

- Daft, R.L. and K.E. Weick (1984). "Toward a Model of Organizations as Interpretation Systems". *Academy of Management Review*, 9: 284-95.
- Fernando, M. & B. Jackson (2006). **The Influence of Religion-Based Workplace Spirituality on Business Leaders. Decision-Making: An Inter-Faith Study.** University of Wollongong Research Online.
- Finkelstein, Sydney; Charles Harvey & Thomas Lawton (2008). "Vision by Design: a Reflexive Approach to Enterprise Regeneration". *Journal of Business Strategy, Emerald Group Publishing Limited*, ISSN 0275-6668
- Fiske, S.T. and S.E. Taylor (1984). **Social Cognition.** New York: Random House.
- Glaser, B. (1998). **Doing Grounded Theory: Issues and Discussion.** Sociology Press, Mill Valley, CA.
- Greenwood, R. & C.R. Hinings (1988). "Organizational Design Types, Tracks and the Dynamics of Strategic Change". *Organization Studies*, 9: 293-316.
- Hannan, M.T. and J. Freeman (1977). "The Population Ecology of Organizations". *American Journal of Sociology*, 82: 929-64.
- Kaplan, Sarah (2011). "Research in Cognition and Strategy: Reflections on Two Decades of Progress and a Look to the Future". *Journal of Management Studies* © 2011 Blackwell Publishing Ltd and Society for the Advancement of Management Studies. Published by Blackwell Publishing, 9600 Garsington Road, Oxford, OX4 2DQ, UK and 350 Main Street, Malden, MA 02148, USA.
- Lipton, M. (1996). "Demystifying the Development of an Organizational Vision". *Sloan Management Review*, 37(4): 83-91.
- Mumford, M.D. & J.M. Strange (2005). "The Origins of Vision: Effects of Reflection, Models, and Analysis". *Leadership Quarterly*, 16: 121-148.
- Pfeffer, J. and G.R. Salancik (1978). **The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective.** New York: Harper & Row.
- Phipps, Kelly A. (2011). "Spirituality and Strategic Leadership: The Influence of Spiritual Beliefs on Strategic Decision Making". *J Bus Ethics* (2012), 106:177-189. DOI 10.1007/s10551-011-0988-5.
- Shukan, M. (2001). "Unbounded Rationality". *Group Decision and Negotiation*, 10: 97-118.
- Van Den Steen, Eric (2005), "Organizational Beliefs and Managerial Vision". *Journal of Law, Economics, and Organization*, Oxford University Press, Vol. 21, N. 1 (April): 256-283.
- Walsh, J.P. (1988). "Selectivity and Selective Perception". *An Investigation Academy of Management Journal*, 31: 873-896.
- Walsh, J.P. (1995). "Managerial and Organizational Cognition: Notes from a Trip down Memory Lane". *Organization Science*, 6: 280-321.
- Williamson, O.E. (1975). **Markets and Hierarchies, Analysis and Antitrust Implications: A Study in the Economics of Internal Organization.** New York: Free Press.



مدیریت در دانشگاه اسلامی ۷ / سال سوم، شماره ۱ / بهار و تابستان ۱۳۹۳

Management in The Islamic University, 2014 (Spring & Summer) 7, Vol. 3, No.1

بررسی و تحلیل برنامه‌های بنیاد ملی نخبگان در حوزه‌های «شناخت و جذب»، «حمایت و پشتیبانی» استعداد‌های برتر و نخبگان

سید حسین اخوان علوی^۱؛ سید مهدی الوانی^۲
سید مجتبی حسینی فرد^۳؛ طیبه بیات^۴

چکیده

هدف: با توجه به اهمیت، نقش و جایگاه انسان‌های نخبه یا دارای استعداد برتر در توسعه و تعالی کشورها، به خصوص در زمینه تولید علم، هنر و فناوری، مدیریت نخبگان امری ضروری است. تأکیدات مقام معظم رهبری در استفاده صحیح و مناسب از ظرفیت‌های علمی نخبگان در راستای توسعه کشور و لزوم حرکت انقلابی در مسیر رفع موانع و مشکلات تولید دانش بومی و جنبش نرم‌افزاری نیز بر اهمیت این موضوع افزوده است. **روش:** برای جمع‌آوری اطلاعات، ترکیبی از روش‌های کمی و کیفی و برای توصیف داده‌های کمی از روش‌های آمار توصیفی و از تحلیل محتوا برای تحلیل داده‌های کیفی استفاده شده است. این پژوهش از نظر راهبرد، پیمایشی، از نظر جهت‌گیری، کاربردی و از نظر هدف، توصیفی و اکتشافی است. **یافته‌ها:** از ۱۸ آیین‌نامه موجود در بنیاد، پنج آیین‌نامه به عنوان نمونه انتخاب شدند. با مطالعه روش‌مند آیین‌نامه‌ها و اسناد و اجرای مصاحبه، ۱۱۸ آسیب و ۶۹ پیشنهاد عملیاتی در حوزه‌های فرامنتی، متنی، اجرا و بُعد اثربخشی و دو پیشنهاد کلی، مورد تحلیل محتوا قرار گرفت و تلخیص شد. **نتیجه‌گیری:** بازبینی برنامه‌های بنیاد ملی نخبگان منجر به ارائه پنج آیین‌نامه اصلاحی گردید. همچنین با توجه به مدل ۴ بُعدی تحقیق، پیشنهادهای آرایه گردیده است.

واژگان کلیدی: آسیب‌شناسی، برنامه‌ها، بنیاد ملی نخبگان^۵، جمهوری اسلامی ایران.

دریافت مقاله: ۹۲/۰۵/۱۳؛ تصویب نهایی: ۹۲/۱۰/۱۸

۱. استادیار دانشگاه تهران؛ رئیس بنیاد نخبگان استان قم.

۲. استاد دانشگاه علامه طباطبایی.

۳. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی؛ دانشگاه پیام نور تهران (نویسنده مسؤول)/ ادرس: قم، ۷۵ متری عمار یاسر، بلوار آیت‌الله قدوسی، مرکز خدمات

حوزه‌های علمی سراسر کشور، گروه برنامه‌ریزی راهبردی/ شماره: ۰۲۵۳۱۲۰۶۶۵۲ / [Email: sm.hosseinifard@alumni.ut.ac.ir](mailto:sm.hosseinifard@alumni.ut.ac.ir)

۴. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش مالی دانشگاه آزاد واحد ملایر.

۵. در ادامه مقاله، از کلمه اختصاری بنیاد استفاده شده است.

الف) مقدمه

مدیریت نخبگان در جذب و بهره‌برداری از این سرمایه‌های انسانی، موضوعی به نسبت پیچیده است. نخبگان از جمله اجزای نرم‌افزاری نظام هر جامعه‌اند که عملکرد آنها کل نظام اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی کشور را متأثر می‌سازد (پورصادق و رنجبر، ۱۳۸۹: ۱-۲). همچنین، جوهر اصلی اندیشه افلاطون تأکید اساسی بر نقش و جایگاه کلیدی دانشمندان، کارشناسان و متخصصان در اداره امور جامعه است. به عبارت دیگر؛ نخبگان از جمله سرمایه‌های ارزشمند کشورها در عرصه‌های مختلف علمی، اقتصادی، فرهنگی و ... به‌شمار می‌روند. در واقع؛ امروزه منابع دانش و به تبع آن نظامهای منابع انسانی دانش‌بنیان، به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه‌های یک کشور محسوب می‌شوند. بدیهی است در ایران با ارزشها و باورهای متعالی دینی، استفاده از این سرمایه‌های ارزشمند می‌تواند به روند سازندگی کشور کمک قابل توجهی کند و در صورت عدم برنامه‌ریزی صحیح و غفلت از بهره‌گیری مناسب از این سرمایه‌ها و گاهی اقدامات نادرست و نسنجیده می‌تواند به مثابه «دادن بازی به دست حریف» باشد و موجبات پدیده‌هایی نظیر فرار مغزها^۱ را فراهم آورد و نتیجه این امر، علاوه بر ایجاد محرومیت برای کشور، سبب ایجاد فاصله علمی بیشتر با کشورهای توسعه‌یافته شود. لذا نبود مسئولیت شایستگی‌ها، آثار خود را حتی در لایه‌های بعدی جامعه نیز بر جای می‌نهد و نوعی بی‌اعتمادی و بی‌انگیزگی را در محیط بسط می‌دهد. تردیدی نیست که برای پرهیز از آسیبهای حاکمیت ناشایستگی‌ها، برقراری نظام مبتنی بر نخبه‌گرایی و شایسته‌سالاری که از امیدها و شعارهای همیشگی نظام اسلامی بوده ضرورت تام می‌یابد (انصاری، ۱۳۸۶: ۱۳). بنابر این، به منظور تحقق اهداف چشم‌انداز بیست‌ساله (۱۴۰۴) جمهوری اسلامی ایران، با تأکید بر جنبش نرم‌افزاری و تولید علم، رشد پرشتاب و مستمر، بنیاد مرجعی است که اولویت اول آن شناسایی، جذب، حفظ، حمایت و به‌کارگیری نخبگان در راستای ارتقای تولید علم، فناوری و پیشبرد توسعه فرهنگی و علمی کشور است (آشنایی با ضوابط و آیین‌نامه‌های بنیاد، ۱۳۸۹: ۱)؛ زیرا برای کشور در حال توسعه‌ای چون ایران که در مرحله رشد و خیز اقتصادی قرار دارد، توسعه منابع انسانی نخبه و به‌کارگیری متخصصان علمی و فنی نقش حیاتی دارد. (پورصادق و رنجبر، ۱۳۸۹: ۳)

بنیاد پس از گذشت تقریباً هفت سال از زمان تأسیس و بنا به ضرورت بازنگری این سیستم و اطمینان از عملکرد صحیح آن، اقدام به حمایت از پژوهشهایی در این راستا کرده است. یکی از موضوعات مورد حمایت: «آسیب‌شناسی برنامه‌های موجود در حوزه‌های شناخت و جذب، حمایت و پشتیبانی و هدایت و به‌کارگیری استعدادهای برتر و نخبگان» است.

مطالعات انجام شده در ایران مؤید ضرورت انجام این پژوهش است؛ زیرا عدم بهره‌وری بالای برخی سازمانهای ایرانی، ریشه در عدم شناخت و جذب افراد متخصص و نخبه دارد (فلاحی و منوریان، ۱۳۸۷). لذا این مقاله که برگرفته از یک پژوهش میدانی ملی است، درصدد پاسخگویی به این سؤالات است: توصیف کمی و کیفی (وضعیت موجود) برنامه‌های بنیاد در حوزه‌های «شناخت و جذب»، «حمایت و پشتیبانی» نخبگان چگونه است؟

۴۳ ♦ بررسی و تحلیل برنامه‌های بنیاد ملی نخبگان درخشان ...

آسیب‌های فرامتنی و متنی برنامه‌های (منتخب) بنیاد کدامند؟ چه آسیبهایی در ارزیابی اجرای (اثربخشی اجرا) برنامه‌های (منتخب) بنیاد وجود دارد؟

ب) آسیب‌شناسی

آسیب‌شناسی سازمانی، فرایند استفاده از مفاهیم و روشهای علوم رفتاری برای توصیف وضع موجود سازمانها و یافتن راههایی برای افزایش اثربخشی آنها است. مدل‌های تشخیص و دسته‌بندی آسیبهایی شامل لوزی ارکان سازمان لویت (اسکات، ۱۳۸۹: ۴۲-۳۴)، نظریه سیستم‌های باز (کوینتز^۱ و همکاران، ۱۹۸۸: ۵۹؛ برنارد^۲، ۱۹۴۷: ۷۰-۶۵)، مدل شش خانه‌ای (ویسبورد^۳، ۱۹۷۸: ۴۴۷-۴۳۰)، مدل منسجم‌کننده پویایی‌های سازمانی (کوتر^۴، ۱۹۸۰: ۲۸۲)، مدل همخوانی (همترازی) (نادلر و توشمان^۵، ۱۹۸۰: ۲۶۱)، چارچوب 7S مک‌کینزی یا مدل 7S پاسکال و آتوس، مدل علت روابط معلولی تحول و عملکرد سازمانی (بورکه^۶، ۱۹۹۲: ۵۲۸؛ ۲۰۰۲: ۲۲۱-۱۹۵)، مدل پنج حلقه‌ای (مچ، ۱۳۸۹: ۳۷-۳۵) و رویکرد استعاره‌ای به شناخت سازمان (مورگان^۷، ۱۹۸۶: ۲۳-۱؛ رحمتی و حسینی فرد، ۲۰۱۲: ۱۱) است.

ج) مفهوم‌شناسی مدیریت استعداد

استفاده از واژه استعداد^۸ به تاریخ یونان قدیم باز می‌گردد؛ جایی که برای اولین بار به‌عنوان معیار وزن، سپس به‌عنوان واحد پول و سپس به‌عنوان ارزش یا توانایی ذاتی یک فرد به کار برده شده است (سیلزر و داول^۹، ۲۰۱۰: ۱۲). امروزه، استعداد به افرادی گفته می‌شود که توانایی دارند یک تفاوت معنی‌دار بین عملکرد فعلی و آینده سازمان ایجاد کنند (مورتون^{۱۰}، ۲۰۰۴: ۱۰).

مدیریت استعداد، فرایندی است که طی آن سازمانها، نیازهای خود را برای نیروی انسانی پیش‌بینی و ارضا می‌کنند (کاپلی^{۱۱}، ۲۰۰۸: ۱؛ لاولر^{۱۲}، ۲۰۰۸: ۶۳). مدیریت استعداد عبارت است از: جذب، توسعه، ارتقا و نگهداشت افراد که در راستای اهداف فعلی و آینده سازمان، برنامه‌ریزی و اجرا می‌شود (ولینز^{۱۳} و همکاران، ۲۰۰۶: ۲). استعداد برتر در این

-
1. Koontz
 2. Barnard
 3. Weisbord
 4. Kotter
 5. Nadler and Tushman
 6. Burke
 7. Morgan
 8. Talent
 9. Silzer & Dowell
 10. Morton
 11. Cappelli
 12. Lawler
 13. Wellins

پژوهش به فردی اطلاق می‌شود که به‌صورت بالقوه نخبه بوده، ولی هنوز زمینه‌های لازم برای شناسایی کامل یا بروز استعدادها و ویژه او فراهم نشده است (آشنایی با ضوابط و آیین‌نامه‌های بنیاد، ۱۳۸۹: ۱۶). بنابر این، استعداد برتر کسی است که بتواند از یکی از طرق مندرج در آیین‌نامه احراز، شرایط استعداد برتر را احراز کند.

د) واژه کاوی نخبه

واژه نخبه که معادل انگلیسی آن الیت^۱ است، در اصل از معادل لاتین الکتوس^۲ و الیگره^۳ و گرفته شده است. این واژه در قرن هفدهم برای توصیف کالاهایی با مرغوبیت خاص به کار می‌رفت و بعدها کاربرد آن برای اشاره به گروه‌های اجتماعی برتر، مانند واحدهای ضربت نظامی یا مراتب عالی اشرافیت تعمیم یافت (باتامور، ۱۳۶۹: ۲). مفهوم نخبه؛ شخصیتی برگزیده، ممتاز، دانا و واجد استعداد و توانایی ذهنی فوق‌العاده است (کاستلانو، ۲۰۰۳: گولد و کولب، ۱۳۸۴: ۸۳۵). نخبه در این پژوهش به فرد برجسته و کارآمدی اطلاق می‌شود که اثرگذاری وی در تولید علم، هنر و فناوری کشور محسوس باشد و هوش، خلاقیت، کارآفرینی و نبوغ فکری وی در راستای تولید دانش و نوآوری موجب سرعت بخشیدن به رشد و توسعه علمی و متوازن کشور شود (آشنایی با ضوابط و آیین‌نامه‌های بنیاد، ۱۳۸۹: ۶). بنابر این، نخبه کسی است که بتواند از یکی از طرق مندرج در آیین‌نامه احراز، شرایط نخبگی را احراز کند.

ه) سازوکار مدیریت نخبگان

بنیاد با تأکید و حمایت خاص مقام معظم رهبری توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی تأسیس و اولویت اول آن شناسایی، جذب، حفظ، حمایت و به‌کارگیری نخبگان در راستای ارتقای تولید علم، فناوری و پیشبرد توسعه فرهنگی و علمی کشور است (خامنه‌ای، ۸۳/۷/۵). این بنیاد دارای سه رکن است. (جدول ۱)

1. Elite
2. Electus
3. Elegere
4. Castelano

جدول ۱: ارکان اصلی بنیاد (اساسنامه بنیاد مصوب ۱۳۸۴)

اعضا		رکن
سیاستگذاری و تصمیم‌گیری کلان در خصوص نخبگان و تعیین و تصویب سیاستها و خط‌مشی بنیاد.	وظایف	هیئت امنا
هیئت امنا دارای اعضای حقیقی و حقوقی می‌باشد که ریاست آن با رئیس‌جمهور است.	اعضا	
معاون رئیس‌جمهور است که برای پیشبرد اهداف بنیاد، دارای قائم مقام نیز می‌باشد.		رئیس بنیاد
رئیس بنیاد (رئیس شورا)؛ قائم مقام؛ معاونان بنیاد و ۷ نفر عضو اصلی.		شورای نخبگان

برنامه‌های بنیاد به سه دسته تقسیم می‌شود:

دسته اول) برنامه‌های مرتبط با جذب و شناخت: در حال حاضر بنیاد فقط از راههای ۱ تا ۵ جذب می‌کند.

افراد جذب شده توسط بنیاد به دو دسته استعداد برتر و نخبه تفکیک می‌شوند.

۱. برگزیدگان المپیادهای علمی معتبر داخلی و جهانی؛	۲. برگزیدگان از میان مخترعان و مکتشفان؛
۳. برگزیدگان از میان آزمونهای سراسری دوره کارشناسی؛	۴. دانش‌آموختگان ممتاز؛
۵. برترین‌های مسابقات علوم قرآنی.	۶. آفرینندگان آثار بدیع و ارزنده ادبی و هنری
۷. اعضای هیئت علمی دانشگاهها و مؤسسات پژوهشی و فناوری	۸. شخصیت‌های برجسته علمی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی؛
۹. مدرسان و محققان علوم حوزوی.	

دسته دوم) برنامه‌های مرتبط با حمایت و پشتیبانی: در قالب سه نوع حمایت به شرح زیر است:

۱. حمایت معنوی؛

۲. حمایت‌های اجتماعی جهت ارتقای شأن و منزلت؛

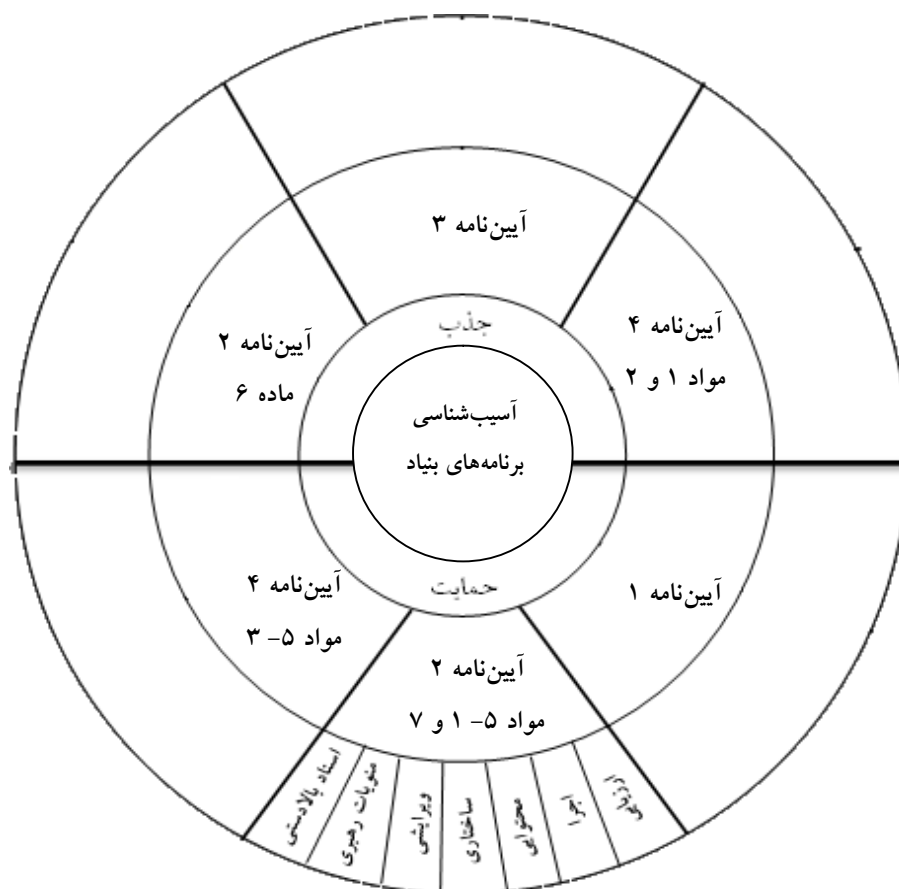
۳. حمایت مادی.

دسته سوم) برنامه‌های مرتبط با هدایت: یکی از اهداف اصلی و در واقع هدف نهایی بنیاد، هدایت و

به‌کارگیری نخبگان است، که تاکنون هیچ آیین‌نامه‌ای در این خصوص تصویب نشده است.

و) مدل مفهومی پژوهش

در این پژوهش، از مدل دایره‌ای استفاده شده است. در مرکز دایره، آسیب‌شناسی برنامه‌های بنیاد وجود دارد. در سطح بعدی این برنامه‌ها به دو بُعد «شناخت و جذب» و «حمایت و پشتیبانی» استعدادهای برتر و نخبگان تقسیم می‌شوند. با توجه به اینکه مسیر اصلی محقق شدن برنامه‌های بنیاد، آیین‌نامه‌هاست؛ در سطح بعدی آیین‌نامه‌ها مد نظر قرار گرفتند و سرانجام در سطح آخر، آسیب‌های احصا شده هر آیین‌نامه در قالب فرامتن، متن (شامل ویرایشی، ساختاری و محتوایی)، اجرا و ارزیابی دسته‌بندی شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

شماره آیین نامه ها در مدل عبارت است از: ۱. آیین نامه پشتیبانی و حمایت از نخبگان و استعدادها برتر؛ ۲. آیین نامه اعطای جوایز تحصیلی بنیاد به دانشجویان نخبه و استعداد برتر؛ ۳. آیین نامه انتخاب دانش آموختگان برتر آموزشی - پژوهشی - نوآوری؛ ۴. آیین نامه پشتیبانی از برگزیدگان مسابقات قرآنی.

ز) ابزار پژوهش

شیوه های گردآوری اطلاعات در این پژوهش عبارتند از: ۱. بررسی اسناد و مدارک (روش کتابخانه ای)؛ ۲. پرسشنامه (ابزار اصلی پژوهش) بر اساس مفاد چهار آیین نامه منتخب؛ ۳. مصاحبه های اکتشافی با استادان دانشگاهی و کارشناسان بنیاد.

جدول ۲: ابعاد پرسشنامه

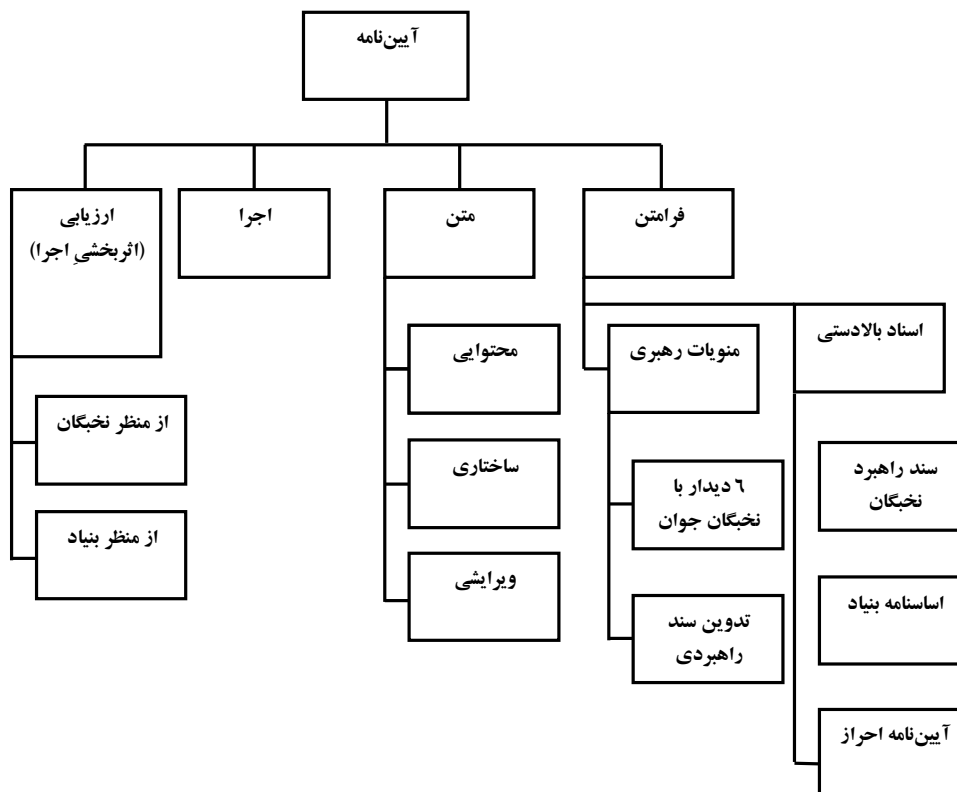
ابعاد پرسشنامه	توضیحات و محتوای ابعاد
قسمت الف: فرامتن	این قسمت از طریق ارزیابی وضعیت ارتباط هر آیین‌نامه با منویات مقام معظم رهبری و اسناد بالادستی در قالب پرسشی باز مورد سنجش قرار گرفت.
قسمت ب: تدوین	بُعد ۱. محتوایی: ارتباط محتوای هر یک از اجزای آیین‌نامه با نگاه فنی و کارشناسانه (درستی یا نادرستی، میزان شفافیت، جامع یا مانع بودن شرطها، شیوه و قابلیت اندازه‌گیری از نظر میزان سهولت فرایند): این بُعد از طریق ارزیابی وضعیت ارتباط بین مؤلفه و شاخص در پرسشنامه، در قالب طیف ۵ گزینه‌ای مورد پرسش قرار گرفت. همچنین در جلوی هر مؤلفه و شاخص، قسمتی برای اخذ پیشنهادها در نظر گرفته شده است.
	بُعد ۲. ساختاری: ارتباط (دوتایی و چندتایی) هر یک از اجزای آیین‌نامه با سایر اجزا، اجزا و روابط آنها از لحاظ کامل یا ناقص بودن، تداخل، تقدم و تأخر، تباین و تضاد، و تکرار): این بُعد از طریق ارزیابی وضعیت ارتباط اجزای هر آیین‌نامه با یکدیگر که در قالب پرسشی باز مورد سنجش قرار گرفت. همچنین آیا الزامات قانونی آیین‌نامه (شامل عنوان، مقدمه، تعاریف و اصطلاحات، اهداف، دامنه شمول، ضوابط و مقررات، مجریان و شرح وظایف و روابط سازمانی، فرایند انجام فعالیت، و مراجع نظارتی) در متن آیین‌نامه وجود دارد؟
	بُعد ۳. شکلی: آیین‌نامه از نظر نگارشی، ویرایشی، استفاده از علائم، عبارت‌بندی، صفحه‌بندی و پاراگراف‌بندی بازبینی و بررسی شد. گفتنی است که این بُعد در پرسشنامه مورد پرسش قرار نگرفت، اما خبرگان نکاتی را در بخشهای مختلف پرسشنامه ذکر کردند که مرتبط با این بُعد بود.
قسمت ج: اجرا	اجرای هر یک از اجزای آیین‌نامه (از نظر میزان اجرایی شدن هر یک از بندها و مشکلات موجود در اجرا): این قسمت از طریق ارزیابی اجرای هر یک از اجزای آیین‌نامه در قالب پرسشی بسته (آیا این بند اجرا می‌شود؟) و پرسشی باز (چه مشکلاتی در اجرا وجود دارد؟) مورد سنجش قرار گرفت.
قسمت د: ارزیابی اجرا (اثربخشی اجرا)	ارتباط نتایج هر یک از آیین‌نامه‌های اجرا شده با اهداف اولیه آن از دیدگاه نخبگان و بنیاد: این قسمت از طریق ارزیابی ارتباط نتایج هر آیین‌نامه اجرا شده با اهداف اولیه آن از دیدگاه نخبگان و بنیاد در قالب دو پرسش باز مورد سنجش قرار گرفت.

ح) فرایند پژوهش

گام اول) حرکت از وحدت به سمت کثرت: ابتدا با استفاده از به کارگیری دو تکنیک *Reductionism* و *Goal Factoring* مشخص شد که هر آیین نامه از چه ابعادی قابل شکسته شدن به اجزای کوچک تر است. در این پژوهش هر آیین نامه از چهار منظر فرامتن، متن، اجرا و ارزیابی بر اساس الگوی پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است.

گام دوم) تحلیل محتوا: در این گام از تکنیک تحلیل محتوا استفاده شده است. در این پژوهش از نظرات صاحب نظران بنیاد، اعم از مدیران و کارشناسان ستادی و استانی، نظرات استادان راهنما و مشاور و خود محقق برای تحلیل محتوا استفاده شده است. هر یک از اجزای آیین نامه با استفاده از نظرات فنی و کارشناسانه دریافت شده از صاحب نظران مورد تحلیل قرار گرفته است.

گام سوم) حرکت از کثرت به وحدت: مرحله نهایی کار که نتیجه و خروجی پژوهش به حساب می آید، شکل دهی مجدد اجزایی است که در گام قبل مورد تحلیل قرار گرفته است. خروجی نهایی این پژوهش شناسایی آسیب های سازمانی و ارائه آیین نامه ای است که بر اساس ابعاد مورد نظر، تجزیه تحلیل شده، نسبت به آیین نامه قبلی تغییراتی داشته است. از ویژگی هایی که برای تعریف کل نگری ذکر شده، این است که کل، مقدم و حاکم بر بخشی از بخشی نگری است و مورد اول (مقدم بودن) ارزشمندتر از دومی است. یک [دیدگاه] کل نگر به سیستم به عنوان یک کل می پردازد و از تجزیه و تحلیل آن به ترکیب، محیط، ساختار و مکانیسم اجتناب می کند. کل نگری، مشابه نظریه عمومی سیستم ها، عقیده دارد که یک کل نمی تواند به اجزای منفک از اجزا و ارتباطاتش با سایر اجزا تجزیه و تحلیل یا کاسته شود.



شکل ۲: چارچوب مفهومی^۱

ط) پایایی و روایی ابزار پژوهش

روایی: سؤالات پرسشنامه و مصاحبه با استفاده از نظرات ۱۰ خبره دانشگاهی و سازمانی در دو مرحله مورد ارزیابی قرار گرفت. ۱. اصلاحات مورد نیاز از ایشان اخذ و ۲. پس از اعمال اصلاحات، تمامی سؤالات مورد تأیید صدرصد ایشان قرار گرفت. **پایایی:** پژوهشهای کیفی به واقعیت متعدد باور دارد و درصدد شناخت پدیده‌ها در زمینه و بافت فرهنگی است. پژوهش کیفی تفسیر هنرمندانه محقق از واقعیت است. بنابر این، قابلیت تکرار در پژوهشهای کیفی ضرورت نخواهد بود. در این پژوهش، اصول مربوط به پایایی از دیدگاه مورس رعایت شده که

۱. در این مقاله آسیبهای ساختاری و شکلی ذکر نشده است (این مدل مفهومی، الگو گرفته از مدل‌های کلان سیاستگذاری، شامل سه مرحله تدوین، اجرا و ارزیابی است. بدین منظور آسیبها در حوزه‌های تدوین (فرامتن و متن)، اجرا ارزیابی شناسایی و دسته‌بندی شدند).

عبارتند از: انتخاب نمونه‌های مناسب، جمع‌آوری و تحلیل همزمان داده، اندیشیدن مبتنی بر نظریه و انسجام در روش‌شناسی پژوهش. (فانز، ۱۳۹۰: ۱۰۱)

ی) جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش شامل ۱. آیین‌نامه‌های تخصصی (ذیل آیین‌نامه احراز استعدادهای برتر و نخبگی) بنیاد؛ ۲. کارشناسان و رؤسای بنیاد نخبگان استانها^۱ است. روش نمونه‌گیری مناسب این پژوهش، روش خوشه‌ای چندمرحله‌ای است.

نمونه آماری این پژوهش به دو دسته تقسیم می‌شود که عبارتند از: ۱. چهار آیین‌نامه بنیاد: علل انتخاب این آیین‌نامه‌ها، اهمیت موضوعی و سهم بیشتر مضمولان آن در جامعه هدف بنیاد بوده است. ۲. کارشناسان و مدیران ۹ استان کشور. علل انتخاب این استانها، قدمت تأسیس، مجرب بودن رؤسا و کارشناسان و تعداد نخبگان جذب شده توسط آنها بوده است که عبارتند از: البرز و تهران (شمال)؛ فارس (جنوب)؛ اصفهان و قم (مرکز)؛ خراسان جنوبی (شرق)؛ زنجان (غرب).

نکته: برخلاف روشهای نمونه‌گیری احتمالی که در آنها هدف، تعمیم نتایج از یک نمونه معرف به کل جامعه مورد پژوهش است، در روشهای کیفی معیار توصیف یا تبیین یک پدیده، به مشروح‌ترین شکل ممکن است. بنابر این، معیار در زمینه پژوهشهای کیفی، اشباع نامیده می‌شود. اشباع نظری رویکردی است که در پژوهشهای کیفی برای تعیین کفایت نمونه‌گیری مورد استفاده قرار می‌گیرد و به معنای این است که خصوصیات یک دسته یا طبقه نظری به اشباع رسیده است. این حالت زمانی رخ می‌دهد که داده بیشتری که سبب توسعه، تعدیل، بزرگ‌تر شدن یا اضافه شدن به نظریه موجود شود به پژوهش وارد نشود. در این وضعیت، داده جدیدی که به پژوهش وارد می‌شود، طبقه‌بندی موجود را تغییر نمی‌دهد یا پیشنهادی برای ایجاد طبقه جدید ایجاد نمی‌کند. در این پژوهش هم برای مصاحبه بیشتر در یک استان و هم برای ورود به استانهای جدید، کفایت نظری یا اشباع داده‌ها به وجود آمد.

ک) قلمرو پژوهش

قلمرو موضوعی این پژوهش، آسیب‌شناسی برنامه‌های موجود در حوزه‌های «شناخت و جذب» و «حمایت و پشتیبانی» استعدادهای برتر و نخبگان در جامعه هدف، قلمرو مکانی آن ایران و قلمرو زمانی آن؛ تصویب آیین‌نامه‌های تخصصی (۸۵/۵/۲۳ تا ۸۹/۱/۲۵)، انجام پژوهش از آذر ۱۳۹۰ تا آذر ۱۳۹۱ و جمع‌آوری اطلاعات پاییز ۱۳۹۱ می‌باشد.

۱. با توجه به اینکه افراد پاسخگو از ادراکات خود برای پاسخگویی به سؤالات پرسشنامه استفاده می‌کنند، لذا افراد نیز جزء جامعه آماری محسوب می‌شوند.

ل) آمار توصیفی

با توجه به اینکه کارشناسان مرتبط با هر یک از آیین‌نامه‌ها در استانها برای تکمیل پرسشنامه‌ها نظرات سایر کارشناسان و مدیران را اخذ کردند، نمی‌توان آمار توصیفی دقیقی ارائه کرد. بنابر این، هفت گروه (مشکل از کارشناسان مرتبط با آیین‌نامه‌ها و مدیران دفاتر استانی) در استانهای البرز و تهران (شمال)، فارس (جنوب)، اصفهان و قم (مرکز)، خراسان جنوبی (شرق) و زنجان (غرب) به پرسشنامه این پژوهش پاسخ دادند.

م) یافته‌های پژوهش

سؤال ۱. توصیف کتبی و کیفی برنامه‌های بنیاد در حوزه‌های «شناخت و جذب»، «حمایت و پشتیبانی» نخبگان چگونه است؟

بر اساس جدول ۳، برنامه‌های شناسایی و حمایت بنیاد از طریق این ۱۸ آیین‌نامه محقق می‌شود.

جدول ۳: وضعیت موجود اسناد بنیاد در حوزه‌های «شناخت و جذب» و «حمایت و پشتیبانی» نخبگان

تاریخ تصویب	تعداد ماده و تبصره	عنوان آیین‌نامه
۱۳۸۵/۶/۱۴	۸ ماده و ۷ تبصره	آیین‌نامه احراز استعدادهای برتر و نخبگی
۱۳۸۶/۱۱/۲۵	۱۰ ماده و ۱ تبصره	طرح شناسایی و هدایت استعدادهای برتر (شهاب)
۱۳۸۵/۵/۲۳	۵ ماده و ۲ تبصره	آیین‌نامه پشتیبانی و حمایت از نخبگان و استعدادهای برتر
۱۳۸۸/۱/۲۸	۹ ماده و ۹ تبصره	آیین‌نامه اعطای جوایز تحصیلی بنیاد به دانشجویان نخبه و استعداد برتر
۱۳۸۹/۱/۲۵	۸ ماده و ۸ تبصره	آیین‌نامه انتخاب دانش‌آموختگان برتر آموزشی- پژوهشی- نوآوری
۱۳۹۰/۹/۲۹	۸ ماده و ۱ تبصره	آیین‌نامه اعطای تسهیلات و جایزه علمی علامه طباطبایی
۱۳۸۶/۹/۲۰	۲ ماده	دستورالعمل پرداخت کمک هزینه‌های مسافرتی بنیاد
۱۳۸۶/۸/۱۲	۱ ماده و ۲ تبصره	ماده واحده اعطای اعتبار ویژه پژوهشی بنیاد ویژه پژوهشگران جوان
۱۳۸۷/۳/۶	۱ ماده و ۷ تبصره	ماده واحده اعطای اعتبار پژوهشی و نوآوری بنیاد به نوآوران و مخترعان برگزیده
۱۳۸۷/۳/۶	۴ ماده و ۶ تبصره	آیین‌نامه انتخاب و پشتیبانی برگزیدگان از میان مخترعان
۱۳۸۷/۱۰/۳۰	۱ ماده	ماده واحده اعطای جایزه عمره مفرده
۱۳۹۰/۷/۱۲	۱ ماده	ماده واحده اعطای بورس داخل بنیاد به نخبگان و استعدادهای برتر
۱۳۹۰/۷/۱۲	۱ ماده و ۴ تبصره	ماده واحده اعطای ودیعه مسکن بنیاد به نخبگان و استعدادهای برتر
۱۳۸۸/۳/۱۱	۵ ماده و ۳ تبصره	آیین‌نامه پشتیبانی از برگزیدگان مسابقات قرآنی
۱۳۹۰/۵/۵	۴ ماده و ۲ تبصره	آیین‌نامه شناسایی برگزیدگان هنری کشور
۱۳۸۸/۱۲/۱۲	۲ ماده	آیین‌نامه حمایت از پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و رساله‌های دکتری
۱۳۸۸/۱۰/۹	۳ ماده و ۲ تبصره	آیین‌نامه اعطای جایزه علمی شهید چمران بنیاد به محققان دوره‌های پسادکتر
۱۳۸۹/۳/۱۹	۴ ماده و ۸ تبصره	آیین‌نامه ارائه تسهیلات خدمت نظام وظیفه بنیاد

از بین اسناد ذکر شده در جدول ۳، تعداد ۴ چهار آیین نامه به عنوان نمونه آماری این پژوهش بوده که در ادامه ذکر شده‌اند.^۱

جدول ۴. میانگین نمرات شاخص‌های آیین‌نامه پشتیبانی و حمایت از نخبگان و استعداد‌های برتر

مؤلفه	ماده ۱	ماده ۲	ماده ۳	میانگین آیین نامه
میانگین	۳/۴۰	۳/۴۳	۳/۶۹	۳/۵۱

بر اساس جدول ۴، میانگین نمرات ماده ۱ (هدف) ۳/۴۰، ماده ۲ (جهت‌گیری‌های اساسی) ۳/۴۳ و ماده ۳ (انواع حمایت و کمک‌ها) ۳/۶۹ و میانگین کل آیین‌نامه ۳/۵۱ برآورد شده که بالاتر از متوسط و نزدیک به خوب است.

جدول ۵. میانگین نمرات شاخص‌های آیین‌نامه اعطای جوایز تحصیلی بنیاد به دانشجویان نخبه و استعداد برتر

مؤلفه	ماده ۱	ماده ۲	ماده ۳	ماده ۴	ماده ۵	ماده ۶	ماده ۷	میانگین آیین نامه
میانگین	-	۴/۳۸	۴/۴۰	۴	۴/۰۹	۴/۲۱	۴/۷۵	۴/۳۰

بر اساس جدول ۵، میانگین نمرات ماده دو ۴/۳۸، ماده ۳ (جوایز) ۴/۴۰، ماده ۴ (مدت دریافت جایزه) ۴، ماده ۵ (شرایط پویایی) ۴/۰۹، ماده ۶ (مشمولان) ۴/۲۱، و ماده ۷ (تمدید یا ارتقای سطح جایزه) ۴/۷۵، و میانگین کل آیین‌نامه ۴/۳۰ برآورد شده که بالاتر از خوب است. همچنین ماده ۱ تشریح کلمات اختصار بود که مورد سنجش قرار نگرفت.

جدول ۶. میانگین نمرات شاخص‌های آیین‌نامه انتخاب دانش‌آموختگان برتر آموزشی، پژوهشی و نوآوری

مؤلفه	ماده ۱	ماده ۲	ماده ۳	ماده ۴	ماده ۵	ماده ۶	ماده ۷	میانگین آیین نامه
میانگین	۳/۴۱	۳/۸۱	۳/۷۲	۴/۲۸	۳/۷۵	۳/۶۳	۴/۷۵	۶۹/۳

بر اساس جدول ۶، میانگین نمرات ماده ۱ (پیش‌نیاز لازم برای بررسی پرونده متقاضیان) ۳/۴۱، ماده ۲ (امتیازات پژوهشی، فناوری، و نوآوری) ۳/۸۱، ماده ۳ (امتیازات آموزشی و فرهنگی) ۳/۷۲، ماده ۴ (حداقل امتیاز) ۴/۲۸، ماده ۵ (تعداد انتخاب شوندگان و جوایز) ۳/۷۵، و ماده ۶ (تمدید یا ارتقای سطح جایزه) ۳/۶۳، ماده هفت ۴/۷۵، و میانگین کل آیین‌نامه ۳/۹۱ برآورد شده که بالاتر از متوسط است.

۱. گفتنی است که در جداول ۴، میانگین بندهای مواد آیین‌نامه محاسبه و تبصره‌ها حذف شده است.

جدول ۷. میانگین نمرات شاخص‌های آیین‌نامه پشتیبانی از برگزیدگان مسابقات قرآنی

مؤلفه	ماده ۱	ماده ۲	ماده ۳	ماده ۴	ماده ۵	میانگین آیین‌نامه
میانگین	۴/۷۱	۴/۴۳	۴/۸۱	۴/۹۳	۴/۵۰	۴/۶۸

بر اساس جدول ۷، میانگین نمرات ماده یک ۴/۷۱، ماده دو ۴/۴۳، ماده سه ۴/۸۱، ماده چهار ۴/۹۳، ماده پنج ۴/۵۰، و میانگین کل آیین‌نامه ۴/۶۸ برآورد شده که بالاتر از خوب است.

سؤال ۲. آسیب‌های فرامتنی برنامه‌های (منتخب) بنیاد کدامند؟

منظور از آسیب فرامتنی، آسیبی است که در تحلیل فرامتنی شناخته می‌شود و منظور از بررسی و تحلیل آیین‌نامه با رویکرد ارتباط آیین‌نامه با منویات مقام معظم رهبری (درخصوص سند راهبردی کشور در امور نخبگان و دیدارهای سالانه با نخبگان)، اسناد بالادستی (سند راهبردی کشور در امور نخبگان، اساسنامه بنیاد و آیین‌نامه احراز استعدادها برتر و نخبگی) می‌باشد.

۱. **منویات مقام معظم رهبری:** با توجه به بندهایی که از منویات مقام معظم رهبری در ادامه آمده است، ملاحظه می‌شود که دستگاه‌های مسئول از جمله بنیاد، در تدوین و اجرای آیین‌نامه‌ها (تا زمان اجرای تحقیق) موفق به تأمین یا تعقیب همه آنها نبوده‌اند. با توجه به اینکه آسیبهای فرامتنی برنامه‌های (منتخب) بنیاد مشابه بود، با هم ذکر شده‌اند.

- بزرگداشت نخبگان و تکریم نخبگان؛
- شناساندن تاریخ علم در ایران به نخبگان (دومین همایش نخبگان، ۱۳۸۷)؛
- شکر نعمت وجود نخبگان (اول، شناخت نخبگان؛ دوم، دانستن اینکه وجود نخبه‌ها یک نعمت الهی است و سوم، استفاده در جهت‌های درست از مجموعه نخبگان و استعدادها برتر کشور) (دومین و سومین همایش نخبگان، ۱۳۸۷ و ۱۳۸۸)؛
- برنامه‌ریزی دولت برای ایجاد و گسترش پژوهشگاهها و مراکز علمی - تحقیقاتی (ایجاد ارتباط میان نخبگان ایده‌پرداز و مراکز اجرایی و صنعتی)؛ ایجاد پژوهشگاه در هر دانشگاه و سوق دادن نخبه‌ها به سمت پژوهشگاهها (چهارمین همایش نخبگان، ۱۳۸۹)؛
- فراهم کردن زمینه و مقدمات کار و امکانات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری برای ارتقای علمی نخبگان و تلاش در جهت رفع نیازهای کشور (پنجمین همایش نخبگان، ۱۳۹۰)؛
- ایجاد چرخه فکر تا عمل (از پدید آمدن یک فکر در ذهن نخبه تا تجاری کردن آن) و تجاری‌سازی یافته‌های علمی و صنعتی و تولید ثروت در کشور (چهارمین همایش نخبگان، ۱۳۸۹)؛
- برطرف کردن بوروکراسی‌های اداری و پیچ‌وخمهای گوناگون و ایجاد راههای میان‌بر جهت تسریع در فرایندهای اداری مربوط به امور نخبگان (چهارمین همایش نخبگان، ۱۳۸۹)؛

- فرهنگ‌سازی برای نخبگان، اهمیت کار فرهنگی بر روی نخبگان با توجه به تأثیرگذاری و الگوسازی آنها در جامعه؛ تقویت عنصر معنویت دینی به‌عنوان یک عنصر اصلی در حرکت و پژوهش علمی (سومین، چهارمین و پنجمین همایش نخبگان، ۱۳۹۰-۱۳۸۸)؛
- حل مشکلات شرکت‌های دانش‌بنیان (ایجاد مدیریت هوشمندانه در دولت جهت فراهم آوردن شرایط کار علمی دسته‌جمعی) (پنجمین همایش نخبگان، ۱۳۹۰)؛
- ایجاد یک جریان عام تمامی‌ناپذیر در همهٔ بخشها و در همهٔ رشته‌ها (با جهاد علمی از طریق توجه ویژه به دانشگاهها و ایجاد نگاه نخبه‌شناس و نخبه‌پرور در مجموعهٔ کارها به‌خصوص در بخشهای تحصیلات تکمیلی) (ششمین همایش ملی نخبگان، ۱۳۹۱)؛
- وجود یک نظام رصد دایمی و ضرورت ایجاد شبکه و چرخهٔ نخبه‌پروری (باید چرخه از ساخت نخبه از آموزش و پرورش آغاز شود. شناسایی، تربیت و سپس گزینش و انتخاب برترین‌ها، نگهداری و ارتقا و پیشرفت، وارد کردن نخبه به چرخهٔ نخبه‌سازی و نخبه‌پروری که این موجب مضاعف شدن می‌شود) (چهارمین همایش نخبگان، ۱۳۸۹)؛
- ضرورت توجه بیشتر به علوم پایه به‌عنوان مبنای توسعه و تکنولوژی برتر: علوم پایه در مقایسه با علوم کاربردی که ما داریم مثل یک ذخیره بانکی در مقایسه با پولی است که در جیب می‌گذارید (پنجمین همایش ملی نخبگان، ۱۳۹۰)؛
- ایجاد توازن و تعادل صحیح، واقعی و عادلانه بین رشته‌های گوناگون علمی (چه در آموزش، چه در پژوهش): درست است که در هر جایی دستانمان به هر چیزی از ثمرات علم و پیشرفتهای علمی بند شد، مغتتم است؛ اما اگر می‌خواهیم کشور رتبهٔ علمی به معنای واقعی کلمه پیدا کند و علم در کشور نهادینه بشود باید به هر رشته متناسب با نیازهای کشور توجه کنیم (پنجمین همایش ملی نخبگان، ۱۳۹۰)؛
- ایجاد فضا برای نقش‌آفرینی نخبگان جوان در مراکز تصمیم‌گیر و تأثیرگذار (لزوم استفاده حداکثری از جوانان نخبه) (پنجمین همایش نخبگان، ۱۳۹۱)؛
- توجه به کیفیت و جهت‌گیری مقالات در تأمین نیازهای کشور (ششمین همایش نخبگان، ۱۳۹۱)؛
- جنبش نرم‌افزاری؛ الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی و تولید علم دینی: باید به‌دنبال این باشیم که فرهنگ زندگی را تبیین کنیم، تدوین کنیم و به شکل مطلوب اسلام تحقق ببخشیم. البته اسلام بُن‌مایه‌های چنین فرهنگی را برای ما معین کرده است. اگر ما به این مقولات به‌طور جدی نپردازیم، پیشرفت اسلامی تحقق پیدا نخواهد کرد و تمدن نوین اسلامی شکل نخواهد گرفت. هر چه ما در صنعت پیش برویم، هر چه اختراعات و اکتشافات زیاد شود، اگر این بخش را ما درست نکنیم، پیشرفت اسلامی به معنای حقیقی کلمه نکرده‌ایم. باید دنبال این بخش، زیاد کار کنیم؛ زیاد تلاش کنیم؛
- علوم انسانی و سایر علوم نباید معیارهای یکسانی داشته باشد؛ زیرا علوم انسانی، کلید اساسی پیشرفت نهایی و بنیادی کشور است: باید به تازه‌ها، نوآوری و برجستگی‌ها در علوم انسانی دست پیدا کنیم. علوم

بررسی و تحلیل برنامه‌های بنیاد ملی نخبگان درخشان ... ♦ ۵۵

انسانی، روح دانش است. سایر علوم کالبد دانش هستند. علوم انسانی جهت می‌دهد. اگر علوم انسانی منحرف شود، همه علوم به سمت انحراف می‌رود (ششمین همایش نخبگان، ۱۳۹۱)؛

- **ضرورت همکاری و کمک دستگاههای مختلف به بنیاد؛**
- **باید بانک اطلاعاتی کامل و جامعی تهیه کرد:** چقدر نخبه داریم؟ در چه مرحله‌ای هستند؟ کجا هستند؟ چه توانایی‌هایی دارند؟ (فرمایشات درخصوص توجه ویژه به موضوع نخبگان و تهیه سند راهبردی، ۱۳۸۹/۱۱/۲۴)؛
- **آن علمی که ما می‌خواهیم، همراه با تزکیه است:** «هو الّذی بعث فی الأمّیین رسولا منهم یتلوا علیهم آیاته و یزکیهم و یتعلمهم الکتاب و الحکمه». اول، تزکیه است. تربیت دین، تربیت قرآن، تربیت اسلام این است. چرا اول تزکیه؟ برای اینکه اگر تزکیه نبود، علم منحرف می‌شود (چهارمین همایش نخبگان، ۱۳۸۹).
- **تلاوت قرآنی مطلوب است که انسان با تدبیر بخواند و کلمات الهی را بفهمد:** عزیزان من! کسانی که پایشان لغزید، ناشی بود از عدم تعمق در امر دین و معارف اسلامی؛ شعائری بود. یکی از راههایی که این عمق را در اعتقادات انسان، در مبانی فکری انسان، در روح انسان، در ایمان انسان ایجاد می‌کند، انس با قرآن است. (بیانات در دیدار اعضای هیئت دولت ۱۷ مهر ۱۳۸۴ و در دیدار با قاریان قرآن ۲۲ شهریور ۱۳۸۶).

۲. اسناد بالادستی

یک) سند راهبردی کشور در امور نخبگان: سند راهبردی کشور در امور نخبگان بعد از زمان اجرای این تحقیق تصویب شده است؛ اما تحلیلها نشان می‌دهد حداقل درخصوص بندهایی از سند راهبردی که در ادامه آمده است، آیین‌نامه‌هایی که تاکنون توسط بنیاد تدوین، تصویب و اجرا شده، به طور کامل منطبق بر آن بندها نیست و بنیاد برای اجرای سند راهبردی، علاوه بر تدوین آیین‌نامه‌های جدید، باید اصلاحات اساسی در آیین‌نامه‌های موجود به عمل آورد.^۱

- **پشتیبانی تدریجی، مشروط، و متنوع بر اساس انجام فعالیت‌های نخبگانی و میزان رشد در مسیر نخبگی** (راهبرد کلان ۲، راهبرد ملی ۱)؛
- **توانمندسازی اجتماعات نخبگانی در چارچوب گفتمان اسلامی ایرانی** (راهبرد کلان ۲)؛
- **زمینه‌سازی برای پرورش افراد نخبه و شکل‌گیری گروه‌های نخبه در جامعه** (راهبرد کلان ۲، راهبرد ملی ۲)؛
- **ارتقای دلبستگی ملی نخبگانی در چارچوب گفتمان انقلاب اسلامی و ترویج ارزشهای اسلامی و فرهنگ کار در جامعه** (راهبرد کلان ۵، راهبرد ملی ۱).

۱. سند راهبردی کشور در امور نخبگان بعد از انجام تحقیق، تصویب و ستادی برای اجرای آن ایجاد شد؛ لذا در آینده باید نسبت به عملکرد بنیاد با توجه به سند قضاوت کرد.

- **نظام نخبگانی وظیفه «شناسایی»، «توانمندسازی» و «زمینه‌سازی برای اثرگذاری» اجتماع نخبگانی را برعهده دارد (ماده ۱۰ اصول اساسی حاکم بر سند).**
- قسمت ب از ماده ۱۰. توانمندسازی:** مشتمل بر تمهید مقامات و توسعه ظرفیتها و توانمندی‌های اجتماعات نخبگانی از طریق آموزش، تربیت، هدایت و پشتیبانی‌های مادی است؛
- قسمت ج از ماده ۱۰. زمینه‌سازی برای اثرگذاری:** مشتمل بر زمینه‌سازی برای تأثیرگذاری افراد و گروههای نخبه در جامعه و تدبیر امور تحول و پیشرفت جامعه از سوی آنان و توجه به حفظ و تداوم این تأثیرگذاری از طریق پاسداشت و الگوسازی آنان در جامعه است.
- **اهمیت و اصالت نخبگی به تداوم فعالیتهای نخبگانی است.** از این‌رو نخبگی ویژگی و ویژگی دایم افراد نیست، بلکه دارای سطوحی پویا بوده و مشروط به استمرار فعالیتهای متناسب با شأن آنان است (ماده ۹ از اصول اساسی حاکم بر سند راهبردی نخبگان).
- **در نظام نخبگانی مطلوب رویکرد «تنوع» در مقابل رویکرد «یکسان‌سازی» اتخاذ می‌شود.** از آنجا که استعداد انسانها متنوع است، لازم است این تنوع در تعریف و شناسایی اجتماعات نخبگانی، فعالیتهای نخبگانی، سیاستهای تعامل نظام با آنها، فرصتهای پیش‌روی نخبگان و نیز پیش‌فرضهای سیاستگذاری و مدیریت نظام نخبگانی لحاظ شود. (ماده ۱ از اصول اساسی حاکم بر سند راهبردی نخبگان).
- **در نظام نخبگانی مطلوب، اولویت با وسعت بخشیدن به دامنه نخبگی و ظرفیتهای نخبگانی جامعه در مقابل توسعه افراد و گروههای نخبگانی است.** در حقیقت؛ **تمرکز بر «خوب فراگیر» در مقابل «عالی محدود» از رویکردهای اصلی سند راهبردی کشور در امور نخبگان است.** بدیهی است با توجه به رویکرد ایجاد فرصت برابر، قابلیت استفاده افرادی با توانمندی‌های ویژه و استثنایی از فرصتها بیشتر خواهد شد (ماده ۳ از اصول اساسی حاکم بر سند راهبردی نخبگان).
- (دو) اساسنامه بنیاد:** با توجه به بندهایی از اساسنامه بنیاد که در ادامه آمده است، به نظر می‌رسد بنیاد به دلایلی که بیشتر بیرون سازمانی بوده است، در مواردی (تا زمان اجرای تحقیق) موفقیت خاصی کسب نکرده است.
- یکی از اهداف تأسیس بنیاد، عبارت است از: «... توسعه علمی و متوازن کشور...»، ولی بنیاد از برخی گروهها مانند برگزیدگان کنکورهای سراسری خیلی راحت نخبه جذب می‌کند ولی از برخی گروهها مانند دانش‌آموختگان بسیار سخت نخبه جذب می‌کند.
- سه) آیین‌نامه احراز استعدادها برتر و نخبگی:** درخصوص آیین‌نامه‌های احراز استعدادها برتر و نخبگی، تحلیلها نشان می‌دهد:
 - آیین‌نامه‌های موجود، آیین‌نامه احراز استعدادها برتر و نخبگی را به‌طور کامل پوشش نمی‌دهند.
 - مفاد برخی از آیین‌نامه‌های موجود، در تعارض با آیین‌نامه احراز استعدادها برتر و نخبگی است.

سؤال ۳. آسیب‌های محتوایی برنامه‌های (منتخب) بنیاد کدامند؟

تحلیل متنی به سه نوع محتوایی، ساختاری و شکلی تقسیم می‌شود. با توجه به محدودیتهای موجود فقط به ذکر مهم‌ترین آسیب‌های متنی؛ یعنی آسیبهای محتوایی پرداخته می‌شود.

یک) آسیب‌های محتوایی آیین‌نامه پشتیبانی و حمایت (معنوی، اجتماعی، و مادی) از نخبگان و استعداد‌های برتر: در این قسمت، تحلیل آیین‌نامه پشتیبانی و حمایت از نخبگان و استعداد‌های برتر با رویکرد ارتباط محتوایی هر یک از اجزای این آیین‌نامه با نگاه فنی و کارشناسانه (درستی یا نادرستی، میزان شفافیت، جامع یا مانع بودن شرط‌ها، شیوه و قابلیت اندازه‌گیری از نظر میزان سهولت فرایند) مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این بررسی نشان می‌دهد که:

- بخشی از حمایت‌های بنیاد، کم و ناچیز است و ناخواسته شأن نخبگان در ارائه این حمایتها در نظر گرفته نمی‌شود.
- تسهیلات تنوع زیادی ندارند و بخشی از حمایتهای بنیاد، برای نخبگان یکسان بوده و تناسبی با گروههای نخبگانی ندارد.
- حمایت مستقیم بسیار ضروری است؛ زیرا نخبگان سریع‌تر به مقصد خواهند رسید؛ در حالی که اکثر حمایتهای بنیاد غیر مستقیم و توسط نهادهای دیگر انجام می‌گیرد و هماهنگی، مهم‌ترین چالش این نوع حمایتهاست.
- در برابر حمایت (به عنوان یک حق اجتماعی) هیچ وظیفه‌ای (به عنوان تکلیف اجتماعی) متوجه نخبگان و استعداد‌های برتر تحت حمایت نیست.
- حمایت‌های مادی بر حمایتهای اجتماعی و معنوی غلبه دارد.

دو) آسیب‌های محتوایی آیین‌نامه اعطای جوایز تحصیلی بنیاد به دانشجویان نخبه و استعداد برتر:

آسیب‌های محتوایی یا حاصل از تحلیل آیین‌نامه اعطای جوایز تحصیلی عبارتند از:

- اکثر جوایز مادی و مقطعی است.
- دانشجویان کارشناسی ارشد پیوسته و دکتری حرفه‌ای در آیین‌نامه‌های بنیاد در نظر گرفته نشده‌اند.
- اکثر موارد به شورای نخبگان ارجاع شده است.
- سطح ۱ و ۲ و ۳ در هیچ آیین‌نامه‌ای تعریف نشده و با تعریف نخبه و استعداد برتر در تعارض است.
- تفاوت زیادی بین رتبه‌های برتر المپیادها (اول تا سوم) قایل می‌شوند؛ در حالی که بین رتبه اول تا سوم تفاوت بسیار اندک و ناچیز است.
- رشته تحصیلی زبان خارجی در نظر گرفته نشده است.

- ابهامات زیادی وجود دارد و در برخی از مواد مشخص نیست که افتخارآفرینی باید در سطح ملی باشد یا بین‌المللی.
- برخی آزمونها از جمله دستبازی و فوق تخصص در نظر گرفته نشده است.
- برخی از شرایط عضویت صوری بوده و ارزش علمی ندارد از جمله تأییدیه توسط یکی از اعضای هیئت علمی دانشکده یا دانشگاه.

سه) آسیب‌های محتوایی آیین‌نامه انتخاب دانش‌آموختگان برتر آموزشی، پژوهشی، نوآوری: آسیبهای محتوایی یا حاصل از تحلیل آیین‌نامه دانش‌آموختگان عبارتند از:

- برای عضویت، معدل شاخص خوبی نیست و نباید یک معدل واحد برای رشته‌های مختلف درنظر گرفت.
- امکان احراز برخی از مُفاد آیین‌نامه بسیار سخت و گاهی غیرممکن است و بالاتر از سطح دانشجویان در نظر گرفته شده است و همچنین عدم تطابق برخی از شرایط احراز نخبگی با دانشجویان مقاطع و گروههای آموزشی مختلف.
- مدت زمان در نظر گرفته شده برای احراز شرایط نخبگی بعد از فارغ‌التحصیلی کم است.
- عدم تعریف شفاف از جمله رتبه اول، مشارکت مؤثر، مراجع ذیصلاح و ...
- عدم وجود فهرست کاملی از مجلات و جشنواره‌های معتبر مورد تأیید بنیاد.
- در نظر نگرفتن برخی از موارد، از جمله طرحهای پژوهشی و آزمون سراسری دکتری.
- امتیاز فعالیتهای پژوهشی به درستی تخصیص نیافته است؛ برای مثال، به «کاربردی شدن یک نظریه» که فعالیت علمی بسیار مهمی تلقی می‌شود، امتیازی کمتر از «چاپ یک مقاله علمی - پژوهشی» اختصاص داده شده است.
- این شرط منطقی نیست که تمام آثار پژوهشی دانشجویان مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد یا رساله دکتری باشد.

چهار) آسیب‌های محتوایی آیین‌نامه پشتیبانی از برگزیدگان مسابقات قرآنی: آسیبهای محتوایی یا

حاصل از تحلیل آیین‌نامه اعطای جوایز تحصیلی عبارتند از:

- رشته تفسیر که هم خیلی مهم است و هم سطح بالاتر از مرحله ارتباط با قرآن است، در نظر گرفته نشده است.
- این آیین‌نامه فقط شامل حافظان کل می‌شود و حافظین ۱۰ جزء و ۲۰ جزء را شامل نمی‌شود.
- برگزیدگان مسابقات آزاد و بخش شکوفه‌ها به‌عنوان مشمولان این آیین‌نامه محسوب نمی‌شوند.
- عدم وجود سطح‌بندی کاملی از تمامی مسابقات قرآنی.

سؤال ۴: آسیب‌های اجرای برنامه‌های (منتخب) بنیاد کدامند؟

یک) آسیب‌های اجرایی آیین‌نامه پشتیبانی و حمایت (مادی و معنوی) از نخبگان و استعدادها برتر:
در این قسمت، تحلیل آیین‌نامه پشتیبانی و حمایت (مادی و معنوی) از نخبگان و استعدادها برتر با رویکرد اجرای هر یک از اجزای آیین‌نامه (از نظر میزان اجرایی شدن هر یک از بندها و مشکلات موجود در اجرا) مورد توجه است. بر این اساس آسیب‌های اجرایی این آیین‌نامه عبارتند از:

- برای این آیین‌نامه فرایند اداری دقیق و ساده‌ای طراحی نشده است و یا حداقل در اجرا کارآمد نیست.
- حمایت معنوی به‌طور فراگیر و مؤثر اجرا نمی‌شود.
- وظیفه و نقش هدایت به‌طور فراگیر و مؤثر انجام نمی‌شود و هنوز بنیاد به‌طور جدی و برنامه‌ریزی شده وارد این حوزه نشده است.
- در مجموع این آیین‌نامه در سطح متوسط (رو به پایین) اجرا شده است.

دو) آسیب‌های اجرایی آیین‌نامه اعطای جوایز تحصیلی بنیاد به دانشجویان نخبه و استعداد برتر:

- این جوایز شامل دانشجویان کارشناسی که طی ۹ ترم فارغ‌التحصیل می‌شوند، نمی‌شود.
- موارد زیادی وجود دارد که یک کارشناس به‌راحتی می‌تواند درخصوص آن تصمیم‌گیری کند، ولی در آیین‌نامه بنیاد اختیار این کار به وی داده نشده و آن تصمیم ساده به ریاست بنیاد ارجاع داده شده است.
- جوایز بسیار محدود و بعضاً ناچیز هستند ولی شرایط احراز بسیار سختی دارند.
- برخی از تسهیلات (از جمله خدمت سربازی) صرفاً معرفی نخبگان به نیروهای مسلح است و هیچ‌گونه پیگیری درخصوص نتایج کار نخبگان و استعدادها برتر و چگونگی برخورد با آنان انجام نمی‌شود.
- مدت اعطای جوایز تحصیلی کم است.
- در مجموع این آیین‌نامه به‌صورت متوسط اجرا شده است.

سه) آسیب‌های اجرایی آیین‌نامه انتخاب دانش‌آموختگان برتر آموزشی - پژوهشی - نوآوری:

- در برخی از موارد بین آیین‌نامه مصوب و اجرا فاصله وجود دارد و در آنچه عمل می‌شود وحدت رویه وجود ندارد.
- برخی از شرایطی که برای انتخاب دانش‌آموخته برتر لحاظ می‌شود در متن آیین‌نامه وجود ندارد.
- شرایط احراز این آیین‌نامه نسبت به سایر آیین‌نامه‌های جذب نخبگان خیلی سختگیرانه است.
- با توجه به بررسی پرونده‌های متقاضیان (هر ۶ ماه یکبار)، ارزیابی افراد به‌صورت نسبی انجام می‌گیرد.
- برای آیین‌نامه استثنایی تعیین شده که بعضاً موجب تضعیف آیین‌نامه می‌شود.
- در مجموع این آیین‌نامه در سطح کمتر از متوسط اجرا شده است.

چهار) آسیب‌های اجرایی آیین‌نامه پشتیبانی از برگزیدگان مسابقات قرآنی:

- در برخی از موارد فرایندهای اداری طولانی وجود دارد.
- در موارد مربوط به جذب نخبگان قرآنی هنوز فهرست مسابقات معتبر مشخص نشده است و در حال حاضر با توافق بنیاد و سازمان اوقاف و امور خیریه کار می‌شود.
- برای برخی امور عادی، شورای نخبگان مکلف به رسیدگی شده و در نتیجه فرایند رسیدگی بسیار کند است (که با هدف حمایت فوری بنیاد از نخبگان در تضاد است).
- این آیین‌نامه در حد انتظار اجرا نشده است.

سؤال ۵. آسیب‌های ارزیابی اجرای (اثربخشی اجرا) برنامه‌های (منتخب) بنیاد کدامند؟

یک) آسیب‌های ارزیابی اجرای آیین‌نامه پشتیبانی و حمایت (مادی و معنوی) از نخبگان و استعدادهاى برتر: تحلیل آیین‌نامه پشتیبانی و حمایت (مادی و معنوی) از نخبگان و استعدادهاى برتر با رویکرد ارتباط نتایج اجرای آیین‌نامه با اهداف اولیه آن از دو دیدگاه مورد توجه است.

- از دیدگاه نخبگان: از دیدگاه نخبگان، آسیب‌های ارزیابی آیین‌نامه پشتیبانی و حمایت عبارتند از:

- با توجه به اینکه بنیاد می‌داند نخبگان بسیار تمایل دارند با یکدیگر ارتباط داشته باشند و یکدیگر را (برای رشد بیشتر) بشناسند، اما تاکنون هیچ اقدامی در این زمینه انجام نداده است.
- بیشترین نیاز نخبگان داشتن شغل مرتبط با تخصص و رشته تحصیلی است، ولی در این زمینه تاکنون تسهیلات قابل توجهی دریافت نکرده‌اند.
- نحوه بررسی پرونده‌ها در بنیاد مورد رضایت نخبگان نیست؛ زیرا فرایندهای آن روان نیست و زمان زیادی می‌برد.

- از دیدگاه کارشناسان و مدیران بنیاد: از دیدگاه کارشناسان و مدیران بنیاد، آسیب‌های اثربخشی اجرای

آیین‌نامه پشتیبانی و حمایت عبارتند از:

- در مواردی بنیاد خود را درگیر کارهایی می‌کند که مرتبط با مأموریت آن نیست.
- با توجه به اینکه حمایت بنیاد متناسب با اهداف متعالی بنیاد نیست، هرچه حمایتها بیشتر باشد، بنیاد بیشتر از اهداف خود دور می‌شود (عدم حمایت ویژه از پژوهشهای بومی و حمایت از پژوهشهای انتزاعی).
- در مجموع اثربخشی اجرایی این آیین‌نامه قابل قبول ارزیابی نمی‌شود.

دو) آسیب‌های ارزیابی اجرای آیین‌نامه اعطای جوایز تحصیلی بنیاد به دانشجویان نخبه و استعداد برتر:

- از دیدگاه نخبگان: از دیدگاه نخبگان، آسیب‌های ارزیابی اعطای جوایز عبارتند از:

- شرایط پویایی مبهم و گاهی احراز آن از لحاظ اجرایی سخت و بعضاً دارای تناقض است.

۶۱ ♦ بررسی و تحلیل برنامه‌های بنیاد ملی نخبگان درخشان ...

- این آیین‌نامه برخی از گروه‌های جامعه هدف را که می‌توانست شامل شود را در بر نگرفته است.

- از منظر کارشناسان و مدیران بنیاد، آسیب‌های اثربخشی اجرای آیین‌نامه اعطای جوایز عبارتند از:

- بنیاد نتوانسته است تمامی حمایت‌های مورد نظر خود را برای نخبگان پیاده کند.
- پویایی‌های در نظر گرفته شده بعضاً صوری هستند و ملاک‌های درستی برای آنها انتخاب نشده است.
- در مجموع این آیین‌نامه به صورت متوسط (رو به پایین) ارزیابی شده و بخشی از اهداف آن محقق نشده است.

سه) آسیب‌های ارزیابی اجرای آیین‌نامه انتخاب دانش‌آموختگان برتر آموزشی، پژوهشی، نوآوری:

- از منظر نخبگان: از دیدگاه نخبگان، آسیب‌های ارزیابی آیین‌نامه انتخاب دانش‌آموختگان برتر عبارتند از:

- با توجه به هدف بنیاد مبنی بر جذب حداکثری نخبگان، این آیین‌نامه از نظر جذب نخبگان بسیار ضعیف اجرا می‌شود و شرایط بسیار سخت‌تری نسبت به سایر آیین‌نامه‌های جذب دارد.
- میزان ریزش (رد شده‌ها) در کمیته تخصصی بسیار بالا است؛ در حالی که هدف بنیاد جذب حداکثری نخبگان است.
- میزان پذیرش در مقاطع کارشناسی و کارشناسی‌ارشد بسیار پایین است، لذا از جنبه استعدادیابی دارای ضعف می‌باشد.
- بین آیین‌نامه دانش‌آموختگان و آیین‌نامه استادان وقفه وجود دارد؛ یعنی افرادی که دو سال از فارغ‌التحصیلی آنها گذشته و هنوز استاد با افتخارات مندرج در آیین‌نامه اساتید نشده‌اند، بلا تکلیف می‌مانند.

- از منظر کارشناسان و مدیران بنیاد: از دیدگاه کارشناسان و مدیران بنیاد، آسیب‌های اثربخشی اجرای آیین‌نامه انتخاب دانش‌آموختگان برتر عبارتند از:

- به نظر می‌رسد معیارهای ارزیابی دانش‌آموختگان نسبت به موارد دیگر سختگیرانه‌تر می‌باشد. با وجود شایستگی‌های زیاد این دسته از نخبگان، بررسی‌های آماری نشان می‌دهد این گروه تعداد بسیار کمی از نخبگانی هستند که می‌توانند از جوایز علمی، وام مسکن، عمره مفرده و ... برخوردار شوند. لذا یا باید دانش‌آموختگان برتر به دو سطح تقسیم شوند یا معیارهای ارزیابی دانش‌آموختگان مقداری آسان‌تر شود.
- متقاضیان زیادی در مرحله تشکیل پرونده و بررسی آن توسط کارشناسان استانی بنیاد، حائز امتیاز لازم برای عضویت در بنیاد می‌شوند، اما بنیاد به دلایل قضای (ناشی از نظر اعضای شورای نخبگان و دلایلی غیر از عدم تأیید شایستگی لازم برای عضویت در بنیاد) آنها را به عنوان نخبه مورد حمایت قرار نمی‌دهد و پرونده‌شان را رد می‌کند.

- با توجه به اینکه در کمیته تخصصی فقط دانش‌آموختگان برجسته انتخاب می‌شوند، لذا باید زمینه‌ای را فراهم کرد تا شرایط مورد نظر در آیین‌نامه با معیارهای مورد نظر کمیته تخصصی، مشابه هم باشند.
- پس از بررسی و ارزیابی پرونده در شورای نخبگان، بازخورد لازم به متقاضی داده نمی‌شود تا اقدام اصلاحی و تکمیلی توسط وی انجام گیرد.
- در مجموع این آیین‌نامه به صورت کمتر از متوسط ارزیابی شده و بخشی از اهداف آن محقق نشده است.

چهار) آسیب‌های ارزیابی اجرای آیین‌نامه پشتیبانی از برگزیدگان مسابقات قرآنی

- از منظر نخبگان:

- تعداد قابل توجهی از استادان قرآنی که بسیاری از نخبگان قرآنی شاگرد آنها محسوب می‌شوند، به دلیل نداشتن مدرک، از تسهیلاتی مثل مسکن و ... محروم هستند.
- فقط بزرگسالان را در بر می‌گیرد و شامل زیر ۱۶ ساله‌ها نمی‌شود.
- در مجموع اثربخشی این آیین‌نامه در سطح ضعیف ارزیابی می‌شود و لذا اکثر اهداف آن محقق نشده است.

- از منظر کارشناسان و مدیران بنیاد: کارشناسان و مدیران بنیاد در خصوص اثربخشی اجرای آیین‌نامه

برگزیدگان قرآنی آسیب خاصی مطرح نکردند و شاید این موضوع به دلیل عدم اجرای وسیع این آیین‌نامه باشد.

ن) بحث و نتیجه‌گیری

در جریان این پژوهش با استفاده از یک الگوی آسیب‌شناسی خاص، تعداد ۱۰۸ آسیب در پنج بخش شناسایی (جدول ۸) و بر اساس آنها پیشنهادهایی برای اصلاح آیین‌نامه‌های مورد بررسی ارائه شد. همچنین می‌توان از الگویی که برای آسیب‌شناسی در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت، برای آسیب‌شناسی سایر برنامه‌های بنیاد و نیز سایر سازمانهای مشابه کشور استفاده کرد.

نتایج حاصل از آسیب‌شناسی پنج آیین‌نامه نشان می‌دهد که بنیاد:

- در زمینه به‌کارگیری منویات مقام معظم رهبری در آیین‌نامه‌ها، عملکرد زیادی نداشته است.
- در زمینه پیروی از سند راهبردی (با توجه به اینکه در زمان انجام پژوهش هنوز مصوب نشده بود)، بنیاد عملکرد چشمگیری نداشته، اما بعد از مصوب شدن سند، اقداماتی انجام داده است.
- در زمینه پیروی از اساسنامه، آیین‌نامه‌های تدوین شده مناسب بوده و در راستای محقق کردن اهداف اساسنامه عمل شده است.

بررسی و تحلیل برنامه‌های بنیاد ملی نخبگان درخشان ... ♦ ۶۳

- در زمینه پیروی از آیین‌نامه احراز استعدادها برتر و نخبگی (که سند مادر محسوب می‌شود)، وضعیت به دو صورت ذیل است. گفتنی است که آیین‌نامه، احراز ۹ گروه را واجد شرایط برای عضویت در بنیاد معرفی کرده است، اما:
 - نخبگان جذب شده تاکنون فقط از پنج گروه می‌باشند. بنیاد در جذب این پنج گروه، عملکرد مناسبی داشته است.
 - بنیاد چهار گروه از نخبگان را تاکنون جذب نکرده و در این زمینه ضعیف عمل کرده است.
- در زمینه محتوای آیین‌نامه‌های تدوین شده، معیارهای نسبتاً خوبی طراحی شده است و عملکرد مناسبی ملاحظه می‌شود.
- بنیاد در زمینه اجرای آیین‌نامه‌های مصوب نیز عملکرد قابل قبولی داشته است.
- بنیاد در در زمینه اثربخشی اجرای آیین‌نامه‌های مصوب نیز عملکرد قابل قبولی داشته است.

جدول ۸: فراوانی آسیب‌ها در پنج حوزه (* شماره آیین‌نامه بر اساس مدل مفهومی است)

ردیف	حوزه	تعداد آسیب‌ها	تعداد پیشنهادها
۱	منویات مقام معظم رهبری	آیین‌نامه شماره ۱-۳	۹
		آیین‌نامه شماره ۴	۱
	اسناد بالادستی	سند راهبردی نخبگان	۱
		اساسنامه بنیاد	۱
		آیین‌نامه احراز	۳
۲	محتوایی	۲۵	۲۱
۳	اجرایی	-	۱۶
۴	ارزیابی اجرا (اثربخشی اجرا)	از منظر نخبگان	۱۰
		از منظر بنیاد	۵
۵	پیشنهاد‌های کلی	-	۲
	جمع	۱۰۸ آسیب	۶۹ پیشنهاد

پیشنهاد‌های پژوهش

۱. پیشنهاد‌های عملیاتی ناظر به سؤال اول

- باید آیین‌نامه‌هایی برای هدایت و به‌کارگیری نخبگان تدوین شود.
- بنیاد در حال حاضر اکثر آیین‌نامه‌های مصوب را در یک مجلد قرار داده است، لذا با توجه به حجم زیاد آنها، نظم و انسجام خوبی ندارند. بنابر این، بهتر است آیین‌نامه‌ها در چند مجموعه کاملاً منسجم تدوین و در اختیار عموم قرار گیرد.

۲. پیشنهاد‌های عملیاتی ناظر به سؤال دوم:

یک) منویات مقام معظم رهبری در خصوص آیین‌نامه‌های حمایت، اعطای جوایز، دانش‌آموختگان برتر:

- مد نظر قرار دادن منویات مقام معظم رهبری در برنامه‌های بنیاد؛
- تخصیص بودجه بیشتر توسط دولت به بنیاد (زیرا هزینه‌هایی که در این بخش انجام می‌گیرد، سرمایه‌گذاری است)؛
- الزامی شدن همکاری سایر دستگاهها از جمله: وزارتین علوم و بهداشت با بنیاد؛
- مصوب کردن آیین‌نامه‌هایی توسط مجلس شورای اسلامی برای برخورد مناسب با نخبگان در سازمانها؛
- مصوب کردن برنامه‌های معنوی و فرهنگی برای نخبگان به صورت مستمر (نه مقطعی)؛
- ایجاد پژوهشگاه‌هایی توسط بنیاد و به‌کارگیری نخبگان برای تدوین، اجرا و ارزیابی راهبردهای علمی؛
- توجه بیشتر به کیفیت آثار ارائه شده توسط نخبگان؛
- توجه به همه نخبگان در تمامی رشته‌های علمی (در مرحله اول) و توجه خاص به علوم انسانی (در مرحله دوم)؛
- ایجاد اتاق‌های فکر برای نشست نخبگان از رشته‌های علمی مختلف.

منویات مقام معظم رهبری در خصوص نخبگان و استعداد‌های برتر قرآنی:

- توجه بیشتر به نخبگان بخش قرآنی (جذب نخبگان تفسیر قرآن).

دو) اسناد بالادستی

- سند راهبردی کشور در امور نخبگان: با توجه به تصویب سند راهبردی کشور در امور نخبگان، باید تمامی آیین‌نامه‌های بنیاد بازبینی و اصلاح شود.

بررسی و تحلیل برنامه‌های بنیاد ملی نخبگان درخشان ... ♦ ۶۵

- **اساسنامه بنیاد:** تصویب قوانینی برای جذب یکسان نخبگان در تمامی علوم (نه از رشته‌ها و گروه‌های خاص).

- آیین‌نامه احراز استعدادها برتر و نخبگی:

- بازبینی مجدد آیین‌نامه احراز توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی؛
- به اجرا درآوردن تمامی موارد آیین‌نامه احراز؛
- تطبیق آیین‌نامه‌های موجود و آیین‌نامه احراز.

۳. پیشنهادهای عملیاتی ناظر به سؤال سوم

یک) آیین‌نامه پشتیبانی و حمایت (مادی و معنوی) از نخبگان و استعدادها برتر:

- با توجه به کمبود بودجه، بنیاد باید ریزنی کند تا هم بودجه بیشتری تصویب کند و هم حامیان مالی برای تأمین مخارج بنیاد جذب کند.

دو) آیین‌نامه اعطای جوایز تحصیلی بنیاد به دانشجویان نخبه و استعداد برتر:

- باید جوایز معنوی و فرهنگی بیشتری مصوب شود.
- باید از ارجاع موارد کوچک به مدیران ستادی پرهیز کرد.
- باید تعریفی شفاف از نخبگان سطح ۱، ۲، و ۳ ارائه شود.
- باید دانشجویان کارشناسی ارشد پیوسته و دکترای حرفه‌ای در آیین‌نامه‌ها مد نظر قرار گیرند.
- برخلاف مفاد آیین‌نامه، تفاوت زیادی بین رتبه‌های اول تا سوم المپیادها وجود ندارد.
- باید رشته‌های زبان خارجی به عنوان یک گروه جداگانه در نظر گرفته شوند.
- باید ابهامات آیین‌نامه‌ها برطرف و سطح جشنواره‌ها و المپیادها (مملی یا بین‌المللی) مشخص شود.
- باید آزمونهای دستیاری و فوق تخصص در نظر گرفته شود.
- به جای برخی از شروط صوری، باید شروط ارزشمند و علمی مصوب شود.

سه) آیین‌نامه انتخاب دانش‌آموختگان برتر آموزشی، پژوهشی و نوآوری:

- به جای برخی از شروط صوری باید شروط ارزشمند و علمی، مصوب و متناسب با سطح و رشته دانشجویان در نظر گرفته شود.
- باید زمان بیشتری (بعد از فارغ‌التحصیلی) برای عضویت بنیاد در نظر گرفته شود.

- باید فرایندهای اضافی و غیرمنطقی حذف شود.
- باید فهرست کاملی از مجلات و جشنواره‌های معتبر تهیه و در اختیار عموم قرار گیرد.
- باید آیین‌نامه‌ها به‌روز شود. برای مثال در نظر گرفتن کنکور سراسری دکتری، طرحهای پژوهشی و ...
- نظام منطقی برای امتیاز دادن به آثار نخبگان طراحی شود.

چهار) آیین‌نامه پستیانی از برگزیدگان مسابقات قرآنی:

- باید رشته‌های تفسیر و ترتیل را در نظر گرفته شود.
- باید حافظ ۱۰ جز و ۲۰ جز را نیز مشمول آیین‌نامه شود.
- باید برگزیدگان مسابقات آزاد و بخش شکوفه‌ها به‌عنوان مشمولان این آیین‌نامه محسوب شوند.
- باید سطح‌بندی کاملی از تمامی مسابقات قرآنی انجام گیرد.

۴. پیشنهادهای عملیاتی ناظر به سؤال چهارم:

یک) آیین‌نامه پستیانی و حمایت (مادی و معنوی) از نخبگان و استعدادها برتر:

- راهکارهای جدیدی برای شناسایی نخبگان طراحی شود.
- حمایت‌های مصوب به‌صورت منظم و مستمر به نخبگان ارائه شود.
- حمایت‌های فرهنگی و معنوی به‌شکل مطلوب‌تری با در نظر گرفتن نظرات نخبگان ارائه شود.
- قوانین و مقررات متفاوتی با سایر سازمانها در خصوص برخورد با مخاطبان (نخبگان) ایجاد شود.

دو) آیین‌نامه اعطای جوایز تحصیلی بنیاد به دانشجویان نخبه و استعداد برتر:

- باید دانشجویان کارشناسی تا ترم ۱۰ مشمول این آیین‌نامه شوند.
- باید موارد کوچک به کارشناسان و مدیران بنیاد (نه ریاست و شورای نخبگان) ارائه شود.
- باید شرایط معقولی وضع شود؛ هر چند تعداد نخبگان جذب شده زیاد شوند.
- تسهیلات مصوب باید به‌صورت تمام و کمال ارائه شود.
- مدت اعطای جوایز تحصیلی بیشتر شود.

سه) آیین‌نامه انتخاب دانش‌آموختگان برتر آموزشی - پژوهشی - نوآوری:

- باید برای کارشناسان دوره‌های توجیهی آیین‌نامه برگزار شود تا نسبت به آیین‌نامه سلیقه‌ای عمل نشود.

بررسی و تحلیل برنامه‌های بنیاد ملی نخبگان درخشان ... ♦ ۶۷

- باید تمامی مواد و تبصره‌های آیین‌نامه اجرا شود.
- نباید بی‌دلیل شرایط جذب را بسیار سخت در نظر گرفت.
- باید بررسی‌ها سالانه و به صورت یکجا انجام گیرد یا با تعیین امتیاز لازم تمامی افراد واجد شرایط جذب شوند.

چهار) آیین‌نامه پشتیبانی از برگزیدگان مسابقات قرآنی:

- فرایندهای اداری طولانی حذف شود.
- فهرست مسابقات معتبر قرآنی مشخص شود.
- این آیین‌نامه نیز مانند سایر آیین‌نامه در تمامی استانها اجرا شود.

۵. پیشنهادهای عملیاتی ناظر به سؤال پنجم

یک) آیین‌نامه پشتیبانی و حمایت (مادی و معنوی) از نخبگان و استعداد‌های برتر

- از دیدگاه نخبگان:

- برای برقراری ارتباط بین نخبگان تسهیل ایجاد کند.
- از مهم‌ترین تسهیلات، به کارگیری نخبگان در مشاغل مرتبط با تخصصشان است.
- بررسی پرونده‌ها با وحدت رویه و سرعت بیشتری انجام گیرد.

- از دیدگاه بنیاد:

- بنیاد باید منابع خود را صرف مأموریت اصلی خود کند.

دو) آیین‌نامه اعطای جوایز تحصیلی بنیاد به دانشجویان نخبه و استعداد برتر

- از دیدگاه نخبگان:

- باید شرایط پویایی بازمینی و اصلاح شود.
- باید تمامی گروه‌های نخبگانی ذکر شده در آیین‌نامه احراز مشمول آیین‌نامه گردند.

- از دیدگاه بنیاد:

- باید تمامی تسهیلات ذکر شده در آیین‌نامه‌ها به نخبگان ارائه شود.

سه) آیین‌نامه انتخاب دانش‌آموختگان برتر آموزشی - پژوهشی - نوآوری

- از دیدگاه نخبگان

- با توجه به هدف بنیاد، مبنای آیین‌نامه باید بر جذب حداکثری باشد.
- باید آیین‌نامه معقول طراحی شود، تا افراد در مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد بتوانند به عضویت بنیاد در آیند.

- بنیاد باید حداقل تا دو سال بعد از فارغ‌التحصیلی نخبگان از مقطع دکتری نیز آنان را تحت پوشش قرار دهد.
- از دیدگاه بنیاد:**
- با توجه به سختگیری شدید این آیین‌نامه و از طرفی اهمیت این گروه از نخبگان، باید تسهیلات بیشتری به آنان ارائه شود.
 - تمامی افرادی که شرایط بسیار سخت این آیین‌نامه را احراز می‌کنند باید عضو بنیاد شوند.
 - باید شرایط آیین‌نامه با شرایط مدّ نظر کمیته تخصصی یکسان شود.
- چهار) آسبهای ارزیابی اجرای آیین‌نامه پشتیبانی از برگزیدگان مسابقات قرآنی**
- از دیدگاه نخبگان:**
- باید شرایط آیین‌نامه طوری طراحی شود که اساتید بزرگ قرآن کشور نیز مشمول آن شوند.
- باید نخبگان قرآنی زیر ۱۶ سال را نیز شامل شود.



منابع

- اسکات، ریچارد (۱۳۸۹). سازمان‌ها، سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز. ترجمه حسن میرزایی اهرنجانی و فلورا سلطانی. تهران: دانشگاه تهران.
- انصاری، محمد مهدی (۱۳۸۶/الف). مقدمه‌ای در باب ضرورتها و راهکارهای نخبه‌پروری سیاسی. تهران: دادگستر.
- انصاری، محمد مهدی (۱۳۸۶/ب). نخبه‌پروری سیاسی. تهران: دادگستر.
- باتامور، تام بی. (۱۳۶۹). منتقدان جامعه. تهران: سفیر.
- پورصادق، ناصر و آیدا رنجبر (۱۳۸۹). «آسیب‌شناسی نظام مدیریت نخبگان کشور و ارائه الگوی مفهومی مناسب». اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی. فارس.
- دانایی‌فرد، حسن؛ سید مهدی الوانی و عادل آذر (۱۳۸۳). روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع. تهران: صفار - اشراقی.
- دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۵۴). لغتنامه فارسی. تهران: دانشگاه تهران.
- رایبیز، استیفن. پی. (۱۳۸۷). تئوری سازمان؛ ساختار و طرح سازمانی. ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد. تهران: صفار.
- فائز، کوب (۱۳۹۰). طراحی و اعتباربخشی مدل عدالت‌زبانی در راستای بالندگی منابع انسانی مبتنی بر نظام ارزشی اسلام. رساله دکتری پردیس فارابی دانشگاه تهران. استاد راهنما: دکتر حسین خنیفر و دکتر سید مهدی الوانی.
- فلاحی، کیومرث و عباس منوریان (۱۳۸۷). «بررسی عوامل مهاجرت نخبگان (سرمایه‌های انسانی) و ارائه راهبردهای مناسب برای پیشگیری از این پدیده». دانش و توسعه، سال پانزدهم، ش ۲۴: ۱۳۶-۱۰۷.
- گولد، جولوس و ویلیام ال. کولب (۱۳۸۴). فرهنگ علوم اجتماعی. ترجمه محمدجواد زاهدی. تهران: مازیار.
- هچ، ماری جو (۱۳۸۹). تئوری سازمان: مدرن، نمادین-تفسیری و پست مدرن. ترجمه حسن دانایی‌فرد. تهران: مهربان نشر.

قوانین:

- سند چشم‌انداز بیست‌ساله جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ (۱۳۸۲).
- آشنایی با ضوابط و آیین‌نامه‌های بنیاد ملی نخبگان (۱۳۸۹). تهران: روابط عمومی بنیاد ملی نخبگان.

سخنرانی‌ها

- خامنه‌ای، سید علی (۱۳۸۶). سخنرانی در اولین همایش نخبگان جوان.
- خامنه‌ای، سید علی (۱۳۸۷). سخنرانی در دومین همایش نخبگان جوان.
- خامنه‌ای، سید علی (۱۳۸۸). سخنرانی در سومین همایش نخبگان جوان.
- خامنه‌ای، سید علی (۱۳۸۹). سخنرانی در چهارمین همایش نخبگان جوان.
- خامنه‌ای، سید علی (۱۳۹۰). سخنرانی در پنجمین همایش نخبگان جوان.
- خامنه‌ای، سید علی (۱۳۹۱). سخنرانی در ششمین همایش نخبگان جوان.

- Barnard, Chester I. (1947). **The Function of the Executives**. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Burke, Warner W. (2002). **Organizational Change, Theory and Practice**. Sage Publication, Inc.
- Burke, Warner W. & Litwin (1992). “**Causal Model of Organizational Performance and Change**”. *Journal of Management*, 18 (3): 523-545.
- Cappelli, P. (2008). **Talent on Demand: Managing in an Age of Uncertainty**. Boston: Harvard Business Press.
- Castelano, J. Special (2003). **Populations in Gifted Education: Working with Diverse Gifted Learners**. Boston, MA: Pearson Education Inc.
- Koontz, Harold & Others (1988). **Management**. 8 th ed, New York: Mcgraw-hill, Inc.
- Kotter, J.P. (1980). “**An Integrative Model of Organizational Dynamics**”. in E.E. lawler, D.A. Nadler and C. Commann (Eds). *Organizational Assessment*. New York: Wiley, P. 279-299.
- Lawler III, E.E. (2008). **Talent: Making People Your Competitive Advantage**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Morgan, Gareth (1986). **Images of Organization**. Thousand Oaks: SAGE Publication.
- Morton, L. (2004). **Integrated and Integrative Talent Management: A Strategic HR Framework**. New York: Conference Board.
- Nadler, D.A. and M.L. Tushman (1980). “**A Congruence Model for Organizational Assessment**”. in E.E. lawler, D.A. Nadler and C. Commann. *Organizational Assessment*. New York: Wiley, P. 261-278.
- Rahmati, M.H. & Sayed Mojtaba Hosseini Fard (2012). “**Metaphorical Approach to Organization: As The Focus of Intersecting Spectrums**”. *Journal Of Basic And Applied Scientific Research*, 2(8): 8363-8374.
- Silzer, R.F. & B.E. Dowell (2010). **Strategy-Driven Talent Management: a Leadership Imperative**. San Francisco, United States of America: Jossey-Bass (A Wiley Imprint).
- Weisbord, M.R. (1978). “**Organization Six Places to Look for Trouble without a Theory**”. *Group & Organization Studies*, 1: 430-447.
- Wellins, R.S.; A.B. Smith & L. McGee (2006). **The CEO’s Guide to Talent Management: Building a Global Leadership Pipeline**. Pittsburgh, PA: Development Dimensions International.

