

«منهای ۷۹ هزار معلم»

کمبود معلم در مدارس ایران کار را به جایی رسانده که والدین نقش معلم را ایفا میکنند، اما ریشه مشکل کجاست؟

گروه اجتماعی

«آن دوستانی که اکنون ما را نقد میکنند، خودشان میدانند چه کار کردند. پذیرش دانشگاه فرهنگیان را به زیر ۴۰۰۰ نفر آوردید. ما هم نمیخواهیم بگوییم شما چقدر به مردم جفا کردید. لاقلاً شما دیگر سکوت کنید و این کم‌توجهی به دانشگاه فرهنگیان تا یک زمانی یک ناترازی ایجاد کرد که اکنون معادل منهای ۷۹ هزار معلم است.»؛ این بخشی از سخنان همین دو روز پیش وزیر کنونی آموزش و پرورش ایران است که عملکرد کوتاهش در این وزارتخانه فریاد و انتقاد بسیاری را به همراه داشته چه از منتقدان دولت کنونی و چه حتی حامیان آن. خلاصه ماجرا این است که امسال کمبود معلم در مدارس ایران کار را به جایی رسانده که چندین هزار کلاس درس بدون معلم مانده و در برخی موارد و براساس اطلاعات مخاطبان در تماس با «اعتماد»، بعضی از والدین و در چندین مورد زنان خانه‌دار به درخواست ریاست مدرسه، کار مدیریت کلاس و به اصطلاحی معلمی را برعهده گرفتند. این مساله حالا به سطح بالای تصمیم‌گیری و قانونگذاری کشور هم کشیده و از یک طرف مجلس و از طرفی دیگر هم سران سه قوه در هفته گذشته به این موضوع ورود کرده و تلاش کردند مشکل را به شیوه خود حل کنند هر چند که تازه‌ترین خبرهای رسمی همچنان از کمبود چندین هزار معلم حکایت دارد. «سیدجواد حسینی»، وزیر پیشین آموزش و پرورش در این یادداشت تازه به ریشه این مساله پرداخته و ادعای تازه وزیر آموزش و پرورش را بررسی کرده است. اگرچه این یادداشت تا حد فراوانی مساله را ریشه‌یابی و وضعیت را شفاف می‌کند، اما «اعتماد» در روزهای آتی گفت‌وگو و یادداشت‌هایی از صاحب‌نظران این حوزه و همچنین وزرای پیشین آموزش و پرورش را بازتاب خواهد داد.

کمبود معلم؛ مقصر کیست؟ موثر کدام است؟

در فضای جامعه و شبکه‌های اجتماعی این روزها، دو مساله آموزش و پرورش يك کلاسهاي بدون معلم و دوم تعطيل کردن مدارس به دليل عدم انجام ماموريتشان که در بيان آقاي پناهیان مطرح شده بود، دست به دست مي‌چرخد که سعي خواهيم کرد طی دو يادداشت اين دو موضوع را تحليل کنم. ابتدا در خصوص کمبود معلم خصوصا با توجه به نقشي که کیفیت معلم در ارتقای کیفیت مدرسه و نظام تعليم و تربیت ایفا مي‌کند، توضیح خواهيم داد پژوهش‌های بين‌المللي در حوزه آموزش و پرورش نشان مي‌دهد نقش معلم در کیفیت آموزش و پرورش و عملکرد تحصيلي دانش‌آموزان نقش اساسي و اول را داراست. جان هتي، مدير موسسه پژوهش در دانشگاه ملبورن استرالیا و یکی از موثرترین افراد دنیا در تعليم و تربیت با بررسی ۱۵ ساله و مطالعه بیش از ۵۰۰۰ پژوهش که حدود ۲۴۰ ميليون دانش‌آموز و انواع نظام‌های آموزش و پرورش را بررسی کرده بود با روش تحليل عاملي ۱۵۹ عامل موثر در کیفیت عملکرد دانش‌آموزان را بررسی کرد. نتیجه این مطالعه نشان مي‌دهد سه عامل اصلي که در کیفیت نظام تعليم و تربیت نقش موثري دارند، عبارتند از: اتخاذ رویکردي از آموزش با محوریت علم، ذهن و مغز و تربیت، توجه به فلسفه علوم و دانش و کیفیت معلمین. در این میان کیفیت معلمین با فاصله زیاد از بقیه عوامل اصلي‌ترین عامل موثر در عملکرد تحصيلي دانش‌آموزان محسوب مي‌شود. به همین دليل معلمان را کارگزاران اصلي توسعه و تحول جامعه مي‌نامند. اکنون کمبود معلم در نظام تعليم و تربیت ایران آن هم بعد از گذشت يك ماه از سال تحصيلي موضوع مهمي است که فارغ از اینکه کدام دولت و کدام وزير مقصر است دو نگاه همواره در خصوص تامین معلم وجود داشته است. اولین نگاه تربیت معلمان با کیفیت مثلا در زمان تصدي دکتر مهرمحمدي در دانشگاه فرهنگیان که از صاحب‌نظران تعليم و تربیت کشورند در مجموع چنین نگاهی وجود داشت که ما نباید کیفیت معلم را فدای به‌کارگیری فله‌ای معلمان کنیم و در نگاه دوم استخدام نیرو و جذب دانشجویان برای تامین معلم و گسترش بیرویه دانشگاه فرهنگیان برای تامین نیروی انسانی آموزش و پرورش نگاه غالب بود. در دولت اول آقاي احمدی‌نژاد به يك‌باره حدود 120 هزار نیروی انسانی با تجربه و توانا با 5 سال ارفاق بازنشسته پیش از موعد شدند و در دولت دوم 160 هزار نیروی شرکتي و نوعا خدماتي با سنین بالا و غیرمعلم و اکثر آنها به استخدام آموزش و پرورش درآمدند. طبیعی است که راه اصولي نگاهی ترکیبي است که در آن هم کیفیت معلم و هم نیاز آموزش و پرورش در نظر گرفته شود، نگاهی که در دوره وزارت دکتر فاني و حاجي‌میرزايي نشانه‌گیری و دنبال شد. اول با گذراندن مصوبه‌ای راهبردي به‌کارگیری هرگونه نیرو جز از مسیر

دانشگاه فرهنگیان ممنوع شد (سال 1399 مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی)، این مصوبه راه‌هایی که به‌کارگیری نیروهای غیرکیفی و شبه‌معلم را به آموزش و پرورش باز کرده و باعث شده بود قانون به‌کارگیری و استخدام نیرو یازده بار الحاقیه بخورد را بست تا از این منظر کمک بزرگی به به‌کارگیری معلمان کیفی کند. از سوی دیگر برای پاسخگویی به نیاز آموزش و پرورش دو مسیر دیگر را هم گشود، به‌کارگیری نیرو از طریق آزمون‌های ماده ۲۸ و ۱. فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های دیگر که در صورت قبولی در آزمون پس از گذراندن دوره‌های آموزشی از دانشگاه فرهنگیان به‌کارگیری شوند، چون به قول دکتر فانی پیچیدن یک نسخه واحد برای تامین نیروی انسانی آموزش و پرورش و منحصر کردن آن به دانشگاه فرهنگیان و شهید رجایی و منع به‌کارگیری فارغ‌التحصیلان سایر دانشگاه‌های مرتبط با آموزش و پرورش یک خطای استراتژیک است، زیرا 1- ظرفیت پذیرش دانشگاه فرهنگیان سالانه 17500 نفر است و نیاز ما بیشتر از این تعداد است. 2- دانشگاه فرهنگیان از اعضای هیات علمی کمی برخوردار است. شاخص هیات علمی با شاخص وزارت علوم فاصله زیادی دارد. 3- فضا و تجهیزات دانشگاه فرهنگیان زیبنده یک مرکز آکادمیک نیست. 4- در بسیاری از شهرها و استان‌ها، فارغ‌التحصیلان از دانشگاه‌های معتبر وجود دارند که با جذب آنها و گذراندن دوره یکساله می‌توان از وجودشان بهره برد. در دولت قبل عمده بهره‌برداری از ظرفیت دانشگاه فرهنگیان، از ماده 28 اساسنامه دانشگاه فرهنگیان استفاده شد. همه ساله آزمون این سازمان برای متقاضیان ورود به آموزش و پرورش برگزار می‌شود. دوم مجموعه نیروهایی که قبلاً به طریق غیر از روش‌های مطلوب آموزش و پرورش به‌کار گرفته شده‌اند با شرایطی تعیین تکلیف و تبدیل وضعیت شوند و با این رویکرد ضمن تکمیل ظرفیت دانشگاه‌های فرهنگیان و تربیت دبیر شهید رجایی، از ظرفیت سایر دانشگاه از مسیر آزمون و گذراندن دوره دانشگاه فرهنگیان برای پاسخ کیفی به نیاز آموزش و پرورش از یک سو و تعیین تکلیف سایر نیروها که مدت‌ها بلا تکلیف و خصوصاً با شیوه‌های غیرضابطه‌مند به کار گرفته شده بودند از دیگر سو مشکل کمبود معلم سامان یافته و تدبیر شده بود، اما در عین حال با توجه به نیاز بالای آموزش و پرورش برای خالی نشدن کلاس‌های درس در اول مهر به شکل موقت تا رسیدن به تامین معلم از طریق دانشگاه فرهنگیان و تربیت دبیر شهید رجایی شیوه‌های متفاوت دیگری خصوصاً در زمان وزارت دکتر فانی با توجه به تنوع شرایط در کشور پهناور عزیزمان و تفاوت در میزان تحصیل‌کردگان دانشگاهی و وضعیت اقتصادی خانواده‌ها و... تجویز و به اجرا گذاشته شد و در دوره‌های بعدی هم جهت رفع مشکل کمبود معلم استمرار یافت .

در برنامه پنج‌ساله هفتم توسعه هم با اتخاذ رویکرد مدرسه‌محوری (شامل انعطاف‌پذیری، مشارکت‌جویی و تفویض اختیار) از روش‌های متنوع برای آموزش دانش‌آموزان استفاده شده و در طول برنامه ارزشیابی می‌شود. 1- آموزش 80 درصد دانش‌آموزان به صورت سنتی با به حداقل رساندن تنوع مدارس. 2- 15 درصد در مدارس غیردولتی، 3- 2 درصد خرید خدمات؛ خرید ظرفیت مدارس غیردولتی با هدف تعدیل تراکم در کلاس، 4- 2 درصد مدارس مشارکتی، عقد قرارداد با موسسین خوشنام مدارس غیردولتی، آورده ما، فضا و تجهیزات، آورده موسس؛ معلم و مدیر و 5- یک درصد مدارس سرانه‌ای؛ اعتبار معادل تعداد دانش‌آموزان مدرسه ضرب در سرانه هر دانش‌آموز در دوره‌های گذشته. مدیران کل آموزش و پرورش استان‌ها با آمایش سرزمینی و تحلیل دقیق شرایط وضعیت کلاس‌ها و نیاز به معلم را احصا و با حضور در وزارتخانه با عقد تفاهمنامه‌ای دقیق تامین معلم از طرق گوناگون تضمین می‌شد اینکه کدام شیوه تامین و به‌کارگیری معلم در نظام تعلیم و تربیت مطلوب‌تر است، بحثی پردامنه است که باید توسط متخصصان به بحث گذاشته و تحلیل علمی شود و راه‌های مطلوب شناخته و به اجرا گذاشته شود، اما اینکه یک ماه از سال تحصیلی بگذرد و بیش از ۲۵ هزار کلاس درس بدون معلم باشد نشان از عدم آگاهی و اشراف مسوولان فعلی آموزش و پرورش به مسائل آموزش و پرورش و نیز عدم احاطه ایشان به نظام برنامه‌ریزی در این وزارتخانه پهن پیکر دارد و مطلوب آن است که به جای احاله موضوع به گذشتگان و دولت‌های قبل به فکر چاره‌ای درست و اندیشه‌ای موثر برای جبران مافات باشند. وزیر محترم آموزش و پرورش اخیراً کلیپی را جهت تنویر افکار عمومی در خصوص کمبود معلم و ساماندهی نیروی انسانی ضبط و پخش کرده‌اند که کمبود معلم و کلاس‌های بدون معلم پس از یک ماه از گذشت سال تحصیلی را اول به‌طور کلی به دولت‌های قبل نسبت داده‌اند و ساماندهی نیروی انسانی را در سال جدید تاریخی‌ترین نامیده‌اند. در این خصوص چند نکته قابل توجه است: اول اینکه به قول خود ایشان افزایش دانش‌آموز و معلم که خلق‌الساعه اتفاق نمی‌افتاد، بنابراین سال گذشته و سالیان گذشته هم با کمبود معلم و افزایش دانش‌آموز مواجه بوده‌ایم ولی پس از یک ماه از سال کلاس بدون معلم نداشته‌ایم به ایشان می‌گوییم راست می‌گویید کمبود معلم و افزایش دانش‌آموز خلق‌الساعه روی نمی‌دهد، اما ضعف و بحران مدیریت چرا.

این بحران مدیریت در عدم شناخت درست از تراز نیروی انسانی آموزش و پرورش، عدم پیش‌بینی درست میزان کلاس‌های درسی و عدم شناخت مطلوب میزان بازنشستگی از یک سو و راه‌اندازی کلاس‌های با تراکم ۳۵ نفر و

تعطیلي يكشنبه کلاسهاي دانشجو- معلمي که دو سال از تحصيل خود را در دوران کرونا گذرانده‌اند و امسال فرصتي بود که جبران کلاسهاي مجازي کنند و فرستادن اوليا و بازنشستگاني که گاه بيش از ده سال از دوران بازنشستگي‌شان گذشته و نيز عدم توزيع مناسب کتب درسي از سوي ديگر نمونه‌هايي از اين تاريخي‌ترين ساماندهي است که وزير محترم از آن سخن به ميان آورده‌اند. خوب است از وزير محترم بپرسيم علاوه بر اين نکاتي که از اين ساماندهي تاريخي آورديم، از نوآوري‌هاي اين نوع مديريت داهيانه هم براي‌مان بگويد تا چراغ راهي براي آيندگان باشد. ماده ۲۸ و ۱ که اجازه مي‌دهد از ساير دانشگاه‌ها وفق آزمون و پس از قبولي با گذراندن دوره دانشگاه فرهنگيان نيازهاي آموزشي و پرورش مرتفع شود که از مصوبات همان دولت قبلي است که از نظر شما عامل اصلي کمبود معلم است. استفاده از تمام ظرفيت دانشگاه فرهنگيان از دوره آقاي خنيفر کليد خورد و به انجام رسيد که شما حداکثر کارتان اهتمام به همان روش بوده است، روشي که در قالب آن فقط در دوره وزارت دکتر حاجي‌ميرزايي ۲۴۰ هزار نيرو به استخدام آموزشي و پرورش درآمدند و شما آشکارا و خلاف واقع گفته‌ايد بيشترين نيرو را در طول دوران آموزشي و پرورش به استخدام در آورده‌ايد، خريد خدمات آموزشي را هم حذف کرديد دوباره با زحمت براي جبران کمبودهاي معلمي مجوزش را از دولت گرفتيد و آن را افتخار خود فرض مي‌کنيد. اين طرح هم که در زمان دکتر فاني شروع شد و استمرار يافت و نزديک بيست هزار معلم در اين قالب به کار گرفته شده‌اند. ادعاي ديگر آقاي وزير به‌کارگيري بهترين نيروها در قالب آزمون‌هاي استخدامي و ماده ۲۸ و ۱ است. نمي‌دانم سنجه بهترين نيروها از نظر ايشان چيست، البته به برخي از آنها اشاره کرده‌اند که ۴۰ درصد نيروهاي آزمون از دانشگاه‌هاي معتبر دولتي‌اند در حالي که در تمام دوره‌هاي قبلي اين روش وجود داشته و اين نسبت بيشتر از ۵۰ درصد بوده است، اما از سوي ديگر گزينش‌هاي سخت ايدئولوژيک که منجر به ناکامي بخشي از نيروهاي کيفي در استخدام آموزشي و پرورش شده‌اند، بسيار وجود داشته است که خسارتي جبران‌ناپذير براي تعليم و تربيت ايران به حساب مي‌آيد. آقاي وزير به عدم استخدام در برخي سال‌هاي پيشين اشاره کردند که بد نيست فلسفه آن را توضيح دهيم. در سال ۱۳۹۳ موضوع ساماندهي نيروي انساني به عنوان يکي از راهبردهاي وزارت آموزشي و پرورش مطرح شد و فلسفه وجودي آن بهينه‌سازي و بهروزي نيروي انساني در آموزشي و پرورش بود. اولاً قصد آن بود که ميزان نيروهاي اداري به آموزشي از بي‌تعادلي خارج شود و ثانياً در آن زمان آمايش سرزميني انجام و مشخص شد که به عنوان يك شاخص مهم بيش از ۵۰ هزار معلم نياز داريم و به همين نسبت معلم مازاد

داریم. مازاد به این مفهوم که توزیع نامناسب نیروی انسانی از حیث جنس، رشته، منطقه وجود داشت. در برخی مناطق نیروی مازاد داشتیم و در مناطقی دیگر نیاز وجود داشت. در برخی رشته‌ها معلم مازاد و در برخی دیگر به شدت به معلم نیاز وجود داشت. در مناطقی نیروی مازاد و در مناطقی دیگر معلم مرد کمبود داشتیم. ساماندهی نیروی انسانی ناظر بر این موضوع بود که با نگاهی بهره‌ورانه این عدم تعادلها را که هزینه‌های اضافی به آموزش و پرورش تحمیل می‌کند به سمت تعادل و بهره‌وری هدایت کنیم. یادم هست با روش‌های متعددی این ساماندهی محقق شد و فقط در استان خراسان رضوی در یکسال یکصد هزار ساعت حوالتدریس کاهش یافت بدون آنکه کلاسی بدون معلم بماند در برخی سالها که معلم کمتر به استخدام در آمد، بهره‌وری نیروی انسانی در قالب طرح ساماندهی به اجرا گذاشته شد.

□□□□□□ □□□□ □□□□ □□□□ □□□□ □□□□ 1402 □□□□ 6 □□□□ □□□□□□ □□□□ □□□□ :