

اولویت‌های آموزشی

در وزارت آموزش و پرورش



معاونت سیاست‌ورزی
مرکزسیخ‌دانشجویی
دانشگاه فرهنگیان

لوحه هوا

فهرست

۵	مقدمه
۷	آموزش و پرورش، پرچمدار تعلیم و تربیت انسان
۸	احیای جایگاه آموزش و پرورش
۸	چرایی تحول
۹	تغییر ساختار و محتوا
۱۰	گلوگاه های تحولی در آموزش و پرورش
۱۱	اعتقاد به برنامه هفتم توسعه
۱۶	سند تحول بنیادین و اجرای آن با استناد به نقشه راه آن
۱۹	عدالت آموزشی
۲۵	نیروی انسانی آموزش و پرورش
۳۰	تقویت دانشگاه فرهنگیان
۳۳	بودجه آموزش و پرورش
۳۶	نظام عادلانه پرداخت حقوق
۳۷	مدیریت با ثبات و غیرجناحی

مقدمه

بنابراهمیت انتخاب کابینه دولت چهاردهم، معیارهایی از سوی مقام معظم رهبری علیه السلام بیان شده است که راهگشای این مسیر خواهد بود: «در این زمینه انتخاب کابینه دولت، هم شما (نمایندگان مجلس)، هم رئیس جمهور منتخب محترم، مسئولیتهای سنگینی دارید. چه کسی میخواهد میدان دار این میدان باشد؟ میدان اقتصاد، میدان فرهنگ، میدان فعالیتهای سازندگی، میدان تولید؛ چه کسی میخواهد میدان دار باشد؟ آن کسی را باید میدان دار کرد که «امین» باشد، «صادق» باشد، «متدین» باشد، از بُن دندان «معتقد به جمهوری اسلامی و به نظام اسلامی» باشد. «ایمان» یک شاخص مهم است. «امید به آینده»، نگاه مثبت به افق، یکی از شاخصهای مهم است. به آنهایی که افق به نظرشان تاریک است و [معتقدند] کاری نمیشود کرد، نمیشود مسئولیتهای اساسی و کلیدی داد. «تشریح»، متشرع بودن، یکی از معیارهای مهم است. «اشتغال به پاک دستی و صداقت» یک معیار است. این معیارها باید رعایت بشود؛ هم رئیس جمهور محترم اینها را رعایت کنند، هم مجلس رعایت کند؛ یعنی شما یک مسئولیت مشترک دارید در انتخاب مسئولین کشور. «سابقه ی سوء» نداشته باشند؛ این یک معیار است. «نگرش ملی» داشته باشند؛ یعنی غرق در مسائل جناحی و سیاسی و مانند اینها نشوند، نگاه ملی به کشور داشته باشند. «کارآمد» باشند. اینها را با تحقیق [میشود فهمید]. البته کارآمدی را غالباً بعد از اشتغال به کار میشود فهمید، اما با تحقیق، با نگاه کردن به سوابق، با شنیدن حرفها میشود کارآمدی را هم تشخیص داد. اینها لازم است.»^۱

۱. بیانات در دیدار با نمایندگان مجلس دوازدهم، ۱۴۰۳/۰۴/۳۱

نظر به اهمیت انتخاب وزیر آموزش و پرورش به عنوان پرچمدار حیاتی ترین دستگاه کشور و راهبر جریان تحول، فردی باید در این جایگاه خطیر قرار گیرد که در کشاکش گلوگاه ها و دوراهی ها با عزم راسخ، اعتقاد به اندیشه انقلاب اسلامی و اتکا به ظرفیت های داخلی دست به تصمیم گیری بزند. لذا از نمایندگان مجلس شورای اسلامی انتظار می رود تا فردی را انتخاب کنند که با دور نگه داشتن آموزش و پرورش از زمینه های سیاست زدگی، مسائل و چالش های این عرصه را مبتنی بر رویکرد اصیل انقلاب اسلامی حل کند و در نمایندگی ذینفعان آموزش عمومی (معلمان، دانش آموزان و والدین) توانمند باشد. در ادامه به ذکر چند مورد که به نظر اهم چالش های عرصه تعلیم و تربیت هستند پرداخته خواهد شد، تا با بررسی این مسائل زمینه انتخابی شایسته و نافع برای آینده آموزش و پرورش فراهم شود.

مجموعه برداشت هایی که در ادامه به آن می پردازیم، طی سلسله نشست های اعتماد با حضور صاحب نظران عرصه تعلیم و تربیت از جمله: علی سلطانی، شهرام رامشت، داود حسین پور، اسفندیار چهاربند، ابراهیم سحرخیز، رقیه فاضل، عباس بیات، ابراهیم راستیان، محمدصادق تراب زاده، یوسف نجفی، علی زرافشان، رضوان حکیم زاده، یوسف نجفی، محمد آذین، رحمت اله مرزوقی و دیگر صاحب نظران گردآوری و تنظیم شده است.

آموزش و پرورش، پرچمدار تعلیم و تربیت انسان

اساس جوامع ما حیات اجتماعی است و ساختار آنها با هدف رشد و تعالی انسان وضع شده است، اما این امر به راحتی میسر نیست چرا که او موجودی مختار است و باید بتواند با درک معنای زندگی، رشد کند و تعالی یابد. حضور او در اجتماعی که متناسب با فطرتش وضع شده است، نقش مهم و موثری در تعالی و شکوفایی کمالات او دارد. بدیهی است که جامعه برای دستیابی به اهداف بلند خود نیاز به نهادی دارد که تعلیم و تربیت این انسان مختار را بر عهده گیرد. در جوامع کنونی ما نهاد آموزش و پرورش پرچمدار تعلیم و تربیت انسان است.

احیای جایگاه آموزش و پرورش

از مهمترین پایه‌های هر حکومتی نهاد آموزش و پرورش است که در کشور ما با نفوذ تفکرات لیبرالیسم در بدنه حاکمیتی آن، این نهاد از زیر نظام اصول حاکمیتی به زیر نظام تصدیهای اجتماعی انتقال یافت و در نتیجه، امر آموزش و پرورش از توجه خاص بسیاری از مسئولین پوشیده ماند و در میان مسائل دست دوم قرار گرفت. این در حالی است که نهاد آموزش و پرورش مهمترین متولی تربیت نیروی انسانی و مولد سرمایه اجتماعی است و همواره نیازمند ارتقاء و رشد است که البته لازمه ارتقای جایگاه آن، تغییر نگرش در این حیطه است. نخستین گام برای این امر، فهم تحولی از آموزش و پرورش و گذر از نگاه سطحی اداره امور صرفاً روزمره است.

چرایی تحول

در اهمیت امور روزمره آموزش و پرورش شکی نیست، اما اهمیت و ضرورت مسئله تحول وقتی روشن می‌شود که بدانیم آموزش و پرورش کنونی برآمده از فلسفه تربیتی ما نیست، بلکه نظامی غرب زده، تقلیدی و مبتنی بر باورهای غربی است که در این نگاه، دانش آموز به عنوان یک ابزار تلقی می‌شود نه انسانی تراز برای وصول به تمدن نوین اسلامی. پس ما برای تحقق الگوی مطلوب تعلیم و تربیت، نیازمند تحولی اساسی در آموزش و پرورش هستیم و این امر با تولید محتوا در زمینه تعلیم و تربیت که مبتنی بر فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی و متضمن رواج سبک زندگی

اسلامی-ایرانی، توسعه فرهنگ تفکر و خلاقیت و تبیینگر اندیشه‌های امام حججنا الله وعلیہ باشد، واقع می‌شود. مقدمه این اقدام، تغییر نگرش ما نسبت به مدرسه است. نگرشی که مدرسه را ایده آموزش عمومی میدانند، نه فقط یک مکان و اداره. در این نگرش مدرسه محلی برای تحقق پیشرفت عدالت، استقلال، آزادی، جمهوریت و معنویت است که میتواند با تربیت انسانهای تراز انقلاب اسلامی، مسیر تشکیل جامعه اسلامی را هموار سازد. پس مسئله اصلی ما در وهله نخست، انتخاب رویکرد صحیح برای پیشبرد این اهداف است.

رویکرد ما به آموزش و پرورش چگونه است؟ مدرسه را چگونه می‌بینیم؟ فهم وزیر آموزش و پرورش باید چگونه باشد؟ و آیا علاوه بر توان انجام امورات روزمره آموزش و پرورش، فهم تحولی نیز دارد؟

تغییر ساختار و محتوا

در جهت پیگیری اهداف تحولی و برای فاصله از محتوای غربی، با الحاق آیات، روایات و موضوعات دینی سعی در تغییر محتوا داشتیم اما متوجه عدم تاثیرگذاری و یا تاثیر منفی این اقدام ناکافی شدیم. لذا بنابر تجارب گذشته و برای وقوع امر تحول، تغییر محتوا به تنهایی کافی نیست بلکه با توجه به تغییر نیازها در اثر ساختارهای اشتباه، باید تغییری در ساختار و روابط ایجاد کنیم. تغییر همه جانبه محتوای آموزشی زمانی موثر خواهد بود که جهتگیری ما بر مدار مناسباتی تنظیم شده باشد. تغییر نظام ارزشی در جامعه موجب تغییر نظام نیازمندیهای ما میشود و این فرایند بر ساختار اجتماعی ما موثر است.

گلوگاه های تحولی در آموزش و پرورش

یکی از گامهای مقدماتی و مهم در راستای تحول، طرح ریزی و اجرای سیاستهای سودمند در نهاد آموزش و پرورش برای حال و آینده کشور است. به تعبیر دقیقتر طرح ریزی و اجرای سیاست‌هایی برآمده از نیاز اجتماع، که برگرفته از فلسفه اصیل ایرانی-اسلامی است نه صرفاً برگرفته از مکاتب غربی. بدیهی است که حرکت به سمت تحول بنیادین بدون پرداخت شایسته به نقاط گلوگاهی تحول ممکن نخواهد بود.

از جمله گلوگاههای مهم تحولی در آموزش و پرورش:

۱- اعتقاد به برنامه هفتم توسعه

۲- اعتقاد به سند تحول بنیادین و اجرای آن با استناد به نقشه راه آن

۳- عدالت آموزشی

۴- نیروی انسانی آموزش و پرورش

۵- تقویت دانشگاه فرهنگیان

۶- بودجه آموزش و پرورش

اعتقاد به برنامه هفتم توسعه

با توجه به همزمانی آغاز فعالیت دولت چهاردهم و شروع اجرای برنامه هفتم توسعه، وزیر آموزش و پرورش باید ضمن اعتقاد و پایبندی به این سند، برای تحقق کامل آن برنامه ریزی داشته باشد. متأسفانه در برنامه‌های گذشته به دلایلی مانند، شوکهای جمعیتی، تغییر سیاستهای دولت، عدم ثبات مدیریتی در لایه‌های کلان وزارت آموزش و پرورش، شاهد تحقق ۳۰ الی ۳۵ درصدی این سند بودهایم. لذا آنچه مسلم است مشخص شدن رویکرد دولت چهاردهم و به ویژه وزیر آموزش و پرورش برای تحقق اهداف و برنامه‌های این سند در موضوعات مختلف مانند دانشگاه فرهنگیان، نیروی انسانی، تحقق عدالت آموزشی و... است.

برخی برنامه‌های این سند را که به موضوعات مذکور پرداخته است و وزارت خانه آموزش و پرورش موظف به تلاش در راستای تحقق کامل آن است، بیان خواهیم کرد:

• ماده ۸۸

طبق بند ب و با توجه به تأکیدات مقام معظم رهبری علیه السلام، دولت منتخب و وزیر آینده وزارت آموزش و پرورش موظف‌اند، توسعه کمی و کیفی دانشگاه فرهنگیان و تربیت دبیر شهید رجایی رحمته الله علیه را اولویت برنامه خود قرار دهند، راهکارها و تدابیر موثری بیندیشند و به جد قائل به این مهم باشند تا مسیر تحقق انحصار جذب از طریق دانشگاه فرهنگیان هموار گردد. لذا در موضوع منابع انسانی، باید به این نکات بیان شده در سند توجه کرد: «جذب و تربیت نیروهای مورد نیاز در مشاغل آموزشی و پرورشی منحصراً از طریق دانشگاه فرهنگیان و تربیت دبیر شهید رجایی با تقویت زیرساخت ظرفیت‌ها و توسعه کمی و کیفی آنها با همکاری حوزه‌های

علمیه منتخب برای تربیت و توانمندسازی معلمان گروه معارف اسلامی قرآن مرپی امور تربیتی و سایر دانشگاه‌های دولتی صورت گیرد.»

یکی از موارد مطرح شده در این سند، تهیه و تدوین سند نیروی انسانی آموزش و پرورش در مدت ۳ ماه است، در حالی که تهیه سند جامع نیروی انسانی در یک دستگاه اجرایی مانند آموزش و پرورش مستلزم سندی بالادستی است تا مطابق آن چارچوب‌ها، ساختار و بایدها و نبایدهایی که مصوب شورای عالی است، نگارش شود. لذا بدیهی است تدوین سند جامع تربیت نیروی انسانی دولت، مقدمه تدوین برنامه جامع نیروی انسانی آموزش و پرورش است.

بنابر تبصره ۳۷ برنامه پیشرفت دوم، سازمان امور اداری و استخدامی آموزش و پرورش موظف شده بود شاخص‌های نیروی انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش را تهیه و به تصویب هیئت وزیران برسانند و سازمان امور اداری و استخدامی موظف شد مجوز نیروی انسانی آموزش و پرورش را بر اساس شاخص‌های مذکور صادر نماید. اما اکنون پس از ۳۰ سال در بند ب ماده ۸۷ برنامه پیشرفت هفتم، همچنان به موضوع جذب نیروی انسانی بر اساس شاخص اشاره نشده و فقط به جذب نیروی مورد نیاز پرداخته است. بر این اساس به نظر می‌رسد برای حل مشکل ناترازی نیروی انسانی در آموزش و پرورش طبق سند توسعه هفتم، باید با دقت نظر بیشتری عمل نمود و درصد رفع کاستی‌های سند برآمد.

طبق بند ج ماده ۸۸ پذیرش نیروی جدید خرید خدمات، آموزشیار نهضت، حق‌التدریس آزاد در مدارس و مراکز آموزشی-تربیتی دولتی، کاملاً ممنوع است. دولت باید متعهد شود با جلوگیری از این‌گونه جذب‌های برف‌انباری در جهت افزایش شاخص صلاحیت معلمی در کشور گام بردارد.

طبق بند الف این ماده دولت موظف است در جهت ارتقای کیفیت و عدالت تربیتی اقدام به استانداردسازی کودکانها نماید و با توجه به سطح محرومیت دانش آموزان، به آنها اعتبار سرانه اختصاص دهد.

طبق بند ث این ماده، دولت وظیفه دارد به منظور کیفیت بخشی به آموزش هنرستانهای فنی و حرفه‌ای و کار و دانش و توسعه زیرساخت‌های کمی آنها، بسته‌های حمایتی تخصیص دهد. علاوه بر این دولت باید با مشارکت بخش‌های غیردولتی و صنعتی و تعیین حدود اختیارات و میزان مداخله آنها، هنرستانهای جوار صنعت را توسعه دهد.

طبق بند ج این ماده وزارت آموزش و پرورش مکلف است به منظور غنی‌سازی برنامه‌های پرورشی با استفاده از دستگاه‌های اجرایی و براساس «نظام جامع امور تربیتی» و «نظام مراقبتهای اجتماعی دانش آموزان»، از محل منابع حاصل از اجاره و ارائه خدمات موضوع ماده (۲) قانون تنظیم برخی از مقررات مالی، اداری و پشتیبانی وزارت آموزش و پرورش و سایر اعتبارات مصوب، نسبت به فراگیرکردن انواع روشهای تربیتی از جمله اردوهای دانش آموزی، ایجاد فضای ورزشی درون مدرسه‌های و تخصیص نیروی انسانی، تجهیزات، امکانات و منابع مالی مورد نیاز به راه اندازی کانونهای تربیتی-تندرستی و باشگاههای استعدادیابی ورزشی اقدام نماید.

• ماده ۹۰

در این ماده تاکید شده است که برای جذب بازماندگان تحصیلی، به تدوین برنامه درسی مناسب، تامین کتب درسی، منابع آموزشی و کمک آموزشی و تخصیص بسته های حمایتی پرداخته شود. همچنین توسعه مدارس شبانه روزی، روستامرکزی، عشایری، استثنایی و آموزش از راه دور با اولویت تأمین هزینه های وسیله ایاب و ذهاب دانش آموزان باید در دستور کار قرار گیرد.

• ماده ۹۱

بنا بر تاکید مقام معظم رهبری علیه السلام مبنی بر تقویت مدارس دولتی، و مطابق این ماده، وزارت آموزش و پرورش موظف است ساختار و تشکیلات اداری خود را متناسب با مأموریت های مقرر در سند تحول بنیادین بازمنهدسی کند. بدین صورت که با اعطای اختیارات مالی، مدیریتی، آموزشی و پرورشی لازم به مدارس، مدرسه را به عنوان کانون تربیتی محله مطرح کرده و بستر مناسب برای فعالیت خیرین مدرسه یار و واقفین آموزشی و تربیتی را ایجاد کند.

• ماده ۹۲

در بند الف این ماده مطرح شده است: «دستگاه های اجرایی مکلفند امکانات و منابع خود بر اساس اعلام نیاز واحدهای آموزشی، پرورشی و ورزشی وزارت آموزش و پرورش در اختیار آن قرار دهند.» طبق این بند، وزیر آموزش و پرورش می تواند از امکانات و منابع سایر دستگاه های اجرایی استفاده نمایند تا شاهد کمبود مکان آموزشی مناسب برای تکمیل امکانات مورد نیاز مدارس و همچنین مکان مناسب برای دانشگاه های فرهنگیان، نباشیم.

در بند ب آمده است: «سازمان آموزش و پرورش به منظور تامین سلامت روحی جسمی دانش آموزان و پیشگیری از آسیب های اجتماعی، از ظرفیت سایر نهادها و سازمان ها از جمله صداوسیما و ... استفاده نماید.»

انتظار می رود وزیر محترم جهت تحقق این بند، برنامه منسجمی برای استفاده از ظرفیتهای سایر نهادها برای تامین سلامت روحی و جسمی دانش آموزان داشته باشد، زیرا تربیت فقط در مدرسه صورت نمی گیرد و برای وصول به حیات طیبه، نیازمند استفاده از تمامی ظرفیت ها هستیم.

در ماده ۹۲ الحاقی ۱ مطرح شده است: «اجرای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش به نحوی که کلیه اقدامات وزارت آموزش و پرورش براساس این سند انجام شود و اقدامی مغایر با قانون و سند صورت نگیرد.»

طبق توصیه های مؤکد مقام معظم رهبری علیه السلام در سال های متمادی، نیازمند تلاش و پیگیری های جدی برای تحقق سند تحول بنیادین هستیم. این موضوع که در سند توسعه هفتم هم به آن اشاره شده است، باید در راس برنامه های وزیر آموزش و پرورش قرار بگیرد.

سند تحول بنیادین و اجرای آن با استناد به نقشه راه آن

هر تحولی نیازمند ترسیم مسیر تحقق است؛ هر اندیشه مبنایی و تحول خواهی برای متبلور شدن در جامعه نیازمند سازهای فکری و معرفتی است که نظامی مبتنی بر مبنای اندیشه خود بسازد و پس از ایجاد گفتمانی در نظام اجتماعی، در سطح جامعه فراگیر شود. از سال ۱۳۹۰ ساز و کار رسیدن به اهداف میانی آموزش و پرورش تحت عنوان سند تحول بنیادین مشخص شده و تاکید به زمینه سازی و عمل به آن در برنامه هفتم توسعه که اجرای آن مقارن با شروع دولت چهاردهم می باشد، آمده است.

لازم به ذکر است تحقق این سند که بر اساس مبنای انقلاب اسلامی نگارش شده است، گامی موثر در راستای اهداف متعالی ماست. اگرچه معتقدیم سند تحول نواقصی دارد اما در حال حاضر بهترین سندی که در دست داریم همین سند است. آنچه اکنون در اختیار دولت چهاردهم قرار دارد نسخهای ترمیم یافته از سند تحول همراه با نقشه راه آن است که ۷۰۰ شاخص سالانه برای اجرای سازی این سند را داراست.

انتظاراتی که از وزیر آینده آموزش و پرورش می رود:

۱- التزام جدی به سند تحول و اجتناب از اجرای سازی اسناد تجویزی غرب

ابتدایی ترین گام برای هر وزیر و مسئولی در عرصه وزارت آموزش و پرورش، وضعیت سنجی صادقانه، واقعی و کاملاً دقیق از اوضاع موجود در بدنه آموزش و پرورش بر اساس شش زیرنظام اصلی ذکر شده در سند تحول بنیادین است. تجربه دوباره دولت یازدهم و دوازدهم در بی اعتنایی و عدم پایبندی به سند تحول بنیادین و پایبندی به

اجرای اسناد غیر، مثل ۲۰۳۰ و یا پته‌ای سازی آموزش و پرورش که جهت‌گیری متفاوتی با انقلاب اسلامی داشتند؛ ما را به عقب برمیگرداند.

بنا بر ماده ۹۲ بند الحاقی (۱) "اجرای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش به نحوی که کلیه اقدامات وزارت آموزش و پرورش براساس این سند انجام شود و اقدامی مغایر با قانون و سند صورت نگیرد" و مطابق با تاکیدات چندین ساله مقام معظم رهبری عَلَيْهِ السَّلَام، وزیر آموزش و پرورش میبایست نسبت به سند تحول بنیادین التزام جدی داشته باشد و از اجرا و الگوگیری نسبت به اسناد تجویزی غرب، همچون سند ۲۰۳۰ اکیدا خودداری کرده و هم چنین از روی کار آوردن رقیب‌های داخلی برای سند تحول بنیادین خودداری نماید و صرفا دغدغه و برنامه برای اجرای همین سندی که نگاشته شده را داشته باشد.

۲- ارتقای سند تحول بنیادین در جهت صحیح

البته بنابر تاکیدات معظم له، ارتقای سند تحول بنیادین در جهت صحیح باید با مشورت نخبگان درون و بیرون وزارتخانه نیز مورد توجه قرار داشته باشد.

۳- داشتن نگاه کلان و مدیریت راهبری نسبت به سند تحول بنیادین

لازم به ذکر است که دیدگاه وزیر محترم نسبت به سند تحول بنیادین و اجرای آن، به اجرای برنامه‌هایی فقط در قالب مدرسه تقلیل نیابد، چراکه سند تحول بنیادین برای نظام تعلیم و تربیت نوشته شده و مدرسه صرفا یک عضو بسیار مهم از این مجموعه است. بنابراین نگاه کلان و مدیریت راهبری براین اساس بسیار مهم می‌باشد.

۴- التزام به اجرای تمام عیار نقشه راه و اجتناب از اجرای برنامه‌های سطحی به نام اجرای سند تحول بنیادین

یکی دیگر از دستورات اکید مقام معظم رهبری علیه السلام در بسیاری از دیدارهایشان با مجموعه وزارت آموزش و پرورش، تهیه و تنظیم نقشه راه اجرایی سازی سند تحول بنیادین نیز بوده است؛ لذا بسیار حائز اهمیت است که وزیر آموزش و پرورش نسبت به اجرای تمام عیار نقشه راه و به دور از اجرای قسمی از آن سند و مغفول واقع کردن بخش دیگر، التزام ویژه داشته و از اجرای برنامه‌های دم دستی و سطحی که تحول آفرین نیستند، به نام اجرای سند تحول بنیادین خودداری نماید، لذا در این مسیر یکی از نکات بسیار مهم توسعه کمی و کیفی قرارگاه اجرایی سازی سند تحول بنیادین است.

۵- گفتمان سازی عمومی برای اجرایی سازی سند تحول

نظام تعلیم و تربیت جزء معدود نظام‌هایی است که بخش گسترده‌ای از جمعیت مردم با آن سروکار دارند و تحول آن در زیست عموم جامعه بسیار تأثیرگذار است، لذا همراهی و حضور حداکثری مردم در اجرای سند تحول واجب است و این امر مستلزم ایجاد ظرفیت‌هایی برای گفتمان سازی عمومی است که در این راستا دو نکته حائز اهمیت می‌باشد:

الف) حمایت و افزایش تربیت کارشناسان تعلیم و تربیت ایرانی-اسلامی

ب) پای کار آوردن رسانه‌ها اعم از صداوسیما و صاحبان منابع

عدالت آموزشی

بنا بر اصل ۳ و ۳۰ قانون اساسی، آموزش و پرورش باید به صورت رایگان در اختیار همه دانش‌آموزان کشور قرار گیرد. از آنجا که آموزش یکی از عرصه‌های اجتماعی است، اگر عدالت در آن رعایت شود منجر به عدالت اجتماعی خواهد شد.

عدالت اجتماعی سه ساحت دارد:

الف) فرصت‌ها

ب) منابع و امکانات

ج) توزیع درآمدها

عدالت در توزیع فرصت‌ها به این معناست که فرصت‌های عمومی برای رشد باید به طور برابر در اختیار همه باشد و چون فرصت‌های اولیه حاصل دستاورد کسی نیست، عدالت در این ساحت به معنای برابری می‌باشد. عدالت آموزشی اگر چه شامل هر سه ساحت می‌شود ولی بخش اصلی آن مربوط به این بخش است. اصل ۳۰ قانون اساسی، فرصت آموزش با کیفیت را حق همه مردم و فراهم آوردن آن را بر عهده دولت قرار داده است.

اگر آموزش از حق فرصت رشد تحصیل، که بر عهده دولت است تبدیل به کالای سرمایه‌ای و مدرسه از نهاد دولت به نهاد بازار منتقل شود این ساحت از عدالت نادیده گرفته می‌شود؛ یعنی برخلاف آنچه از عدالت آموزشی انتظار می‌رود، فرصت رشد که باید عمومی باشد، متعلق به برخی از طبقات جامعه می‌شود. وقتی آموزش از حق تبدیل به کالا شود، برنده بازار برنده آموزش نیز می‌شود. طبیعتاً اقشار کم درآمد در دهک‌های پایین به علت عدم قدرت پرداخت هزینه، از حق آموزش با کیفیت

بازمی مانند و آموزش تبدیل به یک کالای طبقاتی می شود. در ادامه این فرآیند وقتی فرصت های اولیه آموزش نابرابر توزیع شود، تحصیل در دانشگاه ها و رشته های برتر نیز به دهک های بالاتر اختصاص دارد و فرصت های شغلی خاص جامعه مثل مدیران، پزشکان، وزرا و ... به طبقه مرفه و سرمایه دار اختصاص میابد. (آمار معتبر در ایران کاملاً این مسئله را تایید می کند، ۶۷٪ پنج دانشگاه برتر از سه دهک بالا و ۸٪ از سه دهک پایین!، ۵۰٪ درصد ورودی دانشگاه شریف در رشته های فنی از دهک ۱۰ [پولدارترین افراد جامعه]، ۸۴٪ ورودی پزشکی از سه دهک بالا ۸، ۹، ۱۰ و ...)

کالای شدن آموزش که به واسطه خصوصی سازی آموزش رقم می خورد تبعات بسیار وحشتناکی برای جامعه دارد. رشد روز افزون مدارس غیردولتی از سال ۱۳۹۳ با شعارهایی مانند مصرفی بودن آموزش و عدم توان دولت در پرداخت هزینه مدارس دولتی، باعث شد قریب به ۲۰ درصد دانش آموزان در مدارس غیردولتی تحصیل کنند و این در حالی است که مطابق قانون اساسی همه خانواده ها حق دارند از مدرسه دولتی رایگان با ارائه بهترین کیفیت آموزش از قبیل تراکم پایین کلاس، معلم با کیفیت، امکانات فناوری و ... بهره مند شوند و نابرابری در بهره مندی از فرصت رشد بین دانش آموزان ایجاد نشود.

بی توجهی به تقویت مدارس دولتی و جداسازی دانش آموزان تحت عنوان مدارس مختلف نیز به نحو دیگری باعث نابرابری های اجتماعی در سطح کشور شده است. ایجاد فاصله میان دانش آموزان دهک های بالا و پایین و تمرکز بهترین معلمان و امکانات در مدارس خاص، نابرابری هایی به دنبال داشته به عنوان نمونه؛ گزارش های حاصله از نتیجه کنکور سال ۱۳۹۹ مبنی بر موفقیت ۹۱ درصد دانش آموزان در کسب رتبه زیر ۳۰۰۰ در مدارس خاص که یکی از مصادیق آن مدارس غیردولتی هستند و یا تفاوت ۴ نمره ای در معدل امتحانات نهایی سال ۱۴۰۲ بین دانش آموزان

سیستان و بلوچستان به عنوان ضعیف ترین و استان یزد به عنوان قوی ترین استان نشان می دهد شرایط توزیع امکانات در کشور و حتی در استانها مناسب نیست و نابرابری هایی را به همراه داشته است. برطرف کردن نابرابری های موجود در بین مدارس و در راس آن تقویت مدارس دولتی و نظارت بر مدارس غیردولتی، اهم اقداماتی است که باید در برنامه های آتی وزارت آموزش و پرورش وجود داشته باشد.

هم اکنون سرانه هزینه دانش آموزان دولتی به غیردولتی تقریباً یک به پنج است؛ یعنی هر دانش آموز غیردولتی ۵ برابر دانش آموز دولتی خرج تحصیلش میشود. سهم این گروه (یعنی سه دهک بالایی جامعه) طبق گزارش معاونت رفاه وزارت کار در سال ۱۳۹۸ در صندلیهای دانشگاههای برتر تیپ الف ۶۸ درصد و سهم سه دهک پایین فقط ۸ درصد بوده است. همچنین برحسب گزارش های وزارت اقتصاد تفاوت درآمدی دهک اول و دهم در ایران ۱۸ برابر است. این یعنی آن تفاوت ۵ برابری ابتدایی تبدیل به تفاوت ۸ برابری در دانشگاه و این تفاوت ۸ برابری تبدیل به تفاوت ۱۸ برابری در درآمد میشود. میتوان گفت مدرسه موتور شروع این تبعیض و بی عدالتی است.

با ادامه این وضعیت در دهه آینده بسیاری از مدیران میانی و ارشد حکمرانی از دهک های بالای جامعه خواهند بود و ممکن است حتی نهاد علم متعلق به طبقه سرمایه دار شود و به تدریج سهم طبقات محروم در مناصب تاثیرگذار بسیار اندک میشود! طبیعتاً خروجی سیاست گذاری (مالیات، توزیع امکانات و...) مدیرانی که از طبقه سرمایه دارند، ضد طبقات محروم خواهد بود و عدالت در دو ساحت دیگر را با چالش مواجه می کند و این برای انقلابی که بر دوش طبقات محروم و مستضعفین به پیروزی رسیده بسیار خطرناک است.

در حالیکه مقام معظم رهبری علیه السلام به این موضوع اشاره کرده اند: «تقویت مدارس دولتی مهم است نباید جوری باشد در کشور که وقتی گفته میشود مدرسه دولتی اولین چیزی که مقابل انسان نقش میبندد، ضعف مدرسه است. وقتی به مدرسه دولتی کم اعتنایی کنیم، معنایش این است که اگر کسی بنیه مالی اش آنقدر نبود که بتواند در مدرسه‌ای که شهریه میگیرد ثبت نام کند، ناچار است که تن به ضعف بدهد؛ یعنی کسی که بنیه مالی ندارد، بنیه علمی هم نداشته باشد این بی‌عدالتی محض است و به هیچ وجه قابل قبول نیست. این فکر وجود داشته در بعضی از مسئولین کشور در گذشته که ما بیاییم آموزش و پرورش را از دولت جدا کنیم. بدهیم دست بخشهای خصوصی بروند، این خرج سنگین و این بودجه‌ی سنگین را از دوش آموزش و پرورش برداریم. دستشان درد نکند، برای نابود کردن کشور فکر خوبی است این. شأن تعلیم و تربیت شأن دولتی است. بنابراین مسئله‌ی برون‌سپاری معنی‌ای ندارد. این شأن دستگاه حاکم قابل واگذاری نیست...»^۲

تفکیک مدارس، اساساً تفکیک اشتباهی است. ما باید بتوانیم تنوع آموزش را درون مدرسه ایجاد کنیم تا نوعی مدرسه مردمی داشته باشیم که محور آموزش آن مشروط به دریافت هزینه نباشد، فردگرایی در آن دخیل نباشد، تنوع وجود داشته باشد تا بتواند انسجام اجتماعی ایجاد کند و هویت ملی در آن جدی گرفته شود.

در شرایط فعلی تنوع در مدارس دولتی خصوصاً استعدادهای درخشان و نمونه دولتی و... تنها دستاویز دانش‌آموزان و خانواده‌های کم‌برخوردار برای دستیابی به آموزش مطلوب و رسیدن به موفقیت است و حذف این مدارس تأثیری در گرایش دانش‌آموزان به سمت مدارس دولتی با کیفیت پایین موجود، ندارد، بلکه منجر به پروپیمان‌تر شدن سبب آموزش کالایی، سنگین شدن هزینه خانوار و سبک شدن هزینه دولت در حوزه آموزش میشود. به تعبیر دیگر حذف مدارس با کیفیت دولتی

۲. بیانات در دیدار با معلمان و فرهنگیان، ۱۴۰۲/۰۲/۱۲

به رشد فزاینده مدارس غیردولتی میانجامد و ضمن تضعیف دسترسی دانش آموزان مناطق محروم و کم برخوردار به مدارس دولتی باکیفیت بالا، عدالت آموزشی را خدشه دار خواهد کرد. بدیهی است که نمیتوان برای هر تفاوتی یک نوع مدرسه ایجاد کرد، در این صورت به ازای هر دانش آموز باید یک نوع مدرسه تولید شود و مشخص است که این منطق باطلی است. تلاش ما باید در راستای ایجاد حداکثر تنوع را در درون مدرسه باشد که کارکرد مدرسه بازتولید تنوع محیط بیرون خود شود. تعیین جهت گیری با وضعیت موجود امر مهمی در آینده حکمرانی است. لذا مقدمه ایجاد عدالت آموزشی تعیین عرصه هدف و کیفیت بخشی مدارس دولتی در اولویت اقدامات است. سرمایه گذاری در آموزش پایه تنها راه دستیابی به قدرت برتر منطقه است.

یکی از مسائل مهم در کیفیت بخشی آموزشی، تحول در شیوه تربیت معلم دانشگاه فرهنگیان است. بخش مهمی از انگیزه ورودی های این دانشگاه صرفا مزایای مالی و آینده شغلی مشخصی است که برای دانشجو معلمان وجود دارد. در شرایط فعلی استعدادیابی و یا هوشمندی خاصی به منظور جذب ورودی این دانشگاه وجود ندارد. در صورتی که استعداد های معلمی باید در دوره دانش آموزش کشف و برای ورود به دانشگاه فرهنگیان هدایت شود.

برنامه درسی دانشگاه نیز محتاج تحول است. در حال حاضر یک نوع شیوه تکنیک محور به صورت حداقلی و ناقص دنبال می شود. باید توجه داشت که دانشجو معلمان پس از تحصیل در واحدهای درسی تکنیکی و یادگیری فنون به صورت نظری، خود را آماده میدان مدرسه نمی دانند چرا که برنامه درسی ارتباط حداقلی با نیازهای آموزشی و پرورشی معلمان دارد و این مسئله شاهی برای ضرورت تحول در برنامه

درسی است. لذا اصلاح برنامه درسی دانشگاه در زمینه‌های تکنیکی و تقویت هویت معلمی، در کیفیت بخشی به تربیت معلمان اهمیت دارد.

مسئله دیگر در نظام مسائل آموزش و پرورش که بر کیفیت نیز اثرگذار است، نظام جبران خدمات فرهنگیان است. در این مسئله ما نیاز به یک نظام پرداخت واحد و عادلانه درون نظام آموزش و پرورش و میان دستگاه آموزش و پرورش و دیگر دستگاه‌های اجرایی و مشاغل داریم. اگرچه اجرای رتبه‌بندی معلمان، حرکتی به سوی نظام واحد پرداخت درون آموزش و پرورش بود، اما همچنان تفاوت نظام جبران خدمات میان آموزش و پرورش و دیگر دستگاه‌ها - که شیوه پرداخت آنها خارج از قانون خدمات کشوری است - وجود دارد. این نظام واحد و عادلانه پرداخت بر انگیزه و کیفیت معلمان تاثیر می‌گذارد؛ چراکه سبب ادراکی عادلانه از نظام پرداختهای درون و برون دستگاهی میشود و میتواند عاملی برای ایجاد و تقویت انگیزه باشد. البته رسیدگی به پرداخت موارد دیگری از قبیل معوقات و اضافه کاری‌های معلمان، در تحقق هدف مذکور موثر است. به نظر میرسد که اصلاح این قضایا میتواند یک انگیزه جدی در بدنه معلمان ایجاد کند.

نیروی انسانی آموزش و پرورش

در اغلب نظامات اجتماعی دو بعد محتوا و ساختار برای فهم نظام مسائل آموزش و پرورش و کشف گستردگی آن کافی است اما با توجه به هدف متعالی آموزش و پرورش ما، بررسی مسئله منابع انسانی به عنوان بعد مهم این نظام ضروری است. یکی از مهم ترین منابع انسانی، نیروی انسانی است. مسئله اصلی در منابع انسانی آموزش و پرورش، «ناترازی نیروی انسانی» است که طی یک فرایند تدریجی و بر اثر عوامل مختلفی از جمله شاخص های مرتبط با دانش آموزان، معلم، مدیریت و... ایجاد شده است که در ادامه به آنها اشاره میکنیم:

شاخص های مرتبط با دانش آموزان:

(۱) رشد جمعیت و رشد تعداد دانش آموز

(۲) عدم برنامه ریزی بهنگام

(۳) افزایش یک میلیون دانش آموز اتباع در سال گذشته

(۴) آمار غیر دقیق از تراکم کلاس به علت وسعت جغرافیایی زیاد

شاخص های مرتبط با معلمان:

(۱) تنوع نیرو و وضعیت استخدام

(۲) عدم پیش بینی شرایط معلمان

(۳) ترکیب نامتعادل جنسیتی معلمان

۴) کمبود و مازاد همزمان نیرو در دو رشته/مقطع/منطقه و ضرورت صدور مجوز نقطه ای

۵) انتقال و جابه جایی نیروهای آموزش و پرورش به سایر دستگاه ها مثل وزارت کشور/سازمان اداری

۶) چالشهای استخدامی نیرو مثل عدم تناسب جنسیتی

۷) بحران آمار از نیروهای حال حاضر (قراردادهای صوری و...)

سایر شاخص ها (برنامه درسی، فضا، مدیریت):

۱) تعداد سال های تحصیلی

۲) آموزشی سازی و تألیف کتب جدید

۳) نداشتن فضای کافی آموزشی

۴) تغییر مداوم سیاست گذاران آپ (عدم ثبات مدیریتی)

۵) کمبود نیروی نخبه و متخصص برای حکمرانی نظام تعلیم و تربیت کشور

این عوامل سبب شده تا امروزه با مشکلات متعددی در حوزه نیروی انسانی آموزش و پرورش مواجه باشیم. بر اساس شواهد و گزارش های موجود، کمبود معلم تا سال ۱۴۰۶ به میزان ۵۷۹۰۰۰ نفر پیش بینی شده است. از طرفی با بررسی هرم جمعیتی در سال های ۱۴۱۵، ۱۴۰۴، ۱۳۹۵، باید حداقل جمعیت ۱۵ میلیونی دانش آموزان را در نظر گرفت و نوسانات را با راهبردهای موقت کنترل کرد. روشن است که همزمانی افزایش جمعیت دانش آموزان در دهه پیش رو و نرخ بازنشستگی، نیروی انسانی وزارت خانه را با بحران جدی تری روبرو خواهد کرد.

جبران کمبود معلم، نیازمند اجرای سیاست‌گذاریها و برنامه‌ریزی صحیح و کاربردی در مسئله نیروی انسانی است که متأسفانه به سبب عواملی همچون عدم ثبات مدیریتی و سیاسی بازی در مدیریت این حوزه، نفوذ افکار لیبرالی در بدنه آموزش و پرورش، قوانین ضد و نقیض در رابطه با کم و کیف جذب نیروی انسانی، عدم ریشه‌یابی مسائل با رجوع به گذشته و همچنین نداشتن نگاه بلندمدت به آینده جهت برنامه‌ریزی برای جذب نیروی انسانی، هنوز برنامه مدونی در جهت تحقق امر تحول و حرکت به سمت شرایط مطلوب ارائه نشده است. یکی از مهم‌ترین این چالش‌ها، عدم دسترسی یا عدم انتشار دقیق آمار و اطلاعات است.

لازم به ذکر است برای برنامه‌ریزی صحیح در فرآیند جذب معلم، باید به نکات زیر توجه کرد تا مفید واقع شود:

✓ جذب معلم بر اساس نرخ رشد و سیاست‌های جمعیتی کشور

✓ جذب تدریجی معلم و پرهیز از جذب‌های برف انباری و یکپارچه در یک سال؛ زیرا این اتفاق سبب تکرار این کمبود در ۳۰ سال آتی خواهد شد.

✓ توجه به گروه شغلی کیفیت افزایی در مدارس

✓ اصلاح ساختارهای اداری مبتنی بر چابک سازی سازمانی

✓ جذب معلمان مبتنی بر مقطع جنسیت منطقه و رشته تحصیلی

✓ توجه به سیاست‌های هدایت تحصیلی و تغییرات برنامه درسی

✓ جذب معلم چند مهارتی

با توجه به بررسی‌های صورت گرفته به نظر می‌رسد علاوه بر راهکارهای کوتاه

مدت، بازنگری در فرآیند تربیت معلم دانشگاه فرهنگیان به عنوان بخشی از این نظام و طراحی و پیاده سازی نظام جامع تربیت معلم یا ارتقای نقش و صلاحیت این دانشگاه در فرآیند بلند مدت ضرورت جدی دارد. به نظر میرسد راهکار اصلی حل چالش‌های موجود در تربیت معلم، استقرار نظام جامع تربیت معلمی است که متناسب با نیازهای تخصصی حرفه معلمی و ضرورت‌های مدرسه به تربیت معلم بپردازد. البته این امر صرفاً با تأسیس چند دانشگاه فرهنگیان میسر نمی‌شود، چراکه تأسیس دانشگاه فقط یک بخش از استقرار نظام تربیت معلم است و استقرار این نظام نیازمند توجه و پیگیری ویژه ریاست جمهور و وزیر آموزش و پرورش است. ضرورت توسعه‌ی دانشگاه فرهنگیان و رجایی در سخن مقام معظم رهبری علیه السلام :

«یکی از چیزهایی که در آموزش و پرورش خیلی مهم است همین دانشگاه فرهنگیان است؛ همین که این جوانهای عزیزمان [یعنی] دانشجو معلم‌ها آنجا هستند. این بسیار مهم است. هرچه میتوان باید برای این مجموعه سرمایه گذاری در توسعه کمی و کیفی کرد؛ با همان معیارهای متعالی که برای معلم لازم است.»^۳

«وظیفه سنگینی نسبت به این دانشگاه وجود دارد؛ از همه جهت باید این دانشگاه‌ها این مراکز تربیت معلم تقویت بشود؛ از جهت امکانات سخت افزاری از جهت مدیریت از جهت استاد از جهت متون آموزشی از جهت فعالیتهای تربیتی»^۴

تاکید مقام معظم رهبری علیه السلام بر مسئله جذب معلم از طریق دانشگاه فرهنگیان و شهید رجایی رحمته الله علیه در بیشترین میزان ظرفیت :

«در درجه اول ظرفیتهای این دانشگاههای معلم پرور را باید تا آنجایی که ممکن

۳. بیانات در دیدار با معلمان و فرهنگیان، ۱۳/۰۲/۱۳۹۵

۴. بیانات در دیدار با معلمان و فرهنگیان، ۲۱/۰۲/۱۴۰۱

است افزایش داد این از همه مقدم است. اگر این هم جواب ندهد باید ضابطه گذاشت؛ مراکز اصلی بنشینند ضابطه بگذارند برای جذب معلم این یک جمله درباره معلم.»^۵

«آقایان گفتند و بنده هم اطلاع دارم که تا چهار سال دیگر تعداد انبوهی از معلمین تعداد کثیری وارد بازنشستگی میشوند و آن کسانی که از این دانشگاهها، [یعنی] دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه شهید رجایی تحویل داده میشوند به آموزش و پرورش بسیار بسیار کمتر از آن مقداری هستند که از آموزش و پرورش خارج میشوند؛ این یک بحران است برای آموزش و پرورش نباید چنین اتفاقی بیفتد. البته گفته میشود که از بیرون کسانی رامیگیرند ولی آن یک عمل اضطراری است و در صورت ناچاری و اضطرار البته اشکال ندارد؛ علی الاصول هم یک کار درستی نیست.»^۶

همچنین مقام معظم رهبری علیه السلام تاکیدات ویژه‌ای به رشته امورپرورشی داشته‌اند که لازم است علاوه بر برنامه ریزی جدی و مدون برای این رشته در سطح دانشگاه‌های فرهنگیان، کارگروه‌هایی تخصصی در وزارتخانه تشکیل شود.

با توجه به سخنان مقام معظم رهبری علیه السلام و سیاست‌های کلی ایشان، جذب و فراهم کردن نیروی انسانی، باید از دانشگاه فرهنگیان و تربیت دبیر شهید رجایی رحمته الله علیه صورت بگیرد، اما طبق برنامه هفتم و سند تحول، در صورت لزوم و کمبود معلم میتوان علاوه بر جذب از این دانشگاه‌ها، به جبران این امر به واسطه جذب از دانشگاه‌های دیگر پرداخت؛ البته این برخلاف سیاست‌های کلی است که در حال حاضر اجرا میشود.

۵. بیانات در دیدار با معلمان و فرهنگیان، با ۱۳۹۶/۰۲/۱۷

۶. بیانات در دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۷/۰۲/۱۹

تقویت دانشگاه فرهنگیان

معلم قوی مقدمه کشوری قوی است. بدون تقویت و استقرار نظام تربیت معلم، تربیت معلم مطلوب محقق نخواهد شد. توجه دولت‌ها به دانشگاه فرهنگیان به عنوان یک دانشگاه ماموریت‌گرا باید ویژه باشد. دانشگاه فرهنگیان از زمان تاسیس تاکنون با فراز و نشیب‌هایی همراه بوده است. نگاه مصرف‌گرای برخی از وزرای سابق آموزش و پرورش به دانشگاه فرهنگیان، جذب این دانشگاه را به کمتر از چهار هزار نفر در سال و حتی به احتمال تعطیلی این دانشگاه رسانده بود. بدیهی است برای اقدام در راستای این امر، صرفاً تأسیس چند دانشگاه فرهنگیان کافی نخواهد بود، چراکه تأسیس دانشگاه فرهنگیان فقط یک بخشی از استقرار نظام تربیت معلم است. و استقرار این نظام نیازمند توجه و پیگیری ویژه ریاست جمهور و وزیر آموزش و پرورش است.

آسیب‌های تهدیدکننده دانشگاه فرهنگیان به عنوان نقطه آغاز حرکت‌های مخرب در بدنه آموزش و پرورش نمود پیدا میکنند، لذا از وزیر آینده انتظار می‌رود در جهت رفع و اصلاح آنها اهتمام ویژه داشته باشد.

یکی از خدمات ویژه و بینظیر دولت سیزدهم در مسئله دانشگاه فرهنگیان و جذب معلم، برگزاری آزمون ویژه تربیت معلم بود که انتظار می‌رود در دولت‌های آینده نیز تلاشی جدی برای پیگیری این امر شایسته، صورت گیرد.

در خصوص دانشگاه فرهنگیان نیز توجه به موارد زیر الزامی است:

- جذب نخبگان به دانشگاه فرهنگیان
- جذب حداکثری معلم از دانشگاه فرهنگیان و به دور از جذب از

طریق آزمون های استخدامی

- برنامه ریزی بلند مدت برای جذب معلم
- ارتقای برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان در ابعاد رشد معنوی و رشد حرفه معلمی
- توسعه کمی و کیفی اساتید و هیئت علمی
- گزینش صحیح و دقیق ورودی های دانشگاه فرهنگیان همچون نحوه گزینش در سال ۱۴۰۲
- فراهم کردن امکانات آموزشی
- تخصیص بودجه
- اصلاح ساختار اداری با رویکرد چابکسازی
- شفافیت مالی دانشگاه
- عدم سیاست زدگی مدیران و عدم دخالت نمایندگان مجلس شورای اسلامی در انتصابات

در راستای بحث ساختار اداری و مالی و نظام مدیریتی، تدابیری مثل بسترسازی برای مشارکت مردمی، معلمان و حوزه های علمیه، پویاسازی و رعایت اولویت های بودجه باید مورد توجه ویژه ای قرار گیرند. یکی از مهمترین رشته های دانشگاه فرهنگیان، برای تربیت مربیان پرورشی، رشته امور تربیتی است که بنابر تاکیدات ویژه مقام معظم رهبری علیه السلام تشکیل کارگروه های تخصصی در وزارتخانه علاوه بر برنامه ریزی جدی و مدون برای این رشته در سطح دانشگاه فرهنگیان، الزامی است. با پیگیری های دولت سیزدهم در برگزاری کنکور اختصاصی، افزایش جذب تا سی هزار نفر، تغییر فرایند مصاحبه ورود به معلمی و با توجه به ابلاغ مصوبه ۸ ماده ای درباره کیفیت بخشی به دانشگاه فرهنگیان و... نگاه به این دانشگاه با تغییر همراه شد.

بر اساس راهکار ۱۱_۳ سند تحول بنیادین مبنی بر استقرار نظام ملی تربیت معلم و تأسیس دانشگاه فرهنگیان و با توجه به بند ب ماده ۸۸ برنامه هفتم توسعه مبنی بر تقویت زیرساخت ها و توسعه کمی و کیفی این دانشگاه، جذب و تربیت نیرو های مورد نیاز آموزشی و پرورشی باید منحصراً از مسیر دانشگاه فرهنگیان باشد. با توجه به الزام عمل به برنامه هفتم، دولت چهاردهم و وزیر آموزش و پرورش باید شرایط مناسب را برای تحقق این برنامه فراهم کنند. یکی از مهم ترین امور واجب نسبت به دانشگاه فرهنگیان، اهتمام به اجرای مصوبه سیاست ها و ضوابط کیفیت بخشی دانشگاه فرهنگیان (مصوب جلسه ۸۷۹ مورخ ۱۴۰۲/۰۱/۲۲ شورای عالی انقلاب فرهنگی) و پیگیری جدی جهت اجرایی سازی مصوبه تأسیس «پردیس اختصاصی تربیت مدیر مدرسه» می باشد.

به بیانی دیگر، از دیدگاه های اساسی هر وزیر باید توجه ویژه به دانشگاه فرهنگیان به عنوان مرکز ثقل تعلیم و تربیت کشور باشد و بتواند برای رفع چالش ها از قبیل کمبود هیئت علمی، بودجه ناکافی، برنامه درسی و رفع مشکلات زیرساختی، برنامه مشخصی را ارائه دهد.

بودجه آموزش و پرورش

سیاست کاهش سهم آموزش و پرورش از بودجه عمومی کشور و پرداخت بیش از ۹۵ درصدی بودجه وزارت به دستمزد کارکنان و مطالبات اجتناب ناپذیری، نیازمند تغییر در رویکرد بودجه‌ریزی آموزش و پرورش است. در حال حاضر آموزش و پرورش با کمبود ۲۵ درصدی بودجه نه تنها نتوانسته است به حقوق و مطالبات معلمان پاسخ رضایت بخشی بدهد بلکه در ارائه خدمات آموزشی و امکانات نیز با چالش‌هایی روبه‌رو است و برای رفع کمبود هزینه‌ها برخلاف اصل ۳۰ و ۳ قانون اساسی ناچار به دریافت هزینه از والدین در هنگام ثبت نام می‌شود که نتیجه آن، عدم رضایت معیشتی و ناترازی مالی در سالیان اخیر بوده است.

وقتی سهم آموزش و پرورش در لایحه بودجه ۱۴۰۲ از منابع عمومی دولت ۹/۸۳ درصد در نظر گرفته می‌شود- در حالی که سال قبل ۱۰/۵۷ درصد بوده است- طبیعتاً بیش از پیش در همان چالش‌های روزمره خواهد ماند و توان لازم برای اقدامات تحولی را ندارد. در صورتی که بنا بود سهم بودجه آموزش و پرورش از کل بودجه عمومی به ۱۵

درصد نزدیک شود، اما حالا باید دغدغه کمتر نشدن آن را داشت.

این چالش‌ها خیلی جدی‌گریبان‌گیر مرکز ثقل نظام آموزشی کشور یعنی دانشگاه فرهنگیان خواهد شد؛ بودجه دانشگاه فرهنگیان در لایحه ۱۴۰۳ در مجموع به میزان ۳۰/۷۰ درصد افزایش داشته و حدود ۶۳ درصد بودجه دانشگاه فرهنگیان از محل درآمد اختصاصی که کسراز حقوق معلمان است تأمین می‌شود. علی‌رغم پیش‌بینی ۳.۳ هزار میلیارد تومانی برای بودجه هزینه‌های دانشگاه فرهنگیان توسط این دانشگاه، بودجه در نظر گرفته شده برای این دانشگاه ۱.۶ هزار میلیارد تومان است. هرچند این افزایش بودجه به نسبت افزایش حقوق ۲۰ درصدی کارکنان در سال ۱۴۰۳ متناسب به نظر می‌رسد ولی با توجه به پیش‌بینی جذب و استخدام هیئت علمی جدید و نسبت دانشجویان به هیئت علمی در این دانشگاه در کنار افزایش بیش از ۴۰ درصدی هزینه‌های غذا، تجهیزات و دیگر ملزومات؛ این دانشگاه را بیشتر از سال گذشته با بحران مالی مواجه خواهد کرد.

جالب‌تر آنجاست که در صورتی حدوداً ۶۳ درصد بودجه دانشگاه فرهنگیان در سال ۱۴۰۳ از محل کسراز حقوق دانشجویان معلمان تأمین خواهد شد که از سویی مطابق رأی دیوان عدالت اداری با استناد به اصل ۲۲ قانون اساسی و تبصره ۶ قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش مصوب سال ۱۳۶۹، تصمیم به ابطال کسریات دانشجویان معلمان مبتنی بر بند ۱۸ صورت جلسه اولین نشست هیات امنای دانشگاه فرهنگیان مورخ ۱۳۹۱/۰۴/۲۰ شد و دیوان عدالت اداری در رأی شماره ۱۹۱۹۱۲۶ این مورد را به وزارت آموزش و پرورش ابلاغ کرد. از آنجا که نخستین سال از اجرای برنامه هفتم پیشرفت است، بودجه سال ۱۴۰۳ اهمیتی ویژه دارد و انتظار می‌رود برنامه ریزی مالی کشور را به سمتی سوق دهد که به تناسب سال اول اجرای برنامه، به اهداف تعیین شده دست یابد. برنامه هفتم پیشرفت در حوزه آموزش و پرورش پنج هدف «ارتقای

سرمایه انسانی»، «تأمین کیفیت و عدالت آموزشی»، «جذب بازماندگان از تحصیل»، «اصلاح نظام مدیریتی» و «تثبیت آموزش و پرورش به مثابه امر ملی» مدنظر قرار داده است که طبق این اهداف احکامی به تصویب رسید، اما در لایحه بودجه ۱۴۰۳ اعتنای جامعی به تکالیف آمده در برنامه توسعه هفتم نشده است.

موضوع افزایش سهم آموزش و پرورش از بودجه عمومی به عنوان یک رویکرد فرا دستگاهی نیازمند برداشتن یک گام بزرگ توسط اعضای هیئت دولت به ویژه رییس جمهور محترم در افزایش بودجه آموزش و پرورش است. آموزش و پرورش برای تحقق این مسئله نیازمند فردی توانمند برای چانه زنی میان اعضای دولت و مجلس شورای اسلامی در جهت تامین نیازهای مالی آموزش و پرورش است، که امید است با انتخاب آگاهانه این مهم انجام شود.

نظام عادلانه پرداخت حقوق

معلمان عضوی از خانواده بزرگ کارکنان دولت هستند و بزرگترین بخش آن را تشکیل می دهند، لذا اگر قرار است عدالت برقرار باشد، باید میان همه اعضای این خانواده عدالت در پرداخت نیز رعایت شود. در حال حاضر، معلمان ما از مزایای جانبی کارکنان دولت بی بهره هستند. وقتی می پرسیم چرا چنین است، می گویند چون تعداد معلمان زیاد است، هزینه این مزایا بسیار زیاد می شود! این چه منطقی است؟! عدالت حکم می کند اگر منابع داریم، در اختیار همه باشد، اگر نداریم، در اختیار هیچ کس نباشد. از این رو، در دولت مطلوب ما، ولو به قیمت کم شدن کمیت یا کیفیت رفاهیات سایر کارکنان دولت، معلمان نیز مشمول کلیه رفاهیات خواهند شد تا عدالت در پرداخت نیز برقرار شود. مسئله دیگر حق التدریس است که مشابه اضافه کار سایر کارکنان است. چطور است که سایر کارکنان حقوق اضافه کار خودشان را در پایان هر ماه دریافت می کنند، اما دریافتی معلمان زحمت کش ما هر شش ماه یک بار صورت می پذیرد! این وضعیت برارنده قشر فرهنگی فرهیخته ما نیست و باید این نظام پرداخت عادلانه شود.

مدیریت با ثبات و غیرجناحی

میانگین عمر وزارت در آموزش و پرورش در دهه‌های اخیر کمتر از ۲ سال است. این تغییر مکرر مدیران آموزش و پرورش، به طور طبیعی به چرخش در روش اجرای سند تحول و همچنین تغییر برنامه‌ها منجر می‌شود. زیرا پیش از اینکه برنامه‌های یک وزیر به مرحله عملیاتی برسد، وزیر دیگری باید جای او را پر کند. از طرف دیگر، هر یک از وزرا، شیوه خاص خود را برای اجرای سند دارند که این مسئله نیز منجر به ناتمام ماندن بسیاری از طرح‌های اجرایی سند تحول و دیگر برنامه‌ها شده است و همه‌ی فعالیت‌های دیربازده، به ثبات مدیریت نیاز دارد.

همانطور که مقام معظم رهبری علیه السلام فرمودند: «یک مسئله‌ی دیگر این است که مدیرانی که انتخاب می‌کنیم - همین طور که اشاره کردم در اواسط عرایض - مدیرانی باشند که اهتمامشان به آن مسئله‌ی اصلی آموزش و پرورش باشد. داشتن نگاه‌های جریان‌ی و سیاسی و حزبی و جناحی و این چیزها، برای آموزش و پرورش سم است. ما در طول این سال‌های متمادی دورانی را دیدیم که به این چیزها اهتمام بیشتری شد، و آموزش و پرورش خسارت یافت. مراقب باشید! جوری با مسائل گوناگون آموزش و پرورش برخورد بشود که مسئله‌ی مدیر هر بخش از این دستگاه عظیم و عریض و طویل، مسئله‌ی «آموزش» و «پرورش» باشد؛ تربیت انسان باشد، تربیت نیروی انقلاب باشد...»^۷

بنابراین برای اجرای سازی جدی و ارتقای وضعیت مسائل مطرح شده نیازمند ثبات مدیریتی و غیرجناحی در آموزش و پرورش هستیم و امید است این انتخابی که در خانه ملت صورت می‌گیرد به نفع آینده آموزش و پرورش باشد.

۷. بیانات در دیدار با معلمان و فرهنگیان، ۱۳۹۳/۰۲/۱۷