

دکتر هوشنگ ابروانی*
دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران
دکتر محمد مهدی فائزی پور
دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران
مهندس ابوالقاسم شریف‌زاده
دانشجوی دکترای دانشگاه تهران
مهندس علیرضا دربان آستانه
کارشناس ارشد امور دهیاریها، وزارت کشور

چکیده

توانمندسازی اعضای هیئت علمی مراکز دانشگاهی در جهت توسعه حرفه‌ای و پیشبرد اهداف دانشگاه حایز اهمیت اساسی است و تحقق آن نیازمند برنامه‌ریزی هدفمند و تلاشهای نهادینه شده است. در این پژوهش عوامل تأثیرگذار بر بهبود فرصتهای مطالعاتی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران تحلیل شده است. پس از بررسی مفهومی و نظری، با استفاده از روش تحقیق پیمایشی، پرسشنامه‌ای بر پایه مرور ادبیات تحقیق، اهداف مورد نظر و دیدگاههای صاحب‌نظران و تجربه محقق، برای گردآوری داده‌های میدانی تهیه و تدوین شد. پس از اطمینان از روایی و پایایی، پرسشنامه‌ها از سوی یک نمونه برگزیده (۱۲۰ نفر) براساس روش نمونه‌گیری احتمالی ساده تکمیل شد. پس از گردآوری داده‌ها، از نرم‌افزار آماری SPSS برای تحلیل داده‌ها استفاده شد. نتایج مربوط به تحلیل عاملی پیامدهای مثبت و منفی فرصت مطالعاتی برای اعضای هیئت علمی و خانواده آنها از استخراج چهار عامل حکایت می‌کند. عامل اول با عنوان پیش‌نیازهای فرصتهای مطالعاتی، عامل دوم با نام خدمات حمایتی، عامل سوم با عنوان سازگاری فرهنگی/ خانوادگی و عامل چهارم با عنوان مهارتهای حرفه‌ای پایه به ترتیب ۲/۳، ۲۳/۲۸، ۲۲/۳ و ۱۰/۴ از مجموعه واریانس تبیین شده (۸۵ درصد) را تبیین کرده‌اند. بر مبنای عوامل استخراج شده پیشنهادهاى مقتضی ارائه شده است.

کلید واژگان: آموزش عالی، دانشگاه تهران، هیئت علمی، فرصتهای مطالعاتی، توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی و تحلیل عاملی.

مقدمه

نظام آموزش عالی به عنوان نظامی پویا، هوشمند و هدفمند دارای دو بعد کمی و کیفی است و رشد موزون، متناسب و متعادل این نظام مستلزم رشد متوازن هر دو بعد است. از آنجا که جایگاه و نقش آموزش عالی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور تعیین کننده است و نیروی انسانی متخصص مورد نیاز بخشهای مختلف توسط بخش آموزش عالی تربیت می‌شوند، تقویت و توسعه این بخش زیربنای توسعه سایر بخشها به شمار می‌رود. در این میان، اعضای هیئت علمی از عوامل اصلی و مهم ساختار آموزشی کشور به شمار می‌روند و توانمندی آنها بر عملکرد آموزش عالی تأثیر مستقیم دارد (قارون، ۱۳۷۳).

بنابراین، موفقیت و اثربخشی متوازن هرگونه مداخله‌گری تسهیل‌گرایانه و حمایتی در ابعاد مالی، سیاستی، نهادی و غیره که در جهت تعالی نهاد دانشگاه صورت می‌گیرد، نیازمند در نظر گرفتن جایگاه و سهمی ویژه برای بهبود ظرفیت حرفه‌ای کادر هیئت علمی است. یکی از صور حمایت از روند توسعه حرفه‌ای و توانمندسازی کادر هیئت علمی دانشگاه، فراهم‌سازی زمینه‌های لازم برای بهره‌مندی از فرصتهای مطالعاتی به منظور تجربه‌اندوزی، دانش‌افزایی، بهنگام‌سازی اطلاعات، آشنایی با پیشرفتهای علمی و فناوری سایر کشورها و انتقال آنها و بازسازی توان حرفه‌ای و بنیه اندیشه‌ورزی است.

فرصتهای مطالعاتی به عنوان نمونه‌ای از تبادلات و تعاملات علمی و دانشگاهی در پرتو مؤلفه‌ای با عنوان «آموزش عالی و همکاریهای بین‌المللی» قابل ملاحظه است (فراستخواه و کبریایی، ۱۳۷۷). در همین خصوص، طبیبی (۱۳۷۳) برپایه نتایج حاصل از مطالعات و تجارب مربوط، مجموعه پیشنهادهایی را ارائه کرده است که گسترش ارتباطات بین دانشگاهی داخلی و توسعه روابط علمی بین‌المللی از طریق ارتباطات بین بخشی، بین دانشکده‌ای و بین دانشگاهی و بین کشوری و تجدید نظر در اعزام اعضای هیئت علمی به کنگره‌ها، سمینارها و فرصتهای مطالعاتی و بهره‌گیری بهنگام از دستاوردهای علمی و تکنولوژیکی دنیای پیشرفته، از این موارد است. از منظر نظام‌گرا و مسئله‌شناسانه، فرصتهای مطالعاتی نباید تنها به اعضای هیئت علمی محدود شود، بلکه لازم است با اتخاذ تدابیری لازم زمینه برای بهره‌مندی کلیه کنشگران شایسته نظام آموزش و پژوهش کشور از فرصتهای مطالعاتی فراهم شود (طایفی، ۱۳۷۸). در این زمینه، دادگر (۱۳۷۸) ضمن پرداختن به مشکلات عمومی نظام تحقیقات

کشور، به‌ویژه از منظر روش‌شناختی، به مجموعه‌ای از اقدامات سیاستی از جمله اعزام پژوهشگران برجسته برای فرصت‌های مطالعاتی در پرتو اقدامات پشتوانه‌ای اشاره کرده است. زالی (۱۳۷۸) نیز بیان داشته است که اعطای بورس و مأموریت‌های تحصیلی و نظایر اینها از جمله تدارک فرصت‌های مطالعاتی برای پژوهشگران و اعضای هیئت علمی مراکز تحقیقاتی به منظور کسب دانش تخصصی و تشویق یادگیری مستمر و تسهیل حاکمیت فرهنگ سازمانی کارآفرینانه ضروری است. نهادینه‌سازی فرصت‌های مطالعاتی نیازمند شناسایی استلزامات امر است. در گزارش کمیسیون مشورتی دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۷۵) در زمینه همکاری‌های علمی در قالب اعزام دانشجویان به خارج از کشور یا فرصت‌های مطالعاتی به مسائلی نظیر ضرورت آزادی در مبادلات علمی، دستاوردهای سیاسی- فرهنگی جانبی و ضرورت‌های دیپلماتیک اشاره شده است؛ همچنین، در این گزارش به اثرهای نامطلوب فرهنگی، استقلال علمی، نیازمندی به منابع مالی و ارزی، بازنگشتن برخی فارغ‌التحصیلان به کشور، عدم بهره‌برداری مطلوب از امکانات داخل کشور و مسئله بهره‌وری مناسب علمی و مواردی از این دست اشاره شده است.

بلدر و بریوس^۱ (۱۹۸۹) در بررسی وضعیت آموزش عالی کشاورزی در کشور نیکاراگوئه پیشنهاد کرده‌اند که برای غنابخشی به دوره‌های مطالعاتی، اقداماتی نظیر نیازسنجی پیش از برگزاری دوره‌ها و فرستادن اعضای هیئت علمی، برنامه‌ریزی زمانی مناسب و همکاری با کشورهای همکار و مؤسسات مورد نظر، بهبود وضعیت مالی و موقعیت سازمانی آنها برای تأمین نیازهای حرفه‌ای و شفاف‌سازی رویه‌های مربوط صورت گیرد. زوان و وان منس‌ورت^۲ (۱۹۸۷) در نتیجه بررسی وضعیت آموزش عالی کشاورزی در کشور ویتنام بیان داشته‌اند که فرصت‌های مطالعاتی برای نوسازی بنیه منابع انسانی مراکز آموزش عالی به‌ویژه با جلب کمک‌های سایر کشورها می‌تواند سازگاری زودبازده و اولویتی برای دانشگاه‌های درحال توسعه به حساب آید. نتایج پژوهش رودز و دیگران^۳ (۱۹۹۵) در دانشگاه علوم پزشکی بارسلونا در زمینه تأمین فرصت‌های مطالعاتی برای اعضای هیئت علمی حاکی از این است که عملکرد علمی افرادی که فرصت‌های مطالعاتی را گذرانده‌اند، بالاست و دانشگاه می‌تواند از فنون و روش‌های فراگرفته شده در طی فرصت‌های مطالعاتی از سوی افراد اعزامی بهره‌مند شود.

۱. Belder & Berrios

۲. Xuang & Van Mensvoort

۳. Rodés et al.

مؤسسه ملی تحقیقات دفاعی^۴ (۲۰۰۴) در طی پژوهشی به این نتیجه رسیده است که فرصتهای مطالعاتی نقش چشمگیری در کاهش استرس کاری، بهبود روحیه، تقویت مهارتها و بهنگام سازی دانش افراد و در نتیجه، بهبود کیفیت کاری آنها دارد و می‌تواند در جریان مدیریت راهبردی به عنوان سازکار انگیزشی و بهسازی نیروی انسانی مؤسسات مربوط در نظر گرفته شود. استوارت^۵ (۲۰۰۲) براساس یافته‌های خویش بیان داشته است که ارائه مشوقها و محرکهای لازم برای گذراندن فرصتهای مطالعاتی، تدوین رویه‌های ارزشیابی شفاف و قابل قبول در خصوص نحوه گذراندن فرصتهای مطالعاتی و دستاوردهای مربوط، تدارک فرصتهای مطالعاتی دو یا چند نفره برای تشویق یادگیری و پژوهش گروهی و تقویت روحیه همکاری و کار گروهی در سازمان مربوط و تصویب مدت زمان فرصت مطالعاتی به اقتضای اهداف و موضوعات مورد پیگیری، از جمله سازکارهایی است که می‌تواند به منظور ارتقای دستاوردهای مربوط نظیر تقویت بنیه حرفه‌ای برای نوآوری و کارآفرینی سازمانی مد نظر قرارگیرد.

در هر صورت، لازم است که در خصوص نهادینه‌سازی فرصتهای مطالعاتی به عنوان بخشی از فرایند توسعه دانشگاهی برنامه‌ریزی و نظارت لازم صورت پذیرد (وایت و ترختنبرگ^۶، ۲۰۰۵). آنچه به عنوان جمع‌بندی مباحث صورت گرفته می‌توان بیان داشت، همانا لزوم در نظر گرفتن فرصتهای مطالعاتی به عنوان بخشی از برنامه توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی به منظور توانمندسازی آنها به‌مثابه فرایندی مستمر و مؤلفه‌ای از نظام کلان مدیریت مؤسسات آموزشی و پژوهشی است. در این خصوص، لازم است که اثربخشی فرصتهای مطالعاتی از طریق تحلیل زمینه‌ها و عوامل تأثیرگذار و نیز تبیین سازکارهای بهبود فرایند فرصتهای مطالعاتی مورد توجه قرار گیرد. این تحقیق نیز در همین زمینه انجام شده است.

روش پژوهش

روش‌شناسی تحقیق حاضر بر رویکرد پیمایش پرسشنامه‌ای^۷ از دیدمان متعارف تحقیقات کمی با کارکرد کلی تشریح، تحلیل و تبیین استوار شده و ابزار آن پرسشنامه بوده است. برای

۴ . National Defense Research Institute

۵ . Stewart

۶ . White & Trachtenberg

۷ . Survey Research

حصول اطمینان از پایایی پرسشنامه مورد استفاده از آزمون آلفای کرونباخ بهره گرفته شده است که در طی پالایش گویه‌ها، برای دو بخش مورد تحلیل؛ یعنی پیامدها و عوامل تأثیرگذار به ترتیب ۰.۷۸ و ۰.۸۱ به دست آمده که نشان دهنده مناسبت پرسشنامه مورد استفاده است و برای اطمینان از روایی یا اعتبار محتوایی پرسشنامه به قضاوت و ارزیابی صاحب‌نظران امر و گروه پژوهش رجوع شده است.

جامعه آماری این تحقیق شامل دو گروه از اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران است. گروه اول شامل اعضای هیئت علمی استفاده کننده از فرصت مطالعاتی طی ۱۸ سال اخیر (۱۳۸۱-۱۳۶۳) و گروه دوم سایر اعضای هیئت علمی دانشگاه هستند که دارای خصوصیات مشابه گروه اول‌اند [از نظر رشته علمی، رتبه دانشگاهی، سن و غیره]، ولی تا زمان تکمیل پرسشنامه‌ها از برنامه فرصت‌های مطالعاتی استفاده نکرده‌اند. انتخاب نمونه‌های تحقیق در دو گروه مذکور به صورت احتمالی ساده بر طبق چارچوب نمونه‌گیری؛ یعنی فهرست اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران صورت پذیرفت. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۱۲۰ نفر تعیین شد و نمونه‌ها به طور متناسب به دو گروه یاد شده اختصاص یافتند. پس از تکمیل پرسشنامه‌ها، در تحلیل داده‌ها و ارائه یافته‌ها از روش تحلیل عاملی از نوع اکتشافی برای دسته‌بندی و تبیین و تشریح عوامل مورد بررسی و استخراج سازه‌های زیربنایی بهره گرفته شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

یافته‌ها

پس از مرور کتابخانه‌ای و اینترنتی اسناد و منابع مربوط با عنوان مرسوم مرور ادبیات تحقیق و نیز مصاحبه و گفتگو با تعدادی از اعضای هیئت علمی، متغیرهای شناسایی شده در دو بخش جداگانه در پرسشنامه با عنوان پیامدهای مثبت و منفی فرصت مطالعاتی و عوامل مؤثر بر ارتقای کیفی دوره‌های فرصت‌های مطالعاتی فهرست و از پاسخگویان خواسته شد تا اهمیت آنها را ارزیابی کنند و امتیازی بین ۰ تا ۱۰ به آنها اختصاص دهند. پس از گردآوری و ورود داده‌ها به رایانه با کمک نرم‌افزار SPSS ۱۰،۵ برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل عاملی اکتشافی^۸ به عنوان روش تحلیل چندمتغیره و روش هم‌وابسته، برای تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده بهره گرفته و تلاش شده است تا نتایج تحلیل عاملی در دو قسمت جداگانه ارائه شود.

دستیابی به اهداف مورد نظر از فرصت‌های مطالعاتی نیازمند برنامه‌ریزی واقع‌گرایانه بر مبنای شناخت و تحلیل عوامل تأثیرگذار است. در این خصوص، در این بخش تلاش شده است تا نتایج حاصل از تحلیل مجموعه‌ای از عوامل تأثیرگذار بر بهبود کیفی فرصت‌های مطالعاتی ارائه شود. براساس یافته‌های حاصل از تحلیل عوامل مؤثر در ارتقای کیفی فرصت‌های مطالعاتی مقدار KMO برابر است با ۰/۸۲۶ و مقدار بارتلت آن ۲۴۹۸/۹۱۲ است که در سطح معنی‌داری بیش از ۹۹٪ قرار دارد (جدول ۱) و حاکی از مناسب بودن متغیرهای وارد شده برای تحلیل است.

جدول ۱- مقدار KMO و آزمون بارتلت و سطح معنی‌داری

سطح معنی‌داری	بارتلت	KMO
۰/۰۰۰	۲۴۹۸/۹۱۲	۰/۸۲۶

در جدول ۲، عاملها متناسب با چارچوب نظری تحقیق به چهار عامل دسته‌بندی شده‌اند: عامل اول با نام «پیش‌نیازهای فرصت‌های مطالعاتی» با مقدار ویژه ۷/۶۳۸ به تنهایی تبیین‌کننده ۲۹۰/۲۸٪ واریانس کل است. عامل دوم با عنوان «خدمات حمایتی» با مقدار ویژه ۶/۲۸۴

۸. R-type Factor Analysis

تیبین‌کننده ۲۳/۲۷۶٪، عامل سوم با عنوان «سازگاری فرهنگی / خانوادگی» با مقدار ویژه ۶/۱۳۸ تیبین‌کننده ۲۲/۷۳۲٪ و عامل چهارم با نام «مهارت‌های حرفه‌ای پایه» با مقدار ویژه ۲/۸۲۳ تیبین‌کننده ۱۰/۴۵۶٪ واریانس کل هستند. به طور کلی، چهار عامل یادشده در مجموع ۸۴/۷۵۴٪ کل واریانس را تیبین می‌کنند که نشان دهنده درصد بالای واریانس تیبین شده توسط این عاملهاست. وضعیت قرارگیری متغیرها در عوامل با فرض واقع شدن متغیرهای با بار عامل بزرگ‌تر از ۰/۵ بعد از چرخش عاملها به روش وریماکس و نامگذاری عاملها به شرح جدول ۳ است.

جدول ۲- عوامل استخراج شده همراه با مقدار ویژه، درصد واریانس و درصد فراوانی تجمعی

ردیف	عاملها	مقدار ویژه	درصد واریانس مقدار ویژه	فراوانی تجمعی درصد واریانس
۱	پیش‌نیازهای فرصت‌های مطالعاتی	۶۳۸/۸	۲۹۰/۲۸	۲۹۰/۲۸
۲	خدمات حمایتی	۲۸۴/۶	۲۷۶/۲۳	۵۶۶/۵۱
۳	سازگاری فرهنگی / خانوادگی	۱۳۸/۶	۷۳۲/۲۲	۲۹۸/۷۴
۴	مهارت‌های حرفه‌ای پایه	۸۲۳/۲	۴۵۶/۱۰	۷۵۴/۸۴

عامل اول استخراج شده از تحلیل عوامل مؤثر بر بهبود کیفی فرصت‌های مطالعاتی، فراهم بودن زمینه‌های لازم برای برقراری ارتباطات مورد نیاز و نیز کسب آمادگی لازم به منظور صورت گرفتن انتخاب‌های لازم در خصوص گزینه‌ها و گزیدارهای موجود در ارتباط با فرصت‌های مطالعاتی را نشان می‌دهد. از این‌رو، این عامل با عنوان پیش‌نیازهای فرصت‌های مطالعاتی نامگذاری شده است. آزادی در تصمیم‌گیری در باره گزینه‌های موجود بر مبنای شناخت حاصل از شرکت در دوره‌های توجیهی و مجامع علمی و پژوهشی و نیز امکان دسترسی داشتن به پژوهشگران و هم‌تایان و برقراری ارتباط مناسب و مؤثر با افراد گروه یا مؤسسه میزبان از جمله پیش‌نیازهای لازم برای فرصت‌های مطالعاتی به شمار می‌روند.

عامل دوم با عنوان خدمات حمایتی مجموعه‌ای از عوامل مرتبط با وجود زیرساخت‌های رفاهی و خدمات حمایتی برای اعضای هیئت علمی در طی دوره فرصت‌های مطالعاتی را نشان می‌دهد. دستیابی به اهداف مورد انتظار از فرصت‌های مطالعاتی، که بخشی از آنها در قالب

پیامدهای سازنده در تحلیل عاملی قبلی تحلیل شدند، مستلزم بهره‌گیری اعضای هیئت علمی از امکانات، خدمات و شرایط رفاهی مناسب است؛ داشتن دفتر کار مناسب و بهره‌گیری از امکانات نرم‌افزاری و سخت‌افزاری، دسترسی داشتن به منابع کتابخانه‌ای و استفاده از تجهیزات و ابزار مورد نیاز از جمله این موارد است. همچنین، لازم است که تأمین منابع مالی، امکان استفاده از خدمات اجتماعی و کیفیت محل زندگی و امکانات موجود در آن نیز در قالب خدمات حمایتی و رفاهی مورد نیاز اعضای هیئت علمی در طی فرصتهای مطالعاتی مدنظر قرار گیرند تا بهره‌وری مورد انتظار محقق شود.

در ارزیابیهای صورت گرفته لازم است که ابعاد مختلف فرصتهای مطالعاتی فراتر از یک سفر علمی در نظر گرفته شود. مسائل خانوادگی و بعد فرهنگی فرصتهای مطالعاتی از جمله مواردی است که نیازمند توجه است. در همین خصوص، عامل سوم با عنوان سازگاری فرهنگی / خانوادگی، برخی از مسائل خانوادگی و جنبه‌های فرهنگی تأثیرگذار بر بهبود فرصتهای مطالعاتی برای دستیابی به اهداف مورد انتظار را نشان داده است. سلامت جسمانی خانواده در طول مدت اقامت، حمایت و احساس مسئولیت خانواده توأم با داشتن انگیزه لازم و سازگاری اعضای خانواده با فرهنگ کشور میزبان از جمله مسائل خانوادگی و فرهنگی است که به عنوان عامل سوم تبیین شده است. عامل چهارم نیز با عنوان مهارتهای حرفه‌ای پایه نیز نشان دهنده ضرورت برخوردار بودن اعضای هیئت علمی از مهارتهای حرفه‌ای لازم است؛ به عبارت دیگر، لازم است که اعضای هیئت علمی مهارتهای لازم را در زمینه‌های حرفه‌ای نظیر رایانه، آمار و زبان خارجی داشته باشند تا بتوانند از فرصتهای مطالعاتی بهره لازم را ببرند.

جدول ۳- متغیرهای مربوط به هر یک از عوامل، میزان ضرایب به دست آمده از ماتریس دوران یافته

نام عامل	متغیرها	میزان ضرایب
پیش‌نیازهای فرصتهای مطالعاتی	انتخاب کشور و مؤسسه/ دانشگاه مناسب از نظر علمی	۰/۹۸۸
	آزادی در تصمیم‌گیری نحوه گذراندن فرصت مطالعاتی	۰/۹۹۳
	دوره توجیهی قبل از اعزام	۰/۹۸۸
	شرکت در کنگره‌ها و مجامع علمی و پژوهشی	۰/۹۶۶
	دسترسی به پژوهشگران و هم‌تایان با تمایلات و فعالیت‌های مشابه	۰/۹۵۵
	برقراری ارتباط مناسب و مؤثر با افراد گروه یا مؤسسه میزبان	۰/۹۹۳
	محوریت پژوهش و فعالیت علمی در گروه یا مؤسسه میزبان	۰/۹۹۷
خدمات حمایتی	تأمین مالی	۰/۶۹۴
	دسترسی به دفتر کار دارای کیفیت مناسب (در مؤسسه میزبان)	۰/۷۱۴
	دسترسی به امکانات و سخت‌افزار کامپیوتری در محیط کار (پرینتر، اسکنر)	۰/۸۸۵
	دسترسی به امکانات سخت‌افزاری کامپیوتری در منزل	۰/۶۷۸
	دسترسی به خدمات و سرویسهای کامپیوتری (اینترنِت، پست الکترونیکی و ...)	۰/۸۱۱
	دسترسی به منابع کتابخانه‌ای	۰/۸۷۳
	دسترسی به تجهیزات و ابزار پژوهش مورد نیاز	۰/۸۸۹
	موقعیت جغرافیایی محل سکونت و امکان دسترسی به خدمات اجتماعی (بازار، مدارس و ...)	۰/۹۴۹
	کیفیت محل زندگی و امکانات موجود در آن (فضا، نور، سیستم کنترل حرارت، تلفن و ...)	۰/۹۴۱
	سازگاری فرهنگی / خانوادگی	سلامت جسمانی در طول مدت اقامت
سلامت جسمانی خانواده در طول مدت اقامت		۰/۹۷۶
حمایت و احساس مسئولیت خانواده		۰/۹۹
داشتن انگیزه کافی برای انجام دادن فعالیت علمی		۰/۹۹۴
سازگاری با فرهنگ کشور میزبان		۰/۹۷۸
سازگاری اعضای خانواده با فرهنگ کشور میزبان		۰/۹۸۲
مهارتهای حرفه‌ای پایه	تسلط به کامپیوتر	۰/۹۵۷
	تسلط به روشهای آماری و محاسباتی	۰/۹۷
	تسلط به زبان خارجی	۰/۹۲۴

بحث و نتیجه گیری

تحقق رسالتها و مأموریت‌های آموزش عالی کشور، به ویژه از بعد کیفی، نیازمند اتخاذ تدابیر عقلایی برای تعالی منابع انسانی دانشگاه به‌ویژه هیئت علمی و کادر آموزشی است. با همه اهمیتی که تلاش‌های حرفه‌ای نظیر فرصت‌های مطالعاتی، اعزام دانشجوی و هیئت علمی در قالب بورس‌های تحصیلی کوتاه مدت و بلندمدت در تقویت نیروی انسانی مراکز آموزشی و پژوهشی کشور دارد و سابقه آن به دورانهای گذشته در نیمه دوم قرن نوزدهم در دوران سلطنت فتحعلی شاه با همت عباس میرزا برمی‌گردد (شورای پژوهش‌های علمی کشور، ۱۳۷۲)، برخی بر این باورند که این تلاشها در عمل، علی‌رغم هزینه‌بری نسبتاً بالا، به دلیل نبودن مدیریت و نظارت، فاقد اثربخشی لازم بوده است (اقتصادی، ۱۳۷۸). فرصت‌های مطالعاتی به‌عنوان نمونه‌ای از همکاری‌های علمی بین‌المللی بخشی از فرایند توسعه دانشگاهی به شمار می‌رود و نهادینه‌سازی آن نیازمند ارزیابی، برنامه‌ریزی و نظارت دقیق است.

دستیابی به اهداف مورد نظر از فرصت‌های مطالعاتی نیازمند سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی واقع‌گرایانه بر مبنای شناخت و تحلیل عوامل تأثیرگذار است. در همین خصوص، در این مطالعه تلاش شده است تا عوامل تأثیرگذار بر بهبود کیفی فرصت‌های مطالعاتی نیز تحلیل شود که چهار عامل با عنوان «پیش‌نیازهای فرصت‌های مطالعاتی»، «خدمات حمایتی»، «سازگاری فرهنگی / خانوادگی» و «مهارت‌های حرفه‌ای پایه» استخراج شد.

از بین محققان داخلی، آراسته (۱۳۸۲) به عامل خدمات حمایتی، موسوی زارع (۱۳۷۸) و باهر (۱۳۸۳) به عامل پیش‌نیازهای فرصت‌های مطالعاتی، شرقی (۱۳۸۰) به دو عامل پیش‌نیازهای فرصت‌های مطالعاتی و خدمات حمایتی، باقریان (۱۳۸۳) و آراسته (۱۳۸۵) به دو عامل پیش‌نیازهای فرصت‌های مطالعاتی و خدمات حمایتی و تا حدی عامل مهارت‌های حرفه‌ای پایه اشاره کرده‌اند.

از بین محققان خارجی ظهورسکی^۹ (۱۹۹۴) و لان و رودریگز پیرا^{۱۰} (۱۹۸۹) به دو عامل پیش‌نیازها و نیز خدمات حمایتی اشاره کرده‌اند.

پوژپودارسونو و گویرتنو^{۱۱} (۱۹۸۹) در طی مطالعه خویش به این نتیجه رسیده‌اند که عدم ثبات همکاری‌های علمی از جمله در قالب فرصت‌های مطالعاتی به دلیل تأثیرپذیری از سیاست‌های دولتهای حاکم، تفاوت سیستم‌های آموزشی و رویه‌ها و فرهنگ پژوهشی حاکم بین کشورهای

۹ . Zahorski

۱۰ . Laan & Rodrigues Pereira

۱۱ . Poespodarsono & Guritno

مبدأ و مقصد، تفاوت سطح تکنولوژی آموزشی و پژوهشی و مسائل و اولویتهای تحقیقاتی، سطح انگیزشی پایین، سیاستگذاری غیراثربخش دانشگاهها و نبود رویه‌ای شفاف از جمله عوامل بازدارنده تأثیرگذار بر بهره‌مندی هیئت علمی از فرصتهای مطالعاتی و پژوهشی تدارک دیده شده در قالب همکاریهای بین‌المللی و منطقه‌ای هستند. این امر مؤید عامل پیش‌نیازها، خدمات حمایتی، سازگاری فرهنگی و مهارتهای حرفه‌ای پایه است.

یافته‌های مطالعه شوت^{۱۲} (۱۹۸۹) نیز حاکی از این است که گسترش همکاریهای بین‌دانشگاهی در سطح منطقه‌ای و بین‌المللی، جلب کمکهای مؤسسات بین‌المللی اهداکننده کمکهای توسعه، نظام‌مند کردن روند توسعه هیئت علمی از جمله فرصتهای مطالعاتی، زمینه‌سازی برای طرح ایده‌های نو از سوی اعضای هیئت علمی برخوردار از فرصتهای مطالعاتی، حمایت مالی و نهادی از آنها، تشویق اعضای هیئت علمی در زمینه بهره‌گیری از فرصتهای مطالعاتی به مثابه یک فرصت بازآموزی و یادگیری ارزشمند، فراهم‌سازی محرکهای لازم برای ارائه دستاوردهای فرصتهای مطالعاتی از سوی اعضای هیئت علمی و نشر آنها در بین جامعه دانشگاهی از طریق پایگاههای اینترنتی، کارگاهها و سمینارها و انتشار مجلات اختصاصی برای کارهای علمی صورت گرفته در جریان فرصتهای مطالعاتی از جمله سازکارهایی هستند که برای بهبود اثربخشی و کارآمدی فرصتهای مطالعاتی در خصوص توسعه سیستم دانشگاهی قابل توجه‌اند. این سازکارها مبین پیش‌نیازها و خدمات حمایتی به عنوان عوامل تأثیرگذار بر بهبود کیفی فرصتهای مطالعاتی است که تا حدودی از سوی کلیفتون و والین^{۱۳} (۲۰۰۴) و وایت و ترختنبرگ (۲۰۰۵) نیز مورد توجه قرار گرفته‌اند. در این بین سازگاری فرهنگی و روانشناختی و نیز مهارتهای حرفه‌ای پایه کمتر به عنوان عوامل تأثیرگذار بر بهبود فرصتهای مطالعاتی مورد توجه محققان قرار گرفته‌اند.

با توجه به یافته‌ها و مباحث صورت گرفته در خصوص عوامل تأثیرگذار می‌توان پیشنهادهای زیر را برای بهبود فرصتهای مطالعاتی ارائه کرد:

۱. به منظور تأمین پیش‌نیازهای فرصتهای مطالعاتی لازم است که آزادی در تصمیم‌گیری در خصوص گزینه‌های موجود ارتباط با فرصتهای مطالعاتی بر مبنای شناخت حاصل از شرکت در دوره‌های توجیهی و مجامع علمی و پژوهشی و نیز امکان دسترسی داشتن به

۱۲ . Shute

۱۳ . Glifton & Wallin

پژوهشگران و هم‌تایان و برقراری ارتباط مناسب و مؤثر با افراد گروه یا مؤسسه میزبان برای اعضای هیئت علمی متقاضی فرصتهای مطالعاتی فراهم آید.

۲. برای فراهم‌ساختن زیرساختهای رفاهی و خدمات حمایتی برای اعضای هیئت علمی در طی دوره فرصتهای مطالعاتی پیشنهاد می‌شود که دفتر کار مناسب و امکانات نرم‌افزاری و سخت‌افزاری، امکان استفاده از منابع کتابخانه‌ای و تجهیزات و ابزار مورد نیاز برای آنها فراهم شود. همچنین، لازم است که تأمین منابع مالی، امکان بهره‌گیری از خدمات اجتماعی و کیفیت محل زندگی و امکانات موجود در آن نیز در قالب خدمات حمایتی و رفاهی مورد نیاز اعضای هیئت علمی در طی فرصتهای مطالعاتی مدنظر قرار گیرند تا بهره‌وری مورد انتظار محقق شود.

۳. لازم است که ابعاد مختلف از جمله مسائل خانوادگی و بعد فرهنگی فرصتهای مطالعاتی در برنامه‌ریزیها و سیاستگذاریهای مربوط در نظر گرفته شود. سلامت جسمانی خانواده در طول مدت اقامت، حمایت و احساس مسئولیت خانواده توأم با داشتن انگیزه لازم و سازگاری اعضای خانواده با فرهنگ کشور میزبان از جمله مسائل خانوادگی و فرهنگی است که نیازمند بذل توجه هستند.

۴. به منظور بهره‌گیری مؤثر از فرصتهای مطالعاتی، پیشنهاد می‌شود که به صورت رسمی تلاش شود تا از برخورداری اعضای هیئت علمی از مهارتهای لازم در زمینه‌های حرفه‌ای نظیر رایانه، آمار و زبان خارجی اطمینان حاصل شود و این مهارتها به عنوان معیاری در انتخاب و اعزام اعضای هیئت علمی به فرصتهای مطالعاتی در نظر گرفته شود.

منابع

الف. فارسی

۱. آراسته، حمیدرضا (۱۳۸۲)؛ «رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانش‌آموخته خارج از کشور در ایران»؛ فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره پیاپی ۲۷ و ۲۸، صص. ۹۷-۱۲۵.

۲. آراسته، حمیدرضا (۱۳۸۵)؛ «همکاریهای بین‌المللی آموزش عالی در ایران و چگونگی بهبود آن»؛ فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره پیاپی ۳۹، صص. ۹۹-۱۱۵.

۳. اقتصادی، شهریار(۱۳۷۸): تحلیل تنگناهای ساختاری در نظام فرهنگی، اقتصادی و مدیریتی تحقیق در ایران و شیوه‌های بهبود؛ مجموعه مقالات اولین کنفرانس علمی بررسی مسایل پژوهشی کشور، تهران: مرکز تحقیقات علمی کشور.
۴. باقریان، فاطمه(۱۳۸۳): «منزلت اجتماعی اعضای هیئت علمی»؛ نامه آموزش عالی، شماره ۹، صص. ۱۴-۱۰.
۵. باهر، حسین(۱۳۸۳)؛ «آسیب شناسی دانشگاهی»؛ خبرنامه تحقیقات و فناوری، شماره ۲۵، ص. ۱۱.
۶. دادگر، یدالله(۱۳۷۸)؛ برخی ملاحظات روش‌شناسی پژوهش در ایران و اسلام؛ مجموعه مقالات اولین کنفرانس علمی بررسی مسایل پژوهشی کشور، تهران: مرکز تحقیقات علمی کشور.
۷. زالی، محمدرضا(۱۳۷۸)؛ بررسی و تبیین فرهنگ سازمانی حاکم بر مؤسسات و مراکز تحقیقاتی کشور در سال ۱۳۷۷؛ مجموعه مقالات اولین کنفرانس علمی بررسی مسایل پژوهشی کشور، تهران: مرکز تحقیقات علمی کشور.
۸. شرقی، عبدالعلی(۱۳۸۰)؛ بررسی نقش ارتباطات بین‌المللی در توسعه علمی؛ چکیده مقالات چهل و چهارمین نشست رؤسای دانشگاهها و مراکز علمی - تحقیقاتی کشور، تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، صص. ۷۵-۸۱.
۹. شورای پژوهش‌های علمی کشور(۱۳۷۲)؛ «گزارش ملی تحقیقات سال ۱۳۷۱»؛ فصلنامه سیاست علمی و پژوهشی، ص. ۱۲۱.
۱۰. شورای عالی انقلاب فرهنگی(۱۳۷۵)؛ تحلیلی بر روند اعزام دانشجو به خارج از کشور؛ تهران: کمیسیون مشورتی دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۲۹ صفحه.
۱۱. طایفی، علی(۱۳۷۸)؛ تبیین نگرش نظام‌گرا در مسئله‌شناسی تحقیق در ایران؛ مجموعه مقالات اولین کنفرانس علمی بررسی مسایل پژوهشی کشور، تهران: مرکز تحقیقات علمی کشور.
۱۲. طبیبی، سیدجمال‌الدین(۱۳۷۳)؛ «نقش دانشگاه و پژوهش در توسعه ملی»؛ فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره پیاپی ۷ و ۸، صص. ۵۰-۲۱.
۱۳. فراستخواه، مقصود و احمد کبریایی(۱۳۷۷)؛ «آموزش عالی در آستانه قرن بیست‌ویکم: گزارشی از کنفرانس جهانی آموزش عالی - ۱۹۹۸»؛ فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۱۷، صص. ۱۲۹-۱۱۹.

۱۴. قارون، م. (۱۳۷۳)؛ «تحلیلی بر تحولات نظام پرداخت حقوق و مزایای اعضای هیئت علمی»؛ فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره پیاپی ۷ و ۸، صص ۱۴۳-۱۰۵.
۱۵. موسوی زارع، سیدمهدی (۱۳۷۸)؛ بررسی وضعیت تحصیل کرده‌های ایرانی خارج کشور در رابطه با نظام پژوهشی کشور؛ مجموعه مقالات اولین کنفرانس علمی بررسی مسایل پژوهشی کشور، تهران: مرکز تحقیقات علمی کشور.

ب. لاتین

۱. Belder, E. den and Francisco Berrios (۱۹۸۹); Higher Agricultural Education in Transition: the Case of Nicaragua; In W. van den Bor, et al. (eds) *South-North Partnership in Strengthening Higher Education in Agriculture*; Pudoc Wageningen, Netherlands.
۲. Clifton L. Smith & D. L. Wallim (۲۰۰۴); *Faculty Professional Development Needs in the Technical Colleges of Georgia Department of Occupational Studies*; University of Georgia.
۳. Laan, Jan van dar & J. Rodrigues Pereira (۱۹۸۹); Higher Agricultural Education in a Country at War: the Case of Mozambique; In W. van den Bor, et al. (eds); *South-North Partnership in Strengthening Higher Education in Agriculture*; Pudoc Wageningen, Netherlands.
۴. National Defense Research Institute (۲۰۰۴); The Advisability of Sabbatical Leaves for Officers; In: Harry J. Thie, Margaret C. Harrell, and Marc Thibau (۲۰۰۴); *Officer Sabbaticals: Analysis of Extended Leave Options*; California: RAND Distribution Services Santa Monica.
۵. Poespodarsono, S. & B. Guritno (۱۹۸۹); The Evolution of a Faculty of Agriculture: the Case of Brawijaya, Indonesia; In W. van den Bor, et al. (eds); *South-North Partnership in Strengthening Higher Education in Agriculture*; Pudoc Wageningen, Netherlands.
۶. Rodes, J., A. Trilla, M.A. Asenjo & J. Grau (۱۹۹۵); *Assessment of the Performance of Sabbatical Leave: Hospital Clinic Provincial of Barcelona (۱۹۹۰-۱۹۹۱)*; *Med Clin (Barc)*; ۱۹۹۵ Mar. ۱۱, Vol. ۱۰۴, No. ۹, pp. ۴۰-۳۳۹. Available at: http://www.ncbi.nlm.nih.gov/entrez/query.fcgi?cmd=Retrieve&db=PubMed&list_uids=۹۸۳۳۲۴۰&dopt=Abstract

٧. Shute, James C. M. (١٩٨٩); Toward a Renewed Role of Higher Agricultural Education; In W. van den Bor, et al. (eds); *South-North Partnership in Strengthening Higher Education in Agriculture*; Pudoc Wageningen, Netherlands.
٨. Stewart, Ronald A. (٢٠٠٢); *Rest, Renewal, and Rejuvenation: Outcomes of a Compensated Sabbatical Experience among Senior Staff Employed by Nonprofit Organizations in Los Angeles County, Evaluation Summary*. Available at: [http:// www. durfee.org/ programs/ sabbatical/ durfee-sabbaticalprogram-evaluation.pdf](http://www.durfee.org/programs/sabbatical/durfee-sabbaticalprogram-evaluation.pdf)
٩. White, Erin & J. A. Trachtenberg (٢٠٠٥); “Sabbaticals: The Pause That Refreshes”; *Wall Street Journal*, ٨/٢/٢٠٠٥, Vol. ٢٤٤, Issue ٢٢, pp. B١-B٤, ٢p.
١٠. Xuang, T. & Tini E. F. van Mensvoort (١٩٨٧); Curriculum Development for Agriculture in a Post-war Economy : the Case of Vietnam; In W. van den Bor, et al. (eds) *South-North Partnership in Strengthening Higher Education in Agriculture*; Pudoc Wageningen, Netherlands.
١١. Zahorski, K. J. (١٩٩٤); *The Sabbatical Mentor: A Practical Guide to Successful Sabbaticals*; Boston: Anker Publishing Company, Inc.

پروپشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی