

«فرهیختگان» از چالش کمبود ۵۸ هزار مربّی پرورشی غایب گزارش می‌دهد

پرورش در حاشیه



فاطمه قدیری
خبرنگار گروه جامعه

در نظام آموزشی ایران، مسئله تربیت و آموزش سال‌هاست درگیر بحرانی مزمن و چندلایه است؛ بحرانی که ریشه در «ناترازی منابع انسانی» و غیبت حکمرانی داده‌محور دارد. وزارت آموزش و پرورش امروز بیش از هر دستگاه دیگری در معرض فشارهای اجتماعی و انتظارات متراکم عمومی قرار دارد؛ نهادهی که باید هم‌زمان بار سنگین آموزش علمی، تربیت هویتی و آماده‌سازی نسل آینده برای زیست اجتماعی را به دوش بکشد. با این حال، در عمل بخش عمده‌ای از انرژی این دستگاه صرف‌رُفع نیازهای فوری و روزمره می‌شود و فرصت اندکی برای تصمیم‌سازی مبتنی بر داده، آینده‌پژوهی و طراحی راهبردهای پایدار باقی می‌ماند. حاصل چنین رویکردی، یک چرخه دانمی از بحران‌های مقطعی است که هر روز به شکلی تازه رخ می‌نماید؛ یک روز کمبود نیرو در کلاس‌های درس، روز دیگر کم‌توجهی به مشاوران و مربیان پرورشی و فردا بحران هویت و آسیب‌های اجتماعی در میان نسل نوجوان. حوزه پرورشی و تربیتی مدارس، یعنی همان سنگری که قرار است هویت ملی، اخلاق اجتماعی و دغدغه‌های جمعی نسل جوان در آن شکل گیرد، بیش از همه قربانی کم‌توجهی‌های مدیریتی شده است. امروز طبق شاخص‌های مصوب، نظام آموزشی با کمبود ۵۸ هزار مربی پرورشی روبه‌روست؛ رقمی تکان‌دهنده که به روشنی نشان می‌دهد تربیت در حاشیه قرار گرفته و نگاه غالب به نیروی پرورشی، نگاهی جانبی و غیرضروری است. در شرایطی که تحولات اجتماعی اخیر بار دیگر اهمیت تربیت مدرسه‌محور را عیان کرده، کمبود این نیروها عملاً مدارس را از مهم‌ترین ابزار خود در برابر آسیب‌های اجتماعی محروم‌ساخته است. به بیان دیگر، نظام آموزشی ایران در نقطه‌ای ایستاده که هر تأخیر در اصلاح ساختار منابع انسانی‌اش هزینه‌های سنگینی بر جامعه تحمیل خواهد کرد؛ هزینه‌هایی که تنها در آمارهای اس‌س‌تخدامی و جداول بودجه‌ای خلاصه نمی‌شوند، بلکه در آینده‌ای نه‌چندان دور، در شکل‌گیری یا فروپاشی هویت نسل جدید ایرانیان خود را نشان خواهند داد.

در همین راستا سید امیرحسین میردامادی، عضو سازمان ملی تعلیم و تربیت کودک و یکی دیگر از کارشناسان حوزه آموزش و پرورش در گفت‌وگو با «فرهیختگان» به بررسی مشکلات و چالش‌های پیش‌روی آموزش و پرورش کشور در حوزه پرورشی و تربیتی پرداختند.

نظام آموزشی گرفتار ناترازی نیرو؛ حکمرانی داده‌محور غایب است

یک کارشناس آموزش و پرورش در خصوص عملکرد وزارت آموزش و پرورش در حوزه پرورشی و کمبود نیروی پرورشی اظهار کرد: «مسئله پرورش و نیروی انسانی آموزش و پرورش فقط به یک دولت یا یک مسئول خاص برنمی‌گردد؛ بلکه سال‌هاست این مشکلات وجود دارد و هنوز عزم جدی برای حل آن‌ها پای کار نیامده است. البته این ناپسمانی تنها در حوزه پرورشی نیست، بلکه در سایر بخش‌ها هم دیده می‌شود؛ به‌گونه‌ای که در برخی رشته‌ها مازاد نیرو داریم و در برخی دیگر کمبود شدید. این ناترازی یکی از مشکلات اساسی نظام آموزشی کشور است. بخشی از مشکل به ضعف در حکمرانی داده‌محور برمی‌گردد. در آموزش و پرورش کمتر تصمیم‌گیری‌ها مبتنی بر داده، آینده‌پژوهی و تحلیل‌های دقیق جمعیتی و آماری است. بدنه بزرگ این دستگاه بیشتر درگیر «گذران امور روزمره» است؛ امروز یک پروژه، فردا یک بحران، پس فردا یک مأموریت جدید. همین چرخه باعث شده فرصتی برای اندیش‌بشه و طراحی راهکارهای بنیادین ایجاد نشود. از طرفی، تعدد متغیرهای مؤثر بر این موضوع هم کار را دشوار کرده است. به محض اینکه بحث کمبود نیرو مطرح می‌شود، اولین راهکار به ذهن می‌رسد: جذب معلم. مثلاً اعلام می‌شود ۵۸ هزار معلم کمبود داریم و بلافاصله دنبال مجوز استخدامی می‌رویم. اما آیا این نگاه آینده‌نگرانه است؟»

تأخیر در تدوین سند جامع منابع انسانی؛ جذب بی‌محابای نیرو و بحران مازاد معلم در آینده

وی در ادامه تصریح کرد: «یکی از متغیرهای اساسی در این زمینه، جمعیت دانش‌آموزی کشور است. بر اساس برخی گزارش‌ها، تا سال ۱۴۰۷ رشد جمعیت دانش‌آموزی ادامه دارد، اما از سال‌های ۱۴۱۲ یا ۱۴۱۳ این روند متوقف و سپس نزولی می‌شود. جمعیت دانش‌آموزی از حدود ۱۷ میلیون فعلی، در نهایت به حدود ۱۴ میلیون خواهد رسید. این تغییر جمعیتی اثر

مستقیمی بر نیاز به معلم دارد. اگر امروز بی‌محابا جذب نیرو انجام دهیم، ده سال بعد با مازاد معلم روبه‌رو خواهیم شد. گذشته از این، شاخص‌های دیگری مثل «نسبت دانش‌آموز به معلم»، «معلم به کلاس درس»، «معلم به مدرسه» و «دانش‌آموز به کارکنان» نیز هرکدام تأثیر مستقیمی بر نظام آموزشی دارند و نمی‌توان صرفاً با یک عدد یا شاخص محدود تصمیم‌گیری کرد. به همین دلیل، سند جامع منابع انسانی آموزش و پرورش اهمیت حیاتی دارد. طبق قانون برنامه هفتم پیشرفت، وزارت آموزش و پرورش موظف است حداکثر سه ماه پس از ابلاغ قانون، این سند را تدوین کند. این سند مرجع و معیاری خواهد بود که به پرسش‌های کلیدی در خصوص اینکه در سال‌های آینده دقیقاً چه تعداد نیرو نیاز داریم؟ این نیروها باید در چه رشته‌ها و شاخه‌هایی جذب شوند؟ چه شاخص‌ها و استانداردهایی باید رعایت شود؟ مسیر رشد، توانمندسازی و ساماندهی این نیروها چگونه خواهد بود؟ پاسخ خواهد داد. این سند می‌تواند افق ۱۰ تا ۱۲ ساله برای مدیریت منابع انسانی آموزش و پرورش ترسیم کند و جلوی بسیاری از تصمیم‌های سلیقه‌ای و مقطعی را بگیرد. البته صحبت درباره تدوین این سند بارها مطرح شده است، حتی یک‌بار توسط تیم قبلی مرکز منابع انسانی پیش‌نویس آن تهیه شد، اما به دلایلی رد شد. حالا دوباره تیم دیگری مأمور تدوین آن شده و طبق آخرین اطلاعات، کار در جریان است. با این حال، با گذشت بیش از یک‌سال و نیم از زمان ابلاغ برنامه هفتم، هنوز سند نهایی نشده است. به‌طور خلاصه، بدون سند جامع منابع انسانی، تصمیم‌گیری‌ها همچنان روزمره، مقطعی و مبتنی بر فشارهای لحظه‌ای باقی خواهد ماند. این در حالی است که آموزش و پرورش بیش از هر زمان دیگری نیازمند تصمیم‌گیری مبتنی بر داده و آینده‌نگری بلندمدت است.»

پرورش هویت دانش‌آموزان؛ چرا نقش مربیان انکارناپذیر است؟

این کارشناس آموزش و پرورش بیان داشت: «نیروهای کیفیت‌بخشی در آموزش و پرورش که شامل مربیان پرورشی، مربیان تربیتی، نیروهای مراقبت سلامت، مشاوران و معلمان تربیت‌بدنی می‌شوند، هرکدام نقشی بسیار مهم دارند. با این حال در مقاطعی این تصور در آموزش و پرورش وجود داشت که می‌توان برخی از این نقش‌ها، به‌ویژه معاون و مربی پرورشی را حذف کرد. استدلال این بود که معلمان علاوه بر تدریس باید فعالیت‌های پرورشی را نیز انجام دهند و نیازی به نیرویی اختصاصی در این زمینه نیست. اما نیروهای پرورشی در واقع ایدئولوژیک‌ترین و هویت‌محورترین نیروهای آموزش و پرورش‌اند. درست است که معلم باید به فرایندهای تربیتی در کنار تدریس توجه کند، اما وجود یک راهبر پرورشی در مدرسه (کسی که دغدغه جدی این حوزه را داشته باشد و جلودار فعالیت‌های تربیتی باشد) ضرورتی انکارناپذیر است. پرورش صرفاً یک فعالیت جانبی نیست؛ بلکه وظیفه‌ای اساسی در شکل‌گیری هویت دانش‌آموزان دارد. برای مثال، هویت ملی یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های حوزه پرورشی است. وقتی این حوزه جدی گرفته نشود، پرسش‌های اساسی بی‌پاسخ می‌مانند؛ چه کسی برای دانش‌آموز طرح‌ریزی هویتی می‌کند؟ چه کسی در برابر شبهات جامعه به پرسش‌های آنان پاسخ می‌دهد؟ چه کسی به دانش‌آموز کمک می‌کند مصالح جامعه را بشناسد و آن‌ها را دغدغه خود بداند؟»

این کارشناس آموزش و پرورش با تأکید بر اینکه سال‌ها به حوزه پرورشی کم‌توجهی شده است، گفت: «پیش از سال گذشته، حدود ۱۰ تا ۱۲ سال هیچ نیروی پرورشی جذب نشده بود. حتی نگاه سیستم به مربیان پرورشی به‌گونه‌ای بود که در صورت خالی بودن یک کلاس، اولین گزینه جایگزین، مربی پرورشی بود؛ یعنی عملاً نقش اصلی اونادیده گرفته می‌شد و پرورشی به یک «ضمیمه» در کنار فعالیت‌های آموزشی تبدیل شده بود. این کم‌توجهی‌ها تبعات سنگینی داشت. تغییرات تربیتی و پرورشی نتایج فوری ندارند، بلکه آثار آن‌ها در بلندمدت آشکار می‌شود.»

تبعات کم‌توجهی به پرورش؛ تربیت باید در جامعه دغدغه ایجاد کند

این کارشناس افزود: «برای مثال، در حوادث سال ۱۴۰۱ دیدیم که بخش بزرگی از جمعیت دخیل نوجوانان ۱۵ تا ۲۰ ساله بودند. باید پرسید این دانش‌آموزان در چه بستری تربیتی رشد کردند؟ نقش مدرسه و به‌طور خاص نیروهای پرورشی در این میان چه بوده است؟ آیا توانسته‌ایم هویت ملی را به آن‌ها منتقل کنیم؟ آیا توانسته‌ایم آن‌ها را در برابر شبهات آماده کنیم؟ آیا توانسته‌ایم افق کلان جامعه را به دغدغه فردی دانش‌آموز تبدیل کنیم؟ متأسفانه، پرورش و پرورش‌های اخیر بیشتر به سمت رشد فردی و موفقیت

شخصی (مانند قبولی در کنکور، انتخاب رشته پردرآمد و رفاه فردی) سوق یافته و از رسالت اصلی خود فاصله گرفته است. در حالی که نگاه ما باید این باشد که دانش‌آموزان علاوه بر رشد فردی، دغدغه جامعه خود را نیز داشته باشند و در مسیر خدمت به کشور و حل مسائل اجتماعی قرار بگیرند. بااین حال، در دو سه سال اخیر گام‌هایی مثبت برداشته شده است. آزمون کیفیت‌بخشی برگزار شد و تعدادی نیروی پرورشی جذب شدند. امسال نیز نخستین ورودی‌های دانشگاه فرهنگیان در رشته امور تربیتی فارغ‌التحصیل شده و وارد مدارس خواهند شد. این اتفاقات هرچند مبارک است، اما به‌هیچ‌وجه کافی نیست و نیازمند عزم جدی‌تر و سیاست‌گذاری دقیق‌تر در این حوزه هستیم. به‌ویژه باید در خصوص نحوه جذب و شاخص‌های انتخاب نیروهای پرورشی بازنگری جدی صورت گیرد. پرسش اساسی این است که چه معیارهایی باید برای جذب این نیروها لحاظ شود و چگونه می‌توان مطمئن شد افرادی وارد این حوزه می‌شوند که توان و دغدغه لازم را برای ایفای چنین نقش خطیری داشته باشند. این مسائل نیازمند کار کارشناسی و آینده‌نگری بسیار جدی‌تر از گذشته است.»

پرورش در حاشیه؛ سهم ناچیز مربیان از جذب نیروی انسانی آموزش و پرورش

میردامادی در خصوص کمبود ۵۸ هزار مربی پرورشی در مدارس اظهار کرد: «تعداد مربیان مورد نیاز بر اساس شاخص کمی ذکر شده در برنامه هفتم توسعه، عدد مشخصی دارد؛ به ازای هر ۷۵ دانش‌آموز یک مربی. اما در حال حاضر کمتر از نصف این تعداد را در اختیار داریم. از طرف دیگر، در زمینه جذب نیروی انسانی آموزش و پرورش، کمبود آموزگار و دبیر را کاملاً می‌بینیم و به آن توجه داریم؛ یعنی این مسئله از قلم نمی‌افتد. اما درباره مربی چنین توجهی وجود ندارد؛ انگار که مربی یک نیروی غیرضروری است؛ اگر بود، اشکالی ندارد و اگر نبود هم مهم نیست، فقط کلاس درس نباید خالی بماند. در حالی که غفلت از حضور مربی باعث شده معلمان کلاس‌های درس به بستری برای بروز آسیب‌های اجتماعی و اثرگذاری‌های منفی تربیتی تبدیل شوند؛ زیرا مربی تربیتی در مدرسه حضور ندارد. در بحث جذب نیرو نیز همین وضعیت را می‌بینم. به‌عنوان نمونه، امسال تقریباً در بخش آموزگار کمبودی نداشتیم و کمبود دبیر و هنرآموز نیز بسیار محدود بود، اما در بخش مربی، کمتر از نصف نیاز واقعی تأمین نشد. با این حال، مجموع جذب مربی و مشاور در حوزه پرورشی از طریق ماده ۲۸ فقط ۱۳ نفر بوده است. این نشان می‌دهد که در روند جذب نیرو به کمبود مربیان توجهی نشده و این ناترازی در نظر گرفته نشده است. علاوه بر این، نگاه غیرضروری به حوزه پرورشی کاملاً مشهود است.»

پرورش، قربانی بی‌توجهی مدیران آموزشی

وی با بیان اینکه بحث مهم‌تر، اثرگذاری مربی است، تصریح کرد: «یکی از مشکلات ما جایگاه مهم و تثبیت‌نشده مربی و معاون پرورشی در آموزش و پرورش است. این نقش‌ها هنوز در مدرسه استقرار محکمی ندارند. مدیر مدرسه نیز معمولاً خود را صرفاً مدیر آموزشی می‌داند و مسئولیت مسائل تربیتی و پرورشی دانش‌آموزان را به عهده نمی‌گیرد؛ مگر آنکه حادثه یا مشکلی رخ دهد. حتی در مدارسی که معاون و مربی پرورشی حضور دارند، باز هم به دلیل عدم تأکید مدیر بر ضرورت فعالیت‌های تربیتی، این نقش‌ها به‌درستی ایفا نمی‌شوند. بااین حال، گزارش‌های میدانی مدیران مدارس نشان می‌دهد هر جا که مربی پرورشی فعال وجود داشته، کنترل آسیب‌های اجتماعی و رشد اخلاقی و تربیتی دانش‌آموزان به‌طور محسوسی بهتر بوده است. وظیفه مربی و معاون پرورشی تنها به اجرای برخی فعالیت‌های مناسبتی و اردویی در مدرسه محدود نمی‌شود، بلکه دو نقش اساسی، ایفای نقش مستقیم در تربیت دانش‌آموزان و راهبری سایر ارکان مدرسه در جهت‌دهی تربیتی را بر عهده دارند. متأسفانه نقش دوم بسیار کم‌رنگ است و جایگاه آن برای مربی به‌طور رسمی تثبیت نشده است.»

تربیت باید هدفمند باشد؛ مربی و معاون پرورشی، محور تربیتی مدرسه

وی در پاسخ به سؤال «فرایند تربیت چگونه محقق می‌شود؟» اذعان داشت: «رشد تربیتی دانش‌آموزان متأثر از افرادی است که با آن‌ها ارتباط دارند. نخست خانواده و سپس مدرسه در این امر نقش دارند. در مدرسه نیز بخشی از تعاملات دانش‌آموز با همسالان و بخشی دیگر با معلمان و مربیان است. به‌طور طبیعی، اثر تربیتی آموزگاری که در تمام طول هفته با

دانش‌آموز در ارتباط است، پررنگ‌تر از اثر مربی‌ای است که مسئولیت یک مدرسه کامل را برعهده دارد. اما پرسش اصلی این است که آیا باید نقش تربیتی معلمان صرفاً بر عهده خودشان گذاشته شود تا اگر دغدغه داشتند، دنبال کنند و اگر نداشتند، فقط به همان تعاملات طبیعی اکتفا کنند؟ ما معتقدیم که این کافی نیست. معلمان باید با قصد و هدف تربیتی در کلاس و بیرون از کلاس حضور یابند و خود را در قبال تربیت دانش‌آموزان مسئول بدانند. تحقق این هدف نیازمند عاملی در مدرسه است که هم این احساس مسئولیت را تقویت کند و هم مسیر تربیتی را برای معلمان جهت‌دهی نماید. آن عامل، مربی و معاون پرورشی است. بنابراین، مربیان و معاونان پرورشی باید محور امر تربیت در مدرسه باشند. نقش آن‌ها راهبری و مطالبه‌گری از سایر معلمان است تا بتوانند در کنار وظیفه آموزشی، نقش تربیتی خود را نیز به بهترین شکل ایفا کنند.»

مربی پرورشی؛ از کنشگری مستقیم تا راهبری معلمان در امر تربیت

وی با بیان اینکه اگر خواهیم نقش مربی پرورشی را دقیق‌تر تبیین کنیم، باید دو سطح از مأموریت‌های او را در نظر بگیریم، تصریح کرد: «کنشگری مستقیم تربیتی، یعنی اقدامات و فعالیت‌های پرورشی که خود مربی به‌طور مستقیم برای دانش‌آموزان انجام می‌دهد نخستین وظیفه مربی تربیتی در نظر بگیریم، نقش راهبری و متولی‌گری امر تربیت در مدرسه، مهم‌ترین جایگاه مربی است. چراکه هرچقدر هم مربی توانمند و دغدغه‌مند باشد، به دلیل محدودیت زمانی و تعداد زیاد دانش‌آموزان، میزان تعامل مستقیم او با هر دانش‌آموز محدود است و ابزارهای اجرایی او نیز گسترده نیست. بنابراین اثرگذاری مستقیمش در مقایسه با معلمان که روزانه مداوم با دانش‌آموزان در ارتباطند، کمتر خواهد بود. به همین دلیل، باید محوریت کار مربی از نقش فردی فراتر رفته و به نقش راهبری سایر معلمان در امر تربیت تبدیل شود. هدف این است که مدرسه یک نهاد صرفاً آموزشی نباشد، بلکه به یک «مدرسه تربیتی» تبدیل شود. مربی پرورشی باید علاوه بر اقدامات مستقیم و تخصصی خود، معلمان را نیز به حرکت در مسیر تربیت سوق دهد، از آن‌ها مطالبه کند و در عین حال به آن‌ها کمک نماید تا نقش تربیتی‌شان را در کنار نقش آموزشی ایفا کنند.»

از دام‌پروری تا پرورشی؛ باید کمبود مربیان جبران شود!

میردامادی در بررسی عملکرد سال گذشته آموزش و پرورش در حوزه پرورشی تصریح کرد: «جهت‌دهی به سهمیه‌های جذب نیرو و تخصیص آن‌ها، خارج از حوزه تخصصی و بدون توجه کافی به نیاز واقعی معاونت پرورشی صورت می‌گیرد. در حالی که به‌رہبردار اصلی این نیروها، معاونت پرورشی و معاونت‌های آموزشی هستند، انتظار می‌رود ابتدا این دو معاونت نیاز واقعی را محاسبه و اعلام کنند. اما در عمل این اتفاق نمی‌افتد و سهمیه‌ها به‌صورت کلی و از سوی مرکز منابع انسانی ابلاغ می‌شود. این مرکز نیز بیش از هر چیز خود را در قبال تأمین آموزگار، دبیر و هنرآموز مسئول می‌داند و اولویت اصلی‌اش جلوگیری از خالی ماندن کلاس درس است، نه جبران کمبود نیرو در حوزه پرورشی. همین نگاه سبب کم‌توجهی به جذب نیروی پرورشی شده است. پیش‌تر نیز بارها اعلام کرده‌ایم که برای رسیدن به شاخص تعیین‌شده در برنامه هفتم توسعه، لازم است سالانه دست‌کم ۲۰ هزار مربی پرورشی از طریق دانشگاه فرهنگیان (ماده ۱ و ماده ۲۸) جذب شوند. اما به دلیل تمرکز مرکز منابع انسانی بر حوزه آموزشی، این مطالبه هنوز جدی گرفته نشده است. علاوه بر تعداد، کیفیت نیروهای جذب‌شده نیز محل بحث بوده است. در جذب‌های سال گذشته به دلیل تغییر چهارچوب‌ها، نیروها در قالب «چندپیشه» وارد شدند. این موضوع چالش‌های زیادی ایجاد کرد و کیفیت نیروی انسانی حوزه پرورشی را کاهش داد. برای مثال، مواردی داشتیم که فارغ‌التحصیل رشته‌هایی مانند دامپروری به‌عنوان نیروی پرورشی جذب شدند؛ موضوعی که به‌ضرب‌المثل در حوزه منابع انسانی تبدیل شده است. این مسئله نشان می‌دهد که افزایش کُتی نیرو به بهای کاهش کیفیت تمام‌شده است. البته تلاش شد که این مشکل با آموزش‌های ضمن خدمت تا حدی جبران شود. همچنین خوشبختانه برای جذب‌های آتی، این رویه «چندپیشه» حذف شده و دیگر نیروهای غیر مرتبط وارد حوزه پرورشی نخواهند شد. بنابراین انتظار می‌رود این چالش کیفی در سال‌های آینده کاهش یابد. با وجود این، مشکل اصلی همچنان باقی است و آن کمبود شدید تعداد نیروی پرورشی است. تازمانی که این کمبود جبران نشود، تحقق اهداف تربیتی در مدارس به‌طور جدی با مانع روبه‌رو خواهد بود.»

