



Original Constructions of the Revision of the Regulations for the Promotion of Faculty Members of the Department of Humanities, Social Sciences, and Arts; Uncertainties of Individual Promotion and Institutional Excellence

Sahar Kousari ◇

- **Article Type:** Research Paper
- **Vol. 33 | No. 4 | Serial 92 | Jan. 2024**
- **Received:** 2025.01.30
- **Revised:** 2025.04.03
- **Accepted:** 2025.05.07
- **Published Online:** 2025.06.14
- **Pages:** 17-38
- **P-ISSN:** 1027-2690
- **E-ISSN:** 2783-4514

Keywords

Revision of the Regulations for the Promotion, Faculty Members of Humanities, Social Sciences, and Arts, Stakeholders, Institutional Promotion, Individual Promotion.

◇ Associate Professor of Futures Studies, National Research Institute for Science Policy (NRISP), Tehran, Iran, (Corresponding Author)
kosari@nrisp.ac.ir
ORCID: 0000-0003-3226-7175

Cite This Paper: Kousari, S. (2024). Original Constructions of the Revision of the Regulations for the Promotion of Faculty Members of the Department of Humanities, Social Sciences, and Arts; Uncertainties of Individual Promotion and Institutional Excellence. *Rahyaft*, 33 (4), 17-38. (Persian).

DOI: 10.22034/RAHYAFT.2025.11953.1590



© The Author(s)
Publisher: National Research Institute for Science Policy (N.R.I.S.P)

Abstract

This paper aims to identify the key characteristics of the main stakeholders of the promotion regulations and to incorporate these characteristics into the innovative revision of the aforementioned regulations in the fields of humanities, social sciences, and arts. The above-mentioned fields of knowledge necessitate a distinct approach to the promotion system due to fundamental differences in the types of achievements and methods of influence, as well as upstream requirements. In this regard, the present article attempts to provide a platform for a targeted revision of the promotion regulations by identifying key stakeholders and the main criteria related to their promotion/promotion. This article, employing a qualitative approach that analyzes upstream documents and conducts interactive interviews with experts, aims to provide a platform for recreating the promotion policy by identifying the main stakeholders of the promotion system and their respective competency criteria.

In the framework of this article, stakeholders are divided into two key groups: “individual,” including faculty members at various levels, and “institutional,” including universities and higher education institutions. The competency

criteria of these two categories are also separated into two levels: abstract (based on upstream documents) and concrete (extracted from field analyses). This separation, on the one hand, has enabled normative and strategic analysis of policy documents, and on the other hand, by listening to the voices of experts, has met the need to localize the criteria by the real academic context of the country.

To achieve the assumed future of revising the regulations for the promotion of faculty members, policies are necessary that align individual promotion and institutional promotion in an integrated manner. Linking competency criteria in upstream documents to field realities is the foundation for transforming the promotion system. This link can be formed by designing indicators that simultaneously respond to strengthening individual capabilities (such as problem-based research, educational innovation, and content production) and institutional missions (such as university-society interaction, solving national problems, and promoting scientific governance). Policymaking in this direction requires the creation of a new model for defining the faculty's role within the university's multifaceted functions so that promotion becomes a multi-path and context-oriented process rather than a linear one. In this regard, the creation of

linking mechanisms between different levels of competence is one of the key recommendations of this scenario. These mechanisms should enable universities and research institutions to adhere to macro principles while maintaining the necessary flexibility to define specific indicators tailored to their missions and local capacities. It is also suggested that the logic of promotion be redefined so that the faculty member is not simply an individual with quantitative production, but rather a responsible actor in the realization of academic goals. Establishing such an approach requires the development of a regulation that can provide a framework for integrating the main criteria of abstract competence and the main criteria of concrete competence at both the individual and institutional levels. Also, transform promotion from a formal mechanism into a strategic tool in the development of higher education in the country. The individual and the institution are the two main stakeholders of the promotion system, who play a key role in meeting each other's expectations; the crystallization of key competencies depends on the timely actions of both.



سازه‌های اصیل بازنگری آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی گروه علوم انسانی، علوم اجتماعی و هنر؛ تبیین دوگانه ارتقای فردی و اعتلای نهادی

سحر کوثری

• نوع مقاله: پژوهشی

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

• تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۱۱

• تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۱/۱۵

• تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۱۸

• تاریخ انتشار برخط: ۱۴۰۴/۰۳/۲۵

• صفحات: ۱۷-۳۸

• شابای چاپی: ۹۶۹۰-۲۷-۱۰

• شابای الکترونیکی: ۴۵۱۴-۲۷۸۳

چکیده

این مقاله سعی دارد به احصای ویژگی‌های مرجع‌ذی‌نفعان اصلی آیین‌نامه ارتقای مرتبه به منظور مدنظر قرار دادن آن ویژگی‌ها در بازنگری نوآورانه آیین‌نامه یادشده در حوزه‌های علوم انسانی، علوم اجتماعی و هنر بپردازد. حوزه‌های دانشی یادشده به دلیل تفاوت‌های بنیادین در نوع دستاوردها و شیوه‌های اثرگذاری و الزامات بالادستی (ماده واحد بازنگری آیین‌نامه ارتقای مرتبه مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی) مستلزم اتخاذ رویکردی متمایز در نظام ارتقا هستند. در این راستا، پژوهش حاضر تلاش می‌کند با شناسایی ذی‌نفعان اصلی و احصای معیارهای اصلی مرتبط با ارتقا/اعتلای آنها، بستری برای بازنگری هدفمند آیین‌نامه ارتقا فراهم آورد. این مطالعه با رویکرد کیفی، از طریق تحلیل اسناد فرادستی و مصاحبه با اعضای هیئت علمی و هیئت ممیزه دارای تجربه زیسته مرتبط در سال ۱۴۰۳ صورت گرفته است. در این چارچوب، ذی‌نفعان به دو دسته فردی و نهادی تقسیم شده‌اند و معیارهای اصلی مورد انتظار ارتقا/اعتلای هر دسته، در دو سطح تفکیک شده‌اند: معیارهایی که از اسناد بالادستی استخراج شده و در قالب معیارهای انتزاعی قابل طبقه‌بندی‌اند، و معیارهایی که از تحلیل داده‌های میدانی و مشارکت خبرگان حاصل شده و خصلتی انضمامی و عملیاتی دارند. معیارهای شناسایی‌شده قابلیت پشتیبانی از ارتقای فردی و اعتلای نهادی را به طور جداگانه یا تلفیقی دارند که هم‌راستا شدن آنها، مسیر دستیابی به نظام ارتقای کارآمدتر را هموار می‌سازد.

کلیدواژه‌ها

بازنگری آیین‌نامه ارتقا، حوزه علوم انسانی، اجتماعی و هنر، ذی‌نفعان، اعتلای نهادی، ارتقای فردی

♦ دانشیار آینده‌پژوهی، مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، تهران، ایران (پدیدآور رابط)

kosari@nrisp.ac.ir

Orcid: 0000-0003-3226-7175

استناد به این مقاله: کوثری، س. (۱۴۰۲). سازه‌های اصیل بازنگری آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی گروه علوم انسانی، علوم اجتماعی و هنر؛ تبیین دوگانه ارتقای فردی و اعتلای نهادی. *رهیافت*، ۳۳ (۴)، صص. ۳۸-۱۷.

DOI: 10.22034/RAHYAFT.2025.11953.1590

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



مقدمه

نظام آموزش عالی به عنوان پیشران توسعه و حرکت در حوزه‌های مختلف مجهز به ابزارهایی به منظور تنظیم عملکرد کلی خود است که یکی از آنها را می‌توان زیرنظام ارتقای اعضای هیئت علمی برشمرد. این زیرنظام یکی از سازوکارهای اساسی برای حفظ و افزایش کیفیت و همچنین جهت‌دهی فعالیت‌های اعضای هیئت علمی در سطح فردی و دانشگاه‌ها در سطح نهادی محسوب می‌شود. وجود اهداف و عناصر مختلف از نقطه آغازین سیاست‌سازی تا تصمیم‌گیری درباره اعطا یا عدم اعطای مرتبه بالاتر به عضوی از اعضای هیئت علمی در یک دانشگاه و شکل‌گیری ارتباط و تعامل این عناصر، استفاده از لفظ «نظام ارتقا» را موجه نشان می‌دهد.

نظام ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی به عنوان یکی از ابزارهای اصلی سیاست‌گذاری در نظام آموزش عالی نقش ویژه‌ای در جهت‌دهی به عملکرد اعضای هیئت علمی دارد که آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی، عینی‌ترین نمود آن محسوب می‌شود، که به منظور اصلاح کژکارکردی‌های آیین‌نامه (مانند یکسان‌نگری به انواع دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی با مأموریت‌های متفاوت، گروه‌ها و رشته‌های علمی متفاوت؛ تسلط رویکرد کمی بر کیفی؛ عدم تناسب ارزش‌گذاری‌ها میان فعالیت‌ها و ...) باید به آنها توجه ویژه داشت (Kousari & Nazarzadeh Zare, 2023). بی‌توجهی به این موضوع می‌تواند به مناقشات و بی‌عدالتی‌های ارزیابی منجر شود و خطر انحراف پژوهش‌ها به سمت حوزه‌هایی را افزایش دهد که تحصیل خروجی‌های کمی و قابل شمارش اعم از مقالات در آنها آسان است، نه حوزه‌هایی که حیاتی هستند. در این شرایط بازنگری آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی گروه علوم انسانی، علوم اجتماعی و هنر با توجه به ماهیت متفاوت رشته‌های این حوزه و تفاوت در روش‌های پژوهش این علوم در مقایسه با دیگر حوزه‌های علمی، باعث لزوم اتخاذ سیاست‌های ارزیابی متناسب با معیارهای اصلی این حوزه می‌شود که برای نتیجه‌بخش بودن، نیاز به درجه خاصی از «سفارشی‌سازی» متناسب با ظرفیت‌های نهادها، گروه‌ها، رشته‌ها دارند (Soleymanzadeh & Goldasteh, 2024).

اهمیت آیین‌نامه ارتقا از این جهت است که با ایجاد تغییر در رویکرد و منطبق کردن آن با نیازها و اولویت‌های کشور، می‌توان شاهد این بود که عملکرد اعضای هیئت علمی و حتی مؤسسات آموزش عالی در این راستا قرار گیرد. به عبارتی، بازنگری صحیح آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی می‌تواند به تغییر کم و کیف ارتباط آموزش عالی با صنعت و جامعه، متناسب‌سازی جذب هیئت علمی با اهداف و مأموریت‌های دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و حتی تغییر نگرش جامعه علمی به مسائل اجتماعی

و زیست‌محیطی منجر شود (Marzban, Rezayan & Rezayan, 2023). در این میان، حوزه‌های علوم انسانی، علوم اجتماعی و هنر به دلیل بررسی جنبه‌های پیچیده‌ای از رفتار انسان، فرهنگ و جامعه در ابعاد گوناگون دارای ویژگی‌های منحصر به فردی است که آن را از سایر قلمروها متمایز می‌کنند. از این رو نقش و اهمیت انواع ذی‌نفعان اعم از فردی، گروهی و نهادی که منافع و ظرفیت بالقوه تأثیرگذاری بر اقدامات و اهداف برنامه‌ریزی‌شده را دارند، روشن است. برآوردن انتظارات ذی‌نفعان، بخش جدایی‌ناپذیری از موفقیت هر نظامی محسوب می‌شود و لازم است معیارهای اصلی متناسب با شرایط ذی‌نفعان احصا شود. در فرایند شناسایی ذی‌نفعان اصلی ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی، نه تنها نمی‌توان واقعیت‌های موجود در خصوص اهمیت شاخص‌های ارزیابی اعضای هیئت علمی در سطح فردی را نادیده انگاشت، بلکه باید با ایجاد چارچوب‌ها، معیارها و اصولی مناسب، بستر لازم برای گره خوردن اهداف فردی و نهادی به منظور هم‌راستایی ارتقای فردی و اعتلای نهادی را به طور متعادل فراهم ساخت تا بتوان در خصوص ارتقای بهره‌وری داوری کرد. تدوین یک آیین‌نامه ارتقا که بتواند متناسب با مقتضیات و اهداف غایی یک حوزه علمی، امکان ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی و مؤسسات آموزش عالی را توأمان فراهم سازد، نه به عنوان یک پیشنهاد، بلکه به عنوان یک ضرورت بنیادین مطرح است. در چنین آیین‌نامه‌ای لازم است همبستگی معیارهای اصلی شایستگی ذی‌نفعان در تبیین اصول، مبانی و سیاست‌های ارزیابی مشهود باشد و در فرایند ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی به کار گرفته شود. عقلانیت در سیاست‌گذاری ایجاب می‌کند که بازنگری آیین‌نامه ارتقای مرتبه، همانند دیگر فعالیت‌های قاعده‌گذاری و تنظیم‌گری، با رعایت اصول و چارچوب معتبری صورت پذیرد تا شاهد اثربخشی آن در اجرای سیاست‌های نظام آموزش عالی ایران باشیم.

اهداف پژوهش

الف) شناسایی ذی‌نفعان اصلی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی در حوزه‌های علوم انسانی، علوم اجتماعی و هنر؛

ب) تعیین معیارهای اصلی شایستگی ذی‌نفعان، متناسب با ماهیت و ویژگی‌های کارکردی حوزه‌های علوم انسانی، علوم اجتماعی و هنر.

مبانی نظری

سیاست‌گذاران علم و فناوری عموماً به دنبال این هستند که به‌نجوی فعالیت استادان دانشگاه‌های کشور را جهت‌دهی کنند که در راستای اهداف نظام علم و فناوری کشور قرار گیرند (Marzban et al., 2023). آیین‌نامه‌های ارتقای استادان، مهم‌ترین ابزار تحقق چنین هدفی هستند (Osareh & Afifiyan, 2018). از آنجاکه اعضای

هیئت علمی دانشگاه‌ها، عموماً خواهان استقرار یک نظام شفاف و منصفانه با معیارهای مشخص و به‌روز در نظام ارتقا هستند (Yousefi, Asadbegi, & Haji Khaje Loo, 2019). بدیهی است که بازنگری راهبردهای پیشین و به‌کارگیری مجموعه‌ای هدفمند از رویکردها و تدابیر اصلاحی در سطوح مختلف تصمیم‌گیری و اجرا ضروری است. با وجود اصلاح چندین باره آیین‌نامه ارتقا، همچنان انتقادهایی از سوی ذی‌نفعان مختلف بر آن وارد شده است همچنان با چالش‌هایی همچون یکسان‌نگری به حوزه‌های دانشی و قائل نبودن به تفاوت مأموریت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی مواجه است (Kousari, 2019). توجه نکردن به تفاوت‌های فردی اعضای هیئت علمی در حوزه‌های آموزشی و پژوهشی و همچنین نبود شاخصی برای تسهیل و ایجاد انگیزه به منظور تبادل دانش و تأمین نیازهای آموزشی از طریق ارتباط با اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها از کاستی‌هایی است که به آن اشاره شده است (Hesan & Sharifzadeh, 2023). به‌عبارتی ملحوظ داشتن ویژگی‌های مرجع ذی‌نفعان مختلف به عنوان عامل سرنوشت‌ساز در بازنگری آیین‌نامه و انطباق با واقعیت‌های میدانی و نیازهای متنوع ذی‌نفعان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. فرایند تغییرات آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها تابعی از تغییرات محیط و سطح انتظارات کنشگران و ذی‌نفعان اصلی این آیین‌نامه است. این انتظارات نیز تابعی از فشار و وزن کنشگران فعال در جامعه اعم از دانشجویان، استادان، مدیران، سیاست‌گذاران، صنعت، بازار، اهالی رسانه، نهادهای مدنی و عموم مردم جامعه در سطوح حقیقی و حقوقی است (Tanaomi & Asaadi, 2017). تحقق انتظارات یادشده بر اساس اتخاذ تصمیم‌ها و خطمشی‌های اساسی سیاست‌گذاران و مدیران ملی امکان‌پذیر است (Asadbegi, Yousofi, & Rashid Haji Khajeh, 2022). می‌توان گفت یکی از دلایل اصلی عدم توفیق‌ها، نامناسب بودن ابزار اجرای خطمشی است. ابزار به هر چیزی اشاره دارد که یک بازیگر برای دستیابی به یک یا چند هدف از آن کمک می‌گیرد. اگر ابزار را نوعی شیء در نظر بگیریم، منظور از آن کل اصول و دستورالعمل‌هایی است که دولت برای تدوین قوانین و اداره کشور به کار می‌گیرد، یعنی همان چیزی که مردم تحت عنوان قانون می‌شناسند (Danaeefard, 2016). از این‌رو در این بافت، الگوی ارتقای اعضای هیئت علمی، مستلزم بهره‌گیری از ابزار خطمشی‌گذاری مناسب در نظام آموزش عالی ایران است. به همین دلیل اسناد فرادستی منتشرشده از سوی نهادهای بالادستی که در آنها سازوکارهای انگیزشی مناسب برای ارتقای/اعتلای ذی‌نفعان مختلف ارائه شده است، ابزار اصلی خطمشی‌گذاری بازنگری آیین‌نامه ارتقای مرتبه در نظر گرفته شده است.

بدیهی است که خطمشی‌ها و برنامه‌ها در خلأ اجرا نمی‌شوند. آنها در بستری اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و سازمانی شکل می‌گیرند که

در آن افراد، نهادها و گروه‌هایی با منافع، قدرت، منابع و نگرش‌های مختلف وجود دارند. بررسی اسناد فرادستی مرتبط از جمله ماده واحده اصول حاکم بر آیین‌نامه ارتقا، نقشه جامع علمی کشور و ... نشان می‌دهد وظیفه دانشگاه تمدن‌سازی، مسئله‌محوری و هدایت جامعه بر مبنای حکمت معرفی شده و تحقق این امور از طریق تحول در دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی به صورت عام و در دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی حوزه علوم انسانی، علوم اجتماعی و هنر به صورت خاص امکان‌پذیر است. از طرف دیگر، در این اسناد بالادستی توجه به اقتضائات و ویژگی‌های تخصصی حوزه علوم انسانی، علوم اجتماعی و هنر برجسته شده و به‌عبارتی بهره‌وری واقعی پژوهشگران را با توجه به توانمندی واقعی اعضای هیئت علمی مهم می‌شمارد. تحلیل ذی‌نفعان کمک می‌کند این بافت پیچیده به‌درستی درک شود و این فرایند مستلزم صبر، دقت، قضاوت صحیح و توجه به تأثیر ساختارهای شکل‌دهنده منافع و موقعیت ذی‌نفعان مختلف است. از این‌رو یکی از گام‌های بنیادین برای تضمین اثربخشی و پایداری خطمشی‌گذاری‌ها، شناسایی و تحلیل دقیق ذی‌نفعان است که مهم‌ترین وجه آن ارزش‌آفرینی است که ضمانت‌کننده حیات و تداوم و همچنین مدیریت انتظارات جامعه است (Tavakoli, 2019). تحلیل ذی‌نفعان فرایند جمع‌آوری و تحلیل نظام‌مند اطلاعات کیفی است برای تعیین اینکه علایق و منافع چه کسانی باید در زمان طراحی یا اجرای یک سیاست یا برنامه مورد توجه قرار گیرد (Schmeer, 2000). در تعریفی دیگر «تحلیل ذی‌نفعان روش بررسی امکان‌پذیری سیاسی طرح‌ها و برنامه‌ها از طریق شناسایی قدرت، موضع و درک ذی‌نفعان نسبت به آن سیاست تعریف شده است» (Roberts & Mahoney, 2004). اگرچه تعاریف ارائه‌شده از سوی محققان متفاوت به نظر می‌رسد و می‌توان همه آنها را منبعث از مقوله‌هایی مانند علاقه، حق، مالکیت، دانش، اثر یا نفوذ و همکاری دانست که همه آنها بر یک اصل مشخص تأکید می‌کنند و آن این است که برنامه‌ریزان باید به نیازها، منافع و تأثیرات ذی‌نفعان سیاست‌ها و برنامه‌های خود توجه کنند. سیاست‌ها، برنامه‌ها و قانون‌ها می‌توانند دارای ذی‌نفعان محدود یا متنوعی باشند. الگوهای رایج تحلیل ذی‌نفعان، از گستره وسیعی از ابزارها به صورت کیفی و کمی برای شناسایی ذی‌نفعان، موقعیت، تأثیر آنها بر دیگر گروه‌ها و منافعشان در یک سیاست و برنامه خاص استفاده می‌کنند (Kamali, 2016).

ضرورت شناخت دقیق ذی‌نفعان و معیارهای اصلی شایستگی آنان در تحقق اهداف تدوین‌شده آیین‌نامه و تضمین اثربخشی آن نقش اساسی دارد. به طور کلی تحلیل ذی‌نفعان به عنوان فرایندی شناخته می‌شود که به‌واسطه آن، وجوهی از پدیده‌های طبیعی و اجتماعی تعیین شده که تحت تأثیر یک عمل یا تصمیم قرار می‌گیرد، همچنین افراد، گروه‌ها و سازمان‌هایی نیز شناسایی می‌شوند که تحت

تأثیر وجوه یادشده قرار دارند یا این وجوه را تحت تأثیر قرار می‌دهند. بدین ترتیب با توجه به اسناد فرادستی مرتبط می‌توان ذی‌نفعان آیین‌نامه ارتقای مرتبه را بر اساس نوع آنها طبقه‌بندی کرد:

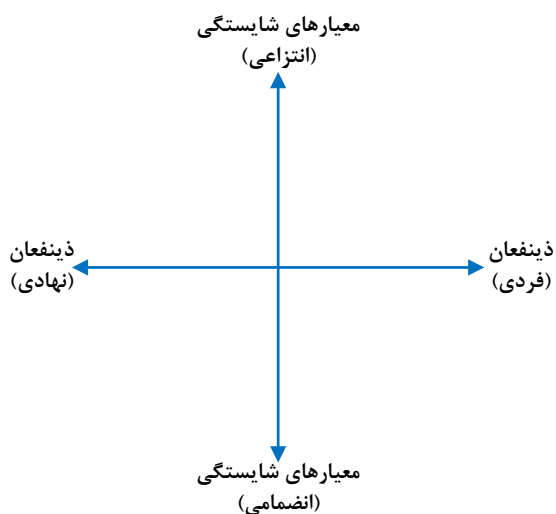
- ◆ فردی: این دسته شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در رده‌های مختلف (مربی، استادیار، دانشیار و استاد) است که به عنوان مخاطبان مستقیم آیین‌نامه ارتقا، تحت تأثیر مفاد، معیارها و فرایندهای اجرایی آن قرار دارند. این افراد نه تنها از آیین‌نامه تأثیر می‌پذیرند، بلکه از طریق تجربیات، نگرش‌ها و واکنش‌های خود نسبت به محتوای آیین‌نامه، در کارآمدی یا ناکارآمدی آن نیز نقش‌آفرین هستند.
- ◆ نهادی: ذی‌نفعان نهادی شامل دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی هستند که اجرای اثربخش آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی می‌تواند به ارتقای سطح علمی، پژوهشی و جایگاه نهادی آنها در نظام آموزش عالی کشور منجر شود. این نهادها نه تنها مجری آیین‌نامه هستند، بلکه ذی‌نفعان استراتژیکی به شمار می‌روند که از پیامدهای مثبت ارتقای اعضای هیئت علمی، همچون افزایش تولید علمی، ارتقای شاخص‌های بین‌المللی، جذب منابع و ارتقای اعتبار در رتبه‌بندی‌های داخلی و خارجی بهره‌مند می‌شوند. از این منظر، ارتقای اعضای هیئت علمی، ابزاری مهم برای رشد نهادی و افزایش رقابت‌پذیری دانشگاه‌ها در محیط علمی و سیاستی محسوب می‌شود.

در بررسی اسناد فرادستی، می‌توان رد پای ویژگی‌ها و نقش‌آفرینی‌های ذی‌نفعان را در بخش‌های مختلف این اسناد مشاهده کرد؛ به‌ویژه در بخش‌هایی که به وظایف اعضای هیئت علمی، انتظارات نهادی، مأموریت‌های دانشگاه و معیارهای ارزیابی اشاره دارند. در این اسناد، به اهداف و مأموریت‌های راهبردی آموزش عالی و پژوهشی در کشور با نگاهی کلان پرداخته شده و ویژگی‌های هنجاری اعضای هیئت علمی و نهاد‌های دانشگاهی به عنوان ذی‌نفعان اصلی در سطحی کلی و مفهومی تعریف شده است که این موارد را می‌توان ذیل معیارهای اصلی شایستگی در سطحی انتزاعی طبقه‌بندی کرد. با این حال، برای داشتن رویکردی تکمیلی و پوشش دادن خلأهای احتمالی موجود در اسناد فرادستی، و نیز پیش‌بینی‌پذیری رویکردهای جدید در بازنگری آیین‌نامه، لازم بود در کنار تحلیل محتوای اسناد فرادستی، نشست‌های تخصصی با حضور خبرگان و صاحب‌نظران حوزه آموزش عالی، به‌ویژه در حوزه علوم انسانی، علوم اجتماعی و هنر، برگزار شود تا معیارهای شایستگی انضمامی نیز به دست آید. این نشست‌ها با هدف بهره‌گیری از تجربه‌های میدانی، دیدگاه‌های تخصصی و واقعیت‌های جاری دانشگاه‌ها شکل گرفتند تا بتوانند خلأهای موجود را شناسایی کنند و در جهت ارتقای کارآمدتر، اثربخش‌تر و منطبق‌تر با اقتضائات روز، پیشنهادهای اجرایی ارائه دهند.

از این منظر، اسناد فرادستی بیشتر بر شایستگی‌های راهبردی و کلان تأکید دارند، در حالی که خروجی نشست‌های تخصصی، سیاست‌هایی کاربردی، عینی و قابل اجرا در سطح دانشگاه‌ها را هدف قرار می‌دهد و نقش مکملی در تکمیل چرخه سیاست‌گذاری ایفا می‌کند. از این رو در اسناد مرتبط با آیین‌نامه ارتقا و همچنین مطالعات پیمایشی به دنبال معیارهای اصلی (اصالت‌های هویتی) هر یک از ذی‌نفعان فردی و نهادی هستیم که در قالب معیارهای شایستگی انتزاعی و معیارهای شایستگی انضمامی متبلور شده است:

- ◆ معیارهای شایستگی انتزاعی: معیارهای شایستگی ذی‌نفعان در سطح کلان، و مبتنی بر ارزش‌ها و جهت‌گیری‌های راهبردی است. این شاخص‌ها ناظر بر نقش‌آفرینی ذی‌نفعان در تحقق اهداف ملی آموزش عالی‌اند.
- ◆ معیارهای شایستگی انضمامی: معیارهای شایستگی ذی‌نفعان را به صورت تخصص‌محور و متناسب با شرایط واقعی نهادها و افراد تبیین می‌کنند. این شاخص‌ها ناظر بر عملکرد عینی و قابلیت سنجش ذی‌نفعان در محیط‌های دانشگاهی و پژوهشی‌اند.

همواره جهت‌دهی به فعالیت‌های ارتقا یکی از دغدغه‌های سیاست‌گذاران نظام آموزش عالی بوده است، به‌گونه‌ای که در بند (الف) ماده ۹۷ قانون برنامه پنج‌ساله هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران نیز بدان اشاره شده است. لذا طراحی مدل و چارچوب نظری جامعی که دربردارنده اصول و مبانی بازنگری آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی باشد، ضروری به نظر می‌رسد. این چارچوب به تصمیم‌گیرندگان کمک می‌کند تا با اصول مشخص‌تری به انجام تحلیل‌ها در فرایند بازنگری آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی گروه علوم انسانی، علوم اجتماعی و هنر بپردازند.



شکل ۱. چارچوب مفهومی احصای معیارهای شایستگی ذی‌نفعان اصلی نظام ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی

بر اساس چارچوب مفهومی ارائه‌شده در شکل ۱، محور افقی به تمایز نوع ذی‌نفعان در دو سطح «فردی» و «تهدای» اختصاص دارد، در حالی که محور عمودی به معیارهای اصلی شایستگی ذی‌نفعان بر پایه دو رویکرد «انتزاعی» و «انضمامی» می‌پردازد. این چارچوب بر مبنای تحلیل ذی‌نفعان هنجاری شکل گرفته است، زیرا در اسناد و قوانین رسمی، ذی‌نفعان هم در قالب اشخاص حقیقی و هم نهادهای حقوقی مورد خطاب قرار گرفته‌اند. چارچوب پیشنهادی به برنامه‌ریزان کمک می‌کند تا تصویری جامع‌تر از باید‌ها در فرایند بازنگری آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی به دست آورند. در این چارچوب، معیارهای شایستگی انتزاعی از اسناد بالادستی، از جمله قوانین، مقررات و برنامه‌های کلان آموزشی و پژوهشی استخراج شده‌اند و معیارهای شایستگی انضمامی از طریق جمع‌آوری دیدگاه‌ها و تجارب میدانی نخبگان آموزش عالی در حوزه علوم انسانی، علوم اجتماعی و هنر شکل گرفته‌اند.

پیشینه پژوهش

با وجود گذشت سال‌ها از اجرای آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی، همچنان این پرسش پابرجاست که آیا این سازوکار توانسته است با تحولات دانشگاه، تنوع رشته‌ها و تغییر انتظارات اجتماعی همگام شود. به‌ویژه در حوزه علوم انسانی، اجتماعی و هنر، که ویژگی‌های معرفتی و رسالت‌های فرهنگی آنها متفاوت با دیگر حوزه‌هاست، یکسان‌نگری در شاخص‌ها و معیارهای ارزیابی تا چه حد قابل توجیه است؟ یکی از پیش‌شرط‌های ضروری برای توسعه یک کشور، حاکمیت نگرش علمی بر فرهنگ جامعه است و دانشگاه از عمده‌ترین مراکزی است که می‌تواند چنین نگرشی را به جامعه منتقل کند. دانشگاه‌ها به عنوان رأس هرم نهادهای علمی جامعه در فرایند توسعه و پیشرفت کشور مطرح‌اند و به عنوان مراکزی که به تربیت و آماده ساختن نیروی انسانی کارآمد، شایسته و دارای مهارت برای پاسخگویی به نیازهای واقعی جامعه در زمینه‌های مختلف می‌پردازند، نقشی حیاتی و مهم به عهده دارند، زیرا دانشگاه‌ها با بروندهای خود به جامعه، در عمل در راه توسعه فرهنگی-اجتماعی گام برمی‌دارند (Kousari, 2019). آیا آنچه ارتقا نامیده می‌شود، واقعاً بازتاب‌دهنده معیارهای اصلی شایستگی فردی و نقش نهادی دانشگاه است؟ بررسی پیشینه پژوهشی می‌تواند به واکاوی این ابهام‌ها کمک کند.

ضرورت انجام بازنگری آیین‌نامه ارتقای مرتبه علمی

تیپویس و کریستو (۲۰۱۹) در بررسی الزامات و موانع تبدیل وضعیت و ارتقای اعضای هیئت علمی در حوزه مهندسی عمران در دانشگاه‌های ایالت متحده آمریکا، که بر اساس نظرات موافقان و مخالفان نظام‌های ارزشیابی اعضای هیئت علمی انجام شد، دریافتند

که قوانین این امر (چه قوانین موجود و چه قوانین مورد انتظار اعضای هیئت علمی) بسته به نوع مؤسسات با هم متفاوت است (Tymvios & Christou, 2019). کوثری و نظرزاده زارع (۲۰۲۳) در پژوهشی توصیفی، با رویکردی جامع، سیاست‌های ارتقا اعضای هیئت علمی را مورد واکاوی قرار دادند. در مورد سیاست‌های نهاد علم در حوزه ارتقا اعضای هیئت علمی در زمینه آموزشی، به‌روزرسانی روش‌های تدریس و محتوا، آموزش مبتنی بر پژوهش و آشنایی با اصول تدریس و یادگیری در زمینه‌های تخصصی مرتبط از نکات اصلی در این حوزه است. علاوه بر صلاحیت‌های حرفه‌ای و توانایی آموزش و تحقیقات علمی، ارزیابی اخلاقی و شخصیت فردی اعضای هیئت علمی نیز باید به عنوان یک شاخص مهم در ارزیابی و ترویج آنها در نظر گرفته شود. خصوصیات مانند نظم و انضباط، شفقت، اخلاق خوب، توجه به مسائل حقوقی و مسئولیت‌های شغلی و توجه به حرفه جزو موارد مهم است و همچنین متناسب‌سازی معیارهای ارتقا با مأموریت ذاتی نهاد علم مورد تأکید قرار گرفت (Kousari & Nazarzadeh Zare, 2023). تاتاری و همکاران (Tatari et al., 2020) در پژوهشی توصیفی، مدل‌های ارزیابی اعضای هیئت علمی را با رویکردی انتقادی مورد مطالعه قرار دادند. نتایج نشان داد که شاخص‌های ارزیابی اساتید، شاخص‌های مناسب یا جامعی نیست و دانشگاه‌ها باید رویکرد و ابزارهای ارزیابی عملکرد را تغییر دهند. منابع اطلاعاتی لازم برای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی باید دقیق باشند و اطلاعات دست اول درباره عملکرد اعضای هیئت علمی در دسترس باشد. یکی از مدل‌های موفق در ارزیابی اعضای هیئت علمی، مدل مینه‌سوتا (سیستم بازیابی شایستگی) است (Tatari et al., 2020).

چالش‌های نظام ارتقا در انطباق با منافع و نیازهای چندسطحی ذی‌نفعان

دستیابی به دانشگاه‌های تراز جهانی، مستلزم تغییر نظام حکمرانی و نحوه اداره کردن نظام آموزش عالی ایران است. عملکرد اعضای هیئت علمی با توجه به تغییر و تحولات سریع در حوزه‌های مختلف علمی از یکسو و هم‌راستایی با اهداف و مأموریت‌های دانشگاه‌ها از سوی دیگر، مورد توجه ویژه قرار گرفته است. عواملی همچون رشد سریع دانش، لزوم پاسخگویی به نیازهای جامعه، تنگناهای مالی، رقابت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و ... موجب شده است که نظام‌های آموزش عالی و دانشگاه‌ها در اندیشه جهت‌دهی به فعالیت‌های اعضای هیئت علمی در خصوص اهداف و مأموریت‌های تعیین‌شده باشند (Kousari & Ahmadi, 2020). اهمیت جهت‌دهی به عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و پژوهشی کشورمان از آنجا ناشی می‌شود که اگر فعالیت‌های اعضای هیئت علمی مطابق با انتظارات تعیین‌شده در اسناد فرادستی مانند

را جهت می‌دهد و آن را ارتقا می‌بخشد (Khorasani, Jahed, & Matlabi, 2024 as cited in Ghanei Rad, Maleki, & Mohammadi, 2011). تولدو (۲۰۱۸) برای ارزیابی پژوهش‌های علوم انسانی و اجتماعی به تفاوت شیوه‌های پژوهش و نوع پژوهش‌ها (بین رشته‌ای، نظری، کاربردی و مانند آن) در میان حوزه‌های علوم انسانی-اجتماعی در مقایسه با سایر علوم (علوم طبیعی و پایه) توجه می‌کند و حتی شاخص دگرسنگه‌ها را به جای شاخص‌های علم‌سنجی برای ارزیابی مطلوب تولیدات علمی حوزه‌های علوم انسانی-اجتماعی پیشنهاد می‌دهد (Toledo, 2018). برخی پژوهشگران استدلال کرده‌اند که تبیین معیارهای خروجی ساده مانند مقاله، طرح پژوهشی و حتی ثبت اختراع نمی‌توانند وسعت واقعی مشارکت‌های اجتماعی پژوهشی علوم انسانی را به تصویر بکشند و در صورت حفظ وضعیت موجود نه تنها تأثیرگذاری آنها افزایش نمی‌یابد، بلکه ظرفیت رویکردهای علوم انسانی تقلیل داده می‌شود (Benneworth, 2015). از این رو لازم است معیارهای مشخصی برای سنجش فعالیت‌های اعضای هیئت علمی در راستای تعیین میزان اثربخشی فعالیت‌های آنان در ابعاد مختلف جامعه در نظر گرفته شود. ریل و دیگران (۲۰۱۸) در پژوهش مروری بر پیشینه‌های ارزیابی اثربخشی علمی، اجتماعی و سیاستی پژوهش‌های علوم انسانی و اجتماعی، دانش علمی موجود دربارهٔ ابزارها و روش‌های ارزیابی اثربخشی علمی پژوهش‌های علوم انسانی را بررسی کردند. آنها ضمن اشاره به تفاوت‌های ماهیتی علوم انسانی با سایر علوم به این نتیجه رسیدند که روش‌های کمی و کتاب‌سنجی معیار مناسبی برای ارزیابی تأثیر پژوهش‌های علوم انسانی و اجتماعی نیستند و خروجی‌های پژوهش‌های این حوزه‌ها را کم‌ارزش نشان می‌دهند (Reale et al., 2018). سلیمان‌زاده و گلدسته (۱۴۰۲) تأکید می‌کنند به دلیل وجود حوزه‌های مختلف علوم، اصلاح و بازنگری در محتوای کنونی آیین‌نامه ارتقا نمی‌تواند اثربخشی لازم را برای حوزه علوم انسانی در مقایسه با سایر حوزه‌ها (به‌ویژه علوم پایه و مهندسی) در دانشگاه‌ها و نظام آموزش عالی در جهت پاسخ به نیازهای جامعه داشته باشد؛ بنابراین پیشنهاد می‌کنند تدوین آیین‌نامه‌های متفاوت و متناسب با حوزه‌های مختلف علوم مورد توجه قرار گیرد (Soleymanzadeh & Goldasteh, 2024).

جمع‌بندی پیشنهادی

در مجموع، پیشینه‌های بررسی‌شده حاکی از آن است که بازنگری در آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی، به‌ویژه در حوزه علوم انسانی، اجتماعی و هنر باید مبتنی بر درک صحیح از معیارهای اصلی شایستگی ذی‌نفعان در دو سطح فردی و نهادی باشد. در سطح فردی، معیارهایی چون توانمندی علمی، تعهد حرفه‌ای، اخلاق دانشگاهی، نقش تربیتی، و مشارکت اجتماعی از جمله معیارهایی هستند که

نقشه جامع علمی کشور باشد، آنگاه آموزش عالی به عنوان پیشران توسعه پایدار و همه‌جانبه می‌تواند در دستیابی به موقعیت ممتاز کشور در منطقه و جهان نقش مؤثری داشته باشد (Yousefi, Asadbegi, & Haji Khaje Loo, 2019). نظریه تحلیل ذی‌نفعان بر وارد کردن و توجه به نظرهای ذی‌نفعان مختلف در فرایند خط‌مشی‌گذاری تأکید می‌کند و این امر نقش مهمی در ارتقای فرایند تصمیم‌گیری و مراحل بعدی از جمله اجرای سیاست‌ها دارد. کامالی (۱۳۹۴) تأکید می‌کند حضور موفقیت‌آمیز ذی‌نفعان، مشروعیت‌بخشی به مسائل مورد نظر را تسهیل و همکاری بین سازمان‌های دولتی و جامعه را تقویت می‌کند، بنابراین یک عامل اساسی تأثیرگذار بر احتمال اجرای خط‌مشی‌گذاری، ساختار قدرت گروه‌های ذی‌نفع دخیل در پیشنهادهای سیاستی است (Kamali, 2016).

شفیعیان و سلاجقه (۲۰۲۱) به ارزیابی چالش‌های موجود در نظام ارتقای اعضای هیئت علمی پرداختند و معتقدند که این نظام با چالش‌هایی همچون ناسازگاری نمرات مربوط به فعالیت‌های متمایز اعضای هیئت علمی، داشتن نگاه یکسان به همه رشته‌ها، داشتن نگاه یکسان به همه دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در مناطق جغرافیایی مختلف، نبود پویایی در ساختار و سهم پررنگ پژوهش مواجه است (Shafian & Salajegheh, 2021). قنبری برزبان (۱۴۰۱) تأکید می‌کند که دانشگاه و عناصر دانشگاهی یکی از منابع مؤثر و پیشگام در تحولات اجتماعی و فرهنگی در جامعه ایرانی و مورد توجه سیاست‌گذاران و دولت‌ها و نظامات اجتماعی هستند. کارایی و موفقیت هر سازمانی به نیروی انسانی آن وابسته است، چنانچه سازمانی برای مسئولیت‌ها و وظایفی که برای آن تأسیس شده است نیروی لازم کیفی را نداشته باشد یا از نیروی کمی بدون انگیزه استفاده کند، به طور جدی با مشکل مواجه خواهد شد (Ghanbari Barzyan, 2022; Kousari, 2022). کارآمدی دانشگاه‌ها طبعاً ارتباط مستقیم و تنگاتنگی با تحقق اهداف نظام علم و فناوری هر کشور و پرورش نیروی انسانی کارآمد و شایسته برای پاسخگویی به نیازهای جامعه و خلق مسیر توسعه دارند (Yamini & Goldasteh, 2012).

ارزیابی ناکارآمدی آیین‌نامه‌های موجود در پشتیبانی از توسعه علوم انسانی و اجتماعی

حل مسائل مهم کشور مثل افزایش نرخ رشد، کاهش نرخ تورم، مدیریت پسماند، کاهش آسیب‌های اجتماعی و ده‌ها مسئله دیگر که با نقش‌آفرینی صحیح علوم انسانی و علوم اجتماعی میسر می‌شود، جز از طریق کارآمدی دانشگاه‌ها امکان‌پذیر نیست. دانشگاه به عنوان بستر تولید علم، یک نظام اجتماعی محسوب می‌شود که کشتگران علم به‌خصوص اعضای هیئت علمی گرد هم می‌آیند و با مراودات علمی در فرهنگ دانشگاه سهیم می‌شوند، فرهنگی که عرصه علم

تنها با نگاه صرف پژوهش محور قابل سنجش دقیق نیستند و نیاز به ابزارهای سنجش ترکیبی و بافت‌محور دارند. در سطح نهادی، تناسب ساختارهای ارزیابی با مأموریت‌گرایی دانشگاه‌ها، توجه به تفاوت‌های بین رشته‌ای و بومی، و ایجاد ظرفیت پاسخگویی اجتماعی، از جمله الزامات طراحی یک آیین‌نامه ارتقای اثربخش به شمار می‌روند. در واقع، پیشینه‌ها نشان می‌دهند که غفلت از ملاحظات زمینه‌ای حوزه‌های علوم انسانی و اجتماعی و بی‌توجهی به نقش دانشگاه‌ها به عنوان نهادهای فرهنگی و اجتماعی، به گسست میان عملکرد فردی اعضای هیئت علمی و اهداف کلان آموزش عالی منجر شده است. بنابراین، باید در راستای پیوند زدن این دو سطح، یعنی پرورش اعضای هیئت علمی با شایستگی‌های متنوع و در عین حال هماهنگ با نیازها و رسالت نهادهای دانشگاه‌ها، درباره طراحی سازوکارهای ارتقا بازاندیشی شود تا ارتقا نه صرفاً یک فرایند اداری، بلکه بخشی از پویای تحول‌گرایانه علم در خدمت جامعه باشد.

روش پژوهش

رویکرد پژوهش حاضر به لحاظ ماهیت داده‌های مورد بررسی، کیفی-استقرایی محسوب می‌شود. جامعه مورد بررسی، در یک بخش تمامی اسناد فرادستی مرتبط با آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی و در بخش دیگر، برخی اعضای هیئت‌های ممیزه و هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی کشور دارای تجربه زیسته در مقطع زمانی سال ۱۴۰۳ است. تمام اسناد فرادستی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی کشور به روش «گردآوری کامل» بررسی شد و در بخش مطالعه میدانی نیز با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند سعی شد تا با برگزاری نشست‌های تخصصی و مصاحبه با اعضای هیئت ممیزه و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، اطلاعات کافی برای استخراج اصول و مطلوبات مورد نظر بازنگری آیین‌نامه ارتقا گردآوری شود. برای افزایش اعتبار یافته‌ها، از روش مثلث‌سازی^۱ (ترکیب و تلفیق) استفاده شده است؛ مثلث‌سازی به استفاده از منابع متعدد داده‌ها برای ترسیم نتایج، درباره آنچه حقیقت را تشکیل می‌دهد، اشاره دارد. هدف مثلث‌سازی، غلبه بر سوگیری‌های اصلی (ذاتی) است که ناشی از به کار گرفتن یک روش، یک مشاهده‌گر یا یک نظریه در مطالعات است. به کار بردن رویکردهای متعدد در یک مطالعه می‌تواند به افزایش اعتماد و اعتبار اطلاعات منجر شود، زیرا قدرت یک روش، ضعف و محدودیت روش دیگر را پوشش می‌دهد (Speziale, Streubert, & Carpenter, 2011). در نهایت، فرایند گردآوری داده‌ها تا جایی ادامه یافت که اطلاعات جدیدی به دست نیامد و اشباع نظری حاصل شد؛ این امر مؤید کفایت داده‌ها و اعتبار تحلیل‌ها در دستیابی به اصول و مطلوبات بازنگری آیین‌نامه ارتقا است.

راهبرد پژوهش مرور نظام‌مند بوده و به منظور جمع‌آوری اطلاعات در بخش اسنادی از «فیش‌برداری الکترونیکی» و در بخش میدانی با برگزاری پانل‌های کارشناسی و خبرگانی از روش مصاحبه «تیمه‌ساختاریافته» و به منظور پردازش داده‌ها از تحلیل محتوای کیفی استفاده شده است. تحلیل محتوای کیفی شامل فرایندی است که برای استخراج دسته‌ها یا مضامین از داده‌های خام بر اساس استنتاج و تفسیر معتبر به کار می‌رود و شایع‌ترین رویکرد در تحلیل محتوای مدارک و مستندهاست و اغلب در جست‌وجوی مضامین نهفته در موارد مورد تحلیل است (Wimmer & Dominick, 2005). سندلوفسکی^۲ (۱۹۹۵)، تحلیل مضمون یا کدگذاری کیفی را یکی از روش‌های تجزیه و تحلیل مطالعات کیفی می‌داند. در این پژوهش، ۱۱ سند رسمی در دسترس، جمع‌آوری و به شیوه مطالعه اسنادی واکاوی و متون پیاده‌سازی شده ۲۷ نشست برگزار شده، بررسی و تحلیل شدند.

همان‌گونه که گفته شد روش مورد استفاده برای تحلیل داده‌های گردآوری شده، تحلیل مضمون است. این روش زمانی استفاده می‌شود که تحلیل‌گران به دنبال الگوهای معنایی و موضوعی‌اند که ارزش بررسی و تحلیل دارند. چهار گام این روش به شرح زیرند (Braun & Clarke, 2006):

- ♦ **گام اول، آشنایی با داده‌ها:** این گام شامل «بازخوانی مکرر داده‌ها» و خواندن داده‌ها به صورت فعالانه است. در این پژوهش، متون و اسناد چاپی و الکترونیکی منتخب، جمع‌آوری شده و همچنین نظرات خبرگان که از طریق مصاحبه در نشست‌های بحث گروهی کارشناسی، کارگروه منتخب (خبرگانی) و شورای راهبری برگزار شده بود، پیاده‌سازی شدند. منطق تعیین محوریت نشست‌ها مبتنی بر تفاوت شرایط و گرایش رشته‌ها در حوزه علوم انسانی-اجتماعی و هنر، تفاوت نهادی (دانشگاه‌ها، پژوهشگاه‌ها و ...)، تفاوت کارکردی (هیئت ممیزه، کمیسیون تخصصی و ...) و تنوع جغرافیایی بوده است.
- ۱. **نشست‌های کارشناسی:** در این نشست‌ها بررسی دقیق‌تر مسائل و چالش‌های موجود در فرایند ارتقا با توجه به نظرات اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی، علوم اجتماعی و هنر و هیئت ممیزه دارای تجربه زیسته در دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها انجام شده، راهکارهای عملیاتی همراه با تحلیل‌های فنی و علمی پیشنهاد می‌شود.
- ۲. **نشست‌های خبرگانی:** در این نشست‌ها، نظرات اعضای کارگروه منتخب حوزه علوم انسانی، علوم اجتماعی و هنر جمع‌آوری می‌شود تا با بررسی چالش‌ها و فرصت‌ها به تدوین سیاست‌های مؤثر کمک کند.

۳. نشست‌های راهبردی: در این نشست‌ها با هدف تبیین استراتژی‌های کلان و بلندمدت به تعیین اولویت‌ها و راهبرهای کلان و هم‌اندیشی درباره آینده ارتقای فردی و اعتلای نهادی پرداخته شد.

همچنین در این گام، نامی برای هر یک از مضمون‌های اصلی و فرعی انتخاب شد که بیانگر ماهیت سنجه‌هایی است که یک مضمون درباره آن بحث می‌کند و تعیین می‌کند که هر مضمون کدام جنبه از شاخص‌ها را در خود دارد.

♦ **گام چهارم، ارائه گزارش:** در این گام، گزارش نهایی شده از مضامین نهایی ارائه می‌شود که بیانگر سیاست‌های بازنگری آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی، علوم اجتماعی و هنر است.

♦ **گام دوم، ایجاد کدهای اولیه:** این گام شامل ایجاد کدهای اولیه از داده‌هاست. کدها ویژگی داده‌ها را معرفی می‌کند که از نظر تحلیل گر جالب توجه‌اند. داده‌های کدگذاری شده از واحدهای تحلیل (مضامین) متفاوت‌اند (همان). در این پژوهش، «کدهای اولیه» همان حوزه‌های موضوعی بودند که از طریق مطالعه متون، مورد توجه قرار گرفته‌اند. کدگذاری حوزه‌های موضوعی در این مقاله به صورت دستی و از طریق اختصاص کد انحصاری به هر یک از حوزه‌های موضوعی منتخب صورت می‌پذیرد.

♦ **گام سوم، جست‌وجوی مضمون‌ها و نام‌گذاری آنها:** در این گام، کدهای اولیه تحلیل می‌شوند و هر مجموعه از کدهای هم‌ارز برای ایجاد مضمون کلی ترکیب می‌شوند. در این مرحله برخی کدهای اولیه مضمون‌های اصلی و برخی دیگر مضمون‌های فرعی را تشکیل می‌دهد. در این پژوهش، پس از کدگذاری اولیه «حوزه‌های موضوعی اسناد منتخب»، دسته‌بندی کدهای مختلف در قالب مضمون‌های اصلی و فرعی انجام شده است.

یافته‌ها

۱. شناسایی اسناد فرادستی مرتبط و برگزینی نشست‌های تخصصی با محورهای گوناگون

در گام اول، عناوین اسناد فرادستی و نشست‌های برگزیده مرتبط با بازنگری آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی در مقطع زمانی سال ۱۴۰۳ ارائه شده است (جدول ۱). منابع یادشده در دسته‌های جداگانه «اسناد فرادستی»، «نشست‌های کارشناسی»، «نشست‌های کارگروه منتخب (خبرگانی)» و «نشست‌های راهبردی» در حوزه علوم انسانی، علوم اجتماعی و هنر با ذکر عنوان و محوریت‌های آنها ارائه شده و با اختصاص یک حرف انگلیسی، از یکدیگر متمایز شده‌اند.

جدول ۱. فهرست اسناد فرادستی بررسی‌شده و نشست‌های تخصصی مرتبط با «بازنگری آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی»

ردیف	منابع مورد مطالعه	عناوین
۱	اسناد فرادستی (۱۱ سند)	ماده واحد تعیین اصول حاکم بر بازنگری آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی پژوهشی و فناوری مصوب سال ۱۴۰۲ (A)، بیانیه گام دوم انقلاب (B)، سند نقشه جامع علمی کشور (C)، قانون برنامه پنج‌ساله هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران (D)، سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ (E)، سیاست‌های کلی علم و فناوری (F)، آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی (G)، قانون جهش تولید دانش‌بنیان (H)، سند آمایش آموزش عالی (I)، سند دانشگاه اسلامی (J)، آیین‌نامه تشکیل شورای تخصصی تحول و ارتقای علوم انسانی (N)*
۲	نشست‌های کارشناسی (در ۱۰ نشست و اختصاص ۱۶۰۰ نفرساعت)	با موضوع بررسی، آسیب‌شناسی و ارائه راهکارها با محوریت گروه‌های «علوم انسانی-اجتماعی و هنر»، «ادبیات و زبان‌های خارجی»، «هیئت ممیزه دانشگاه‌های منتخب تهران»، «باستان‌شناسی، تاریخ و جغرافیا»، «هیئت ممیزه دانشگاه‌های منتخب شهرستان»، «پژوهشگاه‌های منتخب»، «زیرنظام‌های آموزش عالی»، «دبیران و اعضای هیئت ممیزه دانشگاه‌های واقع در استان‌های کم‌برخوردار»، «حقوق و علوم سیاسی، الهیات و معارف اسلامی» و «روانشناسی و علوم تربیتی، تربیت بدنی، اقتصاد و مدیریت» (K)

* اسناد فرادستی که تحلیل شده به شرح زیر است:
 مصوبه تعیین اصول حاکم بر بازنگری آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی پژوهشی و فناوری، ۱۴۰۲؛ بیانیه گام دوم انقلاب خطاب به ملت ایران، ۱۳۹۷؛ سند نقشه جامع علمی کشور، ۱۳۸۹؛ قانون برنامه پنج‌ساله هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران، ۱۴۰۳؛ سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴، ۱۳۸۲؛ سیاست‌های کلی علم و فناوری (نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری)، ۱۳۹۳؛ آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری، ۱۴۰۳؛ قانون جهش تولید دانش‌بنیان، ۱۴۰۱؛ آمایش آموزش عالی (در چارچوب نقشه جامع علمی کشور)، ۱۳۹۴؛ سند دانشگاه اسلامی، ۱۳۹۲؛ آیین‌نامه تشکیل شورای تخصصی تحول و ارتقای علوم انسانی (مصوب جلسه ۶۵۰ مورخ ۱۳۸۷/۲۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی)، ۱۳۸۸.

ردیف	منابع مورد مطالعه	عناوین
۳	نشست‌های کارگروه منتخب (خبرگانی) (در ۵ نشست و اختصاص ۲۵۰ نفر ساعت)	با موضوعات محوری «چگونگی اتخاذ رویکرد تحول‌گرایی جهت اعمال بینش تنوع‌بخشی»، «تصمیم‌گیری در خصوص دوگان/ چندگان‌های ماده آموزشی»، «نهایی‌سازی ماده آموزشی و تصمیم‌گیری در خصوص دوگان/ چندگان‌های ماده پژوهشی» و «نهایی‌سازی ماده پژوهشی» و «ارائه نسخه اولیه سند بازنگری نوآورانه آیین‌نامه ارتقا» (L)
۴	نشست‌های راهبردی (در ۱۲ نشست و اختصاص ۳۰۰ نفر ساعت)	با موضوعات محوری «ارائه سناریوهای تحول‌آفرین و نوآوری در علوم انسانی- اجتماعی»، «ارائه چارچوب کلی بازنگری آیین‌نامه و دریافت نظرات»، «ارائه پیشرفت کار»، «دریافت نظرات رؤسای دانشگاه‌های الهیات و معارف»، «نحوه اعمال سیاست‌های کلی و میانی در نسخه بازنگری‌شده آیین‌نامه»، «ارائه ماده آموزشی و نهایی‌سازی در خصوص دوگان/ چندگان‌های ماده آموزشی»، «نهایی‌سازی ماده آموزشی و ارائه و نهایی‌سازی دوگان/ چندگان‌های ماده پژوهشی»، «نهایی‌سازی ماده پژوهشی و ارائه جداول حداقلی امتیازات»، «ارائه خردمایه‌ها و تنظیم جدول ماده فناوری»، «ارائه نحوه بازنگری آیین‌نامه با مخاطبان حوزه علوم انسانی- اجتماعی (مدیران محورهای برنامه فارابی و ...)»، «ارائه ماده فناوری در کارگروه تخصصی فناوری شورای تحول» (M)

با حضور خبرگان نیز شناسایی شده و مشابه بخش قبل، بر مبنای دو محور «اعتلای نهادی» و «ارتقای فردی» تفکیک و کدگذاری شده‌اند.

فهرست کامل مضامین و نحوه کدگذاری آنها در پیوست ۲ مقاله آمده است.

۳. شناسایی مضامین فرعی یا ثانویه اسناد فرادستی و نشست‌های خبرگانی

در گام سوم تلاش شد تا حوزه‌های موضوعی هم‌ارز که شاخص‌های مشابهی را دربردارند در مضامین فرعی یا ثانویه استخراج و دسته‌بندی شوند (جدول ۲). مضامین فرعی به‌گونه‌ای نام‌گذاری شده‌اند که بیانگر ماهیت و شاخص حوزه‌های موضوعی دربردارنده باشند.

۳-۱. استخراج مضامین ثانویه اسناد فرادستی بر اساس معیارهای اعتلای نهادی و ارتقای فردی

جدول ۲ تنها بر اساس مضامین شناسایی‌شده اسناد فرادستی تنظیم شده است. برای نمونه «توجه ویژه به اثربخشی علوم انسانی، اجتماعی و هنر مبتنی بر ساحت‌های تحول علوم انسانی با رویکرد اسلامی» با کد AU12 موجود در پیوست ۱، مضمونی است که همراه با کدهای CU3، CU10 و ...، مضمون فرعی UST11 تحت عنوان «تحول بنیادین علمی به‌ویژه در بازاریابی، طراحی و هدایت علوم انسانی در چارچوب جهان‌بینی اسلامی و مسیر رشد و تعالی جامعه» را که یک ویژگی اعتلای نهادی است، ایجاد کرده است.

۲. شناسایی مضامین اولیه اسناد فرادستی و نشست‌های تخصصی

در گام دوم حوزه‌های موضوعی یا به عبارت دقیق‌تر مضامین اولیه مرتبط با بازنگری آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی شناسایی شدند و به منظور تحلیل و شناخت الگوی کلی موضوعات اسناد فرادستی و نشست‌های تخصصی مبتنی بر چارچوب مفهومی پژوهش (شکل ۱)، به هر یک از حوزه‌های موضوعی یادشده کدی اختصاص یافته است.

۲-۱. شناسایی مضامین اولیه اسناد فرادستی بر اساس معیارهای اعتلای نهادی و ارتقای فردی

در این مرحله مضامین اولیه مستخرج از اسناد فرادستی مرتبط با بازنگری آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی، با تفکیک معیارهای «اعتلای نهادی» و «ارتقای فردی» استخراج شده‌اند. به هر مضمون، بر اساس منبع و نوع ویژگی، کدی اختصاص یافته است که روند تحلیل را تسهیل می‌کند.

شرح کامل مضامین، کدگذاری‌ها و دسته‌بندی آنها در پیوست ۱ مقاله ارائه شده است.

۲-۲. شناسایی مضامین اولیه نشست‌های خبرگانی بر اساس معیارهای اعتلای نهادی و ارتقای فردی

در ادامه، مضامین حاصل از تحلیل محتوای نشست‌های تخصصی

جدول ۲. استخراج مضامین ثانویه از اسناد فرادستی بر اساس معیارهای اعتلای نهادی و ارتقای فردی

ردیف	معیارها	مضامین اولیه	مضامین ثانویه
۱	اعتلای نهادی	AU1, AU4, DU2, IU4	متناسب سازی شیوه ارتقا با ماهیت گروه های علمی (UST1)
۲		AU2, AU4, AU9, DU2, HU5, IU4, AU3, AU4, DU2, IU4	متناسب سازی شیوه ارتقا با مأموریت دانشگاه ها و مؤسسات (UST2)
۳		AU3, AU4, DU2, IU4	متناسب سازی شیوه ارتقا با زیر نظام های آموزش عالی (UST3)
۴		AU9	سازوکار ترغیب و دستیابی به ارائه دستاوردهای ماندگار (UST4)
۵		BU1, BU5, CU1, EU2, HU3, HU7, FU9, NU7	توسعه صنایع و خدمات مبتنی بر علوم و فناوری های جدید به عنوان مهم ترین عوامل زیر ساختی در پیشرفت کشور (UST5)
۶		BU2, CU2, EU1, EU2, JU9	خلق ارزش های فرهنگی، اجتماعی، روانی، محیط زیستی، بهداشت و سلامت (UST6)
۷		AU5, AU7, AU8, NU4	تقویت جریان ملی دانش و نقش جوامع علمی و نظامات ارزیابی داخلی (UST7)
۸		BU3, BU4, DU5, HU4, GU1	بهبود زیست بوم فناوری در حوزه های پیشران و اقتدار آفرین (UST8)
۹		AU11, BU6, CU9, EU5, FU1, JU6, JU10, NU9	دستیابی به جایگاه مرجعیت علمی، فناوری و نوآوری در بین دانشگاه های منطقه و جهان (UST9)
۱۰		AU6, AU10, BU7, CU4, U11, DU4, EU7, FU7, GU3	تعامل فعال با جهان اسلام و همکاری های بین المللی و فرایندهای توسعه علم و فناوری در جهان (UST10)
۱۱		AU12, CU3, CU10, DU3, JU2, NU1, NU2	تحول بنیادین علمی به ویژه در بازمینی، طراحی و هدایت علوم انسانی در چارچوب جهان بینی اسلامی و مسیر رشد و تعالی جامعه (UST11)
۱۲		CU5, IU3, JU3	تقویت ارتباط دانشگاه با جامعه و توسعه همکاری های بین المللی و حفظ و ارتقای شاخص های علمی کشور (UST12)
۱۳		CU6, DU6, JU3	اجتماع دور و یکدرد برون مداری و درون مداری الگوی نظام علم، فناوری و نوآوری (UST13)
۱۴		CU7, FU2, GU2, JU8	تلفیق آموزش با تربیت و پژوهش و مهارت الگوی نظام علم، فناوری و نوآوری (UST14)
۱۵		AU14, CU8, DU7, HU1, IU1, IU2, IU4, IU5, JU8	تعریف و تبیین استانداردها، ضوابط و مقررات متناسب با سطح بندی دانشگاه ها و نیاز های کشور با هدف ساماندهی، متوازن سازی و رشد متناسب (UST15)
۱۶		CU12, EU1, EU6, FU4, JU1, JU4, JU5, JU6, NU3	حاکمیت مبانی، ارزش ها، اخلاق و موازین اسلامی در نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری و تحقق دانشگاه اسلامی (UST16)
۱۷		DU1, FU3, HU6, IU4, NU5, NU6	جهت دهی فعالیت های پژوهشی و فناوریانه به سمت رفع نیاز های واقعی کشور و ارتقای بهر موری و افزایش اثربخشی تحقیقات و پژوهش (UST17)
۱۸		EU2, FU5, FU8	ارتقای منزلت اجتماعی، بهبود معیشت و شایسته سالاری (UST18)
۱۹		AU13, FU6, JU4, JU7	تحکیم و تعمیق پیوند حوزه و دانشگاه و تقویت همکاری های مستمر راهبردی (UST19)
۲۰		NU8, NU10	نهادین سازی کرسی های ترویجی، نقد، مناظره، آزاد اندیشی و نظریه پردازی (UST20)
۲۱		HU1, HU2	بهره برداری علمی و پژوهشی دارایی های فکری و دستاوردهای پژوهشی توسط واحدهای فناور (UST21)

ردیف	معیارها	مضامین اولیه	مضامین ثانویه
۲۲	ارتقای فردی	AF1, AF2, AF3, AF18	تنوع‌بخشی به مسیرهای ارتقای مرتبه متناسب با توانمندی‌های مختلف اعضای هیئت علمی (FST1)
۲۳		AF4, AF5, AF6, AF7	توجه ویژه به شأن و نقش آموزشی- تربیتی و فرهنگی اعضای هیئت علمی (FST2)
۲۴		AF8, AF9, AF10, AF11, NF5	ضرورت اثبات و استمرار شایستگی و صلاحیت علمی و کیفیت و اثربخشی فعالیت‌های عضو هیئت علمی (FST3)
۲۵		AF12, NF4	نقش‌آفرینی عضو هیئت علمی در دیپلماسی فعال و الهام‌بخش علمی- آموزشی- تربیتی در راستای مرجعیت علمی (FST4)
۲۶		AF13, AF14, NF3	توجه ویژه به خدمات، پاسخگویی و مسئولیت‌های اجتماعی عضو هیئت علمی (FST5)
۲۷		BF1, BF2, BF3, BF4, CF1, JF4, JF9, JF11	سرآمدی آموزشی، پژوهشی و فناوری (FST6)
۲۸		AF3, AF17, BF5, BF6, CF2, CF9, JF2	توانمندی در توسعه علوم و فناوری و به‌کارگیری دستاوردهای آن در حل مسائل کلان (FST7)
۲۹		BF5, BF7, CF1, CF6, CF8, EF2, JF1, NF1	برخورداري از شعور معنوی و وجدان اخلاقی و تربیت‌یافته در مکتب اسلام و انقلاب (FST8)
۳۰		BF8, CF3, CF5, CF10	آزادی اجتماعی به معنای حق تصمیم‌گیری و عمل کردن و اندیشیدن برای همه افراد جامعه (FST9)
۳۱		CF4, EF2, GF2, HF1, HF2, JF2, JF4, JF7, NF5	روحیه خلاقیت، نوآوری، کارآفرینی، دانش‌افزایی و خطرپذیری در علم (FST10)
۳۲		CF6, JF3	توجه به اصل عقلانیت، تکریم علم و عالم، ارزشمندی ذاتی علم و ضرورت احترام حقوقی و اخلاقی به آفرینش‌های فکری- علمی (FST11)
۳۳		AF7, CF7, EF2, JF10	اخلاق محوری، تقدم مصالح عمومی بر منافع فردی و گروهی (FST12)
۳۴		CF11, CF12, CF13, HF2, IF2, JF5, JF7, NF2	پرورش استعدادهای علمی، مهارتی و شغلی برای برآوردن نیازهای جامعه و بازار کار (FST13)
۳۵		DF1, IF1	فراهم آوردن تسهیلات ویژه برای نخبگان، متخصصان، حوزویان و نقش‌آفرینی آنان در خدمت به کشور (FST14)
۳۶		AF15, AF16, EF1, JF6, JF10, JF12, JF12	علاقه‌مندی به حوزه‌های فرهنگی- تربیتی، روحیه هم‌اندیشی و احیای نقش خانواده (FST15)
۳۷		GF1, JF7, JF8	روحیه راهنمایی و پاسخگویی به نیازها و مسائل دانشجویان (FST16)
۳۸		AF2, AF3, AF8, AF11	ارائه دستاوردهای مؤثر، ماندگار، تحول‌آفرین، اقتدارآفرین (FST17)

۲-۳. استخراج مضامین ثانویه نشست‌های خبرگانی بر اساس معیارهای اعتلای نهادی و ارتقای فردی

در آموزش، پژوهش و فناوری، را ایجاد کرده است. همچنین ایجاد مضمون ثانویه «شاخص بودن تحت عنوان چهره سرشناس ملی و بین‌المللی (FST28)» از وجود موضوعاتی ناشی شده است همچون «اهمیت دادن به چهره سرشناس ملی و بین‌المللی» با کد LF3 و همچنین «توجه به مرجعیت و مقبولیت علمی عضو هیئت علمی» با کد MF11؛ که به‌ترتیب متعلق به نشست‌های کارگروه منتخب (خبرگانی) و نشست‌های راهبردی هستند.

در این گام نیز، مضامین فرعی یا ثانویه بر اساس حوزه‌های موضوعی مشابه مستخرج از نشست‌های تخصصی شناسایی و نام‌گذاری می‌شوند. در جدول ۳ برای نمونه «لزوم تعیین شاخصه‌های سرآمدان آموزشی در کشور و دانشگاه‌ها» با کد KU11، تنها موضوعی است که مضمون فرعی UST33 تحت عنوان «نهادینه‌سازی الگوی سرآمدی

جدول ۳. استخراج مضامین ثانویه نشست‌های تخصصی بر اساس معیارهای اعتلای نهادی و ارتقای فردی

ردیف	معیارها	مضامین اولیه	مضامین ثانویه
۱	اعتلای نهادی	LU5, LU8, MU2, MU14	تنوع نهادی مبتنی بر مأموریت‌های محلی (حل مسائل شهرستان) منطقه‌ای (حل مسائل استان)، ملی و بین‌المللی (حل مسائل ملی و توسعه مرزهای دانش) (UST22)
۲		LU3, LU5, LU8, LU10, MU15, MU16	مأموریت مؤسسات پژوهشی مبتنی بر دویعد کارکردهای کلیدی و حوزه‌های تمرکز (UST23)
۳		KU2, KU9, LU3, LU4, MU2	طراحی سازوکار ارزیابی متقاضی بر اساس حوزه تخصصی و مقایسه با هم‌تایان (UST24)
۴		KU5, KU10, KU12, MU3, MU8	به رسمیت شناختن ارتباط بین صنعت و دانشگاه (UST24)
۵		LU7, MU15	ضرورت تخصیص حداقل امتیاز مواد مختلف در مسیر/ زیر مسیرهای متنوع ارتقای مرتبه (UST26)
۶		LU9, MU13, MU18, MU20	حاکمیت مرجعیت علمی در سطوح نهادی و فردی بر آیین‌نامه (UST27)
۷		KU1, MU5, MU6, MU9	پشتیبانی از انواع فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و فناوری و حمایت از فعالیت‌های اعضای هیئت علمی (UST28)
۸		LU2, MU18	حمایت از فعالیت‌های بین‌المللی (UST29)
۹		KU6, MU7, MU8	حمایت از فعالیت‌های مشترک دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی (UST30)
۱۰		KU3, KU7, LU1, MU1, MU11	متناسب‌سازی ردیف و امتیازات مواد آیین‌نامه با معیارهای فرارزیابی: سودمند، دقیق، عملیاتی و تناسب (UST31)
۱۱		KU8, KU13, LU6, MU12	اهمیت برقراری تعاملات و ارتباطات گسترده در برخی حوزه‌ها و تبیین مفاهیم بین‌رشته‌ای یا میان‌رشته‌ای (UST32)
۱۲		KU11	نهادینه‌سازی الگوی سرآمدی در آموزش، پژوهش و فناوری (UST33)
۱۳	ارتقای فردی	KF12, LF5, MF4	تبیین مسیرهای متنوع «آموزشی»، «پژوهشی» و «آموزشی-پژوهشی» برای ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی (FST18)
۱۴		KF8, LK1, MF8	تقسیم‌هریک از مسیرهای «پژوهشی» و «آموزشی-پژوهشی» به دویزیرمسیر لبه دانش و حل مسائل کشور (FST19)
۱۵		KF5	پیشگامی فردی در خلق آثار ماندگار و تحول‌آفرین (FST20)
۱۶		LF6, LF8, MF2	تخصیص امتیاز ویژه به انجام پژوهش‌ها و فعالیت‌های نیازمحور، تقاضامحور و حل‌کننده مسائل کشور (FST21)
۱۷		LF9, MF1	شایستگی تلفیقی در مأموریت‌های آموزشی و پژوهشی (FST22)
۱۸		KF1, KF2, KF9, LF4, LF7, LF12, MF3, MF5, MF14	انجام فعالیت‌های تیمی و گروهی و در میان گذاشتن توانایی‌ها با سایر همکاران (FST23)
۱۹		KF4, KF6, KF7, F13	حضور استاد در مجامع بین‌المللی معتبر (FST24)
۲۰		KF1, KF3, KF14, LF10, MF10	اهمیت شخصیت علمی و منش عضو هیئت علمی در کنار سایر برون‌دادها (FST25)
۲۱		KF10, KF11, LF12, MF1	مهارت‌آموزی و شرکت در دوره‌های توانمندسازی (FST26)
۲۲		LF4, MF6, MF7, MF9, MF12, MF13	اهمیت ترویج علم و مسئولیت اجتماعی (FST27)
۲۳		LF3, MF11	شاخص بودن تحت عنوان چهره سرشناس ملی و بین‌المللی (FST28)

۴. ارائه گزارش

در گام چهارم، به منظور نشان دادن تصویری بهتر از حوزه‌های موضوعی شناسایی شده منابع مورد بررسی، استخراج مضامین اصلی مرتبط با حوزه موضوعی بازننگری آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی بر اساس هر دسته از مضامین ثانویه هم‌ارز در دستور قرار گرفت.

۴-۱. شناسایی مضامین اصلی ارتقای فردی / اعتلای نهادی مستخرج از اسناد فرادستی

پس از تحلیل و بررسی مضامین ثانویه اسناد فرادستی و دسته‌بندی

آنها بر اساس هر یک از معیارهای اعتلای نهادی و ارتقای فردی، ۱۵ مضمون اصلی به عنوان شایستگی‌هایی که کلی بوده و بیشتر جنبه انتزاعی (در مقابل انضمامی) شناسایی و نام‌گذاری شد که ۱۰ مضمون آن شامل هر دو معیار فردی و نهادی بوده و تنها ۵ مورد آن فقط دارای معیار نهادی است. مضامینی که معیارهای فردی و نهادی را توأمان پوشش می‌دهد، در مقایسه با سایر مضامینی که دارای معیاری تک‌بعدی هستند بر نگاه قانون‌گذار در تبیین سیاست‌های تلفیقی ارتقا/اعتلای فرد و نهاد به صورت توأمان صحنه می‌گذارد (جدول ۴).

جدول ۴. شناسایی مضامین اصلی ارتقای فردی / اعتلای نهادی منطبق با اسناد فرادستی

ردیف	مضامین ثانویه با معیار اعتلای نهادی	مضامین ثانویه با معیار ارتقای فردی	مضامین اصلی
۱	UST17, UST21	FST1, FST7, FST14, FST17	متناسب‌سازی شیوه ارتقا با توانمندی‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی (MP1)
۲	UST1	-	بازتاب اقتضائات کارکردی گروه‌های علوم انسانی، اجتماعی و هنر در مراتب ارتقای مرتبه (MP2)
۳	UST2, UST15, UST23	-	متناسب‌سازی شیوه‌های ارتقای مرتبه بر اساس مأموریت‌گرایی دانشگاه‌ها و مؤسسات (MP3)
۴	UST3, UST15	-	متناسب‌سازی شیوه‌های ارتقا مبتنی بر تنوع زیرنظام‌های دانشگاهی (MP4)
۵	UST11, UST16	FST8, FST15	تعالی معنوی و ارزشی در نظام آموزش عالی اسلامی-ایرانی (MP5)
۶	UST6	FST2, FST11, FST12	پاسداشت منزلت علمی و مسئولیت‌پذیری فرهنگی اعضای هیئت علمی (MP6)
۷	UST4	FST3, FST6	حمایت از تعالی حرفه‌ای و دستاوردهای اثرگذار علمی (MP7)
۸	UST10, UST19	-	تقویت زیرساخت‌های ارتباطات دانشی با جهان اسلام و نهادهای فرهنگی-دینی (MP8)
۹	UST7, UST8	-	بومی‌سازی و الگوپروری با حمایت از دستاوردها و راه‌اندازی نظام‌های ملی (MP9)
۱۰	UST18	FST16	تکریم نقش سرمایه‌های انسانی در تولید علم، اشاعه دانش و فناوری (MP10)
۱۱	UST14	FST13	هم‌راستاسازی ساحت‌های آموزشی، پژوهشی و تربیتی در مسیر پرورش جامع استعدادها (MP11)
۱۲	UST20	FST5, FST9, FST12	نقش‌آفرینی مبتنی بر مسئولیت اجتماعی و حمایت از گفتمان‌سازی علمی (MP12)
۱۳	UST9, UST13, UST10, UST12	FST4	تقویت دیپلماسی علمی و دستیابی به مرجعیت علمی (MP13)
۱۴	UST5, UST8, UST25	FST10	پشیمانی از خلاقیت و نوآوری در خدمت توسعه اقتدارآفرین (MP14)
۱۵	UST17	FST7	جهت‌دهی پژوهشی در مسیر نیازهای ملی و حل مسائل کلان کشور (MP15)

۲-۴. شناسایی مضامین اصلی ارتقای فردی / اعتلای نهادی مستخرج از نشست‌های تخصصی

در جدول ۵ مضامین اصلی شناسایی شده از نشست‌های تخصصی ارائه شده است. با توجه به تقسیم‌بندی اعتلای نهادی و ارتقای فردی و با تأکید بر ارائه معیارهای عملیاتی در چارچوب معیارهای کلی و انتزاعی، کلاً ۱۱ مضمون اصلی به عنوان شایستگی‌های انضمامی (در

مقابل انتزاعی) شناسایی شد. نام‌گذاری این مضامین به گونه‌ای انجام گرفت که بیشترین هم‌پوشانی مفهومی با مضامین ثانویه را داشته باشند. برخی از این مضامین دارای ماهیت دوجبهی (پوشش‌دهنده هر دو سطح فردی و نهادی) هستند و برخی دیگر صرفاً به یکی از این دو حوزه مربوط می‌شوند.

جدول ۵. شناسایی مضامین اصلی ارتقای فردی / اعتلای نهادی منطبق با نشست‌های تخصصی

ردیف	مضامین ثانویه با معیار اعتلای نهادی	مضامین ثانویه با معیار ارتقای فردی	مضامین اصلی
۱	-	FST27	ترویج گر علم در عرصه عمومی و متعهد به مسئولیت اجتماعی (SP1)
۲	UST27, UST33	-	پیشران مرجعیت و سرآمد در زیست‌بوم علم (SP2)
۳	-	FST25	تعهد اخلاقی و فرهیختگی مسئولانه عضو هیئت علمی (SP3)
۴	UST22, UST29	FST24, FST28	کنشگری هدفمند و اثرگذار در عرصه بین‌المللی (SP4)
۵	UST32	FST23	تقویت همکاری‌های علمی تیمی و بین رشته‌ای (SP5)
۶	UST30	-	حمایت از فعالیت‌های مشترک دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی (SP6)
۷	UST28, UST31	-	اجرای نظام‌مند ارزیابی‌های اثربخش و متناسب با مأموریت (SP7)
۸	-	FST20	پیشگامی فردی در خلق آثار ماندگار و تحول آفرین (SP8)
۹	UST24	FST19, FST21	تشویق به تولید دانش تخصصی مسئله‌محور هم‌راستا با اولویت‌های کلان کشور (SP9)
۱۰	-	FST22, FST26	توسعه حرفه‌ای تلفیقی مبتنی بر عملکرد و یادگیری مستمر (SP10)
۱۱	UST26	FST18	متناسب‌سازی ابزارهای سیاستی با مسیرها و زیرمسیرهای متنوع ارتقای مرتبه (SP11)

در روند بازنگری آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی، علوم اجتماعی و هنر، استخراج و تحلیل مضامین کلیدی از اسناد فرادستی و نشست‌های تخصصی، تنها جنبه توصیفی یا طبقه‌بندی مفهومی نداشته، بلکه هدف از این فرایند، شناسایی جهت‌گیری‌های راهبردی و عملیاتی بوده است که قابلیت تأثیرگذاری بر تصمیم‌سازی‌های سیاست‌گذارانه را دارند. از همین رو، مضامین نهایی به‌مثابه مؤلفه‌هایی تلقی می‌شوند که نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌دهی سیاست‌های بازنگری ایفا می‌کنند. این رویکرد، بر مبنای درک از سیاست‌گذاری به عنوان فرایندی چندمرحله‌ای است که از تحلیل محیط کلان آغاز شده، با مشارکت ذی‌نفعان، به طراحی سازوکارهای اجرایی منتهی می‌شود.

بر این اساس، مضامینی که از تحلیل اسناد بالادستی به دست آمده‌اند، به دلیل سطح بالای انتزاع، جهت‌دهی کلان و تأکید بر مأموریت‌های بنیادین نظام آموزش عالی، در دسته «شایستگی‌های انتزاعی» قرار می‌گیرند. این سیاست‌ها با ترسیم افق‌های کلی و تعیین اولویت‌های راهبردی، چارچوبی برای تنظیم اهداف و ارزش‌های حاکم بر فرایند بازنگری فراهم می‌کنند. در مقابل، مضامین حاصل از نشست‌های تخصصی که با مشارکت فعال خبرگان دانشگاهی و بر

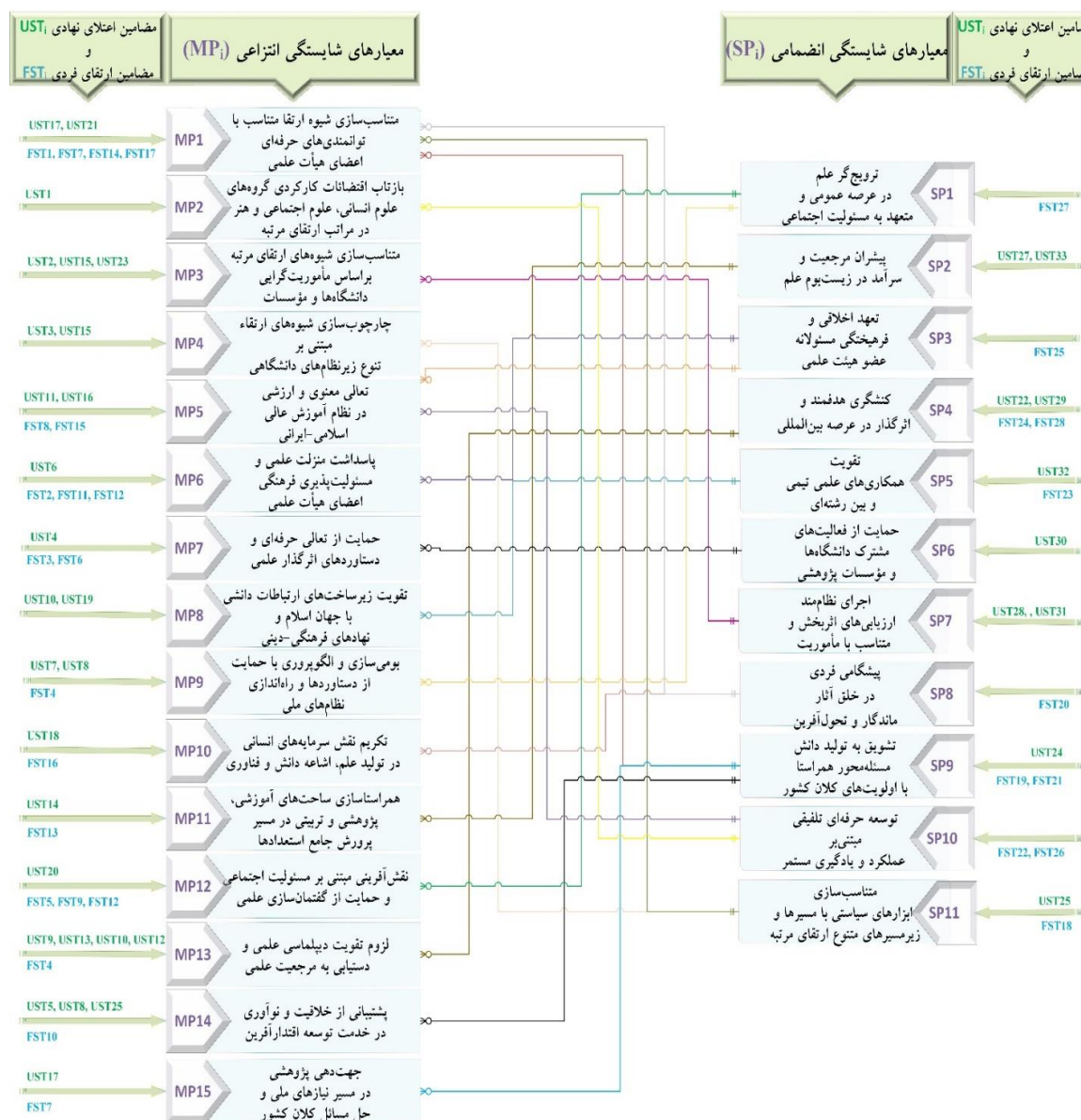
اساس تجربه‌های زیسته آنها شکل گرفته‌اند، جنبه کاربردی، اجرایی و عینی‌تری دارند. این دسته از مضامین، که در قالب «سیاست‌های انضمامی» تعریف می‌شوند، به‌مثابه ابزارهایی برای تحقق سیاست‌های کلان عمل می‌کنند و معیارهای مشخصی برای تدوین، اصلاح و پیاده‌سازی مفاد آیین‌نامه در سطح عملیاتی فراهم می‌سازند. بدین صورت که «تقویت همکاری‌های علمی تیمی و بین رشته‌ای» با کد SP5 و «اجرای نظام‌مند ارزیابی‌های اثربخش و متناسب با مأموریت» با کد SP7 نشان‌دهنده تدقیق سیاست‌های انتزاعی و عملیاتی کردن آنها از رهگذر اعمال سیاست‌های انضمامی ناظر به شایستگی‌های اصلی فرد و نهاد در فرایند بازنگری آیین‌نامه ارتقا است.

بررسی و تحلیل مضامین حاصل از نشست‌های تخصصی حاکی از آن است که سطح بالایی از هم‌راستایی و هم‌پوشانی مفهومی میان داده‌های میدانی و مضامین استخراج‌شده از اسناد فرادستی وجود دارد. این هم‌راستایی به حدی است که در برخی موارد، سیاست‌های انتزاعی که ماهیتاً برگرفته از اسناد بالادستی تلقی می‌شوند، عملاً در فرایند تحلیل داده‌های کیفی و از طریق مشارکت خبرگان نیز استخراج شده‌اند. برای نمونه، کد UST23 مرتبط با مضمون «مأموریت مؤسسات پژوهشی مبتنی بر دو بعد کارکردهای کلیدی و حوزه‌های

با معیارهای اعتلای نهادی و ارتقای فردی مرتبط با آنها در شکل ۳ ارائه شده است. در این نقشه سعی شده است ارتباط معیارهای شایستگی انتزاعی (ستون سمت چپ) با معیارهای شایستگی انضمامی (ستون سمت راست) توسط بردارهای رنگی نمایش داده شود. شایستگی‌های انضمامی نقش برجسته‌تر و بازتاب پرطنین‌تر شایستگی‌های انتزاعی را در پی خواهند داشت. مثلاً تحقق شایسته شایستگی انتزاعی «لزوم تقویت دیپلماسی علمی و دستیابی به مرجعیت علمی» در گرو اعمال سیاست انضمامی جهت تحقق شایستگی «کنشگری هدفمند و اثرگذار در عرصه بین‌المللی» تشخیص داده شده و با رسم برداری بین آنها، این مهم نشان داده شده است.

تمرکز» و کد UST25 در ارتباط با مضمون «به رسمیت شناختن ارتباط بین صنعت و دانشگاه» با مضامین ثانویه اسناد فرادستی تطابق مفهومی و معنایی دارند. در نتیجه، این موارد به دلیل فقدان تمایز محتوایی، از فهرست سیاست‌های انضمامی حذف شده و در دسته‌بندی سیاست‌های انتزاعی گنجانده شده‌اند. این امر مؤید انسجام مفهومی میان سطوح مختلف داده‌ها و نیز صحت روند تلفیق داده‌های اسنادی و میدانی در فرایند تحلیل سیاستی پژوهش حاضر است.

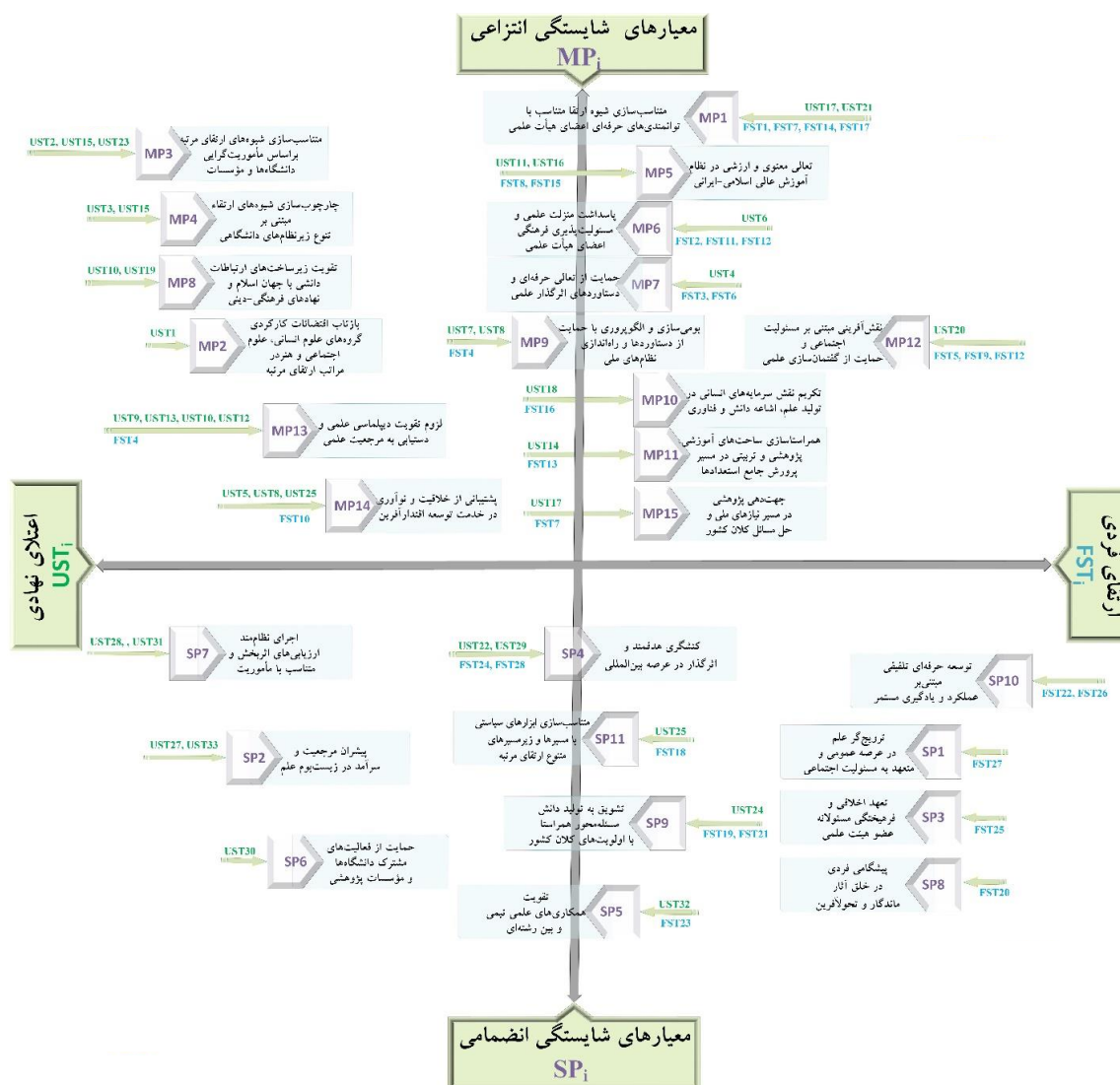
بر اساس جداول ۴ و ۵، نقشه کامل مضامین اصلی شایستگی فردی و نهادی مستخرج از اسناد فرادستی (سیاست‌های انتزاعی) و مضامین اصلی مستخرج از نشست‌های تخصصی (سیاست‌های انضمامی) همراه



شکل ۴. طرح‌واره ارتباط میان معیارهای اصلی شایستگی ذی‌نفعان فردی و نهادی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی، علوم اجتماعی و هنر

در هر دو جنبه فردی و نهادی مورد تأکید قرار گرفته‌اند و دارای نقش مرزی بوده و در میانه نمودار قرار دارند.

از طرف دیگر، شکل ۵ با هدف نحوه توزیع معیارهای اصلی شایستگی ارتقای فردی و اعتلای نهادی مبتنی بر چارچوب مفهومی پژوهش سعی دارد نشان دهد بخش عمده‌ای از معیارهای شایستگی



شکل ۵. نحوه توزیع معیارهای شایستگی ارتقای فردی و اعتلای نهادی

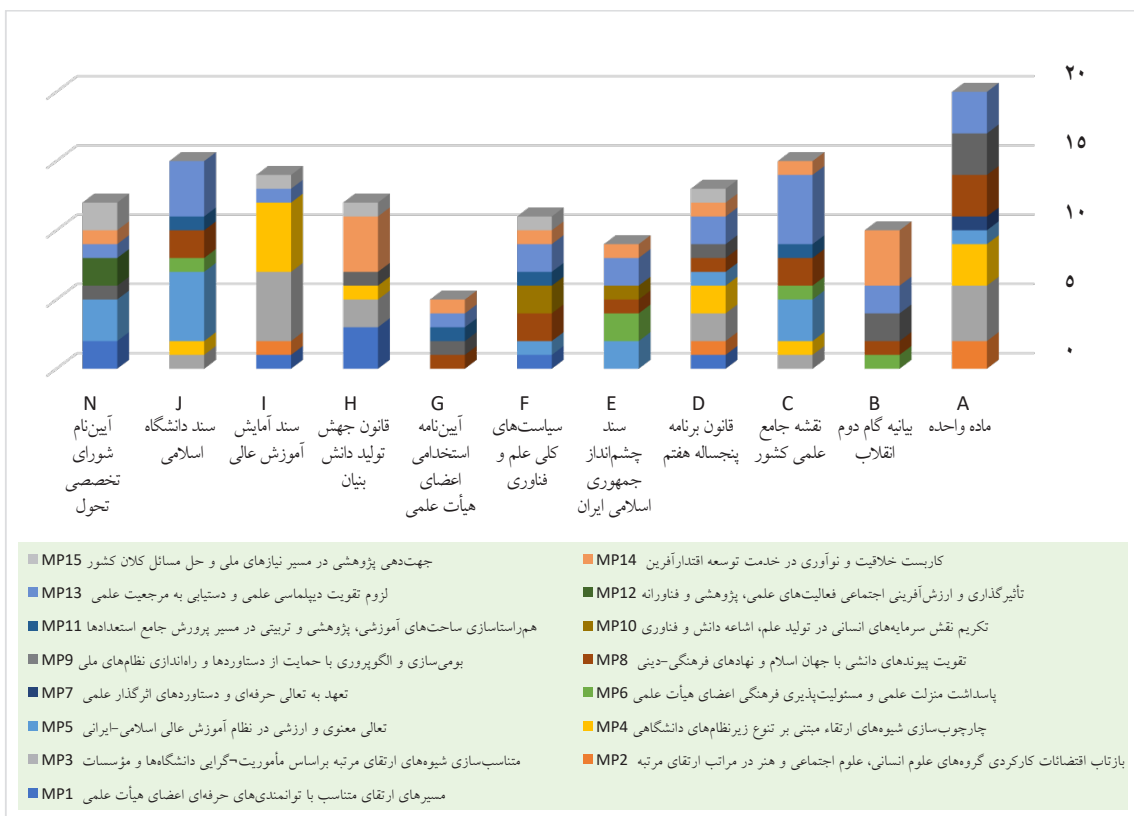
بحث و نتیجه‌گیری

۱. مقایسه اسناد فرادستی از حیث پوشش معیارهای اصلی شایستگی ذی‌نفعان فردی و نهادی

اسناد فرادستی مرتبط با آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی از حیث تمرکز بر موضوعات متفاوت بوده و اهداف برنامه‌ریزی شده‌ای را با جوانب گوناگون پوشش می‌دهند. «ماده واحد» با تعیین اصول حاکمی که بر بازنگری آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دارد توانسته است جایگاه نخست

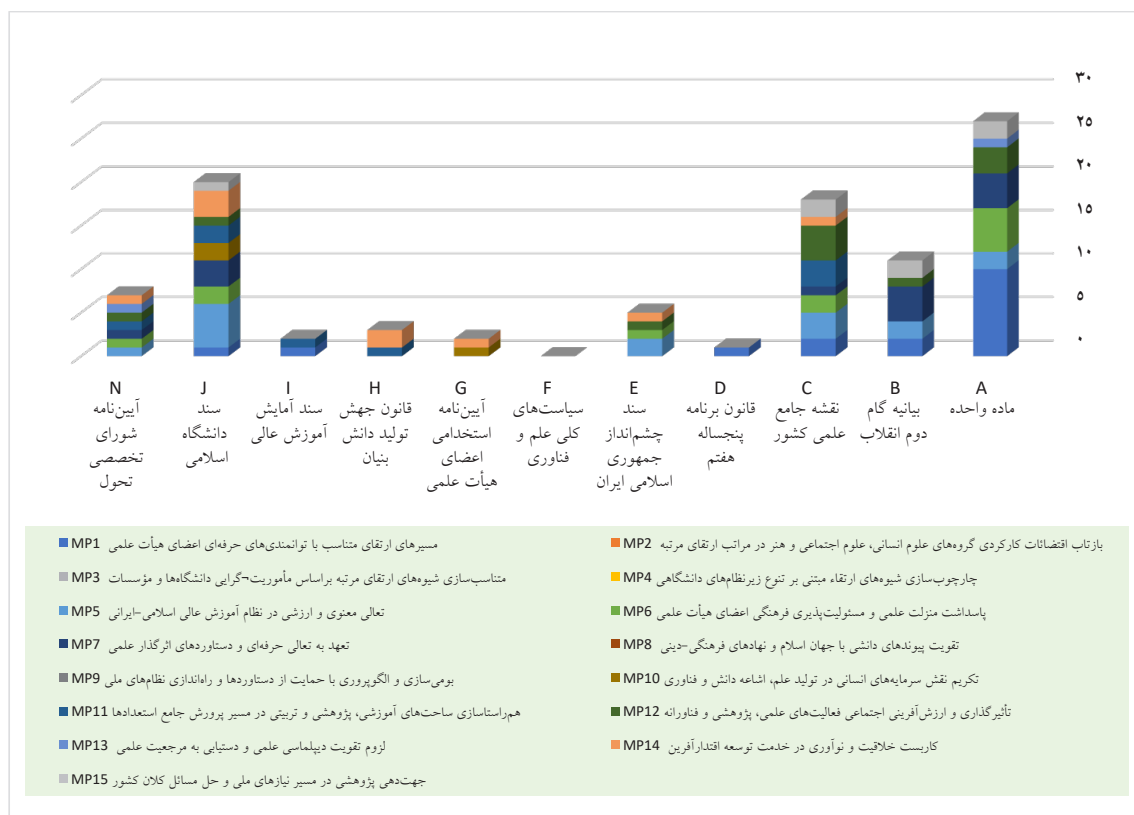
اما در عین حال معیارهایی نیز وجود دارند که در منتهی‌الیه سمت راست یا چپ نمودار واقع شده‌اند هرچه تعداد این معیارها بیشتر باشد نشان می‌دهد که این معیارها تنها در یکی از جنبه‌های ارتقای فردی یا اعتلای نهادی مورد توجه قرار گرفته‌اند و هم‌رسانی سیاستی انجام نشده است.

پوشش موضوعی را به خود اختصاص دهد. در مراتب بعدی «نقشه جامع علمی کشور» و «سند دانشگاه اسلامی»، بیشترین معیارهای اصلی اعتلای ذی‌نفعان نهادی را به خود اختصاص داده‌اند (نمودار ۱)



نمودار ۱. مقایسه اسناد فرادستی با یکدیگر از حیث پوشش معیارهای اصلی اعتلای نهادی

بر اساس یافته‌های مربوط به معیارهای بازنگری ارتقای مرتبه، ارتفاع هر یک از ستون‌های رنگی، تراکم موضوعی مربوط به معیارهای اصلی ارتقای فردی و اعتلای نهادی را نشان می‌دهد. نمودار ۲ نیز با ارائه پراکندگی اسناد فرادستی با معیار ارتقای فردی، برتری «ماده واحده»، «سند دانشگاه اسلامی» و «نقشه جامع علمی کشور» را از حیث پوشش موضوعی اسناد فرادستی در حوزه بازنگری آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی نشان می‌دهد و نقش مهم آنها را در شناسایی معیارهای اصلی ارتقای ذی‌نفعان فردی بازنگری آیین‌نامه ارتقا آشکار می‌سازد.



نمودار ۲. مقایسه اسناد فرادستی با یکدیگر از حیث پوشش معیارهای اصلی ارتقای ذی‌نفعان فردی

به مرجعیت علمی (MP13)» هر کدام به ترتیب با اختصاص ۵ و ۵ مضمون ثانویه دارای بیشترین تأکید در مقایسه با سایر معیارهای اصلی، همتا هستند.

بهرغم برتری نسبی معیارهای اصلی اعتلای نهادی در مقایسه با معیارهای اصلی ارتقای فردی از حیث تعداد دسته‌بندی مضامین اولیه و ثانویه و همچنین مضامین اصلی مشهود است ولی یافته‌ها نشان می‌دهد برخی از مضامینی که با معیار ارتقای فردی شناسایی شده، از بسامد یا تأکید بیشتر برخوردار بوده است. همچنین همپوشانی موضوعی معیارهای اعتلای نهادی و ارتقای فردی، اهمیت همبستگی آنها را در کنار یکدیگر در حوزهٔ بازنگری آیین‌نامهٔ ارتقای مرتبهٔ اعضای هیئت علم، نمایان می‌سازد.

۳. معیارهای اصلی شایستگی ذی‌نفعان فردی و نهادی بر اساس نشست‌های تخصصی

حوزه‌های موضوعی نشست‌های خبرگانی نیز همانند اسناد فرادستی بر اساس مضامین اولیه، ثانویه و اصلی طبقه‌بندی شدند. مضامین ثانویه، در ۱۲ مورد با معیارهای اعتلای نهادی و ۱۱ مورد با معیارهای ارتقای فردی دسته‌بندی شدند (جدول ۳). بررسی مضامین اصلی مستخرج از مضامین ثانویه در حوزهٔ مورد نظر، نشان داد که حوزه‌های موضوعی

پوشش جامع و دقیق سند «ماده واحد» با هر دو معیار ارتقای فردی و اعتلای نهادی به دلیل ارتباط مستقیم با حوزه مورد نظر قابل توجه است. در بین سایر اسناد، «نقشه جامع علمی کشور» و «سند دانشگاه اسلامی» را نیز می‌توان از اسنادفراستی تأثیرگذار در حوزه بازیگری آیین نامه ارتقا معرفی کرد.

۲. معیارهای اصلی شایستگی ذی‌نفعان فردی و نهادی بر اساس اسناد فرادستی

حوزه‌های موضوعی اسناد فرادستی آیین‌نامه ارتقا بر اساس مضامین اولیه، ثانویه و اصلی طبقه‌بندی شدند. مضامین ثانویه، حوزه‌های موضوعی هم‌ارز اسناد فرادستی در حوزه بازنگری آیین‌نامه ارتقا را نشان می‌دهد که بر اساس ماهیت، در ۲۱ مورد با معیار اعتلای نهادهی و ۱۷ مورد با معیار ارتقای فردی طبقه‌بندی شدند (جدول ۲). استخراج مضامین اصلی از مضامین ثانویه در اسناد فرادستی، از یک‌سو تناظر حداکثری آنها با مفاد و اصول ماده واحده را نشان می‌دهد و از سوی دیگر بیانگر همخوانی اهداف تمامی اسناد فرادستی و چشم‌انداز واحد آنهاست (نمودارهای ۱ و ۲). یافته‌ها نشان می‌دهد حوزه‌های موضوعی «متناسب‌سازی مسیرهای ارتقای با توانمندی‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی (MP1)» و «تقویت دیپلماسی علمی و دستیابی

با وجود اینکه این پژوهش نشان داد که تعداد قابل ملاحظه‌ای از معیارهای شایستگی برخاسته از سیاست‌های کلان و میانی در سطح فردی و نهادی هم‌راستا هستند، در عمل یکی از خلأهای اساسی در نظام ارتقای اعضای هیئت علمی، نبود ارتباطی روشن، هدفمند و ساختاریافته میان معیارهای شایستگی فردمحور و نهادمحور است. در بسیاری از مواقع، یا تمرکز صرف بر توسعه ظرفیت‌های فردی بوده و اعتلای نهادی نادیده گرفته شده است، یا بالعکس، بر اعتلای نهادی تأکید شده، بی‌آنکه به مسیرهای واقعی رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی توجه شود. این گسست، توازن نظام ارتقا را بر هم زده و موجب افت کارایی در اجرا و تحقق اهداف آن شده است.

♦ بازتعریف نسبت نهاد و عضو هیئت علمی در منطق ارتقا مسئله اصلی نه صرفاً گسست میان دو دسته معیار، بلکه فهم نادرست از نسبت میان نهاد علم و عضو هیئت علمی در منطق ارتقا است. بعضاً این دو سطح واحدهای جداگانه با منافع متفاوت در نظر گرفته شده‌اند، در حالی که کارکرد واقعی نظام ارتقا زمانی معنا می‌یابد که نهاد و فرد به‌مثابه دو بُعد درهم‌تنیده یک زیست‌بوم حرفه‌ای تلقی شوند. این تلقی جدید مستلزم عبور از نگاه خطی و سلسله‌مراتبی به ارتقا است و حرکت به‌سوی مدلی است که در آن، دانشگاه نه صرفاً مجری سیاست‌های ابلاغی، بلکه بستری هدفمند و فعال برای رشد، ارزیابی و بازآفرینی ظرفیت‌های علمی اعضای خود باشد.

در راستای تبیین دوگانه ارتقای فردی و اعتلای نهادی باید گفت که شایستگی فرد در برآوردن مطالبات نهاد (اقدام فردی) و شایستگی نهاد در برآوردن مطالبات فرد (اقدام نهادی) نهفته است و نیاز است دیالکتیک بین مطالبه و اقدام در دوگانه ارتقای فردی و اعتلای نهادی به صورت متوازن به منظور دستیابی به اثربخشی نظام ارتقای مرتبه رعایت شود:



در واقع فرد و نهاد دو ذی‌نفعی هستند که نقش مهمی در برآوردن انتظارات یکدیگر دارند و تبلور شایستگی‌های کلیدی هر کدام، در گرو اقدامات به‌موقع دیگری نهفته است.

♦ ایجاد سازوکار پیونددهنده معیارهای ارتقای فردی و اعتلای نهادی

همان‌گونه که قبلاً گفته شد با وجود تأکید اسناد بالادستی و نظرات خبرگان بر ارتقای فردی اعضای هیئت علمی و اعتلای نهادی دانشگاه‌ها، در عمل، هم‌راستایی مؤثری میان این دو سطح مشاهده نمی‌شود. این شکاف عمدتاً ناشی از نبود اختیارات کافی برای دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی در تنظیم و اجرای سیاست‌های

شناسایی شده می‌تواند نقش عینیت بخشیدن به سیاست‌های انتزاعی را داشته باشند و با هدف عدم بروز تضاد و تعارض در تصمیمات تعیین و تعریف شوند. این مضامین که با قید سازگاری با سیاست‌های انتزاعی بازنگری می‌توانند با عنوان سیاست‌های انضمامی شناخته شوند نقش بسزایی در اثربخشی فرایند بهینه‌سازی و بازنگری ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی دارند. یافته‌های مرتبط با نشست‌های خبرگانی نشان می‌دهد بر حوزه موضوعی «کنشگری هدفمند و اثرگذار در عرصه بین‌المللی (SP4)» و همچنین «تشویق به تولید دانش تخصصی مسئله‌محور هم‌راستا با اولویت‌های کلان کشور (SP9)» در مقایسه با دیگر حوزه‌ها تأکید بیشتری شده است. برابری معیارهای ارتقای فردی و اعتلای نهادی مرتبط با حوزه موضوعی «کنشگری هدفمند و اثرگذار در عرصه بین‌المللی» (جدول ۵)، علاوه بر اینکه اهمیت سیاست‌گذاری در سطوح خرد و کلان این سیاست را به شکل توأمان نمایان می‌سازد ارزش فعالیت‌های بین‌المللی در سطح فردی را بسان فعالیت‌های بین‌المللی در سطح نهادی می‌انگارد.

در نشست‌های خبرگانی، مضمون «انجام فعالیت‌های تیمی و گروهی و در میان گذاشتن توانایی‌ها با سایر همکاران (FST23)» یکی از پرتکرارترین مضامین با معیار ارتقای فردی است که همراه با مضمون «اهمیت برقراری تعاملات و ارتباطات گسترده در برخی حوزه‌ها و تبیین مفاهیم بین رشته‌ای یا میان‌رشته‌ای (UST32)» با معیار ارتقای نهادی به تحقق شایستگی انضمامی «تقویت همکاری‌های علمی تیمی و بین رشته‌ای (SP5)» منجر شده‌اند (جدول ۵). اعمال سیاست‌های انضمامی که همکاری میان‌رشته‌ای را تشویق می‌کند در کنار دیگر سیاست‌های شناسایی شده، همچون «حمایت از فعالیت‌های مشترک دانشگاه‌ها و مؤسسات (SP6)» که انعکاسی از الزام ویژگی پویایی و تحرک دانشگاه‌هاست، می‌تواند سازوکار بهتری را برای بهبود فرایند بازنگری آیین‌نامه ارتقا ایجاد کند اتحاد و همبستگی عیان معیارهای اعتلای نهادی و ارتقای فردی از حیث ماهیت مضامین و ارتباط آنها با یکدیگر در نشست‌های تخصصی همانند اسناد فرادستی، بازتابی از انتظار ذی‌نفعان فردی و نهادی نسبت به ارتقای توأمان نهادی و فردی است. اگر آیین‌نامه صرفاً بر مبنای اقتضای مسائل فردی تدوین شود، جهت‌دهی لازم به فعالیت‌های علمی و پژوهشی صورت نمی‌پذیرد. بر این اساس می‌توان گفت فعالیت اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌های کشور باید به‌گونه‌ای جهت‌دهی شوند که منافع فردی و نهادی به هم گره بخورند و ارتقای فردی و اعتلای نهادی هم‌راستا شوند.

پیشنهادهای سیاستی

♦ بازتعریف پیوند بین معیارهای شایستگی فردی و نهادی در اسناد فرادستی

هیئت علمی

یکی از محدودیت‌های این پژوهش، بهره نگرستن از رویکرد تطبیقی و مقایسه با سیاست‌های ارتقای اعضای هیئت علمی در سایر کشورهاست. این کاستی می‌تواند موجب محدود شدن دامنه تحلیل و کاهش قابلیت تعمیم‌پذیری یا الگوبرداری سیاستی شود، زیرا بررسی تجارب موفق یا چالش‌برانگیز دیگر نظام‌های آموزش عالی می‌تواند به روشن‌تر شدن نقاط قوت و ضعف ساختارهای داخلی کمک کند. در پژوهش آتی، با اتخاذ روش مطالعه تطبیقی و تحلیل سیاست‌های مشابه در چند کشور منتخب، تلاش خواهد شد تا با نگاهی جامع‌تر و بین‌المللی، پیشنهادهایی واقع‌بینانه‌تر و کارآمدتر برای اصلاح آیین‌نامه ارتقا ارائه شود.

◆ چالش پویایی سیاست‌ها و محدودیت زمانی پژوهش
یکی از محدودیت‌های این پژوهش، وابستگی آن به بازه زمانی مشخص و پویایی ذاتی سیاست‌ها و آیین‌نامه‌های آموزشی و پژوهشی است. سیاست‌های ارتقای اعضای هیئت علمی به طور مداوم تحت تأثیر تحولات ساختاری، مدیریتی و حتی سیاستی قرار می‌گیرند و ممکن است در بازه‌های کوتاه‌مدت دستخوش تغییر شوند. از این‌رو، یافته‌های این مطالعه ممکن است تنها وضعیت موجود در زمان انجام پژوهش را بازتاب دهند و با تغییر سیاست‌ها، بخشی از تحلیل‌ها یا پیشنهادها نیاز به بازنگری داشته باشند. پژوهش‌های آینده می‌توانند با رویکردی پویا و به‌روزرسانی مستمر داده‌ها، روند تحولات سیاستی را به منظور بازنگری‌های آتی آیین‌نامه ارتقا رصد کنند.

◆ موانع اجرایی‌سازی سیاست‌های انضمامی در آیین‌نامه ارتقا
با وجود تدوین سیاست‌های انضمامی متنوع و هدفمند، عملیاتی‌سازی آنها می‌تواند با چالش‌هایی همراه باشد. مفاهیم کیفی همچون سرآمدی آموزشی، پژوهشی و فناوری، یا امتیاز ویژه به پژوهش‌های مسئله‌محور بدون شاخص‌های دقیق، به تفسیرهای سلیقه‌ای دامن می‌زنند. از سوی دیگر، نبود زیرساخت‌های اطلاعاتی و ابزارهای ارزیابی معتبر، ضعف در آموزش اعضای هیئت علمی، مقاومت فرهنگی در برابر فعالیت‌های تیمی و بین‌المللی، به‌نوعی مانع از تحقق کامل این سیاست‌ها در عمل می‌شوند. این عوامل، ضرورت برنامه‌ریزی مرحله‌ای، آموزش مستمر و بازنگری ساختارهای اجرایی را برای گذار موفق از سیاست به عمل ایجاب می‌کند.

متناسب با سطح بلوغ نهادی آنهاست. دستیابی به این هم‌راستایی زمانی ممکن است که نهادهای بلوغ‌یافته و برخوردار از توانمندی‌های مدیریتی و منابع انسانی شایسته، امکان تعیین معیارهای ارتقا را با در نظر گرفتن عوامل مؤثری چون جذب و استخدام، نگهداشت نیروی انسانی و نظام پرداخت و ... داشته باشند. در چنین چهارچوب مستقلی است که می‌توان انتظار داشت سازوکارهای ارتقا، هم‌زمان به تعالی نهادی و پویایی فردی منجر شوند. در غیر این صورت، اجرای یکسان ضوابط ارتقا، مانعی در مسیر شکوفایی ظرفیت‌های علمی نهادهای خواهد بود.

◆ گذار به الگوی ارتقای چندمسیره و همسو با اسناد فرادستی
همان‌گونه که پیش از این اشاره شد یکی از مضامین پرتکرار تنوع‌بخشی ارتقای مرتبه و توجه به مرجعیت علمی و حل مسائل کشور بوده است؛ با این رویکرد می‌توان به‌جای یک سیاست ارتقای تک‌بعدی، به یک الگوی چندمسیره، هدفمند و همسو با اسناد فرادستی دست یافت که هم رشد فردی اعضای هیئت علمی را تسهیل می‌کند و هم تحقق تعالی نهادهای را امکان‌پذیر می‌سازد. این همسویی و متوازن‌سازی می‌تواند به افزایش انگیزه، افزایش بهره‌وری و اثرگذاری اعضای هیئت علمی منجر شود.

◆ تقویت ابزارهای سیاستی و سازوکارهای اجرایی برای تحقق اثربخش بازنگری

در این پژوهش شایستگی‌های اصلی و مرجع فرد و نهاد به عنوان دو ذی‌نفع اصلی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی احصا شده است. این آغاز راه است و کیفیت بازنگری آیین‌نامه در گرو کیفیت به‌کارگیری ابزارهای سیاستی مناسب (اعم از تعریف ماده، بند، ردیف، حداقل/حداکثر امتیاز، امتیازات ویژه، امتیاز جبرانی و ...)، اصالت دادن به سازگاری بخش‌های مختلف آیین‌نامه، سهولت استفاده از آن، شفافیت و جلوگیری از تفسیرهای مختلف، کیفیت اجرای آن، تفسیر روایی هیئت‌های ممیزه و استمرار گفت‌وگو با بدنه دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی است.

محدودیت‌های پژوهش

◆ ضرورت تزریق رویکرد تطبیقی در تحلیل سیاست‌های ارتقای

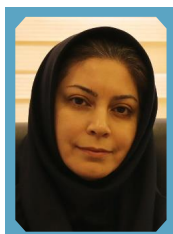
References

Asadbegi, M., Yousofi, H., & Rashid Haji Khajeh Loo, S. (2022). Exploring and explaining key principles of the faculty promotion regulation of universities and research centers in Iran. *Strategy for Culture*, 15 (59), 85-113. (Persian)

Benneworth, P. (2015). Tracing how arts and humanities research translates, circulates and consolidates in society. How have scholars been reacting to diverse impact and public value agendas? *Arts and Humanities in Higher Education*, 14 (1), 45-60.

- Doi: 10.1177/1474022214533888
- Braun V., & Clarke V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2), 77-101. DOI: 10.1191/1478088706qp063oa
- Danaeefard, H. (2016). "The Getting Ride of" Public Policies in Iran: Conceptual Foundations, Characteristics, Antecedents and Consequences. *Journal of Science and Technology Policy*, 9 (2), 79-96.
- Ghanbari Barzayan, A. (2022). "Professor" authority in the cultural field of the university with emphasis on the variable of university social capital (Case study of the University of Isfahan). *Journal of Economic & Developmental Sociology*, 11 (2), 79-95. (Persian)
- Ghane Rad, M. A., Maleki, A., & Mohammadi, Z. (2011). The study of cultural change in three generations of academicians (Case study: Professors of social sciences at Tehran Universities). *Iranian Journal of Sociology*, 14 (1), 30-64. (Persian)
- Hesan, R., & Sharifzadeh, R. (2023). Designing the regulations for faculty members promotion with the aim of improving the relationship between industry and the university. *Journal of Iranian Higher Education*, 14 (4), 1-15. (Persian)
- Kamali, Y. (2016). Methodological study of stakeholder analysis and its application in public policy-making. *Journal of Management and Development Process*, 28 (4), 3-30. (Persian)
- Khorasani, S., Jahed, H., & Matlabi, D. (2024). The Cultural-Social duties of students from the Leaders of Islamic Republic of Iran viewpoint. *New Approaches to Jihadi Management and Islamic Governance*, 3 (4), 31-34. (Persian)
- Kousari, S. (2019). Vision of higher education system functions with regional management approach. *Rahyaf*, 29 (3), 1-18. (Persian) DOI: 10.22034/rahyaf.2019.13786
- Kousari, S., & Ahmadi, H. (2020). Analysis of internal and external governance of higher education system in Iran. *Public Organizations Management*, 8 (4), 125-144. DOI: 10.30473/ipom.2020.54021.4141
- Kousari, S., & Nazarzadeh Zare, M. (2023). Spoken and unspoken policies regarding the recruitment, promotion, and service compensation of research faculty members in Iran's upstream documents. *Iranian Higher Education*, 15 (1), 1-16. (Persian)
- Marzban, E., Rezayan, A., & Rezayan, A. H. (2023). The futures of the faculty promotion regulations in Iran: A Scenario Approach. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 29 (1), 207-233. (Persian)
- Mahoney, L. S., & Roberts, R. W. (2004). Corporate social performance: Empirical evidence on Canadian firms. *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*, 9 (2), 73-99.
- Nezhad, M. A., Tatari, F., & Borji, A. (2019). A comprehensive approach to faculty members' promotion policies. *Journal of Advanced Pharmacy Education & Research*, 9 (3), 119-126.
- Osareh, F., & Afifian, F. (2018). Criticizing the promotion regulation of faculty members in universities and educational institutions of the country: Pathology and Solutions. *Information & Communication Quarterly Book Review*, 4 (15), 213-224. (Persian)
- Reale, E., Avramov, D., Canhial, K., Donovan, C., Flecha, R., Holm, P., & Primeri, E. (2018). A review of literature on evaluating the scientific, social and political impact of social sciences and humanities research. *Research Evaluation*, 27 (4), 298-308. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvx025>
- Sandelowski, M. (1995). Sample size in qualitative research. *Research in Nursing & Health*, 18 (2), 179-183. Doi: <https://doi.org/10.1002/nur.4770180211>
- Schmeer, Kammi (2000). *Stakeholder Analysis Guidelines*. Washington, DC: Partners for Health Reform.
- Shafian, S., & Salajegheh, M. (2021). Faculty members' promotion: Challenges and solutions. *Strides in Development of Medical Education*, 18 (1), 1-2. Doi: 10.22062/sdme.2021.195223.1033
- Soleymanzadeh, E., Goldasteh, A. (2024). Pathology of the regulations for promotion of faculty members from the humanities experts' point of view. *Journal of Iranian Higher Education Country of Publication*, 15 (3), 43-67. (Persian)
- Speziale, H. S., Streubert, H. J., & Carpenter, D. R. (2011). *Qualitative research in nursing: Advancing the humanistic imperative*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Tanaomi, M. M., & Asaadi, R. R. (2017). "a comparative study of faculty members' career advancement (promotion) systems in the United States and the Islamic Republic of Iran: Case Analysis of the University of Tehran and Portland State University". *International Journal of Higher Education*, 6 (4), 111-121.
- Tatari, F., Gazerani, A., Dehnoalian, A., & Gharahzadeh, A. (2020). A critical study about the faculty members' evaluation models. *Journal of Advanced Pharmacy Education & Research*, 10 (2), 76-71.
- Tavakoli, M. (2019). Understanding and analyzing the role of stakeholders' power as one of the most important

- challenges in rural development. *The Journal of Spatial Planning and Geomatics*, 23, 31-34. (Persian)
- Toledo, E. G. (2018). Research assessment in Humanities and Social Sciences in review. *Revista española de Documentación Científica*, 41 (3), e208.
DOI: 10.3989/redc.2018.3.1552
- Tymvios, N., & Christou, E. (2019 June). Tenure: Perceptions of requirements and impediments for civil engineering & construction disciplines [Paper presentation]. In *American Society for Engineering Educators (ASEE) 126th annual conference and exposition*. Tampa, Florida.
DOI: 10.18260/1-2--33363
- Wimmer, R. D. & Dominick, J. R. (2005). *Mass media research: An introduction*. London: Wadsworth Thomson Learning.
- Yamini, M., & Goldasteh, A. (2012). Investigating factors affecting hidden policies in recruiting faculty members (The case of a non-governmental university). *Iranian Higher Education Association Quarterly*, 5 (4), 57-81. (Persian)
- Yousefi, H., Asadbegi, M., & Haji Khaje Loo, S. R. (2019). Extracting the criteria for faculty members rank promotion through the application of comparative study of selected universities. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 25 (4), 73-95. (Persian)



سحر کوثری

دانش‌آموخته دکتری آینده‌پژوهی دانشگاه تهران و عضو هیئت علمی مؤسسه تحقیقات سیاست علمی کشور است. حوزه تخصصی وی آینده‌نگاری علم و فناوری، توسعه سناریو، مطالعات هوشمندی و کشف سیگنال‌های ضعیف تغییر و بررسی انواع قضاوت‌های ذهنی نسبت به آینده است. بهبود ارتباط حوزه مطالعات آینده و سیاست‌گذاری علم و فناوری و همچنین مطالعه اثرات اجتماعی و زیست‌محیطی توسعه فناوری‌های نوظهور از علایق پژوهشی وی است.