

بهبودی نیروی انسانی در آموزش و پرورش

علی اصغر فانی

در یادداشتهای قبل متذکر بودیم که در فرآیند تعلیم و تربیت نقش «معلم» منحصر به فرد و ممتاز است. هر چند که زیر نظامهای آموزش و پرورش (مدیریت، نیروی انسانی، برنامه درسی، بودجه، فضا و تجهیزات، ارزشیابی) در جایگاه خود نقش آفرینند، اما نقش معلم تعیین کننده است. همچنین متذکر شدیم که نیروی انسانی در آموزش و پرورش که حداقل 98 درصد بودجه را به خود اختصاص میدهد نیاز به لایحه جامعی دارد که مشتمل بر «جذب و نگهداشت»، «ساماندهی و بهسازی»، «ارزیابی عملکرد و رتبه بندی»، «آیین نامه استخدامی خاص معلمان» است.

در این یادداشت به بهسازی نیروی انسانی می پردازیم: در حال حاضر وزارت آموزش و پرورش، قریب به یک میلیون نیروی انسانی دارد. این عزیزان طیف وسیعی از رشته های دانشگاهی را گذرانده اند که بعضا غیرمرتبط با کار معلمی است. نیروی انسانی موجود را میتوان به دو دسته تقسیم کرد:

1- معلمینی که در مراکز تربیت معلم یا دانشگاه فرهنگیان تحصیل کرده و فارغ التحصیل شده اند.

2- نیروهایی که در نهضت سوادآموزی به عنوان آموزشیار بوده و یا مربی های پیش دبستانی، نیروهای شرکتی و... که با فشار مجلس شورای اسلامی به استخدام آموزش و پرورش درآمده اند. این نیروها در رشته های تحصیل کرده اند که نوعا غیرمرتبط با آموزش و پرورش بوده و بعضا در سنین بالا بودند. اکثرا خانم بوده در حالی که ما به نیروی مرد جوان نیازمندیم برای اعزام به مدارس روستایی و عشایری. این نیروها اکثرا دوره های مهارتهای معلمی از قبیل روان شناسی، جامعه شناسی، فن معلمی، کارورزی و... را نگذرانده اند.

دسته اول باید اطلاعات و دانش خود را به روز کنند. تحولاتی که سالهای اخیر در علوم مختلف شاهد بوده ایم ایجاب میکند که هر از چند سالی معلمین فارغ التحصیل مراکز تربیت معلم نیز آموزشهای لازم را ببینند.

اما دسته دوم؛ این قبیل نیروها، 50 درصد کل نیروهای آموزش و پرورش را تشکیل می‌دهند و اکثراً در دوره ابتدایی مشغول به تدریس‌اند و این مساله لطمه جدي به دوره ابتدایی وارد کرده است. نتایج نامطلوب آزمون‌های بیمز و پرلز و افت جایگاه ایران در سطح جهانی می‌تواند یکی از ضایعات ضعف نیروی انسانی در دوره ابتدایی باشد.

با توجه به اهمیت دوره ابتدایی و اینکه اگر دانش‌آموز ابتدایی مفاهیم مورد نیاز را درک نکند در سال‌های بعد (در متوسطه) با مشکل مواجه خواهیم بود.

در بعضی از کشورها معلمین مثلاً 4 سال تدریس می‌کنند آنگاه يك سال از تدریس فاصله گرفته در این مدت بازآموزی و تحت آموزش قرار می‌گیرند. در این دوره يكساله کلیه ضعف‌های معلمینی که از طریق ارزیابی‌های وزارت آموزش و پرورش به دست آمده جبران می‌شود. با اجرای ساختار آموزشی 3-3-6 در مهرماه 1391 و الحاق

پایه ششم به دوره ابتدایی، آموزش و پرورش با نیاز 40 هزار معلم در پایه ششم و تورم نیرو در دوره راهنمایی تحصیلی- که با هدف پایه اول راهنمایی ایجاد شده بود، مواجه شد. معلمین دوره راهنمایی متخصص بوده و نیروهای آزاد شده راهنمایی تحصیلی توانایی تدریس تمام مواد درسی پایه ششم را نداشتند، مثلاً از معلم حرفه و فن که به دلیل حذف اول راهنمایی آزاد شده نمی‌توانستیم برای تدریس پایه ششم که تک معلمه است، استفاده کنیم.

کسری نیروی انسانی ابتدایی (حدود 40 هزار نفر) و عدم امکان استفاده از نیروی آزاد شده از دوره راهنمایی، مدیران آموزش و پرورش را وادار کرد که هر نیرویی را برای تدریس دوره ابتدایی به کلاس فرستادند و لذا امروز با بافت نامرغوب نیروی انسانی در دوره ابتدایی کشور مواجهیم.

پیشنهاد می‌شود برای ساماندهی نیروی انسانی دوره ابتدایی به شرح زیر عمل شود:

1- به هر طریقی تشخیص دهیم که از نیروهای موجود کدام‌شان صلاحیت تدریس ندارند. این دسته به دو گروه تقسیم می‌شوند. گروه اول کسانی هستند که با شرکت در دوره‌های آموزشی و گذراندن کارگاه‌های آموزشی توانمندی لازم را به دست می‌آورند و به چرخه آموزش برمی‌گردند. گروه دوم کسانی هستند که حتی با طی دوره آموزشی مشکل‌شان حل نمی‌شود. در این حالت از وجود ایشان در امور غیر تدریس باید استفاده کرد.

2- معلمینی که صلاحیت تدریس دارند؛ در دنیای دائماً در حال تغییر، همه معلمین موجود باید از تحولات رشته خود مطلع شوند. لذا تشکیل دوره‌های تخصصی و به‌روزرسانی دانش‌سراهای معلمان مورد تاکید است.

□□□□□□ 1402 □□□□ 29 □□□□□□ □□□□□□:□□□□