

بررسی سیاست گذاری
فرصت های استخدام
در نظام آموزش عالی افغانستان
(با تأکید بر برابری استخدام اعضای هیأت علمی)

دکتر بیژن عبداللهی^۱

محمد علی حیدری^۲

۱. استاد دانشگاه خوارزمی تهران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی

چکیده

امروزه آموزش عالی به عنوان نهاد پرورش دهنده نیروی انسانی متخصص، از جایگاه ویژه‌ای در توسعه جامعه برخوردار است. یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر کیفیت خروجی‌های نظام آموزش عالی، اعضای هیأت علمی آن می‌باشد. بهره‌گیری از تجارب کشورهای توسعه‌یافته و مطالعات تطبیقی در این زمینه می‌تواند یکی از روش‌های مناسب در راستای تدوین سیاست‌های جذب هیأت علمی باشد. با توجه به اهمیت و ضرورت این موضوع، پژوهش حاضر به بررسی سیاست‌گذاری فرصت‌های استخدام در نظام آموزش عالی افغانستان با تأکید بر برابری فرصت‌های استخدام اعضای هیأت علمی می‌پردازد.

این پژوهش کیفی با استفاده از روش توصیفی - تحلیلی مسأله تحقیق را مورد بررسی قرار داده و یافته‌های حاصل از مطالعه سیاست‌گذاری جذب کادر علمی در آموزش عالی افغانستان با سایر دانشگاه‌های برتر دنیا، مورد مقایسه قرار داده است. از بررسی معیارهای هشت‌گانه تنوع، عدالت، برابری و انصاف، شفافیت، صلاحیت، اولویت گروه‌های خاص، فراخوان گسترده، تنوع و پاسخ‌گویی می‌توان اظهار داشت که فرایندهای عدالت، پاسخ‌گویی، صلاحیت و فراخوان تا حد زیادی در فرایند جذب کادر علمی در قانون تحصیلات عالی افغانستان اشاره شده است، ولی معیارهای برابری و انصاف، شفافیت، اولویت گروه‌های خاص و تنوع به‌طور کافی در قانون لوایح در نظر گرفته نشده است.

کلیدواژه‌ها: نظام آموزش عالی افغانستان، دانشگاه، برابری فرصت‌های استخدام، جذب هیأت علمی، سیاست‌گذاری

مقدمه

در کشور اسلامی افغانستان پس از چند دهه بحران سیاسی، نظامی، اقتصادی و فرهنگی در بیست سال گذشته (۱۳۸۰ تا ۱۴۰۰ هـ.ش) با تشکیل دولت جدید، بحث آموزش عالی در دانشگاه‌ها به یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های دولت و نهادهای مسئول تبدیل شد. یادگیری، رشد ظرفیت و کسب توانمندی جوانان از نیازهای عمده‌ی آنان و همچنین از وظایف اصلی دولت در جهت ایجاد توسعه‌ی علمی و رفاه عمومی می‌باشد.

در قانون اساسی جدید افغانستان (۱۳۸۲) مصوب نمایندگان مردم در لویه جرگه در ماده‌های ۱۷، ۴۳، ۴۴، ۴۵، ۴۶، ۴۷، ۶۴ و ۷۹ به توسعه خدمات آموزشی و توسعه متوازن از طریق ایجاد فرصت‌های برابر آموزشی در نقاط مختلف کشور و برای کلیه مردم افغانستان از هر طبقه، قشر، قوم، مذهب و ... تأکید شده است. آموزش عالی در افغانستان در دودهمی گذشته هر چند در بعد کمی نسبت به گذشته رشد شتاب‌آلود داشته، اما نهادهای آموزش عالی با چالش‌ها و مشکلات بزرگی چون نداشتن کیفیت برنامه‌های درسی، ضعف مدیریت دانش، عدم پاسخ‌گویی سیستم به نیازهای مبرم و ضروری جامعه و نداشتن یک سیستم کارآمد، مناسب و عادلانه در پذیرش دانشجو و استخدام اعضای هیأت علمی، نگرش‌های قومی در برنامه‌ها و استخدام‌ها و ... روبرو می‌باشد.

دانشگاه‌های افغانستان با توجه به نیازها و تقاضای محیط جدید نیازمند تغییرات گسترده از جمله جذب و استخدام هیأت علمی با کیفیت بهتر و شایسته نسبت به گذشته می‌باشد. نیاز به نیروی متخصص، آموزش‌دیده و دلسوز می‌تواند دانشگاه‌ها را به اهداف‌شان نزدیک نماید. رعایت عدالت و توجه به شایسته‌سالاری در جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و در نتیجه جذب استادان کارآمد و دانشمند، سبب می‌شود که نهادهای علمی، دانشجویانی کارآمد و با تفکر خلاق و پژوهش‌گر تربیت کرده و تحویل جامعه بدهد.

فرایند استخدام و جذب هیأت علمی در آموزش عالی افغانستان از پیچیده‌ترین

و متمرکزترین نوع استخدام‌های اداری در کشور می‌باشد. با توجه به خصوصیات چندقومی و جامعه متکثر افغانستان و وجود سابقه تبعیض، بی‌عدالتی و محرومیت برای گروه‌های خاص در سیستم اداری کشور، ضروری است تا تغییرات بنیادی در قوانین تحصیلات عالی ملکی افغانستان بوجود آید و به گروه‌های آسیب‌پذیر و اقشار مختلف جامعه فرصت‌های برابر و همراه با عدالت و شایستگی در جذب کادر علمی داده شود.

استفاده از الگوها و سیاست‌های جذب هیأت علمی دانشگاه‌های کشورهای پیشرفته می‌تواند افق و چشم‌انداز روشنی را فراروی سیستم آموزش عالی افغانستان قرار دهد. توجه به نظام‌های آموزش عالی برتر دنیا به منظور الگوگیری جهت اصلاح و پیش‌برد مسائل مهم آموزشی، از اهمیت ویژه‌ای در آموزش عالی افغانستان برخوردار است. زیرا افغانستان به لحاظ علمی و اقتصادی در سطح کشورهای جهان سوم قرار دارد و الگوگیری از سیستم‌های روز دنیا در بخش آموزش عالی و از همه مهم‌تر جذب و استخدام اعضای هیأت علمی ضروری است.

در این مقاله سعی می‌کنیم سیاست‌ها، برنامه‌ها و فرصت‌های برابر آموزشی را جهت توسعه‌ی متوازن آموزش عالی و از همه مهم‌تر با تأکید بر انتخاب انتصاب اعضای هیأت علمی، مورد بررسی قرار دهیم و با توجه به نظام‌های آموزش عالی دانشگاه‌های معتبر جهان برای بهبود شرایط کنونی جذب کادر علمی در نظام آموزش عالی افغانستان پیشنهادهای کاربردی ارائه نماییم. بدون تردید، ارزیابی فرایند جذب و استخدام و مشخص شدن وضعیت فعلی آن، برای رسیدن به شرایط مطلوب در دانشگاه‌های افغانستان از اهمیت بالایی برخوردار است.

تحقیق پیش‌رو، از نوع مروری بوده و در تدوین آن از مقالات، نوشته‌ها و گزارش‌های مرتبط با برابری آموزشی و سیاست‌گذاری و برنامه‌های مقایسه‌ای جذب و استخدام اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های معتبر جهان استفاده شده است. برای جستجوی کتابخانه‌ای از مقالاتی که تا کنون در حوزه‌ی برابری،

انصاف، عدالت و سیاست‌گذاری برای استخدام و جذب اعضای هیأت علمی به نشر رسیده استفاده شده و همچنین یافته‌های مربوط به فرایند جذب و استخدام اعضای هیأت علمی در آموزش عالی افغانستان از قانون تحصیلات عالی ملکی افغانستان، لایحه جذب و پذیرش کادر علمی در وزارت تحصیلات عالی افغانستان، گزارش‌ها، مقالات، تحلیل‌ها و که از سال ۱۳۹۷ تاکنون در مجلات، نشریات و وبسایت‌ها و همچنین گزارش‌های وزارت تحصیلات عالی منتشر شده در سایت این وزارت، استفاده گردیده است. در بخش تنظیم و تدوین هشت معیار «عدالت»، «برابری و انصاف»، «شفافیت»، «اولویت گروه‌های خاص (آسیب‌پذیر)»، «صلاحیت»، «فراخوان گسترده»، «تنوع» و «پاسخ‌گویی» که توسط ندوشن و همکاران (۱۳۹۹) به‌دست آمده، الگوبرداری شده و یافته‌های آن‌ها از دانشگاه‌های معتبر جهان جهت مقایسه با رویکردها و سیاست‌گذاری‌های استخدام و جذب اعضای هیأت علمی در آموزش عالی افغانستان مورد استفاده قرار گرفته است.

هدف اصلی این مقاله بررسی سیاست‌گذاری فرصت‌های استخدام در نظام آموزش عالی افغانستان با تأکید بر استخدام اعضای هیأت علمی از منظر برابری فرصت‌ها و معیارهای هشت‌گانه بالا و مقایسه آن با برخی نظام‌های کشورهای دیگر و دانشگاه‌ها می‌باشد. با توجه به این هدف این سوال اصلی مطرح می‌شود که سیاست‌گذاری و فرایند جذب اعضای هیأت علمی در آموزش عالی افغانستان تا چه حد با معیارهای هشت‌گانه «عدالت»، «برابری و انصاف»، «شفافیت»، «اولویت گروه‌های خاص (آسیب‌پذیر)»، «صلاحیت»، «فراخوان گسترده»، «تنوع» و «پاسخ‌گویی» مطابقت دارد و تا چه حد از این معیارها پیروی می‌کند. آیا سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی نظام آموزش عالی افغانستان در بخش استخدام و جذب اعضای هیأت علمی به این سمت و سو پیش می‌رود و می‌توان امیدوار بود که در آینده آموزش عالی افغانستان به لحاظ سرمایه‌گذاری منابع انسانی، در حد مطلوب و مورد انتظار و بر اساس نیازها و اولویت‌های جامعه باشد.

نقش و جایگاه دانشگاه‌ها در توسعه و ترقی جامعه

دانشگاه‌ها در طول قرن‌ها به آرامی هر چه بیشتر در تمامی کشورها و عمدتاً در کشورهای غربی رشد و توسعه یافتند تا اینکه در دهه‌ی ۱۹۶۰ در بسیاری از کشورهای جهان به عناصر با اعتبار جامعه تبدیل شدند (وبرلی، ۱۳۸۰). دانشگاه از مهم‌ترین مولفه‌های نظام آموزشی و از اساسی‌ترین عناصر توسعه و پیشرفت در همه کشورها و مخصوصاً در کشورهای در حال توسعه به شمار می‌آیند. (فارقی و همکاران، ۲۰۰۸).

در شرایط کنونی، دانشگاه بیش از پیش به نهادی برای پاسخ‌گویی به نیازهای اجتماعی تبدیل شده و رابطه متقابل دانشگاه - جامعه از ویژگی‌های اساسی دانشگاه‌های جدید است (دلانتی، ۲۰۰۷). این نهاد علمی اهداف و نقش ویژه‌ای را در جامعه بر عهده دارد که از آن جمله می‌توان به تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز جامعه، ترویج و ارتقای دانش، عمق بخشیدن به نگرش‌های علمی و فرهنگی، تعمیق فرهنگ گفت‌وگو، مدارا و کار جمعی، ارتقای تنوع و غنای فرهنگی، نظریه‌پردازی برای حل مسائل و بحران‌های جهانی، گسترش تحقیق و فراهم نمودن زمینه مساعد برای توسعه کشور اشاره کرد. همچنین آموزش عالی، رسالت‌های دیگری چون آماده کردن جامعه برای مواجهه ریشه‌ای با مسائل و مشکلات و کاویدن جنبه‌های نظری، فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی آن‌ها و مشارکت در حل و فصل آسیب‌ها و تدوین سیاست‌ها و راهبردها برای مقابله با آن‌ها را بر عهده دارد (ذاکر صالحی، ۲۰۱۶).

در جوامع پیشرفته، دانشگاه به عنوان یک نهاد پیچیده‌ی فرهنگی به انتظام بخشی اخلاقی و اجتماعی جامعه کمک می‌کند و در جهت بهبود کیفیت زندگی و حفظ پویایی و نشاط در جامعه برای خود، مسئولیت‌هایی قائل است. این نهاد بزرگ اجتماعی همچنین به عنوان هسته‌ی پشت‌تاز تحولات عمل نموده و از طریق رصد کردن تغییرات اجتماعی و فرهنگی به‌ویژه در عرصه‌ی علم و فناوری، جامعه را برای تسلط بر رویدادهای مبهم آینده، توانمند و مهیا می‌کند (فاروقی و همکاران، ۲۰۰۸).

نقش و جایگاه اعضای هیأت علمی

هیأت علمی (استادان) نشان‌دهنده‌ی دارایی‌های واقعی دانشگاه‌ها است. دانشجویان به دانشگاه‌ها می‌آیند تا از هیأت علمی بهره‌مند شوند، بدون وجود هیأت علمی، هیچ دانشگاهی وجود نخواهد داشت. علاوه بر این هیأت علمی بخش بزرگی از هزینه‌های هر مؤسسه آموزش عالی را تشکیل می‌دهد. در نهادهای آموزش عالی، هیأت علمی نقش اساسی در تحقق رسالت نهاد، پیشرفت دانش و آموزش و پرورش شهروندان ایفا می‌کند. در حالی که بخشی از رسالت یک نهاد آموزش عالی مبتنی بر جایگاه محیطی درون جامعه است، هیأت علمی مسئول ترجمان رسالت نهاد به برنامه‌ها و فعالیت‌های علمی است. در اجرای این مسئولیت، هیأت علمی اصول راهنمای سه‌گانه را عملی کند: رسالت‌محوری، انطباق‌پذیری محیطی در تنظیم با رسالت‌محوری و استمرار مشارکت‌های دموکراتیک (هندرکسون، ۲۰۱۶).

میلر و ویلسون (۱۹۶۳) اظهار نمودند که قلب هر دانشگاه و یا مؤسسه آموزش عالی اعضای هیأت علمی آن هستند، به بیان بالدوین (۱۹۸۵) اعتلای توان و دانش اعضای هیأت علمی مصداق واقعی افزایش کیفیت دانشگاه است (آراسته، ۲۰۱۵). استخدام و انتخاب اعضای هیأت علمی، که با ارزش‌ترین دارایی‌های یک دانشگاه هستند، در دستیابی به اهداف مؤسسات سهیم هستند (آرمسترانگ، ۲۰۰۶) و برای حفظ سطح معیارهای آموزشی در سطح بین‌المللی بسیار مهم است. البته، استخدام و انتخاب اعضای هیأت علمی یک کار چالش‌برانگیز، پرهزینه و وقت‌گیر برای مؤسسات است (لاوهن، ۲۰۰۶).

اعضای هیأت علمی یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار در کیفیت خدمات ارائه شده، محصولات و خروجی دانشگاه‌ها هستند، لذا در اختیار داشتن استادان اخلاق‌مدار، توانا، مجرب، خلاق و نوآور می‌تواند به‌عنوان عاملی مهم و تأثیرگذار در میزان کیفیت فرایند و بروندهای سیستم آموزش عالی قلمداد شود. نیروی انسانی کارآمد، کلید موفقیت و پیشرفت سامان‌های دانشگاهی محسوب می‌شود. بنابراین هر دانشگاهی برای نیل به این هدف، باید در اولین و البته

مهم‌ترین گام خود برنامه و سیاست‌گذاری جذب و گزینش مطلوب، مناسب و همراه با برابری، عدالت و شایسته‌سالاری را داشته باشد. با یک برنامه‌ی جذب و گزینش سنجیده و در نتیجه جذب بهترین‌ها، سازمان قادر به کسب سرمایه‌های فکری مطمئن و در نتیجه دستیابی به اهداف خود خواهد بود و می‌تواند در دنیای با تغییرات سریع و پیچیده گام‌های بلندتری را بردارد.

نقش و جایگاه عدالت‌آموزشی در تحقق عدالت اجتماعی

از مؤثرترین راه‌های تحقق عدالت اجتماعی و رفع تبعیض، تأمین فرصت‌های عادلانه برای دسترسی عموم شهروندان جامعه به آموزش و پرورش و آموزش عالی است. همه‌ی افراد جامعه حق دارند از آموزش و پرورش یکسان و عادلانه برخوردار باشند. در جهان کنونی و به‌خصوص کشورهای توسعه‌یافته، یکی از شاخص‌های پیشرفت اجتماعی آموزش و پرورش عادلانه و برابری همه‌ی شهروندان از فرصت‌های برابر و عادلانه‌ی آموزشی است. منظور از عدالت آموزشی وجود فرصت‌های برابر آموزشی برای آحاد جامعه است تا دور از هرگونه فشار مالی، اجتماعی یا فرهنگی خود را برای مشارکت فعالانه و همه‌جانبه در جامعه آماده سازد. تساوی فرصت‌های آموزشی به خودی خود یک هدف نیست، بلکه وسیله‌ای برای کاهش نابرابری‌های اجتماعی و اقتصادی است. برابری در موفقیت و دسترسی، دو مقیاس اساسی از برابری در فرصت‌ها و امکانات آموزشی است. برابری در دستیابی به موفقیت جنبه کیفی فرصت را منعکس می‌کند و برابری در دسترسی، جنبه کمی برابری فرصت را نشان می‌دهد (تومول، ۲۰۱۱). تساوی آموزشی به معنای آن نیست که همگان به سطح واحدی از تحصیلات ارتقاء یابند، چرا که چنین چیزی به دلیل تفاوت‌های فردی عملاً غیرممکن است (روشن، ۱۳۸۵).

برابری فرصت‌های آموزشی مفهومی نسبی است که به تبع شرایط اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی جامعه در حال تغییر است و شامل برابری فرصت‌های آموزشی به معنای درون‌داد مساوی، برابری فرصت‌های آموزشی به معنی فرایند مساوی و برابری فرصت‌های آموزشی به معنی برون‌داد مساوی می‌باشد (بابادی

و همکاران، ۱۳۸۹).

عدالت آموزشی یکی از ابعاد عدالت سازمانی است. در جوامع مدرن، نظریه عدالت آموزشی، ریشه در نظریه‌ی عدالت به مثابه‌ی انصاف جان راولز (۲۰۱۵) فیلسوف برجسته‌ی آمریکایی دارد. طبق نظر راولز، سه اصل برابری فرصت‌ها، در زمینه سیستم‌های آموزشی عبارت‌اند از: الف) فراهم ساختن تسهیلات آموزشی برابر برای افراد واجد شرایط، ب) فراهم آوردن کمترین میزان آموزش برای هر فرد، و ج) ایجاد امکانات و تدارکات ویژه برای گروه‌های محروم (راولز، ۲۰۱۵). بر اساس این سه اصل، فارل در ارتباط با سیستم‌های آموزشی چهار نوع عمده برابری را مشخص می‌نماید: الف) برابری در دستیابی، ب) برابری در درون‌داد، ج) برابری در پیامد، ج) برابری تأثیرات آموزشی بر مراحل زندگی (فارل، ۲۰۱۶). لازمه ایجاد برابری فرصت‌ها در آموزش، در دسترسی برابر به آموزش، دسترسی برابر به منابع آموزشی و دسترسی برابر به منابع آموزشی باکیفیت است (لازن‌بای، ۲۰۱۶).

جایگاه عدالت آموزشی در آموزش عالی افغانستان

در قانون اساسی جدید افغانستان (۱۳۸۲) مصوب نمایندگان مردم در لویه جرگه در ماده‌های ۱۷، ۴۳، ۴۴، ۴۵، ۴۶، ۴۷ و ۶۴ و ۷۹ به توسعه‌ی خدمات آموزشی و توسعه متوازن از طریق ایجاد فرصت‌های برابر آموزشی در نقاط مختلف کشور و برای کلیه آحاد مردم افغانستان از هر طبقه، قشر، قوم، مذهب و... تأکید شده است.

طبق آمار وزارت تحصیلات عالی افغانستان، هم‌اکنون که در آغاز سال ۱۴۰۰ قرار داریم، به تعداد ۳۹ باب دانشگاه و مؤسسه تحصیلات عالی دولتی فعال است. تعداد دانشجویان بخش روزانه در این نهادها به ۱۸۵۴۸۰ تن و دانشجویان بخش شبانه به ۱۱۷۰۶ تن می‌رسد که از این تعداد ۱۴۲۳۳۵ را پسران و ۵۱۸۵۱ آن را مردان و ۸۳۰ تن را خانم‌ها تشکیل می‌دهند. در حال حاضر ۴۶ برنامه فوق لیسانس و ۳ برنامه دکتری در ۹ دانشگاه دولتی فعالیت دارند. در بخش فوق

لیسانس به تعداد ۲۴۴۷ نفر محصل و در بخش دکتری ۳۰ نفر مشغول یادگیری هستند (کتابخانه راهنمایی وزارت تحصیلات عالی ۱۳۹۹).

در سال تحصیلی ۱۳۹۹ دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی اولین سیستم آموزشی آنلاین را ایجاد کرد. ۳۳ برنامه ماستری در دانشگاه‌ها و مؤسسات تحصیلات عالی خصوصی ایجاد شد، بیش از ۵۰۰۰ استاد و کارمند در برنامه‌های ماستری در خارج از کشور معرفی شدند، با ایجاد سیستم‌های جدید در روند توزیع و امتحان بورسیه‌ها، شفافیت نسبی تامین گردید، امتحان بورسیه‌ها آنلاین شد، پروسه ملی کانکور به لحاظ اجرایی سرعت بیشتری به خود گرفت و با معرفی تکنولوژی جدید در سیستم حکومت‌داری در نظام تحصیلی کشور تغییرات خوبی از جمله تطبیق برنامه‌های کمک‌آموزشی، تقویت نقش تکنولوژی در فرایند آموزش، تعریف معیارهای دقیق اعتباردهی و در نهایت ایجاد فضای رقابت سالم بین نهادهای تحصیلی دولتی و خصوصی جهت ورود به رقابت‌های منطقه‌ای و جهانی مساعد شده است.

قانون تحصیلات عالی ملکی افغانستان که به تاریخ ۱۳۹۴/۸/۹ مورد بررسی قرار گرفته و در تاریخ ۱۳۹۶/۴/۲۶ نیز تعدیل و اصلاح و سپس در تاریخ ۱۳۹۷/۱/۱۱ به صورت مجدد مورد تعدیل و اصلاح قرار گرفته است، تا حدودی می‌تواند بیانگر جایگاه عدالت آموزشی در نظام تحصیلات عالی کشور باشد.

در فصل چهارم آن رتبه‌های اعضای کادر علمی دانشگاه‌ها را ماده سی و چهارم به دو قسمت معاون استاد و استاد و پنج درجه علمی تنظیم نموده است که عبارتند از: الف) معاون استاد (اسیستانت) شامل، ۱- پوهنیار (Teaching Assistant)، ۲- پوهنمل (Senior Teaching Assistant) و ب) استاد شامل؛ ۱- پوهندوی (Assistant Professor)، ۲- پوهنوال (Associate Professor) و ۳- پوهاند (Professor) می‌باشد. همچنین در ماده‌ی دوازدهم بست‌های آکادمیک در مؤسسه تحصیلات عالی شامل ۱- بست آکادمیک اعضای کادر علمی، ۲- بست‌های ریاست و معاونیت‌های علمی و محصلان مؤسسه تحصیلی، ۳- بست‌های ریاست‌ها و معاونیت‌های پوهنچی‌ها (دانشکده‌ها)، ۴- بست‌های آمریت‌های دیپارتمنت‌ها، ۵- بست‌های

مسئولان ادارات مرکز انسجام تحقیقات علمی، رؤسای شفاخانه‌های کادری مؤسسات تحصیلات عال، انسجام امور استادان، مراکز علمی و فرهنگی، مرکز ارتقای کیفیت، برنامه‌های ماستری و دکتری و آمریت مجله‌های علمی را تشکیل می‌دهند (قانون تحصیلات عالی ملکی افغانستان، ۱۳۹۷).

پس از بررسی و مطالعه اسناد قانونی مقالات مربوط به سیاست‌های جذب و پذیرش اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های افغانستان، مهم‌ترین فرایندها و سیاست‌گذاری‌ها مطابق هشت معیار مهم گزینش اعضای هیأت علمی با توجه به اسناد سیاستی دانشگاه‌های منتخب و تحلیل آن که توسط پژوهشگران (ندوشن و همکاران، ۱۳۹۹) انجام گرفته مورد مقایسه و بررسی قرار خواهد گرفت. بدین منظور در ادامه، برای تحلیل یافته‌ها، هشت مقوله استخراج شده از اسناد سیاستی کشورهای منتخب، شامل آمریکا، کانادا، استرالیا، انگلستان و ایران به تفکیک بررسی و با اسناد سیاستی آموزش عالی افغانستان مقایسه می‌گردد.

معیارهای جذب هیأت علمی در نظام آموزشی برتر

پژوهشگران با بررسی سیاست‌های جذب هیأت علمی در دانشگاه‌های معتبر دنیا دریافتند، هشت معیار «عدالت»، «برابری و انصاف»، «شفافیت»، «اولویت گروه‌های خاص (آسیب‌پذیر)»، «صلاحیت»، «فراخوان گسترده»، «تنوع» و «پاسخ‌گویی» در این دانشگاه‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد (سعید غیاثی ندوشن و همکاران، ۱۳۹۹). در این مطالعه مطالعه مروری اسناد اصلی در خصوص سیاست‌های جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های برتر جهان: «ام‌آی‌تی» و «ویسکانسین - مادیسون» آمریکا، «ملبورن» و «موناس» استرالیا، «بريستول» و «کمبریج» انگلستان، «نورنتو»، «آلبرتا» و «مک‌مستر» کانادا و دانشگاه‌های وزارت بهداشت جمهوری اسلامی ایران مورد بررسی قرار گرفته است. محقق با استفاده از داده‌های هشت معیار اصلی جذب و انتصاب اعضای هیأت علمی، دانشگاه‌های افغانستان را با توجه به اسناد مورد نظر در زمینه‌ی جذب، گزینش و استخدام کادر علمی مورد بررسی و مقایسه قرار داده است.

۱- عدالت

عدالت محوری در به‌کارگیری نیروی انسانی یکی از سیاست‌های کلی نظام‌های اداری است. در سیاست‌های مربوط به انتساب‌های هیأت علمی دانشگاه ام‌آی‌تی، اطمینان از بررسی عادلانه صلاحیت و موفقیت‌های کسب‌شده داوطلب مورد توجه قرار گرفته است. دانشگاه بریستول متعهد است تا اطمینان حاصل کند که راهبرد مناسبی را برای دستیابی به چشم‌انداز و مأموریت خود در نظام بین‌المللی رقابتی برای دستیابی به بهترین استعدادهای علمی برگزیند. هدف از اعمال این سیاست تامین یک الگوی مؤثر برای مواجهه با چالش‌های محیط رقابتی و اطمینان از تعهد به تضمین کیفیت، گوناگونی و شفافیت در درون سازمان است. استخدام اعضای هیأت علمی فعالیت مهمی است که باید به‌صورت حرفه‌ای و با مشارکت کامل همه افراد درگیر انجام شود. سیاست کلی دانشگاه مبتنی بر تنوع و عدالت در استخدام است (www.bristol.ac.uk/media-library).

در دانشگاه ملبورن نیز استخدام، انتخاب و انتصاب اعضای هیأت علمی بر اساس شایستگی از طریق فرایندهای عادلانه و آزاد و در چارچوب یک برنامه کلی نیروی کار انجام می‌شود (<https://policy.unimelbedu.au>).

در دانشگاه موناش نیز سیاست تدوین‌شده نشان‌دهنده تعهد دانشگاه در استخدام و انتخاب کارکنان با استفاده از فرایندهای انتصاب منصفانه و عادلانه است که جهت‌گیری استراتژیک دانشگاه جهت تعالی کارمندان پشتیبانی و حمایت می‌کند (www.monash.edu).

دانشگاه ویسکانسین - مادیسون نیز در شرایط استخدام اعضای هیأت علمی قید نموده که هدف فراهم آوردن فرصت‌هایی برای افراد با استعداد از همه پیش‌زمینه‌ها است. رویه‌های جذب دانشگاه مک‌مستر براساس شایستگی و عدالت استوار است. هدف این است تا شایسته‌ترین کاندیدایی را که متناسب با الزامات شغل، نیازهای گروه و اهداف دانشگاه است، شناسایی کنند (ربانی‌خواه و همکاران، ۱۳۹۹).

در آموزش عالی افغانستان بحث عدالت در استخدام اعضای هیأت علمی آنچنان که لازم است، به روشنی بیان نشده است. قانون تحصیلات عالی ملکی (۱۳۹۴) با فرمان تقنینی رئیس جمهوری و همچنین اصلاحات آن در سال‌های ۱۳۹۵ و ۱۳۹۷ نیز موارد کلی از روند استخدام را بیان کرده است و شرایط لازم برای هر پست علمی را شرح داده است. اما آنچه که مشهود است پروسه طولانی بروکراتیک و متمرکز در نهادهای آموزش عالی دولتی است که با توجه به فضای موجود کشور، قوانین سخت‌گیرانه وضع شده که فرصت‌ها را از اکثریت متقاضیان واجد شرایط سلب می‌نماید و چرخه‌ی جذب هیأت علمی جدید همچنان با ابهام و در مواردی با تغییرات بسیار اندک روبرو می‌باشد. در نظر گرفتن شرایط نسبتاً طولانی و پیچیده و همچنین داشتن شرایط سنی و امتحان انگلیسی با نمرات بالا، قوم‌محوری و ابزار سلیقه و ... خود بیانگر نوعی محدودیت و تمرکزگرایی شدید در فرایند جذب و عدم فرصت‌های عدالت‌محورانه برای اکثریت متقاضیان می‌باشد.

۲- برابری و انصاف

یکی از مهم‌ترین اصول حاکم بر استخدام در دستگاه‌های دولتی، اصل برابری فرصت‌های شغلی است. در این رابطه بند ۲ ماده ۲۱ اعلامیه جهانی حقوق بشر مقرر می‌دارد: «هر کس حق دارد با تساوی شرایط به مشاغل عمومی کشور خود نائل آید». بند ج ماده ۷ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیز «تساوی فرصت برای هر کس که بتواند در خدمت خود به مدارج و مناسب عالی ارتقا یابد، بدون در نظر گرفتن هیچ‌گونه ملاحظات دیگری جز طول خدمت و لیاقت را به عنوان حق هر کس به برخورداری از شرایط عالانه و مساعد کار به رسمیت شناخته است». برابری در جذب و به‌کارگیری منابع انسانی همواره از اصولی است که در سازمان‌ها و مؤسسات مورد توجه بوده است. اصول حاکم بر استخدام عبارتند از: اصل برابری فرصت شغلی، اصل حقوق مساوی برای کار مساوی، شایسته‌سالاری، ثبات شغلی، اصل دفاع از حقوق شغلی، اصل تامین رفاه کارکنان، اصل رعایت انضباط اداری، اصل آموزش کارکنان و اصل قانونی

بودن استخدام عمومی دولت (ربانی خواه و همکاران، ۱۳۹۹).

دانشگاه MIT به اصل برابر در فرصت آموزش و اشتغال متعهد است. مؤسسه در نظر دارد تا برای تضمین برابری فرصت‌ها تلاش کند و اشتغال زنان و گروه‌های اقلیت در MIT را گسترش دهد. این بیانیه علنی فرصت‌های شغلی در خدمت این است که همه اعضای جامعه MIT از فرصت‌های شغلی موجود در این مؤسسه آگاه شوند (ربانی خواه و همکاران، ۱۳۹۹). دامنه گسترش آگهی جذب باید وسیع باشد و کمیته تحقیق باید از لیست ایمیل‌ها، انتشارات ملی، ارتباطات فردی، کنفرانس‌های دانشگاهی و وبسایت دانشگاه برای آگهی جذب استفاده کند. تمامی آگهی‌ها باید نشان دهنده‌ی این عبارت باشد که برای همه فرصت برابر فراهم است و تمام اقلیت‌ها و زنان دعوت می‌شوند که شرکت کنند. رییس دانشکده یا دیپارتمنت وظیفه نظارت بر امور جستجو را نیز بر عهده دارد تا اگر در فرایند انتخاب مشکلی وجود داشته باشد، برطرف گردد (ابراهیمی، ۲۰۰۶).

در دانشگاه ویسکانسین- مادیسون اهداف اصلی این سیاست استخدام برای پست‌های بدون تصدی متقاضی واجد شرایط و متنوع است. ارزیابی متقاضیان به موقع، منصفانه و شفاف انجام می‌شود. برخورد با متقاضیان به روش مشتری‌پسند، بی‌طرفانه، عادلانه (مطابق با سیاست دانشگاه و قوانین ایالتی و فدرال) و انتخاب بهترین نامزدها صورت می‌گیرد. مطابق با این سیاست، در این دانشگاه فرصت‌های استخدامی برابر است که بدون توجه به جنسیت، نژاد، رنگ، منشا ملی، گرایش جنسی، عقیده، مذهب، سن، وضعیت تاهل، ناتوانی، اطلاعات ژنتیکی، وابستگی سیاسی، وضعیت جانبازی یا معلولیت استخدام می‌کند (ربانی خواه و همکاران، ۱۳۹۹).

استخدام، انتخاب و انتصاب اعضای هیأت علمی در دانشگاه ملبورن براساس شایستگی از طریق فرایندهای عادلانه و آزاد و در چارچوب یک برنامه کلی نیروی کار انجام می‌شود. اصول اساسی در فرایند استخدام عبارتند از: انصاف، اعتبار، برابری، شایستگی و بهینه‌سازی چشم‌انداز شغلی می‌باشد.

در دانشگاه کمبریج نیز سیاست جذب اعضای هیأت علمی راهنمایی‌هایی در مورد نحوه‌ی جذب مؤثر در دانشگاه و مطابق با رویه‌های دانشگاه، قانون اشتغال و قوانین برابر با فرصت‌ها ارائه می‌دهد و دوری از هرگونه تبعیض غیرقانونی، نابرابری یا تعصب را مد نظر قرار می‌دهد. بنابراین همه افراد جامعه باید فرصت برابر برای دستیابی به مشاغل عمومی در ادارات دولتی را داشته باشند و قرار دادن موانعی از طریق اعمال ملاک‌های جنسیتی، قومی، نژادی، مذهبی، سیاسی و مانند آن خلاف این اصل است. البته لازم به ذکر است که بسیاری از کشورها شرایط تابعیت را به‌عنوان شرایط استخدامی قید می‌نمایند و این امر منافاتی با اصل برابری فرصت‌های شغلی ندارند (ربانی خواه و همکاران، ۱۳۹۹).

در فصل چهارم قانون تحصیلات عالی ملکی افغانستان ماده‌های سی و هفتم، سی و هشتم و سی و نهم در رابطه با شرایط استخدام عضو هیأت علمی از درجه علمی پوهنیار تا درجه علمی پوهنمل به شرح زیر آورده شده است.

در این ماده‌ها ۱- برای شرایط پذیرش استاد با رتبه علمی پوهنیار (Teaching Assistant)، داشتن سند تحصیلی ماستری از برنامه‌ی حضوری مؤسسات تحصیلات عالی دولتی و مدارک مؤسسات تحصیلات عالی خصوصی که اعتبار آکادمیک از طرف وزارت تحصیلات عالی کسب کرده‌اند، عدم تجاوز سن از سی و پنج سال، ارائه سند موفقیت امتحان از یکی از زبان‌های بین‌المللی، سپری نمودن امتحان ورود طبق لایحه، ارائه موفقیت‌آمیز کنفرانس علمی مطابق لایحه‌ی مربوطه، داشتن ۸۰ درصد نمرات تحصیلی دوره‌ی ماستری، داشتن تسلسل رشته‌ای و تشابه شصت درصد مضامین تخصصی، عدم محکومیت به جرایم اخلاقی و جنایت، داشتن سلامت جسمانی و روانی و نداشتن شغل در سایر ادارات و مراجع می‌باشد. همچنین افرادی که از مؤسسات تحصیلات عالی خارج از کشور مدارک ارائه می‌نمایند، اسناد برنامه حضوری آن مؤسسات زمانی پذیرفته می‌شوند که مؤسسه مذکور دارای اعتبار آکادمیک در کشور مربوطه باشد. ۲- برای شرایط پذیرش استاد با رتبه علمی پوهنمل (Senior Teaching Assistant)، علاوه بر اکثریت موارد بالا، داشتن سند تحصیلی دکتری از برنامه حضوری مؤسسه تحصیلات

عالی دولتی لازم است. سند تحصیلی دکتری حضوری مؤسسه تحصیلات عالی خصوصی خارج از کشور زمانی پذیرفته می‌شود که مؤسسه مذکور دارای اعتبار آکادمیک در کشور مربوطه باشد، تسلط کامل به یکی از زبان‌های معتبر بی‌المللی یا سپری نمودن موفقیت‌آمیز امتحان در یکی از زبان‌های مذکور، عدم تجاوز سن از چهل و پنج سال در مؤسسات تحصیلات عالی دولتی می‌باشد. همچنان که اشاره شده است در متن قانون هیچ اشاره‌ای به اصل فرصت برابر در جذب کادر علمی نشده است.

۳- شفافیت

اصل شفافیت در استخدام و بکارگیری نیز از اصول دیگری است که همواره در سازمان‌ها و مؤسسات مورد بحث قرار گرفته است. در دانشگاه آلبرتا، وریه‌های انتخاب هیأت علمی به‌منظور ثبات، عینیت و شفافیت در استخدام تعیین شده است. هدف از این رویه امکان انجام فرایند مناسب در انتخاب کلیه دانشکده‌ها، کتابخانه‌ها، مدیران امور اداری و قراردادهای موقت است. جمع‌آوری اطلاعات متقاضیان، اطلاعات شخصی مطابق با مفاد قانون آزادی اطلاعات و حفاظت از حریم خصوصی صورت می‌گیرد. تایید صلاحیت‌ها، مصاحبه‌ها و بررسی‌های مرجع فقط شامل آن دسته از سوالات لازم برای تعیین صلاحیت و مناسب بودن متقاضی خواهد بود. <https://www.ulberta.ca>

مطابق قانون تحصیلات عالی ملکی و لایحه جذب کادر علمی مؤسسات تحصیلات عالی افغانستان رویه‌های جذب کادر علمی بسیار طولانی و متمرکز صورت می‌گیرد و در هر مرحله شرایط نسبتاً سخت وضع گردیده است. ولی در قانون تحصیلات عالی ملکی و هم در لایحه جذب کادر علمی مؤسسات تحصیلات عالی رویه‌های مشخص و روشنی برای هر کدام از مراحل جذب در نظر گرفته نشده و تا حدودی مبهم است و بستگی به نظر داوران، رؤسای دیپارتمنت‌ها، روسای دانشکده‌ها، و در نهایت تصمیم رییس مؤسسه تحصیلات عالی دولتی و نظر و امضای وزیر تحصیلات عالی معیار جذب می‌باشد که شاخص‌ها و رویه‌های چندان روشنی برای هر مرحله در نظر گرفته نشده است.

همچنین شرایط شارت لیست متقاضیان شمولیت در کادر علمی شفافیت کافی و شاخص‌های روشن ندارد. اما در ماده یازدهم در رابطه با تعیین هیأت ممتحن، ماده دوازدهم تهیه و ترتیب سوالات امتحان و ماده سیزدهم در رابطه با نحوه‌ی برگزاری امتحان شفافیت نسبی رعایت شده است.

۴- اولویت گروه‌های خاص (آسیب‌پذیر)

سیاست کلی دانشگاه بریستون مبتنی بر تنوع و عدالت در استخدام است. رویکرد مثبتی که امکان انتخاب بهترین فرد برای شغل را فراهم می‌کند که صرفاً براساس شایستگی و عاری از تعصب باشد. عواملی مانند سن، معلولیت، جنسیت، نژاد، گرایش جنسیتی یا اعتقاد مذهبی که مربوط به توانایی فرد در انجام کار نیست، مدنظر گرفته نمی‌شود. این فلسفه زیربنای سیاست برابری و تنوع دانشگاه و اصول عملی است که در این سند بیان شده است. Bristol.ac.uk/media-library

دانشگاه ویسکانسین - مادیسون متعهد است که استعداد‌های مناسبی را استخدام کند تا اطمینان حاصل کند که دانشگاه ما همچنان یک مؤسسه آموزش عالی در سطح جهانی است. هدف ما فراهم آوردن فرصت‌هایی برای افراد با استعداد از هم پیش زمینه‌ها است و به ما در حفظ جامعه‌ای مولد، مستقل، توانمند و فراگیر کمک کند. زنان، اقلیت‌ها، جانبازان و افراد دارای معلولیت را ترغیب می‌کند تا برای پست‌های بالاتر ما درخواست کنند. ویسکانسین - مادیسون مطابق با این سیاست، فرصت استخدامی برابر فراهم می‌کند که بدون توجه به جنسیت، نژاد، رنگ، منشأ ملی، گرایش جنسیتی، عقیده، مذهب، سن، وضعیت تاهل، ناتوانی، اطلاعات ژنتیکی، وابستگی سیاسی، اجداد، وضعیت جانبازی یا معلولیت استخدام می‌کند. دانشگاه تورنتو به‌طور جدی به تنوع، به خصوص در جذب اعضای گروه‌های اقلیت، اعم از بومی‌ها، زنان، ناتوانان جسمی، و دیگر کسانی که ممکن است به تنوع عقاید در دانشگاه کمک کنند، تأکید دارد. (ربانی خواه و همکاران، ۱۳۹۹)

در آموزش عالی افغانستان فرصت استخدام متناسب با شرایط گروه‌های

خاص و آسیب‌پذیر تعریف نشده است، در قانون تحصیلات عالی ملکی و همچنین لایحه‌ی جذب اعضای کادر علمی مؤسسات تحصیلات عالی فرمان تقنینی ریاست جمهوری سال ۱۳۹۴، تعدیل در سال‌های ۱۳۹۵ و ۱۳۹۷ هیچ ماده و فقره‌ای در حمایت از گروه‌های آسیب‌پذیر، زنان، اقوام محروم و آسیب‌پذیر و غیره، در نظر گرفته نشده است. امام در ماده بیست و نهم لایحه جذب کادر علمی، برخی شرایط شمولیت برای اعضای کادر علمی، در ماده چهارم به رتبه نامزد پوهنیز و شرایط شمولیت اعضای کادر علمی به رتبه پوهنیز آمده است: در صورتی که متقاضیان اناث (خانم)، ذکور (مرد) در امتحان شمولیت، نمره کامیابی به صورت مساوی اخذ نموده باشند، حق اولویت برای ارائه کنفرانس علمی به متقاضیان اناث صرفاً اولویت داده شده است.

۵- صلاحیت و لیاقت

در زمینه‌ی جذب اعضای هیات علمی کیفی، هدف اغلب دانشگاه‌های برتر این است که فرایند جذب هیأت علمی رابه اندازه کافی باز نمایند، تا اطمینان حاصل شود که بهترین کاندیدا را برای پرکردن صندلی خالی دانشگاهی خود انتخاب کنند. در واقع سیاست بسیاری از دانشگاه‌ها در جذب هیأت علمی، مبتنی بر عدم تبعیض برای همه افراد واجد شرایط و رقابتی است، تا شایسته‌ترین و بهترین افراد بتوانند پست خالی اعضای هیات علمی را در دانشگاه پر نمایند. آن‌ها این روش را بهترین روش برای اطمینان از کیفیت و رقابت‌پذیری دانشگاه می‌دانند. بدین منظور اطلاع‌رسانی کاملی به همراه جزئیات چگونگی جذب اعضای هیأت علمی جدید بر روی سایت اکثر دانشگاه‌ها وجود دارد. دانشگاه ویسکانسین-مادیسون متعهد است که استعداد مناسبی را استخدام کند تا اطمینان حاصل کند که دانشگاه همچنان یک مؤسسه آموزش عالی در سطح جهانی است. هدف دانشگاه فراهم آوردن فرصت‌هایی برای افراد با استعداد از همه پیش‌زمینه‌ها است. در دانشگاه‌های ایران تحت نظارت وزارت بهداشت نیز مطابق با قوانین و مقررات برای استخدام و انتخاب اعضای هیأت علمی، اصل صلاحیت و کیفیت علمی افراد مهم می‌باشد. (ندوشن و همکاران، ۱۳۹۹)

مطابق ماده دهم لایحه جذب کادر علمی مؤسسات تحصیلات عالی افغانستان، صلاحیت گرفتن امتحان علمی به خود مؤسسات تحصیلات عالی و کمیته تقرر و انفکاک مؤسسه داده شده است. باتوجه به فضای مسموم قوم‌گرایی، نژادپرستی، منطقه‌گرایی و غیره که در افغانستان حاکم است، متأسفانه به اصل صلاحیت و شایسته‌سالاری توجه چندانی صورت نمی‌گیرد. اگر راهکارهای قانونی دقیق و عملیاتی در نظر گرفته نشود، در عمل همیشه روابط تعیین‌کننده بوده و شایسته‌سالاری کمتر رعایت شده است.

۶- فراخوان گسترده

دانشگاه MIT در سیاست انتصابات اعضای هیأت علمی اشاره می‌کند که بیانیه علنی فرصت‌های شغلی، بدین‌منظور است که همه اعضای جامعه MIT از فرصت‌های شغلی موجود در این مؤسسه آگاه شوند. در دانشگاه تورنتو کانادا برای اطمینان از حفظ کیفیت و مطلع شدن تمامی کانادایی‌ها و خارجی‌ان مقیم در کانادا از قصد دانشگاه برای جذب هیأت علمی جدید برای پر کردن پست خالی هیأت علمی از آگهی عمومی استفاده می‌شود. مدت آگهی باید دروه زمانی منطقی - که معمولاً یک ماه است - را دربر گیرد. تمامی آگهی‌ها باید عبارت «تمامی متقاضیان واجد شرایط تشویق می‌شوند که فرم جذب را تکمیل نمایند اما کانادایی‌ها و خارجی‌ان مقیم در اولویت هستند» را در خود گنجانده باشند. حتی همه آگهی‌های دانشگاه باید عبارت «دانشگاه تورنتو به طور قوی به تنوع به خصوص در جذب اعضای گروه‌های اقلیت اعم از بومی‌ها، زنان، ناتوانان جسمی، گروه‌های اقلیت جنسی و دیگر کسانی که ممکن است به تنوع عقاید در دانشگاه کمک کنند، متعهد است» را در خود داشته باشند. هدف از تبلیغات گسترده این است که اطمینان حاصل شود برای موقعیت مورد نظر افراد زیادی جلب می‌شود و امکان انتخاب بهترین‌ها از نامزدهای احتمالی فراهم می‌شود. در هر حال افزایش تعداد شرکت‌کنندگان موجب خواهد شد. دانشگاه بهترین و شایسته‌ترین فرد را انتخاب کند و دستش در انتخاب انبوهی از متقاضیان باز

شعاری که در دانشگاه بریستول مطرح است «ما آرزوی یک فرهنگ کاملاً فراگیر داریم. ما از تنوع تفکر، عقیده و پیشینه در جامعه خود قدردانی می‌کنیم که دانشگاه را قادر می‌سازد در مواجهه با تغییرات مداوم، در به چالش کشیدن هنجارهای پذیرفته شده مقاوم باشد. و این امر با فراخوان گسترده محقق می‌شود». <https://bristol.ac.ukmedia-library>

در آموزش عالی جمهوری اسلامی ایران برای استخدام و انتخاب اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها، فراخوان گسترده تحت عنوان فراخوان جذب هیأت علمی داده می‌شود تا بهترین‌ها و شایسته‌ترین افراد برای تصدی پست هیأت علمی انتخاب شوند. ولی این فراخوان در سطح بین‌المللی نیست (ربانی خواه و همکاران، ۱۳۹۹).

در آموزش عالی افغانستان برای فرصت‌های جذب کادر علمی اطلاع‌رسانی محدودی صورت می‌گیرد. در ماده هفتم لایحه جذب کادر علمی از طریق وب سایت رسمی وزارت تحصیلات عالی، وب سایت رسمی و صفحات اجتماعی رسمی مؤسسات تحصیلی مربوطه، اطلاع‌رسانی می‌شود و زمان مورد نظر حداقل ۲۰ روز در نظر گرفته شده است و ضرورت اعلان مجدد برای ۱۰ روز نیز می‌باشد. از این محتوا می‌توان نتیجه گرفت که در بخش اطلاع‌رسانی به شکل حرفه‌ای و کافی اطلاع‌رسانی صورت نمی‌گیرد. به دلیل حاکمیت معیارهای همچون قومیت، مذهب، زبان و غیره، در جامعه افغانستان شاید بتوان گفت که اطلاع‌رسانی‌ها نیز جدی و واقعی نیست.

مقوله مهم دیگری که در بسیاری از تحقیقات خارجی به آن اشاره شده است، توجه به تنوع در جذب اعضای هیأت علمی می‌باشد. این تنوع باید به نحوی باشد که گروه‌های اقلیت را مورد توجه ویژه قرار دهد. از این رو مکانیسم‌هایی برای اینکه تبعیض‌های جنسیتی، نژادی، منطقه‌ای، حزبی و قومی رخ ندهد، طراحی شده است. این موضوع در بسیاری از تحقیقات، از جمله بابکوک (۲۰۱۳)، بوئر (۲۰۰۲)، بیرنات (۱۹۹۷)، هیلمن و همکاران (۲۰۰۴)، کترنلسون (۲۰۰۶)، اسمید (۲۰۰۰)، سامرز (۲۰۰۶)، و بسیاری از نویسندگان دیگر مشاهده می‌شود. گویا

یکی از دغدغه‌های اصلی دانشگاه‌های خارجی مسئله تنوع می‌باشد. مقوله‌ای که ریشه در بافت متنوع جامعه آن‌ها دارد (هادی.م، ۲۰۱۸).

در دانشگاه ویسکانسین- مادیسون اهداف اصلی سیاست استخدام برای پست‌های بلاتصدی متقاضی واجد شرایط و متنوع است. مطابق با این سیاست، دانشگاه فرصتی فراهم می‌کند که بدون توجه به جنسیت، نژاد، رنگ، منشاء ملی، گرایش جنسیتی، عقیده، مذهب، سن، وضعیت تأهل، ناتوانی، اطلاعات ژنتیکی، وابستگی سیاسی، اجداد، وضعیت جانبازی یا معلولیت استخدام صورت گیرد. سیاست دانشگاه موانش نشان دهنده‌ی تعهد دانشگاه در استخدام و انتخاب کارکنان با استفاد از فرایندهای انصاب منصفانه و عادلانه است که از جهت‌گیری استراتژیک دانشگاه جهت تعالی کارمندان پشتیبانی و حمایت می‌کند. شعار دانشگاه این است که ما متعهد هستیم از بهترین کارکنان دانشگاهی و حرفه‌ای در آرمان ما استفاده کنیم. به گونه‌ای که عالی، بین‌المللی، زیرک و منحصر به فرد باشند. تصمیمات استخدامی و انتصاب ما منعکس کننده‌ی نیازهای عملیاتی و استراتژیک ما خواهد بود. ما افراد با استعدادی را جذب خواهیم کرد که در کشف و آموزش همکاری خواهند نمود از تنوع و نوآوری پشتیبانی خواهند کرد. شما بخشی از یک جامعه وسیع و متنوع هستید و شما می‌توانید تأثیر بسزایی در پیشرفت جامعه و جهان داشته باشید و توانایی ما در نوآوری را غنی سازید. سیاست کلی دانشگاه بریستول مبتنی بر تنوع و عدالت در استخدام است و تحقق یک فرهنگ کاملاً فراگیر از توع تفکر، عقیده و پیشینه در جامعه خود قدردانی می‌شود که دانشگاه را قادر می‌سازد در مواجهه با تغییرات مداوم، در به چالش کشیدن هنجارهای پذیرفته‌شده مقاوم باشد (ربانی خواه و همکاران، ۱۳۹۹).

در آموزش عالی افغانستان مطابق قانون تحصیلات عالی ملکی و لایحه جذب کادر علمی مؤسسات تحصیلات عالی به مسأله تنوع توجه جدی صورت نگرفته است. افغانستان شامل اقوام، گروه‌ها و اقشار مختلف و جامعه متکثر می‌باشد، امام در قانون و لایحه مذکور در جذب کادر علمی به تنوع سن، جنسیت، گروه‌ها، اقوام و اقشار، عقاید و افکار سیاسی مختلف و متنوع توجه جدی

نشده است. به علاوه به دلیل حاکمیت تفکر تمامیت‌خواهی بر کشور، متأسفانه در عمل نیز کادرهای علمی دانشگاه‌ها، از تنوع و تکثر قومی لازم برخوردار نمی‌باشند.

۸- پاسخ‌گویی

در دانشگاه تورنتوی کانادا شواهدی در مورد توانایی تدریس نامزدها یا ظرفیت‌ها و ارزیابی‌های مربوط به آن‌ها برای پیشرفت فکری و حرفه‌ای در آینده، باید در هنگام انجام چنین قراردادهای و مصاحبه‌ها جستجو و در نظر گرفته شود. برای واجد شرایط بودن برای انتصاب به عنوان استادیار یا بالاتر، داوطلب باید موظف باشد، شواهدی از توانایی خود در انجام فعالیت علمی مستقل از قبیل تکمیل موفقیت‌آمیز یک برنامه دکتری یا سایر کارهای علمی یا حرفه‌ای ارائه کنند. <https://governingcouncil.utotonto.ca/2015>

دانشگاه موناخ در تلاش است افراد با استعدادی را جذب کند که در امور پژوهش، آموزش خلاقیت و روحیه همکاری داشته باشند و از تنوع و نوآوری پشتیبانی کنند. زیرا کادرهای علمی دانشگاه‌ها، بخشی از یک جامعه وسیع و متنوع هستند که می‌توانند تأثیر بسزایی در پیشرفت جامعه و جهان داشته باشند و همچنین توانایی ما در نوآوری را غنی سازند. لذا روش‌های استخدام و انتصاب دانشگاه شامل اصول فرصت برابر می‌باشد که افراد بدون تصمیم‌گیری براساس ویژگی‌های شخصی‌شان، بلکه در تفاوت دست‌آوردهای آن‌ها منصوب می‌شوند. در سند سیاستی انتصاب، عملکرد و ارتقای علمی دانشگاه ملبورن استرالیا قید گردیده که در فرایند استخدام شایستگی و بهینه‌سازی چشم‌انداز شغلی مدنظر قرار می‌گیرد (ربانی خواه و همکاران، ۱۳۹۹).

در آموزش عالی افغانستان تا حدی پاسخ‌گویی در لایحه جذب کادر علمی و قانون تحصیلات ملکی در نظر گرفته شده است و متقاضیان از طریق گرفتن امتحان رقابتی، ارائه کنفرانس علمی و داشتن مدارک زان خارجی یا امتحان زبان خارجی در سطح بالا جذب می‌شوند. با ایجاد زمینه‌های تنوع در جذب هیأت علمی می‌تواند زمینه‌های درگیری دیدگاه‌ها و پیش‌زمینه‌های مختلف افراد را

فراهم آورد و این خود یکی از روش‌های موفقیت‌آمیز است. در آموزش عالی افغانستان معیار تنوع با توجه به تنوع و تکثر جامعه علمی از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد. رعایت این معیار ضرورت اساسی برای جذب عضو هیأت علمی در سیستم آموزش عالی دارد که متأسفانه به آن چندان پرداخته نشده است.

نتیجه‌گیری

بخش آموزش به ویژه نظام آموزش عالی به واسطه ایفای نقش در تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص مورد نیاز سایر بخش‌ها از سهم و اهمیت قابل توجهی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشورها، مخصوصاً افغانستان برخوردار است. نقش آموزش عالی و دانشگاه‌ها در توسعه کشورها چشم‌گیر است و بیشتر کشورهایی که خواهان پیشرفت و توسعه جامع و متوازن هستند، بر سیاست‌ها و برنامه‌هایی که هدف و مقاصد دانشگاه‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهند تأکید دارند. محیط رقابتی دانشگاه‌ها و آموزش عالی در دنیای امروز، نیازهای جدیدی را برای ذی‌نفعان از جمله دانشجویان، جامعه، سازمان‌ها، نهادها و کارفرمایان پدید آورده است که نظام آموزش عالی باید برای پاسخ‌گویی به این نیازها توانایی لازم را داشته باشد. یکی از راه‌های پاسخ‌گویی نظام آموزش عالی به این الزمات افزایش کیفیت کارکردهای دانشگاهی و فعالیتهای آموزشی و پژوهشی کادر علمی دانشگاه است.

کادر علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی هدایت‌کننده‌ی اهداف و مقاصد دانشگاه و به تبع آن، جریان توسعه در کشور می‌باشند. لذا توجه هر چه بیشتر به برنامه‌ها و سیاست‌های سیاست‌گذاران در حوزه جذب کادر علمی ضروری است. بررسی‌های تطبیقی می‌تواند نظام‌های جذب در دانشگاه‌های مختلف را مورد بررسی قرار داده و آن‌ها را از جنبه‌های مختلف مورد توجه قرار دهند. از این رو در پژوهش حاضر، سیاست‌های جذب اعضای هیأت علمی در تعدادی از دانشگاه‌های برتر دنیا شامل آمریکا، کانادا، استرالیا، انگلستان و دانشگاه‌های مربوط به وزارت بهداشت جمهوری اسلامی ایران از لحاظ مقوله‌های مختلف مورد بررسی و مطالعه تطبیقی قرار گرفتند. معیارهای عدالت، برابری و انصاف،

شفافیت، اولویت گروه‌های خاص (آسب‌پذیر)، صلاحیت، فراخوان گسترده، تنوع و پاسخ‌گویی در دانشگاه‌های برتر دنیا و افغانستان مورد مقایسه قرار گرفته است.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که در آموزش عالی افغانستان توجه کافی و لازم به برنامه‌ها و سیاست‌های جذب اعضای هیأت علمی با توجه به اکثر هشت معیار ذکر شده صورت نگرفته است. قوانین کنونی جذب، شرایط و معیارهای جهانی را به طور کافی رعایت نکرده است. در قانون تحصیلات عالی ملکی و لایحه جذب کادر علمی از معیارهای برابری و انصاف، شفافیت، تنوع و حمایت از گروه‌های خاص (آسیب‌پذیر)، فراخوان گسترده حمایت کافی نشده است و تنها معیارهای عدالت (تا حدودی)، صلاحیت، پاسخ‌گویی و شفافیت (تا حدودی) رعایت شده است. در قانون تحصیلات عالی ملکی فرصت‌های آزادی علمی، استقلال دانشگاه‌ها و حق انتخاب و گزینش اعضای کادر علمی محدود شده است. در این قانون بیشتر بر تمرکز گرایی شدید و رویه‌های بروکراتیک و طولانی در جذب کادر علمی تأکید شده است. آموزش عالی در افغانستان نیازمند ایجاد برابری فرصت‌ها در تمام بخش‌ها می‌باشد و نیازمندی‌ها و مقتضیات کشور نیز این مساله را ضروری ساخته است. زیرا جامعه افغانستان جامعه متکثر و چندقومی از اقشار مختلف و لایه‌های مختلف اجتماعی و گروه‌ها و اقوام محروم و آسیب‌پذیر می‌باشد که برای رفع آن تأکید فراوان به اصلاح قانون تحصیلات عالی و لایحه جذب کادر علمی متناسب با شرایط گروه‌های آسیب‌پذیر می‌باشد. همچنین فرایند جذب کادر علمی در آموزش عالی ما نیازمند تنوع حداکثری از تمام اقشار مختلف جامعه است. بدون در نظر گرفتن تنوع، برابری و انصاف، شفافیت در رویه‌ها و اجرای فرایندها و در نظر گرفتن عدالت آموزشی در آموزش عالی توسعه علمی کشور امکان‌پذیر نخواهد بود. عدم توسعه علمی منجر به عدم پیشرفت و توسعه نیافتگی کشور در تمام ابعاد و فرصت‌ها خواهد شد.

برای توسعه علمی بهتر دانشگاه‌ها و همچنین تسهیل در فرایند جذب کادر

علمی متناسب با معیارهای هشت گانه عدالت، برابری و انصاف، شفافیت، اولویت گروه‌های خاص (آسیب‌پذیر)، صلاحیت، فراخوان گسترده، تنوع و پاسخ‌گویی پیشنهادت زیر ارائه می‌گردد:

۱. ایجاد سازوکاری مؤثر و گستره برای فراخوان عمومی جذب کادر علمی به‌طوری که اکثریت متقاضیان مطلع شوند و امکان پذیرش اولیه از طریق شبکه‌های الکترونیکی نیز میسر باشند. این فراخوان باید سراسری باشد و فرصت لازم و کافی برای داوطلبان ارائه می‌گردد.

۲. معیارهای برابری و انصاف، شفافیت کامل، حمایت از گروه‌های آسیب‌پذیر تنوع و فراخوان گسترده باید در فرایند جذب کادر علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به‌صورت جدی و عملی در نظر گرفته شود.

۳. به نخبگان علمی طرح و افراد علاقه‌مند که شرایط استخدام دائمی را ندارند، به شکل حق‌التدریس در دانشگاه‌ها فرصت داده شود تا از توانایی علمی و عملی آنان استفاده مؤثر و مطلوب صورت گیرد. این کار به تنوع بیشتر در محیط‌های علمی می‌انجامد.

۴. دادن استقلال و آزادی علمی به دانشگاه‌ها و به تبع آن استخدام کادر علمی توسط خود دانشگاه‌ها در پرتو قوانین و طرزالعمل‌های شفاف، سبب توسعه هر چه بیشتر دانشگاه‌ها خواهد شد.

۵. کاهش تمرکزگرایی و فرایندهای بروکراتیک در فرایند جذب کادر علمی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، زمینه را برای رقابت بیشتر میان داوطلبان کدریت فراهم خواهد ساخت.

۶. در شورای علمی دانشگاه‌ها از افراد صاحب نام و نخبگان علمی خارج از دانشگاه، مطابق یک طرزالعمل شفاف استفاده شود. این کار سبب ارتباط بهتر دانشگاه با محیط شده و در درک نیازمندی‌های جامعه کمک خواهد کرد.

۷. در قانون تحصیلات عالی ملکی و لایحه جذب کادر علمی آموزش عالی افغانستان، به بعد کیفی جذب نیز توجه جدی صورت گیرد و معیارهای استفاده از گروه‌های خاص و آسیب‌پذیر تنوع و برابری و انصاف در نظر

گرفته شود.

۸. به دانشگاه‌ها اختیارات مناسب برای تدوین سیاست‌ها و استانداردهای علمی و عملی برای تحقق بهتر اهداف علمی دانشگاه‌ها داده شود، تا متناسب با شرایط علمی روز و اهداف و نیازهای جامعه در رابطه با جذب کادر علمی بهتر تصمیم و سیاست‌گذاری نمایند.

۹. در قانون تحصیلات عالی ملکی به بخش خصوصی بیشتر فرصت داده شود تا در زمینه تأسیس مؤسسات تحصیلات عالی و فرایندهای جذب و گزینش کادر علمی متناسب با شرایط و مطابق با استانداردهای جهانی عمل نمایند و پروسه‌های بروکراتیک و تمرکزگرایی از طرف وزارت تحصیلات عالی در این زمینه کمتر گردد.

۱۰. در قانون تحصیلات عالی ملکی برای ایجاد نظام آموزش عالی متنوع برای تمام اقشار، اقوام، گروه‌های آسیب‌پذیر و ... فرصت داده شود تا زمینه‌های توسعه کیفی فراهم گردد.

۱۱. ارتقای علمی استادان و کارمندان آموزشی نظام آموزش عالی و در صورت نیاز جابجایی با استادان توانمند و خلاق در اولویت سیاست‌گذاری قرار بگیرد.

۱۲. پژوهش کیفی برای آسیب‌شناسی فرایند جذب کادر علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی که معیارهای هشت‌گانه جذب را مورد ارزیابی عملی و فرایندی قرار دهند لازم به نظر می‌رسد. نتایج این پژوهش می‌تواند برای عملکرد بهتر وزارت تحصیلات عالی و نهادهای آموزش عالی راه‌گشا باشد.

منابع

الف: فارسی

۱. قانون اساسی افغانستان، ۱۳۸۲
۲. قانون تحصیلات عالی ملکی افغانستان، ۱۳۹۷
۳. لایحه جذب اعضای کادر علمی مؤسسات تحصیلات عالی افغانستان، ۱۳۹۵
۴. کتاب دستاوردهای وزارت تحصیلات عالی افغانستان، ۱۳۹۹
۵. کتابچه راهنمایی وزارت تحصیلات عالی افغانستان، ۱۳۹۹
۶. سعید غیاثی ندوشن و همکاران (۱۳۹۹)، بررسی تطبیقی سیاست‌های جذب اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های برتر دنیا و ایران، فصلنامه علمی و پژوهشی طب و تزکیه، دوره ۲۹ شماره ۲ ص ۱۰۴-۱۱۶.
۷. روشن احمد رضا (۱۳۸۵)، توزیع فرصت‌های آموزشی در آموزش عالی، مؤسسه مطالعات پژوهش‌های بازرگانی، سال چهارم، شماره ۱۹، ص ۳۸-۶۷.
۸. بابادی عکاشه زهرا، شریف سید مصطفی؛ جمشیدیان عبدالرسول (۱۳۸۹). تأمین و گسترش برابری فرصت‌ها و عدالت آموزشی در آموزش و پرورش استان اصفهان. فصلنامه رفاه اجتماعی، دوره دهم، شماره ۳۷، ص ۲۸۷-۳۰۵.

ب: انگلیسی

- 1- Faral, Donald B, Multiple Imputation for Nonresponse Surveys. New York. Wiley, 2016.
- 2- Lazenby, H, "What is Equality of Opportunity in Education?" Theory and Research in Education, 2016, 14(1): 65-76
- 3- Tomul, E. Educational Inequality in Turkey: An Evalution by Gini Index. Journal of Education and Science. 2011, 2(14), .74-63
- 4- Rawls, J, A Theory of Justice. Cambridge, MA: Harvard University Press, 2015.
- 5- Weber LE. A Study of the Basic Challenges of Higher Education in the

Third Millennium. 1380.

6- Forughi F KH, Iranfar S, Rezaei M. Job satisfaction and its affecting factors from the viewpoints of faculty members of Kermanshah University of Medical Sciences. Iranian Journal of Medical Education [persian] 2008.

7- Delanty G. Knowledge in Challenge: University in the Knowledge Society. Research Institute for Cultural and Social Studies. 2007.

8- Zakersalehi. Iranian University: Introduction to Higher Education Sociology, . (Tehran, kavir).

9- Hendricksson tbGNS. Academic Leadership and Leadership in the Higher Education. 2016.

10- S.M MkK, Araste H.M. . Investigate the factors affecting the productivity of university faculty members, and provide a model for improvement (Case study, District 8 of Islamic Azad University). Quarterly journal of Research in educational systems. 2015:55-80. [persian].

11- Armstrong m. HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACT ICE. 2006.

12- Lawhon DLE-CT. RECRUITING AND SELECTING COMMUNITY COLLEGE Parliament of Iran. 2006.

13- Hadi M. Investigating the Process of Recruitment of Faculty Members in State Universities of Ministry of Science and Presentation of Appropriate Patterns, Doctoral dissertation, Tehran. ,2018.

14- Recruitment, Selection and Support for new Academic Staff at the University of Bristol, New Policy Document, University of Bristol, [https:// www.bristol.ac.uk/media-library](https://www.bristol.ac.uk/media-library).

15- Academic Appointment, Performance and Promotion Policy (MPF1299). melborn university. <https://policyunimelbeduau>.

16- RECRUITMENT & APPOINTMENT POLICY, MONASH University, <https://www.monash.edu>.

- 17- Academic Instructional Staff Appointments, <https://policies.mit.edu/policiesprocedures>.2018.
- 18- Ebrahimi Y. Attracting faculty members in universities and institutes of higher education in Iran and some prestigious universities in the world. Bureau of Cultural Studies of the Parliament of Iran.2006.
- 19- Academic Selection Procedure, University of Alberta, <https://www.ualberta.ca>.
- 20- Policy and Procedures on Academic Appointments, University of Toronto, Governing Council, [http://www.governingcouncil.utoronto. ca/](http://www.governingcouncil.utoronto.ca/). 2015.