

اگر معلم نباشد تعلیم و تربیتی شکل نمی‌گیرد

ضرورت تشکیل سازمان نظام معلمی

علی اصغر فانی- وزیر پیشین آموزش و پرورش

بر اساس سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، زیرنظام‌های تعلیم و تربیت عبارتند از: فضا و تجهیزات، محتوا و برنامه درسی، مدیریت و راهبری، ارزشیابی و پژوهش، نیروی انسانی و معلم و منابع مالی و بودجه؛ یعنی اینکه همه این 6 مورد در کنار هم سیستم آموزش و پرورش را تشکیل می‌دهند. از بین این 6 عامل هر کدام که در فرایند تعلیم و تربیت حضور نداشته باشد، سیستم ناقص بوده ولی تعطیل نمی‌شود الا عامل پنجم یعنی معلم که اگر معلم نباشد، تعلیم و تربیتی شکل نمی‌گیرد. نقش معلم در این منظومه ممتاز است.

از ترکیب 3 گزاره فوق به این گزاره می‌رسیم: «معلم عامل اصلی توسعه پایدار است». جوامعی که به این نقش معلم توجه کرده‌اند، امروز آثار پربرکت آن را می‌بینند. کلید توسعه یافتگی ماندگار در دست معلم است. معیشت، منزلت و هویت معلم باید همواره مدنظر مسئولان باشد. آموزش و پرورش بزرگ‌ترین فصل مشترک ملت و حاکمیت است و سطح جامعه از قامت معلمان آن بالاتر نمی‌رود و معلم رشید، شجاع، فرهیخته، توانمند و باانگیزه می‌تواند دانش‌آموزی تربیت کند که در تراز سند تحول بنیادین است.

متأسفانه شاهد هستیم که هر وقت مطالبات بحق معلمان پس از ماه‌ها تأخیر پرداخت می‌شود، در رسانه‌ها و به‌خصوص صداوسیما اعلام می‌شود. این سؤال مطرح است آیا در سایر دستگاه‌های دولتی تاکنون چنین اقدامی را مشاهده کرده‌ایم؟! مردم و مسئولان نسبت به معلم تکلیف سنگینی دارند و جا دارد که بجد نسبت به ترمیم خدش‌های که به منزلت و هویت معلم وارد شده است، اقدام جدی صورت گیرد. باید اقرار کرد که تاکنون حق مطلب ادا نشده و صراحتاً اعلام می‌کنم که لازمه اجرای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، معلمان توانمند و باانگیزه هستند که با وضعیتی که معلمان ما دارند، اجرای آن بعید به نظر می‌رسد. کلید عزت کشور در دست معلم است و به نظر می‌رسد در برنامه‌های دولت‌های آینده، آموزش و پرورش و به تبع آن معلم باید در اولویت

قرارگیرد.

در تجمعات اعتراضی معلمان پلاکاردی با این مضمون وجود داشت: «ما از فقر گلایه نداریم، از فرق گلایه‌مندیم.» پیام این متن، وجود تبعیض در میزان خدمات معلمان و سایر کارکنان دولت است. در مدیریت منابع انسانی نظریه‌ای است تحت عنوان «تئوری برابری».

به موجب تئوری برابری، کارکنان همواره خود، عملکرد خود و حقوق خود را با دیگران مقایسه کرده و در صورتی که وجود عدالت را ادراک کنند، با انگیزه به کار خود ادامه می‌دهند و در صورتی که احساس بی‌عدالتی کنند یا از کار می‌زنند، یا اعتراض کرده و در نهایت سازمان را ترک می‌کنند. بارها از معلمان شنیده‌ایم که می‌گویند یکی از دانش‌آموزانم که دیپلمه است در فلان سازمان استخدام شده و سابقه خدمتش کمتر از من است، از من لیسانسه حقوق بیشتری می‌گیرد.

دریافتی معلمان فقط عددی است که در حکم کارگزینی آنها با توجه به کسورات قانونی است در حالی که سایر کارکنان دولت در سازمان‌های دیگر تحت عناوین هزینه ایاب‌و‌ذهاب، حق ماموریت نشسته، اضافه کار بدون کار اضافی، هدیه نوروزی، بسته رمضان، لوازم التحریر و... دریافتی‌هایی دارند که بعضاً ممکن است از کل حقوقشان بیشتر باشد. معلمان از این تبعیض گلایه دارند.

فراوان معلمان داریم که روزانه مسافت 100 کیلومتر یا بیشتر را طی می‌کنند تا به کلاس درس بروند و پس از کلاس این مسیر را برمی‌گردند و ریالی حق ایاب‌و‌ذهاب دریافت نمی‌کنند. مسئولان «تئوری برابری» را جدی بگیرند.

در رابطه با نیروی انسانی آموزش‌وپرورش باید بر 4 محور متمرکز شد: اولی جذب است؛ در سال‌های اخیر استخدام‌های بی‌رویه‌ای در آموزش‌وپرورش در قالب طرح مهرآفرین (در دولت دهم) و یا استخدام بر اساس تکلیفی که نمایندگان مجلس بر آموزش‌وپرورش تحمیل کرده‌اند صورت گرفته است. (اخیراً معاون پارلمانی آموزش‌وپرورش خبر استخدام 30 هزار نیروی حق‌التدریس و... را از سیما اعلام کرد.) این قبیل استخدام‌ها ترکیب نیروی انسانی آموزش‌وپرورش را ضعیف‌تر کرده و با اطلاعات موجود نشان می‌دهد در 10 سال اخیر 48 درصد نیروهای جذب شده از طریق تربیت معلم یا آزمون ورودی با طی دوره‌های مهارتی وارد آموزش‌وپرورش شده و 52 درصد به موجب مصوبات مجلس نوعاً بدون آزمون و گذراندن دوره‌های آموزشی وارد آموزش‌وپرورش شده‌اند.

خوشبختانه اخیراً شورای عالی انقلاب فرهنگی مصوبه‌ای داشته که به موجب آن، دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی تنها نهاد صدور مجوز صلاحیت حرفه‌ای معلمان تعیین شده‌اند. این دانشگاه‌ها برای تامین و تربیت معلم می‌توانند رأساً یا با مشارکت سایر

دانشگاه‌های کشور نسبت به ترتیب نیروی انسانی اقدام کنند. در هر حال آموزش دروس تربیتی و مهارت حرفه‌ای معلمان منحصرًا در اختیار دانشگاه فرهنگیان و شهید رجایی خواهد بود. امیدواریم با اجرای این مصوبه از ورود نیروی انسانی کم‌توان و فاقد مهارت‌های حرفه‌ای به آموزش‌وپرورش جلوگیری شود.

دومی، ارزیابی و رتبه‌بندی است. هم در دستورات دینی و هم در متون مدیریت منابع انسانی بر این امر تأکید شده است که بین شخص پرتلاش و فرد کم‌تحرک باید تفاوت قائل شد زیرا اگر این کار نشود، شخص پرکار بی‌انگیزه شده و دیگری تشویق به کم‌کاری می‌شود.

ارزیابی از عملکرد معلمان تاکنون به صورت دقیق و بدون سوگیری انجام نشده و در نتیجه ارزیابی‌های موجود از اعتبار لازم برخوردار نیستند. به نظر می‌رسد اصولاً ارزیابی از عملکرد کارکنان باید توسط نهادی مستقل خارج از سازمان رسمی آموزش‌وپرورش صورت گیرد که به دور از حب و بغض و بر اساس معیارهای قابل‌سنجش صورت پذیرد.

در سال‌های اخیر «سازمان نظام معلمی» مطرح شده که در دستور کار شورای عالی آموزش‌وپرورش قرار دارد. می‌توان ارزیابی معلمان را به این سازمان واگذار کرد. سازمان نظام معلمی، یک سازمان غیردولتی بوده و می‌تواند بر فرایند تعلیم و تربیت، ارتقای معلمان و... نظارت کند.

از اقدامات خوب دولت دوازدهم، تصویب لایحه رتبه‌بندی معلمان در هیأت وزیران و تقدیم آن به مجلس بوده که گامی در جهت ارتقای سطح علمی و انگیزشی معلمان بوده که امید است با ارزیابی صحیح و قابل اتکا، رشد آموزش‌وپرورش را به همراه داشته باشد.

بهسازی نیروی انسانی سومین گزاره است. استخدام‌های بی‌رویه در سال‌های اخیر و ورود بعضاً افراد کم‌صلاحیت به آموزش‌وپرورش، بافت نیروی انسانی را ضعیف کرده لذا نیاز به طرحی تحت عنوان «بهسازی و ارتقای نیروی انسانی» در آموزش‌وپرورش است که امیدواریم در دولت بعدی شکل بگیرد. قدر مسلم باید پالایشی در نیروی انسانی آموزش‌وپرورش صورت پذیرد، آنگاه آموزش و سپس تثبیت نیروی انسانی.

تدوین آیین‌نامه استخدامی معلم نیز آخرین محور است. باید بپذیریم که «معلم کارمند نیست.» قصد اهانت به قشر کارمندان شریف دولت را ندارم. معلمی کار انبیاء است. معلم نقش مربی و الگو را برای دانش‌آموزان دارد. بعضی‌ها می‌گویند معلمان در سال 4 ماه تعطیلی دارند و در هفته 24 ساعت کار می‌کنند و در مقایسه با کارمندان که سالی 11 ماه و هفته‌ای 44 ساعت کار می‌کنند، حقوقشان بیشتر از کارکنان است. در پاسخ به این مقایسه نامربوط باید گفت: معلم از لحظه‌ای که وارد کلاس می‌شود، کارش شروع می‌شود و وقفه در کلاس

پذیرفته نیست؛ در صورتی که کارمندان در طول روز، وقت‌های فراوانی را برای استراحت در اختیار دارند. هر ساعت تدریس حداقل دو برابر کار اداری انرژی می‌طلبد. آمادگی برای تدریس، تصحیح اوراق، نوشتن طرح درس و... فعالیت‌های خارج کلاس معلمان است.

برای تکمیل پازل نیروی انسانی آموزش‌وپرورش و با توجه به اینکه تاکنون معلمان را مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری - که مخصوص کارمندان است - قرار داده‌ایم، باید تنظیم آیین‌نامه استخدامی خاص معلمان و تصویب در مجلس از اولویت‌های دولت آینده باشد.

۱۱۱۱ ۱۱۱۱ ۱۱۱۱ (12) ۱۱۱۱۱۱۱۱ ۱۱۱۱۱۱۱۱ ۱۱۱۱۱۱۱۱ ۱۱۱۱۱۱۱۱ ۱۱۱۱۱۱۱۱ (1400)