



کار و اجتماع

۱۴۰۴ کال، دېرشمه گڼه
د کار او ټولنيزو چارو وزارت درې مياشتنۍ مجله



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالْعَاقِبَةُ لِلْمُتَّقِينَ وَالصَّلَاةُ
وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ مُحَمَّدٍ وَ
عَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ.





فصلنامه کار و اجتماع

۱۴۰۴ کال، دېرشمه گڼه

د امتياز خاوند: د کار او ټولنيزو چارو وزارت
د مطبوعاتو رياست

لړلیک / فهرست

- ۱ سرمقاله
- د کار او ټولنيزو چارو وزارت د هڅو په پايله کې، قطر هېواد ته د افغان ماهرو کارگرانو د قانوني لېږد لپاره نومليکنه پيل شوه ۲
- د صادراتو ملي ورځې په لمانځغونډه کې د کار او ټولنيزو چارو وزير الحاج ملاعبدالمنان عمري وينا او گډون ۴
- نقش مهارت های نرم در بازار کار امروز ۵
- په افغانستان کې اوتيسم ۷
- بهترين های نظام اجتماعی در اسلام ۱۱
- د کونړ ولايت د کار او ټولنيزو چارو رياست د لاسته راوړنو او فعاليتونو غور چاڼ ۱۳
- فعاليت های عمده ۱۴
- د برياليو خلکو ۱۱ ځانگړنې ۱۹
- نقش ارتقاء ظرفیت در پایداری و پیشرفت اداره ۲۱
- د اسلام له نظره د بیوزلو لاسنوی ۲۴
- گفتگو با رئیس ریاست تفتیش راهنمایی کار ۲۶
- د ځوانانو ونډه په ټولنيزو بدلونو او پرمختگ کې ۲۹
- بررسی تاریخی اماکن مذهبی و مساجد در ولایت بامیان ۳۱
- خبرونه ۳۴
- برای ۸۰۰ تن از معتادین صحت یاب شده زمینه آموزش های فنی و حرفه ی فراهم گردید ۳۹
- قطر هیواد ته د افغان کارگرو لېږد او اقتصادي گټې یې ۴۰

مسؤل مدير

سميع الله ابراهيمي

ډيزاين

ماهر آريا

کتنپلاوی

ابوبکر آرين

احمدزی هیواد دوست

طارق ابراهيم خيل

ميثم نظري

نياز محمد احساس

محمد محفوظ تائب

برېښنالیک

publication@molsa.gov.af

وېبسایت

WWW.MOLSA.GOV.AF

پته

د کار او ټولنيزو چارو وزارت
لومړی مکروريانو مارکېټ ته مخامخ
کابل - افغانستان

مسئولیت مضامین و مطالب چاپ شده در مجله، به نویسنده آن بر می گردد
استفاده از مطالب و تصاویر مجله با ذکر منبع و مأخذ مجاز است.

سرمقاله

دېری هېوادونه په مختلفو برخو کې خپل ماهر او مسلکي بشري ځواک کارگر منوونکو هېوادونو ته په قانوني توگه استوي، ترڅو کارگر او کورنۍ يې په ځان بسيا او هېواد يې د پرمختگ په لاره روان شي؛ نو کارگر منوونکو هېوادونو ته د افغان ماهرو او مسلکي کارگرو لېږد د افغانستان اسلامي امارت لپاره خورا غوره فرصت دی، ترڅو هېوادوالو ته يې د ژواندنه لازم سهولتونه برابر او د دوی په اقتصادي او ټولنيزو وضعيتونو کې د مثبت بدلون سبب شوی وي.

د قطر شاهي هېواد ته د افغان کارگرو قانوني لېږد د افغانستان لپاره يو مهم اقتصادي او ټولنيز پرمختگ دی. دا نوښت د بېکارۍ په کمولو، د غير قانوني مهاجرتونو په مهارولو او د هېواد د اقتصاد په پياوړتيا کې رغنده رول لوبولی شي. قطر، چې د کارگرو لپاره مناسب معاش، ښه ژوند او غوره حقوقي شرايط لري، افغان کارگرو ته د عايد، مهارتونو او تجربو خورا ښه فرصتونه برابروي.

دغه قانوني لېږد به په هېواد کې د بېکارۍ کچې په را ټيټېدو، د غير قانوني مهاجرتونو په کنټرول، د افغان کارگرو د کورنيو د اقتصادي ودې، هېواد ته د بهرنيو اسعارو، شتمنۍ او د نورو کارگر منوونکو هېوادونو د پام او غوښتنې د را جلبېدو او تر ټولو مهمه دا چې افغان کارگران به د خپلو مهارتونو له لارې د هېواد په بيا رغونه کې ونډه اخيستي وي. د کار او ټولنيزو چارو وزارت به د دې پروسې لاروښتيا، دوام او د کارگرو د حقوقو خونديتوب ته جدي پاملرنه وکړي او دا لړۍ به تر نورو کارگر منوونکو هېوادونو پورې هم وغځوي.

په ټوله کې، دا اقدام نه يوازې د فردي پرمختگ لامل کېږي، بلکې د افغانستان لپاره هم يو مهم فرصت دی، چې د کار له نړۍ والو بازارونو سره خپله اړيکه پياوړې کړي، د اقتصادي ودې لوری غوره او خپل بشري ځواک ته د هېواد دننه او بهر د غوره کاري فرصتونو د پنځونې په لار کې لا گړندی او ثابت قدمه شي.



د افغانستان اسلامي امارت د کار او ټولنيزو چارو وزارت



الضيوف الكرام!

نرحب بكم في حفل افتتاح مراسم إرسال العمال المهرة
والمختصين إلى الدول الخارجية

دړنو مېلمنو!

بهرنيو هېوادونو ته په قانوني توگه د افغان ماهرو او مسلکي
کارگرانو د لېږد پرانېست مراسمو ته ښه راغلاست!

Dear guests!

Welcome to the opening ceremony of Deploying of skilled workers to foreign countries!



د کار او ټولنيزو چارو وزارت د هڅو په پایله کې، قطر هېواد ته د افغان ماهرو کارگرانو د قانوني لېږد لپاره نوم لیکنه پیل شوه

خبريال: موسی خان احمدزی

کارگر د قطر شاهي دولت ته لېږل کېږي؛ د نړيوالو بازارونو په لور د افغان کاري ځواک د ځواکمن حضور او اغېزناک مشارکت په موخه، دا کار نه يوازې د بيکارۍ پر وړاندې اغېزمن گام دی، بلکې د هېواد اقتصادي ثبات، د بشري سرچينو پراختيا او د افغان کارگر نړيوال اعتبار لپاره يو ارزښتناک فرصت گڼل کېږي.

دا پروسه د دواړو هېوادونو ترمنځ د هوکړه لیک له مخې پيل شوه، چې موخه يې د افغان ماهرو او مسلکي کارگرانو د قانوني لېږد ته د زمينې برابرولو، په ټولنه کې د فقر او بيکارۍ کچې را ټيټولو، او د اقتصاد د پياوړتيا سربېره نورې ډېرې ملي، اقتصادي، ټولنيزې او ستراتيژيکې گټې لري.

په هغه غونډه کې چې په همدې موخه جوړه شوې وه، د رياست الوزراء اقتصادي مرستيال ملا عبدالغني برادر آخوند، د کار او ټولنيزو چارو وزير الحاج ملاعبدالمنان عمري، د امارتي ادارو مرستيالانو او استازو، د

د افغانستان اسلامي امارت د کار او ټولنيزو چارو وزارت په نوبت، قطر شاهي دولت ته د افغان ماهرو او مسلکي کارگرانو قانوني لېږد، يو مهم اقتصادي او تاريخي پرمختگ او يو ستر، منظم او نوبت محور گام بلل کېږي. دغه پروسه نه يوازې افغان کارگرانو ته د خوندي، قانوني او باعزته کار زمينې برابروي، بلکې د قطر په څېر هېوادونو سره د افغانستان د ډيپلوماتيکو او اقتصادي اړيکو د لا پياوړتيا سبب هم گرځي.

د دې پروسې محور د افغانستان د بشري سرچينو ارزښت ته ځانگړې پاملرنه ده، چې له نړيوالو کار بازارونو سره د افغان کاري ځواک د اغېزناک گډون تضمين کوي. تمه ده چې دا نوبت به د هېواد د ټولنيز او اقتصادي پرمختگ بنسټ کېږدي.

دغه بهير د اسلامي امارت د سالمو ډيپلوماتيکو اړيکو او د وزارت د مؤثر مديريت پایله ده، چې له مخې يې د هېواد له بېلابېلو ولايتونو څخه

هم کولی شي، چې په قانوني توگه له هغې څخه گټه پورته کړي. حاجي نورالله فدوي په هېواد کې تېره اوږده جگړه، د بېخ بناوو تخریب، وچکالي او په وروستيو کې له گاونډيو هېوادونو څخه په جبري او کتلوي توگه د افغانانو را ايستل د بېکارۍ مهم علتونه ياد کړل.

د يادولو وړ ده؛ چې د افغان ماهر او مسلکي کارگرانو د قانوني لېږد بهير پيل قطر شاهي دولت ته، د افغانستان لپاره يو مهم او مثبت گام گڼل کېږي. دا بهير د افغانستان اسلامي امارت او د قطر شاهي دولت ترمنځ د دوه اړخيزو همکاريو، باور او ژمنو يوه ښکاره نښه ده، چې د هېواد اقتصاد، د کارگرۍ ظرفيت او ټولنيز وضعيت به پرې اغېزمن بدلون ومومي.

د دغه بهير له لارې به زرگونه تنه افغانان د قانوني کاري قراردادونو له مخې د قطر شاهي دولت ته واستول شي، چې دا نه يوازې د بېکارۍ کچه راټيټوي، بلکې د کارگرانو له خوا استول کېدونکي پيسې به د هېواد اقتصادي جريان پياوړی کړي. همداراز، افغان کارگران به له نړيوالو کاري معيارونو، مسلکي تجربو، عصري تخنيکونو او دندې ته له نوې ليدلوري سره آشنا شي، چې دا په مستقيم ډول د هېواد د بشري سرچينو د ظرفيت لوړوالي سبب وگرځي.

د کار او ټولنيزو چارو وزارت ژمن دی، چې دا بهير به شفاف، عادلانه او د قانون مطابق پر مخ يوسي، ترڅو هر مستحق افغان له دې فرصت څخه برخمن شي.

همداراز، تمه ده چې دغه برنامه د نورو هېوادونو لپاره هم يوه بېلگه شي او د نورو نړيوالو بازارونو دروازې هم افغان کارگرانو پرمخ پرانيستل شي.

د قطر شاهي دولت ته د افغان کارگرانو قانوني لېږد د پرمختگ پر لور يو نښت گر حرکت دی، چې دواړو هېوادونو ته گټې رسوي. د افغانستان لپاره، دا پروسه د بېکارۍ د کچې راټيټولو، د عوايدو د زياتوالي او د مسلکي مهارتونو د پراختيا لامل گرځي، په داسې حال کې چې قطر ته د وړ او ارزښتناک کارگر ځواک وړاندې کوي. د دې بهير په برياليتوب سره، افغان کارگران به د نړيوالو معيارونو سره سمون ومومي او د هېواد د اقتصاد پياوړتيا ته به مرسته وکړي.

په دې سره، د کار او ټولنيزو چارو وزارت د دې پروگرام د شفافيت، عدالت او دوامداره ملاتړ ژمنه کړې ده، ترڅو هر افغان کارگر د خپلو حقونو او کرامت ساتنې په شرايطو کې کار وکړي. دا گام د راتلونکو کلونو لپاره د نورو هېوادونو سره د متقابل ملاتړ نښه ده، چې په پايله کې به د افغانستان د ټولنيز او اقتصادي ثبات لامل وگرځي.

کارموندنې خصوصي شرکتونو د اتحاديې رئيس او استازو په کابل کې مېشته ديپلوماتيکو استازو گډون کړی وو.

غونډې ته د رياست الوزراء اقتصادي مرستيال ملا عبدالغني برادر آخوند په خپلو خبرو کې وويل: بهرنيو هېوادونو ته په قانوني توگه د افغان ماهر او مسلکي کارگرانو د لېږد پروسې؛ پيل به وکولی شي؛ چې د هېواد پر اقتصادي وضعيت مثبت اغېزه وشينيدي او تر يوه بريده په هېواد کې د بېکارۍ کچه راټيټه کړي.

ملا برادر آخوند زياته کړه: د افغانستان اسلامي امارت په هېواد کې د بېکارۍ کچې راټيټولو ته ژمن دي او په دې ډگر کې له تېرو څلورو کلونو راهيسې هڅه کوي؛ څو د کورنۍ او بهرنۍ پانگونې جذب، له نورو هېوادونو سره د اقتصادي او تجارتي اړيکو د پراختيا او همداراز د لويو او کوچنيو ملي او بنسټيزو پروژو د تطبيق له لارې په هېواد کې کاري فرصتونه رامنځته کړي.

غونډې ته د کار او ټولنيزو چارو وزير الحاج ملاعبدالمنان عمري په خپلو خبرو کې وويل: افغان کارگران د اعتبار وړ خلک دي، مطمئن يم، چې په کارگرمونکو هېوادونو کې به هغوی د کوربه هېواد د قانون او کلتور سره سم کار او فعاليت وکړي او زموږ د ټولنې او هېواد استازولي وکړي.

د کار او ټولنيزو چارو وزير الحاج ملاعبدالمنان عمري زياته کړه: قطر شاهي دولت سره د کارگرانو د قانوني اعزام هوکړه يو مهم او اساسي پيل دی، له سعودي عربستان، متحده عربي اماراتو، عمان شاهي دولت او روسيې سره هم په ورته هوکړه ليکونو مذاکرات دوام لري او هوډمن يو چې په راتلونکي کې هغو هېوادونو ته هم ماهر، نيمه ماهر او مسلکي کارگر ولېږو.

ملا عبدالمنان عمري وويل: د کار او ټولنيزو چارو وزارت ژمن دی، چې د قانوني کارگرانو له لېږد وروسته د هغوی د خونديتوب او قانوني حقونو تايمين څخه ځان ډاډمن کړي او هڅه کوي؛ چې نور له هېواده بهر د غيرقانوني مهاجرتونو مخنيوی وکړي؛ ترڅو د افغان کارگرانو، وقار، عزت او کرامت خوندي شي.

غونډې ته د بهرنيو چارو وزارت د مالي او اداري چارو مرستيال ډاکتر محمد نعيم هم په خپله وينا کې د هر ډول همکارۍ ډاډ ورکولو سربېره؛ د ياد گام اخېستلو سره د قطر له شاهي دولت څخه مننه او ستاينه وکړه او هغه هېواد يې د افغانانو تاريخي دوست وباله.

د کارموندنې خصوصي شرکتونو د اتحاديې رئيس حاجي نورالله فدوي هم گډونواله ته په خپله وينا کې وويل: چې افغانستان بااستعداده کاري ځواک لري، چې په کور دننه له استفادې سربېره نور بهرني هېوادونه



د صادراتو ملي ورځې لمانځل
د ۱۴۰۳ کال غوره صادرونکو ستاين غونډه



تجليل روز ملي صادرات

همایش تقدیر از صادر کنندگان برتر سال ۱۴۰۳

صادرات بیشتر؛ اقتصاد بهتر



روز ملی صادرات گرامی یاد!

محررم الحرام ۱۴۴۷ مطابق به سرطان ۱۴۰۴

د صادراتو ملي ورځې په لمانځغونډه کې د کار او ټولنيزو چارو وزير الحاج ملا عبدالمنان عمري وينا او گډون

د کار او ټولنيزو چارو وزير الحاج ملا عبدالمنان عمري د صنعت او سوداگرۍ وزارت په نوښت د کال د غوره صادرونکو په جوړې شوې لمانځغونډه کې، چې د مختلفو دولتي ادارو چارواکو، د سوداگرۍ او صنعت استازو، د کارگرانو اتحاديه، ځوانان او د هېواد د بېلابېلو ولايتونو استازو گډون کړی وو.

د صادراتو ملي ورځ د هېواد د اقتصادي ودې، توليدي پياوړتيا او نړيوال بازار ته د ملي محصولاتو د معرفي کولو يوه ارزښتناکه او ملي ورځ ده، چې دا ورځ هر کال د دې لپاره لمانځل کېږي، ترڅو د افغانستان د صادراتي سکتور د لا پراختيا، د توليدوونکو هڅونې او د ملي اقتصاد د بنسټونو د پياوړتيا پيغام خلکو ته ورسوي او د صادراتو ارزښت عام شي، توليدوونکي او صنعت کاران وستايل شي، د کار زمينه سازي ته لاره هواره او د ملي محصولاتو ته د نړيوال بازار لپاره ملاتړ زيات شي.

الحاج ملا عبدالمنان عمري په خپلو خبرو کې غوره صادرونکو ملي سوداگرو ته مبارکي وويله او په دې برخه کې يې د امارت اسلامي او پانگوالو ترمځ په نږدې همغږۍ او گډې همکارۍ ټينگار وکړ.

ملا عبدالمنان عمري همداراز زياته کړه، چې صادرات د هر ملت د اقتصادي ځواک، توليدي ظرفيت او نړيوالې اړيکې څرگندونه کوي. د صادراتو له لارې نه يوازې عوايد لوړېږي، بلکې زموږ کارگر ډلې ته د کار زمينه هم برابرېږي، داخلي صنعتونه وده کوي او زموږ هېواد د صادراتو په پياوړتيا سره د اقتصادي خپلواکۍ پر لور يو بل مهم گام اخلي.

ملا عبدالمنان عمري د خپلو خبرو په دوام زياته کړه مور هڅه کوو، چې د مهارتونو لوړولو له لارې د کار ځواک پياوړی کړو، فني او حرفوي زده کړې پراخې کړو او هغه ظرفيتونه ايجاد کړو، چې زموږ کارگر وکولى شي له نړيوالو معيارونو سره سم توليد وکړي او هر افغان ځوان بايد د کار، توليد او صادراتو برخه کې خپل رول اداء کړي.

د کار او ټولنيزو چارو وزير په خپلو خبرو کې له افغان ولس او سوداگرو څخه غوښتنه وکړه، چې د وارداتو پر ځای دې پر صادراتو ډېر تمرکز وکړي او په مصرف کې بايد داخلي محصولاتو ته لومړيتوب ورکړل شي، ځکه دا به د هېواد د ځان بسپاينې، اقتصادي پياوړتيا او هم د کاري فرصتونو په برابرولو کې اغېزمن تمام شي.

د کار او ټولنيزو چارو وزير الحاج ملا عبدالمنان عمري بهر مېشتو افغان پانگوالو ته په خطاب کې وويل: په اوسني وخت کې پانگونې ته مناسب فرصتونه او سهولتونه برابر شوي دي، د حکومت او خصوصي سکتور ترمځ د واټن له منځه وړلو ته ريښتيني هڅې شوې دي، چې په يقين سره ستاسې پانگونه د هېواد، ولس او نظام په گټه دی.

د صادراتو ملي ورځ يوازې يوه لمانځغونډه نه، بلکې يو ملي تعهد دی، د دې لپاره چې افغانستان د خپلو محصولاتو له لارې اقتصادي ودې ته ورسېږي او خپلو خلکو ته د کار، عايد او باعزته ژوند زمينه برابره کړي.



نقش مهارت‌های نرم در بازار کار امروز

در جهان امروز که با سرعتی بی‌سابقه در حال تغییر است بازار کار نیز دست‌خوش تغییرات گسترده‌ای شده است. جهانی شدن، رشد فناوری، دیجیتالی شدن و ظهور هوش مصنوعی باعث شده است که تنها داشتن دانش فنی (Hard Skills) برای موفقیت کافی نمی‌باشد. امروزه کارفرمایان بیش از هر زمان دیگر به دنبال افرادی هستند که علاوه بر مهارت‌های فنی، توانایی‌های انسانی و اجتماعی موسوم به مهارت‌های نرم (Soft Skills) را داشته باشند.

مهارت‌های نرم شامل توانایی‌هایی هم‌چون ارتباط مؤثر، همکاری و کار تیمی، حل مسئله، خلاقیت، انطباق‌پذیری، مدیریت زمان، تفکر انتقادی و هوش هیجانی (فهم و مدیریت احساسات خود و دیگران) است. این مهارت‌ها نقشی حیاتی در ارتقای بهره‌وری، بهبود روابط کاری و افزایش شانس موفقیت شغلی افراد ایفاء می‌کنند.

هم‌چنین، آموزه‌های دینی اسلام با تأکید بر ارزش‌هایی هم‌چون صداقت، مشورت، صبر و عدالت، با مفاهیم مهارت‌های نرم هم‌خوانی دارند. در آیات و احادیث مختلف در این زمینه اشاراتی صورت گرفته است.

چرا مهارت‌های نرم در بازار کار امروز مهم‌تر شده‌اند؟

۱. تأثیر هوش مصنوعی و ماشینی شدن

هوش مصنوعی بسیاری از وظایف فنی و تکراری را بر عهده گرفته است. بنابراین، مهارت‌های انسانی مانند همدلی، ارتباط، تفکر خلاق و تاب‌آوری بیش از پیش اهمیت یافته‌اند.

۲. تغییر روند استخدام

امروزه کار فرمایان به جای تمرکز صرف بر مدرک تحصیلی، بیشتر به مهارت محوری توجه دارند. داشتن توانایی‌های نرم حتی می‌تواند از برخی مدارک تحصیلی ارزشمندتر باشد.

۳. شکاف بین عرضه و تقاضا

بر اساس گزارش‌های جهانی، ۹۳٪ کار فرمایان مهارت‌های نرم را ضروری می‌دانند، اما ۸۱٪ معتقدند که کار جویان فاقد این توانایی‌ها هستند. این نشان می‌دهد که آموزش و توسعه مهارت‌های نرم یک ضرورت فوری است.

۴. بازده سرمایه‌گذاری در آموزش مهارت‌های نرم

تحقیقات نشان داده اند که آموزش مهارت‌های نرم می‌تواند تا ۱۲٪ بهره‌وری کارکنان را افزایش دهد و در برخی موارد ۵۰٪ بازگشت سرمایه داشته باشد.

مهارت‌های نرم کلیدی در بازار کار

ارتباط مؤثر: توانایی انتقال روشن افکار و جلوگیری از سوء تفاهم‌ها. کار تیمی و همکاری: ایجاد روحیه‌ای تیمی و موفقیت در پروژه‌های گروهی.

حل مسئله و تفکر انتقادی: توانایی تصمیم‌گیری هوشمندانه در شرایط دشوار.

انطباق‌پذیری: توانایی مواجهه با تغییرات سریع فناوری و شرایط کاری.

هوش هیجانی: مدیریت احساسات و ایجاد روابط کاری سالم.

رهبری و الهام‌بخشی: توانایی هدایت و ایجاد انگیزه در دیگران.

آینده مهارت‌های نرم

با توجه به تحولات آینده بازار کار، مهارت‌های نرم نه تنها اهمیت خود را از دست نمی‌دهند بلکه نقش کلیدی‌تری پیدا خواهند کرد. در اقتصاد خدماتی و دیجیتال، تعامل انسانی و اخلاق کاری جایگاهی اساسی دارد. به همین دلیل، کشورها و سازمان‌ها سرمایه‌گذاری در آموزش این مهارت‌ها را به‌عنوان راهی برای تضمین موفقیت اقتصادی و اجتماعی تلقی می‌کنند.

ویژگی‌های اصلی مهارت‌های نرم

۱. بیشتر مربوط به رفتار و طرز برخورد افراد است تا به تخصص

۲. در همه رشته‌ها و مشاغل کاربرد دارند

۳. یادگیری آنها بیشتر با تجربه، تمرین و خود آگاهی صورت می‌گیرد تا با آموزش

دیدگاه اسلام نسبت به مهارت‌های نرم

در اسلام، بسیاری از مهارت‌های نرم در قالب اخلاقیات و ارزش‌های انسانی مطرح شده اند که در ذیل به چند مورد آن می‌پردازیم.

صدق و راستگویی: پیامبر بزرگوار اسلام صلی الله علیه وسلم فرمودند: «عَلَيْكُمْ بِالصِّدْقِ فَإِنَّ الصِّدْقَ يَهْدِي إِلَى الْبِرِّ وَإِنَّ الْبِرَّ يَهْدِي إِلَى الْجَنَّةِ» صحیح البخاری. ترجمه: بر شما لازم است صدق و راستی؛ زیرا صدق و راستی به نیکی می‌انجامد و نیکی انسان را به بهشت می‌کشاند.

نرم‌خویی و گفتار نیکو: الله متعال می‌فرماید: «وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا» آیه ۸۳ سوره البقره. ترجمه: با مردم به نیکویی سخن بگویید. شورا و مشورت: الله متعال در مورد مشورت کردن با دیگران می‌فرماید: «وَأْمُرْهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ» آیه ۳۸ سوره الشوری. ترجمه: و کارهای ایشان را با مشورت میان هم انجام می‌دهند. این اصل بر اهمیت همکاری و تصمیم‌گیری جمعی تأکید دارد.

صبر و تاب‌آوری: الله متعال در قرآن صابران را مورد ستایش قرار داده و صبر را عامل موفقیت معرفی می‌کند: «إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ» آیه ۱۵۳ سوره البقره ترجمه: به تحقیق که الله متعال همراهی صابران است.

رهبری با عدالت: در اسلام، رهبری امانت است و رهبر باید همراهی رعیت خود با انصاف، تواضع و مهربانی رفتار کند.

در نتیجه

مهارت‌های نرم امروزه بخش جدایی‌ناپذیر موفقیت شغلی و اجتماعی هستند. این مهارت‌ها نه تنها کارایی و بهره‌وری سازمان‌ها را افزایش می‌دهند بلکه در سطح فردی نیز باعث رشد شخصیت، ایجاد روابط سالم و موفقیت پایدار می‌شوند.

از منظر اسلام نیز، ارزش‌هایی هم‌چون صداقت، نرم‌خویی، مشورت، صبر و عدالت دقیقاً همان مهارت‌هایی اند که امروزه در ادبیات مدیریتی و بازار کار به‌عنوان مهارت‌های نرم شناخته می‌شوند. بنابر این، می‌توان گفت که آموزه‌های دینی و یافته‌های علمی هر دو بر اهمیت پرورش این توانایی‌ها تأکید دارند.

په افغانستان کې

اوتيسم

ليکنه: استاد شرف الدين عظيمي

دا مقاله تاسو ته د اوتيسم اروايي-عصبي گډوډۍ اړوند معلومات بيانوي، چې نن سبا په نړۍ، افغانستان او په ځانگړې ډول کابل ښار کې ډېره شوې ده. دا د ودې اړوند عصبي گډوډي ده، چې په ماشومتوب کې پيلېږي. په مقاله کې دا څېړل شوي دي، چې دا اروايي گډوډي ولې رامنځته کېږي، کومې نښې لري، ارواپوهان او ډاکټران يې څه ډول تشخيصوي؟ په افغانستان کې په ځانگړې ډول په کابل ښار کې کومې درملنې او اسانتياوې موجودې دي، ترڅو د دې ماشومانو شته وړتياوې بيا وغوروي. همدا راز دا مقاله، د هغو ستونزو او ننگونو يادونه هم کوي، چې د اوتيسم لرونکو ماشومانو کورنۍ ورسره مخ دي، لکه: ناسم ټولنيز باورونه، د متخصصينو نشتون، د درملنې لور لگښتونه او يا د غوره تخصصي چوپړتياوو نشتون. په پای کې دا مقاله وړاندیز کوي، چې که کورنۍ، ښوونځي، اروايي او روغتيايي مرکزونو او دولت له يو بل سره همکاري وکړي؛ نو د دې ماشومانو ژوند ښه کېدای شي او دوی هم کولی شي زده کړې، لوبې او ټولنيز ژوند ولري.

سريزه

اوتيسم د عصبي اروايي ودې گډوډي ده، چې له ماشومتوب څخه پيلېږي او د ټولنيز چلند، خبرو اترو او تکراري حرکتونو برخه کې هغوی ته ستونزې پيدا کوي. هغه ماشومان چې له اوتيسم سره مخ وي، ډېر ځله د نورو له احساساتو سره بلد نه وي، ډېرې خبرې نه کوي يا يې بيخي نه شي کولی، ځينې مفهوم لرونکې او بې مفهومه کليمې تکراروي، د تلفظ ستونزه لري، له عادي شيانو وېرېږي او په محدودو فعاليتونو تمرکز کوي، لکه يو شی په بيا بيا ځلي وايي يا يوه ځانگړې لوبه تکراروي.

په نړيواله کچه، اوتيسم يوه پراخه مهمه اروايي گډوډي ده، چې د روغتيا نړيوال سازمان (WHO) د وروستيو معلوماتو له مخې، شاوخوا ۱ سلنه يې له هرو ۱۰۰ ماشومانو څخه ۱ ماشوم د اوتيسم په طيف کې شامل دي. دا ارقام يوازې رسمي تشخيص شوي موارد ښيي، ممکن حقيقي شمېر تر دې هم لوړ وي، په ځانگړې ډول په هغو هېوادونو کې چې د تشخيص او ثبت امکانات يې محدود وي.

په ۲۰۲۳ زېږېديز کال کې د (Centers for Disease Control and Prevention) CDC امريکا يوه مفصله څېړنه خپره کړه، چې په متحده ايالاتو کې د اوتيسم د تشخيص کچه په ۳۶ ماشومانو کې ۱ ماشوم ته رسېدلې، په داسې حال کې چې دا کچه يوه لسيزه وړاندې په هرو ۸۰ ماشومان کې ۱ ماشوم و. دا زياتوالی نه يوازې په دې اروايي-عصبي گډوډۍ باندې په اخته کېدو کې زياتوالی ښيي، بلکې د تشخيص او د ثبت سيستمونو پرمختگ هم ورڅخه څرگندېږي.

وروسته اسپرگر سندروم ونوماوه، کوم چې اوس د اوتيسم په پراخ طيف يا ډله اروايي-عصبي گډوډيو کې راځي يا کولی شو ووايو، چې د اوتيسم يو ډول دی.

په ۲۰۱۳ زېږېدیز کال کې، د اروايي گډوډيو د تشخيص او احصايې لارښود (۵-DSM) د اوتيسم لپاره يو نوی تعريف وړاندې کړ، چې له مخې يې ټولې پخوانۍ برخې، لکه: اسپرگر سندروم، د ودې محدود اروايي اختلال او کلاسيک اوتيسم را وڅېړلې او تر يو واحد سيوري لاندې يې راوستې.

د ۵-DSM له مخې که ماشوم د اوتيسم تشخيص دوه برخې، لکه: په ټولنيزو اړيکو او خبرو کې گډوډي-محدوده، تکراري او وسواسي چلند، که دغه معيارونه ولري او دا حالت يې له ماشومتوبه پيل شوی وي؛ نو د اوتيسم تشخيص به ورته ورکړل شي.

په تېرو دو لسيزو کې، د اوتيسم په اړه نړيوالو پوهانو، ارواپوهانو، ژبپوهانو او د مغز متخصصينو زرگونه څېړنې کړې دي، چې د اوتيسم د لاملونو، جنيتيکي اغېزو، د مغز جوړښت، د ژبې ودې، درملنو، د کورنۍ اغېزو او د ټولنيزو باورونو په اړه تفصيلي معلومات وړاندې کوي.

د پرمختللو هېوادونو څېړنې نه يوازې د تشخيص معيارونه روښانه کړې، بلکې د نويو درملنو، لکه: ABA، PECS، TEACCH او Floortime ارزښت يې هم ثابت کړی ده.

د افغانستان په پوهنتونونو کې ارواپوهنې، روغتيا، په ښونه او روزنه کې د اوتيسم په اړه کومه څېړنه نه ده شوې، چې دا تشه د دې لامل شوې چې پاليسي جوړونکي، ښوونکي، ډاکټران او کورنۍ د اوتيسم د حقيقت او مديريت په برخو کې له معلوماتو بې برخې پاتې شي.

د اوتيسم تعريف او طبقه بندي

دا گډوډي د ژوند له لومړيو کلونو را پيلېږي. د ماشوم د ټولنيز تعامل، ژبنيو مهارتونو او چلند په برخو کې د پام وړ ستونزې رامنځته کوي. د اوتيسم د تشخيص لپاره تر ټولو لوړ معيارونه، د امريکا د اروايي ناروغيو د تشخيص لارښود (۵-DSM) کې راغلي دي. د ۵-DSM له مخې اوتيسم دوه اصلي برخې لري.

د ټولنيز تعامل ستونزې: لکه د سترگو د تماس کمښت، د نورو په احساساتو نه پوهېدل، په ستونزه اړيکې جوړول (اشاره، مخ ښکاره کول او حرکتونه).

تکراري او محدود چلند: دا کېدای شي د لاسونو ښورول، د يوه شي بار بار کارول، د بدلون نه منل يا له خاصو شيانو سره وسواسي لېوالتيا لرل. په ۵-DSM کې اوتيسم د شدت له مخې په درېيو کټگوريو وېشل شوی

۱. په لومړۍ کټگورۍ کې لږ ملاتړ ته اړتيا لري.

۲. په دوهمه کټگورۍ کې منځنۍ کچې ملاتړ ته اړتيا لري.

۳. په درېيمه کټگورۍ کې ډېر لوړ ملاتړ ته اړتيا لري.

د دې درېيو کټگوريو له مخې، هر ماشوم د خپلې اړتيا، د ستونزو ژورتيا او د فعاليت کچې سره سم ارزول کېږي.

اوتيسم بايد له نورو اروايي-عصبي گډوډيو سره توپير شي، لکه: ژبني گډوډي يا ډېر خوځښت او نه تمرکز لرل؛ ځکه چې اوتيسم يوازې ژبني ستونزه نه ده، بلکې د ټولنيز درک، چلند او د ژبې يوه مشترکه گډوډي ده، خو کله ناکله داسې هم کېږي چې يو کس په يوه وخت کې د څو گډوډيو ټولگه ولري.

د نړيوالو هڅو په پايله کې، ډېر پرمختللي هېوادونه اوس د اوتيسم د تشخيص، درملنې او ټولنيز يوځای کېدو لپاره پراخ څو اړخيزه او اوږد مهاله پروگرامونه لري. لاندې د څو پروگرامونو يادونه يې کوو:

۱. د ماشومانو د مخکينې سکرينينگ ملي کمپاينونه (screening programs)

۲. د اوتيسم ځانگړي ښوونځي او ټول شموله ټولگې (inclusive education)

۳. د ABA، PECS، TEACCH، Floortime په څېر مسلکي درملنې (د کورنيو روزنيزو کورسونو مشورتي ملاتړ - د اوتيسم لرونکو ځوانانو لپاره د کارموندنې، مسلکي مهارتونو او ټولنيز يوځای کېدو اسانتياوې). دا پروگرامونه هر کال د اوتيسم د نړيوالې ورځې يا اونۍ په لړ کې پيل کېږي او خپلو ټولنو ته يې خورا گټې رسولې دي، چې د اوتيسم لرونکو ماشومانو په ژوند کې يې له ۷۰ سلنې ډېر بدلون راوستلی دی.

همداراز نړيوالې ټولنې، لکه: Autism Speaks، UNICEF او WHO له دولتونو او غير دولتي بنسټونو سره همکاري کوي، ترڅو د لږ عايد لرونکو هېوادونو لپاره د پوهاوي او پاملرنې بنسټيز سيستمونه رامنځته کړي دي.

په افغانستان کې اوتيسم لا هم يوه ناپېژندل شوې او له پامه غورځېدلې اروايي-عصبي گډوډي ده. ډېرې کورنۍ نه پوهېږي، چې دا يوه طبي، عصبي او اروايي گډوډي ده، نه کوم بل څه. په افغانستان کې چې اوتيسم ماشومانو دا نښې څرگندې کړي، يعنې خبرې ونه کړي، د سترگو اړيکه يا تماس ونه ساتي، ټولنيز تعامل ونشي ساتلی يا په تمرکز کې ستونزه ولري سرکښه، غلي، جنجالي، بې تربيتي، سپين سترگي، لېوني او ... بلل کېږي او ستونزه يې جدي نه نيسي.

په کابل کې که څه هم يو شمېر خصوصي مرکزونه د اوتيسم روزنه کوي، خو دا اسانتياوې ډېرې محدودې دي، ډېر لگښت لري او ډېرې کورنۍ ورته لاسرسی نه لري. همداراز ښوونځي، ښوونکي او ډاکټران په دې اړوند پوره معلومات نه لري، چې د يادو ماشومانو ستونزې وپېژني. دا مقاله هڅه کوي، چې د اوتيسم گډوډي له علمي او ټولنيز اړخه تشریح او د افغانستان، په ځانگړي ډول د کابل شرايطو ته په کتو د دې اوتيسم گډوډۍ نښې، درملنه او کورنيو ته ورپېښې ننگونې روښانه کړي. موخه داده، چې عامه پوهاوی لوړ شي، کورنۍ وهڅول شي چې مرسته وغواړي او دولتي - غير دولتي بنسټونه د اوتيسم په برخه کې تخصصي خدمتونه پراخ کړي.

تاريخي شاليد

د اوتيسم د گډوډۍ رسمي پېژندنه شاوخوا ۸۰ کاله مخکې (۱۹۴۳ زېږېدیز) کې پيل شوه. د ماشومانو يوه امريکايي متخصص ډاکټر لئو کانر (Leo Kanner) د يو شمېر ماشومانو ځينې حالات او کړنې تشریح کړې، چې بېلې يا ځانگړې وې، لکه: د نورو احساساتو ته نه پاملرنه، د ژبې محدوديتونه (خبرې نه کول) او له چاپيريالي بدلونونو سره حساسيت. هغه دا نښې د ماشومانو اوتيسم وباله او وېي ويل: چې دا يوه ځانگړې ذهني گډوډي ده.

په عين وخت کې، يوه اتریشي ډاکټر هانس اسپرگر (Hans Asperger) هم د ورته نښو لرونکو ماشومانو يوه ډله تعريف کړې، چې لږ ژبني ستونزې يې درلودې خو ټولنيز مهارتونه يې کمزوري و. هغه دا وضعیت

نښې او علامې

هغه برخې ته چې د ژبې، چلند او احساساتو مسوولیت لري اغېزمنوي. دا ډول زیانونه کولی شي، چې د اعصابو د ودې چاره گڼه وډه کړي او د اوتیسیم نښې را برسېره کړي. په افغانستان کې یې د گواښ فکتورونه که څه هم په افغانستان کې رسمي علمي څېړنې ډېرې کمې دي، خو له تجربو، مشاهدو او نړیوالو معیارونو سره سم، لاندې عوامل کولی شي چې د اوتیسیم د زیاتوالي لامل شي.

فقر

فقر د مور د خوړو د کمزورتیا، د روغتیايي خدمتونو نشتوالی او د زېږون پر مهال د امکاناتو کمښت رامنځته کوي، چې دا ټول د مغز د ودې پر کیفیت اغېزه کوي.

د نږدې خپلوانو تر منځ ودونه

جنیټیکي گډوډۍ د اوتیسیم لرونکو ماشومانو د زېږون اټکل ډېروي، کله چې دواړه یې مور او پلار سره خپل وي جنیټیکي ورته والی ولري. دا مسئله مرسته کوي، چې اوتیسیم ډېر شي او دا یوه دودیزه ستونزه ده، چې مور یې کابل کې لږ تر لږه ۹ داسې میندې او پلرونه پېژنو، چې مور سره یې اوتیسیم لرونکي ماشومان تر روزنې لاندې دي او ډېری یې د خاله او عمه زوی او لور دي.

د هوا ککړتیا

په کابل او نورو ښارونو کې د هوا کیفیت ډېر خراب دی. ځینې څېړنې ښيي، چې د امېنډواری پر مهال د مور تنفسي سیستم ته د زهري گازونو داځېدل، د جنین پر مغز اوږدمهاله منفي اغېزه لري.

د مور عمر او د امېنډواری شرایط

ډېره ناوخته یعنې له ۳۰ کلنۍ وروسته او یا هم ۲۰ کلنۍ (کم عمر) کې امېنډواری یې هم یو لامل گڼل کېږي. په افغانستان کې له اقتصادي فشار سره د ماشومانو زېږون نامناسب مهالوېش لري، چې دې حالت ته لاره برابروي او کېدای شي په را روانو څو کلونو کې د دې ماشومانو شمېر ډېر شي. په ټوله کې ویلی شو، چې اوتیسیم د یو واحد لامل له مخې نه راځي، بلکې یو گډ اثر دی د جنیټیک، چاپېریال، اعصابو او ټولنیزو شرایطو له امله پیدا کېږي. په افغانستان کې د دې گواښ د لاملونو کنترول، وقایه، تشخیص او مدیریت په برخه کې لازم اقدامات پوره اړین دي او باید جدي پام ورته وشي.

تشخیص

د اوتیسیم د مدیریت لپاره تر ټول مهم اقدام همدا تشخیص یا پېژندنه ده. په نړیواله کچه د اوتیسیم د تشخیص لپاره معیاري وسایل، لکه: Autism Diagnostic Observation Schedule, Second) ۲-ADOS (Edition ، M-CHAT (Modified Checklist for Autism in Toddlers او CARS (Childhood Autism Rating Scale) کارول کېږي. دا معاینات د ماشوم د ټولنیزو مهارتونو، چلند او ودې کره وضعیت ارزوي، خو متأسفانه په افغانستان کې د دې معیاري له ارزونو سره خلک آشنا نه دي او ډېر تشخیصونه یوازې د عمومي مشاهدې او ابتدایي ارزونې پر بنسټ ترسره کېږي او مور یې یوازې په کابل کې په محدود شکل کارو، له دې سره د روزل شویو متخصصینو کمښت هم یوه جدي ستونزه ده، داسې متخصصین چې د اوتیسیم تشخیص لپاره لازم مهارتونه ولري او اړینه روزنه یې لیدلې وي نشته او که شته هم په نشت حساب دي.

هغه ماشومان، چې د اوتیسیم له گډوډۍ سره مخ وي، معمولاً د ژوند په لومړیو درېو کلونو کې داسې ځانگړې نښې ښيي، چې له نورمالې ودې څخه توپیر کوي. دا نښې ډېر ځله په درېو مهمو برخو کې را څرگندېږي:

۱. د ټولنیز تعامل ستونزې

ماشومان د نورو له احساساتو، خبرو او بدني اشارو سره سمه اړیکه نه لري، لکه: د سترگو تماس نه شي ساتلی - نه غواړي نورو ته خپل احساسات وايي - که څوک خوشحاله او یا غوسه وي نه پرې پوهېږي - له همخولو سره د لوبو کولو لېوالتیا نه لري او یا په یوازې ځان لوبې کوي - له نورو سره اړیکه نه نیسي یا د بل ماشوم نوم نه اخلي - له اړیکو جوړولو نه یو ډول وېره لري او فکر کوي هر څه زیان رسوي یا له نورو سره فزیکي تماس زیان ور رسوي.

۲. د خبرو او ژبې ستونزې

دا د خبرو د مهارت نشتون یا کمزوري ده، چې ډېری ماشومان وروسته له درې کلنۍ یعنې ناوخته خبرې پیلوي او یوازې څو کلمې وايي. خپل مطلب نه شي بیانولی، له نورو سره عادي خبرې نه کوي او د نورو جملې تکراري، لکه: که ورته وايې احمد ته غږ کړه؟ ماشوم هم وايي احمد ته غږ کړه.

۳. تکراري، محدود او غیرعادي چلند

هغه ماشومان چې اوتیسیم لري، ډېرځله ځانگړې تکراري حرکتونه لري، لکه: د مرغه د وزرونو په څېر لاسونو ښورول، بدن تاو را تاو یا پر ځمکه څښېدل او یو شی بیا بیا څرخول، لکه دروازه یا څرخ. له شور، غږ، رڼا او لمس کولو څخه کرکه، د پښو په پنځو حرکت، د شیانو بوی، د وېښتو خوړول، خپل مخ ته لږ تر لږه ۵ ثانیې د لاسونو نیول او د غیر معمولي شیانو خوړل، لکه د لوبو وسایل او ...

لاملونه او د خطر فکتورونه یې

د اوتیسیم دقیق لامل لا هم علم په بشپړه توگه نه ده ثابتې کړې، خو څېړنې ښيي چې دا گډوډي د جنیټیکي، چاپېریالي او عصبي ودې د گډو لاملونه له امله رامنځته کېږي. دا یوه داسې گډه عصبي ستونزه ده، چې د ماشوم د مغز پر تعامل، اړیکو او د زده کړو په سیستم اغېزه کوي. ډېری څېړنې ښيي، چې اوتیسیم قوي جنیټیکي اړخ لري. هغه ماشومان چې په کورنۍ کې یې یو بل غړی د اوتیسیم تجربه لري، د دې گډوډۍ د لرلو احتمال یې لوړېږي. دا خبره په غبرگونو ماشومانو کې هم ثابتې شوې، که یو ماشوم اوتیسیم ولري، د بل ماشوم شونتیا هم لوړېږي. ساینسي مطالعې ښيي، چې چاپېریالي لاملونه، که له زېږون مخکې وي یا وروسته کولی شي د اوتیسیم گواښ لوړ کړي، چې لاندې لاملونه لري:

- د مور خواړه، ناروغۍ، یا د امېنډواری پر مهال د درملو کارول.
- د مور اروایي حالت لکه انډېښنې او کورني فشارونه.
- د زېږون پر مهال د اکسیجن کموالی یا مغز ته د زیانونو رسېدل.
- د ویتامین D کمښت، یا له زیان رسونکو کیمیاوي موادو سره مخامخ اړیکه.

عصبي زیانونه

ځینې ماشومان د زېږون یا له زېږون نه وروسته د ناروغیو پر مهال د مغز

ده، چې عملي او بنسټيز گامونه واخيستل شي. تر ټولو مهم اقدام د توان بنسټي دولتي مرکزونو جوړول دي، چې په دې برخه کې د کار او ټولنيزو چارو وزارت هم خپله هڅه کړې او لا يې بايد گړندی کړي. دا مرکزونه بايد د معياري روزنې، درملنې، تشخيص او ټولنيزو مهارتونو د پراختيا خدمتونه وړاندیز کړي. د دې ډول مرکزونو شتون به له يوې خوا د بېوزلو کورنيو ماشومانو ته فرصت برابر کړي او له بلې خوا به د خدمتونو کيفيت لوړ کړي.

همداراز، د ښوونکو مسلکي روزنه حياتي ده. ښوونکی بايد د اوتيسم په اړه خاص مهارتونه زده کړي، ترڅو وکولى شي د ځانگړو اړتياو لرونکو ماشومانو سره سم چلند وکړي، هغوی ته د زده کړې فرصتونه برابر کړي او د هغوی استعدادونه فعال کړي. د ښوونکو لپاره ځانگړي ورکشاپونه، روزنيز پروگرامونه او دوامداره تعقيب اړين دي، چې په دې برخه کې د پوهنې وزارت هم خپله ونډه لرلی شي.

د پوهانوي هڅې هم اساسي رول لري. پوهانوي بايد د عامه خلکو ترمنځ د اوتيسم د ښو، درملنې او د ماشومانو د حقوقو په اړه علمي معلومات خپاره کړي. د ديني عالمانو، ټولنيزو مشران او رسنيو له لارې د اوتيسم مثبت انځور وړاندې کول هم کولى شي کلتوري باورونه بدل کړي. د کورنيو د شرم احساس کم کړي او هغوی وهڅوي، چې له خپلو ماشومانو سره مرسته وکړي.

سربېره پر دې، د رسنيو او پوهنتونونو ملاتړ بايد پراخ شي. رسنۍ بايد د اوتيسم په اړه مستندونه، ځانگړي راپورونه او ښوونيز پروگرامونه توليد کړي. پوهنتونونه بايد د ارواپوهنې، ښوونې او روزنې او ټولنيزو خدمتونو په پروگرامونو کې د اوتيسم اړوند مضامين شامل کړي، څېړنې وکړي او د مسلکي کادرونو روزنه پيل او گړندی کړي.

په ټوله کې د دولت، خصوصي سکتور، مدني ټولنو او علمي بنسټونو همکاري کولى شي، چې د اوتيسم لرونکو ماشومانو ژوند ته نوی رنگ ورکړي او هغوی ته د هيلې، ودې او بريا فرصتونه برابر کړي.

پايله

د اوتيسم د اروايي-عصبي گډوډۍ علمي ارزونه ښيي، چې دا گډوډي يوه پراخه بڼه لرونکې حالت دی، چې کره تشخيص، پر وخت روزنه او ټولنيز ملاتړ ته اړتيا لري. څېړنې څرگندوي، چې د اوتيسم لرونکو ماشومانو د ودې او بريا چانسونه تر ډېره پورې په ژر پېژندنه او مداخلې پورې تړلي دي. که هر څومره تشخيص او روزنه په واره عمر کې پيل شي، هغومره د ماشوم ټولنيز، تعليمي او کاري مهارتونه ښه پرمختگ کوي.

په افغانستان او په ځانگړي ډول کابل کې، که څه هم د اوتيسم د پېژندنې او درملنې لومړني گامونه اخيستل شوي، خو لا هم د معياري خدمتونو، عامه پوهانوي، روزل شويو متخصصينو او د دولتي ملاتړ جدي کمښت شته. کلتوري خنډونه، محدودې مالي سرچينې د اوتيسم لرونکو ماشومانو او د هغوی د کورنيو ژوند له ستونزو سره مخ کړی دی.

له همدې امله، اړتيا ده چې علمي اقدام وشي، لکه: د متخصصينو روزنه او د څېړنو پراخول. ټولنيز اقدام، لکه د توان بنسټي دولتي مرکزونو غلطو باورونو ماتول. بنسټيز اقدامات، لکه د توان بنسټي دولتي مرکزونو جوړول او د تعليمي سيستم اصلاح يوازې د دولتي ادارو، پوهنتونونو، مدني ټولنو، رسنيو او د خلکو په گډ کار سره کولى شو د اوتيسم لرونکو ماشومانو لپاره يوه روښانه، عادلانه او هيله ښوونکي راتلونکي رامنځته کړو.

سربېره پر دې، کلتوري ستونزو هم د تشخيص پروسه له خنډ سره مخ کړې ده. په ډېری کورنيو کې د اوتيسم ابتدايي ښې ناسمې تعبيرېري يا بيخي جدي نه نيول کېږي. ډېر ځله کورنۍ له دې وېرې چې د ټولنې له قضاوت سره مخ نشي، ارواپوه ته له مراجعې ډډه کوي. نه پوهانوي، شرم او د ذهني ستونزو د منلو نه چمتوالی د دې لامل شوی، چې ډېر ماشومان د تشخيص له مهم پړاو څخه بې برخې پاتې شي. له همدې امله په افغانستان کې د اوتيسم د تشخيص په برخه کې جدي توجه او پراخ بدلون ته اړتيا لري.

درملنې او مداخلې

د اوتيسم د مديريت او پرمختگ لپاره بېلابېلې معياري درملنې او مداخلې شته او کارول کېږي. له ټولو مهمو طريقو څخه رفتاري درملنه يا ABA (Applied Behavior Analysis)، د خبرو درملنه (Speech Therapy) او کار درملنه (Occupational Therapy) دي. د ABA په درملنه کې د ماشوم کړنې او چارچلند باندې کار کېږي. د خبرو په درملنه کې د ماشوم د ژبې او ارتباطي مهارتونو د ودې په برخه کار کېږي، په دې درملنه کې د حسي، فزيکي او ورځنيو مهارتونو د ښهوالي په برخه کې کار کېږي. دا درملنې بايد په منظمه توگه، پرله پسې او د متخصصينو لخوا عملي شي ترڅو اغېزناکې شي.

په دې برخه کې د کورنۍ ونډه خورا ډېره ده، خو دا ونډه په هغه ډول چې بايد جدي ونیول شي جدي نه نيول کېږي.

په افغانستان کې په ځانگړي ډول په کابل کې که څه هم ځينې مرکزونه شته چې د اوتيسم لپاره ماشومانو روزنه او مرسته کوي، د موجودو خدمتونو کيفيت د نړيوالو معيارونو سره برابر هم دی، خو پاتې ډېر مرکزونه محدودې سرچينې لري، روزل شوي متخصصين کم دي او دوامداره او معياري پروگرامونه ډېر لږ دي. له همدې امله د اوتيسم درملنه په کابل کې لا هم پراخ ملاتړ او سيستماتيک پرمختگ ته اړتيا لري.

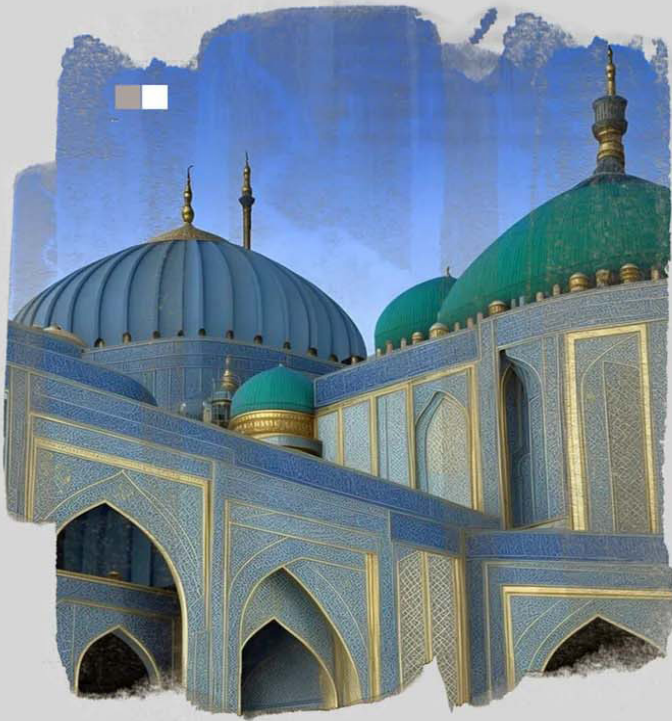
په افغانستان کې د اوتيسم وضعیت له جدي ننگونو سره مخ دی. کره احصائيوي معلومات نشته، خو د نړيوالو د راپورونو له مخې افغانستان د هغو هېوادونو له ډلې څخه دی، چې د اوتيسم لوړه کچه لري. اوسمهال يوازې د «مهر افغانستان» په نوم يو خصوصي ورکتون د اوتيسم ماشومانو لپاره تخصصي خدمتونه وړاندې کوي، چې د اوتيسم لرونکو ماشومانو اړتياو او د اخته کېدو شدت ته په کتو، ډېر لږه برخه خدمتونه وړاندې کولى شي، له همدې امله اړتيا ده چې په دولتي کچه پراخه پروژې پيلې او عملي شي. کلتوري باورونه هم د اوتيسم د درک او منلو په برخه کې خنډونه جوړوي. ډېری کورنۍ د اوتيسم ښې د پېريانو يا کوډو اغېزې گڼي، چې دا باورونه د ماشومانو د تشخيص او درملنې مخه نيسي.

په کابل ښار کې د ځينو کورنيو تجربې ښيي، چې د اوتيسم لرونکو ماشومانو لپاره خدمتونو ته لاسرسی محدود دی. د بېلگې په توگه، يوه مور وايي: زما زوی د اوتيسم ښې لري، خو مور نه پوهېږو چې چېرته بايد ولاړ شو يا له چا څخه مرسته وغواړو؟

په ټوليز ډول په افغانستان کې د اوتيسم وضعیت د جدي پاملرنې، عامه پوهانوي او د معياري خدمتونو پراختيا ته اړتيا لري، ترڅو د اوتيسم لرونکو ماشومانو او د هغوی کورنيو ته مناسب ملاتړ برابر شي.

وړاندیزونه

د اوتيسم د ښه مديريت او د ماشومانو د حقوقو د خوندي کولو لپاره اړينه



بهترین‌های نظام اجتماعی در اسلام

نوشته و تحقیق محمد محفوظ تائب

وسط و با حفظ محرّمات صورت گرفته و ادامه میابد. سر انجام این جمع و با هم بودن افراد در جامعه اسلامی تقویت روحیه همکاری با یکدیگر، هم‌بستگی ملی، ارتقای سطح اخلاق در مقابله و رویا رویی با دیگران، معنویت و آرامش روحی و به میان آوردن یک جامعه متعادل را به بار خواهد داشت. الله متعال در مورد جمع و با هم بودن مسلمانان می‌فرماید: **وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا** آیه ۱۰۳ سوره آل عمران ترجمه: و چنگ زبند به ریسمان الله متعال همگی و پراکنده نشوید. در آیه فوق الله متعال تأکید بر این دارد که مسلمانان با چنگ زدن به ریسمان الهی دچار تفرقه و چند دستگی نشوند و با پیام روشن **وَلَا تَفَرَّقُوا** از اختلافات قومی، قبیله‌ای، زبانی، نژادی، و مذهبی جدا خود داری نمایند تا باعث شکاف و پراکنده‌گی میان شان نشود.

۲. نظام الهی

الله متعال می‌فرماید: **إِنَّ الدِّينَ عِنْدَ اللَّهِ الْإِسْلَامُ** آیه ۱۹ سوره آل عمران ترجمه: به تحقیق دین پذیرفته شده نزد الله متعال اسلام است. نظام اجتماعی اسلام در تمامی کلیات و جزئیات خود یک نظام کاملاً الهی است که الله متعال همه جوانب خیر را برای انسان در آن به معرفی گرفته است. خالق که انسان را به کامل‌ترین و احسن‌ترین شیوه آفرید، بدون شک قانون جامع و کامل را هم برای تداوم زنده‌گی او وضع کرده است تا در روشنایی آن مسیر زنده‌گی خود را در دنیا تعیین نموده و به سمت زنده‌گی ابدی که همانا آخرت است پا بگذارد. طبق این قانون و نظام؛ کوچکترین عمل خیر و یا شر که از انسان صادر می‌شود در عوض پاداش و جزای برای آن از طرف پروردگار عالمان در نظر گرفته شده است و هیچ عمل انسان مسلمان ضایع شمرده نمی‌شود حتی اینکه الله متعال بدله اعمال نیک کفار را هم در دنیا برایشان می‌دهد.

اجتماع خانواده دوم و بزرگ انسان‌ها محسوب می‌شود، انسان‌ها موجودات اند که الله متعال ایشان را اشرف المخلوقات خطاب کرده است و ایشان را نسبت به دیگر مخلوقات کرامت بخشیده است، همه فراز و نشیب زنده‌گی انسان‌ها به تشکلات اجتماعی وابسته می‌باشد و بدون زیستن در جمع، زنده‌گی برای‌شان به تنهایی محال و نا ممکن است. احدیت و یگانه‌گی یکی از جمله صفات ازلی و ابدی الله متعال است و این صفت برای ذات اقدس الهی خاص می‌باشد. چون فطرتاً انسان موجود اجتماعی بوده الله متعال آدم علیه السلام را بعد از خلقت در روی زمین به سوی اجتماع و هم‌زیستی سوق داد و از وجود او جنس مخالفش را آفرید تا آهسته آهسته زنده‌گی اجتماعی شکل گیرد و همه به جمع و گروه مبدل شوند. یکی از دلایل که انسان‌ها در روز آخرت مورد باز پرس قرار می‌گیرند، شیوه تعامل و هم‌زیستی آنها با یک دیگر می‌باشد، این خود به اجتماعی بودن وجود مخلوق بنام انسان اشاره دارد که انکار کردن از این حقیقت گناه محض شمرده شده و جایگاه در ادبیات اجتماعی ندارد، بناءً جهت فهم بیشتر شما عزیزان بهترین‌های که نظام اجتماعی اسلام دربر دارد را یک یک به شکل فشرده بیان می‌دارم:

۱. نظام جمعی و گروهی

یکی از بهترین‌های مهم نظام اجتماعی در اسلام اینست که زنده‌گی افراد در آن به شکل جمعی و گروهی می‌باشد. نه همانند جامعه یهود که عموماً افراد در آن گوشه گیری و انزوا را اختیار می‌کنند و نه هم همانند جامعه عیسویت که همه با هم یکجا بوده و میان مرد و زن فرق قائل نمی‌شوند، در چنین اجتماعات تمام محرّمات الهی زیر پا شده و همه به شکل حیوانات درنده بدون با در نظر داشت کدام قانون و مقررات زیست می‌کنند اما در نظام اجتماعی اسلام این باهمی و جمع در حد

۳. نظام بنده‌گی و عبادی

در این نظام امید همه به الله متعال بر می‌خورد، زنده‌گی نمودن تحت چتر این نظام پر از لذایذ و آرامش بوده و تمام عملکرد انسان عبادت پنداشته می‌شود چون در این نظام انسان نقش بنده‌گی خود را فقط و فقط در مقابل الله متعال که خالق یکتا و بی‌نیاز است به نمایش می‌گذارد و الله متعال که بالای بنده‌گان خود نهایت رحیم و مهربان است در عوض یک عمل حسنه او را به ده حسنه پاداش می‌دهد، همین انگیزه سبب شده و انسان را و امیدارد تا به انجام اعمال نیک و کارهای خیر خود ادامه بدهد. در نظام عبادی اسلام اهداف تعیین شده خیلی‌ها بزرگ و حتی فراتر از آرزوهای دنیوی است. در این نظام همواره انسان‌ها به دنبال کسب ثواب و سعادت دار آخرت در تلاش می‌باشند و چنین معنویت را در نظام‌های غیر اسلام نمی‌توان سراغ کرد. الله متعال در این مورد می‌فرماید: «قُلْ إِنْ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ لَا شَرِيكَ لَهُ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ» آیه ۱۶۲ و ۱۶۳ سوره الانعام ترجمه: بگو همانا نماز من، سایر عبادات من، مرگ و زنده‌گی من همه برای الله متعال که پروردگار جهانیان است می‌باشد. او را شریکی نیست و من به این کار امر شده‌ام و من از مسلمانان نخستین‌ام. در آیه فوق دین تنها به نماز و عبادت خلاصه نشده است بلکه همه لحظات را که انسان سپری می‌کند، شادی و غم، کار و تلاش، جنگ و صلح، زنده‌گی و مرگ همه و همه جزء عبادت شمرده شده شرط اینکه نیت خاص الهی در آن دخیل باشد.

۴. نظام میانه رو و متعادل

تعادل و برابری در نظام اجتماعی اسلام یکی از واجبات می‌باشد. در این نظام؛ هم سان بودن همیشه میان اقشار مختلف از انسان‌ها پا بر جاست و هیچ فرد نمی‌تواند خود را از لحاظ تفاوت‌های منطقی، جنسیتی، نسبی، قومی، مذهبی و لسانی بر دیگر برتر بداند. چنان‌چه الله متعال در این مورد می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ» آیه ۱۳ سوره الحجرات ترجمه: ای مردم؛ ما شما را از مرد و زن آفریدیم و گردانیدیم شما را ملت ملت و قبیله قبیله تا با یکدیگر خود شناخت و تعارف پیدا کنید، همانا مکرم‌ترین شما نزد الله متعال با تقواترین شماست به تحقیق الله متعال دانا و آگاه است. الله متعال با قدرت کامل و خلقت عجیب خود غریزه و خواسته‌های عاطفی و عقلی و هم‌چنان گرایش‌های جسمی و روحی تمام انسان‌ها را متوازن و دقیق آفریده است که هیچ یکی بر دیگر غلبه ندارد، فقط و فقط معیار برتریت نزد الله متعال تقوا است و بس.

۵. نظام واحد و یک پارچه

در نظام اجتماعی اسلام وحدت و یکپارچه‌گی بین تمام افراد یک اصل پنداشته می‌شود و بدون این اصل کسب ترقی و تعالی و پیمودن قله‌های شامخ از موفقیت محال و ناممکن می‌باشد. در نظام اجتماعی اسلام حفظ نمودن وحدت و یکپارچه‌گی رسالت خاص هر یک از افراد جامعه است، اساس وحدت و یکپارچه‌گی در نظام اجتماعی اسلام از عشق و علاقه با هم دیگر منشاء می‌گیرد تا اینکه یکدیگر خود را با تمام آنچه که از صفات نیک و بد دارد بپذیریم. فعالیت‌ها و استعدادهای انسانی از هم متفاوت اند، این فعالیت‌ها و استعدادها زمان ثمر می‌دهند که مکمل یکدیگر خود باشند و اجرای همه امور در قالب جماعت و یکپارچه‌گی صورت بگیرد چنان‌چه الله متعال می‌فرماید: «إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخْوِيكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ» آیه ۱۰ سوره الحجرات ترجمه: به تحقیق که

مؤمنان با هم برادر اند پس میان دو برادر خود صلح بر قرار کنید و از الله متعال بترسید شاید بر شما رحم کرده شود. آیه فوق بر پیوند برادری میان مؤمنان تأکید نموده و هم‌چنان مؤمنان را به اصلاح روابط میان یکدیگر ایشان دعوت می‌نماید تا از این طریق به تقوا نزدیک شوند و تقوا شرط است برای جلب رحمت الهی. بناءً برای ساختن یک جامعه ایده آل و رسیدن به الله عزوجل اولین عنصر سازنده و کارا همانا اخوت و برادری است و ما توسط این پیمان محکم می‌توانیم کارهای بسا بزرگ و ناممکن را ممکن بسازیم و بهترین مثال این عمل را می‌توان در سیره‌ای پیامبر اکرم صلی الله علیه و سلم مشاهده نمود. جناب حضرت محمد مصطفی صلی الله علیه و سلم اولین کار را که بعد از استقرار در مدینه منوره مرکز قیادت اسلام انجام داد بستن پیمان اخوت و برادری میان مسلمانان از جمله مهاجرین و انصار بود و از این طریق مسلمانان نخستین و سلف صالح امت اسلامی توانستند در مدت بسیار کم به فتوحات عظیم خارج از جزیره العرب دست بیابند.

۶. نظام همه شمول و آسان

نظام اجتماعی اسلام یک نظام همه شمول و آسان است که همه جوانب از زنده‌گی ما را در بر داشته و تمام مصالح مسلمانان در آن مد نظر گرفته شده است. در این نظام هر فرد به حق که از طرف الله متعال برایش مقدر شده رسیده است و حقوق همه در جای خود برایشان داده شده است. طوریکه هر نوع عملکرد انسان مسلمان از لبخند زدن به روی برادر مسلمانش گرفته تا برداشتن خس و خاشاک از سر راه، از سخن چینی گرفته تا غیبت! همه و همه پاداش خود را دارند. در نظام اجتماعی اسلام و پذیرش احکام آن هیچ نوع سختی وجود ندارد و هر فرد به اندازه قدرت و توانایی خود در اجرای امور دنیوی و آخروی مکلف می‌باشد چنان‌چه الله متعال می‌فرماید: لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا آیه ۲۸۶ سوره البقره ترجمه: مکلف نمی‌کند الله متعال هیچ کسی را جزء به اندازه توانش. آیه فوق نشان دهنده‌ای نهایت آسانی در احکام دین مبین اسلام است و هر شخص به اندازه توانش مورد باز پرس قرار می‌گیرد.

۷. نظام دارای قانون کامل و جامع

نظام اجتماعی اسلام از چنان قانون کامل و جامع برخوردار است که بدیل آن را از لحاظ فصاحت و بلاغت در جهان هستی نمی‌توان پیدا کرد. این قانون منحصراً قانون اساسی از طرف پروردگار عالمیان برای رهنمایی بشر فرستاده شده است تا همه در پرتو آن زنده‌گی خود را به پیش ببرند. این قانون همان کتاب مقدس و جاویدان است که قرآن نامیده می‌شود و ذمه حفظ و نگهداشت آنرا الله متعال بر عهده خود گرفته است. بناءً نظام اجتماعی اسلام که از نعمت چنین قانون معتبر برخوردار می‌باشد تمامی مواد آن برگرفته شده از نص مستقیم قرآن و سنت بوده و یا هم بنا بر یک قاعده کلی از قواعد شرعی و فقهی استوار است. چنان‌چه الله متعال در این مورد می‌فرماید: الْيَوْمَ أَكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَاتَّمَمْتُ عَلَيْكُمْ نِعْمَتِي وَرَضِيْتُ لَكُمُ الْإِسْلَامَ دِينًا ترجمه: امروز دین شما را برای تان کامل کردم و تمام نمودم نعمت خود را بر شما و اسلام را به عنوان دین و قانون برای شما پسندیدم. این قواعد از طرف علمای متبحر و چیره دست فقهی طور تدوین و وضع گردیده است که ریشه در قرآن و سنت داشته و هر فرد با اندک ترین سواد می‌تواند به شکل بسیار سهل و آسان از مفاهیم و معانی آن اخذ مطلب نموده و به فهم خود بیفزاید.



250
240
230
220
210
200
190
180
170
160
150
140
130
120
110
100
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0



فعالیت‌های عمده

رياست نظارت و ارزيايي

فعاليت‌هاي عمده سال ۱۴۰۴ هـ ش وزارت کار و امور اجتماعي به مقام محترم رياست الوزراء امارت اسلامي افغانستان، رياست دفتر مقام محترم وزارت و رياست محترم مطبوعات؛

۸. ارسال گزارش عمده ترين دست آوردهاي سال ۱۴۴۶ هـ ق و تاريخچه وزارت کار و امور اجتماعي به مقام محترم رياست الوزراء امارت اسلامي افغانستان، رياست دفتر مقام محترم وزارت و رياست محترم مطبوعات؛

۹. مطالبه و جمع آوري گزارش ماهوار توزيع جواز کار اتباع داخلي و خارجي بابت برج‌هاي حمل، ثور، جوزا، و سرطان سال ۱۴۰۳ از رياست‌هاي مرکزي، واحدهاي دومي و ولايتي و ارسال آن به رياست دفتر مقام محترم وزارت و رياست محترم مطبوعات؛

۱۰. نظارت و ارزيايي از روند کاري و تطبيق پلان رياست‌هاي (امور کارکنان، اداري و خدمات، تدارکات، تکنالوژي معلوماتي، مالي و حسابي، تفتيش و راهنماي کار، تقنين و حقوق کار، قواعد و بهبود شرايط کار، رياست عمومي انکشاف مهارت‌ها، رياست عمومي قواي بشري، دفتر مقام، ارتباط خارجه، مطبوعات، پاليسي و پلان، دعوت و ارشاد، تفتيش داخلي، تنظيم و تأمينات اجتماعي، محافظت اطفال، روزنتون‌ها، و آمريت پلان ارتباط با ولايات)

۱۱. نظارت و ارزيايي از روند کاري و تطبيق پلان رياست‌هاي کار و امور اجتماعي ولايت‌هاي (بغلان، کندز، تخار، بدخشان، سمنگان، بلخ، جوزجان، سرپل و فارياب)؛

۱۲. نظارت و ارزيايي از چگونگي ارايه خدمات (وضعيت اعاشوي، اباطوي، طبخ غذا، وضعيت صحي و حفظ الصحه)؛

۱۳. نظارت دوامدار از چگونگي طي مراحل پروسه‌هاي تدارکاتي از شروع الی تطبيق قراردادها؛

۱۴. نظارت و ارزيايي از چگونگي تطبيق تمامي پروژه‌هاي ساختماني وزارت؛

۱۵. تأييدي تمامي برآوردهاي انجام شده منجانب رياست اداري و خدمات در پروژه‌هاي ساختماني.

رياست نظارت و ارزيايي يکي از رياست‌هاي کليدي اين وزارت مي باشد که طبق لايحه وظيف مسئوليت نظارت و ارزيايي از تطبيق درست و به موقع استراتيژي‌ها، پاليسي‌ها، پلانها، چگونگي وضعيت کودکستانها، پرورشگاه‌ها، مراکز حمايوي اطفال و از چگونگي تطبيق تمامي پروژه‌هاي انکشافی و عادي ساختماني (برآورد و ديزاين) و توحيد و تحليل گزارشات واحد‌هاي مرکزي، دومي و ولايتي و ارايه آن به مقامات ذيصلاح را به عهده دارد. در ذيل عمده ترين فعاليت‌هاي اين رياست در ربع اول سال ۱۴۰۴ هجري شمسي مي باشد.

۱. مطالبه و جمع آوري گزارشات و دست آوردهاي ربع چهارم سال ۱۴۰۳ از رياست‌هاي مرکزي، واحدهاي دومي و ولايتي و ارسال آن به وزارت محترم ماليه و رياست دفتر مقام محترم وزارت؛

۲. مطالبه و جمع آوري گزارشات و دست آوردهاي ربع سوم سال ۱۴۴۶ از رياست‌هاي مرکزي، واحد‌هاي دومي و ولايتي و ارسال آن به رياست محترم عمومي اداره امور، مقام عالي مشرتابه و رياست دفتر مقام محترم وزارت؛

۳. مطالبه و جمع آوري گزارشات و دست آوردهاي ربع اول سال ۱۴۰۴ از رياست‌هاي مرکزي، واحدهاي دومي و ولايتي و ارسال آن به وزارت محترم ماليه و رياست دفتر مقام محترم وزارت؛

۴. مطالبه و جمع آوري گزارشات و دست آوردهاي ربع چهارم سال ۱۴۴۶ از رياست‌هاي مرکزي، واحد‌هاي دومي و ولايتي و ارسال آن به رياست محترم عمومي اداره امور، مقام عالي مشرتابه و رياست دفتر مقام محترم وزارت؛

۵. جمع آوري و ترتيب گزارش پلان استراتيژيک ارتقاع ظرفيت کارمندان وزارت کار و امور اجتماعي بابت دو ربع اخير سال ۱۴۰۳ و ارسال آن به مقام محترم وزارت اقتصاد؛

۶. ارسال گزارش فعاليت‌ها و دست آوردهاي وزارت کار و امور اجتماعي بابت سال مالي ۱۴۰۳ هـ ش به وزارت محترم اطلاعات و فرهنگ، رياست دفتر مقام محترم وزارت و رياست محترم مطبوعات؛

۷. ارسال گزارش عمده ترين دست آوردهاي سال ۱۴۰۳ هـ ش و

رياست مراکز آموزش‌هاي فني و حرفوي

رياست مراکز آموزش‌هاي فني و حرفوي يکي از کليدي ترين رياست‌ها در اين وزارت مي باشد که در زمينه فراهم ساختن آموزش‌هاي فني و حرفوي براي کار آموزان و علاقه مندان فن و حرفه در مرکز و ولايات فعاليت مي کند. فعاليت‌هاي عمده اين رياست در ربع اول سال ۱۴۰۴ هجري شمسي قرار ذيل است.

۱- تحت آموزش قرار دادن ۱۲۲۳ تن کار آموز در چهار مرکز آموزش‌هاي فني و حرفوي اين رياست (مرکز شهر کابل، مرکز زندانها، مرکز معتادين و مرکز اقشار آسيب پذير) در حرفه‌هاي خياطي، فلزکاري، برق تعميرات، نلدواني، کمپيوتر، بوت دوزي، بيک دوزي، ترميم وسايل کوچک خانگي و ترميم مبائل.

۲- دوخت ۱۷۳ جوړه لباس براي اطفال پرورشگاه توسط کار آموزان بخش خياطي مراکز آموزش‌هاي فني و حرفوي اين رياست.

رياست امور کارکنان

رياست امور کارکنان وزارت کار و امور اجتماعي به منظور ايجاد يک اداره سالم، کارا، موثر و متعهد به اصل شايسته سالاري، سپردن کار به اهل آن و ايجاد فرصت‌هاي شغلي، به تعداد ۱۲۷ تن را در بخش‌هاي مختلف اين اداره از طريق پروسه رقابت آزاد در مرکز و ولايات جذب نموده است.

ریاست قواعد و بهبود شرایط کار

شرکت‌های تولیدی و تدویر ورکشاپ رهنمودی غرض ترتیب قرار دادهای نمونه‌ی کار به (۸۰) مؤسسات تحت اثر مؤسسه اکبر.

۴- ابراز نظر به معیارهای حد اقل مزد، مزد کارکنان روز مزد، تعدیل شفت کار کارکنان لابراتوار تولید واکسین‌های حیوانی و اندازه معاشات سال‌های ۱۳۵۹ هـ ش الی ۱۳۸۲ هـ ش به ادارات متقاضی.

۵- ارسال طرز العمل استخدام نوجوانان و فهرست مشاغل مضر صحت به (۱۰) اداره امارتی و (۲۵) فابریکه تولیدی جهت تطبیق آن غرض جلوگیری از کار شاقه اطفال و بدترین اشکال کار اطفال.

۶- طرح پالیسی صحت و مصئونیت در ساحه کار.

۷- طرح لایحه نمونه‌ی رشتوی داخلی حفاظت کار و تخنیک ایمنی در معادن.

۸- به تعداد (۱۲) لایحه مواصلت شده ادارات، فابریکات و مؤسسات مطالعه، تدقیق و ابراز نظر صورت گرفت که از جمله به تعداد (۷) لایحه آن بعد از آوردن اصلاحات و ایزاد لازم و گنجاندن آن در لوایح اختصاصی با در نظر داشت خصوصیات کاری شان تأیید و بعد از طی مراحل و اخذ منظوری مقام محترم وزارت جهت تطبیق به اداره مربوطه ارسال گردیده است و متباقی (۵) لایحه بعد از مطالعه و ابراز نظر اصلاحات لازم وارد، غرض گنجاندن دوباره به اداره مربوطه ارسال گردیده است.

۹- جمع آوری مشاغل که باعث امراض حرفوی می‌گردد از (۲) اداره امارتی و (۳۰) اداره غیر امارتی جهت تعیین و پرداخت یکسان امتیاز مشاغل مضر صحت، امراض حرفوی و جلوگیری از حوادث ناشی از کار.

۱۰- از اول حمل سال ۱۴۰۴ هـ ش الی اکنون از (۳۰) اداره امارتی و غیر امارتی سروی مطالعات کار صورت گرفته، اسناد رهنمودی لایحه مصئونیتی، لایحه البسه کار و وسایل تحفظی، فورم حوادث ناشی از کار، دفتر تصدیق آموزش تخنیک ایمنی برایشان ارائه و آگاهی لازم در رابطه به ترتیب لوایح مصئونیتی حفاظت کار و تخنیک ایمنی، البسه کار و وسایل تحفظی، خانه پری مندرجات دفتر ثبت حوادث ناشی از کار، تصدیق آموزش در ترتیب لوایح اختصاصی شان همکاری صورت

ریاست قواعد و بهبود شرایط کار این وزارت در زمینه بهبود شرایط کار و توجه به صحت، مصئونیت و امنیت کارکنان و کارگران ادارات امارتی و غیر امارتی در سطح کشور فعالیت می‌نماید. فعالیت‌های عمده این ریاست در ربع اول سال ۱۴۰۴ هـ ش قرار ذیل است:

۱- اولین جلسه شورای عالی کار بعد از چندین سال که عالی‌ترین مرجع تصمیم‌گیری در رابطه به کار و مسائل مربوطه به آن می‌باشد، بتاريخ ۱۴۰۴/۳/۶ هـ ش در تالار مقام محترم وزارت با اشتراک شرکای اجتماعی دایر گردید. و دومین جلسه شورا عالی کار بتاريخ ۱۴۰۴/۵/۱۴ هـ ش مطابق ۱۴۴۷/۲/۱۱ هـ ق با اشتراک نماینده‌گان شرکای اجتماعی اتحادیه ملی کارگران و کارکنان افغانستان (امکا)، شورای مرکزی اتحادیه صنفی، اتحادیه شرکت‌های خصوصی کاریابی افغانستان، اتاق تجارت و سرمایه‌گذاری، اتاق صنایع و معادن، اتاق زراعت و مالداري و اتاق پیشه‌وران و دکانداران افغانستان در مقام وزارت کار و امور اجتماعی دایر گردید، که بالای موارد ذیل:

- طرح و ترتیب رهنمود شورای عالی کار؛
 - تأیید رهنمود طرز فعالیت شورا؛
 - در رابطه به کار و مناسبات کار؛
 - حل مشکلات اتحادیه‌های کارگری؛
 - دریافت راه حل برای کاهش بیکاری در کشور؛
 - تأمین روابط بهتر بین کارگر و کارفرما در ساحه کار؛
 - عوامل که کارگر و کارفرما از آن متأثر می‌گردد.؛
- بحث همه‌جانبه صورت گرفت.

۲- تثبیت (۸۰) معیار کار در فابریکات و مؤسسات (انترساز، اکشن اید، موبی‌گروپ، مؤسسه نسل‌های آینده افغانستان، شرکت ورلد استار گروپ، مؤسسه زنان برای زنان، مؤسسه سرف افغانستان، شرکت شفیق نجیب، هیئت معاونت بین‌المللی، شرکت رحیم سهاک، فابریکه یزد پیپ، مؤسسه خدماتی صحنی و انکشافی افغان، شرکت انعام بهار، شرکت الاید ماشینری، مؤسسه چراغ و مؤسسه توانمندسازی نسل‌های آینده افغانستان) صورت گرفت.

۳- رهنمایی در ترتیب قرار دادهای نمونه‌ی کار به تعداد (۴۱) فابریکه،

ریاست روزنتون

- جذب ۵۲ تن از اطفال یتیم و بی‌سرپرست از ولسوالی‌های کابل؛
- تأمین نیازهای اساسی اطفال (مسکن، غذا، پوشاک و درمان)؛
- ایجاد محیط امن و سالم (محافظت از اطفال در برابر سوء استفاده، خشونت، و نادیده گرفتن حقوق شان)؛
- آموزش و پرورش (فراهم کردن امکانات آموزشی و پرورشی برای رشد فکری، عاطفی و اجتماعی کودکان در چوکات یک مدرسه)؛
- آموزش مهارت‌های زندگی (آموزش مهارت‌های لازم برای زندگی مستقل و سازگار با جامعه)؛
- مراقبت از کودکان؛
- ارتباط با خانواده‌ها.

ریاست روزنتون محل اعاشه و اباته و نگهداری ۲۴ ساعته اطفال یتیم و بی‌سرپرست بوده که برای نگهداری، تعلیم و تربیه، تقدیم آنان به جامعه بخاطر خدمت‌گذاری و خودبستگی آنها بطور شبانه‌روزی کار نموده و هم‌اکنون در حدود ۲۷۸ تن اطفال ذکور و ۱۱۷ تن اطفال اناث یتیم و بی‌سرپرست در دو روزنتون (ذکور و اناث) امارتی شامل می‌باشد.

فعالیت‌های ریاست روزنتون در ربع اول سال ۱۴۰۴ هجری شمسی قرار ذیل است:

- نظارت و بررسی از روزنتون‌های امارتی و خصوصی ولایات لغمان، ننگرهار، کنر و نورستان؛
- نظارت و بررسی ۱۶ روزنتون خصوصی کابل؛

ریاست پالیسی و پلان

همکاری ادارات که تحت چتر سکتور مصونیت اجتماعی قرار دارند به منظور رسیدن به رفاه و مصونیت در اجتماع.

سوم: تهیه و ترتیب یک چارچوب جامع برای پالیسی داخلی وزارت کار و امور اجتماعی.

چهارم: داشتن نقش محوریت در تدویر کنفرانس ملی کار جهت ایجاد اشتغال به سطح ملی در کشور.

پنجم: تکمیل پروسه عقد و پی‌گیری تفاهم‌نامه‌ها با ادارات امارتی و غیر امارتی افغانستان در کنفرانس ملی کار.

ششم: کار بالای طرح پلان استراتژی یک پنج ساله وزارت آغاز شده و حدود پنجاه در صد پیشرفت فزینی داشته است.

هفتم: پلان‌های کاری سالانه وزارت ترتیب و بعد از منظوری مقام محترم وزارت جهت تحقق به واحدهای ذیربط وزارت تکثیر گردیده است.

هشتم: روند ارائه‌ای پرنزیشن‌های رهنمودی ترتیب پلان‌های کاری انفرادی در مطابقت به پلان‌های کاری منظور شده ریاست‌ها برای کارمندان واحدهای مرکزی وزارت تکمیل و عنقریب این پروسه به سطح زون‌های کشور نیز به پایه اکمال خواهد رسید.

نهم: آمار و ارقام احصائیوی بخش‌های وزارت جمع آوری شده و بعد از تحلیل با مراجع ذیربط داخلی و خارجی وزارت شریک گردیده است.

دهم: پلان اهداف انکشاف پایدار متعلقه این وزارت در هماهنگی با وزارت اقتصاد ترتیب گردیده است.

یازدهم: پلان‌های عادی و انکشافی وزارت با اهداف و شاخص‌های اهداف انکشاف پایدار متعلقه این وزارت هماهنگ گردیده است.

دوازدهم: پلان‌های انکشافی وزارت ترتیب و بعد از نظر خواهی و منظوری مقام محترم وزارت با مراجع ذیربط آن شریک ساخته شده است.

سیزدهم: کانسپت نوت‌ها و پروپوزل‌های برنامه‌های انکشافی مورد نیاز این وزارت تحریر و جهت تمویل با مراجع تمویلی شریک ساخته شده است.

چهاردهم: پلان‌های تطبیقی برای برنامه‌های انکشافی این وزارت ترتیب و بعد از منظوری مقام محترم وزارت و دریافت تأییدی آنها از جانب وزارت مالیه به مراجع تطبیقی ارسال گردیده است.

پانزدهم: داشتن نقش قوی در تدویر کنفرانس ملی مصونیت اجتماعی که در آینده‌ای نزدیک انشاء الله برگزار خواهد گردید.

ریاست پالیسی و پلان یکی از جمله ریاست‌های کلیدی در چوکات وزارت کار و امور اجتماعی محسوب گردیده و همواره سعی به عمل آورده تا متکی با استقامت کاری و لوایح وظایف این بخش پیرامون طرح و تدوین پالیسی‌ها، استراتژی‌ها، پلان‌های کوتاه مدت، میان مدت و دراز مدت، برنامه‌های انکشافی، تحریر کانسپت نوت‌ها و پروپوزل‌های برنامه‌های انکشافی و شریک سازی آنها با مراجع تمویلی، تهیه ارقام احصائیوی مورد نیاز بازار کار کشور را به منظور تحقق اهداف استراتژی یک و برنامه‌های این وزارت و هم‌چنان جهت دستیابی به اهداف و شاخص‌های انکشافی پایدار متعلقه این وزارت و طرح پلان‌های کاری تطبیقی واحدهای مرکزی و ولایتی پیرامون کاهش فقر و مصونیت اجتماعی. تدویر و راه اندازی کنفرانس ملی کار و کنفرانس ملی مصونیت اجتماعی که عملاً در همکاری‌های بی شائبه این ریاست روند برگزاری آن به پیش می‌رود وظایف خویش را به وجه احسن آن انجام داده است. چنان‌چه بر همه هویدا است ریاست پالیسی و پلان مصمم است تا پلان را به معنای واقعی آن که در حقیقت قلب یک اداره را تشکیل می‌دهد و بدون آن هر نوع پیشرفت محال و ناممکن می‌باشد در سطح وزارت بالای همه یکسان تطبیق نموده و از جایگاه و اهمیت آن همه را با خبر سازد. ریاست پالیسی و پلان در سدد این است تا همه کارکنان داخل تشکیل وزارت را با ساختن پلان‌های کاری واقع بینانه و قابل تطبیق متوجه مسئولیت‌های شان سازد تا هر کدام به اساس همان پلان‌های کاری هفته‌وار، ماهوار، ربعوار، شش ماهه و سالانه از استقامت‌های مختلف به طرف اهداف عمومی از قبل تعیین شده اداره خود سوق گردند و اداره را به سر منزل مقصودش برسانند. زیرا حرکت فاقد یک پلان منظم به معنای آنست که یک کشتی بدون قطب نما در بحر به جهت نا معلوم حرکت کند و کدام نقطه‌ای را برای رسیدن خود به هدف مشخص ننماید. البته در امر ساختن و تطبیق پلان‌های کاری بالای کارکنان، رؤسای محترم تمامی واحدهای مرکز و ولایات نقش اساسی و کارای دارند تا تمام کارکنان تحت اثر خویش را متکی به لوایح وظایف شان سازند و همه طبق پلان ساخته شده به جهت اهداف خود به وقت و زمان معین و مشخص آن برسند.

عمده‌ترین کارکردهای ریاست پالیسی و پلان عبارت اند از:

اول: تهیه و ترتیب مسوده ابتدایی پالیسی ملی کار در هماهنگی با نهادهای ذیربط جهت تسهیل فرصت‌های شغلی در کشور.

دوم: تهیه و ترتیب مسوده ابتدایی پالیسی ملی مصونیت اجتماعی با

د برياليو خلکو ۱۱ ځانگړنې

ليکوال: محب الله آرمل

د برياليو خلکو ځانگړنې درملومې دي؟ زړه مو غواړي، چې پرې وپوهېږئ او تر دې وروسته د يوه بريالي شخص په توگه ژوند وکړئ؟ له مور سره اوسئ او د برياليو خلکو ۱۱ ځانگړنې و پېژنئ.

ځينې خلک بريا د پيسو موندلو ته وايي، دا چې پيسې انسان ته يو څه ډاډ او اهميت هم ورکوي، خو دا په دې معنا نه ده، چې که څوک پيسې نه لري هغه د بريا احساس نه شي کولی. پيسې د ژوند کولو لپاره اړينې دي، خو غوره ده چې د عدالت له لارې تر لاسه شي، دا چې برياليو خلکو کومې ستونزې شاته پرېښي او څنگه يې خپله شتمني ډېره کړې، څنگه بريالي شوي؟ څنگه خپلو موخو ته رسيدلي په دې ليکنه کې به يې په اړه ولولئ.

۱ - بريالي خلک مثبت فکر لري

مثبت فکر په دې معنا نه دی، چې گواکي دوی خپلې ستونزې نادیده نيسي او يا انکار ترې کوي. د مثبت فکر معنا داده، چې بريالي خلک څه غواړي د هغې په اړه فکر کوي که غواړي يوې موخې ته ورسېږي؛ نو د پلان په مثبتو ټکو تمرکز کوي او دوه زړی کېږي نه. څه چې نه غواړي فکر هم نه پرې کوي.

ځان و ازمويئ: کله چې د هغه څه په اړه فکر کوئ، چې نه يې لرئ، ښه داده چې د هغه څه په لرلو تمرکز وکړئ چې غواړئ و يې لرئ، په پایله کې به هغه څه تر لاسه کړئ چې هيله مو ده.

۲ - بريالي خلک خپلې رواني او جسمي روغتيا ته لومړيتوب ورکوي

ناروغی او خپگان زموږ په پرمختگ منفي اغېزې لري، خو بريالي خلک دا ډول محدودیتونه جدي نه نيسي، تر خپلې وسې هڅه کوي، چې له رواني او جسمي ناروغيو ځان وساتي او په ستونزو بری پیدا کړي. بريالي وگړي د ستونزو د مخنيوي لپاره له خپلې وړتيا څخه کار اخلي او لاس تر زنې نه کېږي، دوی په دې هم پوهېږي چې روغتيا شتمني ده او دا شتمني دومره متفاوته ده، چې د پيسو په زور يې لا نه شو اخیستی؛ نو بايد چې پام ورته وشي.

۳ - بريالي خلک په خپلو اړیکو تمرکز کوي

خوشحاله او بريالي خلک پوهېږي چې نږدې ملگري که هغه مېرمن وي، يا د کور نور غړي يا نږدې ملگري، اړیکي نه ورسره خرابوي تل هڅه کوي، چې له نږدې خپلوانو سره متقابلې اړیکې او همغږي ولري.

۴ - بريالي خلک ستونزو ته غېږه ورکوي.

بريالي وگړي له ستونزو تېښته نه کوي، ځکه تېښته ستونزه نه شي حل کولی، ستونزه که څومره هم غټه او لانجمنه وي دوی خپل احساسات نه بايلي او د حل په لارو چارو يې غور کوي.

۵ - بريالي خلک په ماضي کې ژوند نه کوي

بلکې د راتلونکي لپاره فکر کوي، بريالي خلک د هغو مسایلو په اړه فکر کوي، چې غواړي ويې پنځوي، نه د هغو شرايطو په اړه چې دوی يې دغه حال ته رسولي دي.

تجربه يې کړې، په خپلو موخو تمرکز وکړې د هغو د ترلاسه کولو لپاره خپل فکر را ټول کړې، تاسې به پوه شئ چې تمرکز او د ماضي هېرولو گټه درته کړې ده.

۶ - بريالي خلک په برياباور لري

هغه وگړي، چې د برياباور په لار روان وي او په ناکامۍ باور لري هېڅ وخت به هم بريالي نه شي. بريالي خلک په دې عقیده دي، چې که دوی خپل ذهن په کومه مسئله راټول کړي خامخا د حل يوه لاره ورته پيدا کولی شي.

د جرأت او زړه وړتيا يو لېست برابر کړې، هغه ستونزې چې تاسې يې په اړه داسې فکر کوئ چې گواکي نه ترسره کېږي، خو ستاسې د مقاومت په پايله کې ترسره او ممکنې شولې په يوه لړليک کې برابرې کړې، فکر وکړئ څه چې اوس احساسوئ هماغه شېبه مو هم احساسول! که مو په ستونزو بری موندلی وي؟ په راتلونکې کې هم له شکه ځان وساتئ تاسې کولی شئ بيا بيا بريالي شئ، د برياباور بايد په برياباور ولرئ.

۷ - بريالي خلک خپل نعمتونه او استعدادونه وپيښي

کله چې خپل قسمت او برخه که هغه مادي وي يا معنوي وي له نورو سره وپېښئ د خوښۍ حس مو پياوړی کېږي، د برياباور چانس مو زياتېږي او د حل په لارو چارو ښه فکر کولی شئ.

۸ - بريالي خلک هېڅ وخت له زده کړو لاس نه اخلي

کامياب وگړي پوهېږي، چې انسان تل زده کړو ته اړتيا لري، برعکس هر وخت يو څه وي چې بايد زده شي. بريالي خلک خلاص او پراخ فکر لري، دوی د نورو د نظرونو د اورېدو هيلې لري، آن هغه وخت يې هم خبرې نه ردوي چې ورسره موافق نه وي.

۹ - بريالي خلک د هغه څه په اړه پوهېږي چې دوی ته خوند ورکوي

دوی په دې هم پوهېږي چې له هغه څه چې دوی ته خوند ورکوي، څنگه د خپلې موخې د تر لاسه کولو لپاره ترې گټه واخلي که برياليو خلکو ته چې فرصت په لاس ورشي په عمل لاس پورې کوي او په بې ځايه تشويش خپل وخت نه ضايع کوي.

۱۰ - د برياليو خلکو يو ستر راز يووالی دی

زموږ د قدرت ستره سرچينه زموږ يووالی او همغږي ده، بريالي خلک نور هڅوي، د کارونو ستاينه يې کوي، ډاډ ورکوي او خپل ملاتړ ته يې رابولي، بريالي خلک تر لاس لاندې کسان متفق کوي او له يووالي يې گټه اخلي.

۱۱ - بريالي خلک فرصتونه رامنځته کوي

د برياليو خلکو يو عادت دادی، چې د ستونزې له حل کېدو وروسته په خپلو تېروتنو هم غور کوي او زده کړه ترې کوي. هغوی چې ټول عمر چانس ته په تمه دي ممکن همداسې په تمه پاتې شي، خو هغوی چې په بخت او چانس پسې گرځي خالي لاس نه پاتې کېږي، بخت د هغه خلکو دروازې ور ټکوي چې تياری ورته ولري؛ نو ښه ده چې د وخت د مديريت وړتيا ولرئ کله چې وخت سم مصرفوئ زيات چانسونه را نيولی شئ.

نقش ارتقاء ظرفیت

در

پایداری و پیشرفت اداره

نوبدالله «صافی» استاد انستیتوت وزارت کار و امور اجتماعی

روش‌های مختلف آموزشی کسب نموده و باعث ایجاد تغییرات پایدار در رفتار و توانایی‌های فرد به گونه‌ی می‌گردد تا فرد بتواند در زنده‌گی شخصی، شغلی و اجتماعی خویش، عملکرد بهتری داشته باشد.

ارتقاء ظرفیت: ارتقای ظرفیت عبارت از مجموعه‌ی فعالیت‌ها و راهکارهای است که به هدف افزایش توانایی‌ها، مهارت‌ها، دانش و نگرش فرد، سازمان یا جامعه صورت گرفته تا کارها به نحو مؤثرتر و بهتر انجام شود. نیازسنجی: نیازسنجی عبارت از فرایند شناسایی و تحلیل فاصله بین وضع موجود و وضع مطلوب است تا مشخص شود چه تغییرات، منابع یا اقدامات برای رسیدن به اهداف نیاز است.

مؤثریت: مؤثریت عبارت از انجام دادن فعالیت‌های که در جهت دست‌یابی به اهداف اداره به ما کمک می‌کند، به عبارت دیگر، مؤثریت یعنی انجام فعالیت‌های درست و صحیح است که از کیفیت بالای برخوردار باشد.

مثمریت: مثمریت یا اثربخشی عبارت از انجام دادن فعالیت‌های است که با استفاده از آن از سرمایه کم محصول یا نتیجه زیاد به دست آید، به عبارت دیگر مثمریت یعنی انجام درست فعالیت‌ها که منجر به افزایش

چکیده

آموزش یکی از اساسی‌ترین وسیله‌ی برای ارتقای ظرفیت فرد، اصلاح ساختار، تأمین ارتباطات و همکاری مناسب بین کارمندان در اداره بوده که در منابع مختلف از جمله قرآن عظیم الشان و احادیث نبوی راجع به ارزش و جایگاه علم و دانش بیانات بیشماری صورت گرفته است. بناءً آموزش در امورات رسمی و غیر رسمی حایز اهمیت است، پروسه آموزش در سازمان‌ها و ادارات زیر عنوان ارتقاء ظرفیت جهت بلند بردن بینش و نگرش کارمندان در رابطه به امور علمی، شغلی مورد استفاده قرار می‌گیرد. این فرایند از پروسه نیازسنجی آغاز شده و با ارزیابی درست خاتمه پیدا می‌کند. در جریان این روند نکات ضعف شناسایی گردیده و برای حل و رفع آن‌ها اقدام صورت می‌گیرد که در نتیجه رشد مهارت‌ها و دانش کارمندان را در پی خواهد داشت و باعث می‌شود اداره اصلاح شده، به پایداری و پیشرفت دست پیدا کند.

تعاریف کلی

آموزش: آموزش عبارت از فرایند هدفمندی است که طی آن فرد، گروه یا جامعه، دانش، نگرش، مهارت‌ها و ارزش‌های جدید را از طریق

درآمد شود.

مقدمه

بنگردند و آن را تحلیل نمایند، راه‌های درست و جدید را پیشنهاد دهند، اعتماد به نفس قوی داشته و کارهای خویش را با انگیزه انجام دهند، توانمندی‌های ارتباطی و شخصیت فردی خویش را ارتقاء و رشد دهند، دیگران را تشویق نموده و به طرف اهداف سازمانی سوق دهند. با این حال سرمایه‌گذاری روی پروسه آموزش نه تنها به نفع فرد بلکه به نفع تمام اداره خواهد بود. در دنیای امروزی که تغییرات به سرعت در حال اتفاق افتیدن است، کارمندی که از دانش و تغییرات به سرعت وجود آمده به دور بماند، جایگاه خویش را از دست خواهند داد، برعکس کارمندی که با تغییرات و دانش به وجود آمده سازگار می‌شوند و می‌آموزند به الگوی مثبتی برای دیگران تبدیل شده و در منصب‌های بلند قرار خواهند گرفت. در نهایت آموزش نه تنها باعث ارتقاء مهارت‌های فردی گردیده بلکه زمینه خودشناسی و توسعه مهارت‌های حرفی در فرد را تقویت می‌کند.

مراحل مختلف فرایند آموزش ارتقاء ظرفیت

نیازسنجی آموزشی: اولین و مهم‌ترین بخش آموزش (ارتقاء ظرفیت) نیازسنجی یا شناسایی نیاز آموزشی کارمندان می‌باشد. نیازسنجی آموزشی روشی است که از طریق آن تعیین می‌گردد که کدام موضوع و چه نوع آموزش‌های برای بهبود عملکرد و رفع مشکلات موجود لازم است. شناسایی نیازهای آموزشی از طریق مطالعه اهداف و وظایف، الزامات شغل و شایستگی‌های کارمند، صورت می‌گیرد. مطالعه فرد، دانش، مهارت و توانایی‌های فرد، مشاهده مستقیم کار و عملکرد فرد، مطالعه نتایج مدیریت عملکرد، مقایسه عملکرد فرد با سایر همکاران و مصاحبه با فرد در رابطه به عملکرد و عوامل اثرگذار بر انجام کار می‌تواند اطلاعات لازم را برای نیازسنجی فراهم آورد. بعد از مطالعه این موارد باید مشخص گردد که کدام یک از مسایل و مشکلات را می‌توان با آموزش بر طرف کرد و برنامه‌ها باید قسمی طراحی و اجرا شوند که به حل مشکلات موجود کمک نمایند، بنابر این در نیازسنجی می‌توان مراحلی چون: نظرسنجی از کارمندان، نظرخواهی از مدیران، مطالعه طرح‌های توسعه آینده، تحلیل شغل و مدیریت عملکرد، را تطبیق کرد.

تعیین اهداف آموزشی: بعد از مشخص شدن نیازهای آموزشی، اهداف آموزشی باید تعیین گردد. مراد از هدف افزایش کارایی‌های سازمان از طریق بهبود توانایی‌ها و شایستگی‌های کارمندان می‌باشد. اهداف باید واضح و روشن باشد یعنی اهداف باید دارای مشخصه مقدور، مشخص، قابل اندازه‌گیری، دست‌یافتنی، وابسته به زمان و رابطه مند باشد. باید مشخص گردد که بعد از پایان دوره‌های آموزشی کارمندان توانایی انجام چه کارها یا وظایفی را پیدا خواهند کرد و تحت کدام شرایط می‌توانند آموخته‌های خود را عملی سازند.

انتخاب روش آموزش: بعد از تعیین اهداف آموزشی مهم‌ترین نکته انتخاب روش یا میتود آموزش است. روش‌های متعددی برای آموزش وجود دارد ولی اثربخشی روش آموزش به اهداف آن بستگی دارد. متداول‌ترین روش‌های آموزشی که اینجا تنها به ذکر نام آن‌ها اکتفاء

در جهان امروزی پیشرفت در تمام بخش‌ها به طور قابل ملاحظه در جریان است، برای پیشرفت یک جامعه ضرورت احساس می‌گردد تا سازمان‌ها و ادارات پویا و مؤثری داشته باشیم. براینکه سازمان‌ها و ادارات مؤثر و فعال داشته باشیم نیاز به ساختار درست، منابع مؤثر و کارمندان توانا داریم و جهت دستیابی به این همه نیاز مبرم به آموزش و تنظیم درست آن احساس می‌گردد و این امر بدون متمرکز شدن به ارتقای ظرفیت ممکن نمی‌باشد. ارتقاء ظرفیت در ادارات حیثیت قلب در بدن را دارد که به تمام بخش‌ها خون پمپاژ کرده و تمام اعضا را فعال نگه می‌دارد، ارتقاء ظرفیت باعث ایجاد و تنظیم درست ساختار سازمانی گردیده و تأمین کننده درست رفتار سازمانی می‌باشد، نیروی انسانی را تقویت کرده و بهرووری را افزایش می‌دهد. ارتقاء ظرفیت که توسط آموزش و با استفاده از روش‌های مختلف آموزشی صورت می‌گیرد، باعث ایجاد تغییر مثبت در بینش و نگرش فرد شده و در نتیجه تغییر در کارمندان و سازمان را در پی خواهد داشت، بناءً در نخست نیاز است آموزش و مراحل آن به بحث گرفته شود.

آموزش و اهمیت آن

نخستین آیه که بر رسول الله صلی الله علیه وسلم نازل شد در آن از اهمیت آموزش سخن گفته شده است چنانچه الله متعال می‌فرماید: «أَفْرَأَ بِأَيْمِنِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ، خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ، أَفْرَأَ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ، الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ، عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ» آیه ۱ الی ۵ سورة العلق ترجمه: بخوان به نام پروردگارت که آفرید، انسان را از خون بسته، بخوان که پروردگارت نهایت کریم است، آن ذاتیکه به وسیله قلم به انسان آنچه را نمی‌دانست آموخت.

همچنان در جای دیگر الله متعال می‌فرماید: «قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ» آیه ۹ سورة الزمر ترجمه: بگو آیا برابر اند کسانی که می‌دانند و کسانی که نمی‌دانند؟ بتحقیق که خردمندان پند می‌گیرند. و هم‌چنان در احادیث زیادی بر علم و اهمیت آن تأکید شده است. ابن ماجه در سنن خود از پیامبر اکرم صلی الله علیه وسلم روایت می‌کند که ایشان صلی الله علیه وسلم فرمودند: طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ ترجمه: طلب علم بر هر مسلمان فرض است. بناءً آموزش پروسه است که طی آن فرد مهارت‌های یادگیری، نگرش، بینش، عادات و رفتارهای خویش را تقویت نموده و تغییرات همه جانبه در سلوک او پدیدار می‌گردد. آموزش نقش کلیدی را در موفقیت کارمندان بازی می‌کند، به نحو که به آن‌ها کمک می‌نماید تا مهارت‌های لازم در بخش‌های مختلف مانند: تصمیم‌گیری درست، سازگاری با محیط و اطرافیان، مدیریت درست تیم، برخورد مناسب با تغییرات و تحولات و هم‌چنان تعامل اجتماعی در محیط کاری، را کسب نمایند. آموزش باعث می‌شود تا کارمندان با دید بازتری به مسایل

کدام فکتورها باعث پایداری و پیشرفت اداره می‌گردد؟ افزایش دانش و مهارت کارمندان: با استفاده از آموزش، کارمندان می‌توانند مهارت‌های لازم را برای انجام وظایف خویش به دست آورند که این امر باعث افزایش کیفیت کار و کاهش اشتباهات و خطاها می‌گردد.

بهبود عملکرد: با آموزش درست و مناسب، کارمندان می‌توانند وظایف خویش را با سرعت و دقت بیشتری انجام داده و در نتیجه این امر به بهبود و کارایی کلی اداره کمک می‌نمایند.

توسعه نوآوری: آموزش می‌تواند بستر مناسب پرورش تفکر درست و نوآورانه را در کارمندان فراهم کند که این امر باعث می‌شود اداره با چالش‌ها و مشکلات جدید به طور مؤثری مقابله نماید.

ایجاد انگیزه و رضایت شغلی: آموزش به افزایش انگیزه و رضایت شغلی کارمندان کمک نموده و منجر به کاهش نرخ جابجایی و حفظ نیروی متخصص در اداره می‌شود.

تسهیل در پیاده سازی تغییرات: از آن جایی که تغییرات و تحولات در تمام عرصه‌ها به شدت در جریان است، آموزش می‌تواند به کارمندان کمک نماید تا با تغییرات و تحولات به وجود آمده سازگار شوند به ویژه در شرایطی که اداره در حال تحول و نوآوری است.

بهبود همکاری و ارتباطات: آموزش مهارت‌های ارتباطی و همکاری کارمندان را تقویت کرده و باعث ایجاد یک محیط کاری مثبت و سازنده می‌گردد.

کاهش هزینه‌ها و توسعه رهبری: آموزش به شناسایی و توسعه رهبران آینده در اداره کمک کرده و باعث افزایش کارایی و کاهش خطاها می‌گردد که در نتیجه هزینه‌های اضافی کاهش پیدا کرده و از منابع موجود به شکل درست استفاده صورت می‌گیرد.

نتیجه گیری

مطالب ذکر شده در این بحث نشان می‌دهد که آموزش نقش قابل توجهی در ارتقای سطح دانش و نگرش مهارت‌ها و رفتارهای فرد دارد بنابراین تمام مراحل آموزش باید به صورت درست عملی گردد. از نیازسنجی شروع و تا ارزیابی به طور منظم تطبیق شوند تا باعث ایجاد تغییرات همه جانبه در فرد و تیم گردد، آن زمان می‌توانیم به پایداری و پیشرفت دست پیدا کرده و با تحولات که در عرصه‌های علمی، تکنولوژیکی، اجتماعی و مدیریتی به وجود می‌آید سازگار شویم. آموزش زمانی می‌تواند مؤثر تمام شود که مراحل آن به طور درست تطبیق شده باشد. اگر یکی از مراحل آن درست و به موقع تطبیق نگردد پروسه آموزش دچار مشکل شده و یا حتی ممکن است نتواند مشکلات را رفع نماید.

می‌نماییم عبارت اند از: روش یا میتود سخنرانی، روش کار گروهی، روش ایفای نقش، روش بازی‌های مدیریتی یا شبیه سازی، روش طوفان فکری، روش تلفیقی و سایر روش‌های آموزشی که نظر به اهداف آموزشی، برنامه آموزشی و اشتراک کننده‌گان، تعیین می‌گردد.

اجرای برنامه آموزشی: بعد از این که اهداف آموزش و روش‌های آموزشی تعیین گردید، مرحله اجرای برنامه آموزشی فرا می‌رسد، برنامه آموزشی زمانی مؤثر واقع می‌شود که به وظایف شغلی مرتبط باشد. برای اینکه برنامه آموزشی به طور مؤثر اجرا گردد باید زمینه مناسب برای یادگیری فراهم گردد یعنی محیط مناسب یادگیری از لحاظ فیزیکی و احساسی موجود باشد و فرد در شرایط نگرانی و اضطراب قرار نداشته باشد. مفاهیم، اصطلاحات و مثال‌ها باید از دنیای واقعی شغل باشد و از لحاظ دشواری، درک مطلب هم باید با سطح افراد متناسب باشد و هم چنان از ساز و کار بازخور به طور درست استفاده صورت گیرد.

ارزیابی برنامه آموزشی: مرحله اخیر ارزیابی برنامه آموزشی است که در آن میزان مؤثریت و مثمریت برنامه مشخص می‌گردد. معمولاً اثربخشی برنامه‌های آموزشی بر اساس چهار معیار ارزیابی و سنجیده می‌شود که عبارت اند از: الف: رضایت اشتراک کننده‌گان از برنامه آموزشی، ساده ترین و متداول ترین ارزیابی برنامه آموزشی، بررسی واکنش اشتراک کننده‌گان است که از این طریق می‌توان نکات ضعف برنامه را شناسایی و بر طرف کرد. ب: یادگیری حاصل از برنامه آموزشی، سنجش میزان درک و یادگیری اشتراک کننده‌گان مهم و حایز اهمیت است. بررسی اینکه تا چه اندازه تغییر در دانش و نگرش فرد رونما گردیده است با استفاده از روش‌های گروه کنترل و گروه گواه یا مربی‌گری (کوچینگ) مشخص می‌گردد. ج: بررسی تغییر رفتار اشتراک کننده‌گان بعد از برنامه آموزشی، انتقال مطالب و معلومات آموزشی مسئله بسیار مهم و با اهمیت است و بر این مطلب تأکید دارد که تا چه اندازه مطالب آموخته شده در وظیفه و کار فرد مؤثر واقع شده است. مسلم است هر اندازه تغییر رفتار بیشتر در جهت مطلوب باشد به همان اندازه برنامه آموزشی موفق تر ارزیابی می‌گردد. د: بررسی نتایج، در بررسی نتایج مشخص می‌گردد که تا چه اندازه آموزش کارمندان به نتایج مطلوب چون کاهش ضایعات و شکایات، افزایش تولید با کیفیت و کار بهتر منجر گردیده است. اصلی ترین دغدغه ارتقاء ظرفیت این است که نشان دهد آموزش در صحنه عمل موجب ارتقای کارایی و اثربخشی شده و مفیده بوده است یا خیر.

با انجام مراحل ذکر شده به این نتیجه خواهیم رسید که آموزش نقش کلیدی در پایداری و پیشرفت اداره دارد و این امر از طریق افزایش دانش، مهارت و توانایی کارمندان، بهبود عملکرد و کارایی اداره و در نهایت ارتقای سطح ارائه خدمات، حاصل می‌شود.



د اسلام له نظره د بېوزلو لاسنیوی

لیکوال: مولوي عبدالولي محمد د کار او ټولنيزو چارو
وزارت د مقام سلاکار

رسول الله ﷺ فرمایلي: «من كان في حاجة أخيه كان الله في حاجته.» ژباړه: «څوک چې د خپل ورور حاجت پوره کوي، الله به د هغه حاجت پوره کړي.» بخاري، مسلم زکات، صدقه، فطره او نور مالي عبادات ټول د بېوزلو لپاره ټاکل شوي دي.

۲. عقلي دلايل (منطقي او فکري)

ټولنه هغه وخت سوکاله کېږي چې ټول غړي يې له سختی وژغورل شي. که له بېوزلو سره مرسته و نه شي، د جرمونو، فقر، او نابرابرۍ کچه لوړېږي. د مرستې کولو احساس انسان ته سکون، رضایت او داخلي خوښي ورکوي.

۳. ټولنيز دلايل

ټولنه يوه گډه انساني کورنۍ ده، که يوه برخه يې اغېزمنېږي، نو بله برخه يې هم اغېزمنېږي. مرستندويه ټولنه د يووالي، اتفاق، او باهمۍ فضا رامنځته کوي.

الحمد لله الذي وسعت رحمته كل شيء، وكتب الإحسان على كل شيء، وجعل الإحسان إلى الفقراء والمساكين سبباً للفوز برضوانه وجنته. وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له، الملك الحق المبين، وأشهد أن محمداً عبده ورسوله، صادق الوعد الأمين، صلى الله عليه وعلى آله وصحبه أجمعين، وسلم تسليماً كثيراً إلى يوم الدين. وبعد:

له بېوزلو (محتاجو) خلکو سره مرسته کول نه يوازې يو اخلاقي عمل دی، بلکې دا د ديني، عقلي، ټولنيز، انساني، تاريخي او تمدني، اقتصادي، روحاني، اخروي او وجداني دلايلو له مخې هم خورا معتبر او ارزښتناک کار دی.

۱. ديني دلايل (اسلامي دليلونه)

قرآن کریم:

الله تعالى فرمایي:

«وَيُطْعِمُونَ الطَّعَامَ عَلَى حُبِّهِ مِسْكِينًا وَيَتِيمًا وَأَسِيرًا» الانسان: ۸

ژباړه: «هغوی خوړو ورکوي سره له دې چې دوی ته محبوب وي، بېوزله، يتيم او بندي ته.»

حديث نبوي صلى الله عليه وسلم:

مرسته کول د ښې رهبري او ښه انسانیت نښه ده.

۴. انساني دلايل

هر انسان د کرامت، عزت او ژوند کولو حق لري.

بېوزلي يو امتحان دی او مرسته کول يو انساني مسؤليت دی.

نن ممکن څوک محتاج وي، سبا ته ته محتاج شې - مرسته کول د همدردۍ او انصاف علامه ده.

۵. تاريخي او تمدني دلايل

اسلامي تاريخ:

د رسول الله ﷺ او صحابه وو ژوند د بېوزلو سره د مرستې بېلگې دي.

حضرت ابوبکر صديق رضي الله عنه به بېوزلو ته خواړه رسول، حضرت

عمر رضي الله عنه به د شپې بېوزلو ته وسایل وړل او حضرت علي کرم

الله وجهه به پټ خيرات ورکاوه.

تمدنونه:

هر تمدن چې په اخلاقي بنسټونو ولاړ وي، د بېوزلو پالنه پکې يو مهم

اصل وي. فقر ته پاملرنه د تمدن نښه ده، نه يوازې د ترجم.

۶. اقتصادي دلايل

مرسته کول اقتصاد ته هم گټه رسوي:

بېوزلي کمږي د مصرف کوونکو شمېر زياتېږي د اقتصادي حرکت

زياتېږي.

فقر او بېکاري د ټولنيزو ستونزو لکه غلا، فساد او ناامنيو سبب کېږي.

د زکات او صدقو سيستم د شتمنو څخه غريبو ته د شتمني د انتقال يو

متوازن طريقه ده.

۷. روحاني او رواني دلايل

مرستې کول د انسان زړه نرموي، غرور کموي، عاجزي زياتوي.

د زړه د سکون، برکت اود نفس د پاکوالي سبب گرځي.

د زړه پاکوالي نښه ده چې انسان د نورو درد احساسوي.

۸. اخروي دلايل (د قيامت له پاره)

د قيامت په ورځ به الله متعال هغه چا ته سيوری (رحمت) ورکړي، چې

صدقه کوونکی وي.

حديث: بخاري، مسلم

صدقه د الله غضب مرکوي او د قبر عذاب دفع کوي.

په حديث کې راغلي: «اتقوا النار ولو بشق تمرة.»

ژباړه: «له اور نه ځان وساتئ که څه هم د يوې نيمې خرما په ورکړه سره

وي» (بخاري، مسلم)

۹. اخلاقي او وجداني دلايل

که ته مور وې او گاونډی دي وړی وی، دا ظلم دی، نه انصاف.

اخلاق دا ايجابوي چې د غم پر وخت يو د بل ملگري شو.

وجدان هم انسان ته وايي چې بې وسه خلکو ته لاس ورکړه.

۱۰. د ټولنيز ثبات او سولي دلايل

فقر د ټولنيزو تاوتریخوالو، جنګونو، او شخړو اصلي لامل دی.

مرسته کول د سولې، عدالت بنياد جوړوي.

لنډه نتيجه:

د بېوزلو سره مرسته کول:

د دين غوښتنه ده؛

د عقل ايجاب دی؛

د وجدان غږ دی؛

د تاريخ درس دی؛

د ټولني اړتيا دی؛

داقتصاد پياوړتيا دی؛

روحاني سکون دی؛

وجداني لاس نيوی دی؛

دسولي اوعدالت بنياد دی؛

او د آخرت د بریا سبب دی.

لنډيز: قرآن مجيد مرسته کوونکو ته دا صفتونه ورکوي:

۱. محسنين (ښه کوونکي، ښک عمل کوونکي)

• ﴿إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ﴾ البقرة: ۱۹۵

ژباړه: بې شکه الله متعال له ښک عمل کوونکو سره مينه لري.

• محسن څوک دی؟

هغه څوک چې له خپل مال نه د الله متعال لپاره د زړه له اخلاصه مرسته

کوي، پرته له ریا او بدل طمع.

۲. متقين (پرهېزگاران)

• ﴿لَيْسَ عَلَيْكَ هُدَاهُمْ وَلَكِنَّ اللَّهَ يَهْدِي مَن يَشَاءُ﴾ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ خَيْرٍ

فَلأنفُسِكُمْ وَمَا تُنْفِقُونَ إِلَّا ابْتِغَاءَ وَجْهِ اللَّهِ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ خَيْرٍ يُؤفِّ

إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تَظْلَمُونَ﴾ (البقرة: ۲۷۲)

• په دې آيت کې د اخلاص سره انفاق کوونکي هغه دي چې يوازې د

الله الله رضا غواړي. دا د تقوا نښه ده.

۳. عباد الرحمن (د رحمن خاص بندگان)

• ﴿وَيُطْعَمُونَ الطَّعَامَ عَلَىٰ حُبِّهِ مِسْكِينًا وَيَتِيمًا وَأَسِيرًا﴾ الإنسان: ۸

ژباړه: هغوی (د رحمن بندگان) خواړه ورکوي، سره له دې چې دوی ته

محبوب وي، بېوسه، يتيم او بندي ته.

• هغوی دا کار د الله متعال د رضا لپاره کوي، نه د خلکو د شکر يا بدلې

لپاره.

۴. متصدقين (صدقي ورکوونکي)

• ﴿إِنَّ الْمُصَدِّقِينَ وَالْمُصَدِّقَاتِ وَأَقْرَضُوا اللَّهَ قَرْضًا حَسَنًا يُضَاعَفُ لَهُمْ

وَلَهُمْ أَجْرٌ كَرِيمٌ﴾ الحديد: ۱۸

ژباړه: هغه نارينه او ښځينه چې صدقه ورکوي او الله متعال ته ښک

قرض ورکوي، دوی ته (ثواب) څو چنده کېږي، او دوی ته ډېر عزتمند

اجر شته.

• دلته الله مرسته کوونکی «الله متعال ته پور ورکونکی» بولي، دا د مقام

لوړوالی نښي.

۵. ابرار (نيکان)

• ﴿إِنَّ الْأَبْرَارَ يَشْرَبُونَ مِنْ كَأْسٍ كَانَ مِزَاجُهَا كَافُورًا﴾ الإنسان: ۵

مخکېني آياتونه (الإنسان ۸-۹) وايي چې دوی خواړه ورکوي او نه وايي:

«جزاء ولا شکورا» (يعني د بدلې يا شکر توقع نه لري).

نو د بېوسو سره مرسته کوونکي «ابرار» بلل شوي، او دا ډېر لوړ لقب دی.

ومن الله التوفيق. والسلام.

گفتگو

با رئیس ریاست تفتیش و راهنمایی کار

امارتی، غیر امارتی، مؤسسات داخلی و خارجی و شرکت‌های امارتی، غیر امارتی و مختلط به منظور تأمین عدالت کاری، رعایت حقوق کارگران و کارفرمایان، مصونیت و سلامت محیط کار و جلوگیری از تخطی و سوئی استفاده از نیروی کار می‌باشد.

سوال: آیا پروسه تفتیش و راهنمایی کار، یک برنامه عمومی است و یا اداره‌های خاصی را مورد تفتیش قرار می‌دهد؟

جواب: بررسی و نظارت از چگونگی تطبیق قانون کار و سایر اسناد تقنینی مرتبط به کار، یک پروسه عمومی بوده و تمام ادارات امارتی و غیر امارتی را در مرکز و ولایات کشور شامل می‌شود.

سوال: آیا پروسه تفتیش و راهنمایی کار، در سطح کشور انجام می‌شود و یا تنها مختص کابل می‌باشد؟

جواب: پروسه کاری ریاست تفتیش و راهنمایی کار در بر گیرنده‌ای تمام ولایات کشور می‌باشد. طبق قانون کار و مقررۀ مراقبت (تفتیش و راهنمایی کار) در ادارات امارتی، غیر امارتی، کمیسیون‌های مستقل، تصدی‌ها، تشیئات خصوصی، بانک‌های دولتی و خصوصی، مؤسسات غیر امارتی، شرکت‌های امارتی، مختلط و خصوصی، مؤسسات و سازمان‌های خارجی و بین المللی مقیم کشور قابل تطبیق می‌باشد.

سوال: چی تعداد اداره‌های امارتی، سازمان‌ها و نهادهای خصوصی در کشور فعالیت دارند؟

با توجه به اهداف و مأموریت وزارت کار و امور اجتماعی که یکی از اهداف اصلی و مهم آن فراهم سازی محیط امن ومصئون کاری برای کارکنان و کارگران در کشور می‌باشد. بناءً خواستیم در این شماره از مجله کار و اجتماع با محترم مولوی عبدالمتین مولوی زاده رئیس ریاست تفتیش و راهنمایی کار گفتگو نموده و از فعالیت‌ها و کارکردهای این ریاست که یکی از کلیدی‌ترین ریاست‌های وزارت کار و امور اجتماعی به شمار می‌رود به شما مخاطبان عزیز معلومات چند را ارایه نماییم.

رئیس صاحب جهان سپاس از اینکه وقت تان را در اختیار ما گذاشتید! به عنوان نخستین پرسش در آغاز اگر لطف نموده ریاست تفتیش و راهنمایی کار را برای ما و مخاطبان عزیز ما به معرفی بگیری؟

بسم الله الرحمن الرحيم؛ تشکر از شما که به ما فرصت دادید تا در مورد فعالیت‌ها، دست آورد ها و عملکرد این ریاست به شما معلومات ارایه دهیم. ریاست تفتیش و راهنمایی کار یکی از ریاست‌های مهم و مسلکی وزارت کار و امور اجتماعی بوده که بر اساس احکام قانون کار، سایر اسناد تقنینی مرتبط به کار کشور و کنوانسیون‌های بین المللی به ویژه کنوانسیون شماره ۸۱ سازمان بین المللی کار ایجاد گردیده است.

هدف اساسی این ریاست نظارت، بررسی و رهنمایی در مورد تطبیق احکام قانون کار و سایر اسناد تقنینی مرتبط به کار در تمام ادارات

جواب: ارقام تخمینی ادارات که در کشور فعالیت دارند بر مبنای معلومات اداره احصائیه‌ای مرکزی قرار ذیل می‌باشد:

- وزارت خانه‌ها به تعداد ۲۷ وزارت؛
- ریاست‌های مستقل ۹ ریاست؛
- ادارات مستقل ۱۹ اداره؛
- ولایات ۳۴ ولایت و در هر ولایت حد اقل ۴۰ واحد اداری امارتی و غیر امارتی مجموعاً ۱۳۶۰ اداره. و ۳۸۵ ولسوالی و در هر ولسوالی حد اقل ۱۰ اداره که مجموعاً ۳۸۵۰ اداره می‌شود؛
- مؤسسات داخلی ۵۹۰۱ مؤسسه؛
- مؤسسات خارجی ۵۱۲ مؤسسه؛
- در حال حاضر مجموعاً ۱۲ پارک صنعتی فعال در کشور وجود دارد که در این پارک‌ها مجموعاً ۴۵۰۳ فابریکات و شرکت‌های تولیدی، صنعتی و ساختمانی در سطح کشور فعالیت دارند؛
- مراکز صحتی امارتی ۲۷۳۶ مرکز؛
- مکاتب امارتی ۱۶۴۲۹ باب مکتب؛
- مؤسسات تحصیلات عالی امارتی ۱۶۷ نهاد تحصیلی؛
- مکاتب خصوصی ۱۶۴۴ باب مکتب؛
- رادیو و تلویزیون خصوصی ۵۰۹ شبکه؛
- نشرات چاپی ۹۸۳ مرکز.

در مجموع ۳۹۰۶۸ اداره بر مبنای معلومات احصائیه مرکزی در سطح کشور وجود دارد که ارقام ادارات غیر امارتی با در نظر داشت شرایط و حالات در حال تغییر می‌باشد.

سوال: صلاحیت‌های وظیفوی شما در زمینه تفتیش و راهنمایی کار در ادارات امارتی و غیر امارتی چگونه است؟

جواب: به اساس قانون کار ریاست تفتیش و راهنمایی کار صلاحیت نظارت و بررسی از چگونگی تطبیق قانون کار و سایر اسناد تقنینی مرتبط به کار را در تمام ادارات امارتی، غیر امارتی، شرکت‌ها و مؤسسات داخلی و خارجی که در آن کارگر یا کارکن استخدام شده مصروف کارهای اداری، تولیدی، خدماتی و سایر مشاغل می‌باشد را دارد.

وظایف و صلاحیت اداره تفتیش کار قرار ذیل است:

- تفتیش و راهنمایی ادارات در عرصه کار؛
- تفتیش و راهنمایی از نحوه پرداخت حقوق، امتیازات و مکلفیت‌های اداره و کارکن؛
- تفتیش و راهنمایی در عرصه امور ذاتی؛
- تفتیش و راهنمایی از تامین حفظ الصحة محیط کار و طرق عملی ایمنی؛
- تفتیش و راهنمایی ادارات به منظور جلوگیری از بروز حوادث ناشی از کار و امراض ناشی از حرفه؛
- حل اختلافات ناشی از کار؛
- سمع شکایت کارگر و کارفرما؛
- مراقبت جواز کار کارکنان اتباع داخلی و خارجی در سطح کشور.

مسئولیت‌های ریاست تفتیش کار عبارت اند از:

- نظارت و بررسی؛
- رهنمایی قانونی و آرایه مشوره‌های قانونی؛
- حفاظت و ایمنی کار؛
- ثبت و بررسی شکایات کاری؛
- گزارش دهی؛
- آموزش، ارتقای ظرفیت کارکنان و آگاهی دهی.

سوال: معیارها و شاخص‌های تفتیش و راهنمایی شما در ادارات امارتی و نهادهای خصوصی چه و چگونه است؟

جواب: شاخص‌های کاری مفتشین کار به اساس احکام قانون کار و سایر اسناد تقنینی مرتبط به کار تهیه و در تمام ادارات امارتی و غیر امارتی مرکز و ولایات تطبیق می‌گردد.

- بررسی از چگونگی شرایط استخدام کارکنان (دایمی، قراردادی، بالمقطع و روز مزد)، أخذ جواز کار اتباع (داخلی و خارجی)، قرارداد کار، حالت تعلیق و فسخ قرار داد کار.
- بررسی از چگونگی ترتیب دفاتر سوانح کارکنان؛
- بررسی از چگونگی تنظیم حاضری (کتابی و الکترونیکی)، اجرای رخصتی‌های قانونی و تنظیم شفت و اوقات کار؛
- بررسی از چگونگی انضباط و سازماندهی کار مطابق شرایط و خصلت کار؛
- بررسی از چگونگی ایجاد و فعالیت کمیسیون حل اختلافات ناشی از کار و سایر کمیسیون‌ها؛
- بررسی از شرایط کار کارکنان به منظور فراهم آوری شرایط بهتر کار؛
- بررسی از چگونگی تطبیق و رعایت نورم‌های عمده حفاظت کار و تخنیک ایمنی؛
- بررسی از چگونگی توزیع البسه کار و وسایل تحفظی با در نظر داشت شرایط و خصلت کار؛
- رسیدگی به شکایت کارگر و کارفرما؛
- بررسی از صورت انتقال معادل یک فیصد مزد ماهوار کارکنان همه ساله از سر جمع بودجه اداره به منظور جبران خساره ضرر صحتی مرتبط به کار به حساب معینه ذخیره جبران خساره وزارت کار و امور اجتماعی؛
- بررسی از چگونگی ارزیابی اجراءات سالانه، اجرای ترفیعات مامورین، ارتقای قدم و ارتقای معاش کارکنان؛
- بررسی از چگونگی اجرای حقوق کارکنان شامل مزد، معاش، اضافه کاری و تأمینات اجتماعی.

سوال: آیا روند تفتیش و راهنمایی شما در ادارات امارتی و غیر امارتی فرق دارد و یا همسان است؟

جواب: قانون کار از جمله قوانین عام محسوب میشود و ریاست تفتیش و راهنمایی کار مسوولیت نظارت از چگونگی تطبیق آن را به عهده دارد، روند بررسی و نظارت مطابق شاخص کاری مفتشین کار یکسان بوده ولی در بعضی موارد بین ادارات امارتی و غیر امارتی در شیوه اجراءات آنها تفاوت‌های وجود دارد. بطور مثال: پالیسی، قرارداد، استخدام، معاشات.

ه) در صورت عدم قناعت یکی از طرفین به تصمیم کمیسیون عالی حل اختلافات ناشی از کار موضوع به ارگان‌های عدلی و قضایی و نهادهای همکار محول می‌گردد.

سوال: آیا شما برنامه‌های آموزشی، آگاهی دهی و ارتقای ظرفیت برای کارکنان و کارگران ادارات امارتی و غیر امارتی دارید؟

جواب: قسمی که از نام این ریاست هویدا است تفتیش و رهنمایی، یک بخشی از کار مفتشین کار بوده و به کارکنان بطور انفرادی و دسته جمعی رهنمایی صورت می‌گیرد و در صورت ضرورت در هماهنگی با انسیتیوت وزارت کار و امور اجتماعی برای آنان ورکشاپ یا سیمینارهای ارتقای ظرفیت دایر می‌گردد.

سوال: اگر احیانا بعضی ادارات امارتی و نهادهای خصوصی با شما در روند تفتیش و راهنمایی همکاری نکنند شما چه اقدامی انجام می‌دهید؟

جواب: در صورت عدم همکاری با ادارات متخلف بر خورد قانونی صورت می‌گیرد.

سوال: چی راه کارهای در زمینه بهبود شرایط کاری کارکنان و کارگران در ادارات امارتی و نهادهای خصوصی در نظر دارید؟

جواب: تمام راهنمایی مفتشین کار این ریاست به اساس اسناد تقنینی مرتبط به کار بوده و برای بهتر شدن شرایط کار کارکنان رهنمودهای لازم ارایه می‌گردد که قرار ذیل است:

- تهیه و تطبیق طرزالعمل‌های داخلی؛
- نصب علایم ایمنی و آگاهی دهی؛
- تهیه وسایل حفاظتی فردی؛
- ایجاد کمیته‌های ایمنی؛
- بهبود سیستم حاضری منظم و نظارت؛
- تأمین فضای کاری مناسب؛
- رسیدگی به شکایات کاری.

سوال: با توجه به اینکه یک ربع از سال مالی ۱۴۰۴ هـ ش گذشته است شما در این ربع چقدر دست آورد دارید؟

جواب: در ربع اول سال مالی ۱۴۰۴ مفتشین ریاست تفتیش و راهنمایی کار به تعداد ۱۱۸ اداره را که از آن جمله به تعداد ۲۶ مؤسسه، ۲۷ شرکت خصوصی، ۱۶ مکتب خصوصی، ۸ کلینیک خصوصی ۲۶ شفاخانه خصوصی ۳ پوهنتون خصوصی و ۱۲ اداره امارتی را مورد بررسی قرار داده اند و هم‌چنان کارمندان این ریاست به تعداد ۱۰ شکایت را ثبت نموده که از آن جمله به ۳ شکایت رسیده‌گی صورت گرفته است و هم‌چنان گروه سیار و مفتشین این ریاست در ادارات بررسی شده به تعداد ۸۴۸۵ تن کارکن اتباع داخلی و به تعداد ۴۳ تن کارکن اتباع خارجی که فاقد جواز کار بوده اند را شناسایی و جهت اخذ جواز کار به ریاست عمومی قوای بشری معرفی نموده اند.

سوال: شما به چالش‌های که در جریان تفتیش شناسایی می‌شود چگونه رسیده‌گی می‌کنید؟

جواب: در صورتیکه در جریان بررسی خلاء مشاهده گردد برای مسئولین بخش جهت رفع آن طبق احکام قانون کار رهنمایی لازم صورت می‌گیرد، در ختم بررسی خلاءها و کاستی‌ها در مقاله نامه گنجانیده شده و میعاد معین جهت رفع آن تعیین می‌نمایند و با شخص اول اداره آنرا امضاء و بعد از آن ذریعه مکتوب خلاءها و کاستی‌ها صدور هدایت گردیده و هم‌چنین توسط گروه‌های تعقیب بطور دوامدار موضوع تعقیب می‌گردد.

سوال: آیا کدام میکانیزم مشخص در رابطه به جمع‌آوری شکایات و حل اختلافات ناشی از کار کارکنان و کارگران موجود است؟

جواب: بلی: طبق قانون کار، مقررده حل اختلافات ناشی از کار و رهنمود آمریت تعقیب و سمع شکایات کارگر و کارفرما موجود می‌باشد.

سوال: معمولا در طول یک ماه چقدر شکایت ناشی از اختلافات کار در یافت می‌کنند؟

جواب: دریافت شکایات در هر ماهها مختلف می‌باشد حدود و اندازه دریافت شکایات غیر قابل پیش بینی است.

سوال: روند رسیده‌گی به شکایات دریافت شده چگونه است؛ یعنی از کجا آغاز و به کجا ختم می‌گردد؟

جواب:

الف) شاکی می‌تواند شکایت خویش را کتبی ارائه نماید.

ب) از طریق آدرس پستی وزارت کار و امور اجتماعی شاکی می‌تواند شکایت خود را درج کند.

ج) توسط وسایل ارتباطی جمعی شکایات ثبت می‌شود.

در قدم بعدی:

الف) مدیریت عمومی ثبت شکایات مکلف است بعد از دریافت شکایت، آنرا در دفتر ثبت نماید.

ب) این آمریت مکلف است معلومات شکایات و قضایای حل اختلافات ناشی از کار را در دیتابیس مربوطه ثبت نماید.

ج) مدیریت‌های مربوط برای شکایت و قضایای اختلافی کارکن و اداره شماره مسلسل و تاریخ پیگیری را اختصاص داده و آنرا به دسترس شاکی و مشتکی عنه قرار میدهد.

و در نهایت:

رسیده‌گی به شکایات کارکن و کارفرما با در نظر داشت مراحل ذیل صورت می‌گیرد:

الف) از طریق تفاهم مستقیم طرفین حل می‌گردد.

ب) از طریق کمیسیون داخلی حل اختلافات ناشی از کار اداره حل می‌گردد.

ج) کمیته بررسی شکایات ریاست تفتیش و راهنمایی کار آنرا حل می‌کند.

د) از طریق کمیسیون عالی حل اختلافات ناشی از کار حل می‌شود.

ځوانان د ټولني هغه ځواکمن قشر دی چې د هر ډول بدلون، نوښت او پرمختګ تر شا ولاړ دي. دوی د ټولنيزو، سياسي، اقتصادي او فکري بدلونونو اصلي لوبغاړي دي. د نړۍ د تاريخ هر لوی انقلاب، پرمختګ او اصلاح د ځوانانو له خوا پيل شوی. له اسلامي تاريخ څخه که مثال واخلو؛ نو د رسول الله صلی الله عليه وسلم صحابه کرامو، چې د اسلام د پيغام خپرولو، جهاد او ټولنيز اصلاح ستر مسؤليت يې پر غاړه درلود، تر ډېره ځوانان وو. اسامه بن زيد رضی الله عنه د ۱۷ کلونو په عمر د مسلمانانو د پوځ قوماندان و، چې د ستر رومي ځواک پر ضد ولېږل شو. دا ښيي چې ځوان نسل ته که باور ورکړل شي؛ نو هغوی د غيرمعمولي کارونو وړتيا لري.

په ټولنه کې ځوانان د نوښت او تخليقي فکر اساسي سرچينې دي. د دوی ذهنونه د پخوانيو دودونو، ناسمو باورونو او تقليدي فکرونو تر اغېز لاندې نه وي. دوی نوي حلونه، نوې لارې او نوښتي نظريات وړاندې کولی شي. که موږ د علمي انقلابونو تاريخ ته وگورو؛ نو لوی پوهان او مفکرين اکثره ځوانان وو. د مثال په توگه،

البيروني، چې د جغرافيايي او ستوري پوهنې بنسټونه يې کېښودل، د ځوانۍ په کلونو کې يې خپل مهم کشفيات کړي وو. همداراز، امام ابو حنيفه رحمه الله، چې د اسلامي فقهې يو ستر مصلح و، د ځوانۍ له وخته د علمي جدیت او تحقيق لاره نيولې وه. دا ټولې بېلگې موږ ته ښيي، چې که ځوانانو ته د فکري ودې زمينه برابره شي، نو هغوی کولی شي د علم، تمدن او نوښت اساس لا قوي کړي.

که د نړۍ سياسي تاريخ مطالعه کړو، نو د ډېرو لويو بدلونونو تر شا د ځوانانو د زړورتيا، ليوالتيا او قربانۍ ونډه واضح ده. د اسلامي تاريخ له زرينو دورو نيولې تر معاصرو غورځنگونو پورې، ځوانانو تل د حق او عدالت لپاره مبارزه کړې ده. نبوي سیرت که وگورو؛ نو د مکې مکرمې د کفارو پر وړاندې د حضرت علی کرم الله وجهه، حضرت زبير بن العوام او حضرت مصعب بن عمير رضی الله عنهم قربانۍ يادوو، چې ټول د اسلام د دفاع او خپرولو لپاره ولاړ وو. په معاصر تاريخ کې هم د الجزاير د استقلال غورځنگ، د هند د ازادۍ مبارزه، د فلسطين د مقاومت خوځښت او د عربي پسرلي انقلابونه، ټول د ځوانانو د زړورتيا شاهدي ورکوي، لکه څرنگه چې نيلسن منديلا ويلي: هېڅ ځواک د داسې ځوانانو مخه نه شي نيولی، چې د خپلې ټولنې د بدلون هوډ يې کړی وي.

تعليم نه يوازې د فردي پرمختګ وسيله ده، بلکې د ټولنيز بدلون تر ټولو اساسي عامل هم دی. که يوه ټولنه غواړي چې د دوامداره پرمختګ لاره ونيسي؛ نو بايد خپل ځوانان د علم، تحقيق او مهارتونو ترلاسه کولو ته وهڅوي. د اسلامي تمدن طلايي دوره د هغو ځوانو عالمانو، محدثينو، رياضي پوهانو او فلاسفه وو له برکته وه، چې خپل ټول عمر يې د علمي پانگې د زياتوالي لپاره وقف کړی و. امام شافعي رحمه الله د ۱۵ کلونو و، چې د



د ځوانانو ونډه

په ټولنيزو بدلونو او پرمختګ کې

ليکوال: محمد قاسم عزام



حديثو د تدريس اجازه ورکړل شوه او ابن سينا د ۱۸ کلونو و، چې د طبابت ستر کتابونه يې وليکل. د دې برعکس، که يو ملت خپلو ځوانانو ته د زده کړې، تحقيق او مهارت فرصتونه ور نه کړي؛ نو دا نسل به بې هدفه، ناپوه او د ټولني بار شي.

که معاصر اقتصاد او د صنعت پراختيا ته کتنه وکړو؛ نو ځوانان د نوښت، پانگوني او سوداگريزو انقلابونو لامل گڼل کېږي. د اسلامي تاريخ له نظره، اقتصادي ځواکمنتيا تل د ځوانانو له نوښت سره تړلې وه. حضرت عثمان بن عفان رضی الله عنه، چې يو ستر تاجر و، د خپلو سوداگريزو فعاليتونو له لارې يې نه يوازې خپل اقتصاد ځواکمن کړی و، بلکې د ټول امت اقتصادي بنسټ يې هم پياوړی کړ. همداراز، امام ابو يوسف رحمه الله، چې د اسلامي اقتصادي نظرياتو يو ستر مفکر و، د ځوانی له وخته د فقهي، مالياتي نظام او د دولت د اقتصادي سياستونو په اړه ژور تحقيق کړی و چې د عباسي خلافت د مالي سياستونو په تنظيم کې بنسټيز رول لري. د اسلامي تمدن طلايي عصر هم د داسې سوداگريزو نوښتونو شاهدي ورکوي، چې د ځوانانو د فکر او استعداد له برکته رامنځته شوي وو، لکه د عباسي خلافت په دوره کې د بانگدارۍ، سوداگريزې پانگوني او د مالي تنظيم پرمختگونه.

دا هر څه ثابتوي، چې که ځوانانو ته د سوداگرۍ، پانگوني او اقتصادي نوښت لپاره سالم فرصتونه برابر شي؛ نو نه يوازې دوی به اقتصادي خپلواکي ترلاسه کړي، بلکې ټولنه به هم له بېوزلۍ، اقتصادي ضعف او که وروسته پاتې والي څخه وژغورل شي، او يو ځواکمن او باثباته اقتصادي نظام به رامنځته شي.

د ټولني ثبات او پرمختگ هغه وخت تضمين کېږي، چې ځوانان يې د اخلاقو، انصاف، درناوي او انسانيت روحیه ولري. د ظلم، فساد، تبعيض، او نابرابرۍ پر ضد مبارزه يوازې د قانون مسؤليت نه دی، بلکې هر ځوان يې د مخنيوي مسؤليت لري. که يوه ټولنه غواړي چې د اخلاقي زوال له خطر وژغورل شي، نو بايد خپل ځوان نسل ته د عدل، صداقت، ژمنتيا، اخلاص او متقابل درناوي درس ورکړي. حضرت عمر بن عبدالعزيز رحمه الله، چې د اسلامي تاريخ يو تر ټولو عادل خليفه و، د ځوانی له وخته د عدل، اخلاص او د بيت المال د امانت ساتلو روحیه درلوده. ځوانان بايد درک کړي چې ټولنيز بدلون يوازې د خبرو او شکايتونو له لارې نه راځي، بلکې عملي کار، قرباني او اخلاص غواړي که دوی د خپلو هيلو لپاره هلې ځلې و نه کړي؛ نو د دوی راتلونکی به جوړ نه شي.

په پايله کې ځوانان د ټولني هغه ځواکمن قشر دي چې د فکري، بدني او خلاقيت له پلوه بې سارې وړتيا لري. د ټولنيزو بدلونونو او پرمختگونو ريښتيني لوري همدا ځوانان دي. هغوی کولی شي د نوو مفکورو، نوښتونو او عملي اقدامونو له لارې ټولنه له ځنډ او بې عدالتۍ څخه پرمختگ، برابري او هوساينې ته يوسي. د يوې سالمې، پوهې او ارزښت محورې ټولنې جوړول يوازې هغه وخت ممکن دی چې ځوانانو ته د گډون زمينه برابره شي. که د دوی استعدادونه وساتل شي او مثبت لوري ته يې لارښوونه وشي، نه يوازې ټولنيز عدالت، بلکې اقتصادي، فرهنگي او سياسي پرمختگ هم تضمينېږي؛ نو د هرې ټولنې مسؤليت دی چې ځوانان تشويق، رهبري او ملاتړ کړي، ترڅو هغوی د بدلونونو مخکښان پاتې شي.

بررسی تاریخی اماکن مذهبی و مساجد در ولایت بامیان به ترتیب زمانی

پوهنوال سید خلیل کوهی استاد پوهنتون بامیان

چکیده

ولایت بامیان، به عنوان یکی از کهن‌ترین کانون‌های فرهنگی و تمدنی در مناطق مرکزی افغانستان، پیشینه‌ای غنی دارد که از دوران آیین بودایی تا پذیرش و تثبیت تدریجی اسلام را شامل شده است. این تحول مذهبی عمیقاً در بافت فیزیکی و میراث معماری این منطقه، به ویژه در تکوین و تحول مساجد و اماکن مذهبی اسلامی، بازتاب یافته است. این مقاله با رویکرد تاریخی، تحلیلی و با تکیه بر داده‌های باستان‌شناسی و منابع مکتوب تاریخی، سیر تحول این اماکن مقدس را از نخستین سال‌های ورود اسلام به بامیان در سده‌های نخستین هجری تا عصر حاضر مورد بررسی قرار داده است. هدف ترسیم نقشه‌ی زمانی از این تحولات، تحلیل ویژه‌گی‌های معماری هر دوره و درک تأثیر عوامل سیاسی، اجتماعی و اقتصادی بر روند ساخت، توسعه و گاه افول این بناهاست. یافته‌ها نشان می‌دهد که مساجد بامیان، از ساده‌گی نخستین تا پیچیده‌گی‌های دوره‌ای خاص و سپس بازگشت به اشکال بومی و در نهایت ظهور معماری مدرن، همواره آیینی‌ای از شرایط حاکم بر جامعه و اعتقادات مردم این سامانه بوده اند. این تحقیق بر اهمیت مستند سازی و حفاظت از این میراث ملموس به عنوان بخشی جدایی‌ناپذیر از هویت تاریخی و فرهنگی بامیان تأکید می‌کند.

مقدمه

ولایت بامیان با موقعیت راهبردی خود در دامنه سلسله کوه‌های بابا و هندوکش، همواره گذرگاه و محل تلاقی تمدن‌ها و ادیان بوده است. مجسمه‌های بودایی و مجموعه‌های صومعه‌ی حکایت از دوران اوج این منطقه به عنوان یکی از کانون‌های عمده آیین بودایی در جاده ابریشم دارد (فوشه، ۱۳۸۵، ص. ۱۲۰-۱۲۵). با این حال، فتح افغانستان توسط مسلمانان، فصل نوینی را برای بامیان گشود. پذیرش تدریجی اسلام توسط ساکنان این منطقه، مستلزم ایجاد فضاهای جدیدی برای عبادت و اجتماعات مذهبی بود. این نیاز به تدریج با ساخت مساجد و دیگر بناهای

مرتبط با حیات دینی جدید پاسخ داده شد. این مقاله درصدد است تا با روش توصیفی، تحلیلی و با استناد به یافته‌های باستان‌شناسی، گزارش‌های میدانی و منابع تاریخی معتبر، سیر تاریخی، شکل‌گیری، تحول و گسترش اماکن مذهبی اسلامی، به ویژه مساجد، را در ولایت بامیان از نخستین نشانه‌ها در سده‌های اولیه اسلامی تا بناهای شاخص دوران معاصر، به ترتیب زمانی مورد بررسی و واکاوی قرار می‌دهد. پرسش اصلی این است که معماری و گستره جغرافیایی این اماکن در ادوار مختلف تاریخی تحت تأثیر چه عواملی (سیاسی، اقتصادی، اجتماعی) قرار داشته و چه الگوهای تحولی را می‌توان در آن تشخیص داد. این بررسی نه تنها بر غنای تاریخ محلی بامیان می‌افزاید، بلکه درک بهتری از فرایند اسلامی شده و تبلور کالبدی آن در یکی از مناطق مهم فرهنگی افغانستان ارائه می‌دهد.

۱. دوران اولیه اسلامی (سده دوم تا چهارم هجری قمری / هشتم تا دهم میلادی)

ورود اسلام به بامیان لزوماً به معنای نابودی فوری تمام نشانه‌های گذشته نبود، بلکه فرایند تدریجی بود که در طی آن، جمعیت محلی به تدریج به دین جدید گرویدند. نیاز به مکان‌های برای انجام فرایض دینی جدید، منجر به ساخت نخستین مساجد شد. به دلیل محدودیت منابع و احتمالاً تداوم استفاده از برخی فضاهای موجود یا تطبیق آن‌ها، اطلاعات ملموس از معماری این مساجد اولیه بسیار اندک است. کاوش‌های باستان‌شناسی در محوطه‌های مهمی چون شهر کهنه بامیان (شهر غلغله) و تپه‌های فولادی، سرنخ‌های ارزشمندی ارائه کرده اند. در این محوطه‌ها، آثار از بناهای شناسای شده اند که با توجه به جهت‌گیری شان (قبله یابی)، کشف بقایای محراب‌های ساده و بدون تزیینات خاص و طرح کلی فضاها (احتمالاً شامل محوطه مرکزی و ساختمان کوچک)، می‌توان آن‌ها را به مصالح یا مساجد بسیار ابتدایی دوره اولیه اسلامی نسبت داد (فوشه، ۱۳۸۵، ص. ۲۱۰-۲۱۵؛ گزارش‌ها اداره آثار باستانی بامیان، ۱۳۹۰، ص. ۲۳). مواد به کار رفته عمدتاً خشت خام، سنگ‌های لاشه‌ای محلی و چوب بود و فاقد

سنگی فولادی است. بر اساس توصیفات منابعی چون میرخواند (میرخواند، ۱۳۷۲، ص. ج ۴، ص ۳۴۰) و اشارات باستان شناسی، این مسجد نه با مواد معمول بلکه مستقیماً در بدنه کوه و یا با استفاده از سنگ‌های عظیم طبیعی تراشیده و ایجاد شده بود. این فن، یادآور سنت کهن تراشیدن فضاها در صخره‌ها (همچون دوره بودائی بامیان) اما این بار در خدمت معماری اسلامی بود. این مسجد احتمالاً دارای شبستانی با ستون‌های سنگی تراشیده از بدنه، محرابی صخره‌ای و شاید حجره‌هایی برای خلوت‌گزینی بود (فوشه، ۱۳۸۵، ص. ۲۱۱). متأسفانه مکان دقیق این مسجد منحصراً فرد هنوز به طور قطعی شناسایی نشده است. فرضیاتی محل آن را در نزدیکی روستای فولادی یا دره‌های کوهستانی اطراف بامیان می‌دانند، اما اثبات آن نیازمند کاوش‌های گسترده و مطالعات میدانی دقیق است. علاوه بر این اثر خاص، شواهد پراکنده حاکی از ساخت مساجد متعارف‌تر خشتی یا سنگی در مراکز جمعیتی مهم بامیان در این دوره است که عمدتاً در گذر زمان و بر اثر حوادث طبیعی و انسانی از بین رفته اند. معماری این دوره در بامیان، آمیزه‌ای از سنت‌های محلی صخره تراشی، الگوهای غوری و شاید تأثیرات سلجوقی را نشان می‌داد.

۴. دوران تیموری و صفوی (سده هشتم تا دهم هجری قمری / چهاردهم تا شانزدهم میلادی)

دوران پس از حمله مغول و به ویژه در عهد تیموریان و صفویان، برای بامیان دوره‌ای از انزوای نسبی سیاسی بود. این منطقه از مراکز اصلی قدرت (هرات، مشهد، اصفهان، کابل) دور افتاده و تحت حکومت‌های محلی یا والیان نیمه مستقل اداره می‌شد. این کاهش توجه مرکزی و احتمالاً ضعف اقتصادی، تأثیر مستقیمی بر معماری مذهبی داشت. ساخت مساجد بزرگ دولتی یا با شکوه مانند دوره غزنوی و غوری تقریباً متوقف شد. آنچه ساخته می‌شد، عمدتاً حاصل ابتکار و سرمایه‌گذاری مردم محلی و یا بزرگان و عالمان دینی منطقه بود (هدایت، ۱۳۶۹، ج ۸، ص ۵۶۰). مساجد این دوره ویژه‌گی‌های بارزی داشتند:

مواد: استفاده حداکثری از مواد بومی و در دسترس: خشت خام، کاه‌گل، سنگ‌های رودخانه‌ای و لاشه‌ای و چوب (برای ستون‌ها، تیرهای سقف و در و پنجره).

معماری: ساده‌گی فرم و ساختار. این مساجد غالباً فاقد مناره بودند و یا مناره‌های کوتاه و ساده‌گی داشتند. پلان آن‌ها عموماً متشکل از یک شبستان مستطیل شکل با سقف تخت (بر روی تیرهای چوبی) یا گنبدی کوچک و بسیار ساده بر فراز محراب بود. حیاط‌ها اگر وجود داشتند، کوچک و بدون الحاقات پیچیده بودند.

تزیینات: فاقد تزیینات رسمی و پرکار مانند کاشی‌کاری یا گچ‌بری‌های پیچیده دوره‌های پیشین. تزیینات محدود به نقوش ساده گلی روی دیوارها یا محراب و شاید رنگ‌آمیزی‌های ساده بود.

مقیاس: مساجد معمولاً کوچک و پاسخگوی نیازهای جامعه محلی یک روستا یا محله خاص بودند.

برخی از این مساجد گلی ساده، به دلیل استفاده مستمر و تعمیرات مردمی تا به امروز باقی مانده اند و یا در قرن‌های بعد بر روی شالوده آن‌ها مساجد جدید ساخته شده است. این بناها گواهی زنده بر سبک معماری مردمی و بومی بامیان در این سده‌ها هستند و از سازگاری معماری مذهبی با شرایط

هرگونه تزیینات پیچیده یا عناصر شاخصی مانند مناره بودند. ساده‌گی این بناها هم نشانه‌ای از منابع محدود جامعه نو مسلمان و هم بازتابی از الگوهای اولیه معماری اسلامی در مناطق مرزی خلافت اسلامی است. گزارش‌های تاریخی مانند تاریخ یعقوبی (یعقوبی، ۱۳۶۴، ص. ج ۲، ص ۱۸۵) نیز به وجود جوامع مسلمان در این نواحی در این سده‌ها اشاره دارند، هرچند جزئیات معماری ارائه نمی‌دهند. این مساجد اولیه، هسته‌های اولیه حیات دینی اسلامی را در بامیان تشکیل دادند.

۲. دوران غزنویان (سده پنجم هجری قمری / یازدهم میلادی)
دوره حکومت قدرتمند غزنویان، به ویژه در زمان سلطان محمود غزنوی، نقطه عطفی در تاریخ بامیان و توسعه اماکن مذهبی آن بود. بامیان به دلیل موقعیت سوق‌الجیشی خود بر سر راه‌های مهم تجاری و ارتباطی، و نیز به عنوان پایگاهی برای عملیات نظامی به سوی شمال و شرق، اهمیت ویژه‌ای یافت. سلطان محمود که مشهور به حمایت از علمای دینی و گسترش اسلام بود، توجه خاصی به تثبیت و نمایش قدرت و عقیده اسلامی در این منطقه مرزی داشت. مهم‌ترین اقدام وی در این راستا، دستور ساخت مسجد جامع بامیان بود. این مسجد که به احتمال زیاد در نزدیکی یا درون بازار قدیم بامیان (کانون اقتصادی و اجتماعی شهر) قرار داشت، نماد بارز حضور و اقتدار حکومت مرکزی اسلامی در قلب منطقه‌ای با پیشینه بودائی قوی بود (گردیزی، ۱۳۸۳، ص. ۲۹۵؛ بیهقی، ۱۳۷۷، ص. ج ۲، ص ۷۸۰). اگرچه امروزه این بنا به کلی ویران شده و بقایای آن به صورت تلی یا توده‌ای از خاک و سنگ درآمده است، اما بررسی‌های میدانی نشان‌دهنده ابعاد نسبتاً بزرگ و استفاده از موادی مستحکم‌تر مانند خشت پخته و احتمالاً تزیینات گچ‌بری اولیه است. سبک معماری آن مطمئناً متأثر از الگوهای رایج در پایتخت غزنویان (غزنه) بوده و احتمالاً شامل عناصر مانند ایوان ورودی، حیاط ستون‌دار و شبستان اصلی گنبد دار می‌شد. علاوه بر این، مسجد شاخص به نظر می‌رسید در همین دوره با استقرار بیشتر حکومت و ثبات نسبی، مساجد کوچک‌تر و احتمالاً مقبره‌هایی برای عالمان و صوفیان مورد احترام در بامیان و نقاط مهم دیگر ولایت ساخته شده بودند (بیهقی، ۱۳۷۷، ص. ۷۸۱). متأسفانه اطلاعات دقیق و مستندی از این بناهای فرعی در منابع موجود نیامده است و کشف آن‌ها نیازمند تحقیقات باستان شناسی هدفمند در آینده است. دوران غزنوی، دوره انتقال از مساجد محلی ساده به ساخت بناهای حکومتی با عظمت نسبی در بامیان بود.

۳. دوران غوریان و خوارزمشاهان (سده ششم و هفتم هجری قمری / دوازدهم و سیزدهم میلادی)

با افول قدرت غزنویان و ظهور سلسله قدرتمند غوریان، بامیان ابتدا به دست آنان افتاد و سپس به عنوان مرکز حکومت شاخه‌ای از خاندان غوری (به اصطلاح «غوریان بامیان» یا آل شنسب) اداره می‌شد و بعدتر تحت سیطره خوارزمشاهان قرار گرفت. این دوران به ویژه در نیمه اول، شاهد رونق نسبی و افزایش ساخت وسازه‌های مذهبی در بامیان بود. حکام محلی غوری در راستای مشروعیت بخشی به حکومت خود و رقابت با دیگر مراکز قدرت، به حمایت مالی و معنوی از ساخت و نوسازی مساجد و احتمالاً مدارس دینی (مدارس) پرداختند. یکی از جالب‌ترین و تا حدودی اسرارآمیزترین نمونه‌های معماری مذهبی این دوره، مسجد

اجتماعی و اقتصادی حاکم حکایت می‌کنند (تاریخ الفی، ۱۳۸۰، ص. ۴۵۱). این دوره، عصر مساجد محلی و مردمی در بامیان بود.

۵. دوران معاصر (از سده سیزدهم هجری قمری / نوزدهم میلادی تاکنون)

دوران معاصر بامیان شاهد تحولات شگفت‌انگیز در الگوهای ساخت مساجد و اماکن مذهبی بوده است. این تغییرات تحت تأثیر عواملی چند رخ داده اند:

گسترش شهرنشینی: رشد جمعیت و گسترش شهر بامیان و مراکز ولسوالی‌ها، نیاز به مساجد بزرگ‌تر و مرکزی‌تر را افزایش داد.

توسعه ارتباطات و تأثیرات بیرونی: دسترسی به مواد جدید (سیمنت، آهن، شیشه)، الگوهای معماری جدید از کابل، ایران و حتی پاکستان و حضور سازمان‌های بین‌المللی در دوره‌های اخیر.

توسعه فرهنگی و مذهبی: افزایش توجه به آموزش دینی و نیاز به فضاهای چند منظوره (مسجد و مدرسه).

مهم‌ترین جلوه‌های معماری مذهبی معاصر در بامیان عبارت‌اند از:

مساجد جامع جدید: ساخت مساجد بزرگ با گنجایش بالا در مرکز ولایت (شهر بامیان) و مراکز ولسوالی‌های مهم مانند یکاولنگ، کهمرد و شیر. این مساجد معمولاً با مواد مدرن (اسکلت فلزی یا سمنتی، دیوارهای خشتی یا سمنتی، نمakاری با سنگ یا خشت نما) ساخته شده‌اند. عناصر معماری سنتی اسلامی مانند گنبد و مناره در آن‌ها دیده می‌شود اما با اجرایی مدرن و گاه با ترکیب بندی‌های جدید (وزارت اطلاعات و فرهنگ افغانستان، ۱۳۹۸، ص ۱۲-۱۵). مساجد جامع در مرکزی بامیان نمونه بارز این تحول است.

حسینیه‌ها و تکایا: گسترش آیین‌های مذهبی شیعیان، به ویژه مراسم عزاداری محرم، منجر به ساخت یا توسعه حسینیه‌ها و تکایای متعدد در شهر بامیان و مناطق شیعه نشین این ولایت شده است. این بناها معمولاً سالن‌های بزرگ و ساده‌ای هستند که برای تجمعات بزرگ طراحی شده‌اند.

بازسازی مساجد قدیمی: در سال‌های اخیر، با افزایش آگاهی نسبت به میراث فرهنگی و با حمایت نهادهای امارتی (مانند وزارت اطلاعات و فرهنگ) و گاه سازمان‌های بین‌المللی، اقداماتی برای مرمت و بازسازی برخی مساجد قدیمی دارای ارزش تاریخی یا فرهنگی صورت گرفته است. هدف این اقدامات، حفاظت از این میراث و تداوم استفاده مذهبی و فرهنگی از آن‌هاست. این بازسازی‌ها گاه با چالش‌های مربوط به اصالت اثر مواجه هستند.

مساجد روستایی: در مناطق روستایی، ساخت مساجد جدید با مواد بومی (سنگ، گل) و یا نیمه مدرن (بخشی سمنتی) هم‌چنان ادامه دارد، هرچند الگوهای ساده گذشته تا حدی تحت تأثیر فرم‌های جدید قرار گرفته‌اند.

گزارش‌های وزارت اطلاعات و فرهنگ و اداره محلی آثار باستانی بامیان در دهه‌های اخیر، حاوی اطلاعات ارزشمندی درباره روند ساخت و سازها، پروژه‌های بازسازی و چالش‌های حفاظتی در این زمینه است (گزارش‌های وزارت اطلاعات و فرهنگ افغانستان؛ گزارش‌های اداره آثار باستانی بامیان، ۱۳۹۰-۱۳۹۹، ص. ۲۴). معماری مذهبی معاصر بامیان، تلفیقی از سنت و تجدد را به نمایش می‌گذارد.

نتیجه‌گیری

بررسی سیر تاریخی مساجد و اماکن مذهبی در ولایت بامیان، روایت گویا از تعامل عمیق این سرزمین با دین اسلام و تحولات اجتماعی، سیاسی و اقتصادی آن طی بیش از دوازده سده است. از نخستین مساجد ساده گلی و سنگی دوران اولیه اسلامی که نشانه‌های نوپایی جامعه مسلمان را داشتند تا مسجد جامع با عظمت دوره غزنوی که نماد اقتدار حکومت مرکزی و رسمیت اسلام بود و از مساجد صخره تراش منحصر به فرد غوریان که تداوم سنت‌های بومی در خدمت معماری اسلامی را نشان می‌داد تا مساجد مردمی و بومی دوره تیموری و صفوی که بازتاب انزوا و تکیه بر منابع محلی بودند و سرانجام مساجد و حسینیه‌های بزرگ و متنوع عصر حاضر که تحت تأثیر پیشرفته‌ترین توسعه شهری و نیازهای جدید جامعه شکل گرفته‌اند، هرکدام فصل متمایز از این تاریخ پر فراز و نشیب را روایت می‌کنند.

این تطور معماری تنها تغییر در فرم و مواد نبوده، بلکه آینه‌ای از تحولات هویتی، تغییر در ساختارهای قدرت، وضعیت اقتصادی و ارتباطات فرهنگی بامیان با جهان پیرامونش بوده است. مساجد بامیان، در هر دوره کانون حیات دینی، اجتماعی و حتی آموزشی جوامع محلی خود بوده‌اند. احیاء، مستند سازی دقیق و حفاظت اصولی از این میراث غنی معماری اعم از بقایای باستان‌شناسی دوره‌های کهن، مساجد بازمانده از سده‌های میانه و نیز بناهای شاخص معاصر نه تنها وظیفه‌ای ملی هر فرد در قبال هویت تاریخی افغانستان است بلکه گامی ضروری برای معرفی این جنبه کمتر شناخته شده از تمدن اسلامی در بامیان به جهانیان است. این میراث ملموس، پیوند ناگسستنی مردم بامیان را با فرهنگ اسلامی و سیر پویای آن در طول تاریخ به روشنی نشان می‌دهد و پاسداشت آن، پاسداشت حافظه جمعی و غنای فرهنگی این دیار کهن است. تحقیق‌های آینده باید با تمرکز بر کاوش‌های میدانی هدفمند (به‌ویژه برای یافتن شواهد محکم‌تر از دوره‌های اولیه و محل مسجد سنگی فولادی)، مطالعات تطبیقی با مناطق هم‌جوار و ثبت دقیق معماری معاصر به تکمیل این نقشه تاریخی کمک کنند.

منابع

اداره آثار باستانی بامیان. (۱۳۹۰-۱۳۹۹). گزارش‌های سالانه. وزارت اطلاعات و فرهنگ افغانستان.

تاریخ الفی. (۱۳۸۰). محمدرضا نصیری (کوشش گر). تاریخ الفی. تهران: انتشارات میراث مکتوب.

بیهقی، ا. (۱۳۷۷). تاریخ بیهقی. (فیاض، کوشش گر). تهران: انتشارات سروش.

گردیزی، ع. (۱۳۸۳). زین‌الأخبار. کابل: انتشارات دولتی افغانستان.

فوشه، آ. (۱۳۸۵). تاریخ باستان‌شناسی بامیان (رحمانی، مترجم). تهران: انتشارات میراث.

ملک‌زاده، س. ع. (۱۳۹۱). بامیان در گذر تاریخ. کابل: بنیاد مطالعات تاریخی افغانستان.

میرخواند، م. ب. خ. (۱۳۷۲). روضة الصفا. تهران: انتشارات اساطیر.

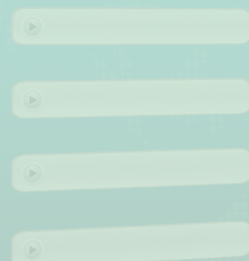
هدایت، ر. ق. (۱۳۶۹). روض الصفا ناصری. تهران: انتشارات علمی.

یعقوبی، ا. ب. ا. (۱۳۶۴). تاریخ یعقوبی (محمدابراهیم آیتی، مترجم). تهران: بنیاد فرهنگ ایران.

وزارت اطلاعات و فرهنگ افغانستان (۱۳۹۸) گزارش سالانه فعالیت‌های



خبرونه خبرها



د کار او ټولنيزو چارو وزير په هېواد کې د ايران اسلامي جمهوريت له سفير سره وکتل

د کار او ټولنيزو چارو وزير الحاج ملا عبدالمنان عمري؛ نن د خپل کار په دفتر کې د افغانستان لپاره د ايران اسلامي جمهوريت له سفير ښاغلي علي رضا بېکدلي سره وليدل او په دوه اړخيزه اړيکو په ځانگړې توگه د افغان کډوالو پر موضوعاتو يې خبرې وکړې.

په پيل کې الحاج ملا عبدالمنان عمري؛ سفير او ورسره مل پلاوي ته د ښه راغلاست ويلو ترڅنگ زياته کړه: اړينه ده؛ چې د راستنېدونکو افغان کډوالو ستونزو ته په گډه رسېدنه وشي؛ ترڅو هېوادوال په خپله خوښه هېواد ته راستنه او د راتگ په صورت کې هغوی ته لازمي اسانتياوې

برابري شي. الحاج ملا عبدالمنان عمري وويل: موږ لېواله يو؛ چې د کار بازار د مطالعې په برخه کې د يو بل له تجربو څخه گټه واخلو او هغه هېواد ته د افغان ماهر کارگرو د لېږد پر څرنگوالي له ايراني لوري سره مفصلي خبرې ولرو؛ ترڅو هوکړې ته ورسېږو. ورپسې د افغانستان لپاره د ايران اسلامي جمهوريت له سفير ښاغلي علي رضا بېکدلي وويل: د ايران په اسلامي جمهوريت کې د ناقانونه افغان کډوالو موجوديت، د ايران د کار بازار مختل کړی دی؛ ژمن يو چې افغانستان ته د هغوی په غوره انتقال کې لازم سهولتونه برابر کړو. ښاغلي علي رضا بېکدلي زياته کړه: له افغانستان

سره د کاري ځواک تبادلې ته لېواله يو او غوره يې بولو چې افغان ماهر ځواک ته په کار بازار کې او همدارنگه ايراني ماهر کارگرو ته؛ د افغانستان په کار بازار کې د فعاليت زمينه برابره کړو.

په پای کې دواړو لوريو هوکړه وکړه؛ چې په راتلونکي کې په دې تړاو ناستې دوام مومي، ترڅو گډې هوکړې ته ورسېږو او په همدې موخه د ايران اسلامي جمهوريت سفير د کار او ټولنيزو چارو وزير الحاج ملا عبدالمنان عمري ته بلنه ورکړه؛ چې په دې او اړوندو نورو موضوعاتو د بحث او هوکړې لپاره تهران ته سفر وکړي.

رهنمود مجلس رهبري سکتور مصئونيت اجتماعي در پرنسپ مورد تأييد قرار گرفت

در چهارمين نشست سکتور مصئونيت اجتماعي که به رياست الحاج مولوي عبيدالله امين زاده معين وزارت کار و امور اجتماعي و با حضور داشت نماينده گان ادارات عضو اين سکتور دایر گردید بود؛ رهنمود مجلس رهبري آن سکتور در پرنسپ مورد تأييد اعضاء قرار گرفت.

معين امور اجتماعي ضمن خوش آمدید به اشتراک کننده گان پيرامون دستگيري افراد نیازمند جامعه از نظر دين مبارک اسلام و مکلفيت هاي نظام اسلامي در اين راستا روشنی انداخته اظهار اميدواری نمود که با تداوم و اقدامات عملی، اين نشست ها بتواند زمينه هاي بهتر حمايت اقشار آسیب پذير و نیازمند کشور را فراهم سازد.

به همین ترتیب شيخ نورالله مکی رئيس تنظيم و تأمينات اجتماعي گزارش چگونگی اجراءات

نشست های قبلی این سکتور را ارائه نمود از کار روی ایجاد طرح ابتدایی پالیسی مصئونيت ملي و ديتايس مشترک میان ادارات عضو سکتور و تدوير به موقع جلسات یاد آوری نمود.

سپس بشير احمد راسخ رئيس تقنين و حقوق کار نیز پريزنتيشن را در رابطه به نهایی شدن رهنمود مجلس رهبري سکتور مصئونيت اجتماعي ارائه کرده گفت: این رهنمود به اساس سعی و تلاش مشترک ادارات عضو به داخل یک مقدمه و ۲۳ ماده ترتیب و نهایی گردیده است.

همچنان اعضای مجلس ضمن اینکه از تلاش های وزارت کار و امور اجتماعي قدردانی نمودند برای بهبود هر چه بهتر این روند رهنمود نظرياتی را نیز پيشکش و آن را در پرنسپ مورد تأييد قرار دادند. در پایان نشست الحاج مولوي عبيدالله امين زاده

معين اجتماعي وزارت کار و امور اجتماعي با ابراز خرسندی از تأييد رهنمود، از توجه لازم این وزارت در عرصه سکتور مصئونيت اجتماعي و نیز حمايت از اقشار آسیب پذير در سطح کشور اطمینان داد.

قابل ذکر است که در این نشست؛ نماينده گان وزارت های عدليه، اقتصاد، تحصيلات عالی، صحت عامه، معارف، فواید عامه، اطلاعات و فرهنگ، ارشاد حج و اوقاف، شهدا و معلولين، سرحدات، اقوام و قبایل، مهاجرین و عودت کننده گان، احيا و انکشاف دهات، زراعت آبیاری و مالداري، اداره ملي آمادگي و مبارزه با حوادث، جمعيت هلال احمر افغانی، شاروالی کابل و اداره ملي حفاظت از محیط زیست که اعضای سکتور مصئونيت اجتماعي اند، شرکت داشتند.

محبوسينو ته د فني او حرفوي زده کړو زمينه برابري

د کار او ټولنيزو چارو وزارت؛ د کار چارو معين الحاج مولوي محمد زاهد احمدزي د خپل کار په دفتر کې د زندانونو د چارو د سمون ادارې؛ د تعليم او تجديد تربيت رئيس مولوي نظر محمد ناصري سره وکتل او محبوسو او محجوزو زندانيانو ته د فني او حرفوي زده کړو د زمينې د برابرولو په موخه يې خبرې اترې وکړې.

د غونډې په پيل کې د زندانونو د چارو د سمون ادارې د تعليم او تجديد تربيت رئيس مولوي نظر محمد ناصري په خپلو خبرو کې د خپلو فعاليتونو او ستونزو په اړه تفصيلي معلومات وړاندې کړل او د کار او ټولنيزو چارو وزارت سره په هوکړه ليک کې

يې پر ځينو مادو؛ په مرکز او ولايتونو کې «د نارينه او ښځينه» محبوسينو او محجوزينو لپاره د لنډمهاله فني او حرفوي زده کړو د زمينې برابرولو، په زندانونو کې د ماشومانو د اصلاح او روزنې، د فني او حرفوي زده کړو د وسايلو او تجهيزاتو چمتو کولو، د زده کړو له ښوونيز بهير څخه په دوامداره توگه څارنه او نظارت او د زده کړو د پای ته رسېدو سره سم فارغانو ته د تصديق پاڼو د ورکړې خبرې وکړې، ترڅو په زندانونو کې محبوسينو او محجوزينو ته له زندان وروسته د کاروبار زمينه برابره شي.

ورپسې د کار چارو معين الحاج مولوي محمد زاهد احمدزي په خپلو خبرو کې د يادې ادارې د

فعاليتونو د ستاينې سربېره زياته کړه: د هوکړه ليک له لاسليک وروسته به د محبوسينو او محجوزينو سره د يادې ادارې په همغږۍ به د زندانيانو لپاره د فني او حرفوي زده کړو زمينه برابره کړو، ترڅو په راتلونکي کې نه يوازې دا چې جرمونو ته مخه نه کړي، بلکې د خپلې کورنۍ لپاره حلاله نفقه هم پيدا کړي.

مولوي محمد زاهد زياته کړه: د کار او ټولنيزو چارو وزارت هڅه کوي، چې خپلو امکاناتو ته په کتو د ټولني محرومو او زيانمنو ډلو هر ډول ستونزو او ننگونو ته رسېدنه او د هغوی لاسنيوی وکړي.

فراهم سازی زمینه آموزش های فنی و حرفوی برای ۵۰۰ تن از معتادین صحت یاب شده در بلخ

و حرفوی برای مجاهدین معلول، کاریابی برای عودت کننده گان و اعزام کارگران ماهر به بیرون از کشور نیز اشاراتی داشت و تعهد سپرد تا از هر فرصتی ممکن برای گسترش این برنامه ها استفاده خواهد شد.

سپس مولوی نورالهادی ابو ادریس معاون والی بلخ ضمن ابراز امتنان از تلاش و فعالیت های وزارت کار و امور اجتماعی به معین امور کار و هیئت همراه اش خوش آمدید گفت و در مورد پروژه های که در این ولایت تحت کار اند معلومات ارائه نمود.

مساعد و برای آنان وسایل کاری توزیع گردیده است که خوشبختانه این برنامه در ولایت بلخ نیز آغاز و امروز شاهد افتتاح آن هستیم.

مولوی محمد زاهد احمدزی افزود: این ۵۰۰ تن در پنج حرفه، خیاطی، بوت دوزی، بیگ دوزی، ترمیم وسایل برقی و برق تعمیرات برای شش ماه آینده آموزش خواهند دید و سعی می شود که بعد از فراغت ابزار کار نیز در اختیار آنان قرار داده شود تا هم چون کارگران ماهر، مسؤلیت تأمین مصارف و نفقه خانواده های شان را خود بدوش بگیرند. معین امور کار در ادامه سخنانش از فعالیت های این وزارت در عرصه های حمایت از اطفال یتیم و بی سرپرست، فراهم شدن زمینه آموزش های فنی

الحاج مولوی محمد زاهد احمدزی معین امور کار، وزارت کار و امور اجتماعی، طی سفرش به ولایت بلخ، برنامه آموزش های فنی و حرفوی برای ۵۰۰ تن از معتادین صحت یاب شده را افتتاح نمود.

در این برنامه که معاون والی بلخ و شماری از مسؤلان دیگر نیز حضور داشتند؛ معین امور کار طی صحبت گفت: با حاکمیت امارت اسلامی افغانستان مبارزه با مواد مخدر جدی شده. از جمله کشت، پرورس و قاچاق آن به صفر تقرب نموده در کنار آن تداوی معتادین در سرتاسر کشور آغاز و نیز از سوی وزارت کار و امور اجتماعی در ولایات مختلف برای بیش از ۷ هزار تن از معتادین صحت یاب شده زمینه آموزش های فنی و حرفوی

د کار چارو معین د بهر مېشتو افغانانو له یو شمېر استازو سره وکتل

جذب کړي بلکې، خصوصي سکتور په دې برخه کې مهمه ونډه لري او اوس په هېواد کې هر ډول پانګونې ته غوره شرایط برابر دي؛ نو له هېواد څخه بهر افغان سوداګرو، صنعت گرو او پانګوالو څخه غوښتنه کوو، چې د هېواد په دننه کې پانګونه وکړي ترڅو هېوادوالو ته په بېلابېلو برخو کې کاري فرصتونه برابر کړي.

په پای کې نوموړي وویل: افغانستان، په بهر کې مېشت هېوادوالو تجربو، تخصص، مسلک او پانګې ته په ملي او لویو پروژو او همدارنگه د بیکارۍ په شمول لویو ټولنیزو ستونزو په حل کې اړتیا لري او په یادو برخو کې د هغوی هر ډول څېړنیزې طرحې په ورین تندي مني.

خبرې وکړې.

ورپسې د کار چارو معین الحاج مولوي محمد زاهد احمدزي په خپلو خبرو کې خپل هېواد ته د هغوی د راتګ له امله د ښه راغلاست سربره وویل: د افغانستان اسلامي امارت په ځانګړي ډول د کار او ټولنيزو چارو وزارت هڅه دا ده، ترڅو په هېواد کې دننه ځوانانو ته د کار زمينه برابر کړي. د نړۍ له اړتيا او معيارونو سره سم فني او حرفوي زده کړې ورکړي او د امکان په صورت کې يې د اشتغال لپاره د ماهر کارګر په توګه بهرنیو کارګرمونکو هېوادونو ته ولېږي.

الحاج مولوي محمد زاهد احمدزي زياته کړه، چې په ټوله نړۍ کې دولتونه نه شي کولی، چې د خپل هېواد ټول کاري ځواک په خپله اډانه کې

د کار او ټولنيزو چارو وزارت د کار چارو معین الحاج مولوي محمد زاهد احمدزي د خپل کار په دفتر کې د بریتانیا، امریکا، فرانسې، اتریش او المان هېوادونو کې مېشتو افغانانو د ټولنو له استازو سره وکتل.

په پیل کې نورعالم حکیمیار او ځیني نورو د بهر مېشتو افغانانو استازو؛ د خپلو ستونزو، ننګونو، په بهر کې شته فرصتونو، لاسته راوړنو او راتلونکو پلانونو په اړه د کار چارو معین سره هر اړخیزه معلومات شریک او بهرنیو هېوادونو ته د انسان قاچاق د مخنیوي، ځوانانو ته په هېواد کې دننه د کاري فرصتونو د برابرول او د هېواد په لویو او ملي پروژو کې د هغوی له تجربو، تحصیل، تخصص او مسلکي کادرونو څخه د استفادې پر څرنگوالي

نشست هم آهنگی با وزارت امور داخله برگزار شد

حمایوي اطفال گدا با وزارت کار و امور اجتماعی همکاری همه جانبه صورت گیرد.

سپس ملا عبدالحق همکار معین وزارت امور داخله طی صحبت از همکاری نزدیک با وزارت کار و امور اجتماعی اطمینان داده و خاطر نشان ساخت که موارد مطرح شده را جهت پیگیری با مسؤلین مربوطه شریک ساخته، تعقیب و پیگیری خواهد نمود تا از یک سو جلو بی نظمی ها گرفته شود و از سوی دیگر سهولت های نیز به خانواده های اطفال گدا به میان آید که در آینده از عمل شوم تګدی دست بردارند.

اطفال که دست به عمل تګدی می زند و توسط منسوبین وزارت امور داخله پس از جمع آوری به این وزارت سپرده می شوند، بعد از نگهداری در مرکز حمایوی و دریافت خانواده های شان دوباره به والدین خود ادغام می گردند. مولوی عبیدالله امین زاده افزود: از اینکه وزارت امور داخله مسؤلیت جمع آوری گداها را به عهده گرفته است تشکری می نمایم اما در بعضی موارد شماری از اطفال که در عمل گدایی شریک نیستند نیز جمع آوری شده که باعث بروز مشکلات می گردند و در این زمینه خواستار توجه جدی کارمندان وزارت امور داخله شد، او همچنین افزود برای پیش رفت عمل بهتر تقضا می شود تا در قسمت تدارک بودجه مرکز

الحاج مولوی عبیدالله امین زاده معین امور اجتماعی، وزارت کار و امور اجتماعی طی نشست با ملا عبدالحق همکار آخذ معین مبارزه با مواد مخدر وزارت امور داخله پیرامون چگونگی جمع آوری اطفال گدا و فراهم سازی سهولت ها برای آنان بحث و تبادل نظر نمودند.

در این نشست معین امور اجتماعی طی صحبت ضمن ابراز امتنان از همکاری های آن وزارت در عرصه های مختلف اظهار داشت که وزارت کار و امور اجتماعی در کنار سایر مسؤلیت های خویش اطفال یتیم و بی سرپرست را تحت پوشش خدماتی قرار داده و برای آنان زمینه سهولت های لازم را در روزنتون های مربوطه فراهم می نماید، از جمله

د بشري ځواک په لوی ریاست کې د پښتني بانک څانگه پرانیستل شوهر

د منډې ترڅنگ وویل: د څانگې په پرانیستلو سره به مراجعینو ته د سهولتونو د رامنځته کولو سربېره؛ زموږ همکاران هم وکولی شي چې خپل معاشونو په خپل وخت او په اسانه توگه تر لاسه کړي.

د پښتني بانک رئیس عبدالواحد رحيمي د کار او ټولنيزو چارو وزارت سره په همغږۍ د يادې څانگې په پرانیسته خوښۍ څرگنده او مراجعینو ته یې په بېلابېلو برخو کې د زیاتو سهولتونو د برابرولو ژمنه وکړه.

ضایح کېدو او همدارنگه د هغوی له سرگردانیو مخنیوی وشي.

مولوي حقیبن په خپلو خبرو کې زیاته کړه: د افغانستان اسلامي امارت په څانگړې ډول د کار او ټولنيزو چارو وزارت دنده او مسؤلیت ده، ترڅو په بېلابېلو برخو کې د هېوادوالو ستونزې په نښه او د حل په موخه یې هر اړخېزې هڅې وکړي.

ورپسې د بشري ځواک لوی رئیس مولوي عزت الله عارف د پښتني بانک له همکارو څخه

د کار او ټولنيزو چارو وزارت د بشري ځواک په لوی ریاست کې د مراجعینو او کارکوونکو لپاره د نورو اسانتیاوو رامنځته کولو په موخه نن د دواړو لوریو چارواکو په شتون کې د پښتني بانک څانگه پرانیستل شوه.

د پرانیست غونډې په پیل کې د کار او ټولنيزو چارو وزارت؛ مالي او اداري چارو معین الحاج مولوي دین محمد حقیبن په خپلو خبرو کې وویل: د پښتني بانک د څانگې په پرانیستلو سره به د مراجعینو او کارکوونکو د وخت له

برگزاری نشست هم‌آهنگی با وزارت امور خارجه

و در این راستا از طریق راه‌های دیپلوماتیک تلاش صورت می‌گیرد. وی هم‌چنان تعهد نمود که از طریق نمایندگی‌های سیاسی افغانستان در روند ادغام اطفال رد مرزی خانواددهای شان در خارج از کشور زنده‌گی می‌کنند همکاری‌های لازم صورت خواهد گرفت.

در پایان هر دو جانب توافق کردند که در هم‌چو موارد همکاری نزدیک نموده و اطلاعات لازم را با یکدیگر شریک خواهد نمود تا هیچ طفل افغان از خانواده‌اش جدا و دور باقی نماند.

رد مرز می‌شود و یا خانواده را اخراج نموده طفل در کشور همسایه باقی می‌ماند که در هم‌چو مواقع ادغام این اطفال با خانواده‌های شان دشوار می‌گردد و در این مورد همکاری نزدیک وزارت امور خارجه می‌تواند پروسه ادغام را ساده نموده و زمینه پیوستن مجدد اطفال را با خانواده‌های شان آسان سازد.

سپس معین مالی و اداري وزارت امور خارجه ضمن قدردانی از تلاش‌های وزارت کار و امور اجتماعی گفت:

دفاع از حقوق مشروع اتباع افغان در بیرون از کشور یکی از مسؤلیت‌های این وزارت می‌باشد

الحاج مولوي عبیدالله امین‌زاده معین امور اجتماعی، وزارت کار و امور اجتماعی با داکتر محمد نعیم معین مالی و اداري وزارت امور خارجه در مورد چگونگی ادغام اطفال رد مرزی دیدار نمود.

در نشست که رؤسای مربوطه هر دو وزارت نیز حضور داشتند، معین امور اجتماعی گفت: وزارت کار و امور اجتماعی مسؤلیت ادغام اطفال گمشده و رد مرزی را در سطح کشور به عهده دارد اما در جریان اخراج مهاجرین افغان از کشورهای همسایه مواردی پیش می‌آید که خانواده در کشور میزبان باقی می‌ماند و طفل

مالي او اداري چارو معین د دعوت او ارشاد ریاست له مسئولینو سره وکتل

د امر بالمعروف و نهی عن المنکر قوانینو پوره عملي کېدو ته ژمن یو او دا د هر فرد دنده ده تر څو په نیکو امر وکړي او له ناوړو او بدو کړنو څخه خلک منع کړي.

همدارنگه نوموړي زیاته کړه، چې د امر بالمعروف و نهی عن المنکر قوانینو د غوره تطبیق په موخه به یوه شورا جوړه شي، چې په رأس کې به یې د دعوت او ارشاد رئیس مولوي عبدالولي حماد وي.

عدالت، په چارو کې د همغږۍ، همکاری، اطاعت، صداقت او د اخوت فضا رامنځته کولو په اړه تفصیلي خبرې وکړې او له کارکوونکو څخه یې غوښتنه وکړه، چې امر بالمعروف و نهی عن المنکر قوانین په خپلو ټولو ریاستونو او اداراتو کې په کلي شکل عملي کړي او په دې برخه کې لا کوتلې گامونه واخلي.

ورپسې د مالي او اداري چارو معین الحاج دین محمد حقیبن په خپلو خبرو کې وویل: موږ

د کار او ټولنيزو چارو وزارت؛ د مالي او اداري چارو معین الحاج مولوي دین محمد حقیبن د خپل کار په دفتر کې د دعوت ارشاد ریاست له مسئولینو سره وکتل.

په کتنه کې د دعوت او ارشاد ریاست استازو په خپلو خبرو د منکراتو او بدو اعمالو د مخنیوي پر څرنگوالي، د اسلامي اصولو پر بنسټ د ټولني اصلاح او سمون، د شرعي احکامو پلي کول، د کارکوونکو ترمنځ د حسنه اخلاقو، د ټولنيز

برگزاری برنامه آموزشی پلان گذاری از سوی وزارت کار و امور اجتماعی برای کارکنان این وزارت

صحبت نمودند. همچنان مولوي محب الله حبیبي رئیس پالیسی و پلان این وزارت در باره پلان و تهیه پلان، اجزاء پلان، مراحل تهیه پلان و اقسام پلان صحبت نمود. وی همچنان از تمام کارکنان خواست تا از آموخته‌ها، مهارت‌ها و تجارب بدست آمده استفاده اعظمی در امور کاری روزمره‌شان نمایند.

اداري و حافظ محمد حسن منور رئیس دفتر مقام این وزارت در باره اهمیت پلان، نقش پلان در انجام اموراداري و پیشرفت اداره، مدیریت درست منابع، هماهنگی فعالیت‌ها، بررسی دست‌آورد‌ها، حساب‌دهی و شفافیت، شناسایی مشکلات و چالش‌ها و راه‌حل‌های آن، اجرا به‌موقع فعالیت‌ها، صداقت در انجام امور کاری و تقویت همکاری میان کارکنان

ریاست پالیسی و پلان وزارت کار و امور اجتماعی به منظور ارتقاء ظرفیت کارکنان این وزارت برنامه آموزشی یک روزه را تحت عنوان پلان گذاری و آگاهی فردی برگزار نمود.

در آغاز این برنامه الحاج مولوي عبیدالله محمد زاهد احمدزی معین امور کار، الحاج مولوي دین محمد حقیبن معین امور مالی و

کابل کې ۲۱۶ تنه اړمنو او بېوزله کسانو ته کاري وسایل ووبشلول شول

چې له ترلاسه شويو وسایلو او توکو څخه په غوره توګه ساتنه او استفاده وکړي. په پای کې د سرف افغانستان همکارې مؤسسې استازي هم په خپلو خبرو کې د کار او ټولنيزو چارو وزارت او يادې ولسوالۍ د مسؤلينو له همکاريو څخه مننه وکړه او زياته کړه؛ دا زمونږ هڅه ده ترڅو د خپلو هېوادوالو لپاره د ځان بساینې، دعايد پيدا کولو او د اقتصادي ثبات زمينه برابره کړو او په وخت سره يې ستونزو ته رسېدنه وکړو. د يادولو ده، چې په غونډه کې د مهارتونو د پراختيا لوی رئيس مولوي رحيم الله صراح او د فني او حرفوي زده کړو د مراکزو د تنظيم رئيس مولوي عبدالواحد فايز هم حضور درلود.

هغوی ته د کوچنيو کاروبارونو زمينه برابره کړي، ترڅو دوي وکولي شي چې خپلو کورنيو ته حلاله نفقه پيدا کړي. همداراز مولوي احمدزي له همکارې مؤسسې سرف افغانستان څخه دمنې سربېره له نورو همکارو مؤسساتو څخه هم غوښتنه وکړه، چې په خپلو فعاليتونو کې پراخوالی راولي، ترڅو په ټولنه کې د بېکارۍ کچه راټيټه او هېوادوالو ته په مختلفو برخو کې د کاري فرصتونو زمينه برابره او شته ستونزې حل شي. ورپسې د شکردرې ولسوال مولوي فدا محمد فدایي هم په خپلو خبرو کې راغلو ميلمنو ته د ښه راغلاست سربېره له مستحقينو څخه غوښتنه وکړه،

د کار او ټولنيزو چارو وزارت په هڅو او همغږۍ؛ د کابل په شکردرې ولسوالۍ کې ۲۱۶ تنه اړمنو او بېوزله کسانو ته، چې د ځانګړې سروې په ترڅ کې تشخيص شوي وو د کوچنيو کاروبارونو د زمينې برابرولو په موخه د خياطۍ، بوټ ګنډلو، دوکاندارۍ، نلدوانۍ، فلزکارۍ، پنچرمني، ټوکړپلورني او مالدارۍ) په حرفو کې تر ځانګړو زده کړو وروسته کاري وسایل ووبشلول شول. په همدې مناسبت جوړه شوې غونډې ته د کار چارو معين الحاج مولوي محمد زاهد احمدزي په خپلو خبرو کې وويل: د کار او ټولنيزو چارو وزارت ژمن دی، چې د ټولني بېلابېلو ډلو، په ځانګړې ډول اړمنو او بېوزلو کسانو لاس نيوی وکړي او

ديدار معين امور کار با سرپرست سازمان UNHCR در افغانستان

سازمان UNHCR در افغانستان، ضمن ارائه‌ی اطلاعات همه‌جانبه در مورد فعالیت‌ها، دست‌آورد‌ها، برنامه‌های آینده و چالش‌های فعلی این سازمان در افغانستان، اظهار داشت: همکاری خود را با وزارت کار و امور اجتماعی مستحکم نگه خواهیم داشت و تلاش می‌کنیم که در بخش‌های مختلف، به‌ویژه در زمینه رسیدگی به مشکلات مهاجرین، چالش‌های زندگی آنان، تأمین سرپناه، ایجاد فرصت‌های شغلی و کاهش سطح بیکاری اقدامات مؤثر و به‌موقع انجام دهیم.

درآمد، سرپناه مناسب و زمینه اشتغال در داخل کشور یک نیاز مبرم است. همچنين مولوی احمدزی در ادامه سخنانش از کمیساری عالی سازمان ملل متحد در امور مهاجرین (UNHCR) خواست که فعالیت‌های خود را در سراسر کشور با هم‌آهنگی وزارت کار و امور اجتماعی ادامه داده، به مشکلات و نیازهای برگشت‌کننده‌گان رسیدگی نماید، از حقوق آنان حمایت کرده و در فراهم‌سازی شرایط مناسب زندگی، توجه بیشتری نسبت به گذشته مبذول دارد. در ادامه، خانم وانيسا متربولی، سرپرست

الحاج مولوی محمد زاهد احمدزی، معين امور کار وزارت کار و امور اجتماعی، در دفتر کارش با خانم وانيسا متربولی، سرپرست سازمان UNHCR در افغانستان، پيرامون چگونگی ایجاد فرصت‌های کاری برای برگشت‌کننده‌گان دیدار و گفت‌وگو کرد. در آغاز این دیدار، مولوی محمد زاهد احمدزی ضمن قدردانی از فعالیت‌های سازمان UNHCR گفت: برگشت‌کننده‌گان از کشورهای همسایه با چالش‌ها و مشکلات شدید اقتصادی مواجه‌اند؛ بنابراین برای تأمین یک زندگی باثبات برای آنان، فراهم‌سازی منابع پایدار

د کار چارو معين د افغانستان بانک له لوی رئیس سره وليدل

لنډمهالي او منځمهالي پورونه ورکړو او باوري يو چې د افغانستان بانک د ملي ذخايرو د آزاديدو په صورت کې به په هېواد کې د فقر او بېکارۍ کچه تر ډيره بريده راټيټه شي. په پای کې د کار چارو معين؛ د بېکارۍ او بې‌وزلۍ کچې په کمښت کې د افغانستان بانک هڅې وستاييلې او د هغوی له ټولو فعاليتونو او هلو ځلو څخه يې مننه سربېره پانگه‌والو او متشبينو ته د نورو سهولتونو د برابریدو غوښتنه وکړه.

ملي کانفرانس د ژمنو تعقيب اړين دی. د افغانستان بانک د ټولو رئيس مولوي نوراحمد آغا په هېواد د کار ملي کانفرانس دايرول؛ لويه او مهمه لاسته‌راوړنې د يادولو ترڅنگ زياته کړه: د افغانستان بانک په هېواد کې د بېکارۍ او بې‌وزلۍ کچې کمښت ته ژمن دی، او په دې ډگر کې يې کوټلي گامونه اخېستي، پر بانکو کې د خلکو په اماناتو محدوديتونه کم شوي دي، د ملي پولې واحد ارزښت ثابت ساتل شوې، هوډمن يو؛ چې د کوچنيو او منځيو کاروبارونو د ترويج او ودې په موخه هېوادوالو ته د اسلامي شريعت په چوکاټ کې

د کار ملي کانفرانس د ژمنو د تعقيب، په ټولنه کې د کوچنيو او منځيو کاروبارونو د ترويج او ودې او په ټوله کې کورنيو او بهرنيو پانگه‌اچوونکو ته د نورو اسانتياوو د رامنځته کولو په موخه د کار چارو معين الحاج مولوي محمدزاهد احمدزي، د افغانستان بانک د ټولو رئيس مولوي نوراحمد آغا سره وليدل. د ناستې په پيل کې د کار چارو معين الحاج مولوي محمدزاهد احمدزي وويل: په ټولنه کې د بېکارۍ او فقر کچې کمښت په موخه، اړينه ده؛ چې امارتي او خصوصي سکتورونو په گډه همغږۍ او همکارۍ فعاليت وکړي او دغه موخې ته د رسېدو لپاره د کار



برای ۸۰۰ تن از معتادین صحت یاب شده زمینه آموزش های فنی و حرفه ای فراهم گردید

در مرکز آموزش های فنی و حرفه ای پلچرخ وزارت کار و امور اجتماعی برای ۸۰۰ تن از معتادین صحت یاب شده در پنج حرفه زمینه آموزش فراهم گردید.

در محفلی که به همین مناسبت برگزار شده بود، مولوی عبدالواحد فایز رئیس تنظیم مراکز آموزش های فنی و حرفه ای ضمن خوش آمدید به مهمانان، برنامه آموزش های فنی و حرفه ای را برای معتادین صحت یاب شده، مهم دانسته و از آنان خواست تا از فرصت ها و امکانات موجود استفاده اعظمی نموده و به آموزش های شان توجه لازم داشته باشند.

سپس الحاج مولوی محمد زاهد احمدزی معین امور کار وزارت کار و امور اجتماعی، در این محفل صحبت نمود بیان نمود: این وزارت در کنار مسئولیت های دیگری خویش، برای ۸۰۰ تن از هموطنان صحت یاب شده از مواد مخدر، زمینه آموزش های فنی و حرفه ای را در پنج حرفه (خیاطی، بوت دوزی، بیک دوزی، برق ساختمانی و ترمیم وسایل برقی خانگی) برای مدت چهار و نیم ماه فراهم نموده است که ما و شما امروز شاهد افتتاح آن هستیم.

وی همچنان افزود: این روند نه تنها در ولایت کابل، بلکه در برخی از ولایات دیگر نیز ادامه دارد و تا اکنون بیش از شش هزار تن از صحت یاب شده گان مواد مخدر از این برنامه ها مستفید شده اند و اکنون به عنوان افراد سالم جامعه، مالکان کسب و کار بوده و مسئولیت تأمین نفقه و سرپرستی خانواده های شان را به دوش دارند.

در پایان مفتی عبدالحق مطیع رئیس کاهش تقاضا مواد مخدر وزارت امور داخله، در سخنانش، کاهش کشت و قاچاق مواد مخدر، جمع آوری و تداوی معتادین در سطح کشور و ایجاد آموزش های فنی و حرفه ای برای آنان را از بخش های مهم و جدی مبارزه با مواد مخدر بیان نمود. این در حالیست که در بعضی موارد افراد صحت یاب شده با مشکلاتی چون بیکاری، انزوا و بی اعتمادی اجتماعی روبه رو می شوند و بسیاری از آنان در اثر این فشارها دوباره به اعتیاد رو می آورند. اما با فراگیری مهارت های فنی و حرفه ای می توانند وارد بازار کار شوند و از این طریق زندگی خود و خانواده های شانرا بهبود بخشند.

با این حال، رشد و ترویج کار شایسته برای همه از طریق انکشاف بازار موثر کار، رفا و تنظیم بهتر امور اجتماعی جهت کاهش فقر و حمایت از اقشار آسیب پذیر از اهداف اساسی وزارت کار و امور اجتماعی می باشد.



قطر هېواد ته د افغان کارگرو لېږد او اقتصادي گټې يې

مسلكي تجربو څخه به د هېواد په بيا رغولو او آبادۍ كې ترې گټه واخيستل شي.

قطر شاهي هېواد كې د كار شرايط او سهولتونه د قطر شاهي هېواد د مساحت له مخې يو كوچنی عربي هېواد دی، چې پراخو طبيعي زېرمو او له نړۍ والو سره ښو سوداگريزو اړيكو دغه كوچنی هېواد د نړۍ د غني هېوادونو په ډله كې درولی دی. قطر شاهي هېواد يو له هغو خليجي هېوادونو څخه دی، چې زيات شمېر بهرني كارگر په مختلفو برخو كې په كار بوخت دي. دا هېواد ماهرو او مسلكي كارگرو ته په خدماتي، انرژي، ساختماني، ترانسپورتي او نورو برخو كې لوړ معاشونه وركوي. په دې هېواد كې د ژوند معيار ډېر لوړ دی، ښارونه يې پاك، پرمختللي او د ترانسپورت په برخه كې يې اوسېدونكو ته ډېرې اسانتياوې برابرې او دغو خدماتو ته لاسرسۍ آسانه دی. د كارگرو ژوند پكې

سريزه

په دې وروستيو كلونو كې، كاري مهاجرتونو مختلفو هېوادونو ته ډېرې اقتصادي گټې راوړې او د اقتصاد په پياوړتيا كې يې مهم رول لوبولی دی، له نېكه مرغه كارگر منوونكو هېوادونو ته د كارگرو د قانوني لېږد په موخه، د افغانستان اسلامي امارت له لوري هم له بېلابېلو هېوادونو سره په دې برخه كې لومړنۍ خبرې اترې ترسره شوې دي، ترڅو يادو هېوادونو ته په قانوني ډول د افغان كارگرو د لېږد زمينه مساعده شي. د كارگرو لېږد كولی شي، چې په هېواد كې د بېكارۍ كچه راټيټه او د هېواد اقتصاد په ښه كېدو او ځان بښياینه كې رغنده رول ولوبوي. دغه اشخاص به خپلې كورنۍ له مالي پلوه حمايه كړي، د هېواد اقتصاد به ورسره وده وكړي، دوی به په نويو مهارتونو او مسلكي تجربو سمبال او كله چې بېرته افغانستان ته راستانه شي؛ نو له همدغو مهارتونو او

زمینه مساعده شي او له بل لوري به د غير قانوني کډوالی د سلنې د راکمېدو سبب شي.

اقتصادي گټې

بهرنيو هېوادونو ته د افغان کارگرو لېږد به د هېواد په اقتصاد کې رغنده رول ولوبوي. دغه کارگر به گټلې پيسې خپلو کورنيو ته را استوي، چې له دې سره به د هېواد د ناخالصو توليداتو (GDP) کچه لوړه او د هېواد اقتصاد به لا وغوړېږي. دغه پيسې به بېرته په هېواد کې دننه په خوراکي توکو، روغتيا، زده کړو او په نورو برخو کې ولگول شي، له يو خوا به د يو شمېر کورنيو ورځينی اړتياوې پوره شي او له بل لوري به د هېواد د اقتصاد په پياوړتيا کې بنسټيزه ونډه ولري.

پايله

ډېری هېوادونه په مختلفو برخو کې خپل ماهر او مسلکي بشري ځواک کارگر منوونکو هېوادونو ته په قانوني توگه استوي، ترڅو کارگر او کورنی يې په ځان بسيا او هېواد يې د پرمختگ په لاره وروان شي؛ نو کارگر منوونکو هېوادونو ته د افغان ماهرو او مسلکي کارگرو لېږد د اسلامي امارت لپاره يو غوره فرصت دی، ترڅو د هېوادوالو په اقتصادي او ټولنيزو حالتونو کې بدلون راشي نو همدې موخې ته د رسېدې په منظور يې له مختلفو هېوادونو سره په دې برخه کې لومړنۍ خبرې او د قطر شاهي هېواد له نيمه دولتي شرکت سره هوکړه لیک هم لاسليک کړی د افغانستان اسلامي امارت په ځانگړي ډول د کار او ټولنيزو چارو وزارت دنده لري، چې د کارگرو له لېږد څخه وروسته په کوربه هېواد کې د هغوی ژوند او کاري چاپېريال وڅاري، نظارت وکړي او د کارگرو د حقوقو، د کار وخت، د خونديتوب شرايط، د حفظ الصحة او کارگرو ته د ټولو انساني حقونو د ورکولو په برخه کې د ملاتړ او دفاع په موخه يو منظم سيستم او چوکاټ جوړ کړي، چې د همدې اصولو له مخې به د کارگرو د اوسېدو شرايط او د کار د نړۍ والو قوانينو پر بنسټ د هغوی غوښتنو او ستونزو ته پر وخت رسېدنه وشي.

بېمه دی، روغتيايي خدمتونه او د ژوندانه نور سهولتونه ورته مهيا دي. په دې هېواد کې پر معاشونو ماليه نشته او د کارگرو حقوق په غوره توگه ورکول کېږي.

د نړۍ په نورو هېوادونو کې په قانوني ډول د کاري مهاجرتونو بهير

د نړۍ گڼ شمېر هېوادونه خپل وگړي د کار لپاره نورو هېوادونو ته استوي، د بېلگې په ډول هندوستان، پاکستان، بنگله دېش، نيپال، فلپين او نور. له دغو هېوادونو څخه په سلگونو زره وگړي بهرنيو هېوادونو ته د کار لپاره ځي او هر کال د دغو هېوادونو وگړي د ميلياردونو ډالرو په ارزښت نغدي پيسې او توکي بېرته خپلو هېوادونو ته د خپلو کورنيو د ورځينو مصارفو د پوره کولو لپاره رالېږي، چې دغه پيسې د دغو هېوادونو د اقتصاد په پياوړتيا او د کرنسې د ثبات په ساتلو کې مهمه ونډه لري. که چېرې د افغانستان اسلامي امارت له لوري مسلکي، زحمتکين او د باور وړ افغان کارگر، کارگر منوونکو بهرنيو هېوادونو ته د کار لپاره واستوي؛ نو د هېواد اقتصاد به پياوړی شي، د بېکارۍ کچه به کمه شي، تر يوه حده به د غير قانوني مهاجرتونو مخنيوی وشي او له نورو کارگر منوونکو هېوادونو سره په دې برخه کې تعامل ته زمينه برابره شي.

د غير قانوني مهاجرتونو د کچې ټيټېدل

د دې لپاره چې د غير قانوني مهاجرتونو سلنه تر يوه بريده راکمه او په تدريجي ډول ورته د پای ټکی کېښودل شي؛ نو د افغانستان اسلامي امارت په چوکاټ کې د کار او ټولنيزو چارو وزارت هڅې پيل کړې دي، چې بهرنيو هېوادونو ته د کار په موخه افغان کارگرو ته په قانوني توگه د لېږد زمينه برابره کړي. همدې موخې ته د رسېدو په منظور، د کار او ټولنيزو چارو وزارت په هڅو او تر نظارت لاندې د کارموندنې د خصوصي شرکتونو له لوري او د قطر شاهي هېواد د نيمه دولتي شرکت سره د کارگرو د لېږد هوکړه لیک لاسليک شوی. چې په دې سره به ماهر کاگران قطر شاهي هېواد ته په قانوني ډول د کار لپاره ولستول شي، چې له يوې خوا به افغان کارگرانو ته د کار

د کار او ټولنيزو چارو وزارت ارتباطي چينلونه

د مطبوعاتو رياست

د کار او ټولنيزو چارو وزارت د مطبوعاتو رياست د دې وزارت د فعاليتونو او لاسته راوړنو د رسنيز کولو مسؤليت لري. دا برخه دنده لري، چې په مستقيم ډول د ټولنيزو پاڼو، فېسبوک، اېکس، وېب پاڼې، مجلې او همدارنگه د چاپي، تصويري او غږيزو رسنيو له لارې د دې ادارې د کار او ټولنې اړوند فعاليتونو او لاسته راوړنو په اړه پراخ او کره اطلاعاتو وړاندې کړي. د دې ادارې د مطبوعاتو دفتر دنده لري، چې خبري اژانسونو، خبريالانو او نورو اتباعو ته چې اطلاعاتو ته اړتيا ولري، معلومات چمتو کړي. هغه لارې، چې د دې ډول اطلاعاتو د شريکولو لپاره کارول کېږي، عبارت دي له: مطبوعاتي بيانې، اعلاميې، مطبوعاتي کانفرانسونه، له بهرنيو رسنيو سره اړيکې او د معلوماتو شريکول او همدارنگه د کار او ټولنيزو چارو وزارت، د ټولنيزو رسنيو په رسمي پاڼو کې يې خپرېدل دي.

د ټولنيزو رسنيو رسمي پاڼې

د کار او ټولنيزو چارو وزارت، د ټولنيزو رسنيو رسمي پاڼې له فېسبوک او اېکس پاڼو، وټس آپ گروپ او د يو ټيوب چينل څخه عبارت دي. دا حسابونه د اړتيا وړ اطلاعاتو د لېږد د اصلي وسايلو په توگه عمل کوي.

د کار او اجتماع مجله:

دا مجله په درې مياشتني ډول چاپېږي. د کار او اجتماع مجله د کتاب لوستني کلتور په ترويج کې هم مهمه ونډه لري. دا مجله په حقيقت کې د هغو ټولو فعاليتونو او لاسته راوړنو روايت کوونکې ده، چې په جزياتو او مستند ډول د دې ادارې اړوند د کره اطلاعاتو سرچينه گڼل کېږي.

publication@molsa.gov.af



فېسبوک پاڼه:

د کار او ټولنيزو چارو وزارت د رسنيو برخه يوه رسمي او تائيد شوې فېسبوک پاڼه لري، چې د (۲۲۲۰۰۰) زره تنو څارونکو او (۱۹۹۰۰۰) خوښوونکو په درلودلو سره او د اطلاعاتو د شريکولو په برخه کې يوازینی د باور وړ سرچينه ده.

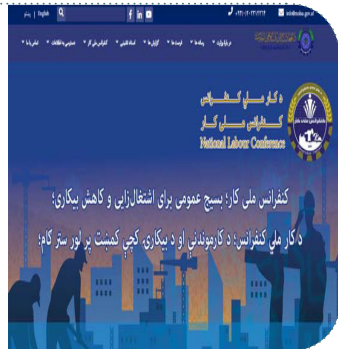
[molsa_gov_af](https://www.facebook.com/molsa_gov_af)



وېب پاڼه:

د دې وزارت د اطلاعاتو بانک گڼل کېږي، چې په مسلکي ډول طرحه شوې خبرونه، راپورونه، روايتونه، پېښې، مرکې او مستندونه په ملي او نړيوالو ژبو پکې خپرېږي.

www.molsa.gov.af



اېکس پاڼه:

د کار او ټولنيزو چارو وزارت رسمي اېکس پاڼه، د حياتي اطلاعاتو يوه بله سرچينه بلل کېږي، چې د دې ادارې اړوند خبرونه پکې په رسمي، انگليسي او عربي ژبو خپرېږي. په اوس وخت کې دا پاڼه (۴۴۲۰۰) تنو څارونکي لري، چې دا لړۍ مخ پر

[molsa_gov_af](https://www.twitter.com/molsa_gov_af)



درنو هېوادوالو!
د کورنيو او بهرنيو وگړو د هر ډول کار او فعاليت لپاره، د کار جواز درلودل اړين دي.
د کار جواز درلودل، په کاري چاپېريال کې هر ډول ستونزو، شخړو، او بې عدالتيو ته د رسېدلو
لپاره زمينه برابروي.
د اړيکې شمېره: ۰۷۸۸۱۸۸۶۰۰



KAAR WA IJTEMA

Quarterly Journal of
The Ministry of Labor and Social Affairs
30th:Volume
2025 Summer