

هیئت علمی و جایگاه آن در دانشگاه

مسعود طه زاده^۱

چکیده

دانشگاه به عنوان مرکزی آموزشی، نیاز به نیروهایی متخصص، آموزش دیده و دلسوز دارد تا اهداف دانشگاه را به سرانجام برسانند. اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها به عنوان یکی از اصلی‌ترین اقشار ذینفع در دانشگاه، وظیفه‌ی آموزش دانشجویان را بر عهده دارند و به عبارتی کارایی و اثربخشی دانشگاه تحت تاثیر مستقیم نحوه‌ی فعالیت و کیفیت فعالیت اعضای هیئت علمی آن است و بدون وجود هیئت علمی فعال، پیگیر، آگاه و متخصص رسالت دانشگاه به طور کامل محقق نخواهد شد. از سوی دیگر با افزایش توجه به پژوهش در کنار آموزش به عنوان اهداف دانشگاه‌ها، نیاز به اساتید علاقمند به پژوهش و دارای استانداردهای لازم برای یک عضو هیئت علمی، بیش از پیش ضروری خواهد بود. اعضای هیئت علمی وظایف و ویژگی‌هایی دارند که توجه و انجام صحیح آنها رمز موفقیت دانشگاه، دانشجو و خود اساتید است. همچنین در راه ایفای وظایف اعضا، مشکلات و موانعی وجود دارد که از میان برداشتن آنها و تسهیل روند فعالیت‌های اعضا، روند رسیدن به اهداف دانشگاه را نیز تسریع می‌بخشد. در این مقاله سعی شده به ویژگی‌های هیئت علمی، اهمیت و جایگاه آن، موانع و مشکلات و راه‌هایی برای حل این مشکلات پرداخته شود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

واژگان کلیدی: هیئت علمی، استاد، دانشگاه، آموزش، پژوهش، مشکلات هیئت علمی

کسب علم و دانش در دنیای کنونی به عنوان هدفی والا و ارزشمند در بین جوامع شناخته شده است و روز به روز تعداد افرادی که برای کسب علم به مراکز آموزشی روی می‌آورند رو به افزایش است. بدون شک مراکز آموزش عالی در زمینه‌ی دانش‌اندوزی و توسعه‌ی علم نقش انکارناپذیری داشته و وظیفه‌ی خطیری برای اشاعه‌ی دانش بر عهده دارند و مهم‌ترین و بالاترین سطح آموزش، یعنی آموزش عالی در گرو کارکرد مناسب و بهینه‌ی این مراکز است.

گسترش آموزش عالی نهضتی جهانی است که حد و مرز نمی‌شناسد. این رویکرد موجب شده است که آموزش عالی به عنوان یک نقطه‌ی کانونی که پیشرفت جوامع را در سایر زمینه‌ها تسریع می‌کند، توجه بسیار زیادی را به خود جلب کند. در همین راستا درک اهمیت آموزش عالی از سوی کشورهای جهان موجب شده که توسعه‌ی آموزش عالی در اولویت سیاستگذاری‌های آموزشی آنها قرار گیرد، به طوری که تعداد دانشجویان جهان از ۱۳ میلیون نفر در سال ۱۹۶۰ میلادی با بیش از ۱۰ برابر افزایش به حدود ۱۳۶ میلیون نفر در سال ۲۰۰۶ رسید (روشن، ۱۳۸۸).

بدون شک در هر سیستمی بهره‌وری و بازدهی مناسب و به انجام رسیدن رسالت‌های آن سیستم، در گرو مشخص بودن وظایف تمامی زیرمجموعه‌های سیستم و انجام صحیح آنها و همکاری تمامی واحدهای تشکیل دهنده‌ی سیستم است. دانشگاه نیز به عنوان یک سیستم آموزشی زمانی به اهداف و رسالت‌های خود جامه‌ی عمل می‌پوشاند که تمامی واحدهای تشکیل دهنده و یکایک افرادی که در دانشگاه مشغول به تحصیل، تدریس و یا کار هستند وظایف خود را بشناسند و در راستای آن وظایف با یکدیگر تعامل کنند.

دانشگاه می‌تواند به عنوان واحدی که به تولید دانش می‌پردازد، یک سازمان تولیدی باشد. امروزه در واحدهای تولیدی مهم‌ترین بخش از عوامل تولید، نیروی انسانی است. دانشگاه نیز از این مقوله جدا نیست و بالطبع وجود نیروی انسانی تشکیل دهنده‌ی دانشگاه‌ها که شامل دانشجویان، اساتید، استادیاران، مربیان و اعضای مدیریتی دانشگاه و کارکنان آن می‌شود امری ضروری برای پیشبرد اهداف

دانشگاه بوده و بدون حتی یکی از آنها و یا عدم همکاری آنها، دانشگاه سیستمی ناقص و ناکارآمد خواهد بود. این بین اعضای آموزشی و پژوهشی دانشگاه که شامل طیف اساتید، استادیاران، دانشیاران و مربیان می‌شوند به عنوان هیئت علمی در دانشگاه‌ها شناخته شده‌اند و اهمیت فراوانی در توسعه و اشاعه و تولید علم و دانش در مراکز آموزش عالی دارند.

هیئت علمی

در یک تعریف کلی و ساده می‌توان هیئت علمی را چنین تعریف کرد: "افرادی که در استخدام رسمی دانشگاه با مدارج دانشگاهی استادیار، مربی، دانشیار و استاد فعالیت می‌کنند و تابع مقررات استخدامی هیئت علمی می‌باشند" (آزاد پیله رود، ۱۳۸۷).

به طور کلی تمامی افرادی که مشغول به آموزش و پژوهش در مراکز آموزش عالی هستند شامل هیئت علمی این مراکز می‌باشند. درک این نکته که وظیفه‌ی این افراد تنها آموزش دانشجویان نیست بسیار مهم است و باید به این باور رسید که اکنون در کنار آموزش، اساتید و به طور کلی اعضای هیئت علمی وظیفه‌ی پژوهش و تولید دانش را نیز دارند که این امر می‌تواند در کنار وظیفه‌ی آموزشی یا جدا از آن انجام گیرد.

اهمیت و جایگاه هیئت علمی

دانشگاه‌ها در دنیای کنونی تنها وظیفه‌ی انتقال دانش به دانشجویان را ندارند، بلکه خود به عنوان بالاترین مرجع علمی در جوامع، موظف به تولید علم هستند. سه کارکرد مجموعه‌های دانشگاهی که یونسکو^۱ نیز بر آن تاکید دارد، شامل "تولید دانش (پژوهش)، انتقال دانش (آموزش) و اشاعه و نشر دانش (خدمات)" است (زارع، ۱۳۸۷) که هیئت‌های علمی دانشگاه‌ها وظیفه‌ی تولید و انتقال دانش را برعهده دارند.

^۱. یونسکو (UNESCO): سازمان آموزشی، علمی و فرهنگی وابسته به سازمان ملل متحد

هیئت علمی بخش جدایی ناپذیر یک مرکز آموزش عالی است. دانشگاهی که یک هیئت علمی ثابت و متخصص با بار علمی بالا دارد، اعتبار و جایگاه بالایی در بین سایر مراکز علمی خواهد داشت. دانشجویان نیز معمولاً برای انتخاب دانشگاه میزان بار علمی اساتید آن و جایگاه هیئت علمی آن در مقابل سایر دانشگاه‌ها را مورد توجه قرار می‌دهند. بررسی‌هایی انجام گرفته که نشان داده است داوطلبین ورود به دانشگاه، به ترتیب امکان ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر، بهره‌گیری از اساتید متخصص و با تجربه، اعتبار دانشگاه از نظر علمی، امکانات دانشگاه و خدمات رفاهی را در اولویت‌های خود برای انتخاب دانشگاه مورد نظرشان گنجانده‌اند (تبیان، ۱۳۹۱) که این بینش بهره‌گیری از اساتید متخصص و با تجربه و اعتبار علمی دانشگاه به طور مستقیم به وضعیت هیئت علمی دانشگاه وابسته‌اند که نشان از میزان اهمیت وجود یک هیئت علمی منسجم و مناسب در دانشگاه است.

با پژوهش محور شدن دانشگاه‌ها و اساتید و ایجاد باور پژوهشی بین آنها، بسیاری از نیازهای بومی جامعه از طریق پروژه‌های پژوهشی کشف می‌شود. اساتید و هیئت علمی کارآمد و با دانش، دانشجویانی با تفکر و باور پژوهشی تربیت می‌کنند و پتانسیلی از نیروی انسانی ماهر و متخصص را تحویل جامعه خواهند داد (صدقاتی فرد و محمد جانی، ۱۳۸۵).

وظایف هیئت علمی

همان طور که اشاره شد، در هر سیستمی تمامی اجزای تشکیل دهنده‌ی آن وظایفی را برعهده دارند و کارهایی در راستای اهداف سیستم برای آنها تعریف شده است تا انجام دهند. در دانشگاه نیز تمامی افرادی که در آن مشغول به فعالیت هستند، وظایفی را دارند که باید در راستای اجرای صحیح آنها گام بردارند. مدیریت دانشگاه همان گونه که پیداست باید در زمینه‌ی مدیریت صحیح دانشگاه و تامین نیازهای دانشگاه و رشد و گسترش آن تلاش کند. دانشجو به عنوان یک عضو محوری در دانشگاه وظیفه دارد به تحصیل و کسب دانش و پژوهش بپردازد و از امکاناتی که در اختیار وی قرار داده شده است به نحو احسن استفاده کند. اعضای هیئت علمی نیز وظایف مشخصی دارند که برای

اهداف آموزشی و پژوهشی دانشگاه بسیار با اهمیت هستند.

هیئت علمی شامل طیف وسیعی از اعضای آموزشی و پژوهشی دانشگاه می‌شود که هر کدام به صورت جزء وظایف مشخصی را دارند، اما آنچه میان همه‌ی آنان به صورت کلی مشترک است، دو وظیفه‌ی اساسی است که بر عهده دارند؛ ابتدا آموزش دانشجویان که از دیرباز به عنوان وظیفه‌ی اصلی اساتید شناخته شده است و بیشترین اهمیت را داشته است و دیگری پژوهش و تولید دانش که در بسیاری از دانشگاه‌ها اهمیت کم‌تری دارد و بعضاً به آن توجه نمی‌شود، در حالی که پژوهش و تولید علم، وظیفه و کارکرد بسیار مهم هیئت علمی است. تولید علمی به مثابه‌ی برون داده‌ها و محصولات اجتماعات علمی، یکی از شاخصه‌های اصلی توسعه‌ی علمی در هر جامعه به شمار می‌رود و افزایش سطح کمی و کیفی آن هدف اصلی جوامع علمی را تشکیل می‌دهد (قانع‌ی راد و قاضی پور، ۱۳۸۱).

در بین دو وظیفه و کارکرد کلی یعنی آموزش و پژوهش، کارکردهای دیگری نیز برای اعضای هیئت علمی وجود دارد که موجب رشد و تعالی دانشگاه، دانشجو و خود عضو هیئت علمی خواهد شد. برای مثال شرکت در سمینارهای علمی در دانشگاه و بحث و گفتگوی اساتید در آن و همچنین شرکت در همایش‌های بین دانشگاهی از مواردی هستند که هم می‌توانند بار علمی اساتید را افزایش دهند و هم موجب همفکری آنها شوند و هم اعتبار و مرتبه‌ی علمی دانشگاه را بالا ببرند. از سوی دیگر اساتید علاوه بر آموزش دانشجو، می‌توانند با شیوه‌های دیگری نیز به دانشجویان کمک کنند. برای مثال، مشاوره‌دهی اساتید به دانشجویان را می‌توان نام برد. دانشجو با مراجعه به استاد می‌تواند از تجربیات اندوخته شده‌ی وی استفاده کند و در زمینه‌های علمی و اجتماعی و حتی موارد و مشکلاتی که در زندگی شخصی برای وی به وجود می‌آید، از استاد مشاوره بگیرد که این امر نیازمند توسعه و گسترش فرهنگ تعامل و همدلی و صمیمیت استاد و دانشجو است.

از دیگر کارکردهای هیئت علمی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، همکاری و همفکری اعضا با دانشجویان در پروژه‌های تحقیقاتی و پژوهش‌های علمی و کار گروهی می‌باشد. ترکیب استاد با تجربه و علاقمند به پژوهش با دانشجوی پرنرزی و مشتاق علم، می‌تواند منجر به خلق تحقیقات علمی

معتبر شده که این نیز به نوبه‌ی خود علاوه بر بالا بردن اعتبار و درجه‌ی علمی استاد و دانشجو، موجبات تعالی و رشد و پیشرفت دانشگاه و اجتماع را فراهم خواهد آورد.

وظایف بسیار دیگری نیز برای اعضای هیئت علمی یک دانشگاه می‌توان بر شمرد که کمک به دانشجو در پژوهش‌ها و پایان نامه و پروژه‌های دانشجویی به عنوان استاد راهنما و استاد مشاور و مربی و غیره از آن جمله است. همچنین مطالعه و نقد و بررسی پژوهش‌ها و پروژه‌های دانشجویی و تایید یا عدم تایید آنها نیز بر عهده‌ی هیئت علمی دانشگاه می‌باشد. مشارکت در بعضی تصمیم‌گیری‌های دانشگاه نیز در برخی موارد شامل وظایف اعضای هیئت علمی می‌شود.

اعضای هیئت علمی علاوه بر مسئولیت‌هایی که در قبال دانشگاه و دانشجویان بر عهده دارند، موظف هستند که از لحاظ فردی نیز خود را توسعه و ارتقا دهد. منظور از توسعه‌ی فردی، تلاش برای بالا بردن مهارت‌های فردی و به روز کردن علمی با آخرین یافته‌ها و دانسته‌های علمی در حوضه‌ی تخصصی فرد است که این مهم با شرکت در همایش‌های علمی و سمینارهای تخصصی و مطالعه‌ی آخرین مقالات و کتاب‌های ارائه شده و هم‌فکری و هم‌اندیشی با سایر اساتید و اعضای هیئت علمی امکان پذیر است.

ویژگی‌های هیئت علمی اثربخش

به طور مشخص می‌توان گفت، لازم‌ترین و مهم‌ترین ویژگی که اعضای هیئت علمی باید داشته باشند، سواد کافی در زمینه‌ی تخصصی خویش و بار علمی بالا است. قطعاً اساتیدی که در حوضه‌ی علمی که مشغول به تدریس و پژوهش هستند، تخصص و سواد کافی دارند، نسبت به سایرین موفقیت بیشتری در انتقال و تولید دانش خواهند داشت. همچنین این ویژگی موجب خواهد شد که دانشجو نیز دیدگاه مثبت‌تری نسبت به استاد داشته باشد و از سوی دیگر داشتن بار علمی بالای اعضای هیئت علمی یک دانشگاه، موجب معتبر شدن دانشگاه در بین سایر مراکز خواهد شد.

ویژگی دیگری که لازمه‌ی اعضای هیئت علمی است، داشتن تجربه‌ی کافی می‌باشد. البته

تجربیات در خلال تدریس و پژوهش در دانشگاه به دست می‌آیند و امکان پذیر نیست که همه‌ی اعضا از بدو ورود به مرکز آموزشی دارای تجربه باشند، لذا در این گونه موارد برای پیشرفت اعضای کم تجربه و نیروهای جوان هیئت علمی، وجود اعضای با تجربه و با سابقه و انتقال تجربیات و دانسته‌ها بین آنها می‌تواند کارساز باشد.

همچنین می‌توان به روحیه‌ی کارگروهی و همفکری و هم اندیشی بین اعضا اشاره کرد که لازمه‌ی ایجاد یک هیئت علمی یکپارچه و منسجم می‌باشد. از طرف دیگر، توانایی اعضا در پژوهش و روش‌های رسیدن به منابع مورد نیاز برای پژوهش و مهارت‌های لازم برای استفاده از منابع اطلاعاتی موارد دیگری هستند که یک عضو هیئت علمی نیازمند آن است. داشتن علاقه به پژوهش و آموزش و یادگیری نیز لازم است برای اساتید تا کار خود را با اشتیاق انجام دهند و قطعاً کاری که با علاقه و میل افراد انجام می‌شود، اثر بخشی و نتایج بسیار بهتری خواهد داشت.

موانع و مشکلات موجود

موانع و مشکلات موجود در این حوضه را می‌توان به دو بخش قسمت کرد که بخش اول موانع و مشکلاتی را که مانع انجام بهینه و کامل وظایف اعضای هیئت علمی شده و کاستی‌هایی که در راه رسیدن به اهداف اعضای هیئت علمی دانشگاه وجود دارد و بخش دوم موانع و مشکلات موجود پیش روی مدیران و مسئولان دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی برای جذب اعضای هیئت علمی و همچنین موارد بازدارنده‌ی فارغ التحصیلان برای ورود به هیئت‌های علمی را در بر می‌گیرد.

مشکلات هیئت‌های علمی برای فعالیت استنادارد در دانشگاه

همان گونه که اشاره شده است، در کنار آموزش، پژوهش نیز رسالت بزرگ دانشگاه و اعضای هیئت علمی است. بهره‌وری پژوهشی متأثر از عواملی است که به سه دسته تقسیم می‌شوند که شامل؛ عوامل فردی، عوامل آکادمیک و عوامل مربوط به گروه آموزشی است (علی بیگی، ۱۳۸۶). عوامل

فردی شامل ویژگی‌های شخصیتی افراد مانند سن و جنسیت و غیره می‌شود. عوامل آکادمیک نیز شامل کیفیت مرکز آموزشی و جوّ سازمانی و رتبه‌ی علمی و نحوه‌ی ارتقا و مسائلی از این قبیل است. همچنین عوامل گروه آموزشی مواردی چون همکاران و مدیریت گروه‌های آموزشی هیئت علمی و زمان اختصاص داده شده به اعضا برای پژوهش و رشته‌ی تخصصی و غیره را در بر می‌گیرد. از طرف دیگر هرچه تعداد دانشجویان مستعد و علاقمند به پژوهش در اختیار اعضای هیئت علمی بیشتر باشد، بهره‌وری پژوهشی افزایش خواهد یافت. مورد دیگری که بر بهره‌وری پژوهشی تاثیر مستقیم دارد، میزان بار علمی اعضای هیئت علمی است. در تحقیقی که در دانشگاه رازی کرمان انجام گرفت، مشخص شد هرچه اعضای هیئت علمی مرتبه‌ی علمی بالاتری داشته باشند، از بهره‌وری پژوهشی بالاتری برخوردار هستند (علی بیگی، ۱۳۸۶).

رتبه‌ی علمی بالا و بار علمی اساتید علاوه بر این که با میزان بهره‌وری پژوهشی آنان در ارتباط است، با میزان همکاری اساتید نیز ارتباط مستقیم دارد. برای مثال در پژوهشی که در دانشگاه کردستان انجام گرفته است، مشخص شده که رتبه‌ی علمی اعضای هیئت علمی، بیشترین ارتباط را با همکاری علمی اعضا داشته است. در این پژوهش مشخص شده است که اساتیدی که سرمایه فرهنگی بیشتری دارند، میزان همکاری علمی آنان بیشتر بوده است. در همین پژوهش با توجه به داده‌ها، مشخص شد که بیش از ۷۲ درصد جامعه‌ی آماری دارای همکاری پایین علمی و حدود ۲۰ درصد همکاری متوسطی داشته‌اند (چوب بستی و اکملی، ۱۳۸۷). منظور از سرمایه‌ی فرهنگی، مقالات و کتب و تالیفات و سخنرانی‌هایی است که اعضای هیئت علمی ارائه می‌کنند. در همین رابطه، یافته‌های یک تحقیق دیگر نیز نشان داد که افراد با تحصیلات بالاتر از سطح ارتباطی بالاتری برخوردار هستند و هر اندازه که اعضای هیئت علمی ارتباطات بیشتری با همکاران خود در داخل یا خارج از دانشگاه داشته باشند، میزان تولید علمی آنان بیشتر خواهد بود (قانع‌ی راد و قاضی‌پور، ۱۳۸۱).

یکی از مشکلاتی که گریبانگیر تمامی مراکز آموزش عالی است، مشکلاتی است که ممکن است نظام آموزشی موجود داشته باشد و بدون توجه به عواملی مانند کوچک یا بزرگ بودن دانشگاه، بار

علمی اساتید موجود در دانشگاه و امکانات و جوّ موجود در دانشگاه، همه‌ی مراکز آموزش عالی را تحت تاثیر قرار دهد. ضعف‌های نظام آموزشی تاثیرگذار بر هیئت‌های علمی دانشگاه‌ها را می‌توان شامل مواردی از این قبیل دانست که عبارتند از:

- تداوم برنامه‌ها و شیوه‌های آموزشی سنتی
 - کم توجهی به پرورش مهارت‌ها
 - پایین بودن تولید دانش سازمان یافته و جایگاه علمی دانشگاه‌ها در سطح جهانی
 - پایین بودن مراودات و همکاری با موسسات آموزش عالی بین‌المللی
 - فقدان زیرساخت‌های اطلاع‌رسانی و فناوری‌های نوین در شیوه‌های آموزشی
 - کمبود اعضای هیئت علمی از نظر ترکیب، تعداد، مرتبه‌ی علمی و غیره (پورسعید، ۱۳۸۰)
- علاوه بر نظام آموزشی که تمامی مراکز آموزش عالی موجود را در بر می‌گیرد، خود مراکز آموزش عالی نیز به عنوان یک سازمان از نظر جذب و بهره‌وری اعضای هیئت علمی با یکدیگر متفاوت هستند. مورد مهمی که در مورد سازمان‌های آموزش عالی تعیین‌کننده‌ی میزان بهره‌وری و کارایی اساتید و اعضای هیئت علمی است، جوّ سازمانی آن مرکز می‌باشد. جوّ سازمانی به کیفیت درونی یک سازمان اطلاق می‌شود، به گونه‌ای که اعضای آن این کیفیت را ادراک و تجربه کنند. در واقع آن ویژگی‌هایی که از درون، یک سازمان را با سازمان‌های مشابه متفاوت می‌کند و بر رفتار اعضای آن اثر می‌گذارد، جوّ سازمانی نامیده می‌شود.

بنا بر یافته‌های یک پژوهش، جوّ سازمانی همبستگی مثبتی با میزان مشارکت اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها داشته است (مهرعلیزاده و دیگران، ۱۳۸۴). به عبارت دیگر در دانشگاه‌هایی که جوّ موجود در سازمان و محیط آن بنا بر نظر اعضای هیئت علمی مثبت‌تر بوده، اعضا مشارکت بیشتری را در ایفای نقش خود در دانشگاه داشته‌اند.

عامل دیگری که می‌تواند باعث پایین آمدن راندمان کاری اساتید شود، درگیری پایین شغلی است. به بیان دیگر، هنگامی که اساتید به میزان کم‌تری با شغل خود در ارتباط هستند، فرد با شغل و

دانشگاه احساس بیگانگی می‌کند و اشتیاق کم‌تری برای صرف کامل انرژی خود خواهد داشت و در نتیجه اهمیت کم‌تری برای شغل خود قائل خواهد بود، در حالی که درگیری شغلی بالا و ارتباط یافتن شغل و زندگی روزمره، موجب سرزندگی و نشاط و علاقه‌ی بیش از پیش برای انجام وظایف خواهد شد. بر اساس یک تحقیق علمی، بین مولفه‌های محیط کار و سطح درگیری شغلی همبستگی معناداری وجود دارد (میرهاشمی و پاشاشریفی، ۱۳۸۹) که این نیز باز با جو سازمانی و شرایط دانشگاه پیوند می‌خورد.

یکی دیگر از موارد مهمی که بازدهی اعضای هیئت علمی را کم کرده و مانع از ایفای صحیح نقش پژوهشگری آنان می‌شود، عدم امکان دسترسی کامل به اطلاعات لازم برای پژوهش و مطالعه است. بدون شک عامل حیاتی در هر پژوهشی، دسترسی به اطلاعات بوده و پژوهش‌ها با توجه به سطح دسترسی پژوهشگر به منابع و مآخذ، کیفیت متفاوتی دارند. امروزه در دانشگاه‌های بزرگ دنیا اطلاعات به آسانی و از طریق رابط‌های گسترده در اختیار پژوهشگران از جمله اساتید و دانشجویان قرار می‌گیرد. برای مثال کتابخانه‌های فیزیکی و اختصاصی بزرگ و بانک مقالات و دسترسی آنلاین به منابع اطلاعاتی سایر مراکز علمی و همچنین بانک‌های اطلاعاتی آنلاین اینترنتی (Online) و کتابخانه‌های دیجیتال (Digital Library) را می‌توان نام برد که به سریع‌ترین شکل ممکن اطلاعات را در اختیار پژوهشگر قرار می‌دهند. منابعی که در پژوهش استفاده می‌شوند مانند کتاب، مقالات، ویدئوهای سخنرانی‌ها و غیره همگی محصولاتی رسانه‌ای هستند. امروزه با دیجیتالی شدن رسانه و ظهور رسانه‌های نوین مانند اینترنت، این محصولات بیش از پیش می‌توانند جایگزین یکدیگر شوند، در حالی که محصولات رسانه‌ای سنتی تقریباً غیر قابل جایگزینی بودند و دسترسی به آنها نیز سخت‌تر بود (طه‌زاده، ۱۳۹۱). اطلاعات و منابع پژوهشی نیز از این قاعده مستثنی نیستند و در عصر جدید بسیار راحت‌تر از قبل و به سرعت می‌توان اطلاعات مورد نیاز را در اختیار گرفت.

گسترش فناوری‌های نوین و ایجاد کتابخانه‌ها و بانک‌های اطلاعاتی آنلاین، ایجاب می‌کند که برای ممکن ساختن استفاده از این منابع، اساتید با تکنولوژی‌های روز دنیا آشنا شده و روش‌های

بهره‌گیری از سامانه‌های نوین اطلاعات را یاد بگیرند. به عبارت دیگر، استفاده‌ی صحیح و استاندارد از منابع اطلاعاتی که محصولاتی رسانه‌ای هستند، نیازمند داشتن سواد رسانه‌ای (Media Literacy) مناسب می‌باشد. سواد رسانه‌ای در یک تعریف کلی عبارت است از "یک نوع درک متکی بر مهارت که براساس آن می‌توان انواع رسانه‌ها و انواع تولیدات آن‌ها را شناخت و از یکدیگر تفکیک و شناسایی نمود". به عبارت دیگر، هدف سواد رسانه‌ای، بهره‌وری بهینه و مناسب از رسانه‌ها است (طه‌زاده، ۱۳۹۱). بر اساس پژوهشی که در دانشگاه‌های شهر تهران انجام گرفته است، کافی نبودن منابع با ۲۹،۱ درصد، عدم امکان دسترسی به منابع با ۲۳،۱ درصد و در نهایت عدم آشنایی با تکنولوژی جدید با ۱۹،۷ درصد، مهم‌ترین مشکلات دسترسی اعضای هیئت‌های علمی به اطلاعات بوده‌اند (آزاد پیله رود، ۱۳۸۷) که نشان می‌دهد دانشگاه با در اختیار قرار دادن منابع بیشتر، جامع‌تر و تخصصی‌تر و اساتید هم با یادگیری روش‌های استفاده از منابع نوین می‌توانند در بالابردن میزان دسترسی به اطلاعات سهیم باشند.

مشکلات جذب هیئت علمی در دانشگاه‌ها

در طرف دیگر مسئله‌ی مشکلات اعضای هیئت مدیره، موانع جذب اعضای هیئت علمی از طرف دانشگاه و مشکلاتی که مانع از روی آوردن فارغ التحصیلان به هیئت‌های علمی دانشگاه‌ها می‌شود قرار دارد. به طور قطع می‌توان گفت که در دانشگاه‌های ایران کمبود سرانه‌ی اعضای هیئت علمی نسبت به تعداد دانشجو وجود دارد. بنا بر گفته‌های آقا "عامری" سرپرست دفتر نظارت و ارزیابی سازمان علوم و به نقل از فارس نیوز، دانشگاه پیام نور با کمبود ۱۴۰۰ نفری هیئت علمی رو برو است. همچنین دانشگاه آزاد اسلامی نیز ۸۶۰۰ عضو هیئت علمی کمتر از استاندارد دارد. بنا بر گفته‌های ایشان، در دانشگاه‌های سراسری نیز حدود ۱۷ هزار نفر برای تکمیل و به استاندارد رسیدن سرانه‌ی هیئت علمی لازم است. وی میزان سرانه‌ی استاندارد هیئت علمی نسبت به دانشجو را در دانشگاه‌های دولتی یک به ۱۷ و در دانشگاه آزاد یک به ۴۰ اعلام کرد. این در حالی است که طی سه سال گذشته

یعنی در سال های ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۱، حدود ۱۸ هزار نفر عضو هیئت علمی به دانشگاه‌ها اضافه شده است (آخرین نیوز، ۱۳۹۱).

موارد و مشکلات بازدارنده‌ای که می‌توانند کاهنده‌ی میل فارغ التحصیلان به فعالیت در هیئت علمی دانشگاه‌ها باشند، متعدد و زیاد هستند. از جمله می‌توان به موانع اقتصادی و رفاهی و عدم شناخت از دانشگاه و نوع استخدام و سایر موارد از این نوع اشاره کرد.

یکی از دلایلی که واجدان شرایط را نسبت به فعالیت و جذب شدن به هیئت علمی دانشگاه‌ها مردد می‌کند، عدم شناخت کافی از دانشگاه و نظام آموزشی آن است. بر اساس پژوهشی که در دانشگاه پیام نور انجام گرفته، شناخت متقاضیان ورود به هیئت‌های علمی دانشگاه پیام نور در گرایش آنها به ورود به هیئت علمی تاثیر گذار است و افرادی که آشنایی بیشتری با نظام آموزشی دانشگاه پیام نور دارند، گرایش بیشتری به فعالیت در هیئت علمی دارند. همچنین در مورد دانشگاه پیام نور، مشخص شده است که توافق متقاضیان با نظام آموزشی دانشگاه پیام نور، در گرایش آنها نسبت به جذب شدن در هیئت‌های علمی تاثیرگذار است (زارع، ۱۳۸۷).

از مهم ترین موانع جذب هیئت علمی در دانشگاه‌ها، نبود امکانات مناسب و کمبود ابزارهای مورد نیاز برای پژوهش است. همچنین در دانشگاه‌های برخی از شهرهای کوچک‌تر نیز خارج از دانشگاه مشکلاتی برای زندگی اساتید جذب شده وجود دارد که مانع از فعالیت آنان می‌شود. به خصوص در شهرهای کوچک تر و با شرایط جوی نامناسب و امکانات رفاهی کم، موفقیت در جذب اساتید با بار علمی بالا بسیار دشوار خواهد بود. در این باره یکی از اعضای هیئت علمی دانشگاه شهرکرد به مهرنیوز گفته است: "کمبود امکانات بزرگترین مشکل اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها به خصوص در مناطق محروم است". وی همچنین با توجه به این که نیاز است در برخی گروه‌های علمی، اعضای هیئت علمی غیر بومی جذب شود، خاطر نشان ساخت که در توان برخی از دانشگاه‌ها نیست که بتوانند حداقل امکانات لازم برای اعضای هیئت علمی غیر بومی را فراهم کنند.

یکی دیگر از موانعی که جذب اعضای هیئت علمی را با مشکل مواجه می‌کند، نحوه‌ی

استخدام آنها و شرایط استخدام است. مراحل طاقت فرسا و بعضا عدم شایسته سالاری می‌تواند از مشکلاتی باشد که انگیزه‌ی متقاضیان را برای شرکت در فراخوان‌های جذب هیئت علمی کم کند. همچنین نوع استخدام یعنی استخدام رسمی یا غیر رسمی بودن بر انگیزه‌ی متقاضیان تاثیر گذار است (قانع‌ی راد و قاضی پور، ۱۳۸۱). نحوه‌ی اختیارات اعضای هیئت علمی و آزادی آنها در امورات مربوط به فعالیت‌های علمی در دانشگاه و امنیت شغلی بالا نیز مواردی هستند که می‌توانند بر نوع فعالیت آنان تاثیر گذار باشند. آقای ناسوتی که به تازگی دوره‌ی دکترای ژئوفیزیک را در دانشگاه علم و صنعت نروژ (NTNU) به پایان رسانده در مورد اختیارات اساتید در خارج از کشور می‌گوید:

"هیئت علمی در این دانشگاه و دانشگاه‌های معتبر، در تصمیماتی که می‌گیرند از آزادی کامل برخوردار هستند و از امنیت شغلی بالایی بهره مند هستند".

از سوی دیگر به گزارش "انتخاب"، متقاضیان ورود به هیئت علمی دانشگاه‌ها اکثرا متقاضی جذب در دانشگاه‌های اصلی و مادر هستند که این می‌تواند ناشی از امکانات رفاهی و علمی بیشتر دانشگاه‌های مزبور و پرستیژ و اعتبار بیشتری باشد که دانشگاه‌های بزرگتر به شخص می‌دهند. این امر موجب شده است روند جذب هیئت علمی در دانشگاه‌های کوچک‌تر و با درجه علمی پایین‌تر به کندی پیش برود. حتی این امر در مورد راندمان کاری و بازدهی اعضا نیز در دانشگاه‌ها تاثیر گذار است و بنا بر تحقیقات اسکات لانگ، افرادی که در سازمان‌های معتبر و مشهور فعالیت می‌کنند، قدرت تولید بالاتری دارند (قانع‌ی راد و قاضی پور، ۱۳۸۱).

مشکلات زنان برای فعالیت در هیئت‌های علمی

یکی از مشکلات بزرگ در روند جذب و فعالیت اعضای هیئت علمی، مشکلاتی است که مقابل زنانی که خواهان جذب در دانشگاه‌ها بوده و یا به فعالیت در دانشگاه به عنوان هیئت علمی مشغول هستند، قرار دارد. امروزه زنان پررنگ‌تر از گذشته در تمامی امور همراه با مردان فعالیت می‌کنند، این در حالی است که هنوز هم در برخی موارد با محدودیت‌هایی مواجه هستند که با از بین بردن این

محدودیت‌ها، یک نیروی انسانی پر تعداد، آماده و مشتاق برای فعالیت در بخش های گوناگون جامعه آماده خواهد بود. از سوی دیگر بر اساس سخنان دکتر زهرا پیشگاهی فرد، رئیس شورای پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی، اساتید خانم، فعالیت پژوهشی بیشتری در دانشگاه دارند و این اهمیت دو چندان وجود اعضای هیئت علمی از هر دو جنسیت زن و مرد را نشان می‌دهد (روزگارنو، ۱۳۹۰)

زنانی که در هیئت‌های علمی دانشگاه‌ها مشغول به فعالیت هستند مشکلات عمده‌ای دارند که مهم‌ترینشان بدین شکل است:

- مشکلات ارتباطی با همکاران مرد و احساس تحت نظر بودن
- نابرابری در تصمیم‌گیری و مشارکت در امور
- نابرابری در فرصت‌های آموزشی و پژوهشی و رشد علمی
- تبعیضاتی که در دانشگاه ممکن است وجود داشته باشد مانند: واگذاری بیشتر دروس تخصصی به مردان و نگرش منفی زندگی حرفه‌ای نسبت به زنان (جوهری و داریاپور، ۱۳۸۷)
- محدودیت‌های خاص زنان به لحاظ فیزیکی

نتیجه‌گیری

به شکلی که توضیح داده شد، آموزش و پژوهش از اهداف هر مرکز علمی هستند و این اعضای هیئت علمی می‌باشند که در روند این پروسه نقش اصلی را ایفا می‌کنند. وجود هیئت علمی مناسب در هر دانشگاهی علاوه بر این که روند رسیدن به رسالت‌های دانشگاه را تسریع می‌کند، موجب می‌گردد تا اعتبار و مرتبه‌ی دانشگاه بالا برود، دانشجو از لحاظ علمی پیشرفت کند و اساتید نیز اطلاعات خود را به روز و همراه با آخرین دانسته‌های علمی دنیا نگه دارند که در این راه و برای رسیدن به این امر مهم، تلاش و مدیریت صحیح فعالیت‌ها توسط دانشجو، اساتید، مدیریت دانشگاه و وجود یک سیستم آموزشی منظم و مناسب امری ضروری است.

برای اینکه اعضای هیئت علمی بدون دغدغه به فعالیت خود بپردازند و مدیریت دانشگاه نیز در

جذب اساتید متخصص بهتر عمل کند، نیاز به مواردی مانند امکانات رفاهی بیشتر، درآمدزایی دانشگاه، افزایش بودجه‌ی دولتی، تسهیل در دسترسی به امکانات پژوهشی، تسهیل و رواج فرهنگ روابط مابین دانشجو و استاد، تعامل با سایر مراکز علمی و برگزاری همایش‌ها و سمینارهای علمی ضروری است (حیدری عبدی، ۱۳۸۰). ایجاد روحیه‌ی پژوهش و تسهیل و تسریع روند آن و ایجاد بستر سالم و مناسب برای رشد اساتید با هدایت و مدیریت مناسب منابع دانشگاه نیز نکته‌ای است که وضعیت هیئت علمی در دانشگاه‌ها را بهبود می‌بخشد. بخش زیادی از موارد گفته شده، به وضعیت اقتصادی دانشگاه و بودجه و توانایی هزینه کردن دانشگاه بستگی دارد. این هزینه‌ها بر روی اساتید و تامین نیازهای آنان را می‌توان یک نوع سرمایه گذاری قلمداد کرد. طبق گفته‌های "دکتر خلیلی"، رئیس دانشگاه پیام نور مرکز مهاباد، هزینه کردن در دانشگاه و به ویژه روی اساتید و هیئت علمی، یک نوع سرمایه گذاری است، زیرا موجب پرورش نیروهای متخصص در دانشگاه شده و ستاده‌ای به عنوان تولید علم و تحقیقات علمی خواهد داشت.

یکی از موارد مهم در بهره‌وری اساتید، میزان مشارکت آنها در طرح‌های پژوهشی و همکاری آنها با یکدیگر است. بر اساس پژوهش‌ها، موارد مهمی که در افزایش میزان مشارکت اعضای هیئت علمی موثر هستند، به ترتیب اولویت شامل توجه به روحیه‌ی استاد، حذف مزاحمت‌ها، پرهیز از بی‌علاقگی و اجتناب از رفتار کناره‌گیری هستند (مهرعلیزاده و دیگران، ۱۳۸۴). با رفع موانع موجود و ایجاد و ترویج یک فرهنگ همکاری و مشارکت صحیح و کار گروهی در دانشگاه، پژوهش‌ها در مسیر جدیدی قرار خواهند گرفت و میل و اشتیاق به یادگیری، آموزش و پژوهش بیشتر خواهد شد.

یکی دیگر از موارد مطرح شده، مشکلات موجود برای زنان بود که این مشکل نیز با توانمندسازی روانی و شخصیتی زنان، شایسته سالاری و توزیع عادلانه‌ی فرصت‌ها، اصلاح نگرش‌های جنسیتی مردان (جوهری و داریاپور، ۱۳۸۷) و ترویج فرهنگ فعالیت زنان در جامعه و در مشاغل مختلف تا حدود زیادی برطرف خواهد شد و دانشگاه‌ها را از وجود نیروی متخصص و علاقمند زنان بهره مند خواهد ساخت.

موارد دیگری که برای رشد و اعتلای دانشگاه و پرورش اساتید علاقمند و مشتاق می‌توانند کارساز باشد، بر اساس گفته‌های آقای "بدری"، فارغ التحصیل دانشگاه صنعتی شریف^۱ که معتبرترین دانشگاه مهندسی ایران است، برقراری ارتباط با صنعت و مشارکت دانشگاه در طرح‌های صنعتی، سنجش مستمر سطح کیفی اساتید، ترویج اخلاق حرفه‌ای و همکاری آموزشی با دانشگاه‌های مطرح داخلی و خارجی می‌باشد.

در نهایت باید گفت وجود اساتید متخصص، آموزش دیده، مجرب، دارای روحیه پژوهشی و با درگیری شغلی بالا، نیاز هر دانشگاهی برای اعتلا و رشد و اعتبار بخشی آن می‌باشد و در کنار چنین اساتیدی است که دانشجویان موفق و متخصص به جامعه تحویل داده خواهند شد. البته باید توجه داشت که این امر نیازمند همکاری و مدیریت صحیح تمامی افراد مرتبط از جمله مدیریت و اساتید و دانشجویان است تا در یک دانشگاه هیئت علمی استاندارد و منظم و مناسب وجود داشته باشد و ناگفته پیداست که بدون همکاری یا کم کاری یکی از این اقشار، رسالت دانشگاه که تولید و انتقال علم، آموزش و تحویل نیروی دانش آموخته به جامعه است، ناکام خواهد بود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

^۱ معتبرترین دانشگاه مهندسی ایران که دارای حدود ۷۵۰ عضو هیئت علمی تمام وقت و پاره وقت می‌باشد.

منابع

۱. آزاد پيله رود، ليلا (۱۳۸۷). وضعیت سواد اطلاعاتی اعضای هیئت علمی گروه‌های کتابداری و نقش آن بر تولید اطلاعات علمی آنان در دانشگاه‌های آزاد و دولتی تهران. فصلنامه کتاب. شماره ۷۳. صص ۲۲۸-۲۱۳
۲. آخرین نیوز (آنلاین) [www.akharinnews.com]. (۱۳۹۱/۱۱/۲۷). مصاحبه با نادری‌منش، معاون آموزشی وزیر علوم. [تاریخ انتشار خبر: ۱۳۹۱/۱۲/۴]
۳. انتخاب (آنلاین) [www.entekhab.ir]. (۱۳۹۰/۵/۲۸). [تاریخ انتشار خبر: ۱۳۹۱/۱۱/۸]
۴. پورسعید، مسعود (۱۳۸۰). بررسی رابطه خلاقیت و پیشرفت علمی اعضای جدید هیئت‌های علمی دانشگاه‌های ایران. رهیافت. شماره ۲۶. صص ۳۸-۳۰
۵. جانعلیزاده چوب بستی، حیدر و اکملی، ماکوان (۱۳۸۷). عوامل اجتماعی موثر بر میزان همکاری اعضای هیئت علمی، مطالعه موردی دانشگاه کردستان. راهبرد فرهنگ. شماره ۲. صص ۱۲۲-۱۰۳
۶. جعفری، زهرا و وکیلی، نجمه (۱۳۸۹). بررسی رابطه‌ی بین نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به فناوری های نوین اطلاعات و ارتباطات با توانایی آنان در استفاده از رسانه‌های مجازی. فصلنامه رسانه. شماره ۸۱. صص ۴۸-۲۶
۷. جواهری، فاطمه و داریاپور، زهرا (۱۳۸۷). مشکلات شغلی زنان عضو هیئت علمی دانشگاه. پژوهش زنان. شماره ۲. صص ۱۰۶-۷۹
۸. حیدری عبدی، احمد (۱۳۸۰). جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های تازه تاسیس. رهیافت. شماره ۲۴. صص ۹۲-۷۷
۹. خبرگذاری مهر (آنلاین) [www.mehrnews.com]. (۱۳۹۰/۱۱/۱۶). مشکلات هیئت علمی در دانشگاه‌های محروم و شرایط سخت غیر بومی‌ها. [تاریخ انتشار خبر: ۱۳۹۱/۱۱/۸]

۱۰. روزگار نو (آنلاین) [www.rouzegareno.ir]. (۱۳۹۰/۱۰/۲۸). اساتید خانم فعالیت پژوهشی بیشتری دارند. [تاریخ انتشار خبر: ۱۳۹۱/۱۱/۴]
۱۱. روشن، احمدرضا (۱۳۸۸/۷/۹). چرا دانشگاه مهم است. آفتاب (www.aftab.ir). [تاریخ انتشار خبر ۱۳۹۱/۱۲/۱]
۱۲. زارع، حسین (۱۳۸۷). بررسی علل نپوستن دانش آموختگان تحصیلات تکمیلی به عضویت در هیئت های علمی دانشگاه پیام نور. پیک نور. شماره ۲۳. صص ۹۴-۱۰۹
۱۳. صدیقی فرد، مجتبی و محمدجانی، محمدرضا (۱۳۸۵). عوامل موثر بر فعالیت های پژوهشی اساتید دانشگاه. فصلنامه علوم اجتماعی. شماره ۱۱. صص ۱۰۲-۱۲۸
۱۴. طهزاده، مسعود (۱۳۹۱). اقتصاد رسانه ها. پایان نامه دوره کارشناسی. دانشگاه پیام نور مرکز مهاباد
۱۵. علی بیگی، امیرحسین (۱۳۸۶). تحلیل بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت علمی، مطالعه موردی دانشگاه رازی کرمانشاه. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۶. صص ۱۵۴-۱۲۵
۱۶. فارس نیوز [www.farsnews.com] (۱۳۹۱/۱۱/۲۶). وجود ۵۵ هزار عضو هیئت علمی در کشور و کمبود هیئت علمی در زیرنظام های آموزشی. [تاریخ انتشار خبر: ۱۳۹۱/۱۱/۳۰]
۱۷. قانع راد، محمدمامین و قاضی پور، فریده (۱۳۸۱). عوامل هنجاری و سازمانی موثر بر میزان بهره‌وری اعضای هیئت علمی. نامه پژوهش فرهنگی. شماره ۴. صص ۲۰۶-۱۶۷
۱۸. مهرعلیزاده، یدالله؛ سپاسی، حسین و امیدیان، فرانک (۱۳۸۴). بررسی روابط بین جو سازمانی دانشگاه و مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم گیری های دانشگاهی. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. شماره ۳۵ و ۳۶. صص ۱-۳۶
۱۹. میرهاشمی، مالک و پاشاشریفی، حسن (۱۳۸۹). رابطه‌ی بین ادراک از عوامل محیط کار و سطح درگیری شغلی اعضای هیئت علمی. مطالعات روانشناختی. شماره ۴. صص ۸۴-۵۷

۲۰. نوشین فرد، فاطمه (۱۳۸۴). بررسی عوامل مرتبط با رفتار اطلاع یابی اعضای هیئت علمی. مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات. شماره ۶۳. صص ۳۹-۵۲.

