

به نام خدا

عنوان مقاله

نهادینه‌سازی فرصت‌های مطالعاتی در راستای توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی در آموزش عالی کشاورزی

نویسندگان

دکتر هوشنگ ایروانی - دانشیار دانشگاه تهران
دکتر ابوالقاسم شریف‌زاده - استادیار دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان

پست الکترونیک:

sharifsharifzadeh@gmail.com

آدرس مکاتبه

تهران - پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران - دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی -

گروه مدیریت و توسعه کشاورزی

گرگان - میدان بسیج - پردیس شماره دو دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان

کد پستی: ۴۹۱۳۸۱۵۷۳۹

شماره تلفن:

۰۹۱۲۳۹۸۶۷۹۳

۰۹۱۲۵۶۰۱۴۷۷ و ۰۱۷۱۴۴۵۲۹۴۰

چکیده

توانمندسازی اعضای هیات علمی از اهمیت اساسی در توسعه نظام‌های آموزش عالی کشاورزی برخوردار است. گذراندن فرصت‌های مطالعاتی یکی از سازوکارهایی است که نقش آن در فرآیند توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی و در جریان تعاملات بین‌المللی روزافزون نظام‌های آموزش عالی سراسر جهان در نتیجه جهانی‌شدن به خوبی شناخته شده است. با این وجود، بهره‌گیری بهینه از فرصت‌های مطالعاتی نیازمند ارزیابی و تحلیل دستاوردها و عوامل تاثیرگذار و برنامه‌ریزی مقتضی است. در این مقاله تلاش شده است تا برای دستیابی به یک انگاره سیستمی از ابعاد نهادینه‌سازی فرصت‌های مطالعاتی در نظام آموزش عالی کشاورزی کشور، در ابتدا از طریق یک مرور نظام‌مند، شواهد پژوهشی و مستندات نظری مرتبط مورد واکاوی قرار گیرد. پس از آن، در قالب پردازش سامانه‌ای مفاهیم و ابعاد نظری شناسایی شده، سه الگوی نمایا از "مزیت‌های نهادینه‌سازی فرصت‌های مطالعاتی"، "مشکلات بالقوه فرصت مطالعاتی" و "بهره‌گیری از فرصت‌های ارتقای توان آکادمیکی در طی فرصت مطالعاتی" ارائه شده است.

واژگان کلیدی: آموزش عالی کشاورزی، اعضای هیات علمی، فرصت‌های مطالعاتی، توسعه دانشگاهی، مفهوم‌پردازی سامانه‌ای

مقدمه

امروزه تمامی کشورها برای دستیابی به هدف‌هایی همانند بسط کارآفرینی، تسهیل مدیریت دانایی در سطوح مختلف، رشد اقتصادی و توسعه پایدار در پی ارتقای کیفیت نیروی انسانی خویش می‌باشند. به همین منظور دولت‌ها قسمت اعظم بودجه سالانه خود را به بخش آموزش، به ویژه آموزش عالی اختصاص می‌دهند (۶). در واقع، آموزش عالی بیانگر نوع مهمی از سرمایه‌گذاری در منابع انسانی است که با فراهم‌سازی و تعالی بخشی به بنیه دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های مورد نیاز نیروی انسانی شاغل در حوزه‌های فنی، حرفه‌ای و مدیریتی بخش‌های مختلف نه تنها موجب ترویج دانش می‌گردد، بلکه با پیشرفت‌های پژوهشی، فناورانه و علمی که به ارمغان می‌آورد، زمینه را برای رشد و توسعه اقتصادی فراهم می‌سازد (۱۳). از آنجا که جایگاه و نقش آموزش عالی در تمامی حوزه‌ها، از جمله کشاورزی، در توسعه همه جانبه و پایدار کشور، تعیین کننده است و نیروی انسانی متخصص مورد نیاز بخش کشاورزی، توسط نظام آموزش عالی کشاورزی تربیت می‌شود، تقویت و توسعه این نظام، زیربنای توسعه بخش کشاورزی به شمار می‌رود. از بین مولفه‌های مختلف شاکله نظام آموزش عالی کشاورزی، اعضای هیات علمی از عوامل اصلی و مهم ساختار آموزشی کشور هستند و افت کمی و کیفی آنها بر عملکرد آموزش عالی، تاثیر مستقیم (غیرسازنده‌ای) دارد و شرط اصولی ارتقای کیفی و کمی آموزش عالی این است که قشر تحصیل کرده در خدمت آموزش عالی از انگیزه کافی برای خدمت در این بخش برخوردارباشند (۱۱). پرواضح است که دستیابی به بعد کیفی نیازمند تدبیر تمهیداتی عقلایی جهت تعالی منابع و مولفه‌های ارزشمند دانشگاه به‌ویژه هیات علمی و کادر آموزشی است. دانشگاه به عنوان یک نهاد اجتماعی مولد اندیشه، به‌واسطه پیوند تنگاتنگی که با سایر سیستم‌های پیرامونی دارد، به مثابه یک سیستم باز عمل می‌نماید و در عین حال خود به عنوان یک سیستم، دارای زیرسیستم‌ها و مولفه‌هایی است که به‌صورتی هم‌افزایانه و پویا در کنش و برهم‌کنش مستمر بسر می‌برند. از بین مولفه‌های مختلف نهاد دانشگاه، مولفه نیروی انسانی و به‌واقع کادر هیات علمی به مثابه یک رکن رکین می‌ماند که نقش والایی را در پیشبرد رسالت‌ها و ماموریت‌های دانشگاهی ایفا می‌نمایند. در این زمینه، آراسته (۱۳۸۲) با بررسی‌های خویش خاطر نشان ساخته است که مطابق تجارب کشورهای پیشرفته، رفاه نسبی هیات علمی نقش بسزایی در شکوفایی دانشگاه ایفا می‌کند (۱). بنابراین موفقیت و اثربخشی متوازن هرگونه مداخله‌گری تسهیل‌گرایانه و حمایتی در ابعاد مالی، سیاستی، نهادی و غیره که در راستای تعالی نهاد دانشگاه به انجام می‌رسد، نیازمند در نظر گرفتن جایگاهی ویژه برای بهبود ظرفیت حرفه‌ای کادر هیات علمی می‌باشد. یکی از صور حمایت از روند توسعه حرفه‌ای و توانمندسازی کادریات علمی دانشگاه، همانا فراهم‌سازی زمینه‌های لازم برای بهره‌مندی آنها از فرصت‌های مطالعاتی جهت تجربه‌اندوزی، دانش‌افزایی، بهنگام سازی اطلاعات، آشنایی با پیشرفت‌های علمی و فناوری سایر کشورها و نظام‌ها و انتقال توأم با تعدیل و تطبیق آنها و بازسازی توان حرفه‌ای و بنیه اندیشه‌ورزی خویش است. با همه اهمیتی که تلاش‌های حرفه‌ای نظیر فرصت‌های مطالعاتی، اعزام دانشجو و هیات 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 (۸)، برخی بر این باورند که در عمل تلاش‌های مزبور، علی‌رغم هزینه‌بری نسبتاً بالا، به‌دلیل فقدان مدیریت و نظارت، فاقد اثربخشی لازم بوده است (۲).

با توجه به اهمیت گذراندن فرصت‌های مطالعاتی بطور اثربخش و کارآمد در روند توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی در نظام آموزش عالی کشاورزی، در این پژوهش تلاش گردیده تا ابعاد مختلف این موضوع شناسایی و معرفی شود.

مروری بر پیشینه موضوع

در این بخش به اجمال، خلاصه‌ای از برخی مطالعات صورت گرفته در حوزه آموزش عالی که به نوعی به فرصت‌های مطالعاتی پرداخته‌اند، ارائه می‌شود. لازم به ذکر است که این بخش برای استخراج مفاهیم مورد استفاده در جریان ترسیم الگوهای مفهومی مورد استفاده قرار گرفته است. طبیبی (۱۳۷۳) برپایه نتایج حاصل از مطالعات و تجارب مربوطه، مجموعه پیشنهاداتی را در راستای رفع موانع موجود فراروی انجام تحقیقات پیشرفته برای تحقق آرمان‌های توسعه ملی ارائه نموده 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 هیات علمی به کنگره‌ها، سمینارها و فرصت‌های مطالعاتی و بهره‌گیری بهنگام از دستاوردهای علمی و تکنولوژیک دنیای پیشرفته، یکی از این موارد است (۹). موسوی زارع (۱۳۷۸) به عنوان نتیجه بررسی خویش در پیرامون وضعیت تحصیل کرده‌های ایرانی خارج کشور در رابطه با نظام پژوهشی کشور، استفاده از امکانات اعضای هیات علمی و پژوهشگران ایرانی خارج از کشور در فراهم‌سازی بستری مناسب برای مبادله دانشجو و گذراندن فرصت‌های مطالعاتی در کشور میزبان و ایران و پیش از آن شناسایی و برقراری ارتباط با استادان، پژوهشگران و مدیران برخوردار از توانایی فراهم‌سازی زمینه همکاریهای علمی از جمله به صورت فرصت‌های مطالعاتی را در راستای تقویت نظام آموزش و پژوهش کشور تبیین نموده است (۱۲). شرقی (۱۳۸۰) با بررسی نقش ارتباطات بین‌المللی در توسعه علمی، حل مشکلات اداری، مالی و ارزی دانشگاه‌ها و مراکز علمی و تحقیقاتی آموزش عالی را در راستای تسهیل اعزام هیات علمی برای مقاصد علمی و پژوهشی مختلف از جمله گذراندن فرصت‌های مطالعاتی پیشنهاد نموده است (۸). انجام مطالعات هدفمند در راستای شناخت زمینه‌های واقعی همکاریهای دوجانبه آموزشی، پژوهشی و فناوری، شناسایی طرق مشارکت فعال با سازمان‌های بین‌المللی، ایجاد واحد مستقل برای پیگیری امور همکاری‌های بین‌المللی دانشگاهی، گسترش ارتباطات علمی بین‌دولتی در سطح منطقه‌ای و جهانی در چارچوب امضا و اجرایی نمودن تفاهم‌نامه یا توافق‌نامه‌های معتبر از جمله موارد دیگری است که در این راستا پیشنهاد شده است. قائم‌پناه (۱۳۸۰) در نتیجه بررسی خویش در پیرامون عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری کارکنان موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی برپایه الگوی والتون (Walton, 1973)، پیشنهاد نموده است که برای بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان و در نتیجه برای دستیابی به کارایی بالاتر سیستم مربوطه، فرصت‌های مطالعاتی را برای اعضای هیات علمی و پژوهشگران فراهم سازند (۱۰). آراسته (۱۳۸۲) در نتیجه پژوهشی که صورت داده است، به این نتیجه رسیده است که رضایت شغلی اعضای هیات علمی با عوامل اقتصادی، آموزشی، تفریحی و رفاهی، لوازم و تجهیزات و عوامل انگیزشی ارتباط دارد که از این بین، عوامل اقتصادی و انگیزشی نقش بزرگتری را در رضایت شغلی هیات علمی دانش آموخته خارج از کشور ایفا می‌نمایند. لازم به ذکر است که در این تحقیق، فرصت‌های مطالعاتی در کنار موضوعاتی نظیر ایجاد فرصت پی‌گیری علائق علمی، استقلال کاری و... در زیر عامل انگیزشی، قرار گرفته است (۱). باقریان (۱۳۸۳) در طی تحقیقی که با هدف "منزلت اجتماعی اعضای هیات علمی" انجام داده است، دسترسی برابر هیات علمی به فرصت‌های مطالعاتی در کنار سایر عوامل آموزشی، پژوهشی، محیطی، مدیریتی و آموزشی به عنوان ویژگی‌های افزایش دهنده مطلوبیت شغلی اعضای هیات علمی در نظر گرفته است (۴). باهر (۱۳۸۳) در ارتباط با آسیب شناسی دانشگاهی، مسایل مرتبط با فرصت‌های مطالعاتی را در کنار اشکالات استخدامی، اشکالات آموزشی، اشکالات پژوهشی، اشکالات معیشتی، گذراندن اوقات فراغت، مسافرت‌های علمی و چاپ مقالات مطرح نموده است. در مورد فرصت‌های مطالعاتی بطور مشخص به مسایلی نظیر بی‌سروسامانی برنامه‌های مربوطه، بوروکراسی مخرب، روابط غیرحسنة با خارج و برخورد مستکبرانه، اشاره شده است (۵). از منظر سیستمی این مسایل بهم مرتبط می‌باشند، بنابراین در تحلیل هرکدام از عوامل، در نظر گرفتن سایر مسایل ضروری به نظر می‌رسد.

دن بلدر و بریوس (den Belder, and Berrios, 1989) در نتیجه بررسی وضعیت آموزش عالی کشاورزی در نیکاراگوئه، پیشنهاد نموده‌اند تا دوره‌هایی آموزشی به صورت فرصت‌های مطالعاتی برای پرسنل شاغل در کسوت آموزشگر و محقق فراهم گردد و برای غنابخشی به این دوره‌های مطالعاتی، انجام مطالعات نیازسنجی پیش از برگزاری دوره‌ها و فرستادن پرسنل به آنها، برنامه‌ریزی زمانی مناسب و همکاری با کشورهای همکار و موسسات مورد نظر، بهبود وضعیت مالی و موقعیت سازمانی آنها در جهت تامین حرفه‌ای و شفاف سازی رویه‌های مربوطه پیشنهاد گردیده است. همچنین آنها توصیه نموده‌اند که پرسنل اعزامی به

دوره‌های مطالعاتی تلاش‌هایی را برای برقراری پیوندهای علمی با موسسات خارجی، و بهبود دانش خویش در باره برنامه‌ریزی درسی و فنون تدریس در کنار بهنگام سازی دانش تخصصی به عمل آوردند (۱۷). شوت (Shute, 1989) ضمن برشمردن جایگاه همکاری‌های بین‌المللی در بهبود وضعیت آموزش عالی در کشورهای در حال توسعه، به برداشت‌های رادیکال‌منشانه چمبرز (Chambers, 1983) در پیرامون ناهم‌سختی مسایل مبتلابه کشورهای پیشرفته و در حال توسعه و تمایل دانش‌آموختگان بورسیه یا هیات علمی اعزامی به فرصت‌های مطالعاتی جهت وفاداری و الگو برداری از سبک و سیاق کشورهای پیشرفته بدون در نظر گرفتن مسایل و واقعیات جامعه پیرامونی اشاره می‌نماید که در نوع خود می‌تواند ناهم‌سازی و تعارض ارزش‌ها و فرهنگ حرفه‌ای به سان یک نوع از خودبیگانگی علمی^۱ را به همراه داشته باشد. با اینحال شوت اشاره می‌کند که علی‌رغم برخی ضعفها، نمی‌توان از مزایای تبادلات بین‌المللی دانشگاهی در قالب فرصت‌های مطالعاتی و سایر صور همکاری با توجه به لزوم نوسازی علمی و فناوری کشورهای در حال توسعه، ایده‌زایی و ایده‌پروری، قابلیت تطبیق و تعدیل پذیری علوم و فناوری به مثابه زبان و فرهنگ جهانی^۲، لزوم ایفای نقش در عرصه علم و فناوری جهان و سهم‌بری متقابل از آن و ارتقای جایگاه کشور مربوطه در سطح جهان صرف‌نظر نمود. گسترش همکاری‌های بین‌دانشگاهی در سطح منطقه‌ای و بین‌المللی، جلب کمک‌های بین‌المللی، نظام‌مند کردن روند توسعه هیات علمی از جمله فرصت‌های مطالعاتی توأم با حمایت مالی و نهادی، تشویق اعضای هیات علمی در راستای بهره‌گیری از فرصت‌های مطالعاتی به مثابه یک فرصت بازآموزی و یادگیری ارزشمند، فراهم‌سازی محرک‌های لازم جهت ارایه ایده‌های نو و دستاوردهای فرصت‌های مطالعاتی از سوی اعضای هیات 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 سازوکارهایی می‌باشند که از سوی شوت جهت بهبود اثربخشی و کارآمدی فرصت‌های مطالعاتی در راستای توسعه سیستم دانشگاهی مطرح شده است (۲۶). ظهورسکی (Zahorski, 1994) به نقل از بوون و شوستر (Bowen and Schuster; 1986) فرصت مطالعاتی را دوره‌زمانی مغتنم برای تجدید روحیه علمی، کسب تجربه جدید، انجام پژوهش‌ها و مطالعات مورد علاقه، مسافرت علمی و نظایر اینها می‌داند و به نقل از رادلوف (Rudolph, 1990) که تاریخچه گسترش دانشگاه‌ها را در ایالات متحده مورد بررسی قرار داده است، بیان می‌دارد که در دهه ۱۹۸۰ فرصت مطالعاتی در ایالات متحده یک امر معمول بوده است، به نحوی که همکاران از افرادی که این گونه فرصت‌ها را می‌گذرانند، انتظار داشتند که با مقالات علمی جدید، اکتشاف تازه آزمایشگاهی یا یک کتاب و نظایر اینها از فرصت برگردند (۳۲). بررسی‌های صورت گرفته حاکی از این است که گذراندن فرصت‌های مطالعاتی هم به نفع اعضای هیات علمی در جهت رشد حرفه‌ای است (۲۸، ۲۹، ۳۱) و هم به نفع سازمان مربوطه. منتهای امر لازم است گذراندن فرصت‌های مطالعاتی با تدوین و پیاده نمودن رویه‌های و معیارهای منطقی و قابل قبول در زمینه تهیه گزارش‌های پیشنهادی یا پروپزال مربوط به فرصت‌های مطالعاتی، معیارها و مراحل گزینش و اعزام، مهلت زمانی، کشور مقصد، گزارش کار و دستاوردهای مورد نظر، تامین منابع مالی، نظام اطلاع‌رسانی و ارتباطی منسجم و...، هدفمند و شفاف گردد و اعضای هیات علمی در قبال سازمان مزبور و تامین‌کنندگان منابع مورد نیاز پاسخگو باشند. رودز و دیگران (Rodes, J, et al, 1995) به این نتیجه رسیده‌اند که گذراندن فرصت‌های مطالعاتی از سوی اعضای هیات علمی می‌تواند به بهبود عملکرد پژوهشی آنها منجر شود و دانشگاه و واحدهای مربوطه می‌توانند از فنون و روش‌های فراگرفته شده در طی فرصت‌های مطالعاتی از سوی افراد اعزامی بهره‌مند شوند (۲۴). گزارش موسسه ملی تحقیقات دفاعی^۳ (۲۰۰۴) حاکی از این است که گذراندن فرصت‌های مطالعاتی نقش قابل ملاحظه‌ای را 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 سازوکار انگیزشی و بهسازی نیروی انسانی موسسات مربوطه در نظر گرفته شود (۲۲). از منظر اقتصادی نیز فرصت‌های مطالعاتی به دلیل تقویت سرمایه انسانی و سازمانی می‌تواند به عنوان یک سرمایه‌گذاری مقرون به صرفه در نظر گرفته شود. نتایج مطالعه استوارت (Stewart, R. A.; 2002) در راستای بررسی دستاوردهای فرصت‌های مطالعاتی حاکی از این است که برنامه‌ریزی راهبردی، مدیریت و رهبری

¹ Academic alienation

² Global culture and language

³ National Defense Research Institute

اجرایی، سرپرستی و کار با زیردستان و... از جمله مواردی بوده است که نمونه مورد نظر اظهار داشته‌اند پس از بازگشت از فرصت‌های مطالعاتی در پی کسب آموزش، اطلاعات و مهارت در پیرامون آنها برآمده‌اند (۲۷). این امر مبین کارکرد "آشکارسازی نیازها و مسایل جاری و کمتر ملموس" فرصت‌های مطالعاتی است؛ زیرا فرصت‌های مطالعاتی این فرصت را ایجاد می‌کنند تا اعضای سازمان با داشتن شناخت کافی از متن قضایا، از بیرون به ارزیابی فرآیندها بپردازند. این امر از لزوم در نظر گرفتن فرصت‌های مطالعاتی به عنوان بخشی از برنامه توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی در جهت توانمندسازی آنها به مثابه یک فرایند مستمر و یک مولفه از نظام کلان مدیریت موسسات آموزشی و پژوهشی حکایت می‌نماید. این موضوع از سوی کلیفتون و والین (Clifton and Wallin, 2004) مورد تاکید قرار گرفته است. آنها به این نتیجه رسیده‌اند که در راستای توانمندسازی و ارتقای رضایت شغلی و قابلیت حرفه‌ای اعضای هیات علمی، بهتر است که فرصت‌های مطالعاتی بصورت مستمر برای اعضا تدارک دیده شود و به عبارتی در رسالت و مأموریت دانشگاه تلفیق و نهادینه شود تا از این طریق بودجه و حمایت‌های نهادی مورد نیاز از آن به عمل آید. همچنین آنها پیشنهاد نموده‌اند که با توجه به قابلیت و بنیه حرفه‌ای اعضای هیات علمی با تجربه، بجای بازنشسته نمودن، بهتر است با اتخاذ تدابیری آنها به فرصت‌های مطالعاتی اعزام شوند تا در بازگشت به عنوان مشاور، استاد ناظر و افراد مرجع و راهنما با اعضای هیات علمی جوان و نیز کادر مدیریتی همکاری نمایند (۱۶). از یک منظر سیستمی لازم است که جایگاه فرصت‌های مطالعاتی در نظام توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی، مولفه‌های متعامل و سازه‌های تاثیرگذار مورد شناسایی قرار گیرد. این امر بخوبی توسط مادیوکولام و بل (Maduakolam & Bell, 2003) در قالب تلاش‌های صورت گرفته از سوی آنها جهت تدوین یک الگوی توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی در عرصه آموزش مربیان عملی شده است (۲۰). به‌رحال مرور مبانی نظری و شواهد تجربی صورت گرفته حاکی از این است که فرصت‌های مطالعاتی به عنوان بخشی از برنامه‌های تدبیرشده برای توسعه حرفه‌ای و توانمندی هیات علمی دانشگاهی، می‌تواند نقش چشم‌گیری در رشد علمی و پویایی حرفه‌ای آنها و در نتیجه پیشرفت مجموعه دانشگاهی ایفا نماید. دستاوردهای مورد انتظار از فرصت‌های مطالعاتی بسته به اهداف رسمی مجموعه دانشگاه به عنوان یک سیستم و نیز اهداف و مقاصد فردی، شرایط و تسهیلات مقصد مورد نظر و حمایت‌های دانشگاه و موسسه مبدأ و نظایر اینها دارد.

روش پژوهش

هدف کلی از انجام این تحقیق، ارائه تصویری کلیت‌گرایانه و پیشنهادهای کاربردی مبتنی بر یافته‌های تحقیق در جهت بهبود فرآیند فرصت‌های مطالعاتی با تکیه بر رویکرد نظم‌نگری و مفهوم‌پردازی سامانه‌ای برخاسته از مدل‌های منظم توسعه بوده است. روش‌شناسی تحقیق حاضر بر مفهوم‌پردازی سامانه‌نگر^۱ از مکتب تحقیقات کیفی استوار بوده است؛ برای این منظور به گردآوری، مطالعه و تخلیص استنادی شواهد تجربی، یافته‌های پژوهشی و الگوهای نظری، استخراج مفاهیم محوری^۲، ساخت مفاهیم نمایا و چتری^۳، پیوندزنی مفاهیم تبیین‌گشته بر مبنای قرابت نظری / مفهومی^۴، تلفیق آنها در چارچوب سامانه‌ای مدل‌های منظم توسعه^۵ جهت طراحی و ارایه سامانه‌های جامع‌نگر، فرآیند مدار و کلیت‌گرا در راستای تبیین انگاره‌های واقعی و ترسیم تصویری جامع و تعمیم‌پذیر در گستره ارزیابی، برنامه‌ریزی، سیاست‌گذاری، پیامدسنجی و بهینه‌داشت دوره‌های فرصت مطالعاتی اعضای هیات علمی در پرتو رویکردها و راهبردهای توسعه حرفه‌ای و توانمندسازی علمی تلاش گشته است. داده‌ها یا بواقع اطلاعات مورد نیاز از طریق بررسی منابع کتابخانه‌ای و اینترنتی در قالب گزارش‌ها و مقالات در دسترس که بخشی از آن در مقدمه ارایه شده است، اکتساب و اقتباس گشته است. پس از گردآوری اطلاعات همچنین محققان از یافته‌های حاصل از طرح پژوهشی صورت گرفته تحت عنوان "ارزیابی و شناسایی نقاط قوت و ضعف فرصت‌های مطالعاتی اعضای هیات علمی دانشگاه

¹ - Systemic conceptualization

² - Axial concepts

³ - Reprehensive and Umbrella concepts

⁴ - Theoretical/conceptual Proximity

تهران " بهره گرفته‌اند. لازم به ذکر است که این پژوهش بیش از آنکه داده‌محور^۱ بوده باشد، برمبنای بهره‌گیری از اطلاعات نوشتاری مستند^۲ استوار بوده است. تحلیل اطلاعات حاصل از منابع اسنادی مزبور بر مبنای استخراج و تدوین مفهوم^۳ صورت پذیرفته است. بخشی از این مفاهیم بطور مستقیم از منابع اطلاعات اسنادی مزبور استخراج شده و بخشی دیگر نیز از تفسیر متن^۴ برپایه منابع اطلاعاتی مزبور حاصل شده است. پس از استخراج و تدوین مفاهیم، اعم از مستقیم یا تفسیری، به بررسی هم‌گرایی و قرابت مفهومی^۵ آنها مبادرت ورزیده شد. بر این اساس مجموعه مفاهیم مورد پالایش قرار گرفتند و مفاهیم همپوشان در هم ادغام شده و مفاهیم تکراری و نیز مفاهیم کمتر مرتبط از فهرست حذف شدند. همچنین در مواردی برای دستیابی به مفاهیم نمایاً به بازنویسی مفاهیم اولیه اقدام شد و به این ترتیب مفاهیم حاصل شدند. پس از این مرحله، مفاهیم حاصله در قالب طبقات یا کدهایی که همان اجزای مدل‌های منظم می‌باشند (شامل ورودی‌ها، چرخه، بازخوردها، پیام‌ها، همبستگی‌ها و غیره)، ساماندهی شده‌اند. در جریان تحلیل و پالایش، از دیدگاه‌های صاحب‌نظران امر به عنوان محک‌های هدایتگر^۶ بهره‌گرفته شده است. برپایه الگوهای ترسیم شده مجموعه‌ای سازوکار در قالب گویه‌هایی پیشنهاد شده است که نمایانگر حرکت از مفهوم (اجزای الگوهای ترسیم شده) به گویه (سازوکارهای پیشنهادی) است.^۸

یافته‌ها

یافته‌های حاصل از الگوسازی مفهومی در راستای ارائه تصویری کلیت‌گرایانه و پیشنهادات کاربردی مبتنی بر الگوهای ترسیم شده در جهت بهبود اجرای برنامه فرصت‌های مطالعاتی در قالب سه الگو تحت عنوان مدل سیستمی، مفهومی و ترسیمی نظام شناخت مزیت‌های نهادینه‌سازی فرصت‌های مطالعاتی در دانشگاه، مدل سیستمی، مفهومی و ترسیمی نظام مشکلات بالقوه فرصت مطالعاتی و مدل سیستمی، مفهومی و ترسیمی نظام بهره‌گیری از فرصت‌های ارتقای توان آکادمیکی در طی فرصت مطالعاتی، ارایه گشته است. این الگوها می‌تواند در راستای تدوین سیاست‌های جامع، سامانه‌نگر، کلیت‌مدار و عقلایی برای بهینه‌داشت فرآیند فرصت‌های مطالعاتی بهره‌گیرند. با توجه به ابعاد مختلف و مفاهیم مطرح شده در قالب مدل‌های سیستمی، مفهومی و ترسیمی ارایه شده می‌بایست اشاره شود که بهره‌مندی نظام‌یافته از فرصت‌های مطالعاتی در راستای توسعه حرفه‌ای و توانمندسازی اعضای هیات علمی و در نتیجه ارتقای ظرفیت‌های آکادمیکی آموزش عالی کشور نیازمند نگرشی سامانه‌مند و فرآیند مدار، کلیت‌نگر و جامعیت‌گرا و پرهیز از مقطع‌نگری و جزنگری است. در این راستا، لازم به نظر می‌رسد رویکردی عقلایی مبتنی بر خصایص مزبور به منظور نهادینه‌سازی فرصت‌های مطالعاتی برپایه تلاش‌های مستمر برای ارزیابی و ارزشیابی این دوره‌ها با مشارکت اعضای هیات علمی و تدبیر سازوکارهای بازخوران نتایج حاصله در روند سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی‌های راهبردی در سطوح دانشگاه‌ها و نیز در سطح ستادی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در دستور کار قرار گیرد.

بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

توسعه نظام آموزش عالی کشاورزی کشور بیش از هر چیز در گرو توسعه حرفه‌ای و توانمندسازی اعضای هیات علمی شاغل در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشاورزی کشور است. از اینرو هر گونه تدبیری برای توسعه دانشگاهی در نظام آموزش عالی کشاورزی می‌بایست متضمن راهبردی مناسب برای توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی کشاورزی باشد. در این مقاله تلاش شد تا از منظری سیستمی، ابعاد مختلف "گذراندن فرصت‌های مطالعاتی" بسان سازوکاری

¹ Data-based

² Documented writing information

³ Extracting and formulating concepts

⁴ Text interpretation

⁵ Conceptual proximity or convergence

⁶ Representative concepts

⁷ Leading benchmarks

⁸ from concept to statement

برای توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی نمایانده شود. بر اساس مفهوم‌پردازی‌های صورت گرفته، پیشنهادهای زیر را می‌توان ارایه داد:

- گذراندن فرصت مطالعاتی می‌تواند در مراحل مختلف رشد علمی و حرفه‌ای اعضای هیات علمی سودمند واقع گردد و این فرصت‌ها می‌بایستی به نحوی توزیع گردد که تمامی اعضا فقط برحسب شایستگی و بهره‌وری علمی، آموزشی و پژوهشی امکان بهره‌مندی از آنها را به شیوه‌ای برابر و توأم با عدالت علمی داشته باشند. با اینحال با توجه به اینکه اعضای هیات علمی جوان و تازه استخدام شده بیشتر نیازمند بهره‌گیری از فرصت‌های توسعه حرفه‌ای در قالب فرصت‌های مطالعاتی برای کسب دانش و تجربه بین‌المللی و تخصصی و خودسازی علمی بوده و سرمایه‌گذاری در این زمینه به مثابه سرمایه‌گذاری برای آینده دانشگاه است، پیشنهاد می‌شود تسهیلات و مشوق‌هایی برای بهره‌مندی اعضای هیات علمی جوان و تازه استخدام شده در کنار اعضای هیات علمی باتجربه فراهم آید و در صورت امکان با اتخاذ رویه فرصت مطالعاتی تیمی یا گروهی، زمینه برای اعزام اعضای هیات علمی جوان و اعضای هیات علمی مجرب از یک دانشگاه یا دانشگاه‌های مختلف در یک رشته یا در رشته‌های مختلف (بویژه در مورد پژوهش‌های بین‌رشته‌ای و فرا رشته‌ای) جهت تجربه‌اندوزی هم‌افزایانه و پژوهش و یادگیری گروهی مهیا گردد.

- به مدد تجربه و تدبیر در محیط‌های دانشگاهی می‌توان به این واقعیت ملموس رسید که تاهل اعضای هیات علمی در کنار مسایل حرفه‌ای، یک‌سری تعهد و دغدغه معیشتی و خانوادگی را برای آنها به همراه می‌آورد که از منظر کلیت‌مدار و سامانه‌نگر بر برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و دانشگاهی آنها از جمله کم و کیف گذراندن فرصت‌های مطالعاتی تاثیر می‌گذارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که به عنوان یک استلزام، در طراحی و تسهیل برنامه‌مند فرصت‌های مطالعاتی، مقوله‌های مرتبط با تامین خانوادگی، معیشتی، فرهنگی و اجتماعی اعضای هیات علمی به حساب آید. در این راستا لازم است که در روند توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی همانند گذراندن فرصت‌های مطالعاتی تدابیری برای تامین و مدیریت امور خانواده (همانند ادامه تحصیل فرزندان، تامین مالی، و...) در نظر گرفته شود تا این فرصت‌ها با کیفیت مطلوب همراه باشند و اعضای هیات علمی با آرامش ذهنی و به دور از هرگونه مسئله جانبی (غیرعلمی) در پی تعالی علمی و پژوهشی خویش برآیند.

- با توجه به اهمیت عضویت و مشارکت اعضای هیات علمی در انجمن‌ها و مجامع علمی برپایه توسعه ارتباطات نهادمند و شبکه‌مدار دانشگاهی، فناوری، تحقیقاتی و ... در سطح کشور با شمول سطوح ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی، لازم است وزارتخانه علوم، تحقیقات و فناوری و نهادهای ذیربط با حمایت از نهادهای رایزن، تشکلهای صنفی، مجامع حرفه‌ای از سوی اعضای هیات علمی به سان شبکه‌های علمی پویا، زمینه را برای گسترش تبادلات علم، دانش و فناوری در قالب سازوکارهایی همچون فرصت‌های مطالعاتی فراهم آورد. در این راستا پیشنهاد می‌شود که با گسترش ارتباطات علمی بین‌المللی و پیوستن دانشگاه‌ها به شبکه‌های تخصصی ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی موجود اعم از مراکز دانشگاهی، موسسات بین‌المللی تحقیق و توسعه و نهادهای اهداگر کمک‌های توسعه زمینه‌های مختلفی برای گذراندن فرصت‌های مطالعاتی از سوی اعضای هیات علمی فراهم گردد. این امر نیازمند اعطای استقلال و تمرکز دایی توأم با مسئولیت‌خواهی، پایش‌گری و حمایت‌های لازم از واحدهای دانشگاهی در اموری همچون اعزام اعضای هیات علمی به فرصت‌های مطالعاتی است.

- در راستای تسهیل گزینش مقاصد موردنظر برای گذراندن فرصت‌های مطالعاتی از سوی اعضای هیات علمی، پیشنهاد می‌شود که شرایط برای انتخاب هدف‌مند و نه مصلحتی مقاصد مورد نظر برای گذراندن فرصت‌های مطالعاتی از سوی اعضای هیات علمی فراهم آید و زمینه برای تداوم ارتباطات علمی / پژوهشی بین اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها و مراکز دانشگاهی و پژوهشی سایر کشورها مهیا گردد و همچنین از طریق طراحی و استقرار یک شبکه اطلاع‌رسانی قابل دسترس، اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها با مراکز دانشگاهی و پژوهشی دارای قابلیت ارایه دوره‌های فرصت‌های مطالعاتی و شرایط و کم و کیف آنها و نیز تبادل تجربیات اعضای هیات علمی گذراننده فرصت‌های مطالعاتی فراهم آید تا امکان انتخاب عالمانه مقاصد فرصت‌های مطالعاتی میسر گردد.

- با توجه به این واقعیت که اعضای هیات علمی برای اینکه بتوانند از فرصت‌های مطالعاتی بطور اثربخش بهره‌گیرند، لازم است در طی دوره مزبور دسترسی آسانی به خدمات مورد نیاز برای انجام پژوهش و مطالعه و نیز زندگی خانوادگی داشته

باشند، پیشنهاد می‌شود دانشگاه یا دستگاه اعزام کننده، ضمن هماهنگی‌های لازم، با تامین منابع مورد نیاز و انجام تعهدات مربوطه در زمان مقتضی، امکان بهره‌مندی اعضای هیات علمی را از خدمات مورد نیاز فراهم آورد تا تحقق اهداف مورد نظر برای فرصت‌های مطالعاتی ممکن شود. در همین راستا، پیشنهاد می‌شود که علاوه بر ملحوظ داشتن کمیت خدمات ارائه شده، کیفیت خدمات مورد نظر نیز در نظر گرفته شود. به هر حال پایش‌گری و ارزیابی مشارکتی مستمر روند خدمات‌رسانی به اعضای هیات علمی در طول فرصت مطالعاتی با مشارکت اعضای هیات علمی، موسسه یا دانشگاه مقصد و مبدا و سایر کنشگران امر و تسهیل تخصیص بودجه بصورتی انعطاف‌پذیر جهت رفع مسایل شناسایی شده در زمان مقتضی می‌تواند پیشنهادی بایسته و شایسته به حساب آید.

- از آنجایی که گذراندن فرصت‌های مطالعاتی از سوی اعضای هیات علمی علاوه بر جنبه‌های علمی/آکادمیک نیازمند زیست اجتماعی آنها همساز با فرهنگ و نگره‌های اجتماعی کشور میزبان فرصت‌های مطالعاتی است، می‌توان پیشنهاد داشت پیش از اعزام هیات علمی فرصت‌های مطالعاتی به توجیه و آماده‌سازی روانشناختی، فرهنگی و هنجاری آنها مبادرت شود یا دانشگاه‌ها و مقاصد که متقاضیان بدلیل گذراندن دوره تحصیلی، ماموریت، بورس و... دارای آشنایی پیشین می‌باشند، در اولویت قرار گیرد. همچنین ارائه خدمات مشاوره‌ای و اطلاعاتی می‌تواند به آماده‌سازی اعضای هیات علمی و رفع نگرانی‌های آنها کمک نماید. همچنین برای رفع نگرانی‌های اعضای هیات علمی پیش از بازگشت از فرصت‌های مطالعاتی، پیشنهاد می‌گردد از طریق برقراری ارتباطات منظم و درجریان امور قرار گرفتن اعضای هیات علمی بویژه از طریق راه‌اندازی واحد یا دفتر حمایت از فرصت‌های مطالعاتی برای رتق و فتق امور به کاهش این گونه نگرانی‌ها کمک نمود تا زمینه برای بهره‌گیری از اندوخته‌های آنها و تلفیق دستاوردهای مربوطه در راهبردهای تدریس/یادگیری، پژوهش و سایر امور دانشگاهی فراهم آید.

- بس پرواضح می‌نمایند که هر برنامه‌ای همانند فرصت‌های مطالعاتی که برای توسعه حرفه‌ای و توانمندی شغلی آنها تدبیر می‌شود، در عین حالی که می‌تواند به یکسری پیامدهای سازنده منجر گردد، در صورت تاثیرگذاری عوامل پیرامونی یا ضعف در برنامه‌ریزی و عدم تلاش برای رفع نگرانی‌های اعضای هیات علمی یا تلاش نابسندگی برای ارتقای خدمات‌رسانی در طول دوره‌ها می‌تواند به عوارض ناخواسته‌ای نیز همراه گردد که علم به آنها و برنامه‌ریزی برای رفع یا کاهش اثرات و عوارض عوامل ناخواسته ضروری به نظر می‌رسد.

- در هر صورت مجموعه‌ای از عوامل بر فرآیند فرصت‌های مطالعاتی و عملکرد اعضای هیات علمی در راستای دستیابی به اهداف مورد نظر تاثیرگذار می‌باشند. برخی از این عوامل جنبه‌های فردی دارند و به توانمندی و علاقه و تلاش اعضای هیات علمی در راستای بهره‌گیری از فرصت‌های مطالعاتی برمی‌گردد. برخی دیگر نیز به مجموعه یا نظام دانشگاهی معطوف می‌باشند و شماری نیز به مسایل جانبی و نظام حمایتی برمی‌گردند که در هر صورت نیاز است تا دانشگاه و اعضای هیات علمی در تلاشی هم‌افزایانه به رفع موانع و تسهیل امور مبادرت ورزند تا کیفیت مورد نظر از فرصت‌های مطالعاتی حاصل آید و این امر خود نیازمند آزادی عمل دانشگاهها و پیاده‌سازی مدیریت مشارکتی است.

- از آنجایی که بدلیل محدودیتهای بودجه‌ای و نیز پرسنلی گذراندن فرصت‌های مطالعاتی برای همگی اعضای هیات علمی در آن واحد نمی‌تواند از اولویت یا درجه اهمیت و امکان‌پذیری یکسانی برخوردار باشد، بنابراین پیشنهاد می‌شود با تدوین معیارهای مورد اجماع اعضای هیات علمی و مدیریت دانشگاه نسبت به گزینش اعضای هیات علمی به عنوان یک مشوق یا ضرورت توسعه حرفه‌ای مبادرت شود. کارآمدی و رضایت‌بخشی رویه گزینشی می‌بایستی طوری باشد که ضمن شمول معیارهای مناسب و مورد اجماع، دسترسی عادلانه _ نه لزوماً برابر _ را به فرصت‌های مطالعاتی برای تمامی اعضای هیات علمی متقاضی تضمین نماید. می‌بایست افزود که از آنجا که تدوین و کاربست معیارهای شایسته برای اعزام اعضای هیات علمی به فرصت‌های مطالعاتی از گام‌های اولیه برنامه‌ریزی در این راستا به شمار می‌رود، بنابراین پیشنهاد مواردی نظیر "ارتباط فرصت مطالعاتی با تخصص و فعالیت‌های پژوهشی داوطلب در جهت رفع نیازهای کشور"، "ارتباط فرصت مطالعاتی با پیشبرد برنامه‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه" و "تولیدات علمی _ پژوهشی طی چند سال اخیر (مقاله پژوهشی، کتاب، طرح پژوهشی و...)" و غیره به عنوان محک‌ها یا معیارهای مزبور در نظر گرفته شود.

- با توجه به اهمیت تامین منابع مالی برای گذراندن دوره‌های فرصت مطالعاتی، پیشنهاد می‌شود سازوکار مناسبی نظیر صندوق فرصت‌های مطالعاتی با مشارکت و اجماع نظر خود اعضای هیات علمی، مدیریت دانشگاه و سایر مراجع حمایتگر در دستور کار قرار گیرد و پیرامون آن بویژه در ارتباط با سهم پرداختی، گردش منابع و معیارهای پرداخت اجماع نظر حاصل آید.

- با توجه به لزوم حرکت در راستای بهبود توسعه حرفه‌ای و توانمندسازی اعضای هیات علمی، پیشنهاد می‌شود که مواردی همانند ارتقای همساز و رضایت شغلی در بین اعضای هیات علمی در ارتباط با سازوکارهایی همچون فرصت مطالعاتی در نظر گرفته شود و با شناسایی زمینه‌ها و سازه‌های تاثیرگذار، بهینه‌داشت آنها تسهیل گردد.

- فرصت‌های مطالعاتی بخشی از برنامه توسعه حرفه‌ای و توانمندی شغلی اعضای هیات علمی است. در این راستا پیشنهاد می‌شود با آگاهی از روند توسعه شغلی اعضای هیات علمی و نگره‌های مربوطه به همسازسازی و همسوسازی فرصت‌های مطالعاتی با روند بلندمدت توسعه حرفه‌ای اعضا و نظام توسعه پرسنلی دانشگاه کمک نمود. عادات و روحیات شغلی اعضای هیات علمی نیز در این زمینه تاثیرگذار و قابل ملاحظه می‌باشند و آگاهی از آنها می‌تواند دروندادهای شناختی لازم را برای تدبیر خدمات و حمایت‌های مورد نیاز در جریان فرصت‌های مطالعاتی و پرپارسازی آنها فراهم آورد.

- بهبود روند توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی بطورکلان و بهره‌مندی آنها از فرصت‌های مطالعاتی بطورخاص نیازمند آسیب‌شناسی و ارزشیابی فرآیندهای مربوطه است. در این راستا فراهم‌سازی زمینه‌های تکامل و تداوم پژوهش حاضر با تدارک تسهیلات ساختاری نظیر تشکیل کمیته یا کارگروه یا نظام ارزشیابی یا ارزیابی فرصت‌های مطالعاتی در سطح دانشگاه‌ها و و نیز در سطح وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بر پایه ترسیم و استقرار یک سامانه دربرگیرنده مولفه‌های ضروری نظیر الگوهای ارزیابی، نشانگرها، روشها، کارویژه‌های پرسنلی، نیروی انسانی، منابع بودجه‌ای، جایگاه حقوقی و سازمانی معین و نظایر اینها و تلاش برای بهره‌گیری از نتایج حاصله و نیز تشریح سیستمی مسایل مطرح در این پژوهش به عنوان زمینه‌ها و محورهای مطالعه توسط پژوهشگران علاقه‌مند، از جمله اقداماتی است که می‌تواند در این راستا به کار آید.

منابع

- آراسته، حمیدرضا (۱۳۸۲). "رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانش‌آموخته خارج از کشور در ایران" فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره پیاپی ۲۷ و ۲۸، ص ۹۷-۱۲۵.
- 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. مرکز تحقیقات علمی کشور، تهران.
- ایروانی، هوشنگ (۱۳۷۲). "انتالوژی نظام عمومی و منظومه ترویج کشاورزی". مجموعه مقالات هفتمین سمینار علمی ترویج کشاورزی کشور. دفتر تولید برنامه‌ها و انتشارات فنی سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی. معاونت ترویج کشاورزی. صص ۷۱-۱۰۶.
- باقریان، فاطمه (۱۳۸۳). "منزلت اجتماعی اعضای هیات علمی. نامه آموزش عالی؛ شماره ۹. صص ۱۰-۱۴.
- باهر، حسین (۱۳۸۳). "آسیب شناسی دانشگاهی". خبرنامه تحقیقات و فناوری. شماره ۲۵. صص ۱۱.
- سامتی و همکاران (۱۳۸۲). "برآورد تابع تولید آموزش عالی دانشگاه‌های دولتی ایران". فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره پیاپی ۲۷ و ۲۸، ص ۴۱-۱.
- شرقی، عبدالعلی (۱۳۸۰). "بررسی نقش ارتباطات بین‌المللی در توسعه علمی". چکیده مقالات چهل و چهارمین نشست روسای دانشگاهها و مراکز علمی _ تحقیقاتی کشور. موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، تهران. صص ۷۵-۸۱.
- شورای پژوهش‌های علمی کشور (۱۳۷۲). "گزارش ملی تحقیقات سال ۱۳۷۱". فصلنامه سیاست علمی و پژوهشی. صص ۱۲۱.
- طیبی، سیدجمال‌الدین (۱۳۷۳). "نقش دانشگاه و پژوهش در توسعه ملی". فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره پیاپی ۷ و ۸، صص ۲۱-۵۰.
- قائم‌پناه، رمضانعلی (۱۳۸۰). "بررسی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری کارکنان موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی". پژوهش‌یار، زمستان ۱۳۸۰. صص ۲۲-۳۳.
- قارون، م. (۱۳۷۳). "تحلیلی بر تحولات نظم پرداخت حقوق و مزایای اعضای هیات علمی". فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره پیاپی ۷ و ۸، صص ۱۰۵-۱۴۳.
- موسوی زارع، سیدمهدی (۱۳۷۸). "بررسی وضعیت تحصیل‌کرده‌های ایرانی خارج کشور در رابطه با نظام پژوهشی کشور". مجموعه مقالات اولین کنفرانس علمی بررسی مسایل پژوهشی کشور. مرکز تحقیقات علمی کشور، تهران.
- وودهاال، ام (۱۹۹۲). "توسعه اقتصادی و آموزش عالی" (ترجمه بهشتی: ۱۳۷۳). فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۵، صص ۱۷۷-۱۹۳.

14. Bowen, H. and Schuster, J. (1986). *American professors: A national resource imperiled*. New York
15. Chambers, R.(1983).*Rural development: putting the last first*. Longman, London.
16. Clifton L. Smith and Desna L. Wallin(2004). *Faculty Professional Development Needs in the Technical Colleges* of Georgia Department of Occupational Studies, University of Georgia.
17. E. den Belder and Francisco Berrios (1989). Higher Agricultural Education in Transition: the case of Nicaragua, In W. van den Bor, et al (1989). South-North Partnership in Strengthening Higher Education in Agriculture. Pudoc Wageningen, Netherlands.
18. Jan van der Laan and Jose Rodrigues Pereira (1989). *Higher Agricultural Education in a country at war: the case of Mozambique*, In W. van den Bor, et al (1989) South-North Partnership in Strengthening Higher Education in Agriculture. Pudoc Wageningen, Netherlands.
19. Kerlin S.P. and Dunlap, D.M. (1993). *For Richer, for Poorer: Faculty Morale in Periods of Austerity and Retrenchment*; Journal of Higher Education, 64(3).
20. Maduakolam, I., & Bell, E. (2003). *A product-based faculty professional development model for infusing technology into teacher education*. Contemporary Issues in Technology and Teacher Education, 3(3), 340-352.
21. Marchant, G.J. and Newman, I. (1994). *Faculty Activates and Rewards: Views from Education Administrators in the USA*; Faculty Poll.
22. National Defense Research Institute (2004). *The Advisability of Sabbatical Leaves for Officers*; In: Harry J. Thie, Margaret C. Harrell, and Marc Thibau(2004) Officer Sabbaticals: Analysis of Extended Leave Options. RAND Distribution Services Santa Monica, California, (order@rand.org).
23. Person, D.A. and Seiler, R.E. (1983). *Environmental Satisfier in Academe*; Higher Education, 12(1).
24. Rodes J, Trilla A, Asenjo MA, Grau J.(1995). *Assessment of the performance of sabbatical leave: Hospital Clinic i Provincial of Barcelona (1990-1991)* Med Clin (Barc). 1995 Mar 11; 104(9):339-40. Available online at:
http://www.ncbi.nlm.nih.gov/entrez/query.fcgi?cmd=Retrieve&db=PubMed&list_uids=9833240&dopt=Abstract
25. Rudolph, F. (1990). *The American college and university: A history*. London: The University of Georgia Press.
26. Shute,James C.M. (1989). *Toward a renewed role of higher agricultural education*; In W. van den Bor, et al (1989) South-North Partnership in Strengthening Higher Education in Agriculture. Pudoc Wageningen, Netherlands.
27. Stewart, Ronald A. (2002). *Rest, Renewal, and Rejuvenation: Outcomes of a Compensated Sabbatical Experience among Senior Staff Employed by Nonprofit Organizations in Los Angeles County*. Evaluation Summary. Available online at: <http://www.durfee.org/programs/sabbatical/durfee-sabbaticalprogram-evaluation.pdf>
28. Sima, Celina M.(2000).The Role and Benefits of the Sabbatical Leave in Faculty Development and Satisfaction. Journal of New Directions for Institutional Research Volume 2000, Issue 105. Pages: 67-75
29. Wallace , Terry H. Smith (1976). Provision for community college faculty development in collective bargaining agreements. Journal of Research in Higher Education, Volume 4, Number 4,Date: December 1976 .Pages: 381 - 392
30. Walton. (1973). *Quality of Work life, what is it?* Sloan Management Review,1973
31. White, Erin and Trachtenberg, Jeffrey A.(2005). *Sabbaticals: The Pause That Refreshes*. Wall Street Journal - Eastern Edition; 8/2/2005, Vol. 246 Issue 22, pB1-B4, 2p
32. Zahorski, K.J. (1994). *The Sabbatical Mentor: A Practical Guide to Successful Sabbaticals*. Boston: Anker Publishing Company, Inc.

Institutionalizing sabbaticals for professional development of faculty members in agricultural higher education

Abstract

Empowerment of faculty members has gained much importance in the development of agricultural higher education systems. Taking sabbatical is one of the mechanisms for professional development of faculty members and is as result of increasing international interactions in the process of higher education globalization. However, an optimum utilization of sabbaticals needs an assessment and analysis of achievements and to explore effective factors and contingency planning. This paper is attempting to devise a systemic model for dimensions of institutionalizing sabbatical in agricultural higher education system of the country, initially through a systematic review, research evidence and documents related to the matter are identified.

Key words: agricultural higher education, faculty members, sabbatical, academic development, systemic conceptualization