په افغانستان کې د محلي ښوونځیو د تعلیمي پایلو او ټولنیزو اغېزو شننه (ALSE)

تحقیقاتي لنډیز #۹: په تعلیمي سکتور کې د مېرمنو د ونډې زیاتول

پروفیسور ډانابرډي (نیویارک پوهنتون)، جوئل میډیلټن (برکلي پوهنتون) او سایرس سامي (نیویارک پوهنتون)

تحقیقاتي لنډیز ** دریم ټوک ** لومړی ګڼه ** جون ۲۰۱۸

پېژندنه

په دغه لنډیز کې د افغانستان تعلیمي سکتور کې د ښځینه کارمندانو تجربې رااخیستل شوې دي. په تعلیمي سکتور کې د ښځینه کارمندانو د شمېر زیاتوالی، تعلیم ته د لاسرسي په برخه کې جنسیتي توپیر لهمنځه وړلو کې اغېزناک ثابتېدلای شي. د افغانستان قوانین او عامهنظریات دواړه دا لیدلوری تائیدوي. مثلاً، د افغانستان اساسي قانون له مخې، «نارینه او ښځینه مساوي حقوق لري او د قانون پر وړاندې یې حقوق او مسئولیتونه برابر دي» او دا چې «دولت باید د ښځینهوو لپاره د متوازن تعلیم رامنځته کولو لپاره اغېزناک پروګرامونه ترتیب او پلي کړي.» زموږ مخکیني تحقیق وښوده چې په شپږ ولایتونو کې ۷۶ سلنه ځوابویونکي په دې نظر وو چې ان که له کلي بهر هم وي، نجونې باید د تعلیم لپاره ښوونځي ته ولاړې شي (برډي، میډلټون، او سامي ۲۰۱۵). په ورته توګه، د اسیایي بنسټ له خوا د عامهنظر پوښتنې سروې په ۲۰۱۷ کې وښوده چې د ځوابویونکو له دریو څخه دوه برخې په دې نظر وو چې مېرمنې باید له کوره بهر د کار اجازه ولري. ښوونځي او دولتي اداري د ښځو د کارکولو لپاره غوره ځایونه بلل شوي وو.

په تعلیمي سکتور کې د اداري و تدریسي دندو اخیستلو په پار د مېرمنو تشویق کلتوري او جنیستي تساوي سره مرسته کوي. مثلاً، کارمندان کورنۍ هڅولی شي چې نجونو ته ښوونځیو ته د تګ اجازه ورکړي (برډي، خان ۲۰۱۶، ۶۹). دا کارمندان

> له ماشومتوبه ما غوښتل ښوونکې شم. ما ډېره علاقه لرله او د کلي خلکو ما ته د استادۍ وویل ځکه نجونو بعضي مشکلات لرل. دوئ ته اجازه نه وه ښوونځي ته ولاړې شي. ما په ډېر شوق دا مقدسه وظیفه واخیسته چې کلیوالو ته خدمت وکړم.
>
> **ـ یوه ښځینه ښوونکې**

په ښه موقعیت کې دي چې تشخیص کړي نجونې د تعلیم په اړه له کومو ننګونو سره مخ دي او دا چې له کومو تګلارو کارواخیستل شي چې ننګونې یې ایسته شي. له دې سره-سره، د افغانستان په تعلیمي سکتور کې د مېرمنو شمېر تر مناسبې کچې کم دی. که څه هم د شمېر د زیاتوالي هڅه یې کېږي خو مېرمنې د مشرتابه په پُستونو کې خورا کمې دي. په دغه لنډیز کې به په تعلیمي سکتور کې د ښځو پر ونډې اغېز کوونکي فکتورونه وسپړو او د مېرمنو ونډې د زیاتېدلو لپاره به د هغه کړنو په اړه ولیکو چې هیلهبښونکې دي.

میتود

د افغانستان په تعلیمي سکتور کې د کار کولو په اړه له یوولس، نیمه جوړښتشویو کیفي مرکو څخه د مېرمنو نظریات سپړو. ځوابویونکو د معارف په ټولو کچو کې کار کاوه ــ ملي، ولایتي، ولسوالي ــ او ښوونکې، د موسساتو کارمندانې، او د وزارت کارکوونکې پکې شاملې دي. موږ د السې (ALSE) کار لاندې سیمه: هرات، غور، دایکندي، بامیان، پروان، او کاپیسا کې د محلي زده کړو برابروونکو او عمليکوونکو د سیستماتیک مپینګ له مخې ځوابویونکي غوره کړل. په دغه مپینګ کې ۲۵۳ کسانو زموږ شرایط چې له محلي زده کړو سره مستقیم تړاو و، پوره کاوه؛ مګر د دې شمېر یواځې ۲۵ مېرمنې وې. له دغه ۲۵ مېرمنو څخه، یوولس مېرمنو په دې اړه چې جنسیت یې پر کار څه اغېز درلود، نهغوښتل شوي (unsolicited) غني مالومات راکړل. موږ دلته پر هغه مالوماتو تمرکز کوو چې دغه مېرمنو له جنسیت سره پر تړاو له موږ سره شریک کړل. دا یادونه ضرور ده چې د کیفي ډېټا موخه دا نه ده چې د نفوس احصایوي استازولي وکړي. کټ مټ د دغه مصاحبو په څېر، د کیفي ډېټا ارزښت په دې کې دی چې خورا غني مالومات او بېلابېل موضوعات څرګندولی شي. په تعلیمي سکتور کې د مېرمنو د تجاربو په اړه د موجود ادبیات و متونو (اسیایي بنسټ ۲۰۱۷؛ MEC ۲۰۱۷؛ USIP ۲۰۱۵) څخه په الهام اخیستلو مو دا مرکې وشنلې څو لاندې موضوعات تشخیص کړو (۱) له جنسیت سره پر تړاو په معارف کې د مېرمنو تجارب؛ (۲) په تعلیمي سکتور کې د دندې اخیستلو او ساتلو پر تړاو د مېرمنو پر وړاندې ننګونې؛ او (۳) موجود فعالیتونه او فرصتونه چې په معارف کې د ښځو ونډې ښه کولو او زیاتولو کې د اغېزناک ثابتېدلو شونتیا لري.

موندنې

مرکهشویو د نجونو د تعلیم د ارزښت په اړه بحث وکړ او ویې ویل چې د مېرمنو په توګه د دوئ کار د نجونو د تعلیم په اړه څنګه مثبت نتایج زېږولی شي. دوئ وویل چې د نجونو تعلیم یو نهشلېدونکی حق دی او همدارنګه په راتلونکې کې د اقتصادي او سیاسي ثبات یوه ښه منبع ده. ځینې ځوابویونکې په دې اند وې چې د نجونو تعلیم د افغانستان د ښېراتلونکې لپاره مهم دی. که څه هم دوئ منله چې د مېرمنو د تعلیمي او کاري تجربو په اړه دود او کلتور اغېز لري خو د خپل کار او افغاني دودونو او دیني ارزښتونو ترمینځ یې هیڅ ډول ټکر نه احساساوه.

> یوه ښځه چې اسلامي حجاب په تن لري، هره وظیفه کولی شي ویې کړي چې خپلې ټولنې ته یې خیر ورسېږي. زه مېرمن یم او زه په دفتر کې کار کوم او ساحې ته ځم. کله چې خلک وګورې یوه مېرمن راغلې ده، دوئ په اسانۍ خپلو مېرمنو ته اجازه ورکوي [چې ما سره خبرې وکړي]؛ دوئ خپلو نجونو ته هم د کار اجازه ورکوي.
>
> **ـ د موسسې ښځینه کارمنده**

ځوابویونکې په دې اند وې چې د مېرمنو په توګه دوئ په ښه توګه کولی شي چې د مېرمنو او نجونو اړتیاوو ته مناسب ځواب وویلی شي. اول، دوئ لومړیلاس پوهه لرله چې نجونې او مېرمنې له څهډول خنډونو سره مخ دي او دوئ کولی شوای دا

خنډونه کم کړي. دويم، دوئ حس کوله چې د نورو مېرمنو او نجونو لپاره دوئ ښه‌مثال وي.

او وروستی دا چې د ځواب‌ويونکو تشخيص دا و چې د مېرمنو د ونډې د کچې په اړه د رسمي تګلارې او عمل ترمنځ تفاوت موجود دی. د دوئ په اند په تعليمي سکتور کې، په ځانګړې توګه په لوړو پوړونو کې، د مېرمنو ونډه کمه ده.

په دې مرکو کې، ځواب‌ويونکو په تعليمي سکتور کې د مېرمنو په وړاندې ننګونو باندې بحث وکړ. موږ يې نظريات په لاندې توګه خلاصه کوو.

کمارنې. مرکه‌شويو ووېل چې د استخدام يو شمېر کړنې د نارينه‌وو په ګټه دي. مثلاً، دوئ ووېل چې په استخدام کې عموماً هغه چا ته لومړيتوب ورکول کېږي چې له بهر څخه لوړې زده‌کړې ولري. بل خوا، افغان مېرمنې له هېواده بهر د دزه‌کړو پر وړاندې له خنډونو سره مخ دي او نه شي کولی له افغانستانه دباندې زده کړې وکړي. د لوړو زده کړو او له هيواده بهر د تحصيلي اسنادو کمی د دې لامل کېږي چې دوئ د دندو اخيستلو ، په ځانګړې توګه لوړو پُستونو کې، رقابت نه شي وکړای.

د ملاتړ او مسلکي پرمختګ کمی. ځينې مېرمنو ووېل چې دوئ مسلکي برخه کې ملاتړ نه لري. په دې اړه يې ټرېننګونه او مسلکي اړيکې يادې کړې. څنګه چې د استخدام او ترفيع په برخه کې دا هغه څه دي چې زيات اغېز لري، ځکه نو، مېرمنو د لوړو پُستونو ته د اپلای کولو په برخه کې د ليوالتيا کمی څرګند کړ (همدارنګه وګورئ MEC ۲۰۱۷).

نورمونه او توقعات. که څه هم د دوئ په نظر، جنسيت يې په تعليمي سکتور کې له کار سره ناجوړ نه‌دی، خو بيا هم ويې ويل چې له جنسيت سره پر تړاو توقعات د دوئ د مسلکي کاري مصروفيت پر څرنګوالي او کچې اغېز لري. مثلاً، د مشرتابه د لوړو پُستونو پر ځای، په محلي کچه د ښوونځي يا اجماعي کارمندې په توګه د مېرمنو کار ته ليوالتيا زياته ده. دغه نورمونه لوړو پُستونو ته د مېرنو پر اپلای کولو منفي اغېز ښندلی شي.

کورنۍاړوند مصروفيتونه. د ماشوم‌پالنې په ګډون، مېرمنې د کورکارونو د زياتې برخې مسئوليت لري. ځينې وختونو دغه مصروفيتونو له کور بهر کار سره په ټکر کې راتلل. همدارنګه، مېرمنو، ډېرې وخت، له کوره بهر کار لپاره د مېرمنو اجازې او ملاتړ ته اړتيا لرله.

واټن او ټک‌راټک. په محلي کچه، ښځينه ښوونکې که به يې له کلي بهر ښوونځي ته ورکړې وي، دوئ به له ننګونې سره مخ وي. د خونديتوت انديښنو او همدارنګه د سَتَر په اړه ټولنيزو ارزښتونو له مخې که مېرمنې له کلي بهر ځي، بايد محرم هم ورسره وي. له همدې امله مېرمنې نه شي کولی ځينې دندې واخلي او همدارنګه، دا د دوئ د غيرحاضرۍ لامل هم کېده.

هيله‌ښنونکې کړنې

ځواب‌ويونکو مېرمنو د ځينو هغه کړنو په اړه هم خبرې وکړې چې له دوئ سره يې د دندې ترسره کولو په برخه کې مرسته کړې او ځينې وړانديزونه يې لرل چې کولی شي په معارف کې د مېرمنو ونډه ښه او زياته کړي.

ملاتړي اقدمات. د مېرمنو ونډې زياتولو په اړه ملاتړي اقداماتي تګلارو ته د معارف په ټولو کچو کې اړتيا ده. همدارنګه، د مديريت په لوړه پوړونو کې ورته ځانګړې اړتيا ده. دا تګلارې بايد عملي هم شي.

> د مېرمنو ونډه بايد د مشرتابه تر ځايه ورسېږي، خصوصا په پوهنې وزارت کې. دا حقيقت دی. مېرمنې د معارف يوه برخه تشکيلوي او دا يې حق دی.
>
> **ـ د معارف ښځينه کارمنده**

جنسيت سره حساس کارځای. د موسساتو يو شمېر کارمندانو ووېل چې د دوئ کاري ماحول د ښځينه وو کار لپاره مناسب دی، تر څه ځايه يې لامل دا و چې په موسساتو کې نورو مېرمنو هم کار کاوه. داسې کاري چاپېريال چې نورې مېرمنې هم پکې وي، ممکن لامل شي چې کورنۍ دې مېرمنې ته اجازه ورکړي او ملاتړ يې وکړي چې دنده واخلي. همدارنګه، مېرمنې پخپله هم ممکن پرته له دوه‌زړې کېدلو، په زيات ډاډ ځينې دندو ته اپلای وکړي.

د مېرمنو د ونډې ارزښت پېژندل. ځواب‌ويونکو څرګنده کړه چې د مېرمنو په توګه دوئ کولی شي ځينې دندې په اسانۍ او ښه توګه پر مخ بوځي، په ځانګړې توګه د ټولنې او ټولګي په کچه. يوې ځواب‌ويونکې، د بېلګې په توګه، ووېل چې د مېرمنې په توګه کارونه ورته اسان دي ځکه په کليواله ټولنه کې، مېرمنې، د نارينه کارمندانو پر ځای، له ښځينه کارمندانو سره د مالوماتو په شريکولو کې د راحت احساس کوي؛ ځکه نو د دې کار هم اسان وي.

د دندې پر وخت ټرېننګ. ځواب‌ويونکو ووېل چې د ندې پر وخت ټرېننګونو له دوئ سره مرسته کړې پوهه، ظرفيتونه او پرځان باور يې زيات شي. په دې برخه کې مېرمنو د جندر ورکشاپونو يادونه وکړه چې دونرانو او موسساتو له خوا عملي شوي دي.

انعطاف منل. په کاري چاپېريال کې د مېرمنو پر مصروفيت د کورنيو اړتياوې او دودونه بايد په دندو کې په نظر کې ونيول شي. په دې تړاو، هغه دندې چې کور ته نژدې وي يا دا چې پکې مېرمنې کولی شي د ماشوم روزنې او رسمي مسئوليتونو ترمنځ تعادل وساتلی شي، پرېکنده اهميت لري.

پوهاوی لوړول. ځواب‌ويونکو ووېل، په هغه حالتونو کې چې دولت او موسساتو په نژدې توګه له ټولنې او کورنيو سره کار کاوه، وتوانېدل چې هم د مېرمنو او هم نارينه‌وو نظريات د ښځو د کار په اړه بدل کړي.

جنسيت په اړه داسې تګلارې چې د نارينه‌وو اړتياوې هم په نظر کې نيسي. د جنسيتي تساوي رامنځته کولو لپاره، پاليسي‌جوړونکي بايد هم نارينه‌وو او هم ښځينه‌وو سره کار وکړي. تګلارې او پروګرامونه بايد د نارينه‌وو نظريات او اړتياوې په نظر کې ونيسي. دا تګلارې او پروګرامونه بايد د نارينه‌وو نظريات و ليدلورو او کړنو باندې او همدارنګه دا چې څنګه دغه ليدلورې او کړنې په تعليمي سکتور کې د ښځو پر ونډې اغېز لري؛ کار وکړي.

په استخدام او ترفيع کې شفافيت. زموږ موندنې د MEC ۲۰۱۷ موندنو سره همغږې دي. د موسساتو کارمندانو د دې خبرې ستاينه وکړه چې کمارنې د سياسي و شخصي اړيکو پر اساس نه دي. دوئ په دې اند وې چې دغه حالت له مېرمنو سره چې عموما په دې اړه کمې اړيکې لرلای شي، مرسته کړې چې دنده پيدا او وساتي.

دا راپور د امريکا متحد ايالاتو پراختيايي اداري (USAID) له لارې د امريکا خلکو د سخاوتمندانه مرستې په نتيجه کې ممکن شوی دی. د دغه راپور منځپانګه د محلي زده کړو د تعليمي پايلو او ټولنيزو اغېزو شننې پروژې (ALSE) بشپړ مسئوليت دی او د USAID او امريکا حکومت نظر په لزومي توګه نه څرګندوي.

اخځلیکونه

Asia Foundation. (2017). A Survey of the Afghan People: Afghanistan in 2017. Retrieved from https://asiafoundation.org/wpcontent/uploads/2017/11/2017_AfghanSurvey_ .pdf.

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.

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.

MEC. (2017) Ministry-wide Vulnerability to Corruption Assessment of the Ministry of Education.

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.