



Research Paper

Comparative Study of Employment of Academic Staff of Universities in Afghanistan and Iran

Ayatollah Molaei ^{*1} Khodad Kheirandish ²

¹ Assistant Professor of Public Law, Faculty of Law and Social Sciences, University of Tabriz, Tabriz, Iran.

² Master of Public Law students, Bu Ali Sina University, Hamadan, Iran.



10.22080/lps.2020.16431.1156

Received:

May 29, 2019

Accepted:

January 18, 2021

Available online:

February 22, 2021

Keywords:

“Employment”, “Academic staff”, “The University”, “The Financial and Organizational Independence”.

Abstract

This paper examines the selection method of Academic staff of universities in Afghanistan and Iran. Since universities are human resource education centers armed with new knowledge and technology; therefore, it is necessary to pay attention to the recruitment of expert scientific force and in this regard, they are important and necessary to pathology of the current process and the provision of appropriate solutions to improve the process the employment of academic staff. The present study was conducted using descriptive-analytical method and examined the comparative study of employment of academic staff of universities in Afghanistan and Iran and this is the conclusion; first; there are tangible gaps and drawbacks in the selection of academic staff in Afghanistan and Iran. Second: the universities do not have the financial and organizational independence in practice, according to the rules and regulations of the two countries, and so serious damage has been made to the major goals of the universities in these countries.

* **Corresponding Author:** Ayatollah Molaei

Address: Faculty of Law and Social Sciences, University of Tabriz, Tabriz, Iran.

Email: amulaee@tabrizu.ac.ir

Tel: -



علمی پژوهشی

مطالعه ی تطبیقی استخدام هیأت علمی دانشگاهها در افغانستان و ایران

آیت مولائی*^۱ خداداد خیراندیش^۲

^۱ استادیار گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم اجتماعی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.
^۲ کارشناس ارشد گروه حقوق عمومی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.



10.22080/lps.2020.16431.1156

چکیده

در این نوشتار به بررسی شیوه ی گزینش اعضای هیأت علمی دانشگاهها در دو کشور افغانستان و ایران پرداخته شده است. از آنجاکه دانشگاهها مراکز تولید علم و تربیت نیروی انسانی مصلح، بادانش و فن آوری نوین هستند. از این رو، توجه به استخدام نیروی علمی متخصص ضروری است و از این لحاظ، آسیب شناسی روند موجود و ارائه ی راهکارهای مناسب جهت بهبود روند استخدام هیأت علمی مهم و ضروری است. پژوهش حاضر با استفاده از روش تحقیق: توصیفی- تحلیلی به بررسی مقایسه ای استخدام هیأت علمی در دانشگاههای افغانستان و ایران پرداخته و چنین نتیجه گیری شده است؛ اول: خلأها و نواقص محسوس در قسمت گزینش هیأت علمی در افغانستان و ایران وجود دارد. دوم: با توجه به قوانین و مقررات حاکم در این دو کشور، دانشگاهها در عمل استقلال مالی و سازمانی ندارند و از این ناحیه آسیب جدی متوجه اهداف بزرگ دانشگاههای این کشورها گردیده است. سوم: دانشگاههای ایران به نسبت افغانستان از استقلال نسبی در خصوص استخدام هیأت علمی و سایر فعالیت های سازمانی، برخوردار هستند.

تاریخ دریافت:

۱۳۹۸/۰۳/۰۸

تاریخ پذیرش:

۱۳۹۹/۱۰/۲۹

قابل دائلود از تاریخ:

۱۳۹۹/۱۲/۰۴

کلیدواژه ها:

استخدام، هیأت علمی، دانشگاه، استقلال مالی و سازمانی

۱ مقدمه

راهبردهای توسعه ای محصول کار دانشگاهها است. رئیس جمهورها، مدیران و رهبران گذشته، امروز و فردای دولتها افرادی بودند، هستند و خواهند بود که از دانشگاهها سر بیرون آورده و یا خواهند آورد و این محصول کار و تلاش نیروی انسانی - علمی دانشگاهها است. به عبارت دیگر، دانشگاهها سرمنشأ تحولات است و این تحولات نقش به سزایی در آینده ملتها و جهان دارند.

دانشگاهها مراکز رشد و توسعه ی کشورها محسوب می شوند، آموزش دانش یکی از اهداف کوچک دانشگاههای بزرگ در جهان محسوب می شود؛ در حالی که برنامه های توسعه ای و کاربردی دولتها را دانشگاهها می نویسند، تولید علم، کاربردی نمودن علوم، تحقیق و

* نویسنده مسئول: آیت مولائی

آدرس: گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم اجتماعی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران

ایمیل: amulaee@tabrizu.ac.ir

تلفن: -

و یا کتابی نگاشته نشده است؛ اما در مورد آسیب‌شناسی روند گزینش هیأت‌علمی دانشگاه‌ها در ایران، در مقاله‌ای با عنوان «آسیب‌شناسی فرایند جذب هیأت‌علمی در دانشگاه‌های دولتی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری» (مصدق، ۱۳۹۵)، از جنبه‌ی مدیریتی به موضوع نگاه شده است، در حالی‌که در این تحقیق بیشتر از عینک حقوق نگاه شده است. همچنین در مقاله دیگری به قلم مصطفی معین در مورد استقلال مالی و سازمانی دانشگاه‌ها، توجه اصلی نوشتار روی دانشگاه‌های کشورهای اروپایی و آمریکایی بوده و هیچ اشاره‌ای به دانشگاه‌های این دو کشور نشده است. آنچه به‌عنوان معضل بزرگ پیش‌روی این تحقیق محسوب می‌گردد، نبود کتاب و مقاله‌ی مرتبط با موضوع است. با این حال، آقای دکتر محمودی در کتاب «درآمدی بر فرایند تعقیب انتظامی اعضای هیأت علمی در ایران»، نظام تعقیب انتظامی اعضای هیأت علمی در ایران را به بحث و بررسی گذاشته‌اند. از جانب دیگر با توجه به چنددستگی قوانین و مقررات حاکم در این زمینه و تغییر زود هنگام هر یک آن‌ها، کار تحقیق را دشوار ساخته است.

روش تحقیق بر محور توصیفی - تحلیلی استوار است، بر این اساس، ابتدا با استفاده از شیوه‌ی کتابخانه‌ای و مطالعه‌ی قوانین و مقررات حاکم در هر دو کشور، نحوه‌ی گزینش هیأت‌علمی دانشگاه‌ها در افغانستان و ایران را بررسی نموده و در نهایت، با تحلیل مقررات و قواعد مرتبط، به آسیب‌شناسی نحوه‌ی گزینش پرداخته و راه‌حلهایی برای برطرف ساختن آسیب‌ها ارائه خواهیم نمود.

۲ کلیات موضوع

۲.۱ استخدام

استخدام واژه‌ی عربی و معنی لغوی آن خدمت خواستن، برای خدمت خواستن و خادم خواستن است. در اصطلاح حقوقی، حقوق استخدام به یک سلسله قواعد و مقررات اشاره دارد که مطابق آن‌ها، افراد بنا بر ایجابات شغلی و نیاز بخش عمومی، می‌توانند وارد سیستم اداری کشور شوند (محمدی تمکی، ۱۳۹۰: ۴۰۷). بحث حقوق استخدام زمانی پررنگ می‌شود که در نظر داشته باشیم از اوایل سده‌ی بیستم در اثر مداخله‌ی دولت در امور مختلف جامعه و رونق ایده دولت رفاه، ضرورت ورود گسترده افراد به سیستم احساس شد و برای نظم و نسق امور، تصویب مجموعه مقرراتی در این خصوص، لازم گردید که

از آنجائی که دانشگاه‌ها محلی برای تولید دانش و تربیت افراد هستند و این کار با یکی از پایه‌های اصلی دانشگاه‌ها که همانا اعضای هیأت‌علمی می‌باشند محقق می‌شود، از این رو، مدیریت کارآمد آموزش عالی در دانشگاه با یک هدف نهایی بزرگ عجین است که همانا آماده کردن افراد برای ارائه رفتارهای معقول در اجتماع و برآورده ساختن انتظارات عصری آن اجتماع است (Boellen, ۱۹۹۴: ۹۲). پس لازم است برای گزینش چنین اشخاصی که در جایگاهی بس مهم و سرنوشت‌ساز که برای کل مملکت قرار می‌گیرند، دقت و توجه لازم صورت بگیرد تا افراد کم‌توان به‌جای افراد شایسته در چنین مقامی قرار نگیرند.

تحقیق پیش رو از این لحاظ پراهمیت جلوه می‌نماید که در کشورهای توسعه‌نیافته، هنوز به اهمیت و جایگاه رفیع دانشگاه‌ها و اعضای هیأت‌علمی که ستون اصلی این مراکز است، وقعی گذاشته نمی‌شود. از جانب دیگر عقب بودن دانشگاه‌های ما از کاروان علم و دانش، ناشی از عدم توجه در ساحت‌های قانونی و گزینش مدیران و معلمان شایسته در سیستم سازمانی هست. ما همچنان برنامه عملیاتی عملی چه در لایه‌ی تقنینی و چه در لایه‌ی اراده‌ی سیاسی رهبرانمان، برای رشد و توسعه‌ی مراکز علمی نداریم. حاصل این مسئله ما را به حد وسیعی از مسیر اصلی دانش به دور نگه‌داشته است. هرگاه ما برنامه مناسب برای جذب بهترین‌ها در نهادهای علمی خود طرح نماییم و از لحاظ مدیریتی سیستم مناسب جهت اداره این نهادها ایجاد کنیم؛ طوری که بازیچه‌ی دست سیاست مداران نشوند، آن گاه خواهیم توانست گام‌های استواری در مسیر علم و دانش برداریم. در حقیقت این مسئله باعث ایجاد انگیزش برای نویسندگان جهت تحقیق در این خصوص گردیده است.

تحقیق پیش رو با بررسی روش استخدام هیأت‌علمی در افغانستان و ایران، درصدد این است تا نشان دهد که آیا معیارهای حداقلی شایسته‌سالاری در روند استخدام افراد به چنین مقام شامخ لحاظ می‌گردد یا خیر؟ به نظر می‌رسد آسیب‌های جدی در روند استخدام هیأت‌علمی در دانشگاه‌های دولتی این دو کشور وجود داشته و هنوز دانشگاه‌ها به استقلال مالی و سازمانی دست نیافته‌اند.

در خصوص بررسی تطبیقی نحوه‌ی گزینش هیأت‌علمی دانشگاه‌ها در افغانستان و ایران تاکنون مقاله



خواهد آورد (معین، ۱۳۸۶: ۲۳). سازمان علمی آموزشی و فرهنگی اسلامی (آیسیکو)^۱ در سال ۲۰۰۵ چنین اشعار داشت: «هر کشوری که در نظام‌های آموزشی خود متحول نشود و مدیریت کارآمدی اتخاذ نکند، متوقف خواهد شد و چه بسا به تأخیر خواهد افتاد» (Altvaejery, ۲۰۰۵: ۱۵).

تعداد زیاد دانشجویان و متقاضیان دانشگاه‌ها نیازمند توسعه محیط آموزشی، ایجاد آزمایشگاه‌ها، مکان‌های مناسب تدریسی، تربیت و جذب اساتید متخصص و مدیران موفق است. پس هرگاه دانشگاه‌ها به دولت متکی بوده و استقلال مالی و سازمانی نداشته باشند، تنها بودجه دولتی نمی‌تواند این‌همه نیازها را برآورده سازد، پس نیاز به استقلال، حقوقی، مالی و سازمانی دانشگاه‌ها احساس می‌شود تا با استفاده مناسب از زمان و طرح راهکارهای مناسب برای فائق آمدن به این مشکلات و برآورده ساختن نیازهایشان اقدام نمایند. یکی از راهکارهای مهم دیگری که دانشگاه‌های مستقل مخصوصاً در کشورهای اروپایی، در کنار جذب کمک‌های مردمی و نهادهای ملی و بین‌المللی از آن استفاده نموده‌اند، تأسیس بنگاه‌ها یا شرکت‌های دانشگاهی است. ایجاد این بنگاه‌ها باعث می‌گردد، دانشگاه‌ها با کسب درآمدهای مناسب از طریق بازرگانی کردن بعضی خدمات دانشگاهی به توسعه و پیشرفت خود اقدام نمایند (شمس، ۱۳۸۴: ۴۵). راه‌های دیگری نیز برای تأمین منابع مالی در نظر گرفته شده است که می‌توان به شکل موردی؛ ۱- پرداخت هزینه‌های تحصیلی از طرف دانشجویان و والدینشان. ۲- از طریق مؤسسات تحقیقاتی و سایر سازمان‌ها. ۳- مالیات‌دهندگان از طریق دولت. ۴- افراد خیر و بنگاه‌های خیریه را نام برد (قارون، ۱۳۷۵: ۱۰۳). در کنار استقلال مالی و سازمانی، به نظر می‌رسد مهم‌ترین گام در امر استقلال دانشگاه‌ها، شناسایی شخصیت حقوقی مستقل برای این نهاد است و در این خصوص، اساسی‌ترین راه، تصویب قانون مادر، با عنوان «قانون استقلال دانشگاه» با ضمانت اجرای قدرتمند و قوی است (مولائی، ۱۳۹۵: ۱۷). پس می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که برای داشتن دانشگاه‌های کارآمد و مفید، باید در جهت تضمین استقلال حقوقی، مالی و سازمانی آن‌ها اقدام نمود.

در مجموع، «حقوق استخدامی» نامیده می‌شود (عباسی، ۱۳۹۵: ۲۱۵). در خصوص مقررات به‌کارگیری نیروی انسانی در جهان به طور کلی دو روش اصلی حاکم است. روش نخست روشی است که در آن مقررات واحدی برای استخدام در بخش دولتی و خصوصی وجود دارد؛ مانند انگلستان که بر افراد استخدام‌شده چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی، مقررات حقوق کار حاکم است. روش دوم، روشی دوگانه است؛ مانند کشور ایران. در این کشور، افرادی که در دستگاه‌های دولتی کار می‌کنند در چارچوب قانون مدیریت خدمات کشوری یا سایر قوانین استخدام بخش عمومی به کار گرفته می‌شوند و افرادی که در بخش خصوصی کار می‌کنند در چارچوب قانون کار به کار گرفته می‌شوند (امامی، استوار سنگری، ۱۳۹۶: ۲۰۲)؛ اما باید توجه داشت که استخدام «هیأت علمی» شیوه‌ی مستقل و جدا از «کارمندان» و «کارگران» داشته و در حقوق اداری افغانستان و ایران، استخدام هیأت علمی دانشگاه‌ها تابع قوانین خاص خود است. فراز از ۱۵ ماده ی یک آیین‌نامه استخدامی هیأت علمی دانشگاه‌ها در ایران، چنین مقرر داشته است: «استخدام عبارت است از فرآیند پذیرفتن اشخاص حقیقی برای خدمت در موسسه [دانشگاه]، در یکی از پست‌های سازمانی بلا تصدی مصوب، به یکی از وضعیت‌های پیمانی، رسمی آزمایشی و رسمی قطعی در چارچوب ضوابط و مقررات این آیین‌نامه».

۲،۲ اهمیت استقلال دانشگاه‌ها

استقلال یا خودگردانی دانشگاه‌ها یک امر نسبی است که در کنار جایگاه عالی، شخصیت حقوقی مستقل، هماهنگی سیاست‌های آموزشی-پژوهشی و ضرورت تأمین کمک‌های مالی دولت و سایر نهادها را در بردارد. گفته می‌شود دانشگاه‌های شاخص و معتبر از نظر کیفیت علمی و بهره‌وری اجتماعی، آن‌هایی بوده‌اند که استقلال مالی و سازمانی داشته‌اند (ر.ک: هایدگر، ۱۳۷۶ و معین، ۱۳۸۶). استقلال دانشگاه به معنی تضمین کیفیت علمی آن در کوتاه‌مدت نیست؛ اما باید گفت که این مسئله در درازمدت نتایجی از جمله؛ استقلال علمی، نوآوری در عرصه‌های مختلف در علوم و کیفیت علمی را به وجود می‌آورد. عکس این مسئله، بحران مدیریتی، رکود علمی، مداخله‌های سیاسی و از بین رفتن آزادی علمی را به وجود

^۱ Islamic Education Scientific and cultural organization.

۲،۳ دانشگاه

در این پژوهش هدف ما از دانشگاه در افغانستان و ایران و مسئله استخدام هیأت‌علمی، دانشگاه‌های دولتی است نه خصوصی. موسسه‌ی تحصیلات عالی دولتی موسسه‌ای است که از طرف دولت تأسیس، مورد حمایت مالی واداری قرار گرفته و اداره و رهبری می‌شود. (بند ۲ ماده ۳ قانون تحصیلات عالی ملکی افغانستان، از این به بعد [قانون تحصیلات عالی ملکی]). به‌صراحت این ماده، موسسه‌ی تحصیلات عالی، پوهنتون^۲ یا دانشگاه، نهادی است که از طرف دولت تأسیس گردیده و اداره می‌شود؛ از جانب دیگر حمایت مالی واداری آن به عهده‌ی دولت است. مفهوم این ماده، اصل استقلال مالی و سازمانی دانشگاه‌ها را در افغانستان منتفی می‌سازد. در نظام اداری افغانستان، مؤسسات عمومی از قبیل پوهنتونها از استقلال حقوقی برخوردار نیستند و این در واقع یکی از موانع رشد و تکامل این نهادها است؛ این در حالی است که در کشورهای توسعه‌یافته این مؤسسات، مؤسسات دولتی هستند و در عین حال از استقلال حقوقی کامل برخوردار می‌باشند. جالب اینجاست که در گذشته دانشگاه‌های افغانستان، به‌سوی مستقل شدن پیش می‌رفتند؛ اما در حال حاضر این رویکرد کاملاً ضعیف شده است (دانش، ۱۳۹۴: ۱۷۶-۱۷۵). البته دلیل بنیادین آن را باید در ضعف بنیادهای دولت جستجو کرد.

در ایران نیز در پی بررسی روش‌گزینش هیأت‌علمی در دانشگاه‌های دولتی هستیم که در ماده‌ی یک آیین‌نامه استخدام هیأت‌علمی توضیح آن آمده است. در نگاه نخست، با در نظر گرفتن هیأت‌امنای دانشگاه‌ها و اختیاراتی که به این هیأت مخصوصاً در بخش مصرف بودجه داده شده است و با در نظر گرفتن ماده‌ی یک^۳ «قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه‌ی کشور» می‌توان گفت دانشگاه‌های ایران از استقلال نسبی، نسبت به

دانشگاه‌های افغانستان برخوردار هستند. با این حال، باید اذعان کرد که در ایران نیز دانشگاه‌ها از اساس با موانع زیادی مواجه بوده است و علی‌رغم شناسایی شخصیت حقوقی دانشگاه‌ها، اسناد بالادستی، میان دستی و به‌ویژه رویه‌های عملی حاکم بر دولت‌های حاکم، امکان شکل‌گیری استقلال این دانشگاه‌ها را در «عمل» با امتناع مواجه ساخته است به‌نحوی که نوعی از شخصیت مستقل فانتزی گونه از این نهادها مشاهده می‌شود. در عمل، این نهادها، تحت اقتدار و کنترل عالی‌شورای عالی انقلاب فرهنگی و وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری قرار دارد و این موضوع شخصیت حقوقی دانشگاه‌ها را به محاق برده است (مولائی، ۱۳۹۵: ۲۵).

۳ نهادهای ذیصلاح جهت‌گزینش عضو هیأت علمی

در افغانستان به استناد مواد ۷ و ۸ آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌ها، گروه‌ها و دانشکده‌های نهادهای تحصیلی مستقل، صلاحیت‌گزینش عضو هیأت‌علمی را دارند.

با در نظر گرفتن ماده‌ی ۷ لایحه‌ی شمولیت در کادر علمی، سپردن صلاحیت‌گزینش عضو هیأت‌علمی به دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی در افغانستان، اشتباه است. چراکه زیرساخت‌های لازم حقوقی جهت عملیاتی نمودن اقدامات در چارچوب اصل حکومت قانون در این نهادها شکل نگرفته است و در نتیجه فضا برای سوءاستفاده از اختیارات توسط مراجع اداری فراهم است. کارگزاران اجرایی دستگاه‌ها، چه در منصب‌های کلان دولتی و چه در سطوح پایین مدیریت و چه در دانشگاه‌ها و مراکز علمی، در خلأ حکومت قانون، مسائل قومی، زبانی، مذهبی و سمتی را لحاظ می‌کنند و در نبود نظارت قدرتمند قضایی، هیچ‌گاه نمی‌توان مطمئن بود که رئیس دانشکده و یا مدیر

^۱ پوهنتون، یکی از مصطلحات اداری کشور افغانستان است که به‌جای واژه دانشگاه به کار می‌رود.

^۲ ماده ۱- «دانشگاه‌ها، مراکز و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و فرهنگستان‌ها و پارکهای علم و فناوری که دارای مجوز از شورای گسترش آموزش عالی وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سایر مراجع قانونی ذی‌ربط می‌باشند، بدون رعایت قوانین و مقررات عمومی حاکم بر دستگاه‌های دولتی به‌ویژه قانون محاسبات عمومی کشور، قانون

مدیریت خدمات کشوری، قانون برگزاری مناقصات و اصلاحات و الحاقات بعدی آنها و فقط در چهارچوب مصوبات و آیین‌نامه‌های مالی، معاملاتی، اداری، استخدامی و تشکیلاتی مصوب هیأت‌امنای که حسب مورد به تأیید وزیران علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و در مورد فرهنگستان‌ها به تأیید رئیس‌جمهور و در مورد دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و تحقیقاتی وابسته به نیروهای مسلح به تأیید رئیس ستاد کل نیروهای مسلح می‌رسد، عمل می‌کنند.»

از گروهها و دانشکدهها گرفته شده است، نسبت به افغانستان یک نقطه قوت محسوب می‌گردد.

۴ شرایط داوطلبان

در چارچوب منظمه ی حقوقی افغانستان و ایران، افرادی می‌توانند در دانشگاهها سمت استادی را احراز نمایند که واجد شرایط عمومی، اختصاصی و اعتقادی به شرح ذیل باشند:

۴.۱ شرایط عمومی استخدام به عنوان عضو هیأت علمی

شرایط عمومی استخدام در حقیقت آن عده از معیارهایی هستند که در قوانین کشورها برای هر فردی که می‌خواهد وارد دستگاه عمومی شود لحاظ می‌شود. در افغانستان به استناد ماده ۷ قانون کارکنان خدمات ملکی، شرایط ذیل از جمله شرایط عمومی استخدام به شمار می‌آیند که هیأت علمی دانشگاهها را نیز شامل می‌گردد:

ا) داشتن تابعیت افغانستان (ردیف «۱» بند ۱ م ۷).
به نظر می‌رسد از جمله علل آوردن این شرط، استفاده از نیروهای انسانی کشور و از بین بردن معضل بیکاری و مهمتر از آن، جذب افرادی در سیستم است که به لحاظ سیاسی علایق ملی داشته باشند، از این لحاظ باید گفت که شرط یادشده معقول و مناسب است. به استناد ماده ۴ قانون تابعیت افغانستان، تبعه ی جمهوری اسلامی افغانستان شخصی است که؛ ۱- قبل از انفاذ این قانون تابعیت افغانی داشته باشد. ۲- تابعیت جمهوری اسلامی افغانستان را بر اساس احکام این قانون حاصل نماید. بند دوم بیان‌کننده تابعیت اکتسابی است به این مفهوم که افراد می‌توانند با توجه به شرایط تعیین شده در قانون، تابعیت افغانستان را کسب کنند. پرسشی که مطرح می‌گردد این است که آیا دارندگان تابعیت اکتسابی نیز می‌توانند به عنوان هیأت علمی وارد دانشگاهها و سایر بخش‌های خدمات ملکی شوند یا خیر؟ قانون تابعیت، قانون کارکنان خدمات ملکی و قانون تحصیلات عالی ملکی افغانستان سکوت اختیار

گروه تنها معیارهای معین شده در قانون را برای پذیرش هیأت علمی لحاظ کنند. راه حل حقوقی این مسئله تغییر شیوه ی گزینش و تصویب قانون مادر است؛ به نحوی که در چارچوب یک قانون شفاف و تحت مدیریت خود دانشگاهها و با نظارت قضایی دادگاهها و نظارت وزارتخانه، فرآیند استخدام آغاز و پایان یابد (مولائی، ۱۳۹۵: ۲۲).
باین وجود دانشگاهها بایستی با نظارت وزارت تحصیلات عالی و دادگاهها، در زمان معین با ذکر تمام شرایط و معیارهای لازم برای استخدام از طریق رسانهها و سامانه های دیداری، شنیداری و...، اعلان نمایند، واجدان شرایط بعد از اتمام جریان ثبت نام و مشخص شدن فهرست نهایی در زمان تعیین شده در آزمون شرکت نمایند. در جمهوری اسلامی ایران بر اساس طرح و برنامه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، برای جذب هیأت علمی سه مرجع؛ هیأت عالی جذب، هیأت مرکزی جذب و هیأت اجرایی جذب در نظر گرفته شده است. هیأت عالی جذب زیر نظر شورای عالی انقلاب فرهنگی تشکیل می‌گردد؛ طوری که دبیرخانه هیأت نیز در این شورا هست.^۴

به استناد بند ۱۱ ماده ۱ آئین نامه استخدامی اعضای هیأت علمی، هیأت مرکزی جذب هیأتی است که در چارچوب ضوابط و مقررات تعیین شده از سوی شورای عالی انقلاب فرهنگی، در وزارت تشکیل و متکفل اعمال وظایف و اختیارات محول در خصوص اعضای هیأت علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری هست. به استناد بند ۱۲ ماده ۱ آئین نامه استخدامی، علاوه بر هیأت مرکزی جذب، هیأت اجرایی جذب نیز در هر یک از دانشگاهها ایجاد گردیده است. این هیأت یا به صورت مستقل و یا به صورت مشترک مطابق اهداف و برنامه های شورای عالی انقلاب فرهنگی ایجاد می‌گردد.

در ایران نظر به اینکه صلاحیت گزینش هیأت علمی از دانشکدهها و گروههای آموزشی آغاز نمی‌شود و در عوض دو کمیته با صلاحیت دیگر (هیأت عالی جذب و هیأت مرکزی جذب) صلاحیت گزینش هیأت علمی را دارند، می‌توان گفت که استخدام هیأت علمی با شخصیت حقوقی این نهادها همسویی نداشته و ناقض استقلال آنها است (مولائی، ۱۳۹۵: ۲۲)؛ اما نظر به این که صلاحیت استخدام

مصوب جلسات ۶۰۸ و ۶۲۳ مورخ ۸۶.۴.۱۹ و ۸۷.۲.۱۰ شورای عالی انقلاب فرهنگی.

^۱ مفاد مواد ۱ و ۴ آئین نامه تشکیل هیئات عالی جذب اعضای هیئت علمی دانشگاهها و مراکز عالی کشور با اصلاحات بعدی

جزای آن حبس و یا اعدام است. البته حکم دادگاه ذیصلاح زمانی نهایی و قطعی شمرده می‌شود که سلسله‌مراتب دادگاه‌های سه‌گانه (بدوی، تجدیدنظر و تمیز) را طی و دادگاه تمیز آن را تأیید نموده باشد.

در ایران به استناد ماده ی ۴ آئین‌نامه استخدامی و با در نظر گرفتن ماده ی ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، متقاضیان ورود به خدمت در موسسه باید از شرایط عمومی ذیل برخوردار باشند:

(أ) تابعیت جمهوری اسلامی ایران و عدم‌تغییر یا کسب تابعیت مضاعف در طول دوران خدمت؛ (موضوع مواد ۹۷۷ تا ۹۹۱ قانون مدنی و بند «الف» ماده ۴ آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت‌علمی مصوب شهریور ۱۳۹۵). با در نظر گرفتن منطوق و مفهوم ماده ی ۹۸۲ قانون مدنی در خصوص تابعان اکتسابی باید گفت که نظر به عدم ممنوعیت استخدام در بندهای یک تا نه این ماده برای این‌گونه تابعان، باید گفت که چنین افرادی از حق استخدام برخوردارند.

(ب) عدم سابقه ی عضویت یا وابستگی به گروه‌های سیاسی معارض با نظام اسلامی ایران (بند «د» ماده ۴)؛ این شرط به خاطر مسائل امنیت ملی در نظر گرفته‌شده است. طبیعتاً شخصی که با نظام جمهوری اسلامی در تضاد بوده و عضویت گروه‌های مخالف نظام را داشته، شایسته نیست وارد نظام اداری شود. در افغانستان هرچند این شرط در نظر گرفته نشده است؛ اما در عمل ادارات برگه‌هایی را جهت تصدیق عدم سوءسابقه متقاضی به نهادهای امنیتی این کشور می‌فرستند.

(ج) عدم اشتهار به فسق و فجور و عمل به مناهای اخلاقی و اعمال و رفتار خلاف حیثیت و شرافت و شئون شغلی (بند «ه» ماده ۴)؛ در اینجا چون از واژه ی اشتهار استفاده‌شده به نظر می‌رسد شرطی مناسبی است. افراد از خطا و گناه مصون نیستند، هرگاه شخصی گناه انجام داده باشد و بعد از توبه و سپری نمودن کیفر آن، شایسته نیست آن را از ورود به دستگاه دولتی محروم سازیم، چون اصل براین است که شخص بزهکار بعد از سپری نمودن کیفر جرم خود، اعاده حیثیت می‌شود؛ اما چون از واژه ی اشتهار (مشهور بودن به چنین اعمالی) استفاده‌شده

کرده‌اند. به نظر نویسندگان سکوت به معنی بیان بوده و اشخاص که تابعیت اکتسابی را به دست آوردند هم مانند سایر اتباع افغانستان می‌توانند عضو هیأت‌علمی دانشگاه‌ها شوند.

(ب) معیار سن (ردیف «۲» بند ۱ م ۷). به استناد ماده ۷ قانون کارکنان خدمات ملکی، معیار سن برای داوطلبان استخدام به‌صورت کلی ۱۸ سال تا ۶۴ سال تمام است؛ یعنی قانون‌گذار حداقل و حداکثر سن را برای داوطلبان استخدام تعریف نموده است؛ اما در مورد داوطلبان ورود به هیأت‌علمی دانشگاه‌ها در افغانستان ضمن لازم دانستن این معیار (۱۸-۶۴) معیار دیگری را نیز با در نظر گرفتن مدرک تحصیلی لحاظ نموده است. به استناد بند سوم ماده ۳۷ قانون تحصیلات عالی ملکی، داشتن حداکثر سن برای متقاضی ورود به هیأت‌علمی با مدرک کارشناسی ارشد، ۳۵ سال در نظر گرفته‌شده است و نیز مطابق بند چهارم ماده ۳۸ همین قانون، برای دارندگان مدرک تحصیلی دکتری، حداکثر سن ۴۰ سال تمام ذکرشده است.

(ج) داشتن تصدیق سلامت از وزارت صحت عامه (ردیف «۳» م ۷) و (ردیف «۹» بند «۱» م ۳۷ قانون تحصیلات عالی ملکی افغانستان). به نظر می‌رسد داشتن گواهی بهداشتی برای متقاضی ورود به هیأت‌علمی شرط لازم و ضروری است چون فرد با ذهن یا جسم بیمار نمی‌تواند امور درسی و پژوهشی را به‌نحوی که بایسته است انجام بدهد. با این‌وجود متقاضی ورود به هیأت‌علمی، با گرفتن برگه درخواست گواهی سلامت از دانشگاه، به یکی از بیمارستان‌های دولتی مراجعه نموده، تأییدی پزشک، مسئول بیمارستان و ریاست صحت عامه که بیمارستان زیر نظر آن فعالیت می‌نماید را به دانشگاه مربوط تقدیم می‌نماید.

(د) عدم محکومیت به حکم قطعی و نهایی محکمه ذیصلاح به ارتکاب جنایت (ردیف «۴» م ۷). شخصی که متقاضی ورود به هیأت‌علمی است نباید توسط دادگاه ذیصلاح به جرم جنایت محکوم به مجازات شده باشد. به استناد ماده ۲۶ کدجزای افغانستان، جرایم از نظر شدت مجازات به سه دسته (قباحت، جنحه و جنایت) تقسیم‌شده است و به استناد ماده ۲۹ این قانون، جنایت بزرگ‌ترین نوع جرم بوده که

است در شرایط «نظام بورس»، افرادی بورسیه دانشگاه گردیده و از شرط مزبور معاف گردند. شرط بالا برای متقاضی ورود به اداره‌ی عمومی یا هیأت‌علمی در کشور افغانستان ذکر نگردیده است و علت آن هم اختیاری بودن خدمت وظیفه است.

(ح) برخورداری از سلامت و توانایی جسمانی متناسب با خدمت موردنظر (بند «ی» ماده ۴)؛ متقاضی ورود به دانشگاه باید شرایط جسمی متناسب با خدمتی که می‌خواهد انجام دهد را داشته باشد. در افغانستان هرچند چنین شرطی به شکل جداگانه در نظر گرفته نشده است؛ اما در ضمن همان شرط اخذ تصدیق صحت از مراجع صحی، این شرط نیز لحاظ می‌گردد.

(ط) برخورداری از سلامت و توانایی روانی متناسب با خدمت موردنظر (بند «ک» ماده ۴)؛ این شرط در ادامه شرط قبلی آمده است و برای آن است که داوطلب از حیث روانی و روحی از سلامتی لازم برخوردار باشد به نحوی که بتواند امر خطیر تدریس، آموزش و پژوهش را به نحو مناسب و شایسته‌ای انجام دهد. برای مثال، متقاضی ورود به هیأت‌علمی نباید سفیه باشد.

(ی) دارا بودن حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد یا دکتری حرفه‌ای (گروه پزشکی) یا سطح سه حوزوی؛ این شرط مختص متقاضیان ورود به هیأت‌علمی است؛ چون اشخاص دارنده مدرک تحصیلی کارشناسی نیز می‌توانند وارد دستگاه دولتی شوند.

(ک) حداکثر سن برای دارندگان مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد، دکتری حرفه‌ای (گروه پزشکی) و سطح سه حوزوی، ۳۰ سال تمام و برای دارندگان مدرک تحصیلی دکتری تخصصی و سطح چهارم حوزوی ۴۰ سال تمام است (بند «م» ماده ۴)؛ این شرط در قسمت متقاضیان ورود به هیأت‌علمی شرطی مناسبی است که در افغانستان نیز لحاظ می‌گردد.

به نظر می‌رسد هدف قانون‌گذار اشخاصی است که دائماً مرتکب چنین اعمال می‌شوند و لزوماً نباید چنین اشخاصی وارد سیستم شوند و آن‌هم در کسوت استاد.

(د) نداشتن سوءپیشینه‌ی کیفری مؤثر (بند «و» ماده ۴)؛ هرگاه یک شخص جرم کیفری مؤثری را مرتکب شده باشد. چنین فرض خواهد شد که وی در چارچوب مواد ۲۵ و ۲۶ قانون مجازات اسلامی، مستحق محرومیت و ممنوعیت است که از جمله آنها می‌توان به محرومیت از استخدام هیأت‌علمی و لو برای مدت‌زمان مشخص اشاره داشت.

(ه) عدم محکومیت به محرومیت از خدمات دائمی دولتی بر اساس رأی قطعی صادره از سوی مراجع ذیصلاح (بند «ز» ماده ۴)؛ این شرط به‌نوعی تکرار شرط قبلی است و مصداقی از مصادیق محکومیت کیفری مؤثر است و به این اعتبار حشو بوده و شایسته حذف است (مولائی، ۱۳۹۵: ۲۸). با این حال باید توجه داشت محرومیت‌های اجتماعی به‌عنوان کیفر تبعی دارای معایب و محاسنی است که توضیح مفصل در این خصوص از حوصله این بحث خارج است. قانون مجازات اسلامی در مواد ۲۵ و ۲۶ در چند مورد به کیفر تبعی اشاره نموده است.

(و) عدم اعتیاد و اشتها به خریدوفروش مواد مخدر، مشروبات الکلی و نظایر آن (بند «ح» ماده ۴)؛ خرید، فروش و اعتیاد به مشروبات الکلی و مواد مخدر هم در افغانستان و هم در ایران جرم پنداشته می‌شود. هرگاه شخصی مشهور به انجام چنین اعمالی باشد، شایسته نیست در قامت استاد وارد محیط علمی گردد. در افغانستان چنین شرطی به گونه مستقل در نظر گرفته نشده است.

(ز) دارا بودن مدرک پایان خدمت وظیفه‌ی عمومی و یا معافیت قانونی دائم برای آقایان (بند «ط» ماده ۴)؛ به استناد ماده ۲ «قانون خدمت وظیفه عمومی» هر فرد ذکور ایرانی که سن ۱۸ سالگی را تکمیل می‌نماید، مشمول مقررات خدمت وظیفه عمومی است. بر اساس مواد ۳۹، ۳۱ و ۴۴ این قانون معافیت‌هایی از قبیل؛ تحصیلی، پزشکی و کفالت برای افراد در نظر گرفته شده است. هرگاه فردی دو سال خدمت وظیفه عمومی را تمام نماید برایش مدرک پایان خدمت داده می‌شود. با این حال ممکن

۴٫۲ شرایط اختصاصی استخدام به‌عنوان عضو هیأت علمی

به استناد ماده ۳۷ قانون تحصیلات عالی ملکی افغانستان، شخصی به حیث پوهنپار ۵ پذیرفته می‌شود که واجد شرایط ذیل باشد (بند «۱» م ۳۷).

أ) داشتن سند تحصیلی ماستری از برنامه حضوری مؤسسات تحصیلات عالی دولتی؛ اسناد تحصیلی مؤسسات تحصیلات عالی خصوصی داخل کشور زمانی پذیرفته می‌شود که موسسه مذکور اعتبار آکادمیک را از وزارت تحصیلات عالی کسب نموده باشد (ردیف «۱» بند «۱» م ۳۷). سند ماستری یا کارشناسی ارشد از دانشگاه‌های دولتی افغانستان و آن عده از دانشگاه‌های خصوصی که مراحل اعتبار دهی را سپری نموده و از طرف کمیته ی تضمین کیفیت وزارت تحصیلات عالی مجوز دریافت کرده باشند معیار اعتبار است. این شرط نظر به وضعیت کنونی افغانستان شرط مناسبی است؛ اما به علت اعتراضات مکرر شهروندان، این ماده تعدیل گردید، طوری که افراد با مدرک تحصیلی کارشناسی نیز اجازه ورود به هیأت علمی را یافتند و این نقد بزرگی است که بر نظام استخدامی هیأت علمی افغانستان وارد است.

ب) داشتن سند تحصیلی DVM, DMD و PHARMD از مؤسسات تحصیلات عالی دولتی، اسناد مذکور از برنامه حضوری موسسه تحصیلی خصوصی خارج کشور زمانی پذیرفته می‌شود که موسسه ی مذکور دارای اعتبار آکادمیک در کشور مربوطه باشد (ردیف «۲» بند «۱» م ۳۷). Doctor of Veterinary Medicine (DVM) یا همان دانش‌آموخته رشته ی دامپزشکی است که در افغانستان به‌عنوان یک گروه ذیل دانشکده کشاورزی به مدت پنج سال تدریس می‌گردد. DMD یا Doctor of Dental Medicine رشته دندانپزشکی است که به مدت پنج سال تدریس می‌گردد و PHARMD یا Doctor of pharmacy رشته داروسازی است که به مدت پنج سال تدریس می‌گردد. دارندگان مدارک رشته‌های

فوق می‌توانند به‌عنوان هیأت علمی وارد دانشگاه شوند.

ج) عدم تجاوز سن از ۳۵ سالگی (ردیف «۳» بند «۱» م ۳۷). سقف ۳۵ سال سن از جمله شرایط اختصاصی ورود به هیأت علمی است. به نظر می‌رسد با توجه به شرایط اقتصادی در افغانستان و نبود زمینه ی کافی جهت ادامه تحصیل به شکل پیوسته، تعیین سقف ۳۵ سال عاری از نقص نیست. با توجه به وضعیت کنونی افغانستان، بهتر بود برای بازه زمانی معینی، حداقل سن ۴۰ سال در نظر گرفته می‌شد.

د) ارائه سند موفقیت از امتحان در یکی از زبان‌های معتبر بین‌المللی (ردیف «۴» بند «۱» م ۳۷). هرچند در اینجا یکی از زبان‌های معتبر بین‌المللی گفته شده است؛ اما در عمل مراجع پذیرش بعد از امتحان تحریری، آزمون زبان انگلیسی را اخذ می‌کنند. وضع این شرط برای متقاضی ورود به هیأت علمی الزامی و البته معقول به نظر می‌رسد.

ه) سپری نمودن موفق امتحان شمول^۱، طبق لایحه ی مربوط (ردیف «۵» بند «۱» م ۳۷). این بند و بند بعدی مرتبط به آزمون تحریری و ارائه ی سمینار است که در ادامه بحث توضیح داده خواهد شد.

و) ارائه موفق کنفرانس علمی در محضر استادان و هیأت ژوری طبق لایحه ی مربوط (ردیف «۶» بند «۱» م ۳۷).

ز) داشتن حداقل هشتاد درصد میانگین نمرات دوره ی تحصیل ماستری و حداقل هفتادوپنج درصد میانگین نمرات دوره ی تحصیل لیسانس و بیش از یک مرتبه مشروط نبودن در جریان تحصیل در داخل کشور؛ برای دانش‌آموختگان مؤسسات تحصیلات عالی خارج از کشور، در صورت عدم تکمیل درصد تعیین شده نمرات، میانگین نمرات داوطلب در دوره‌های ماستری و لیسانس باید به معیار کشور مربوط حائز Grad B یا بالاتر از آن بوده و بیش از یک مرتبه در جریان تحصیل مشروط نباشد (ردیف «۷» بند «۱» م ۳۷). داشتن مشروطی در کارنامه تحصیلی و یا میانگین نمرات کمتر از ۸۵

^۱ هدف از (امتحان شمول) آزمون ورود به هیأت علمی است.

^۱ واژه ی رایج در ادبیات پشتو به‌عنوان یکی از دو زبان رسمی در افغانستان است و به اولین مرتبه ی علمی گفته می‌شود.

اجازه ی جذب متقاضی دارنده ی سند تحصیلی لیسانس به عنوان هیأت علمی دانشگاه در قانون تحصیلات عالی ملکی افغانستان، نقد بزرگی است که در این قسمت می توان به آن پرداخت. امروزه دانشگاه های زیادی اعم از دولتی و خصوصی برنامه های فوق لیسانس را در عمل اجرا می کنند و از جانب دیگر نظر به وضعیت پیش آمده در افغانستان، کشورهای زیادی سالانه هزارها بورسیه تحصیلی فوق لیسانس را در اختیار دولت افغانستان قرار می دهند و همچنین عده ای زیاد از جوانان به شکل خصوصی برنامه های فوق لیسانس در رشته های مختلف را کسب کرده اند و یا در حال تعقیب آن هستند که حتی تعداد زیادی بیکار هستند، در چنین وضعیتی بهتر است تا از ورود افراد با مدرک کارشناسی به سیستم جلوگیری شود. تدریس و پژوهش علمی کار ساده ای نیست و ساده انگاری این مسئله باعث بروز مشکلات از جمله رکود علمی و فارغ شدن افراد با دانش ضعیف از دانشگاه ها خواهد شد. بهتر است وزارت تحصیلات عالی افغانستان برنامه های فوق لیسانس را در این کشور تقویت نموده و از ورود افراد با مدرک کارشناسی به سیستم درسی و پژوهشی دانشگاه ها جلوگیری نماید.

به استناد ماده ۳۸ قانون تحصیلات عالی ملکی، شخصی به عنوان پوهنمل^۹ پذیرفته می شود که دارای شرایط اختصاصی ذیل باشد:

(أ) داشتن سند تحصیلی دکترا (Ph.D) از برنامه ی حضوری موسسه ی تحصیلات عالی (بند «۱» م ۳۸). در افغانستان دانشگاه های دولتی از جمله دانشگاه کابل و ننگرهار برنامه های حضوری چهارساله ی دکتری را برگزار می کنند. واژه ی غیرحضوری به علتی به کار رفته است که دانشگاه های زیادی از طریق اینترنت برنامه های فوق لیسانس را ارائه می دهند و طبیعی است که کیفیت این برنامه ها نسبت به برنامه حضوری پایین تر است از این لحاظ به نظر می رسد پیش بینی این شرط خیلی مناسب است.

(ب) سند تحصیلی دکترا (Ph.D) موسسه ی تحصیلی خصوصی خارج از کشور زمانی پذیرفته می شود که موسسه ی مذکور دارای اعتبار رسمی در کشور

درصد که در افغانستان از ۱۰۰ محاسبه می شود، بیان کننده ی عدم توانایی و ظرفیت متقاضی در کارهای علمی است و بدون شک نباید در قامت استاد وارد مراکز علمی شود. نداشتن بیش از یک مشروطی به این دلیل آورده شده است که ممکن است فرد در همان درس مشکلی داشته و به علت مریضی از آزمون مانده باشد یا نتوانسته نمره ی قبولی را بگیرد. به نظر می رسد مشروطی برای بیش از یک بار حتی اگر در نتیجه عوامل غیرمترقبه باشد شرط مناسبی نیست.

(ح) عدم محکومیت به جرایم اخلاقی و جنایت (ردیف «۸» بند «۱» م ۳۷). هرچند موضوع عدم محکومیت به جنایت از جمله شرایط عمومی است که قبلاً بیان نمودیم؛ اما قانون گذار افغانستان در اینجا، مسأله ی (جرایم اخلاقی) را نیز اضافه کرده است و از این لحاظ از جمله شرایط اختصاصی نیز به حساب می آید. دانشگاه محیط اجتماعی و علمی است. شایسته نیست شخصی محکوم به جنایت و یا جرایم اخلاقی به کسوت استاد وارد چنین محیط شود.

(ط) نداشتن مصروفیت^۷ در سایر ادارات و دستگاه ها (ردیف «۱۰» بند «۱» م ۳۷). این شرط ناشی از اصل ممنوعیت جمع مشاغل دولتی است. شخصی که به عنوان استاد در یک مرکز علمی جذب می گردد بایستی وقت خودش را به کارهای پژوهشی و تدریس سپری نماید، از جانب دیگر در کشورهایی مثل افغانستان و ایران که بحران بیکاری به اوج خود رسیده است، شایسته نیست یک فرد دو شغل همزمان داشته باشد و دیگران بیکار باشند. مطابق بند «۲» ماده مذکور، در زمان استخدام اعضای هیأت علمی، داوطلبانی که دارای سند تحصیلی دکترا هستند در مقابل دارندگان مدرک کارشناسی ارشد و همچنین دارندگان مدرک ارشد در برابر دارندگان مدرک کارشناسی از حق اولویت برخوردارند. اشخاص دارای سند لیسانس صرفاً برای مدت پنج سال می توانند به عنوان کادر علمی جذب گردند.^۸

^۱ شغل

^۲ قسمتی از ماده ۳۷ قانون تحصیلات عالی ملکی افغانستان که اخیراً تعدیل شده است.

^۳ دومین مرتبه علمی.

اوقات کاری رسمی در افغانستان معمولاً از ۸ بامداد الی ۴ عصر است، از این لحاظ شخص می‌تواند در اوقات غیررسمی در مؤسسات خصوصی شاغل باشد.

در کشور ایران به استناد ماده ۵ آئین‌نامه استخدامی، متقاضیان ورود به خدمت جهت تصدی عضویت در هیأت‌علمی موسسه می‌بایست علاوه بر شرایط عمومی موضوع ماده ۴ این آئین‌نامه، از شرایط اختصاصی ذیل نیز برخوردار باشند؛

أ) مدرک تحصیلی متناسب با یکی از مراتب علمی موردتقاضا به شرح ذیل (بند «۱» م ۵).

۱. دارا بودن مدرک تحصیلی دکتری تخصصی و یا سطح چهار حوزوی با رساله‌ی تحقیقی برای کلیه‌ی رشته‌های دانشگاهی (غیر از گروه پزشکی) و یا دارا بودن درجه تخصصی (گواهی‌نامه تخصصی) در گروه پزشکی برای متقاضیان ورود به خدمت دومرتبه استادیار (ردیف «۱» بند ۱ م ۵).

۲. دارا بودن مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و یا سطح سه حوزوی در رشته‌ی تخصصی مربوط برای کلیه‌ی رشته‌های دانشگاهی (غیر از گروه پزشکی) و دارا بودن درجه دکتری حرفه‌ای (در گروه پزشکی) برای متقاضیان ورود به خدمت در مرتبه‌ی مربی با رعایت تبصره «۱»^{۱۰} ذیل این ماده (ردیف «۲» بند ۱ م ۵)

از آنجائی که در ایران برای اشخاص دارنده‌ی مدرک تحصیلی کارشناسی اجازه‌ی ورود به دانشگاه‌ها به‌عنوان هیأت‌علمی داده نشده است، می‌توان گفت که این یک نقطه قوت است؛ اما نظر به اینکه ایران برعکس افغانستان در سه چهار دهه‌ی اخیر درگیر جنگ‌های داخلی نبوده و دانشگاه‌ها عملاً فعال بودند و نیز برنامه‌های فوق‌لیسانس سال‌ها قبل شروع به فعالیت نموده است، از این لحاظ به میزان فراوانی، افراد به‌سوی تحصیل در مقطع دکتری علاقه‌مند شده‌اند. بر این اساس، جذب هیأت‌علمی با مدرک کارشناسی ارشد، چندان قابل دفاع نیست.

مربوط باشد (بند «۲» م ۳۸). دانشگاه‌های خصوصی در افغانستان، ایران و سایر کشورها دو بعد دارند. ۱- تولید دانش و خدمت. ۲- تجارت و سود اندوزی. متأسفانه در کشورهای جهان سوم به علت فساد و ضعف مدیریت عده‌ای از نهادهای خصوصی به مراکز تجارتي فروش مدارک تحصیلی مبدل گشته‌اند و یکی از دلایل بحران بیکاری نیز همین نهادها هستند. به این لحاظ، شرط بالا، خیلی ضروری است تا هنگام ورود متقاضی هیأت‌علمی که از نهادهای خصوصی مدرک تحصیلی دارد توجه جدی صورت بگیرد و نشود که فردی با دانش ضعیف وارد مراکز علمی گردد.

ج) تسلط کامل بر یکی از زبان‌های معتبر بین‌المللی و یا سپری نمودن موفقانه امتحان در یکی از زبان‌های مذکور (بند «۳» م ۳۸).

د) عدم تجاوز سن از ۴۰ سال (بند «۴» م ۳۸). به نظر می‌رسد با توجه به شرایط اقتصادی و نبود زمینه‌ی کافی جهت ادامه تحصیل به شکل پیوسته، تعیین سقف مزبور عاری از نقص نیست. لذا در وضعیت کنونی و برای مدت‌زمان معین، بهتر بود حداقل سن ۴۵ سال در نظر گرفته می‌شد.

ه) ارائه‌ی موفقانه کنفرانس علمی در محضر استادان و هیأت ژوری طبق لایحه‌ی مربوط (بند «۵» م ۳۸).

و) در صورت تعدد داوطلبان امتحان رقابتی اخذ می‌گردد (بند «۶» م ۳۸). هرگاه درخواست دهندگان برای عضویت هیأت‌علمی با درجه تحصیلی دکتری بیشتر از یک نفر باشد، آزمون تحریری اخذ می‌گردد و اگر یک نفر باشد همان اخذ سمینار علمی کافی است.

ز) عدم محکومیت به جرایم اخلاقی و جنایت (بند «۷» م ۳۸).

ح) عدم اشتغال در سایر ادارات و مراجع (بند «۹» م ۳۸). با توجه به‌ظاهر ماده چنین برداشت می‌گردد که شخصی که به هیأت‌علمی قبول می‌شود، نباید در اداره‌ی دیگری شاغل باشد؛ اما نظر به اینکه

^۱ به‌منظور حفظ هرم علمی، از تاریخ اجرای این آئین‌نامه استخدام عضو هیأت‌علمی در مرتبه‌ی مربی آموزشیار و مربی پژوهش‌یار ممنوع است. تبصره ۱ ماده ۵ آئین‌نامه استخدامی.

عمومی ذکر شده است؛ اما در واقع شروط مذکور را باید در دسته شروط اعتقادی و التزامی در نظر گرفت. سوم؛ نگاه نخست، قسمت اخیر بند دوم این ماده (اعتقاد به ولایت فقیه) با قسمت دوم بند سوم این ماده (یکی از ادیان شناخته شده در قانون اساسی) در تعارض واقع می شوند. به استناد اصل ۱۳ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، زرتشتیان، کلیمیان و مسیحیان به عنوان اقلیت های دینی در ایران شناخته شده اند. چطور یک مسیحی، زرتشتی و یا کلیمی می تواند به ولایت فقیه اعتقاد داشته باشد؟ در پاسخ به این تعارض ظاهری باید دست به تفسیر منطقی و معقول از منطق و مفهوم ماده زد و چنین استدلال کرد که اساساً مقوله اعتقاد به ولایت فقیه ناظر بر وضعیت عموم شهروندان ایرانی که مسلمان شیعه اثنی عشری هستند تعریف شده است. این در حالی است که این وضعیت عام با قسمت دوم بند سوم ماده ۴ تخصیص خورده است و از این حیث، تعارض یا تضادی میان این دو نیست و حتی آنجا که اعتقاد به ولایت فقیه به صورت اطلاقی آمده باشد منطقیاً چنین اعتقادی به عنوان اعتقاد به عالی ترین مقام سیاسی کشور است و نه اعتقاد به چنین مقامی به عنوان یک مقام عالی دینی. (مولائی، ۱۳۹۵: ۵۸).

۵ فرایند استخدام

۵/۱ فراخوان عمومی

به استناد ماده ۸ لایحه ی شمولیت در کادر علمی پوهنتونها و مؤسسات تحصیلات عالی افغانستان، اصولاً گروه ها بر اساس ضرورت در سال، دومرتبه پست های علمی را جهت استخدام به نشر می سپارند. گروه ها نظر به حجم فعالیت ها و تعداد دانشجویان خویش، پیشنهاد پست علمی را از طریق ادارات مربوط به وزارت تحصیلات عالی می دهند. در صورت تأیید شدن پست های علمی از طرف وزارت تحصیلات عالی، پست های تأیید شده باید به اعلان گذاشته شود. به استناد ماده ۷ لایحه ی شمولیت در کادر علمی، پست های علمی اصولاً باید در شروع هر نیمسال تحصیلی یا سمستر اعلان گردد. البته نشر در زمان معین، از طریق رسانه های همگانی و فضای مجازی مرتبط به هر دانشگاه صورت می گیرد تا افراد واجد شرایط و علاقه مند به استخدام، خودشان را کاندیدا نمایند. در چنین وضعیتی از بین داوطلبان، افراد نخبه و بهترین ها

ب) آشنایی کافی با یک زبان خارجی برای متقاضیان ورود به خدمت در مرتبه ی مربی و تسلط کافی به یک زبان خارجی برای متقاضیان ورود به خدمت در مرتبه ی استادیار (بند ۲) م (۵). وضع این شرط برای متقاضی ورود به هیأت علمی الزامی است. از آنجا که منابع معتبر و بروز اکثراً به زبان های لاتین است از این لحاظ بایسته است فردی که به کسوت استاد وارد مراکز علمی می شود، به یکی از زبان های معتبر بین المللی مسلط باشد. همان طوری که قبلاً یادآور شدیم این موضوع به عنوان یکی از شرایط اختصاصی در افغانستان نیز لحاظ می گردد.

۴/۳ شرایط اعتقادی و التزامی

در کشور افغانستان برای متقاضیان ورود به هیأت علمی، شرایط اعتقادی در نظر گرفته نشده است. در این کشور ساکنانی از اهل هنود، سیک ها و حتی مسیحیان زندگی می کنند که تابعیت افغانستان را دارند، نظر به اینکه در قانون کارکنان خدمات ملکی و قانون تحصیلات عالی ملکی این کشور چه در قسمت شرایط عمومی استخدام و چه در قسمت شرایط اختصاصی استخدام از مسائل اعتقادی نام برده نشده است، می توان گفت که پیروان ادیان که در بالا ذکر نمودیم نیز می توانند به عنوان هیأت علمی استخدام شوند و به این اعتبار، شرط اعتقادی در استخدام هیأت علمی در افغانستان موضوعاً منتفی است.

در جمهوری اسلامی ایران به استناد بندهای «ب» و «ج» ماده ۴ آئین نامه استخدامی، از جمله شروط عمومی استخدام اعضای هیأت علمی، دو شرط: «... ب) التزام عملی به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و اعتقاد به ولایت فقیه. ج) اعتقاد و التزام عملی به دین مبین اسلام یا یکی از ادیان پذیرفته شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران»، ذکر شده است. در این خصوص باید گفت: نخست؛ مطرح شدن شرایط اعتقادی و التزامی به مثابه شرایط عمومی در استخدام که شرط ضروری بوده؛ شامل موارد چهارگانه است: الف) التزام عملی به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران. ب) اعتقاد به ولایت فقیه. ج) اعتقاد به دین مبین اسلام و یا یکی از ادیان شناخته شده در قانون اساسی. د) التزام عملی به دین مبین اسلام یا یکی از ادیان پذیرفته شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران. دوم؛ هر چند این شروط در دسته شروط

مؤسسات عالی که دارای صلاحیت پذیرش‌اند، اخذ می‌شود. امتحان تحت نظر هیأت ممتحن مشتمل بر حداقل سه عضو کادر علمی که دارای مرتبه علمی پوهندوی^{۱۱} و بالاتر از آن و یا پوهنمل دارای درجه ی تحصیلی دکترا (Ph.D) باشند، اخذ می‌گردد».

سؤالات که برای آزمون استخدامی طرح می‌شود، قبلاً توسط اساتید همان گروه و در صورت ضرورت به تشخیص شورای علمی دانشکده توسط اساتید گروه‌های دیگر، طرح می‌گردد. باید گفت که سؤالات برای آزمون استخدامی، توسط اساتید با مرتبه علمی پوهندوی و یا مرتبه ی علمی پوهنمل با درجه ی تحصیلی دکتری تهیه می‌گردد. نکته ی دیگر مربوط به ماهیت سؤالات است، سؤالات طرح‌شده باید مطابق با درس‌هایی باشد که در آن گروه تدریس می‌گردد و همچنین سؤالات باید جامع و تشریحی باشند.

سؤالات طرح‌شده مهر و لاک گردیده تا روز امتحان در دانشکده مربوط محفوظ نگه‌داشته می‌شود.^{۱۲} سؤالات طرح‌شده چندین نسخه بوده و هر نسخه دارای شماره ی مخصوص خودش هست که در داخل پاکت قرار داده می‌شوند. هنگام برگزاری امتحان، شماره‌های سؤالات بین جعبه انداخته می‌شود و از کاندیدا خواسته می‌شود تا به‌قیدقرعه ۱۰ شماره را انتخاب نمایند، سپس با حضور هیأت ممتحن پاکت‌ها بازشده، سؤالات مربوط به شماره‌های انتخاب‌شده برای کاندیداها توزیع می‌گردد. هر برگه حاوی کتینگ (سرورقی) بوده که شهرت کاندیداها فقط درج کتینگ می‌گردد. مدت امتحان نظر به رشته و نوع سؤالات برای داوطلبان در نظر گرفته‌شده و اعلان می‌گردد. در پایان زمان تعیین‌شده، برگه‌ها جمع‌آوری گردیده، هیأت ممتحن کتینگ‌ها را شماره‌گذاری و از برگه‌ها جدا می‌نمایند و بعد از مهر و امضاء، جهت ارزیابی به اساتید همان رشته و گروه که دارای مرتبه علمی پوهندوی یا پوهنمل با درجه ی تحصیلی دکتری باشند تسلیم می‌نمایند. اساتید ارزیابی‌کننده باید برگه‌های امتحان را بر اساس کلید از قبل تهیه‌شده ملاحظه و نمرات اخذشده هر کاندیدا را در برگه ی آن نوشته مقابل آن امضاء نمایند، سپس برگه‌های ارزیابی‌شده را به هیأت

انتخاب خواهند شد. در جریان یک ماه که پست علمی به اعلان داده می‌شود، افراد واجد شرایط برای رقابت و احراز پست علمی، اسناد و مدارک خود را به گروه مربوطه تقدیم می‌کنند. گروه یا هیأت داوری سه‌نفری که با شرایط خاص تعیین‌شده‌اند، از میان افرادی که درخواستی برای رقابت و احراز پست داده‌اند واجدان شرایط را فهرست نموده و به تابلوی اعلانات دانشکده و یا سامانه موسسه تحصیلی مربوط همراه با تاریخ اخذ امتحان درج می‌نمایند.

در جمهوری اسلامی ایران، همان‌گونه که قبلاً نیز یادآور شدیم، تشخیص ضرورت جذب عضو هیأت علمی در دانشگاه‌ها با چند مرجع از جمله وزارت علوم، بالاترین مقام اجرایی موسسه و هیأت‌امنا در موسسه است. به استناد ماده ۳ آئین‌نامه استخدامی، «استخدام در موسسه بر اساس سهمیه ی ابلاغی از سوی وزارت، در قالب تشکیلات سازمانی مصوب، بر اساس نیاز سازمانی، موافقت بالاترین مقام اجرایی موسسه، به تفکیک مراتب علمی استادیار و مربی، پس از تصویب هیأت‌امنا و احراز صلاحیت لازم توسط مراجع ذیصلاح، از طریق فراخوان آزمون یا مصاحبه و یا هردو با توجه به اصل ضرورت احراز شایستگی متقاضیان ورود به خدمت، انجام می‌پذیرد». پس می‌توان گفت که تشخیص و اعطای پست علمی در هر دانشگاه با وزارت علوم بوده و برای جذب و زمان آن موافقت هیأت‌امنا و رئیس موسسه، شرط دانسته می‌شود. برای مرحله ی ابتدایی فرایند جذب طبق منطوق این ماده عمدتاً هیأت اجرایی جذب در موسسه فراخوان می‌دهد. این فراخوان با جزئیات کامل از طریق سامانه متمرکز وابسته به وزارتخانه صورت می‌گیرد.

۵٫۲ چگونگی اخذ آزمون ورود به هیأت علمی

در جمهوری اسلامی افغانستان به استناد ماده ۹ لایحه شمولیت در کادر علمی پوهنتونها و مؤسسات تحصیلات عالی، عضو هیأت علمی باید تحت شرایط ویژه یا خاص جذب گردد «امتحان شمولیت در کادر علمی تنها در

^۲ مفهوم مواد (۱۰، ۱۱ و ۱۳) لایحه ی شمولیت در کادر علمی پوهنتونها و مؤسسات تحصیلات عالی.

^۱ در افغانستان کلمات، پوهنیار، پوهنمل، پوهندوی، پوهنوال و پوهاند از جمله مصطلحات علمی به زبان پشتو هستند که در حقیقت رتبه‌های علمی شناخته‌شده برای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها می‌باشند.

عضو نمره موردنظر را کسب نماید، برگزیده می شود و فرآیند صدور احکام آغاز می شود.^{۱۳}

هرگاه کاندیداها به نتیجه ی امتحان رضایت نداشته باشند، در مدت سه روز از اعلان نتایج، می توانند درخواست تجدیدنظر را به اداره ی دانشکده تقدیم نمایند. رئیس دانشکده باید درخواست تجدیدنظر را در جریان دو روز به هیأت ممتحن ارجاع دهد و هیأت ممتحن باید در جریان سه روز با حضور کاندیدای شاکی و اساتید ارزیابی کننده، برگه ی شاکی را مطابق کلید سؤالات بررسی و مطابقت بدهند. ابراز نظر هیأت ممتحن درباره ی نتایج بازنگری نهایی است.^{۱۴}

فرایند جذب عضو هیأت علمی در ایران به طور مختصر به قرار ذیل انجام می گیرد. ۱- اعلان فراخوان و جمع آوری اسناد توسط دبیرخانه تا مدت ۵ روز. ۲- دبیرخانه پرونده ها را به هیأت اجرایی جذب ارسال می نماید و افرادی که واجد شرایط اولیه نبوده اند را مطلع می سازد. ۳- دبیرخانه هم زمان با ارسال پرونده ها به هیأت اجرایی جذب، رونوشت پرونده ها را به کارگروه های بررسی توانایی علمی به تشخیص هیأت اجرایی جذب و در مورد دروس معارف اسلامی به معاونت امور اساتید نهاد معظم رهبری ارسال می نماید. ۴- کارگروه بررسی توانایی علمی و صلاحیت عمومی تشکیل جلسه داده و از افراد تعیین شده به خاطر بررسی پرونده ها دعوت به عمل می آورد و گزارش بررسی را در برگه های مربوطه ظرف ۴۵ روزه هیأت اجرایی جذب ارسال می نماید. ۵- دبیرخانه پس از دریافت پرونده ها، در مدت ۵ روز آن ها را به هیأت اجرایی جذب ارسال می نماید. ۶- هیأت اجرایی جذب پس از بررسی پرونده ها نتیجه تصمیم خویش را در بازه ی زمانی ۱۵ روزه اعلام خواهد نمود. ۷- دبیرخانه نتیجه تصمیم هیأت اجرایی جذب و خلاصه پرونده متقاضیان را که مورد تأیید اولیه هیأت جذب قرار گرفته اند از طریق ایمیل یا پست الکترونیکی به دبیرخانه هیأت مرکزی جذب، ظرف ۷ روز ارسال می نماید. ۸- هیأت مرکزی جذب پرونده ها را مورد ارزیابی قرار داده و تصمیم خود را در مدت ۴۵ روز اعلان خواهد کرد و موسسه موظف است، نتیجه را حداکثر طی

ممتحن در همان روز تسلیم بدهند. هیأت ممتحن نمرات هر برگه را در سربرگ به حروف و عدد درج نموده امضاء می کنند، سپس برگه ها را تسلیم دانشکده نموده و در همان روز، نتایج از طرف دانشکده اعلان می گردد. حداقل نمره برای احراز پست علمی از ۱۰۰ نمره ۶۰ نمره است؛ هرگاه چندین نفر بیشتر از ۶۰ نمره اخذ کنند، شخصی که بیشترین نمره را داشته باشد به مرحله ی بعدی راه پیدا می کند. شخصی که با بیشترین نمره به این مرحله راه پیدا می نماید باید یک سمینار علمی با حضور هیأت سه نفری داوری و سایر شرکت کنندگان ارائه نماید. هدف عمده از اخذ مصاحبه علمی، سنجش ویژگی های لازم یک عضو هیأت علمی است که در جریان ارائه سمینار با توجه به نحوه ی پاسخ دهی وی به سؤالات، نحوه ی بیان، ظرفیت علمی و معلومات عمومی و غیره دانسته می شود. تعیین هیأت داوری سه نفری برای مشخص ساختن عنوان سمینار علمی و اخذ آن از صلاحیت های گروه است. افرادی می توانند به عنوان عضو هیأت داوری تعیین شوند که دارای مدرک تحصیلی دکتری با مرتبه ی علمی پوهنمل و یا مرتبه ی علمی پوهندوی باشند و برای ارزیابی سمینار متقاضی هیأت علمی با مدرک تحصیلی دکتر، هیأت داوری نیز باید دارای مدرک تحصیلی دکتری و مرتبه ی علمی پوهاند باشند. هیأت داوری تعیین شده در جریان سه روز، موضوع سمینار را تعیین و به شخص اعلان می نمایند و به ارائه دهنده مدت ۱۰ روز فرصت داده می شود تا پیرامون موضوع تحقیق نماید. اعضای هیأت داوری بایستی حین ارائه مصاحبه حاضر بوده و بر اساس معیارهای ذیل نمره بدهند. ۱- توانایی ارائه ی مطالب. ۲- تسلسل منطقی در موضوعات که ارائه می دهد. ۳- صلابت و پختگی در استدلال و اجرای مناقشه. ۴- نتیجه گیری درست. ۵- استفاده از تکنولوژی و آماده سازی اسلاید، چارت ها و غیره. ۶- قدرت پاسخگویی به سؤالات. ۷- قدرت بیان و شیوه ی درست افهام و تفهیم. آزمون مصاحبه قابل تجدید نبوده باین حال، در صورت غیبت موجه کاندیدا، وقت دیگری از طرف هیأت داوری برای ارائه به وی تعیین شده و از وی دعوت به عمل می آید. اعضای هیأت داوری با توجه به معیارهای فوق برای شخص ارائه دهنده یک، دو و سه مثبت می دهند. هرگاه شخص موردنظر از طرف هر سه

^۲ مفهوم مواد، ۱۸، ۱۷، ۱۶، ۱۵، ۱۴ و ۱۳) لایحه ی شمولیت در کادر علمی به پوهنتونها و مؤسسات تحصیلات عالی.

^۱ مفهوم مواد (۲۸ - ۲۰) لایحه ی طرز شمولیت به کادر علمی در پوهنتونها و مؤسسات تحصیلات عالی.

ایران فرد به محض استخدام با پایه یک استادیاری و به صورت مستقل آغاز به کار می‌کند. به این اعتبار، واژه ی استادیار در ایران عبارت درست و همپوشان با معنای واژه نیست. در ایران، تأیید نهایی جذب عضو هیأت علمی با کمیته ی مرکزی جذب است. به استناد ماده ۷ آئین‌نامه استخدامی، متقاضی پس از احراز شرایط عمومی و اختصاصی و نظر مثبت هیأت اجرایی جذب و تأیید مقامات بالادستی، به صورت تمام وقت در قالب یکی از اشکال ذیل با در نظر داشتن ضوابط و مقررات آئین‌نامه استخدامی، استخدام می‌گردد:

الف: استخدام پیمانی؛ برای تصدی پست‌های سازمانی به موجب قرارداد سالانه که تمدید آن منوط به کسب حداقل امتیاز لازم بر اساس امتیازات مندرج در «دستورالعمل اعطای ترفیع سالیانه اعضای هیأت علمی آموزشی و پژوهشی ابلاغی از سوی وزارت» به ترتیب برای مراتب مربی و استادیاری و همچنین موافقت رئیس موسسه یا مقام مجاز از طرف وی است. ب) استخدام رسمی-آزمایشی؛ برای تصدی پست‌های سازمانی به موجب حکم. ج: استخدام رسمی قطعی؛ برای تصدی پست‌های سازمانی به موجب حکم.

در صورت استخدام عضو هیأت علمی با توجه به شرایط و کار ویژه‌های مقرر در آئین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوطه، عضو در یکی از حالات سه‌گانه که در بالا ذکر شد شروع به فعالیت می‌نماید. نقد بزرگی که در این قسمت وارد است، بازه زمانی طولانی پروسه استخدام و تأیید نهایی هم در افغانستان و هم در ایران است هرچند که در افغانستان به این اندازه ی طولانی نیست. برای کاهش این بازه زمانی، بی‌تردید استفاده کارآمد از ظرفیت‌های «دولت الکترونیک» می‌تواند این مدت را کاهش داد.

در ایران مطابق آئین‌نامه استخدامی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی، در آغاز هر ترم یعنی هر سال دومرتبه فراخوان پذیرش هیأت علمی داده می‌شود؛ اما جریان این پروسه طولانی‌تر از افغانستان است هرگاه دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی کمبود هیأت علمی داشته

مدت ۱۰ روزه اطلاع متقاضی برساند.^{۱۵} آنچه از مفاد ماده ۸ دستورالعمل یادشده دانسته می‌شود، این است که برای جذب عضو هیأت علمی، پروسه طولانی از نظر زمانی و راهکارهای مناسب از نظر دقت در مطالعه ی پرونده‌ها و گزینش فرد مناسب در نظر گرفته شده است. از جانب- [دیگر تأیید نهایی منوط به تصمیم هیأت مرکزی جذب است. آسیب جدی که متوجه فرایند استخدام اعضای هیأت علمی در افغانستان و ایران است همانا نظارت ضعیف نهادهای ناظر بر روند گزینش است. این وضعیت هم در افغانستان و هم در ایران قابل صدق است. چراکه دادگاه‌ها ابزار کافی جهت کنترل «قانونیت عمل» مراجع و مقامات گفته شده در بالا را ندارند. به این اعتبار، در وضعیت خوش بینانه، نظارت مذکور از نوع نظارت منفعلانه است؛ نظارتی که شائبه ی غیر کارآمدی را در پی دارد و شایسته است مراجع قضایی این دو کشور صلاحیت نظارتی خود را به حوزه ی صلاحیت‌های اختیاری نیز بسط دهند. (مولائی، ۱۳۹۵: ۵۰).

۵٫۳ تأییدیه ی نهایی

در افغانستان وضعیت به گونه‌ای است که بعد از ابراز نظر هیأت داور و موفق گردیدن شخص متقاضی، باید بدون تأخیر به استخدام وی اقدام شود. به استناد ماده ۲۹ لایحه ی شمولیت در کادر علمی پوهنتونها و مؤسسات تحصیلات عالی، نهادهای مرتبط بدون تأخیر باید به استخدام شخص اقدام نمایند. از جانب دیگر استخدام شخص متقاضی باید در زمان تعیین شده طی مراحل شود؛ طوری که این مدت نباید بیشتر از پنج ماه به طول انجامد. معیار پنج ماه برای مؤسسات است که واجد شرایط استخدام نبوده تحت قیمومیت دانشگاه‌های هم‌جواری واجد شرایط قرار دارند؛ اما برای دانشگاه‌های واجد شرایط که خودشان صلاحیت اخذ آزمون متقاضیان ورود به هیأت علمی را دارند، نباید بیش از سه ماه به طول انجامد. بعد از صدور حکم مقام وزارت تحصیلات عالی مبنی بر استخدام شخص متقاضی، وی فعالیت‌هایش را در گروه و دانشکده مربوط شروع می‌نماید. البته افرادی که تازه استخدام می‌شوند تا رسیدن به مرتبه ی استادی زیر نظر استاد راهنما فعالیت می‌نمایند. این در حالی است که در

^۳ مفاد ماده ۸ دستورالعمل اجرایی جذب و تبدیل وضعیت استخدامی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی عالی و پژوهشی.

بر آن وارد است و به نظر می‌رسد با این شیوه استخدام، امکان استخدام افراد شایسته در سیستم با موانع و چالش‌هایی روبه‌رو باشد. در نتیجه افراد لایق و کاردان به‌سادگی نمی‌توانند وارد سیستم شوند و این معضل بر پیکره‌ی نهادهای علمی کشورهای افغانستان و ایران وارد می‌گردد. برای حل این مشکل لازم است تا هنگام فراهم شدن زمینه استقلال کامل حقوقی، مالی و سازمانی دانشگاه‌های این دو کشور و دور شدن این نهادها از زیر ذره‌بین رهبران سیاسی و اربابان قدرت، گزینش از طریق سازوکارهای شفاف، زیر نظر هیأت بی‌طرف و با صلاحیت‌های کاملاً علمی و تخصصی و متناسب با نیازهای واقعی هر موسسه صورت بگیرد.

نکته اینجاست که در فرآیند استخدام هیأت‌علمی در ایران، شرایط اعتقادی، زمینه‌ی استخدام بی‌طرفانه و مبتنی بر اصول و معیارهای تخصصی را می‌تواند به محاق برد و شایسته است در این خصوص راهکار علمی شفاف، عینی و روشن اندیشیده شود تا داوطلبان استخدام از پیش به فرآیند استخدام و معیارها و اصول عملی ناظر بر استخدام آشنایی کافی داشته باشند.

محمدی تمکی، عبدالعلی، **حقوق اداری افغانستان**، نشر مجتمع طیف نگار، تهران، ۱۳۹۰.

معین مصطفی «استقلال دانشگاه‌ها و ضرورت‌های آن، **مجله علمی پژوهشی آئین**»، مجله آیین، سال چهارم، شماره ۱۰، دی‌ماه ۱۳۸۶.

مصدق، هادی و همکاران، «آسیب‌شناسی فرایند جذب هیئت‌علمی در دانشگاه‌های دولتی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری»، پژوهشنامه مدیریت منابع انسانی، شماره ۲۵، پائیز ۱۳۹۵.

مولائی، آیت، **جزوه حقوق اداری یک**، کارشناسی حقوق، دانشگاه بوعلی سینا، ۱۳۹۵.

هایدگر، مارتین، «استقلال دانشگاه در آلمان»، ترجمه مهدی صادقی، مجله فلسفه و کلام، شماره اول، پائیز ۱۳۷۶

باشند ممکن است در یک یا دو ترم نتوانند از عضو جدید استفاده نمایند.

۶ نتیجه‌گیری

در این نوشتار ابتدا درصد نشان دادن اهمیت اصل استقلال، حقوقی، مالی و سازمانی دانشگاه‌ها برآمدیم و نشان داده شد، دانشگاه‌های کارآمد در جهان آن‌هایی هستند که استقلال کامل به آن‌ها داده شده است؛ اما برعکس این مسئله در افغانستان و ایران آنچه از رویه‌ی جاری و متن قوانین و مقررات به دست می‌آید ما هنوز دانشگاه مستقل و کارآمد به مفهوم واقعی نداریم. هرچند که در ایران به خاطر وجود هیأت‌امناء تا حدودی این مقصود فراهم شده است؛ اما در عمل و در عالم واقع، با استانداردهای جهانی فاصله‌ی معنادار دارد. باید توجه داشت که استخدام شایسته مستلزم دانشگاه مستقل است.

در بخش دیگری از مقاله به سیستم گزینش اعضای هیأت‌علمی پرداختیم و با بررسی قوانین و مقررات دیده می‌شود که متأسفانه روند استخدام اعضای هیأت‌علمی در این دو کشور نه‌تنها عاری از نقص نیست؛ بلکه نقدهایی

منابع

منابع فارسی

امامی، محمد، استوار سنگری، کوروش، **حقوق اداری**، ج ۱، چاپ بیست و یکم، انتشارات میزان، تهران، ۱۳۹۶.

دانش، سرور، **حقوق اداری افغانستان**، چاپ دوم، انتشارات دانشگاه ابن‌سینا، کابل، ۱۳۹۴.

شمس، ناصر و افضلان، فریده «**شرکت‌های تجاری دانشگاهی بستری برای توسعه استقلال دانشگاه‌ها**» **مجله علمی تحقیقی رهیافت**، سال چهاردهم، شماره ۳۴، زمستان ۱۳۸۴.

عباسی، بیژن، **حقوق اداری**، انتشارات دادگستر، چاپ چهارم، تهران، ۱۳۹۵.

قارون، معصومه «**بررسی راه‌های تأمین منابع مالی دانشگاه‌ها، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی**»، سال چهارم، شماره‌های ۱۳ و ۱۴، بهار ۱۳۷۵.

اسناد

آموزش عالی مصوب جلسات ۵، ۶ و ۳۴ مورخ
۸۷/۲/۲ و ۱۳۸۸/۳/۴ هیأت عالی جذب اعضای
هیأت علمی.

قانون تعاریف و ضوابط تقسیمات کشوری ایران مصوب
۱۳۸۹

آئین نامه استخدامی اعضای هیأت علمی دانشگاه ها و
مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری،
مصوب وزیر علوم تحقیقات و فناوری، شهریور ۱
اسفند ۱۳۹۰

قانون خدمت وظیفه عمومی، مصوب سال ۱۳۹۰ شورای
مجلس اسلامی.

شیوه نامه اجرایی آئین نامه ارتقای مرتبه اعضای
هیأت علمی مصوب ۱/۶/۱۳۹۰ وزارت علوم،
تحقیقات و فناوری

مقرر استقلالیت مالی پوهنتونها، منتشره جریده رسمی
وزارت عدلیه، شماره مسلسل ۱۱۲۳ تاریخ ۲۰
قوس ۱۳۹۲

قانون تحصیلات عالی ملکی افغانستان، منتشره جریده
رسمی وزارت عدلیه، ۹ عقرب ۱۳۹۴ شماره
مسلسل ۱۱۹۵

فرمان تقنینی رئیس جمهور افغانستان در مورد توشیح
تعدیل، ایزاد و حذف برخی از مواد قانون
تحصیلات عالی ملکی، شماره ۲۵۲ تاریخ ۱۴
حوت ۱۳۹۵

دستورالعمل اجرایی آئین نامه خدمت موظف و اعطای
ترقیع اعضای هیأت علمی آموزشی دانشگاه های
عضو هیأت امانا، مصوب هیأت امانا دانشگاه
بوعلی سینا، ۱۳۹۵/۱۱/۲.

کد جزای افغانستان مصوب ۱۳۹۵ شورای ملی.

قانون تابعیت ایران مصوب ۱۶ شهریورماه ۱۳۰۸ مصوب
مجلس شورای ملی

قانون متمم قانون تابعیت، مصوب ۲۹ مهرماه ۱۳۰۹
مصوب مجلس شورای ملی

قانون مدنی افغانستان. منتشره جریده رسمی وزارت
عدلیه سال ۱۳۵۵

قانون تابعیت افغانستان مصوب ۱۳۷۶ مجلس الوزرا
امارت اسلامی افغانستان.

قانون اساسی افغانستان، مصوب لویه جرگه ۱۳۸۲
قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.

قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۸۶.

قانون کارکنان خدمات ملکی افغانستان، مصوب ۱۳۸۷
شورای ملی.

آئین نامه تشکیل هیأت عالی جذب اعضای هیأت علمی
دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی کشور با
اصلاحات بعدی مصوب جلسات ۶۰۸ و ۶۲۳
مورخ ۱۳۸۷/۲/۱۰ و ۸۶ /۴/۱۹ شورای عالی
انقلاب فرهنگی.

دستورالعمل اجرایی جذب و تبدیل وضعیت استخدامی
اعضای هیأت علمی دانشگاه ها و مؤسسات
آموزشی عالی و پژوهشی مصوبات جلسات ۱۷.
۱۸. ۲۴. ۳۹. ۴۱ هیأت عالی جذب اعضای
هیأت علمی دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی
کشور. مصوب ۱۳۸۷ /۹/۴.

لایحه شمولیت در کادر علمی، مصوب شورای عالی وزارت
تحصیلات عالی افغانستان، تاریخ، ۸ اسد ۱۳۸۸.

دستورالعمل اهداف، وظایف و ترکیب هیأت های مرکزی و
اجرایی جذب هیأت علمی دانشگاه ها و مؤسسات

منابع لاتین

Altvaejery, Abdoaziz, **Islamic Education**, Hay
Ryad, Rabul kingdm of morocco,
ISESCO. Islamic Education Scientific and
Cultural Organization (Jon 2005).

Boel, C and Etal, **towards the assessment of
quality in medical education**, Geneva:
world Health, Organization, 1992.