بررسی انطباق تقاضای اجتماعی و اعلام نیاز دانشگاه‌ها برای جذب عضو هیأت علمی (مطالعه موردی ۱۲ دانشگاه شهر تهران در فراخوان متمرکز جذب سال ۱۳۸۹)[۱]

محمد قائم تاج گردون[۲]
محمد تقی منظوری شلمانی[۳]
سودابه حسن زاده بارانی کرد[۴]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۱۰/۰۹
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۰۳/۲۸

چکیده

توسعهٔ آموزش عالی کشور در گرو تأمین نیروی انسانی متخصص و متعهد است. هر ساله تعدادی از دانش آموختگان داخل و خارج در قالب فراخوان‌ها به نظام آموزش عالی وارد می‌شوند. به منظور اجرای مفاد آئین‌نامه‌های جذب و ارتقاء اعضای هیأت علمی که به تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی رسیده‌اند، در سال ۱۳۸۹ برای نخستین بار فرآیند جذب اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی وابسته به وزارت عتف از طریق انجام فراخوان متمرکز صورت پذیرفته است. این مقاله میزان تطابق تقاضای اجتماعی برای عضویت هیأت علمی در فراخوان متمرکز و اعلام نیاز دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فنّاوری و نیز میزان انطباق فراخوان دانشگاه‌ها با برآورد نیاز هیأت علمی با توجه به مفاد اسناد بالادستی مورد ارزیابی قرار گرفته است. نتایج نشان می‌دهند که بیش از ۸۰ درصد از تقاضای اجتماعی در کمتر از ۳۵ رشته تحصیلی توزیع شده‌اند. همچنین نرخ عدم انطباق فراخوان دانشگاه‌ها با برآورد نیاز هیأت علمی در

---

۱ . برگرفته از کار پژوهشی آزاد در سال ۱۳۹۰

۲. مربی دفتر نظارت و ارزیابی آموزش عالی و دانشجوی دکتری مهندسی کامپیوتر دانشگاه صنعتی شریف Tajgardoon@ce.sharif.edu
۳. دانشیار دانشکده مهندسی کامپیوتر دانشگاه صنعتی شریف manzori@sharif.ebu
۴. کارشناس ارشد آموزش بزرگسالان s_hasanzadeh55@yahoo.com

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

گام نخست از برنامه پنج‌ساله حدود ۱۴/۵ درصد است. نرخ عدم انطباق فراخوان دانشگاه‌ها با تقاضای اجتماعی نیز حدود ۲/۵ درصد است. لازم به ذکر است که نرخ عدم انطباق در رشته‌های دارای تقاضای اجتماعی بالا، به طور قابل ملاحظه‌ای بیشتر از متوسط نرخ عدم انطباق است.

واژگان کلیدی:
جذب هیأت علمی، برآورد نیاز به هیأت علمی، فراخوان متمرکز جذب، سنجش میزان عدم انطباق

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

مقدمه

تربیت نیروی انسانی متخصص و متعهد در هر جامعه به عهدهٔ نظام آموزش عالی است. در زمینه‌های گوناگون علم و فناوری، متخصصین تعلیم‌یافته و تربیت‌شده نه تنها در رفع مشکلات سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی جامعه تأثیر گذار هستند بلکه خود در تربیت نیروهای متخصص و متعهد نسل فردا در قالب نظام آموزش عالی دخیل می‌باشند. جذب نیروی انسانی متخصص و متعهد در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور پس از انقلاب فرهنگی در اولویت قرار گرفته است. با توسعهٔ جمعیت دانشجوئی و رشته‌های دایر تحصیلی و به منظور رفع نیاز کادر هیأت علمی، هر ساله تعدادی از دانش‌آموختگان داخل و خارج متقاضی جذب عضویت هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در قالب فراخوان‌ها به نظام آموزش عالی وارد می‌شوند. شاخص‌های کمی و کیفی آموزش عالی نظیر نسبت معادل استاد به دانشجو و وضعیت هرم هیأت علمی در حقیقت تعیین-کننده مسیر حرکت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در جذب نیروی انسانی متعهد و متخصص می‌باشد (شاخص‌های ارزیابی آموزش عالی درجمهوری اسلامی ایران، ۱۳۸۳).

مقدار استاندارد تعیین شده برای نسبت معادل استاد به دانشجو در زیرنظام‌های آموزش عالی کشور در سند برنامه پنجم توسعه و پیش‌نویس سند آمایش آموزش عالی، میزان نیاز به هیأت علمی را در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی مشخص می‌نماید. مطابق با مندرجات پیش‌نویس سند آمایش آموزش عالی در بخش نیروی انسانی، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی باید نسبت به تأمین کادر هیأت علمی مورد نیاز خود تا پایان برنامه پنجم توسعه اقدام نمایند (پیش نویس سند آمایش آموزش عالی ،۱۳۸۹) و (گزارش عملکرد دفتر نظارت و ارزیابی آموزش عالی ،۱۳۸۹).

تقاضای اجتماعی برای عضویت هیأت علمی عبارت است از تعداد متقاضیان جذب در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به عنوان عضو هیأت علمی در قالب استخدام پیمانی، طرح سربازی و راتبه تحصیلی. در فراخوان جذب متمرکز، متقاضیان از طریق ثبت نام در سامانه جذب متمرکز، تقاضای خود را مبنی بر استخدام در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به عنوان عضو هیأت علمی ارائه می‌کنند. از سوی دیگر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی نیز با توجه به نیازی که به عضو هیأت علمی در رشته‌های تحصیلی برآورد

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

کرده‌اند، برای جذب عضو هیأت علمی، از طریق ثبت درخواست جذب در سامانه اقدام می‌نمایند. تقاضای دانشگاه‌ها باید متناسب با استانداردهای شاخص‌های آموزش عالی نظیر نسبت دانشجو به استاد باشد. برآورد میزان نیاز دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به جذب عضو هیأت علمی با توجه به شاخص مذکور، هر ساله توسط دفتر نظارت و ارزیابی آموزش عالی به انجام می‌رسد و به دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی اعلام می‌گردد. در حالت ایده‌آل، برآورد نیاز به جذب هیأت علمی که توسط دفتر نظارت انجام می‌گیرد باید با درخواست دانشگاه‌ها برای جذب عضو هیأت علمی و این هر دو با تقاضای اجتماعی منطبق باشند. سؤالات اصلی تحقیق عبارتند از:

۱) اعلام نیاز دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور تا چه میزان با برآورد نیاز به جذب هیأت علمی که بر اساس استانداردها و شاخص‌های موجود در اسناد بالادستی حوزه آموزش عالی ارائه شده است، مطابقت دارد؟

۲) تقاضای اجتماعی برای عضویت هیأت علمی تا چه میزان با اعلام نیاز دانشگاه‌ها برای جذب هیأت علمی مطابق است؟

به منظور پاسخ‌گویی به این سؤالات در این تحقیق ۱۲ دانشگاه دولتی شهر تهران در ۱۲۵ رشته اصلی مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. این دانشگاه‌ها عبارتند از: تهران، علامه طباطبائی، شهید بهشتی، صنعتی امیرکبیر، صنعتی شریف، علم و صنعت ایران، تربیت معلم تهران، الزهرا(س)، صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی، تربیت مدرس، شاهد، علوم اقتصادی و هنر. آمار و اطلاعات مورد استفاده در این بررسی مربوط به ثبت نام متقاضیان جذب در فراخوان متمرکز جذب هیأت علمی در تابستان سال ۱۳۸۹ می‌باشد که برآورد میزان انطباق با استفاده از نرم‌افزار مایکروسافت اکسل انجام شده‌است. ساختار مقاله ادامه بدین صورت است که در بخش بعد، مروری بر فراخوان جذب در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی ارائه شده است. فرایند انجام جذب متمرکز اعضای هیأت علمی کشور در سال ۱۳۸۹ به همراه گزارشی از عملکرد دانشگاه‌ها و متقاضیان در بخش بعد بیان می‌شود. در بخش‌های بعدی بررسی میزان انطباق برآورد نیاز به هیأت علمی و فراخوان دانشگاه‌ها و تقاضای اجتماعی صورت گرفته است. در نهایت، تحلیل نتایج انجام شده است.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

تاریخچه جذب اعضای هیأت علمی

با تأسیس اولین دانشگاه‌ها در کشور جذب اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی آغاز شد. در سال های نخست هیچ آئین‌نامه و نظام مشخص و متمرکزی بر تأمین کادر علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور حاکم نبود و دانشگاه‌ها توسط هیأت امنای خود اداره می‌شدند. پس از چندی هیأت‌های امنای دانشگاه‌ها منحل شدند و یک هیأت سه نفره متصدی تصویب آئین‌نامه‌های دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی شد. بر اساس تصویب این هیأت سه نفره آئین‌نامه دانشگاه تهران ملاک عمل در جذب اعضای هیأت علمی قرار گرفت. با تشکیل ستاد انقلاب فرهنگی مسئولیت تصویب آئین‌نامه‌های دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به عهده این ستاد گذاشته شد و هیأت امنای وزارت فرهنگ و آموزش عالی آن زمان وظیفه ابلاغ آئین‌نامه‌های به تصویب رسیده را عهده‌دار شد.

مطابق با آئین‌نامه‌های مصوب شده، جذب عضو هیأت علمی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور در گرو گزینش علمی و عمومی بود (استخدام قراردادی اعضای هیات علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی ،۱۳۶۴)، مسئولیت انجام گزینش عمومی به عهدهٔ ستاد گزینش استاد قرار گرفته بود. گزینش علمی نیز توسط دبیرخانه شورای عالی برنامه‌ریزی انجام می‌شد و در نهایت، ستاد گزینش استاد تأیید نهائی گزینش علمی و عمومی را به دفتر نظارت و ارزیابی آموزش عالی ابلاغ می‌کرد و فرد متقاضی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور جایابی می‌شد. این فرایند تا سال ۱۳۷۳ ادامه داشت و مشکلاتی نیز متوجه متقاضیان و دانشگاه‌ها در فرایند جایابی متقاضیان جذب ایجاد شد.

از سال ۱۳۷۳ کمیته گزینش استاد در دانشگاه‌ها تشکیل شد (آیین نامه گزینش هیات علمی رسمی دانشگاه‌ها ومؤسسات آموزش عالی ،۱۳۶۴). گزینش عمومی توسط کمیتهٔ گزینش استاد دانشگاه انجام می‌گرفت. گزینش علمی نیز توسط هیأت ممیزه دانشگاه‌ها انجام می‌شد و چنانچه دانشگاهی هیأت ممیزه نداشت گزینش علمی متقاضی را به شورای عالی برنامه-ریزی و یا هیأت ممیزهٔ مرکزی وزارت فرهنگ و آموزش عالی محول می‌کرد. نتیجهٔ بررسی علمی و عمومی به ستاد گزینش استاد مرکز ارسال می‌شد و پس از طی مراحل اداری دانشگاه نسبت به جذب فرد متقاضی و صدور حکم استخدامی پیمانی اقدام می‌کرد

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

(استخدام قراردادی اعضای هیات علمی دانشگاههاو مؤسسات آموزش عالی ،۱۳۶۴) و (تعیین ضرب الاجل رسیدگی به پرونده متقاضیان استخدام در هیات علمی دانشگاه‌ها، ۱۳۶۴).

در سال ۱۳۸۶ هیأت عالی جذب زیر نظر شورای انقلاب فرهنگی، هیأت مرکزی جذب زیر نظر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و هیأت‌های اجرائی جذب در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور تشکیل شدند (آئین نامه تشکیل هیأت عالی جذب اعضای هیأت علمی دانشگاهها و مراکزآموزش عالی کشور ۱۳۸۶) و (آئین نامه تشکیل، وظایف و اهداف هیأت مرکزی و هیأت‌های اجرائی جذب اعضای هیات علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی ۱۳۸۷). جذب متقاضیان عضویت هیأت علمی نیز از طریق فراخوان دانشگاه انجام می‌گرفت. بررسی‌های اولیهٔ عمومی و علمی در کمیته‌های تخصصی و عمومی در هیأت اجرائی جذب دانشگاه صورت می‌پذیرفت و پروندهٔ متقاضیانی که مورد تأیید قرار می-گرفتند به دبیرخانهٔ مرکز جذب اعضای هیأت علمی ارسال می‌شد و تأیید نهائی توسط هیأت مرکزی جذب صورت می‌گرفت و به هیأت اجرائی دانشگاه ابلاغ می‌شد (دستورالعمل اجرایی جذب اعضای هیأت علمی و تبدیل وضعیت استخدامی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی، ۱۳۸۷). این فرایند نیز به مدت دو سال و نیم ادامه داشت تا اینکه در مرداد ماه سال ۱۳۸۹ مقرر شد تا فراخوان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به صورت متمرکز و از طریق وب‌سایت مرکز جذب اعضای هیأت علمی صورت پذیرد. دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی با مراجعه به سایت مرکز جذب اعضای هیأت علمی نسبت به ارائه فراخوان‌های خود به حسب نیاز و در رشته‌های مختلف اقدام کردند و متقاضیان جذب نیز با مراجعه به سایت مذکور و با تکمیل فرم‌های ثبت نام رشته محل مورد نظر را به ترتیب اولویت انتخاب می‌کردند. بررسی‌های اولیه عمومی صورت گرفت و نتایج به متقاضیان و دانشگاه‌ها برای بررسی‌های تکمیلی علمی و عمومی اعلام شد. در مرحلهٔ بعد هیأت‌های اجرائی جذب در دانشگاه‌ها بررسی‌های تکمیلی را به انجام می‌رسانند و نتیجه را به هیأت مرکزی جذب اعلام می‌کنند. هیأت مرکزی جذب نیز پس از انجام بررسی نهائی نتیجه را به هیأت‌های اجرائی اعلام می‌کند و نهایتاً فرد متقاضی در دانشگاه مورد نظر جذب می‌شود.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

سیاست‌گذاری جذب عضو هیأت علمی در دانشگاه‌های کشور به صورت متمرکز انجام می‌شود و تشکیل هیأت‌های اجرائی جذب در دانشگاه‌ها اجرای فرایند جذب را به صورتی شبیه به نیمه متمرکز درآورده است. جذب عضو هیأت علمی پاره وقت یا حق‌التدریس نیز در دانشگاه‌های کشور شکل قانون‌مندی ندارد و معمولاً اعضای هیأت علمی بازنشسته و یا مشغول به خدمت در دانشگاه‌های دیگر بصورت پاره وقت با دیگر دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی غیردولتی همکاری می‌کنند. عقد قراردادهای حق‌التدریس نیز با اعضای هیأت علمی به عنوان مقدمه‌ای برای سنجش عملکرد آنها برای عضویت تمام وقت است. استفاده از افراد خبره صنعتی نیز به عنوان مدرس با توجه به آئین‌نامه‌های موجود کاری بس دشوار است و تنها در دانشگاه جامع علمی-کاربردی و با دریافت کد مدرسی امکان‌پذیر شده-است. این در حالی است که فرایند جذب عضو هیأت علمی در دانشگاه‌های خارج از کشور ماهیتی متفاوت دارد. اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های ایالات متحده در سه قالب مدرسین پاره وقت، مدرسین تمام وقت و اساتید علمی جذب می‌شوند و در مؤسسات آموزش عالی غیردولتی بیشتر از مدرسین پاره وقت بهره گرفته می‌شود (Ronald J Gray, Carolyn F,2002) تحقیقات نشان می‌دهد که به کارگیری اعضای هیأت علمی به‌صورت پاره وقت نه تنها باعث کاهش هزینه‌های مالی شده است، بلکه کارائی مؤسسات آموزش عالی را نیز افزایش داده است و در سال های اخیر بسیاری از مراکز آموزش عالی به جذب اعضای هیأت علمی بصورت پاره وقت و حق‌التدریس روی آورده‌اند بدیهی است که اجرای چنین سیاستی نیاز به تعریف فرایندهای غیرمتمرکز در جذب دارد (Liang Zhang, Xiangmin Liu, 2010)

فراخوان جذب متمرکز اعضای هیأت علمی در سال ۱۳۸۹

فرایند جذب اعضای هیأت علمی در قالب فراخوان متمرکز در مرداد ماه سال ۱۳۸۹ برای اولین بار به اجرا درآمد. دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی دولتی وابسته به وزارت عتف و برخی از مؤسسات غیردولتی غیرانتفاعی نیازهای خود را به جذب عضو هیأت علمی در رشته و گرایش‌های مختلف در وب سایت مرکز جذب اعضای هیأت علمی به اطلاع متقاضیان رساندند. دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی از ابتدای مردادماه شروع به ثبت فراخوان جذب خود نمودند. در بیست روز نخست تعداد ۴۱ دانشگاه و مرکز آموزش عالی

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

در فراخوان جذب متمرکز شرکت کردند. در بیست روز دوم ۵۴ دانشگاه دیگر نیز در فراخوان شرکت کردند و در بیست روز آخر ۳۸ دانشگاه دیگر نیز به این جمع اضافه شدند و در مجموع ۱۳۲ دانشگاه و مرکز آموزش عالی در ۱۴۶ رشته مختلف اعلام نیاز خود را برای جذب عضو هیأت علمی از طریق فراخوان متمرکز اعلام کردند (گزارش اجمالی جذب اعضای هیأت علمی در قالب فراخوان متمرکز، ۱۳۸۹). جدول ۱ اعلام نیاز دانشگاه-ها در فراخوان متمرکز را به تفکیک استخدام پیمانی، طرح سربازی و راتبهٔ تحصیلی نمایش می‌دهد. دانش‌آموختگان مقاطع دکتری و کارشناسی ارشد (در مورد متقاضیان مرد کسانی که وضعیت خدمت سربازی آنها معلوم است و دارای کارت پایان خدمت سربازی هستند) می‌توانند برای استخدام پیمانی تقاضا کنند. آن دسته از متقاضیان مرد که هنوز خدمت سربازی خود را به انجام نرسانده‌اند و در مقطع دکتری یا کارشناسی ارشد دانش‌آموخته شده و برگه سبز اعزام به خدمت را دارا هستند می‌توانند برای عضویت هیأت علمی با توجه به قانون نحوه جذب اعضای هیأت علمی طرح سرباز اقدام کنند. دانشجویان دوره دکتری نیز که متعهد به هیچ سازمانی نیستند و بیش از ۳ سال از شروع تحصیل آنها نمی-گذرد می‌توانند برای دریافت راتبه تحصیلی (بورسیه) اقدام کنند.

جدول شماره ۱. تعداد تقاضای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به تفکیک استخدام پیمانی، طرح سربازی و راتبهٔ تحصیلی

نوع تقاضا	استخدام پیمانی	طرح سربازی	راتبه
دکتری تخصصی	۴۷۸۶	۸۰۵	۰
هر دو مقطع	۱۹۰۰	۴۲۱	۰
کارشناسی ارشد	۳۰	۱۲	۰
دانشجوی دکتری	۰	۰	۳۵۴۳
جمع کل	۶۷۱۶	۱۲۳۸	۳۵۴۳

جدول شماره ۲. ده دانشگاه اول از لحاظ تعداد تقاضای جذب عضو هیأت علمی در فراخوان ۱۳۸۹

رتبه	نام دانشگاه	تعداد	تعداد
۱	دانشگاه پیام نور	۱۶۹۹	۳۱
۲	دانشگاه شهید باهنر کرمان	۵۶۷	۴۶
۳	دانشگاه تبریز	۳۷۵	۳۸
۴	دانشگاه مراغه	۲۸۲	۲۸
۵	دانشگاه علم و صنعت ایران	۲۷۴	۱۶
۶	دانشگاه تهران	۲۶۱	۵۲
۷	دانشگاه تربیت معلم	۲۴۸	۲۷
۸	دانشگاه سیستان و بلوچستان	۲۴۲	۴۳

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

۹	دانشگاه تربیت مدرس	۲۳۹	۵۱
۱۰	دانشگاه کاشان	۲۳۶	۲۷

همان‌گونه که از جدول ۱ نیز مشخص است در مجموع تعداد ۶۷۱۶ تقاضای جذب عضو هیأت علمی برای استخدام پیمانی، ۱۲۳۸ تقاضای جذب هیأت علمی در قالب قانون جذب اعضای هیأت علمی طرح سرباز و ۳۵۴۳ تقاضای اعطاء راتبهٔ تحصیلی به دانشجویان مقطع دکتری توسط دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی شرکت کننده در فراخوان جذب متمرکز اعلام شد. جدول ۲ و ۳ به ترتیب ده دانشگاه و رشتهٔ دارای بیشتری تعداد تقاضا را نشان می‌دهند. تعداد تقاضاها شامل استخدام پیمانی، طرح سربازی و راتبهٔ تحصیلی است.

جدول شماره ۳. ده رشته اول از لحاظ تعداد تقاضای جذب عضو هیأت علمی در فراخوان ۱۳۸۹

رتـ	نام رشته تحصیلی	تعداد تقاضا	تعداد دانشگاه
۱	مهندسی برق	۶۸۴	۷۸
۲	مهندسی کامپیوتر	۶۰۶	۸۸
۳	مهندسی عمران	۵۳۹	۷۷
۴	فیزیک	۴۶۱	۶۳
۵	مهندسی مکانیک	۴۵۷	۷۰
۶	ریاضی	۴۲۷	۶۵
۷	مدیریت	۴۱۸	۵۰
۸	الهیات و معارف اسلامی	۳۹۶	۴۹
۹	حسابداری	۳۶۷	۴۱
۱۰	مهندسی صنایع	۳۰۶	۵۳

متقاضیان جذب نیز با ثبت نام در سایت از طریق تکمیل فرم الکترونیکی ثبت نام و سپس ارسال مدارک مربوط به بررسی صلاحیت عمومی از طریق پست الکترونیکی در فراخوان شرکت کردند. هر متقاضی می‌توانست سه رشته- دانشگاه را به ترتیب اولویت انتخاب کند. ثبت نام متقاضیان از نیمه مردادماه آغاز شد و تا سوم مهرماه به مدت بیش از ۴۵ روز ادامه داشت. در طول این مدت قریب به ۲۵هزار نفر متقاضی جذب در فراخوان شرکت کردند. سپس برای دومین بار به مدت چهار روز از تاریخ ۲۲ مهرماه امکان ثبت نام برای متأخرین فراهم آمد و در تعداد کل متقاضیان به ۳۴ هزار نفر رسید (گزارش اجمالی جذب اعضای هیأت علمی در قالب فراخوان متمرکز، ۱۳۸۹). جدول ۴ تعداد متقاضیان را به تفکیک گروه آموزشی اصلی و مقطع تحصیلی نشان می‌دهد.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

جدول شماره ۴. اطلاعات مربوط به متقاضیان جذب عضو هیأت علمی در فراخوان ۱۳۸۹ به تفکیک گروه آموزشی اصلی و مقطع تحصیلی

گروه آموزشی اصلی	دکتری تخصصی	دانشجوی دکتری	کارشناسی ارشد	جمع کل
علوم انسانی	۹۴۶(٪ ۷)	۳۹۷۳(٪ ۳۱)	۷۹۱۹(٪ ۶۲)	۱۲۸۳۸(٪ ۳۷)
فنی و مهندسی	۸۳۲(٪ ۱۰)	۲۹۱۷(٪ ۳۷)	۴۱۰۹(٪ ۵۳)	۷۸۵۸(٪ ۲۳/۸)
علوم پایه	۸۹۷(٪ ۱۱)	۲۹۳۷(٪ ۳۸)	۳۹۱۲(٪ ۵۱)	۷۷۴۶(٪ ۲۳)
کشاورزی و دامپزشکی	۳۱۲(٪ ۷)	۱۷۰۷(٪ ۴۲)	۲۰۶۱(٪ ۵۱)	۴۰۸۰(٪ ۱۲)
هنر	۳۹(٪ ۳)	۲۵۳(٪ ۱۹)	۱۰۶۸(٪ ۷۸)	۱۳۶۰(٪ ۴)
پزشکی	۳۹(٪ ۳۸)	۲۰(٪ ۲۰)	۴۲(٪ ۴۲)	۱۰۱(٪ ۰/۲)

همان‌گونه که از جدول ۴ نیز مشخص است گروه علوم انسانی دارای بیشتری تعداد متقاضیان جذب است. از سوی دیگر دانش آموختگان مقطع کارشناسی ارشد نیز در مجموع بیش از ۵۶ درصد از کل متقاضیان را به خود اختصاص داده‌اند که البته متقاضی استخدام پیمانی و یا طرح سربازی هستند.

بررسی میزان انطباق برآورد نیاز به هیأت علمی و فراخوان دانشگاه‌ها و تقاضای اجتماعی

با اجرای فرایند جذب متمرکز اعضای هیأت علمی در قالب فراخوان متمرکز در سال ۱۳۸۹، متقاضیان جذب عضویت هیأت علمی، تقاضای خود را در سه قالب استخدام پیمانی، طرح سربازی و راتبهٔ تحصیلی مطابق با اعلام نیاز دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور از طریق ثبت نام در فراخوان اعلام کردند. نتایج مطالعه انجام شده بر روی ۱۲ دانشگاه دولتی شهر تهران و ۱۲۵ رشته دایر در آنها نشان می‌دهد *که بیش از ۴۰ درصد از تقاضای اجتماعی بر کمتر از ده رشته تحصیلی متمرکز شده است. حدود ۸۰ درصد از تقاضای اجتماعی در کمتر از ۳۰ درصد از رشته‌های دایر وجود دارد و بیش از ۵۰ درصد از رشته‌های دایر کمتر از ۱۰ درصد از تقاضای اجتماعی* را به سوی خود جلب کرده‌اند. نمودار ۱ نحوه توزیع تقاضای اجتماعی را در ۱۲۵ رشته دایر در ۱۲ دانشگاه دولتی شهر تهران به تصویر کشیده است. محور عمودی درصد تقاضای اجتماعی و محور افقی تعداد رشته‌ها را نشان میدهد. به عنوان نمونه، در ۱۵ رشته اول، حدود ۶۰ درصد از تقاضای اجتماعی متمرکز شده‌اند. به بیان دیگر ۶۰ نفر از هر صد نفر متقاضی جذب عضو هیأت علمی، در ۱۵ رشته از ۱۲۵ رشته ثبت نام نموده‌اند.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

نمودار شماره ۱: توزیع تقاضای اجتماعی در ۱۲۵ رشته دایر در ۱۲ دانشگاه دولتی تهران در فراخوان متمرکز جذب ۱۳۸۹

از سوی دیگر، مطابق با اسناد فرادستی حوزه آموزش عالی نظیر قانون برنامهٔ پنجم توسعه و پیش‌نویس سند آمایش آموزش عالی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی باید نسبت به تأمین کادر علمی مورد نیاز خود تا پایان برنامهٔ پنجم توسعه کشور اقدام کنند. یکی از شاخص‌های اصلی در سنجش میزان هیأت علمی مورد نیاز دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، نسبت استاد به دانشجو است. اگرچه نسبت خام استاد به دانشجو نیز که به معنای نسبت تعداد دانشجویان به تعداد اعضای هیأت علمی است، خود شاخصی قابل اعتناست، اما در سنجش شاخص استاد به دانشجو، تعداد معادل عضو هیأت علمی استادیار و تعداد معادل دانشجوی مقطع کارشناسی ملاک قرار می‌گیرد. رابطهٔ ۱ و ۲ نحوهٔ محاسبهٔ معادل استادیار و معادل دانشجو را نشان می‌دهد. لازم به ذکر است که ضرایب این دو رابطه معیار علمی دقیقی ندارند ولی سال هاست که در دفتر نظارت و ارزیابی آموزش عالی مورد استفاده هستند.

رابطهٔ۱: استاد معادل= تعداد استاد ×۲.۵ + تعداد دانشیار × ۱.۲۵ + تعداد استادیار + (تعداد مربی + تعداد مربی آموزشیار) × ۰.۷۵

رابطهٔ۲: دانشجوی معادل= تعداد دکتری ×۵ + تعداد کارشناسی ارشد × ۲.۵ + تعداد کارشناسی + تعداد کاردانی × ۰.۷۵

مطابق با مفاد قانون برنامهٔ پنجم توسعهٔ کشور و پیش‌نویس سند آمایش آموزش عالی، نسبت استاد به دانشجو در زیر نظام‌های مختلف آموزش عالی متناسب با مأموریت‌هایشان

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

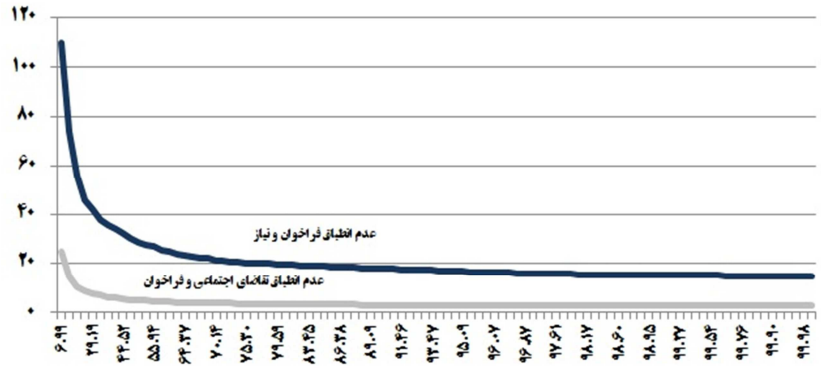
متفاوت است. برای دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی و پژوهشی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فنّاوری، استاندارد نسبت استاد به دانشجو یک به هفده است. بدین معنا که به ازای هر هفده دانشجوی کارشناسی یک استادیار باید وجود داشته باشد. این استاندارد برای دانشگاه‌های آزاد، مؤسسات غیردولتی غیرانتفاعی، مراکز آموزش عالی وابسته به سایر دستگاه‌های اجرائی برابر با یک به چهل است. در مورد دانشگاه پیام نور با توجه به مأموریت این دانشگاه در اجرای آموزش‌های از راه دور، استاندارد نسبت استاد به دانشجو برابر با یک به دویست و پنجاه در نظر گرفته شده است (پیش نویس سند آمایش آموزش عالی، ۱۳۸۹). برآورد نیاز به هیأت علمی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی به منظور تخصیص سهمیهٔ استخدامی و سهمیهٔ بورس نیز با استفاده از همین شاخص صورت می‌گیرد (گزارش عملکرد دفتر نظارت و ارزیابی آموزش عالی، ۱۳۸۹). چنانچه وضع موجود دانشگاهی در رشته‌ای مشخص از استاندارد تبیین شده کمتر باشد، دانشگاه باید نسبت به جذب عضو هیأت علمی اقدام کند. برآورد نیاز دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور هر ساله توسط دفتر نظارت و ارزیابی آموزش عالی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری انجام می‌شود و اختصاص سهمیهٔ بورس و توزیع ردیف استخدامی هیأت علمی نیز بر مبنای این برآورد انجام می‌شود(گزارش عملکرد دفتر نظارت و ارزیابی آموزش عالی، ۱۳۸۹). لازم به ذکر است که این دیدگاه کمی برای برآورد نیاز به اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها تنها مبتنی بر شاخص تعداد دانشجوی به استاد است. این در حالی است که نقاط قوت و ضعف دانشگاه یا موسسه آموزش عالی و نیز ظرفیت‌های استانی و منطقه‌ای تأثیر بسزایی در سنجش توانمندی دانشگاه در جذب عضو هیأت علمی دارند که در این دیدگاه کمی نادیده گرفته می‌شوند.

با توجه به الزام دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی مبنی بر تأمین کادر علمی مورد نیاز تا پایان برنامهٔ پنجم توسعه، در صورتی که در پنج قدم به ازای هر سال در نظر گرفته شود، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور در اولین قدم باید نسبت به جذب عضو هیأت علمی برای حداقل بیست درصد از نیاز برآورد شده، و مطابق با سهمیهٔ استخدامی و بورس خود اقدام نمایند. *میزان انطباق نیاز دانشگاه‌ها و تعداد تقاضا در فراخوان جذب متمرکز سال ۱۳۸۹ حدود ۱۴.۵ درصد است*. این عدم انطباق در ده رشتهٔ اول که ۴۰ درصد از

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

تقاضای اجتماعی را به خود جلب کرده‌اند نزدیک به ۲۵ درصد است. همچنین، *تقاضای اجتماعی برای جذب هیأت علمی و فراخوان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی نیز دارای ۲.۵ درصد*عدم انطباق است که این میزان در ۱۰ رشته اول حدود ۸ درصد است. نمودار ۲ میزان عدم انطباق نیاز دانشگاه‌ها، فراخوان جذب و تقاضای اجتماعی را برای ۱۲۵ رشته دایر در ۱۲ دانشگاه دولتی شهر تهران به تصویر کشیده است.

نمودار شماره ۲: عدم انطباق برآورد نیاز، فراخوان و تقاضای اجتماعی در فراخوان جذب ۱۳۸۹ برای ۱۲۵ رشته دایر در ۱۲ دانشگاه دولتی شهر تهران



در نمودار بالا محور افقی درصد تقاضای اجتماعی برای عضویت هیأت علمی در فراخوان متمرکز است. این محور از صفر درصد تا صد درصد امتداد دارد. نمودار یک بیان می‌کند که چند درصد از تقاضای اجتماعی در چه تعداد از رشته‌های دارای بالاترین تقاضای اجتماعی متمرکز شده‌اند. به عنوان مثال ۳۰ درصد از تقاضای اجتماعی مطابق با نمودار یک در ۷ رشته دارای بیشترین تقاضا واقع شده‌اند. محور عمودی در این نمودار درصد عدم انطباق را نشان می‌دهد. در منحنی ترسیم با رنگ تیره‌تر، عدم انطباق را میان دو متغیر تعداد اعلام نیاز دانشگاه‌ها در فراخوان و تعداد برآورد نیاز به جذب مطابق با شاخص‌های موجود در اسناد بالادستی را برحسب درصد تقاضای اجتماعی نشان می‌دهد و منحنی روشن‌تر، عدم انطباق را میان دو متغیر تعداد متقاضیان شرکت کننده در فراخوان جذب و تعداد اعلام نیاز دانشگاه‌ها در فراخوان را نشان می‌دهد.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

همانگونه که از نمودار نیز بر می‌آید، *میزان عدم انطباق فراخوان دانشگاه‌ها و برآورد نیاز به جذب هیأت علمی در آنها، در ۳۰ درصد از تقاضای اجتماعی که مطابق با نمودار ۱ در کمتر از ۷ رشته وجود دارد، نزدیک به ۴۵ درصد* است. در ۴۴ درصد از تقاضای اجتماعی که مطابق با نمودار ۱ در کمتر از ۱۰ رشته وجود دارد، درصد عدم انطباق فراخوان و نیاز به حدود ۳۴ درصد کاهش می‌یابد. این روند رو به کاهش در ۶۵ درصد تقاضای اجتماعی که شامل حدود ۲۰ رشته تحصیلی دایر می‌شود به کمتر از ۲۵ درصد عدم انطباق می‌رسد و در ۸۰ درصد تقاضای اجتماعی به زیر ۲۰ درصد کاهش می‌یابد. میزان عدم انطباق تقاضای اجتماعی و فراخوان دانشگاه‌ها نیز، در ۱۰ رشته پرطرفدار دارای حدود ۴۵ درصد از تقاضای اجتماعی کمتر از ۴ درصد است و این میزان عدم انطباق در ۸۰ درصد تقاضای اجتماعی به حدود ۲.۵ درصد می‌رسد و ثابت می‌ماند.

نتیجه‌گیری

تأمین هیأت علمی مورد نیاز در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی برای اولین بار بصورت برگزاری فراخوان متمرکز جذب در تابستان سال ۱۳۸۹ انجام شد. در این فراخوان ۱۳۲ دانشگاه و مرکز آموزش عالی در ۱۴۵ رشته تحصیلی دایر شرکت کردند و اعلام نیاز خود را برای جذب هیأت علمی در قالب استخدام پیمانی، طرح سربازی و راتبه تحصیلی اعلام نمودند. حدود ۳۴۰۰۰ نفر متقاضی عضویت هیأت علمی نیز در این فراخوان ثبت نام کردند و اولویت‌های خود را بر حسب رشته و دانشگاه تعیین نمودند. پس از انجام مراحل اولیه، متقاضیان از سوی مرکز جذب اعضای هیأت علمی به دانشگاه‌ها و مراکز شرکت کننده در فراخوان متمرکز معرفی شدند تا بررسی‌های تکمیلی علمی و عمومی صورت پذیرد و در نهایت متقاضیان واجد الشرایط در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی جذب شوند. دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی نیز در هیأت‌های اجرائی خود و در کمیته‌های عمومی و تخصصی علمی، نسبت به ارزیابی متقاضیان اقدام می‌نمایند. یافتن شاخص‌هایی که بتوانند فرایند ارزیابی علمی و عمومی را به نحوی مناسب اجرائی کنند و قابل استفاده توسط تمامی مؤسسات و مراکز آموزش عالی باشند و یا متناسب با هر زیرنظام آموزش عالی طراحی شوند نیز کاری مفید است که توجه مراجع ذیربط را می‌طلبد.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

با توجه به مفاد اسناد فرادستی چون قانون برنامهٔ پنجم توسعهٔ کشور در حوزهٔ آموزش عالی و پیش‌نویس سند آمایش آموزش عالی کشور و مطابق با شاخص‌های کیفی آموزش عالی نظیر نسبت استاد به دانشجو، دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی و پژوهشی باید نسبت به تأمین کادر هیأت علمی مورد نیاز خود در پنج سال آینده اقدام کنند (قانون برنامه پنجم توسعه، ۱۳۸۹) و (پیش نویس سند آمایش آموزش عالی، ۱۳۸۹). در این مقاله میزان انطباق برآورد نیاز دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و اعلام نیاز آنها در قالب فراخوان متمرکز مورد بررسی قرار گرفته است. مطالعه موردی انجام شده شامل ۱۲ دانشگاه دولتی تهران و برای ۱۲۵ رشته تحصیلی دایر در آنهاست.

نتایج بررسی نشان می‌دهد که ۱۴.۵ درصد عدم انطباق میان برآورد نیاز دانشگاه‌ها و اعلام نیاز آنها وجود دارد که این میزان در رشته‌های پرطرفدار بیشتر است.به منظور کاهش این عدم انطباق باید اطلاع‌رسانی بهتری به دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در نحوه برآورد نیاز و محاسبه شاخص‌های کمی و کیفی آموزش عالی صورت پذیرد. از سوی دیگر باید با بازنگری شاخص‌های ارزیابی و برآورد نیاز دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، سعی شود که ارزیابی دقیق، واقع‌گرایانه و آینده‌نگرانه‌ای از شاخص‌های توسعهٔ دانشگاه‌ها به انجام رسد.

نتایج بررسی نشان می‌دهد که میزان تقاضای اجتماعی برای عضویت هیأت علمی دانشگاه-ها و مراکز آموزش عالی نیز دارای ۲.۵ درصد عدم انطباق با فراخوان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی است که این میزان در رشته‌های پرطرفدار حدود ۸ درصد است. این عدم انطباق با مطالعه دقیق تقاضای اجتماعی توسط دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی می‌تواند در فراخوان‌های بعدی تا حدود زیادی رفع شود. یکی از عوامل بسیار مؤثر در بروز چنین عدم انطباقی وضعیت بازار کار در رشته‌های تحصیلی خاص است. به عنوان نمونه تقاضای اجتماعی در رشته‌های گروه آموزشی علوم انسانی و علوم پایه دارای بیشترین درصد است و این در حالی است که دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در برخی از رشته‌های این گروه‌های آموزشی از نقطه نظر تعداد هیأت علمی اشباع شده‌اند. نتایج بررسی نشان می‌دهد که درصد بالایی از تقاضای اجتماعی برای عضویت هیأت علمی در تعداد محدودی از رشته‌های تحصیلی وجود دارد که می‌تواند ناشی از عدم وجود بازار کار

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

مناسب در این رشته‌ها باشد و یا به دلیل نو بودن رشته‌های پرطرفدار و افزایش ناگهانی تعداد دانش‌آموختگان در آنها و نیاز مبرم به تأمین کادر هیأت علمی در این رشته‌ها باشد. سیاست‌گذاری اندیشمندانه و آینده‌نگرانه در ایجاد یک ارتباط معنادار میان دروندادها و بروندادهای سیستم آموزش عالی از طریق طراحی هوشمندانه آن در رفع مشکلاتی این‌چنین تأثیر بسزایی خواهد داشت.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

فهرست منابع

استخدام قراردادی اعضای هیات علمی دانشگاههاو مؤسسات آموزش عالی (۱۳۶۴)، شورای عالی انقلاب فرهنگی.

آیین نامه گزینش هیات علمی رسمی دانشگاهها ومؤسسات آموزش عالی (۱۳۶۴) ، شورای عالی انقلاب فرهنگی.

تعیین ضرب الاجل رسیدگی به پرونده متقاضیان استخدام در هیات علمی دانشگاهها (۱۳۶۴)، شورای عالی انقلاب فرهنگی.

شاخص‌های ارزیابی آموزش عالی درجمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۳)، شورای عالی انقلاب فرهنگی.

آئین نامه تشکیل هیأت عالی جذب اعضای هیأت علمی دانشگاهها و مراکزآموزش عالی کشور (۱۳۸۶)، شورای عالی انقلاب فرهنگی.

آئین نامه تشکیل، وظایف و اهداف هیأت مرکزی و هیأت‌های اجرائی جذب اعضای هیات علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی (۱۳۸۷)، شورای عالی انقلاب فرهنگی.

دستورالعمل اجرایی جذب اعضای هیأت علمی و تبدیل وضعیت استخدامی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی (۱۳۸۷)، شورای عالی انقلاب فرهنگی.

گزارش اجمالی جذب اعضای هیأت علمی در قالب فراخوان متمرکز (۱۳۸۹)، معاونت آموزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

قانون برنامه پنجم توسعه (۱۳۸۹)، مجلس شورای اسلامی.

پیش نویس سند آمایش آموزش عالی (۱۳۸۹)، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

گزارش عملکرد دفتر نظارت و ارزیابی آموزش عالی (۱۳۸۹)، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

Hunt, Ronald J / Gray, Carolyn F, Journal of dental education, (2002), “Faculty appointment policies and tracks in U.S. dental schools with clinical or research emphases”, Vol. 66, No. 9, PP.1038-1043.

Liang Zhang, Xiangmin Liu, (2010), “ Faculty employment at 4-year colleges and universities” , Economics of Education Review, Vol. 29, Issue. 4, PP. 543–552.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]