

ارزیابی خط مشی استخدام عضو هیئت علمی تحصیلات عالی افغانستان

ظاهر اکبری^۱

محمد هادی اکبری^۲

چکیده

این پژوهش در پی آن است تا خط مشی استخدام عضو هیئت علمی تحصیلات عالی در افغانستان را با روش تحلیل سیاستی و پیام دان تجزیه و تحلیل نماید. استخدام عضو هیئت علمی تحصیلات عالی افغانستان همواره با مناقشات زیادی مواجه بوده است. بدین روی، تحلیل سیاستی دان، روشی مناسبی برای صورت بندی مشکل و ارائه راه حل مشکل استخدام است. در تحلیل سیاستی دان، ضمن اینکه سیاست های موجود و مسائل ناشی از آن تحلیل می گردد، توصیه های سیاستی به عنوان راهکارهای بدیل ارائه می گردد. یافته های پژوهش نشان می دهد که شرایط استخدام اعضای هیئت علمی در وزارت تحصیلات عالی با اوضاع بومی و کنونی جامعه افغانستان که سال های متعددی درگیر بحران های چند جانبه بوده، سازگاری ندارد. از این رو، توصیه می گردد برای استخدام، ضمن اینکه لازم است به معیارهای علمی و شاخص های جامعه جهانی توجه گردد، نباید از نیازهای علمی، ساختار و اوضاع سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه افغانستان غفلت شود.

واژگان کلیدی: خط مشی، ارزیابی، استخدام، عضو هیئت علمی، تحصیلات عالی افغانستان.

۱. گروه مدیریت، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، کابل، افغانستان، ایمیل: Dzaherakbari@gmail.com

۲. گروه مدیریت، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، کابل، افغانستان.

مقدمه

نیروی انسانی عامل حیات‌بخش و رمز ماندگاری سازمان‌ها و جوامع است. سازمان‌های تحصیلی و تحقیقاتی به‌عنوان مرجع علمی و سکان‌دار پیشرفت یک جامعه، نقش بی‌بدیلی در ارتقا و اعتلای فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و توسعه همه‌جانبه جوامع دارند. بدین روی، این نوع سازمان‌ها به هر میزانی که از نیروی انسانی مؤثر و کارآمد برخوردار باشند به همان میزان دارای اعتبار بوده و تحقق اهداف‌شان تسهیل و تسریع می‌گردد. در این میان، سازمان‌های فرهنگی، اطلاعاتی، تحصیلاتی و تحقیقاتی که رسالت اعتلای فرهنگی و توسعه همه‌جانبه جامعه را به عهده دارند، فعالیت آن‌ها و استخدام نیروی انسانی در آن‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ بنابراین، انحطاط و اعتلای اموری چون سیاست، اقتصاد، فرهنگ، دانش و فناوری در جوامع امروزی به استخدام نیروهای کارآمد و تأثیرگذار در این حوزه‌ها وابسته است. جامعه افغانستان به دلیل اینکه سال‌های متمادی درگیر جنگ و بحران‌های چندجانبه بوده با مشکلات متعددی و از جمله، خط‌مشی‌هایی در بخش تحصیلات و تحقیقات مواجه است.

به اعتقاد پژوهشگران علوم اجتماعی افغانستان، ریشه بحران جامعه افغانستان در سطح کلان به بحران هویت ملی، حذف و تبعیض علیه خرده‌فرهنگ‌های قومی، زبانی، مذهبی و جنسیتی این کشور برمی‌گردد (محسنی، ۱۳۹۵، ص ۴). این نوع خط‌مشی در افغانستان نه تنها سطح کلان جامعه و نظام اجتماعی را با بحران مواجه ساخته و پیشرفت را در این کشور متوقف ساخته است، بلکه سیستم‌های فرعی و خرده سیستم‌های اداری، سازمان‌های فرهنگی، تحصیلات و تحقیقات را با چالش مواجه کرده است. رقابتی نبودن فرایند جذب و استخدام عضو هیئت علمی، تعصب ورزی، سخت‌گیری‌های اولیه و عدم ارزیابی اساتید به صورت نیم سال و سالانه، تقلیدگرایی اساتید و عدم نخبه‌پروری، سخت‌گیری‌های بیش‌ازحد در بخش زبان خارجی و بی‌اعتنایی به زبان بومی و ملی، مدرک‌گرایی، شرایط نامناسب سنی، تمرکز بر آموزش و بی‌اعتنایی به پژوهش، نمونه‌هایی از این نوع چالش‌هاست.

اگرچه در ارتباط با مسئله تحقیق، اقداماتی پراکنده صورت گرفته، اما با کندوکاوی که در سایت‌ها و منابع تحقیقاتی انجام شد، در مورد خاص افغانستان و ارزیابی خط‌مشی استخدام عضو هیئت علمی تحصیلات عالی افغانستان پژوهشی انجام نگرفته است. تنها مستند و متن مدونی که پژوهشگر در اختیار دارد، لایحه جذب اعضای کادر علمی مؤسسات تحصیلات عالی افغانستان است که در سال ۱۳۹۵ بر اساس قانون تحصیلات عالی افغانستان تدوین شده است. تدوین قوانین و طراحی سیاست طی این چند سال اخیر گامی به‌سوی پیشرفت بوده، اما آنجا که این قوانین جنبه عملی و اجرایی نگرفته و یا به‌صورت کلیشه‌ای و سلیقه‌ای اجرا شده، نه تنها به حل مسائل افغانستان کمکی نکرده بلکه مشکلات اداری و ساختار فرهنگی این جامعه را افزایش داده و این مشکل به جمع مشکلات قبلی پیوسته است. با توجه به خلأ موجود، ضرورت دارد تا ارزیابی خط‌مشی استخدام عضو هیئت علمی تحصیلات عالی افغانستان با استفاده از روش تحلیل سیاستی و پیام‌دان تجزیه و تحلیل گردد؛ بنابراین، به‌صورت مشخص این پژوهش به دنبال یافتن پاسخ و تجزیه و تحلیل این مسئله است که ارزیابی خط‌مشی استخدام عضو هیئت علمی وزارت تحصیلات عالی افغانستان چگونه است؟

برای یافتن پاسخ به این پرسش اساسی، در این پژوهش تلاش شد در گام نخست، مبانی نظری پژوهش تبیین گردد و چگونگی استخدام عضو هیئت علمی افغانستان با اوضاع و شرایط برخی از دانشگاه‌ها و کشورهای دیگر مقایسه شود و پس از صورت‌بندی و ساختارمندی مسائل استخدام در تحصیلات عالی افغانستان، توصیه‌هایی به‌عنوان راهکارها و سیاست‌های مکمل و بدیل ارائه گردد.

۱. مبانی نظری پژوهش

موفقیت هر سازمانی بستگی به تخصیص و به‌کارگیری مناسب نیروی انسانی دارد. این امر در صورتی امکان‌پذیر خواهد بود که سازمان‌ها بتوانند مهارت‌ها، توانایی‌ها و خصوصیات فردی و جمعی کارکنان خود را در راستای اهداف سازمان

به‌کارگیرند (احمدی، ۱۳۹۶، ص ۵۰). سرنوشت کامیابی سازمان تحصیلی و تحقیقاتی چنان با سرنوشت استخدام نیروی کارآمد و مؤثر درهم آمیخته که جایگاه این حوزه وظیفه‌ای سازمان را تا حد شریک راهبردی ارتقاء بخشیده است. این نقش راهبردی در عمل به کارکرد خرده‌نظام‌های مدیریت منابع انسانی یعنی جذب و گزینش، آموزش و توانمندسازی، به‌کارگیری مؤثر و نگهداری منابع انسانی تبدیل می‌شود؛ بنابراین، به‌طورکلی می‌توان گفت، موفقیت یا شکست سازمان‌ها به استخدام نیروی انسانی کارآمد و تأثیرگذار وابسته است.

یافتن افراد مناسب برای شغل حساس و مهمی چون تدریس و تحقیق، مهم‌ترین موضوعاتی است که دغدغه همیشگی سازمان‌های تحصیلی در سطح بزرگ و کوچک بوده است. بدین روی حداقل سه کارکرد اساسی را برای سازمان‌های دانش‌بنیان و نهاد تحصیلی و به‌ویژه دانشگاه‌ها می‌توان در نظر گرفت که عبارت‌اند از:

۱. تولید فکر و اندیشه (پژوهش و نظریه‌پردازی)؛
۲. انتقال فکر و اندیشه (آموزش و عملیاتی کردن دانش)؛
۳. انتشار فکر و اندیشه (خدمات علمی و ترویجی) (خنیفر، ۱۳۹۰، ص ۱۱۰؛ اکبری و نوروزی، ۱۳۹۵، ص ۳۲).

بدیهی است هیچ فردی و حتی سازمانی به این سادگی توان تحقق این اهداف بس عظیم را ندارند. از این منظر، سازمان‌های متکفل تحصیلات و تحقیقات باید تلاش کنند بدون هر نوع سوگیری‌های سلیقه‌ای و قومی به تدوین، اجرا و ارزیابی سیاست‌های آموزشی و پژوهشی مبادرت ورزند؛ زیرا فقدان و کمبود عضو هیئت‌علمی واجد شرایط نه تنها تهدیدی برای برنامه‌ها و توسعه یک سازمان تحصیلی و تحقیقاتی است، بلکه می‌تواند بدترین تهدید برای خوش‌نامی و حتی بقای یک سازمان و جامعه باشد. اگرچه شرایط اولیه استخدام عضو هیئت‌علمی تحصیلات عالی در هر کشوری می‌تواند یکسان باشد اما با توجه به اهداف، ظرفیت‌های جامعه و توانمندی‌های نیروی انسانی، این خط‌مشی‌ها در کشورهای مختلف متفاوت است. به‌هرحال، مهم‌ترین نقش و رسالتی که می‌توان برای اعضای هیئت‌علمی در یک

دانشگاه و مؤسسات تحصیلات عالی در نظر گرفت عبارت‌اند از:

۱. تبیین نظام ارزشی و آرمان‌های جامعه؛
 ۲. تولید و غنی‌سازی دانش و ارتقای فرهنگ کشورها؛
 ۳. تربیت منابع انسانی متخصص مورد نیاز؛
 ۴. تسهیل و تسریع فرایند توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشورها؛
 ۵. برقراری و گسترش ارتباط متقابل بین دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و بخش‌های فرهنگی، علمی، صنعتی، اقتصادی و خدماتی کشورها؛
 ۶. تسهیل در برقراری روابط علمی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی در سطح منطقه و جهان (خنیفیر، ۱۳۸۴، ص ۶۴). برخی از رسالت‌ها و نقش‌های عضو هیئت علمی در نمودار (۱-۲) ارائه شده است.
- نقش تربیتی (مربی)؛ لازمه ایفای چنین نقشی، داشتن ویژگی مربیگری، عشق به دانشجو، در تعامل با دانشجو و داشتن صفات اخلاقی پسندیده است.
 - نقش آموزشی (معلمی)؛ یکی از مأموریت‌های همه دانشگاه‌ها در تحصیلات عالی، تربیت نیروی متخصص و کارآمد است. تعلیم علوم اسلامی و علوم انسانی به دانشجویان، اصلاح و ارتقای مستمر و توسعه برنامه‌ها و محتوای آموزشی، پژوهش محور کردن آموزش‌ها، کارآمد کردن برنامه‌ها و درس، ویژگی‌های استاد برای ایفای این نقش را می‌توان داشتن روحیه علم‌آموزی، استفاده از فناوری آموزشی و امثال این‌ها بیان کرد.
 - نقش تحقیقاتی (محقق)؛ هدف دانشگاه‌ها در این مأموریت، تولید و ارتقای دانش در جهت تحقق نظام‌های معرفتی و گسترش مرزهای علوم و تحقیقات میان‌رشته‌ای بین علوم اسلامی و علوم انسانی- اجتماعی و ارائه دستاوردهای آن است. ویژگی استاد در ایفای بهتر این نقش، توانمندی در حوزه بین‌رشته‌ای و مطالعات اسلامی است. در این محور، توانایی کار کردن با ابزارها، به‌کارگیری روش‌های مناسب، استفاده از فناوری‌های نوین در حوزه تحصیلات و تحقیقات بسیار مهم هستند.
 - نقش مرجعیت علمی (رهبری)؛ بر اساس این چشم‌انداز، دانشگاه‌ها باید تلاش

کنند الگو و مرجع علمی برای دنیا، منطقه و ناحیه خود باشد. ویژگی‌های مهم استاد در ایفای هر چه بهتر این نقش، محوریت و قدرت رهبری دانشجویان، الهام‌بخشی، داشتن خلاقیت و راهکارهای نوآورانه است.

- **نقش اجرایی (مجری)؛** کار دانشگاه باید توسط خود اعضای هیئت علمی اداره شود. اساتید برای پیشبرد سازمان نقشه‌ای اجرایی را عهده‌دار می‌شوند. اساتید در این نقش شبیه به همکاران ستادی دانشگاه هستند. در این زمینه اساتید وظایف مدیریتی و مشاوره‌ای و نقش یک کارشناس در آموزش عالی را عهده‌دار می‌شوند.
- **نقش خدمات مشاوره‌ای (مشاور)؛** یکی از رسالت دانشگاه‌ها رفع مشکلات جامعه از راه‌هایی مانند بررسی مستمر نیازها و تغییر و تحولات اجتماعی، کاربردی کردن تحقیقات بنیادین، ارائه راهکارهای علمی و عملی برای برطرف کردن نیازهای متنوع، متحول و فزاینده جامعه، مقابله با تهاجمات فرهنگی و فکری و هدایت جامعه به سمت خوداتکایی و افزایش مشارکت مردم در اعتلای نظام اسلامی و به خصوص در مقاطع تحصیلات تکمیلی است (رضاییان و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۵۰۲).

اصولاً خط‌مشی‌ها برای حل مسائل و رسیدن از وضعیت موجود به وضعیت مطلوب ارائه می‌شود (تسلیمی، ۱۳۷۸، ص ۱۱). تحلیل سیاستی، طی فرایندهایی تجزیه و تحلیل می‌شود که در یک رویکرد کلان، فرایندهای چون تدوین، اجرا و ارزیابی را دربر می‌گیرد (ضابط پور و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۲۰۴). دانشگاه‌های مختلف در سراسر جهان، سیاست‌هایی را در زمینه استخدام عضو هیئت علمی بیان کرده‌اند که نمونه‌های ذیل مؤید این مسئله‌اند.

۱-۲. خط‌مشی استخدام عضو هیئت علمی در برخی از کشورها

دانشگاه بریستول متعهد است که افراد مناسب را بر اساس چشم‌انداز و بیانیه مأموریت خود در نظام بین‌المللی رقابتی برای دستیابی به بهترین استعداد های علمی برگزیند. هدف از اعمال این سیاست، تأمین یک الگوی مؤثر برای مواجهه با چالش‌های محیط رقابتی و اطمینان تعهد به تضمین کیفیت، گوناگونی و شفافیت

در سازمان است. دانشگاه، جذب هیئت علمی را به عنوان فعالیت راهبردی مهمی که لازم است به صورت حرفه ای پیش گرفته شود و به طور کامل همه اقشار دانشگاه را درگیر کند، تشخیص داده است. سیاست کلی دانشگاه مبتنی بر تنوع و عدالت در استخدام است. پیش بینی شده است گروه جذب که سرپرستی آن با مدیر گروه آموزشی مربوطه است، وظیفه بررسی تقاضای عضویت در هیئت علمی دانشگاه را بر عهده گیرد (اسکندرپور و احمدی، ۱۳۹۷، ص ۱۳۲).

دانشگاه کوئینزلند استرالیا، سیاست های کلی خود را مبتنی بر عدم تعصب و تأکید بر شایستگی می داند و اشاره می کند که تحت هیچ شرایطی نباید این ضابطه، تحت تأثیر مصالحه و سلیقه قرار گیرد. دستورالعمل استخدام بر اساس رویکردی عدالت خواهانه، سامانمند و سازگار بنا شده است که به منظور، جذب انتخاب و حفظ قابل ترین افراد بر اساس شایستگی به کار می رود. برای انجام عملیات اجرایی فرایند جذب هیئت علمی پیش بینی شده است که کمیته انتخاب هیئت علمی شکل گیرد، دانش تخصصی، مهارت های مورد نیاز برای اجرای وظایف شغلی از قبیل مهارت های رهبری، مهارت های مذاکره، تجربه و ویژگی های شخصیتی از قبیل صداقت و تعهد، از جمله شاخص های جذب هیئت علمی در این دانشگاه است.

جمهوری اسلامی ایران بر اساس آیین نامه استخدامی، شرایط ذیل را برای استخدام عضو هیئت علمی دانشگاه ها در نظر گرفته است:

- تابعیت جمهوری اسلامی ایران؛
- التزام عملی به قانون اساسی جمهوری اسلامی و اعتقاد به ولایت فقیه؛
- اعتقاد و التزام عملی به دین مبین اسلام یا یکی از ادیان پذیرفته شده در قانون اساسی؛
- عدم سابقه عضویت یا وابستگی به گروه های سیاسی معارض با نظام اسلامی ایران؛
- عدم اشتها به فسق و فجور؛
- نداشتن سوء پیشینه کیفری مؤثر؛
- عدم محکومیت به محرومیت از خدمات دائمی دولتی؛
- عدم اعتیاد و اشتها به خرید و فروش مواد مخدر؛

- دارا بودن مدرک پایان خدمت وظیفه عمومی یا معافیت قانونی دائم (برای آقایان)؛
- برخورداری از سلامت و توانایی جسمانی و روانی متناسب با خدمت مدنظر؛
- دارا بودن حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد یا دکتری؛
- حداکثر سن برای دارندگان مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد ۳۵ و دکتری ۴۵.

در برخی از پژوهش‌ها و دانشگاه‌ها ملاک‌های استخدام به صورت ذیل پیشنهاد شده است:

یک) ملاک‌های پژوهشی

- تألیف و ترجمه کتاب؛
- چاپ مقالات در مجلات مرتبط با رشته تخصصی؛
- پروژه‌های پژوهشی؛ پروژه‌های در بخش صنایع، کشاورزی، خدمات و...؛

دو) ملاک‌های آموزشی

- کیفیت دانشگاه محل تحصیل و سوابق تدریس؛
- عضویت در بنیاد نخبگان؛
- تسلط به زبان انگلیسی؛

سه) ملاک‌های عمومی

- اعتقاد به نظام جمهوری اسلامی؛
- نداشتن سوء پیشینه کیفری (اسکندرپور و احمدی، ۱۳۹۷، ص ۱۳۵).

۱-۲. خط‌مشی استخدام عضو هیئت علمی در افغانستان

لایحه جذب استخدام عضو هیئت علمی مؤسسات تحصیلات عالی افغانستان، مصوب سال ۱۳۹۵، شرایط ذیل را برای استخدام عضو هیئت علمی در نظر گرفته است:

- موجودیت بست و ضرورت در دیپارتمنت مربوطه؛
- بست‌های مربوطه با توجه به تأمین نسبت معیاری مضامین و تکلیف‌های درسی

- اعضای کادر علمی از طرف دیپارتمنت و پوهنچی مربوطه به اعلان گذاشته می‌شود؛
- داشتن اسناد تحصیلی مورد نیاز تأیید شده از سوی وزارت تحصیلات عالی؛
- داشتن توانایی‌های جسمی، فکر و روانی به منظور تکمیل تکلیف‌های قانونی؛
- نداشتن سابقه محکومیت به جرم و جنایت که توسط محکمه باصلاحیت تأیید شده باشد؛
- تکمیل سایر شرایط برای شمولیت در کادر علمی طبق قانون تحصیلات عالی ملکی، مقرردها و لوایح نافذه؛
- به متقاضیان شمولیت در کادر علمی دارای سند تحصیلی دکترا بر دارندگان سند تحصیلی ماستری و به متقاضیان دارای سند ماستری بر دارندگان سند تحصیلی لیسانس ارجحیت داده می‌شود؛
- متقاضیان دارای سند تحصیلی لیسانس طبق قانون تحصیلات عالی ملکی فقط برای مدت ۵ سال از تاریخ تعدیل و انفاذ قانون تحصیلات عالی مذکور مورخ ۱۳۹۵/۱۲/۱۴ جذب می‌گردد.

با توجه به مرور ادبیات تحقیق و گزارشی خلاصه از لایحه جذب کادر یا عضو هیئت علمی افغانستان، تلاش می‌شود روشی که بتوان با آن، خط‌مشی استخدام عضو هیئت علمی افغانستان را تجزیه و تحلیل کرد، ارائه گردد.

۲. روش پژوهش

روش پژوهش به مجموعه‌ای از معیارها، قوانین و رویه‌ها که برای ایجاد، برآورد و ارزیابی موشکافانه و انتقال دانش خط‌مشی به کار می‌رود، اشاره دارد. روش‌شناسی در این معنی، بسیار نزدیک به آن دسته از فعالیت‌های عقلانی و عملی است که جان دیویی آن را (منطق کندوکاو) یعنی، شناخت عملکرد انسان در حل مشکلات نامیده است (قلی پور و وثوقی، ۱۳۹۳، ص ۱۱۲).

در این مقاله از روش تحلیل سیاستی دان استفاده شده است. هدف در این روش که مشابه هدایت یک کشتی در سفر طولانی از طریق اقیانوس است، رسیدن به

مقصودی است که در آغاز این سفر تنظیم شده است. در طول مسیر، طوفان‌های غیرقابل پیش‌بینی ممکن است در پیمایش مسیر تغییر ایجاد نماید. بر اساس روش تحلیل سیاستی دان، در گام نخست، وضعیت مسئله باید به خوبی احساس و روشن شود. مسائل خط‌مشی عبارت‌اند از نیازها، ارزش‌ها یا فرصت‌های تحقق‌نیافته برای بهبود (دان، ۲۰۱۸، ص ۷۰). در دومین مرحله، مسئله باید ساختار بندی گردد. منظور از ساختار بندی مسئله، مرحله‌ای از تحلیل خط‌مشی است که در آن تحلیل‌گران فرمول‌های رقیب یک مسئله را مقایسه و ارزیابی می‌کنند؛ به عبارت دیگر، ساختار بندی مسئله یک سیستم هدایت مرکزی است که بر موفقیت سایر مراحل تحلیل خط‌مشی تأثیر می‌گذارد. به نظر می‌رسد تحلیل‌گران بیشتر به این دلیل شکست می‌خورند که در ساختاردهی و صورت بندی مسئله دچار اشتباه می‌شوند و سرانجام راه‌حل اشتباهی را برای مسئله توصیه می‌کنند. البته باید دقت کرد که ساختار بندی مسئله با حل موفقیت‌آمیز مسئله متفاوت است. حل موفقیت‌آمیز مسئله مستلزم آن است که تحلیل‌گران راه‌حل‌های فنی نسبتاً دقیقی را برای مسائل نسبتاً ساختار یافته به دست آورند؛ در مقابل، ساختار بندی مسئله مستلزم آن است که تحلیل‌گران راه‌حل‌های خلاقانه‌ای تولید کنند (قلی پور و رستگار، ۱۳۹۶، ص ۱۱۰).

پس از آنکه پژوهشگر به صورت بندی و ساختار بندی مسئله پرداخت، لازم است به بررسی آینده‌های قابل قبول، بالقوه و دارای ارزش هنجاری و به عبارت دیگر، به پیش بینی اقدام کند و سرانجام به ارزیابی پیامدهای خط‌مشی مشاهده شده اقدام نماید. در مراحل ارزیابی خط‌مشی، انطباق خط‌مشی، جانمایی خط‌مشی و مراحل خاتمه خط‌مشی باید توجه گردد. ارزیابی نه‌تنها به نتیجه‌گیری در مورد میزان کاهش مشکلات منجر می‌شود، بلکه ممکن است به شفاف‌سازی و نقد ارزش‌های محرک یک خط‌مشی، کمک به تعدیل یا تنظیم مجدد خط‌مشی‌ها و ایجاد مبنایی برای مشکلات بازسازی کمک کند (دان، ۲۰۱۸، ص ۷۱).

۳. تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

بررسی نظام جذب و استخدام کدر یا عضو هیئت علمی تحصیلات افغانستان نشان می‌دهد که علی‌رغم تأکیدات مکرر بر رعایت قوانین و معیارهای علمی و جهانی، معیارهای استخدام در این کشور رعایت نمی‌شود؛ استخدام سفارشی، تعصبات قومی، مذهبی، زبانی و جنسیتی همواره بر فضای استخدام اعضای علمی در دانشگاه‌ها به‌طور عام و دانشگاه‌های دولتی به‌نحو خاص حاکم بوده است. سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیران در وزارت تحصیلات عالی افغانستان، همواره تلاش کرده‌اند اساتیدی را با درجه لیسانس در دانشگاه‌های دولتی افغانستان استخدام نمایند اما با توجهات غیرموجه، از استخدام اساتیدی حتی با مدارک دکتری و داشتن سابقه پژوهشی و خلق آثار متعدد در عرصه ملی و بین‌المللی، امتناع ورزند.

شاخص‌ها و معیارهای رتبه‌بندی دانشگاه‌ها ابزار مفیدی برای مقایسه عملکرد آن‌ها در سراسر جهانند؛ و یگانه راهی برای قرار گرفتن در این شاخص‌های معتبر، استفاده از اعضای هیئت علمی با کیفیت است که جز از طریق اساتیدی با سطح آموزش بالا، چاپ کتاب و مقاله و داشتن تجربه تدریس و مهارت‌های ارتباطی با جامعه علمی و استفاده از فناوری‌های نوین آموزشی میسر نخواهد بود. از این منظر، اگر قدمت تاریخی تأسیس دانشگاه دولتی کابل با دانشگاه‌های کشورهای همسایه مقایسه گردد، دانشگاه کابل بسی عمر طولانی‌تری دارد اما متأسفانه این دانشگاه به لحاظ پیشرفت علمی مانند چاپ کتاب، مقاله، برگزاری سمینارها و خلق آثار علمی، اثری قابل‌عرضه در سطح بین‌المللی، منطقه‌ای و ملی ندارد. دانشگاه‌های دولتی، با وجود اینکه از تمامی امکانات و بودجه دولتی بهره‌مند بوده حتی با دانشگاه‌های خصوصی که از کمترین امکانات برخوردار بوده و ۲۰ سال از تاریخ تولد آن‌ها نمی‌گذرد، قابل مقایسه نیست. بدین معنی که دانشگاه‌های خصوصی کادر علمی توانمندتری را استخدام نموده و همچنین آثار ارزشمندی را برای جامعه علمی ارائه نموده است. این تفاوت و مقایسه آشکار، گویای این واقعیت است که خط‌مشی استخدام عضو هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی افغانستان با معیارهای جهانی فاصله زیادی دارد؛ سلیقه‌های شخصی و جهت‌گیری‌های

قومی، مذهبی، زبانی و جنسیتی بر منافع ملی و حتی استانداردهای جهانی سایه افکنده است.

با توجه به آنچه بیان شد، چالش‌ها و مشکلات استخدام عضو هیئت علمی تحصیلات عالی افغانستان در گام نخست بر اساس رویکرد تحلیلی دان دسته‌بندی گردیده تا درک درستی از وضعیت موجود به دست آید؛ پس از دریافت گزارش از وضعیت موجود، یافتن و دسته‌بندی کردن مشکلات، راهکارها و خط‌مشی‌هایی پیشنهاد و ارائه گردد. از این منظر اولین قدم، صورت‌بندی مشکلات استخدام است که به صورت مختصر در ذیل ارائه می‌گردد.

۱-۳. تبیین وضعیت موجود استخدام عضو هیئت علمی دانشگاه‌های افغانستان
مشکلات و نارسایی‌های استخدام عضو هیئت علمی تحصیلات عالی افغانستان را از زوایای گوناگونی می‌توان تحلیل کرد. به‌طور کلی می‌توان گفت، رقابتی نبودن فرایند استخدام، سخت‌گیری‌های آغازین و ولنگاری‌های واپسین، افراط در بخش زبان خارجی و بی‌توجهی به زبان بومی و ملی، شرایط ناعادلانه سنی، مدرک‌گرایی، تمرکز بر آموزش و بی‌اعتنایی به پژوهش، مهم‌ترین مشکلات جذب و استخدام عضو هیئت علمی در تحصیلات عالی افغانستان هستند که در ذیل به صورت مختصر تبیین می‌گردد.

۱-۱-۳. رقابتی نبودن فرایند استخدام

یکی از مشکلات اساسی در فرایند استخدام عضو هیئت علمی تحصیلات عالی افغانستان، آزمون‌های نمایشی و عدم رقابت واقعی داوطلبان است. به این معنی که متقاضیان به صورت نمایشی در فرایند استخدام ثبت‌نام می‌کنند، اما سوابق آموزشی، تجربه کاری و پژوهشی داوطلبان، اعتبار دانشگاه محل تحصیل متقاضی، مورد ارزیابی قرار نگرفته و معیاری برای رقابت در نظر گرفته نمی‌شود. عدم رقابت در این مؤلفه‌ها، باعث می‌شود افراد سفارش شده از سوی مقامات بانفوذ دولتی در کرسی تدریس قرار بگیرند و افرادی خیره، مسلکی و صاحب اثر، از استخدام محروم شوند.

۲-۱-۳. عدم خبرگی داوران امتحانات

از نارسایی‌های دیگر در فرایند استخدام عضو هیئت علمی، گزینش داوران امتحانات است که از خبرگی و دانش تخصصی بهره کافی ندارند. در برگزاری سمینارها و امتحانات، اساتیدی برای داوری و قضاوت انتخاب می‌شوند که سطح تحصیلی آن‌ها نسبت به متقاضیان استخدام، برابر و حتی پایین‌تر است. از این منظر، سپردن داوری به فردی که سطح تحصیلی بالاتر از لیسانس و فوق لیسانس ندارند و بخواهد از فردی که مدرک دکتری دارد، بدترین توهین و تحقیر نسبت به یک استاد است. بدتر از همه، انتخاب داورانی است که از رشته غیر مرتبط امتحان می‌گیرند و نسبت به جایگاه علمی متقاضی، قضاوت نموده و اظهار نظر می‌کنند.

۳-۱-۳. سخت‌گیری‌های آغازین و ولنگاری‌های واپسین

مشکلاتی که همواره دانشجویان دانشگاه‌ها و به ویژه دانشگاه‌های دولتی با آن مواجه هستند، بی‌اعتنایی به خواست و نظر آن‌هاست. اساتیدی که در دانشگاه‌های دولتی، خواه بالیاقت و شایستگی و خواه با سفارش افراد و مقامات دولتی وارد می‌شوند، مادام‌العمر استاد هستند. ارزیابی و نظرخواهی دانشجویان در مورد اساتید به لحاظ ضعف علمی، مهارتی، اخلاقی و بد رفتاری بی‌تأثیر است. به هیچ‌یک از اعتراضات دانشجویان رسیدگی نگردیده و پاسخ قانع‌کننده از سوی نهادهای مسئول ارائه نمی‌گردد. اساتید دانشگاه‌های دولتی به خاطر استخدام رسمی و عدم رسیدگی به پیشنهاد دانشجویان، خدای دانشجویان تلقی گردیده و هر نوع تصمیمی که دانشگاه و اساتید در مورد دانشجویان اتخاذ نمایند نه تنها به شکایات دانشجویان رسیدگی نمی‌گردد بلکه برعکس، دانشجویان مورد تهدید قرار می‌گیرند.

۴-۱-۳. افراط در زبان خارجی و بی‌توجهی به زبان بومی و ملی

یکی از نارسایی‌های استخدام عضو هیئت علمی تحصیلات عالی، افراط در بخش زبان خارجی و مخصوصاً زبان انگلیسی است. تسلط بر زبان انگلیسی و برجسته کردن این موضوع در حین استخدام، باعث شده تا بسیاری از اساتید حتی پس از استخدام، متون و جزوات درسی خود را زبان انگلیسی انتخاب کنند. به نظر می‌رسد

برجسته‌سازی زبان انگلیسی و تدریس با زبان بیگانه، افزون بر اینکه تضعیف زبان بومی و بی‌هویتی دانشجویان را در پی دارد، نمی‌تواند به انتقال دانش، فهم و ارتقای درک دانشجویان کمک نماید. در دوره کنونی، اهمیت زبان انگلیسی بر هیچ پژوهشگری پوشیده نیست؛ اما چالش اساسی این است که در یادگیری زبان انگلیسی افراط می‌شود به نحوی که زبان‌های بومی و ملی تحت تأثیر زبان انگلیسی قرار می‌گیرد. از این منظر، زبان خارجی باید به‌عنوان یک امتیاز برای استخدام باشد نه اینکه شرط پذیرش و استخدام تلقی گردد.

۳-۱-۵. شرایط ناعادلانه سنی

وزارت تحصیلات عالی افغانستان، شرایط استخدام را به لحاظ سنی، برای اساتید با مدرک لیسانس ۳۰ سال، فوق لیسانس ۳۵ سال و دکتری ۴۵ سال در نظر گرفته است. به نظر می‌رسد، این شرایط برای جامعه که سال‌ها درگیر جنگ، فقر و محرومیت بوده، به‌نوعی ایست تحصیلی ایجاد کرده، قابلیت اجرایی نداشته و در شرایط کنونی ناعادلانه است. از این منظر، مناسب است در کنار شرایط سنی، به مؤلفه‌هایی مانند دانشگاه محل تحصیل متقاضی، آثار پژوهشی مثل نشر کتاب و مقاله، نمرات دوره‌های لیسانس و فوق لیسانس، سمینارهای علمی در سطح ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی توجه گردد و با کسب موفقیت در این مؤلفه‌ها، در شرایط سنی تجدیدنظر شود و این سیاست تعدیل گردد. محروم‌سازی به بهانه بزرگ‌سالی، محرومیت یک شخص و یک استاد نیست بلکه محرومیت کل جامعه علمی است که از خرمن دانش و آثار پژوهشی این نوع اساتید محروم می‌شوند؛ بنابراین، مرجعیت علمی، مربی بودن، مشاور بودن، محقق بودن و معلم بودن، پیش از اینکه به سن و سال متکی باشد، به تجربه، خلق آثار، اندیشه و راهکارهای خلاقانه و ابتکاری برای پیشرفت جامعه متکی است.

۳-۱-۶. مدرک‌گرایی

مدرک‌گرایی مشکل دیگری تحصیلات عالی افغانستان است. البته داشتن مدرک معتبر لازم است اما کافی نیست. عدم کفایت مدرک از این جهت است که در افغانستان، مدرک به یک معیار مهم برای یافتن کار دولتی و کلیدی برای حل تمام مشکلات

تبدیل شده است. در افغانستان هرکس در جستجوی مدرک است. کارمندان بانک، خدمه مسجد، معلم مکتب، وزرا، وکلا و نمایندگان مجلس، همه خود را به آب و آتش می‌زنند تا با هر قیمتی مدرک تهیه کنند؛ بنابراین، اتکا به مدرک و بی‌اعتنایی به حوزه‌های چون تجربه تدریس، میانگین نمرات تحصیلی، سابقه پژوهشی، دانشگاه محل تحصیل، ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری، ارزیابی مثبت محصلان، خلاقیت و اندیشه ورزی و امثال این‌ها، خطای نابخشودنی در حق جامعه و جفا به تحصیل‌کردگانی است که سال‌های سال رنج تحصیل و تحقیق را با جسم و جان خریده‌اند.

۱-۳. تمرکز بر تحصیل و بی‌اعتنا به تحقیق

تحصیل و تحقیق هر دو در کنار هم دو بال اساسی برای پرواز به قله دانش است. ارتقای سطح فرهنگی جامعه علمی با تحصیل آغاز می‌گردد اما با تحقیق تکمیل می‌گردد. محصلان و استادانی که از تحقیق بیگانه باشند، مانند پرندگان هستند که می‌خواهند با یک بال پرواز کنند. از این منظر، لازم است در جذب و استخدام اعضای هیئت علمی، در کنار تحصیل به تحقیق به‌عنوان یک مؤلفه اساسی و تکمیلی تأکید و توجه گردد. وزارت تحصیلات عالی و ریاست دانشگاه‌های افغانستان به‌عنوان متولیان فرهنگی جامعه نباید اعضای علمی را استخدام کنند که در ابتدای استخدام از داشتن آثار علمی بی‌بهره بوده و همچنین پس از اشتغال به آثار علمی و کارنامه استاد چیزی افزوده نشود.

آنچه در صورت‌بندی مسئله ارائه گردید، تلاش بر این بود تا وضعیت موجود تجزیه و تحلیل گردد؛ اما اینکه چگونه می‌توان وضعیت مطلوبی را ترسیم نموده و بدان دست یافت، در مطالب بعدی تبیین خواهد شد.

۲-۳. توصیه‌های مطلوب برای خط‌مشی استخدام عضو هیئت علمی دانشگاه‌های افغانستان

برای رفع نارسایی‌هایی و وضعیت موجود و رسیدن به وضعیت مطلوب در خط‌مشی استخدام عضو هیئت علمی دانشگاه‌ها می‌توان توصیه‌ها و راهکارهای را ارائه داد. این

توصیه‌های سیاستی به صورت مختصر در ذیل تبیین می‌گردد.

۱-۱-۳. درجه‌بندی دانشگاه‌ها و رتبه‌بندی اساتید

اولین گام اساسی برای نظام‌مند کردن استخدام عضو هیئت‌علمی، درجه‌بندی دانشگاه‌ها و رتبه‌بندی اساتید است. با درجه‌بندی دانشگاه‌ها و رتبه‌بندی سطح علمی اساتید به لحاظ توانایی‌های تدریس، تحقیق، خلق آثار و نظریه‌پردازی‌های آنان می‌توان گامی مهمی به سوی پیشرفت در حوزه تحصیلی و تحقیقاتی برداشت. یکی از بدترین شرایطی که قبلاً بدان اشاره شد، در نظر گرفتن شرایط سنی از یک طرف و پذیرش اساتید با مدرک لیسانس است از طرف دیگر. به نظر می‌رسد با درجه‌بندی دانشگاه‌ها و رتبه‌بندی سطح علمی اساتید می‌توان مشخص کرد که برای دانشگاهی مثلاً الف چه استادی و با چه مشخصات و در کدام شهر جذب و استخدام گردد. با درجه‌بندی دانشگاه‌ها و رتبه‌بندی اساتید، می‌توان نه تنها از تمرکز اساتید در یک ولایت و به خصوص کابل جلوگیری کرد، بلکه می‌توان با استفاده از نخبگان علمی، فرصت برابر آموزشی را برای تمامی شهروندان و در دورترین نقاط پایتخت و کشور، فراهم کرد. هدف در درجه‌بندی دانشگاه‌ها و رتبه‌بندی اساتید این است که اساتیدی با مدارک لیسانس و فوق لیسانس نباید در مقاطع هم سطح خودش یعنی لیسانس و فوق لیسانس تدریس کنند. افزون بر آن، با درجه‌بندی دانشگاه‌ها و رتبه‌بندی اساتید می‌توان از تمرکز اساتید در پایتخت جلوگیری نموده، زمینه انتشار دانش، ارتقای فرهنگ و توسعه همه جانبه را برای سایر ولایات نیز فراهم کرد. از این منظر، شرایط تدریس در مقطع فوق لیسانس باید اتمام دوره دکتری و برای مقطع لیسانس، اتمام دوره ماستری باشد.

۲-۲-۳. حقیقت‌جویی

یکی از راهکارهای اساسی برای جذب و استخدام اساتید نخبه، حق جویی و حق پسندی است. بر اساس آموزه‌های دینی، علم نور است. بر اساس این رویکرد، نور علم باید به معنی واقعی کلمه در تمامی بدنه جامعه بدرخشد. باید افراد، سازمان‌ها و به طور کلی دولت و ملت بدون هر نوع غرض‌ورزی‌های قومی، جغرافیایی، جنسیتی،

مذهبی و زبانی از چشمه سار علم و معرفت سیراب گردد. بر این اساس، اگر در یک سازمان تحصیلی مانند معارف و تحصیلات عالی که نماد فرهنگ و اعتلای کل کشور و جامعه هستند و سیاست‌ها متمایل به حق خوری، تعصب و فساد باشد، تمام لایه‌های سازمان در دام فساد گیر افتاده، حقوق فردی و اجتماعی یک کشور پایمال می‌گردد و ظلمت مطلق همه اقشار جامعه را فرامی‌گیرد؛ بنابراین، دولت باید تلاش کند متناسب با ظرفیت‌های ولایات، دانشگاه‌های دولتی را گسترش دهند و متقابلاً اقشار جامعه از دولت، فرصت برابر تحصیلی را به‌عنوان یکی از حقوق شهروندی خود مطالبه نمایند.

۳-۲-۳. جامع‌نگری و پرهیز از تنگ‌نظری

جامع‌نگری و اجتناب از تنگ‌نظری یکی دیگر از توصیه‌هایی است که لازم است سیاست‌گذاران تحصیلات عالی در استخدام عضو هیئت علمی بدان توجه کنند. همان‌گونه که محصلان امروزی، سیاست‌های حاکمان گذشته افغانستان را تجزیه و تحلیل می‌کنند و راهکارهای آنان را برای پیشرفت همه‌جانبه این کشور محک می‌زنند، بدون تردید، تشنگان حقیقت و طالبان معرفت در آینده و فرداهای دیگر نیز وضعیت موجود و سیاست‌های اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی کنونی را قضاوت خواهند کرد؛ بنابراین، سرزمینی تحت نام افغانستان متعلق به تک‌تک آحاد این کشور است، پس همه باید به‌صورت برابر فرصتی برای تحصیل، تحقیق و استخدام در سازمان‌های تحصیلی و تحقیقاتی داشته باشند.

۳-۲-۴. جامعه‌پروری

سازمان‌های آموزشی افزون بر اینکه رسالت علمی و فرهنگی دارند، نقش جامعه‌پروری دارند. دانشجویان و معلمان از متن جامعه برخاسته و در متن جامعه زندگی می‌کنند؛ بنابراین، تحصیل‌کردگان و تحصیل‌کنندگان نسبت به بهبود زندگی مردم مسئولیت اجتماعی دارند. بر اساس نظریه مسئولیت اجتماعی، همان‌گونه که شرکت‌ها و کارخانه‌های تولیدی به خاطر کسب سود و منفعت شخصی نباید محیط‌زیست انسان‌ها را آلوده و تخریب کنند؛ سازمان‌های آموزشی نیز نباید

نقشه‌های فکری و تصمیمات عملی خود را به‌سوی منافع قومی، حزبی و منطقه‌ای هدایت کنند؛ بنابراین، تحصیلات عالی افغانستان باید منافع عموم جامعه را در نظر بگیرد و تلاش کند چراغ علم در همه خانه‌ها، کوچه‌ها و شهرها روشن شود و روشن بماند. جامعه افغانستان رنج‌های فراوانی را متحمل شده است، از این منظر یکی از رسالت‌های مهم دستگاه‌های فرهنگی و آموزشی، کاشتن بذر محبت در دل‌های تک‌تک آحاد جامعه است تا همگی در کنار یکدیگر، به‌صورت مسالمت‌آمیز، همدردی و همکاری داشته باشند و همه باهم قله‌های پیشرفت را طی نمایند.

۵-۲-۳. اندیشه‌سازی

مهم‌ترین شاخصه سازمان‌های تحصیلی و آموزشی اندیشه‌سازی و مرجعیت علمی است. ساخت اندیشه، نیاز به تلاش، ابتکار، خلاقیت و سازمان‌های دانش‌بنیان دارد. سازمان‌های دانش‌بنیان و اندیشه‌ساز با تقلیدگرایی حاصل نمی‌شود. تولید دانش، پاسبانی و صیانت از اندیشه، ترویج و نشر اندیشه، نیازمند دانش و دانشمندان بومی و سیاست‌گذاران کاردان و دلسوز به جامعه و فرهنگ است. از این منظر، وزارت تحصیلات افغانستان باید اساتیدی را جذب و استخدام کنند که روحیه اندیشه‌سازی و خلق نظریه‌های نوین علمی در آن‌ها وجود داشته و از هر نوع تقلیدگرایی پرهیز نمایند. پیشرفت علمی و رشد همه‌جانبه با اندیشه‌های نو و طرح‌های ابتکاری که پشتوانه علمی و منطقی داشته باشد حاصل می‌شود؛ بنابراین، پیچیدگی‌های اجتماعی، شتاب تغییرات، رسیدن به قله‌های پیشرفت را با دشواری و کندی مواجه می‌سازد؛ از این منظر، تلاش برای تجویز نسخه‌های قدیمی و یا آزمون و خطای مکرر، کار عاقلانه و درستی نیست. پس باید به دنبال طرح‌های نورفته و با رصد کردن مشکلات کشور، اندیشه‌های جدید و راه‌حل‌های خلاقانه و ابتکاری ایجاد کرد. تحقق این اهداف، جز با استخدام کردن افراد اندیشه‌ساز و نخبگان دلسوز و بومی که حرفی برای امروز و طرحی برای فردا داشته باشند، میسر نخواهد شد.

۶-۲-۳. تحقیق محوری

تحصیل و تحقیق دوروی یک سکه‌اند. همان‌گونه که پیش‌ازاین اشاره شد، در

تحصیلات عالی افغانستان به تحصیل، تأکید اما از تحقیق غفلت شده است. برای اهمیت این امر خطیر نیاز است تحقیقات در کنار تحصیلات حتی در نام وزارت تحصیلات عالی برجسته گردد. برای اجرایی شدن این سیاست و عملی شدن این تصمیم، متصدیان استخدام در وزارت تحصیلات عالی، اساتیدی را استخدام کنند که افزون بر مؤلفه‌های مانند موفقیت در عرصه آموزش و نمرات، اعتبار دانشگاه محل تحصیل، سطح تحصیلی، تجربه تدریس و امثال این‌ها، پژوهشگر باشد و در فرایند استخدام بر آثار پژوهشی مانند چاپ کتاب، نشر مقاله و سخنرانی در سمینارهای ملی و بین‌المللی تأکید شود. همان‌گونه که به هر دانسته عام نمی‌توان علم و علمی گفت، به هر نوشته‌ای نیز نمی‌توان تحقیق گفت (خنیفر، ۱۳۸۵، ص ۹۳). مراد از تحقیق، پژوهش‌هایی است که راهکار ارائه دهد و بتواند گرهی از مشکلات جامعه بگشاید.

به نظر می‌رسد، خلق اثر و پژوهش برای استخدام عضو هیئت علمی چنان اهمیت دارد که حتی اساتیدی که برخی از شرایط استخدام و از جمله شرایط سنی را دارا نیستند اما سطح تحصیلی بالا و آثار ماندگاری چون کتاب و مقاله دارند در اولویت استخدام قرار گیرند. اضافه بر این، تلاش شود دانشجویانی مشغول به تحصیل در مقاطع لیسانس، فوق‌لیسانس و دکتری به‌سوی آموزش‌های پژوهش محور هدایت شوند و حتی برای تحقیق، امتیازات و نمراتی بالاتر از آزمون‌های تحصیلی در نظر گرفته شود. جای تأسف است که افغانستان در عصر کنونی حتی یک سالنامه، فصلنامه و ماهنامه علمی و پژوهشی ندارد که در مجامع علمی دنیا، مرجع و قابل استناد باشد! و نخبگان علمی افغانستان در سطح ملی و بین‌المللی آن را عرضه نموده و به دستاوردهای خود افتخار کنند.

۷-۲-۳. تقویت زبان بومی و ملی

زبان، نماد هویت یک جامعه است. در جامعه افغانستان زبان فارسی سال‌ها قدمت دارد و به‌عنوان نخ ارتباطی حدود ۷۰٪ مردم از طریق این زبان ارتباط برقرار می‌کنند. فارسی، زبانی است که افزون بر مکالمات روزه مره عموم مردم، اکثر کتاب‌ها،

مقالات و رسانه‌ها و حتی نامه‌های رسمی دولت از طریق این زبان انتشار می‌یابد. افزون بر زبان فارسی، پشتو، زبان دیگری است که بسیاری از مردم از طریق این زبان رابطه برقرار می‌کنند. اگرچه امروزه زبان انگلیسی زبان بین‌المللی و مورد نیاز اهل علم است، اما نباید در مورد آن مبالغه صورت گیرد و زبان ملی یعنی فارسی و پشتو تحت تأثیر زبان انگلیسی قرار گیرد.

۸-۲-۳. نخبه‌گرایی

بالندگی و پویایی هر جامعه مرهون نخبگان علمی یک جامعه است. نخبه بودن، شایستگی و شایسته‌سالاری از طریق تلاش شبانه‌روزی، خلق آثار علمی، تجربه کاری، مهارت و توانمندی‌های حرفه‌ای به دست می‌آید. از این منظر، مدرک‌گرایی، برجسته کردن زبان، شرایط سنی به‌تنهایی کافی نیستند؛ بلکه این مؤلفه‌ها باید همه باهم در کنار یکدیگر به صورت ترکیبی و تکمیلی در استخدام عضو هیئت علمی افغانستان مدنظر قرار گیرند. از همین جهت مطالعاتی که در مورد شایستگی‌های جذب منابع انسانی انجام شده به شایستگی‌های چون دانش و تخصص فنی، استدلال و حل مسئله، اخلاق و مسئولیت حرفه‌ای، کار تیمی، برقراری ارتباط، رهبری، خلاقیت و نوآوری، دیدگاه سیستمی و نظام‌مند تأکید شده است (مطهری نژاد، ۱۳۹۶، ص ۹۶)؛ بنابراین، لازم است برای استخدام مرجعیت علمی و رهبری فکری جامعه دقت بیشتری صورت گیرد.

۹-۲-۳. نقدگرایی و انتقادپذیری

یکی دیگر از سیاست‌های قابل توصیه برای جذب و استخدام عضویت هیئت علمی دانشگاه‌ها، پذیرش اساتیدی است که روحیه نقدگرایی داشته و انتقادپذیر باشند. نقدگرایی و انتقادپذیری رابطه عمیقی با فهم دارد. از این منظر، فردی که دارای فهم درست نباشد، توان نقد را ندارد؛ و متقابلاً، فردی که انتقادپذیر نباشد، قابلیت تفهیم و تفاهم و درک درست را ندارد. بر این اساس، وزارت تحصیلات عالی افغانستان افزون بر شرایط عمومی و توانمندی‌های علمی بایستی به ویژگی‌های اخلاقی و رفتاری و به‌ویژه روحیه نقدگرایی و انتقادپذیری اساتید توجه نمایند. آموزه‌های اسلامی، روحیه

پرسشگری، مباحثه و گفتگو را کلید دانش معرفی کرده است؛ بنابراین، اساتیدی باید از اولویت استخدام برخوردار باشند که نه تنها از انتقاد و پرسش‌های دانشجویان، هراس نداشته و به سؤالات دانشجویان با صبوری پاسخ دهند، بلکه باید روحیه پرسشگری، نقدگرایی و انتقادپذیری را در میان دانشجویان تقویت نموده و از آن استقبال نمایند.

۱۰-۲-۳. پاسخگویی

پاسخگویی یکی دیگر از توصیه‌های سیاستی است که هر فردی نسبت به جایگاه و مسئولیت خود اعم از استاد و دانشجو باید پاسخگو باشد. استادان دانشگاه‌ها در افغانستان فقط خود را نسبت به مقامات اداری مسئول و پاسخگو می‌دانند اما نسبت به دانشجویان هیچ نوع اعتنائی نداشته و پاسخگو نیستند. مواردی شنیده شده که دانشجویان نسبت به استاد اعتراض داشته اما نه تنها اعتراض دانشجویان شنیده نشده بلکه دانشجو مورد تهدید قرار گرفته است. یکی از دلایلی که استادان دانشگاه‌های دولتی از موقعیت خود سوءاستفاده می‌کنند و نسبت به دانشجویان بی‌اعتنا هستند این است که آن‌ها از حمایت مقامات دولتی برخوردارند و به سفارش آن‌ها استخدام می‌شوند. بدیهی است این اساتید به دنبال استحکام رابطه خود با مقامات دولتی بوده، بیش و پیش از اینکه خود را نسبت به دانشجو پاسخگو بدانند خود را نسبت به مقامات دولتی پاسخگو می‌دانند.

نتیجه‌گیری

استخدام نیروی انسانی و به‌ویژه استخدام عضو هیئت علمی تحصیلات عالی در افغانستان با چالش‌هایی مواجه است. مهم‌ترین چالش در این مسیر، عدم رقابت واقعی میان متقاضیان استخدام است. به این معنی که امتحان و ارزیابی‌های ورودی به‌صورت نمادین برگزار می‌گردد؛ اما افرادی که از سوی مقامات ذی‌نفوذ دولتی معرفی می‌گردد، گزینش شده و به‌صورت رسمی استخدام می‌گردد. چالشی دیگر در مسیر استخدام کادر علمی، سخت‌گیری‌های ابتدایی است؛ اما این ارزیابی‌ها به‌صورت مستمر ادامه ندارد و حفظ شایستگی اساتید و ارزیابی‌ها در نصف سال و

پایان سال انجام نمی‌گیرد. چالشی دیگر، شرایط ناعادلانه سنی است. شرایط سنی از این جهت ناعادلانه است که بهانه‌ای شده برای توجیه فساد در استخدام اساتید؛ یعنی از یک سو اساتید با مدارک لیسانس استخدام می‌گردد و از طرف دیگر، اساتیدی با مدارک دکتری و خلق آثار متعدد، به دلیل فقدان شرایط سنی از فرایند استخدام حذف می‌گردد. تمرکز بر آموزش و بی‌اعتنایی به پژوهش، چالش دیگری در مسیر استخدام عضو هیئت علمی دانشگاه دولتی افغانستان است. به این معنی که در فرایند استخدام به معیارهای تحصیلی بسنده شده و معیارهای مهمی مثل تحقیقات، چاپ مقاله، نشر کتاب، اشتراک در سمینارهای ملی و بین‌المللی، نادیده گرفته شده است. برای غلبه بر چالش‌های مزبور می‌توان توصیه‌های را به‌عنوان راهکارهای حل چالش‌ها ارائه کرد. یکی از این راهکارها، درجه‌بندی دانشگاه‌ها و رتبه‌بندی اساتید است. در این راهکار، هدف این است که نه تنها اساتیدی با مدارک لیسانس و فوق لیسانس نباید در مقاطع هم سطح خودش یعنی لیسانس و فوق لیسانس تدریس کنند بلکه اساتیدی با مدارج عالی و دکتری در دانشگاه‌های با امتیازات بالاتر استخدام شوند. توصیه سیاستی دیگر برای استخدام عضو هیئت علمی این است که اساتید به لحاظ رفتاری هم مورد ارزیابی قرار گیرند؛ زیرا به گفته برخی از دانشجویان، اساتید دانشگاه دولتی ادعای مالکیت کرسی تدریس را دارند؛ با رکیک‌ترین الفاظ و قبیح‌ترین رفتار، دانشجویان را از خود طرد نموده، تحقیر و توهین می‌کنند. از این منظر، همان‌گونه که نیاز است تا اساتید از تخصص برخوردار باشند، لازم است از تعهد و اخلاق حرفه‌ای نیز برخوردار باشند و تمامی توانمندی‌های علمی، مهارتی، تخصص، اخلاق و بزرگ‌منشی خود را برای دانشجویان به نمایش بگذارند و در عمل برای آن‌ها در کنار معلم، مربی باشند. چالش‌ها و توصیه‌های سیاستی استخدام عضو هیئت علمی در جدول ذیل خلاصه شده است.

جدول صورت بندی مسائل و توصیه های سیاستی برای حل مسائل

وضعیت مطلوب (توصیه های سیاستی)	وضعیت موجود (صورت بندی مسائل)
<ul style="list-style-type: none"> - درجه بندی دانشگاه ها و رتبه بندی اساتید - حقیقت جویی - جامع نگری و پرهیز از تنگ نظری - جامعه پروری - اندیشه سازی - تحقیق محوری - تقویت زبان بومی و ملی - نخبه گرایی - نقدگرایی و انتقادپذیری 	<ul style="list-style-type: none"> - رقابتی نبودن فرایند استخدام - عدم خیرگی داورهای امتحانات و ارزیاب برای سمینارهای علمی - سخت گیری های آغازین و ولنگاری های واپسین - افراط در زبان خارجی و بی توجه به زبان های بومی و ملی - شرایط ناعادلانه سنی - مدرک گرایی - تمرکز بر آموزش و بی توجهی به پژوهش

بر اساس جدول مزبور، خط مشی گذاران تحصیلات و تحقیقات افغانستان مناسب است حقیقت جویی، جامع نگری، جامعه پروری، اندیشه سازی، پژوهش محوری، نخبه گرایی، نقدگرایی و انتقادپذیری، پاسخگویی، تقویت زبان بومی و ملی را در فرایند استخدام عضو هیئت علمی افغانستان مدنظر قرار دهند.

فهرست منابع و مأخذ

۱. احمدی، پرستو، (۱۳۹۵)، طراحی مدل جذب منابع انسانی مبتنی بر عدالت برای دستگاه‌های دولتی ایران، فصلنامه مدیریت شهری، شماره ۴۷.
۲. اسکندرپور، بهروز، حسن احمدی، (۱۳۹۷)، شناسایی ملاک‌های جذب اعضای هیئت‌علمی در ایران، فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال هفتم، شماره ۱۵.
۳. اکبری، ظاهر و محمدتقی نوروزی، (۱۳۹۵)، جایگاه سرمایه فکری و نقش انسان در آن از منظر اسلام، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، شماره ۱۴.
۴. تسلیمی، محمدسعید، (۱۳۸۷)، تحلیل فرایندی خط‌مشی گذاری و تصمیم‌گیری، چاپ اول، تهران: انتشارات سمت.
۵. خنیفر، حسین، (۱۳۸۴)، روند تحولات مدیریت نظام آموزش عالی در جهان امروز همراه با راهکارها، فصلنامه فرهنگ مدیریت، شماره ۹.
۶. خنیفر، حسین، (۱۳۹۰)، بایسته‌های دانشگاه فرهنگ‌ساز در هزاره سوم (مطالعه موردی جامعه اسلامی در عرصه جهانی)، سال ۱۵ و شماره ۱.
۷. خنیفر، حسین، (۱۳۸۵)، ارکان و ویژگی‌های نظام پژوهشی کارآمد در حوزه علوم دین و معارف اسلامی، فصلنامه پژوهش‌های دینی، شماره ۵.
۸. رضاییان، علی، علی اصغر خندان، اسدالله گنجعلی، حسن مریدیان، (۱۳۹۰)، بالندگی اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌ها، فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی، سال چهارم، شماره پیاپی ۱۳.
۹. ضابط‌پور کرد، حسین، علی اکبر امین بیدختی، علی محمد رضایی و ابراهیم صالحی عمران، (۱۳۹۸)، شناسایی و اولویت‌بندی موانع و چالش‌های اجرای خط‌مشی‌های آموزش عالی در ایران، فصلنامه جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی، شماره پیاپی ۱۳.
۱۰. قلی‌پور، رحمت‌الله، عبدالله وثوقی نیری، (۱۳۹۳)، تحلیل سیاست پژوهانه قانون

- سنجش و پذیرش دانشجو در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور، فصلنامه علمی- ترویجی مطالعات منابع انسانی، سال سوم، شماره ۱۱.
۱۱. قلی پور، رحمت‌الله و حامد رستگار، (۱۳۹۶)، تحلیل سیاست جریمه مشمولین غایب در ایران با استفاده از الگوی دان، فصلنامه علمی- پژوهشی سیاست‌گذاری عمومی، دوره ۳، شماره ۳.
۱۲. محسنی، محمدجواد، (۱۳۹۵)، تبیین نقش چندفرهنگ‌گرایی در حل بحران افغانستان، رساله دکتری، قم، موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
۱۳. مطهری‌نژاد، حسین، (۱۳۹۵)، جذب منابع انسانی بر مبنای شایستگی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال نهم، شماره پیاپی ۲۷.
14. Dunn. William. Public Policy Analysis. 2018; Sixth edition published in University of Pittsburgh, USA.