

پژوهش های حجاب در کتابخانه ها خاک می خورد



فرهنگستان دانشگاه

شماره مسلسل ۳۵۰۸ | پنجمین شماره | ۱۳۰۱ | ۵ | ۱۳۴۴ | ۲۲ | ۲۰۲۲ | شماره ۳۷۷۱
Thu | 29 Dec 2022 | vol. 14 | No. 3771 | 16 Pages
www.fdu.ir

«فرهنگستان» گزارش می دهد بهره برداری علمی چین از جنگ اوکراین



با راه اندازی سامانه «مشابهت یاب» دانشگاه آزاد پازل کیفیت تولیدات علمی کشور تکمیل خواهد شد

کیی کاری پایان نامه ها

غیرممکن می شود

یادداشت

باید از همخونی اعضای هیات علمی در یک دانشگاه جلوگیری شود

نیاز دارد. همخونی ممکن است نتیجه فرآیندهای استخدام بسته باشد، زمانی که مشاغل خالی به طور عمومی اعلام نمی شود و افراد بیرونی حتی از آنها اطلاعی ندارند و فرصتی برای درخواست ندارند. در میان دلایل خارجی همخونی، نگرش عمومی مردم نسبت به همخونی و تحرک در یک کشور خاص است. برای مثال قبلا در ژاپن همخونی اغلب به عنوان یک پدیده مثبت تلقی می شد و تنها بعد از نوسازی بازار کار ملی ذهنیت دانشگاهیان شروع به روابط ترجیح دهند داوطلبان همخون را استخدام می کند. گزارش لووت (۲۰۰۸) بیان می کند که همخونی آکادمیک ناشی از اخلاقی وفاداری نسبت به داوطلبانی است که فارغ التحصیل موسسه استخدام کننده هستند و با افراد استخدام کننده روابط شخصی دارند. در نهایت دانشگاه ها ممکن است ترجیح دهند داوطلبان همخون را استخدام کنند، اگر مأموریت تدریس برای آنها مهم باشد. در این مورد، اعضای هیات علمی همخون ممکن است نه برای عملکرد علمی، بلکه برای «پتانسیل تدریس» استخدام شوند. وجود محیط های همخونی شدید در کشورهای مختلف که اکنون به مراکز تحقیقات علمی سطح بالا تبدیل شده اند، سوالات مهمی را در مورد تاثیر واقعی این عمل بر دانشگاه مطرح می کند. گزارش رسمی کمیسیون اروپا در مورد آموزش و یادگیری، همخونی دانشگاهی را به عنوان یک مساله نگران کننده برای جامعه تحقیقاتی اروپایی شناسایی کرده است. درک صحیح از تاثیر همخونی دانشگاهی به وضوح مورد توجه مدیران و سیاستگذاران دانشگاه در حوزه های علم، فناوری و آموزش عالی است. همچنین سایر یافته ها نشان می دهد که همخونی دانشگاهی برای بهره وری هیات علمی حیاتی است. اعضای هیات علمی آسب زانست. اعضای هیات علمی همخون مقالات کمتری را نسبت به اعضای هیات علمی غیر همخون در موسسات و بیشتر حوزه های دانش تولید می کنند. به استثنای یک مطالعه مجزا، در مورد دانشگاه گراس که در آن رابطه مثبتی بین همخونی دانشگاهی و

نیاز دارد. همخونی ممکن است نتیجه فرآیندهای استخدام بسته باشد، زمانی که مشاغل خالی به طور عمومی اعلام نمی شود و افراد بیرونی حتی از آنها اطلاعی ندارند و فرصتی برای درخواست ندارند. در میان دلایل خارجی همخونی، نگرش عمومی مردم نسبت به همخونی و تحرک در یک کشور خاص است. برای مثال قبلا در ژاپن همخونی اغلب به عنوان یک پدیده مثبت تلقی می شد و تنها بعد از نوسازی بازار کار ملی ذهنیت دانشگاهیان شروع به روابط ترجیح دهند داوطلبان همخون را استخدام می کند. گزارش لووت (۲۰۰۸) بیان می کند که همخونی آکادمیک ناشی از اخلاقی وفاداری نسبت به داوطلبانی است که فارغ التحصیل موسسه استخدام کننده هستند و با افراد استخدام کننده روابط شخصی دارند. در نهایت دانشگاه ها ممکن است ترجیح دهند داوطلبان همخون را استخدام کنند، اگر مأموریت تدریس برای آنها مهم باشد. در این مورد، اعضای هیات علمی همخون ممکن است نه برای عملکرد علمی، بلکه برای «پتانسیل تدریس» استخدام شوند. وجود محیط های همخونی شدید در کشورهای مختلف که اکنون به مراکز تحقیقات علمی سطح بالا تبدیل شده اند، سوالات مهمی را در مورد تاثیر واقعی این عمل بر دانشگاه مطرح می کند. گزارش رسمی کمیسیون اروپا در مورد آموزش و یادگیری، همخونی دانشگاهی را به عنوان یک مساله نگران کننده برای جامعه تحقیقاتی اروپایی شناسایی کرده است. درک صحیح از تاثیر همخونی دانشگاهی به وضوح مورد توجه مدیران و سیاستگذاران دانشگاه در حوزه های علم، فناوری و آموزش عالی است. همچنین سایر یافته ها نشان می دهد که همخونی دانشگاهی برای بهره وری هیات علمی حیاتی است. اعضای هیات علمی آسب زانست. اعضای هیات علمی همخون مقالات کمتری را نسبت به اعضای هیات علمی غیر همخون در موسسات و بیشتر حوزه های دانش تولید می کنند. به استثنای یک مطالعه مجزا، در مورد دانشگاه گراس که در آن رابطه مثبتی بین همخونی دانشگاهی و

سیامک طهماسبی
پژوهشگر پژوهشگاه سیاستگذاری دانشگاه شریف

۲۱ اثر آرمسال یادداشتی با عنوان «همخونی دانشگاهی» و مساله جذب اعضای هیات علمی در «فرهنگستان» منتشر شد و بخش دوم و پایانی این یادداشت در این شماره منتشر شده که در ادامه می خوانید.

تلاش های زیادی برای بررسی دلایل پدیده همخونی توسط اقتصاددانان، جامعه شناسان و محققان آموزش عالی انجام شده است و همه این تلاش ها عمدتاً روی علل نهادی همخونی متمرکز بوده است. به طور کلی دلایل همخونی را می توان به دودسته اصلی تقسیم کرد: اول عوامل داخلی که به خود دانشگاه مربوط می شود و دوم عوامل خارجی که به خود دانشگاه وابسته نیستند و توسط محیط دانشگاه تعیین می شود. در میان علل خارجی همخونی، محققان چندین عامل را برجسته می کنند. مرحله توسعه نظام دانشگاهی در یک کشور، پیش بینی کننده مهم همخونی است؛ در مراحل اولیه توسعه نظام آموزش عالی (و دانشگاه ها)، عمل همخونی دانشگاهی اجتناب ناپذیر و شاید ضروری را مطلوب است، زیرا به دانشگاه ها کمک می کند پتانسیل پژوهش و تدریس خود را به سرعت توسعه دهند. یکی دیگر از دلایل خارجی همخونی، مانع جغرافیایی (موقعیت) و کمبود منابع مالی است. به عنوان مثال مگ دی (۱۹۶۰) سطوح نسبتاً بالای همخونی (۲۹ درصد) در دانشگاه گراس را با دورافتادگی از سایر دانشگاه های ایالات متحده توضیح می دهد که مانع از انتقال اساتید دانشگاه های دیگر می شود. او همچنین به کمبود منابع مالی به عنوان عامل کلیدی برای حمایت از استخدام فارغ التحصیلان خود اشاره می کند، زیرا این امر به منابع کمتری

منابع

in developing higher education systems: Challenges and possible solutions. Technological Forecasting and Social Change, 113, 363-372.
Horta, H, Veloso, F. M., & Grediaga, R. (2010). Navel gazing: Academic inbreeding and scientific productivity. Management Science, 56(3), 414-429.
Yudkevich, M., Altbach, P. G., & Rumbley, L. E. (2015). Academic inbreeding and mobility in higher education: Global perspectives. Springer.

Altbach, P. G., Yudkevich, M., & Rumbley, L. E. (2015). Academic inbreeding: local challenge, global problem. Asia Pacific Education Review, 16(3), 317-330.
Horta, H. (2013). Deepening our understanding of academic inbreeding effects on research information exchange and scientific output: new insights for academic based research. Higher education, 65(4), 487-510.
Horta, H., & Yudkevich, M. (2016). The role of academic inbreeding

چه خبر از دانشگاه

آغاز ثبت نام و انتخاب رشته تکمیل ظرفیت صرفاً بر اساس سوابق تحصیلی در مقطع کاردانی پیوسته

ثبت نام و انتخاب رشته تکمیل ظرفیت پذیرش دانشجو صرفاً بر اساس سوابق تحصیلی در مقطع کاردانی پیوسته دانشگاه آزاد اسلامی آغاز شد. ثبت نام و انتخاب رشته تکمیل ظرفیت صرفاً بر اساس سوابق تحصیلی در مقطع کاردانی پیوسته دانشگاه آزاد آغاز شد. به اطلاع متقاضیان ثبت نام و شرکت در تکمیل ظرفیت پذیرش بر اساس سوابق تحصیلی در مقطع کاردانی پیوسته دانشگاه آزاد می رساند ثبت نام و انتخاب رشته از چهارشنبه ۷ دی آغاز و تا روز شنبه ۱۷ دی ماه ادامه خواهد داشت. داوطلبان می توانند با مراجعه به سامانه مرکز سنجش، پذیرش و فارغ التحصیلی به نشانی www.azmoon.org ابتدا دفترچه راهنمای ثبت نام را دریافت و پس از مطالعه و کسب آگاهی، در صورت تمایل و داشتن شرایط با تهیه کارت اعتباری نسبت به ثبت نام و انتخاب رشته اقدام کنند.

دانشگاه آزاد پذیرای بانوان مشتاق علم و دانش از کشور افغانستان است

معاون بین الملل و امور دانشجویان غیرایرانی دانشگاه آزاد گفت: «دانشگاه آزاد اسلامی در واحدهای متعدد دانشگاهی سراسر کشور، پذیرای بانوان مشتاق علم و دانش در کلیه رشته ها و مقاطع تحصیلی است.» جلال درخسه، معاون بین الملل و امور دانشجویان غیرایرانی دانشگاه آزاد گفت: «به دلیل محدودیت های ایجاد شده برای تحصیل بانوان در دانشگاه های کشور افغانستان، هم اینک دانشگاه آزاد اسلامی به عنوان یکی از بزرگترین دانشگاه های غیردولتی در جهان و با دارا بودن رشته های مختلف در گروه های پزشکی و غیرپزشکی در واحدهای متعدد دانشگاهی سراسر کشور، پذیرای بانوان مشتاق علم و دانش در کلیه رشته ها و مقاطع تحصیلی است.» وی افزود: «بانوان کشور افغانستان می توانند به صورت مجازی و از طریق سامانه های ویژه دانشگاه در رشته ها و مقاطع واحد الکترونیکی دانشگاه آزاد نیز ثبت نام کنند و از کلاس های درسی به صورت آنلاین و آفلاین بهره مند شوند.» درخسه اظهار کرد: «دانشگاه آزاد طی یک دهه گذشته میزان بیش از ۳۰ هزار نفر از دانشجویان مرد و زن کشور افغانستان بوده است و مقتضای شرایط به بیش از ۵ هزار فارغ التحصیل از کشور افغانستان داشته ایم.» معاون بین الملل و امور دانشجویان غیرایرانی دانشگاه آزاد خاطر نشان کرد: «واحد کابل دانشگاه آزاد طی یک سال و نیم گذشته و علی رغم شرایط بحرانی افغانستان حضور فعالی در این کشور داشته است و یکی از نهادهای آموزشی جمهوری اسلامی ایران است که در افغانستان فعالیت می کند و حتی در چنین شرایطی توانسته در سال جاری مجوز برگزاری دوره دورو کشور نیز در کشور افغانستان اخذ کند که یک دوره آن برگزار شده است.» وی تصریح کرد: «بانوان متقاضی تحصیل (حضور) در دانشگاه آزاد اسلامی می توانند با مراجعه به وب سایت student.iau.ir ضمن اخذ اطلاعات لازم و تکمیلی، در واحدهای دانشگاه ثبت نام کنند.»

وسعت بخشیدن به مفهوم فرهنگی در ذهن نخبگان جامعه؛ مهم ترین گام تحول فرهنگی

حسن بنیانین، مشاور و دستیار امور فرهنگی ریاست عالی دانشگاه آزاد اسلامی کشور در نشست که با حضور روسا، معاونان، مدیران و اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد خراسان شمالی برگزار شد به تبیین فرآیند پیاده سازی سند تحول و تعالی دانشگاه آزاد اسلامی پرداخت. او گفت: «وسعت بخشیدن به مفهوم فرهنگ در ذهن نخبگان جامعه، مهم ترین گام در ارتقا بخشی به نقش دانشگاه در تحولات فرهنگی جامعه است.» بنیانین ضمن بیان محورهای مورد تأکید در بیانیه نقش

دانشگاه در تعلیم و تربیت اجتماعی گفت: «توأم سازی رویکرد فرهنگی تربیتی و پیشرفت علمی در محیط دانشگاه، آماده سازی یک محیط اجتماعی آموزنده و تعالی بخش برای حضور سازنده زن و مرد در جامعه و رسالت دانشگاه در پیشسازی اندیشه روزی، آموزش و فرهنگ سازی برای توضیح فلسفه عفاف و حجاب در جامعه اسلامی محورهای مورد تأکید در بیانیه نقش دانشگاه در تعلیم و تربیت اجتماعی هستند.» مشاور و دستیار امور فرهنگی ریاست عالی دانشگاه آزاد اسلامی افزود: «مسئولیت مستقیم مدیران واحدها برای دعوت به نقش آفرینی فعال همه اساتید، کارکنان دانشگاه در تقویت کارکردهای فرهنگی تربیتی دانشگاه، بهره گیری از رویکرد تمشیقی، توجهی، آموزشی با همکاری همه اساتید، در کنار اعمال قانون تأکید هم زمان و رشد اخلاقی و معنوی نیز از دیگر کارکردهای مورد استفاده در طرف اساتید، مدیریت فضای فرهنگی محیط دانشگاه از سوی مدیران و مقابله با جریان ها و افرادی که با حرکت آگاهانه با ارزش های جامعه اسلامی قصد مقابله دارند از جمله راهبردها و کارکردهای لازم در زمینه محورهای مورد تأکید در بیانیه ذکر شده است.» وی بیان کرد: «استفاده از همه ابزارهای آموزشی برای اقیانوس سازی همکاران با تأکید بر نقش معاونین تخصصی، الگو قرار گرفتن آراستگی ظاهری و رفتاری مدیران، اساتید، کارکنان در محیط دانشگاه و بهره گیری از ظرفیت های تشکلهای دانشجویی و محیطهای رفتاری برای اقیانوس سازی دانشجویان برای حفظ آراستگی و رشد اخلاقی و معنوی نیز از دیگر کارکردهای مورد استفاده در بیانیه نقش دانشگاه در تعلیم و تربیت اجتماعی است.» بنیانین ضمن اشاره به موانع تحقق راهبردهای تحول آفرین گفت: «از انتظار به حق اساتید و کارکنان برای حل مشکلات اقتصادی خود، انتظار به حق مدیران استان ها و واحدها، برای ضرورت اصلاحات در سازوکارهای مدیریتی واحدها، مشکل فرهنگی و آگاری اقداماتی که می توان در شرایط موجود انجام داد به بعد از حل دو مساله فوق، مشکل فرهنگی اکثریت نزدیک به تمام ایرانی ها برای شروع اصلاح از دیگران به خصوص بالاترینان گرفتار شدن ذهن، مغز و جان (ایجاد اعتقاد) و عواطف (ایجاد تمایل) انسان به راهبردهای تحول آفرین نام برد.» بنیانین تصریح کرد: «شناخت مفهوم هم افزایی در سیستم ها به ما کمک می کند که چگونگی آثار حضورمان را در روابط جامعه به عنوان بخش مهمی از فرهنگ شناسایی کنیم.» مشاور و دستیار امور فرهنگی ریاست عالی دانشگاه آزاد اظهار کرد: «دانشگاه آزاد اسلامی در راستای تحقق مأموریت ها، چشم انداز و آرمان هایش همواره متعهد به اصولی همچون پایبندی به اصول، مبانی و اخلاق اسلامی و حاکمیت گفت و گو، تعالی مستمر و ضرورت دائمی در محیط دانشگاه، خودباور و تعهد به بنحایهای بومی و اخلاق حرفه ای در تولید، انتقال و به کارگیری دانش است.» وی افزود: «تأکید بر ماهیت مستقل، غیردولتی و غیرسیاسی دانشگاه، حفاظت از کبان دانشگاه و غلبه دائمی منافع عمومی جامعه و دانشگاه بر منافع فردی، گروهی، جناحی و سیاسی و نیز حفاظت از اصول آزادی و آزاداندیشی استاد و دانشجو از دیگر مواردی است که دانشگاه آزاد در راستای تحقق مأموریت ها، چشم انداز و آرمان هایش همواره متعهد به آن است.» بنیانین ضمن اشاره به دیدگاه رهبری به کار فرهنگی گفت: «کار فرهنگی آن چیزی نیست که لباس فرهنگی دارد. لباس فرهنگی یعنی نوشته، قلم و امثال اینها، اینها فرهنگ می شود اما کار فرهنگی نیست. کار فرهنگی، یعنی روح فرهنگی در آن باشد، یک حرکت فرهنگی در آن باشد، رشد بدهد (افزایش آگاهی) و فعل و انفعال در ذهن، مغز و جان (ایجاد اعتقاد) و عواطف (ایجاد تمایل) انسان به وجود آورد.» این مقام مسئول در دانشگاه آزاد بیان کرد: «اگر بخواهیم دانشگاه را در خدمت ساخت جامعه اسلامی قرار دهیم و نقش سازنده در شکل گیری تمدن نوین اسلامی داشته باشیم باید تربیت ضمنی موجود را از حاشیه به متن بیاوریم و مدیریت آگاهانه ای بر آن داشته باشیم.»