

مؤسسه اعم از رسمی یا پیمانی، تمام وقت بوده و باید صلاحیت علمی و عمومی آنها به تأیید مرکز جذب اعضای هیئت علمی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، هیئت اجرایی جذب اعضای هیئت علمی مرکز یا مؤسسه آموزش عالی یا هیئت ممیزه مرکز یا مؤسسه آموزش عالی (حسب مورد) برسد.

از سوی دیگر، مؤسسه می‌تواند از خدمات دارندگان مدارک تحصیلی دانشگاهی غیر عضو هیئت علمی، در کسوت «مدرس» در ازای پرداخت حق التدریس براساس ضابطه برای تدریس استفاده کند مشروط بر آنکه صلاحیت مدرسی آنان در یکی از رشته‌های تحصیلی به تأیید کمیته‌ای مرکب از نماینده رئیس مؤسسه و معاون آموزشی دانشکده پیشنهاد دهنده و مدیر گروه آموزشی ذی‌ربط رسیده باشد. همچنین، مؤسسه می‌تواند برای آموزش فنی، عملی، هنری و آزمایشگاهی از مدرسانی که مدرک تحصیلی خاص یا مرتبه دانشگاهی نداشته و صلاحیت مدرسی آنان به تأیید کمیته فوق رسیده است، استفاده کند (طاهری و شمس‌بخش، 1395).

مدرس یا عضو رسمی: فردی است که به موجب حکم رسمی برای تصدی یکی از پست‌های سازمانی مؤسسه در چارچوب ضوابط و مقررات آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی، استخدام شده باشد (همان). این مدرسان در دانشگاه یا مؤسسه آموزش عالی محل خدمت خود در کسوت مدرس یا اعضای هیئت علمی تمام وقت به حساب می‌آیند. اعضای تمام وقت مکلف‌اند در ساعات خدمت تعیین شده (40 ساعت) در محل خدمت خود حضور یابند و وظایف محول را انجام دهند و چنانچه در مرکز یا مؤسسه آموزش عالی دیگری به جز محل خدمت خود اقدام به تدریس کنند، در آن مرکز یا مؤسسه مدرس مدعو، پاره وقت یا حق التدریس نامیده می‌شوند. به موجب قانون، این قبیل اعضا نمی‌توانند به طور تمام وقت یا نیمه وقت با سایر مراکز یا دستگاه‌ها همکاری کنند.

مدرس یا عضو پیمانی: فردی است که به موجب قرارداد پیمانی برای تصدی یکی از پست‌های سازمانی مؤسسه برای مدت معین، در چارچوب ضوابط و مقررات آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی استخدام شده باشد (همان).

Instructor

فردی که به تدریس در یکی از مراکز یا مؤسسات آموزش عالی مشغول باشد و براساس نوع و مدت ساعت همکاری در هفته به مدرس تمام وقت، نیمه وقت و پاره وقت دسته‌بندی می‌شود.

مفهوم‌شناسی مدرس

مدرس به معنی آموزگار، استاد، دبیر، مربی، معلم است (فرهنگ لغت آنلاین آبادیس). مدرس و مدرسان عنوان کلی هیئت علمی و افراد واجد شرایط تدریس در دانشگاه است اعم از اینکه براساس ضوابط و مقررات استخدامی اعضای هیئت علمی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به استخدام درآمده باشد یا فاقد هرگونه رابطه استخدامی با دانشگاه و وزارت باشد. به عبارت دیگر، مدرسان را براساس رابطه استخدامی با دانشگاه محل تدریس، می‌توان به دو گروه «مدعو» یا «حق التدریس» و «عضو هیئت علمی» تقسیم کرد.

مدرس در نظام آموزش عالی

در هر کشور معمولاً برحسب معیارهای گوناگون، دسته‌بندی‌های خاصی از مدرسان وجود دارد. مثلاً استخدام در دانشگاه‌های مالزی به صورت تمام وقت، پاره وقت و قراردادی (بیشتر برای خارجی‌ها) می‌باشد و مدت خدمت پیمانی یا آزمایشی برای اعضای مالزیایی بسته به دانشگاه یک تا سه سال است. در دانشگاه‌های مالزی برای استخدام‌های نیمه وقت و قراردادی هم ترفیع سالیانه وجود دارد (زمانی، 1398).

در ایران، مدرسان از چند جهت تفکیک می‌شوند. یکی از متداول‌ترین تقسیم‌بندی‌های مدرسان براساس نوع استخدام است و به مدرس رسمی (رسمی قطعی و رسمی آزمایشی)، مدرس پیمانی، عضو وابسته و مدرس قراردادی یا حق التدریس تقسیم می‌شوند. معمولاً مدرسان قراردادی یا حق التدریس، در واحدی که اقدام به تدریس و انعقاد قرارداد با مؤسسه یا مرکز آموزش عالی می‌کنند، مدعو و پاره وقت به حساب می‌آیند. مدرس و عضو هیئت علمی شاغل در

تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی؛

3. تعامل فعال بیشتر با دانشجویان برای انجام دادن فعالیت‌های علمی و پژوهشی و در دسترس قرار داشتن بیشتر نسبت به مدرسان پاره‌وقت؛
4. انباشت تجربه تدریس و آموزش در طی سال‌های خدمت و به‌کارگیری آن برای بهبود فرایندهای تدریس و ارتقاء کیفیت آموزش و آموزش حرفه‌ای؛
5. تعامل با گروه و دپارتمان دانشگاه و صرف وقت بیشتر در این رابطه؛
6. آگاهی بیشتر مدرسان تمام‌وقت از قوانین، سیاست‌ها و اهداف گروه و دانشگاه؛
7. عرضه خدمات متنوع علمی و اجرایی و مانند آن، به دانشگاه و جامعه دانشگاهی، نسبت به مدرسان پاره‌وقت؛
8. امکان سرمایه‌گذاری روی مدرسان تمام‌وقت و برنامه‌ریزی‌های آتی و پیش‌بینی و اجرای سیاست‌های علمی و آموزشی دانشگاهی برای آینده دانشگاه و دپارتمان.

مدرس در دانشگاه جامع علمی-کاربردی

به هریک از افراد واجد شرایط تدریس در مراکز (جامع علمی-کاربردی) مدرس گفته می‌شود. مدرسان فاقد هرگونه رابطه استخدامی با دانشگاه و مراکز وابسته (اعم از اداری یا قانون کار) بوده و فعالیت آنها به‌منزله تصدی یک شغل تلقی نمی‌شود. مقررات خاص دانشگاه جامع علمی-کاربردی بر روابط میان آنها با دانشگاه حاکم است (دانشگاه جامع علمی-کاربردی، 1396). به بیان دیگر، مدرس علمی-کاربردی به شخصی اطلاق می‌شود که توانایی تدریس و تحقیق در دروس دوره‌های علمی-کاربردی را دارد و حائز شرایط عمومی و اختصاصی در نظر گرفته شده برای مدرسان باشد. شرایط عمومی مدرسان تابع شرایط عمومی استخدام اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور و آیین‌نامه‌های هیئت عالی جذب و شورای عالی انقلاب فرهنگی است و شرایط اختصاصی بسته به هر دانشگاه متفاوت می‌باشد. برای مثال، در دانشگاه

این فرد نیز همانند مدرسان رسمی در دانشگاه یا مؤسسه آموزش عالی محل خدمت خود در کسوت مدرس یا عضو هیئت علمی تمام‌وقت به حساب می‌آید و چنانچه در مرکز یا مؤسسه آموزش عالی دیگری به‌جز محل خدمت خود اقدام به تدریس کند، در آن مرکز یا مؤسسه مدرس مدعو، پاره‌وقت یا حق‌التدریس نامیده می‌شود. همچنین به‌موجب قانون، این افراد نمی‌توانند به‌طور تمام‌وقت یا نیمه‌وقت با سایر مراکز یا دستگاه‌ها همکاری کنند.

عضو وابسته: به فرد برجسته علمی اطلاق می‌شود که در چارچوب ضوابط و مقررات آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی برای انجام وظایف آموزشی و پژوهشی برای مدت معین انتخاب و در مؤسسه بدون ایجاد هرگونه رابطه استخدامی جدید به کار گرفته می‌شود. به‌کارگیری عضو وابسته وضعیت استخدامی جدید تلقی نمی‌شود (همان).

عضو قراردادی، مدعو یا حق‌التدریس: فرد و مدرس واجد شرایطی است که به‌موجب قرارداد و توافق‌نامه کتبی که به امضای مقام صلاحیت‌دار مرکز یا مؤسسه آموزش عالی (معمولاً رییس یا معاون آموزشی) می‌رسد تدریس تعداد واحد درسی معینی را برعهده می‌گیرد و وی به‌موجب آن قرارداد در ازای دریافت حق‌التدریس معینی برای مدت زمان مندرج در قرارداد، وظایف مدرسی و تدریس دروس محول را برعهده می‌گیرد و به انجام می‌رساند. این افراد و مدرسان تحت عنوان پاره‌وقت نیز نامیده می‌شوند.

مزیت به‌کارگیری مدرس تمام‌وقت در آموزش عالی

به‌کارگیری مدرس تمام‌وقت در نظام آموزش عالی با وجود داشتن هزینه‌های بیشتر برای نهادهای دانشگاهی مزایایی دارد که عبارت‌اند از:

1. احساس تعلق، تعهد و وابستگی سازمانی مدرس تمام‌وقت به دانشگاه که موجب وفاداری بیشتر وی به سازمان دانشگاه می‌شود؛
2. افزایش مشارکت مدرسان تمام‌وقت در برنامه‌های بهبود و بالندگی دانشگاه و حضور مؤثرتر آنها در

می تواند با رعایت مقررات و مفاد آیین نامه های مصوب، پرونده مدرسانی را که به صورت تمام وقت یا نیمه وقت با یکی از مراکز همکاری می کنند، به درخواست متقاضی و تأیید رئیس مرکز بررسی کرده و چنانچه واجد حداقل امتیازات مصوبه آیین نامه ارتقاء دانشگاه جامع علمی-کاربردی باشند، پس از تأیید نهایی، مدرس را به یکی از مرتبه های مربی، استادیار، دانشیار و استاد علمی-کاربردی ارتقاء دهند. در قبال هر یک سال خدمت قابل قبول آموزشی و پژوهشی و مدیریتی در مراکز، به مدرسان تمام وقت اعم از آموزشی و پژوهشی یک پایه اعطا می شود و ترفیع و ارتقاء مدرسان تمام وقت براساس آیین نامه های علمی-کاربردی مصوب وزارت متبوع و دانشگاه می باشد. از سوی دیگر، چنانچه مرکزی که مدرس تمام وقت در آن مشغول فعالیت است منحل شود، مدرس تمام وقت با حفظ سوابق خدمتی می تواند به سایر مراکز انتقال یابد. واحد موظف تدریس مدرسان تمام وقت، برای استاد علمی-کاربردی (8)، دانشیار علمی-کاربردی (9)، استادیار علمی-کاربردی (10) و مربی علمی-کاربردی (12) واحد نظری و یا معادل آن تعیین شده است. اما عضو هیئت علمی و مدرس تمام وقت، که پروژه های مصوب علمی-کاربردی در دست اجرا دارد، بنابه پیشنهاد مدیر گروه و تأیید رئیس مرکز و تصویب شورای پژوهشی دانشگاه می تواند قسمتی از ساعات مربوط به آموزش را صرف امور پژوهشی کند مشروط بر اینکه ساعات تدریس و آموزش موظف وی از نصف میزان ذکر شده فوق کمتر نباشد (همان). اگرچه در دانشگاه جامع علمی-کاربردی از مدرسان تمام وقت طی سال های 1387 تا 1394 در بخش هایی چون مدیریت گروه و مانند آن استفاده شد، باین حال آیین نامه مربوطه که براساس آن مدرسان تمام وقت به مربی، استادیار، دانشیار و استاد علمی-کاربردی تقسیم بندی می شدند، اجرایی نشد.

مدرس نیمه وقت به مدرسی اطلاق می شود که برای انجام حداقل 50 درصد وظایف مدرسان تمام وقت در خدمت مرکز باشد. همچنین مراکز دانشگاه جامع علمی-کاربردی می توانند از همکاری اعضای هیئت علمی

جامع علمی-کاربردی مدرسان باید واجد یکی از شرایط زیر باشند:

1. دارای مدرک دکترا در رشته مرتبط؛
2. دارای مدرک کارشناسی ارشد در رشته مرتبط و حداقل سه سال تجربه کاری مرتبط در محیط کار و تدریس؛
3. دارای مدرک کارشناسی با هفت سال سابقه کار و تجربه مرتبط و مستند که حداقل سه سال آن بعد از دانش آموختگی باشد (مدرسان دارای مدرک کارشناسی صرفاً مجاز به تدریس دروس غیرنظری کاردانی می باشند و اختصاص دروس نظری به این دسته از مدرسان همانند مدرسان تجربی و با رأی هیئت ممیزه می باشد)؛
4. دارا بودن تأییدیه خبرگی مطابق آیین نامه مصوب هیئت ممیزه دانشگاه (آیین نامه به کارگیری مدرسان در مراکز آموزش علمی-کاربردی، 1394).

مدرس تمام وقت، نیمه وقت و پاره وقت در دانشگاه جامع علمی-کاربردی

مدرس تمام وقت به مدرسی اطلاق می شود که برای ارائه خدمات آموزشی، تدریس، پژوهشی و اجرایی مصوب به مدت 40 ساعت در هفته و به صورت کامل در خدمت مرکز بوده و هیچ گونه رابطه همکاری تمام وقت با سایر دستگاه ها نداشته باشد. حداقل مدت همکاری مدرس تمام وقت دو سال و نحوه تنظیم قرارداد آن به صورت سالیانه است. این قرارداد بین مرکز جامع علمی-کاربردی و مدرس و با نظارت واحد استانی تنظیم و اجرا می شود. قرارداد اولیه برای مدرسان تمام وقت با مدرک دکترا، استادیار علمی-کاربردی پایه (1) و برای مدرک کارشناسی ارشد، مربی علمی-کاربردی پایه (1) می باشد. در خصوص مدرسان نیمه وقت و پاره وقت قرارداد حق التدریس براساس آیین نامه هم ترازای تعیین و منعقد می شود (آیین نامه جذب و به کارگیری مدرسان در مراکز آموزش علمی-کاربردی وابسته یا تحت نظارت دانشگاه جامع علمی-کاربردی، 1390). همچنین، هیئت ممیزه دانشگاه جامع علمی-کاربردی

پاره‌وقت با انعطاف‌پذیری در زمان انجام کار همراه است. (Tuckman, 1978).

بایدها و نبایدها در استفاده از مدرس نیمه‌وقت و پاره‌وقت

تقاضای رو به افزایش برای ورود به آموزش عالی طی چند دهه گذشته با کاهش بودجه عمومی مصادف بوده است (Kane & Orszag, 2003). مؤسسات آموزش عالی دولتی با افزایش شهریه، افزایش اندازه کلاس، و تغییر برنامه‌ها به این موضوع پاسخ داده‌اند و به دنبال اقدامات کاهش هزینه‌ها و بهبود کارایی هستند (XU, 2018). یکی از این اقدامات، صرفه‌جویی در هزینه‌ها و اعتماد و استفاده از مدرسانی است که بیشتر اوقات به صورت نیمه‌وقت و موقت استخدام می‌شوند (Leslie, 1998; Wagoner et al., 2004). لذا از اوایل دهه 1930، مدرسان پاره‌وقت به کار گرفته شدند و استفاده موفقیت‌آمیز آنها در برنامه‌های آموزش بزرگسالان، مدیران را تشویق به استفاده از خدمات این‌گونه مدرسان کرد (Moo, 1977). از سوی دیگر، کم بودن هزینه و انعطاف‌پذیری در ارتباط با مدرسان کمکی و پاره‌وقت باعث ایجاد تغییرات اساسی در ترکیب اساتید در آموزش عالی شده است (NCES, 2016). طبقه‌بندی «موقتی» یا «پاره‌وقت» که در حال حاضر وجود دارد، کمترین مشارکت مدرسان پاره‌وقت را در نظر دارد و این مربیان را همانند کارگران در خط تولید، پاره‌وقت می‌پندارد (Hartleb & Vilter, 1986) و این واقعیت را نادیده می‌گیرد که «محل کار دانشگاهی یک کارخانه صنعتی نیست بلکه محل همکاری انسانی است» (Bonham, 1982). اما از آنجاکه تدریس فعالیتی حرفه‌ای است، تعهد مربیان به مؤسسه و تعامل فعال با دانشجویان به مثابه عوامل مهم فرایند آموزش شناخته شده است (Elliott & Crosswell, 2001). از همین رو، منتقدان مدرس پاره‌وقت چند مشکل بالقوه مانند عدم تعامل کافی با دپارتمان، عدم تجربه، آموزش حرفه‌ای و پشتیبانی نهادی، دسترسی محدود برای دانشجویان، کمبود وقت برای آمادگی کافی برای یک دوره از قبل، و امکان تدریس و تعهدات در بیش از یک مؤسسه را ذکر می‌کنند که معمولاً در نیروهای کار موقت

دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی با رعایت قوانین و مقررات در زمینه فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی به صورت نیمه‌وقت یا پاره‌وقت استفاده کنند یا از همکاری مستخدمین غیرهیئت علمی رسمی و پیمانی مؤسسات دولتی و غیردولتی واجد شرایط، به صورت مأمور به عنوان مدرس تمام‌وقت یا نیمه‌وقت منوط به موافقت دستگاه استفاده کنند. این مدرسان باید شرایط عمومی و اختصاصی مدرسان دانشگاه جامع علمی-کاربردی را دارا باشند (همان). در حال حاضر، در دانشگاه جامع علمی-کاربردی مدرس نیمه‌وقت وجود ندارد. اما در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، آن دسته از اعضای آموزشی رسمی مؤسسه که به دلایل مختلف امکان حضور تمام‌وقت در محیط کار را ندارند، براساس شرایط و ضوابط می‌توانند حداکثر به مدت پنج سال در طول خدمت به عنوان عضو نیمه‌حضوری فعالیت کنند که در این صورت میزان حضور عضو نیمه‌حضوری نصف ساعات حضور عضو تمام‌وقت است، ولی میزان واحد موظف عضو نیمه‌حضوری برابر با واحد موظف عضو تمام‌وقت می‌باشد و سابقه خدمت عضو نیمه‌حضوری در دوران خدمت، نصف سابقه خدمت تمام‌وقت محاسبه می‌شود (طاهری و شمس‌بخش، 1395).

مدرس پاره‌وقت معمولاً به مدرسی اطلاق می‌شود که همکاری آنها با مراکز به صورت حق‌التدریس باشد (آیین‌نامه جذب و به‌کارگیری مدرسان در مراکز آموزش علمی-کاربردی وابسته یا تحت نظارت دانشگاه جامع علمی-کاربردی، 1390). مدرس پاره‌وقت در دانشگاه یک گزینه شغلی مطلوب‌تر از اشتغال پاره‌وقت در جای دیگر به حساب می‌آید. برای کسانی که می‌خواهند فقط مدت محدودی را در محل کار بگذرانند، اشتغال به صورت پاره‌وقت (مدعو و حق‌التدریس) در دانشگاه ایده‌آل است. این ویژگی شغلی مخصوص تدریس پاره‌وقت است و برای کسانی که به زمان طولانی نیاز دارند یا کسانی که می‌توانند در ساعات محدودی خانه خود را ترک کنند، مطلوب است. در هریک از موارد فوق، اشتغال پاره‌وقت «خوب» است زیرا دامنه انتخاب را گسترش می‌دهد و در دسترس افرادی است که مایل‌اند زمان دیگری برای خودشان داشته باشند. اشتغال

در بخش‌های صنعت و جامعه، باصرفه‌تر بودن استفاده از مدرس پاره‌وقت از نظر مالی و مانند آن، غالباً برای تدریس برخی از دروس نظری، عملی، کارآموزی و کارورزی به نیروهایی غیر از اعضای هیئت علمی دانشگاه نیاز وجود دارد؛ به همین منظور از مدرس پاره‌وقت در دانشگاه‌ها استفاده می‌شود. مدرس پاره‌وقت در چرخه اشتغال خود ناپایداری زیادی را تجربه می‌کند، به‌ویژه در دوره‌هایی که ثبت‌نام دانشجویان تغییر می‌کند، ممکن است ارتباط وی با دانشگاه نیز دستخوش تغییر شود. همچنین، موقعیت شغلی متزلزل مدرس پاره‌وقت در رکود اقتصادی و بسیاری از موقعیت‌های پیش‌بینی نشده، او را از آرامش خاطر و امنیت شغلی به دور می‌دارد.

مهم‌ترین نقطه ضعف اشتغال پاره‌وقت حاشیه‌ای است که این کار بین مدرسان ایجاد می‌کند. مدرس پاره‌وقت غالباً شخصیتی حاشیه‌ای در بخش خود است که برای تدریس به کلاس می‌آید و به محض پایان تدریس، ناپدید می‌شود. گاه مدرس پاره‌وقت مانند ضرب‌المثل فرد بدون کشور (فردی که وفاداری و تابعیتی به محلی ندارد و تعلق خاطری نیز به مکانی ندارد)، هیچ‌گونه وفاداری به گروه و بخش خود ندارد. برای برخی از مدرسان، پاره‌وقت بودن مشکلی ایجاد نمی‌کند؛ اما برای دیگر مدرسان سبب نگرانی است. مدرسان پاره‌وقت حق اظهارنظر و رأی در امور دپارتمان‌ها و گروه را ندارند و آگاهی محدودی از سیاست‌ها و اهداف دپارتمان‌ها دارند. همچنین رابطه‌ای گذرا با مؤسسه‌ای که آنها را به‌طور پاره‌وقت استخدام کرده، دارند. بنابراین، مدرس پاره‌وقت حس محدودی در مشارکت برای محیط دانشگاهی و گروه‌های آموزشی دارد. مرتبط با این احساس انزوا و محدودیت، تنش پویا و تعارض نقش است که برای افراد با مسئولیت‌های شغلی متعدد وجود دارد. این موضوع ممکن است مشکلاتی را برای مدرسی ایجاد کند که دارای شغل پاره‌وقت دوم در دانشگاه است. از سوی دیگر، اشتغال پاره‌وقت برای دانشگاه و مدرسانی که می‌خواهند ساعت انعطاف‌پذیری داشته باشد، مزیت بی‌ظنیری را ارائه می‌دهد. به این معنا که این گزینه (مدرس پاره‌وقت) این امکان را به

مشاهده می‌شود (Benjamin, 2002; Benjamin, 2003; Umbach, 2007 Schuetz, 2002).

نکته درخور توجه این است که مدرس «موقت» یا «پاره‌وقت» را می‌توان در هر زمان برکنار کرد و در صورت عدم تأیید دوباره (حتی اگر بسیاری از این مدرسان به‌طور مرتب و مداوم به مدت ده سال یا بیشتر به تدریس پرداخته باشند)، هیچ پروسه حقوقی و رویه‌ای برای اخطار یا دادرسی ندارند (Spinetta, 1990). همچنین به دلیل کم بودن جبران زحمات، حداقل مزایا و نبود امنیت شغلی (XU, 2018)؛ به نقل از آداموویچ، 2007؛ فریدلندر، 1980؛ جاکوبی، 2005؛ اشمیت، 2008)؛ تمایل برای به‌کارگیری این نوع مدرسان در دانشگاه‌ها افزایش یافته است. اما نسبت به این مدرسین دیدگاه‌هایی وجود دارد، برای مثال: مدرس پاره‌وقت، نسبت به مدرس تمام‌وقت ممکن است از بدو کار با پیشرفت کمی در حرفه شغلی حرکت کند؛ تجربه و تحصیلات محدودی داشته باشد؛ تعهد کاری مدرس پاره‌وقت از همتای تمام‌وقت خود کمتر باشد (Tuckman, 1978)؛ به نظر می‌رسد که مدرسین پاره‌وقت در دانشگاه‌ها وفاداری لازم را برای مؤسسه ندارند و احساس سرخوردگی از شرایط، در آنها افزایش می‌یابد (Brewster, 2000). مجموع این مشکلات در ارتباط با مدرسین پاره‌وقت می‌تواند، بر کیفیت آموزشی و تعامل آنها با دانشجویان تأثیری منفی بگذارد (XU, 2018). بنابراین لازم است تا دانشگاه‌ها با بررسی دوره‌ای، اطمینان کسب کنند که به‌کارگیری بیش از اندازه از مدرس پاره‌وقت، مسائلی را به‌همراه نداشته باشد و درنهایت این کار سبب کاهش کیفیت آموزشی نشود (Spinetta, 1990).

مزایا و چالش‌های اشتغال مدرس پاره‌وقت

اشتغال پاره‌وقت در دانشگاه با بیشتر انواع دیگر اشتغال پاره‌وقت متفاوت است (Tuckman, 1978). از آنجاکه به دلایلی از جمله کمبود اعضای هیئت علمی در گروه‌های آموزشی دانشگاه‌ها، به‌صرفه نبودن جذب عضو هیئت علمی، لزوم استفاده از ظرفیت‌های غیر هیئت علمی موجود به‌ویژه

آیین‌نامه به‌کارگیری مدرسان در مراکز آموزش علمی-کاربردی وابسته یا تحت نظارت دانشگاه جامع علمی-کاربردی (1394). دانشگاه جامع علمی-کاربردی.

دانشگاه جامع علمی-کاربردی (1396). مجموعه قوانین و مقررات آموزشی. اداره‌کل خدمات آموزشی، دانشگاه جامع علمی-کاربردی. زمانی، ا. (1398). بررسی انواع کادر علمی و تعاریف و جایگاه آن (آموزشگر، محقق و...) در دانشگاه‌های پیشرفته دنیا و چگونگی ارتقاء مرتبه آنها و ارائه پیشنهادهایی برای ایران. گزارش تخصصی، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی. شماره 9. طاهری، ع. و شمس‌بخش، م. (1395). آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی و فناوری به انضمام شیوه‌نامه اجرایی، دستورالعمل طرز تشکیل هیئت ممیزه مؤسسه، دستورالعمل هیئت نظارت بر عملکرد هیئت ممیزه مؤسسه و آیین‌نامه استخدای اعضای هیئت علمی. مرکز هیئت‌های امان و هیئت‌های ممیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. تهران: مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه پیام نور.

Adamowicz, C. (2007). On adjunct labor and community colleges. *Academe*, 93(5), 24-27.

Benjamin, E. (2002). How over-reliance on contingent appointments diminishes faculty involvement in student learning. *Peer Review*, 5(1), Retrieved from <https://www.aacu.org/publications-research/periodicals/how-over-reliance-contingent-appointments-diminishes-faculty>

Benjamin, E. (2003). Reappraisal and implications for policy and research. *New Directions for Higher Education*, 2003(123), 79-113.

Bonham, G. (1982). Part-Time Faculty: A Mixed Blessing. *Change*, 14, 10-11.

Brewster, D. (2000). The use of part-time faculty in the community college. *Inquiry: Journal of the Virginia Community Colleges*, 5(1), 66-76.

Brookings Institution. Retrieved from <https://www.brookings.edu/research/funding-restrictions-at-public-universities-effects-and-policy-implications/>

Elliott, B. & Crosswell, L. (2001). Commitment to teaching: Australian perspectives on the interplays of the professional and the personal in teachers' lives. Paper presented at the International Symposium on Teacher Commitment at the European Conference on Educational Research, Lille, France.

Hartleb, D. & Vilter, W. (1986). "Part-Time Faculty, Full-Time Problems," In *Controversies and Decision Making in Difficult Economic Times*. San Francisco: Jossey-Bass.

Kane, T. & Orszag, P. (2003). *Funding restrictions at public universities: Effects and policy implications*. Washington, DC.

Leslie, D. W. (1998). The growing use of part-time faculty: understanding causes and effects. *New Directions for Higher Education*, 26(4), 1-7.

Moo, J. (1977). A staff development model for part-time instructors. *New Directions for Community Colleges*, 19, 35-46.

دانشگاه می‌دهد تا تحصیل کرده‌هایی را داشته باشد که در غیر این صورت آنها را نخواهد داشت و بنابراین احتمالاً به‌عنوان یک گزینه «خوب» مورد بررسی قرار می‌گیرد. اما برای کسانی که ترجیح می‌دهند تمام‌وقت کار کنند، این انعطاف‌پذیری ارزش کمی دارد (Tuckman, 1978). مدرسان پاره‌وقت همچنین خدمات نسبتاً معدودی را به دانشجویان ارائه می‌دهند که فراتر از خدمات ارائه‌شده و لازم در دوره و مقطع تحصیلی هستند. اما از سوی دیگر نیز وجود مدرسان پاره‌وقت باعث می‌شود تا دپارتمان‌ها هزینه‌های آموزشی خود را کاهش دهند (Tuckman and Vogler, 1978). معمولاً به مدرسان پاره‌وقت هزینه‌های بیمه و بازنشستگی و رفاهی تعلق نمی‌گیرد و مؤسسات آموزش عالی نیز از ارائه خدمات گوناگون در برابر این قشر معاف می‌باشند.

از مزایای دیگر اشتغال به‌صورت مدرس پاره‌وقت این است که برخی از افراد با داشتن شغل اصلی به‌دنبال شغل دوم پاره‌وقت هستند تا درآمد اضافی فراهم کنند (Tuckman, 1978) و یا با تدریس در دانشگاه کسب وجهه اجتماعی بالاتری کنند. از سوی دیگر، دانشگاه نیز می‌تواند از خیرگان صنعت و جامعه برای تدریس در دروس مهارتی و کاربردی استفاده کند و از این راه کیفیت آموزش‌های نظری و حتی عملی خود را بالا ببرد. در نهایت، مدرس پاره‌وقت رشد قابل ملاحظه‌ای در برخی از دانشگاه‌ها داشته است، زیرا هزینه‌های پرداختی در هر دوره تدریس کمتر از آن است که به مدرس تمام‌وقت پرداخت می‌شود. آنها نسبت به هم‌تایان تمام‌وقت خود مزایای کمتری را دریافت می‌کنند، به خصوص به فضای دفتری کمتری نیاز دارند و فقط در صورت لزوم می‌توانند از آن استفاده کنند (Tuckman and Vogler, 1978). از همین رو، گاهی اقبال گسترده‌ای از این نوع تدریس شده است.

کتاب‌شناسی

آیین‌نامه جذب و به‌کارگیری مدرسان در مراکز آموزش علمی-کاربردی وابسته یا تحت نظارت دانشگاه جامع علمی-کاربردی (1390). دانشگاه جامع علمی-کاربردی.

- National Center for Education Statistics. (2016). Characteristics of postsecondary faculty. Retrieved from http://nces.ed.gov/programs/coe/indicator_csc.asp.
- Schuetz, P. (2002). Instructional practices of part-time and full-time faculty. In C. L. Outcalt (Ed.), *Community college faculty: Characteristics, practices, and challenges. New Directions for Community Colleges*, 118, 39–46.
- Spinetta, k. (1990). Part-Time Instructors in the California Community Colleges: A Need to Revise Current Policies. *Sage Journals*, 18(1), 43-49.
- Tuckman, H. P. and Vogler .W. D. (1978). The "Part" in Part-Time Wages. *AAUP Bulletin*, 64(2), 70-77.
- Tuckman, H. P.(1978). Who Is Part-Time in Academe?. *American Association of University Professors*, 64(4), 305-315.
- Umbach, P. D. (2007). How effective are they? Exploring the impact of contingent faculty on undergraduate education. *Review of Higher Education*, 30, 91–123.
- Wagoner, R. L., Metcalfe, A. S. & Olaore, I. (2004). Fiscal reality and academic quality: part-time faculty and the challenge to organizational culture at community colleges. *Community College Journal of Research and Practice*, 29(1), 25–44.
- XU, D. (2018). Academic Performance in Community Colleges: The Influences of Part-Time and Full-Time Instructors. *American Educational Research Journal*, XX(X), 1–39.

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

معادل‌ها

Instructor	مدرس
------------	------