

بسته پیشنهادی در خصوص تأمین نیروی انسانی آموزش و پرورش



بیان مسئله

نیروی انسانی محور تمدن نوین اسلامی و معلم مهم‌ترین رکن تحولی در نظام تعلیم و تربیت است که از یک‌سو مجری تصمیمات برنامه درسی است و مهم‌تر اینکه باید تصمیم‌ساز در فرایند برنامه‌ریزی درسی باشد بنابراین سیاست‌های حاکم بر جذب و تربیت معلمان و منابع انسانی باید در جهت شناسایی و انتخاب نیروهای کارآمد، علاقه‌مند و دارای سطح بالایی از شایستگی‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای باشند. لکن قوانین مصوب طی ۱۰ سال اخیر و اعمال ضوابط و مقررات در جذب و استخدام معلمان کمتر به این مهم توجه داشته است، به نحوی که از سال ۱۳۸۸ تاکنون به‌طور متوسط هر سال یک قانون و جمعاً ۱۱ قانون در خصوص استخدام نیروی انسانی در وزارت آموزش و پرورش به تصویب رسیده است و جالب‌تر آنکه هیچ‌کدام از این قوانین یازده‌گانه در راستای ریل‌گذاری و ضابطه‌گذاری جذب و تأمین نیروی انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش نبوده است.

این در حالی است که «بازنگری در شیوه‌های جذب، تربیت، نگهداشت و به‌کارگیری بهینه نیروی انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش و بسترسازی برای جذب معلمان کارآمد و دارای شایستگی‌های لازم آموزشی، تربیتی و اخلاقی بعد از گذراندن دوره مهارتی» در متن سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش ابلاغی مقام معظم رهبری در سال ۱۳۹۲ صراحتاً مورد تأکید واقع شده است و هدف‌های عملیاتی شماره ۱۰ و ۱۱ سند تحول بنیادین اصلاح و بازنگری قوانین و مقررات استخدامی و استقرار نظام تربیت معلم را مورد توجه قرار داده است و در همین راستا، زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی به‌عنوان یکی از ۶ زیرنظام سند تحول بنیادین در سال ۱۳۹۶ به تصویب رسید، اما هیچ‌کدام از این سیاست‌های بالادستی تا به امروز نمود و بروز عینی و اجرایی نداشته است و ضمانت اجرایی برای عملیاتی کردن آنها نیز وجود ندارد.

اما مصوبات مجلس از سال ۱۳۸۸ بدون انجام بازنگری در نحوه جذب نیروی انسانی مورد نیاز و تحقق این احکام سیاستی تا سال ۱۳۹۹ با هدف استخدام برخی نیروهای حق‌التدریس، پیش‌دبستانی، نهضت سوادآموزی و مانند اینها طی ۱۱ سال متوالی استمرار داشته است. تجربه یک دهه اخیر (از سال ۱۳۸۸ تاکنون) نشان می‌دهد که فقط حدود

معاونت پژوهش‌های
اجتماعی - فرهنگی
دفتر آموزش و
فرهنگ

مشخصات گزارش

شماره مسلسل:

۲۷۰۱۷۴۰۴

تاریخ انتشار:

۱۳۹۹/۱۲/۲



۳۰ درصد نیروی ورودی آموزش و پرورش از مسیر دانشجومعلمان دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه شهید رجایی بوده است و نیروهای جذب شده در برخی موارد با نیازهای استانی، منطقه‌ای، جنسیتی و مقاطع تحصیلی وزارت آموزش و پرورش همخوانی نداشته است و ازسوی دیگر با توجه به فقدان چشم‌انداز نیاز نیروی انسانی آموزش و پرورش در یک افق حداقل پنج ساله، همواره این وزارتخانه با کمبود شدید نیروی انسانی روبه‌رو بوده است و همین امر سبب می‌شود وزارتخانه مذکور از روش‌های نامطلوبی برای تأمین نیاز خود استفاده کند و پیامد این امر مطالبات گروه‌های مختلف برای استخدام در وزارت آموزش و پرورش است.

خروجی این شیوه حکمرانی جذب نیروی انسانی مورد نیاز در کنار سایر عوامل مدیریتی و متغیرهای درون‌سازمانی و برون‌سازمانی وزارت آموزش و پرورش، موجب کاهش کیفیت آموزشی و عدم مطلوبیت وضع موجود شده است؛ به نحوی که نتایج آزمون تیمز و پرلز (به‌عنوان یکی از شاخص‌های سنجش کیفیت آموزشی) نشان می‌دهد که رتبه کشورمان (عملکرد دانش‌آموزان در این آزمون) در این باره طی ۱۰ سال اخیر روندی کاهشی داشته است به‌گونه‌ای که ایران با وجود کسب جایگاه برتر در عرصه تولید علم و شاخص‌های مربوط به آموزش عالی و تحقیقات مربوط و حتی المپیادهای علمی دانش‌آموزی، نمرات آزمون مذکور در برخی دروس مانند ریاضی (به‌عنوان یک سنجش آموزش عمومی) به‌نحوی است که حتی در جمع ۵۰ کشور نخست جهان قرار ندارد و برخلاف هدف سند چشم‌انداز، عملکرد دانش‌آموزان بسیاری از کشورهای منطقه از عملکرد کشورمان بهتر است و در همه دوره‌های شرکت کشورمان در آزمون تیمز و پرلز، هیچ‌گاه عملکرد دانش‌آموزان به میانگین نمره جهانی نرسیده است.

نارضایتی و عدم مطلوبیت از وضع موجود و استمرار آن تا جایی پیش می‌رود که در شهریورماه ۱۳۹۹ رهبری معظم انقلاب می‌فرمایند «باید این جور باشد که حتی یک معلم از غیر این مسیر (دانشگاه فرهنگیان و شهید رجایی) وارد آموزش و پرورش نشود. ما دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه شهید رجایی را جوری ظرفیت‌سازی کنیم و جوری سازماندهی کنیم که همه معلمین به‌قدر کفایت بیایند از اینجا عبور کنند و وارد آموزش و پرورش [بشوند] ... پس یک نکته این شد که مسیر عبور معلم و ورودش به آموزش و پرورش صرفاً از اینجا باشد. حالا من اینجا به عزیزان مجلس هم سفارش کنم این‌طور نباشد که یک جوری تصویب کنند که مثلاً یک جمعی، یک وقت بی‌حساب به شکل برف‌انباری، همین جوری وارد آموزش و پرورش بشوند؛ این جوری مصلحت نیست. هر کاری انجام می‌گیرد، ورودی معلمین [باید] از طریق این دو دانشگاه باشد ... نیروهای بی‌کیفیت وارد آموزش و پرورش نشوند؛ چون موجب ضرر خواهد بود».

بنابراین، اصلاح رویه‌های موجود و ضابطه‌گذاری و ریل‌گذاری صحیح و اعمال سیاست در جهت تأمین منافع عمومی و مصالح کشور در حوزه جذب و تأمین منابع انسانی آموزش و پرورش به‌عنوان اساس تحول و مرکز ثقل نظام تحولی بیش از پیش ضروری به‌نظر می‌رسد. در همین راستا و برای ارتقای کیفیت نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش و تحقق اهداف سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش، سند تحول بنیادین و منویات مقام معظم رهبری و مطالبات عمومی درخصوص نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش، پیشنهاد سیاستی ذیل ارائه می‌شود.

طرح پیشنهادی تأمین نیروی انسانی آموزش و پرورش

ماده (۱)

وزارت آموزش و پرورش مکلف است نیروی انسانی مورد نیاز خود را به تفکیک جنسیت، دوره تحصیلی و گروه‌های شغلی در افق پنج‌ساله در قالب قوانین برنامه‌های پنج‌ساله توسعه تهیه و به تصویب برساند.

ماده (۲)

از تاریخ ابلاغ این قانون هرگونه استخدام نیرو در آموزش و پرورش با رعایت مفاد ذیل انجام می‌شود:

الف) دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه شهید رجایی در اولویت جذب، تربیت و تأمین نیروی انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش از طریق پذیرش دانشجو معلم است.

ب) مابقی نیاز نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش هر ساله حداکثر تا سقف ۴۰ درصد نیاز مصوب از مسیر آزمون استخدامی موضوع ماده (۲۸) اساسنامه دانشگاه فرهنگیان از میان همه دانش‌آموختگان آموزش عالی و حوزوی تأمین خواهد شد. برای افراد با یک سال سابقه خدمت آموزشی و پرورشی به صورت حق‌التدریس، خرید خدمت، مربی پیش‌دبستانی، آموزشیاران نهضت سوادآموزی و معلمان مدارس غیردولتی ضریب یک‌ویک‌صدم (۱/۰۱) در نظر گرفته می‌شود و به‌ازای هر سال سابقه بیشتر به میزان یک‌صدم (۰/۰۱) افزایش می‌یابد. سقف ضریب مذکور برای معلمان مدارس غیردولتی ۱/۰۵ و برای سایر مشمولان این حکم ۱/۱ اعمال می‌شود. امتیاز متعلقه صرفاً برای کسانی منظور می‌شود که گواهی صلاحیت معلمی خود را از دانشگاه فرهنگیان مطابق دستورالعملی که ظرف مدت دو ماه پس از ابلاغ این قانون به تصویب شورای عالی آموزش و پرورش می‌رسد دریافت کنند.

تبصره - سوابق خدمت قابل قبول موضوع بند «ب» با رعایت میزان ساعات تدریس موظف معلمان موضوع ماده (۸۷) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ با تأیید وزارت آموزش و پرورش اعمال می‌شود. در اجرای این حکم امکان تجمیع ساعات تدریس پاره‌وقت مشمولان موضوع این حکم وجود دارد.

ج) سقف سنی موضوع ماده (۴۲) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ با اصلاحات و الحاقات بعدی آن برای مشمولان موضوع این قانون به‌ازای داشتن هر سال سابقه خدمت، یک سال تا حداکثر پنج سال افزایش می‌یابد به‌گونه‌ای که به هر نحوی از انحا سن افراد مشمول از ۴۵ سال تمام بیشتر نباشد.

د) سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه کشور مکلفند طبق اهداف کمی نیاز نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش مصوب در قوانین برنامه پنج‌ساله توسعه ردیف‌های استخدامی و اعتبارات مورد نیاز را در اختیار وزارت آموزش و پرورش جهت تأمین و تربیت نیروی انسانی قرار دهند.

هـ) هرگونه اهمال، نقصان و جلوگیری از اجرای این قانون و هرگونه استخدام نیروی انسانی در وزارت آموزش و پرورش به هر نحوی از انحا خارج از موضوع این قانون ممنوع است و بالاترین مقام اجرایی دستگاه یا مسئول ذی‌ربط در هر رتبه و مقامی که باشند به انفصال از خدمات دولتی از یک تا پنج سال و محرومیت از حقوق اجتماعی از پنج الی پانزده سال محکوم می‌شوند.

تبصره - این قانون به‌عنوان جزئی از قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور تلقی می‌شود.