

بررسی تطبیقی سیاستهای جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاههای برتر دنیا و ایران

سعید غیاثی ندوشن^۱، مریم صفرنواده^۲، فهیمه ربانی خواه^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۳/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۰۵

چکیده

زمینه و هدف: امروزه آموزش عالی به عنوان نهاد پرورش دهنده نیروی انسانی متخصص از جایگاه ویژه ای در جامعه برخوردار است. یکی از عوامل مهم تاثیر گذار بر کیفیت خروجی های نظام آموزش عالی، اعضای هیئت علمی آن می باشد. بهره گیری از تجارب کشورهای توسعه یافته و مطالعات تطبیقی در این زمینه می تواند یکی از روشهای مناسب در راستای تدوین سیاستهای جذب اعضای هیئت علمی باشد. با توجه به اهمیت و ضرورت این موضوع، پژوهش حاضر به مقایسه سیاستهای جذب اعضای هیئت علمی در نظام آموزش عالی دانشگاههای برتر دنیا و ایران پرداخت.

روش بررسی: این پژوهش، کیفی بوده و مطالعه ای توصیفی - تحلیلی به شمار می رود. یافته های حاصل از مطالعه اسناد ۹ دانشگاه برتر بر اساس سیاست های جذب اعضای هیئت علمی شان با این فرآیند در کشورمان مقایسه شد.

یافته ها: از بررسی سیاستهای جذب اعضای هیئت علمی کشورهای منتخب و تحلیل آن، هشت مقوله استخراج گردید: تنوع، عدالت، برابری، شفافیت، اولویت گروههای خاص، فراخوان بین المللی، تنوع و پاسخگویی.

استنتاج: هر چند سیاستهای تدوین شده در هر کشور متناسب با ویژگیهای فرهنگی و اجتماعی و ویژگیهای نظام خاص آموزش عالی همان کشور می باشد، اما توجه به آنها، افق های جدید و دیدگاه های نوینی را پیش روی سیاستگذاران آموزش عالی قرار می دهد تا بتوان از آنها برای بهبود نظام آموزش عالی ایران استفاده نمود.

کلید واژه ها: دانشگاه، سیاستگذاری آموزش عالی، جذب هیئت علمی، مطالعه تطبیقی

۱. دانشیار گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

۲. دانشیار معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی، تهران، ایران

۳. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران، Email: f_rabbani@yahoo.com

مقدمه

دانشگاه‌ها در طول قرن‌ها به آرامی هرچه بیشتر در تمامی کشورها و عمدتاً در اروپا رشد و توسعه یافتند تا اینکه در دهه ۱۹۶۰ در بسیاری از کشورهای جهان به عناصر با اعتبار جامعه تبدیل شدند. (۱) دانشگاه از مهمترین مولفه‌های نظام آموزشی و از اساسی‌ترین عناصر توسعه و پیشرفت در همه کشورها و مخصوصاً در کشورهای در حال توسعه به شمار می‌آیند. (۲)

در شرایط کنونی دانشگاه بیش از پیش به نهادی برای پاسخگویی به نیازهای اجتماعی تبدیل شده و رابطه متقابل دانشگاه - جامعه از ویژگی‌های اساسی دانشگاه‌های جدید است. (۳) این نهاد علمی اهداف و نقش ویژه‌ای را در جامعه برعهده دارد که از آن جمله می‌توان به تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز جامعه، ترویج و ارتقای دانش، عمق بخشیدن به نگرش‌های علمی و فرهنگی، تعمیق فرهنگ گفت‌وگو، مدارا و کار جمعی، ارتقای تنوع و غنای فرهنگی، نظریه پردازی برای حل مسائل و بحران‌های جهانی، گسترش تحقیق و فراهم نمودن زمینه مساعد برای توسعه کشور اشاره کرد. همچنین آموزش عالی، رسالت‌های دیگری چون آماده کردن جامعه برای برخورد ریشه‌ای با مسائل و مشکلات و کاویدن جنبه‌ها نظری، فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی آنها و مشارکت در حل و فصل آسیب‌ها و تدوین سیاست و راهبرد برای مقابله با آنها را برعهده دارد. (۴)

در جامعه‌ی پیشرفته، دانشگاه به عنوان یک نهاد پیچیده فرهنگی به انتظام بخشی اخلاقی و اجتماعی جامعه کمک می‌کند و در جهت بهبود کیفیت زندگی و حفظ پویایی و نشاط در جامعه برای خود مسئولیتهایی قائل است. این نهاد بزرگ اجتماعی همچنین به عنوان هسته پیشتاز تحولات عمل نموده و از طریق رصد کردن تغییرات اجتماعی و فرهنگی به ویژه در عرصه علم و فناوری، جامعه را برای تسلط بر رویدادهای مبهم آینده توانمند و مهیا می‌کند. (۲)

هیئت علمی نشان دهنده دارایی‌های واقعی یک دانشگاه است. دانشجویان به دانشگاه‌ها می‌روند تا از هیئت علمی بهره‌مند شوند، بدون وجود هیئت علمی، هیچ دانشگاهی وجود نخواهد داشت. علاوه بر این هیئت علمی بخش اعظم هزینه‌های هر موسسه آموزش عالی را تشکیل می‌دهد. (۵)

در نهادهای آموزش عالی، هیئت علمی نقش اساسی در تحقق رسالت نهادی، پیشرفت دانش و آموزش و پرورش شهروندان ایفا می‌کند. در حالی که بخشی از رسالت یک نهاد آموزش عالی مبتنی بر جایگاه محیطی درون جامعه است، هیئت علمی مسئول ترجمان رسالت نهاد به برنامه‌ها و فعالیت‌های علمی است. در اجرای این مسئولیت، هیئت علمی اصول راهنمای سه‌گانه را عملی می‌کند: رسالت محوری، انطباق پذیری محیطی در تنظیم با رسالت محوری و استمرار مشارکت‌های دموکراتیک. (۶)

ازجمله سازمان‌های بسیار حساس که تعداد درخواست استخدام بالایی را نیز به خود اختصاص داده‌اند، دانشگاه‌ها می‌باشند. آمار شرکت‌کننده‌گان در فراخوان‌های سراسری جذب هیئت علمی، به خوبی این واقعیت را نشان می‌دهد. (۷)

میلر و ویلسون (۱۹۶۳) اظهار نمودند که قلب هر دانشگاه و یا موسسه آموزش عالی اعضای هیئت علمی آن هستند، به بیان بالدوین (۱۹۸۵) اعتلای توان و دانش اعضای هیئت علمی مصداق واقعی افزایش کیفیت دانشگاه است. (۸)

استخدام و انتخاب اعضای هیئت علمی، که با ارزش‌ترین دارایی‌های یک دانشگاه هستند، در دستیابی به اهداف مؤسسات سهیم هستند. (۹) و برای حفظ سطح معیارهای آموزشی در سطح بین‌المللی بسیار مهم است. استخدام و انتخاب اعضای هیئت علمی یک کار چالش برانگیز، پرهزینه و وقت‌گیر برای مؤسسات است. (۱۰)

اعضای هیئت علمی یکی از عوامل مهم و تاثیرگذار در کیفیت خدمات ارائه شده، محصولات و خروجی دانشگاه‌ها هستند، لذا در اختیار داشتن استادان اخلاق مدار، توانا، مجرب،

خلاق و نوآور می تواند به عنوان عاملی مهم و تاثیرگذار به عنوان عاملی مهم و تاثیرگذار در میزان کیفیت فرآیند و بروندهای سیستم آموزش عالی قلمداد شود، بنابراین لزوم توجه و دقت هرچه بیشتر را به سیاست ها و برنامه هایی که جذب استادان را تحت تأثیر قرار می دهد ضروری می گردد. (۱۱)

مقایسه نظام های آموزشی برتر دنیا به منظور الگوگیری جهت اصلاح و پیشبرد مسائل مهم آموزشی از اهمیت ویژه ای برخوردار است. این پژوهش در صدد است سیاستهای جذب اعضای هیئت علمی در نظام آموزش عالی کشورهای منتخب را مدنظر قرار داده و از آن برای بهبود شرایط کنونی نظام آموزش عالی در ایران استفاده کند.

در ایران نیز شورای انقلاب فرهنگی به منظور ساماندهی و یکنواختی فعالیتهای جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی کشور و جلوگیری از اعمال سلیقه فردی در آن در مصوبه ۶۰۸ مورخ ۱۳۸۶/۴/۱۹ شورا بر تشکیل هیئت جذب اعضای هیئت علمی دانشگاهها و مراکز آموزش عالی دولتی تأکید نموده است. آیین نامه تشکیل هیئت عالی جذب اعضای هیئت علمی دانشگاهها و مراکز آموزش عالی کشور در جلسات ۶۰۸ و ۶۲۳ مورخ ۱۳۸۶/۴/۱۹ و ۱۳۸۷/۲/۱۰ به تصویب این شورا رسیده است. در ماده ۸ این آیین نامه تأکید شده است که استخدام هیئت علمی بر مبنای نیاز دانشگاه و از طریق فراخوان عمومی و ابتدا به صورت پیمانی صورت می گیرد. در تبصره این ماده جذب عضو هیئت علمی خارج از فراخوان در موارد استثنایی فقط با تصویب هیئت مرکزی مجاز دانسته شده است. (۱۰)

حجم بالای درخواست ها و همچنین ضرورت جذب و نگهداری بهترین نیروها، نیاز به وجود فرآیند مناسب در جذب و استخدام را بیشتر مشخص می کند، بنابراین لازم است که سازمان ها و به خصوص دانشگاه ها ضعف خود را شناسایی کرده، و با ایجاد تغییرات لازم در فرآیند جذب و استخدام،

برنامه ریزی های دقیق تری انجام دهند. موضوعی که در بررسی های تاریخی فرآیندهای جذب دانشگاه های مختلف دنیا به خوبی مشاهده می شود. (۱۱)

سیر تاریخی این تحولات نشان می دهد که این فرآیندها در ابتدا بسیار ساده بوده ولی هم اکنون از مجموعه اقداماتی تشکیل شده که به صورت کتابچه های مفصل توسط بسیاری از دانشگاه های دنیا ارائه گردیده و مراحل و شاخص های به کارگیری افراد را به وضوح تبیین کرده است. (۱۳)

با تاسیس اولین دانشگاه ها در کشور جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی آغاز شد. در سال های نخست هیچ آیین نامه و نظام مشخص و متمرکزی بر تامین کادر علمی دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی کشور حاکم نبود و دانشگاه ها توسط هیئت امنای خود اداره می شدند. پس از چندی هیئت های امنای دانشگاه ها منحل شدند و یک هیئت سه نفره متصدی تصویب آیین نامه های دانشگاه و مراکز آموزش عالی شد بر اساس تصویب این هیئت سه نفره آیین نامه دانشگاه تهران ملاک عمل در جذب اعضای هیئت علمی قرار گرفت. با تشکیل ستاد انقلاب فرهنگی مسؤلیت تصویب آیین نامه های دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی به عهده این ستاد گذاشته شد و هیئت امنای وزارت فرهنگ و آموزش عالی آن زمان وظیفه ابلاغ آیین نامه های به تصویب رسیده را عهده دار شد. مطابق با آیین نامه های مصوب شده، جذب هیئت علمی در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی کشور در گرو گزینش علمی و عمومی بود.

اسناد بالادستی آموزش عالی کشور نیز که در چند سال اخیر به تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی رسیده است نیز بر این امر تأکید می کند، به نحوی که در بند ۲۲ از راهبرد ملی چهارم، ذیل راهبرد کلان ششم اینگونه بر این امر تأکید شده است: طراحی و استفاده از سازوکارهای انگیزشی مناسب برای جذب اعضای هیأت علمی متعهد و نخبه. همچنین در بند ۱۶

Faculty member Appointments ، Appointment Policy و Academic Factor در وب سایت دانشگاههای منتخب انجام گرفت. به دلیل تطبیقی بودن پژوهش، مبنای طبقه بندی بر اساس شاخص های کیفی صورت گرفت.

تطبیق و مقایسه به عملی اطلاق می شود که در آن دو یا چند پدیده را کنار هم قرار داده، به منظور یافتن وجوه اختلاف و تشابه، آنها را مورد تجزیه و تحلیل قرار می دهیم. ایساک کندل معتقد است هدف مطالعات تطبیقی رسیدن به یک بینش فلسفی است که محقق را قادر سازد نظام آموزش و پرورش کشور را بهتر در ترازوی مقایسه قرار دهد. بینشی که به انتخاب اصلح کمک می کند. (۱۴)

به هر حال روش مشترک در مطالعات تطبیقی استخراج وجوه اختلاف و تشابه نظام های مختلف آموزش عالی است. نقطه اشتراک اکثر روش های مطالعه تطبیقی شامل دو گام اصلی است: گام نخست، توصیف پدیده و گام دوم، مقایسه و تطبیق و تدوین شباهات هاست. (۱۵)

در این پژوهش در بخش پیشینه مطالعات از روش اسنادی بهره برداری شد. روش گردآوری اطلاعات مبتنی بر وب بود. ابتدا اسناد اصلی در خصوص سیاستهای جذب اعضای هیئت علمی نه دانشگاه برتر جهان : ام ای اتی و ویسکانسین - مادیسون (آمریکا)، دانشگاه ملبورن و موناش (استرالیا)، بریستول و کمبریج (انگلستان)، تورنتو، آلبرتا و مک مستر (کانادا) برای بررسی انتخاب شده و مورد مطالعه قرار گرفتند. سپس مقوله های اصلی مربوط به سیاستهای جذب اعضای هیئت علمی استخراج و با سیاستهای جذب اعضای هیئت علمی در ایران مقایسه گردید.

یافته های پژوهش

پس از بررسی اسناد سیاستی کشورهای منتخب و تحلیل آن، هشت مقوله یا شاخصه استخراج گردید که در جدول زیر

از راهبرد ملی سوم، ذیل راهبرد کلان نهم نیز قید شده: ایجاد سازوکارهای حمایتی، اعطای رتبه های تحصیلی، فرصتهای مطالعاتی و پژوهانه برای افزایش همکاریهای بین المللی دانشگاهها و حضور آنها در مجامع و شبکه های علمی- بین المللی. همچنین در پایان نقشه جامع علمی کشور نیز بیان شده است که مرکز اجرایی شدن نقشه جامع علمی کشور که ذیل شورای عالی انقلاب فرهنگی شکل می گیرد، موظف به تدوین سیاستهای اجرایی مربوطه برای اجرایی شدن این اسناد می باشد. همچنین سند دانشگاه اسلامی مصوب، جلسه ۷۳۵ شورای عالی انقلاب فرهنگی به اهمیت تدوین سیاستهای مناسب برای جذب هیأت علمی تأکید کرده است، از جمله اقدام ۲-۸ راهبرد هشتم ذیل نظام آموزشی سند، اینگونه بیان شده است: تقویت و به روزرسانی سامانه هوشمند ملی و منطقیهای جذب استادان متخصص و متعهد و توزیع آنها بر اساس سند آمایش و نقشه جامع علمی کشور. اقدام ۱-۹ از راهبرد نهم ذیل نظام آموزشی: بازنگری و ارزیابی دوره ای شاخصها، ضوابط و مقررات جذب اعضای هیأت علمی. اقدام ۲-۱۳ راهبرد ۱۳ ذیل نظام آموزش: ایجاد نظام جامع و هدفمند در اعزام بورسیه ها در راستای اولویتهای فرهنگی- تربیتی، آموزشی، پژوهش و فناوری.

مطالعه اسناد فوق نشان می دهد هر چند در تدوین این سیاستها، بندهای مرتبط و اساسی برای جذب هیئت علمی دیده شده اما به نظر می رسد ساز و کار اجرایی و لازم برای تحقق سیاستهای موردنظر فراهم نگردیده است.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر مطالعه اسنادی است که به روش تطبیقی- تحلیلی در سال ۱۳۹۸ انجام شد. گردآوری داده ها از طریق جستجوی اینترنتی و براساس کلید واژه های policy Recruitment and of selection of Academic Staff

جدول ۱. مقوله های استخراج شده از مطالعه اسناد

ردیف	کشور	دانشگاه	عنوان سند مورد بررسی	عدالت	برابری و انصاف	شفافیت	اولویت گروههای خاص (آسیب پذیر)	صلاحیت	فراخوان گسترده	تنوع	پاسخگویی
۱		ام ای تی	انتصابات هیئت علمی	✓	✓				✓		
۲	آمریکا	ویسکانسین - مادیسون	ارزیابی، استخدام و انتخاب هیئت علمی	✓	✓		✓	✓		✓	
۳		مک مستر	استخدام و انتخاب اعضای هیئت علمی	✓				✓		✓	
۴	کانادا	تورنتو	رویه ها و سیاستهای استخدام هیئت علمی				✓	✓	✓	✓	
۵		البرتا	رویه های انتخاب هیئت علمی			✓		✓			
۶		موناش	سیاست جذب و بکارگیری هیئت علمی	✓				✓	✓	✓	
۷	استرالیا	ملبورن	سیاست بکارگیری، عملکرد و ارتقاء هیئت علمی	✓	✓			✓		✓	
۸		کمبریج	سیاستها و رویه های جذب هیئت علمی	✓	✓			✓			
۹	انگلستان	بريستول	انتخاب، جذب و حمایت از اعضای هیئت علمی جدید	✓			✓	✓	✓	✓	✓
۱۰	ایران	وزارت علوم و بهداشت	آیین نامه تشکیل هیأت عالی جذب	✓	✓	✓		✓	✓		

نمایش داده می شود.

مناسبی را برای دستیابی به چشم انداز و مأموریت خود در نظام بین المللی رقابتی برای دستیابی به بهترین استعدادهای علمی برگزیند. هدف از اعمال این سیاست تأمین یک الگوی مؤثر برای مواجهه با چالشهای محیط رقابتی و اطمینان تعهد به تضمین کیفیت، گوناگونی و شفافیت در درون سازمان است. استخدام اعضای هیئت علمی فعالیت مهمی است که باید به صورت حرفه ای و با مشارکت کامل همه افراد درگیر انجام شود. سیاست کلی دانشگاه مبتنی بر تنوع و عدالت در استخدام است. (۱۶)

در دانشگاه ملبورن نیز استخدام، انتخاب و انتصاب اعضای هیئت علمی براساس شایستگی از طریق فرآیندهای عادلانه و آزاد و در چارچوب یک برنامه کلی نیروی کار انجام می شود. (۱۷)

تحلیل یافته های پژوهش

به منظور تحلیل یافته های پژوهش، هشت مقوله استخراج شده از اسناد سیاستی کشورهای منتخب به تفکیک توضیح داده می شود.

۱. عدالت

عدالت محوری در بکارگیری نیروی انسانی یکی از سیاست های کلی نظام اداری است. در سیاستهای مربوط به انتصابات هیئت علمی دانشگاه ام ای تی، اطمینان از بررسی عادلانه صلاحیت و موفقیت های کسب شده داوطلب مورد توجه قرار گرفته است.

دانشگاه بریستول متعهد است تا اطمینان حاصل کند که افراد

حاکم بر استخدام عبارتند از: اصل برابری فرصت شغلی، اصل حقوق میاوی برای کار مساوی، شایسته سالاری، ثبات شغلی، اصل دفاع از حقوق شغلی، اصل تامین رفاه کارکنان، اصل رعایت انضباط اداری، اصل آموزش کارکنان و اصل قانونی بودن استخدام عمومی دولت (۲۰)

در دانشگاه ام ای تی به اصل فرصت برابر در آموزش و اشتغال متعهد است. مؤسسه در نظر دارد تا برای تضمین برابری فرصتها تلاش کند و اشتغال زنان و گروههای اقلیت در MIT گسترش دهد. این بیانیه علنی فرصت های شغلی در خدمت این است که همه اعضای جامعه MIT از فرصت های شغلی موجود در این مؤسسه آگاه شوند. (۲۱)

دامنه گستردگی آگهی جذب باید وسیع باشد و کمیته تحقیق باید از لیست ایمیلها، انتشارات ملی، ارتباطات فردی، کنفرانسهای دانشگاهی و وبسایت دانشگاه برای آگهی جذب استفاده کند. تمامی آگهی ها باید نشان دهنده این عبارت باشد که برای همه فرصت برابر فراهم است و تمام اقلیتها و زنان دعوت میشوند که شرکت کنند. رئیس دانشکده یا دپارتمان وظیفه نظارت بر امور جستجو را نیز بر عهده دارد تا اگر در فرایند انتخاب مشکلی وجود داشته باشد، برطرف گردد. (۲۲)

در دانشگاه ویسکانسین - مادیسون اهداف اصلی این سیاست استخدام برای پست های بالاتری متقاضی واجد شرایط و متنوع است. ارزیابی متقاضیان به موقع، منصفانه و شفاف انجام می شود. برخورد با متقاضیان به روش مشتری پسند، بی طرفانه، عادلانه و عادلانه (مطابق با سیاست دانشگاه و قوانین ایالتی و فدرال) و انتخاب بهترین نامزدها صورت می گیرد. مطابق با این سیاست، این دانشگاه یک فرصت استخدامی برابر است که بدون توجه به جنسیت، نژاد، رنگ، منشأ ملی، گرایش جنسی، عقیده، مذهب، سن، وضعیت تأهل، ناتوانی، اطلاعات ژنتیکی، وابستگی سیاسی، وضعیت جانبازی

در دانشگاه موناخ نیز سیاست تدوین شده نشان دهنده تعهد دانشگاه در استخدام و انتخاب کارکنان با استفاده از فرایندهای انتصاب منصفانه و عادلانه است که از جهت گیری استراتژیک دانشگاه جهت تعالی کارمندان پشتیبانی و حمایت می کند. (۱۸)

دانشگاه ویسکانسین - مادیسون نیز در شرایط استخدام اعضای هیئت علمی قید نموده که هدف فراهم آوردن فرصت هایی برای افراد با استعداد از همه پیش زمینه ها است. رویه های جذب دانشگاه مک مستر براساس شایستگی و عدالت استوار است. هدف این است تا شایسته ترین کاندیدایی را که متناسب با الزامات شغل، نیازهای گروه و اهداف دانشگاه است، شناسایی کنند. (۱۹)

در ایران نیز استخدام و انتخاب اعضای هیئت علمی با استفاده از فرایندهای منصفانه و عادلانه است.

۲. برابری و انصاف

یکی از مهم ترین اصول حاکم بر استخدام در دستگاه های دولتی، اصل برابری فرصت های شغلی است. در این رابطه بند ۲ ماده ۲۱ اعلامیه جهانی حقوق بشر مقرر می دارد: هر کس حق دارد با تساوی شرایط به مشاغل عمومی کشور خود نائل آید. بند ج ماده ۷ میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیز "تساوی فرصت برای هرکس که بتواند در خدمت خود به مدارج و مناسب عالی ارتقاء یابد بدون در نظر گرفتن هیچ گونه ملاحظات دیگری جز طول خدمت و لیاقت را به عنوان حق هر کس به برخورداری از شرایط عادلانه و مساعد کار به رسمیت شناخته است. برابری در جذب و بکارگیری منابع انسانی همواره از اصولی بوده که در سازمانها و موسسات مورد بحث بوده است. در فصل ششم قانون مدیریت خدمات کشوری ضمن تاکید بر رعایت مراتب شایستگی و برابری فرصت ها در جذب نیروی انسانی مورد نیاز دولت، شرایط عمومی استخدام مطرح شده است. اصول

یا معلولیت استخدام می کند. (۱۹)

استخدام، انتخاب و انتصاب اعضای هیئت علمی در دانشگاه ملبورن براساس شایستگی از طریق فرآیندهای عادلانه و آزاد و در چارچوب یک برنامه کلی نیروی کار انجام می شود. اصول اساسی در فرآیند استخدام عبارتند از: انصاف، اعتبار، برابری، شایستگی و بهینه سازی چشم انداز شغلی می باشد. (۱۷)

در دانشگاه کمبریج نیز این سیاست جذب اعضای هیئت علمی راهنمایی هایی در مورد نحوه جذب موثر در دانشگاه و مطابق با رویه های دانشگاه، قانون اشتغال و قوانین برابر با فرصت ها ارائه می دهد و دوری از هرگونه تبعیض غیرقانونی، نابرابری یا تعصب را مد نظر قرار می دهد. (۲۳)

بنابراین همه افراد جامعه باید فرصت برابر برای دستیابی به مشاغل عمومی در ادارات دولتی را داشته باشند و قرار دادن موانعی از طریق اعمال ملاک های جنسیتی، قومی، نژادی، مذهبی، سیاسی و مانند آن خلاف این اصل است. البته لازم به ذکر است که بسیاری از کشورها شرایط تابعیت را به عنوان شرایط استخدامی قید می نمایند و این امر منافاتی با اصل برابری فرصت های شغلی ندارد که در کشورمان نیز تابعیت ایران بعنوان یکی از شرایط ورود برای جذب اعضای هیئت علمی است.

۳. شفافیت

اصل شفافیت در استخدام و بکارگیری نیز از اصول دیگری است که همواره در سازمانها و موسسات مورد بحث قرار گرفته است.

در دانشگاه آلبرتا، رویه های انتخاب هیئت علمی به منظور ثبات و عینیت و شفافیت در استخدام تعیین شده است. هدف از این رویه امکان انجام فرآیند مناسب در انتخاب کلیه دانشکده ها، کتابخانه ها، مدیران امور اداری و قراردادهای موقت است. جمع آوری اطلاعات متقاضیان، اطلاعات شخصی مطابق با مفاد قانون آزادی اطلاعات و حفاظت از حریم

خصوصی صورت می گیرد. تأیید صلاحیت ها، مصاحبه ها و بررسی های مرجع فقط شامل آن دسته از سوالات لازم برای تعیین صلاحیت و مناسب بودن متقاضی خواهد بود. (۲۴)

۴. اولویت گروههای خاص (آسیب پذیر)

بريستول سياست كلي دانشگاه مبتني بر تنوع و عدالت در استخدام است. رويکرد مثبتي كه امکان انتخاب بهترين فرد براي شغل را فراهم مي كند كه صرفا براساس شايستگي و عاري از تعصب باشد. عواملی مانند سن، معلولیت، جنسیت، نژاد، گرایش جنسی یا اعتقاد مذهبی که مربوط به توانایی فرد در انجام کار نیست، مد نظر گرفته نمی شود. این فلسفه زیربنای سیاست برابری و تنوع دانشگاه و اصول عملی است که در این سند بیان شده است. (۱۶)

در دانشگاه ویسکانسین - مادیسون متعهد است که استعداد مناسبی را استخدام کند تا اطمینان حاصل کند که دانشگاه ما همچنان یک موسسه آموزش عالی در سطح جهانی است. هدف ما فراهم آوردن فرصت هایی برای افراد با استعداد از همه پیش زمینه ها است. به ما در حفظ جامعه ای بسیار مولد، استقبال، توانمند و فراگیر کمک کند. زنان، اقلیت ها، جانبازان و افراد دارای معلولیت را ترغیب می کند تا برای پست های بلاتصدی ما درخواست کنند.

ویسکانسین - مادیسون مطابق با این سیاست، فرصت استخدامی برابر فراهم می کند که بدون توجه به جنسیت، نژاد، رنگ، منشأ ملی، گرایش جنسی، عقیده، مذهب، سن، وضعیت تأهل، ناتوانی، اطلاعات ژنتیکی، وابستگی سیاسی، اجداد، وضعیت جانبازی یا معلولیت استخدام می کند. (۱۹)

دانشگاه تورنتو قویا به تنوع به خصوص در جذب اعضای گروه های اقلیت اعم از بومی ها، زنان، ناتوانان جسمی، گروه های اقلیت و دیگر کسانی که ممکن است به تنوع عقاید در دانشگاه کمک کنند، تاکید دارد. (۲۵)

۵. صلاحیت

در زمینه جذب اعضای هیأت علمی کیفی، هدف اغلب دانشگاه‌های برتر این است که فرایند جذب هیأت علمی را به اندازه کافی باز نمایند تا اطمینان حاصل شود که بهترین کاندیدا را برای پر کردن صندلی خالی دانشگاهی خود انتخاب کنند. در واقع سیاست بسیاری از دانشگاه در جذب هیأت علمی، مبتنی بر عدم تبعیض برای همه افراد واجد شرایط و رقابتی است تا شایسته ترین و بهترین افراد بتوانند پست خالی اعضای هیأت علمی را در دانشگاه پر نمایند. آنها این روش را بهترین روش برای اطمینان از کیفیت و رقابت پذیری دانشگاه می دانند. بدین منظور اطلاع رسانی کاملی به همراه جزئیات چگونگی جذب اعضای هیأت علمی جدید بر روی سایت اکثر دانشگاهها وجود دارد.

دانشگاه ویسکانسین - مادیسون متعهد است که استعداد مناسبی را استخدام کند تا اطمینان حاصل کند که دانشگاه همچنان یک موسسه آموزش عالی در سطح جهانی است. هدف دانشگاه فراهم آوردن فرصت هایی برای افراد با استعداد از همه پیش زمینه ها است. (۱۹)

در ایران نیز برای استخدام و انتخاب اعضای هیئت علمی، اصل صلاحیت و کیفیت علمی افراد مهم می باشد.

۶. فراخوان گسترده

دانشگاه ام ای تی در سیاست نتصابات اعضای هیئت علمی اشاره می کند که این بیانیه علنی فرصت های شغلی بدین منظور است که همه اعضای جامعه MIT از فرصت های شغلی موجود در این موسسه آگاه شوند. (۲۱)

در دانشگاه تورنتو برای اطمینان از حفظ کیفیت و مطلع شدن تمامی کاناداییها و خارجیان مقیم در کانادا از قصد دانشگاه برای جذب هیأت علمی جدید برای پر کردن پست خالی هیأت علمی از آگهی عمومی استفاده می شود. مدت آگهی باید دوره زمانی منطقی- که معمولاً یک ماه است- را دربر گیرد.

تمامی آگهی ها باید عبارت «تمامی متقاضیان واجد شرایط تشویق میشوند که فرم جذب را تکمیل نمایند اما کاناداییها و خارجیان مقیم در اولویت هستند» را در خود گنجانده باشند. حتی همه آگهی های دانشگاه باید عبارت «دانشگاه تورنتو قویاً به تنوع به خصوص در جذب اعضای گروههای اقلیت اعم از بومی ها، زنان، ناتوانان جسمی، گروههای اقلیت جنسی و دیگر کسانی که ممکن است به تنوع عقاید در دانشگاه کمک کنند، متعهد است را در خود داشته باشند. هدف از تبلیغات گسترده این است که اطمینان حاصل شود که برای موقعیت مورد نظر افراد زیادی جلب می شود و امکان انتخاب بهترین ها از نامزدهای احتمالی فراهم می شود. در هر حال افزایش تعداد شرکت کنندگان موجب این خواهد شد که دانشگاه بهترین و شایسته ترین فرد را انتخاب کند و دستش در انتخاب انبوهی از متقاضیان باز باشد. (۲۵)

شعاری که در دانشگاه بریستول مطرح است ما آرزوی یک فرهنگ کاملاً فراگیر داریم. ما از تنوع تفکر، عقیده و پیشینه در جامعه خود قدردانی می کنیم که دانشگاه را قادر می سازد در مواجهه با تغییرات مداوم، در به چالش کشیدن هنجارهای پذیرفته شده مقاوم باشد. و این امر با فراخوان گسترده محقق می شود. (۱۶)

در ایران نیز برای استخدام و انتخاب اعضای هیئت علمی دانشگاه ها، فراخوانی گسترده تحت عنوان فراخوان جذب هیئت علمی داده می شود تا بهترین ها و شایسته ترین افراد برای تصدی پست هیئت علمی انتخاب شوند ولی این فراخوان در سطح بین المللی نیست.

۷. تنوع

مقوله مهم دیگری که بسیاری از تحقیقات خارجی به آن اشاره شده است، توجه به تنوع در جذب اعضاء هیأت علمی می باشد. این تنوع باید به نحوی باشد که گروههای اقلیت را مورد توجه قرار دهد، از اینرو مکانیسمهایی برای اینکه تبعیض



های جنسی، نژادی و قومی رخ ندهد، طراحی شده است. این موضوع در تحقیقات بسیاری از جمله بابکوک (۲۰۰۳) بوئر (۲۰۰۲)، بیرنات (۱۹۹۷) هیلمن و همکاران (۲۰۰۴)، کترنلسون (۲۰۰۶) اسمید (۲۰۰۰)، سامرز (۲۰۰۶) و بسیاری از نویسندگان دیگر مشاهده می شود، گویا یکی از مشکلات اصلی دانشگاههای خارجی مسئله تنوع می باشد. مقوله ای که ریشه در بافت متنوع جامعه آنها دارد. (۱۳)

با ایجاد زمینه های تنوع در جذب هیأت علمی میتواند زمینه های درگیری دیدگاهها و پیش زمینه های مختلف افراد را فراهم آورد و این خود یکی از روشهای موفقیت آمیز است. بنابراین جزء استراتژیهای جذب بعضی از دانشگاهها دیده می شود.

در دانشگاه ویسکانسین - مادیسون اهداف اصلی سیاست استخدام برای پست های بلاتصدی متقاضی واجد شرایط و متنوع است. مطابق با این سیاست، دانشگاه فرصتی فراهم می کند که بدون توجه به جنسیت، نژاد، رنگ، منشأ ملی، گرایش جنسی، عقیده، مذهب، سن، وضعیت تأهل، ناتوانی، اطلاعات ژنتیکی، وابستگی سیاسی، اجداد، وضعیت جانبازی یا معلولیت استخدام می کند. (۱۹)

موناخ این سیاست نشان دهنده تعهد دانشگاه در استخدام و انتخاب کارکنان با استفاده از فرایندهای انتصاب منصفانه و عادلانه است که از جهت گیری استراتژیک دانشگاه جهت تعالی کارمندان پشتیبانی و حمایت می کند. ما متعهد هستیم که از بهترین کارکنان دانشگاهی و حرفه ای در آرمان ما استفاده کنیم که بسیار عالی، بین المللی، زیرک و منحصر به فرد باشند. تصمیمات استخدامی و انتصاب ما منعکس کننده نیازهای عملیاتی و استراتژیک ما خواهد بود. ما افراد با استعدادی را جذب خواهیم کرد که کشف، آموزش، همکاری خواهند نمود و از تنوع و نوآوری پشتیبانی خواهند نمود که ما در تلاش هستیم. شما بخشی از یک جامعه وسیع و متنوع و شما می

توانید تأثیر بسزایی در پیشرفت جامعه و جهان داشته باشید و توانایی ما در نوآوری را غنی سازید. (۱۸)

سیاست کلی دانشگاه بریستول مبتنی بر تنوع و عدالت در استخدام است و تحقق یک فرهنگ کاملاً فراگیر. از تنوع تفکر، عقیده و پیشینه در جامعه خود قدردانی می شود که دانشگاه را قادر می سازد در مواجهه با تغییرات مداوم، در به چالش کشیدن هنجارهای پذیرفته شده مقاوم باشد. (۱۶)

۸. پاسخگویی

در دانشگاه تورنتو شواهد در مورد توانایی تدریس نامزدها یا پتانسیل ها و ارزیابی های مربوط به قول آنها در آینده برای پیشرفت فکری و حرفه ای در آینده، باید در هنگام انجام چنین قرارها و مصاحبه ها جستجو و در نظر گرفته شود. برای واجد شرایط بودن برای انتصاب به عنوان استادیار یا بالاتر، داوطلب باید موظف باشد شواهدی از توانایی خود در انجام فعالیت علمی مستقل از قبیل تکمیل موفقیت آمیز یک برنامه دکترا یا سایر کارهای علمی یا حرفه ای در نظر بگیرد. (۲۵)

دانشگاه موناخ در تلاش است که افراد با استعدادی را جذب کند که کشف، پژوهش، آموزش و همکاری داشته باشند و از تنوع و نوآوری پشتیبانی کنند زیرا که آنها بخشی از یک جامعه وسیع و متنوع هستند که می توانند تأثیر بسزایی در پیشرفت جامعه و جهان داشته باشند و همچنین توانایی ما در نوآوری را غنی سازند. لذا روش های استخدام و انتصاب ما شامل اصول فرصت برابر می باشد که افراد بدون تصمیم گیری بر اساس ویژگی های شخصی شان بلکه در تفاوت دستاوردهای آن ها منصوب می شوند. (۱۸)

در سند سیاستی انتصاب، عملکرد و ارتقاء علمی دانشگاه ملبورن قید گردیده در فرآیند استخدام شایستگی و بهینه سازی چشم انداز شغلی مد نظر قرار می گیرد. (۱۷)

نتیجه گیری

بخش آموزش بویژه نظام آموزش عالی به واسطه ایفای نقش در تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص مورد نیاز سایر بخش‌ها از سهم و اهمیت قابل توجهی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور برخوردار است. نقش آموزش عالی و دانشگاه در توسعه کشورها چشمگیر است و بیشتر کشورهایی که خواهان پیشرفت و توسعه هستند بر سیاست‌ها و برنامه‌هایی که هدف و مقاصد دانشگاه‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهند تأکید دارند. محیط رقابتی دانشگاه و آموزش عالی در دنیای امروز، نیازهای جدیدی را برای ذینفعان از جمله دانشجویان، جامعه و کارفرمایان پدید آورده است که نظام آموزش عالی باید برای پاسخگویی به این نیازها توانایی لازم را داشته باشد. یکی از راه‌های پاسخگویی دانشگاه‌ها به این الزامات افزایش کیفیت فعالیت‌های دانشگاهی و فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه است.

اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی هدایت‌کننده اهداف و مقاصد دانشگاه و به تبع آن، جریان توسعه می‌باشند لذا توجه هر چه بیشتر به برنامه‌ها و سیاست‌های سیاستگذاران در حوزه جذب اعضای هیئت علمی الزامی می‌باشد. بررسی‌های تطبیقی می‌تواند نظام‌های جذب در دانشگاه‌های مختلف را مورد بررسی قرار داده و آن‌ها را از جنبه‌های مختلف مورد توجه قرار دهند. از این رو در پژوهش حاضر، سیاست‌های جذب اعضای هیئت علمی در تعدادی از دانشگاه‌ها از لحاظ مقوله‌های مختلف مورد بررسی و مطالعه تطبیقی قرار گرفتند. این مقوله‌ها عبارت بودند از: عدالت، برابری و انصاف، شفافیت، اولویت گروه‌های خاص (آسیب‌پذیر)، صلاحیت، فراخوان گسترده، تنوع و پاسخگویی.

با توجه به آنچه که از یافته‌های پژوهش به دست آمد در کشور ما توجه کافی و لازم به برنامه‌ها و سیاست‌های جذب اعضای هیئت علمی نشده است. از طرف دیگر در اسناد بالادستی و نقشه جامع علمی کشور تأکیدی بر استقلال دانشگاه‌ها و هیئت‌های امنای آنها نشده است. به نظر می‌رسد قوانین کنونی جذب، مغایر با قوانین بالادستی کشور می‌باشد. همانطور که یکی از ملزومات آزادی علمی، استقلال دانشگاه‌ها و حق انتخاب و گزینش استاد توسط خود دانشگاه می‌باشد که این مساله کاملاً با رویکرد نیمه متمرکز کنونی مخالفت دارد.

با در نظر گرفتن این مسئله که آموزش عالی یکی از مهم‌ترین بخش‌های عمومی کشور و یکی از اثرگذارترین سازوکارهای هر کشور برای مقابله با بزرگ‌ترین چالش‌های قرن حاضر به شمار می‌آید، باید توجهی ویژه به تصمیم‌ها و سیاست‌گذاری‌های این بخش داشت. مطالعه سیاست‌های جذب اعضای هیئت علمی کشورهای پیشرفته جهان و مقایسه آن با کشور ایران نشان می‌دهد موضوعات مهمی در سیاست‌های کشورهای فوق وجود دارد از جمله توجه به تنوع، عدالت و شفافیت، همچنین بومی‌گزینی در جذب و عدم فراخوان بین‌المللی، اولویت قرار ندادن گروه‌های آسیب‌پذیر و زنان در جذب، تدوین شاخص‌های کیفی برای جذب بهترین استعداد و استقلال دانشگاه در زمینه تدوین شاخص‌های اختصاصی خود از موارد دیگری بود که در سیاست‌های جذب و بکارگیری اعضای هیئت علمی در ایران کمتر مشاهده می‌شود، هر چند که لحاظ نمودن و توجه به سیاست‌های مناسب مستلزم این است که نظام آموزش عالی از الگوهای مناسب با شرایط سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و ویژگی‌های خاص کشورمان استفاده کند.

منابع

1. Weber LE. A Study of the Basic Challenges of Higher Education in the Third Millennium. 1380.
2. Foroughi F KH, Iranfar S, Rezaei M. Job satisfaction and its affecting factors from the viewpoints of faculty members of Kermanshah University of Medical Sciences. Iranian Journal of Medical Education [persian] 2008.
3. Delanty G. Knowledge in Challenge: University in the Knowledge Society. Research Institute for Cultural and Social Studies. 2007.
4. Zakersalehi. Iranian University: Introduction to Higher Education Sociology, . (Tehran, kavir).
5. Lombardi John tbAA, saeed Ghiasi Nadooshan, Ehsan Ekradi,. How universities work. 2017.
6. Hendricksson tbGNS. Academic Leadership and Leadership in the Higher Education. 2016.
7. Mardani MRe. Familiarity with the function and process of absorption and positioning of faculty members. Ministry of Science, Research and Technology recruitment center 2013.
8. S.M MkK, Araste H.M. . Investigate the factors affecting the productivity of university faculty members, and provide a model for improvement (Case study, District 8 of Islamic Azad University). Quarterly journal of Research in educational systems. 2015:55-80. [persian].
9. Armstrong m. HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACT ICE. 2006.
10. Lawhon DLE-CT. RECRUITING AND SELECTING COMMUNITY COLLEGE FACULTY. Community College Journal of Research and Practice. 2006;19.
11. N A. Pathology The policy of attracting faculty members to higher education institutions. Thesis Advisor. 2018.
12. Council of the Cultural Revolution, Approved the Objectives, Duties and Composition of Central and Executive Committees to Attract Academic Members of Universities and Institutions of Higher Education. 2008.
13. Hadi M. Investigating the Process of Recruitment of Faculty Members in State Universities of Ministry of Science and Presentation of Appropriate Patterns, Doctoral dissertation, Tehran. ,2018.
14. ahmad a. Comparative education. 2004.
15. Zakersalehi. Comparative study of the structure of university management and leadership: a case study of the board of trustees. Iranian Higher Education. 2008;8(3):79-110.
16. Recruitment, Selection and Support for new Academic Staff at the University of Bristol, New Policy Document, University of Bristol, <https://www.bristol.ac.uk/media-library>.
17. Academic Appointment, Performance and Promotion Policy (MPF1299). melborn university. <https://policyunimelbeduau>.
18. RECRUITMENT & APPOINTMENT POLICY, MONASH University, <https://www.monash.edu>.
19. Recruitment, Assessment, and Selection of Academic, Faculty, Limited, and University Staff



- Employees, UNIVERSITY of WISCONSIN-MADISON ,<https://kb.wisc.edu/53208>.
20. Mehdi H. Comparative administrative law. 2012.
21. Academic Instructional Staff Appointments,<https://policies.mit.edu/policies-procedures>. 2018.
22. Ebrahimi Y. Attracting faculty members in universities and institutes of higher education in Iran and some prestigious universities in the world. Bureau of Cultural Studies of the Parliament of Iran. 2006.
23. <https://www.hr.admin.cam.ac.uk/recruitment-guidance>.
24. Academic Selection Procedure, University of Alberta, <https://www.ualberta.ca>.
25. Policy and Procedures on Academic Appointments, University of Toronto, Governing Council, <http://www.governingcouncil.utoronto.ca/>. 2015.



A Comparative Study of Faculty Recruitment Policies in Top Universities in the World and Iran

Saeed Ghiasi Nadoushan¹, Maryam Safarnavadeh², Fahimeh Rabbanikhah^{3*}

Abstract

Background and purpose: Nowadays, higher education has a special place in society as an institution for educating specialized human resources. One of the important factors affecting the quality of the output of the higher education system is faculty members. Utilizing the experiences of developed countries and comparative studies in this field can be one of the appropriate methods to make policies for recruiting faculty members. Considering the importance and necessity of this issue, this study aimed to compare the policies of recruiting faculty members in the higher education system of the top universities in the world and Iran.

Materials and Methods: This qualitative study is descriptive-analytical. Nine documents from top universities based on the policies of recruiting faculty members were compared with this process in Iran.

Results: From studying the faculty recruitment policies of selected countries and its analysis eight themes were extracted: diversity, justice, equality, transparency, priority of specific groups, international appeal, diversity and accountability.

Conclusion: Although the policies making in each country are appropriate to the cultural, social and higher education system characteristics of that country, paying attention to them, puts new horizons and new perspectives before higher education policymakers to be used to improve Iran's higher education system.

Keywords: University, Higher Education Policy, Faculty Recruitment, Comparative Study

1. Associate Professor of Educational Management and Planning Department, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran
2. Associate Professor of Educational Affairs, Ministry of Health and Medical Education, Tehran, Iran
3. PhD Student in Higher Education Management, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran, Email: f_rabbani@yahoo.com