

هم در نحوه تعیین رتبه‌ها و هم نحوه پرداخت با شخصیت معلمان بازی شد؟

رامین کریمی‌نیا

لایحه رتبه‌بندی در ۲۵ اسفند ۱۳۹۹ توسط دولت قبل به مجلس ارایه و مجلس انقلابی با تاخیر یک‌ساله در ۱۵ اسفند ۱۴۰۰ آن را تصویب و به شورای نگهبان ارسال نمود. پس از تایید شورای نگهبان در مورخه ۱۶ اسفند ۱۴۰۰ پروسه تاخیری و حلزونی اجرایی شدن آن توسط وزارت آموزش و پرورش آغاز شد!

آیین‌نامه و شیوه‌نامه آن که هر دو چندین بار دستخوش تغییرات اساسی شد با اعتراض معلمان مواجه شد.

از سویی دیگر نحوه پرداخت قطره‌چکانی آن نیز موجبات نارضایتی و کاهش ارزش ریالی آن نسبت به دو سال قبل گردید! (قیمت دلار و اجناس ضروری زندگی امسال را با اسفند ۹۹ مقایسه کنید).

یکی از مشکلات اصلی در تعیین شایستگی‌ها به خصوص شایستگی عمومی و حرفه‌ای و همچنین شیوه‌نامه نامناسب اجرای رتبه‌بندی است که به ارزیابان امکان عملکرد سلیقه‌ای را می‌دهد.

این شیوه ارزیابی متأسفانه با هیچ کدام از شیوه‌های ارزیابی علمی و پذیرفته شده در سطح جهان همخوانی ندارد!

بخشی از آن به سلیقه و نظر شخصی ارزیاب و مدیر بستگی دارد بخش دیگر به فعالیت‌هایی که در گذشته انجام شده که معلمان از تاثیر آنها در آینده بی‌اطلاع بودند!

و بخشی به کارکرد فعلی که بسیار کم‌رنگ است و یک قسمت هم به تجربه؛ تحصیلات و دوره‌های ضمن خدمت وابسته است.

این روش ارزیابی ملغمه‌ای از چندین روش منسوخ و تکراری است! درحالی که روش‌های جدید و کامل‌تری شامل مدیریت بر مبنای اهداف؛ بازخورد ۳۶۰ درجه؛ روش کانون ارزیابی؛ مقیاس رتبه‌بندی رفتاری؛ ارزیابی روانشناختی و روش هزینه منابع انسانی وجود دارند که می‌شود از آنها استفاده بهینه کرد.

شیوه انتخاب ارزیابان به این ترتیب بوده که ابتدا فراخوانی داده

شد و افرادی تمایل خود را اعلام کردند پس از انتخاب تعدادی از افراد (که این مطلب نیز جای سوال دارد) آنها را در جلساتی آموزش دادند و...

این افراد خودشان می‌گویند که وقتی فرم‌های ارزیابی همکاران را تکمیل می‌کردند به ناگاه متوجه می‌شدند که دچار خطای گزینش سلیقه‌ای گردیده‌اند و نیک می‌دانید که وقتی ارزیابی سلیقه‌ای باشد از حالت درست خود خارج گردیده و با سوءگیری همراه است.

گواه این گفته تعیین رتبه‌هایی است که باعث تعجب و بی‌انگیزگی همکاران گردیده به طوری که معلمی با ۲۹ سال سابقه و تحصیلات کارشناسی ارشد و دارا بودن تمام شرایط قانون فوق حائز پایین‌ترین رتبه (رتبه یک یا آموزشیار معلم) شده و در مقابل همکاری با سابقه بسیار کم به رتبه سه یا استادیار معلم نائل شده! و این موجب سرخوردگی و بی‌انگیزگی همکاران شده است.

البته اگر این قانون در بهترین شکل خود هم اجرا می‌شد تاثیر چندانی بر ترمیم حقوق و افزایش سطح کیفیت آموزش و پرورش نداشت زیرا برای مثال در موارد مالی فقط سه بند از حکم حقوقی همکاران را شامل می‌شد و از نظر افزایش سطح کیفی فاکتورها و عوامل واضح و قابل اندازه‌گیری و مناسبی در برخی شایستگی‌ها نداشت تا در کیفیت کار موثر باشد.

خواسته اصلی معلمان در رتبه‌بندی طبق تبصره ۳ ماده ۲۹ قانون برنامه ششم توسعه کشور درخواست همسان‌سازی با حقوق مشاغل یکسان یعنی اساتید دانشگاه بوده و هست تا پس از اجرای آن بتوان از افزایش کیفیت و بهبود معیشت معلمان حرف زد.

این رتبه‌بندی لبریز است از واژگانی که با هیچ وسیله و متری نمی‌توان آنها را اندازه‌گیری کرد اصولاً واژگانی مانند صفات و ویژگی‌های شخصیتی؛ باورها و نگرش‌ها را چگونه می‌توان اندازه گرفت؟ ناگزیر به درج یا توصیف ویژگی‌ها و صفات و باورها توسط خود معلمان و در نهایت بازخورد سلیقه‌ای ارزیاب و مدیر خواهد بود.

هم ملاک‌ها و هم شیوه ارزیابی در طرح رتبه‌بندی باید تغییر کند زیرا همان‌گونه که ذکر شد بسیاری از ملاک‌ها قابل سنجش نیستند آنها در یک سیستم لبریز از ایدئولوژی به کار گرفته شده‌اند.

خواسته دوم: نیازی به جمع‌آوری این همه مدرک نیست و بسیاری از معلمان به علت عدم اطلاع از تصویب چنین شیوه‌نامه‌ای مدارک و مستندات را نگهداری نکرده‌اند. بهتر بود این وضعیت برای معلمان که از این تاریخ به بعد فعالیت خواهند داشت ملاک باشد تا با آگاهی کامل نسبت به انجام و مستندسازی آنها اقدام نمایند. پیشنهاد بسیاری از معلمان این است که بهتر بود همکاران در ابتدای

رتبه‌بندی بر مبنای فاکتورهایی مانند تحصیلات؛ سابقه؛ دوره‌های ضمن خدمت و فعالیت‌های خاص قابل سنجش دیگر مطابق با رتبه‌های قبلی قانون مدیریت خدمات کشوری رتبه‌بندی می‌شدند و در آینده مواردی جدید به بندهای آن افزوده می‌شود.

نهایتاً اینکه این رتبه‌بندی مانند بازی مار و پله است که معلمان با انداختن تاس در رسیدن به سرمنزل مقصود همواره متحیر و بی‌انگیزه خواهند بود؛ از سویی دیگر عدم پرداخت به موقع همین مبالغ ناچیز و ناهمگون بودن مبالغ معوقات پرداختی و همچنین کسورات نامشخص و چند باره و همچنین واریز نشدن حق التدریس ماه‌های قبل و پاداش پایان خدمت سال ۱۴۰۰ که با پاسکاری و فرافکنی سازمان برنامه و آموزش و پرورش منجر به شرمندگی معلمان در پایان سال ۱۴۰۱ گردید هم از دردهای دیگر معلمان است!

امید است با توجه به نظرات معلمان دلسوز آموزش و پرورش هر چه زودتر به این وضعیت پایان داده شده و با آغاز سال نو طرحی دگر انداخته شود و مسائل این دستگاه تعیین‌کننده به‌طور ریشه‌ای و بنیادین و نه تغییر چند معاون حل گردد!

معاونت توسعه مدیریت و منابع / سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی / وزارت آموزش و پرورش

منبع: روزنامه اعتماد 14 فروردین 1402