

فرصت مطالعاتی

Sabbatical Leave

راهکارهایی برای توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، گسترش دانش و تجربه‌های ایشان، آشنایی آنها با دانش فنی و یافته‌ها و دستاوردهای جدید علمی و همچنین انتقال و توسعه دانش روز در هر دانشگاه.

فرصت مطالعاتی مأموریتی است که به اعضای هیئت علمی واجد شرایط منتخب یک مؤسسه داده می‌شود که برای مدتی معین، برای انجام مطالعات و تحقیقات مشترک در سایر دانشگاه‌ها و مراکز علمی تحقیقاتی برجسته داخل و خارج از کشور حضور یابند (آیین‌نامه استفاده از فرصت مطالعاتی، 1389). این دوره‌ها به صورت کلی در قالب دوره‌های فرصت مطالعاتی خارج از کشور برای مطالعه موضوعی خاص یا انجام کار مشترک با اساتید دانشگاه‌های خارجی، فرصت مطالعاتی کوتاه‌مدت خارجی (دوره‌های تابستانه و دوماهه) و دوره فرصت مطالعاتی داخل کشور انجام می‌شود. از آنجاکه رکن مهم دوره فرصت مطالعاتی افزایش میزان کارایی و کارآمدی اعضای هیئت علمی و توسعه حرفه‌ای آنان است، لذا امتیاز ویژه‌ای است که برای کسب آن باید شرایطی برخاسته از شایستگی لازم و آمادگی‌های کافی احراز شده باشد و استفاده‌کننده از این دوره نیز، متعهد به انجام خدماتی پس از اتمام دوره فرصت مطالعاتی در محل خدمت خود می‌باشد.

مفهوم و مبانی فرصت مطالعاتی

براساس دیدگاه ایلس و هالیس (1962) اصطلاح فرصت مطالعاتی به افسانه‌های عبری بازمی‌گردد و مفهوم آن با توجه به سرگذشت‌های اسطوره‌ای و مذهبی مشخص می‌شود. واژه Sabbatical از واژه لاتین Sabbatum یا واژه یونانی Sabbaton یا واژه عبری Shabat گرفته شده است. در اواخر سده هجدهم، هنگامی که مفهوم فرصت مطالعاتی در آموزش مطرح شد، همان مفهوم استراحت یا مرخصی پس از هر هفت سال مدنظر بود. برهمن‌پایه، اولین برنامه فرصت مطالعاتی در دانشگاه هاروارد در 1880 پایه‌گذاری

شد. الیوت رئیس دانشگاه نظام فرصت مطالعاتی را به‌مثابه یک سازکار اصلاح در دانشگاه بنیاد نهاد. مفهوم فرصت مطالعاتی به‌طور روشن به یک دوره استراحت یا فراغت از روزمرگی در سال هفتم اشاره دارد که برای به‌روزرسانی دانش و فعالیت‌های هیئت علمی صورت می‌گیرد (غلامی و شیربگی، 1397).

از نظر تاریخی، بیشتر، دوره‌های فرصت مطالعاتی در دانشگاه‌ها برگزار می‌شد، اما با آشکار شدن استرس و فرسودگی شغلی در سایر مشاغل، نیاز به دوره‌های فرصت مطالعاتی بیشتر شد و در سایر مشاغل نیز مورد توجه قرار گرفت (Scott, 2019). فرصت مطالعاتی به این مفهوم است که باید به اعضای هیئت علمی فرصت داده شود رشد کنند تا مؤسسات آموزش عالی و دانشگاه‌های آنها نیز رشد کنند (Pillinger et al., 2019). فرصت مطالعاتی به عضو هیئت علمی اجازه می‌دهد تحقیق کند، بنویسد، در میان همکاران در محیط‌های دانشگاهی دیگر و سایر نواحی جغرافیایی و صنعتی حضور یابد، بر عرصه خاص مورد تمایل خود بدون مشغله تمرکز کند، تکنیک‌های جدید (آموزشی و بالینی) بیاموزد و احیا شود.

منظور از دوره مطالعاتی ارائه کاروری بیشتر به فرد استفاده‌کننده از آن در قامت استاد، محقق یا در کسوت مدیر برای دانشگاه است. فرصت مطالعاتی به‌هیچ‌وجه به‌مثابه دوره‌های تعطیلی بیشتر، یا اساساً فرصت‌هایی برای افزایش منافع مالی برای استاد یا به منزله سپاسگزاری از وی در زمینه صرفاً طول خدمت در نظر گرفته نمی‌شود و سرمایه‌گذاری وجوه دانشگاه برای افزایش کارایی نیروی آموزش است (Robbins, 1987).

در واقع فرصت مطالعاتی برنامه‌ای برای فراهم کردن فرصتی برای اساتید به منظور خودارتقایی به‌دنبال چند سال خدمت متوالی (معمولاً پس از شش سال) است. بنابراین شامل سه عنصر اساسی می‌شود: هدف، حقوق، و دوره معینی از خدمات پیشین در مؤسسه. دیدگاه فرصت مطالعاتی، به‌منزله سرمایه‌گذاری در آینده مؤسسه، از لحاظ تاریخی از اهمیت بسزایی برخوردار است (Eells, 1962).

توسعه حرفه‌ای از رهگذر فرصت مطالعاتی

امروزه از یک سو علم و دانش، مقالات و کتاب‌های مختلف در رشته‌ها و زمینه‌های گوناگون در حال تغییر شکل است و از طرفی محیط متغیر آموزش عالی و جامعه متأثر از تغییرات در شرایط محیطی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی، مهارت‌ها و صلاحیت‌های خاصی را از بازیگران نظام آموزش عالی انتظار دارد. از عوامل شناخته‌شده‌ای که باعث تغییر در مؤسسات آموزش عالی می‌شود می‌توان به مصرف‌گرایی، بازارگرایی، توده‌ای شدن، گسترش دسترسی، بین‌المللی‌سازی، جهانی‌سازی، رشد سریع فناوری، تنوع بیش‌ازپیش منابع، دموکراسی اطلاعاتی و کاهش سرمایه‌های عمومی اشاره کرد (Barber et al., 2013; Ernst and Young, 2012; Hedley, 2010; Naidoo and Jamieson, 2005; Land, 2004; Newman et al., 2004; Pleschová et al., 2013; Murphy, 2014). محیط فعالیت دانشگاه‌ها بسیار غیرقابل پیش‌بینی باشد. افزایش استفاده از رده‌بندی‌های ملی و جهانی بر عملکرد دانشگاه‌ها تأثیر بسیار گذاشته و رقابت تنگاتنگی را میان آنها افزایش داده است (Hazelkorn, 2009; Murphy, 2014). برای موفقیت در محیطی رقابتی، باید مهارت‌ها و صلاحیت‌های بازیگران این محیط مرتباً ارزیابی و تکمیل و تقویت شود. بنابراین، دانشگاه‌ها باید مطمئن شوند که توانایی‌هایی که از اعضای هیئت علمی خود انتظار دارند تکمیل و تقویت شده تا آنها بتوانند در عملکرد دانشگاه مشارکت کرده و مؤثر واقع شوند (Blackmore, 2010; Ernst and Young, 2012; Murphy, 2014). به عبارت دیگر، بزرگ‌ترین سرمایه دانشگاه توانایی‌های فردی و جمعی اعضای آن است. توسعه توانایی و پیشرفت حرفه‌ای مداوم اعضای دانشگاه به صورت منسجم و تخصصی بسیار مهم است و به تصمیم‌گیری کلیدی مدیران در زمینه‌های راهبرد توسعه، ساختارها و تأمین منابع بستگی دارد (Murphy, 2006; Blackmore and Castley, 2014). توسعه یا پیشرفت حرفه‌ای حوزه گسترده‌ای است که شامل هرگونه فعالیت یا فرایندی برای بهبود مهارت و چابکی، نگرش، درک یا درگیری در نقش‌های فعلی و آینده است (Fullan, 1990) و

مربوط به نیازهای فردی، حرفه‌ای و سازمانی عضو هیئت علمی است (Heideman, 1990). توسعه حرفه‌ای می‌تواند اشکال مختلفی را در زمینه‌های مختلف دربر گیرد. بنابراین، هیچ مدل توسعه حرفه‌ای واحدی وجود ندارد (Marcelo, 2009) اما آموزش عالی با توسعه حرفه‌ای رابطه دوگانه‌ای دارد (Clegg, 2003). امروزه، شیوه تداوم آموزش حرفه‌ای در مهندسی، پزشکی، حقوق و بسیاری مشاغل دیگر به منزله پایه‌ای برای صدور مجدد جواز یا گواهینامه است. با این حال، در مواجهه با حرفه دانشگاهی و اعضای هیئت علمی، قوانین مشابه مطرح نیستند (Murphy, 2014). همچنین صاحب‌نظران یک شاغل حرفه‌ای را شخصی تعریف می‌کنند که دوره‌های تجدید حیات فکری را پی می‌گیرد (شیربگی و غلامی، 1397) برای اینکه یک عضو هیئت علمی زندگی حرفه‌ای کامل و معنی‌داری داشته باشد ضروری است که سطوح بالاتر توانایی‌های علمی را حفظ و مهارت‌های حرفه‌ای تکمیلی مربوط به شغل خویش را کسب کند (Knelfelkamp, 1990؛ به نقل از شیربگی و غلامی 1397). در واقع توسعه حرفه‌ای مداوم می‌تواند اعضای هیئت علمی را بهره‌مند سازد تا فرصت‌هایی را برای پیشرفت شغلی خود ایجاد کنند و به افزایش تعهد به حرفه انتخاب شده عضو هیئت علمی، افزایش فرصت‌های شغلی، افزایش کارایی/ فرصت‌های توسعه شخصی و غلبه بر کاستی‌ها نیز کمک می‌کند (Wall, 2013). بررتون (2004) بیان می‌کند که توسعه حرفه‌ای مداوم عبارت است از: «نگهداری منظم، بهبود و گسترش دانش مهارت و توسعه خصوصیات شخصی لازم برای اجرای حرفه‌ای و وظایف فنی در طول زندگی کاری یک فرد شاغل». در همین رابطه، توسعه حرفه‌ای مداوم و برنامه دوره‌های رسمی و غیررسمی از توسعه حرفه‌ای به این منظور شکل گرفته است.

برنامه‌های توسعه حرفه‌ای به نحوی طراحی می‌شوند که مهارت‌های اعضای هیئت علمی در تدریس یا توسعه یا پژوهش را بهبود داده و به مثابه محرک رشد و تولید عمل کنند و بنابراین فرصت مطالعاتی می‌تواند برای کمک به اعضای هیئت علمی در افزایش و نگهداشت سطح بالایی از کیفیت حرفه‌ای استفاده شود (Kang and Miller, 1999)؛ به

فرصت مطالعاتی

تحقیقاتی تأکید دارند؛ بسیاری دیگر بر پژوهش‌های عالی در زمینه آموزش یا زمینه تخصصی فرد تأکید دارند؛ برخی فرصت بسط چشم‌اندازهای فرد (و بنابراین ترغیب به سفر) را فراهم می‌آورند؛ و تعداد کمی (به ویژه آنهایی که برای استراحت و بهبود دوره فرصت مطالعاتی را ارائه می‌دهند) محدودیتی برای انواع فعالیت‌هایی که شخص متعهد است در دوره فرصت مطالعاتی انجام دهد، اعمال نمی‌کنند (Robbins, 1987).

اهداف فرصت مطالعاتی

برای ارتباط پیوسته و هدفمند اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات علمی و پژوهشی داخلی و خارجی و همچنین حضور این اعضا در محیط‌های علمی و پژوهشی ملی و بین‌المللی برای اعتلای دانش و موقعیت علمی و فناوری خود و دانشگاه متبوع، راهکارهایی از جمله استفاده از فرصت مطالعاتی اندیشیده شده است که موجب می‌شود تا اعضای هیئت علمی بتوانند برای انجام مطالعات و پژوهش‌های مشترک در سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات و مراکز علمی و پژوهشی برجسته در داخل یا خارج از کشور حضور داشته باشند.

فرصت مطالعاتی قدیمی‌ترین وسیله حمایت و توسعه اعضای هیئت علمی است که از طرف مؤسسات آموزش عالی برای استادان فراهم شده است. در ایران، فرصت مطالعاتی خارج از کشور دوره زمانی مشخصی است که عضو هیئت علمی با حکم مأموریت به یک دانشگاه، مؤسسه آموزش عالی یا مرکز پژوهشی در کشوری خارجی اعزام می‌شود تا به اهداف، توسعه و تعمیق دانش و تجارب، آشنایی به دانش فنی، یافته‌ها و دستاوردهای جدید علمی، ایجاد ارتباط پیوسته و هدفمند برای همکاری‌های علمی پایدار با مراکز علمی خارج از کشور دست یابد. از جمله مشخصه‌های واجدین شرایط بهره‌مندی از فرصت مطالعاتی می‌توان به مواردی چون رتبه عضو هیئت علمی، سابقه علمی، سابقه سنی و امتیازات فرد متقاضی اشاره کرد. برای اعطا و بهره‌مندی از فرصت مطالعاتی تعهداتی برای دانشگاه

نقل از شیربگی و غلامی، (1397).

فرصت‌های مطالعاتی به‌مثابه نمونه‌ای از تبادلات و تعاملات علمی و دانشگاهی در پرتو مؤلفه‌ای با عنوان آموزش عالی و همکاری‌های بین‌المللی قابل‌ملاحظه است (فراستخواه و کبریایی، 1377؛ به نقل از ایروانی و همکاران، 1385). براین اساس می‌توان سودمندی فرصت‌های مطالعاتی را به‌منزله یکی از سازکارهای توسعه همکاری‌های علمی در سطح بین‌المللی به‌شمار آورد و آن را در پرتو مفهوم بین‌المللی شدن آموزش عالی مبتنی بر همکاری‌های هم‌افزا تحلیل کرد (نایت 2003؛ به نقل از شریف‌زاده و عبدالله‌زاده، 1391).

از منظر نظام‌گرا و مسئله‌شناسانه نیز فرصت‌های مطالعاتی نباید تنها به اعضای هیئت علمی محدود شود بلکه لازم است با اتخاذ تدابیری لازم زمینه برای بهره‌مندی کلیه کنشگران شایسته نظام آموزش و پژوهش کشور از فرصت‌های مطالعاتی فراهم شود (طایفی، 1378). فرصت‌های مطالعاتی می‌تواند نمونه‌ای از روش‌های توسعه حرفه‌ای قلمداد شوند. اعطای بورس و مأموریت‌های تحصیلی و نظیر اینها از جمله تدارک فرصت‌های مطالعاتی برای پژوهشگران و اعضای هیئت علمی مراکز آموزش عالی و تحقیقاتی برای کسب دانش تخصصی و تشویق یادگیری مستمر و تسهیل حاکمیت فرهنگی سازمانی کارآفرینانه ضروری است (زالی، 1378؛ به نقل از ایروانی و همکاران، 1385). همچنین فعالیت‌هایی که در دوره فرصت مطالعاتی ترغیب یا منع می‌شوند بستگی به مزایای استنباط‌شده و دلیل اجرای دوره‌های فرصت مطالعاتی در مؤسسه آموزش عالی دارند. برای ارائه آموزش بهتر؛ برای ارتقاء کارایی؛ برای توسعه دیدگاه‌های تخصصی وسیع‌تر؛ برای گسترش دانش پژوهی معقول‌تر و ارتقاء درک فرد از فرهنگ؛ برای استراحت و کسب چشم‌اندازی جدید؛ برای ایجاد انگیزه در سایر اساتید؛ برای کمک به مؤسسه یا سیستم در جذب اساتید جدید و حفظ اساتید حاضر؛ و برای کمک به مریدان خاص برای جذب موقعیت‌های بهتر. همچنین در دوره فرصت مطالعاتی بسیاری از دانشکده‌ها بر پروژه‌های

و استاد مربوطه متصور است که می‌توان در قالب تعهدات اداری-مالی و تعهدات علمی-پژوهشی به آنها اشاره کرد (شیرانی، 1386).

از سوی دیگر، دستاوردها و پیامدهای فرصت مطالعاتی تنها به اعضای هیئت علمی و سطح فرد محدود نمی‌شود بلکه پیامدهای مربوطه می‌تواند ظرفیت کلیه مجموعه دانشگاهی را ارتقاء ببخشند (کتس و مارتین، 1997؛ به نقل از شریف‌زاده و عبدالله‌زاده، 1391). اما نکته مهم اهداف در نظر گرفته شده برای این دوره مهم است زیرا هر نوع از فرصت مطالعاتی اهداف خاصی را دنبال می‌کند به علاوه هر دانشگاه یا نظام آموزش عالی نیز می‌تواند اهداف گوناگون اختصاصی خود را با توجه به مأموریت محول شده در این خصوص دنبال کند.

یک هدف‌گذاری عام و کلی از ایجاد و ترویج دوره فرصت مطالعاتی این است که فرد استفاده‌کننده از آن را، چه در کسوت استاد یا محقق یا مسئول اجرایی سودمندتر به دانشگاه بازگرداند (Bruce, 1978). به بیان دیگر، هدف از ایجاد و ترویج فرصت مطالعاتی اختصاص یک دوره زمانی توسط عضو هیئت علمی به مطالعه و انجام پژوهش می‌باشد، طوری که عضو هیئت علمی را که از فرصت مطالعاتی استفاده کرده توانمند می‌کند تا بتواند بازدهی خود در حوزه‌های مختلف را افزایش دهد. در فرصت مطالعاتی، اصولاً عضو هیئت علمی استفاده‌کننده از آن، برای انجام پژوهش و مطالعه در مورد موضوعی خاص اقدام می‌کند که امکان انجام آن در داخل دانشگاه متبوع خود یا کشور محل سکونت وجود ندارد و یا ماهیت و نحوه انجام پژوهش به گونه‌ای است که کار مشترک با صاحب‌نظران و اساتید شاغل در خارج از دانشگاه خود یا کشور را طلب می‌کند.

از همین رو، شاهد آن هستیم که انجمن کالج‌های آمریکا و انجمن آمریکایی اساتید دانشگاهی (AAUP AAC, 1971) & به منزله راهی مؤثر برای تکمیل و حفظ مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی خود شروع به ترویج دوره فرصت مطالعاتی کرده است تا اساتید به پژوهش یا یادگیری بیشتر بپردازند (Bast, 1992). بسیاری از پژوهش‌ها نیز هدف فرصت مطالعاتی را نوسازی عضو هیئت علمی قلمداد

می‌کنند. در گزارش ارائه شده در اداره آموزش آمریکا عنوان شده است که منافع دانشکده و دانشگاه از اعضای مستعدی حاصل می‌گردند که دوره فرصت‌های مطالعاتی را طی کرده‌اند. استاد دانشگاه، پژوهشگر و محقق یا مدیر اجرایی نوسازی شده به مؤسسه کمک می‌کند پیشرو باشد و این نکته کارایی نیروی عضو هیئت علمی را افزایش می‌دهد (Eells and Hollis, 1962; quoted from Bast, 1992). به جز اهداف عام و کلی از ایجاد و ترویج دوره فرصت مطالعاتی که در بیشتر نظام‌های آموزش عالی مصداق پیدا می‌کند، نظام‌های دانشگاهی و آموزش عالی هر کشوری نیز اهداف خاص و یگانه‌ای را برای ایجاد و ترویج دوره فرصت مطالعاتی مدنظر دارند. در نظام آموزش عالی ایران، برای تقویت ارتباط صنعت و دانشگاه، دوره‌های فرصت مطالعاتی در صنعت و جامعه با هدف: الف) کمک به افزایش شناخت اعضای هیئت علمی مؤسسه‌ها از فضای کار واقعی در جامعه و صنعت؛ ب) تقویت ارتباط مؤسسه با جامعه و صنعت و همچنین گسترش همکاری‌های پایدار علمی و پژوهشی بین مؤسسه و واحد عملیاتی؛ ج) استفاده مفید و مؤثر از امکانات، آزمایشگاه‌ها و تجهیزات واحدهای عملیاتی؛ د) جهت دهی به پژوهش‌های مؤسسه و گسترش دانش و فناوری کاربردی مورد نیاز جامعه و صنعت؛ ه) انتقال و ترویج یافته‌های جدید دانش و فناوری مؤسسه به جامعه و صنعت با هدف ارتقاء توان علمی و فنی واحدهای عملیاتی؛ و) کمک به رفع مشکلات علمی و تخصصی واحدهای عملیاتی؛ ز) شناسایی مشکلات واحدهای عملیاتی از لحاظ تنوع و کیفیت محصول یا خدمات، قیمت زمان تحویل و غیره و پیشنهاد و راهکار برای حل آنها؛ ح) شناسایی فناوری‌های مورد نیاز و طرح پیشنهاد برای تدوین یا انتقال فناوری به واحدهای عملیاتی؛ ط) مشارکت در سیاست‌گذاری و تعریف طرح برای اصلاح فرایندها و محصولات و توسعه پایدار اقتصادی کشور مانند مصرف بهینه انرژی، سلامت و ایمنی و بهبود محیط زیست مردم؛ ایجاد گردیده است (شیوه‌نامه فرصت مطالعاتی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و موسسات پژوهشی در جامعه و صنعت، 1397). سایر دوره‌های فرصت مطالعاتی در نظام

انواع و روش‌های فرصت‌های مطالعاتی

در حال حاضر، در کلیه دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی کشور اعم از دانشگاه‌های جامع علمی-کاربردی، دانشگاه پیام نور، دانشگاه‌های دولتی، آزاد و مانند آن دوره‌های فرصت مطالعاتی با تنوع و روش‌های یکسانی دنبال می‌شود. بر همین اساس، دوره‌های فرصت مطالعاتی از نظر مدت زمانی و نیز موقعیت مکانی برحسب اینکه در داخل یا خارج از کشور باشد یا عنوان سازمانی فرد استفاده‌کننده از آن، قابل دسته‌بندی هستند به نحوی که مدت استفاده از فرصت مطالعاتی داخل و خارج از کشور حداقل یک و حداکثر دو نیم‌سال تحصیلی می‌باشد و تنها در موارد خاص با بررسی و ارزیابی عملکرد فرد استفاده‌کننده از فرصت مطالعاتی و همچنین موافقت دانشگاه یا مؤسسه آموزش عالی و تأیید معاونت پژوهشی و فناوری وزارت، علوم، تحقیقات و فناوری تا سه نیم‌سال تحصیلی قابلیت تمدید و تکرار را دارد. در ادامه به توضیح مختصر هریک از انواع فرصت‌های مطالعاتی پرداخته شده است.

فرصت مطالعاتی خارج از کشور

منظور دوره‌ای است که متقاضی برای افزایش توانمندی‌های پژوهشی یا انجام مطالعه درباره یک موضوع خاص اولویت‌دار زیر نظر یا با همکاری صاحب‌نظران و استادان برجسته خارج از کشور می‌گذرانند (بخشنامه فرصت مطالعاتی دانشگاه آزاد اسلامی، 1370). در این نوع فرصت مطالعاتی عضو هیئت علمی منتخب برای تحقیق و مطالعه در مورد موضوعی خاص که امکان انجام آن در داخل کشور نمی‌باشد یا انجام کار مشترک با صاحب‌نظران و اساتید شاغل در خارج از کشور ضروری باشد، براساس کسب حداقل امتیازات و اخذ پذیرش از یک دانشگاه یا مرکز علمی پژوهشی معتبر مورد تأیید وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و موافقت هیئت امنای ذیربط به خارج از کشور اعزام می‌شود (آیین‌نامه استفاده از فرصت مطالعاتی، 1389).

فرصت مطالعاتی کوتاه‌مدت خارج از کشور

آموزش عالی کشور نیز هدف‌های زیر را دنبال می‌کند:

1. توسعه و گسترش تجارب علمی اعضای هیئت علمی و آشنایی بیشتر آنها با دستاوردهای علمی و دانش فنی جدید؛
2. کمک به رفع مشکلات علمی و تخصصی کشور با انتقال تجربیات مراکز علمی برجسته از خارج به داخل کشور؛
3. استفاده مؤثر و مفید از امکانات علمی، تجهیزاتی و آزمایشگاهی مراکز علمی برتر داخل و خارج از کشور؛
4. انجام کارهای تحقیقاتی مشترک با دانشمندان و پژوهشگران سایر مراکز علمی برجسته داخل و خارج از کشور برای اعتلای موقعیت علمی و فناوری کشور و حضور مؤثر در همکاری‌های بین‌المللی؛
5. کمک به توسعه و تقویت همکاری‌های علمی منطقه‌ای و بین‌المللی؛
6. به‌روزرسانی دانش تخصصی اعضای هیئت علمی و افزایش توانمندی علمی و کارایی آنان. در همین راستا چنانچه در دوره فرصت مطالعاتی نیاز به انجام طرح پژوهشی باشد، طرح پژوهشی می‌بایست در اولویت‌های علم و فناوری کشور بوده و در نتیجه اجرای آن مشخص باشد و معمولاً کشورهایی برای اعزام جهت فرصت مطالعاتی در اولویت خواهند بود که وزارت علوم، تحقیقات و فناوری با آنها تفاهم‌نامه همکاری داشته و در تبادل استاد و دانشجو باشد (آیین‌نامه استفاده از فرصت مطالعاتی، 1389). دوره فرصت مطالعاتی کوتاه‌مدت دانشجویان دکتری نیز با هدف تربیت افرادی است که با احاطه به آثار علمی در زمینه‌ای خاص و تخصصی مرتبط با موضوع رساله دکتری با آشنایی با روش‌های پیشرفته پژوهش و دستیابی به جدیدترین مبانی آموزش و پژوهش بتوانند با نوآوری در زمینه‌های علمی و پژوهشی در رفع نیازهای کشور و گسترش مرزهای دانش در رشته تخصصی خود مؤثر باشند و به تازه‌هایی در جهان دانش دست یابند (آیین‌نامه فرصت مطالعاتی دوره دکتری، 1394).

این نوع فرصت مطالعاتی در مدت تعطیلات تابستان و حداکثر به مدت دو ماه برای انجام مطالعه و تحقیقی معین و با انجام کارهای علمی و آزمایشگاهی با همکاری مؤسسه‌ای علمی در خارج از کشور که مورد تأیید وزارت علوم، تحقیقات و فناوری باشد انجام می‌گیرد (همان).

فرصت مطالعاتی داخل کشور

منظور دوره‌ای است که متقاضی برای تقویت و افزایش توانمندی‌های پژوهشی یا انجام مطالعه درباره موضوعی خاص در سایر مؤسسات و مراکز پژوهشی و صنعتی معتبر داخل کشور به تشخیص واحد دانشگاهی محل خدمت می‌گذراند (بخشنامه فرصت مطالعاتی دانشگاه آزاد اسلامی، 1370). در این نوع فرصت مطالعاتی، عضو هیئت علمی منتخب برای تقویت و افزایش توانمندی‌های پژوهشی و با انجام مطالعه و تحقیق در موضوعی خاص در سایر مؤسسات و مراکز تحقیقاتی و صنعتی معتبر به تشخیص مؤسسه یا در دستگاه محل خدمت خود به مطالعه و تحقیق می‌پردازد. در این نوع فرصت مطالعاتی باید موافقت مؤسسه میزبان برای انجام فرصت مطالعاتی کسب شود (آیین‌نامه استفاده از فرصت مطالعاتی، 1389).

فرصت مطالعاتی در جامعه و صنعت

مأموریتی است که به اعضای هیئت علمی واجد شرایط منتخب یک مرکز آموزشی داده می‌شود که برای مدت معین برای انجام مطالعات و تحقیقات مشترک در واحدهای صنعتی حضور یابند (شیوه‌نامه حمایت از انجام فرصت مطالعاتی داخل کشور اعضای هیئت علمی ...، 1393). این نوع از فرصت مطالعاتی، که در سال‌های اخیر در نظام آموزش عالی ایران مطرح شده است، برای برقراری ارتباط قوی و منسجم میان دانشگاه یا پژوهشگاه با بخش‌های جامعه و صنعت در همه حوزه‌های علمی و همچنین عملیاتی کردن یافته‌های اعضای هیئت علمی و آشنایی آنان با نیازهای واقعی صنعت و جامعه تدوین شده است. فرصت‌های مطالعاتی اعضای هیئت علمی مؤسسه در جامعه و صنعت زمینه مناسبی را برای ارتقاء توانمندی‌ها و

مهارت‌های ایشان در کسب دانش بومی و انتقال یافته‌های پژوهشی به جامعه فراهم می‌سازد. در طی فرصت مطالعاتی، عضو هیئت علمی در واحد عملیاتی دولتی یا غیردولتی شامل بخش‌های صنعتی، اجتماعی و فرهنگی، اقتصادی، خدماتی و کشاورزی یا مراکز پژوهشی مرتبط با صنایع و رشته‌های فعال مؤسسه حضور می‌یابد (شیوه‌نامه فرصت مطالعاتی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی در جامعه و صنعت، 1397). برخی از انتظاراتی که از دانشگاه‌ها و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی در انجام فرصت مطالعاتی داخل کشور در واحدهای صنعتی، معدنی و تجاری می‌رود عبارت‌اند از:

الف) انتقال یافته‌های جدید دانش و فناوری مراکز آموزشی به واحدهای صنعتی که موجب ارتقاء توان علمی و فنی واحدهای صنعتی شود؛

ب) همسویی نگاه صنعت و دانشگاه و توسعه همکاری‌های علمی و پژوهشی بین مراکز آموزشی و واحدهای صنعتی؛

ج) کاربردی شدن دانش اساتید و آشنایی با مسائل مبتلابه صنعت، معدن و تجارت؛

د) جهت‌دهی به تحقیقات دانشگاهی به‌ویژه پایان‌نامه‌ها و رساله‌های تحصیلات تکمیلی در مقاطع کارشناسی ارشد و دکترا در راستای نیازهای صنعتی، معدنی و تجاری؛

ه) کمک به رفع مشکلات علمی و تخصصی واحدهای صنعتی؛

و) استفاده مؤثر و مفید از امکانات آزمایشگاهی و تجهیزات موجود در واحدهای صنعتی (شیوه‌نامه حمایت از انجام فرصت مطالعاتی داخل کشور اعضای هیئت علمی، 1393).

فرصت مطالعاتی دانشجویان دکتری

در این نوع فرصت مطالعاتی که با هدف تشویق دانشجویان دکتری داخل کشور به توسعه فعالیت‌های علمی و پژوهشی خود طراحی شده است، مؤسسات آموزشی داخل کشور می‌توانند براساس سهمیه تعیین‌شده سالانه خود از سوی

فرصت مطالعاتی

اطلاعات خویش؛ 11. دسترسی و استفاده از منابع علمی کتابخانه‌ها و مراکز اطلاعات علمی در سایر کشورها را به همراه داشته باشد (شریف‌زاده و همکاران، 1387).

ازسوی دیگر، رسیدن به این انتظارات همیشه با چالش‌ها و محدودیت‌هایی مواجه است. از جمله محدودیت‌ها و چالش‌های اعضای هیئت علمی در استفاده از دوره‌های فرصت مطالعاتی عبارت‌اند از:

1. چالش‌های مرتبط با دانشگاه شامل: محدود بودن تعداد فرصت‌ها، مشخص نبودن دقیق نیازها و اولویت‌ها، محدودیت‌های بودجه، عدم توجیه اعضای هیئت علمی و مانند آن؛

2. چالش‌های مرتبط با فرد (عضو هیئت علمی) شامل: مهارت پایین زبان انگلیسی برخی از اساتید، ضعف در برقراری ارتباطات برون‌دانشگاهی، نگرانی از دست دادن موقعیت، مشغله زیاد، مسائل خانوادگی، کهولت سن، رکود هیئت علمی، مسائل مالی و مانند آن؛

3. چالش‌های مرتبط با سطوح ارشد سیاست‌گذاری شامل: طولانی شدن روال اداری و مانند آن؛

4. چالش‌های در رابطه با مشکلات اخذ پذیرش شامل: محدودیت انتخاب، اطلاعات محدود قابل‌دسترس و مانند آن؛

5. چالش‌های مرتبط با کشور مقصد شامل: اسکان، فراهم نبودن امکانات و مانند آن؛

6. چالش‌های مرتبط با نظام اقتصادی مالی شامل: هزینه‌های بالا، تفاوت قیمت ارز و مانند آن؛

7. چالش‌های مرتبط با ارزیابی و نظارت شامل: ارزیابی ضعیف فرد بعد از بازگشت، عدم ارتباط فرد و دانشگاه در طول دوره و مانند آن (دهنویه و همکاران، 1394).

نتیجه اینکه نهادهای سازنده فرصت‌های مطالعاتی نیازمند شناسایی استلزامات امر است. در گزارش کمیسیون مشورتی دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی (1375) در زمینه همکاری‌های علمی در قالب اعزام دانشجویان به خارج از کشور یا فرصت‌های مطالعاتی مسائلی نظیر ضرورت آزادی در مبادلات علمی، دستاوردهای سیاسی-فرهنگی جانبی و

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، تعداد مشخصی از دانشجویان دکتری خود را که واجد برخی شرایط تعیین شده باشند برای مدت شش ماه که تا سه ماه نیز قابل تمدید است، به فرصت تحقیقاتی در داخل یا خارج از کشور اعزام کنند (شیوه‌نامه اجرایی فرصت تحقیقاتی کوتاه‌مدت در داخل و خارج از کشور، 1395).

دستاوردها، چالش‌ها و پیامدهای فرصت مطالعاتی

دوره فرصت مطالعاتی از یک سو تجربه توسعه حرفه‌ای در نظر گرفته شده است که برای تقویت رشد و احیای مجدد مشاغل دانشگاهی است و مزایایی که در سطح نهادی و فردی دیده می‌شود شامل کاهش فرسودگی شغلی و افزایش ماندگاری شغل است، اما به آنها محدود نمی‌شود (Leung et al., 2020). بسیاری از دستاوردهای فرصت‌های مطالعاتی شامل توسعه حرفه‌ای، تعهدات نهادی و دانشگاهی، انعطاف‌پذیری، تخصص و مهارت‌ها می‌باشند (Pillinger et al., 2019). این دوره‌ها موجب می‌شوند تا الف) عضو هیئت علمی مهارت‌های خود را توسعه دهد؛ ب) مهارت‌هایی را که در حال حاضر در صنعت استفاده می‌شود کشف و تمرین کند؛ ج) به دانشگاه و دانشجویان خود اعتبار ببخشد (McFall et al., 2019).

همچنین انتظار می‌رود دوره‌های فرصت مطالعاتی دستاوردهایی چون: 1. انتشار مقاله در مجله‌های معتبر علمی؛ 2. اجرای پژوهش‌های مشترک تیمی با همکاری متخصصان و پژوهشگران خارجی؛ 3. عضویت فعال در شبکه‌های علمی و دانشگاهی بین‌المللی؛ 4. تقویت مهارت‌های زبانی؛ 5. خودارزیابی نقاط قوت و ضعف حرفه‌ای در جریان تعامل با هم‌تایان؛ 6. پیشبرد همکاری بین مراکز دانشگاهی و علمی داخلی و مراکز دانشگاهی و علمی خارجی؛ 7. انتقال دانش، اطلاعات و فناوری تخصصی از مراکز خارجی به داخل کشور؛ 8. کسب ایده‌های جدید برای پژوهش؛ 9. آشنایی با فرهنگ و محیط‌های علمی و دانشگاهی کشورهای دیگر؛ 10. آشنایی با نوآوری‌های فنی و تخصصی در رشته مربوطه و به‌روز کردن دانش و

مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی بیزد، 10(2)، 105-118.

زالی، م. (1378). بررسی و تبیین فرهنگ سازمانی حاکم بر مؤسسات و مراکز تحقیقاتی کشور در سال 1377. مجموعه مقالات اولین کنفرانس علمی بررسی مسائل پژوهشی کشور. تهران: مرکز تحقیقات علمی کشور.

شریف‌زاده، ا. و عبدالله‌زاده، غ. (1391). تحلیل اثرات علمی فرصت‌های مطالعاتی از نگاه اعضای هیئت علمی کشاورزی. سیاست علم و فناوری. 4 (4). 37-48.

شریف‌زاده، ا.، عبدالله‌زاده، غ.، ایروانی، ه.، محمدزاده، س. و شریفی، م. (1387). تحلیل دستاوردهای مورد انتظار از فرصت مطالعاتی

اعضای هیئت علمی کشاورزی. مجله کشاورزی، دوره 10، 82-69. شیرانی، ف. (1386). فرایند استفاده از فرصت مطالعاتی برای اعضای هیئت علمی پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران. طرح پژوهشی، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران.

شیربگی، ن. و غلامی، پ. (1397). تحلیل کیفی تجارب فرصت‌های مطالعاتی اعضای هیئت علمی. فصلنامه سیاست علم و فناوری، 10(3)، 73-86.

شیوه‌نامه اجرایی فرصت تحقیقاتی کوتاه‌مدت در داخل و خارج از کشور (1395). سازمان امور دانشجویان، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

شیوه‌نامه حمایت از انجام فرصت مطالعاتی داخل کشور اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی دارای مجوز از وزارت علوم تحقیقات و فناوری در واحدهای صنعتی معدنی و تجاری (1393). وزارتین علوم، تحقیقات و فناوری و صنعت، معدن و تجارت.

شیوه‌نامه فرصت مطالعاتی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی در جامعه و صنعت (1397). وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

طایفی، ع. (1378). تبیین نگرش نظام‌گرا در مسئله‌شناسی تحقیق در ایران؛ مجموعه مقالات اولین کنفرانس علمی بررسی مسائل پژوهشی کشور، تهران: مرکز تحقیقات علمی کشور.

غلامی، پ. و شیربگی، ن. (1397). ارزیابی کیفی توسعه حرفه‌ای منابع انسانی در آموزش عالی با راهبرد «فرصت مطالعاتی». فرایند مدیریت توسعه، 31 (1)، 125-148.

فراستخواه، م. و کبریایی، ا. (1377). آموزش عالی در آستانه قرن بیست‌ویکم: گزارشی از کنفرانس جهانی آموزش عالی - 1998. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، 17، 129-119.

Barber, M., Donnelly, K. and Rizvi, S. (2013). *An avalanche is coming: higher education and the revolution ahead*. London: Institute for Public Policy Research.

Bast, R. A. (1992). A sabbatical? Do it. *Bio Science*, 42 (7), 546-547.

ضرورت‌های دیپلماتیک اشاره شده است. همچنین در این گزارش به اثرهای نامطلوب فرهنگی، استقلال علمی، نیازمندی به منابع مالی و ارزی، بازنگشتن برخی از دانش‌آموختگان به کشور، عدم بهره‌برداری مطلوب از امکانات داخل کشور و مسئله بهره‌وری مناسب علمی و مواردی از این دست اشاره شده است (ایروانی و همکاران، 1385).

همانا لزوم درنظر گرفتن فرصت‌های مطالعاتی به‌مثابه بخشی از برنامه توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی برای توانمندسازی آنها به‌مثابه فرایندی مستمر و مؤلفه‌ای از نظام کلان مدیریت مؤسسات آموزشی و پژوهشی است (ایروانی و همکاران، 1385) که دستاوردهایی را به همراه دارد و از نتایج بلافصل و مستقیم فرصت‌های مطالعاتی محسوب می‌شوند ولی پیامدها، نتایج و عوارضی هستند که در تعامل و هم‌آمیزی با سایر مؤلفه‌ها و در صورت فراهم بودن شرایط بروز می‌کنند. ازطرفی، گذراندن فرصت مطالعاتی به‌منزله یک رفتار توسط عضو هیئت علمی متأثر از عوامل فردی، خانوادگی، حرفه‌ای و سازمانی است. البته ممکن است محدودیت‌ها و پیامدهای ناخواسته‌ای را نیز موجب شود (فرنگن و همکاران، 2005؛ به نقل از شریف‌زاده و عبدالله‌زاده، 1391).

کتاب‌شناسی

آیین‌نامه استفاده از فرصت‌های مطالعاتی برای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی (1389). وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

آیین‌نامه فرصت مطالعاتی دوره دکتری (1394). پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی.

ایروانی، ه.، فائزی‌پور، م.، شریف‌زاده، ا. و دربان آستانه، ع. (1385). تحلیل عوامل تأثیرگذار بر بهبود فرصت‌های مطالعاتی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، 3(4)، 1-15.

بخشنامه فرصت مطالعاتی دانشگاه آزاد اسلامی (1370). دانشگاه آزاد اسلامی.

دهنویه، ر.، کلانتری، ع.، افسری، م.، عباس‌زاده، ف.، محمدی، م. و نوری حکمت، س. (1394). استفاده از فرصت‌های مطالعاتی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان: یک مطالعه کیفی.

on Computer Science Education. Pages 809-810 <https://doi.org/10.1145/3287324.3287334>

Murphy, J. (2014). Managing Professional Development of Academic Staff to Enhance University Performance. A thesis submitted for the degree of Doctor of Business Administration (Higher Education Management). University of Bath School of Management.

Naidoo, R. and Jamieson, I. (2005). Empowering participants or corroding learning? Towards a research agenda on the impact of student consumerism in higher education. *Journal of education policy*, 20(3), 267-281.

Newman, F., Couturier, L. and Scurry, J. (2004). *The future of higher education, rhetoric, reality, and the risks of the market*. San Francisco: Jossey-Bass.

Pillinger, M. H., Lemon, S.C., Zand, M.S., Foster, P.J. Jr., Merchant, J.S., Kimberly, R., Allison, J., Cronstein, B.N., Galeano, C., Holden Wiltse, J., Trayhan, M., White, R.J., Davin, A. and Saag, K.G. (2019). Come from away: Best practices in mini-sabbaticals for the development of young investigators: a White Paper by the SEQUIN (mini-Sabbatical Evaluation and Quality Improvement) Group. *Journal of Clinical and Translational Science*, 3, 37-44.

Pleschová, G., Simon, S., Quinlan, K.M., Murphy, J., Roxa, T. and Szabó, M. (2013). The professionalisation of academics as teachers in higher education. Standing Committee for the Social Sciences Position Paper, European Science Foundation.

Robbins, I. P. (1987). Judicial sabbaticals. FGC Staff Paper, <http://hdl.handle.net/2027/mdp.39015019471922> JUDICIAL SABBATICALS.

Scott, D. A. (2019). The Value of Sabbaticals to Revitalize and Retain Nurse Leaders in a Hospital Setting. Thesis for the Degree of Master. St. Catherine University St. Paul, Minnesota.

Wall, J. (2013). A Framework for Academic Professional Development in Higher Education. <https://www.researchgate.net/publication/280230304>.

اصغر زمانی (عضو هیئت علمی مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی)

معادل‌ها

Eliot	الیوت
Eells	ایلس
Brereton	بررتون
Harvard University	دانشگاه هاروارد
Hollis	هالیس

Blackmore, P. and Castley, A. (2006). Capability development in universities. London: Leadership Foundation for Higher Education.

Blackmore, P., Chambers, J., Huxley, L. and Thackwray, B. (2010). Tribalism and territoriality in the staff and educational development world. *Journal of Further and Higher Education*, 34(1), 105-117.

Brereton A. (2004). Making your CPD return: a question of professional pride, *The Structural Engineer*, pp. 15.

Bruce, A. K. (1978). The Origin of the Sabbath and Its Legacy to the Modern Sabbatical. *Journal of Higher Education*, 49(4), 303-314.

Clegg, S. (2003). Problematising ourselves: continuing professional development in higher education. *International journal for academic development*, 8(1), 37-50.

Eells, E. C. (1962). The Origin and Early History of Sabbatical Leave. *AAUP Bulletin*, 48(3), 253-256.

Eells, W. C. and Hollis, E. V. (1962). Sabbatical Leave in American Higher Education: Origin, Early History, and Current Practices. *Bulletin* 17. OE-53016. Washington, DC: US Office of Education.

Ernst and Young (2012). University of the future: a thousand year old industry on the cusp of profound change. Australia: Ernst and Young.

Fullan, M. (1990). Staff Development Innovation and Institutional Development. In B. Joyce (ed.), *School Culture through Staff Development*. Virginia: ASCD, pp. 3-25.

Hazelkorn, E. (2009). Impact of global rankings on higher education research and the production of knowledge. Paris: UNESCO, (ED-2009/WS/21).

Hedley, S. (2010). Managerialism in Irish universities. *Irish journal of legal studies*, 1(1), 117-141.

Heideman, C. (1990). Introduction to staff development. In P. Burke et al. (eds.), *Programming for staff development*. London: Falmer Press, pp. 3-9.

Kang, B. and Miller, M. T. (1999). An Overview of the Sabbatical leave in Higher Education: A Synopsis of the Literature Base. *Education Resources Information Center (ERIC)*. 430-471.

Knelfelkamp, L. L. (1990). Seasons of Academiclife. *Liberal Education*, 76(3), 4-11.

Land, R. (2004). *Educational development, discourse, identity and practice*. Berkshire: SRHE and Open University Press.

Leung, G. J., Barreto, F. E., Nelson, S., Hassett, C. L. and Cunningham, L. J. (2020). The professional sabbatical: A systematic review and considerations for the health-system pharmacist. *Research in Social and Administrative Pharmacy*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1551741119308307?via%3Dihub>

Marcelo, C. (2009). Professional Development of Teachers: past and future. *Sísifo. Educational Sciences Journal*, 08, 5-20.

McFall, R., Kurmas, Z., Conrad, P. and Frailey, D. (2019). Why and How to Spend a Sabbatical in Industry. SIGCSE '19: Proceedings of the 50th ACM Technical Symposium