

محک تدبیر و صداقت در مشکل نیروی انسانی آموزش و پرورش

محسن حاجی میرزایی

آموزش و پرورش ایران در دو سال استقرار دولت جناب آقای ریسی با سه بحران بزرگ ملی روبه‌رو شده است که در هر سه مورد رد بی‌تدبیری و ناآشنایی به کار، محسوس است. در اسفند گذشته با بروز مشکل در پرداخت حقوق معلمان شاهد وضعیتی بودیم که در طی دهه‌های اخیر بی‌سابقه بود و در روزهای پایانی سال، اختلالی فراگیر در میزان و زمان پرداخت حقوق معلمان پیش آمد. واکنش وزیر وقت، معاون اول رئیس‌جمهور و جناب آقای رئیس‌جمهور زمانی بود که صدای قریب به یک میلیون معلم بلند شد در حالی که همان کاری که با تاخیر دو هفته‌ای و پس از تعطیلات نوروزی انجام دادند می‌توانستند با پیش‌بینی و اهتمام به موقع قبل از پایان اسفند انجام دهند. بحران دوم در زمان اجرای قانون رتبه‌بندی پیش آمد؛ ناآگاهی نسبت به فلسفه رتبه‌بندی و بی‌تجربگی در طراحی سازوکار اجرا موجب نارضایتی شدید فرهنگیان و اعتراض و شکایت قریب به نیمی از معلمان شد که هنوز به‌طور کامل حل نشده است. روش‌های سلیقه‌ای و به‌شدت متفاوت در بررسی صلاحیت‌ها وضعیتی را ایجاد کرد که نه تنها به افزایش رضایتمندی معلمان منجر نشد بلکه کوچک‌ترین تاثیر مثبتی بر اهداف مدنظر در اجرای رتبه‌بندی نیز نداشت. بحران سوم کلاس‌های بدون معلم پس از گذشت بیش از یک ماه از شروع سال تحصیلی است. این بحران نیز معلول بی‌تجربگی و ضعف تدبیر بوده است و وزیر محترم آموزش و پرورش و سخنگوی محترم دولت نیز برای دور ماندن از پیامدهای این خطای بزرگ مشکل را متوجه دولت قبل کرده و اعلام کردند چون در دولت قبل به تعداد کافی معلم استخدام نشده است ما با کلاس بدون معلم روبه‌رو هستیم و این مشکل نتیجه کمبود ناشی از کاهش میزان استخدام است. برای جمیع فرهنگیان که با ساماندهی نیروی انسانی در آموزش و پرورش آشنا هستند پوچی و بی‌اعتباری این اتهام روشن است اما برای تنویر افکار عمومی توضیحاتی را تقدیم می‌کنم. نکته اول: اگر این مشکل متوجه دولت قبل است چرا در دولت قبل با چنین مشکلی در این حجم روبه‌رو نبودیم و چرا در سال گذشته که شما متولی اجرا بودید

چنین مشکلی پیش نیامد؟ و اگر این مشکل ناشی از دولت قبل بود و شما آن را متوجه شدید چرا در بیش از دو سال گذشته که مدیریت کشور در دست شماست تدبیری نکردید؟ البته این مشکل نه ناشی از میزان استخدام نیروی انسانی است و نه مساله‌ای تازه و جدید است. توضیحاتی که در ادامه ارائه می‌شود به تبیین این گزاره کمک می‌کند. ساماندهی نیروی انسانی در آموزش و پرورش امری به شدت پیچیده و سالانه است به گونه‌ای که همه‌ساله بایستی با توجه به تاثیر متغیرهای بسیار بر وضعیت نیروی انسانی، مورد ارزیابی و تجدید سازماندهی قرار گیرد. چنین فرآیندی همه‌ساله پس از استقرار کلاسها و آغاز سال تحصیلی تحت عنوان پروژه مهر برای سازماندهی سال بعد در دستور قرار می‌گیرد.

متغیرهایی که وضعیت نیروی انسانی در هر سال را نسبت به سال قبل تغییر می‌دهد به قرار زیر است:

تغییر تعداد دانش‌آموزان، جابه‌جایی‌ها و مهاجرت معلمان و دانش‌آموزان از منطقه‌ای به منطقه دیگر، تعداد افرادی که بازنشسته می‌شوند، تعداد کسانی که به دلیل رسیدن به ۲۰ سال خدمت مشمول کاهش ساعات کار می‌شوند، زایمان‌ها و مرخصی ناشی از آن، بیماری‌ها، قبولی در دانشگاه، ازدواج، تمایل به تغییر محل خدمت از مناطق کم‌برخوردار به مناطق برخوردارتر، تناسب جنسیت معلمان موجود و نیازها، متغیرهایی هستند که سازماندهی هر سال را با سال قبل متفاوت می‌کند و لزوم داشتن پیش‌بینی‌های دقیق از تغییرات این متغیرها را ضروری می‌کند. برای ساماندهی مطلوب پس از ارزیابی دقیق از تغییرات متغیرها به تفکیک روستا، شهر، شهرستان و استان، روش تامین نیروی مورد نیاز از راه‌های مختلف انجام می‌شود. ابتدا تعداد معلمان رسمی و فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های فرهنگیان و تربیت دبیر شهید رجایی و مستخدمین ماده ۲۸ سازماندهی می‌شوند و کسری‌ها به روش معمول در تمام سال‌ها از محل خدمات پاره وقت معلمان یا بازنشستگان تامین می‌شود. هر استان در نشست‌های متعدد با مرکز نیروی انسانی و مرور همه موارد فوق تفاهمی را با مرکز نیروی انسانی وزارتخانه به امضا می‌رساند که روش و میزان تامین نیروی مورد نیاز در آن به دقت مشخص شده است، این پدیده نیز تحت تاثیر عواملی، هر سال نسبت به سال قبل متفاوت است. به عبارت دیگر از آن جایی که به کارگیری نیروهای پاره وقت منوط به تمایل و آمادگی آنان است، نسبت بازنشستگانی که تمایل به همکاری اعلام می‌کنند و معلمان که کار اضافه را می‌پذیرند سال به سال تفاوت می‌کند. اکنون با اتکا به اطلاعات فوق به بررسی مشکل کمبود نیرو در سال تحصیلی جدید می‌پردازیم تا معلوم شود که فرمایشات جناب وزیر و سخنگوی دولت تا

چه حد آگاهانه و صادقانه است؟

اولین مشکلی که امسال پیش آمده است به دلیل جابه‌جایی‌های گسترده مدیریتی، تغییر وزیر و بدون مسوول بودن چندین‌ماهه مرکز نیروی انسانی، فرآیند ساماندهی منابع انسانی با تاخیر بسیار زیاد آغاز شده و زمان کافی برای بررسی دقیق موضوع و تدبیر آن از دست رفته است. دومین مشکل در حالی که سال قبل افرادی که به سن بازنشستگی رسیدند به دلیل برخورداری از امتیازات رتبه‌بندی تمایلی به بازنشستگی نداشتند امسال تعداد ۷۰ هزار نیرو که در سن بازنشستگی بودند درخواست بازنشستگی دادند. این پدیده قابل پیش‌بینی و تدبیر بوده است. از سوی دیگر همه ساله با عقد قرارداد تعدادی از بازنشستگان پس از بازنشستگی در چهارچوب قوانین جاری به صورت یک‌سوم زمان در ازای یک‌سوم حقوق به همکاری با آموزش و پرورش ادامه می‌دادند در حالی که در سال جاری ضریب همکاری آنها کاهش یافته و به ۳۰ درصد رسیده است و این نیز می‌توانست پیش‌بینی و تدبیر شود. مشکل دیگر کاهش تمایل معلمان به کار اضافه‌تر از ساعات موظف است که این نیز دسترسی به معلم مورد نیاز را با مشکل روبه‌رو کرده است و این نیز قابل پیش‌بینی و تدبیر بوده است. دلایلی که برای کاهش تمایل بازنشستگان به ادامه خدمت پس از بازنشستگی یا معلمان برای کار اضافه برشمرده می‌شود شامل عدم پرداخت پاداش پایان خدمت بازنشستگان و حقالزحمه ناشی از اضافه کار معلمان در سال قبل یا افزایش هزینه‌های حمل و نقل و قابل اعتنا نبودن مبلغ اضافه‌کاری که آن هم با تاخیر بسیار پرداخت می‌شود، است. برای اینکه معلمان به همکاری رغبت داشته باشند نیازمند این هستیم که آنان احساس خوبی از متولیان امر داشته باشند. مواجهه کریمانه و پرداخت به موقع مطالبات معلمان قطعاً در افزایش اشتیاق آنان به ادامه کار در شرایط نیاز آموزش و پرورش موثر است و به نظر می‌رسد به دلیل محدودیت منابع یا ناآگاهی نسبت به تاثیر آن بر سازماندهی نیروی انسانی در بروز این وضعیت نقش داشته است. حل بخشی از مشکل با استفاده از دو شیوه، به‌کارگیری دانشجو معلمان و نیروهای خرید خدمت آموزشی در اواخر مهرماه گواهی محکم بر عدم اشراف وزیر و دست‌اندرکاران مرتبط است زیرا در صورت تسلط، امکان بهره‌گیری از این شیوه‌ها قبل از مهر ماه نیز وجود داشت. علی‌رغم صدور مجوز برای استخدام بیش از ۲۰۰ هزار معلم از سال ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۰ اکنون به نظر می‌رسد که ساده‌ترین راه برای شانه خالی کردن از زیر بار سنگین کلاس‌های بدون معلم، متهم کردن دیگران است و چه روش و رویه ناپسندی. این روش از همه ناپسند است و از متولیان نظام آموزش و

پرورش ناپسندتر. گام نخست در حل واقعي و پايدار مسائل پذيرش واقعيته‌ها و تمرکز بر نقش خود است، کساني که همچنان در بروز مشکلات به عوامل بيرون از خود مي‌پردازند به هيچ‌وجه صلاحيت کافي براي حل مشکلات ندارند.

□□□□□□□ 1402 □□□□ 10 □□□□□□ □□□□□□□□ :□□□□