لزوم بازبینی در سازوکارهای تربیت و گزینش آموزگار بررسی شد

زخم کهنه کمبود معلم

گروه اجتماعی

ادامه از صفحه اول

ازسوی دیگر دانشگاه فرهنگیان نیزبه دلایل مختلف در برنامه ریزی با مشکل مواجه است و چشم انداز روشنی پیش رو ندارد، بنابراین بی توجهی به توسعه ظرفیت های دانشگاه فرهنگیان وانحلال یاتضعیف مراکزتربیت معلم ومجموعه قوانین تعیین تکلیف استخدامی معلمان از سال ۱۳۸۸تا۱۴۰۰نیزسبب بحرانی شدن وضعیت نیروی انسانی دروزارت آموزش وپرورش شده وبابک نگاهداری، رئیس مرکزپژوهش های مجلس شورای اسلامی، تیرماه امسال درصحن علنی مجلس ازاینکه در دو دهه گذشته جذب واستخدام معلمان وضعیت «بسامانی» نداشته، انتقاد کرده است. نگاهداری ازکمبود دست کم ۱۷۶ هزار معلم درمدارس خبرداده وگفته است، درسال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۳ حدود ۱۷۶ هزارنفرکمبودمعلم داریم والبته این کمبود بافرض اعمال سیاست های انقباضی شدید درتخصیص نیروی مدیریت، کیفیت بخشی به مدارس واستفاده ازبازنشستگان وشاغلان حق التدریسی است. پیش بینی می شود که حدود ۷۱ هزارمعلم هم تامهر ۱۴۰۳ بازنشسته شوند که این امر، تامین نیروی انسانی رابرای وزارت آموزش و پرورش سخت ترمی کند.

درهمین رابطه حجت الله بنیادی، پژوهشگر تعلیم و تربیت و منابع انسانی در گفت وگو با «رسالت» برلزوم بازبینی در سازوکارهای تربیت و گزینش آموزگار تاکید و راهکاری اصولی برای جلوگیری از کمبود معلم ارائه کرده است. این گفت وگو را در ادامه می خوانید.

چرا مسئله کمبود آموزگار همچنان پابرجاست و علیرغم اینکه سال هاست پیش از شروع سال تحصیلی کارشناسان هشدار می دهند، اما دوباره همین ماجرا تکرار می شود؟

به این دلیل که ماعدد بهینه تعداد معلمان رانمی دانیم. درحالی که یکی ازاصول مهم دربرنامه ریزی منابع انسانی رسیدن به این عدد بهینه است. ضمن آنکه برنامه ریزی تامین منابع انسانی یکی ازبخش های مدیریت منابع انسانی درهرسازمان است. دروزارتخانه ای چون آموزش وپرورش که بیشترین سهم منابع انسانی رامیان وزارتخانه ها دارد، اهمیت تامین معلم چندین برابر است و باید جمعیت دانش آموزی را به درستی برآورد کرد.

این جمعیت به تناسب تغییرات مختلف فرهنگی، اجتماعی واقتصادی ممکن است دریک بازه ۳۰ ساله به سه تاچهارمیلیون افزایش یا کاهش پیدا کند واگرتعداد دانش آموزان کاهش یابد، نمی توان معلمی را که برای ۳۰ سال استخدام شده اخراج کرد. یاگردیک برهه خاصی اززمان، جمعیت دانش آموزی افزایش یافت، کمبودمعلم مشکل ساز خواهد بود. بنابراین در برنامه ریزی منابع انسانی باید روند و برآورد درستی از تغییرات جمعیتی داشت و برآن مبنا استخدام ها را طراحی کرد. حال اینکه درفرآیندهای گذشته این چنین عمل نکرده ایم و هنگامی که به عنوان مثال ۷۰ هزارکمبودمعلم مواجه بوده ایم، همین تعداد را استخدام وبا ازاین تعداد ۲۰ هزار معلم استخدام و مابقی کمبودها را از طریق روش های ناصحیح و اضطراری تامین کرده ایم. مادامی که چنین نگاهی حاکم است، ونگرش بلندمدت ودقیقی به موضوع تامین منابع انسانی نداریم، این وضعیت تکرار خواهد شد و متاسفانه سابقه این نگاه نادرست و کوتاه مدت چند ده سالی است که گریبان آموزش عمومی را گرفته است. در حال حاضر بسیاری از آمارهایی که در مورد کمبود معلم اعلام می شود، برمبنای حفظ وضع موجود است، به این معنا که کلاس چهل نفره در همین میزان باقی بماند.

موضوع دیگراین است که سال ۱۳۹۹ طرحی با عنوان ساماندهی نیروی انسانی آموزش و پرورش در مجلس اعلام وصول وسپس بخشی ازاین طرح درشورای عالی انقلاب فرهنگی به تصویب رسید و هنوزشاخص نسبت دانش آموزبه کل کارکنان آموزشی به تصویب نرسیده و طرح مذکور روی میزمجلس قرار دارد.

گویا مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی در زمینه تأمین کارکنان آموزشی مدارس ازسال ۱۳۹۹ تاکنون اجرایی نشده؟

بله همچنان بین سازمان اداری و استخدامی و وزارت آموزش و پرورش، بدون هیچ اقدام مؤثری معطل مانده است.

اگربناباشددولت چهاردهم مسئله کمبودمعلم رابه شکل اصولی حل کند، چقدرزمان می برد؟

مهمترین بخش آموزش وپرورش، مدیریت منابع انسانی است که خلاء وضعف برنامه ریزی دراین بخش وبه کارگیری افرادفاقدتخصص درحوزه مدیریت منابع انسانی به عنوان مدیرمنابع انسانی وزارت آموزش وپرورش باعث شده این مجموعه همچنان درتامین و تربیت معلم، به ویژه معلمان شایسته وتوانمند وبا انگیزه در چار ضعف های اساسی باشد. اما چنانچه آموزش وپرورش به مدت ۶ ماه برنامه جامع منابع انسانی و آیین نامه اداری و استخدامی خاص معلمان راتدوین و شرایط معلمی وشایستگی هاومولفه های تربیتی راد رقالب این برنامه مشخص کند و به مدت ۶ ماه نیز تعداد افرادی که باید به کارگیری شوند را برآورد و سپس یک سال هم برای اجرا وعملیاتی شدن آن زمان درنظربگیریم، ظرف دو سال آموزش وپرورش دیگر مشکل نیروی انسانی نخواهد داشت. البته مشروط به آنکه افرادی را به خدمت بگیریم که شایستگی های حرفه معلمی و شرایط استخدام در آینده را دارا هستند، همچنین باید جذابیت شغل معلمی را افزایش دهیم، ممکن است تمامی این اقدامات رانجام بدهیم، اما چنان شایسته ای که انتظارداریم به این حرفه ورود نکرده و معلمی برای آن ها فاقد جذابیت باشد، به این دلیل که حقوق و مزایای این حرفه پایین است و انتظارات دانش آموزان واولیاهم درحد قابل توجهی افزایش پیدا کرده است. بنابراین ممکن است همه سازوکارهارا فراهم کنیم ولی دریک جایی مثل تهران هم نتوانیم معلم مورد نیازرا جذب کنیم ویک سری ازردیف های استخدامی خالی بماند. رئیس مرکزپژوهش های مجلس نیزبه این موضوع اذعان کرده است که شهروندان تحصیلکرده به دلیل پایین بودن حقوق معلمی، هزینه بالای مسکن در شهرهای بزرگ یا بی نظمی ها درپرداخت اضافه کاری معلمان وحق التدریسی ها، ازورود به شغلی معلمی سر بازمی زنند، به نحوی که درآزمون استخدامی سال ۱۴۰۲ در کلان شهر تهران ظرفیت یک هزار و ۵۷۸ نفر برای معلم مرد با ۲۰۰ نفر کمبود متقاضی مواجه شد. خود این موضوع مسئله ساز است. یکسری ازروستاهای می خواهیم معلمان و کلاس های درس را سازماندهی کنیم، میزان نیاز می تواند متغیر باشد. یکی از خلاءها و چالش های اساسی همین فرمول و الگوی محاسبه نیازبه معلم است. درحال حاضربسیاری ازآمارهایی که در مورد کمبود معلم اعلام می شود، برمبنای حفظ وضع موجود است، به این معنا که کلاس چهل نفره در همین میزان باقی بماند.

موضوع دیگراین است که سال ۱۳۹۹ طرحی با عنوان ساماندهی نیروی انسانی آموزش و پرورش در مجلس اعلام وصول وسپس بخشی ازاین طرح درشورای عالی انقلاب فرهنگی به تصویب رسید و هنوزشاخص نسبت دانش آموزبه کل کارکنان آموزشی به تصویب نرسیده و طرح مذکور روی میزمجلس قرار دارد.

گویا مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی در زمینه تأمین کارکنان آموزشی مدارس ازسال ۱۳۹۹ تاکنون اجرایی نشده؟

بله همچنان بین سازمان اداری و استخدامی و وزارت آموزش و پرورش، بدون هیچ اقدام مؤثری معطل مانده است.

اگربناباشددولت چهاردهم مسئله کمبودمعلم رابه شکل اصولی حل کند، چقدرزمان می برد؟

مهمترین بخش آموزش وپرورش، مدیریت منابع انسانی است که خلاء وضعف برنامه ریزی دراین بخش وبه کارگیری افرادفاقدتخصص درحوزه مدیریت منابع انسانی به عنوان مدیرمنابع انسانی وزارت آموزش وپرورش باعث شده این مجموعه همچنان درتامین و تربیت معلم، به ویژه معلمان شایسته وتوانمند وبا انگیزه در چار ضعف های اساسی باشد. اما چنانچه آموزش وپرورش به مدت ۶ ماه برنامه جامع منابع انسانی و آیین نامه اداری و استخدامی خاص معلمان راتدوین و شرایط معلمی وشایستگی هاومولفه های تربیتی راد رقالب این برنامه مشخص کند و به مدت ۶ ماه نیز تعداد افرادی که باید به کارگیری شوند را برآورد و سپس یک سال هم برای اجرا وعملیاتی شدن آن زمان درنظربگیریم، ظرف دو سال آموزش وپرورش دیگر مشکل نیروی انسانی نخواهد داشت. البته مشروط به آنکه افرادی را به خدمت بگیریم که شایستگی های حرفه معلمی و شرایط استخدام در آینده را دارا هستند، همچنین باید جذابیت شغل معلمی را افزایش دهیم، ممکن است تمامی این اقدامات رانجام بدهیم، اما چنان شایسته ای که انتظارداریم به این حرفه ورود نکرده و معلمی برای آن ها فاقد جذابیت باشد، به این دلیل که حقوق و مزایای این حرفه پایین است و انتظارات دانش آموزان واولیاهم درحد قابل توجهی افزایش پیدا کرده است. بنابراین ممکن است همه سازوکارهارا فراهم کنیم ولی دریک جایی مثل تهران هم نتوانیم معلم مورد نیازرا جذب کنیم ویک سری ازردیف های استخدامی خالی بماند. رئیس مرکزپژوهش های مجلس نیزبه این موضوع اذعان کرده است که شهروندان تحصیلکرده به دلیل پایین بودن حقوق معلمی، هزینه بالای مسکن در شهرهای بزرگ یا بی نظمی ها درپرداخت اضافه کاری معلمان وحق التدریسی ها، ازورود به شغلی معلمی سر بازمی زنند، به نحوی که درآزمون استخدامی سال ۱۴۰۲ در کلان شهر تهران ظرفیت یک هزار و ۵۷۸ نفر برای معلم مرد با ۲۰۰ نفر کمبود متقاضی مواجه شد. خود این موضوع مسئله ساز است. یکسری ازروستاهای می خواهیم معلمان و کلاس های درس را سازماندهی کنیم، میزان نیاز می تواند متغیر باشد. یکی از خلاءها و چالش های اساسی همین فرمول و الگوی محاسبه

و استخدام های فله ای و بی قاعده محصول عملکرد ضعیف آموزش وپرورش است. این مجموعه مدیریت درستی نداشته و نتوانسته از کمبود معلم پیشگیری و یا معلمان شایسته ای تربیت و آن ها را به کار بگیرید، و نتیجه اینکه هرسال با آغازسال تحصیلی جدید کمبود معلم و یا به کارگیری افرادی بدون گذراندن دوره های معلمی و حتی بدون احراز شایستگی های لازم، اتفاقی رایج است. اقدامی هم که برای جبران این کمبود صورت می پذیرد، استفاده از معلمان خرید خدماتی، حق التدریس وبازنشستگان است وبه این ترتیب هرسال به تعداد کمبودها اضافه شده است. اگرچه دربین این نیروها افراد توانمند وشایسته ای هم وجود دارند اما به هرشکل ازمسیر درست ورقابت عادلانه وارد نکرده ایم. آموزش وپرورش برای برون رفت ازاین وضعیت، باید برنامه دقیق و جامعی در حوزه منابع انسانی و شاخص های تعیین میزان نیازبه معلم تدوین کند. چنین برنامه ای درقانون برنامه هفتم تکلیف شده و تحقق آن مستلزم ورود تیمی متخصص و حرفه ای است.

صرف نظرازاهمیت تدوین برنامه دقیق وجامع درحوزه منابع انسانی، استفاده ازظرفیت دانشگاه فرهنگیان یکی ازمسیرهایی است که می تواند معلم های جدید را به کلاس های درس برساند. با این حال چرا این دانشگاه نتوانسته پاسخگوی تامین نیروی مورد نیاز آموزش وپرورش باشد وهموارهازشیوه های ناصحیح برای تأمین معلم استفاده شده است. باچه راهکاری می توان از به کارگیری معلمان غیرشایسته و فاقد مهارت جلوگیری کرد؟

دانشگاه فرهنگیان ازتغییرنام مراکزتربیت معلم موجود تاسیس شد. تمام ظرفیت این دانشگاه برای پذیرش دانشجومعلم در دوره چهارساله، کمتراز ۹۵ هزارنفراست و در این دوازده سالی که دانشگاه فرهنگیان تاسیس شده، نه تنهاوضعیت تامین وتربیت معلمان بهترنشده، بلکه بدترهم شده است، به این دلیل که ظرفیت کافی ندارد. درگذشته مراکزتربیت معلم دانشجویان راجذب و به مدت دو سال تربیت و سپس به عنوان دبیر راهی کلاس درس می کردند اما با تأسیس این دانشگاه به علت افزایش طول دوره ازدو سال به چهارسال، ظرفیت پذیرش به میزان نصف ظرفیت گذشته کاهش یافت. به این معنا که اگرمراکزتربیت معلم درگذشته، سالانه ۳۰ هزار خروجی داشت، به ۱۵ هزار نفر تقلیل یافت. از سوی دیگرپیش ازتاسیس دانشگاه فرهنگیان بسیاری ازدانشگاه های کشورمتعهدبین خدمت دبیری جذب و این دانشجویان دروس تربیتی را در همان دانشگاه فرا می گرفتند و کاروزری راهم در مدارس آموزش وپرورش طی می کردند، این یعنی بسیاری ازدانشگاه های دیگر به کمک آموزش وپرورش آمده و اساتیدی که به رمعلمی تسلط داشته وبه غایت توانمند بودند، شیوه آموزگاری را به دانشجویان می آموختند، ما این شیوه را کنار گذاشتیم و صرفا تربیت معلم را به دانشگاه فرهنگیان سپردیم، درحالی که این دانشگاه ظرفیت لازم را نداشت و پس ازگذشت دو سال که مشخص شد این دانشگاه هیچ خروجی ای ندارد، بحث خرید خدمات و ماده ۲۸ مطرح شد. حال اینکه تامین معلم ازطریق ماده ۲۸ یک روش بسیار گران و پرهزینه هم برای دولت و هم برای افرادی است که ازاین طریق وارد آموزش وپرورش می شوند. دراستخدام ازطریق ماده ۲۸ یک فردحداقل به مدت چهارسال در دانشگاه تحصیل وپس ازآن باید درآزمون استخدامی شرکت ویک سال هم دوره مهارتی بگذراند. دولت چه در قالب دانشگاه های دیگر و چه در قالب دانشگاه فرهنگیان به مدت ۵ سال برای فرد هزینه می کند، به این ترتیب هم فرد و هم دولت متضرر می شوند. در صورتی که با برنامه ریزی و در بازه زمانی چهارساله می توانستیم معلمانی به مراتب توانمندتر، شایسته تروباکیفیت تربیت وبهره وری بیشتری داشته باشیم. بنابراین نظام برنامه ریزی تامین وتربیت معلم وضعیت بسیار نابسامان و بحرانی ای ندارد. در حال حاضرآموزش وپرورش چاره ای ندارد جزاینکه به شکلی موضوع کمبودمعلم رامدیریت کند تانیروهای مشغول به کاری که وضعیت شان معین نیست، ازاین پس تولید نشوند. یعنی نیروهایی که مشخص نیست استخدام خواهند شد وباشایستگی آنان برای معلمی محرزنشده، نبایدبرای کلاس درس شوند. برای حل این مسئله اگر به عنوان مثال با کمبود ۳۰ یا ۴۰ هزارمعلم مواجهیم باید فراخوانی بدهیم و این تعداد را ازمیان کسانی انتخاب کنیم که شایستگی های اولیه معلمی به منظوراستخدام درآموزش وپرورش رادارا باشند، دراین صورت می توان به دنبال جذب دانشجویان سال دوم دانشگاه هایی بود که درمناطق دارای کمبودمعلم تحصیل می کنند، چنانچه این ها مورد پذیرش قرارگرفته و در کلاس درس حاضر شدند به آن ها اعلام کنیم که شرایط استخدام را دارند، اما بایدیک سال تدریس کنند وچنانچه شایستگی های اولیه معلمی را دارا باشند وبتوانند دیگرشایستگی های اکتسابی راهم تکمیل کنند استخدام خواهند شد. نه اینکه افرادی را با رشته های غیرمرتبط در سنینی فراتر ازنیازآموزش وپرورش به خدمت بگیریم. ماسال هاست افرادی رابه عنوان معلم راهی کلاس های درس کرده ایم که شایستگی های حرفه معلمی رانداشته اندواین هاپس ازمدتی متقاضی ومطالبه گراستخدام بوده اند، بنابراین تاکید وتوصیه ام این است که دولت چهاردهم به شکلی عمل کند، که اگربرای اول مهرماه ناچار شدیم کمبود معلم را ازطریق جذب نیروی جدید تامین کنیم، صرفا افراد شایسته استمرارخدمت معلمی وارد کلاس درس شوند، درغیراین صورت همان ماجرای خریدخدماتی ها تکرارخواهدشد، نیروهایی که تعدادشان روبه تزایداست و وضعیت استخدام آن ها معلوم نیست. هرچند خرید خدماتی ها در شرایط اضطرار و به صورت کوتاه مدت به کارگیری می شوند ولی برخی از این نیروها ۱۰ سال است درمدارس دولتی فعالیت دارند، وسازمان اداری و استخدامی، وزارت آموزش وپرورش و مجلس تمایلی برای تعیین تکلیف نهایی وضعیت استخدامی آن ها ندارند. همین چند هفته قبل مقررشد ۲۶ هزارنیروی خرید خدماتی برای سال تحصیلی جدید به کارگیری شوند، اما وقتی وضعیت استخدامی مشخص نباشد، خواه ناخواه روی انگیزه و امنیت شغلی و عملکرد آن ها تاثیرمنفی می گذارد. ازسوی دیگربخش مهمی ازتحقق عدالت آموزشی مبتنی بر به کارگیری معلمانی است که امنیت شغلی داشته وچشم انداز حرفه ای آنان روشن و شفاف باشد. هرفردی که وارد آموزش وپرورش می شود، باید شایستگی های استخدام و استانداردهای مورد نظرآموزش وپرورش رادارا باشد وبرای بعضی ازدروس متوسطه اول و در دوره ابتدایی افرادی که دانشجوی فیزیک، ریاضی، شیمی ورشته های مهندسی هستند، تحصیلی واتمام دوره مهارتی می توانند استخدام شوند. این راهکار تبعات بعدی ندارد. اما وقتی افرادی وارد حرفه معلمی می شوند که حداقل های لازم را ندارند، و نمی توانیم آن ها را استخدام کنیم، هم آن فرد و هم دانش آموزان آسیب می بینند.

درمورد کمبودمعلم، آمارهای متعددی ارائه می شود، ازیک سو به ۱۷۶ هزارمعلم برای مهرماه امسال اشاره شده و از سوی دیگر گفته شده بین ۲۰۰ تا ۳۰۰ هزار کمبودمعلم داریم، چرا آمار دقیقی دراین زمینه اعلام نمی شود، آیا برآوردی صورت گرفته است؟

کمبود ۱۷۶ هزارمعلم گزارش رسمی رئیس مرکزپژوهش های مجلس شورای اسلامی است که درصحن علنی مجلس قرائت شده. ولی اگربخواهیم کمبودواقعی معلم رابرآورد کنیم، بایدابتدا ببینیم که تراکم کلاس های اوله چه میزان خواهد بود. اگرتعداد دانش آموزان ۱۰ میلیون نفرباشد وبخواهیم کلاس ها رابه شکل ۲۰ نفره دایرکنیم، دراین صورت سوای مدیرمدرسه ومربی پرورشی وغیره فقط به ۵۰۰ هزار معلم نیاز خواهیم داشت. اگرهرکلاس را با حضور ۳۰ دانش آموز دایر کنیم، به میزان قابل توجهی تعداد معلم مورد نیازکاهش می یابد وبه عدد ۳۳۰ هزار نفر می رسد. اگر کلاس ها را به شکل ۴۰ نفره تشکیل دهیم، تعداد معلم مورد نیاز ۲۵۰ هزار نفر خواهد بود. بنابراین مهم است که هرکلاس را باچه تعداد دانش آموز تشکیل و یا به ازای یک معلم چه تعداد دانش آموز خواهیم داشت. چنانچه جمعیت دانش آموزی را ۱۶ میلیون درنظربگیریم و به ازای هر ۱۶ دانش آموزیک معلم داشته باشیم، حداقل به یک میلیون معلم نیاز داریم و چنانچه مدیر و معاون مدرسه را هم به این آمار اضافه کنیم حداقل به یک میلیون و ۳۰۰ هزار نیروی انسانی درمدارس نیازداریم. لذا بسته به اینکه چگونه می خواهیم معلمان و کلاس های درس را سازماندهی کنیم، میزان نیاز می تواند متغیر باشد. یکی از خلاءها و چالش های اساسی همین فرمول و الگوی محاسبه

در مناطق مرزی معنادار بود ولی همچنان این اقدام ناصحیح استمرار دارد. درحالی که آن ها مهارت های حرفه ای معلمی راکسب نکرده اندواین یک بی عدالتی بارزدرنظام آموزشی است.

این نکته نیز حائز اهمیت است که در گذشته یک سری از دانشگاه ها مسئولیت تربیت معلم برای آموزش وپرورش را برعهده داشتند ودرحال حاضراین دانشگاه ها می توانند زیرنظرآموزش وپرورش ماموریت تربیت معلم رادنبال کنند ویا همانند گذشته به شکل اختصاصی نسبت به تربیت معلم اقدام نمایند. اگر این موارد مورد توجه باشد، دربدبینانه ترین حالت نیز ظرف دوسال وضعیت نیروی انسانی آموزش وپرورش به ثبات می رسد.

اما شما بهتر می دانید که رفع این مشکل ظرف دو سال، مستلزم تامین منابع است، چقدر مسئله کمبود منابع در این زمینه نقش دارد؟

کشورما ازنظرمنابع کمبودی ندارد وچنانچه کلان تر به موضوع نگاه کنیم. می توان گفت که همواره زندگی بشربا کمبود منابع مواجه بوده و دولت ها برای اداره کشوربااین کمبوددست به گریبان بوده اند. ولی اینکه چه میزان ازمنابع را برای چه کاری تخصیص بدهیم مهم است. اگربسیاری ازمنابعی که درسایربخش های غیرضروری هزینه می شود، درآموزش وپرورش صرف کنیم، بهره وری چند برابری خواهد داشت و دولت چنانچه این نگرش هوشمندانه را عملیاتی کند، بسیاری ازمشکلات اجتماعی حل خواهدشد. توجه به معلم ودانش آموزوزیرساخت مدرسه به این معناست که تعداد پاسگاه های نیروی انتظامی، زندان ها و دادگاه ها کاهش می یابد و این مسئله به بهره وری بلندمدت برمی گردد. اگرباین نگاه منابع راتخصیص بدهیم، آن زمان آموزش وپرورش در اولویت نخست قرارمی گیرد، وامیدوارم در دولت چهاردهم با رویکرد جدیدی که درکشوردیده شده، به آموزش وپرورش به عنوان اولویت مهم کشور توجه شود. مقام معظم رهبری نیزبارها تاکید کردند که آموزش وپرورش یکی ازامورزیربنایی کشوراست وباتوجه به گستردگی این مجموعه، اگرمنابع خوبی تخصیص پیدا کند، نشاط وشادابی ورضایت مندی گسترده ای درجامعه حاکم خواهد بود. چون معلمان قشرتاثیرگذاری هستند ودر این صورت کل جمعیت کشورتحت تاثیرحال خوب آموزش وپرورش خواهند بود.

مهرامسال را چگونه پیش بینی می کنید، چون در سال تحصیلی گذشته برخی کلاس های درس در مناطق محروم به مدت دو ماه معلم نداشتند، فکر می کنید امسال نیزاین مسئله تکرار شود؟

دولت چهاردهم تازه آغازبه کارکرده وشخص وزیرفرصت کافی دراختیارنداشته اما به هرروی این موضوع به تصمیمات وزیر جدید آموزش وپرورش بستگی دارد، اکنون وضعیت استان هابرای معلمان موجودمشخص است وحتی می توانند ابلاغ مدارس راهم صادر کنند. ازطرف دیگرمی توان ازظرفیت دانشجویان شایسته وتوانمندی که دارای شرایط استخدام بوده و به این حرفه علاقه مندند استفاده کرد. بایدنتایج آزمون های استخدامی نیزبه سرعت اعلام شود واگر خروجی آن به بسیار کمتر از نیاز آموزش وپرورش است و به عنوان مثال بنا شده ۷۲ هزار نفر استخدام شوند، که حدود ۲۰ هزار نفر مربی و عوامل کیفیت بخشی هستند، بسیارمهم است که ۵۰ هزارکلاس درس یا ۵۰ هزار نفر تعیین تکلیف شوند، بنابراین بسته به تصمیم گیری ونحوه مدیریت دولت وشخص وزیرآموزش وپرورش، می توان اول مهر کم چالشی را پشت سر گذاشت. البته معتقدم در بلندمدت، دولت چهاردهم باید سازوکارهای تربیت و گزینش معلم را مورد بازبینی قرار داده و به این موضوع توجه کند که سال ۱۳۹۰ سه دانشگاه بزرگ تربیت معلم یعنی دانشگاه تربیت معلم تهران، دانشگاه تربیت معلم سبزوار و همچنین دانشگاه تربیت معلم آذربایجان به وزارت علوم واگذار شد و پیش ازآن، مراکزتربیت معلم طی دو سال معلم تحویل آموزش وپرورش می دادند، اما حالا این دوره به چهارسال افزایش یافته و باآنکه راهکاری کیفی بود اما درعمل ظرفیت تربیت معلم رانصف کرد. همچنین درگذشته همه دانشگاه های جامع کشور، دانشجوی تعهد دبیری می پذیرفتند، اما در سال های اخیراین ظرفیت حذف وموجب شد ظرفیت تربیت معلم به طور چشمگیری کاهش یابد که نتیجه آن، ضعف کمی و کیفی دانشگاه فرهنگیان است و باید برای این مسئله چاره اندیشی کرد. ازطرفی این نکته نیزحائزاهمیت است که بدون برنامه ریزی بلندمدت در حوزه منابع انسانی آموزش وپرورش این مسائل در دوره ای دیگرو با دلایلی مشابه تکرارخواهند شد. درخصوص تدوین زیرنظام تربیت معلم وتامین منابع انسانی توجه به این نکته ضروری است که درکشورازنظرمنابع انسانی، فضا وامکانات لازم برای توسعه تربیت معلم کمبود وجود ندارد وفقط نیازمند مدیریت یکپارچه فضا وامکانات در ذیل نظام تربیت معلم است.

همانطور که می دانید موضوع به کارگیری معلمان بازنشسته یکی از شیوه های آموزش وپرورش در سال های اخیربوده تابه نحوی مسئله کمبودمعلم جبران شود، برخی مخالف این مسئله هستند اما صرف نظراز این مخالفت ها بازنشستگان هم تمایلی به ادامه تدریس ندارند، فکرمی کنید عدم رعایت شان و منزلت آنان چقدر در این مسئله نقش داشته است؟

استفاده ازظرفیت همکاران بازنشسته هم ازاین جهت که الگوهای موفقی در بحث تعلیم و تربیت هستند و هم از این نظر که حضور آن ها در مدرسه اثربخش و آموزنده است، اقدامی موثرقلمداد می شود. حتی اگر آموزش وپرورش باکمبودمعلم نیزمواجه نباشد، درسند تحول براستفاده ازظرفیت آنان تاکیدشده واین معلمان آنچنان نسبت به نظام آموزشی احساس مسئولیت و تعهددارند که درصورت نیازبه کمک آموزش وپرورش می آیند. بااین نگاه به نظرم بازنشستگان ظرفیت خوبی هستند که اگرشان و منزلت آن ها به درستی رعایت شده وحق الزحمه منصفانه ای که قانون تعریف کرده به تناسب نیازبه آن ها پرداخت بشود، حتما استقبال خواهند کرد. اگردولت بتواند منابعی تامین و پاداش افراد واجد شرایط بازنشستگی را به موقع پرداخت کند، ممکن است این افراد تا ۵ یا ۱۰ سال دیگر هم به آموزش وپرورش کمک کنند. اما معمولا به دلیل افزایش تورم ومشکلات اقتصادی، معلمانی که شرایط بازنشستگی دارند، تحلیل وبرآوردمالی انجام می دهند واغلب به این نتیجه می رسند که اگرامسال بازنشسته شده ودرجای دیگری کارکنند به صرفه تراست، ازاین جهت معلمان اگربدانند که ۵ سال بعد هم درصورت اقدام برای بازنشستگی ازنظرمالی ضررنخواهند کرد و حق وحقوق وپاداش خودرابه موقع دریافت می کنند، ماندگاری آنان درآموزش وپرورش افزایش می یابد. اما درحال حاضرشکرانجان این مسئله که پاداش آنان به شکل قسطی پرداخت شود و قابل مدیریت کردن نباشد. این ها سبب شده اعتماد معلمان به آموزش وپرورش و همچنین انگیزه کاری آن ها کاهش یابد. عدم توجه واهتمام دولت های مختلف ومجلس شورای اسلامی به موضوع منابع انسانی آموزش وپرورش چه در بعد پرداخت های مادی و چه برنامه ریزی تامین معلم سبب شده که همواره موضوع استخدام و پرداخت مطالبات و افزایش حقوق معلمان یکی از موضوعات پربحث وپرحاشیه باشد، بنابراین نوع نگاه دولت به نظام آموزشی وتامین منابع مالی موردنیازآموزش وپرورش، در ایجاد رضایت مندی و تامین معلمان شایسته و باکیفیت موثرخواهد بود.

مناقصه عمومی یک یک مرحله‌ای

دهیاری وینه در نظر دارد فراخوان پروژه اجرای فوندانسیون و دیوار حائل،اسکله و پوشش سقف سوله ورزشی چندمنظوره روستای وینه به شماره سیستمی ۲۰۰۳۱۰۴۶۷۹۰۰۰۰۰۳ را از طریق سامانه تدارکات الکترونیکی دولت برگزار نماید.

کلیه مراحل برگزاری فراخوان از دریافت وتحویل اسناد فراخوان تا بازگشایی پاکت ها از طریق درگاه سامانه تدارکات الکترونیکی دولت (ستاد) به آدرس www.setadiran.ir انجام خواهد شد.

متقاضیان شرکت در فراخوان در صورت عدم عضویت در سامانه، نسبت به ثبت نام و دریافت گواهی امضای الکترونیکی (به صورت برخط) برای کلیه صاحبان امضای مجاز و مهرسازمانی اقدام لازم را به عمل آورند.

مواعد زمانی:

- تاریخ انتشار فراخوان: ۱۴۰۳/۰۶/۱۷
- مهلت دریافت اسناد فراخوان: ۱۴۰۳/۰۶/۲۴ ساعت ۱۹
- مهلت ارسال پیشنهادات: ۱۴۰۳/۰۷/۰۴
- زمان بازگشایی پاکت ها: ۱۴۰۳/۰۷/۰۵ ساعت ۸ صبح

نوع و مبلغ تضمین شرکت در فرایند ارجاع کار: ضمانتنامه بانکی به نام دهیاری وینه بابت شرکت در مناقصه به مبلغ ۳/۶۰۶/۵۲۷/۴۸۹ میلیارد ریال

اطلاعات تماس و آدرس دستگاه : استان البرز شهرستان کرج بخش آسارا دهیاری وینه به شماره تما س ۰۲۶۳۵۳۵۳۶۵۹

دهیاری وینه

فروش فوق العاده املاک و مستغلات (مزایده شماره ۳۷)

استان‌های اصفهان و چهارمحال و بختیاری

مجتمع اقتصادی کمیته امداد امام خمینی (ره) در نظر دارد تعدادی از املاک و اراضی کشاورزی و مسکونی متعلق به خودواقع در اصفهان ، گلدشت نجف آباد ، شهرضا و هفشجان شهرکرد را از طریق مزایده کتبی با شرایط نقد و اقساط و بدون دریافت کارمزد به فروش برساند :

متقاضیان محترم می توانند برای بازدید از املاک مورد نظرو کسب اطلاعات بیشتراز نحوه برگزاری مزایده واخذ برگ شرایط شرکت درمزایده به متن آگهی مندرج درروزنامه محلی نسل فردا روزیکشنبه مورخ ۱۴۰۳/۶/۱۸ و روزنامه محلی سالداران شهرکرد روز شنبه مورخ ۱۴۰۳/۶/۲۴ و روزنامه محلی نصف جهان روزیکشنبه مورخ ۱۴۰۳/۶/۲۵ همچنین آدرس اینترنتی http://www.ecemdad.ir مراجعه فرمایند.

ضمنا جهت کسب اطلاعات بیشتر ، متقاضیان می توانند با شماره تلفن ذیل تماس حاصل فرمایند.

دفتر فروش املاک مجتمع واقع در اصفهان ۰۳۱-۳۶۲۷۹۹۸۶

دفترفروش املاک استان اصفهان و چهارمحال و بختیاری

تاریخ انتشار ۱۴۰۳/۶/۱۷ خ ش ۱۴۰۳/۶/۱۷

مزایده استانی الف- ۱۴۰۳

املاک مازاد شرکت مخابرات ایران – منطقه فارس

شرکت مخابرات ایران
شرکت مدیریت املاک
(مدیریت سامان سازه غدیر)
شماره ثبت ۴۰۰۲۵۳ (سهامی خاص)

شرکت مدیریت سامان سازه غدیر به نمایندگی از شرکت مخابرات ایران (سهامی عام) در نظر دارد نسبت به فروش ۵ فقره از املاک خود در استان فارس به شرح ذیل از طریق مزایده عمومی و براساس مشخصات موجود در اسناد مزایده اقدام نماید. لذا از کلیه اشخاص حقیقی و حقوقی واجد شرایط ، دعوت به عمل می آید .

متقاضیان جهت کسب اطلاعات بیشتر و دریافت اسناد مزایده به آدرس fa.tci.ir مراجعه نمایند.

ردیف	استان	آدرس ملک	پلاک ثبتی	عرصه (متر مربع)	اعیان (متر مربع)	نوع ملک	نوع کاربری	سند مالکیت	قیمت پایه مزایده (ریال)	توضیحات
۱	فارس	شیراز – بولوار عدالت – نبش خیابان روی سازی	۱۷۹۲/۵۰۳۲	۵۴۹/۳۲	۳۳۰	شهری	اداری	تک برگ	۳۵۰/۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰	ملک با وضع موجود و کاربری موجود واگذار می گردد.
۲	فارس	کازرون – چهارراه بانک ملی – خیابان امام خمینی – ساختمان اداری مخابرات	۱/۳	۵۹۶۸	۱۳۰۰	شهری	اداری	تک برگ	۱/۱۷۰/۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰	ملک با وضع موجود و کاربری موجود واگذار می گردد.
۳	فارس	آباده – خیابان طالقانی جنوبی – خیابان شهید رجایی – ساختمان دو طبقه اداره مخابرات	۹۲۸/۱	۳۳۰۴/۶۵	۱۴۶۱/۶۳	شهری	اداری	تک برگ	۲۶۶/۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰	ملک با وضع موجود و کاربری موجود واگذار می گردد.
۴	فارس	لارستان – بولوار امام رضا – میدان قبله – مرکز سوم	۱۴۰۰۹/۸۲۴	۲۵۰۱/۳۰	۲۸۳۵	شهری	اداری	تک برگ	۵۸۵/۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰	دارای تجهیزات مخابراتی
۵	فارس	اقلید – روستای کناس – دفتر مخابراتی	–	۸۰۰۰	۶۸	روستایی	دفتر مخابراتی	فاقد سند	۱۹/۱۰۰/۰۰۰/۰۰۰	–