

ارزیابی نتایج آموزشی و تأثیرات اجتماعی تعلیمات محلی در افغانستان (ALSE)

چکیده تحقیقی شماره 9: بهبود حضور زنان در عرصه تعلیم و تربیه

پروژه از پروفسور دانا بردی (پوهنتون نیویارک)، جوئل میدلتون (پوهنتون برکلی) و سیروس سامی (پوهنتون نیویارک)

چکیده تحقیقی ** سال سوم ** شماره ۱ ** جون ۲۰۱۸

مقدمه

در این چکیده تحقیقی، به تجربیات کارمندان اناث در سکتور تعلیم و تربیه در افغانستان میپردازیم. حضور بیشتر زنان شاغل در عرصه تعلیم و تربیت، میتواند به تساوی جنسیتی در دسترسی به تعلیم و تربیه کمک کند. هم قانون افغانستان و هم نظر عمومی جامعه به این امر تأکید دارند. به عنوان مثال قانون اساسی افغانستان مینگارد که "زنان و مردان در مقابل قانون از امتیازات مساوی برخوردار میباشند" و همچنان "دولت مکلف به طرح و تطبیق برنامه های میباید که بتواند حضور متعادل زنان را در عرصه تعلیم و تربیت تقویت نماید." تحقیق قبلی ما همچنین نشان میدهد که حدود 76 فیصد پاسخ دهندگان در شش ولایت بر این باور استند که حتی در صورت موجودیت مکتب بیرون از قریه، دختران باید به مکتب بروند (برده، میدلتون، سمی 2015)³. در نظر خواهی که در سال 2017 توسط بنیاد آسیا به انجام رسیده است، حدود دو سوم پاسخ دهندگان به این نظر بودند که زنان باید بتوانند در محیط خارج از خانه مشغول به کار باشند. مکاتب و ادارات دولتی دارای بیشترین حمایت به عنوان محیط کاری مناسب برای زنان بودند.

تشویق زنان به خاطر به عهده گرفتن مسئولیت در سکتور تعلیم و تربیه -- به عنوان معلم یا کارمند اداری -- حمایت از فرهنگ تساوی جنسیتی است. به طور مثال حضور کارمندان طبقه اناث باعث دلگرمی بیشتر خانواده ها برای فرستادن دختران شان به مکتب میگردد (برده و خان، 2016, 69)². کارمندان اناث همچنان درک بهتری از چالش های تعلیمی پیش رو برای دختران داشته و میتوانند پالیسی و اقدامات موثر جهت مقابله با این چالش هارا طرح نمایند. با وجود این همه، هنوز هم حضور زنان در عرصه تعلیم و تربیه در افغانستان کم رنگ است. با وجود تلاش ها برای افزایش تعداد معلمین طبقه اناث، زنان حضور حد اقلی در نقش های رهبری معارف دارند. در این چکیده تحقیقی عوامل موثر در حضور زنان در عرصه تعلیم و تربیت را بررسی کرده و عملکرد های مثبت در روند بهبود مشارکت شان را به بحث میگیریم.

یک زن توانایی هر کاری را برای کمک به جامعه با حفظ حجاب اسلامی دارد. من یک زن استم، در دفتر کار میکنم و به برای انجام وظیفه به ساحه میروم. وقتی مردم میبینند که یک زن برای انجام کار آمده است، به خانم های شان (برای صحبت با من) به راحتی اجازه میدهند. آنها همچنان به دختران شان اجازه کار میدهند.

--یک کارمند اناث موسسه

روش

ما دیدگاه زنان در ارتباط به کار در سکتور تعلیم و تربیه را از طریق تحلیل یازده مصاحبه نیمه ساختار یافته به بررسی گرفته ایم. مصاحبه شوندگان در سطوح مختلف تعلیم و تربیت -- ولسوالی، ولایت و ملی -- شامل معلمین، کارمندان موسسات غیر دولتی، و کارمندان وزارت معارف، حضور دارند. از جمله مصاحبه شوندگان به صورت سیستماتیک در شش ولایت تحت پوشش پروژه آل سه -- هرات، غور، کاپیسا، دایکندی، بامیان، پروان -- 253 تن که در ارتباط به تعلیمات محلی فعالیت دارند، انتخاب شدند که از آن جمله در این پروسه ما با 25 کارمند زن که دارای شرط کار در ارتباط به تعلیمات محلی بودند، مصاحبه نمودیم. از این میان 11 تن آنها به تفصیل در ارتباط نقش جنسیت در زمینه کاری شان صحبت نمودند. ما در این چکیده به مصاحبه این 11 تن تمرکز داریم. لازم به ذکر است که معلومات کیفی از لحاظ آماری قادر به نمایندگی از یک جمعیت نبوده اما از لحاظ برجسته سازی موضوعات مفهومی و جزئیات، همانطور که در این مصاحبه ها ارایه داشته، حائز اهمیت است. با در نظر داشت ادبیات موجود در ارتباط به تجربیات زنان در سکتور تعلیم و تربیه (بنیاد آسیا 2017¹; USIP⁵ MEC 2017⁴; 2015) ما این مصاحبه را تحلیل نموده تا در ارتباط به (1) برداشت زنان از کار شان در سکتور تعلیم و تربیت و ارتباط آن با جنسیت، (2) چالش های که زنان در قسمت استخدام و ادامه کار مواجه استند، و (3) فرصت ها و عملکرد های موجود که میتواند باعث حضور پر رنگ تر زنان در سکتور تعلیم و تربیه گردد، درک بهتری به دست بیاوریم.

نتایج

اشتراک کننده گان در این تحقیق بر اهمیت تعلیم دختران و اینکه چگونه کار آنها در سکتور تعلیم و تربیه میتواند تاثیر مثبت در روند تعلیم دختران داشته باشد، صحبت نمودند. آنها حق تعلیم دختران را حق مسلم بشری شان عنوان نموده و تعلیم دختران را در زمینه آینده ثبات اقتصادی و سیاسی کشور با اهمیت دانستند. بعضی از آنها باور داشتند که زنان و دختران در روند ساختن یک آینده بهتر برای افغانستان میتوانند مشارکت فعال داشته باشند.

در حالیکه مصاحبه شوندگان نقش رسوم و عنعنات را در شکل گیری تجربیات تحصیلی و حرفوی زنان موثر میدانند، به نظر آنها هیچ گونه تعارضی بین شغل شان و فرهنگ و عنعنات اسلامی و افغانی وجود ندارد.

از زمان طفولیت من میخواستم یک معلم باشم. من به {معلمی} بسیار علاقه مند بودم و مردم قریه به خاطر حل مشکلات دختران شان مرا به معلمی توصیه کردند. دختران شان اجازه نداشتند که به مکتب بروند. این باعث شد که من با علاقه مندی شدید این شغل مقدس را به پیش ببرم تا بتوانم به مردم قریه خدمتی کرده باشم.

--یک معلم زن

اشتراک کنندگان همچنان باور داشتند که به عنوان زنان شاغل در سکتور تعلیم و تربیه، آنها قادر به پاسخ گویی بهتر به نیازهای تحصیلی دختران و زنان میباشند. در قدم نخست آنها به عنوان زن، تجربه دست اول از موانع و مشکلات موجود بر سر راه تحصیل دختران و زنان دارند و می توانند موثرتر راجع به رفع این موانع اقدام کنند. در قدم دوم، اشتراک کنندگان تحقیق باور مند بودند که آنها میتوانند مثال خوبی برای دختران و زنان باشند.

و در آخر اینکه اشتراک کنندگان به این نظر بودند که بین اهداف ذکر شده در پالیسی ها جهت مشارکت و حضور زنان و واقعیات عینی یک عدم تناسب وجود دارد. آنها باور داشتند که زنان در نیروی کاری معارف، خصوصاً در مراتب بالا، نقش کم رنگ دارند.

در مصاحبه های انجام شده اشتراک کنندگان به چالش های گوناگون در ارتباط به کار شان در سکتور تعلیم و تربیه اشاره کردند که به طور اجمال در پایین به آنها پرداخته میشود.

شیوه های استخدام. به نظر مصاحبه شوندگان بعضی از روش های

استخدام به سود تجارب مردان است. به طور مثال، اولویت دادن به استخدام کسانی که مدرک تحصیلی بالا تر از خارج از کشور دارند. در افغانستان، اما، زنان با موانع بیشتر نسبت به مردان در خصوص تحصیل در خارج از کشور روبرو هستند. نداشتن تحصیلات عالی و مدارک تحصیلی خارج از کشور، توانایی زنان را برای رقابت، به خصوص برای پُست های بالا، محدود میسازد.

نبود حمایت های مسلکی. بعضی از زنان مصاحبه شونده باور داشتند که آنها به حمایت های مسلکی در ارتباط به شغل شان مانند ترینگ ها و ایجاد ارتباطات شغلی، دسترسی ندارند. از آنجاییکه اینگونه حمایت های مسلکی اغلب منجر به فرصت های جدید شغلی و ارتقای مسلکی میگردد، زنان از اینکه برای پُست های بالا درخواستی بدهند، احساس تردید داشتند (همچنان رجوع شود به MEC 2017)⁴

عنعنات و توقعات. اگر چه اشتراک کنندگان بین کار در عرصه تعلیم و تربیه و جنسیت شان عدم تناسب را باور نداشتند، اما خاطر نشان کردند که بعضی توقعات مربوط به جنسیت شان بر چگونگی کارشان در این عرصه تاثیر گذار است. به طور مثال زنان بیشتر تشویق میشوند تا در مشاغل مانند معلمی یا بسیج کننده جامعه در سطح محلی فعالیت داشته باشند تا در پُست های ارشد.

تمهدهات فامیلی. زنان بار اصلی مسئولیت خانواده را، مانند مراقبت از اطفال، به عهده دارند. این تعهد، بعضی اوقات به صورت ساده با مسئولیت های شغلی خارج از خانه قابل جمع نیستند. به علاوه، زنان در اکثر مواقع نیاز به موافقت همسران شان برای کار در خارج از خانه دارند.

فاصله و حمل و نقل. در سطوح محلی، زنان معلم در مواقعی که مکتب خارج از قریه شان قرار دارد با چالش رفت و آمد مواجه میشوند. نگرانی ها در ارتباط به سلامتی و عنعنات موجود باعث میگردد تا در اغلب موارد زنان معلم مجبور به داشتن همراه در رفت و آمد های شان در خارج از قریه میگردند. این باعث محدودیت زنان در قبول شغل در خارج از قریه و همچنان منجر به غیر حاضری زنان از محیط کاری شان میگردد.

کار کرد های مثبت

اشتراک کنندگان همچنان از کار کرد های یاد آوری کردند که باعث میشود آنها کار شان را به نحو احسن به پیش برده و پیشنهاد های مشخصی

راجع به بهبود مشارکت زنان در عرصه تعلیم و تربیه در آینده ارایه داشتند.

فعالیت های حمایتی. به خاطر رسیدن به تعادل جنسیتی، پالیسی های حمایتی از زنان در تمامی سطوح معارف، به ویژه در سطح مدیریتی ارشد، باید ایجاد گردد. و مهم تر اینکه این پالیسی ها باید جنبه عملی پیدا کنند.

حضور زنان در تعلیم و تربیه خصوصاً در وزارت معارف باید در تمامی سطوح به ویژه در سطح رهبری باشد. این یک واقعیت است. زنان بخشی از جامعه تحصیلی را تشکیل میدهند و این حق شان است...

--کارمند انانث وزارت معارف

محیط کاری متناسب. بسیاری از مصاحبه شوندگان شاغل در موسسات باور داشتند که از شرایط مناسب کاری برخوردار استند. بخشی از دلیل آن، موجودیت دیگر همکاران زن در ادارات شان میباشد. خانواده ها بیشتر از محیط کاری حمایت میکنند که زنان بیشتری در آن شاغل باشند. چنین محیط های کاری همچنین باعث دلگرمی زنان به دادن درخواست به پُست های بالا تر میگردد.

قدردانی از حضور موثر زنان. اشتراک کنندگان تاکید داشتند که به عنوان یک زن آنها میتوانند بعضی وظایف شغلی شان را، به خصوص در سطح جامعه و صنف، به شکل بهتری به پیش ببرند. یک مصاحبه شونده، به طور مثال، اظهار داشت که زنان قریه جات میتوانند مشکلات شان را بدون نگرانی باوی، نسبت به مردان کارمند، شریک بسازند.

تریننگ های حین انجام وظیفه. مصاحبه شوندگان بیان داشتند که تریننگ های حین انجام وظیفه به آنها در جهت ازدیاد آگاهی، بهبود قابلیت ها و بالا بردن اعتماد به نفس شان کمک نموده است. در این زمینه از ورکشاپ های نذیر جندر که توسط ادارات تمویل کننده و موسسات بر گذار میگردد، یاد آوری صورت گرفت.

انعطاف پذیری. مشاغل تعلیم و تربیه باید نیازهای فامیلی را در نظر بگیرد که بر حضور زنان در نیروی کار موثر است. در این ارتباط شغل های که نزدیک به خانه های زنان بوده و یا اینکه تعادل بین تعهد های فامیلی و حرفوی زنان شاغل را در نظر میگیرد، بسیار مهم میباشد.

بالا بردن آگاهی. اشتراک کنندگان، همچنان، تاکید داشتند که در

مواردی که کارمندان انانث معارف و موسسات با جوامع و فامیل ها به صورت نزدیک همکاری داشتند، آنها قادر به تغییر نظر مردم، اعم از مرد و زن، نسبت به حضور زنان در نیروی کار بودند.

پالیسی های جندر مربوط به مردان. برای رسیدن به تساوی جنسیتی، پالیسی سازان باید به طور مشترک با زنان و مردان کار نمایند. پالیسی ها و برنامه ها باید نیازها و نظریات مردان را نیز در نظر بگیرد. این پالیسی ها باید این نکته را در نظر بگیرد که تفکرات و عملکرد های مردان چگونه بر کار زنان در عرصه تعلیم و تربیه تاثیر گذار میباشد.

روش های شفاف استخدام و ارتقای وظیفوی. یافته های ما مطابق به نتایج یافته های تحقیق MEC 2017⁴ میباشد. اشتراک کنندگان شاغل در موسسات اظهار داشتند که وظایف شان را بدون در نظر داشت ارتباطات سیاسی یا شخصی به دست آورده اند. آنها باور داشتند که این پروسه باعث حمایت از استخدام و بقای زنان در مشاغل شان گردیده است. زیرا زنان کمتر از چنان ارتباطاتی برخوردار استند که باعث به دست آوردن وظیفه برای شان گردد.

این راپور به حمایه سخاوتمندانه مردم امریکا از طریق اداره انکشافی ایالات متحده امریکا (USAID) امکان پذیر شده است. محتوای این راپور تنها مسئولیت پروژه ارزیابی نتایج آموزشی و تأثیرات اجتماعی تعلیمات محلی در افغانستان (ALSE) بوده و لزوماً بازتاب دهنده نظریات اداره انکشافی ایالات متحده امریکا و یا دولت ایالات متحده امریکا نمیشد.

منابع

- 1- Asia Foundation. (2017). A Survey of the Afghan People: Afghanistan in 2017. Retrieved from https://asiafoundation.org/wp-content/uploads/2017/11/2017_AfghanSurvey_report.pdf.
- 2- Burde, D. and Khan, J. (2016). 'Will you send your daughter to school?' Norms, Violence, and Girls' Education in Uruzgan, Afghanistan. Journal on Education in Emergencies, 2 (1), 42-80.
- 3- Burde, D., Middleton, J. and Samii, C. (2015). Assessment of Learning Outcomes and Social Effects of Community-Based Education: A Randomized Field Experiment in Afghanistan. Phase One Baseline Report. New York: Steinhardt School, New York University.
- 4- MEC. (2017) Ministry-wide Vulnerability to Corruption Assessment of the Ministry of Education.
- 5- Nijat, A. and Murtazashvili, J. (2015). Women's Leadership Roles in Afghanistan. Special Report no. 380. Washington, D.C.. U.S. Institute of Peace (USIP). Retrieved from <https://www.usip.org/sites/default/files/SR380-Women-s-Leadership-Roles-in-Afghanistan.pdf>.