

**په افغانستان کې د مجلې ښوونځيو د تعليمي پايلو او ټولنيزو اغېزو شاخص (ALSE)**  
**تحقیقاتي لنډيز #۳: د ښوونکي کېدو کې د معکوس نسبت ارزو**

د پروفیسور دانا بردي نیویارک (پهنتون)، جوئل میدیل ولتن برکي پهنتون (او سائرس سامي نیویارک پهنتون)

تحقیقاتي لنډيز •• لومړیکال •• درېمه کبه •• سپتمبر ۲۰۱۶

**مخینه**

د افغانستان دولت په تېرو ۱۵ کلونو کې د لومړني ښوونځيو زيات شمېر ښوونکي استخدام کړي او په پراخېدونکې کچه يې روزنيز فرصتونو ته د دوئ لاسرسی زيات کړی دی. له دې لاسته راوړنو سره سره، په ليرې پرتو سيمو کې د واجدالشرایط ښوونکو کې لا هم موجود دی او د محلي زده کړو د ټولگيو د ښوونې کيفيت په اړه اندېښنې موجودې دي.

په کليو کې د واجدالشرایط ښوونکو کې، د محلي زده کړو په وړاندې يوه ځانگړې ستونزه ده. محلي زده کړې ښوونې ته د لاسرسي په پار خورا اغېزناکې دي او د تمه کونکو ادارو د ادعا له مخې، کيفيت يې دولتي ښوونځيو سره يا خو برابر او يا هم ترې لوړ دی (موجودې څېړنې د يادې ادعا پخلی کوی، بردي او ليندن، ۲۰۱۳). خو بيا هم د محلي زده کړو د کيفيت په اړه پوښتنې موجودې دي. د پوهنې ولايتي رياست يوه کارمند راته وويل:

"که زه د پوهنې وزير شم، زه به د افغانستان سراسر د پوهنې کيفيت ته متوازنه وده ورکړم. پخوا د پوهنې سکټور ښه کيفيت درلود، خو کيفيت يې د اړتيا هومره نه وو؛ خو نن د پوهنې د کيفيت پروسه په سم او متوازن ډول نه ده پلې شوې. که زه د پوهنې وزير وای، ما به د پوهنې کيفيت او کيفيت ته زياته او جدي توجه کړې وه."

د افغانستان ښوونه کې ښکېل لوري په شرایطو د ښوونکو د پوره والي او له ټولني سره د دوئ د بلديتيا ترمنځ د يو معکوس نسبت شتون فرض کوي. د محلي زده کړو په برخه کې فعال موسسات استدلال کوي چې د محلي زده کړو د کليو ليرې والی د دې لامل گرځي چې واجدالشرایط ښوونکي په سختی استخدام شي او همدارنگه، په همدغو سيمو کې والدين احتیالا خپل ماشومان په اسانې هغو ښوونکو ته استوي چې دوئ يې پېژني. دوئ استدلال کوي چې په دغسې حالت کې هغه ښوونکي چې د ټولني له منځ څخه استخدامېږي، که څه هم واجدالشرایط نه وي، ښه تعليمي پايلې زېږوي؛ بل پلو، هغه ښوونکي چې له دې دېدې څخه کليو ته ځي، ممکن هم د زده کونکو پر حاضری او هم پر زده کړې منفي اغېز وښندي. خو د پوهنې وزارت استدلال کوي چې دا به ښه وي چې داسې ښوونکي استخدام شي چې حداقل لازم شرایط يې پوره کړي وي، ځکه د دوئ د تدریس کيفيت به ښه وي.

همدارنگه، هغه ښوونکي چې حداقل لازم شرایط يې نه وي پوره کړي، د ملي کارمند په توگه نه شي استخدام کېدای بلکې په موقت ډول به استخدامېږي. دا په احتیالي ډول د ښوونکو پر کاري روحیه او د محلي زده کړو صفتونو پر پايښت منفي اغېز ښندي.

همدا فرض شوی معکوس نسبت د تکلارو په وړاندې همې پوښتنې رامنځته کوي. په مشخصه توگه، دا نه ده مالومه چې ايا رښتيا هم والدين هغه ښوونکو ته په اسانې خپل ماشومان نه استوي چې دوئ يې نه پېژني او دا هم نه ده څرگنده چې ايا رښتيا هم هغه ښوونکي چې د پوهنې وزارت په ټاکل شويو شرایطو برابر نه وي، په عمل کې د ښوونې کيفيت ټينوي. د خپلو هڅو په اوږدو کې چې پر مت يې د موثر، کيفيت لرونکي او پايښت موندونکي محلي تعلیماتو مودلونه مطالعه کوي، ALSE د ښوونکو د استخدام مختلفې ستراتيژيانو په اړه داتا جمع کړې او ارزولې. په مشخصه توگه، مور دا وارزوله چې ايا په شرایطو د ښوونکو پوره والی او که له ټولني سره د دوئ بلديتيا د زده کونکو پر حاضری او زده کړې اغېز ښندي. مور دا هم وارزوله چې ايا د ښوونکي د استخدام ستراتيژي پر هغه عواملو هم اغېز کوي چې د زده کونکو پر حاضری او تعليمي پايلو اغېز کوي. په دغو عواملو کې ښوونې ته والدينو تقاضا، له موجودو ښوونځيو څخه رضایت، د ښوونکي ظرفيت، د ښوونکي کاري روحیه، شامل دي.

"د هغه ښوونکو ظرفيت لور شوی چې مور استخدام کړي دي. په ځينې کليو کې مور حتا د دولسم فارغ هم نه شو موندل. مور بايد د ليسي فارغ پيدا کړو او همدارنگه مور بايد د معارف او خلکو رضایت هم ترلاسه کړو او مور ځينې وخت داسې کس استخداموو چې غورسې زده کړې ولري. وروسته بيا داسې کس ته ورکښاپونه دايريږي چې دی زيات چيلنج کوي، خو په ټوله کې زياتر ننگونه شته، د تدریس کيفيت دمه نه دی، له څه موره حرج بايد وای." (د مومسس کا، مند)

**مداخله**

وا ALSE د ښوونکي د اسامتخم طريقې د پروگرام د يوې مهمې برخې ټوگه چې هټار ټولني هر ننگې مە ی اءوو، د ALSE ملگرو موسساتو، پاملرنې (CARE) ليوواى. د پاملرنې تر سې ارايس (CRS) ټوگه يې ښسکې داوونکي اسامتخم کړل د ټوگه اسامتخم ممکن وو. خود سې وزارت د د وولسم ټولگي د فراغت شرایط يې پوره کړه طوواءه شدتکي بيول، د فونښن ټولگي د واجدالشرایط ښوونکي اسامتخم يوله دو پروسو څخه تعقيب شو او اريس تر پوښنې ملايې ټوگه يې چې واجدالشرایط

1. 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.

(۱) له ټولني څخه دباندي داسې بنوونکي استخدام شول چې حداقل د دوولسم ټولکي د فراغت سند يې درلود (يا خو د څنګ له کليو، يا هم د ولسوالۍ له مرکز څخه، او يا هم د ولايت له مرکز څخه). دغو بنوونکو ته مالي مشوق په نظر کې ونيول شو (د ملکي کارمند پر معاش ۴۰ سلنه زيادت) څو دوی تشويق شي چې په ليرې پرتو کليو کې کار او ژوند وکړي.

(۲) بلديا ته لومړيتوب: په کليو کې دننه د مهارتونو او ظرفيتونو په نظر کې نيولو بنوونکي استخدام شول.

زموږ تحقيق وروسته وڅېړله چې ايا د دوه تصادفي کارانو تر منځ تعليمي پايلې فرق کوي که څنګه.

### د ډيټا څېړل او موندنې

موږ د کورني سروې او بنوونکي سروې له ډيټا څخه په استفادې د بنوونکي د استخدام طريقو کې همدا فرض شوي معکوس نسبتونه ورازول او د زده کوونکو پر حاضري او تعليمي پايلو مو يې اغېز وڅېړه. په ټوليزه توګه، موږ پر شرايطو د بنوونکي د برابروالي او له ټولني سره د بلديا ترمنځ د معکوس نسبت د شتون په ملاتړ هيڅ شواهد نه دي موندلي. برعکس، ضعيف شواهد پر شرايطو د بنوونکي د برابروالي په ملاتړ کې موجود شوي دي. په مشخصه توګه، زموږ ډيټا څرګندوي چې:

- د کلي دباندي څخه د بنوونکي استخدام پر حاضري منفي اغېز نه لري؛ بلکې په هغو کليو کې چې واجدالشرايط بنوونکي استخدام شوي ول، حاضري ۱.۸ سلنه لوړه وه؛ که څه هم دا دومره لوی توپير نه دی. همدارنګه، د کلي دباندي څخه استخدام شوي بنوونکي په مساوي ډول د خلکو له خوا منل کېږي.

- ضعيف شواهد څرګندوي چې د کلي دباندي څخه د زيات واجدالشرايط بنوونکي استخدام د زده کوونکو پر زده کړه مثبت اغېز لري. د داسې بنوونکو استخدام چې لږ تر لږه دوولسم ټولکي د فراغت سند لري، د زده کوونکو د امتحان نومړي لږ اندازه لوړوي (۰.۱۳۷ سټنډرډ ډيويشن). که څه هم دا په احصايوي ډول دومره مهم تغير نه دی. دا چې د دواړو ترمنځ مهم توپير نه دی موندل شوی، ممکن لامل يې دا وي چې دا بنوونکي که څه هم په دوه جلا وېشونو کې دي، خو بيا هم د ظرفيت (ظرفيت لپاره څلور مهم بعدونه به نظر کې نيول شوي): د بنوونکي له ظرفيت څخه د ټولني رضايټ، د محلي زده کړو په چوکاټ کې بنوونکي ته ورکړل شوي ترينګونه، د بنوونکي د تعليم کچه، او د بنوونکي تجربه)، کاري روحيې (د کاري روحيې مالومولو لپاره په نظر کې نيول شوي): د بنوونکي د هڅو په اړه د والدينو نظر، د بنوونکو غير حاضري، د بنوونکي د تغير و تبديل کچه، له دندې څخه د بنوونکي د رضايټ کچه، او د معاش پر وخت اداينه)

که چېرې د سنجول شويو اغېزو (چې په احصايوي ډول کم اهميته دي) له مخې له بهر څخه د هغو بنوونکو استخدام بڼه وبلل شي چې حداقل تر دوولسمه يې زده کړې کړې دي، بيا نو ضرور ده چې دې مسئلې ته له يوې بلې زاويې هم وکتل شي چې هغه د دې کار د لګښتي/اغېز سنجول دي. زيات واجدالشرايط بنوونکي له ځان سره اضافي لګښت لري. نو ايا د امتحان په نتايجو کې همدا زياتوالی د هر شاګرد لپاره د 0.41 ډالرو اضافي لګښت توجيه کولی شي؟ موږ حاضري او د امتحان نتايجو په وړاندې لګښتي اغېز په ۱ جدول کې ارزولی دی. لومړی به د امتحان نتايجو په نظر کې ونيسو. پايلې څرګندوي چې په هغه بنوونکو باندې چې له محل څخه پکې بنوونکي استخدام دي، د هرو ۱۰۰ ډالرو لګښت په وړاندې، د امتحان پر نتايجو

0,142 سټنډرډ ډيويشن اغېز لري. چېرې چې پر شرايطو برابروالی په نظر کې نيول شوی، دا ۰.۲۱۱ واحدونو ته رسېږي. په دې توګه، څرګندېږي چې د واجدالشرايط بنوونکو کارل د هر بنوونکي پر سر له اضافي لګښت سره سره، د لګښتي اغېز لرونکی دی. د هر سل ډالرو لګښت په وړاندې، د هغو مکاتبو زده کوونکي په امتحان کې لوړې نومړې ترلاسه کوي چې واجدالشرايط بنوونکي پکې له بهر څخه کارل کېږي. د حاضري لپاره هم همدا نتيجه رامنځته کېږي؛ يانې دا چې له بهر څخه د واجدالشرايط بنوونکي کارل، لګښتي اغېز لري.

لومړی جدول: د بنوونکي کارني اړوند د لګښتي اغېز شننه:

حاضري		د امتحان نتايج		د شاګرد سر لګښت	اغېز
د هر سل ډالر په وړاندې (se)	اغېز (se)	د هر سل ډالر پر سر (se)	اغېز (se)		
0.072 (0.029)	0.134 (0.053)	0.142 (0.041)	0.264 (0.075)	\$143.08	پر بنوونکي اغېز، سټنډرډ استخدام
0.08 (0.024)	0.152 (0.045)	0.211 (0.042)	0.401 (0.080)	\$143.49	پر بنوونکي اغېز، له دباندي څخه استخدام

او د امتحان پر نمره مثبت اغېز لري که څه هم دا اغېز په احصايوي توګه زيات مهم نه دی. کله چې همدا توپير په نظر کې ونيسو او د لګښتي اغېز شننه وکړو، نتيجه دا ترلاسه کوو چې له بهر څخه د واجدالشرايط بنوونکو استخدام د امتحان د نمره لوړولو په موخه د سرچينو معقول استعمال دی.

### راتلونکي تحقيق

د ALSE تحقيق راتلونکې هڅې به د بنوونکي د استخدام درېيم حالت هم وڅېړي. هغه دا چې ايا د واجدالشرايط بنوونکو شتون به وروسته له دې چې موسسات خپل کار پای ته ورسوي، د محلي زده کړو پر پاينټ هم مثبت اغېز ولري که څنګه.

څنګه چې هغه بنوونکي چې د پوهنې وزارت معيارونه نه شي پوره کولی، نه شي کولی چې د ملکي کارمند په توګه کار وکړي، دوی د موقت کارمندانو په توګه کار کوي، ځکه نو مهمه ده چې مالومه شي ايا دا تګلاره په هغو حالتونو کې چې په ګڼو شرايطو بنوونکي کارل شوي، د محلي زده کړو پر پاينټ اغېز کوي که څنګه.

"د قراردادي بنوونکو په اړه... څنګه چې دا بنوونکي نه اماده کېږي، دوی هميشه ځان د معلم په څېر نه احساسوي او دوی وايي چې زه د دې اووه مياشتو لپاره بنوونکی وم، او د راتلونکي کال په اړه زه نه پوهېږم (چې استخدام به شم) که نه به شم. (زه نه پوهېږم) چېرې به م، خدای به څه غواړي چې زه به څه کوم. نو داسې څه شته، او همدارنګه، خلک هم له دې حالت ګټه اخلي." (د ولسوالۍ د پوهنې امرت کارمند)

د درېيمې زونې پياوړې موبه تصفي ډډاول اس ۶۳ دې کال پکې چې له دريو کولو وشو کولې وروسته پوهنې وزارت د پارل کېږي او پاتې به د موسساتو لخوا تمویلېږي. و س ټوې پوهنې پوهنې وزارت د بنوونکو او موسساتو د بنوونکو لږتالې مخخبرمو بجاو پاينټ ځواکمن شي. داسې ميکانيزمونه تشخيص کړو چې په ولسوالي کې به ليرې پرزد اوږدلي ناهنئا