

Presenting the Local System of Promotion of Faculty Members of Universities Based on the Intellectual System of the Supreme Leader

Mohammad Reza Hassani Ahangar ¹| Ruhollah Tavallaei ²| Mohammed Hussain Shadmanfar ³| Mahdi Mohammadi ⁴

Abstract

Universities play a vital role as a needlepoint in changing the progress of the country towards modern Islamic civilization, and the lasting change in it depends on the role of faculty members as the driving engine of the transformation of other components of the university's transformation. In this regard, a native and new framework was presented to solve the existing gaps in the promotion and promotion regulations in order to guide, identify and solve the country's system problems. In terms of philosophy, the current research is an interpretative research based on the interpretation of data and findings, and in terms of the type of goal, it is in the category of applied research, and in terms of research strategy, it is thematic analysis with an inductive approach. The method of data collection is the review and analysis of sources from the written statements and documents of the Supreme Leader, and the identification and clustering of themes have been used in the data analysis. From a total of 128 sources, 98 basic themes, 18 organizing themes and 4 comprehensive themes were organized. The results show that the local system of promotion and promotion centered on the statistics system of problems and with the main component of problem-finding, problem-solving and with the main component of problem-solving, peer education and with the main component of discipleship, soft war and with the main component of creating hope by explaining the achievements and issues of the Islamic Revolution, It has evolutionary logic.

Keywords: civilization, University transformation, faculty members, promotion and promotion regulations, Imam Hossein University

51

Vol. 15
Spring 2023

Research Paper

Received:
2022 October 16

Accepted:
2023 February 21

P.P: 53-97

ISSN: 2008-4528
E-ISSN: 2645-5072



DOR: 20.1001.1.20084528.1402.15.1.5.3

1. Full Professor, Imam Hussein Comprehensive University, Tehran, Iran.

2. Corresponding Author: Associate Professor, Imam Hossein University, Tehran, Iran.

tavallae.r@gmail.com

3. Faculty of Management and Economics, Imam Hossein University, Tehran, Iran.

4. Assistant Professor, Imam Hussein Comprehensive University, Tehran, Iran.

ارائه نظام بومی ترفیع و ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها مبتنی بر منظومه فکری مقام معظم رهبری مدظله‌العالی

محمد رضا حسینی آهنگر^۱ | روح‌اله تولایی^۲ | محمد حسین شادمان‌فر^۳ | مهدی محمدی^۴

۵۱

سال پانزدهم
بهار ۱۴۰۲

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:
۱۴۰۱/۷/۲۴
تاریخ پذیرش:
۱۴۰۱/۱۲/۲
صص: ۹۷-۵۳

شاپا چاپی: ۴۵۲۸-۲۰۰۸
الکترونیکی: ۵۰۷۲-۲۶۴۵



چکیده

دانشگاه‌ها نقش حیاتی به‌مثابه سوزن‌بان در تغییر ریل پیشرفت کشور به سمت تمدن نوین اسلامی را بر عهده دارند و تحول ماندگار در آن منوط به ایفای نقش اعضای هیئت علمی به‌عنوان موتور پیشران سایر مؤلفه‌های تحولی دانشگاه است. در همین راستا در پژوهش حاضر چارچوبی بومی و جدید برای رفع خلأهای موجود در آیین‌نامه ترفیع و ارتقاء به منظور جهت‌دهی، شناسایی و حل نظام مسائل کشور ارائه شده است. این مقاله از نظر فلسفه، از نوع تحقیقات تفسیری و مبتنی بر تفسیر داده‌ها و یافته‌ها است و از نظر نوع هدف، در طبقه تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد و از نظر راهبرد پژوهشی، تحلیل مضمون با رویکرد استقرایی است. شیوه گردآوری داده‌ها نیز بررسی و تحلیل منابع از بیانات و مستندات مکتوب مقام معظم رهبری و در تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از شناسه‌گذاری و خوشه‌بندی مضامین استفاده شده است. از مجموع ۱۲۸ منبع، ۹۸ مضمون پایه و ۱۸ مضمون سازمان‌دهنده و ۴ مضمون فراگیر سازماندهی گردید. نتایج نشان می‌دهد نظام بومی ترفیع و ارتقاء در ماده‌های چهارگانه دارای منطق تحولی زیر است؛ ماده چهار (فعالیت‌های علمی-اجرایی و مستشاری) با محوریت احصاء نظام مسائل (بنیادی، توسعه ای و کاربردی)، ماده سه (فعالیت‌های تربیتی پژوهشی) با محوریت حل مسئله، ماده دو (فعالیت‌های تربیتی آموزشی) با محوریت شاگردپروری و ماده یک (فعالیت‌های تربیتی فرهنگی) با محوریت امیدآفرینی با تبیین دستاوردها و مسائل انقلاب اسلامی، دارای منطق تحولی است. کلیدواژه‌ها: تمدن سازی؛ تحول دانشگاه؛ هیئت علمی؛ آیین‌نامه ترفیع و ارتقاء؛ منظومه فکری؛ دانشگاه جامع امام حسین (ع).

DOR: 20.1001.1.20084528.1402.15.1.5.3

۱. استاد، دانشکده کامپیوتر، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران.

۲. نویسنده مسئول: دانشیار، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران.
tavallaee.r@gmail.com

۳. دانشجو دکتری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران.

۴. استادیار، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران.

مقدمه

گذر از سبک‌های سنتی به الگوهای پویا و اثربخش، تجویزی است که صاحبان اندیشه برای ایجاد تحول توصیه می‌کنند. امروزه تحول و مدیریت تحول به‌عنوان یکی از الزامات انکارناپذیر مورد توجه قرار دارد (مظفری، ۱۳۸۷) و فرآگرد تحقق تحول به چالشی اساسی تبدیل شده است (حسینی آهنگر و همکاران، ۱۴۰۱). در پاسخ به این چالش، مبتنی بر دیدگاه مقام معظم رهبری، شرط اصلی تحقق تحول در سازمان اعتقاد به ضرورت و اهمیت و ترسیدن از تحول است (مقام معظم رهبری مدظله‌العالی، ۱۳۸۵).

چگونگی رهبری تحول و استفاده از یک الگوی مدیریتی مطلوب که با رویکرد جهادی و انقلابی تدوین شده باشد، مسئله‌ای اساسی است و بهره‌گیری محدود مدیران از الگوهای بومی، روند تحول و تعالی سازمان‌های کشور را با مشکلات جدی مواجه کرده است. الگوی مناسب برای مدیریت راهبردی تحول هر سازمان می‌بایست متناسب با مأموریت، اهداف، شرایط و مقتضیات و ویژگی‌های محیط سازمان باشد و نهادهای انقلابی از این امر مستثنا نیستند (بختیاری، ۱۳۹۹: ۲۳۱).

بدون شک یکی از مهم‌ترین بخش‌های نظام علم و فناوری، دانشگاه‌ها هستند و طبعاً کارآمدی ساختار دانشگاه‌ها، ارتباط مستقیم و تنگاتنگی با تحقق اهداف نظام علم و فناوری هر کشوری دارد. در دانشگاه نیز جهت‌دهی فعالیت‌های پژوهشی دانشگاه بر اساس روندی است که توسط اساتید دانشگاه دنبال می‌شود به نحوی که دانشجویان دانشگاه‌ها، عمدتاً بر روی موضوع پژوهش انجام خواهند داد که مدنظر اساتید دانشگاه می‌باشد (پورفرد و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۳).

در حال حاضر، ارزیابی کیفیت پژوهش آن‌گونه که شایسته است مورد توجه قرار نگرفته و نظام واحدی برای سنجش کیفیت پژوهش وجود ندارد و عمدتاً کمیّت پژوهش‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد (جمالی زواره و همکاران، ۱۳۹۷؛ صفرپور و همکاران، ۱۴۰۰). طی سال‌های اخیر، ایران در سطح منطقه و نیز جهان رشد قابل ملاحظه‌ای از نظر رشد کمیّ مقالات علمی نمایه شده در مؤسسه اطلاعات علمی تامسون رویترز آمریکا (ISI) داشته است (مهرداد، ۱۳۹۳)؛ امروز که کشور به لحاظ کمیّت تولیدات علمی به یک بالندگی درخور تقدیر رسیده، وقت آن است که به

سنجش کیفیت تولید پرداخته و به رشد کیفی آن نیز توجه کرد. البته پرواضح است که شاخص‌هایی نظیر ضریب تأثیر مجلات (IF) و ارجاعات علمی مقالات و نویسندگان نیز لزوماً به معنای کیفیت پژوهش نمی‌باشد و پژوهش‌هایی که ناظر به شناسایی و حل نظام مسائل صنایع و کسب و کارهای کشور عزیزمان ایران باشد، پژوهش با کیفیت محسوب می‌شود.

آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی و پژوهشی در کشور ما از جمله مهم‌ترین و مؤثرترین اسناد سیاستی مرتبط با دانشگاه‌ها و اساتید می‌باشد. از سوی دیگر آنچه در عمل اهمیت این آیین‌نامه را برای اعضای هیئت علمی دوچندان نموده، پیوند خوردن تبدیل وضعیت استخدامی ایشان با ارتقاء علمی است. تغییرات آیین‌نامه ارتقا در دو دهه اخیر نشان از اهمیت فوق‌العاده آن دارد؛ چراکه آیین‌نامه در این بازه زمانی، چهار مرتبه توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی مورد بازنگری قرار گرفته و در برخی موارد نیز جزئیاتی از آن دست‌خوش تغییرات شده است که آخرین آیین‌نامه مصوب سال ۱۳۹۴ می‌باشد (یوسفی، ۱۴۰۱: ۲).

بررسی‌ها نشان می‌دهد که بین آیین‌نامه مصوب و خطمشی و استراتژی دانشگاه‌ها گاهی تناقض‌هایی مشاهده می‌شود و به تبع این تناقض، یک‌دستی در اجرای آیین‌نامه در میان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی و پژوهشی گوناگون دچار لغزش می‌شود. به علاوه اینکه اجرای آیین‌نامه ارتقاء در مواردی تحت تأثیر سلیقه‌ها و سیاست‌های گوناگون دانشگاه‌ها و افراد به شیوه‌های متفاوتی اجرا می‌شود (عصاره و عقیقیان، ۱۳۹۶: ۲۱۳). لذا علی‌رغم نقاط قوتی هم‌چون: «نظام‌مند نمودن تلاش‌های اعضای هیئت علمی و در نتیجه ارزیابی نسبتاً دقیق عملکرد علمی ایشان»، «افزایش کم‌نظیر تعداد مقالات و منشورات اساتید دانشگاه‌ها»، «ارتقا جایگاه علمی کشور در پایگاه‌های معتبر اسنادی در حوزه‌های مختلف علوم»، «نواقص و ضعف‌هایی مانند: «نگاه حداثی به حوزه‌های تربیتی دانشجویان نسبت به فعالیت‌های آموزشی»، «انفکاک تقریبی حوزه آموزش از پژوهش»، «مسئله محور نبودن آموزش‌ها و پژوهش‌های دانشگاهی و در نتیجه تحقق انحراف بالای پایان‌نامه‌ها، رساله‌ها و مقالات علمی تدوین شده از نیازهای واقعی کشور و هدر رفت بالای بودجه پنهان پژوهشی»، «توسعه تفکر آموزش برای آموزش (اخذ مدرک) و پژوهش برای پژوهش» و... در نظام‌نامه ترفیع و ارتقاء اعضای هیأت علمی وجود دارد (جمالی زواره و همکاران، ۱۳۹۷؛ حقیقی و همکاران، ۱۴۰۰؛ گیلاوند، ۲۰۱۶؛ صفرپور و همکاران، ۱۴۰۰).

مسئله اصلی دانشگاه‌ها پس از پیروزی انقلاب اسلامی، ایفای نقش در تمدن‌سازی نوین اسلامی بوده و این مهم توسط دانشگاه‌های تراز اسلامی محقق خواهد شد. دانشگاه‌های تراز دارای مؤلفه‌های تحولی متعددی می‌باشند که اعضای هیئت علمی به‌عنوان محور اصلی این مؤلفه‌ها ایفای نقش می‌نمایند. از همین رو تحول منطق آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی متناسب با شرایط و الزام‌های موجود در کشور جهت حرکت در مسیر گام دوم انقلاب و تحقق تمدن نوین اسلامی مبتنی بر دیدگاه رهبر انقلاب اسلامی به‌عنوان فردی حکیم که بر شرایط کشور و جهان، امری ضروری است؛ بنابراین مسئله اصلی این پژوهش کشف منظومه فکری مقام معظم رهبری برای فراهم کردن چارچوب متقن، شفاف، کارآ و قابل‌سنجش برای ساماندهی و تسهیل فرآیند ترفیع و ارتقاء اعضای هیئت علمی می‌باشد.

جهت پاسخ به این پرسش، بیانات و مستندات مکتوب مقام معظم رهبری در این حوزه مبنای پژوهش قرار گرفته و به‌صورت مطالعه موردی، برای دانشگاه جامع امام حسین (ع) طراحی گردیده است. شایان ذکر است که بر اساس مدل ارائه شده در این مقاله، آیین‌نامه ترفیع و ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه جامع امام حسین (ع) بازنگری شده و در سال ۱۳۹۹ به تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی و هیئت ممیزه مرکزی وزارت علوم تحقیقات و فناوری رسیده است. در حال حاضر نیز آیین‌نامه در این دانشگاه جامع امام حسین (ع) در حال اجرا و پیاده‌سازی می‌باشد و این دانشگاه را در ریل شناسایی و حل مسائل کشور و انقلاب اسلامی قرار داده است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مدیریت تغییر و تحول

صاحب‌نظران متعددی از ابعاد متنوعی به مدیریت تغییر و تحول اشاره نموده و پژوهش‌های زیادی را انجام داده‌اند. جان کاتر^۱ برآوردی نزدیک به ۷۰ درصد در خصوص عدم دستیابی به اهداف توسط برنامه‌های بزرگ تغییر گزارش داده است (کاتر، ۲۰۱۲: ۱۵). نظرسنجی‌های زیادی نیز انجام شده نظر کاتر را تأیید می‌نماید (جیلی و همکاران^۲، ۲۰۰۹)؛ اما با اینکه پیش‌فرض عدم

1. John Kotter
2. Gilley et al

دستیابی به اهداف وجود دارد مدل‌های بسیاری پیرامون مدیریت تحول پیشنهاد می‌شود. بعضی از الگوها به جنبه‌های نظری و بعضی دیگر به جنبه‌های عملی نظریات توجه داشته‌اند و به‌عنوان نمونه از نظریات پیتر سنگه در کتاب رقص تغییر با رویکرد سیستمی و درون‌زا و موانع تحول سازمانی می‌توان نام برد (سنگه و همکاران^۱، ۲۰۰۱: ۵۰). برخی نیز به شیوه‌های عملیاتی و اجرای تغییر، پرداخته و تحول را به فرآیند تحول اشاره می‌کنند. مطالعه مدل‌ها صرفاً به اصول تحول سازمانی تأکید کرده و در عملیات و اجرای تغییر استفاده دقیق از آن میسر نبوده و تحول می‌بایست مبتنی بر شرایط بومی هر سازمان، مورد توجه و نظر قرار گیرد.

مؤلفه‌های تغییر و تحول در دانشگاه‌ها

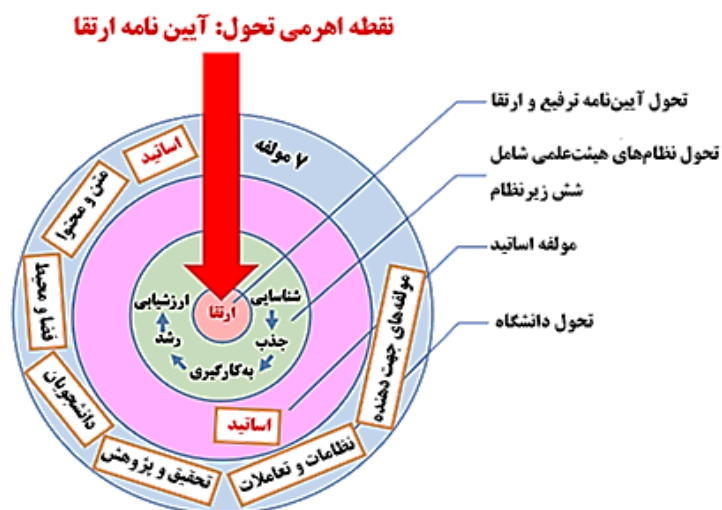
تحول علمی و تعالی معنوی دانشگاه‌ها مبتنی بر منظومه فکری امامین انقلاب اسلامی، دارای هفت مؤلفه بنیادین شامل اساتید، متن و محتوا، فضا و محیط، دانشجویان، تحقیق و پژوهش، نظامات و تعاملات و مولفه‌های جهت دهنده می‌باشد (نظام ترفیع و ارتقای اعضای هیأت علمی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، (۱۳۹۹: ۱۶) که در این میان، مؤلفه اعضای هیأت علمی، بسیار مهم، اصلی و اساسی است و محور انجام فرایندهای اصلی دانشگاه در حوزه‌های تربیتی، آموزشی و پژوهشی برای تولید دستاوردهای دانشگاه محسوب می‌شوند و تأثیر غیرقابل انکاری در کیفیت خدمات علمی و آموزشی، محصولات فرهنگی و هسته اصلی کیفیت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دارد (مبینی و همکاران^۲، ۱۳۹۳: ۲).

جایگاه مؤلفه اعضای هیئت علمی در تحول دانشگاه‌ها

مؤلفه اعضای هیئت علمی، دارای شش شاخص (زیر مؤلفه) کلیدی شامل «شناسایی»، «جذب»، «ترفیع و ارتقا»، «به‌کارگیری و نگهداشت»، «ارزشیابی عملکرد» و «رشد و بالندگی» است و تحقق هر کدام از شاخص‌های مطرح شده، نیازمند تدوین نظام‌نامه‌هایی مجزا و در اتصال معنادار با یکدیگر است. در میان این شش زیر مؤلفه، نظام ترفیع و ارتقای اعضای هیئت علمی مطابق شکل (۱) مهم‌ترین عامل جهت‌دهنده حرکت و فعالیت‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها به سمت نیازهای اساسی کشور به حساب می‌آید که تأثیر خود را به‌طور

1. Senge et al
2. Mobini et al

مستقیم بر تمام مؤلفه‌های دیگر گذاشته و محرک اصلی آن‌ها برای ایجاد تحول در تحقق دانشگاه تراز اسلامی است.



شکل (۱). نقش آیین‌نامه ارتقا در تحول دانشگاه (نظام ترفیع و ارتقای اعضای هیأت علمی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۱۳۹۹: ۱۶)

آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های منتخب دنیا

در مرور ادبیات آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های دانشگاه‌های بین‌المللی سه شاخص آموزش، پژوهش و ارائه خدمات مفید برای جامعه به صورت کلی و مشترک بین دانشگاه‌های مورد مطالعه شناسایی شد. تأکید بر نقش استاد و شاگردی و نقش محوری اساتید در انتقال دانش به دانشجویان یکی از مهم‌ترین محورهای شاخص‌های شناسایی شده مطرح گردیده و ارائه خدمات به جامعه برای حل مسائل مورد توجه به عنوان وظیفه اصلی دانشگاه و اساتید شناخته شده است. دانشگاه‌های مورد مطالعه شامل بریتیش کلمبیا، پورتلند، هاروارد، آریزونا، مریلند، آلبرتا و فلوریدا به انضمام مهم‌ترین معیارهای بیان شده به شرح جدول (۱) ملاحظه می‌گردد.

جدول (۱). مروری بر معیارهای ترفیع و ارتقاء اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های مورد مطالعه

منبع	معیارهای مورد اشاره در آیین‌نامه	رتبه QS (۲۰۲۲)	دانشگاه	ردیف
راهنمای روش‌های انتصاب مجدد، ترفیع و تصدی در UBC (۲۰۲۱)	۱. تدریس شامل تمام فعالیت‌هایی شامل سخنرانی‌ها، سمینارها و آموزش‌ها، بحث فردی و گروهی، نظارت بر کار دانشجویان؛ ۲. مشارکت آموزشی در چارچوب هنجارهای انضباطی ۳. ارزشیابی تدریس بر اساس اثربخشی و میزان محبوبیت؛ ۴. ارائه خدمت حرفه‌ای به دانشگاه و جامعه؛ ۵. خدمات به نفع گروه‌ها، دانشکده‌ها، آموزش گسترده یا سایر بخش‌های دانشگاه.	۴۶	بریتیش کلمبیا ^۱	۱
خط‌مشی‌ها و رویه‌ها برای ارزیابی اعضای هیئت علمی برای تصدی، ارتقاء و افزایش شایستگی (۲۰۱۸)	۱. مشارکت در تولید دانش؛ ۲. دستاوردهای برجسته؛ ۳. اثربخشی در آموزش، پژوهش یا خدمات به جامعه با استاندارد قابل قبول؛ ۴. رهبری و مشارکت در مدیریت و فعالیت‌های خدمات حرفه‌ای؛ ۵. تعامل مداوم با آموزش و پرورش؛ ۶. تعامل مداوم با کاربرد مهارت‌ها و دانش حرفه‌ای؛ ۷. توانایی ایفای نقش رهبری در ارزیابی و طراحی برنامه درسی، مشاوره و راهنمایی دانشجویان.	۱۰۰۱	پورتلند ^۲	۲
دفترچه راهنمای تصدی (۲۰۱۹)	۱. آثار منتشر شده شامل مقالات، کتاب، کنفرانس و ...؛ ۲. سوابق آموزشی و مشاوره‌ای؛ ۳. بیانیه تدریس، که در مورد فلسفه و شیوه‌های مربوط به تدریس و مشاوره و خودارزیابی؛ ۴. بیانیه تحقیقاتی شامل خلاصه ای از کارهای انجام شده و اهداف	۵	هاروارد ^۳	۳

1. British Columbia Retrieved September 2022 from <https://mednet.med.ubc.ca/HR/managingFaculty/PromotionAndTenure/Documents/SACGuide.pdf>
2. Portland Retrieved September 2022 from <https://www.pdx.edu/academic-affairs/sites/g/files/znlchr2396/files/2020-07/2018PTGuidelines06Jun25FINAL.pdf>
3. Harvard Retrieved September 2022 from <https://mednet.med.ubc.ca/HR/managingFaculty/PromotionAndTenure/Documents/SACGuide.pdf>

جدول (۱). مروری بر معیارهای ترفیع و ارتقاء اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های مورد مطالعه

منبع	معیارهای مورد اشاره در آیین‌نامه	رتبه QS (۲۰۲۲)	دانشگاه	ردیف
	تحقیقاتی آینده.			
راهنمای فرآیند ارتقای مسیر شغلی (۲۰۲۰)	۱. مشارکت در پژوهش‌های نشریات علمی؛ ۲. بررسی پیشرفت دانش از طریق کشف، ادغام، کاربرد و آموزش؛ ۳. همکاری مقطعی با شرکای تجاری و اجتماعی؛ ۴. تدریس مبتنی بر تحقیق؛ ۵. خودارزیابی از تدریس و ارزیابی از طریق دانشجویان؛ ۶. هم‌تا‌پروزی.	۲۱۶	آریزونا ^۱	۴
دستورالعمل‌ها و راهنمای APT (۲۰۲۲)	۱. کیفیت و تأثیر فعالیت تحقیقاتی انتشار یافته داوطلب در انتشارات، کنفرانس‌ها و مجلات علمی؛ ۲. تأثیر و دستاوردهای قابل توجه فعالیت تحقیقاتی و خلاقانه داوطلب؛ ۳. جایگاه نامزد در رشته خود؛ ۴. تدریس و راهنمایی داوطلب. ۵. فعالیت‌های خدماتی به‌عنوان مثال، خدمات عمومی، خدمت به حرفه؛ ۶. ماهیت تعامل حرفه‌ای با سایر دانشمندان رشته خود.	۱۵۸	مریلند ^۲	۵
کتابچه راهنمای مرجع برای کمیته‌های ارزشیابی (۲۰۲۰)	۱. رهبری و برنامه‌ریزی؛ ۲. مدیریت پرسنل (ارتباطات، انگیزه، محیط باز و محترمانه، روحیه کارکنان، دسترسی)؛ ۳. مدیریت برنامه (اهداف، اولویت‌ها، راهبردهای دستیابی به آن‌ها)، رسیدگی مؤثر به دغدغه‌های دانشجویی، اجرای سیاست‌های دانشگاه. ۴. مدیریت بودجه؛ ۵. ارتقای کیفیت برنامه‌ها؛ ۵. بر عهده گرفتن وظایف اداری؛ ۶. ارتقاء	۱۲۶	آلبرتا ^۳	۶

1. Arizona Retrieved September 2022 from https://facultyaffairs.arizona.edu/sites/default/files/2019.06.21_19-20GuidetotheCareer-TrackPromotionProcess_Final.pdf

2. Maryland Retrieved September 2022 from <https://faculty.umd.edu>

3. Alberta Retrieved September 2022 from <https://intranet.ales.ualberta.ca/wp-content/uploads/sites/100/2021/02/FEC-Manual-September-2020-1.pdf>

جدول (۱). مروری بر معیارهای ترفیع و ارتقاء اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های مورد مطالعه

منبع	معیارهای مورد اشاره در آیین‌نامه	رتبه QS (۲۰۲۲)	دانشگاه	ردیف
	بر اساس خدمات استثنایی.			
ضوابط ارتقا و ضوابط تصدی (۲۰۲۱)	۱. مسئولیت‌های اصلی یک عضو هیئت علمی در سه بخش بورس تحصیلی، تدریس و خدمات تعریف می‌شود؛ ۲. بورس تحصیلی شامل تحقیقات پایه، ادغام دانش، تبدیل دانش و حل یک مسئله در جامعه؛ ۳. تدریس شامل آموزش، مشاوره و راهنمایی و پاسخگویی به نیازهای دانشجویان فراتر از کلاس درس؛ ۴. خدمات شامل کار خلاقانه برای تربیت دانشجوی حرفه‌ای.	۱۷۳	فلوریدا ^۱	۷

برای درک اهمیت و ضرورت تحول راهبردی در دانشگاه‌ها، باید نظام سلطه علمی غرب را به همراه ابزارها و روش‌های آن شناخت. لذا با رصد و پایش قرارگاه نظام سلطه در عرصه‌های مختلف به خصوص علم و فناوری به الگوی زیر دست می‌یابیم که دولت‌های سلطه‌گر به نمایندگی از شبکه صهیونیسم جهانی در رأس این قرارگاه، نظام علم و فناوری دنیا را در چهار لایه (راهبردی، سیاستی، برنامه‌ای و اجرا) به شرح زیر رهبری می‌کند:

1. Florida Retrieved September 2022 from <https://education.ufl.edu/faculty-policy/files/2018/09/COE-Tenure-and-Promotion-Criteria.pdf>



شکل (۲). برش قرارگاه نظام سلطه در حوزه علم و فناوری (طرح راهبردی تحول و تعالی معنوی دانشگاه جامع امام

حسین (ع)، ۱۳۹۸: ۸۴)

۱. سطح راهبردی نظام سلطه در حوزه علم و فناوری است که مسئولیت ریل‌گذاری و جهت‌گیری‌های کلان را بر عهده داشته و توسط رئیس‌جمهور آمریکا هدایت و رهبری می‌شود؛
۲. سطح سیاسی متشکل از نهادهایی است که نظام موضوعات راهبردی علم و فناوری از سطح راهبردی به موضوعات قابل اجرا با در نظر گرفتن سیاست‌ها و اولویت‌ها در درون دستگاه‌ها و سازمان‌های مجری و رسمی تبدیل می‌نماید که برخی از این مراکز مانند دفتر سیاست‌گذاری علم و فناوری ریاست جمهوری، بنیاد ملی علوم، شورای ملی علم و فناوری، ۲۵ دانشگاه حاکمی و ... را می‌توان نام برد؛
۳. سطح برنامه‌ای پس از تعیین اولویت و سیاست‌ها برای برتری و تثبیت سلطه علمی بر دنیا، نیازمندی‌های ساختار حکمرانی توسط نهاد و سازمان‌ها و وزارتخانه‌ها با کمک دانشگاه‌ها و آزمایشگاه مرجع در قالب سرفصل‌های پژوهشی احصا شده و برای پاسخگویی و تبدیل شدن به پروژه‌های تحقیقاتی کوچک‌تر و عملیاتی‌تر به دانشگاه‌های مادر و اصلی آمریکا ارسال می‌شود؛

۴. سطح اجرا شبکه‌های بزرگ عموماً همکار در سه سطح نقش آفرینی می‌کنند. سطح اول شبکه دانشگاه‌های آمریکایی مستقر در کشورهای هدف بوده و نقش سر شبکه را ایفا می‌کنند. سطح بعدی دانشگاه‌های خوب و ممتاز ملی کشورها که وظیفه تقسیم کار و اولویت‌های علم و فناوری نظام سلطه را دارند. سطح سوم دانشگاه‌های عادی کشورهای دنیا در یک پایین‌تر به همین شکل فعالیت می‌نمایند.

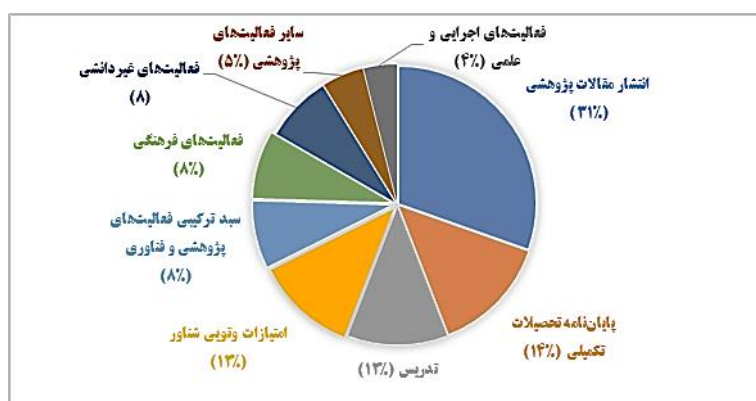
در لایه اجرا، نظام سلطه با طراحی سازوکار اجرایی و ایجاد نظامات پیچیده و هوشمند، دانشگاه‌ها را درگیر رقابت برای تبدیل شدن از دانشگاه‌های عادی به دانشگاه‌های خوب و ممتاز در دنیا در نظام‌های رتبه‌بندی دانشگاه‌ها، قرار داده است، دانشگاه‌های آن کشورها غافل از این‌اند که این حرکت روی ریل تمدن غرب با مدیریت نظام سلطه و فارغ از حل مسائل واقعی کشورهاست.

از همین رو دستیابی به الگوی انقلابی بومی برای مدیریت دانشگاهی، دانش و خارج شدن از قالب‌های ترسیم‌شده نظام سلطه برای مدیریت دانش، علم جهانی و خروج از شاگردپروری مادام‌العمر در عرصه علم و فناوری مهم‌ترین رهیافت بررسی معیارهای ترفیع و ارتقاء می‌باشد.

بررسی آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی در ایران

یکی از آیین‌نامه‌ها و عامل اثرگذار در فعالیت اعضای هیئت علمی، آیین‌نامه ترفیع و ارتقاء اعضای هیئت علمی است (صفرپور و همکاران، ۱۴۰۰: ۳۰). اولین آیین‌نامه استخدامی و ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها در قالب یک ایده و برنامه در سال ۱۳۴۸ مربوط می‌شود (آرین‌نژاد، ۱۳۹۴). پس از این آیین‌نامه در شش بازه اصلاحات و بازنگری‌های صورت می‌گیرد. آخرین آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی موسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری دولتی و غیردولتی مصوب جلسه ۷۷۶ مورخ ۱۳۹۴/۱۲/۱۸ شورای عالی انقلاب فرهنگی می‌باشد که در ۱۳۹۵/۴/۲۷ ابلاغ می‌گردد. این آیین‌نامه در چهار ماده فرهنگی، آموزشی، پژوهشی و علمی - اجرایی مشتمل بر ۱۲ ماده و ۶۵ تبصره است و اعضای هیئت علمی برای ارتقاء علمی می‌بایست امتیازات لازم را در مواد یاد شده را کسب نمایند.

در بخش اول مطالعه، آیین‌نامه ارتقاء مصوب ۱۳۹۴ شورای عالی انقلاب فرهنگی بررسی شده است. شکل (۳)، سهم هر یک از فعالیت‌های دارای امتیاز و تویی در آیین‌نامه ارتقاء مذکور را نشان می‌دهد:



شکل (۳). وزن امتیازات و تویی فعالیت‌های عضو هیئت علمی (آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی، ۱۳۹۴)

امتیاز انتشار مقاله علمی-پژوهشی با فاصله زیادی از دیگر فعالیت‌ها در رتبه نخست و سپس امتیازات هدایت و مشاوره پایان‌نامه تحصیلات تکمیلی، تدریس، امتیازات و تویی شناور (بخشی از امتیازات و تویی کل که فعالیت مشخصی برای آن تعیین نشده است و عضو هیئت علمی برای تأمین آن می‌تواند هر یک از فعالیت‌های اعلام شده در آیین‌نامه را با لحاظ حداکثر امتیاز مربوطه انجام دهد)، سبد ترکیبی فعالیت‌های پژوهشی و فناوری (مجموعه فعالیت‌های انتشار عمومی مقاله علمی-پژوهشی، نوآوری (دانش فنی یا اکتشافات ثبت شده)؛ طرح‌های پژوهشی عرضه‌محور و تقاضامحور؛ اثر بدیع هنری، ادبی یا فلسفی؛ تصحیح انتقادی یا ترجمه کتاب و دانش‌نامه و نهایتاً کرسی‌های نظریه‌پردازی می‌باشد که مشترکاً دارای امتیاز و تویی می‌باشند)، فعالیت‌های فرهنگی، فعالیت‌های غیردانشی (فعالیت‌هایی است که برای انتقال دانش در نظر گرفته نشده‌اند، شامل رعایت نظم و شئون آموزش، تقید به ارزش‌ها و حضور تمام‌وقت)، فعالیت‌های پژوهشی و فناوری انتخابی (بخشی از امتیازات و تویی ماده پژوهشی است که اختصاص به فعالیت مشخصی نیافته و می‌تواند از کل فعالیت‌های ذیل این ماده تأمین شود) و فعالیت‌های علمی و اجرایی در رتبه‌های بعدی قرار دارند. در واقع آیین‌نامه بر انتشار مقاله علمی-پژوهشی به‌عنوان صرفاً یکی از

خروجی‌های دانشگاهیان، تمرکز ویژه‌ای نموده است (۳۱٪). خصوصاً وقتی در نظر بگیریم که امتیازات و تویی شناور (۱۲٪) و سبد ترکیبی (۸٪) و سایر فعالیت‌های پژوهشی (۵٪) نیز می‌تواند از طریق افزودن بر سبد تولیدات مقالات علمی حاصل شوند که در این صورت این عدد به بیش از ۵۰٪ کل حداقل امتیازات برای احراز استاد تمامی در آیین‌نامه کفایت می‌کند. با عنایت به اینکه سایر موارد آیین‌نامه به‌طور تقریباً خودکار و بدون زحمت اضافی قابل احراز است، می‌توان ادعا کرد که این آیین‌نامه در گرو تولید انبوه مقالات و دامن زنده به آن است.

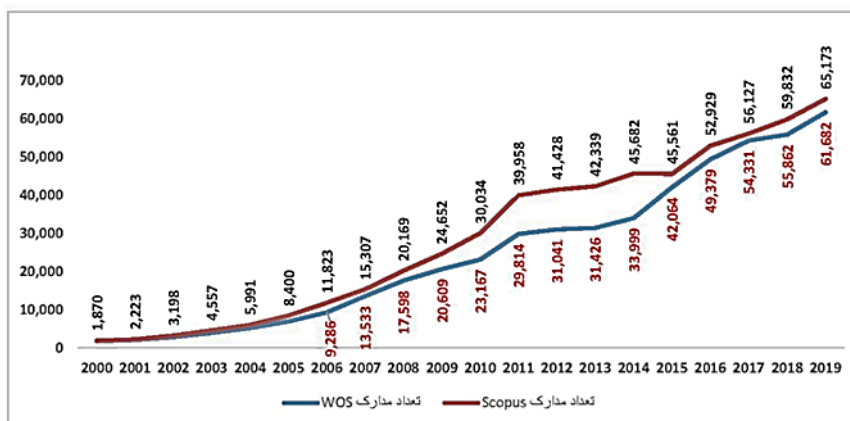
علاوه بر این، هدایت و مشاوره پایان‌نامه تحصیلات تکمیلی (۱۴٪) و تدریس (۱۲٪) مجموعاً ۲۶٪ امتیازات و تویی را به‌صورت مشخص به کارکرد آموزشی دانشگاه اختصاص می‌دهد که به عنایت به حساسیت بحث دانشجویپرووری، مقدار ناچیزی به نظر می‌رسد. اهمیت و کاربرد شرکت در کنفرانس‌ها و نشست‌ها، ارائه مشاوره تخصصی، حرکت به سمت انعقاد قرارداد پژوهشی و پژوهش مشارکتی زیاد و ضروری است که عملاً جایگاهی در آیین‌نامه ارتقا ندارند.

گذشته از این، برخورد یکسان و غیرمنعطف با دانشگران و دانشمندان همه رشته‌های علمی از مهم‌ترین دغدغه‌های ناقدان آیین‌نامه است. آیین‌نامه در عمل نسخه واحدی برای دانشمندان دانشگاه‌ها، پژوهشگاه‌ها، اندیشکده‌ها و مراکز مطالعاتی از هر صنفی در دانشگاه‌های دولتی، آزاد اسلامی، پیام نور و ... در نظر گرفته است که گاه با مأموریت ذاتی دانشگاه‌ها نیز در تعارض است. بنابراین مبتنی بر موارد گفته شده، به نظر می‌رسد آیین‌نامه ترفیع و ارتقاء مصوب ۱۳۹۴ و ویرایش‌های بعدی آن، با وجود حُسن‌هایی که دارد، از نظر منطق و ماهیت تغییر بنیادین نداشته است و صرفاً در بخش‌هایی برخی از امتیازات دست‌خوش تغییرات جزئی شده و با منطق تحولی و واقعیت جامعه علمی کشور مطابقت چندانی نداشته و در تأمین نیازهای امروز و آینده ناتوان به نظر می‌رسد.

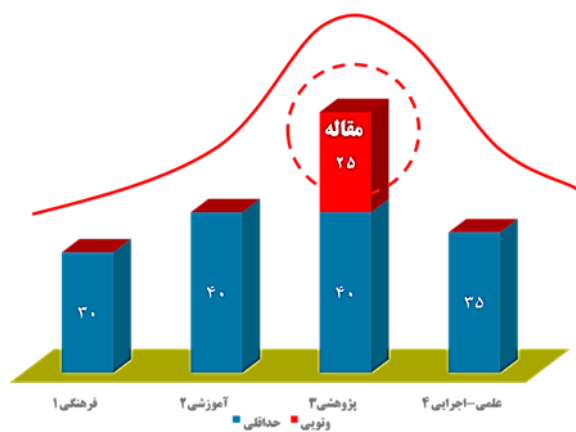
آسیب‌شناسی آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی

با در نظر گرفتن تلاش‌های فراوان دست‌اندرکاران تهیه، تدوین و بازنگری آیین‌نامه در دوره‌ها و سال‌های گذشته و کسب بالاترین رُشد و شتاب تولید علم در منطقه و جهان را به ارمغان آورد که مطابق شکل زیر و به اعتراف مؤسسات معتبر بین‌المللی جایگاه اول منطقه و شانزدهم جهان و

در برخی علوم رتبه‌های بالاتری را به خود اختصاص دهد؛ تنها بخشی از نیازها کشور را مرتفع نموده و توانسته است سهمی در ارتقاء جایگاه علمی کشور داشته باشد.



شکل (۴). تعداد مدارک نمایه شده ایران در پایگاه‌های استنادی بین‌المللی در بازه ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۹ (دهقانی، ۱۳۹۹) همان‌طور که در شکل زیر نشان داده شده است، یکی از مهم‌ترین عوامل این رشد کمی مقالات، الزام ارائه مقاله در ماده سه آیین‌نامه فعلی ترفیع و ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های کشور می‌باشد.



شکل (۵). میزان تأثیر ماده‌های مختلف در ارتقای استادیاری به دانشیاری در آیین‌نامه فعلی (نظام ترفیع و ارتقای اعضای هیأت علمی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۱۳۹۹: ۱۷)

اما آنچه مغفول مانده است تحقق انتظارت مقام معظم رهبری از آموزش عالی و تحول اساسی در نظام‌نامه ترفیع و ارتقاء در محورهای شاگردپروری، مأموریت‌گرایی و اعمال نقطه تمرکز جدید در بحث مقالات علمی ناظر بر احصا مجموعه مسائل و موضوعات کشور انقلاب اسلامی است تا بتوان از این مسیر ضمن همسوسازی منافع اساتید، دانشجویان، سازمان‌ها و صنایع، شبکه‌ای برای پاسخ به مسائل و موضوعات شکل داده و سیر فعالیت‌های اعضای هیأت علمی در افق تحقق اهداف انقلاب اسلامی هدایت شود. با این توضیحات می‌توان ادعا کرد یکی از ریشه‌ها و عوامل توقف در تحقق دولت‌سازی کم‌توجهی به این مقوله محوری بوده است. در مجموع با در نظر داشتن موارد اشاره شده می‌توان نقدهای زیر را پیرامون آیین‌نامه ترفیع و ارتقاء اعضای هیأت علمی مطرح دانست:

۱. ارتباط نظام‌مندی بین چهار مواد آیین‌نامه ارتقا برقرار نبوده و یک منظومه جهت‌دهنده پیشران در حرکت علمی کشور به سمت آرمان‌های انقلاب اسلامی ایجاد نمی‌کند؛
۲. مقاله‌محور بودن و توجه بیش از اندازه به مقالات علمی و پژوهشی و ISI در مقایسه با دستاوردها و فعالیت‌های پژوهشی؛
۳. شاخص‌های ارزیابی شامل تعداد مقاله ISI، اچ ایندکس و ... منتج به تقلیل انگیزه پژوهشگران برای پاسخ به نیازهای انقلاب اسلامی؛
۴. یکسان‌نگری و بی‌توجهی به مأموریت دانشگاه‌ها (فقدان مأموریت‌گرایی)؛
۵. کم‌توجهی به اصل شاگردپروری توسط اساتید؛
۶. کم‌توجهی به موضوع مرجعیت علمی و برخورداری از برجستگی یا شاخص بودن در امر تربیت و آموزش؛
۷. غفلت از ضرورت و اهمیت شناخت و حل نظام مسائل واقعی کشور در سطوح سازمانی، منطقه‌ای، ملی و بین‌المللی؛
۸. غفلت از رویکرد جهاد علمی.

پیشینه پژوهش

بر اساس مرور پژوهش‌های انجام شده در زمینه آیین‌نامه ترفیع و ارتقاء اعضای هیئت علمی در بانک‌های اطلاعاتی علمی، مهم‌ترین پژوهش‌های انجام شده و خلاصه نتایج و یافته‌های آن‌ها به شرح زیر می‌باشد.

جدول (۲). مروری بر پیشینه پژوهش‌های داخلی و بین‌المللی

منبع	عنوان پژوهش	روش پژوهش	خلاصه یافته‌های پژوهش
مظفری و قلی‌پور (۱۳۹۷)	بررسی تأثیر تولید علم و گسترش مرزهای دانش بر اقتصاد مقاومتی از منظر خلأ آیین‌نامه‌ای جهت ارتقاء اساتید	کمی و تحلیل اطلاعات به کمک مدل معادلات ساختاری	ارائه معیارهای واقعی‌تر و بازنگری خط‌مشی‌های آیین‌نامه‌ای ارتقاء اعضای هیئت علمی برای کمک به اقتصاد مقاومتی در کشور پیشنهاد شده است. یافته‌ها نیز بر تأثیر معنادار تلفیق کمیت و کیفیت دانش بر حل مسائل کشور تأکید می‌نمایند.
صمدی و همکاران (۱۳۹۸)	چالش‌های آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی برای هم‌تراز سازی سنجش و ارزیابی بهره‌وری علمی پژوهشگران	کیفی، پیمایشی و روش‌شناسی تحلیل محتوا	گزارش می‌دهد تنها ۳۷ درصد از معیارهای موجود در آیین‌نامه ارتقاء برون داده‌های رشته موسیقی در ایران را پوشش می‌دهد.
شهسواری و همکاران (۱۳۹۹)	تحلیل سیاست‌های ارتقاء اعضای هیئت علمی در چارچوب نقش نهاد دانشگاه در توسعه نوآوری	کیفی و روش‌شناسی فراترکیب	آیین‌نامه ارتقاء فقط به دسته‌ای از فعالیت‌ها شامل انتشار مقاله و فعالیت‌های آموزشی توجه نسبی کرده و از اهمیت سایر فعالیت‌ها از جمله همکاری‌های پژوهشی صرف‌نظر کرده است.
صادقی آران‌ی (۱۴۰۰)	ارزیابی اخلاقی آیین‌نامه‌ی ارتقاء اعضای هیئت علمی از منظر عدالت سازمانی	کیفی، پیمایشی و روش‌شناسی تحلیل محتوا	همسان‌سازی آیین‌نامه ترفیع و ارتقاء برای جلوگیری از تشتت آراء منجر به بی‌عدالتی در فرآیند ارتقاء اعضای هیئت علمی شده و آثار جانبی نامطلوبی را به دستگاه آموزش عالی وارد کرده است. لذا پیشنهاد می‌نماید بر اساس

جدول (۲). مروری بر پیشینه پژوهش‌های داخلی و بین‌المللی

منبع	عنوان پژوهش	روش پژوهش	خلاصه یافته‌های پژوهش
			معیارهای بومی دانشگاه‌ها سطح‌بندی، مصادیق فعالیت‌های پژوهشی تعیین، تفاوت‌ها لحاظ گردد و بر معیارهای مسئولیت‌پذیری و ترویج دانش تأکید شود.
حقیقی و همکاران (۱۴۰۰)	بررسی تطبیقی نظام ارزشیابی آموزشی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران	کیفی، توصیفی و مطالعات تطبیقی	محورهای مشترک ارزشیابی شناسایی شده شامل اطلاعات دانشجو، همکار، مدیر گروه و مسؤولین دانشکده، رعایت نظم و انضباط، توانایی علمی و آموزشی، کیفیت تدریس، تعامل با دانشجویان و همکاران، رعایت قوانین و مقررات می‌باشد.
صفرپور و همکاران (۱۴۰۰)	کاوش تجربیات و دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی و هنر دانشگاه شیراز در مورد آیین‌نامه ارتقاء	کیفی، توصیفی و روش‌شناسی تحلیل مضمون	مهم‌ترین یافته‌ها از تجربیات اعضای هیئت علمی قربانی شدن علوم انسانی، تأکید بر ابعاد پژوهشی و غفلت از آموزش، تأکید بر کمیت به جای کیفیت و سلیقه‌ای عمل کردن، ایجاد فضای رقابتی نامطلوب، به حاشیه بردن علوم انسانی، افزایش بارکاری، متمایل نمودن به تولید کمی مقاله گزارش شده است.
گاردنر و بلکستون ^۱ (۲۰۱۳)	تجارب اساتید در فرآیند ارتقاء به استاد	کیفی و گراند تئوری	یافته‌ها نشان می‌دهد مسائل مربوط به زمان، عدم شفافیت و نابرابری جنسیتی مهم‌ترین دغدغه‌های اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌هاست.
اسمیت و همکاران ^۲ (۲۰۱۶)	ساده کردن مراحل انتصاب، ترفیع و تصدی برای ارتقای موفقیت اعضای هیئت علمی در مراحل اولیه شغلی	مدل DMAIC	گزارش نشان می‌دهد ارتقاء رتبه یکی از مؤلفه‌های مهم علمی برای کمک به حفظ نیروی کار در چارچوبی قوی در راستای حمایت از موفقیت اعضای هیئت علمی پرستاری می‌باشد.
موهر و همکاران ^۳ (۲۰۱۸)	ارزیابی دانشمندان برای استخدام، ارتقاء و تصدی	کیفی و مرور نظام‌مند	یافته‌ها نشان می‌دهد مؤلفه‌های مانند در دسترس بودن آخرین تغییرات ارزیابی، ارزیابی با استفاده از رویکردهای تجربی به‌عنوان معتبرترین

1. Gardner & Blackstone
2. Smith et al
3. Moher et al

جدول (۲). مروری بر پیشینه پژوهش‌های داخلی و بین‌المللی

منبع	عنوان پژوهش	روش پژوهش	خلاصه یافته‌های پژوهش
			تعمیم‌پذیرترین نتایج، پذیرش معیارهای ارزیابی جدید توسط اعضای هیأت علمی، همراه با ممیزی و بازخورد.
اکهوس و داودویچ ^۱ (۲۰۱۹)	اعضای هیئت علمی تأثیر نظرسنجی‌های آموزشی تکمیل شده توسط دانشجویان را بر فرآیندهای انتصاب و ارتقاء در مؤسسات دانشگاهی چگونه درک می‌کنند؟	کیفی و تجربی با استفاده از معادله ساختاری مدل‌سازی SEM	گزارش می‌دهد که در تأثیر مستقیم ارزیابی دانشجویان در ارزیابی تدریس منحصر به فرد است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که مدرسین در نتیجه ارزیابی دانشجویان، به فرآیندهای ارتقای آن‌ها آسیب وارد می‌کند.
کلارک و همکاران ^۲ (۲۰۲۰)	استراتژی‌هایی برای ارتقای موفقیت‌آمیز دانشکده پرستاری بالینی	کیفی، تحلیل تم	مهم‌ترین یافته ارائه مدل برنامه‌ریزی از مسیر شناسایی، ارتقاء و تسهیل مصادیق حمایت از حوزه‌های تدریس، بورس تحصیلی، تمرین و خدمات ارائه به جامعه در آیین‌نامه ارتقاء می‌باشد.
سلاجقه و همکاران ^۳ (۲۰۲۲)	چالش‌ها و راهکارهای ارتقای اعضای هیئت علمی علوم پزشکی در ایران: مروری نظام‌مند	کیفی، مرور نظام‌مند و متاآنالیز	یافته‌ها نشان می‌دهد چالش‌های اعضای هیئت علمی در ۵ دسته تقسیم می‌شوند که عبارت‌اند از: ۱. آیین‌نامه عمومی ارتقای اعضای هیئت علمی، ۲. فعالیت‌های فرهنگی، انتظامی و اجتماعی، ۳. فعالیت‌های آموزشی، ۴. پژوهشی. -فعالیت‌های فناوری و ۵. فعالیت‌های علمی-اجرایی.

1. Eckhaus & Davidovitch
2. Clark et al
3. Salajegheh et al

جنبه نوآوری و منحصر بودن تحقیق

در پژوهش‌های گذشته به صورت منسجم به الگوی جامع از معیارهای ترفیع و ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها که بتواند به عنوان راهنمای مطلوبی مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری برای تحقق اهداف و رسالت ترسیم شده توسط معظم له و عرصه‌های مورد نیاز برای تحقق آن، نیازمندی لازم در این رویکرد و در هر یک از عرصه‌ها و همچنین شاخص‌های چهارگانه و دخیل در تحول و تحقق دانشگاه تمدن‌ساز ناظر بر ارکان مستخرج از مضامین بیان شده وجود نداشته است. هر یک از پژوهش‌ها صرفاً به بخشی از موارد اشاره داشته و مبتنی بر دیدگاه خبرگان دانشگاهی و یا نظریات موجود علمی می‌باشد که لزوماً قابل انتساب به انتظارات اصلی مقام معظم رهبری نمی‌باشد. این پژوهش توانسته است الگویی بومی با نگاهی تحولی برای نیل به اهداف تعیین شده مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری ارائه دهد. بنابراین در مقایسه با پژوهش‌های گذشته بدیع و نوآورانه می‌باشد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر فلسفه، تفسیری است و مبتنی تفسیر داده‌ها و یافته‌ها، الگویی بومی برای تحول در آیین نامه ترفیع و ارتقاء اعضای هیئت علمی ارائه می‌دهد. از نظر نوع هدف، در طبقه تحقیقات کاربردی^۱ قرار می‌گیرد و با توجه به اینکه بر شکل دهی یک چارچوب مفهومی تأکید داشته است، از روش پژوهش کیفی با رویکرد استقرایی برای ارائه الگویی مبتنی بر داده‌ها و ارتباطات میان مفاهیم و مقولات شکل گرفته است. پژوهش از نظر افق زمانی، تک مقطعی و شیوه گردآوری داده‌ها نیز تحلیل و بررسی منابع در دسترس از جمله بیانات و مستندات مکتوب، اخبار، نامه‌ها و بیانیه‌های مرتبط با موضوع پژوهش می‌باشد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از روش تحلیل مضمون و شناسه گذاری، خوشه‌بندی مضامین در طبقات، استفاده گردید. مضامین استخراج شده از داده‌ها و گزاره‌های موجود در بیانات مقام معظم رهبری در طبقه‌های ۱. مضمون پایه (کدگذاری و نکات کلیدی)؛ ۲. مضمون سازمان دهنده (ترکیب و تخلص

1. Applied research

مضمون‌های اصلی)؛^۳ مضمون فراگیر (مضامین عالی متشکل از اصول حاکم بر متن) (بویاتزیس^۱، ۱۹۹۸: ۴) سازماندهی شده و در نهایت مضمون‌های استخراج شده در ارتباط معناداری با هم خوشه‌بندی و نمایش داده شد.

تحلیل مضمون از روش‌های ساده و کارآمد تحلیل کیفی است. این روش‌شناسی، رویه‌های اساسی موردنیاز برای بسیاری از تحلیل‌های کیفی را فراهم می‌کند (هالووی و تودرس^۲، ۲۰۰۳). تحلیل مضمون را باید روش ویژه‌ای دانست که یکی از مزایای آن، انعطاف‌پذیری است و فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی و پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (براون و کلارک^۳، ۲۰۰۶: ۱۳۴).

جامعه مورد بررسی در پژوهش حاضر، منابع در دسترس مرتبط با پژوهش به صورت الکترونیکی است که در پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار مقام معظم رهبری منتشر گردیده است. پس از جستجو در بین منابع ذکر شده از بیانات منقول و مکتوب معظم له، بالغ بر ۱۲۸ تعداد سخنرانی جمع‌آوری و مورد بررسی اولیه قرار گرفت. هدف از این بررسی اول: آشنایی ابتدایی با محتوا و وسعت بیانات ایشان و دوم: تعیین سخنرانی‌ها و فرازهای کلیدی که ارتباط محتوایی و معنایی بیشتری با اهداف تحقیق داشتند، بود. از این رو با استفاده از دو شاخص میزان نزدیکی و تناسب فرمایشات با سؤالات تحقیق، مجموع ۹۶ منبع پس از انتخاب اولویت‌بندی، مورد مطالعه دقیق و تفصیلی قرار گرفتند. بیش از ۱۲ مورد از منبع حاوی نکات مرتبطی با سؤالات تحقیق نبودند. در مورد ۲۰ منبع دیگر نیز این نتیجه برای محققان حاصل شد که قریب به اتفاق مضامین استخراج شده، به‌نوعی در سخنرانی‌های دیگر تکرار شده و مضمون بسیار بدیع و جدیدی حاصل نشده است.

1. Boyatzis
2. Holloway & Todres
3. Braun & Clarke

روایی و پایایی ابزار جمع‌آوری اطلاعات

اعتبار^۱ و اعتبارپذیری یک پژوهش به واقعی بودن توصیف‌ها و یافته‌های آن اشاره داشته و شامل درجه اعتماد به واقعی بودن یافته‌ها، شرکت‌کنندگان و زمینه‌های پژوهش می‌شود (عباس‌زاده، ۱۳۹۱: ۲۳). روش محوری مورد استفاده در این پژوهش برای اثبات روایی و پایایی الگو، ارجاع داده‌ها، یافته‌ها و نتایج به متخصصان دیگر می‌باشد. در این روش پس از مراحل تحلیل مضمون، گام بندی انجام هر یک از مراحل و نتایج مستخرج از آن به متخصصین ارائه گردید و نظرات اصلاحی و راهنمایی ایشان بر نتایج اعمال و اصلاحات لازم و ضروری صورت پذیرفت. در فرآیند استخراج مضامین سعی در استخراج مضامینی بوده که بیشترین قرابت را با ادبیات و مفاهیم مدنظر پژوهش داشته باشد، و از ابداع واژگانی جز در موارد ضروری خودداری شود. در ادامه نیز متخصصین در زمینه بازمینی و اصلاحات در بازه‌های زمانی مختلف پژوهش با پژوهشگران نویسنده همکاری نمودند.

مراحل انجام و به‌کارگیری روش

اولین مرحله آشناسازی محقق با داده‌های مرتبط با موضوع پژوهش و استخراج آن می‌باشد. در این مرحله به گزاره‌ها کد اختصاص یافت و کدگذاری اولیه صورت گرفت. سپس مضامین پایه مستخرج از گزاره‌ها، دسته‌بندی و در ذیل مضامین سازمان دهنده خوشه‌بندی گردید. این مفاهیم دارای خصوصیات و ویژگی‌های مشترک هستند و در طبقات مشابه دسته‌بندی شدند. در ادامه مضامین سازمان دهنده در طبقات «شاخص‌های تربیتی فرهنگی»، «شاخص‌های تربیتی آموزشی»، «شاخص‌های تربیتی، پژوهشی و فناوری» و «شاخص‌های علمی-اجرایی و خدمات مستشاری» به عنوان مضامین فراگیر طبقه‌بندی شدند. معیار برای در نظر گرفتن مقولات، ماهیت مشترک و مشابه مفاهیم می‌باشد و در پایان مفاهیم مشترکی که با عنوان مضامین دسته‌بندی شده‌اند در قالب الگویی منسجم به عنوان الگوی بومی از معیارهای ترفیع و ارتقاء اعضای هیئت علمی مبتنی بر منظومه فکری مقام معظم رهبری استخراج و ارائه گردید.

1. Validity

یافته‌های پژوهش

با توجه به مطالعه صورت گرفته و اختصاص مفاهیم اولیه به عبارات مستخرج مرتبط با موضوع پژوهش، ۹۸ مضمون پایه از متن بیانات مقام معظم رهبری استخراج گردید که بخشی از آن‌ها در جدول (۳) ارائه می‌شود.

جدول (۳). نمونه‌ای از شناسه‌گذاری متن بیانات مقام معظم رهبری

ردیف	نمونه‌ای از عبارات مصرح در بیانات	مضامین پایه
۱	من... با ناامید شدن به شدت مخالفم... ناامیدی سمّ است؛ این را بدانید. هیچ بهانه‌ای مجوّز ناامیدی نمی‌شود. ۱۳۹۸/۵/۱۶	پرهیز از ناامیدی
۲	بهترین کارها آن کارهایی است که برنامه‌ریزی، آینده‌نگری و هدفمندی داشته باشند و در اجرای آن‌ها، مغزهای انقلابی، روحیه‌های خودجوش و استعداد‌های جوشان به کار گرفته شوند. ۱۳۷۴/۸/۱۷	برنامه‌ریزی آموزشی داشتن
۳	حقیقتاً این واقعیتی است که برای یک انقلاب، انسان‌سازی از همه چیز مهم‌تر است. اگر انقلاب، انسان‌سازی نکند، هیچ کاری نکرده است. اگر کسی فکر بکند، دلیل این معنا واضح است؛ یعنی این حرف، واقعاً استدلال نمی‌خواهد؛ چون دنیا بدون انسان صالح، یک پدیده‌ی بیجان و کور و تاریک است. ۱۳۶۹/۱۰/۱۰	توجه به انسان‌سازی
۴	هدف [تربیت دانشجویان شایسته] است که تدریس، مدیریت، خدمت، پشتیبانی و طراحی، عبادت می‌شود. با توجه به این صحبت‌ها، دانشگاه را روزبه‌روز با ابتکارات پی‌درپی پیش ببرید. ۱۳۷۴/۸/۱۷	تربیت نوآورانه و مبتکرانه دانشجویان شایسته
۵	بچه‌ها باید هر کدامشان به یک عنصر فعال خودکار پایان‌ناپذیر تبدیل بشوند... این یک مسئله بسیار مهمی است. باید واقعاً بچه‌ها پایان‌ناپذیر بشوند، یعنی پایانشان به شهادت باشد. ۱۳۶۳/۳/۲۱	توجه به فرهنگ ایثار و شهادت
۶	یک وقت نگاه کنیم و ببینیم مدتی است که قرآن و نافله و دعا نمی‌خوانیم، مدتی است توسل و تضرع الی‌الله نداریم. این علامت خطر است. ۱۳۸۵/۹/۴	اهل فعالیت قرآنی
۷	اینکه شما توجه کردید این مشکلات و عیوب وجود دارد، چه در نظام درسی و علمی و آموزشی، چه در نوع سازماندهی و تشکیلات و چه در معنویات و اخلاقیات و در بقیه بخش‌ها و این منتهی به این شده که به فکر نوسازی و تحول بیفتد، این یک نکته بسیار مثبتی است. ۱۳۸۵/۹/۴	نوآوری، طراحی و استفاده از روش‌های نوین در آموزش

جدول (۳). نمونه‌ای از شناسه‌گذاری متن بیانات مقام معظم رهبری

ردیف	نمونه‌ای از عبارات مصرح در بیانات	مضامین پایه
۸	نقش اساتید، نقش بسیار مهمی است. بالا بردن رتبه علمی این جوان‌ها و یاد دادن راه عالم شدن به این‌ها، خیلی مهم و بارز است. ۱۳۸۵/۹/۴	نقش بی‌بدیل استادی
۹	این «کرسی‌های آزاد اندیشی» که ما مطرح کردیم که مستلزم بحث‌های آزاد دانشجویی در محیط دانشگاه‌ها است. ۱۳۹۳/۵/۱	توجه به کرسی‌های آزاداندیشی
۱۰	من روی مسئله تربیت اخلاقی بیش از این‌ها اهتمام دارم؛ دانشگاه‌های ما بایستی [بیشتر] اهمیت بدهند. ۱۳۹۹/۷/۲۱	اهتمام به تربیت اخلاقی

در مجموع ۹۸ مضمون پایه تأیید شده، در قالب ۱۸ مضمون سازمان‌دهنده و ۴ مضمون فراگیر استخراج و سازماندهی شد. در ادامه خوشه‌بندی یافته‌های پژوهش مبتنی بر کدگذاری صورت گرفته ارائه می‌گردد.

جدول (۴). خوشه‌بندی یافته‌های پژوهش

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر	مسئله (عنوان) پژوهش
پرهیز از ناامیدی (۱۳۹۸/۵/۱۶)	تأکید بر امیدآفرینی		
خودباوری و امید به موفقیت (۱۳۸۷/۷/۳)			
تلاش برای الگو شدن جوان ایرانی (۱۳۸۰/۲/۱۲)	تربیت دانشجویان شایسته	شاخص‌های تربیتی فرهنگی	شاخص‌های نظام ترفیع و ارتقای اعضای هیئت علمی
توجه به انسان‌سازی (۱۳۶۹/۱۰/۱۰)			
ارائه مشاوره تربیتی و فرهنگی به دانشجویان (۱۳۸۳/۱۰/۱۷)			
تربیت نوآورانه و مبتکرانه دانشجویان شایسته (۱۳۷۴/۸/۱۷)			
تربیت کادرهای شایسته و صالح (۱۳۹۵/۳/۳)			
توجه به فرهنگ ایثار و شهادت			

جدول (۴). خوشه‌بندی یافته‌های پژوهش

مسئله (عنوان) پژوهش	مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه		
			(۱۳۶۳/۳/۲۱)		
			تبیین مسائل انقلاب اسلامی (۱۳۹۵/۳/۳)		
			اهل فعالیت قرآنی (۱۳۸۵/۹/۴)		
			توجه به ارتقاء فکر دینی در دانشگاه‌ها (۱۳۸۶/۷/۹)		
		مسئولیت‌پذیری در نظام تربیتی دانشگاه			تأکید بر مسئولیت‌پذیری در میدان غیرنظامی (۱۳۹۵/۳/۳)
					مشارکت در امور فرهنگی و تربیتی (۱۳۸۶/۲/۲۵)
					اهتمام به برنامه‌ریزی تربیتی (۱۳۸۶/۲/۲۵)
					ایفای نقش در زمینه سیاسی و اعتقادی (۱۳۹۴/۴/۱۳)
					ارتباط مستمر با دانشجویان (۱۳۹۳/۴/۱۱)
					در دسترس دانشجویان بودن (۱۳۸۶/۷/۹)
					وقت‌گذاری برای دانشجویان (۱۳۸۳/۱۰/۱۷)
					جلب مشارکت دانشجویان در امور تربیتی و علمی (۱۳۹۶/۳/۳۱)
					بصیرت‌افزا بودن (۱۳۸۸/۶/۸)
					ایفای نقش تربیتی (۱۳۹۶/۳/۳۱)
					ارتباط و رفاقت صمیمی با

جدول (۴). خوشه‌بندی یافته‌های پژوهش

مضمین پایه	مضمین سازمان‌دهنده	مضمین فراگیر	مسئله (عنوان) پژوهش
دانشجویان (۱۳۹۸/۷/۲۱)			
احساس مسئولیت و دغدغه‌مندی نسبت به تربیت اسلامی دانشجویان (۱۳۹۳/۴/۱۱)			
مسئولیت‌پذیری دانشگاه‌ها در قبال نظام (۱۳۹۵/۳/۳)			
رعایت نظم و انضباط درسی (۱۳۷۴/۷/۱۷)	رعایت شئون آموزشی		
بروز بودن و مطالعه داشتن برای تدریس (۱۳۸۳/۱۰/۱۷)			
برنامه‌ریزی آموزشی داشتن (۱۳۷۴/۸/۱۷)			
رعایت نظم و انضباط اجتماعی (۱۳۸۶/۴/۲۵)			
ارتباط مؤثر استاد شاگردی (۱۳۸۶/۷/۹)	رعایت کیفیت آموزشی		
نوآوری، طراحی و استفاده از روش‌های نوین در آموزش (۱۳۸۵/۹/۴)			
التزام به شاگردپروری (۱۳۸۵/۵/۲۳)			
ایفای نقش استادی در بالا بردن رتبه علمی دانشجویان (۱۳۸۵/۹/۴)			
متمرکز شدن بروی مسئله خاص (۱۳۸۹/۷/۲۹)			
		شاخص‌های تربیتی آموزشی	

جدول (۴). خوشه‌بندی یافته‌های پژوهش

مسئله (عنوان) پژوهش	مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه
		رشد کیفی آموزش	فهم جایگاه حساس استادی در پرورش دانشجو (۱۳۹۷/۳/۲۰)
			اهمیت دادن به کیفیت آموزش (۱۳۷۴/۸/۱۷)
			راهنمایی رساله و پایان‌نامه برای حل مسئله (۱۳۹۵/۷/۲۸)
			راهنمایی و سرپرستی پروژه (۱۳۸۶/۲/۲۵)
			اهتمام به حل مسائل انقلاب اسلامی (۱۳۹۰/۳/۱۰)
			توجه به انتقال دانش (۱۳۸۶/۲/۲۵)
			توجه دادن دانشگاهیان نسبت به اهمیت مسائل غیردرسی (۱۳۶۳/۳/۲۱)
			برتری داشتن در تمامی زمینه‌های آموزشی (۱۳۷۴/۸/۱۷)
			مرجعیت علمی و برخورداری از برجستگی یا شاخص بودن در امر تربیت و آموزش (۱۳۶۶/۱۲/۱۶)
			توجه به کیفیت آموزشی (۱۳۶۷/۱۲/۱۸)
			آموزش پژوهش‌محور (۱۳۸۵/۹/۴)
مأموریت‌گرا بودن دانشگاه (۱۳۸۳/۱۱/۵)			
مأموریت‌گرا	دانش پژوهی در حوزه‌ی آموزش پژوهش‌محور و مأموریت‌گرا		

جدول (۴). خوشه‌بندی یافته‌های پژوهش

مضمین پایه	مضمین سازمان‌دهنده	مضمین فراگیر	مسئله (عنوان) پژوهش
بازنگری و ارزیابی محتوای آموزشی (۱۳۸۶/۵/۴)	بازنگری و تولید متن و محتوا و مشارکت در تولید کتاب آموزشی		
بازنگری در محتوا (۱۳۷۴/۸/۱۷)			
تدوین کتاب، مقاله و تولید اثر بدیع و ارزنده (۱۳۸۵/۵/۲۳)			
توجه به کرسی‌های آزاداندیشی (۱۳۹۳/۵/۱)	آزاد اندیشی		
تأکید بر آزادی فکر و نهضت آزاد فکری (۱۳۸۵/۸/۱۸)			
مدیریت دانش و تبدیل دانش ضمنی به صریح خیرگان و نخبگان (۱۳۹۵/۳/۳)	مدیریت دانش	شاخص‌های تربیتی، پژوهشی و فناوری	
تبدیل دانش ضمنی به صریح خیرگان (۱۳۹۹/۷/۲۱)			
هوشیاری با بهره‌گیری از تجربیات (۱۳۹۰/۱۱/۱۰)			
بازنگری و استفاده از تجربیات (۱۳۹۱/۱۱/۱۶)			
تولید تازه‌های علمی به زبان فارسی (۱۳۹۵/۱/۱۱)	مرجعیت زبان فارسی		
نفوذ زبان فارسی (۱۳۹۱/۷/۲۲)			
گسترش زبان فارسی در سطح جهان (۱۳۹۲/۵/۱۵)			
تولید علم مورد استناد در دنیا (۱۳۹۴/۸/۲۰)	نشر بین‌المللی علم		
توجه به استانداردهای نشر			

جدول (۴). خوشه‌بندی یافته‌های پژوهش

مضمین پایه	مضمین سازمان‌دهنده	مضمین فراگیر	مسئله (عنوان) پژوهش
بین‌المللی (۱۳۷۰/۷/۴)			
مرزشکنی علمی و تولید دانش (۱۳۹۴/۸/۲۰)	جهادی علمی		
توجه به ضرورت جهاد علمی (۱۳۶۶/۱۲/۱۶)			
اهل کار علمی جهادی بودن (۱۳۹۲/۵/۶)			
تأکید بر روحیه انقلابی (۱۳۶۶/۱۲/۱۶)			
تأکید بر جهاد علمی در پژوهش‌های دانشگاه‌ها (۱۳۹۹/۷/۲۱)			
شجاعت نظریه‌پردازی ضمن وفاداری به اصول، اخلاق و منطق (۱۳۸۱/۱۱/۶)		اندیشه ورزی و نظریه‌پردازی	
توجه به اندیشه‌ورزی (۱۴۰۱/۲/۶)			
غلط و خطرناک بودن ترجمه‌گرایی (۱۳۸۷/۲/۱۴)			
نگاه نقادانه به علم یا نوآوری‌ها (۱۳۷۹/۱۲/۹)			
نظریه‌پردازی و به‌طور خاص در علوم انسانی (۱۳۹۴/۴/۱۳)			
تشکیل کرسی نظریه‌پردازی (۱۳۸۶/۹/۸)			
تطبیق تحقیق با نیازهای کشور	رویکرد حل مسئله در		

جدول (۴). خوشه‌بندی یافته‌های پژوهش

مضمین پایه	مضمین سازمان‌دهنده	مضمین فراگیر	مسئله (عنوان) پژوهش
(۱۳۸۵/۷/۱۳)	پروژه‌ها و پژوهش‌های دانشگاهی		
پژوهش ناظر به نیازهای درونی کشور (۱۳۹۳/۷/۳۰)			
مستندسازی نتایج پژوهشی ناظر به حل مسائل (۱۳۹۸/۷/۱۷)			
شناخت مسائل واقعی، حقیقی و اصلی (۱۳۹۷/۳/۲۰)			
رویکرد حل مسئله (۱۳۹۹/۷/۲۱)			
مسئله محوری در پژوهش‌های دانشگاهی (۱۳۹۴/۸/۲۰)			
توجه به علم لازم و نافع برای کشور (۱۳۹۴/۸/۲۰)			
فراگیری علم و تعلیم علم بر مبنای نفع و نیاز (۱۳۹۴/۸/۲۰)			
توجه به پژوهش‌های مسئله محور (۱۳۹۴/۸/۲۰)			
توجه به پژوهش محوری در دانشگاه‌ها (۱۳۹۴/۸/۲۰)			
نقش‌آفرینی در حل مسائل کشور (۱۳۹۸/۸/۲۸)	نقش‌آفرینی تمام وقت در دانشگاه و جامعه، سازمان و صنعت	شاخص‌های علمی - اجرایی و خدمات مستشاری	
احصای مجموعه مسائل و موضوعات (۱۳۹۸/۳/۸)			
حضور تمام وقت استاد (۱۳۸۶/۷/۹)			
حضور فعال میدانی در مسائل انقلاب اسلامی (۱۳۹۳/۴/۱۱)			

جدول (۴). خوشه‌بندی یافته‌های پژوهش

مضمین پایه	مضمین سازمان‌دهنده	مضمین فراگیر	مسئله (عنوان) پژوهش
تغییر ضوابط برای برآوردن نیاز سازمانی (۱۳۹۸/۷/۲۱)			
برآوردن نیازهای سازمان (۱۳۸۹/۱/۳۱)			
نقش‌آفرینی در جامعه (۱۳۹۶/۲/۲۰)			
نقش‌آفرینی درون سازمانی و برون سازمانی (۱۳۹۵/۳/۳)			
ماندگاری با ایفای نقش در جامعه (۱۳۶۶/۱۲/۱۶)			
پاسداری از انقلاب اسلامی (۱۳۸۵/۹/۴)			
آمادگی تخصصی (۱۳۶۶/۱۲/۱۶)	مشاوره مدیریتی و تخصصی		
قدرت علمی و تخصصی (۱۳۹۸/۷/۲۱)			
خدمت به انقلاب (۱۳۶۶/۱۲/۱۶)	خدمات مستشاری		
کمک کردن به مدیریت‌های کلان کشور (۱۳۸۷/۲/۱۴)			
ارائه خدمات به ملت (۱۳۹۹/۷/۲۱)			

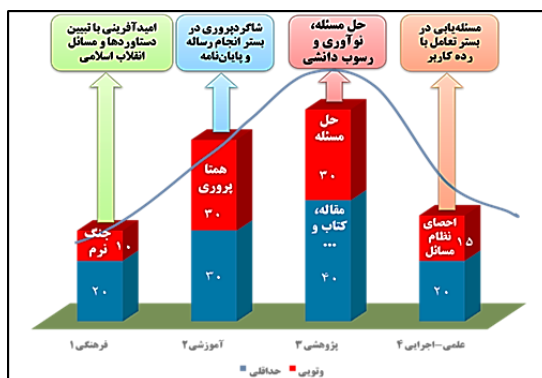
گزارش مطالعه موردی دانشگاه جامع امام حسین (ع)

دانشگاه جامع امام حسین (ع) پس از آسیب‌شناسی آیین‌نامه فعلی ترفیع و ارتقاء اعضای هیئت علمی و تحلیل مضمون انتظارات مقام معظم رهبری از این آیین‌نامه، با بهره‌گیری از

مضامین فوق‌الذکر اقدام به تدوین آیین‌نامه بومی ترفیع و ارتقاء اعضای هیئت علمی نموده است که متن کامل این آیین‌نامه بر روی تارنمای دانشگاه^۱ قرار دارد.

در مجموع شاخص‌های نظام بومی مطابق با شکل (۶) به شرح زیر ارائه می‌گردد:

۱. عضو هیئت علمی به‌عنوان بخشی از موظفانی در قالب فعالیت علمی-اجرایی و یا به تعبیر دیگر «خدمات مستشاری» با توجه به تخصص خود با ارتباط‌گیری با بدنه اجرایی کشور با مشاوره مدیریتی-تخصصی به استخراج نظام مسائل واقعی آن حوزه پردازد؛
۲. مبنای پذیرش پژوهش، حل مسائل واقعی کشور (بنیادی، توسعه‌ای و کاربردی) و انقلاب اسلامی با نوآوری و مرزشکنی علمی و رُسوب دانشی این مسائل حل شده در قالب کتاب‌ها و مقالات علمی معتبر و نافع (تولید علم بومی) برای کمک به کسب مرجعیت علمی خواهد بود؛
۳. مسائل اولویت‌دار را به رساله و پایان‌نامه دانشجویی یا پروژه پژوهشی تبدیل کرده و در قالب انجام این امور در حین حل مسائل واقعی، به شاگردپروری نیز پردازد؛
۴. در حوزه فرهنگی نیز شاخص‌ها، سنجش نقش آفرینی مؤثر عضو هیئت علمی در عرصه جنگ نرم، امیدآفرینی و تبیین دستاوردها و مسائل روز انقلاب اسلامی را در بر می‌گیرد.



شکل (۶). میزان تأثیر نمونه‌هایی از شاخص‌ها در ترفیع و ارتقای اعضای هیئت علمی استادیاری به دانشیاری در الگوی جدید (نظام ترفیع و ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۱۳۹۹: ۱۶)

همچنین مراحل تأیید اعتبار آیین‌نامه جدید تدوین شده در قالب مراحل زیر انجام شده و در حال حاضر در دانشگاه جامع امام حسین (ع) در حال پیاده‌سازی این آیین‌نامه جدید می‌باشد.

1. www.ihu.ac.ir

جدول (۵). مراحل تأیید اعتبار آیین‌نامه تحولی دانشگاه جامع امام حسین (ع)

ردیف	اقدامات انجام شده
۱	مشارکت نخبگانی بالغ بر ۲۵۰ نفر از اساتید منتخب حوزه و دانشگاه‌های کشور در تدوین و تأیید مفاد آیین‌نامه
۲	تأیید آیین‌نامه جدید در هیأت ممیزه دانشگاه جامع امام حسین (ع)
۳	تأیید آیین‌نامه جدید در هیأت ممیزه مرکزی وزارت علوم تحقیقات و فناوری
۴	تصویب و ابلاغ آیین‌نامه ترفیع و ارتقای تحولی دانشگاه جامع امام حسین (ع) در جلسه ۱۳۳ شورای عالی انقلاب فرهنگی مورخ ۱۳۹۹/۰۴/۰۳
۵	فرمان مقام رهبری در تاریخ ۱۳۹۹/۱۲/۱۳ با اشاره به آیین‌نامه تحولی دانشگاه جامع امام حسین (ع): به دبیر شورای انقلاب فرهنگی بگویند از این تحقیق و تجربه برای دانشگاه‌های کشور استفاده کنند.

در مجموع جهت نشان دادن منطق تحولی آیین‌نامه جدید، در جدول (۶)، مقایسه تطبیقی آیین‌نامه فعلی وزارت عتف و آیین‌نامه تحولی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، مستند به کدهای برآمده از بیانات مقام معظم رهبری و مقولات دسته‌بندی شده پرداخته شده است.

جدول (۶). مقایسه تطبیقی تغییرات اساسی آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی

ماده‌های آیین‌نامه	کدهای اصلاح‌گر	آیین‌نامه فعلی وزارت عتف	آیین‌نامه جدید دانشگاه جامع امام حسین (ع)
ماده (۱): فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی	تأکید بر امیدآفرینی، مسئولیت‌پذیری، کرسی‌های آزاداندیشی و جنگ نرم	*وتویی نمی‌باشد*	*وتویی می‌باشد* امیدآفرینی با تبیین دستاوردها و مسائل انقلاب اسلامی و مسئولیت‌پذیری عضو هیئت علمی در نظام تربیتی دانشگاه و برگزاری کرسی‌های آزاداندیشی، محور اصلی فعالیت اعضای هیئت علمی در این ماده است. ده امتیاز آیین‌نامه موجود به صورت زیرالزامی و تفکیک شده است: ۱- کسب ۵ امتیاز از تقید و پایبندی به ارزش‌های دینی و انقلابی، الزامی شده است. ۲- از بند مسئولیت‌پذیری در نظام تربیتی دانشگاه، کسب ۵/۳ امتیاز الزامی شده است. ۳- از بند شرکت در کارگاه‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی، کسب ۵/۱ امتیاز الزامی شده است.
ماده (۲): فعالیت‌های تربیتی و آموزشی	مسئله محوری در پژوهش‌های دانشگاهی	*وتویی نمی‌باشد*	*وتویی می‌باشد* ۲- هدایت، راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه و رساله‌ها مبتنی بر حل نظام مسائل از ماده ۳ به این ماده منتقل و کسب حداقل ۸ و ۱۵ امتیاز از این بند برای ارتقا به دانشیاری و استادی الزامی شده است. دستاوردهای پژوهشی حاصل از آن‌ها مانند مقاله، کتاب و ... در ماده ۳ محاسبه می‌گردد.
	مرجعیت علمی و برخورداری از برجستگی یا شاخص بودن در امر تربیت و آموزش	* اشاره نشده است *	۳- بند ۵ مرجعیت علمی و برخورداری از برجستگی یا شاخص بودن در امر تربیت و آموزش اضافه شده است.

جدول (۶). مقایسه تطبیقی تغییرات اساسی آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی

ماده‌های آیین‌نامه	کدهای اصلاح‌گر	آیین‌نامه فعلی وزارت عتف	آیین‌نامه جدید دانشگاه جامع امام حسین (ع)
	آموزش پژوهش‌محور و مأموریت‌گرا بودن دانشگاه	* اشاره نشده است *	۴- بند ۶ دانش‌پژوهی در حوزه‌ی آموزش پژوهش‌محور و مأموریت‌گرا اضافه شده است. - بازنگری و تولید متن و محتوا و مشارکت در تولید کتاب آموزشی مورد نیاز علی‌الخصوص در رشته/دوره‌های فرماندهی و مدیریت بر اساس مدیریت دانش و تبدیل دانش ضمنی به صریح خبرگان و نخبگان سازمانی سپاه از جمله مهم‌ترین فعالیت مورد انتظار از عضو هیئت علمی در این بخش است.
	تأکید بر ضرورت زحمت و جهاد علمی	۵- کسب حداقل ۲۰ امتیاز از ۴۰ بندهای چهارگانه	۵- از کل بندهای شش‌گانه این ماده کسب حداقل ۳۰ امتیاز از ۶۰ امتیاز تعیین شده الزامی شده است.
ماده (۳): فعالیت‌های پژوهشی و فناوری	رویکرد حل مسئله در پروژه‌های دانشگاهی	۱-۱- از کل بندهای ۱۶ گانه این ماده کسب حداقل ۶۵ و ۷۵ امتیاز به ترتیب برای ارتقا به مراتب دانشیاری و استادی الزامی است.	* و تویی می‌باشد * ۱-۱- از کل بندهای ۱۵ گانه این ماده کسب حداقل ۶۵ و ۷۵ امتیاز به ترتیب برای ارتقا به مراتب دانشیاری و استادی الزامی است. حل مسئله احصا شده از نظام مسائل انقلاب اسلامی، سپاه، نیروهای مسلح (سازمانی، منطقه‌ای، ملی و بین‌المللی) از طریق تعریف و اجرای پروژه‌های مصوب مرتبط با کلان پروژه‌ها، پروژه اقتدارآفرین و پروژه‌های علم و فناوری و همچنین مستندسازی نتایج حاصل از پروژه‌های خاتمه یافته ناظر به حل نظام مسائل، محور اصلی فعالیت‌های مورد انتظار اعضای هیئت علمی در این ماده است.
		* و تویی نمی‌باشد *	* و تویی می‌باشد * ۲-۱- کسب ۲۵ و ۴۰ امتیاز برای مراتب دانشیاری و

جدول (۶). مقایسه تطبیقی تغییرات اساسی آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی

ماده‌های آیین‌نامه	کدهای اصلاح‌گر	آیین‌نامه فعلی وزارت عتف	آیین‌نامه جدید دانشگاه جامع امام حسین (ع)
			استادی از بند حل مسئله از نظام مسائل و موضوعات (گزارش‌های علمی طرح‌های پژوهشی) الزامی شده است.
	نشر بین‌المللی علم	۳-۱- متقاضی ارتقا به مراتب دانشجویی و استادی باید به ترتیب حداقل ۳ و ۵ مقاله به‌عنوان نویسنده مسئول ارائه دهد.	۳-۱- برای ارتقا به دانشجویی و استادی به ترتیب چاپ حداقل ۳ و ۵ مقاله نمایه شده در مجلات معتبر بین‌المللی (ISI, ISC و SCOPUS و ...)، مستخرج از پروژه‌های مصوب خاتمه یافته یا پایان‌نامه‌ها و رساله‌های دانشجویی ناظر به حل نظام مسائل، به‌عنوان نویسنده مسئول الزامی است.
تأکید بر ضرورت زحمت و جهاد علمی	۴-۱- امتیازهای متقاضی از موارد مندرج در بندهای اختراع، اکتشاف، طرح‌های پژوهشی، کتاب و اثر هنری می‌تواند حداکثر تا ۵۰٪ از امتیازهای الزامی بند مقاله را پوشش دهد.	۴-۱- امتیازهای متقاضی از مقالات مستخرج از پروژه‌های مصوب خاتمه یافته، مقالات و پایان‌نامه یا رساله مرتبط با کرسی تخصصی متقاضی، ناظر به حل نظام مسائل می‌تواند تا ۲۵٪ از حداقل امتیازهای الزامی بند حل مسئله از نظام مسائل را پوشش دهد. امتیازهای متقاضی از نوآوری در مسائل علمی، تولید دانش، فناوری و محصول (کمک به مرزکنی علمی و کسب مرجعیت علمی) ناظر به حل نظام مسائل می‌تواند تا ۲۵٪ از حداقل امتیازهای الزامی بند حل مسئله از نظام مسائل را پوشش دهد. امتیازهای متقاضی از تصنیف یا تألیف کتاب مرتبط با پروژه‌های مصوب خاتمه یافته، مقالات و پایان‌نامه یا رساله در حوزه کرسی تخصصی متقاضی، ناظر به حل نظام مسائل می‌تواند تا ۲۵٪ از حداقل امتیازهای الزامی بند یک این جدول را پوشش دهد. مجموع امتیازهای متقاضی از موارد بالا می‌تواند حداکثر تا ۵۰٪ از امتیازهای الزامی بند حل مسئله احصائی از	

جدول (۶). مقایسه تطبیقی تغییرات اساسی آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی

ماده‌های آیین‌نامه	کدهای اصلاح‌گر	آیین‌نامه فعلی وزارت عتف	آیین‌نامه جدید دانشگاه جامع امام حسین (ع)
			نظام مسائل را پوشش دهد.
مرجعیت زبان فارسی	۱-۵- چاپ حداقل یک مقاله به زبان فارسی در هر مرتبه ارتقا الزامی است.	۱-۵- چاپ حداقل دو مقاله به زبان فارسی در هر مرتبه ارتقا الزامی است.	
تأکید بر ضرورت زحمت و جهاد علمی	*اشاره نشده است*	۱-۶- تألیف یا تصنیف یک کتاب مرتبط با پروژه‌های مصوب خاتمه یافته، مقالات و پایان‌نامه یا رساله مرتبط با کرسی تخصصی متقاضی، ناظر به حل نظام مسائل برای ارتقا به استادی الزامی است.	
کرسی‌های نظریه‌پردازی	۲- کسب ۳۰ و ۵۰ امتیاز در مراتب دانشیاری و استادی از مجموع بندهای؛ مقاله علمی- پژوهشی/ تولید دانش فنی، اختراع و اکتشاف/ طرح‌های پژوهشی/ اثر هنری/ تألیف و تصنیف کتاب/ کرسی‌های نظریه‌پردازی الزامی است.	۲- کسب حداقل ۳ و ۵ امتیاز در مراتب دانشیاری و استادی از بند ۳ (کرسی‌های نظریه‌پردازی) برای اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی الزامی است. ۴- کسب ۴۰ و ۶۰ امتیاز در مراتب دانشیاری و استادی از مجموع بندهای؛ طرح‌های پژوهشی/ نوآوری در مسائل علمی، تولید دانش/ کرسی‌های نظریه‌پردازی/ مقاله علمی- پژوهشی/ تألیف و تصنیف کتاب الزامی شد.	

جدول (۶). مقایسه تطبیقی تغییرات اساسی آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی

ماده‌های آیین‌نامه	کدهای اصلاح‌گر	آیین‌نامه فعلی وزارت عتف	آیین‌نامه جدید دانشگاه جامع امام حسین (ع)
	رویکرد حل مسئله در پروژه‌های دانشگاهی	۳- راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه و رساله دانشجویان تحصیلات تکمیلی	*از ماده ۳ به ماده ۲ منتقل شده است*
ماده (۴): فعالیت‌های علمی و اجرایی	اهمیت شناخت و حل نیازهای واقعی	*وتویی نمی‌باشد*	*وتویی می‌باشد* احصای نظام مسائل انقلاب اسلامی، سپاه، نیروهای مسلح (سازمانی، منطقه‌ای، ملی و بین‌المللی) از طریق ارائه مشاوره مدیریتی و تخصصی، اعتبار سنجی و اولویت‌بندی نظام مسائل برای تدوین نظام پاسخ‌دهی در راستای تحقق مأموریت‌های سازمانی به‌منظور کادرسازی، سازماندهی و پشتیبانی همه‌جانبه از مأموریت‌های سپاه، مهم‌ترین فعالیت مورد انتظار از اعضای هیئت علمی در این ماده است. ۱- کسب حداقل ۱۵ امتیاز از ۳۵ امتیاز از بندهای ۱۹ گانه الزامی شده است.
		اشاره نشده است	*وتویی می‌باشد* ۲- کسب حداقل ۵ امتیاز از بند حضور فعال و تمام وقت در دانشگاه و رده کاربر (جامعه، سازمان و صنعت) و حداقل ۱۰ امتیاز از بند احصای نظام مسائل و موضوعات الزامی شده است.

جدول (۶). مقایسه تطبیقی تغییرات اساسی آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی

ماده‌های آیین‌نامه	کدهای اصلاح‌گر	آیین‌نامه فعلی وزارت عتف	آیین‌نامه جدید دانشگاه جامع امام حسین (ع)
جمع موارد	تأکید بر ضرورت زحمت و جهاد علمی	۱- حداقل امتیاز لازم از مواد چهارگانه برای ارتقا به دانشیاری و استادی ۱۲۰ و ۱۳۰ است.	۱- حداقل امتیاز لازم از مواد چهارگانه برای دانشیاری و استادی ۱۳۰ و ۱۵۰ شده است. ۲- برای ارتقا کسب امتیاز از مواد چهارگانه به صورت هدمند الزامی شده است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

ارزیابی بهره‌وری پژوهشی باید در چارچوبی مشخص و با تکیه بر ملاک‌ها و شاخص‌های مناسب و معتبر صورت پذیرد؛ در داخل کشور برای اندازه‌گیری اثرات اجتماعی و سودمندی پژوهش با نشانگرهای قوی و دقیق، به بررسی و تحقیقات گسترده‌ای نیاز است تا ملاک‌ها و شاخص‌های مناسبی را برای سنجش کیفیت و اثربخشی استخراج کرد. از این‌رو، شناسایی رهیافت مناسب که با استفاده از آن بتوان به تعیین میزان کیفیت تولید علم و بهره‌وری پژوهش‌های علمی دانشگاه‌ها به‌طور مستمر پرداخت، ضرورت دارد.

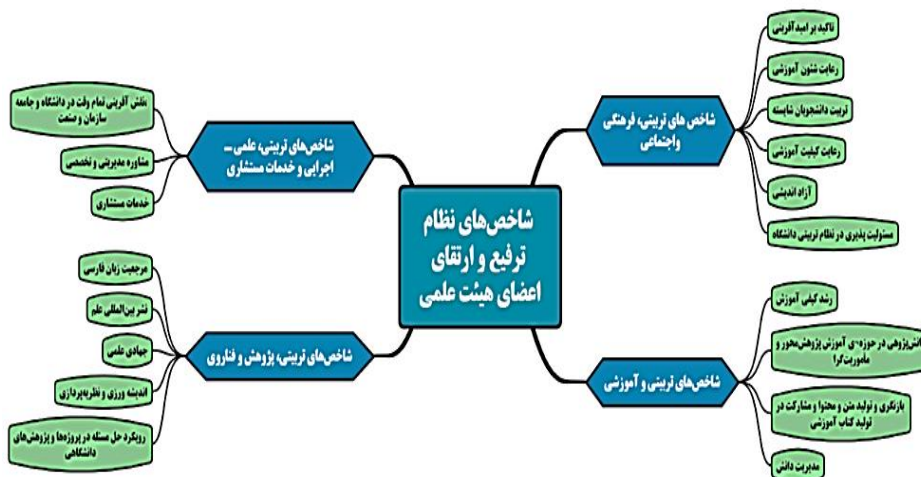
این رهیافت می‌تواند در قالب آیین‌نامه جدید ارتقاء، منافع فردی اعضای هیئت علمی را با منافع دانشگاه و ناظر به شناسایی و حل مسائل کشور هم‌راستا نموده و انگیزه و رغبت اعضای هیئت علمی را در جهت مشارکت فعال در فرآیند سنجش و نهادینه شدن فرهنگ ارزیابی، مسئولیت‌پذیری و کیفیت‌مداری تقویت نماید و نهایتاً در جهت نهادینه شدن فرهنگ ارزیابی، مسئولیت‌پذیری و کیفیت‌مداری گام بردارد.

اهمیت آیین‌نامه ارتقا از این جهت است که با ایجاد تغییر در رویکرد یا مواد و بندهای آن می‌توان تغییرات قابل توجهی در عملکرد اعضای هیئت علمی مشاهده کرد و در صورت

منطبق بودن آن با نیازها و اولویت‌های کشور، می‌توان شاهد بود که عملکرد اعضای هیئت علمی و حتی دانشجویان تحصیلات تکمیلی در این راستا قرار گیرد. از سوی دیگر با توجه به وضعیت موجود کشور و شرایط ویژه کنونی (وجود معضلات و مسائل مختلف فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی در کشور، پیشرفت‌های چشمگیر علمی و فناوری در حوزه‌های مختلف؛ غلبه رویکرد اقتصاد مبتنی بر دانش، تحریم‌های اقتصادی، نامگذاری سال ۱۴۰۱ با عنوان سال تولید، دانش بنیان و اشتغال آفرین) نیاز است تا دانشگاه‌های کشور و اعضای هیئت علمی به عنوان رکن اساسی آن، هرچه بیشتر در خدمت نیازها و اولویت‌ها باشند.

با توجه به منطبق ارائه شده در این تحقیق، تلاش شد مبتنی بر نقاط قوت و ضعف موجود در آیین‌نامه و در راستای تکامل و تحقق رشد و تعالی اثربخش اعضای هیأت علمی با در نظر گرفتن شاخص‌های عملکردی دانشگاه برای شتاب‌دهی به تحقق نقش دانشگاه تمدن‌ساز، عوامل کلیدی مبتنی بر منظومه فکری مقام معظم رهبری معرفی و بر مبنای آن، در چارچوب نقش دانشگاه و اعضای هیئت علمی ارائه گردید که می‌تواند برای دانشگاه‌های جهان اسلام مورد استفاده قرار گرفته و در فرآیندهای تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری شورای عالی انقلاب فرهنگی، مجمع تشخیص مصلحت نظام، مجلس شورای اسلامی و دانشگاه‌های جهان اسلام مؤثر باشد.

در مجموع دانشگاه‌ها برای ایفای نقش در ایجاد تمدن نوین اسلامی، نیازمند نقش‌آفرینی اعضای هیئت علمی هستند. با توجه به فلسفه وجودی دانشگاه در امر انسان‌سازی و شاگردپروری، مقوله تربیت در هر چهار ماده آیین‌نامه جدید ارتقاء اعضای هیئت علمی، به عنوان مقوله محوری شناخته می‌شود و در نتیجه منحصر نمودن این مقوله در یک ماده اشتباهی راهبردی می‌باشد. مبتنی بر این دیدگاه در این تحقیق مضامین پایه احصا شده با نگاه نوآورانه پژوهشگران احصاء و عوامل کلیدی مربوط به مواد چهارگانه ارتقاء مبتنی بر منظومه فکری مقام معظم رهبری مطابق شکل (۶) ارائه گردیده است.



شکل (۷). عوامل کلیدی مؤثر طبقات چهارگانه مبتنی بر منظومه فکری مقام معظم رهبری مبتنی بر یافته‌های احصا شده در تحلیل مضمون مهم‌ترین فعالیت‌هایی که می‌تواند در تحقق مضامین پایه مؤثر واقع گردد به شرح زیر ارائه شده است.

جدول (۷). فعالیت‌های کلیدی مؤثر طبقات چهارگانه مبتنی بر منظومه فکری مقام معظم رهبری

شاخص	فعالیت‌های کلیدی
فعالیت‌های تربیتی فرهنگی	شاگردپروری (تربیت اسلامی با مربی محوری)؛ مسئولیت‌پذیری در نظام تربیتی مرکز آموزش عالی به‌عنوان فرمانده جنگ نرم؛ شرکت در کارگاه‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی در زمینه‌های ابعاد قدرت نرم؛ ارائه سخنرانی و تبیین مسائل انقلاب اسلامی از طریق طراحی و مشارکت فعالانه در برگزاری کرسی‌های آزاد اندیشی، نقد و نظریه‌پردازی.
فعالیت‌های تربیتی آموزشی	تدریس‌های مرتبط با کرسی‌های تخصصی؛ راهنمایی و سرپرستی پروژه، پایان‌نامه و رساله؛ مرجعیت علمی و برخورداری از برجستگی یا شاخص بودن در امر تربیت و آموزش؛ دانش‌پژوهی در حوزه آموزش پژوهش‌محور و مأموریت‌گرا؛ بازنگری و تولید متن و محتوا و مشارکت در تولید کتاب (مرجع، استاد و دانشجو) مورد نیاز بر اساس مدیریت دانش و تولید دانش ضمنی به صریح خبرگان و نخبگان؛ تدوین و بازنگری برنامه‌های تربیتی و آموزشی؛ نوآوری، طراحی و اجرای روش‌های نوین برای بهبود مستمر آموزش تربیت‌محور؛ مشارکت در تولید متن و محتوا.
فعالیت‌های تربیتی -	حل مسئله احصا شده از نظام مسائل؛ نوآوری در مسائل علمی، تولید دانش، فناوری و محصول برای کمک به کسب مرجعیت علمی؛ کرسی‌های نظریه‌پردازی، نقد علمی یا

جدول (۷). فعالیت‌های کلیدی مؤثر طبقات چهارگانه مبتنی بر منظومه فکری مقام معظم رهبری

شاخص	فعالیت‌های کلیدی
پژوهشی و فناوری	نوآوری در حوزه‌های علوم به ویژه علوم انسانی؛ مستندسازی نتایج حاصل از پروژه‌های خاتمه یافته ناظر بر حل مسائل شامل تولید مقاله علمی، تصنیف، تألیف، تصحیح انتقادی، ترجمه کتاب، دانشنامه و ...
خدمات تربیتی، علمی - اجرایی و خدمات مستشاری	احصای نظام مسائل، اعتبارسنجی و اولویت‌بندی نظام مسائل و موضوعات و تدوین نظام پاسخ‌دهی به منظور کادرسازی، سازمان‌دهی و پشتیبانی همه‌جانبه از انقلاب اسلامی؛ حضور فعال میدانی در مأموریت‌های دانشگاه.

پیشنهاد‌های کاربردی

برای اجرایی شدن آیین‌نامه جدید ارتقاء برآمده از بیانات مقام معظم رهبری پیشنهاد‌های زیر ارائه می‌شود:

۱. پیشنهاد می‌شود از الگوی بومی مستخرج در این پژوهش، جهت برنامه‌ریزی و اجرای آیین‌نامه‌های جدید وزارتین عتف و بهداشت و همچنین حوزه‌های علمیه استفاده گردد.
۲. به دانشگاه‌ها و حوزه‌های علمیه کشور پیشنهاد می‌شود متناسب با تغییر منطق آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی، مأموریت‌گرایی دانشگاه، دانشکده‌ها و اعضای هیئت علمی خود را تعیین نمایند.
۳. به دانشگاه‌ها و حوزه‌های علمیه کشور پیشنهاد می‌شود متناسب با تغییر منطق آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی، کرسی تخصصی و طرح تفصیلی نقشه راه ارتقاء اعضای هیئت علمی خود را در هر ارتقاء در هیئت ممیزه و یا در مرحله جذب و تبدیل وضعیت در هیئت اجرایی جذب، برای بعدی ارتقاء تصویب نمایند.
۴. به دانشگاه‌ها و حوزه‌های علمیه کشور پیشنهاد می‌شود متناسب با تغییر منطق آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی، دانشجویان تحصیلات تکمیلی متناسب با مسئله احصاء شده در طرح تفصیلی استاد جذب شوند.

پیشنهاد‌های پژوهشی

- به منظور تکمیل یافته‌های پژوهش حاضر چهار پیشنهاد به شرح زیر ارائه می‌شود:
۱. پژوهشگران رشته‌های مدیریت آموزش عالی و سیاست‌گذاری علم و فناوری می‌توانند الگوهای بومی مربوط به سایر نهادهای علم کشور (حوزه‌های علمیه و دانشگاه‌های پیام نور، آزاد اسلامی و غیرانتفاعی و...) مبتنی بر منظومه فکری مقام معظم رهبری طراحی نمایند.
 ۲. به سایر پژوهشگران حوزه مدیریت راهبردی و مدیریت تحول سازمانی پیشنهاد می‌گردد آیین‌نامه ارائه شده را با سایر رویکردها از جمله روش‌های کمی مورد ارزیابی و اعتبارسنجی قرار دهند. بازخورد و بررسی سایر محققان، قطعاً به اصلاح و توسعه هرچه بهتر این الگو کمک شایانی خواهد نمود.
 ۳. سایر پژوهشگران حوزه مدیریت راهبردی و مدیریت تحول سازمانی می‌توانند ضمن انجام فرامطالعه‌ای در خصوص الگوهای جهانی، الگوهای ارائه شده را با یکدیگر مقایسه کرده و نقاط قوت و ضعف نسبی هر یک را نسبت به دیگری تجزیه و تحلیل نمایند.
 ۴. پژوهشگران حوزه مدیریت راهبردی و مدیریت تحول سازمانی ممکن است از دیدگاه متفاوتی بیانات و مستندات مکتوب مقام معظم رهبری را در این حوزه مطالعه و بررسی نمایند و به چارچوب یا نتایج متفاوتی دست یابند.

فهرست منابع

- آرین‌نژاد، مسعود (۱۳۹۴). آیین‌نامه ارتقاء و چالش‌های علوم ریاضی. خبرنامه انجمن ریاضی ایران، سال سی و ششم (پیاپی ۱۴۵)، شماره ۳.
- بختیاری، لطفعلی (۱۳۹۹). الگوی راهبردی رهبری تحول با رویکرد جهادی. پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی، دوره ۱۳، شماره ۵۲، صص. ۲۲۹-۲۵۴.
- پورفرد، محمدرضا؛ باهنر، مصطفی؛ بهاری‌فر، حامد؛ پورفرد، محمدرضا؛ صادقی، محمد ابراهیم (۱۳۹۰). گزارش بررسی و آسیب‌شناسی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی، معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری: دفتر سیاستگذاری علم و فناوری.
- جمالی زواره، بتول؛ نصرافهانی، احمدرضا؛ نیلی، محمدرضا (۱۳۹۷). واکاوی آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیات علمی: چالش‌ها و پیامدها. آموزش عالی ایران. دوره: ۱۰، شماره: ۱، صص. ۷۹-۹۸.
- حسینی آهنگر، محمدرضا؛ تولایی، روح اله و احمدی، میلاد (۱۴۰۱). الگوی بومی مدیریت راهبردی تحول مبتنی بر منظومه فکری مقام معظم رهبری مدظله‌العالی. فصلنامه مدیریت اسلامی، دوره ۳۰، شماره ۱، صص. ۳۵-۸۲.
- حقیقی، مهدی؛ اکبری، احمد؛ چرابین، مسلم؛ کریمی، محمد (۱۴۰۰). بررسی تطبیقی نظام ارزشیابی آموزشی اعضای هیات علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی. دوره ۲۱، شماره ۲۰، صص. ۲۴۶-۲۳۷.
- خمینی، روح الله، رهبر انقلاب و بنیان‌گذار جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۷)، دانشگاه و دانشگاهیان از دیدگاه امام خمینی (س)، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (س).
- دهقانی، محمدجواد (۱۳۹۹). استمرار جنبش تولید علم و انتشارات علمی کشور در دنیا توأم با رشد کیفیت پژوهش، گزارش مصاحبه در <https://isc.ac/fa/news>
- سند راهبردی تحول علمی و تعالی معنوی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، (۱۳۹۴).
- شهسواری، امیر؛ علم‌الهدی، جمیله؛ ذاکر صالحی، غلامرضا؛ خراسانی، اباصلت و خادمی، مریم (۱۳۹۹). تحلیل سیاست‌های ارتقاء اعضای هیئت علمی در چارچوب نقش نهاد دانشگاه در توسعه نوآوری، فصلنامه مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی، دوره ۱۰، شماره ۳۴، صص. ۲-۳۴.
- شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۹۴). آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی مؤسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری دولتی و غیردولتی، تاریخ تصویب: ۱۳۹۴/۱۲/۲۷.
- صادقی آرانی، زهرا (۱۴۰۰). ارزیابی اخلاقی آیین‌نامه‌ی ارتقاء اعضای هیئت علمی از منظر عدالت سازمانی، پژوهش در آموزش علوم پزشکی، دوره ۳۱، شماره ۳، صص. ۱-۳.

صفرپور، اسحاق؛ عباس‌پور، جواد و سلیمی، قاسم (۱۴۰۰). کاوش تجربیات و دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی و هنر دانشگاه شیراز در مورد آیین‌نامه ارتقاء. *مطالعات دانش پژوهی*، دوره ۱، شماره ۱، صص. ۲۹-۵۴.

صمدی، لاله؛ ناخدا، مریم؛ نوروزی چاکلی، عبدالرضا؛ اسدی، سعید (۱۳۹۸). چالش‌های آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی برای هم‌ترازسازی سنجش و ارزیابی بهره‌وری علمی پژوهشگران رشته موسیقی در ایران، *پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی (مطالعات تربیتی و روان‌شناسی)*، دوره ۹، شماره ۱، صص. ۸۴-۵۹. عباس‌زاده، محمد (۱۳۹۱). تأملی بر اعتبار و پایایی در تحقیقات کیفی. *جامعه‌شناسی کاربردی*، دوره ۲۳، شماره ۱، صص. ۱۹-۳۴.

عصاره، فریده؛ عقیقیان، فرزانه (۱۳۹۶). نقدی بر آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی کشور، *فصلنامه نقد کتاب اطلاع‌رسانی و ارتباطات*، پیاپی ۱۵، صص. ۲۱۳-۲۲۳.

میمنی، مهدی؛ عباس‌پور، عباس، میمن، میثم (۱۳۹۳). توسعه اعضای هیئت علمی راهبردی اثرگذار در ارتقاء کیفیت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی. *اولین کنفرانس ملی ارزیابی در نظام دانشگاهی، دانشگاه صنعتی شریف*، تهران: ایران.

مظفری، علی (۱۳۸۷). مدیریت تحول در سازمان. *فصلنامه بصیرت و تربیت اسلامی*، دوره ۵، شماره پیاپی ۱۱، صص. ۳۱-۴۸.

منشور دانشگاه امام حسین (ع) در بیان و بنان ولایت، (۱۳۹۸)، دبیرخانه تحول و تعالی دانشگاه جامع امام حسین (ع).

مهرداد، جعفر (۱۳۹۳). تازه‌ترین آمار تولید علم ایران در جهان، تولید بیش از ۹ هزار مقاله در ایران در پایگاه استنادی تامسون رويترز. *پایگاه استنادی جهان اسلام*.

نجان طوسی، حامد؛ فاتح‌راد، مهدی؛ برزنونی، محمدعلی (۱۳۹۸). *دانشگاه تراز انقلاب اسلامی*، تهران: موسسه چاپ و انتشارات دانشگاه جامع امام حسین (ع).

نظام ترفیع و ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه جامع امام حسین (ع) (۱۳۹۹). دبیرخانه تحول و تعالی دانشگاه جامع امام حسین (ع).

یوسفی، هادی (۱۴۰۱). گزارش بررسی و آسیب‌شناسی نظام ارتقای اعضای هیئت علمی؛ مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، معاونت پژوهش‌های اجتماعی و فرهنگی: مطالعات فرهنگی و آموزش (گروه آموزش عالی، تحقیقات و فناوری).

Boyatzis, Richard E. (1998). **Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development**. Sage.

Braun, V., Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology, **Qualitative Research in Psychology**, Vol. 3, No. 2, Pp. 77-101.

- Clark, Patricia C., Kimble, Laura P., Bates, Teresa A., Marcus, Jessica A. (2020). Strategies for successful promotion for clinical track nursing faculty, **Journal of Professional Nursing**, Vol. 36, Issue 4, Pp. 200-205.
- Claudine, G. (2019). **Faculty of Arts and Sciences Harvard University 2018-2019**, Retrieved from <https://www.fas.harvard.edu>
- Eckhaus, Eyal; Davidovitch, Nitza (2019). How Do Academic Faculty Members Perceive the Effect of Teaching Surveys Completed by Students on Appointment and Promotion Processes at Academic Institutions? A Case Study. **International Journal of Higher Education**, Vol. 8, No. 1, Pp. 171-180.
- Gardner, Susan K., Blackstone, Amy (2013). "Putting in your time": Faculty Experiences in the Process of Promotion to Professor, **Innovative Higher Education**, Vol. 38, Pp. 411-425.
- Gilavand, A. (2016). Pathology of faculty members' rank promotion in universities and higher education institutions affiliated to the ministry of health and medical education of the Islamic republic of Iran, **International Journal of Medical Research & Health Sciences**, Vol. 5, No. 9, Pp. 25-30.
- Gilley, A., McMillan, H. S., & Gilley, J. W. (2009). Organizational Change and Characteristics of Leadership Effectiveness. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, Vol. 16, No. 1, Pp. 38-47.
- Henry V. Miller. (2022). **University Of Maryland Apt Guidelines and Manual**, Retrieved from <https://faculty.umd.edu>.
- Holloway, I., Todres, L. (2003). The status of method: flexibility, consistency and coherence. **Qualitative research**, Vol. 3, No. 3, Pp. 345-357.
- Kotter, J. P. (2012). **Leading Change**. United States: Harvard Business Review Press.
- Moher, D., Naudet, F., Cristea, I. A., Miedema, F., Ioannidis, J. P., Goodman, S. N. (2018). Assessing scientists for hiring, promotion, and tenure. **PLOS biology**, Vol. 16, No. 3, e2004089., Pp. 1-20.
- Ryan, G. W., Bernard, H. R. (2000). Techniques to identify themes in qualitative data. **Field Methods**, Vol. 1, No. 1, Pp. 85-109.
- Senge, P., Kleiner, A., Roberts, C., Ross, R., Roth, G., Smith, B. (2001). **The dance of change**. The challenges of sustaining momentum in learning. USA: Currency.
- Smith, E., Kindall, H. D., Carter, V., Beachner, M. (2016). Impact of Adopt-a-Classroom Partnerships between K-12 and University Faculty. **School Community Journal**, Vol. 26, No. 1, Pp. 163-182.
- www.Khamenei.ir/speech

