

مسئله‌شناسی چرخه استخدام - انتقال در آموزش و پرورش با تحلیل آماری درخواست‌های نقل و انتقال معلمان از سال ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۴



تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۶/۱۰

Publish Date : 2026/9/1



عنوان: مسئله‌شناسی چرخه استخدام - انتقال در آموزش و پرورش با تحلیل آماری درخواست‌های
نقل و انتقال معلمان از سال ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۴
تهیه و تدوین (Author): محمدصادق عبداللهی
واژه‌های کلیدی: آموزش و پرورش، نقل و انتقال معلمان، عدالت آموزشی
ناشر: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

DOI: <https://doi.org/10.22034/mrc.report.21817>

Permanent Link: https://report.mrc.ir/article_11850.html

Publisher: Islamic Parliament Research Center of Iran

**عنوان: مسئله‌شناسی چرخه استخدام - انتقال در آموزش و پرورش با تحلیل آماری
درخواست‌های نقل و انتقال معلمان از سال ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۴**

نوع گزارش: طرح / لایحه □، نظارتی ■، راهبردی □، پیش‌نویس قانونی □

نام دفتر: مطالعات فرهنگی و آموزش (گروه آموزش و پرورش و فنی و حرفه‌ای)

ناظران علمی: موسی بیات، حمید طریفی حسینی (عضو هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان)

اظهار نظر کنندگان داخل مرکز: ابوالفضل میرفخرالدینی (دفتر مطالعات حقوقی)، نورعلی عبداللهی (دفتر مطالعات مدیریت)

اظهار نظر کنندگان خارج از مرکز: حجت‌الله بنیادی (رئیس سابق مرکز برنامه‌ریزی منابع انسانی و امور اداری)، سید حبیب‌الله سعیدی سوق (رئیس اداره کارگزینی وزارت آموزش و پرورش)

گرافیک و صفحه‌آرایی: سیده فاطمه ابوطالبی

ویراستار ادبی: زهرا کریمی

تاریخ شروع مطالعه: ۱۴۰۵/۳/۱



فهرست مطالب

چکیده.....	۶
خلاصه مدیریتی.....	۷
۱. مقدمه.....	۹
۲. تحلیلی بر وضعیت در خواست‌های انتقالی در پنج سال اخیر.....	۹
۳. تحلیلی بر وضعیت در خواست‌های انتقالی در سال ۱۴۰۴.....	۱۰
۳-۱. تعداد کل در خواست‌های انتقالی (درون و برون استانی) به تفکیک جنسیت.....	۱۰
۳-۲. تعداد در خواست‌های انتقالی در سال ۱۴۰۴ به تفکیک دوره تحصیلی.....	۱۱
۳-۳. تعداد در خواست‌های انتقالی در سال ۱۴۰۴ به تفکیک سنوات.....	۱۱
۳-۴. تعداد کل در خواست‌های انتقالی در سال ۱۴۰۴ به تفکیک استان‌های مبدأ و مقصد.....	۱۳
۴. وضعیت در خواست‌های انتقالی در سال ۱۴۰۴ به تفکیک استان‌های مبدأ و مقصد.....	۱۵
۴-۱. وضعیت موافقت با در خواست‌های انتقالی (درون و برون استانی) به تفکیک استان‌های مبدأ و مقصد.....	۱۵
۴-۲. وضعیت موافقت با در خواست‌های انتقالی (درون و برون استانی) به تفکیک دسته‌بندی.....	۱۷
۵. تعداد در خواست‌های انتقالی به نسبت ردیف‌های استخدامی جدید در سال ۱۴۰۴.....	۱۸
۶. تحلیل و جمع‌بندی.....	۲۲
منابع و مأخذ.....	۲۵

فهرست جداول

جدول ۱. تعداد در خواست‌های انتقالی (برون و درون استانی) از ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۴.....	۱۰
جدول ۲. تعداد کل در خواست‌های انتقالی (درون و برون استانی) به تفکیک جنسیت.....	۱۰
جدول ۳. تعداد در خواست‌های انتقالی در سال ۱۴۰۴ به تفکیک دوره تحصیلی.....	۱۱
جدول ۴. تعداد در خواست‌های انتقالی در سال ۱۴۰۴ به تفکیک سنوات.....	۱۲
جدول ۵. تعداد در خواست‌های انتقالی در سال ۱۴۰۴ به تفکیک استان مبدأ و مقصد.....	۱۳
جدول ۶. تعداد در خواست‌های انتقالی در سال ۱۴۰۴ به تفکیک وضعیت.....	۱۷
جدول ۷. تعداد متقاضیان انتقال و تعداد موافقت شده (برون استانی) به تفکیک دسته‌بندی.....	۱۷
جدول ۸. تعداد در خواست‌های انتقالی به نسبت ردیف‌های استخدامی جدید در سال ۱۴۰۴.....	۱۸
جدول ۹. آمار حق التدریس در سال تحصیلی ۱۴۰۵-۱۴۰۴.....	۲۰

فهرست شکل‌ها

شکل ۱. نمودار تعداد در خواست‌های انتقالی به تفکیک استان مقصد.....	۱۴
شکل ۲. نمودار آمار درصد موافقت با انتقال برون استانی (خروجی) به تفکیک استان‌ها.....	۱۵
شکل ۳. نمودار آمار درصد موافقت با انتقال درون استانی به تفکیک استان‌ها.....	۱۶
شکل ۴. نمودار آمار درصد موافقت با انتقال (درون و برون استانی) به تفکیک استان.....	۱۶
شکل ۵. نمودار وضعیت معلمان پذیرفته شده غیربومی در کلانشهرها: سال ۱۴۰۳-۱۴۰۴.....	۲۱
شکل ۶. نمودار وضعیت جنسیت معلمان پذیرفته شده غیربومی در کلانشهرها: سال ۱۴۰۳-۱۴۰۴.....	۲۱
شکل ۷. نمودار وضعیت معلمان پذیرفته شده زن غیربومی در کلانشهرها: سال ۱۴۰۳-۱۴۰۴.....	۲۱
شکل ۸. چرخه استخدام - انتقال که در پی رفتار نظام حکمرانی آموزش و پرورش ایجاد شده است.....	۲۲



مسئله‌شناسی چرخه استخدام - انتقال در آموزش و پرورش با تحلیل آماری درخواست‌های نقل و انتقال معلمان از سال ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۴

چکیده



نقل و انتقال معلمان از چالش‌های مدیریت منابع انسانی در آموزش و پرورش است که به دلیل مداخلات خارج از آموزش و پرورش، از رویه‌های قانونی و کارشناسی صرف نیز خارج شده و آسیب‌های جدی را وارد می‌آورد. گزارش پیش‌رو به تحلیل آماری این درخواست‌ها طی سال‌های ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۴ پرداخته است. در این دوره تعداد درخواست‌ها با رشد ۳۲ درصد از ۹۵,۱۱۷ به ۱۲۵,۷۰۷ رسیده و درخواست‌های برون‌استانی با رشد ۴۸.۶ درصدی چشمگیرتر از درون‌استانی است. ۷۳.۵۹ درصد درخواست‌ها برای نیروهایی با سابقه زیر ۵ سال است و به‌طور میانگین ۷۵ درصد درخواست‌های برون‌استانی و ۶۰ درصد درون‌استانی پذیرفته می‌شوند؛ آمار بالای تأیید درخواست‌ها در کنار مجوز ماده (۴۴) قانون مدیریت خدمات کشوری برای استخدام غیربومی در مرکز استان‌ها، چرخه‌ای معیوب از استخدام غیربومی و سپس درخواست انتقال سریع را شکل داده است. این چرخه از موانع جدی ساماندهی نیروی انسانی و عامل پدید آمدن مسئله هم‌زمانی کمبود و مازاد نیرو است. در واقع داوطلبان غیربومی که به دلیل عدم نیاز، امکان استخدام در منطقه خود را ندارند، در مناطقی که کمبود نیرو دارند، استخدام شده و سپس مطمئن از قبول درخواست، برای بازگشت به شهر خود تلاش می‌کنند. برای مثال این چرخه موجب شده در سیستان و بلوچستان با وجود تخصیص ۱۷۸۷ ردیف استخدامی در سال ۱۴۰۴، موافقت با خروج ۱۹۳۱ نفر و ورود ۱۶۵ نفر در فرایند نقل و انتقالات، تنها ۲۱ نفر به نیروی انسانی استان افزوده شود. با توجه به شرایط موجود، پیشنهاد می‌شود تدوین سند جامع نیروی انسانی تسریع و ممنوعیت انتقال نیروها با سابقه زیر ۵ سال و شاخص‌مند شدن فرایند انتقال انجام شود.



بیان / شرح مسئله

نقل و انتقال معلمان در نظام آموزش و پرورش یکی از چالش‌های ساختاری و پربسامد مدیریت منابع انسانی است که سالیانه بخش قابل توجهی از زمان و انرژی مدیران و کارکنان اداری را به خود اختصاص می‌دهد. این فرایند نه تنها از منظر اجرایی دشوار و زمان‌بر است، بلکه به دلیل مداخلات فراوان نهادها و اشخاص بیرونی، از چارچوب رویه‌های قانونی و کارشناسی صرف خارج شده و آسیب‌های جدی به حوزه نیروی انسانی وارد می‌آورد. مهم‌ترین پیامد این وضعیت، بروز پدیده هم‌زمانی کمبود نیرو در برخی مناطق و مازاد نیرو در مناطق دیگر است که ساماندهی متوازن منابع انسانی را با اختلال مواجه می‌کند.

از سوی دیگر، این شرایط به تدریج ذهنیت و رفتار متقاضیان ورود به حرفه معلمی را تحت تأثیر قرار داده و چرخه‌ای شکل گرفته که در آن داوطلبان، به‌ویژه در مناطق غیربومی (مراکز استان‌ها) که ظرفیت جذب بالاتر یا رقابت کمتر است، در آزمون‌های استخدامی شرکت می‌کنند و بلافاصله پس از پذیرش و شروع به کار، درخواست انتقال به شهر یا استان بومی خود را ثبت می‌کنند. این چرخه معیوب، نه تنها هدف تأمین نیروی انسانی مورد نیاز مناطق محروم را خنثی کرده، بلکه هزینه‌های اداری و روانی سنگینی بر سیستم تحمیل می‌کند. گزارش پیش‌رو با هدف شفاف‌سازی ابعاد کمی این مسئله و فراهم‌سازی بستر برای تصمیم‌گیری مبتنی بر شواهد، به تحلیل آماری و مسئله‌شناسی درخواست‌های نقل و انتقال معلمان در بازه پنج ساله ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۴ پرداخته است.

نقطه‌نظرات / یافته‌های کلیدی

بررسی داده‌های آماری نشان‌دهنده روندهای معنادار و هشداردهنده‌ای است که در ادامه به مهم‌ترین آنها اشاره می‌شود:

- **روند صعودی درخواست‌ها:** تعداد کل درخواست‌های انتقالی (درون و برون‌استانی) در پنج سال اخیر از ۹۵,۱۱۷ مورد در سال ۱۴۰۰ به ۱۲۵,۷۰۷ مورد در سال ۱۴۰۴ رسیده که بیانگر رشد ۳۲ درصدی است. این افزایش در حالی رخ داده که کل نیروی انسانی آموزش و پرورش در همین بازه حدود ۱۰ درصد رشد داشته است. سهم درخواست‌های برون‌استانی با رشد ۴۸.۶ درصدی (از ۲۳,۴۲۷ به ۳۴,۸۱۲) بسیار بیشتر از رشد ۲۶.۸ درصدی درخواست‌های درون‌استانی بوده که نشان‌دهنده افزایش تمایل به جابه‌جایی میان‌استانی است. به‌طور متوسط از هر ۷ معلم، ۱ نفر درخواست انتقالی ثبت می‌کند که این نسبت در استان‌هایی به ۱ به ۴ نیز می‌رسد.
- **غلبه زنان متقاضی:** ۶۱.۹ درصد کل درخواست‌ها مربوط به زنان است و این سهم در درخواست‌های برون‌استانی به ۶۴.۴۷ درصد افزایش می‌یابد. این یافته با توجه به افزایش سهم زنان در بدنه معلمی کشور، ضرورت توجه به نیازها و محدودیت‌های خاص این گروه را آشکار می‌کند.
- **تمرکز درخواست‌ها در مقطع ابتدایی:** حدود ۴۸.۶ درصد از کل درخواست‌ها (معادل ۶۱,۰۷۸ مورد) به مقطع ابتدایی اختصاص دارد که فارغ از حجم بالای شاغلان این گروه، نشان‌دهنده چالش‌های جدی‌تر در ساماندهی نیروی انسانی مقطع ابتدایی است. در مجموع نیز تعداد درخواست‌ها به نسبت کل معلمان نیز نشان می‌دهد که ۲۰.۹۴ درصد از آموزگاران ابتدایی و ۱۸.۷۳ درصد از دبیران و هنرآموزان درخواست انتقال دارند.

- **هشدار آماری نیروهای جدیدالاستخدام:** یکی از مهم‌ترین یافته‌ها، تمرکز ۶۱.۸۴ درصد از کل درخواست‌ها (۷۷,۷۴۳ مورد) در میان نیروهای با سابقه کاری صفر تا پنج سال است. بررسی دقیق‌تر نشان می‌دهد که پس از عبور از مرز پنج سال خدمت، تعداد درخواست‌ها تا حدود ۶۱ درصد کاهش می‌یابد. این پدیده، گواه روشنی بر وجود الگوی برنامه‌ریزی شده از سوی متقاضیان برای استخدام در مناطق سهل‌الوصول‌تر و سپس انتقال فوری به منطقه مطلوب است.

- **وضعیت نابسامان استانی:** استان سیستان و بلوچستان با نسبت ۱ درخواست به ازای هر ۴ نفر شاغل، بحرانی‌ترین وضعیت را دارد. این استان با وجود اختصاص ردیف‌های استخدامی بیشتر، با کمبود شدید نیرو مواجه است. در مقابل، استان گیلان با نسبت ۱ به ۱۲ کمترین درخواست را



دارد. از منظر مقصد، تهران بیشترین درخواست ورودی را دارد و کمترین ورودی مربوط به سیستان و بلوچستان است. بررسی تطبیقی ظرفیت استخدامی و نقل و انتقالات نشان می‌دهد که در استان سیستان و بلوچستان با وجود تعریف ۱۷۸۷ ردیف استخدامی در سال ۱۴۰۴، پس از کسر ۱۹۳۱ نفر انتقالی خروج از استان و لحاظ ۱۶۵ نفر ورود به استان، تنها ۲۱ نفر به جمعیت نیروی انسانی استان اضافه می‌شود.

● **نرخ بالای پذیرش:** به‌طور میانگین ۷۵ درصد در خواست‌های برون استانی و ۶۰ درصد درون استانی پذیرفته می‌شوند. استان کهگیلویه و بویراحمد با ۹۳ درصد موافقت با خروج، بیشترین نرخ را دارد. این نرخ‌های بالای موافقت با درخواست‌ها، انگیزه و امید به انتقال را در متقاضیان تقویت کرده و چرخه معیوب استخدام غیر بومی و انتقال سریع را تداوم می‌بخشد.

● **استان‌هایی که در گاه استخدام در کشورند:** در برخی از استان‌ها که میزان خروج نیرو از استان در فرایند انتقال برون استانی با میزان استخدام در استان برابر است یا اختلاف اندکی دارد، چنین نتیجه گرفته می‌شود که استخدام در آن استان نه برای رفع محرومیت‌های آموزشی و اشتغال آفرینی در استان، بلکه در گاهی برای استخدام و اشتغال آفرینی بومیان سایر استان‌هاست که به دلیل ظرفیت محدود استان خود در آزمون استخدامی نتوانسته‌اند در همان استان استخدام شوند؛ اما از استان دیگری برای استخدام اقدام کرده و سپس با توسل به چرخه «استخدام - انتقال» در کمتر از ۵ سال به بوم خود بازمی‌گردند.

پیشنهاد راهکارهای تقنینی، نظارتی یا سیاستی

با استناد به یافته‌های فوق و با در نظر گرفتن تأکیدات سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (راهکار ۸-۵) و برنامه زیر نظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی (اقدام اساسی ۱۰) مبنی بر ساماندهی، توزیع عادلانه و کاهش نقل و انتقالات پیشنهادهای ذیل ارائه می‌شود:

الف) تسریع در تدوین و تصویب سند جامع نیروی انسانی آموزش و پرورش (موضوع بند «الف» ماده (۸۸) قانون برنامه هفتم پیشرفت): با توجه به تکلیف بند «الف» ماده (۸۸) قانون برنامه هفتم پیشرفت، ضروری است هر چه سریع‌تر نسبت به تدوین این سند اقدام و مسئله نقل و انتقال معلمان به عنوان یکی از محورهای اصلی آن تعیین و تکلیف شود. این سند باید چارچوبی بلندمدت، شاخص‌مند، شفاف و مبتنی بر داده برای تمامی ابعاد تأمین، نگهداشت و جابه‌جایی منابع انسانی ترسیم کند. تصویب قانونی این سند موجب جلوگیری از مداخله‌های غیر تخصصی و پیگیری‌های خارج از چارچوب کارشناسی و نیازهای واقعی آموزش و پرورش خواهد شد.

ب) استخدام پلکانی از منطقه‌ای تا ملی: استخدام در آموزش و پرورش در پنج سال اول خدمت به صورت منطقه‌ای تعیین و ردیف‌های استخدامی افراد به صورت منطقه‌ای و غیر قابل انتقال صادر شود. به این صورت که تقاضای انتقال به معنای استعفا و موافقت با واگذاری ردیف استخدامی به دیگر افراد واجد شرایط استخدام در منطقه باشد. بعد از ۵ سال خدمت در منطقه استخدامی و احراز شرایط لازم، ردیف منطقه‌ای فرد به ردیف استانی و در بازه متناسب زمانی به ردیف ملی تبدیل شود.

ج) اعلام ممنوعیت انتقال نیروهای با سابقه زیر ۵ سال در دستورالعمل انتقال فرهنگیان: برای مقابله با چرخه استخدام و انتقال فوری و با رویکرد به حداقل رساندن نقل و انتقالات برای ثبات بخشی به ردیف‌های استخدامی و ممانعت از ایجاد پدیده هم‌زمانی کمبود و مازاد نیروی انسانی، لازم است ممنوعیت انتقال نیروها با سابقه ذیل ۵ سال (به جز شرایط استثنایی که به حکم قانون مشخص خواهد شد) در دستور کار قرار گیرد.

د) اصلاح و شفاف‌سازی شاخص‌ها و فرایندهای پذیرش درخواست‌های انتقالی در دستورالعمل انتقال فرهنگیان: شفاف‌سازی و شاخص‌مند ساختن فرایند انتقال و موافقت با آن، به‌ویژه با رویکرد کاهش نرخ موافقت با درخواست‌های برون استانی در استان‌های دارای کمبود نیرو، می‌تواند به مرور زمان رفتار متقاضیان را اصلاح و چرخه معیوب فعلی را متوقف کند. در حال حاضر صرفاً امتیازاتی در دستورالعمل انتقال فرهنگیان وجود دارد که وضعیت نشان می‌دهد صرف در نظر گرفتن امتیازات نتوانسته از چرخه استخدام - انتقال جلوگیری کند.

ه) اعمال محدودیت برای خروج از مناطق دارای کمبود نیرو و ورود به مناطق دارای مازاد نیرو در دستورالعمل انتقال فرهنگیان: به منظور ممانعت از چرخه معیوب استخدام - انتقال و ایجاد پدیده هم‌زمانی مازاد و کمبود نیرو پیشنهاد می‌شود ضمن تعریف

شاخص نیروی انسانی متناسب با شرایط هر منطقه، محدودیت‌هایی برای نقل و انتقال در استان‌های دارای مازاد/کمبود نیرو در نظر گرفته شود؛ همچنین می‌توان به‌ازای تعداد موافقت‌ها با انتقال نیرو به خارج از استان در به‌کارگیری نیروهای حق التدریس برای منطقه آموزشی محدودیت در نظر گرفت.

و) تقویت مشوق‌های ماندگاری در مناطق کم‌برخوردار: ارائه بسته‌های تشویقی متنوع شامل افزایش امتیازات حقوقی و رفاهی، تسهیلات مسکن و فرصت‌های ارتقای شغلی برای نیروهای بومی و غیر بومی که تمایل به ماندگاری در مناطق محروم دارند، می‌تواند به کاهش تمایل به انتقال و افزایش بهره‌وری کمک کند.^۱

ز) تمرکز بر بومی‌گرایی در آزمون‌های استخدامی آموزش و پرورش: با مستثنا شدن استخدام گروه معلم و کیفیت‌بخشی در آموزش و پرورش از «قانون اصلاح ماده (۴۴) قانون مدیریت خدمات کشوری» مصوب ۱۳۹۹/۶/۱۶.

۱. مقدمه

نقل و انتقال معلمان در نظام آموزش و پرورش از جمله مسائلی است که هر ساله بیش از دو ماه از وقت مسئولان آموزش و پرورش را به خود مشغول می‌کند. مداخله نهادها و اشخاص بیرونی نیز موجب می‌شود مسئله صرفاً در رویه‌های قانونی و کارشناسی نیز منحصر نماند و در نتیجه آسیب‌هایی را در حوزه نیروی انسانی مانند مسئله هم‌زمانی کمبود و مازاد نیرو را ایجاد کند. این وضعیت همچنین موجب شده که فهمی در داوطلبان معلمی برای استخدام در آموزش و پرورش نیز شکل گیرد، بدین ترتیب که در مناطق غیر بومی که متقاضی معلمی کمتر یا ظرفیت پذیرش بیشتر است، در آزمون شرکت کرده و سپس بلافاصله برای انتقالی به شهر و بوم خود اقدام کنند. در گزارش پیش‌رو به جهت فهم ابعاد مسئله به بررسی آماری درخواست‌های نقل و انتقال معلمان در سال تحصیلی ۱۴۰۵-۱۴۰۴ پرداخته شده تا بستری برای مطالعات کارشناسی و سیاستی در خصوص این مهم فراهم آید و در گزارش‌های آتی به دلایل و ریشه‌های شکل‌گیری مسئله پرداخته شود.

۲. تحلیلی بر وضعیت درخواست‌های انتقالی در پنج سال اخیر

تعداد کل درخواست‌های انتقالی درون و برون‌استانی آن‌طور که در جدول ۱ آمده، طی پنج سال اخیر روندی افزایشی داشته؛ به‌گونه‌ای که در سال ۱۴۰۰ در مجموع ۹۵۱۱۷ درخواست وجود داشته اما در سال ۱۴۰۴ با آن که آمار کل نیروی انسانی حدوداً ۱۰ درصد رشد کرده، درخواست‌های انتقالی تقریباً ۳۲ درصد افزایش داشته و به ۱۲۵۷۰۷ درخواست رسیده است.

براساس اطلاعات آمده رشد درخواست‌های برون‌استانی طی پنج سال اخیر افزایش شدیدتری داشته است. به‌نحوی که با ۴۸/۶ درصد رشد از ۲۳۴۲۷ درخواست به ۳۴۸۱۲ درخواست رسیده است؛ در حالی که تعداد درخواست‌های درون‌استانی تنها ۲۶/۸ درصد رشد کرده‌اند. افزایش سهم انتقال‌های برون‌استانی نشان می‌دهد که بخش قابل توجهی از نیروها به دنبال خروج از استان محل استخدام هستند. این روند در سال‌های

۱. در گزارش «بررسی راهکارهای تقویت نظام آموزش و پرورش رسمی عمومی» با شماره مسلسل ۲۰۱۴۱ به پیشنهادهایی در این خصوص اشاره شده است.



مختلف نیز پایدار بوده و برخلاف نوسانات مقطعی، مسیر کلی آن افزایشی است؛ موضوعی که از شکل‌گیری یک الگوی رفتاری پایدار در میان نیروهای انسانی حکایت دارد.

استمرار این الگو بیانگر آن است که تقاضای انتقال به یکی از ویژگی‌های ثابت چرخه مدیریت منابع انسانی آموزش و پرورش تبدیل شده است. همچنین، این واقعیت شکل‌دهنده فرضیه افزایش استخدام‌های غیر بومی و تلاش نیروهای غیر بومی برای بازگشت به بوم خود است که در ادامه گزارش این فرضیه پی گرفته خواهد شد و با سایر واقعیت‌های آماری سنجیده خواهد شد.

جدول ۱. تعداد درخواست‌های انتقالی (برون و درون استانی) از ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۴ [۱] و [۲]

سال	برون استانی	درون استانی	مجموع	کل نیروی انسانی	درصد
۱۴۰۴	۳۴۸۱۲	۹۰۸۹۵	۱۲۵۷۰۷	۹۱۳۳۷۴	۱۳/۷۶
۱۴۰۳	۲۸۷۵۵	۸۰۸۶۹	۱۰۹۶۲۴	۸۶۸۷۲۸	۱۲/۶۲
۱۴۰۲	۳۰۰۵۲	۸۲۸۳۵	۱۱۲۸۸۷	۸۸۰۲۶۱	۱۲/۸۲
۱۴۰۱	۲۶۹۴۹	۸۲۱۱۵	۱۰۹۰۶۴	۸۶۶۲۹۲	۱۲/۵۹
۱۴۰۰	۲۳۴۲۷	۷۱۶۹۰	۹۵۱۱۷	۸۳۱۷۸۱	۱۱/۴۳

۳. تحلیلی بر وضعیت درخواست‌های انتقالی در سال ۱۴۰۴

در این بخش به بررسی درخواست‌ها به تفکیک جنسیت، دوره تحصیلی، سنوات خدمتی و استان مبدأ و مقصد درخواست پرداخته می‌شود.

۳-۱. تعداد کل درخواست‌های انتقالی (درون و برون استانی) به تفکیک جنسیت

ترکیب جنسیتی درخواست‌های انتقال در سال ۱۴۰۴ نشان می‌دهد که زنان با ثبت ۷۷ هزار و ۸۱۴ درخواست، ۶۱٫۹ درصد کل متقاضیان انتقال را تشکیل می‌دهند؛ در حالی که سهم مردان ۳۸٫۱ درصد است. شکاف در انتقال‌های برون استانی عمیق‌تر نیز می‌شود؛ به گونه‌ای که ۶۴٫۴۷ درصد درخواست‌های خروج از استان توسط زنان ثبت شده است.

جدول ۲. تعداد کل درخواست‌های انتقالی (درون و برون استانی) به تفکیک جنسیت [۱] و [۲]

دوره تحصیلی	برون استانی		درون استانی		مجموع	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
زن	۲۲۴۴۴	۶۴/۴۷	۵۵۳۷۰	۶۰/۹۲	۷۷۸۱۴	۶۱/۹
مرد	۱۲۳۶۸	۳۵/۵۳	۳۵۵۲۵	۳۹/۰۸	۴۷۸۹۳	۳۸/۱
مجموع	۳۴۸۱۲	۱۰۰	۹۰۸۹۵	۱۰۰	۱۲۵۷۰۷	۱۰۰

فاصله حدود ۲۶ واحد درصدی میان زنان و مردان در درخواست‌های برون استانی بیانگر آن است که مسئله جابه‌جایی جغرافیایی برای نیروهای انسانی زن، شدت بیشتری دارد. این الگومانی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند که بدانیم بخش عمده استخدام‌های سال‌های اخیر نیز در رشته‌های آموزشی بوده که سهم زنان در آن بالاست. بنابراین بخش قابل توجهی از تقاضای انتقال در سال‌های آینده نیز احتمالاً از همین گروه شکل

خواهد گرفت. از منظر مدیریت منابع انسانی، تمرکز بیش از ۶۰ درصد تقاضا در یک گروه جمعیتی، به معنای توزیع نامتوازن فشار تقاضا بر فرایندهای نقل و انتقال است. همچنین افزایش سهم زنان در انتقال‌های برون‌استانی نسبت به سهم آنان در کل انتقال‌ها نشان می‌دهد که فاصله محل خدمت با محل زندگی، برای این گروه مسئله‌ای پررنگ‌تر است. این تفاوت آماری نشان می‌دهد که الگوی تقاضای انتقال میان دو جنس یکسان نیست و سیاستگذار با یک الگوی رفتاری ناهمگون مواجه است. بنابراین، تحلیل مسئله انتقال صرفاً براساس تعداد کل درخواست‌ها، بدون توجه به تفاوت‌های جنسیتی، بخشی از واقعیت را پنهان می‌کند و نمی‌تواند تصویر دقیقی از ابعاد مسئله ارائه دهد.

۳-۲. تعداد درخواست‌های انتقالی در سال ۱۴۰۴ به تفکیک دوره تحصیلی

براساس جدول ۳، بیشترین تعداد درخواست‌های انتقالی چه در درون و چه برون‌استانی برای آموزگاران مقطع ابتدایی بوده؛ هرچند بخشی از این تفاوت ناشی از جمعیت بیشتر آموزگاران ابتدایی است، اما مقایسه نسبت درخواست‌ها با جمعیت شاغلان تصویر دقیق‌تری ارائه می‌دهد. در دوره ابتدایی، حدود ۲۰.۹ درصد کل کارکنان متقاضی انتقال شده‌اند؛ به عبارت دیگر، تقریباً از هر پنج آموزگار ابتدایی، یک نفر درخواست انتقال ثبت کرده است. این نسبت در گروه دبیران متوسطه حدود ۱۵ درصد، در هنرآموزان ۳.۸ درصد و در گروه کیفیت‌بخشی و سایر رده‌ها تنها ۲.۸ درصد است. بنابراین، نرخ تقاضای انتقال در دوره ابتدایی حدود هفت برابر گروه کیفیت‌بخشی است.

جدول ۳. تعداد درخواست‌های انتقالی در سال ۱۴۰۴ به تفکیک دوره تحصیلی [۱] و [۲]

نسبت		مجموع		درون‌استانی		برون‌استانی		دوره تحصیلی
درصد انتقال	کل نیروی انسانی	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد ^۱	تعداد	
۲۰/۹۴	۲۹۱۶۱۱	۴۸/۵۹	۶۱۰۷۸	۵۰/۰۳	۴۵۴۷۰	۴۴/۸۳	۱۵۶۰۸	ابتدایی (آموزگار)
۱۸/۷۳	۲۹۵۵۰۵	۳۵/۱۱	۴۴۱۳۲	۳۴/۴۴	۳۱۳۰۸	۳۶/۸۴	۱۲۸۲۴	متوسطه اول و دوم (دبیری)
		۸/۹۳	۱۱۲۳۳	۸/۲۹	۷۵۳۲	۱۰/۶۳	۳۷۰۱	متوسطه دوم هنرستان (هنرآموز)
۲/۸۳	۳۲۶۲۵۸	۷/۳۷	۹۲۶۴	۷/۲۴	۶۵۸۵	۷/۷	۲۶۷۹	کیفیت‌بخشی و سایر

شکاف بین وضعیت انتقالات معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی نشان می‌دهد که مسئله انتقال در معلمان دوره ابتدایی صرفاً تابع بزرگی جمعیت آنان نیست، بلکه از شدت بیشتری نیز برخوردار است. همچنین، این حجم بالای درخواست انتقال معلمان دوره ابتدایی نشان‌دهنده چالش‌های اجرایی و روزمرگی بیشتر کادر اداری در دوره ابتدایی و چالش‌های بیشتر ساماندهی نیروی انسانی در این حوزه است. این وضعیت همچنین بیانگر آن است که بی‌ثباتی نیروی انسانی در مقطع ابتدایی نسبت به سایر بخش‌های آموزشی ابعاد گسترده‌تری یافته و بیشترین فشار ناشی از نقل و انتقالات بر این دوره تحصیلی متمرکز شده است.

۳-۳. تعداد درخواست‌های انتقالی در سال ۱۴۰۴ به تفکیک سنوات

الگوی توزیع درخواست‌های انتقال برحسب سنوات خدمت، یکی از معنادارترین یافته‌های بررسی آماری درخواست‌های نقل و انتقال را آشکار می‌کند. داده‌های جدول ۴ نشان می‌دهند که ۷۳.۵۹ درصد کل درخواست‌های انتقال متعلق به نیروهای دارای سابقه کمتر از ۱۰ سال است و نیروهای دارای سابقه ۱۰ تا ۵ سال، به‌تنهایی ۱۸.۸۴ درصد کل متقاضیان را تشکیل می‌دهند. در حالی که براساس این تعداد درخواست مطابق بند «ت» دستورالعمل انتقال فرهنگیان، تمامی کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی متقاضی انتقال به واحدهای آموزشی فقط در صورت دارا بودن حداقل ۳ سال سابقه

۱. منظور درصد از کل درخواست‌های انتقالی است.



تجربی می‌توانند درخواست انتقال دائم دهند و برای انتقال موقت نیز داشتن حداقل ۱ سال سابقه تجربی شرط است. در نتیجه این شرط نتوانسته مانع ثبت درخواست از سوی متقاضیان باشد، زیرا رفتار مدیران آموزش و پرورش در تأیید درخواست‌های انتقالی که در بخش آتی بدان پرداخته خواهد شد، امیدی را حتی برای افراد با صفر سال سابقه (بدو استخدام) شکل داده است که به احتمال زیاد با درخواستشان موافقت خواهد شد.

جدول ۴. تعداد درخواست‌های انتقالی در سال ۱۴۰۴ به تفکیک سنوات [۱] و [۲]

به تفکیک استان مبدأ				سنوات	
مجموع		درون استانی	برون استانی		
درصد از کل	تعداد				
۵/۲۵ درصد	۶۵۹۹	۶۲۸۸	۳۱۱	۰	۱۰-۰ سال
۹/۶۱ درصد	۱۲۰۸۴	۷۳۴۵	۴۷۳۹	۱	
۱۲/۲۶ درصد	۱۵۴۱۲	۱۱۲۹۶	۴۱۱۶	۲	
۱۳/۵۲ درصد	۱۶۹۹۳	۱۲۵۹۷	۴۳۹۶	۳	
۱۰/۱۳ درصد	۱۲۷۳۷	۹۳۲۰	۳۴۱۷	۴	
۱۱/۰۷ درصد	۱۳۹۱۸	۱۰۰۷۹	۳۸۳۹	۵	
۴/۳۰ درصد	۵۴۰۸	۳۹۴۶	۱۴۶۲	۶	
۳/۷۱ درصد	۴۶۶۳	۳۶۰۵	۱۰۵۸	۷	
۲/۵۱ درصد	۳۱۵۷	۲۳۲۶	۸۳۱	۸	
۰/۹۰ درصد	۱۱۳۲	۸۲۱	۳۱۱	۹	
۰/۳۳ درصد	۴۰۹	۲۷۵	۱۳۴	۱۰	
۷۳/۵۹ درصد	۹۲۵۱۲	۶۷۸۹۸	۲۴۶۱۴	مجموع	
۱۷/۵۶ درصد	۲۲۰۷۰	۱۵۷۳۹	۶۳۳۱	۲۰-۱۱	
۸/۳۸ درصد	۱۰۵۴۰	۶۸۵۲	۳۶۸۸	۳۰-۲۱	
۰/۴۶ درصد	۵۸۲	۴۰۳	۱۷۹	۴۰-۳۱	
۰,۰۰درصد	۳	۳	۰	بالاتر از ۴۰ سال	

براساس جدول ۴، تعداد درخواست‌ها پس از گذر از سال پنجم استخدام تقریباً ۶۰ درصد کاهش می‌یابد. استمرار این وضعیت بیانگر آن است که بخش قابل توجهی از نیروها، محل اولیه استخدام را محل دائمی خدمت تلقی نمی‌کنند و انتقال را بخشی از مسیر طبیعی اشتغال خود می‌دانند. بنابراین، مسئله انتقال در آموزش و پرورش بیش از آنکه ناشی از فرسودگی شغلی یا تغییر شرایط در میانه خدمت باشد،

عمدتاً در مرحله ورود نیروهای جدید به وزارت آموزش و پرورش شکل می‌گیرد و الگوی زمانی مشخصی دارد. این مسئله بار دیگر نشان می‌دهد نیروهای استخدام شده در سال‌های گذشته به هر دلیل میل به ماندگاری در منطقه استخدامی خود را ندارند. این عدم قرار می‌تواند به دلیل تلاش افراد جهت استخدام در آموزش و پرورش از مناطقی باشد که استخدام در آنجا به دلیل ظرفیت استخدامی بیشتر یا عدم میل نیروهای بومی، آسان‌تر است؛ این افراد بلافاصله پس از استخدام درخواست انتقال می‌کنند. این مسئله گواهی برای اثبات فرضیه است که در ابتدای گزارش شکل گرفت.

۴-۳. تعداد کل درخواست‌های انتقالی در سال ۱۴۰۴ به تفکیک استان‌های مبدأ و مقصد

بر اساس اطلاعات ثبت شده در جدول ۵، بیشترین تعداد درخواست‌های انتقالی در سال ۱۴۰۴ به نسبت جمعیت شاغلان در استان سیستان و بلوچستان بوده که تقریباً به ازای هر ۴ نفر یک درخواست انتقالی ثبت شده است. در حالی که استان سیستان و بلوچستان از جمله استان‌هایی با کمبود شدید نیروی انسانی بوده که هر ساله نیز در آزمون‌های استخدامی ردیف‌های بیشتری به این استان تعلق می‌گیرد اما به دلیل همین تعداد درخواست‌های انتقالی عملاً ساماندهی نیروی انسانی در این استان بسیاری دشوار است.

جدول ۵. تعداد درخواست‌های انتقالی در سال ۱۴۰۴ به تفکیک استان مبدأ و مقصد (۱) و (۲)

استان ^۱	به تفکیک استان مبدأ			نسبت درخواست انتقالی به مجموع شاغلان به تفکیک مبدأ		به تفکیک استان مقصد
	برون استانی	درون استانی	مجموع	تعداد شاغلان ^۲	نسبت	مجموع درخواست‌ها
سیستان و بلوچستان	۲۷۵۸	۷۹۷۴	۱۰۷۳۲	۴۴۳۳۷	۴/۱۳	۲۲۰
خراسان رضوی	۱۲۵۱	۱۳۶۵۷	۱۴۹۰۸	۷۳۶۷۴	۴/۹۴	۱۸۶۷
فارس	۱۱۰۲	۸۶۱۸	۹۷۲۰	۵۵۷۴۴	۵/۷۳	۱۷۸۷
شهر تهران	۵۶۷۵	۲۹۳۹	۸۶۱۴	۴۹۳۴۵	۵/۷۳	۶۴۲۵
شهرستان‌های استان تهران	۶۲۲۷	۱۸۲۲	۸۰۴۹	۴۸۵۴۸	۶/۰۳	۲۰۹۴
چهارمحال و بختیاری	۴۳۱	۱۶۴۹	۲۰۸۰	۱۳۳۴۵	۶/۴۱	۳۸۵
زنجان	۲۸۵	۱۷۵۱	۲۰۳۶	۱۳۲۶۲	۶/۵۱	۲۳۷
آذربایجان شرقی	۹۱۰	۴۹۷۵	۵۸۸۵	۳۹۲۶۵	۶/۶۷	۷۱۷
همدان	۷۲۸	۱۹۹۱	۲۷۱۹	۱۹۱۵۰	۷/۰۴	۵۹۲
قم	۵۹۵	۱۳۹۸	۱۹۹۳	۱۴۰۲۳	۷/۰۴	۱۱۸۹
کرمان	۶۶۰	۵۰۲۷	۵۶۸۷	۴۰۱۸۱	۷/۰۶	۸۴۵
کهگیلویه و بویراحمد	۵۹۲	۱۳۰۴	۱۸۹۶	۱۳۴۵۴	۷/۰۹	۱۶۴۲
مرکزی	۶۴۰	۱۴۶۵	۲۱۰۵	۱۵۱۹۸	۷/۲۲	۲۴۳
سمنان	۲۸۵	۸۳۶	۱۱۲۱	۸۱۶۱	۷/۲۸	۲۸۶
ایلام	۲۲۹	۱۰۶۳	۱۲۹۲	۹۶۴۶	۷/۴۶	۷۹۲
اردبیل	۳۹۹	۱۸۱۴	۲۲۱۳	۱۶۵۹۳	۷/۴۹	۴۸۴
قزوین	۳۸۳	۱۴۷۳	۱۸۵۶	۱۴۱۷۶	۷/۶۴	۲۸۱
خراسان جنوبی	۴۲۳	۱۱۹۹	۱۶۲۲	۱۲۷۹۱	۷/۸۸	۴۸۲
اصفهان	۱۲۲۲	۴۷۱۷	۵۹۳۹	۴۷۷۶۲	۸/۰۴	۱۳۷۲
لرستان	۹۵۴	۱۹۸۳	۲۹۳۷	۲۴۸۴۲	۸/۴۶	۲۷۶۷
کرمانشاه	۶۹۰	۲۰۳۳	۲۷۲۳	۲۳۹۲۷	۸/۷۸	۱۵۲۷
آذربایجان غربی	۶۳۴	۳۴۶۱	۴۰۹۵	۳۶۶۷۳	۸/۹۵	۵۱۸

۱. استان‌ها بر اساس وضعیت نسبت درخواست‌های انتقالی (به تفکیک مبدأ) به کل جمعیت شاغلان لیست شده‌اند.

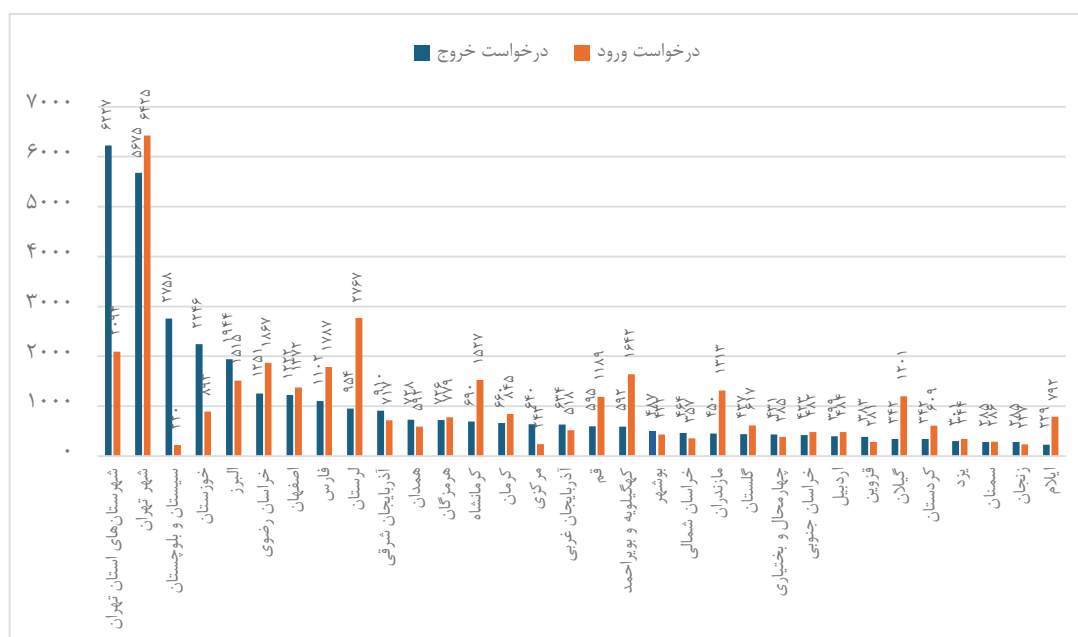
۲. در جمعیت شاغلان نیروهای استثنایی و ستادی که مجموعاً ۲۷۳۸۷ نفر هستند لحاظ نشده است.



استان ^۱	به تفکیک استان مبدأ			نسبت درخواست انتقالی به مجموع شاغلان به تفکیک مبدأ		به تفکیک استان مقصد
	برون استانی	درون استانی	مجموع	تعداد شاغلان ^۲	نسبت	مجموع درخواست‌ها
خراسان شمالی	۴۶۴	۱۰۵۳	۱۵۱۷	۱۳۶۳۵	۸/۹۸	۳۵۷
خوزستان	۲۲۴۶	۴۸۲۸	۷۰۷۴	۶۳۸۱۰	۹/۰۲	۸۹۳
البرز	۱۹۴۴	۵۴۱	۲۴۸۵	۲۲۶۰۱	۹/۰۹	۱۵۱۵
کردستان	۳۴۲	۱۹۰۳	۲۲۴۵	۲۱۲۴۲	۹/۴۶	۶۰۹
هرمزگان	۷۲۶	۲۱۳۰	۲۸۵۶	۲۶۷۵۰	۹/۳۶	۷۷۹
بوشهر	۴۸۷	۹۴۲	۱۴۲۹	۱۳۹۰۶	۹/۷۳	۴۳۲
یزد	۳۰۱	۱۲۰۹	۱۵۱۰	۱۴۹۴۷	۹/۸۹	۳۴۴
گلستان	۴۳۷	۱۳۷۶	۱۸۱۳	۲۱۰۴۵	۱۱/۶۱	۶۱۷
مازندران	۴۵۰	۲۲۱۹	۲۶۶۹	۳۱۲۱۶	۱۱/۶۹	۱۳۱۳
گیلان	۳۴۲	۱۵۴۵	۱۸۸۷	۲۲۷۳۸	۱۲/۰۵	۱۲۰۱

در شکل ۱ مقایسه تعداد درخواست‌های ورودی و خروجی به یک استان نشان داده شده است. بر این اساس بیشترین درخواست ورودی مربوط به شهر تهران و بیشترین درخواست خروج متعلق به شهرستان‌های تهران است. کمترین میزان درخواست ورودی نیز مربوط به استان سیستان و بلوچستان بوده در حالی که این استان حائز رتبه سوم از حیث تعداد درخواست‌های خروجی است.

شکل ۱. نمودار تعداد درخواست‌های انتقالی به تفکیک استان مقصد [۱] و [۲]



نکته قابل توجه آن است که برخی از استان‌ها (همچون لرستان، کرمانشاه، قم، کهگیلویه و بویراحمد، مازندران، گیلان، کردستان و ایلام) درخواست‌های ورودی آنها تا ۳ برابر درخواست‌های خروجی است. در واقع این وضعیت می‌تواند نشان‌دهنده آن باشد که جمعیت گسترده‌ای از این استان‌ها در سایر استان‌ها به صورت غیر بومی استخدام شده‌اند و اکنون خواهان برگشت به بوم خود هستند. این الگوی نامتقارن بیانگر آن است که جریان جابه‌جایی نیروی انسانی در کشور، از یک تعادل طبیعی میان استان‌ها تبعیت نمی‌کند، بلکه به شکل نظام‌مند از برخی استان‌ها به سمت مجموعه‌ای محدود از استان‌های مقصد هدایت می‌شود.

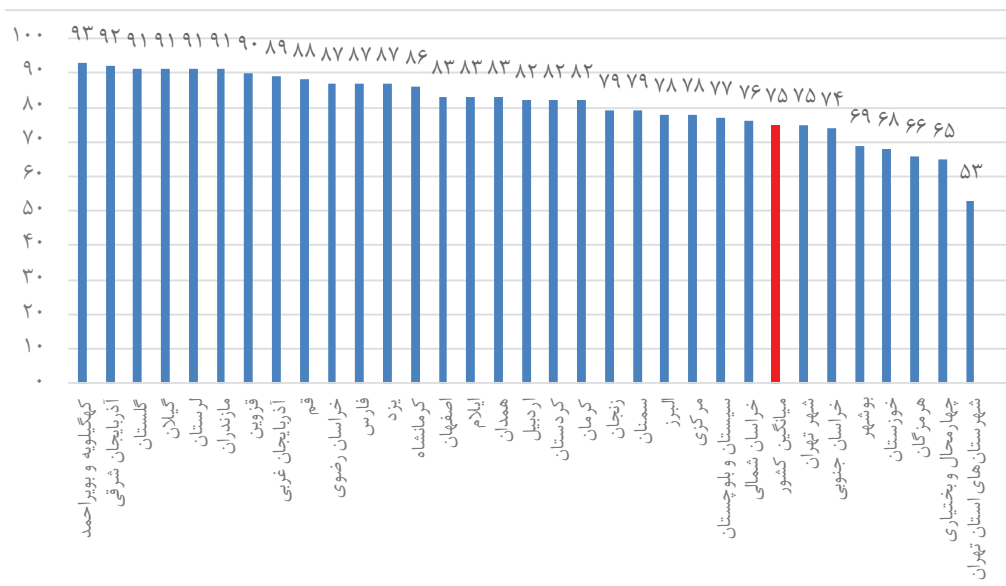
۴. وضعیت درخواست‌های انتقالی در سال ۱۴۰۴ به تفکیک استان‌های مبدأ و مقصد

در ادامه وضعیت موافقت یا رد درخواست‌های انتقالی بررسی شده است. تلاش شده علاوه بر وضعیت میانگین کشور، وضعیت هر استان نیز به تفکیک گزارش شود تا تصویر دقیق‌تری از مسئله شکل گیرد.

۴-۱. وضعیت موافقت با درخواست‌های انتقالی (درون و برون استانی) به تفکیک استان‌های مبدأ و مقصد

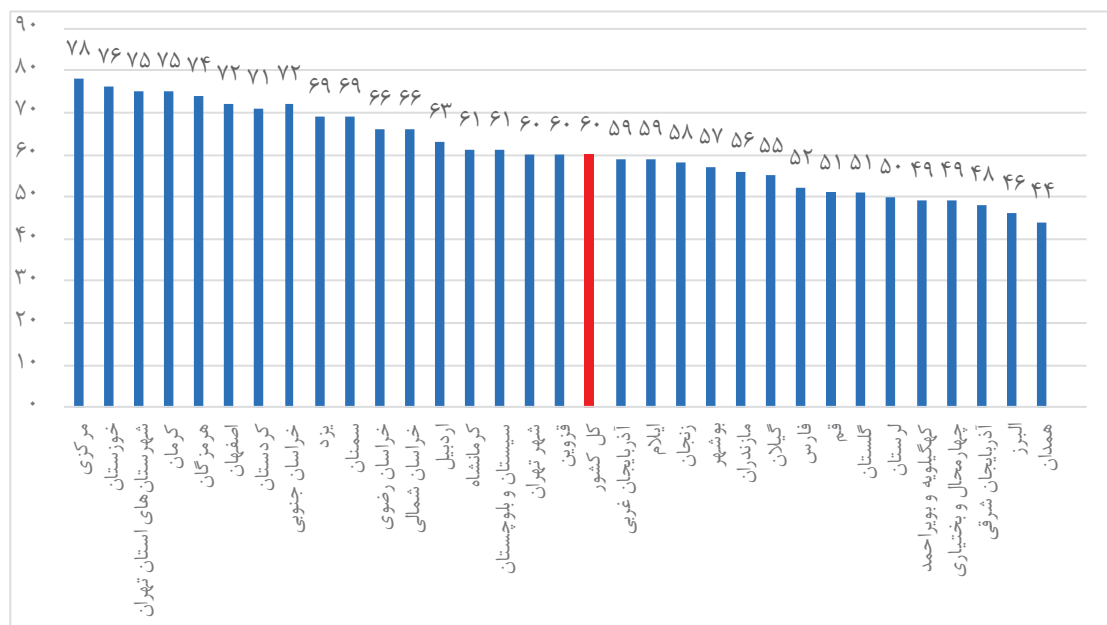
شکل ۲ وضعیت موافقت با انتقال‌های برون استانی، شکل ۳ وضعیت موافقت با انتقال‌های درون استانی و شکل ۴ وضعیت موافقت با مجموع درخواست‌ها را به تفکیک استان‌ها نشان می‌دهند. آن چنان که آمده به صورت میانگین ۷۵ درصد درخواست‌های برون استانی در کل کشور پذیرفته می‌شوند؛ در حالی که با ۶۰ درصد درخواست‌های درون استانی موافقت شده و در مجموع نیز ۶۴ درصد درخواست‌ها با موافقت همراه است.

شکل ۲. نمودار آمار درصد موافقت با انتقال برون استانی (خروجی) به تفکیک استان‌ها [۱] و [۲]



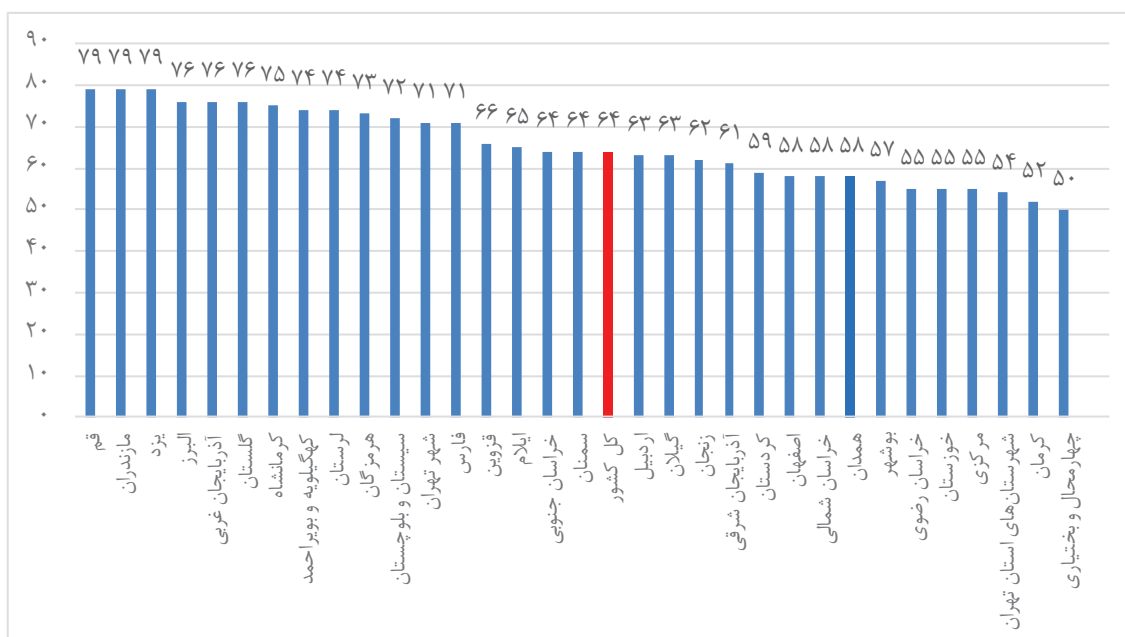
بیشترین موافقت برای خروج نیرو و مربوط به استان کهگیلویه و بویر احمد با ۹۳ درصد موافقت بوده؛ در حالی که میزان موافقت با درخواست‌های انتقالی درون استانی در کهگیلویه و بویر احمد که احتمالاً میل انتقال از پیرامون به مرکز استان بوده، ۴۹ درصد و جزء استان‌هایی با کمترین میزان موافقت درون استانی است. براساس جدول ۵، در مجموع به ازای هر ۷ نفر یک درخواست انتقالی در این استان وجود دارد و ۶۸/۷۷ درصد درخواست‌های انتقالی نیز درخواست‌های برون استانی است.

شکل ۳. نمودار آمار درصد موافقت با انتقال درون استانی به تفکیک استان‌ها [۱] و [۲]



بررسی وضعیت استان‌ها و مقایسه آن با جدول ۵ نشان می‌دهد که در واقع نوع رفتار ادارات آموزش و پرورش با درخواست‌ها و میزان بالای تأیید درخواست، رفتار نیروهای انسانی و متقاضیان استخدام را شکل داده است. برای مثال در استان‌هایی که درصد موافقت با خروج از استان بالاتر است، عمدتاً نیز متقاضیان استخدامی غیر بومی یا متقاضیان خواهان مأموریت در خارج از استان نیز بیشتر هستند.

شکل ۴. نمودار آمار درصد موافقت با انتقال (درون و برون استانی) به تفکیک استان [۱] و [۲]



در شکل ۴ دیده می‌شود که در کل کشور به صورت میانگین با ۶۵ درصد درخواست‌های انتقالی موافقت می‌شود. در جدول ۶ نیز نشان داده می‌شود عمده درخواست‌های موافقت شده برون‌استانی در سال تحصیلی گذشته انتقال موقت بوده؛ در حالی که موارد موافقت شده درون‌استانی عمدتاً بدون انتقال موقت در سال قبل بوده‌اند.

جدول ۶. تعداد درخواست‌های انتقالی در سال ۱۴۰۴ به تفکیک وضعیت [۱] و [۲]

وضعیت درخواست		برون‌استانی		درون‌استانی		مجموع	
		تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
موافقت شده (بدون انتقال موقت سال گذشته)		۵۸۴۲	۲۲	۱۷۸۵۳	۳۳	۲۳۶۹۵	۲۹
موافقت شده (انتقال موقت سال گذشته)		۱۲۸۵۳	۴۹	۱۲۶۵۸	۲۳	۲۵۵۱۱	۳۲
تأیید در مرحله کارتابلی		۷۳۹۳	۲۹	۲۳۹۹۶	۴۴	۳۱۳۸۹	۳۹
کل موافقت شده‌ها		۲۶۰۸۸	۷۵	۵۴۵۰۷	۶۰	۸۰۵۹۵	۶۴

۴-۲. وضعیت موافقت با درخواست‌های انتقالی (درون و برون‌استانی) به تفکیک دسته‌بندی

براساس اطلاعات جدول ۷ عمده درخواست‌ها نیز در دسته‌بندی عادی هستند که با ۵۸/۱۶ درصد این درخواست‌های موافقت شده است. موافقت با گروه‌های استثنا نیز تقریباً به صورت کامل بوده است. این آمار نشان می‌دهد که درخواست انتقال که قرار بوده امکانی برای گروه‌های استثنا و دارای شرایط ویژه ایجاد کند اما کارکرد خود را از دست داده و به ابزاری در دست نیروهای عادی بدل شده که با توجه به آنچه که در جداول ۴ و ۵ دیده شد، چرخه استخدام را نیز مختل کرده است.

جدول ۷. تعداد متقاضیان انتقال و تعداد موافقت شده (برون‌استانی) به تفکیک دسته‌بندی [۱] و [۲]

دسته‌بندی		تعداد درخواست	درصد از کل درخواست‌ها	تعداد موافقت	درصد موافقت
عادی		۲۰۷۰۱	۶۰	۱۲۰۴۰	۵۸/۱۶
گروه‌های استثنا	دارای ۲۸ سال سابقه و بالاتر	۳۸۸	۳	۳۷۵	۹۶/۶۵
	بیماران مصعب‌العلاج (خود، همسر یا فرزند)	۲۷۰		۲۵۸	۹۵/۵۵
	بانوان دارای ۳ فرزند زیر ۱۲ سال	۲۸۷		۲۷۹	۹۷/۲۱
	فارغ‌التحصیلان متعهد خدمت سال جاری (خانم و متأهل)	۲۹۷		۲۸۳	۹۵/۲۹
انتقال موقت در سال گذشته		۱۲۸۶۹	۳۷	۱۲۸۵۳	۹۹/۸۷
کل		۳۴۸۱۲	۱۰۰	۲۶۰۸۸	۷۴/۹۴

از سوی دیگر جدول فوق نشان می‌دهد که با موافقت نزدیک به ۱۰۰ درصد با درخواست‌هایی که در سال گذشته انتقال موقت بوده‌اند، عملاً انتقال موقت، به نقطه آغاز فرایند انتقال دائم تبدیل شده است.

۵. تعداد درخواست‌های انتقالی به نسبت ردیف‌های استخدامی جدید در سال ۱۴۰۴

جدول ۸ تعداد درخواست‌های خروجی برون‌استانی را در قیاس با ظرفیت استخدامی هر استان نشان می‌دهد. در این جدول تعداد موافقت‌های احتمالی با درخواست‌های خروجی بر اساس میانگینی که در شکل ۲ آمد، حساب شده است. موافقت احتمالی با درخواست‌های ورود به استان نیز مطابق میانگین موافقت با درخواست‌های برون‌استانی که ۷۵ درصد است، محاسبه شد. سپس جمع نقل و انتقال نیروی هر استان با ظرفیت استخدامی تخصیص یافته به استان در سال ۱۴۰۴ مقایسه شد. نتیجه به دست آمده از این مقایسه گویای ریشه‌ای پنهان در نابسامانی وضعیت نیروی انسانی و آسیب نقل و انتقالات گسترده، به نظام آموزش و پرورش است.

جدول ۸. تعداد درخواست‌های انتقالی به نسبت ردیف‌های استخدامی جدید در سال ۱۴۰۴ [۱] و [۵]

نیروی جدید استان در ابتدای سال تحصیلی	ظرفیت استخدام در سال ۱۴۰۴	تراز انتقالی (ورود منهای خروج)	ورود نیرو به استان		خروج نیرو از استان		استان‌ها
			موافقت احتمالی (با نرخ ۷۵ درصد)	تعداد درخواست	موافقت احتمالی (با نرخ استان)	تعداد درخواست	
+۷۳۵	۲۴۶۴	-۱۷۲۹	۱۵۷۱	۲۰۹۴	۳۳۰۰	۶۲۲۷	شهرستان‌های تهران
+۲۵۵۴	۱۹۹۱	+۵۶۳	۴۸۱۹	۶۴۲۵	۴۲۵۶	۵۶۷۵	شهر تهران
+۲۱	۱۷۸۷	-۱۷۶۶	۱۶۵	۲۲۰	۱۹۳۱	۲۷۵۸	سیستان و بلوچستان
+۶۷۲	۱۵۲۹	-۸۵۷	۶۷۰	۸۹۳	۱۵۲۷	۲۲۴۶	خوزستان
+۳۸۹	۷۶۹	-۳۸۰	۱۱۳۶	۱۵۱۵	۱۵۱۶	۱۹۴۴	البرز
+۴۸۷۷	۴۵۶۵	+۳۱۲	۱۴۰۰	۱۸۶۷	۱۰۸۸	۱۲۵۱	خراسان رضوی
+۱۹۵۱	۱۹۳۶	+۱۵	۱۰۲۹	۱۳۷۲	۱۰۱۴	۱۲۲۲	اصفهان
+۲۳۴۳	۱۹۶۲	+۳۸۱	۱۳۴۰	۱۷۸۷	۹۵۹	۱۱۰۲	فارس
+۱۴۷۷	۲۷۰	+۱۲۰۷	۲۰۷۵	۲۷۶۷	۸۶۸	۹۵۴	لرستان
+۱۲۸۲	۱۵۸۱	-۲۹۹	۵۳۸	۷۱۷	۸۳۷	۹۱۰	آذربایجان شرقی
+۵۰۰	۶۶۰	-۱۶۰	۴۴۴	۵۹۲	۶۰۴	۷۲۸	همدان
+۵۹۵	۴۹۰	+۱۰۵	۵۸۴	۷۷۹	۴۷۹	۷۲۶	هرمزگان
+۹۴۷	۳۹۵	+۵۵۲	۱۱۴۵	۱۵۲۷	۵۹۳	۶۹۰	کرمانشاه
+۱۰۳۷	۹۴۴	+۹۳	۶۳۴	۸۴۵	۵۴۱	۶۶۰	کرمان
+۴۲۹	۷۴۶	-۳۱۷	۱۸۲	۲۴۳	۴۹۹	۶۴۰	مرکزی
+۷۴۰	۹۱۵	-۱۷۵	۳۸۹	۵۱۸	۵۶۴	۶۳۴	آذربایجان غربی
+۹۱۷	۵۴۹	+۳۶۸	۸۹۲	۱۱۸۹	۵۲۴	۵۹۵	قم
+۷۷۹	۹۸	+۶۸۱	۱۲۳۲	۱۶۴۲	۵۵۱	۵۹۲	کهگیلویه و بویراحمد
+۴۴۴	۴۵۶	-۱۲	۳۲۴	۴۳۲	۳۳۶	۴۸۷	بوشهر
+۲۸۱	۳۶۶	-۸۵	۲۶۸	۳۵۷	۳۵۳	۴۶۴	خراسان شمالی
+۱۴۰۷	۸۳۲	+۵۷۵	۹۸۵	۱۳۱۳	۴۱۰	۴۵۰	مازندران
+۸۰۱	۷۳۶	+۶۵	۴۶۳	۶۱۷	۳۹۸	۴۳۷	گلستان
+۴۰۶	۳۹۷	+۹	۲۸۹	۳۸۵	۲۸۰	۴۳۱	چهارمحال و بختیاری

نیروی جدید استان در ابتدای سال تحصیلی	ظرفیت استخدام در سال ۱۴۰۴	تراز انتقالی (ورود منهای خروج)	ورود نیرو به استان		خروج نیرو از استان		استان‌ها
			موافقت احتمالی (با نرخ ۷۵ درصد)	تعداد درخواست	موافقت احتمالی (با نرخ استان)	تعداد درخواست	
۴۳۵+	۳۸۶	۴۹+	۳۶۲	۴۸۲	۳۱۳	۴۲۳	خراسان جنوبی
۳۰۶+	۲۷۰	۳۶+	۳۶۳	۴۸۴	۳۲۷	۳۹۹	اردبیل
۳۳۶+	۴۷۰	۱۳۴-	۲۱۱	۲۸۱	۳۴۵	۳۸۳	قزوین
۹۳۴+	۳۴۴	۵۹۰+	۹۰۱	۱۲۰۱	۳۱۱	۳۴۲	گیلان
۶۲۷+	۴۵۰	۱۷۷+	۴۵۷	۶۰۹	۲۸۰	۳۴۲	کردستان
۵۹۴+	۵۹۸	۴-	۲۵۸	۳۴۴	۲۶۲	۳۰۱	یزد
۴۱۳+	۴۶۰	۴۷-	۱۷۸	۲۳۷	۲۲۵	۲۸۵	زنجان
۲۰۳+	۲۱۳	۱۰-	۲۱۵	۲۸۶	۲۲۵	۲۸۵	سمنان
۵۸۷+	۷۶	۵۱۱+	۵۹۴	۷۹۲	۸۳	۲۲۹	ایلام

از اطلاعات جدول فوق چند نکته مهم برداشت می‌شود که حائز اهمیت است:

۱) در مناطق محروم آموزشی که با کمبود نیروی انسانی مواجه هستند، نیرویی که در نهایت پس از نقل و انتقال و استخدام جدید به استان اضافه می‌شود فاصله‌ای چشمگیر با ظرفیت تخصیص یافته دارد. این بدین معناست که حکمران برای حل مشکلات نیروی انسانی استان ظرفیت‌های جدیدی تعریف می‌کند؛ اما این ظرفیت‌ها زیر سایه نقل و انتقالات عملاً گره‌گشا از مشکلات این مناطق نبوده و حتی به مشکلات نیز می‌افزاید. به‌عنوان مثال در سیستان و بلوچستان به جهت رفع مسئله کمبود نیروی انسانی ۱۷۸۷ ردیف استخدامی در آزمون استخدامی سال ۱۴۰۴ تعریف شده؛ در حالی که ۱۹۳۱ نفر به خارج از استان انتقالی گرفته و تنها ۱۶۵ نفر به استان وارد شده‌اند؛ با این حساب عملاً در مجموع استخدام و انتقال تنها ۲۱ نفر به استان اضافه می‌شوند!

۲) در برخی از استان‌ها که آموزش و پرورش با مازاد نیروی انسانی مواجه است و در آزمون استخدامی نیز ظرفیت بسیار اندکی برای آن استان در نظر گرفته می‌شود؛ فرایند نقل و انتقال مانع حل مسئله شده و به مازاد نیرو دامن می‌زند. به‌عنوان مثال استان کهگیلویه و بویراحمد در آزمون استخدامی تنها ۹۸ نفر ظرفیت استخدام داشته اما در نهایت ۷۷۹ نفر پس از فرایند نقل و انتقالات به این استان اضافه می‌شوند. بنابراین این استان از جمله استان‌هایی با بیشترین درخواست ورود نیروی انسانی است.

۳) در برخی از استان‌ها که میزان خروج نیرو از استان با میزان استخدام در استان برابر است یا اختلاف اندکی دارد، باید این گونه نتیجه گرفت که استخدام در آن استان نه برای رفع محرومیت‌های آموزشی و اشتغال آفرینی در این استان، بلکه در گاهی برای استخدام و اشتغال آفرینی بومیان سایر استان‌ها بوده که به دلیل ظرفیت محدودیت استان در آزمون استخدامی نتوانسته‌اند در همان استان استخدام شوند؛ اما از استان دیگری برای استخدام اقدام کرده و سپس با توسل به چرخه «استخدام - انتقال» در کمتر از ۵ سال به بوم خود بازمی‌گردند!

۴) در کنار وضعیت جدول ۸، نگاهی به آمار نیروهای حق التدریس در استان‌ها که در جدول ۹ گزارش شده نشان می‌دهد مناطقی مانند سیستان و بلوچستان که انتقال برون‌استانی بسیاری دارند، هم‌زمان با صدور اجازه انتقال برون‌استانی، برای جبران نیروی انسانی از دست رفته از ظرفیت حق التدریس نیز بهره‌برایی می‌برند. برای مثال سیستان و بلوچستان که در سال ۱۴۰۴ احتمالاً با انتقال ۱۹۳۱ نفر موافقت کرده، هم‌زمان ۵۳۴۳ نیروی حق التدریس داشته که ۵۱۳۹ نفر از آنها حق التدریس آزاد هستند!



جدول ۹. آمار حق التدریس در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۵ [۶]

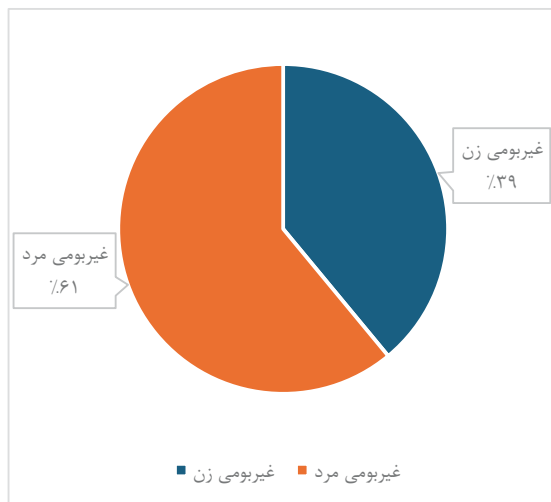
استان‌ها	آموزگار	دبیر / هنرآموز	آزاد	جمع	استان‌ها	آموزگار	دبیر / هنرآموز	آزاد	جمع
شهرستان‌های تهران	۵۰	۵	۱۳۷۶	۱۴۳۱	کهگیلویه و بویراحمد	۱۳	۰	۰	۱۳
شهر تهران	۲۶	۴۱	۱۰۸۳	۱۱۳۳	بوشهر	۴	۱	۲۰۸	۲۱۳
سیستان و بلوچستان	۱۲۲	۸۲	۵۱۳۹	۵۳۴۳	خراسان شمالی	۹	۳	۱۶۷	۱۷۹
خوزستان	۸۷	۱۴	۰	۱۰۱	مازندران	۰	۴	۱۷۳	۱۷۷
البرز	۵	۰	۱۴۳	۱۴۸	گلستان	۳۹	۱	۳۷۱	۴۱۱
خراسان رضوی	۱۷۵	۷۷	۶۰۳۸	۶۲۹۰	چهارمحال و بختیاری	۲	۳	۵۶	۶۱
اصفهان	۲۰۰	۶۸	۳۳۶۲	۳۶۳۰	خراسان جنوبی	۲۲	۱۹	۴۰۷	۴۴۸
فارس	۱۸	۵	۱۶۸	۱۹۱	اردبیل	۰	۰	۰	۰
لرستان	۱۵	۰	۴۵	۶۰	قزوین	۱	۰	۱۱۷	۱۱۸
آذربایجان شرقی	۹	۲۲	۵۱۰	۵۴۱	گیلان	۰	۰	۰	۰
همدان	۳	۱	۵۷	۶۱	کردستان	۲۳	۲	۸۶	۱۱۱
هرمزگان	۶	۰	۱۵۰	۱۵۶	یزد	۱۴	۴	۴۷۹	۴۹۷
کرمانشاه	۱۱	۳	۰	۱۴	زنجان	۲	۰	۵۱	۵۳
کرمان	۴	۰	۴۵۵	۴۵۹	سمنان	۳	۲	۱۲۰	۱۲۵
مرکزی	۵	۲	۱۹۵	۲۰۲	ایلام	۰	۰	۰	۰
آذربایجان غربی	۳۹	۱۵	۱۰۸	۱۶۲	جمع	۹۲۲	۳۷۵	۲۱۲۸۸	۲۲۶۰۲
قم	۱۵	۱	۲۴۱	۲۵۷					

این وضعیت تأیید می‌کند که چرخه استخدام - انتقال یکی از اصلی‌ترین دلایل نابسامانی نیروی انسانی در وزارت آموزش و پرورش و عامل به وجود آمدن پدیده هم‌زمانی مازاد و کمبود نیروی انسانی در مناطق آموزشی است که ابزار تخصیص ردیف استخدامی را برای سیاستگذار نیروی انسانی بلااثر کرده است و مشخصاً موجب شده با وجود ظرفیت‌های بالای استخدامی در بسیاری از مناطق، هیچ‌گاه مسئله کمبود نیروی انسانی حل نشود. تحلیل پذیرفته‌شدگان در آزمون استخدامی سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۳ به‌خصوص در کلان‌شهرها که در شکل ۵ آمده گواه دیگری بر این مدعاست.

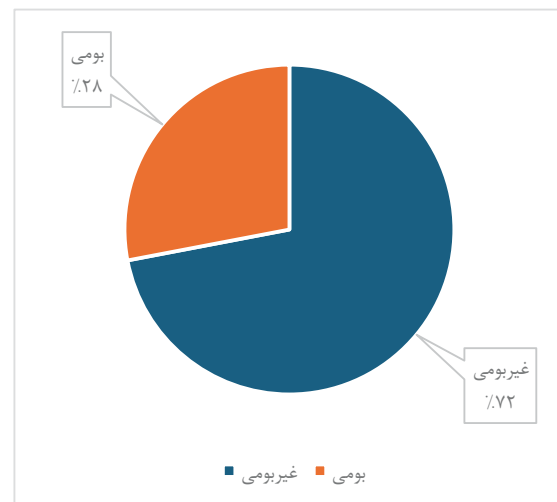
آن‌طور که مشخص است بخش اصلی استخدام‌ها در کلان‌شهرها از سوی افراد غیر بومی است که همین افراد در آینده و به اتکای چشم‌انداز امیدوارانه‌ای که رفتار نظام حکمرانی ایجاد کرده، پیگیر انتقال به بوم خود خواهند بود. ریشه این وضعیت را باید در [قانون اصلاح ماده \(۴۴\) قانون مدیریت خدمات کشوری \(مصوب ۱۳۹۹/۰۶/۱۶\)](#) دانست. براساس این ماده «شورای توسعه مدیریت مکلف است برای جذب داوطلبان

بومی شهرستانی به استثنای شهر تهران و مراکز استان‌ها اولویت قائل شود. منظور از بومی شهرستان، متولد یا ساکن با سابقه حداقل ۱۰ سال سکونت در همان شهرستان است». در واقع این قانون این امکان را فراهم کرده که افراد غیر بومی بتوانند به راحتی در شهر تهران و مراکز استان‌ها در آزمون‌های استخدامی شرکت کنند.

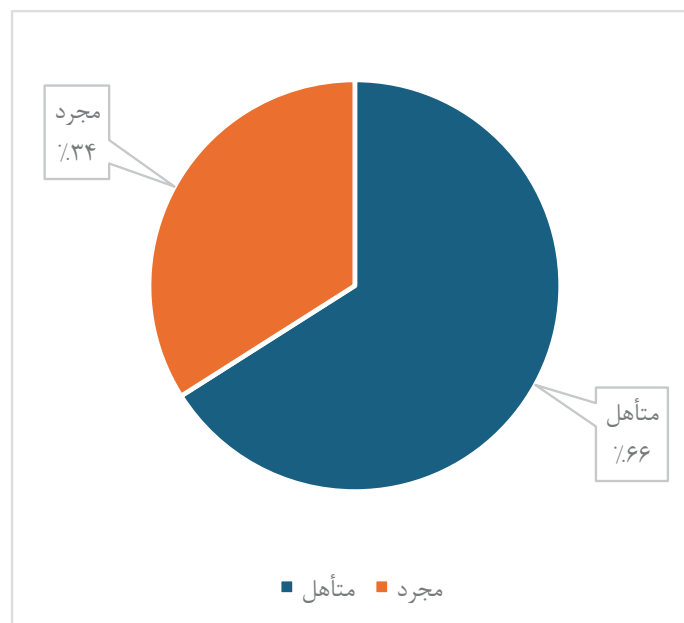
شکل ۶. نمودار وضعیت جنسیت معلمان پذیرفته شده غیربومی در کلانشهرها: سال ۱۴۰۳-۱۴۰۴ [۱]



شکل ۵. نمودار وضعیت معلمان پذیرفته شده بومی / غیربومی در کلانشهرها: سال ۱۴۰۳-۱۴۰۴ [۱]



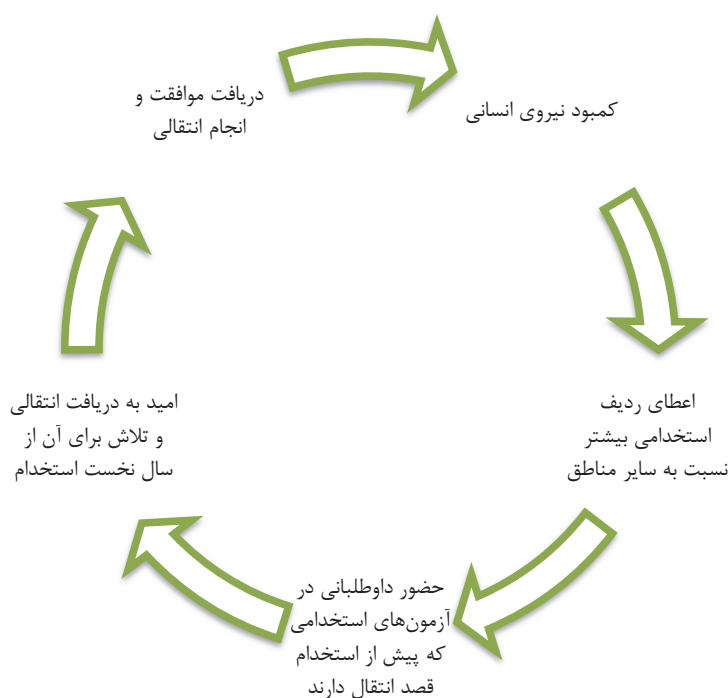
شکل ۷. نمودار وضعیت معلمان پذیرفته شده زن غیربومی در کلانشهرها: سال ۱۴۰۳-۱۴۰۴ [۱]



۶. تحلیل و جمع‌بندی

آماري که در بخش‌های فوق مرور شد، گویای نکته‌ای مهم در ریشه‌یابی حجم بالای درخواست‌های نقل و انتقال نیروی انسانی در آموزش و پرورش و کمبود دائمی نیرو در برخی از مناطق با وجود اعطای ردیف‌های استخدامی بیشتر به آن مناطق است. وضعیت مرور شده نشان می‌دهد نوع مواجهه نظام مدیریت آموزش و پرورش با درخواست‌های انتقالی موجب شده که عملاً رفتار مشخصی در نیروهای انسانی و متقاضیان استخدام در وزارت آموزش و پرورش شکل گیرد. وقتی متقاضیان مشاهده می‌کنند که ۷۵ درصد درخواست‌های انتقالی برون‌استانی مورد موافقت قرار می‌گیرد، چرخه‌ای شکل می‌گیرد که افرادی به جهت سهولت استخدام در مناطقی که ظرفیت جذب بالاتری دارند، در آزمون‌های استخدامی آن منطقه شرکت می‌کنند و سپس بلافاصله پس از استخدام و با امید نسبتاً بالا به موافقت با انتقال به استان و شهر مورد درخواست، تلاش‌های خود را با توسل به منابع مختلف آغاز و سرانجام نیز موفق به اخذ انتقال می‌شوند.

شکل ۸. چرخه استخدام - انتقال که در پی رفتار نظام حکمرانی آموزش و پرورش ایجاد شده است



مأخذ: نگارنده.

انباشت موافقت‌های سالیانه، موجب می‌شود قدرت عوامل نظام مدیریت آموزش و پرورش سال به سال در «نه گفتن» و مخالفت با درخواست‌های انتقالی کاهش یابد و عملاً این چرخه تا ابد به کار خود ادامه دهد و هر ساله نیز درصد موافقت‌ها با فشار اجتماعی و سیاسی افزایش نیز یابد و در نتیجه کار بدان جا خواهید رسید که ساماندهی نیروی انسانی در آموزش و پرورش عملاً غیرممکن شود و در اختیار درخواست‌های نقل و انتقال قرار گیرد.

این وضعیت و چرخه شکل گرفته آسیب‌هایی جدی برای نیروی انسانی آموزش و پرورش به همراه خواهد داشت:

۱- عملاً وضعیت نیروی انسانی به‌ویژه در مقطع ابتدایی غیرقابل پیش‌بینی و تدبیر خواهد بود، زیرا بخشی از نیروها (در ابتدایی ۲۰ درصد)

دائماً در گردش هستند و ثباتی برای برنامه‌ریزی بلندمدت وجود نخواهد داشت. هر چند که در دوره ابتدایی حساسیت موضوع کمتر است، زیرا معلمان، معلم پایه هستند؛ اما در دوره متوسطه و به‌خصوص متوسطه دوم به‌دلیل ماهیت تخصصی دروس حساسیت و پیچیدگی ساماندهی بیشتر است.

۲) هر چند که نقل و انتقالات به صورت الکترونیکی و سامانه‌ای انجام می‌شود، اما همچنان کثرت پیگیری‌ها، موجب می‌شود تمامی کارشناسان ادارات و مناطق آموزشی و حتی تا سطح کارشناسان ستادی و معاونان وزیر، قریب به دو ماه از هر سال را درگیر بررسی درخواست‌های انتقالی و پاسخ به پیگیری‌های خارج از آموزش و پرورش باشند که موجب روزمرگی شدید و اتلاف وقت و منابع خواهد شد.

۳) موافقت ۷۵ درصدی با انتقالی‌های برون‌استانی یکی از عوامل پدید آمدن پدیده هم‌زمانی کمبود و مازاد نیروی انسانی است. در واقع ردیف‌های استخدامی که برای جبران کمبود نیروی انسانی در منطقه‌ای تخصیص داده می‌شود و ردیف‌هایی که به‌دلیل مازاد نیرو به مناطقی داده نمی‌شود، با این وضعیت خنثی شده و با جابه‌جایی نیروها و ردیف‌های استخدامی مناطق دارای کمبود همچنان درگیر چالش و مناطق دارای مازاد نیرو هر ساله بر انباشت نیروی آنها افزوده می‌شود.

مسائل فوق در حالی است که در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش [۳] و همچنین برنامه زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی [۴] علاوه بر عبارت‌های صریح، در قالب‌های مختلفی همچون ساماندهی نیروی انسانی و ثبات بخشی به منابع انسانی بر لزوم تدبیر برای مسئله نقل و انتقال معلمان تأکید شده که نمونه بارز آن در ادامه از نظر می‌گذرد:

● **راهکار ۵/۸ سند تحول بنیادین آموزش و پرورش:** ساماندهی و به‌کارگیری بهینه و اثربخش منابع انسانی و توزیع عادلانه آن در سراسر کشور؛
● **اقدام اساسی شماره ۱۰ زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی:** حفظ و نگهداشت منابع انسانی توأم با مشوق‌های مالی برای کاهش میزان انتقال (دائم و موقت) کارکنان وزارت آموزش و پرورش به سایر دستگاه‌های اجرایی و همچنین ساماندهی ساختار مناطق آموزشی و تفکیک کارکنان اداری از آموزشی.

با توجه به شرایط فوق‌الذکر پیشنهادی سیاستی ذیل ارائه می‌شود:

الف) تسریع در تدوین و تصویب سند جامع نیروی انسانی آموزش و پرورش (موضوع بند «الف» ماده (۸۸) قانون برنامه هفتم پیشرفت): بند «الف» ماده (۸۸) قانون برنامه هفتم پیشرفت بر تدوین سند جامع نیروی انسانی شامل فرایندهای جذب، گزینش، تربیت، استخدام، نگهداشت، ارتقا، بازنشستگی و خروج از خدمت تأکید دارد. یکی از مهم‌ترین بخش‌های این سند می‌تواند تعیین و تکلیف فرایند نقل و انتقال معلمان و شفاف‌سازی شرایط و مقررات حاکم بر آن باشد. بر این اساس ضروری است هرچه سریع‌تر نسبت به تدوین این سند اقدام و مسئله نقل و انتقال معلمان به‌عنوان یکی از محورهای اصلی آن تعیین شود. این سند باید چارچوبی بلندمدت، شاخص‌مند، شفاف و مبتنی بر داده برای تمامی ابعاد تأمین، نگهداشت و جابه‌جایی منابع انسانی ترسیم کند. تصویب این سند در مراجع بالادستی همچون شورای عالی انقلاب فرهنگی موجب جلوگیری از مداخله‌های غیر تخصصی و پیگیری‌های خارج از چارچوب کارشناسی و نیازهای واقعی وزارت آموزش و پرورش خواهد شد.

ب) استخدام پلکانی از منطقه‌ای تا ملی: پیشنهاد می‌شود استخدام در آموزش و پرورش در پنج سال اول خدمت به صورت منطقه‌ای تعیین و ردیف‌های استخدامی افراد به صورت منطقه‌ای و غیر قابل انتقال صادر شوند. به این صورت که تقاضای انتقال به معنای استعفا و موافقت با واگذاری ردیف استخدامی به دیگر افراد واجد شرایط استخدام در منطقه باشد. بعد از ۵ سال خدمت در منطقه استخدامی و احراز شرایط لازم، ردیف منطقه‌ای فرد به ردیف استانی و در بازه متناسب زمانی به ردیف ملی تبدیل شود.

ج) اعلام ممنوعیت انتقال نیروهای با سابقه زیر ۵ سال در دستورالعمل انتقال فرهنگیان: برای مقابله با چرخه استخدام و انتقال فوری و بارویکرد به حداقل رساندن نقل و انتقالات برای ثبات بخشی به ردیف‌های استخدامی و ممانعت از ایجاد پدیده هم‌زمانی کمبود و مازاد نیروی انسانی، لازم است ممنوعیت انتقال نیروها با سابقه ذیل ۵ سال (به‌جز موارد استثنا قانونی یا شرایط خاص) در دستور کار قرار گیرد. این



سیاست، انگیزه اصلی برای استخدام غیر بومی و انتقال فوری را خنثی کرده و موجب ماندگاری معلمان در مناطق کم‌برخوردار خواهد شد.

(د) اعلام ممنوعیت انتقال نیروهای با سابقه زیر ۵ سال در دستورالعمل انتقال فرهنگیان: برای مقابله با چرخه استخدام و انتقال فوری و با رویکرد به حداقل رساندن نقل و انتقالات برای ثبات بخشی به ردیف‌های استخدامی و ممانعت از ایجاد پدیده هم‌زمانی کمبود و مازاد نیروی انسانی، لازم است ممنوعیت انتقال نیروها با سابقه ذیل ۵ سال (به جز موارد استثنای قانونی یا شرایط خاص) در دستور کار قرار گیرد. این سیاست، انگیزه اصلی برای استخدام غیر بومی و انتقال فوری را خنثی کرده و موجب ماندگاری معلمان در مناطق کم‌برخوردار خواهد شد.

(ه) اعمال محدودیت برای خروج از مناطق دارای کمبود نیرو و ورود به مناطق دارای مازاد نیرو در دستورالعمل انتقال فرهنگیان: به منظور ممانعت از چرخه معیوب استخدام - انتقال و ایجاد پدیده هم‌زمانی مازاد و کمبود نیرو پیشنهاد می‌شود ضمن تعریف استانداردهای شاخص نیروی انسانی متناسب با هر منطقه آموزشی، محدودیت‌هایی برای نقل و انتقال در استان‌های دارای مازاد/ کمبود بحرانی نیرو در نظر گرفته شود؛ همچنین می‌توان به ازای تعداد موافقت‌ها با انتقال نیرو به خارج از استان، در ظرفیت به کارگیری نیروهای حق التدریس برای منطقه آموزشی محدودیت در نظر گرفت.

(و) تقویت مشوق‌های ماندگاری در مناطق کم‌برخوردار: ارائه بسته‌های تشویقی متنوع شامل افزایش امتیازات حقوقی و رفاهی، تسهیلات مسکن و فرصت‌های ارتقای شغلی برای نیروهای بومی و غیر بومی که تمایل به ماندگاری در مناطق محروم دارند، می‌تواند به کاهش تمایل به انتقال و افزایش بهره‌وری کمک کند. در زیر نظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی نیز به «طراحی و استقرار نظام پاداش، جبران خدمات و ارائه تسهیلات رفاهی ویژه معلمان شاغل در مناطق کمتر توسعه یافته، مرزی و مدارس استثنایی به ویژه در دوره ابتدایی» اشاره شده است.

(ز) تمرکز بر بومی‌گرایی در آزمون استخدامی آموزش و پرورش: بخش قابل توجهی از نیروهای تازه استخدام در سال‌های نخست خدمت، متقاضی بازگشت به استان یا شهر محل سکونت خود هستند. همچنین تمرکز در خواست‌های ورود به برخی استان‌ها و خروج از استان‌های کم‌برخوردار، مؤید آن است که بخشی از فرایند استخدام عملاً به «استخدام در یک استان و خدمت در استان دیگر» منتهی می‌شود. از این رو، بازنگری در ضوابط بومی‌گزینی و انطباق بیشتر محل جذب با محل ماندگاری نیروی انسانی، می‌تواند یکی از محورهای اصلاح سیاست‌های استخدامی باشد. در این خصوص مشخصاً می‌توان برای اصلاح «[قانون اصلاح ماده \(۴۴\) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۹۹/۶/۱۶](#)» و مستثنا شدن استخدام گروه معلم و کیفیت بخشی در آموزش و پرورش از قانون مذکور اقدام کرد. متن فعلی این قانون به شرح ذیل است:

شورای توسعه مدیریت مکلف است برای جذب داوطلبان بومی شهرستانی به استثنای شهر تهران و مراکز استان‌ها اولویت قائل شود. منظور از بومی شهرستان، متولد یا ساکن با سابقه حداقل ۱۰ سال سکونت در همان شهرستان است.

پس از اصلاح پیشنهادی ماده به شرح ذیل خواهد بود:

شورای توسعه مدیریت مکلف است برای جذب داوطلبان بومی شهرستانی به استثنای شهر تهران و مراکز استان‌ها اولویت قائل شود. منظور از بومی شهرستان، متولد یا ساکن با سابقه حداقل ۱۰ سال سکونت در همان شهرستان است.

تبصره: استخدام گروه معلم و کیفیت بخشی در آموزش و پرورش، در شهر تهران و مراکز استان‌ها نیز با اولویت بومی‌گزینی خواهد بود.

منابع و مأخذ



- [۱] نامه به مرکز منابع انسانی و امور اداری وزارت آموزش و پرورش به شماره ۱۲۶۹۱ مورخ ۱۴۰۴/۹/۱۰.
- [۲] سالنامه‌های آماری وزارت آموزش و پرورش؛ سال‌های ۱۴۰۴-۱۳۹۹؛ معاونت برنامه‌ریزی و توسعه منابع وزارت آموزش و پرورش.
- [۳] سند تحول بنیادین آموزش و پرورش؛ مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی؛ مورخ آذرماه ۱۳۹۰.
- [۴] برنامه زیر نظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران؛ مصوبه شورای عالی آموزش و پرورش؛ مورخ ۱۳۹۸/۴/۱۷.
- [۵] دفترچه راهنمای ثبت نام آزمون استخدامی مشاغل آموزگار، دبیر و هنرآموز وزارت آموزش و پرورش سال ۱۴۰۴.
- [۶] لایحه پیشنهادی بودجه وزارت آموزش و پرورش سال ۱۴۰۵؛ معاونت برنامه‌ریزی و توسعه منابع وزارت آموزش و پرورش؛ پاییز ۱۴۰۴.



عنوان: مسئله‌شناسی چرخه استخدام - انتقال در آموزش و پرورش با تحلیل آماری درخواست‌های
نقل و انتقال معلمان از سال ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۴

DOI: <https://doi.org/10.22034/mrc.report.21817>

Permanent Link: https://report.mrc.ir/article_11850.html

Publisher: Islamic Parliament Research Center of Iran

گزیده سیاستی

افزایش ۳۲ درصدی درخواست‌های انتقال معلمان طی ۵ سال اخیر و تعلق ۷۴ درصد درخواست‌ها به نیروهایی با سابقه کمتر از ۵ سال و از طرفی موافقت با ۶۴ درصد آنها نشان از چرخه معیوب استخدام و انتقال فوری دارد. این گزارش، تحلیل آماری مسئله نقل و انتقال معلمان است.



مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

تهران، خیابان پاسداران، روبروی پارک نیاوران (ضلع جنوبی، پلاک ۸۰۲)

تلفن: ۷۵۱۸۳۰۰۰؛ صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۵۸۵۵؛ پست الکترونیک: mrc@majles.ir

وبسایت: rc.majles.ir