

شهریور ۱۴۰۱
مسلسل: ۱۸۳۹۵

بررسی وضعیت و ارائه راهکارهای سیاستی ساماندهی بهینه نیروی انسانی آموزش و پرورش





مرکز پژوهش‌ها
مجلس شورای اسلامی

شماره مسلسل: ۱۸۳۹۵

کد موضوعی: ۲۷۰

شناسنامه گزارش

عنوان گزارش: بررسی وضعیت و ارائه راهکارهای سیاستی ساماندهی بهینه نیروی انسانی آموزش و پرورش

نام دفتر: مطالعات فرهنگی و آموزش

تهیه و تدوین: محمدصادق عبداللہی

اظهار نظر کنندگان: ابراهیم سحرخیز، حجت‌اله بنیادی

ناظر علمی: موسی بیات

ویراستار تخصصی: —

ویراستار ادبی: —

واژه‌های کلیدی:

۱. آموزش و پرورش

۲. نیروی انسانی آموزش و پرورش

۳. کمبود معلم

۴. ساماندهی نیروی انسانی آموزش و پرورش

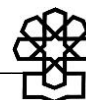


تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۶/۹

به نام خدا

فهرست مطالب

۱	چکیده
۳	مقدمه
۴	۱. وضعیت فعلی نیروی انسانی آموزش و پرورش
۵	۲. شاخص‌های سنجش جمعیت منابع انسانی
۶	۳. شاخص‌های سنجش جمعیت نیروی انسانی گروه معلم
۱۵	۴. راهکارهای پیشنهادی کوتاه‌مدت به جهت ساماندهی بهینه نیروی انسانی آموزش و پرورش
۲۲	۵. راهکارهای پیشنهادی بلندمدت به جهت ساماندهی بهینه نیروی انسانی آموزش و پرورش
۲۴	جمع‌بندی
۲۵	منابع و مآخذ



بررسی وضعیت و ارائه راهکارهای سیاستی ساماندهی بهینه نیروی انسانی آموزش و پرورش

چکیده

کمبود نیروی انسانی معلم از جدی‌ترین مشکلات نظام آموزش و پرورش است. در سال‌های گذشته بازنشستگی حجم گسترده‌ای از معلمان و ازسوی دیگر عدم توازن و توزیع مناسب در استخدامی‌ها و همچنین اجرای نظام آموزشی ۳-۶-۳ موجب شرایطی شد که برخی از مسئولان این وزارتخانه آن را تشبیه به سونامی^۱ کردند. این وضعیت بدانجا انجامید که شاخص نسبت دانش‌آموز به معلمان که بنا به استانداردهای تعریف شده برای نمونه در مقطع ابتدایی ۱۹/۲ است در برخی از مناطق همچون شهرستان‌های تهران تا ۵۷/۴۳ برسد!

همچنین کمبود نیروی معلم، آموزش و پرورش را مجبور کرد روش‌هایی جدای از روش‌های متعارف (مراکز تربیت معلم و آزمون‌های استخدامی موضوع ماده (۲) اساسنامه دانشگاه فرهنگیان) را همچون معلمان خرید خدمات و سرباز معلمان، در پیش گیرد که برخی از این معلمان به دلیل عدم احراز صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمی، به تضمین کیفیت مطلوب نظام آموزشی قادر نشدند.

علاوه بر این آموزش و پرورش برای مقابله با کمبود نیرو، راهکارهایی را طی سالیان مختلف در پیش گرفته که عمده این راهکارها با هدف افزایش نیروهای ورودی معطوف بوده است اما این راهکارها در نهایت به دلیل محدودیت‌های استخدامی و همچنین مشکلات و چالش‌های زیرساختی مراکز تربیت معلم نتوانسته به نقطه مطلوب خود برسد و در برخی از موارد نیز به دلیل عدم لحاظ آمایش سرزمینی و همچنین برخی از قانونگذاری‌ها همچون «تعیین تکلیف استخدامی معلمان حق‌التدریسی و آموزش‌یاران نهضت سوادآموزی در وزارت آموزش و پرورش» و تصویب الحاقیه‌های سالیانه بر آن، موجب عدم توازن در نیروی انسانی آموزش و پرورش و کمبود نیرو در عین مازاد نیرو در برخی مناطق شد.

با اتکا به این پیشینه تجربی و با این پیش فرض که کیفیت نظام آموزشی آنگاه تضمین خواهد شد که مجرای جذب معلم تنها محصور به دانشگاه‌های تربیت معلم و آزمون استخدامی موضوع ماده (۲) اساسنامه دانشگاه فرهنگیان باشد، در گزارش پیش رو تلاش شده است پس از احصای تصویری واقعی از وضعیت نیروی انسانی معلم در کل کشور با کمک داده‌های خام منتشر شده در سالنامه‌های آماری وزارت آموزش و پرورش، راهکارهای سیاستی برای جبران کمبود معلم با اتکا به ظرفیت فعلی نیروی انسانی ارائه شود. داده‌های گزارش نشان می‌دهد که می‌توان به جای تأکید بر ورود برف‌انباری معلم، با ساماندهی نیروهای فعلی تا حدی به جبران کمبود نیروی انسانی پرداخت. راهکارهای کوتاه مدت ارائه شده در این گزارش به شرح ذیل است:

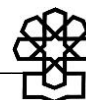
۱. افزایش سقف موظفی نیروهای تمام‌وقت به ۳۰ ساعت مشروط به جبران خدمات،

۱. مصاحبه رئیس اسبق مرکز برنامه‌ریزی و نیروی انسانی آموزش و پرورش و معاون حقوقی وزارت آموزش و پرورش با روزنامه همشهری: newspaper.hamshahrionline.ir/id/۱۳۰۳۵۷

۲. لغو تقلیل ساعت کاری نیروهای ۲۰ سال به بالا به ۲۰ ساعت،
۳. تدریس موظف معاونان و عوامل اجرایی،
۴. حذف یا ادغام واحدهای اداری و سازمان‌های موازی و کاهش نسبت نیروهای پشتیبان به معلم،
۵. ساماندهی نقل‌وانتقالات به جهت رفع هم زمانی کمبود و مازاد نیرو،
۶. دو شیفته شدن مدارس،
۷. اصلاح دوفوریتی قانون منع به‌کارگیری بازنشستگان،
۸. لغو معلمان مأمور به دستگاه‌های دیگر و مدارس غیردولتی،
۹. الزام به تدریس استخدامی‌های جدید و ممنوعیت به‌کارگیری ایشان در سمت‌های اداری،
۱۰. استفاده از ظرفیت تدریس دانشجو معلمان سال چهارم،
۱۱. تعریف دوره‌های کاردانی تربیت معلم.

البته هیچ‌یک از راهکارهای مورد اشاره، نمی‌تواند راه‌حل نهایی برای جبران کمبود معلم باشد بلکه بایستی به راهکارهای اساسی و بلندمدت نیز توجه ویژه داشت. بدین‌منظور علاوه بر برنامه‌های فوق‌الذکر، برنامه‌های بلندمدت که هرچند در اسناد بالادستی مورد تأکید و توجه قرار گرفته‌اند اما متأسفانه مورد غفلت دستگاه اجرایی بوده و همین غفلت ریشه اصلی مشکلات کنونی است، احصا شود که موارد آمده عبارتند از:

۱. توسعه آموزش‌های چندرشته‌ای و چند مهارتی،
۲. استقرار نظام یکپارچه مدیریت منابع انسانی،
۳. بازنگری و اصلاح قانون متعهدین خدمت و قانون گزینش معلمان،
۴. استقرار نظام و سازوکارهای جذب و استخدام منابع انسانی برای بوم،
۵. برون‌سپاری هدفمند و عدالت‌محور خدمات آموزشی، تربیتی و اداری،
۶. نیازسنجی، ساماندهی و تخصیص منابع انسانی، متناسب با محیط‌های متنوع آموزشی، مشاغل، رشته‌ها و نیاز واقعی آموزش و پرورش،
۷. ساماندهی منابع انسانی با رویکرد ثبات‌بخشی و تقلیل نسبت نیروهای اداری به کارکنان آموزشی،
۸. تدوین طرح ساماندهی ساعات کار معلمان و مربیان،
۹. تأسیس مجتمع‌های آموزشی و پرورشی بزرگ با تجمیع واحدهای کوچک،
۱۰. تهیه بسته‌های تشویقی لازم به جهت ارتقای نرخ ماندگاری معلمان در مناطق دارای کمبود معلم.



مسئله کمبود نیروی انسانی معلم همواره از اصلی‌ترین مسائل نظام آموزش و پرورش بوده است. به‌ویژه با افزایش جمعیت بازنشستگان در دهه ۹۰ و نابسامانی‌های نظام تربیت معلم، این مسئله در سال‌های اخیر به وضعیت بحرانی رسیده است. وزیر آموزش و پرورش دلیل اصلی کمبود نیرو را عدم توازن استخدام معلمان با روند سیر جمعیت دانش‌آموزان و بازنشستگان این وزارتخانه می‌داند؛ به گفته او در سال جاری به‌ازای ۷۱ هزار نفر معلمی که بازنشسته شده‌اند تنها ۳۴ هزار و ۸۱۳ نفر معلمان جدیدالاستخدام از طریق آزمون استخدامی به‌کارگیری شده‌اند و ازسوی دیگر کاهش ظرفیت پذیرش دانشگاه فرهنگیان که در سال‌های گذشته به ۵ هزار نفر رسیده بود و اکنون حدود ۲۵ هزار نفر است، مزید بر علت شده است.^۱ پیش‌تر از این معاون سابق توسعه مدیریت و پشتیبانی وزارتخانه آموزش و پرورش نیز در پاسخ به سؤالی درخصوص احتمال مواجه آموزش و پرورش با بحران نیروی انسانی حاصل از بازنشستگی در سال‌های آینده، اعلام کرده بود: «اوج استخدام‌های آموزش و پرورش در نیمه دوم دهه ۶۰ بود، طبیعی است که در نیمه دوم دهه ۹۰ خروجی قابل‌توجهی داشته باشیم».^۲

مسئله کمبود معلم موجب شده که آموزش و پرورش در بازه‌ای از زمان با استفاده از مسیرهای غیرمتعارف، به جذب نیروهایی به‌جز دانشجومعلمان دانشگاه‌های فرهنگیان و تربیت دبیر شهید رجایی و ورودی‌های آزمون‌های استخدامی رو آورد که به‌دلیل عدم رعایت صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمی، موجب چالش‌هایی در کیفیت نظام آموزشی و همچنین عدالت آموزشی شده است. تجربه این سال‌ها نشان می‌دهد برای جبران کمبود نیروی انسانی معلم بایستی به جای تأمین نیرو از مسیرهای غیرمتعارف به روش‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت جایگزین اندیشید که علاوه بر حل نهایی مشکل در بلندمدت، در کوتاه‌مدت نیز با اتخاذ راهکارهایی، ضمن حفاظت از کیفیت آموزش با استفاده از ظرفیت‌های فعلی به چالش‌های کمبود معلم فائق آمد. از همین رو این گزارش پس از بررسی آماری وضعیت فعلی نیروی انسانی این وزارتخانه در پی ارائه راهکارهایی برای جبران کمبود نیرو از طریق ساماندهی نیروهای فعلی است چراکه در حال حاضر آموزش و پرورش در عین کمبود در برخی از موارد و مناطق آموزشی دچار مازاد و انباشتگی نیرو است که نشئت گرفته از نابسامانی‌های استخدامی و عدم حاکمیت رویکرد یکپارچه در مدیریت منابع انسانی و عدم بازنگری و اصلاح ساختارهاست.

۱. مصاحبه مورخ ۱۶ اردیبهشت ۱۴۰۱ در جریان بازدید از حوزه امتحانی نهمین آزمون استخدامی آموزش و پرورش:
<https://www.irna.ir/news/۸۴۷۴۲۸۲۶>

۲. مصاحبه معاون وقت توسعه مدیریت و پشتیبانی وزارت آموزش و پرورش در استودیو الفبا در آذر ماه ۱۳۹۶:
<https://www.alef.ir/news/۳۹۶۰۹۱۹۱۸۵.html>

۱. وضعیت فعلی نیروی انسانی آموزش و پرورش

آمار دقیق نیروی انسانی آموزش و پرورش همواره یکی از چالش‌های اساسی این وزارتخانه بوده است که در بسیاری از برنامه‌ریزی‌ها نیز خلأ آن به‌وضوح مشاهده می‌شود. در حال حاضر آمارهای مختلفی وجود دارد که دارای تناقضاتی نیز با یکدیگر می‌باشند اما به‌صورت کلی مطابق آخرین آمارهای ارائه شده از سوی وزارت آموزش و پرورش می‌توان وضعیت منابع انسانی این وزارتخانه را به شرح ذیل گزارش داد:^۱

جدول ۱. آمار منابع انسانی آموزش و پرورش

دوره / رسته	جمعیت
ابتدایی	۳۳۸۳۴۸
اول متوسطه	۱۷۶۳۹۳
دوم متوسطه	۲۱۸۳۹۳
استثنایی	۱۸۵۹۳
اداری	۳۴۳۸۶
خدماتی	۵۵۲۳۱
متعهدین خدمت	۹۵۸۴۹
سرباز	۹۱۲۲
پیمانی تعیین تکلیف	۲۳۸۷۱
کل	۹۷۰۰۲۷

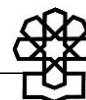
همچنین برخی از شاخص‌های اعلامی از سوی وزارت آموزش و پرورش^۲ درخصوص نسبت دانش‌آموز به معلم به قرار زیر است:

جدول ۲. برخی از شاخص‌های نیروی انسانی

شاخص	میزان
نسبت کل کارکنان آموزشی واجد شرایط تخصصی به کل کارکنان آموزشی	۵۴/۲۸
نسبت معلمان واجد شرایط تخصصی به کل معلمان	۷۶/۸۸
نسبت دانش‌آموز (دولتی) به معلم	۲۴/۹۸
نسبت دانش‌آموز به معلم تربیت‌بدنی	۴۹۸/۳۶
نسبت دانش‌آموز به مراقب سلامت	۲۰۰۹/۹۸
نسبت دانش‌آموز (متوسطه) به مشاور	۴۳۷/۷۴
نسبت دانش‌آموز به مربی پرورشی	۱۱۲۹/۳۴

در این آمار جزئیات نیروی انسانی آموزش و پرورش به‌خصوص به تفکیک شهر و روستا و همچنین جنسیت مشهود نیست و قاعدتاً نمی‌توان به تنهایی مبنایی برای تصمیم‌گیری قرار گیرد اما براساس آخرین سالنامه آماری وزارت آموزش و پرورش، آمار کارکنان رسمی و پیمانی این وزارتخانه در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ به تفکیک گروه‌های آموزشی

۱. گزارش ارائه شده از سوی وزیر آموزش و پرورش در کمیسیون آموزش، تحقیقات و فناوری مجلس شورای اسلامی در تاریخ ۱۴۰۱/۰۱/۱۷.
 ۲. گزارش ارائه شده از سوی وزیر آموزش و پرورش در کمیسیون آموزش، تحقیقات و فناوری مجلس شورای اسلامی در تاریخ ۱۴۰۱/۰۱/۱۷.



در جدول ۳ آمده است. این تفکیک کمک می‌کند بتوان به شکلی دقیق‌تر گروه معلم که بار اصلی آموزش را برعهده دارد، محل مطالعه قرار داد. البته نقص این آمار آن است که تنها در بردارنده کارکنان رسمی و پیمانی است و کارکنان قراردادی، سرباز وظیفه، حق‌التدریس و نیروهای خرید خدمات آموزشی را دربرنمی‌گیرد.

جدول ۳. آمار کارکنان آموزشی رسمی و پیمانی آموزش و پرورش به تفکیک دوره در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰

گروه	ابتدایی	متوسطه اول	متوسطه دوم	جمع
گروه معلم	۲۲۲۳۱۸	۱۲۷۵۹۵	۱۵۰۶۶۹	۵۰۰۵۸۲
گروه مدیریت	مدیر	۱۴۰۸۷	۱۴۷۶۷	۵۹۱۶۴
	معاون آموزشی	۱۰۳۴۹	۱۲۱۹۸	۴۶۸۱۲
	معاون امور عمومی	۰	۱۰۵۱	۱۶۹۱
	معاون پرورشی	۱۶۲۰۸	۷۵۹۵	۳۰۴۶۴
	معاون فناوری	۲	۴۲۸۱	۶۳۶۴
	معاون اجرایی	۹۱۶۴	۹۷۰۱	۲۴۹۲۷
	مربی پرورشی	۴۵۰۰	۲۷۰۵	۱۰۸۲۸
گروه کیفیت بخشی	مشاور	۶۸۰	۲۹۶۹	۱۲۲۴۳
	متصدی سایت رایانه	۳۲۱	۱	۳۲۲
	مراقب سلامت	۵۱۶۲	۵۴۸	۶۴۹۳
	سرپرست	۱۴۹۹	۸۴۴۴	۱۱۸۰۳
	جمع کل	۳۱۴۴۲۹	۱۸۳۲۶۹	۲۱۳۹۹۵
				۷۱۱۶۹۳

مأخذ: سالنامه آماری آموزش و پرورش سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰.

۲. شاخص‌های سنجش جمعیت منابع انسانی

براساس مصوبه ۸۸۶ شورای عالی آموزش و پرورش «نسبت دانش‌آموزان به کل کارکنان آموزشی» شاخصی برای ارزشیابی نظام آموزش و پرورش در حوزه نیاز نیروی انسانی است. براساس تعریف این مصوبه، کارکنان آموزشی «همه کارکنان رسمی، اعم از مدیر، معاون آموزشی، اجرایی، فنی و فناوری، معلم، متصدی آزمایشگاه و کارگاه، سرپرست بخش و کتابدار که در مدارس و واحدهای آموزشی مشغول خدمت هستند» را شامل می‌شود. طبیعتاً کمتر بودن این شاخص مطلوب است زیرا موجب می‌شود که هریک از کارکنان آموزشی زمان بیشتری برای تعامل با تک‌تک دانش‌آموزان صرف کند. استاندارد در نظر گرفته شده برای این شاخص ۲۰ در دوره ابتدایی، ۱۸ در دوره متوسطه اول، ۱۷ برای دوره متوسطه دوم و ۱۸ برای کل دوره‌هاست. با احتساب جمعیت دانش‌آموزی در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ و جمعیت کارکنان آموزشی رسمی و پیمانی آموزش و پرورش در سه گروه معلم، مدیریت و کیفیت‌بخشی که در جدول ۳ مرور شد، شاخص مذکور در جدول ۴ گزارش شده است:

جدول ۴. نسبت دانش‌آموزان به کل کارکنان آموزشی در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰

دوره	جمعیت دانش‌آموزان	جمعیت کارکنان آموزشی	وضعیت فعلی شاخص	استاندارد شاخص	کمبود کارکنان آموزشی (نفر)
ابتدایی	۸۴۴۳۵۲۸	۳۱۴۴۲۹	۲۶/۸۵	۲۰	۱۰۷۷۴۸
متوسطه اول	۳۵۴۰۳۷۵	۱۸۳۲۶۹	۱۹/۳۱	۱۸	۱۳۴۱۹
متوسطه دوم	۲۷۶۵۱۶۶	۲۱۳۹۹۶	۱۲/۹۲	۱۷	-۵۱۳۳۹
کل جمعیت	۱۴۷۴۹۰۶۹	۷۱۱۶۹۴	۲۰/۷۲	۱۸	۱۰۷۶۹۸

مأخذ: سالنامه آماری سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ وزارت آموزش و پرورش.

همان‌طور که جدول فوق نشان می‌دهد تقریباً در همه پایه‌ها به‌جز متوسطه دوم شاخص بیش از حد استاندارد است و شاخص کل نیز در حالی ۲۰/۷۲ است که حد استاندارد ۱۸ است. در بین مقاطع نیز مقطع ابتدایی وضعیت نگران‌کننده‌تری دارد و شاخص (۲۶/۸۵) دارای اختلاف فاحشی با حد استاندارد (۲۰) است. بنا به اظهار نظر برخی از مسئولان آموزش و پرورش میزان کمبود نیروی انسانی در سال ۱۴۰۰ به ۲۰۰ هزار نفر رسیده است که آن را با توجه به افزایش جمعیت بازنشستگان به سونامی بزرگ در دل وزارتخانه آموزش و پرورش تعبیر کرده‌اند.^۱

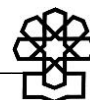
۳. شاخص‌های سنجش جمعیت نیروی انسانی گروه معلم

آنچه تاکنون بدان پرداخته شد جمعیت کل کارکنان آموزشی بود اما بررسی جمعیت گروه معلم اهمیت به‌مراتب بیشتری دارد چراکه در نهایت آنکه مستقیماً با جریان تعلیم و تربیت دانش‌آموزان در کلاس درس مواجه است معلم بوده و کمبود اصلی نیروی انسانی آموزش و پرورش نیز در این گروه است. مطابق آمارهای آمده در سالنامه آماری سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ وزارتخانه آموزش و پرورش نسبت دانش‌آموزان دولتی به کارکنان رسمی و پیمانی گروه معلم به تفکیک مقطع تحصیلی و جمعیت شهری و روستایی محاسبه و در جداول ذیل گزارش شده است. البته استاندارد مشخصی در اسناد بالادستی برای شاخص نسبت دانش‌آموزان دولتی به گروه معلم نیامده و به‌نظر می‌رسد سیاستگذار در برخی از اسنادی که به شاخص‌های ارزیابی نظام آموزش و پرورش پرداخته، همچون مصوبه ۸۸۶ شورای عالی آموزش و پرورش، دچار ابهام در این مفهوم است و نتوانسته تصویر دقیقی در این خصوص ارائه دهد. باین‌حال در صحبت‌های مسئولان سازمان اداری و استخدامی کشور^۲ استنادی مشاهده می‌شود که هرچند مبنای آن شفاف نیست اما در این گزارش همان مبنای عمل قرار گرفته است.

۱. مصاحبه رئیس اسبق مرکز برنامه‌ریزی و نیروی انسانی آموزش و پرورش و معاون حقوقی وزارت آموزش و پرورش با روزنامه همشهری مورخ ۲۰ اردیبهشت ۱۴۰۰:

newspaper.hamshahrionline.ir/id/۱۳۰۲۵۷

۲. رئیس وقت امور آمار و تأمین نیروی انسانی سازمان اداری و استخدامی کشور در گفتگوی ویژه خبری مورخ تیر ۱۳۹۷: <https://tn.ai/1769893>

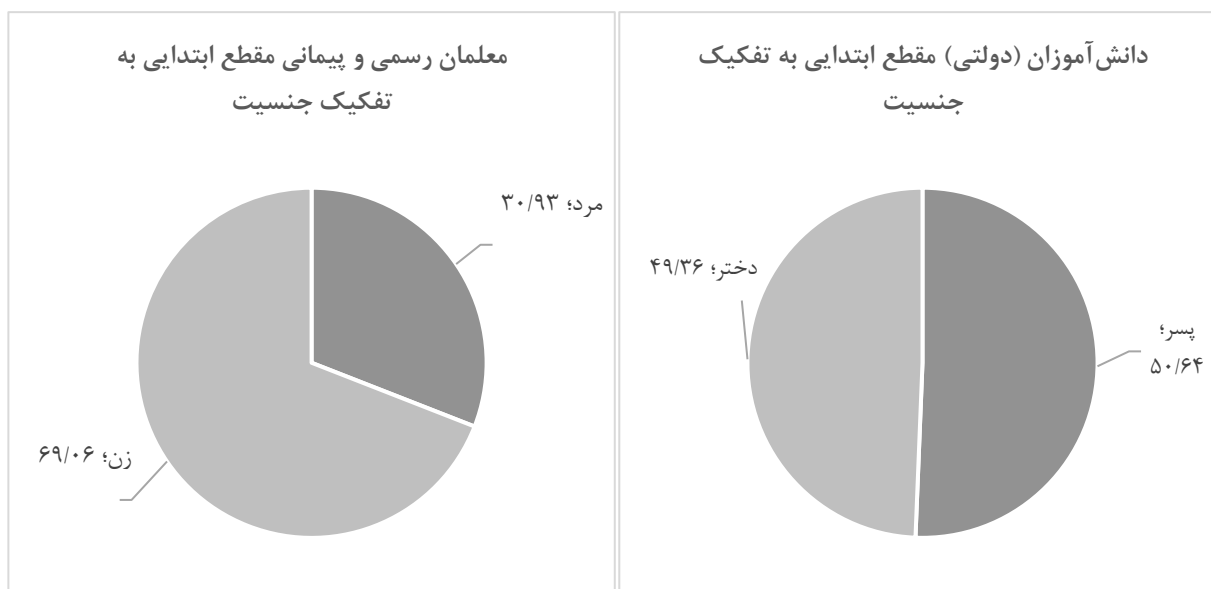


۳-۱. مقطع ابتدایی

نسبت دانش‌آموزان دولتی به کارکنان رسمی و پیمانی گروه معلم در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ برای مقطع ابتدایی در جدول ۵ گزارش شده است. با احتساب استاندارد نسبت دانش‌آموز به کارکنان گروه معلم که ۱۹/۲ اعلام شده است،^۱ مشخص می‌شود که براساس آمارهای اعلامی، همه استان‌ها به جز ایلام دارای کمبود معلم می‌باشند. شاخص کل کشور نیز که ۳۳/۱۵ است دارای فاصله با استاندارد است. با توجه به جمعیت دانش‌آموزان دولتی مقطع ابتدایی که ۷۳۶۸۹۶۵ نفر و جمعیت معلمان که ۲۲۲۳۱۸ است، کمبود معلم به شکلی کلی (نه به صورت نقطه‌ای) معادل ۱۶۱۴۸۲ نفر تخمین زده می‌شود.^۲

بیشترین نسبت دانش‌آموز به معلم در شهرستان‌های استان تهران با شاخص ۵۲/۹۳ است که ۳۳/۷۳ واحد بیشتر از استاندارد است این شاخص در مناطق شهری شهرستان‌های استان تهران بالاتر رفته و به ۵۷/۴۳ رسیده است. آن‌طور که مشهود است در عمده استان‌ها همچون آذربایجان غربی، اصفهان، البرز، قزوین، کرمانشاه و گیلان اختلاف شاخص در شهر و روستا بسیار است و تنها در سیستان و بلوچستان است که شاخص در روستا بیشتر از شهر است. اختلاف چشمگیر شهر و روستا موجب شده است میانگین کل نیز بسیار پایین‌تر از میانگین شهر باشد تا حدی که در حالی شاخص کل ۳۳/۱۵ است که شاخص مناطق شهری تا ۵۷/۴۳ نیز رسیده است.

همچنین آمار معلمان رسمی و پیمانی به تفکیک جنسیت نشان می‌دهد که ۶۹/۰۶ درصد (۱۵۳۵۴۴ هزار نفر) معلمان زن و ۳۰/۹۳ درصد آنها (۶۸۷۷۴ نفر) مرد می‌باشند این در حالی است که ۴۹/۳۶ درصد دانش‌آموزان (دولتی) مقطع ابتدایی دختر (۳۶۳۷۴۸۵ نفر) و ۵۰/۶۴ درصد پسر (۳۷۳۱۴۸۰ نفر) هستند. البته گفتنی است در بسیاری از موارد معلمان مقطع ابتدایی پسرانه نیز از میان معلمان زن می‌باشند.



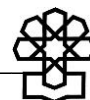
۱. همان.

۲. گزارش کمبود معلم بدین شکل تنها به جهت محاسبه حدودی است و نمی‌تواند نشان دهنده نیاز واقعی باشد چرا که موجب خواهد شد مناطق دارای جمعیت بالای دانش‌آموز با مناطق کم جمعیت‌تر به یک چشم دیده شوند و برای مثال کلاس‌هایی با ۴۰ نفر دانش‌آموز با کلاس‌های زیر پنج نفر میانگین گرفته شوند، در حالی که هر یک نیازمندی خاص خود را دارند. این نوع محاسبه در اختصاص نیروی انسانی و عدم وجود نقشه نقطه‌ای وضعیت نیروی انسانی، یکی از موانع اصلی عدم توزیع متناسب استخدامی‌های آموزش و پرورش در سال‌های گذشته است.

جدول ۵. نسبت دانش‌آموزان دولتی به کارکنان رسمی و پیمانی گروه معلم در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ - ابتدایی

کل	دانش‌آموز دختر به معلم زن	دانش‌آموز پسر به معلم مرد ^۱	مناطق روستایی	مناطق شهری	
۳۱/۴۵	۲۱/۸۴	۵۴/۲۹	۲۴/۲۰	۳۷/۰۵	آذربایجان شرقی
۳۲/۹۱	۲۹/۲۸	۳۷/۳۹	۲۶/۴۸	۳۹/۰۶	آذربایجان غربی
۲۴/۸۴	۲۰/۵۸	۳۰/۸۸	۱۶/۳۲	۳۲/۵۹	اردبیل
۳۵/۷۵	۲۳/۹۱	۷۲/۱۰	۲۴/۱۹	۳۸/۵۵	اصفهان
۴۲/۷۰	۲۴/۷۲	۱۴۸/۴۸	۳۰/۲۸	۴۴/۹۹	البرز
۱۷/۶۰	۱۳/۴۴	۲۵/۴۶	۱۴/۱۷	۲۰/۱۶	ایلام
۳۳/۲۳	۲۱/۶۰	۷۰/۴۴	۲۸/۷۹	۳۵/۶۱	بوشهر
۳۹/۹۸	۲۰/۸۹	۴۲۰/۹۴	۲۷/۳۰	۴۰/۱۴	تهران
۵۲/۹۳	۳۰/۴۶	۱۸۱/۵۴	۳۹/۴۵	۵۷/۴۳	تهران (شهرستان‌ها)
۲۴/۷۱	۲۰/۷۲	۳۰/۸۱	۲۲/۴۲	۲۶/۹۶	چهارمحال و بختیاری
۲۴/۱۷	۱۸/۵۰	۳۴/۴۳	۲۰/۷۷	۲۶/۸۹	خراسان جنوبی
۳۶/۶۵	۲۵/۰۸	۶۶/۲۴	۳۰/۶۴	۴۱/۲۵	خراسان رضوی
۲۷/۰۰	۲۰/۵۱	۳۸/۵۹	۲۴/۲۰	۳۰/۴۵	خراسان شمالی
۳۸/۰۷	۲۸/۰۳	۵۹/۱۸	۳۳/۲۸	۴۰/۷۴	خوزستان
۲۸/۲۷	۲۲/۴۲	۳۷/۸۰	۲۲/۲۲	۳۳/۳۲	زنجان
۳۰/۳۰	۲۰/۲۳	۵۸/۵۵	۲۰/۷۳	۳۳/۵۷	سمنان
۳۸/۰۰	۳۰/۴۰	۵۰/۱۲	۴۲/۳۳	۳۳/۴۱	سیستان و بلوچستان
۳۰/۲۶	۲۰/۹۱	۵۳/۶۸	۲۵/۷۹	۳۴/۰۶	فارس
۳۷/۶۰	۲۵/۲۴	۷۱/۲۵	۲۵/۴۷	۴۵/۶۸	قزوین
۴۷/۶۳	۳۵/۷۰	۷۰/۴۷	۲۷/۷۳	۵۰/۰۲	قم
۲۳/۹۵	۲۰/۰۹	۲۹/۴۱	۱۸/۱۰	۲۷/۷۱	کردستان
۲۷/۱۴	۱۸/۸۲	۴۷/۷۴	۲۴/۵۷	۲۹/۴۵	کرمان
۲۳/۹۷	۱۹/۲۹	۳۱/۰۴	۱۵/۷۲	۲۹/۷۲	کرمانشاه
۱۹/۳۶	۲۲/۱۷	۱۷/۱۷	۱۵/۳۱	۲۶/۲۴	کهگیلویه و بویراحمد
۳۸/۸۶	۳۱/۶۲	۵۰/۱۴	۳۵/۸۵	۴۳/۴۵	گلستان
۲۴/۸۲	۱۷/۴۸	۴۱/۶۹	۱۷/۱۰	۳۳/۶۴	گیلان
۲۷/۹۱	۲۸/۲۴	۲۷/۵۹	۲۰/۳۴	۳۸/۰۷	لرستان
۲۶/۴۰	۱۸/۷۹	۴۳/۳۹	۲۰/۸۹	۳۳/۲۵	مازندران
۳۴/۹۱	۲۴/۱۶	۶۰/۷۲	۲۳/۲۶	۴۱/۵۰	مرکزی
۳۲/۲۸	۲۴/۵۰	۴۶/۵۳	۲۹/۶۶	۳۵/۷۶	هرمزگان
۲۹/۰۳	۲۰/۶۸	۴۸/۱۴	۲۳/۴۱	۳۴/۸۶	همدان
۳۸/۷۷	۲۶/۵۷	۷۰/۶۸	۲۵/۸۸	۴۲/۰۳	یزد
۳۳/۱۵	۲۳/۶۹	۵۴/۲۶	۲۶/۲۵	۳۷/۸۲	کل کشور

۱. لازم به ذکر است که در بسیاری از موارد معلمان مقطع ابتدایی پسرانه نیز زن می‌باشند.



۲-۳. مقطع متوسطه اول

نسبت دانش‌آموزان دولتی به کارکنان رسمی و پیمانی گروه معلم در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ برای مقطع متوسطه اول در جدول ۶ گزارش شده است. با احتساب استاندارد نسبت دانش‌آموز به کارکنان گروه معلم در این مقطع که ۱۹/۱ است،^۱ مشخص می‌شود همه استان‌ها بجز اردبیل، ایلام، خراسان شمالی و کهگیلویه و بویراحمد دارای کمبود معلم هستند. شاخص کل کشور نیز که ۲۵/۰۲ است با استاندارد فاصله دارد. با توجه به جمعیت دانش‌آموزان دولتی مقطع متوسطه اول که ۳۱۹۱۸۹۶ نفر و جمعیت معلمان که ۱۲۷۵۹۵ است، کمبود معلم به شکلی کلی (نه به صورت نقطه‌ای) معادل ۳۹۵۲۰ نفر تخمین زده می‌شود.^۲

در مقطع متوسطه اول نیز همچون مقطع ابتدایی بیشترین نسبت دانش‌آموز به معلم در شهرستان‌های استان تهران با شاخص ۳۳/۷۸ است که ۱۴/۵۸ واحد بیشتر از استاندارد است این شاخص در مناطق روستایی ۱۹/۷۰ و نزدیک به استاندارد است اما در مناطق شهری باز هم بالاتر رفته و به ۳۹/۵۵ رسیده است.

آن‌طور که مشهود است در عمده استان‌ها همچون آذربایجان غربی، آذربایجان شرقی، بوشهر، خراسان جنوبی، سمنان و فارس اختلاف شاخص در شهر و روستا چشمگیر است تا جایی که شاخص در مناطق شهری اردبیل در حال ۳۴/۸۲ است که در مناطق روستایی این استان ۷/۰۵ است که مانند این اختلاف در استان ایلام نیز مشاهده می‌شود و تنها همچون مقطع ابتدایی در سیستان و بلوچستان است که شاخص در روستا بیشتر از شهر می‌باشد. اختلاف چشمگیر شهر و روستا در متوسطه اول موجب شده میانگین کل بسیار پایین‌تر از میانگین شهر باشد تا حدی که شاخص کل ۲۵/۰۲ و شاخص مناطق شهری برای مثال در گلستان ۴۷/۴۴ است.

اما آمار معلمان رسمی و پیمانی به تفکیک جنسیتی نشان می‌دهد که ۵۲/۶۶ معلمان متوسطه اول زن و ۴۷/۳۴ آنها مرد هستند این در حالی است که ۴۹/۳۲ درصد دانش‌آموزان (دولتی) مقطع متوسطه اول دختر و ۵۰/۶۸ درصد پسر می‌باشند. مقایسه نسبت دانش‌آموز پسر به معلم مرد و دانش‌آموز دختر به معلم زن نشان می‌دهد که تقریباً در عمده استان‌ها نسبت دانش‌آموز پسر به معلم مرد بیش از نسبت دانش‌آموز دختر به معلم زن است. در همین راستا برخی استان‌ها در سالیان گذشته اعلام کرده‌اند که با وجود کمبود نیروی معلم مرد با مازاد نیروی معلم زن مواجه هستند. به‌عنوان مثال رئیس مرکز برنامه‌ریزی منابع انسانی و فناوری اطلاعات وزارت آموزش و پرورش در سال ۱۳۹۵ بیان داشته است که در مدارس پایتخت دارای کمبود نیروی «مرد» و مازاد معلم «زن» هستیم؛^۳ آمار نیز نشان می‌دهد که در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ با وجود آنکه شاخص نسبت دانش‌آموز پسر به معلم مرد در تهران ۵۰/۲۷ است، شاخص نسبت دانش‌آموز دختر به معلم زن ۲۴/۸۲ است.

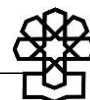
۱. اعلام شده از سوی رئیس وقت امور آمار و تأمین نیروی انسانی سازمان اداری و استخدامی کشور در گفتگوی ویژه خبری مورخ تیر ۱۳۹۷: <https://tn.ai/1769893>

۲. گزارش کمبود معلم بدین شکل تنها به جهت محاسبه حدودی است و نمی‌تواند نشان دهنده نیاز واقعی باشد چرا که موجب خواهد شد مناطق دارای جمعیت بالای دانش‌آموز با مناطق کم جمعیت‌تر به یک چشم دیده شوند و برای مثال کلاس‌هایی با ۴۰ نفر دانش‌آموز با کلاس‌های زیر پنج نفر میانگین گرفته شوند، در حالی که هر یک نیازمندی خاص خود را دارند. این نوع محاسبه در اختصاص نیروی انسانی و عدم وجود نقشه نقطه‌ای وضعیت نیروی انسانی، یکی از موانع اصلی عدم توزیع متناسب استخدامی‌های آموزش و پرورش در سال‌های گذشته است.

۳. رئیس وقت مرکز برنامه‌ریزی منابع انسانی و فناوری اطلاعات وزارت آموزش و پرورش، در گفتگو با ایسنا مورخ ۲۹ خرداد ۱۳۹۵: <https://isna.ir/news/۹۵۰۳۱۷۱۶۹۹۱>

جدول ۶. نسبت دانش‌آموزان دولتی به کارکنان رسمی و پیمانی گروه معلم در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ - متوسطه اول

مناطق شهری	مناطق روستایی	دانش‌آموز پسر به معلم مرد	دانش‌آموز دختر به معلم زن	کل
آذربایجان شرقی	۱۲/۰۱	۲۴/۵۹	۲۳/۱۴	۲۳/۸۷
آذربایجان غربی	۱۵/۳۳	۲۶/۵۲	۲۹/۳۴	۲۷/۷۸
اردبیل	۷/۰۵	۱۸/۸۲	۱۶/۵۲	۱۷/۶۴
اصفهان	۱۱/۵۸	۳۲/۶۵	۲۴/۱۱	۲۷/۶۵
البرز	۱۷/۳۵	۳۹/۵۱	۲۶/۰۵	۳۱/۴۱
ایلام	۹/۰۷	۱۴/۹۶	۱۵/۴۹	۱۵/۲۲
بوشهر	۱۸/۲۴	۲۶/۹۴	۲۵/۹۲	۲۶/۴۱
تهران	۱۶/۸۲	۵۰/۲۷	۲۴/۸۲	۳۳/۰۳
تهران (شهرستان‌ها)	۱۹/۷۰	۴۲/۶۵	۲۷/۹۱	۳۳/۷۸
چهارمحال و بختیاری	۱۶/۴۴	۲۱/۹۵	۲۱/۷۱	۲۱/۸۳
خراسان جنوبی	۱۳/۸۹	۲۲/۲۱	۲۱/۰۶	۲۱/۶۳
خراسان رضوی	۱۵/۴۸	۲۹/۳۶	۲۲/۹۷	۲۵/۸۲
خراسان شمالی	۱۱/۵۲	۱۸/۰۲	۱۹/۲۴	۱۸/۵۸
خوزستان	۱۶/۶۸	۲۸/۹۵	۲۵/۲۷	۲۷/۰۱
زنجان	۱۱/۸۶	۱۹/۴۳	۱۹/۷۱	۱۹/۵۷
سمنان	۱۰/۸۸	۲۲/۴۳	۲۰/۹۴	۲۱/۶۵
سیستان و بلوچستان	۳۵/۷۲	۳۲/۵۱	۳۰/۲۷	۳۱/۴۲
فارس	۱۵/۰۷	۲۶/۹۷	۲۲/۱۱	۲۴/۲۹
قزوین	۱۲/۲۸	۲۶/۷۰	۲۳/۶۱	۲۵/۱۰
قم	۱۴/۰۷	۲۵/۳۹	۲۴/۳۴	۲۴/۸۵
کردستان	۱۱/۵۵	۱۷/۷۵	۲۴/۲۳	۲۰/۳۷
کرمان	۱۴/۶۶	۲۵/۸۰	۲۱/۱۰	۲۳/۲۱
کرمانشاه	۱۰/۷۰	۲۰/۳۲	۲۲/۰۷	۲۱/۱۳
کهگیلویه و بویراحمد	۹/۸۶	۱۳/۱۱	۲۰/۷۷	۱۶/۱۰
گلستان	۱۶/۱۲	۲۵/۱۳	۲۵/۶۷	۲۵/۴۰
گیلان	۱۰/۴۱	۲۲/۱۳	۱۸/۲۰	۲۰/۰۰
لرستان	۱۰/۰۹	۱۷/۴۷	۲۱/۸۰	۱۹/۳۵
مازندران	۱۱/۴۰	۲۰/۲۳	۱۸/۳۸	۱۹/۲۷
مرکزی	۱۳/۲۴	۲۸/۸۹	۲۵/۳۴	۲۷/۰۳
هرمزگان	۲۱/۴۸	۲۵/۴۱	۲۶/۵۸	۲۵/۹۷
همدان	۱۲/۱۴	۲۲/۸۸	۲۰/۰۰	۲۱/۳۸
یزد	۱۱/۹۸	۳۰/۵۱	۲۵/۱۷	۲۷/۵۹
کل کشور	۱۴/۴۴	۲۶/۷۸	۲۳/۴۳	۲۵/۰۲



۳-۳. مقطع متوسطه دوم

نسبت دانش آموزان دولتی به کارکنان رسمی و پیمانی گروه معلم در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ برای مقطع متوسطه دوم در جدول ۷ گزارش شده است. استاندارد نسبت دانش آموز به کارکنان گروه معلم برای متوسطه نظری ۱۸/۱۶ و متوسطه فنی و حرفه‌ای ۱۲ می‌باشد البته در سالنامه آماری وزارتخانه آموزش و پرورش در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ آمار معلمان متوسطه به تفکیک دوره نظری و فنی و حرفه‌ای ارائه نشده است^۲ از این رو نمی‌توان همانند مقطع ابتدایی و متوسطه اول دریافت که دقیقاً چه میزان کمبود معلم در متوسطه دوم وجود دارد. هرچند آمارها نشان می‌دهد نسبت دانش آموز به معلم در این مقطع مانند مقاطع ابتدایی و متوسطه اول نیست و وضعیت بسیار مطلوب‌تر است. شاخص کل کشور نیز که ۱۶/۴۰ است به نسبت وضعیت بهتری نسبت به مقاطع دیگر دارد.

در مقطع متوسطه دوم نیز همچون مقطع ابتدایی و متوسطه اول بیشترین نسبت دانش آموز به معلم در بین مناطق شهری در شهرستان‌های استان تهران با شاخص ۲۲/۸۹ است، بیشینه این شاخص در مناطق روستایی به استان سیستان و بلوچستان با ۲۰/۱۶ دانش آموز به ازای یک معلم تعلق دارد. همان‌گونه که مشخص است در مناطق شهری تمامی استان‌ها (بجز سیستان و بلوچستان) شاخص ۱/۵ تا ۲ برابر مناطق روستایی است.

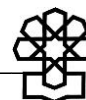
اما آمار معلمان رسمی و پیمانی به تفکیک جنسیتی نشان می‌دهد که ۵۴/۱۱ درصد معلمان متوسطه دوم، زن و ۴۵/۸۹ آنها مرد هستند این در حالی است که ۴۹/۶۸ درصد دانش آموزان (دولتی) مقطع متوسطه دوم دختر و ۵۰/۳۱ درصد پسر می‌باشند (شکل ۱). مقایسه نسبت دانش آموز پسر به معلم مرد و دانش آموز دختر به معلم زن نشان می‌دهد که تقریباً عمده استان‌ها (بجز کردستان، کهگیلویه و بویراحمد، گلستان، مازندران، آذربایجان غربی و خراسان شمالی) نسبت دانش آموز پسر به معلم مرد بیش از نسبت دانش آموز دختر به معلم زن است.

۱. اعلام شده از سوی رئیس وقت امور آمار و تأمین نیروی انسانی سازمان اداری و استخدامی کشور در گفتگوی ویژه خبری مورخ تیر ۱۳۹۷: <https://tn.ai/1769893>

۲. این آمار در سالنامه آماری سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۸ به تفکیک آمده بود اما در سال‌های پس از این تفکیک نشده است.

جدول ۷. نسبت دانش‌آموزان دولتی به کارکنان رسمی و پیمانی گروه معلم در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ - متوسطه دوم

کل	دانش‌آموز دختر به معلم زن	دانش‌آموز پسر به معلم مرد	مناطق روستایی	مناطق شهری	
۱۸/۱۱	۱۶/۹۷	۱۹/۲۶	۱۰/۶۵	۱۹/۲۸	آذربایجان شرقی
۱۸/۵۴	۱۸/۸۷	۱۸/۲۵	۱۱/۹۵	۱۹/۷۲	آذربایجان غربی
۱۳/۹۲	۱۳/۴۷	۱۴/۳۵	۶/۰۷	۱۵/۷۵	اردبیل
۱۶/۶۹	۱۴/۷۴	۱۹/۵۰	۹/۱۴	۱۷/۲۱	اصفهان
۱۸/۲۱	۱۵/۴۳	۲۲/۵۴	۱۲/۳۸	۱۸/۶۶	البرز
۱۰/۱۳	۹/۷۹	۱۰/۴۷	۶/۰۷	۱۱/۲۶	ایلام
۱۷/۹۷	۱۷/۷۰	۱۸/۲۶	۱۴/۲۲	۱۸/۵۴	بوشهر
۱۹/۷۰	۱۵/۵۸	۲۷/۶۷	۷/۰۲	۱۹/۷۶	تهران
۲۱/۶۳	۱۸/۱۱	۲۷/۲۵	۱۳/۸۵	۲۲/۸۹	تهران (شهرستان‌ها)
۱۴/۱۳	۱۳/۵۶	۱۴/۷۵	۱۲/۸۹	۱۴/۵۱	چهارمحال و بختیاری
۱۴/۳۲	۱۳/۸۹	۱۴/۷۶	۷/۹۵	۱۵/۰۶	خراسان جنوبی
۱۷/۰۹	۱۵/۱۱	۱۹/۶۱	۱۱/۹۹	۱۸/۲۰	خراسان رضوی
۱۳/۳۳	۱۳/۳۷	۱۳/۲۹	۱۰/۶۰	۱۳/۸۳	خراسان شمالی
۱۷/۷۲	۱۵/۴۴	۲۰/۶۸	۱۳/۱۵	۱۸/۸۴	خوزستان
۱۴/۲۲	۱۳/۳۰	۱۵/۱۴	۱۱/۲۸	۱۴/۵۶	زنجان
۱۴/۴۳	۱۲/۹۳	۱۶/۲۳	۹/۴۶	۱۴/۹۰	سمنان
۱۸/۱۶	۱۶/۸۶	۱۹/۴۴	۲۰/۱۶	۱۷/۳۶	سیستان و بلوچستان
۱۴/۶۳	۱۳/۵۴	۱۵/۹۷	۹/۹۶	۱۶/۱۱	فارس
۱۶/۴۶	۱۴/۹۲	۱۸/۲۸	۹/۵۵	۱۷/۳۱	قزوین
۱۷/۹۶	۱۷/۲۸	۱۸/۷۴	۹/۸۱	۱۸/۲۹	قم
۱۳/۷۱	۱۴/۸۳	۱۲/۸۵	۹/۳۸	۱۴/۳۲	کردستان
۱۴/۲۲	۱۲/۳۰	۱۶/۸۶	۹/۵۲	۱۵/۸۹	کرمان
۱۴/۰۲	۱۳/۱۰	۱۴/۹۴	۸/۵۶	۱۴/۹۱	کرمانشاه
۱۰/۹۳	۱۳/۳۳	۹/۳۴	۷/۰۸	۱۳/۱۸	کهگیلویه و بویراحمد
۱۷/۸۱	۱۸/۱۹	۱۷/۴۷	۱۲/۴۲	۲۰/۱۳	گلستان
۱۴/۶۳	۱۳/۳۷	۱۶/۱۰	۱۰/۲۰	۱۶/۱۸	گیلان
۱۳/۷۰	۱۳/۰۰	۱۴/۴۰	۷/۴۵	۱۶/۱۷	لرستان
۱۳/۵۸	۱۳/۶۰	۱۳/۵۵	۹/۱۳	۱۵/۶۸	مازندران
۱۸/۱۸	۱۷/۳۴	۱۹/۱۳	۱۲/۰۷	۱۸/۹۶	مرکزی
۱۶/۹۹	۱۶/۶۰	۱۷/۳۸	۱۴/۹۱	۱۸/۲۴	هرمزگان
۱۴/۳۴	۱۳/۸۴	۱۴/۸۴	۹/۹۶	۱۴/۷۶	همدان
۱۷/۷۲	۱۷/۲۲	۱۸/۲۸	۱۰/۵۸	۱۸/۷۴	یزد
۱۶/۴۰	۱۵/۰۶	۱۷/۹۸	۱۱/۱۵	۱۷/۵۱	کل کشور



۳-۴. کل مقاطع دولتی

علاوه بر آنچه که در بخش‌های گذشته درخصوص نسبت دانش‌آموزان دولتی به کارکنان رسمی و پیمانی گروه معلم به تفکیک مقاطع تحصیلی مورد بحث قرار گرفت اطلاعات این شاخص برای کل مقاطع تحصیلی به تفکیک استان‌ها در جدول ۸ گزارش شده است. براساس اطلاعات این جدول بیشترین نسبت دانش‌آموز به معلم با نسبت ۳۷/۶۲ مربوط به شهرستان‌های تهران است. در مناطق شهری شهرستان‌های تهران این شاخص ۴۰/۵۹ و در مناطق روستایی ۲۷/۴۲ است. کمترین میزان شاخص دانش‌آموزان دولتی به کارکنان گروه معلم در ایلام با ۱۴/۷۴ است. این شاخص در مناطق شهری ایلام ۱۶/۹۹ و در مناطق روستایی ۱۱/۱۱ است. در کل مناطق شهری کشور نیز در حالی شاخص ۲۹/۱۱ است که در مناطق روستایی ۲۰/۱۳ است.

اطلاعات مربوط به تفکیک جنسیتی معلمان و دانش‌آموزان گویای آن است که ۶۰/۳۸ درصد معلمان زن و ۳۹/۶۲ درصد مرد می‌باشند درحالی‌که جمعیت دانش‌آموزی را ۴۹/۴۱ درصد دانش‌آموزان دختر و ۵۰/۵۹ درصد دانش‌آموزان پسر تشکیل می‌دهند. در همین راستا یکی از اطلاعات قابل توجه در جدول ۸ نسبت دانش‌آموز پسر به معلم مرد برای تهران است که نسبت ۷۳/۹۳ را نشان می‌دهد.

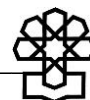


جدول ۸. نسبت دانش‌آموزان دولتی به کارکنان رسمی و پیمانی گروه معلم در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ - کل مقاطع

مناطق شهری	مناطق روستایی	دانش‌آموز پسر به معلم مرد	دانش‌آموز دختر به معلم زن	کل
آذربایجان شرقی	۲۹/۹۷	۱۸/۳۳	۳۲/۴۵	۲۵/۶۷
آذربایجان غربی	۳۲/۱۲	۲۱/۶۲	۲۹/۰۱	۲۷/۸۶
اردبیل	۲۶/۱۸	۱۱/۳۶	۲۲/۱۴	۱۹/۷۳
اصفهان	۲۸/۹۹	۱۷/۱۷	۳۸/۳۱	۲۷/۰۴
البرز	۳۲/۵۷	۲۲/۵۷	۵۳/۰۸	۳۱/۲۷
ایلام	۱۶/۹۹	۱۱/۱۱	۱۷/۱۸	۱۴/۷۴
بوشهر	۲۸/۶۹	۲۳/۶۰	۳۶/۷۷	۲۷/۲۰
تهران	۳۱/۶۳	۲۰/۵۷	۷۳/۹۳	۳۱/۵۲
تهران (شهرستان‌ها)	۴۰/۵۹	۲۷/۴۲	۶۴/۷۰	۳۷/۶۲
چهارمحال و بختیاری	۲۲/۱۱	۱۹/۲۰	۲۳/۳۶	۲۰/۹۰
خراسان جنوبی	۲۲/۴۶	۱۷/۷۱	۲۴/۷۶	۲۰/۸۳
خراسان رضوی	۳۱/۳۷	۲۲/۸۸	۳۸/۶۱	۲۸/۱۹
خراسان شمالی	۲۳/۴۰	۱۸/۰۹	۲۳/۸۶	۲۰/۹۰
خوزستان	۳۱/۴۸	۲۴/۲۹	۳۷/۲۴	۲۹/۱۸
زنجان	۲۴/۳۲	۱۷/۶۴	۲۴/۹۲	۲۱/۹۲
سمنان	۲۴/۸۰	۱۵/۷۷	۳۰/۴۶	۲۲/۹۴
سیستان و بلوچستان	۲۷/۶۵	۳۷/۷۸	۳۷/۷۹	۳۲/۱۱
فارس	۲۶/۵۳	۱۹/۴۴	۳۱/۴۲	۲۳/۷۳
قزوین	۳۱/۱۱	۱۸/۵۹	۳۵/۵۶	۲۷/۱۸
قم	۳۲/۱۰	۲۰/۴۵	۳۶/۶۶	۳۱/۱۹
کردستان	۲۲/۷۰	۱۵/۰۶	۲۰/۷۸	۲۰/۲۱
کرمان	۲۴/۷۰	۱۸/۸۳	۳۰/۵۳	۲۲/۲۷
کرمانشاه	۲۳/۷۲	۱۳/۴۳	۲۲/۹۸	۲۰/۴۰
کهگیلویه و بویراحمد	۲۱/۶۳	۱۲/۱۶	۱۳/۸۵	۱۶/۱۷
گلستان	۳۴/۶۰	۲۵/۴۱	۳۲/۴۹	۲۹/۵۲
گیلان	۲۵/۷۸	۱۳/۶۹	۲۶/۱۹	۲۰/۳۱
لرستان	۲۸/۰۱	۱۴/۶۸	۲۰/۸۶	۲۱/۳۴
مازندران	۲۵/۳۴	۱۵/۰۰	۲۴/۲۹	۲۰/۱۴
مرکزی	۳۱/۲۳	۱۸/۵۶	۳۵/۳۸	۲۷/۶۳
هرمزگان	۲۸/۶۹	۲۴/۵۲	۳۱/۱۸	۲۶/۵۳
همدان	۲۵/۴۱	۱۸/۵۴	۲۸/۴۲	۲۲/۷۳
یزد	۳۱/۸۷	۱۸/۱۶	۳۸/۲۹	۲۹/۳۰
کل کشور	۲۹/۱۱	۲۰/۱۳	۳۳/۲۴	۲۶/۰۳

۵-۳. نتیجه‌گیری از آمارهای نسبت دانش‌آموزان دولتی به کارکنان رسمی و پیمانی گروه معلم

آنچه که گذشت علاوه بر آنکه نشان‌دهنده وضعیت نیروی انسانی آموزش و پرورش و اثبات کمبود نیروی انسانی معلم در مناطق مختلف آموزشی بود، نتایج ذیل را نیز نشان می‌دهد که این موارد بایستی در ساماندهی نیروی انسانی مورد توجه قرار گیرد:



۱. وجود پدیده هم‌زمانی کمبود و مازاد نیروی انسانی در مناطق مختلف کشور،
۲. عدم توازن صحیح نیروی انسانی در مقاطع مختلف،
۳. عدم توازن صحیح نیروی انسانی در مناطق روستایی و شهری،
۴. عدم تناسب جنسیتی نیروی انسانی متناسب با جمعیت دانش‌آموزان پسر و دختر،
۵. عدم توزیع مناسب نیروی انسانی میان استان‌های مختلف کشور.

بی‌شک این وضعیت نیازمند تدابیر ویژه‌ای است که آموزش و پرورش نیز تلاش کرده با ابلاغ اسنادی با عنوان «دستورالعمل ساماندهی نیروی انسانی» هر ساله به حل آن بپردازد اما به نظر می‌رسد که این موارد نتوانسته به تنهایی مسئله را حل کند، چرا که عمده راهکارها و برنامه‌های آمده در این دستورالعمل‌ها راهکارهایی متداول است که در همه سالیان گذشته نیز عمدتاً در حال اجرا بوده‌اند و درواقع کمبود فعلی نیروی انسانی آموزش و پرورش با وجود این راهکارهاست. ازسوی دیگر برخی از این راهکار نیز همچون استفاده از نیروهای غیر از دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان و معلمان جذب شده از طریق آزمون استخدامی، موجب چالش‌هایی در کیفیت نظام آموزشی می‌شود و مخالف ماده‌واحد «نحوه جذب منابع انسانی در مشاغل آموزشی و تربیتی وزارت آموزش و پرورش» مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی مبنی بر ممنوعیت استخدام نیروی انسانی خارج از چارچوب دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی است.

۴. راهکارهای پیشنهادی کوتاه‌مدت به جهت ساماندهی بهینه نیروی انسانی آموزش و پرورش

بنا به ضرورت آنچه که درخصوص کمبود نیروی انسانی ذکر شد و انتقادهایی که به سیاست‌های ساماندهی نیروی انسانی در سالیان گذشته که عمدتاً معطوف به جذب برفانباری نیروی انسانی بوده، در ادامه تلاش خواهد شد تا راهکارهایی کوتاه‌مدت و عملیاتی برای جبران کمبود نیروی انسانی فعلی با توجه به ظرفیت‌های موجود ارائه شود.

۴-۱. افزایش سقف موظفی نیروهای تمام‌وقت به ۳۰ ساعت مشروط به جبران خدمات

براساس دستورالعمل «میزان ساعت تدریس هفتگی شاغلین مشاغل طرح طبقه‌بندی مشاغل معلمان کشور» مصوبه شماره ۲۲۰/۹۱/۴۳۰۷۵ مورخ ۱۳۹۱/۱۱/۲۴ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی میزان ساعت موظفی آموزگاران و دبیران مدارس ۲۴ ساعت در هفته است این در حالی است که می‌توان در شرایط فعلی و با توجه به کمبود نیروی انسانی ساعت موظفی را به ۳۰ ساعت در هفته افزایش داد. این راهکار مشخصاً برای مقاطع متوسطه اول و دوم قابل اعمال است و با توجه به جمعیت ۳۹۷۲۶۵ معلمان در این دو مقطع، افزایش ۶ ساعته موظفی می‌تواند در مجموع ۲۳۸۳۵۹۰ ساعت به ساعات آموزشی بیفزاید که با احتساب ۲۴ ساعت موظفی هر معلم، معادل ۹۹۳۱۶ معلم و در صورت در نظر گرفتن ۳۰ ساعت موظفی ۷۹۵۴۳ معلم خواهد بود.

این پیشنهاد مورد تأکید اسناد بالادستی آموزش و پرورش نیز بوده چنانکه در راهکار ۵-۲۱ سند تحول بنیادین آموزش و پرورش آمده: «ساماندهی ساعات کار مربیان برای حضور تمام‌وقت در مدارس شامل ساعات تدریس و ساعات

اختصاص یافته به سایر فعالیت‌های تربیتی مرتبط مدرسه با توجه به ضرورت جبران خدمت مناسب ایشان» همچنین در بند «۳» اقدامات اساسی برنامه زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران مصوب جلسه ۹۶۵ شورای عالی آموزش و پرورش مورخ ۱۳۹۸/۴/۱۷، آموزش و پرورش مکلف شده است در راستای اجرای مفاد سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و تحقق اهداف زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی نسبت به «پیش‌بینی سازوکارها و تمهید مقدمات لازم برای تمام‌وقت شدن معلمان در مدارس با همکاری مراجع قانونی ذی‌ربط و پیش‌بینی اعتبارات لازم برای اجرای آن» اقدام کند.

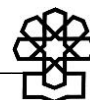
۲-۴. لغو تقلیل ساعت کاری نیروهای ۲۰ سال به بالا به ۲۰ ساعت

براساس ماده (۴) دستورالعمل «میزان ساعت تدریس هفتگی شاغلین مشاغل طرح طبقه‌بندی مشاغل معلمان کشور» که پیش‌تر نیز بدان اشاره شد، از ساعات تدریس متصدیان مشاغل فوق با داشتن ۲۰ سال سابقه تدریس یا مدیریت و یا معاونت یا رسیدن به سن ۵۰ سالگی، چهار ساعت در هفته کسر خواهد شد. این در حالی است که اکنون ورودی معلمی از طریق دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی عمدتاً در سن ۱۸ تا ۲۴ سالگی است و یعنی با احتساب ۲۰ سال سابقه تدریس پس از فراغت از تحصیل چهارساله، ساعت موظفی معلمان در سن ۴۶-۴۲ سالگی از ۲۴ ساعت به ۲۰ ساعت تقلیل می‌یابد. ازسویی سن ۵۰ سالگی را هم، حداقل با وجود کسری قابل توجه معلم و دعوت به کار بازنشستگان، نمی‌توان سنی دانست که به‌خودی‌خود دلیلی برای کاهش ساعت موظفی معلمان باشد لذا می‌توان با اصلاح این رویه، با فرض ۳۰ ساعته شدن ساعات موظفی، به‌ازای هر معلم ۱۰ ساعت به ساعات آموزشی معلمان اضافه کرد، البته استفاده از این راهکار منوط به جبران خدمات مناسب برای معلمان است و در صورت نادیده انگاشتن جبران خدمات موجب نارضایتی و افت کیفیت آموزشی خواهد شد.

۳-۴. تدریس موظف معاونان و عوامل اجرایی

در ذیل بند «۲» بخش مقررات اختصاص نیرو به معاونت‌های آموزش ابتدایی و متوسطه در دستورالعمل «توسعه سنواری و سازماندهی عوامل نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی وزارت آموزش و پرورش سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱» که در تاریخ ۱۴۰۱/۰۲/۳۱ ازسوی معاون برنامه‌ریزی و توسعه منابع صادر شده است، آمده است: «با عنایت به کمبود نیروی انسانی و با توجه به وظایف و مسئولیت‌های مدیر واحد آموزشی مندرج در طرح طبقه‌بندی مشاغل معلمان کشور ضروری است به‌گونه‌ای برنامه‌ریزی شود که تمام معاونین آموزشی، پرورشی، فنی و مهارتی و هوشمندسازی، عمومی و معاون اجرایی (بجز دفترداران سابق که به سمت معاون اجرایی تغییر سمت یافته‌اند) به میزان شش ساعت در هفته به تدریس موظف در مدارس بپردازند.» در صورت نظارت بر حسن اجرای این ابلاغیه و همچنین توزیع نیروی انسانی با احتساب ساعات موظفی معاونان و عوامل اجرایی می‌توان به میزان چشمگیری کمبود معلمان را جبران کرد. براساس آماری که وزیر آموزش و پرورش به کمیسیون آموزش، تحقیقات و فناوری ارائه کرده است^۱ در حال حاضر ۱۹ هزار نفر واجد این شرایط هستند که در مجموعه ۱۱۴ هزار ساعت به ساعات تدریس می‌افزاید که با

۱. گزارش ارائه شده ازسوی وزیر آموزش و پرورش در کمیسیون آموزش، تحقیقات و فناوری مجلس شورای اسلامی در تاریخ ۱۴۰۱/۰۱/۱۷.



حساب ۲۴ ساعت موظفی برای هر معلم معادل ۴۷۵۰ معلم و در صورت احتساب ۳۰ ساعت موظفی معادل ۳۸۰۰ معلم خواهد بود.

۴-۴. حذف یا ادغام واحدهای اداری و سازمان‌های موازی و کاهش نسبت نیروهای پشتیبان به معلم

براساس سالنامه آماری منتشر شده وزارت آموزش و پرورش در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ آمار کارکنان پشتیبانی اداری رسمی و پیمانی آموزش و پرورش (نیروی خدماتی و نیروی اداری) کل کشور ۸۸۱۱۱ نفر و آمار کارکنان آموزشی گروه معلم رسمی و پیمانی آموزش و پرورش ۵۰۵۸۲ نفر است.^۱ این بدین معناست که به‌ازای هر ۵/۶ معلم ۱ نفر نیروی پشتیبانی و اداری موجود است. در استان‌ها وضع به همین منوال بوده و برای مثال این نسبت در استان فارس و اصفهان به‌ترتیب ۴/۹۷ و ۴/۶۵ و در تهران ۴/۱۸ است. بنابراین باید ضمن تعریف شاخص و استاندارد برای این مسئله، در استان‌هایی که نرخ بالاتر از سطح متوسط است از نیروهای واجد شرایط که در گروه پشتیبان مشغول به خدمت هستند کاسته و به نیروهای معلم بیفزاییم؛ هرچند مدرک تحصیلی به‌تنهایی نشانه خوبی برای تشخیص صلاحیت معلمی نیست اما آمارها نشان می‌دهد ۳۲۴ نفر با مدرک دکتری و ۱۵۶۸۱ نفر با مدرک کارشناسی ارشد در گروه پشتیبانی اداری مشغول به خدمت می‌باشند. در همین خصوص رئیس سابق امور آمار و تأمین نیروی انسانی سازمان اداری و استخدامی کشور بیان داشته بود که آموزش و پرورش در کادر پشتیبانی ۱۰۰ هزار نیروی مازاد دارد.^۲ البته این آمار هیچ‌گاه ازسوی مسئولان آموزش و پرورش مورد تأیید قرار نگرفت و بارها در مقام رد برآمدند.^۳

ازسوی دیگر در آموزش و پرورش نیز همچون بسیاری دیگر از سازمان‌ها و نهادهای می‌توان واحدها و مراکزی را دید که به‌رغم موازی‌کاری سهم زیادی از نیروی انسانی موجود را به خود اختصاص داده‌اند لذا بازنگری ساختار وزارت آموزش و پرورش با هدف حذف یا ادغام واحدهای اداری و سازمان‌های دارای وظایف همسو، از دیگر راهکارهای پیشنهادی برای ساماندهی نیروی انسانی آموزش و پرورش است. علاوه بر تغییرات ساختاری، مشاهدات میدانی نشان می‌دهد پست‌های غیرضرور بسیاری نیز همچون «کارشناس مسئول شیر» در ستاد آموزش و پرورش و برخی از ادارات کماکان وجود دارد که می‌توان آنها را مورد بازنگری قرار داد و با ادغام وظایف در پست‌های دیگر به جبران کمبود نیروی انسانی آموزش و پرورش یاری رساند.

همچنین بدین‌منظور می‌توان با تعریف استاندارد مشخص، ادارات آموزش و پرورش مناطقی را که تعداد دانش‌آموزان آنان کمتر از آن حد استاندارد است، به‌صورت موقت تعطیل کرد. در این راستا معاون سابق توسعه مدیریت

۱. به جهت سنجش دقیق نسبت نیروی پشتیبانی اداری به معلم، آمار کارکنان آموزشی گروه مدیریت (مدیر مدرسه، معاون آموزشی، معاون امور عمومی، معاون پرورشی، معاون فناوری و معاون اجرایی) و همچنین کارکنان آموزشی گروه کیفیت بخشی (مربی پرورشی، مشاور، متصدی رایانه، مراقب سلامت و سرپرست) در اینجا مد نظر نیست.

۲. گفته‌های رئیس وقت امور آمار و تأمین نیروی انسانی سازمان اداری و استخدامی کشور در گفتگوی ویژه خبری مورخ تیر ۱۳۹۷: <https://tn.ai/1۷۶۹۸۹۳>

۳. به‌عنوان مثال می‌توان به موضع‌گیری معاون وقت توسعه مدیریت و پشتیبانی وزارت آموزش و پرورش، در برنامه تلویزیونی پرسشگر و رد ادعای مذکور اشاره کرد:

<https://tn.ai/1۷۶۹۷۶۵>

و پشتیبانی وزارتخانه آموزش و پرورش بیان داشته بود: «ساختار آموزش و پرورش سنگین است. هیچ منطقی وجود ندارد که ۷۳۰ منطقه آموزشی را تجهیز کنیم. ۳۰ درصد این مناطق کمتر از پنج هزار دانش‌آموز دارند.»^۱

۴-۵. ساماندهی نقل و انتقالات به جهت رفع هم زمانی کمبود و مازاد نیرو

همان‌گونه که جدول ۴ نشان داد در حال حاضر اگر کلیت نیروی انسانی آموزش و پرورش را مدنظر قرار دهیم نسبت دانش‌آموز به معلم ۲۰/۷۴ است اما برش‌های استانی و شهرستانی و همچنین تمرکز بر نیروی انسانی گروه معلم نشان داد که این نسبت در برخی از مناطق تا ۵۷ نیز گزارش می‌شود. این اختلاف ناشی واضح از توزیع نامتوازن نیروی انسانی آموزش و پرورش در کشور است. به عبارت دیگر مشکلات کمبود نیروی انسانی در برخی مناطق و مقاطع آموزشی در حالی است که در برخی دیگر از مناطق و مقاطع دارای مازاد نیرو هستند. کمبود نیرو در عین مازاد نیرو در چند وجه رخ می‌دهد:

۱. در بین استان‌های کشور: به دلیل نبود پایش ملی مناسب در بین استان‌های کشور شاهد عدم تناسب نیروی انسانی و کمبود نیرو در یک استان در عین مازاد نیرو در استانی دیگر می‌باشیم. به عنوان مثال مدیرکل آموزش و پرورش استان مازندران در مصاحبه‌ای بیان داشته است: «در بسیاری از رشته‌ها با مازاد نیروی انسانی مواجه هستیم به طوری که در برخی شهرستان‌ها حتی نسبت معلم حق التدریس به دانش‌آموز پنج به یک است و واقعاً نیاز به نیروی جدید نداریم و حتی نیروی مازاد داریم.» او حتی بیان کرده بود با اینکه نیاز مازندران به مربیان پیش‌دبستانی در حدود ۷۰۰ نفر است اما تعداد مربیان یک‌هزار و ۲۰۰ نفر است.^۲ او در جای دیگری در خصوص مازاد نیروی انسانی استان مازندران در مقطع متوسطه بیان داشته بود: «در ابتدای ورود به اداره کل آموزش و پرورش مازندران، ۱۰۶ هزار ساعت معلم مازاد داشتیم که بیش از ۴۰ هزار ساعت معادل ۲ هزار نفر نیروی انسانی در مقطع متوسطه بوده است.»^۳ این در حالی است که مدیرکل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی از کمبود ۸ هزار نفری نیروی انسانی در این استان خبر داده و گفته است: «در حال حاضر ۴۰ هزار و ۱۰۳ نفر نیروی انسانی در آموزش و پرورش استان اشتغال دارند و این بخش با کمبود ۸ هزار و ۶۲۳ نفر نیروی انسانی روبه‌رو است.»^۴

۲. در شهرستان‌های یک استان: کمبود نیروی انسانی در برخی رشته‌ها یا مقاطع در بعضی از شهرستان‌ها در حالی است که در شهرستان‌های دیگر از همان استان با مازاد نیرو مواجه هستیم. به عنوان مثال معاون پژوهش، برنامه‌ریزی و منابع انسانی آموزش و پرورش استان کردستان توضیح داده است که با وجود آنکه در رشته فیزیک در شهرستانی مازاد نیرو وجود دارد، در شهرستان دیگری با کمبود نیرو مواجه است.^۵

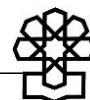
۱. مصاحبه معاون وقت توسعه مدیریت و پشتیبانی وزارت آموزش و پرورش در استودیو الغیا در آذر ماه ۱۳۹۶: <https://www.alef.ir/news/۳۹۶۰۹۱۹۱۸۵.html>

۲. مدیرکل سابق آموزش و پرورش مازندران، در مراسم افتتاح مرکز آموزشی رفاهی فرهنگیان نوشهر مورخ اسفندماه ۱۳۹۵: <https://bloghnews.com/doc/news/۲۷۱۸۸۰>

۳. مدیرکل سابق آموزش و پرورش مازندران، در نخستین نشست خبری سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۶: <https://yun.ir/۸zillv>

۴. مدیر کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی، در گفتگو با ایسنا مورخ خردادماه ۱۴۰۱: <https://www.isna.ir/news/۱۴۰۱۰۳۰۷۰۴۵۷۸>

۵. معاون وقت پژوهش، برنامه‌ریزی و منابع انسانی آموزش و پرورش استان کردستان، در مصاحبه با روزنامه همشهری مورخ ۷ شهریور ۱۳۹۷: <https://newspaper.hamshahronline.ir/id/28584>



۳. در نسبت معلمان زن و مرد: کمبود نیرو در عین مازاد نیرو فقط به حوزه‌های جغرافیایی تفکیک نمی‌شود بلکه این مشکل در توزیع جنسیتی نیروها نیز وجود دارد. برای مثال آن‌طور که رئیس مرکز برنامه‌ریزی منابع انسانی و فناوری اطلاعات وزارت آموزش و پرورش در سال ۱۳۹۵ بیان داشته است در مدارس پایتخت دارای کمبود نیروی «مرد» و مازاد معلم «زن» هستیم.^۱ همچنین در همین خصوص رئیس سابق شورای آموزش و پرورش استان زنجان نیز بیان کرده بود این استان با وجود کمبود در مدارس دخترانه، دارای مازاد نیرو در مدارس پسرانه است.^۲ معاون سابق پژوهش، برنامه‌ریزی و نیروی انسانی آموزش و پرورش استان لرستان نیز در همین زمینه بیان داشته بود که در حال حاضر بانوان بیشترین آمار نیروهای مازاد آموزش و پرورش این استان هستند درحالی‌که نیروی انسانی آموزش و پرورش استان در جنسیت مرد با کمبود مواجه است.^۳

۴. در مقاطع و رشته‌های تحصیلی: گاهی در برخی از مناطق آموزشی با وجود نیروی مازاد در برخی مقاطع، در دیگر مقاطع دارای کمبود نیرو می‌باشیم. به‌عنوان مثال معاون پژوهش، برنامه‌ریزی و منابع انسانی آموزش و پرورش استان کردستان اعلام داشته است که این استان بیشترین کمبود معلم را در دوره ابتدایی دارد اما در تعدادی از رشته‌های دوره‌های متوسطه اول و دوم با مازاد نیرو مواجه است.^۴

با توجه به آنچه که گذشت ساماندهی نقل‌وانتقالات به جهت ایجاد توازن در ورود و خروج مناطق آموزشی یکی از راهکارهای مهم ساماندهی نیروی انسانی و جبران کمبود معلم با ظرفیت‌های موجود است. اصلاح نقل‌وانتقالات می‌تواند مشخصاً اهداف ذیل را دنبال کند:

۱. انجام پیمایش ملی و احصای دقیق مازادها و کمبودهای نیروی انسانی در مناطق آموزشی به تفکیک رشته، جنسیت و مقطع تدریس به‌منظور ترسیم نقشه کشوری نیروی انسانی،
۲. تغییر رسته‌های خدمتی به جهت تغییر پایه برای توزیع نیروهای مازاد در مقطعی برای تدریس در مقاطع دیگر،
۳. اصلاح سازوکار انتقال معلمان تازه استخدام شده از مناطق مرزی، عشایری و نابرخوردار روستایی به مناطق شهری و برخوردار و اعطای تسهیلات و امکانات تشویقی و ترغیبی به معلمان شاغل در مناطق نابرخوردار با هدف ماندگاری در آن مناطق،
۴. ممانعت از مهاجرت بی‌رویه به کلان‌شهرها در قالب تسهیلات و امتیازات در نظر گرفته شده برای گروه‌های خاص از جمله تازه معلمان متأهل،
۵. قرمز اعلام شدن برخی از مناطق آموزشی با هدف جلوگیری از ورود و انباشت نیروی انسانی مازاد.

۱. رئیس وقت مرکز برنامه‌ریزی منابع انسانی و فناوری اطلاعات وزارت آموزش و پرورش، در گفتگو با ایسنا مورخ ۲۹ خرداد ۱۳۹۵:
<https://isna.ir/news/۹۵۰۳۱۷۱۶۹۹۱>

۲. رئیس سابق شورای آموزش و پرورش استان زنجان در جلسه شورای آموزش و پرورش استان مورخ ۲۹ فروردین ۱۳۹۶:
<https://tn.ai/۱۳۸۲۹۰۵>

۳. معاون سابق پژوهش، برنامه‌ریزی و نیروی انسانی آموزش و پرورش استان لرستان، مورخ شهریور ۱۳۹۷:
<https://irna.ir/xjqMPj>

۴. معاون وقت پژوهش، برنامه‌ریزی و منابع انسانی آموزش و پرورش استان کردستان، در مصاحبه با روزنامه همشهری مورخ ۷ شهریور ۱۳۹۷:
<https://newspaper.hamshahronline.ir/id/28584>

۴-۶. دو شیفته شدن مدارس

دو شیفته شدن مدارس در مناطقی با حدود دو برابر بودن شاخص تعداد دانش‌آموز به معلم نسبت به حد استاندارد می‌تواند از دیگر راهکارهایی باشد که برای جبران کمبود معلم پیگیری کرد. در صورت در نظر گرفتن ساعت حق‌التدریسی مناسب برای معلمان، بسیاری از معلمان نیز مایل خواهند بود به‌جای اشتغال در شغلی دیگر در ساعات خالی خود به تدریس بپردازند. این راهکار پیش از این نیز در بسیاری از مناطقی که با کمبود فضای آموزشی مواجه بوده‌اند به‌کارگیری شده است و اکنون می‌توان آن را در قالب دستورالعملی و با آمایش سرزمینی به همه مناطق آموزشی ابلاغ کرد. به‌عنوان مثال در سال تحصیلی ۱۳۹۷ مدیر کل آموزش و پرورش شهرستان‌های تهران گفته بود: «امسال حدود ۷۰ هزار نفر به دانش‌آموزان ما اضافه شده‌اند و از همین رو به لحاظ فضا دچار مشکل هستیم، زیرا سرعت افزایش جمعیت دانش‌آموزی با سرعت ساخت وسازهای مان هم‌خوانی ندارد. حدود ۵۰ درصد مدارس شهرستان‌های اطراف تهران دو شیفته هستند، درحالی‌که طبق میانگین تنها ۲۰ درصد از مدارس کشور دو شیفته هستند. ما توانستیم کمبود فضا را با دو شیفته کردن مدارس جبران کنیم.»^۱

از منظر قانونی نیز مطابق تبصره «۱» ماده (۸۶) آیین‌نامه اجرایی مدارس مصوب چهل‌ویکمین (۴۱) جلسه کمیسیون معین شورای عالی آموزش و پرورش مورخ ۱۴۰۰/۵/۱۰ هرچند برنامه درسی مصوب و برنامه ویژه مدرسه (بوم) در تمام دوره‌های تحصیلی ترجیحاً در پنج روز اول هفته تنظیم و اجرا می‌شود اما مدیران مدرسه می‌توانند متناسب با دو شیفته بودن مدرسه، برنامه درسی را بازتنظیم و با اطلاع آموزش و پرورش منطقه، اجرا کنند.

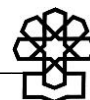
۴-۷. اصلاح دوفوریتی قانون منع به‌کارگیری بازنشستگان

براساس اطلاعیه ۹۷-۵۶ وزارت آموزش و پرورش مورخ ۲۲ آبان ۱۳۹۷ مطابق مجوز دریافتی از سازمان اداری و استخدامی کشور حداکثر ساعات مجاز برای به‌کارگیری نیروهای بازنشسته در مدارس، یک سوم ساعات اداری کارمندان رسمی (حداکثر ۱۴ ساعت در هفته) به‌صورت نیروی آموزشی (تدریس) است. این در حالی است که به‌کارگیری نیروهای بازنشسته در مقطع ابتدایی نیازمند سقف ۲۵ ساعت کار در هفته می‌باشد و ۱۴ ساعته بودن این مجوز عملاً امکان به‌کارگیری این نیروها را غیرممکن کرده است. در صورت اصلاح قانون و افزایش سقف تا ۲۵ ساعت، معلمان بازنشسته می‌توانند در مقطع ابتدایی نیز به‌کارگیری شوند.

۴-۸. لغو مأموریت معلمان مأمور به دستگاه‌های دیگر و مدارس غیردولتی

براساس ماده (۲۴) قانون تأسیس و اداره مدارس و مراکز آموزشی و پرورشی غیردولتی مصوبه مجلس شورای اسلامی در تاریخ ۱۳۹۵/۰۹/۱۴ و آیین‌نامه اجرایی قانون امکان مأموریت نیروهای رسمی این وزارتخانه به مدارس غیردولتی در پست‌های مدیر یا معاون مدرسه امکان‌پذیر است. این امکان همچنین در آیین‌نامه مواد ۲۱ و ۱۲۱ قانون مدیریت خدمات کشوری نیز پیش‌بینی شده است. هرچند آخرین آمار تعداد نیروهای مأموریت گرفته مشخص نیست اما این

۱. مدیرکل وقت آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران، در گفتگو با ایلنا مورخ ۳۰ مهر ۱۳۹۷:



مجاز قانونی موجب شده است که مطابق آخرین آمار ثبت شده در سالنامه آماری سال تحصیلی ۱۳۹۰-۱۳۹۱ وزارت آموزش و پرورش ۱۴۱۰۵ نفر در مدارس غیردولتی مأمور به خدمت شوند. این تعداد از معلمان مأموریت گرفته در حالی است که آموزش و پرورش با کمبود شدید نیرو مواجهه است و به نظر می‌رسد بازنگری در مأموریت این دسته از افراد ضروری است و بازگشت این معلمان می‌تواند به جبران نیروی انسانی معلم کمک کند.

۹-۴. الزام به تدریس استخدامی‌های جدید و ممنوعیت به‌کارگیری ایشان در سمت‌های اداری

از آنجاکه مجرای جذب نیروی انسانی اداری در وزارت آموزش و پرورش با جذب معلم یکسان بوده، برخی از دانش‌آموختگان دانشگاه‌های فرهنگیان و تربیت دبیر شهید رجایی پس از فارغ‌التحصیلی در پست‌های اداری و ستادی مشغول به کار می‌شوند. الزام به تدریس این دسته فارغ‌التحصیلان به تدریس می‌تواند به کمک جبران کمبود معلم آید ضمن آنکه از اتلاف منابع نیز جلوگیری به عمل می‌آید. اساساً باید خاطرنشان کرد که جداسازی مجرای ورودی آموزشی و اداری وزارت آموزش و پرورش از الزامات برنامه‌ریزی بلند مدت در حوزه نیروی انسانی بوده که در بند «۱۵» سیاست‌های اجرایی برنامه زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران مصوب جلسه ۹۶۵ شورای عالی آموزش و پرورش^۱ آمده است.

۱۰-۴. استفاده از ظرفیت تدریس دانشجو معلمان سال چهارم

با توجه به شرایط اضطرار و کمبود شدید نیروی انسانی می‌توان شرایط آغاز به تدریس دانشجو معلمان سال چهارم را فراهم آورد. البته این مهم نیازمند بازنگری در برخی از سرفصل‌های سال چهارم و اتمام آموزش دروس مرتبط با مهارت‌های معلمی در سال‌های اول تا سوم است. لازم به ذکر است که در سالیان گذشته معلمان می‌توانستند با مدرک کاردانی نیز آغاز به تدریس کنند.

۱۱-۴. تعریف دوره‌های کاردانی تربیت معلم

تجربیات دوره‌های تربیت معلم در سالیان گذشته نشان می‌دهد در بسیاری از رشته‌های تربیت معلم می‌توان به تحصیلات کاردانی بسنده کرد، از همین رو می‌توان در شرایط فعلی که آموزش و پرورش دچار کمبود شدید معلم است، بار دیگر دوره‌های کاردانی تربیت معلم را راه‌اندازی کرد. همچنین می‌توان به جهت ارتقای سطح دانش معلمان نوعی نظام تحصیلات مکمل یا دوره‌های ضمن خدمت را تدارک دید تا در نظامی جامع سطح علمی معلمان را ارتقا داد.

۱. بند مذکور بدین شرح است: «بهره‌گیری از روش‌های متنوع در مدیریت منابع انسانی آموزش و پرورش و استفاده از الگو و روش‌های اقتضایی و متناسب با سطوح و ابعاد گوناگون و به تفکیک اداری، آموزشی تربیتی، خدماتی و ویژگی‌های شغل و شاغل.»

۵. راهکارهای پیشنهادی بلندمدت به جهت ساماندهی بهینه نیروی انسانی آموزش و پرورش

در کنار آنچه که بیان شد راهکارهای بلندمدتی نیز برای ساماندهی نیروی انسانی موجود است که اجرایی‌سازی آنها در سال‌های اخیر می‌توانست همچون ریلی برای تأمین نیروی انسانی آموزش و پرورش عمل کند که متأسفانه با نادیده انگاشتن آنها و توجه مجریان به برنامه‌های ضربتی و کوتاه‌مدت، هر سال بر حجم و پیچیدگی مشکلات آموزش و پرورش افزوده شده است. در ادامه به برخی از این راهکارها به‌ویژه با نگاهی به زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی^۱ اشاره خواهد شد.

۵-۱. توسعه آموزش‌های چندرشته‌ای و چندمهارتی

در بند «۲» اقدام‌های اساسی زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی آموزش و پرورش مکلف شده است در راستای اجرای مفاد سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و تحقق اهداف زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی تا پایان برنامه ششم آموزش‌های چندرشته‌ای و چندمهارتی را به‌ویژه در دانشگاه‌های وابسته به آموزش و پرورش با هماهنگی مراجع و سازمان‌های ذی‌ربط توسعه دهد.

۵-۲. استقرار نظام یکپارچه مدیریت منابع انسانی

در بند «۹» اقدام‌های اساسی زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی آموزش و پرورش مکلف به «استقرار نظام مدیریت یکپارچه مدیریت منابع انسانی و اعمال آن در بازه زمانی حداقل پنج‌ساله در قالب برنامه‌های توسعه کشور» می‌باشد.

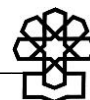
۵-۳. بازنگری و اصلاح قانون متعهدان خدمت و قانون گزینش معلمان

ذیل راهکار ۲-۳ هدف عملیاتی سه زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی که در آن از «اتخاذ تدابیر مناسب جهت جذب، تربیت و به‌کارگیری نیروی انسانی شایسته و متعهد و عامل به رعایت حیا، عفاف و پوشش مناسب در کلیه مراکز اداری و آموزشی» به‌عنوان برنامه ۲ آموزش و پرورش مکلف است به «بازنگری و اصلاح قانون متعهدین خدمت و قانون گزینش معلمان با رویکرد ارتقای صلاحیت‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای و تقویت جنبه انگیزشی و اخلاقی آنان».

۵-۴. استقرار نظام و سازوکارهای جذب و استخدام منابع انسانی برای بوم

«طراحی و استقرار نظام و سازوکارهای جذب و استخدام منابع انسانی برای بوم متناسب با شرایط و آمایش سرزمینی با تأکید بر تفویض اختیارات مدیریت آن به استان‌ها» در زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی به‌عنوان برنامه نخست برای اجرایی‌سازی راهکار ۴-۵ مبنی بر «اولویت‌بخشی به تأمین و تخصیص منابع، تربیت نیروی انسانی کارآمد،

۱. برنامه زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران مصوب جلسه ۹۶۵ شورای عالی آموزش و پرورش مورخ ۱۳۹۸/۴/۱۷.



تدوین برنامه برای رشد، توانمندسازی و مهارت‌آموزی، ادامه تحصیل و حمایت مادی و معنوی دانش‌آموزان مناطق محروم و مرزی» به تصویب شورای عالی آموزش و پرورش رسیده است.

۵-۵. برون‌سپاری هدفمند و عدالت‌محور خدمات آموزشی، تربیتی و اداری

برنامه ۳ برای عملیاتی‌سازی راهکار هشت هدف عملیاتی پنج زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی به جهت «ساماندهی و به‌کارگیری بهینه و اثربخش منابع انسانی و توزیع عادلانه آن در سراسر کشور» آموزش و پرورش را مکلف کرده است به: «بازنگری ضوابط و مقررات ساماندهی با تأکید بر برون‌سپاری هدفمند و عدالت‌محور خدمات آموزشی، تربیتی و اداری» از جمله این خدمات می‌توان به پژوهش‌سراها، دارالقرآن‌ها، مراکز ورزشی و اردوگاه‌ها اشاره کرد.

۵-۶. نیازسنجی، ساماندهی و تخصیص منابع انسانی، متناسب با محیط‌های متنوع آموزشی، مشاغل، رشته‌ها و نیاز واقعی آموزش و پرورش

براساس برنامه ۴ راهکار ۵-۸ زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی آموزش و پرورش مکلف بوده است به: «نیازسنجی، ساماندهی و تخصیص منابع انسانی، متناسب با محیط‌های متنوع آموزشی، مشاغل، رشته‌ها و نیاز واقعی آموزش و پرورش با تأکید بر شاخص‌های ترکیبی به‌ویژه تعداد کلاس‌های درس دایر و دانش‌آموز».

۵-۷. ساماندهی منابع انسانی با رویکرد ثبات‌بخشی و تقلیل نسبت نیروهای اداری به کارکنان آموزشی

براساس برنامه ۶ راهکار ۵-۸ زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی یکی دیگر از برنامه‌های مصوبه شورای عالی آموزش و پرورش به جهت «ساماندهی و به‌کارگیری بهینه و اثربخش منابع انسانی و توزیع عادلانه آن در سراسر کشور» عبارت است از: «ساماندهی منابع انسانی با رویکرد ثبات‌بخشی و تقلیل نسبت نیروهای اداری به کارکنان آموزشی». همچنین در راهکار ۵-۲۱ زیرنظام بر «ایجاد سازوکارهای لازم برای تربیت و نگهداشت مدیران و راهبران آموزشی و تربیتی و تلاش برای افزایش ثبات مدیریت در مجموعه نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی» تأکید شده است.

۵-۸. تدوین طرح ساماندهی ساعات کار معلمان و مربیان

در راهکار ۵-۲۱ زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی آمده: «ساماندهی ساعات کار مربیان برای حضور تمام وقت در مدارس شامل ساعات تدریس و ساعات اختصاص یافته به سایر فعالیت‌های تربیتی مرتبط در مدرسه با توجه به ضرورت جبرای خدمت مناسب ایشان» نخستین برنامه ذیل این راهکار عبارت است از: «تدوین طرح ساماندهی ساعات کار معلمان و مربیان با تأکید بر حضور تمام وقت آنان در مدرسه و انجام فعالیت‌های تربیتی، مشاوره‌ای و پژوهشی با بازنگری و اصلاح شرح شغل، وظایف و نظام حقوق و دستمزد و فراهم کردن امکانات و تسهیلات متناسب با حضور تمام‌وقت آنان».

۹-۵. تأسیس مجتمع‌های آموزشی و پرورشی بزرگ با تجمیع واحدهای کوچک

به جهت ساماندهی نیروی انسانی و بهره‌مندی بهینه از ظرفیت‌های موجود نیروی انسانی به‌ویژه در گروه‌های مدیران و کیفیت‌بخشی، ایجاد مجتمع‌های آموزشی و پرورشی بزرگ با تجمیع واحدهای کوچک می‌تواند به‌عنوان یکی از راهکارهای بلندمدت در دستور کار آموزش و پرورش قرار گیرد.

۱۰-۵. تدوین بسته‌های تشویقی لازم به جهت ارتقای نرخ ماندگاری معلمان در مناطق دارای کمبود معلم

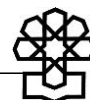
در حال حاضر یکی از عوامل ایجادکننده کمبود معلم به‌رغم اعطای سهمیه پایین بودن نرخ ماندگاری معلمان و تمایل آنها برای انتقال است. این مسئله هرچند می‌تواند با بازنگری مقررات نقل‌وانتقال ساماندهی شود اما ممکن است به جهت ایجاد نارضایتی به افت کیفیت کارکرد معلمان بینجامد بدین‌منظور به‌نظر می‌رسد اعمال سیاست‌های تشویقی و حمایتی اثربخش برای افزایش نرخ ماندگاری معلمان در مناطق نیازمند به معلم یا مناطق نابرخوردار آموزشی نه تنها به حل مسئله مورد بحث می‌انجامد بلکه با رضایت معلمان داوطلب نیز همراه خواهد بود.

جمع‌بندی

آنچه که گذشت مروری اجمالی بر وضعیت فعلی نیروی انسانی گروه معلم آموزش و پرورش و راهکارهایی به جهت رفع این کمبود با ساماندهی نیروی انسانی فعلی آموزش و پرورش است. در حال حاضر عمده راهکارهایی که آموزش و پرورش برای جبران کمبود معلم در پیش گرفته است معطوف به ورود نیروهای جدید است که از این قبیل راهکارها می‌توان به افزایش ظرفیت دانشگاه فرهنگیان یا اشتغال دانشجومعلمان به معلمی پس از سه سال حضور در دانشگاه فرهنگیان و همچنین روش‌هایی همچون خرید خدمات آموزشی و سربازمعلم است، که هرکدام از این راهکارها به‌نظر می‌رسد به‌دلیل نبود زیرساخت‌ها و همچنین عدم آمادگی دانشجومعلمان برای اشتغال و عدم احراز صلاحیت‌های معلمی، کیفیت آموزشی را تحت تأثیر قرار دهد.

این گزارش نشان داد که می‌توان به‌جای تأکید بر ورودی برف‌انباری معلم، با ساماندهی نیروهای فعلی تا حدی به جبران کمبود نیروی انسانی پرداخت. راهکارهای کوتاه‌مدت ارائه شده در این گزارش به شرح ذیل است:

۱. افزایش سقف موظفی نیروهای تمام‌وقت به ۳۰ ساعت مشروط به جبران خدمات،
۲. لغو تقلیل ساعت کاری نیروهای ۲۰ سال به بالا به ۲۰ ساعت،
۳. تدریس موظف معاونان و عوامل اجرایی،
۴. حذف یا ادغام واحدهای اداری و سازمان‌های موازی و کاهش نسبت نیروهای پشتیبان به معلم،
۵. ساماندهی نقل‌وانتقالات به جهت رفع هم‌زمانی کمبود و مازاد نیرو،
۶. دو شیفته شدن مدارس،
۷. اصلاح دوفوریتی قانون منع به‌کارگیری بازنشستگان،
۸. لغو ماموریت معلمان مأمور به دستگاه‌های دیگر و مدارس غیردولتی،



۹. الزام به تدریس استخدامی‌های جدید و ممنوعیت به‌کارگیری ایشان در سمت‌های اداری،
۱۰. استفاده از ظرفیت تدریس دانشجو معلمان سال چهارم،
۱۱. تعریف دوره‌های کاردانی تربیت معلم.

البته هیچ‌یک از راهکارهای مورد اشاره، نمی‌تواند راه‌حل نهایی برای جبران کمبود معلم باشد بلکه بایستی به راهکاری اساسی توجه داشت و با اتکا به آمایش سرزمینی نیازهای بلندمدت آموزش و پرورش را شناسایی کرد تا مراکز تربیت معلم، دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، بتوانند مطابق آن نیاز برنامه‌ریزی و با تأمین زیرساخت‌ها و منابع در بودجه‌های سنواتی به تربیت معلم پرداخت.

بدین‌منظور در این گزارش علاوه بر برنامه‌های فوق‌الذکر به برنامه‌های بلندمدت مندرج در اسناد بالادستی نیز توجه شد. متأسفانه در سال‌های اخیر این دست برنامه‌ها مورد غفلت دستگاه اجرایی قرار گرفته و همین غفلت ریشه اصلی مشکلات کنونی شده است. براساس برنامه زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران مصوب جلسه ۹۶۵ شورای عالی آموزش و پرورش مورخ ۱۳۹۸/۴/۱۷ این برنامه‌ها عبارتند از:

۱. توسعه آموزش‌های چندرشته‌ای و چندمهارتی،
۲. استقرار نظام یکپارچه مدیریت منابع انسانی،
۳. بازنگری و اصلاح قانون متعهدان خدمت و قانون گزینش معلمان،
۴. استقرار نظام و سازوکارهای جذب و استخدام منابع انسانی برای بوم،
۵. برون‌سپاری هدفمند و عدالت‌محور خدمات آموزشی، تربیتی و اداری،
۶. نیازسنجی، ساماندهی و تخصیص منابع انسانی، متناسب با محیط‌های متنوع آموزشی، مشاغل، رشته‌ها و نیاز واقعی آموزش و پرورش،
۷. ساماندهی منابع انسانی با رویکرد ثبات‌بخشی و تقلیل نسبت نیروهای اداری به کارکنان آموزشی،
۸. تدوین طرح ساماندهی ساعات کار معلمان و مربیان،
۹. تأسیس مجتمع‌های آموزشی و پرورشی بزرگ با تجمیع واحدهای کوچک،
۱۰. تهیه بسته‌های تشویقی لازم به جهت ارتقای نرخ ماندگاری معلمان در مناطق دارای کمبود معلم.

منابع و مآخذ

۱. نشانه‌های ارزشیابی نظام آموزش و پرورش و استانداردهای آن مصوبه جلسه ۸۸۶ شورای عالی آموزش و پرورش مورخ ۱۳۹۲/۷/۱۵.
۲. برنامه زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی تعلیم و تربیت رسمی عمومی نظام جمهوری اسلامی ایران مصوب جلسه ۹۶۵ شورای عالی آموزش و پرورش مورخ ۱۳۹۸/۴/۱۷.
۳. اساسنامه دانشگاه فرهنگیان مصوبه جلسه ۷۰۴ شورای عالی انقلاب فرهنگی مورخ ۱۳۹۰/۱۰/۶.
۴. طرح طبقه‌بندی مشاغل معلمان کشور.
۵. دستورالعمل ساماندهی نیروی انسانی آموزش و پرورش در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱.
۶. شیوه‌نامه ساماندهی نیروی انسانی برای سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰.

۷. آیین‌نامه اجرایی مدارس مصوب چهل‌ویکمین (۴۱) جلسه کمیسیون معین شورای عالی آموزش و پرورش مورخ ۱۴۰۰/۵/۱۰.
۸. دستورالعمل «توسعه سنواتی و سازماندهی عوامل نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی وزارت آموزش و پرورش سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲» ابلاغی ازسوی معاون برنامه‌ریزی و توسعه منابع وزارت آموزش و پرورش مورخ ۱۴۰۱/۰۲/۳۱.
۹. دستورالعمل میزان ساعت تدریس هفتگی شاغلین مشاغل طرح طبقه‌بندی مشاغل معلمان کشور مصوبه شماره ۲۲۰/۹۱/۴۳۰۷۵ مورخ ۱۳۹۱/۱۱/۲۴ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی.
۱۰. خبرگزاری ایلنا (اخبار با کد ۶۸۳۲۴۹).
۱۱. خبرگزاری تسنیم (اخبار با کد ۱۳۸۲۹۰۵، ۱۷۶۹۸۹۳، ۱۷۶۹۷۶۵).
۱۲. خبرگزاری ایسنا (خبر با کد ۹۵۰۳۱۷۱۶۹۹۱، ۹۵۷۸، ۱۴۰۱۰۳۰۷۰۴۵۷۸).
۱۳. خبرگزاری ایرنا (خبر با کد xjqMPj، 84742826).
۱۴. روزنامه همشهری (گزارش با کد ۲۸۵۸۴).
۱۵. خبرگزاری الف (خبر با کد ۳۹۶۰۹۱۹۱۸۵).

