

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

### چکیده تحقیقاتی شماره ۳: ارزیابی روشهای مختلف در تعیینات معلمین

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

خبرنامه \*\* سال اول \*\* شماره ۳، سپتامبر ۲۰۱۶

#### پس منظر

شرایط لازم را ندارند نمی توانند به عنوان کارمند دائمی استخدام شود بلکه باید به عنوان کارمند قراردادی استخدام شود. این مسئله ممکن باعث کاهش انگیزه آنها و تضعیف دوام تعلیمات محلی شود. نگاه دوگانه‌ی به این موضوع باعث طرح سوال در قسمت پالیسی سازی شده است. مشخصا معلوم نیست که آیا والدین متمایل نمی باشند که اطفال شانرا برای آموزش نزد معلمی بفرستد که آنها نمی شناسند و همینطور آشکار نیست که استخدام معلمین بدون داشتن استانداردهای وزارت معارف واقعا منجر به سطح پائین تر آموزشی شود. پروژه ALSE در کنار مساعی اش برای فهم بهترین مدل تعلیمات محلی با کیفیت بالا، مؤثر و دوام دار، دیتا را در قسمت مقایسه استراتژیهای مختلف استخدام معلم جمع آوری و تحلیل نموده است.

در طول ۱۵ سال گذشته دولت افغانستان تعداد زیادی از معلمین مکتب ابتدائی را استخدام و دسترسی آنها را به فرصت‌های آموزشی افزایش داده است. با وجود این موفقیت‌ها، هنوز هم معلمین واجد شرایط در مناطق دور افتاده کمبود بوده و نگرانی در مورد کیفیت تعلیم و تربیه که توسط مکاتب محلی ارائه میشود وجود دارد. کمبود معلمین واجد شرایط در دهات یکی از مشکلات جدی برای تعلیمات محلی (CBE) است. تعلیمات محلی در گسترش دسترسی به تعلیم و تربیه بسیار مؤثر است و ارائه دهنده گان ادعا میکنند که CBE از کیفیت برابر یا بهتر از مکاتب عمومی برخوردار است (تحقیقات موجود این ادعا را تأیید میکند، بردی و لندن، ۲۰۱۳). با این حال در مورد کیفیت تعلیم و تربیه هنوز سوال باقی است. به عنوان مثال یکی از کارمندان ریاست معارف به ما گفت:

"معلمین را که ما استخدام کردیم ارتقاء ظرفیت داده شده اند... در تعداد از قریه‌ها ما حتی نتوانستیم فارغ ۱۲ پیدا کنیم. ما تلاش کردیم تا فارغ ۱۲ را پیدا کنیم و ما نیاز داریم تا موافقه وزارت معارف و مردم محل را داشته باشیم. ما گاه کسی را استخدام کردیم که تحصیلات غیر رسمی داشته. وقتی شخص ورکشاپ دیده بسیار تغییر کرده. اما درکل مشکلات زیاد است. کیفیت آموزش آنگونه که باید بالا نیست." (کارمند موسسه)

"اگر من وزیر معارف می‌بودم تعادل را در بهبود تعلیم و تربیه در سراسر افغانستان در نظر می‌گرفتم. در گذشته، کیفیت خوب بود اما کمیت پائین بود. فعلا روند بهبود کیفیت به شیوه متعادل اجرا نمی‌شود... اگر من وزیر معارف می‌بودم توجه جدی‌تر به کیفیت و کمیت تعلیم و تربیه می‌کردم."

#### فعالیت

ALSE استخدام معلمین را به عنوان یکی از برنامه های کلیدی مورد بررسی قرار داد. در جاهای که ممکن بود، موسسات همکار ALSE پاملرنه و سی آر اس معلم واجد شرایط وزارت معارف را که فارغ ۱۲ بودند از درون خود قریه استخدام کرده اند. در قریه های تحت پوشش مؤسسه پاملرنه یافتن معلم واجد شرایط از درون قریه ممکن بود. اما در تعداد از قریه های تحت پوشش CRS که امکان استخدام معلم واجد شرایط نبود یکی از دپوروسه ذیل برای استخدام معلم بکار گرفته شد:

(۱) اولویت دادن به توانائی: معلمین که حداقل دارای سند ۱۲ بوده و از خارج قریه (از قریه همجوار، مرکز ولسوالی یا مرکز ولایت) استخدام شد. برای اینکه معلمین بتواند در قریه دور افتاده زندگی و کار کند برای آنها

ذی‌دخلان تعلیم و تربیه در افغانستان میخواهند تناسب بین توانائی‌های معلم و آشنائی قریه با او را بسنجند. مؤسسات که تعلیمات محلی را فراهم میکنند میگویند که استخدام معلمین واجد شرایط در تعداد از قریه های دور افتاده تعلیمات محلی دشوار بوده و والدین دوست دارند اطفال شانرا برای آموزش نزد معلمی بفرستد که آنها می شناسند. در همچو موارد، آنها استدلال میکنند که استخدام معلم از قریه، حتی اگر توانائی اندک داشته باشد، میتواند نتایج بهتر آموزشی داشته باشد در حالیکه روند یادگیری و میزان حضور شاگردان نزد معلم بیرون از قریه، پائین می آید. متقابلا، وزارت معارف استدلال میکند که بهتر است معلمین که واجد حد اقل شرایط انداستخدام شود زیرا کیفیت تدریس آنها بهتر است. علاوه‌تا معلمین که

<sup>1</sup> Burde, D., & Linden, L. (2013). Bringing education to Afghan girls: A randomized controlled trial of village-based schools. *American Economic Journal: Applied Economics*, 5(3), 27-40.

معاش اضافی (۴۰ فیصد بیشتر از معاش معلمین مکاتب عمومی) پرداخت شده بود.

(۲) اولویت دادن به شناخت معلم: معلمین از درون قریه و براساس میزان مهارت و توانائی‌های شخصی شان استخدام شد.

پس از آن تحقیق ما بررسی نمود که آیا تمایز در استخدام معلمین تأثیری بر نتایج آموزشی دارد یا نه.

### تحلیل دیتا و یافته های تحقیق

ما با استفاده از دیتای جمع آوری شده از سروی خانواده‌ها و معلمین، تمایز موجود در استخدام معلمین و تأثیر نسبی آنرا بر حضری و نمرات امتحان شاگردان به بررسی گرفتیم. بصورت عموم ما شواهد را نیافتیم که نشان دهنده تمایز توانائی معلم و شناسائی او باشد. متقابلاً شواهد ضعیف را یافتیم که نشان میدهد که توانائی باعث افزایش نتایج آموزشی شده باشد. بصورت خاص دیتا نشاندهنده موارد ذیل است:

- استخدام معلم از بیرون قریه حضری شاگردان را متأثر نمیسازد. در واقع، در مناطق که توانای معلم بیشتر مورد تأکید قرار گرفته، میزان حضور شاگردان ۱.۸ درصد بیشتر است، تفاوت که چندان زیاد نیست. همینطور بودن معلم از بیرون قریه باعث کاهش پذیرش آن از جانب قریه نشده است.

- شواهد ضعیف نشاندهنده آن است که استخدام معلم توانا تر از بیرون قریه باعث افزایش نتایج آموزشی شده. ما دریافتیم که استخدام معلمین که حداقل فارغ ۱۲ اند تأثیر مثبت (۰.۱۳۷ انحراف معیار) روی نمره شاگردان دارد، گرچند که از نظر احصائیوی این رابطه بسیار معنی دار نیست. علت عدم تفاوت زیاد شاید به این دلیل است که هر دو گروه از معلمین از نظر ظرفیت (که توسط چهار بعد بررسی شده: رضایت مردم از ظرفیت معلم، میزان تریننگ های که معلم در مورد CBE گرفته، سطح سواد و تجربه معلم) و انگیزه (که توسط متغیرهای از قبیل دیدگاه والدین در مورد کوشش معلم، گزارش از میزان غایب بودن معلم، میزان تغیر و تبدیلی معلم، رضایت شغلی معلم و به وقت بودن معاش آنها اندازه گیری شده) پروفایل یکسان دارند.

فرض کنیم که ما تأثیر (گرچند اندک) استخدام معلم از بیرون که حداقل تا صنف ۱۲ را درس خوانده را پذیرفتیم، در اینصورت طوری دیگر نیز میشود به قضیه نگاه کرد این که آیا استخدام معلم توانمندتر از بیرون قریه ارزش هزینه اضافی را دارد. معلمین که توانائی بیشتر دارد هزینه بیشتر نیاز دارد، حالا آیا افزایش نمرات شاگردان میتواند افزایش هزینه ۰.۴۱ دالر بر هر شاگرد را توجیه کند؟ ما این مؤثریت هزینه را با نمرات شاگردان و حضری آنها در جدول ۱ نشان داده ایم. اول نمرات شاگردان را در نظرگیرید. نتایج نشان میدهد که برای هر ۱۰۰ دالر هزینه در مکاتب که در آن معلمین درون قریه

اولویت داده شده، تأثیر بر نمرات امتحان ۰.۱۴۲ انحراف معیار است. در جاهای که توانائی تأکید می شود، این برآورد ۰.۲۱۱ انحراف معیار است. این نشان می دهد که استخدام معلمین واجد شرایط به رغم افزایش هزینه در هر معلم به صرفه تر است. نظر به هر ۱۰۰ دالر مصرف شده، نمرات امتحان در مکاتب که روی استخدام معلم واجد شرایط از بیرون تأکید داشته بیشتر است. نتایج برای حضری نیز نشان میدهد که استخدام معلم واجد شرایط به صرفه تر است.

| حضری             |                  | نمرات امتحان     |                  | قیمت به هر طفل | تأثیر                          |
|------------------|------------------|------------------|------------------|----------------|--------------------------------|
| هر ۱۰۰ (se) دالر | تأثیر (se)       | هر ۱۰۰ دالر (se) | تأثیر (se)       |                |                                |
| 0.072<br>(0.029) | 0.134<br>(0.053) | 0.142<br>(0.041) | 0.264<br>(0.075) | \$143.08       | تأثیر مکاتب، استخدام استاندارد |
| 0.08<br>(0.024)  | 0.152<br>(0.045) | 0.211<br>(0.042) | 0.401<br>(0.080) | \$143.49       | تأثیر مکاتب، استخدام بیرونی    |

جدول ۱: تحلیل مؤثریت هزینه در استخدام معلم

در مجموع، اثر استخدام معلمین از خارج بر نمره امتحان و میزان حضری مثبت، اما از نظر آماری معنی دار نیست. وقتی ما تأثیر محاسبه شده را در نظر میگیریم و هزینه را نیز محاسبه میکنیم به این نتیجه میرسیم که استخدام معلمین از بیرون ممکن است استفاده مناسبتر منابع برای افزایش نتایج امتحان باشد.

### تحقیق بعدی

مرحله آینده تحقیق ALSE حالت سوم استخدام معلم را بررسی خواهد کرد. اینگونه که آیا توانائی معلم روی احتمال اینکه صنف محلی در قریه بعد از ختم همکاری موسسات دوام دار بماند تأثیر دارد؟ از آنجائیکه معلمین که شرایط وزارت معارف را ندارند نمیتوانند به عنوان معلم رسمی مقرر شود در نتیجه به عنوان معلم قراردادی مقرر میشوند این مهم است که بدانیم که این پالیسی روی دوامداری صنوف محلی در جاهای که توسط معلمین غیر واجد شرایط تدریس میشوند تأثیر دارد یا نه.

برای بررسی این سوال ما ۶۳ قریه را براساس روش تصادفی انتخاب کرده ایم که از موسسات به وزارت معارف بعد از سه سال واگذار شود و بقیه توسط موسسات ادامه یابد. با مقایسه مکاتب که توسط موسسات اداره میشود و مکاتب که توسط وزارت معارف اداره میشود ما به میکانسیم دست می یابیم که نتایج دراز مدت مکاتب را در نقاط دورافتاده دهاتی افزایش دهد.

"در مورد معلمین قراردادی... از آنجائیکه این معلمین آماده گی نمی گیرند، خود را مثل معلم دائمی احساس نمیکند. اونا می گویند که ما برای هفت ماه معلم بودیم ولی سال دیگه مطمئن نیستیم که معلم مقرر شویم یا نه شویم. نمیدانم که آیا میشوم یا نه خدا میخواهد یا نه. اینمی چیزا است دیگه، گاه اوقات مردم هم از همی وضعیت سود می برد." (کارمند معارف)