

بررسی چالش‌های تأمین

نیروی انسانی در

آموزش‌های

فنی و حرفه‌ای

مقدمه

رهبر معظم انقلاب همواره در دیدار با فرهنگیان افق‌های جدیدی را در زمینه تعلیم و تربیت پیش روی فعالان این عرصه قرار می‌دهند. ایشان بی‌شک علمدار توجه به آموزش و پرورش در کشور هستند. حضور ایشان در یکی از پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان، جلوه دیگری از اهمیت و اولویت تعلیم و تربیت، معلم و دانشگاه معلم‌پرور شد. بخش مهمی از فرمایشات ایشان در سال جاری به اهمیت، مرکزیت و اولویت معلم و تربیت معلم اختصاص یافت و در این راستا، توجه ویژه‌ای به بحث کمبود معلم در آموزش و پرورش داشتند.

توجه و تذکر به وجود خلأ نیروی انسانی در دیدار سال گذشته نیز مطرح شده بود، اما در سال جاری ضمن مشخص کردن وظایفی برای هر یک از دستگاه‌های مربوطه، خود نیز با بزرگواری و سخاوت برای هر گونه کمک ممکن اعلام آمادگی کردند که این امر نشان از راهبردی بودن خلأ پیش‌رو دارد. یادداشت زیر تلاشی است تخصصی که به موضوع تأمین نیروی انسانی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارتی در سال‌های پیش‌رو در آموزش و پرورش می‌پردازد.

کلیدواژه‌ها:

فنی و حرفه‌ای، نیروی انسانی، تربیت معلم

طرح مسئله

باید اذعان داشت که آموزش و پرورش، به عنوان کانون خلق دنیای آینده و زیرساخت اصلی سعادت ملت و پیشرفت کشور، شرایط ویژه‌ای را پیش رو دارد. دو سال است که زمزمه‌هایی مبنی بر ایجاد یک خلأ بحران آفرین در نیروی انسانی بزرگ‌ترین و با اولویت‌ترین دستگاه حاکمیتی کشور شنیده می‌شود.

بازنشسته شدن بالغ بر ۳۵۰ هزار نفر از جامعه شریف فرهنگیان طی چهار سال آینده، و ورود حداکثر هشتاد هزار نفر از فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های فرهنگیان و تربیت دبیر شهید رجایی به آموزش و پرورش، واقعیتی عینی است. این واقعیت، وقتی با رشد جمعیت دانش‌آموزی طی سال‌های آینده جمع شود، خبر از بحرانی واقعی و توفانی بزرگ در زیرساخت اصلی علم و تحقیق کشور می‌دهد. سهم آموزش‌های فنی و مهارتی از این عدد نزدیک به هفده هزار نفر بیان شده است که با سه‌ساله شدن هنرستان‌ها، کمبود نیروی انسانی در این بخش تشدید می‌شود.

در ادامه راهکارهای پیشنهادی برای فائق آمدن بر این مشکلات ارائه شده‌اند:

۱. افزایش ظرفیت تربیت معلم در کشور

تربیت معلم باید در یک دوره اختصاصی، در دانشگاه‌های ویژه این امر، با صرف‌ها و روش‌های اختصاصی صورت بگیرد. راهکار اصولی و اصلی تأمین و تربیت نیرو برای آموزش و پرورش، جذب از طریق دوره تربیت معلم در دانشگاه‌های معلم‌پرور است. لذا راهکار اصلی حل چالش نیروی انسانی را باید افزایش ظرفیت تربیت معلم در کشور دانست.

در سال‌های گذشته در یک غفلت، بخش زیادی از ظرفیت‌های تربیت معلم از دست آموزش و پرورش خارج شده است. از جمله ظرفیت‌هایی که در گذشته در آموزش و پرورش وجود داشتند و سال‌های سال با بودجه آموزش و پرورش رشد کردند، آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای بودند که به وزارت علوم منتقل شدند. این آموزشگاه‌ها نقش مهمی در تربیت نیروی فنی (به خصوص استادکار) برای هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای داشتند. زمانی که تشکیل دانشگاه فرهنگیان در دستور کار بود، وزارت آموزش و پرورش

می‌توانست و بهتر بود تعدادی از آموزشگاه‌های فنی و کشاورزی را به‌عنوان پردیس به دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی که عمده مسئولیت آن در حوزه تربیت دبیر فنی است، الحاق کند.

اکنون یکی از چالش‌های پیش روی نیروی انسانی در سال‌های آینده - به خصوص بعد از سه‌ساله شدن هنرستان‌ها - در حوزه نیروهای فنی مورد نیاز هنرستان‌هاست. نکته مهم این است که الگوی توسعه و دایر شدن رشته‌ها در آموزشگاه‌ها مطابق با نیازهای مناطق بومی و آموزش و پرورش بوده است. می‌توان با طرح موضوع در «شورای عالی انقلاب فرهنگی»، تعدادی از این آموزشگاه‌ها را به دامان آموزش و پرورش برگرداند و یا حداقل ۵۰ درصد ظرفیت این آموزشگاه‌ها را برای تربیت هنرآموز و استادکار در اختیار آموزش و پرورش قرار داد. لازم به ذکر است آموزشگاه‌ها و رشته‌های مختص دختران و همچنین آموزشگاه‌های کشاورزی که هیچ جایگزین و یا ظرفیت مشابهی برای تربیت نیرو در آموزش و پرورش برای آن‌ها وجود ندارد، از این حیث در اولویت هستند.

یکی دیگر از راه‌حلهایی که می‌توان برای تربیت معلم در نظر گرفت، پذیرش دانشجو - معلم در سایر دانشگاه‌ها، بر اساس قانون تعهد خدمت است. به‌گونه‌ای که این افراد همچون دانشجویان تربیت معلم، با آموزش و پرورش رابطه استخدامی پیدا کنند و در همان دانشگاه و یا در دوره‌های تابستانی ویژه، در دانشگاه فرهنگیان درس‌های مربوط به صلاحیت‌های حرفه معلمی را فرا بگیرند. می‌توان این طرح را برای دانشجویان سال دوم و سوم دانشگاه‌ها و در دو سال پایانی تحصیلشان نیز اجرا کرد. اجرای این طرح در مورد برخی رشته‌های فنی که در دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی وجود ندارند، باید در اولویت قرار گیرد.

۲. کاهش طول دوره تربیت معلم، تغییر محتوا و برنامه رشته‌های دوره تربیت معلمی

آنچه اکنون در آموزش و پرورش و دانشگاه‌های معلم‌پرور به‌عنوان دوره تربیت معلم در جریان است، پذیرش از طریق کنکور سراسری از سطح دیپلم و خروج دانشجو - معلمان از دانشگاه با مدرک کارشناسی و اشتغال بعد از فارغ‌التحصیلی است. به نظر می‌رسد منحصر کردن تربیت معلم به این

یکی از راه‌حل‌هایی که می‌توان برای تربیت معلم در نظر گرفت، پذیرش دانشجو - معلم در سایر دانشگاه‌ها، بر اساس قانون تعهد خدمت است

تربیت معلم چند مهارتی، از دیگر اقداماتی است که می‌تواند مثمر‌تر باشد.

۳. کاهش نیازهای غیر ضرور و زائد با اصلاح برنامه درسی دوره متوسطه دوم

گسترده‌گی آموزش و پرورش در سطح کشور باعث شده است که هر اقدام کوچک در نظام تعلیم و تربیت به اندازه وسعت این دستگاه، به منابع نیاز داشته و در حجم نیروی انسانی مورد نیاز اثرگذار باشد. در ادامه به برخی اصلاحات برنامه درسی دوره متوسطه دوم که تأثیر قابل ملاحظه و غیر قابل اغماضی بر مدیریت و کاهش نیاز و نیروی انسانی دارند، اشاره می‌کنیم که عمده آن‌ها نیز در اختیار آموزش و پرورش و شورای عالی آموزش و پرورش هستند. لازم به ذکر است در تدوین این پیشنهادها خط قرمز، آسیب‌خوردن به کیفیت آموزش بوده است و معتقدیم اجرای این پیشنهادها می‌تواند در جهت افزایش بهره‌وری و کارایی، و ارتقای کیفیت مؤثر واقع شوند.

● برنامه درسی دوره متوسطه دوم می‌بایست بر اساس سند تحول بنیادین و برنامه درسی ملی در مهرماه سال ۱۳۹۵ تغییر می‌کرد. شتابزدگی ناشی از تأخیر، بر اتقان این برنامه جدید اثر گذاشت. علاوه بر نیاز به اصلاح برنامه درسی در شاخه نظری، اصلاح ساختار و برنامه درسی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارتی در دوره متوسطه دوم ضروری به نظر می‌رسد.

● حدود ۲۵ سال پیش با هدف کاهش طول دوره تحصیلی و افزایش اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان آموزش و پرورش، شاخه کاردانش به منظور ارائه آموزش‌های مهارت‌محور در دوره متوسطه دوم ایجاد شد. محور اساسی این آموزش‌ها مشارکت سایر دستگاه‌ها بود. امروز به زعم کارشناسان، متأسفانه این شاخه بعد از چند سال از هدف‌های اولیه منحرف شده است. در سال ۱۳۹۵ یکی از جدی‌ترین پیشنهادهای تلفیق دو شاخه فنی و حرفه‌ای و کاردانش بود. چرا که بر اساس نظر پیشنهاددهندگان، این دو شاخه در روش اجرا و محتوا اشتراک بسیار زیادی دارند.

در نظام آموزشی قبل، یکی از ویژگی‌های آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش این بود که دانش‌آموزان با یک سال آموزش کمتر نسبت به شاخه نظری می‌توانستند دیپلم بگیرند و بدون گذراندن دوره پیش‌دانشگاهی وارد بازار کار و یا در

روش کار درستی نیست. در برخی از رشته‌ها شروع و پایان دوره تربیت معلم می‌تواند متفاوت باشد، به نحوی که ضمن کاهش طول این دوره، نتیجه بهتری را نیز دریافت کرد. از طرف دیگر، این کاهش خود باعث افزایش ظرفیت تربیت معلم نیز می‌شود. موارد پیشنهادشده هیچ‌کدام رویکرد حداقلی به تربیت معلم ندارند، بلکه در مواردی از طرح اجرایی فعلی بهتر و کارا تر هستند. کاهش طول این دوره در عین حفظ دستاوردهای مورد نظر برای تربیت معلم، در بهینه کردن مصرف بودجه آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان نیز اثرگذار است.

الف) پذیرش از سطح دیپلم برای تربیت معلم در سطح کاردانی

تربیت هنرآموز و استادکار برای هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای، تربیت دبیر برای برخی درس‌های متوسطه اول و حتی تربیت آموزگار آموزش ابتدایی می‌تواند در سطح فوق دیپلم نیز صورت پذیرد. البته لازم است امکانات و تسهیلات لازم برای ادامه تحصیل این افراد در آینده فراهم آید.

ب) پذیرش از سطح کاردانی برای تربیت معلم در سطح کارشناسی

تعداد دانش‌آموختگان دوره کاردانی در کشور رقم قابل توجهی است. این افراد می‌توانند به‌عنوان جامعه هدف، برای تربیت معلم در رشته‌های گوناگون در نظر گرفته شوند. این روش برای تربیت نیروی متخصص مورد نیاز هنرستان‌ها می‌تواند بسیار مؤثر و کارا باشد؛ به‌خصوص اگر برای پذیرش از دیپلمه‌های هنرستانی که دوره‌های کاردانی را گذرانده‌اند و تجربه کار فنی در حوزه تخصصی خود را دارند نیز استفاده شود. این امر سبب افزایش کیفیت نیروی تخصصی هنرستان‌ها و ارتقای مهارت‌آموزی در کشور خواهد شد. همچنین ظرفیت دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی را برای تربیت هنرآموز افزایش خواهد داد. دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی در گذشته تجربه موفق آموزش در دوره کارشناسی ناپیوسته را داشته است و احیای این امر می‌تواند در این مقطع زمانی و حتی برای آینده، به‌عنوان یک راهکار اصلی تربیت معلم در این حوزه قلمداد شود. همچنین ایجاد انعطاف در برنامه آموزشی دانشجو- معلمان به‌منظور فراهم آوردن امکان تحصیل و تدریس هم‌زمان و تدوین رشته‌های

تعداد
دانش‌آموختگان
دوره کاردانی در
کشور رقم قابل
توجهی است

صورت تمایل وارد دانشگاه اختصاصی خود برای دوره تربیت تکنسینی شوند. اما در نظام جدید طول دوره آموزش‌های هنرستانی را از دو سال به سه سال افزایش دادند و متأسفانه در این زمینه تفاوتی هم بین این دو شاخه قائل نشدند و از این طریق نیز باعث اشتراک بیشتر این دو شاخه شدند. افزایش یک‌سال تحصیلی به شاخه کاردانش، زمینه اضافه شدن سرفصل‌های تکراری و یا قدیمی را فراهم کرد که اثری جز نیروی انسانی، کاهش کیفیت این آموزش‌ها و هدر رفت عمر دانش‌آموزان و منابع نداشت. آنچه اکنون در شاخه کاردانش جاری است، به شدت با هدف‌های اولیه در تناقض است. شاخه‌ای که روزی قرار بود با ایجاد زمینه‌های مشارکت در دستگاه‌ها و بنگاه‌های اقتصادی و تجاری، و اتحادیه‌ها و اصناف، باری از دوش آموزش و پرورش بردارد، اکنون خود یکی از ساختارهایی است که به‌طور تصاعدی هر روز باری بر بار آموزش و پرورش اضافه می‌کند. لذا به صراحت می‌توان گفت با تجدیدنظر در برنامه درسی این حوزه از آموزش‌ها می‌توان از هدررفت منابع و نیروی انسانی به میزان قابل ملاحظه‌ای جلوگیری کرد.

پرسش از سند برنامه درسی ملی در مورد طول دوران تحصیل

یکی از انتقاداتی که همواره به آموزش و پرورش وارد شده، دانشگاه‌گرایی است. اما انتقادهای مهم‌تری نیز وجود دارند:

- آیا لازم است در نظام آموزشی، همه دانش‌آموزان دوازده سال تحصیل کنند؟!
- اگر هدف در آموزش‌های مهارتی تربیت افرادی است که بتوانند برای خود شغل ایجاد کنند، آیا برای همه آن شغل‌ها دانش‌آموزان باید دوازده سال تحصیل کنند؟
- آیا برای حدود دوازده هزار شغلی که گفته می‌شود در جامعه وجود دارد، دوازده سال آموزش نیاز است؟
- آیا سن آموزش همه آن شغل‌ها باید از متوسطه دوم شروع شود و برای همه آن شغل‌ها باید سه سال آموزش داد؟
- امروز «سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای» مدعی است که با شصت ساعت آموزش یک شغل را به افراد آموزش می‌دهد. آیا این تفاوت در آموزش رسمی و غیررسمی معقول و قابل توجیه است؟

- آیا دختران و پسران در تعداد سال و تعداد ساعات‌های آموزش هفتگی باید یکسان باشند؟
- آیا آموزش دانش‌آموزان روستایی و شهری در این زمینه تفاوت ندارد؟
- آیا نمی‌توان مدل‌هایی را به کار گرفت که به تحصیل و اشتغال هم‌زمان دانش‌آموزان، به خصوص در مناطق روستایی کمک کند؟
- پاسخ به هر یک از این پرسش‌ها، ضمن اینکه می‌تواند خود پروژه‌ای از تحول بنیادین در آموزش و پرورش باشد، در حجم نیروی انسانی مورد نیاز این دستگاه نیز بسیار مؤثر است.

۴. راه‌های نگهداشت و استفاده حداکثری از ظرفیت‌های نیروی انسانی موجود

- ترغیب به ادامه خدمت بازنشستگان (صرفاً برای تدریس) به میزان دو تا چهار سال با ارائه مشوق‌های لازم و ملموس؛
- فراهم آوردن زمینه استفاده از خدمات بازنشستگان به صورت حق التدریس با ایجاد اطمینان پرداخت به موقع حق التدریس، بدون در نظر گرفتن سقف محدودیت هشت ساعت در هفته؛
- ترغیب شاغلان بالای ۲۵ سال سابقه به استفاده نکردن از تقلیل ساعت، با ارائه مشوق‌های لازم و در نظر گرفتن در ضرایب احکام حقوقی معلمان؛
- فراهم آوردن امکان افزایش ساعت تدریس موظف معلمان از ۲۴ ساعت تا ۳۰ ساعت (به صورت اختیاری) و افزایش در ضرایب احکام حقوقی معلمان به صورت متناسب (این طرح می‌تواند در بلندمدت نیز مورد توجه قرار گیرد و در این دوره به صورت آزمایشی برای بررسی نتایج اجرا شود)؛
- فراهم آوردن امکان تدریس کارکنان اداری آموزش و پرورش در حد دو تا هشت ساعت در هفته (لازم به ذکر است، آموزش و پرورش حدود پنجاه هزار کارمند اداری دارد که اکثر آن‌ها در پست معلمی استخدام شده‌اند و تجربه تدریس دارند)؛
- استفاده از ظرفیت دوره‌های ضمن خدمت برای فراهم آوردن استفاده از نیروهای مازاد در یک ماده درسی برای تدریس سایر مواد درسی مورد نیاز.

* پی‌نوشت‌ها

۱. آقایان گفتند و بنده هم اطلاع دارم که تا چهار سال دیگر، تعداد انبوهی از معلمان - تعداد کثیری - وارد بازنشستگی می‌شوند و آن کسانی که از این دانشگاه‌ها، 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 را می‌گیرند، [اولی] آن یک عمل اضطراری است و در صورت ناچاری و اضطرار البته اشکال ندارد؛ علی‌الاصول هم یک کار درستی نیست (۱۳۹۷/۲/۱۹).
۲. البته اینجا من اطلاع پیدا کردم که در آینده نه‌چندان دوری یک تعداد خیلی زیادی معلم - حالا من رقم نگویم - بازنشسته خواهند شد و نیاز به معلم وجود خواهد داشت. این از جمله نیازهای نزدیک آینده آموزش و پرورش است. خوب چکار کنیم؟ فرض بفرمایید ظرفیت دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه شهید رجایی هم جواب نمی‌دهد، چکار کنیم؟ راه را باز کنیم و همین‌طور بی‌حساب و کتاب افراد را وارد آموزش و پرورش کنیم؟ نه، باید فکر کرد. اولاً در درجه اول ظرفیت‌های این دانشگاه‌های معلم‌پرور را باید تا آنجایی که ممکن است، افزایش داد، این از همه مقدم است. اگر این هم جواب ندهد، باید ضابطه گذاشت؛ مراکز اصلی بنشینند، ضابطه بگذارند برای [جذب] معلم (۱۳۹۷/۲/۱۹).
۳. وزارت علوم، سازمان مدیریت، سازمان امور استخدامی، هر کدام به نحوی بایستی همکاری کنند، کمک کنند؛ این مشکلات باید برطرف بشود. البته دوستان، هم اینجا ذکر کردند، هم در آن جلسه قبلی گفتند که از بنده انتظاراتی دارند. بنده آماده هستم و هر کاری که از من برباید و بتوانم انجام بدهم و در اختیار بنده باشد، قطعاً انجام می‌دهم؛ برای اینکه این مسئله را جزء مسائل درجه اول کشور می‌دانم و می‌شناسم (۱۳۹۷/۲/۱۹).