراکز سیاست‌پژوه ۱۷
- جدول ۷. مقایسه تقسیم‌بندی پنج‌گانه و دوگانه ۲۰
- جدول ۸. روایت نظام‌مند سناریوی یک ۲۴
- جدول ۹. روایت نظام‌مند سناریوی دو ۲۶
- جدول ۱۰. روایت نظام‌مند سناریوی سه ۲۷
- جدول ۱۱. مقایسه سناریوها ۲۹

فهرست اشکال

- شکل ۱. الگوی اعتباریابی شده مؤسسه‌های پژوهشی علمی - بنیادی ۱۰
- شکل ۲. الگوی اعتباریابی شده مؤسسه‌های پژوهشی فناورانه و صنعتی ۱۲
- شکل ۳. الگوی اعتباریابی شده مؤسسه‌های مسئله‌محور ۱۴
- شکل ۴. الگوی اعتباریابی شده مؤسسه‌های پژوهش و فناوری ۱۶
- شکل ۵. الگوی اعتباریابی شده مراکز سیاست‌پژوه و اتاق‌های فکر ۱۸



۱- مقدمه

امروزه تحقیقات به بخش مهم و جدایی‌ناپذیر آموزش عالی تبدیل شده است، به طوری که در اغلب کشورهای جهان سهم فزاینده‌ای از بودجه کشورها به تحقیقات اختصاص دارد. هم راستا با انجام وظایف پژوهشی، یکی از راه‌حل‌های نهادی اغلب کشورها، تأسیس مراکز، مؤسسه‌ها و دانشگاه‌های پژوهشی و به دنبال آن ایجاد گروه‌های تحقیقاتی است. از سوی دیگر تفاوت در گونه‌شناسی دانش و پس از آن سنت‌های پژوهشی، باعث تقسیم‌بندی مراکز پژوهشی بر پایه سنت‌های مأموریت‌گرایی آنها شده است (Vabø, Alvsvåg, Kyvik, & Reymert, ۲۰۱۶). براین اساس، چهارچوب تقسیم‌بندی مراکز و مؤسسه‌های پژوهشی کشور، با توجه به نوع مأموریت آنها در پنج طبقه شکل گرفت: الف) مؤسسه‌های علمی-بنیادی (مؤسسه‌های پژوهشی که تمرکز فعالیت‌هایشان بر توسعه محض علوم است)؛ ب) مؤسسه‌های پژوهشی فناورانه و صنعتی (مؤسسه‌های پژوهشی که با هدف توسعه فناوری خاص و یا توسعه صنعت مشخص ایجاد می‌شوند)، ج) مؤسسه‌های پژوهشی مسئله‌محور (مؤسسه‌های پژوهشی که با هدف حل مسئله کلان فنی اجتماعی ایجاد می‌شوند)، د) مؤسسه‌های پژوهش و فناوری (این مؤسسه‌های پژوهشی به طور کلی نقش تسهیل‌کنندگی در راستای نتیجه‌بخش کردن تلاش‌های شرکت‌های فناوری به سمت نوآوری را ایفا می‌کنند و تمرکز عمده آنها بر پژوهش‌های توسعه‌ای در همکاری با صنایع کوچک و بزرگ است) و ه) مراکز سیاست‌پژوه و اتاق‌های فکر (مؤسسه‌های پژوهشی که در زمینه موضوع‌های مختلف نظیر سیاست زیست‌محیطی، نظامی، اجتماعی، فناوری و فرهنگ به تحقیق و سیاست پژوهشی می‌پردازند و به دلیل نیاز دولتی درباره موضوع‌های سیاستی شکل می‌گیرند) (قاضی نوری، نصری و ردایی، ۱۴۰۰).

توجه به فرایند ارتقا اعضای هیئت علمی برای ساختن مؤسسه و دانشگاه قوی و کارآمد نقش اساسی ایفا می‌کند (Mushemeza, ۲۰۱۶). زیرا اعضای هیئت علمی، سنگ‌بنای آموزش، پژوهش و خدمات‌رسانی و به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل در فرایند ارتقا و تضمین کیفیت نظام آموزش عالی به‌شمار می‌روند (شاطر جلالی و همکاران، ۱۴۰۰؛ شفیعیان و سلاجقه، ۱۴۰۰). براین اساس، توجه به نظام ارتقا اعضای هیئت علمی می‌تواند نقش حیاتی در حفظ و ارتقای کیفیت آموزشی و عملکرد پژوهشی دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی داشته باشد (شاطر جلالی و همکاران، ۱۴۰۰).

در بخش ۲ به صورت اجمالی به ضرورت سازماندهی مجدد نظام‌های ارتقا اعضای هیئت علمی می‌پردازیم، سپس الزام‌های مضمون در اسناد فرادستی برای مؤسسه‌های پژوهشی کشور درباره ارتقا اعضای هیئت علمی پژوهشی مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد و به شناسایی گفته‌ها و ناگفته‌های اسناد موجود پرداخته می‌شود. در بخش ۳، توصیه‌های سیاستی و پیشنهاد‌های عملیاتی به منظور تحقق مأموریت‌گرایی در مؤسسه‌های پژوهشی با هدف اصلاح اسناد و آیین‌نامه‌های مرتبط با رویکرد سناریویی ارائه می‌شود.



۲- ضرورت سازماندهی نظام‌های ارتقا اعضای هیئت علمی مؤسسه‌های پژوهشی

و شناسایی گفته‌ها و ناگفته‌ها در اسناد فرادستی

در این بخش، ابتدا ضرورت سازمان‌دهی مجدد نظام‌های ارتقاء اعضای هیئت علمی متناسب با مأموریت مؤسسه‌های پژوهشی مطرح و سپس گفته‌ها و ناگفته‌های موجود در قوانین و اسناد فرادستی کشور پیرامون این موضوع، در قالب چالش‌ها و آسیب‌هایی که در متن قوانین و اسناد فرادستی وجود دارد، شناسایی و ارایه می‌شود.

در هر کشوری نهادهای فرادستی از طریق تدوین قوانین و آیین‌نامه‌ها نقش به‌سزایی در حاکمیت قانون و ایجاد وحدت رویه در اجرای آنها در سازمان‌های زیرمجموعه خود دارند. این نهادها در هر کشور، متناسب با شیوه حکمرانی همان کشور عمل می‌کنند. در کشور ما که شیوه حکمرانی به‌صورت متمرکز است، قوانین و آیین‌نامه‌های مربوط به هر سازمان را نهادهای فرادستی متولی آن تدوین و ارائه می‌کنند. در هر جامعه‌ای دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی از جمله نهادهای اجتماعی مهم‌اند. نهادهای فرادستی متولی آن یعنی مجلس شورای اسلامی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، سازمان اداری و استخدامی کشور و شورای عالی انقلاب فرهنگی، قوانین حاکم بر دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی را تدوین و ارائه می‌دهند. این نهادهای فرادستی نیز بر اساس منابع قانونی از جمله، قانون اساسی، برنامه‌های جامع توسعه کشور، سند چشم‌انداز ایران و نقشه جامع علمی کشور اقدام به تهیه و تدوین قوانین و آیین‌نامه‌های مربوط برای اجرا در دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی می‌کنند. از جمله قوانین مهم در این زمینه می‌توان به قانون ارتقا اعضای هیئت علمی اشاره کرد. با توجه به ماهیت دانش و مأموریت هر یک از مؤسسه‌های پژوهشی کشور، وجود آیین‌نامه و قوانین واحد برای ارتقا اعضای هیئت علمی پژوهشی می‌تواند پیامدهای منفی به همراه داشته باشد. در ادامه ابتدا بررسی مختصری بر ضرورت موضوع خواهیم داشت و سپس گفته‌ها و ناگفته‌های اسناد فرادستی را در این خصوص بررسی می‌کنیم.

۲-۱- بررسی نظام ارتقاء اعضای هیئت علمی

توجه به نظام ارتقاء اعضای هیئت علمی می‌تواند نقش حیاتی در حفظ و ارتقای کیفیت آموزشی و عملکرد پژوهشی دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی داشته باشد (شاطر جلالی و همکاران، ۱۴۰۰). فرایند جذب و استخدام به‌عنوان تلاش‌های جمعی سازمان در راستای شناسایی، جذب و تأثیرگذاری بر انتخاب متقاضیان شایسته تعریف می‌شود. به همین دلیل است که جذب و استخدام افراد شایسته همواره به‌عنوان یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های رهبران آکادمیک برای دستیابی به تعالی سازمانی قلمداد می‌شود (Henningsson & Geschwind, ۲۰۲۲). در این خصوص اغلب دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی، اعضای هیئت علمی خود را بر اساس معیارهای مرتبط با عملکرد پژوهشی آنها جذب



می‌کنند (Nicolalde, Calvopiña, & Medina, ۲۰۱۷)؛ بنابراین برای جذب و استخدام اعضای هیئت علمی پژوهشی به صورت تخصصی، طراحی نظامی مناسب بیش از پیش ضروری است. در کنار توجه به نظام جذب و استخدام اعضای هیئت علمی، سیاست‌گذاران نظام علم و فناوری در راستای اهداف و سیاست‌های علم و فناوری اقدام به تعریف وظایف اعضای هیئت علمی نیز کرده‌اند. در این مسیر یکی از ابزارهایی که می‌تواند در دستیابی به چنین هدفی مؤثر باشد، نظام ارتقای اعضای هیئت علمی است (شفیعیان و سلاجقه، ۱۴۰۰)؛ زیرا، یکی از عواملی که می‌تواند در حفظ و نگهداشت افراد در شغل مؤثر باشد، نظام ارتقا است. به همین دلیل، فرصت‌های ارتقا در کنار نظام پرداخت به‌عنوان دو عامل مهم در رضایت شغلی افراد در سازمان‌ها به شمار می‌روند (Metcalf, Rolfe, Stevens, & Weale, ۲۰۰۵). نظام ارتقای اعضای هیئت علمی با چالش‌هایی از قبیل ناسازگاری امتیازهای مربوط به فعالیت‌های اعضای هیئت علمی، داشتن نگاه یکسان به همه رشته‌ها، دانشگاه‌ها و مؤسسه‌ها در مناطق جغرافیایی مختلف و فقدان پویایی در ساختار آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی مواجه است. بر این اساس، نظام ارتقا بر رضایتمندی شغلی دانشگاهیان اثرگذار است و می‌تواند عامل مهمی در حفظ، نگهداشت و جلوگیری از ترک شغلی آنها به‌شمار رود (Metcalf, Rolfe, Stevens, & Weale, ۲۰۰۵).

پژوهش‌های بین‌المللی نشان‌دهنده آن است که نظام ارتقای اعضای هیئت علمی با مسائلی از قبیل تأکید بیش از حد بر پژوهش به جای آموزش و پست‌های اجرایی اعضای هیئت علمی، توجه کم به کیفیت و مسئولیت‌های آموزشی و اداری اعضای هیئت علمی مواجه است (Metcalf, Rolfe, Stevens, & Weale, ۲۰۰۵).

با توجه به اینکه توسعه همه‌جانبه و پایدار کشورها و رقابت آنها برای کسب جایگاه برتر در حوزه علم و فناوری وابسته به کارآمدی دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های پژوهشی است و در این میان نقش اعضای هیئت علمی به‌عنوان مهم‌ترین رکن در ارتقا و تضمین کیفیت حوزه علم و فناوری انکارناپذیر است؛ بنابراین سیاست‌گذاران حوزه علم و فناوری به دنبال تدوین و تنظیم سازوکارهای استاندارد در خصوص چگونگی ارتقا اعضای هیئت علمی مراکز آموزش عالی و مؤسسه‌های پژوهشی بوده‌اند (شفیعیان و سلاجقه، ۱۴۰۰). با وجود اهمیت تدوین چنین نظام‌هایی در حوزه علم و فناوری، در نظر نگرفتن تفاوت بین مأموریت و کارکردهای هر یک از مؤسسه‌های پژوهشی با دانشگاهی و نیز یکسان در نظر گرفتن فرایند ارتقا اعضای هیئت علمی پژوهشی بدون توجه به ماهیت و کارکردهای هر یک از مراکز پژوهشی، می‌تواند چالش‌هایی را برای مراکز و مؤسسه‌های پژوهشی به همراه داشته باشد؛ به همین دلیل وجود استاندارد مشترک برای ارزیابی همه اعضای هیئت علمی دور از واقعیت است و می‌تواند باعث کاهش کیفیت و کارایی مؤسسه‌ها شود (Sutton & Bergerson, ۲۰۰۱).

بر این اساس و با توجه به اینکه مأموریت و کارکردهای هر یک از مؤسسه‌های پژوهشی متفاوت است، تدوین الگویی برای ارتقا اعضای هیئت علمی پژوهشی متناسب با رویکرد و مأموریت هر یک



از مراکز و مؤسسه‌های پژوهشی بیش‌ازپیش احساس می‌شود. بنابراین هدف اصلی این گزارش، تدوین الگویی برای ارتقا اعضای هیئت علمی انواع مؤسسه‌های پژوهشی کشور بر اساس چهارچوب مأموریت‌گرایی آنها با توجه به دیدگاه‌ها و نقطه‌نظرات اعضای هیئت علمی این مؤسسه‌های پژوهشی، خبرگان و متخصصان این حوزه بوده است.

در کنار تدوین الگویی برای ارتقا، این موضوع نیز اهمیت دارد که تاکنون در قوانین و اسناد فرادستی تا چه حد به موضوع تنوع مأموریت مؤسسه‌ها توجه و متناسب با آن الگوی مدیریت نیروی انسانی تجویز شده است و در این خصوص چه ناگفته‌هایی در اسناد وجود دارد. در ادامه به تحلیل اسناد فرادستی خواهیم پرداخت.

۲-۲- اسناد فرادستی مورد بررسی در حوزه‌های ارتقاء اعضای هیئت علمی

در ابتدا تمامی قوانین و اسناد فرادستی کشور در زمینه ارتقا اعضای هیئت علمی پژوهشی شناسایی شدند. ملاک انتخاب نیز انتشار آنها از سوی نهادهای فرادستی در کشور بود؛ بنابراین، اسنادی از قبیل سند برنامه توسعه ششم کشور، آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی و آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی، انتخاب و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در مجموع دو دسته کلی شامل گفته‌ها و ناگفته‌های اسناد موجود شناسایی شدند.

۲-۳- چالش‌های نظام ارتقاء خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی در اسناد فرادستی

اسناد فرادستی موجود در کشور درباره نظام ارتقاء اعضای هیئت علمی پژوهشی بر اساس خوانش سمپلماتیک^۱ مورد بررسی قرار گرفتند و در دو دسته گفته‌ها (مستندها مربوطه به اسناد) و ناگفته‌ها (چالش‌های شمارش شده) طبقه‌بندی شده‌اند. چالش‌های نظام ارتقای اعضای هیئت علمی پژوهشی، بر اساس بررسی‌هایی که روی آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی پژوهشی صورت گرفته در ۱ ارائه شده است.

۱. این رویکرد به‌عنوان یکی از روش‌های حوزه علوم اجتماعی، برگرفته از سنت روانکاوی است. در این روش کلیت نسبت به اجزایش حالت خنثی دارد و واقعیت همواره از طریق یکی از اجزا تعیین می‌شود (انتظاری و خورشیدیان، ۱۳۹۹). بر این اساس خوانش سمپلماتیک هر متنی مستلزم خوانش دووجهی است. نخست خواندن متن آشکار و سپس، خوانش آنچه ناگفته، مسکوت و غایب مانده است، از طریق تناقض‌های موجود در متن آشکار و یا همان سمپتم‌ها یا علائم مسئله‌ای که می‌کوشد تا به هر شکلی بیان شود.



جدول ۱. چالش‌های نظام ارتقاء اعضای هیئت علمی پژوهشی در اسناد فرادستی

چالش‌ها و آسیب‌های ارتقای اعضای هیئت علمی پژوهشی	
چالش یا آسیب سرشماری شده در قالب ناگفته‌ها	مستندهای مربوط به اسناد در قالب گفته‌ها
یکسان در نظر گرفتن کمترین و بیشترین سنوات لازم برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت علمی پژوهشی و آموزشی، بدون توجه به تفاوت مأموریت مؤسسه‌های پژوهشی (علمی- بنیادی، فناورانه و صنعتی، مسئله‌محور، پژوهش و فناوری، سیاست‌پژوه و اتاق‌های فکر) و دانشگاهی	ماده ۱۲ آیین‌نامه استخدامی کشور (دارا بودن دست‌کم دو و حداکثر پنج سال سابقه خدمت پیمانی برای تبدیل وضعیت استخدامی اعضای پیمانی به رسمی- آزمایشی)
در نظر نگرفتن تفاوت مؤسسه‌های پژوهشی با دانشگاه‌ها و یکسان در نظر گرفتن مهلت لازم برای تبدیل وضعیت و تمدید سنوات تبدیل وضعیت برای اعضای پژوهشی و اعضای آموزشی بدون توجه به ماهیت و مأموریت آنها	ماده ۱۳ آیین‌نامه استخدامی کشور (دادن مهلتی در سه نوبت یک ساله از سوی هیئت انمائی مؤسسه برای کسب شرایط لازم به‌منظور تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی- آزمایشی)
لحاظ نکردن امتیاز تدریس (آموزش) در قالب تدریس دانشگاهی یا تدریس در کارگاه‌ها یا دوره‌های تخصصی، به‌عنوان امتیازی جبرانی و حمایتی برای اعضای هیئت علمی شاغل در هر یک از مؤسسه‌های پژوهشی (علمی- بنیادی، فناورانه و صنعتی، مسئله‌محور، پژوهش و فناوری، سیاست‌پژوه و اتاق‌های فکر) و قرار دادن سقف برای امتیاز آموزشی اعضای هیئت علمی پژوهشی	بند ۲ از آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی پژوهشی (بیشینه تا ۲۰ درصد امتیازهای کمیت تدریس را می‌توان پس از کسب مجوز از مؤسسه محل خدمت یا تدریس در سایر مؤسسه‌ها به‌دست آورد که سقف امتیاز تعلق گرفته در هر دوره ارتقا، ۳ است)
بی‌توجهی در به‌کارگیری اعضای پژوهشی تمام‌وقت به شیوه نیمه‌حضور در مؤسسه‌های پژوهشی با توجه به مأموریت آنها (علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله‌محور، پژوهش و فناوری و سیاست‌پژوهی)	ماده ۱۸ آیین‌نامه استخدامی کشور (به‌کارگیری اعضای آموزشی رسمی تمام وقت واجد شرایط بر اساس دستورالعمل به شیوه نیمه حضوری)
- همپوشانی مأموریت و کارکردهای برخی از مؤسسه‌های پژوهشی که در طبقه علمی- بنیادی قرار دارند و درباره مباحث دینی و فلسفه اسلامی مشغول به فعالیت‌اند، مانند پژوهشگاه حوزه و دانشگاه و پژوهشگاه حکمت و فلسفه با مفاد بند ۱ از ماده ۱ - ابهام در محاسبه امتیاز فرهنگی و امتیاز پژوهشی برای اعضای پژوهشی شاغل در پژوهشگاه‌هایی با مأموریت و رویکرد اسلامی مانند پژوهشگاه حوزه و دانشگاه و پژوهشگاه حکمت و فلسفه	بند ۱ ماده فرهنگی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی (تدوین کتاب، مقاله و تولید اثر بدیع و ارزنده هنری با رویکرد اسلامی در حوزه‌های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی)
در نظر نگرفتن امتیاز ویژه برای اعضای هیئت علمی که اقدام به انتشار مقاله‌هایی با موضوع‌های میان‌رشته‌ای و فرارشته‌ای می‌کنند، با توجه به مأموریت مؤسسه‌های پژوهشی (علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله‌محور، پژوهش و فناوری و سیاست‌پژوهی)	بند ۲- جدول ۲-۳- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی (مقاله‌های علمی- پژوهشی)
- در نظر نگرفتن امتیازهای ویژه برای چاپ مقاله‌ها با نمایه جی سی آر، اسکوپوس و آی اس آی، برای اعضای پژوهشی حوزه‌های علوم انسانی، رفتاری و حوزوی شاغل در مؤسسه‌های علمی- بنیادی و سیاست‌پژوه - نبود شاخص‌هایی که کیفیت مقاله‌ها را مورد بررسی قرار دهند (برای مثال تعداد استنادها به مقاله‌ها و ...)	بند ۲- جدول ۲-۳- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی (مقاله‌های علمی- پژوهشی)
در نظر نگرفتن امتیاز ویژه برای مقاله‌های پراستناد فارسی اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسه‌های علمی- بنیادی و سیاست‌پژوه که در مجله‌های علمی- پژوهشی داخلی به چاپ رسیده‌اند	بند ۲- جدول ۲-۳- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی (مقاله‌های علمی- پژوهشی)
اختصاص ندادن وزن بیشتر به مقاله‌های مروری اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسه‌های پژوهشی (علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله‌محور، پژوهش و فناوری و سیاست‌پژوهی) که در مجله‌های معتبر بین‌المللی به چاپ رسیده‌اند	بند ۳- جدول ۲-۳- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی (مقاله‌های مروری)
اختصاص ندادن وزن بیشتر به ثبت اختراع‌ها و یا تجاری‌سازی برای اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسه‌های صنعت و فناوری، مسئله‌محور و پژوهش و فناوری	بند ۹- جدول ۲-۳- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی (تولید دانش/ فنی/ اختراع یا اکتشاف منجر به تولید و تجاری‌سازی محصول یا فرایند)
اختصاص ندادن امتیازی برای گزارش‌های سیاستی در راستای حل چالش‌های سیاستی موجود در کشور برای اعضای هیئت علمی پژوهشی شاغل در مؤسسه‌های مسئله‌محور و سیاست‌پژوه و اتاق‌های فکر	بند ۹- جدول ۲-۳- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی (گزارش‌های علمی طرح‌های پژوهشی و فناوری خاتمه‌یافته در مؤسسه یا خارج از مؤسسه)



چالش‌ها و آسیب‌های ارتقای اعضای هیئت علمی پژوهشی	
چالش یا آسیب سرشماری شده در قالب ناگفته‌ها	مستندهای مربوط به اسناد در قالب گفته‌ها
اختصاص ندادن وزن بیشتر به جذب اعتبار پژوهشی (پژوهانه) بین‌المللی برای اعضای پژوهشی شاغل در هر یک از مؤسسه‌های صنعت و فناوری، مسئله‌محور و پژوهش و فناوری	بند ۱۲- جدول ۳-۲- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی (ایجاد ظرفیت فعال در جذب اعتبار پژوهشی (پژوهانه) داخلی و خارجی)
اختصاص ندادن تبصره ویژه‌ای برای اعضای هیئت علمی پژوهشی شاغل در مؤسسه‌های علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله‌محور، پژوهش و فناوری و سیاست‌پژوه که دانشجوی ارشد و دکترا برای راهنمایی یا مشاوره پایان‌نامه دارند	بند ۱۴- جدول ۳-۲- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی (راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد یا دکترای تخصصی یا سطح ۳ حوزه)
همپوشانی بین بند ۱۵- جدول ۳-۲ از ماده پژوهشی و بند ۸ از ماده فرهنگی و تفکیک نشدن امتیازهای مربوط به این دو بند از دو ماده برای اعضای هیئت علمی پژوهشی شاغل در مؤسسه‌های علمی- بنیادی مانند پژوهشگاه حوزه و دانشگاه و پژوهشکده حکمت و فلسفه	بند ۱۵- جدول ۳-۲- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی (کرسی‌های نظریه‌پردازی)
در نظر نگرفتن امتیاز ویژه‌ای برای اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسه‌های علمی- بنیادی، سیاست‌پژوه و اتاق‌های فکر برای حضور در رسانه‌ها درباره مسائل سیاستی	بند ۱۵- جدول ۳-۲- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی (کرسی‌های نظریه‌پردازی)
در نظر نگرفتن امتیاز برای برگزاری نشست‌ها و میزهای تخصصی برای اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسه‌های علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله‌محور، پژوهش و فناوری و سیاست‌پژوه	بند ۱۵- جدول ۳-۲- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی (کرسی‌های نظریه‌پردازی)
در نظر نگرفتن امتیاز برای داوری پایان‌نامه‌های ارشد و رساله‌های دکترا برای هریک از اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسه‌های علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله‌محور، پژوهش و فناوری و سیاست‌پژوه	بند ۱۷- جدول ۳-۲- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی (داوری و نظارت بر فعالیت‌های پژوهشی)
در نظر نگرفتن امتیاز ویژه‌ای برای اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسه‌های سیاست‌پژوه و اتاق‌های فکر برای مشارکت‌های اجرایی در حل مسائل کلان جامعه و ارائه مشاوره به نهادهای سیاست‌گذار، اجرایی و صنعتی	بندهای ۱-۱۸ ماده علمی- اجرایی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی (فعالیت‌های علمی- اجرایی)
در نظر نگرفتن امتیاز برای اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسه‌های علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله‌محور، پژوهش و فناوری و سیاست‌پژوه که اقدام به تدریس در کارگاه‌های علمی می‌کنند	بند ۲ ماده علمی- اجرایی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی (برپایی نمایشگاه‌ها و طراحی و اجرای کارگاه‌ها و یا سایر فعالیت‌های مرتبط)
در نظر نگرفتن امتیاز اجرایی در ماده آموزشی برای اعضای هیئت علمی مؤسسه‌هایی که اقدام به جذب دانشجوی تحصیلات تکمیلی می‌کنند و نیز اعضای پژوهشی که فعالیت آموزشی (تدریس) در خارج از مؤسسه خود دارند برای جبران امتیاز در سایر ماده‌ها	مجموع بندهای مربوط به ماده‌های فرهنگی، پژوهش و علمی- اجرایی در جدول ۶-۲ آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی (کمترین امتیاز لازم برای ارتقای مرتبه اعضای پژوهشی)
- در نظر نگرفتن امتیازهای تبدیل وضعیت مربیان و استادیاران پژوهشی شاغل در مؤسسه‌ها بر اساس مأموریت مؤسسه پژوهشی (علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله‌محور، پژوهش و فناوری و سیاست‌پژوهی) - در نظر نگرفتن تفاوت رشته‌ای در محاسبه درصد امتیازهای مورد نیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت علمی پژوهشی در حوزه‌های علوم انسانی و علوم رفتاری شاغل در مؤسسه‌های پژوهشی علمی- بنیادی و سیاست‌پژوه، در مقایسه با اعضای هیئت علمی پژوهشی در حوزه‌های فنی و علوم پایه شاغل در مؤسسه‌های فناورانه- صنعتی و پژوهش و فناوری	- درصد امتیازهای مورد نیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت علمی پژوهشی تبصره مصوبه ۱۹۶، مربی شاغل در مؤسسه‌های پژوهشی ردیف ۱ (۳۵ تا ۶۰ درصد امتیاز دانشجویی برای تبدیل از پیمانی به رسمی- آزمایشی و رسمی- آزمایشی به رسمی- قطعی) - درصد امتیازهای مورد نیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت علمی پژوهشی تبصره مصوبه ۱۹۶، مربی شاغل در مؤسسه‌های پژوهشی ردیف ۲ (۳۰ تا ۵۵ درصد امتیاز دانشجویی برای تبدیل از پیمانی به رسمی- آزمایشی و رسمی- آزمایشی به رسمی- قطعی) - درصد امتیازهای مورد نیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت علمی پژوهشی تبصره مصوبه ۱۹۶، مربی شاغل در مؤسسه‌های پژوهشی ردیف ۳ (۲۵ تا ۵۰ درصد امتیاز دانشجویی برای تبدیل از پیمانی به رسمی- آزمایشی و رسمی- آزمایشی به رسمی- قطعی) - درصد امتیازهای مورد نیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت علمی پژوهشی تبصره مصوبه ۱۹۶، استادیار شاغل در مؤسسه‌های پژوهشی ردیف ۱ (۸۰ درصد امتیاز دانش‌یاری برای تبدیل از پیمانی به رسمی- آزمایشی و رسمی- آزمایشی به رسمی- قطعی)



چالش‌ها و آسیب‌های ارتقای اعضای هیئت علمی پژوهشی	
مستندهای مربوط به اسناد در قالب گفته‌ها	چالش یا آسیب سرشماری شده در قالب ناگفته‌ها
<p>- درصد امتیازهای مورد نیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت علمی پژوهشی تبصره مصوبه ۱۹۶، استادیار شاغل در مؤسسه‌های پژوهشی ردیف ۲ (۸۰ درصد امتیاز دانش‌یاری ثبوری تبدیل از پیمانی به رسمی- آزمایشی و رسمی- آزمایشی به رسمی- قطعی)</p> <p>- درصد امتیازهای مورد نیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت علمی پژوهشی تبصره مصوبه ۱۹۶، استادیار شاغل در مؤسسه‌های پژوهشی در سایر ردیف‌ها (۶۰ درصد امتیاز دانش‌یاری برای تبدیل از پیمانی به رسمی- آزمایشی و رسمی- آزمایشی به رسمی- قطعی)</p>	

۳- ارائه چهارچوب پیشنهادی نظام ارتقا اعضای هیئت علمی مؤسسه‌های پژوهشی

مبتنی بر رویکرد مأموریت‌گرایی

در این بخش، بر اساس یافته‌های حاصل از نقطه‌نظرات دقیق اعضای هیئت علمی شاغل در هر دسته از مؤسسه‌های پژوهشی کشور درباره شاخص‌ها و ویژگی‌های الگوی مطلوب در حوزه ارتقا، الگویی مجزا برای هریک از انواع مؤسسه‌های پژوهشی ارائه خواهد شد.^۱

سپس به دلیل نزدیکی نتایج به دست آمده بر اساس طبقه‌بندی پنج‌گانه مؤسسه‌های پژوهشی و فراهم شدن امکان ادغام نتایج، الگوی دوگانه ارتقا متناسب با دسته‌بندی دوتایی از مؤسسه‌های پژوهشی پیشنهاد شده است. در ادامه تلاش شده تا با ارائه دیدگاهی جامع‌نگر و سناریویی، توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آیین‌نامه‌های مربوط ارائه شود.

۱-۳- شاخص‌های الگوی ارتقا اعضای هیئت علمی در مؤسسه‌های پژوهشی

در این بخش با در نظر گرفتن این نکته که هدف بررسی دیدگاه‌ها و نقطه‌نظرات دقیق اعضای هیئت علمی شاغل در هر یک از مؤسسه‌های پژوهشی کشور درباره شاخص‌ها و ویژگی‌های الگوی مطلوب در حوزه ارتقا بوده است، از رویکرد و روش پیمایش کیفی استفاده شد. روش پیمایش کیفی شامل مجموعه‌ای از پرسش‌های باز پاسخ است که پژوهشگر یا پژوهشگران با محوریت موضوع خاص طراحی و مشارکت‌کنندگان در پژوهش اقدام به نوشتن پاسخ به هر یک از پرسش‌ها به زبان خود می‌کنند. پیمایش کیفی به دو شیوه استقرایی و قیاسی انجام می‌شود. با توجه به اینکه در این مرحله، ابعاد اصلی از قبل مشخص و در پرسشنامه قابل مشاهده بود، پژوهشگران فقط به دنبال پیدا کردن شواهدی برای هریک از ابعاد از پیش تعریف شده با تکیه بر دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان در پژوهش بودند؛ بنابراین از روش پیمایش کیفی از نوع قیاسی استفاده کردند. مشارکت‌کنندگان در پژوهش، شامل اعضای هیئت علمی شاغل در هر یک از مؤسسه‌های پژوهشی کشور بودند که تعداد آنها در

۱. در این خصوص پرسشنامه باز پاسخ سه سؤالی پیرامون ارتقا اعضای هیئت علمی تنظیم شد. تعداد ۵۰ نفر از اعضای هیئت علمی شاغل در هریک از مؤسسه‌های پژوهشی کشور (از هر یک از طبقات پنج‌گانه ۱۰ نفر)، به عنوان مشارکت‌کنندگان پژوهش انتخاب شدند.



مجموع ۷۰۰ نفر بود. بر این اساس، پژوهشگران با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع معیاری^۱ و بر اساس ملاک داشتن سابقه در تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی - آزمایشی و یا ارتقا از استادیاری به دانشیاری و از دانشیاری به استناد تمامی، اقدام به انتخاب مشارکت‌کنندگان در هر یک از پنج طبقه مؤسسه‌های پژوهشی کشور کردند. تعداد مشارکت‌کنندگان در پیمایش کیفی به عواملی از قبیل دامنه و گستردگی موضوع پژوهش، پرسش‌های پژوهش، خصوصیات و تنوع مشارکت‌کنندگان و جزئیات پاسخ افراد و میزان اشباع در یافته‌ها بستگی دارد؛ بنابراین، در این مرحله، با توجه به عمق پاسخ هر یک از مشارکت‌کنندگان در پژوهش و اشباع در یافته‌ها، تعداد ۵۰ نفر از اعضای هیئت علمی شاغل در هر یک از مؤسسه‌های پژوهشی کشور که معیار مشخص شده را داشتند، به‌عنوان مشارکت‌کنندگان در پژوهش انتخاب شدند.

در مجموع تعداد ۳۵۳ کد باز و ۳ مقوله اصلی شمرده شد که در قالب پنج الگوی ارتقا ارائه می‌شود که اعتباریابی آن را گروه کانونی انجام داده است.

۳-۱-۱- انواع شاخص‌ها در الگوی ارتقا اعضای هیئت علمی در مؤسسه‌های پژوهشی

علمی - بنیادی

بر اساس یافته‌های حاصل از تحلیل محتوای قیاسی پرسشنامه بازپاسخ، در مجموع، ۶۴ کد در سه مقوله اصلی شامل: ماده آموزشی، ماده پژوهشی و ماده اجرایی دسته‌بندی شدند که در جدول ۲ نشان داده شده است.

از ۶۴ کد استخراج‌شده از پاسخ مشارکت‌کنندگان در پژوهش درباره الگوی ارتقا اعضای هیئت علمی در مؤسسه‌های پژوهشی علمی - بنیادی، ۷ کد به مقوله ماده آموزشی، ۳۲ کد به مقوله ماده پژوهشی و ۲۵ کد به مقوله ماده اجرایی ارتقای اعضای هیئت علمی در مؤسسه‌های پژوهشی علمی - بنیادی اختصاص داشت.

جدول ۲. کدهای باز، مقوله‌های فرعی و اصلی الگوی ارتقا در مؤسسه‌های پژوهشی علمی - بنیادی

شاخص‌ها	مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	شماره شرکت‌کننده	فراوانی هر کد	جمع فراوانی
شاخص‌های ارتقای هیئت علمی	ماده آموزشی	تدریس در دانشگاه یا پژوهشگاه	ش ۷/۱۳/ش ۱۴/ش ۳۷/۳۵	۵	۶۴
		تدوین درسنامه پژوهشی	ش ۱۲/۷	۲	
	ماده پژوهشی	انتشار مقاله‌ها در مجله‌های داخلی و خارجی	ش ۱۱/۱۲/ش ۳۵/ش ۳۷	۴	
		امتیاز ویژه برای مقاله‌های جی سی آر ^۲ و کیو ^۱	ش ۷/۱۰/ش ۱۲	۳	
		امتیاز ویژه برای پژوهش‌های کاربردی و اصیل	ش ۷/۹/ش ۱۰/ش ۱۳/۱۴/ش ۳۷	۶	
		سخنرانی در همایش‌ها و مجامع بین‌المللی	ش ۷/۱۲/ش ۳۷	۳	
		هدایت و راهنمایی دانشجویان تحصیلات تکمیلی و پسادکترا	ش ۷/۱۰/ش ۱۱/ش ۱۲/ش ۱۳	۵	
		طرح‌های پژوهشی	ش ۱۱/۱۲/ش ۱۴/ش ۳۷/۳۶/ش ۳۵	۶	

۱. Criterion Sampling

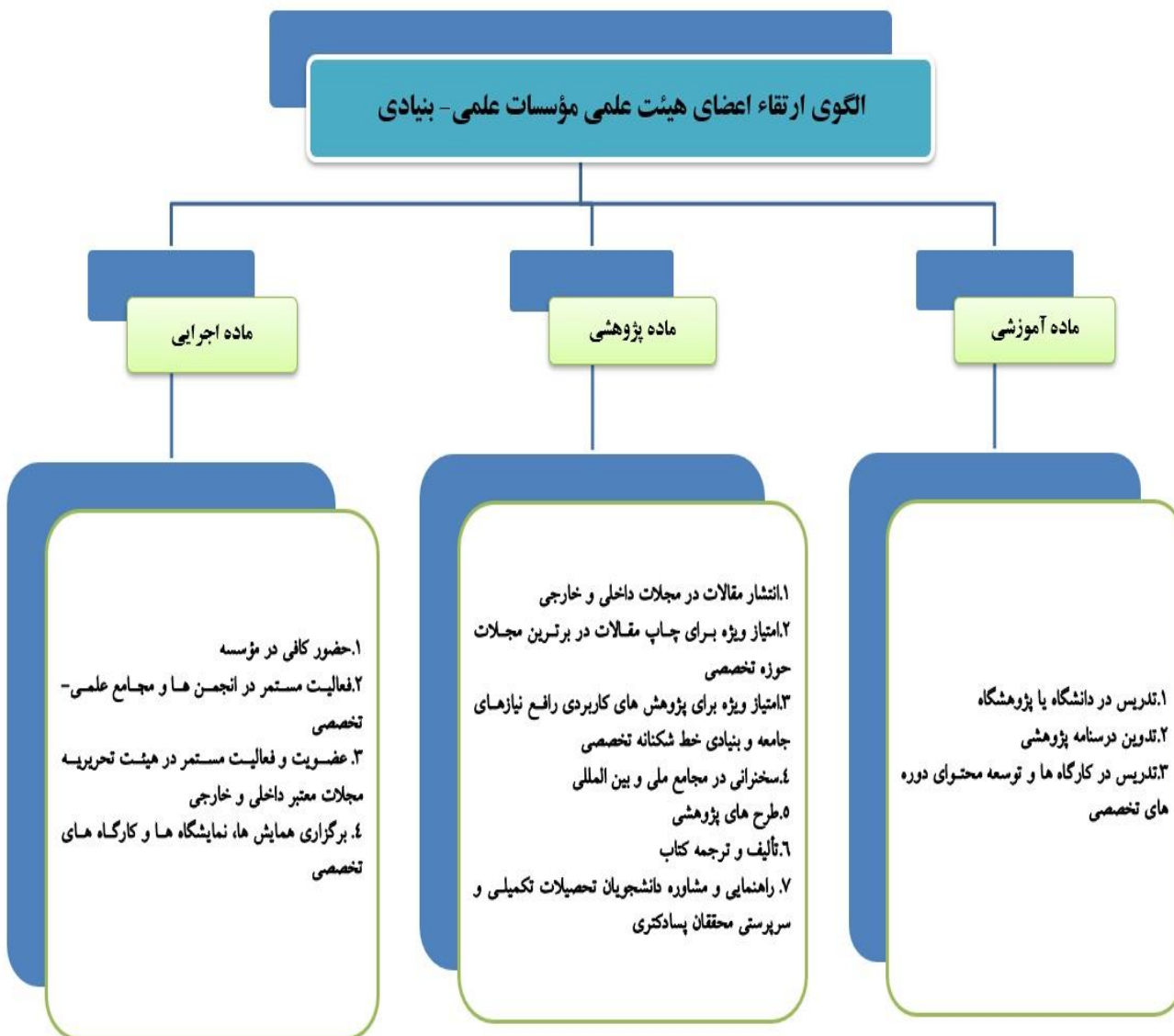
۲. JCR ۲. Q^۱



شخص‌ها	مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	شماره شرکت‌کننده	فراوانی هر کد	جمع فراوانی
ماده اجرایی		تألیف و ترجمه کتاب	ش ۱۰/۱۱/۱۲/ش ۳۵/۱۴	۵	
		حضور کافی در مؤسسه	ش ۹/۱۰/۱۲/ش ۳۷/۳۶/ش ۳۵	۶	
		فعالیت مستمر در انجمن‌ها و مجامع علمی - تخصصی	ش ۹/۱۰/۱۱/۱۲/ش ۳۷/۳۶/ش ۳۵	۷	
		عضویت و فعالیت مستمر در هیئت تحریریه مجله‌های معتبر داخلی و خارجی	ش ۱۱/۱۲/۱۳/ش ۳۷/۳۶/ش ۳۵	۵	
		برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها و کارگاه‌های تخصصی	ش ۹/۱۰/۱۱/ش ۳۷/۳۶/ش ۳۵/۱۴/ش ۱۲	۷	

۱-۱-۱-۳- اعتباریابی الگوی مؤسسه‌های پژوهشی علمی - بنیادی

پس از مشخص شدن الگوی اولیه مؤسسه‌های پژوهشی علمی - بنیادی در گام اول، پژوهشگران با استفاده از روش گروه کانونی به دنبال اعتباریابی الگوی به دست آمده بودند. روش تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده در نشست گروه کانونی به این صورت بود که پس از آنکه اعضای جلسه گروه کانونی همگی در مورد تمامی پرسش‌ها و اجزای الگوهای اولیه اظهار نظر کردند، نقطه نظرات آنها جمع‌بندی و دوباره مدیر گروه کانونی آن را مطرح کرد. پس از آنکه اتفاق نظر درباره مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگو صورت می‌گرفت، نتیجه در الگو منعکس می‌شد، در مجموع پس از آنکه کفایت بحث و تبادل نظر درباره الگو کسب شد، نشست گروه کانونی خاتمه یافت. بر این اساس، نظرات اصلاحی که مورد پذیرش بیشتر متخصصان و خبرگان بودند در نسخه نهایی الگوی مؤسسه‌های پژوهشی علمی - بنیادی اعمال شد و کفایت نظری الگو به اتفاق آرا مورد تأیید قرار گرفت (شکل ۱).



شکل ۱. الگوی اعتباریابی شده مؤسسه‌های پژوهشی علمی - بنیادی

۲-۱-۳- انواع شاخص‌ها در الگوی ارتقا اعضای هیأت علمی در مؤسسه‌های پژوهشی

فناورانه و صنعتی

بر اساس یافته‌های حاصل از تحلیل محتوای قیاسی پرسشنامه باز پاسخ، در مجموع ۷۸ کد در سه مقوله اصلی شامل: ماده آموزشی، ماده پژوهشی و ماده اجرایی دسته‌بندی شدند که در جدول ۳ نشان داده شده است.

از ۷۸ کد استخراج شده از پاسخ مشارکت‌کنندگان در پژوهش درباره الگوی ارتقا اعضای هیأت علمی در مؤسسه‌های پژوهشی فناورانه و صنعتی، ۱۲ کد به مقوله ماده آموزشی، ۴۸ کد به مقوله ماده پژوهشی و ۱۸ کد به مقوله ماده اجرایی ارتقای اعضای هیأت علمی در مؤسسه‌های پژوهشی فناورانه و صنعتی اختصاص داشت.



جدول ۳. کدهای باز، مقوله‌های فرعی و اصلی الگوی ارتقا اعضای هیئت علمی مؤسسه‌های پژوهشی فناورانه و صنعتی

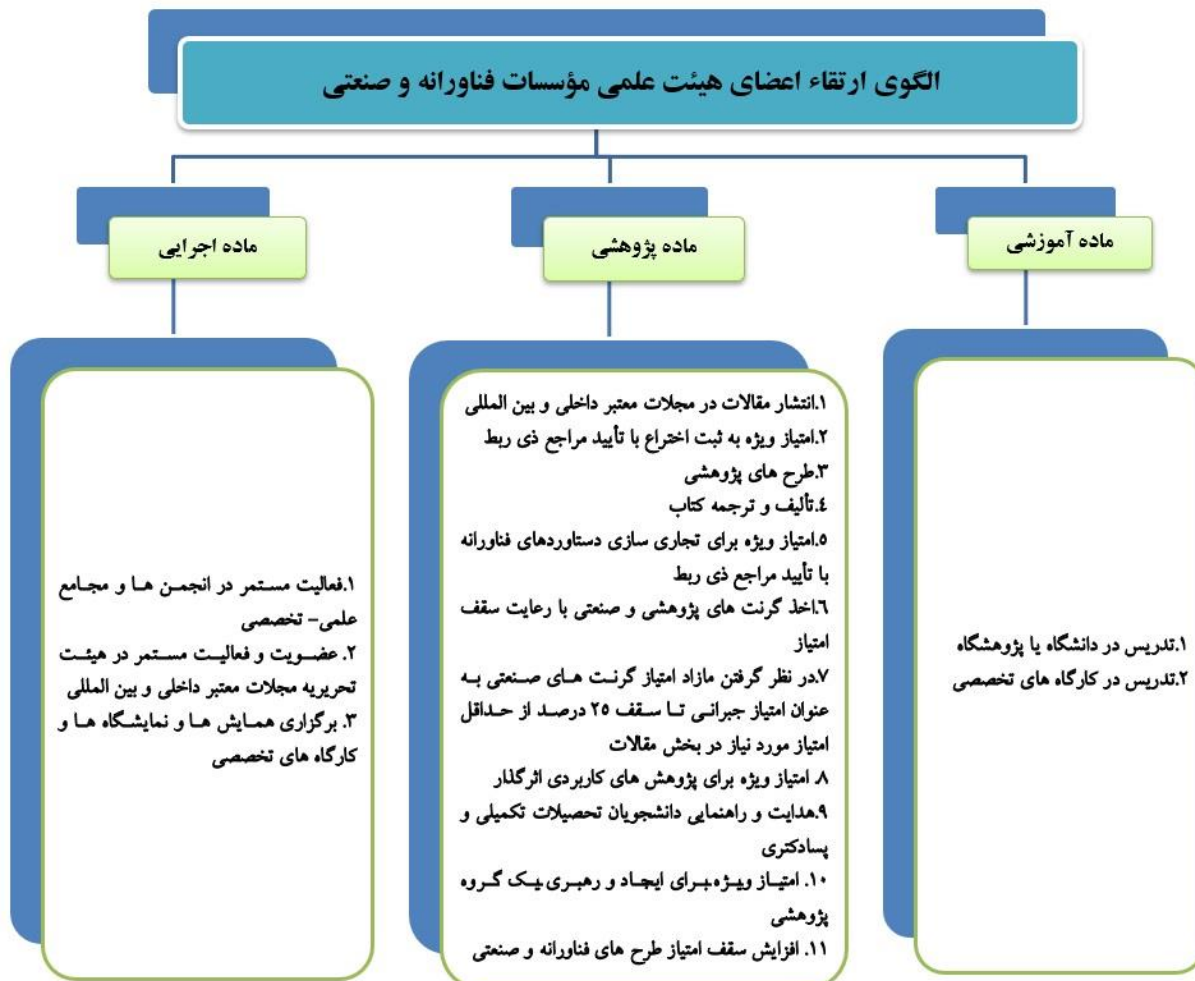
شاخص‌ها	مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	شماره شرکت کننده	فراوانی هر کد	جمع فراوانی
شاخص‌های ارتقای هیئت علمی	ماده آموزشی	تدریس در دانشگاه یا پژوهشگاه	ش/۲۸/ش/۳۰/ش/۳۱/ش/۳۳	۴	۷۸
		تدوین درسنامه پژوهشی	ش/۸/ش/۳۰/ش/۳۱	۳	
		تدریس در دوره‌ها یا کارگاه‌های تخصصی	ش/۱۹/ش/۲۶/ش/۲۷/ش/۲۸/ش/۳۳	۵	
		انتشار مقاله‌ها در مجله‌های معتبر داخلی و بین‌المللی	ش/۸/ش/۱۹/ش/۲۲/ش/۲۳/ش/۲۶/ش/۲۷/ش/۲۸/ش/۳۰/ش/۳۱/ش/۳۳	۱۰	
		امتیاز ویژه برای ثبت اختراع با تأیید مراجع ذی‌ربط	ش/۱۹/ش/۲۳/ش/۲۶/ش/۲۷/ش/۲۸/ش/۳۰/ش/۳۱/ش/۳۳	۸	
		امتیاز ویژه برای تجاری‌سازی دستاوردهای فناورانه با تأیید مراجع ذی‌ربط	ش/۲۷/ش/۳۳	۲	
	ماده پژوهشی	هدایت و راهنمایی دانشجویان تحصیلات تکمیلی و پسادکتر	ش/۲۸/ش/۲۶	۲	۷۸
		امتیاز ویژه برای پژوهش‌های کاربردی اثرگذار	ش/۱۹/ش/۲۳/ش/۲۶/ش/۲۷/ش/۲۸/ش/۳۰/ش/۳۱/ش/۳۳	۸	
		تألیف و ترجمه کتاب	ش/۲۳/ش/۲۶/ش/۲۷/ش/۲۸/ش/۳۱/ش/۳۳	۶	
		طرح‌های پژوهشی	ش/۲۳/ش/۳۰/ش/۳۱/ش/۳۳	۴	
		دریافت پژوهانه‌های صنعتی و پژوهشی	ش/۱۹/ش/۲۲/ش/۲۳/ش/۲۶/ش/۲۷/ش/۲۸/ش/۳۰/ش/۳۳	۸	
		حضور کافی در مؤسسه	ش/۲۳/ش/۳۰/ش/۳۱/ش/۳۳	۴	
		فعالیت مستمر در انجمن‌ها و مجامع علمی - تخصصی	ش/۲۸/ش/۳۰/ش/۳۱/ش/۳۳	۴	
		ماده اجرایی	عضویت و فعالیت مستمر در هیئت تحریریه مجله‌های معتبر داخلی و بین‌المللی	ش/۳۰/ش/۳۱/ش/۳۳	
برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها و کارگاه‌های تخصصی	ش/۸/ش/۲۲/ش/۲۳/ش/۲۶/ش/۲۷/ش/۳۱/ش/۳۳		۷		

۱-۲-۱-۳- اعتباریابی الگوی مؤسسه‌های پژوهشی فناورانه و صنعتی

پس از مشخص شدن الگوی اولیه مؤسسه‌های پژوهشی فناورانه و صنعتی در گام اول، پژوهشگران با استفاده از روش گروه کانونی به دنبال اعتباریابی الگوی به دست آمده بودند. روش تجزیه و تحلیل داده‌های جمع آوری شده در نشست گروه کانونی به این صورت بود که پس از آنکه اعضای جلسه گروه کانونی همگی در مورد تمامی پرسش‌ها و اجزای الگوهای اولیه اظهار نظر کردند، نقطه نظرات آنها جمع بندی و دوباره مدیر گروه کانونی آن را مطرح کرد. پس از آنکه اتفاق نظر درباره مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگو صورت گرفت، نتیجه در الگو منعکس شد، در مجموع پس از آنکه کفایت بحث و تبادل نظر درباره الگو به دست آمد، نشست گروه کانونی خاتمه یافت. بر این اساس، نظرات اصلاحی



که مورد پذیرش بیشتر متخصصان و خبرگان بودند در نسخه نهایی الگوی مؤسسه‌های پژوهشی فناورانه و صنعتی اعمال شد و کفایت نظری الگو به اتفاق آراء مورد تصدیق و تایید قرار گرفت (شکل ۲).



شکل ۲. الگوی اعتباریابی شده مؤسسه‌های پژوهشی فناورانه و صنعتی

۳-۱-۳- انواع شاخص‌ها در الگوی ارتقا اعضای هیئت علمی در مؤسسه‌های پژوهشی

مسئله محور

بر اساس یافته‌های به دست آمده از تحلیل محتوای قیاسی پرسشنامه بازپاسخ، در مجموع ۶۵ کد در سه مقوله اصلی شامل: ماده آموزشی، ماده پژوهشی و ماده اجرایی دسته‌بندی شدند که در جدول ۴ نشان داده شده است.

از ۶۵ کد استخراج شده از پاسخ مشارکت‌کنندگان در پژوهش درباره ارتقا اعضای هیئت علمی در مؤسسه‌های پژوهشی مسئله محور، ۱۴ کد به مقوله ماده آموزشی، ۲۳ کد به مقوله ماده پژوهشی و ۲۸ کد به مقوله ماده اجرایی ارتقای اعضای هیئت علمی در مؤسسه‌های پژوهشی مسئله محور اختصاص داشت.



جدول ۴. کدهای باز، مقوله‌های فرعی و اصلی الگوی ارتقا اعضای هیأت علمی مؤسسه‌های پژوهشی مسئله محور

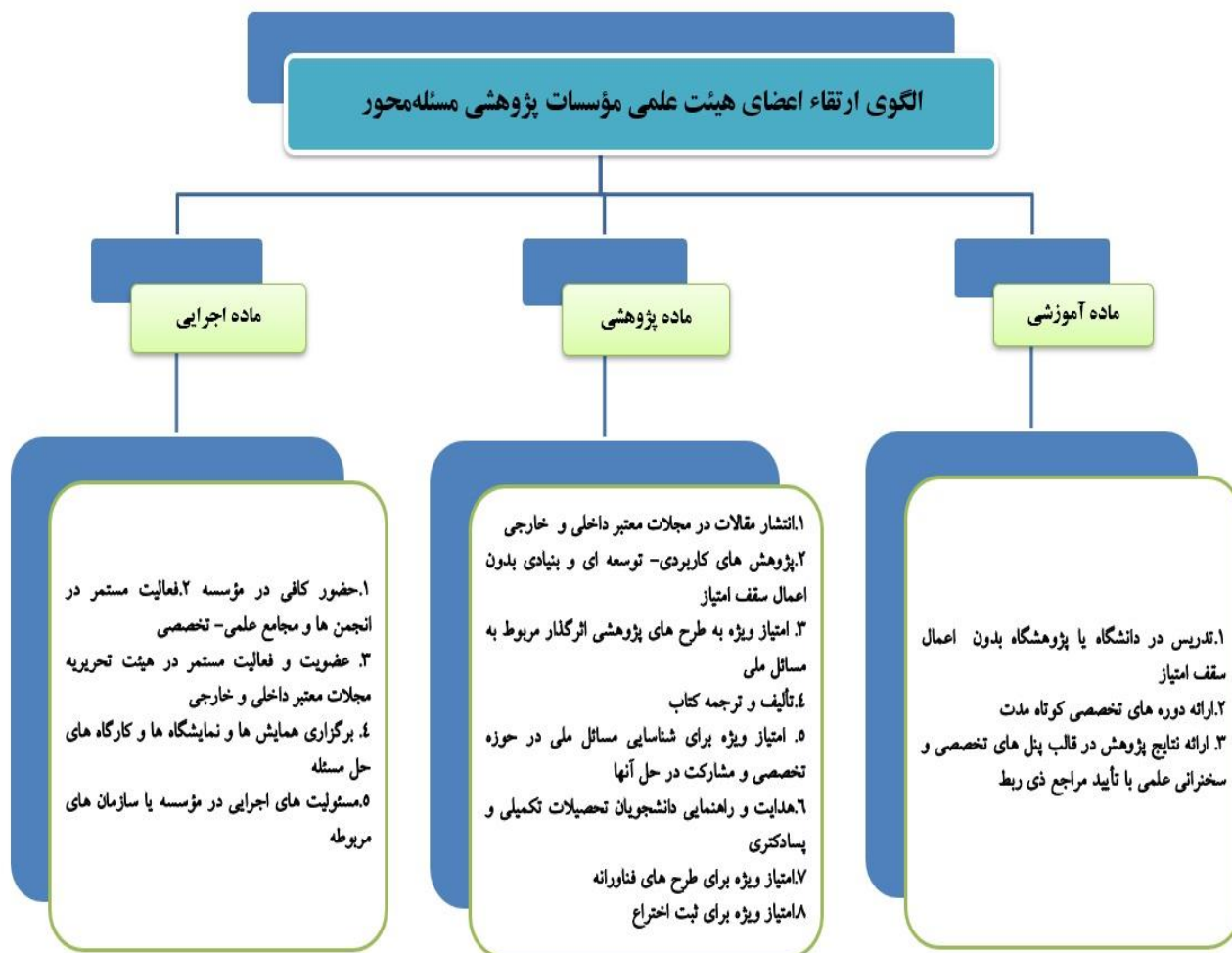
شاخص‌ها	مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	شماره شرکت کننده	فراوانی هر کد	جمع فراوانی
شاخص‌های ارتقای هیأت علمی	ماده آموزشی	تدریس در دانشگاه یا پژوهشگاه	ش ۱۶/ش ۱۷/ش ۴۰/ش ۴۹/ش ۵۰	۵	۶۵
		ارائه دستاوردهای پژوهش در قالب پتل‌های تخصصی و سخنرانی علمی	ش ۱۷/ش ۲۱/ش ۳۴/ش ۴۱/ش ۵۰	۵	
		تدوین درسنامه پژوهشی	ش ۴۰/ش ۴۱/ش ۴۳/ش ۴۹	۴	
	ماده پژوهشی	انتشار مقاله‌ها در مجله‌های معتبر داخلی و خارجی	ش ۱۶/ش ۲۱/ش ۳۸/ش ۴۳/ش ۵۰	۵	۶۵
		هدایت و راهنمایی دانشجویان تحصیلات تکمیلی و پسادکتر	ش ۲۱/ش ۳۸	۲	
		امتیاز ویژه به طرح‌های پژوهشی اصیل مربوط به مسائل کلان و ملی	ش ۱۶/ش ۱۷/ش ۲۱/ش ۳۴/ش ۴۹	۵	
		امتیاز ویژه برای شناسایی مسائل کلان در حوزه تخصصی و مشارکت در حل آنها	ش ۱۷/ش ۳۴/ش ۳۸/ش ۴۱/ش ۴۰	۵	
		پژوهش‌های کاربردی	ش ۳۸/ش ۴۰/ش ۴۱/ش ۵۰	۴	
		تألیف و ترجمه کتاب	ش ۱۷/ش ۳۸	۲	
	ماده اجرایی	حضور کافی در مؤسسه	ش ۱۶/ش ۱۷/ش ۲۱/ش ۳۸/ش ۴۱/ش ۴۳/ش ۴۹/ش ۵۰	۷	۶۵
		فعالیت مستمر در انجمن‌ها و مجامع علمی - تخصصی	ش ۲۱/ش ۳۸/ش ۴۰/ش ۴۱/ش ۴۳/ش ۴۹	۶	
		عضویت و فعالیت مستمر در هیأت تحریریه مجله‌های معتبر داخلی و خارجی	ش ۱۷/ش ۲۱/ش ۳۸/ش ۴۰/ش ۴۱/ش ۴۳/ش ۴۹/ش ۵۰	۸	
		مسئولیت‌های اجرایی در مؤسسه یا سازمان‌های مربوط	ش ۱۶/ش ۳۸/ش ۴۳/ش ۴۹	۳	
		برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها و کارگاه‌های حل مسئله	ش ۳۴/ش ۳۸/ش ۴۰/ش ۴۹	۴	

۳-۱-۳-۱-۳- اعتباریابی الگوی مؤسسه‌های پژوهشی مسئله محور

پس از مشخص شدن الگوی اولیه مؤسسه‌های پژوهشی مسئله محور در گام اول، پژوهشگران با استفاده از روش گروه کانونی به دنبال اعتباریابی الگوی به دست آمده بودند. روش تجزیه و تحلیل داده‌های جمع آوری شده در نشست گروه کانونی به این صورت بود که پس از آنکه اعضای جلسه گروه کانونی همگی در مورد تمامی پرسش‌ها و اجزای الگوهای اولیه اظهار نظر کردند، نقطه نظرات آنها جمع بندی و دوباره مدیر گروه کانونی آن را مطرح کرد. پس از آنکه اتفاق نظر درباره مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگو صورت گرفت، نتیجه در الگو منعکس شد، در مجموع پس از آنکه کفایت بحث و تبادل نظر درباره الگو به دست آمد، نشست گروه کانونی خاتمه یافت. بر این اساس، نظرات اصلاحی



که مورد پذیرش اکثریت متخصصان و خبرگان بودند در نسخه نهایی الگوی مؤسسه‌های پژوهشی مسئله‌محور اعمال شد و کفایت نظری الگو به اتفاق آرا مورد تأیید قرار گرفت (شکل ۳).



شکل ۳. الگوی اعتباریابی شده مؤسسه‌های مسئله‌محور

۴-۱-۳- نواح شاخص‌ها در الگوی ارتقا اعضای هیئت علمی در مؤسسه‌های پژوهش

و فناوری

بر اساس یافته‌های به‌دست آمده از تحلیل محتوای قیاسی پرسشنامه بازپاسخ، در مجموع، ۸۱ کد در سه مقوله اصلی شامل: ماده آموزشی، ماده پژوهشی و ماده اجرایی دسته‌بندی شدند که در جدول ۵ نشان داده شده است.

از ۸۱ کد استخراج شده از پاسخ مشارکت‌کنندگان در پژوهش درباره الگوی ارتقا اعضای هیئت علمی در مؤسسه‌های پژوهش و فناوری، ۸ کد به مقوله ماده آموزشی، ۴۳ کد به مقوله ماده پژوهشی و ۳۰ کد به مقوله ماده اجرایی شاخص‌های ارتقای خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسه‌های پژوهش و فناوری، اختصاص داشت.

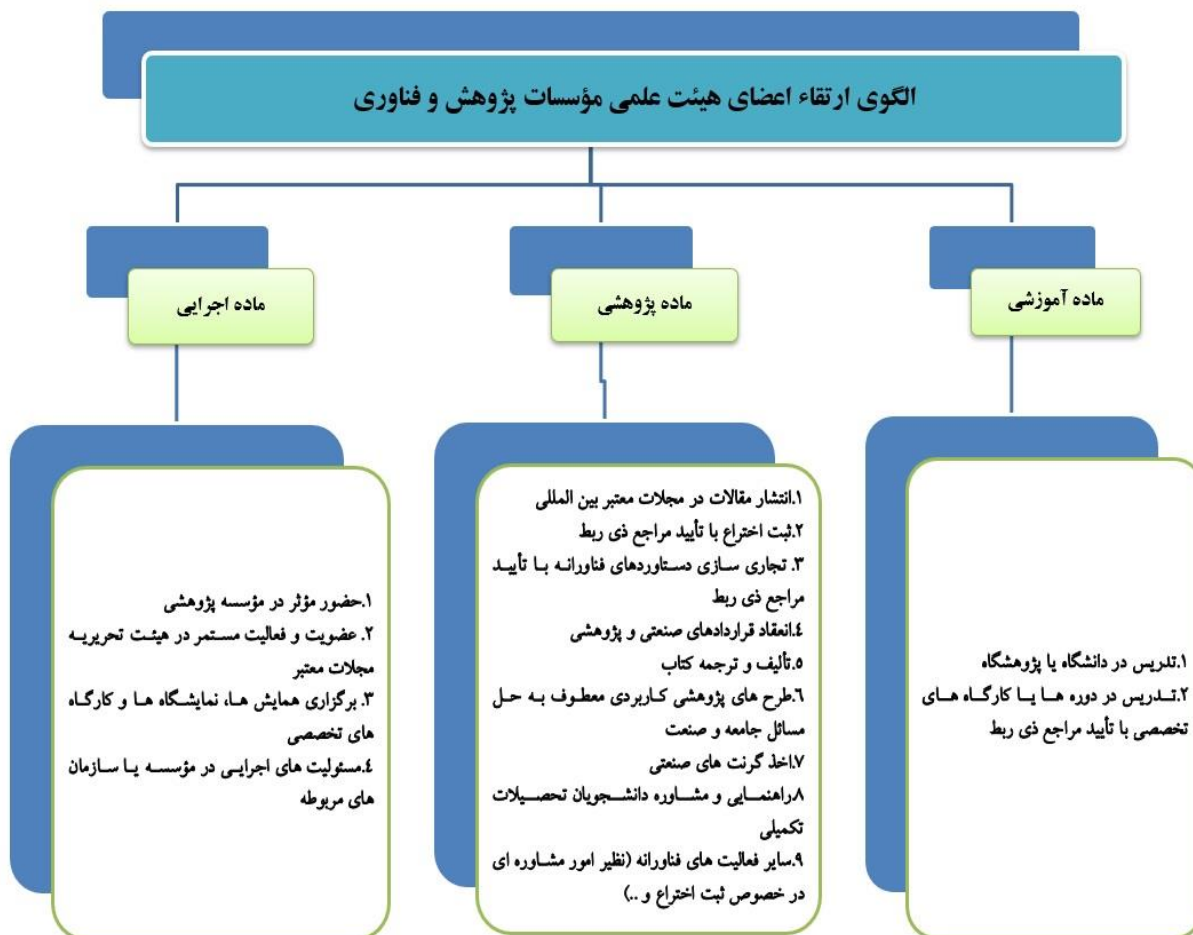


جدول ۵. کدهای باز، مقوله‌های فرعی و اصلی ارتقا اعضای هیئت علمی مؤسسه‌های پژوهش و فناوری

شاخص‌ها	مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	شماره شرکت‌کننده	فراوانی هر کد	جمع فراوانی	
شاخص‌های ارتقای هیئت علمی	ماده آموزشی	تدریس در دانشگاه یا پژوهشگاه	ش ۳/۳/۴/۱۸/ش ۲۰/ش ۴۶	۵	۸۱	
		تدریس در دوره‌ها یا کارگاه‌های تخصصی	ش ۳/۳/۲۰/ش ۴۵	۳		
	ماده پژوهشی	انتشار مقاله‌ها در مجله‌های معتبر بین‌المللی	ش ۳/۳/۴/۱۵/ش ۲۰/ش ۴۲/ش ۴۷	۶		
		هدایت و راهنمایی دانشجویان تحصیلات تکمیلی	ش ۲۰/ش ۴۶	۲		
		امتیاز ویژه برای ثبت اختراع با تأیید مراجع ذی‌ربط	ش ۳/۳/۴/۵/ش ۱۵/ش ۲۰/ش ۴۲/ش ۴۵/ش ۴۷	۷		
		امتیاز ویژه برای تجاری‌سازی دستاوردهای فناورانه با تأیید مراجع ذی‌ربط	ش ۳/۳/۴۲/ش ۴۷	۳		
		انعقاد قراردادهای صنعتی و پژوهشی	ش ۳/۳/۴۲/ش ۴۷	۳		
		تألیف و ترجمه کتاب	ش ۳/۳/۴/۵/ش ۲۰/ش ۴۲	۵		
		امتیاز ویژه برای طرح‌های پژوهشی کاربردی معطوف به حل مسائل جامعه و صنعت	ش ۳/۳/۴/۵/ش ۱۵/ش ۱۸/ش ۲۰/ش ۴۲/ش ۴۵/ش ۴۷	۹		
		دریافت پژوهانه‌های صنعتی	ش ۳/۳/۴/۵/ش ۱۸/ش ۲۰/ش ۴۲/ش ۴۵/ش ۴۷	۸		
		ماده اجرایی	حضور در مؤسسه متناسب با حوزه فعالیت	ش ۳/۳/۴/۵/ش ۱۵/ش ۱۸/ش ۲۰/ش ۴۲/ش ۴۶/ش ۴۷		۹
			فعالیت مستمر در انجمن‌ها و نهادهای تخصصی	ش ۳/۳/۱۸/ش ۴۲		۳
	عضویت و فعالیت مستمر در هیئت تحریریه مجله‌های معتبر		ش ۳/۳/۵/ش ۱۵/ش ۱۸/ش ۲۰/ش ۴۲/ش ۴۵	۷		
	برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها و کارگاه‌های تخصصی		ش ۳/۳/۵/ش ۱۸/ش ۲۰/ش ۴۲/ش ۴۵/ش ۴۷	۷		
	مسئولیت‌های اجرایی در مؤسسه یا سازمان‌های مربوط		ش ۳/۳/۴/۲۰/ش ۴۲/ش ۴۵/ش ۴۷	۴		

۱-۴-۱-۳- اعتباریابی الگوی مؤسسه‌های پژوهش و فناوری

پس از مشخص شدن الگوی اولیه مؤسسه‌های پژوهش و فناوری در گام اول، پژوهشگران با استفاده از روش گروه کانونی به دنبال اعتباریابی الگوی به‌دست آمده بودند. روش تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده در نشست گروه کانونی به این صورت بود که پس از آنکه اعضای جلسه گروه کانونی همگی در مورد تمامی پرسش‌ها و اجزای الگوهای اولیه اظهار نظر کردند، نقطه نظرات آنها جمع‌بندی و دوباره مدیر گروه کانونی مطرح کرد. پس از آنکه اتفاق نظر درباره مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگو صورت گرفت، نتیجه در الگو منعکس شد و در مجموع پس از آنکه کفایت بحث و تبادل نظر درباره الگو به دست آمد، نشست گروه کانونی خاتمه یافت. بر این اساس، نظرات اصلاحی که مورد پذیرش اکثریت متخصصان و خبرگان بودند در نسخه نهایی الگوی مؤسسه‌های پژوهش و فناوری اعمال شد و کفایت نظری الگو به اتفاق آرا مورد تأیید قرار گرفت (شکل ۴).



شکل ۴. الگوی اعتباریابی شده مؤسسه‌های پژوهش و فناوری

۵-۱-۳- انواع شاخص‌ها در الگوی ارتقا اعضای هیئت علمی در مراکز سیاست‌پژوه و

اتاق‌های فکر

بر اساس یافته‌های به‌دست آمده از تحلیل محتوای قیاسی پرسشنامه باز، در مجموع، ۶۵ کد در سه مقوله فرعی شامل: ماده آموزشی، ماده پژوهشی و ماده اجرایی دسته‌بندی شدند که در جدول ۶ نشان داده شده است.

از ۶۵ کد استخراج شده از پاسخ مشارکت‌کنندگان در پژوهش درباره الگوی ارتقا اعضای هیئت علمی در مراکز سیاست‌پژوه و اتاق‌های فکر، ۱۰ کد به مقوله ماده آموزشی، ۳۴ کد به مقوله پژوهشی و ۲۱ کد به مقوله ماده اجرایی شاخص‌های ارتقای اعضای هیئت علمی در مراکز سیاست‌پژوه و اتاق‌های فکر اختصاص داشت.



جدول ۶. کدهای باز، مقوله‌های فرعی و اصلی الگوی ارتقا مراکز سیاست پژوه

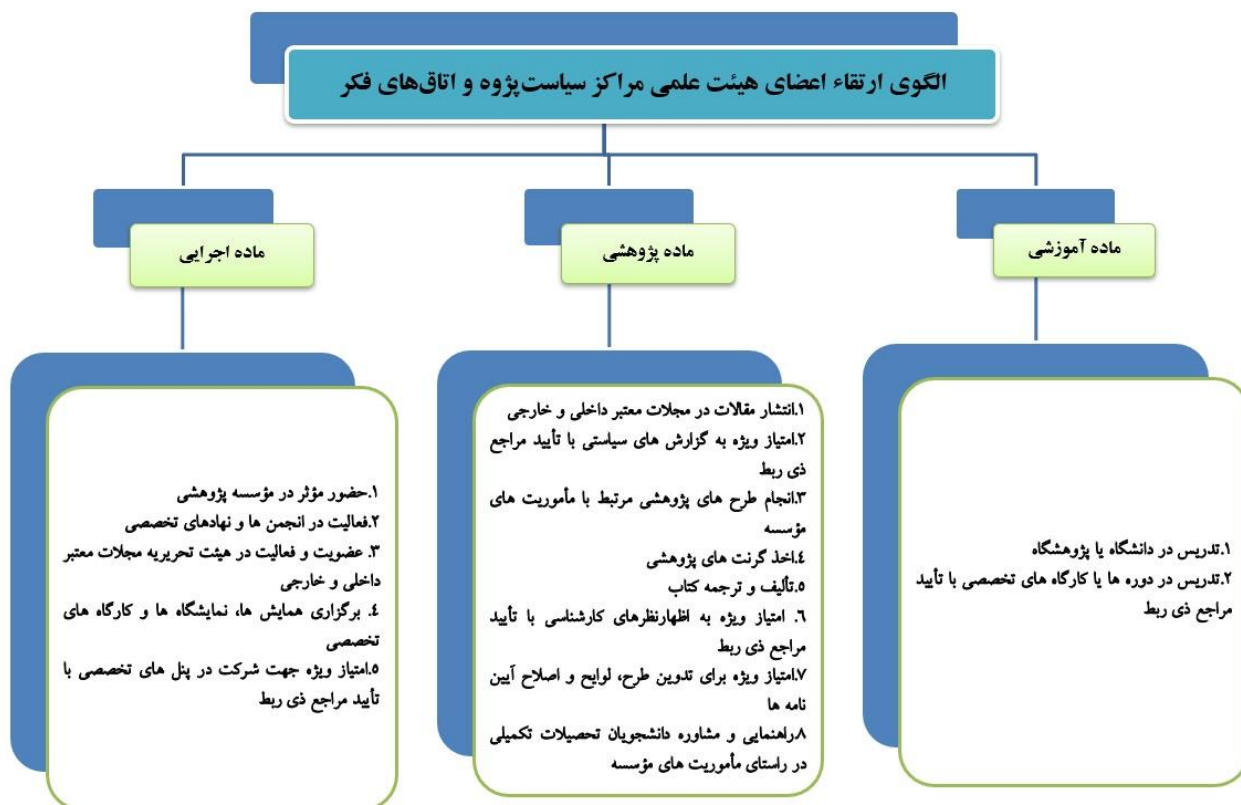
شاخص‌ها	مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	شماره شرکت کننده	فراوانی هر کد	جمع فراوانی
شاخص‌های ارتقای هیئت علمی	ماده آموزشی	تدریس در دانشگاه یا پژوهشگاه	ش ۲/ش ۶/ش ۲۵/ش ۳۲/ش ۳۹	۵	۶۵
		تدریس در دوره‌ها یا کارگاه‌های تخصصی	ش ۱/ش ۲۴/ش ۲۹/ش ۳۲/ش ۴۸	۵	
	ماده پژوهشی	انتشار مقاله‌ها در مجله‌های معتبر داخلی و خارجی	ش ۱/ش ۲/ش ۶/ش ۲۵/ش ۳۹/ش ۴۸	۶	
		راهنمایی و مشاوره دانشجویان تحصیلات تکمیلی	ش ۶/ش ۲۵	۲	
		امتیاز ویژه به گزارش‌های سیاستی با تأیید مراجع ذی‌ربط	ش ۱/ش ۲/ش ۶/ش ۲۴/ش ۲۵/ش ۲۹/ش ۳۲/ش ۴۸	۹	
		انجام طرح‌های پژوهشی مرتبط با مسائل حوزه علم و فناوری	ش ۲/ش ۶/ش ۲۵/ش ۴۴/ش ۴۸	۵	
	ماده اجرایی	دریافت پژوهانه‌های پژوهشی	ش ۶/ش ۲۵/ش ۳۹	۳	
		تألیف و ترجمه کتاب	ش ۱/ش ۶/ش ۳۹	۳	
		مسئله‌یابی	ش ۱/ش ۲/ش ۶/ش ۳۹	۴	
		امتیاز ویژه برای طرح‌های منتج به حل مسائل کلان	ش ۲۵/ش ۳۲	۲	
حضور مؤثر در مؤسسه پژوهشی		ش ۲/ش ۲۵/ش ۲۹/ش ۳۹/ش ۴۸	۵		
فعالیت در انجمن‌ها و نهاد‌های تخصصی		ش ۱/ش ۲/ش ۶/ش ۳۹/ش ۴۸	۵		
ماده اجرایی	عضویت و فعالیت در هیئت تحریریه مجله‌های معتبر داخلی و خارجی	ش ۱/ش ۲/ش ۶/ش ۲۹/ش ۳۹	۵		
		برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها و کارگاه‌های تخصصی	ش ۲/ش ۲۹/ش ۳۹	۳	
		مسئولیت‌های اجرایی	ش ۶/ش ۳۲/ش ۳۹	۳	

۱-۵-۱-۳- اعتباریابی الگوی مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر

پس از مشخص شدن الگوی اولیه مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در گام اول، پژوهشگران با استفاده از روش گروه کانونی به دنبال اعتباریابی الگوی به دست آمده بودند. روش تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده در نشست گروه کانونی به این صورت بود که پس از آنکه اعضای جلسه گروه کانونی همگی در مورد تمامی پرسش‌ها و اجزای الگوهای اولیه اظهار نظر کردند، نقطه نظرات آنها جمع‌بندی و دوباره مدیر گروه کانونی آن را مطرح کرد. پس از آنکه اتفاق نظر درباره مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگو صورت می‌گرفت، نتیجه در الگو منعکس می‌شد، در مجموع پس از آنکه کفایت بحث و تبادل نظر درباره الگو به دست آمد، نشست گروه کانونی خاتمه یافت. بر این اساس، نظرات اصلاحی که مورد پذیرش اکثریت متخصصان و خبرگان بودند در نسخه نهایی الگوی مراکز



سیاست پژوه و اتاق‌های فکر اعمال شد و کفایت نظری الگو به اتفاق آرا مورد تصدیق و تأیید قرار گرفت (شکل ۵).



شکل ۵. الگوی اعتباریابی شده مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر

۲-۳- ارائه راهکارهای عملیاتی

بررسی اقدام‌های انجام‌شده تاکنون به منظور اصلاح ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی نشان‌دهنده موفقیت‌ها و ناکامی‌هایی است؛ و اقدام‌های سیاست‌گذاران برای اصلاح این مهم در دهه‌ها و سال‌های اخیر نشان می‌دهد؛ اغلب تلاش‌ها در این زمینه فقط به اصلاح آیین‌نامه ارتقا منجر شده، این در حالی است که نظام ارتقا متشکل از اجزای دیگری نیز است که کارآمدتر شدن آن در گروی اصلاح تمامی آن عناصر است، مانند اصول و سیاست‌های حاکم بر فرایند ارتقا. همچنین اصلاح سایر آیین‌نامه‌های مرتبط از قبیل آیین‌نامه استخدامی و شیوه‌نامه ترفیع اعضای هیئت علمی، آیین‌نامه جامع مدیریت دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی و هم‌راستا کردن آنها نکته‌ای است که تاکنون توجه چندانی به آن نشده است. بنابراین به نظر می‌رسد اصلاح نظام ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی، به گونه‌ای که منجر به کارآمدی هرچه بیشتر آن شود، فقط با اصلاح آیین‌نامه‌های ارتقا ممکن نیست. بنابراین در



اینجا تلاش شده است تا با ارائه دیدگاهی جامع‌نگر و سناریویی، پیشنهادهای عملیاتی متناسب با مأموریت‌گرایی مؤسسه‌های پژوهشی برای تحقق این مهم ارائه شود.

با نگاهی دوباره به الگوهای تأیید شده گروه کانونی به نظر می‌رسد ضمن اینکه طبقه‌بندی پنج‌گانه مؤسسات پژوهشی (علمی - بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله‌محور، پژوهش و فناوری و سیاست‌پژوهی) که به‌عنوان چهارچوب نظری اولیه مدنظر قرار گرفته است، چهارچوب جامع و کاملی در ارتباط با افراز مأموریت مؤسسه‌ها محسوب می‌شود؛ اما زمانی که این چهارچوب در حوزه مدیریت نیروی انسانی به کار برده شد؛ نتایج حاکی از آن بود که از منظر مدیریت نیروی انسانی برخی از طبقه‌ها به دلیل نزدیکی نتایج، باهم قابل ادغام است و می‌توان با تقریب خوبی طبقه‌بندی جامعه هدف (مؤسسه‌های پژوهشی دولتی) را از پنج دسته به دو دسته کلی زیر تقلیل داد:

دسته اول: مؤسسه‌های پژوهشی؛

دسته دوم: مؤسسه‌های پژوهشی - فناورانه.

لازم به ذکر است که برخی از مؤسسه‌هایی که در دسته اول قرار گرفته‌اند گرایش تحقیقات سیاست‌پژوهی (مانند مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور) و برخی دیگر گرایش تحقیقات تئوریک (مانند پژوهشگاه علوم انسانی) دارند، اما به‌طور کلی تفاوت‌های چشمگیری در بندهای الگوهای تأیید شده باهم ندارند.

در خصوص مؤسسه‌های پژوهشی - فناورانه که در دسته دوم قرار گرفته‌اند؛ برخی از مؤسسه‌ها بیشتر متمرکز بر تولید دانش فنی (مانند پژوهشگاه دانش‌های بنیادین) و برخی دیگر بیشتر متمرکز بر کاربرد دانش فنی‌اند (مانند پژوهشگاه پلیمر)، اما در این دسته‌بندی هم به دلیل مشابهت‌های زیاد رفتاری، تفاوت‌های جدی در بندهای الگوهای تأیید شده مشاهده نمی‌شود.

بنابراین به نظر می‌رسد؛ مطلوب‌تر است در خصوص ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آیین‌نامه‌های مربوط تقسیم‌بندی اخیر (مؤسسه‌های پژوهشی / مؤسسه‌های پژوهشی - فناورانه) به دلیل اعتبار برخاسته از میدان و گروه کانونی و سادگی و سهولت بیشتر نسبت به دسته‌بندی پنج‌گانه فوق‌الذکر مدنظر قرار گیرد.

درواقع بخشی از نتایج حاصل از گروه کانونی نشان از آن بود که مؤسسه‌های پژوهشی دولتی مطابق جدول زیر، از نظر تقسیم‌بندی پنج‌گانه (علمی - بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله‌محور، پژوهش و فناوری و سیاست‌پژوهی)، تقسیم‌بندی دوگانه (مؤسسه‌های پژوهشی / مؤسسه‌های پژوهشی - فناورانه) و حوزه تمرکز باهم قابل مقایسه‌اند:



جدول ۷. مقایسه تقسیم‌بندی پنج‌گانه و دوگانه

حوزه تمرکز	تقسیم‌بندی دوگانه	تقسیم‌بندی پنج‌گانه
تئوری محور / سیاست پژوه	پژوهشی	علمی - بنیادی (متمرکز بر حوزه علوم پایه و علوم انسانی)
		سیاست پژوهی
متمرکز بر تولید / کاربرد دانش	پژوهشی - فناورانه	صنعت و فناوری
		پژوهش و فناوری
		مسئله محور
		علمی - بنیادی (متمرکز بر حوزه علوم مهندسی)

بر اساس الگوهای تأیید شده گروه کانونی و با توجه به تقسیم‌بندی دوگانه مؤسسه‌های پژوهشی (پژوهشی / پژوهشی - فناورانه) به نظر می‌رسد موارد تأکید شده در مؤلفه ارتقا با توجه به نوع مؤسسه شامل موارد زیر است، در ضمن با توجه به اینکه در ماده آموزشی و ماده اجرایی به طور کلی مؤسسه‌ها محورهای یکسانی را مورد تأکید قرار داده‌اند فقط ماده ۳ مورد توجه قرار داده شده است:

۱. شرایط ارتقا، ویژه مؤسسه‌های دسته اول (پژوهشی)

- مؤسسه‌های تئوری محور
 - انتشار مقاله‌ها در نشریه‌های داخلی و خارجی؛
 - انجام طرح‌های پژوهشی؛
 - تألیف و ترجمه کتاب؛
 - راهنمایی و مشاوره دانشجویان تحصیلات تکمیلی و سرپرستی پژوهشگران پسادکتر؛
 - سخنرانی در مجامع علمی و بین‌المللی؛
 - چاپ مقاله‌ها در برترین مجله‌های حوزه تخصصی (امتیاز ویژه)؛
 - پژوهش‌های کاربردی برای رفع نیازهای جامعه و نیز پژوهش‌های بنیادی خط‌شکنانه تخصصی و جوایز مربوط (امتیاز ویژه)؛
- مؤسسه‌های سیاست پژوه
 - ارائه مقاله‌ها در مجله‌های معتبر داخلی و خارجی در راستای چالش‌های سیاستی موجود؛
 - انجام طرح‌های پژوهشی؛
 - تألیف و ترجمه کتاب در راستای چالش‌های سیاستی موجود؛
 - راهنمایی و مشاوره دانشجویان تحصیلات تکمیلی در راستای مأموریت‌های مؤسسه؛



- گزارش‌های سیاستی با تأیید مراجع ذیصلاح (امتیاز ویژه)؛
- اظهارنظرهای کارشناسی با تأیید مراجع ذیصلاح (امتیاز ویژه)؛
- تدوین طرح، لوایح و اصلاح آیین‌نامه‌ها (امتیاز ویژه).

۲. شرایط ارتقا، ویژه مؤسسه‌های دسته دوم (پژوهشی - فناورانه)

- مؤسسه‌های متمرکز بر تولید دانش فنی
 - انتشار مقاله‌ها در مجله‌های معتبر بین‌المللی؛
 - تألیف و ترجمه کتاب؛
 - طرح‌های پژوهشی کاربردی - توسعه‌ای معطوف به حل مسائل جامعه و صنعت؛
 - راهنمایی و مشاوره دانشجویان تحصیلات تکمیلی؛
 - ثبت اختراع با تأیید مراجع ذیربط (امتیاز ویژه)؛
 - تجاری‌سازی دستاوردهای فناورانه با تأیید مراجع ذیربط (امتیاز ویژه)؛
 - دریافت پژوهانه‌های صنعتی (امتیاز ویژه)؛
 - انجام طرح‌های فناورانه (امتیاز ویژه)؛
 - سایر فعالیت‌های فناورانه نظیر امور مشاوره‌ای در خصوص ثبت اختراع (امتیاز ویژه).

- مؤسسه‌های متمرکز بر کاربرد دانش فنی
 - انتشار مقاله‌ها در مجله‌های معتبر داخلی و بین‌المللی؛
 - انجام طرح‌های پژوهشی - صنعتی؛
 - تألیف و ترجمه کتاب؛
 - هدایت و راهنمایی دانشجویان تحصیلات تکمیلی و پسادکتر؛
 - دریافت پژوهانه‌های پژوهشی و صنعتی با رعایت سقف امتیاز؛
 - در نظر گرفتن مازاد امتیاز پژوهانه به‌عنوان امتیاز جبرانی تا سقف ۲۵ درصد از کمترین امتیاز مورد نیاز در بخش مقاله‌ها؛
 - انجام پژوهش کاربردی اثرگذار با تأیید مراجع ذیصلاح (امتیاز ویژه)؛
 - تجاری‌سازی دستاوردهای فناورانه با تأیید مراجع ذیربط (امتیاز ویژه)؛
 - ایجاد و رهبری گروه پژوهشی (امتیاز ویژه)؛
 - افزایش سقف امتیاز طرح‌های فناورانه و صنعتی.

۴- جمع‌بندی

در گزارش حاضر ابتدا ضعف‌ها و مشکلات نظام‌های ارتقاء اعضای هیئت علمی مؤسسه‌های پژوهشی دولتی از طریق خوانش سمپتوماتیک اسناد فرادستی کشور برشمرده شد؛ پرسش اصلی که



درصدد پاسخ به آن بودیم، اینکه چرا با وجود متفاوت بودن مأموریت‌های هر یک از مؤسسه‌های پژوهشی، نظام ارتقاء اعضای هیئت علمی در قوانین و اسناد فرادستی یکسان در نظر گرفته شده است؟ پاسخ به این پرسش را می‌توان در دو نوع نگاه زیر خلاصه کرد:

نگاه اول؛ نگاهی علمی است؛ باید گفت قوانین و اسناد فرادستی تدوین‌شده در زمینه ارتقای اعضای هیئت علمی بر اساس اصول حاکم در شیوه بوروکراسی اداری تنظیم شده‌اند؛ زیرا در بوروکراسی اداری مارکس وبر، وجود آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها، به‌عنوان اصول بنیادین در نظر گرفته می‌شوند، حال آنکه به باور هی و میسکل^۱، وجود قوانین و مقررات یکنواخت در سازمان‌ها با وجود ایجاد ثبات در سازمان، می‌تواند انعطاف‌ناپذیری را در سازمان نیز به همراه داشته باشد (علاقه‌بند، ۱۳۹۶)، زیرا مأموریت مراکز پژوهشی با یکدیگر متفاوت است و بنابراین باید در نظام ارتقای اعضای هیئت علمی به این موارد توجه شود و نمی‌توان رویه یکنواخت و ثابت را در این زمینه اعمال کرد. از سوی دیگر، بین علوم و ماهیت آنها نیز تفاوت‌هایی وجود دارد و بین عضو هیئت علمی پژوهشی شاغل در مؤسسه‌های سیاست‌پژوهی در مقایسه با عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه‌های پژوهش و فناوری و مراکز مسئله‌محور تفاوت قائل شد، زیرا ماهیت علوم انسانی بر پایه تفسیرهای فردی است، در حالی که ماهیت علوم کاربردی و محض بر پایه چهارچوب‌های روش‌شناسی معمول است.

نگاه دوم؛ نگاهی انتقادی نسبت به اسناد فرادستی است. در اسناد فرادستی به برخی از منابع و اسناد قانونی برای تدوین قوانین و آیین‌نامه‌های موجود توجه نشده است، یکی از این نقدها، بی‌توجهی به راهبردهای کلان و اقدام‌های ملی بیان شده در خصوص ارتقا اعضای هیئت علمی پژوهشی در نقشه جامع علمی کشور برمی‌گردد.

علاوه بر این، در نظر نگرفتن تفاوت‌ها، تنوع‌ها و گوناگونی‌ها در نظام ارتقای اعضای هیئت علمی پژوهشی باعث شده است سیاست‌های کسب‌شده در ارتقای اعضای هیئت علمی پژوهشی بیشتر مبتنی بر الگوی مهندسی‌گونه باشد، تا الگوی رهبری‌تنوع، زیرا در الگوی مهندسی‌گونه سیاست‌گذاران سعی در پیاده کردن سیاست‌های خود در راستای خط فکری‌اند، یعنی همه مؤسسه‌های پژوهشی و اعضای هیئت علمی آنها در خط فکری و بدون قائل شدن تفاوت بین آنها، دیده می‌شوند، حال آنکه در الگوی رهبری‌تنوع، اثربخشی تصمیم‌ها و سیاست‌های کسب‌شده در گروی توجه به تنوع و گوناگونی‌ها در زمینه ارتقای اعضای هیئت علمی است، یعنی سیاست‌هایی می‌تواند موفق باشد که بر پایه دیدن تفاوت و گوناگونی در مأموریت‌های هر یک از سازمان‌های پژوهشی و تنوع رشته‌ای اعضای هیئت علمی شاغل در آنها اتخاذ می‌شود (نظرزاده زارع و محمدی، ۱۳۹۹).

در هر دو نگاه علمی و انتقادی به اسناد فرادستی تدوین‌شده در زمینه ارتقای اعضای هیئت علمی، نقص‌های زیر برشمرده شده است:



۱. تفاوت قائل نشدن در مأموریت مؤسسه‌های پژوهشی با یکدیگر و نیز بین علوم و ماهیت آنها؛
۲. تفکیک نکردن دقیق مأموریت دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های پژوهشی که باعث همپوشانی مأموریت اعضای هیئت علمی شاغل در این دو نهاد شده است؛
۳. در نظر نگرفتن تفاوت‌ها، تنوع‌ها و گوناگونی‌ها در نظام ارتقای اعضای هیئت علمی مؤسسه‌های پژوهشی و دریافت سیاست‌های مبتنی بر الگوی مهندسی‌گونه و بی‌توجهی به الگوی رهبری تنوع.

در این گزارش، ضمن اینکه تلاش شد تا به تدوین الگویی برای ارتقا اعضای هیئت علمی متناسب با رویکرد مأموریت‌گرایی در هر یک از مراکز و مؤسسه‌های پژوهشی پرداخته شود؛ اما تأملی دوباره به الگوهای تأیید شده نشان داد برخی از طبقه‌ها به دلیل نزدیکی نتایج، با هم قابل ترکیب است و می‌توان با تقریب خوبی طبقه‌بندی جامعه هدف (مؤسسه‌های پژوهشی دولتی) را از پنج دسته به دو دسته کلی مؤسسه‌های پژوهشی و مؤسسه‌های پژوهشی-فناورانه تقلیل داد.

در ادامه پیشنهادها برای اصلاح اسناد و آیین‌نامه‌های مربوط در خصوص تناسب آنها با مأموریت مؤسسه‌ها در قالب چهار سناریو (بهره‌برداری از ظرفیت آیین‌نامه‌های موجود، اصلاح آیین‌نامه‌های موجود، تنظیم آیین‌نامه‌ها و شیوه‌نامه‌های مجزا برای هر یک از انواع مؤسسه‌ها و سناریوی شگفتی‌ساز) ارائه می‌شود.

۵- پیشنهادهای سیاستی با رویکرد سناریویی

همان‌گونه که در بخش‌های قبلی ذکر شد بررسی اسناد فرادست و آیین‌نامه‌های مربوطه و همچنین بررسی‌های میدانی حاکی از آن است که نظام ارتقای اعضای هیئت علمی پژوهشی در تناسب با رویکرد مأموریت‌گرایی مؤسسه‌های پژوهشی دچار آسیب‌ها و کژکارکردی‌هایی است که موجب شکل‌گیری مسائلی در نظام آموزش عالی و حتی فراتر از آن شده است. در این بخش، چهار دسته پیشنهاد سیاستی به شرح ذیل برای برون‌رفت از وضعیت فعلی ارائه می‌شود:

۵-۱- سناریوی یک: استفاده از ظرفیت آیین‌نامه‌های فعلی

در این سناریو بهره‌برداری از ظرفیت‌های موجود آیین‌نامه‌ها از قبیل استفاده از ظرفیت ماده (۵) آیین‌نامه ارتقا که به واسطه آن مؤسسه‌های دارای هیئت‌ممیزه مستقل می‌توانند با توجه به مأموریت‌های خود و با رعایت ضوابط و مقررات مندرج در این آیین‌نامه و رعایت کمیته‌های تعیین‌شده، ضوابط و مقررات خاص خود را در خصوص مفاد ماده ۳ آیین‌نامه مذکور که به تأیید دست‌کم دوسوم کل اعضای هیئت‌ممیزه می‌رسد، پس از تأیید هیئت‌های ممیزه مرکزی وزارتین و ابلاغ آن؛ مقام مسئول در وزارتین آن را به اجرا درمی‌آورد. در این فضای سناریویی (سناریوی محتمل) توجه به نکات زیر در



خصوص بهینه کردن آثار سناریو و دستیابی به کارآمدسازی هرچه بیشتر مأموریت‌گرایی در مؤسسه‌های پژوهشی مهم است:

- در مورد مؤسسه‌های پژوهشی که هیئت ممیزه معین یا مشترک (فاقد هیئت ممیزه مستقل) دارند با همکاری مؤسسه‌های مشابه به تنظیم پیشنهادهایی در خصوص تغییرات لازم در آیین‌نامه ارتقا برای ارائه به هیئت ممیزه ذی‌ربط بپردازند؛
- شیوه‌نامه‌های ترفیع و موظفی با در نظر گرفتن مأموریت مؤسسه و با تأیید هیئت‌انامای ذی‌ربط اصلاح شود؛

در ادامه برای روشن شدن این فضای سناریویی جدول ۸ تنظیم شده است.

جدول ۸. روایت نظام‌مند سناریوی یک

موضوع محوری	ماده ۵- آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی و فناوری (۱۳۹۵)
	<p>متن قوانین و مقررات</p> <p>ماده ۵- مؤسسه‌های دارای هیئت ممیزه مستقل می‌توانند با توجه به مأموریت‌های خود و با رعایت ضوابط و مقررات مندرج در این آیین‌نامه و رعایت کمیته‌های تعیین شده، ضوابط و مقررات خاص خود را در خصوص مفاد ماده سه این آیین‌نامه که به تأیید دست‌کم دوسوم کل اعضای هیئت ممیزه می‌رسد، پس از تأیید هیئت‌های ممیزه مرکزی وزارتین و ابلاغ آن؛ مقام مسئول آن را در وزارتین به اجرا درمی‌آورند.</p>
	<p>توضیحات</p> <p>در مورد مؤسسه‌های پژوهشی که هیئت ممیزه معین یا مشترک (فاقد هیئت ممیزه مستقل) دارند با همکاری مؤسسه‌های مشابه به تنظیم پیشنهادهایی در خصوص تغییرات لازم در آیین‌نامه ارتقا برای ارائه به هیئت ممیزه ذی‌ربط بپردازند.</p>
	<p>بند ج ماده ۱۲- قانون بیشترین استفاده از توان تولیدی و خدماتی کشور و حمایت از کالای ایرانی (۱۳۹۸)</p>
	<p>متن قوانین و مقررات</p> <p>بند ج ماده ۱۲- در صورتی که پایان‌نامه‌ها و رساله‌های تحصیلات تکمیلی و یا طرح‌ها (پروژه‌ها) و یا مقاله‌های استخراجی اعضای هیئت علمی منجر به حل یکی از مسائل اساسی کشور شود، جایگزین امتیاز فعالیت‌های پژوهشی و فناوری مندرج در <u>جداول شماره (۶) آیین‌نامه جاری ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی و جداول مشابه در آیین‌نامه‌های بعدی تا سقف امتیازهای کسب شده خواهد شد. شیوه‌نامه اجرای این بند را وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و شورای عالی حوزه‌های علمیه ظرف مدت سه ماه از لازم‌الاجرا شدن این قانون تهیه می‌کنند و به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.</u></p>
ارتقا اعضای هیئت علمی	<p>این بند پتانسیل لازم برای جایگزینی امتیاز فعالیت‌های پژوهشی و فناوری مندرج در جداول شماره (۶) آیین‌نامه جاری ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی و جداول مشابه در آیین‌نامه‌های بعدی تا سقف امتیازهای کسب شده را خواهد داشت. مؤسسه‌ها با توجه به نوع مأموریتشان می‌توانند از ظرفیت این بند استفاده کنند.</p>
	<p>بند الف ماده ۷- قانون تشکیل هیئت‌های انامای دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی و پژوهشی (۱۳۶۷)</p>
	<p>متن قوانین و مقررات</p> <p>بند الف ماده ۷- تصویب آیین‌نامه‌های داخلی مؤسسه‌های عضو</p>
	<p>توضیحات</p> <p>شیوه‌نامه‌های ترفیع و موظفی با در نظر گرفتن مأموریت مؤسسه و با تأیید هیئت انامای ذی‌ربط اصلاح شود.</p>

۵-۲- سناریوی دو: اصلاح آیین‌نامه‌های موجود



اکثر مشارکت‌کنندگان در مصاحبه‌ها و گروه کانونی هم‌نظر بودند که اجرای آیین‌نامه ارتقا به سبک و سیاق فعلی، چیزی جز خسران و پشیمانی در بلندمدت نخواهد داشت و به‌مرور باعث از بین رفتن اعتماد و سرمایه اجتماعی خواهد شد و واگرایی بین مأموریت مؤسسه‌ها و روش‌های ارزیابی نامتناسب، پتانسیل عظیمی از نارضایتی دارد که در آینده می‌تواند منشأ اعتراض‌ها و درگیری‌ها شود. تقریباً همه این نظر را داشتند که در پیش گرفتن رویکرد اصلاحی در خصوص تناسب مأموریت و معیارهای ارزیابی در آیین‌نامه ارتقا می‌تواند از دامنه پیامدها کاسته و امید به بهبود وضعیت را افزایش دهد. در این فضای سناریویی (سناریوی باورپذیر) راهکارها و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح آیین‌نامه موجود در سه دسته تقسیم‌بندی شده است.

۱-۲-۵- راهکارها و پیشنهادهایی برای اصلاح جداول امتیازها

در این راهکار دستکاری ترکیب امتیازها در جدول امتیازهای آیین‌نامه مدنظر قرار می‌گیرد. کاستن از وزن امتیازهای برخی از مواد و افزودن به امتیازهای سایر مواد، هدف اصلی در این راهکار است. در این حالت از ابزارهای سیاستی زیر استفاده می‌شود:

- ابزار امتیاز جبرانی (به‌عنوان مثال جبران امتیاز مقاله با طرح پژوهشی یا کتاب)؛
- ابزار امتیاز وتویی (کمترین امتیاز لازم برای ارتقا مرتبه)؛
- ابزار امتیاز ترکیبی (کمترین امتیاز مورد نیاز از چند بند)؛
- ابزار سقف امتیاز (بیشترین امتیاز کسب شده از هر بند)؛
- ابزار کمترین امتیاز (کمترین امتیاز مورد نیاز از هر بند)؛
- ابزار امتیاز ویژه (ضرایب تشویقی).

برای مثال در مؤسسه‌های سیاست‌پژوه، جبران موارد وتویی برای ارتقا (مانند جبران ۴۰ امتیاز وتویی مقاله) ممکن است از طریق گزارش‌های سیاستی که به تأیید مقام ذی‌ربط رسیده است باشد، یا به‌گونه‌ای سیاست‌گذاری شود که ۳۰ امتیاز وتویی برای مقاله و ۱۰ امتیاز وتویی برای گزارش سیاستی در نظر گرفته شود و یا در حالتی دیگر به‌طور ترکیبی ۴۰ امتیاز وتویی برای گزارش سیاستی و مقاله در نظر گرفته شود. حتی ممکن است برای هر یک از موارد فوق کمترین یا بیشترین امتیاز در نظر گرفته شود و یا در حالت بدیل دیگر این کمترین و بیشترین امتیاز در نظر گرفته نشود. بنابراین متناسب با جهت‌گیری‌های در نظر گرفته شده شاید سناریوهای مختلفی با استفاده از ابزارهای فوق طراحی شود.

۲-۲-۵- راهکارها و پیشنهادهایی برای اصلاح ساختار آیین‌نامه

در این دسته، گفتمان حاکم بر آیین‌نامه به چالش کشیده خواهد شد، در این دسته، فرض بر این است که دسته‌بندی فعالیت‌ها به فرهنگی، آموزشی، پژوهشی و اجرایی پاسخگوی نیازها و مأموریت



مؤسسه‌ها نیست و نمی‌تواند منجر به ارتباط مؤثر صنعت و جامعه با مؤسسه‌های پژوهشی، بین‌المللی شدن، تجاری‌سازی و گسترش همکاری شود. این دسته در نگاهی گسترده‌تر فقط به دنبال تغییر جداول امتیازهای آیین‌نامه نیستند بلکه به دنبال بازطراحی نظام امتیازدهی‌اند. (شاید تعداد و نوع مواد چهارگانه فعلی تغییر کند). برای مثال ماده فناوری هم به مواد فعلی افزوده شود؛ که البته نیازمند اصلاح مصوبه «اصول حاکم بر آیین‌نامه ارتقا» است که شورای عالی انقلاب فرهنگی در سال ۱۳۸۶ تصویب کرده است.

۳-۲-۵- راهکارها و پیشنهادهایی برای بازطراحی نظام ارزیابی عملکرد اعضای هیئت

علمی

در این دسته، فلسفه آیین‌نامه ارتقا به چالش کشیده می‌شود. در واقع، پژوهشگران در این دسته با محدودسازی آیین‌نامه ارتقا، حذف جدول امتیازها، حذف معیارهای سنجش و ارزیابی به دنبال بازطراحی و بازآفرینی نظم و نظام جدید هستند (حرکت به سوی استقلال مؤسسه‌های پژوهشی)؛ که البته نیازمند اصلاح برخی از مصوبات «اصول حاکم بر آیین‌نامه ارتقا» است.

انتظار می‌رود در این فضای سناریویی (سناریوی باورپذیر) متناسب با هر دسته از راهکارها، آیین‌نامه‌ها، شیونامه‌ها و فرم‌های متناظر از قبیل فرم مربوط به امتیازهای علمی داوطلب مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی، شیونامه‌های موظفی و ترفیع به ترتیب مصوب هیئت امنا و شورای مؤسسه‌ها و نیز شیونامه پژوهانه مصوب شورای مؤسسه‌ها و آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی (برای اصلاح پایه استحقاقی، تشویقی و فوق‌العاده‌های ویژه) با تکیه بر مأموریت مؤسسه‌ها مورد بازنگری قرار گیرند.

در ادامه برای روشن شدن این فضای سناریویی جدول ۹ تنظیم شده است:

جدول ۹. روایت نظام‌مند سناریوی دو

موضوع محوری	اصلاح «اصول حاکم بر آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری» مصوب ششمین جلسه مورخ ۱۳۸۶/۰۹/۲۰ شورای عالی انقلاب فرهنگی
	متن قوانین و مقررات
ارتقای اعضای هیئت علمی	<p>ماده ۱- اصول و معیارهایی که در تدوین و تصویب آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی باید مورد توجه قرار گیرد عبارت‌اند از:</p> <p>الف. اصلاح نحوه ارزیابی انجام وظایف هیئت علمی و ارزیابی توان آنها در زمینه‌های علمی، آموزشی، پژوهشی، اجرایی، فرهنگی و تربیتی</p> <p>ج. ضرورت کسب کمترین امتیازهای لازم در زمینه‌های علمی، آموزشی، پژوهشی، اجرایی، فرهنگی و تربیتی</p> <p>ز. بهره‌گیری از نقاط قوت آخرین آیین‌نامه ارتقا و سایر آیین‌نامه‌های معتبر آموزشی و پژوهشی</p>
	توضیحات
	<p>- راهکارها و پیشنهادهایی برای اصلاح جدول امتیازها متناسب با مأموریت مؤسسه‌ها که شاید کمترین امتیازی (مورد تأکید در اصول حاکم) برای هیچ بندی لحاظ نشود. سایر ابزارهای سیاستی که ممکن است برای اصلاح مورد استفاده قرار گیرند عبارت‌اند از: ابزار امتیاز جبرانی، ابزار امتیاز وتویی، ابزار امتیاز ترکیبی، ابزار سقف امتیاز، ابزار امتیاز ویژه.</p> <p>- راهکارها و پیشنهادهایی برای اصلاح ساختار آیین‌نامه متناسب با مأموریت مؤسسه‌ها که شاید منطبق با ساختار فعلی (مواد آموزشی و...) نباشد.</p> <p>- راهکارها و پیشنهادهایی برای بازطراحی نظام ارزیابی عملکرد</p>



۳-۵- سناریوی سه: تنظیم آیین‌نامه مجزا برای هر یک از مؤسسه‌های پژوهشی

از آنجایی که مؤسسه‌های پژوهشی در نظام آموزش عالی کشور استقلال کافی ندارند و فرایند تمرکززدایی نیز اقدامی فراتر از اختیارات وزارت علوم است، بنابراین نمی‌توان تغییر رویکرد ارزیابی از کمی به کیفی به گونه‌ای که مانند مؤسسه‌های پژوهشی برتر دنیا، گروهی خبره و مستقل مسئول انجام آن باشند انتظار داشت. در واقع با تصویب «اصول حاکم بر آیین‌نامه ارتقا»، شورای عالی انقلاب فرهنگی به تاریخ ۱۳۸۶/۰۹/۲۰ نحوه تدوین و تصویب آیین‌نامه ارتقا دستخوش تغییراتی شد که بر اساس آن وزارتین علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، به‌عنوان مراجع پیشنهاددهنده آیین‌نامه و شورای عالی انقلاب فرهنگی مرجع تصویب آن تعیین شدند؛ بنابراین:

– تدوین آیین‌نامه ارتقای مستقل مطابق با مأموریت مؤسسه‌های پژوهشی و یا نیازهای مورد اشاره در سند آمایش آموزش عالی نیازمند اصلاح مصوبه «اصول حاکم بر آیین‌نامه ارتقا» است که شورای عالی انقلاب فرهنگی است. بر این اساس پیشنهاد می‌شود شورای عالی انقلاب فرهنگی با تأکید بر موضوع مسئله‌محوری و مأموریت‌گرایی در آموزش و پژوهش اصلاح «اصول حاکم بر ارتقای اعضای هیئت علمی» در سطح کلان نظام آموزش عالی و نیز «قانون تشکیل هیئت‌های امنای دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی و پژوهشی» و اضافه کردن «تعیین ضوابط مربوط به ارزیابی خبره‌محور اعضای هیئت علمی به منظور ارتقای اَلمان به مرتبه‌های علمی بالاتر» به وظایف هیئت‌امنا را در دستور کار قرار دهد. در این راستا اختیار تدوین و تصویب آیین‌نامه باید تغییر یابد و به مؤسسه‌های پژوهشی واگذار شود. به این ترتیب استقلال در سایر سیاست‌های ارتقا و تبدیل وضعیت^۱ نیز مورد انتظار خواهد بود.

در ادامه برای روشن شدن این فضای سناریویی جدول ۱۰ تنظیم شده است:

جدول ۱۰. روایت نظام‌مند سناریوی سه

موضوع محوری	اصلاح «اصول حاکم بر آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری» مصوب ششصد و شانزدهمین جلسه مورخ ۱۳۸۶/۰۹/۲۰ شورای عالی انقلاب فرهنگی
ارتقای اعضای هیئت علمی	<p>متن قوانین و مقررات</p> <p>ماده ۱- اصول و معیارهایی که در تدوین و تصویب آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی باید مورد توجه قرار گیرد عبارت‌اند از:</p> <p>الف. اصلاح نحوه ارزیابی انجام وظایف هیئت علمی و ارزیابی توان آنها در زمینه‌های علمی، آموزشی، پژوهشی، اجرایی، فرهنگی و تربیتی</p> <p>ب. معرفی و انتخاب نمایه‌های علمی معتبر ملی و بین‌المللی و پیش‌بینی امتیاز برای مقاله‌ها، تولیدات علمی، فرهنگی و نوآوری‌های اعضای هیئت علمی</p> <p>ج. ضرورت کسب کمترین امتیازهای لازم در زمینه‌های علمی، آموزشی، پژوهشی، اجرایی، فرهنگی و تربیتی</p> <p>د. تخصصی‌تر کردن ساختار رسیدگی به پرونده‌های ارتقای اعضای هیئت علمی</p>
توضیحات	پیشنهاد می‌شود شورای عالی انقلاب فرهنگی با تأکید بر موضوع مسئله‌محوری و مأموریت‌گرایی در آموزش و پژوهش اصلاح «اصول حاکم بر آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی» در سطح کلان آموزش عالی را در دستور کار قرار دهد.

۱. RPT (Retention Promotion Tenure) Policy



موضوع محوری	اصلاح «اصول حاکم بر آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری» مصوب ششصد و شانزدهمین جلسه مورخ ۱۳۸۶/۰۹/۲۰ شورای عالی انقلاب فرهنگی
	<p>ه. پیش‌بینی حق اعتراض برای اعضای هیئت علمی نسبت به آرای منفی هیئت ممیزه و کاهش مدت توقف در مرتبه برای ارتقا در مورد اعضای هیئت علمی که اقدام‌های ممتازی را انجام می‌دهند</p> <p>ز. بهره‌گیری از نقاط قوت آخرین آیین‌نامه ارتقا و سایر آیین‌نامه‌های معتبر آموزشی و پژوهشی</p>
	<p>ماده ۷- قانون تشکیل هیئت‌های امنای دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی و پژوهشی (۱۳۶۷)</p>
توضیحات	متن قوانین و مقررات
<p>پیشنهاد می‌شود تعیین ضوابط مربوط به ارزیابی خبره‌محور اعضای هیئت علمی به منظور ارتقای آنها به مرتبه‌های بالاتر به وظایف و اختیارات هیئت امناء اضافه شود. (ماده ۷) (این موضوع در بند (د) اصول حاکم بر آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری تصریح شده است)</p>	<p>ماده ۷- وظایف و اختیارات هیئت امناء:</p> <p>الف. تصویب آیین‌نامه داخلی</p> <p>ب. تصویب سازمان اداری مؤسسه بر اساس ضوابطی که به پیشنهاد وزارتخانه‌های مربوط با هماهنگی سازمان امور اداری و استخدامی به تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی خواهد رسید.</p> <p>ج. بررسی و تصویب بودجه مؤسسه که از طرف رئیس مؤسسه پیشنهاد می‌شود.</p> <p>د. تصویب بودجه تفصیلی مؤسسه</p> <p>ه. تصویب حساب‌ها و ترازنامه سالانه مؤسسه</p> <p>و. تصویب نحوه وصول درآمدهای اختصاصی و مصرف آن</p> <p>ز. تعیین حسابرس و خزانه‌دار برای مؤسسه</p> <p>ح. کوشش برای جلب کمک‌های بخش خصوصی و عواید محلی اعم از نقدی، تجهیزاتی، ساختمانی با رعایت ضوابط مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی.</p> <p>ط. تصویب آیین‌نامه‌های مالی و معاملاتی که برحسب مورد پس از تأیید وزارتخانه مربوط قابل اجرا است.</p> <p>ی. پیشنهاد میزان فوق‌العاده‌های اعضای هیئت علمی و غیرهیئت علمی (کارشناسان و تکنیسین‌ها) که برحسب مورد پس از تأیید وزارتخانه‌های فرهنگ و آموزش عالی و یا بهداشت، درمان و آموزش پزشکی قابل اجرا است.</p> <p>ک. تعیین نحوه اداره واحدهای تولیدی، خدماتی، کارگاهی و بهداشت و درمانی مؤسسه در چهارچوب ضوابطی که به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید</p> <p>ل. تعیین میزان پرداخت حق تحقیق، حق تدریس، حق ترجمه، حق تألیف و نظایر آن.</p> <p>م. بررسی گزارش مؤسسه که از طرف رئیس مؤسسه ارائه می‌شود.</p> <p>ن. تصویب مقررات استخدامی اعضای هیئت علمی مؤسسه که به منظور هماهنگی پس از تأیید وزارتخانه مربوط قابل اجرا خواهد بود.</p>

۴-۵- سناریو چهار (شگفتی ساز): تغییر در فلسفه وجودی پژوهشگاه‌ها و حکمرانی

نظام آموزش عالی

در آینده ماهیت وجودی و فعالیت‌های دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های پژوهشی با ظهور پدیده متاورس^۱ شکل دیگری خواهد داشت. متاورس با ایجاد فرصت‌های گسترده آموزش و پژوهش ضمن ارائه تسهیلات و امکانات فوق پیشرفته آموزشی و پژوهشی، در عمل به عنوان شگفتی ساز در صحنه علم و فناوری ظاهر شده است. روند پیوستن دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های پژوهشی کشورهای مختلف به متاورس در حال افزایش است و پیش‌بینی می‌شود در آینده نه چندان دور، فضای آموزشی و پژوهشی به کلی به متاورس منتقل شود. چنین تغییر پارادایمی، به یقین بر حکمرانی نظام آموزش عالی تأثیرات

۱. Metaverse



شگرفی خواهد داشت. البته می‌توان ضوابط جزئی‌تری در این سناریو وضع کرد که با توجه به اینکه در این گفتار فقط قصد طرح موضوع این رویکرد مطرح است، به آن پرداخته نمی‌شود. رؤس مهم چهار سناریو در قالب جدول ۱۱ ارائه شده است.

جدول ۱۱. مقایسه سناریوها

سناریو چهار	سناریو سه	سناریو دو	سناریو یک	موضوع‌ها
ارتقا				
پدیده نوظهور، نیازمند بررسی بیشتر			•	استفاده از ظرفیت ماده ۵
		•		اصلاح آیین‌نامه ارتقا
	•			تنظیم آیین‌نامه مستقل برای هر مؤسسه

منابع و مآخذ:

- اصول حاکم بر آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری مصوب ششصد و شانزدهمین جلسه مورخ ۱۳۸۶/۰۹/۲۰ شورای عالی انقلاب فرهنگی. (۱۳۸۶). تهران: مرکز پژوهش‌های شورای اسلامی.
- آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری (۱۳۹۰). تهران: وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- آیین‌نامه پژوهانه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، مؤسسات و آموزش عالی (۱۳۹۰). تهران: وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- آیین‌نامه مالی و معاملاتی دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی (۱۳۹۰). مشهد: دانشگاه فردوسی مشهد؛ مدیریت برنامه، بودجه و نظارت راهبردی.
- طاهری، ع.؛ شمس‌بخش، م (۱۳۹۵). آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی و فناوری به انضمام شیوه‌نامه اجرایی، دستورالعمل طرز تشکیل هیئت ممیزه مؤسسه، دستورالعمل هیئت نظارت بر عملکرد هیئت ممیزه مؤسسه و آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی. تهران: مرکز هیئت‌های امانت و هیئت‌های ممیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- قانون تشکیل هیئت‌های امنای دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی و پژوهشی (۱۳۶۷). تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.



- Alagheband, A. (۲۰۱۷). Basics and principles of educational management. Tehran: Samt.
- Ghazi Nouri, S., Nasri, S & ,Radaei, N. (۲۰۲۱). Designing a framework for determining the mission of universities, higher education and research institutions in the country در *In Radaei, N, Research, Technology and Innovation in the Seventh Development Plan: Studies, Analysis and Suggestions. Tehran: Scientific Policy Research Center (In Persian)*
- Henningsson, M & ,Geschwind, L. (۲۰۲۲). Recruitment of academic staff: An institutional logics perspective. *Higher Education Quarterly*, ۷۶ (۱), ۴۸-۶۲.
- Metcalf, H., Rolfe, H., Stevens, P & ,Weale, M. (۲۰۰۵). Recruitment and retention of academic staff in higher education. *National Institute of Economic and Social Research*.
- Mushemeza, E. D. (۲۰۱۶). Opportunities and Challenges of Academic Staff in Higher Education in Africa. *International Journal of Higher Education*. ۵ (۳), ۲۳۶-۲۴۶.
- Nazarzadeh Zare, M & ,Mohammadi, S. (۲۰۲۰). Recruiting Graduates of Insider at University: Challenge or Opportunity? *Journal of Science & Technology Policy (JSTP)*, ۱۲ (۱), ۹۱-۱۰۴.
- Nicolalde, M., Calvopiña, M & ,Medina, M. (۲۰۱۷) Challenges and dilemmas faced by the university new teacher. *Readings: Physical Education and Sports*. ۲۲ (۲۳۴), ۱-۷.
- Shafian, S & ,Salajegheh, M. (۲۰۲۱). Faculty Members 'Promotion: Challenges and Solutions. *Strides in Development of Medical Education*. ۱۸ (۱)
- Shaterjalali, M., Gholampoor, Y., Jeihooni, A. K., Mansoori, Y., Homayounfar, R., Ehrampoush, E & ,Karimi, S. (۲۰۲۱). Faculty retention in regional medical schools in Iran: a qualitative content analysis. *BMC Medical Education*. ۲۱ (۱), ۱-۸.
- Sutton, T. P & ,Bergerson, P. J. (۲۰۰۱). Faculty Compensation Systems: Impact on the Quality of Higher Education. *ERIC Digest*.
- Vabø ,A., Alvsvåg, A., Kyvik, S & ,Reymert, I. (۲۰۱۶). The establishment of formal research groups in higher education institutions. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, ۲۰۱۶ (۳۳۸۹۶), ۲-۳.