



جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

آیین نامه اجرایی مرحله ارتقاء رتبه بندی معلمان



پیوست عدالت

خرداد ۱۴۰۴

MCLS.GOV.IR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

آیین نامه اجرایی مرحله ارتقاء رتبه بندی معلمان

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
حوزه وزارتی - کارگروه پیوست عدالت

عنوان پیوست: آیین نامه اجرایی مرحله ارتقاء رتبه بندی معلمان
اظهار نظر کننده: فاطمه مقدسی
ناظر علمی: علی عرب مازار
تاریخ تدوین: ۱۸ خرداد ۱۴۰۴

مطالب مندرج در این پیوست بر اساس بررسی تدوین کننده و در راستای بهبود آیین نامه پیشنهادی بوده و نظر رسمی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در قالب مکاتبات مربوطه منعکس می شود.

فهرست مطالب

مقدمه.....	۵
جدول ۱: تشریح اطلاعات سیاست و پیوست عدالت.....	۶
جدول ۲: بررسی کلیات سیاست.....	۹
جدول ۳: تأثیر سیاست بر ذینفعان.....	۱۱
جدول ۴: ارزیابی تأثیرات مثبت و منفی.....	۱۳
جدول ۵: ارزیابی نهایی.....	۱۶
پیوست: برنامه پیشنهادی عدالت محور برای ارتقای نظام رتبه‌بندی معلمان.....	۱۸



مقدمه

با توجه به اهمیت رویکرد عدالت محور در سیاست گذاری های دولت، وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی تدوین پیوست های عدالت برای طرح ها و برنامه های کلان مرتبط با مأموریت های وزارتخانه را در دستور کار قرار داده است. کارگروه پیوست عدالت با هدف تقویت نگاه عدالت محور در فرآیند تصمیم سازی، می کوشد ارزیابی هایی مبتنی بر کاهش نابرابری را در خصوص مصوبات هیئت دولت ارائه دهد.

این کارگروه با بهره گیری از دانش تخصصی صاحب نظران حوزه های گوناگون و با الهام از تجارب جهانی در ارزیابی تأثیر سیاست ها بر عدالت اجتماعی، در پی آن است که صدای گروه های ذی نفع را در سیاست گذاری ها بازتاب دهد و حساسیت نظام تصمیم گیری را نسبت به پیامدهای ناعادلانه افزایش دهد.

پیوست عدالت ابزاری است برای شناسایی و تحلیل پیامدهای نابرابر ساز پیش از اجرای سیاست و فراهم سازی امکان اصلاح یا جبران آن ها در مراحل طراحی و تصویب. چنین مداخله ای می تواند به افزایش شفافیت، پاسخ گویی و مشروعیت اجتماعی سیاست ها در نگاه عموم یاری رساند.

جدول ۱: تشریح اطلاعات سیاست و پیوست عدالت

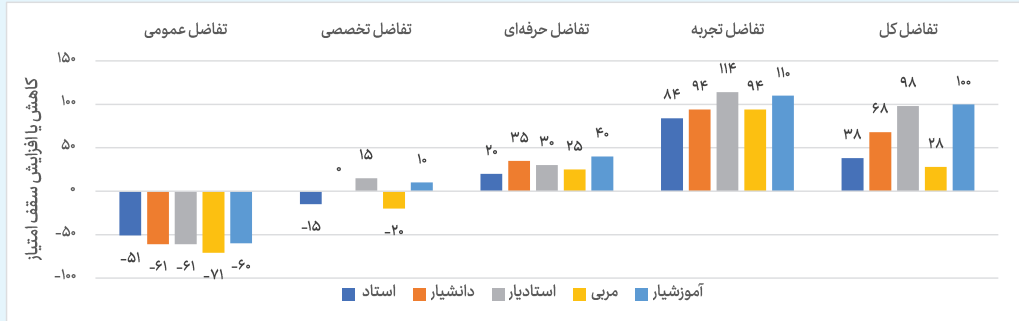
آیین‌نامه اجرایی مرحله ارتقاء رتبه بندی معلمان	عنوان سیاست
مرکز برنامه‌ریزی منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش	مرجع ارائه دهنده سیاست
آیین‌نامه اجرایی	نوع سیاست
دکتر فاطمه مقدسی	مسئول ارزیابی
۲۲ اردیبهشت - ۳۱ اردیبهشت	تاریخ شروع یا پایان ارزیابی
بازنگری	در حال تدوین، اجرا یا بازنگری بودن سیاست
<p>بر مبنای ماده ۲۲ آیین‌نامه مصوب در سال ۱۴۰۱، دولت مکلف به تدوین آیین‌نامه ارتقای رتبه‌بندی پس از دو سال بوده است. در آیین‌نامه پیشنهادی جدای از اصلاح ارتقای رتبه، موارد دیگری در کلیات آیین‌نامه تغییر کرده است:</p> <ol style="list-style-type: none"> گسترش دامنه تعاریف و مشمولان: در آیین‌نامه ۱۴۰۴ تعاریف کلیدی همچون «سازمان‌های تابعه» اضافه شده و شمول قانون ارتقاء رتبه با لحاظ افراد مأمور به نهادهای خاص تعمیم یافته است. بنابراین برخلاف آیین‌نامه ۱۴۰۱ که عمدتاً پرسنل مدارس دولتی را در بر می‌گرفت، نسخه جدید تلاش کرده است اقشار مختلف معلمی (شامل مأمورین به سازمان‌های وابسته) را در چارچوب رتبه‌بندی حفظ کند و ضوابط توقف در ارتقاء را مشخص کند. اصلاح ساختار ارزیابی و اداری: در ۱۴۰۴ تمرکز بر ارزیابی مستمر و ابزارهای چندمنبعی است. ماده ۳ آیین‌نامه جدید به اجرای ارزیابی عملکرد سالانه مشمولان برای ارتقاء رتبه تأکید دارد امری که در ۱۴۰۱ وجود نداشت. اصلاحات در نظام اعتراض: مدت زمان اعتراض به دو برابر (۲۰ روز) افزایش یافته است و علاوه بر آن، سازوکار بررسی اعتراضات در تمام سطوح صراحت یافته است. تغییر در عناوین شایستگی: عناوین شایستگی از سه عنوان به چهار عنوان افزایش یافته و به نظر میرسد با اضافه شدن ردیف تجربه، چهار دسته شایستگی عمومی، تخصصی، حرفه‌ای و تجربه در آیین‌نامه پیشنهادی ذکر شده است. تغییر در وزن شایستگی‌ها: سهم شایستگی‌های عمومی از ۴۰ درصد به ۲۰ درصد کاهش یافته است و وزن ارزیابی حرفه‌ای و تخصصی در مجموع به حدوداً ۵۰ درصد افزایش یافته است. تغییر در سقف امتیاز مورد نیاز برای کسب رتبه: امتیاز مورد نیاز برای شایستگی تجربه در همه دسته‌ها بیش از ۸۰ واحد افزایش داشته و اثر شایستگی‌های عمومی در همه دسته‌ها، دست کم ۵۰ واحد کمتر شده است و در مجموع رسیدن به هر ۵ رتبه دشوارتر شده است و به ویژه رسیدن به دو رتبه استاد و استادیار، حدوداً ۱۰۰ واحد سخت‌تر شده است. 	اهداف و مقاصد سیاست



آیین نامه اجرایی مرحله ارتقاء رتبه بندی معلمان

عنوان سیاست

تغییرات کاهش یا افزایش سقف امتیاز مورد نیاز در هر رتبه در سال ۱۴۰۴ نسبت به ۱۴۰۱



اهداف و مقاصد سیاست

تمرکزگرایی نهادی در نظام رتبه‌بندی: در آیین نامه پیشنهادی ۱۴۰۴، برخلاف نسخه ۱۴۰۱، نقش هیأت ممیزه مرکزی صراحتاً گسترش یافته و به مرجع نهایی برای تدوین ضوابط اجرایی، تعیین ضرایب ارزیابی، تأیید رتبه‌های بالا و رسیدگی به اعتراضات بدل شده است. ترکیب این هیأت نیز مستقیماً توسط وزیر تعیین می‌شود. این تغییر، ساختار تصمیم‌گیری را از سطوح استانی و محلی به مرکز منتقل کرده است. بازتعریف مراجع ارزیابی و گسترش اختیارات مرکزی: آیین نامه پیشنهادی ۱۴۰۴ نسبت به ۱۴۰۱ دامنه مراجع ارزیابی را گسترش داده و خودارزیابی، امور اداری، خانواده، دانش آموز و سایر افراد (حسب تشخیص هیأت ممیزه) را به فهرست مراجع اضافه کرده و شورای مدرسه و ستادهای تربیتی را از میان مراجع خارج کرده است. سنوات ارزیابی عملکرد و قواعد تنزل رتبه: برخلاف آیین نامه ۱۴۰۱، در نسخه ۱۴۰۴ خبری از تنزل اجباری نیست و معلمان می‌توانند برای دوره بعدی مجدداً شرکت کنند. علاوه بر این در ماده ۳ بر پایش عملکرد سالانه به جای عملکرد دوره‌ای تأکید می‌شود.

گروه‌های هدف سیاست

پرسنل رسمی و پیمانی دارای اشتغال تمام وقت در مدرسه (شاغلان مدارس دولتی و استثنایی) و نیروهای توان بخشی مدارس استثنایی مشمول طرح طبقه بندی مشاغل معلمان هستند. کارکنان اداری مأمور از مدرسه موضوع تبصره ۵ ماده ۲.

سایر گروه‌های متأثر از سیاست

معلمان مأمور به خارج از وزارت آموزش و پرورش بدون حفظ پست سازمانی از شمول خارج می‌شوند. کارکنان اداری و ستادی غیر مأمور از مدرسه که مشمول قانون نمی‌شوند. «معلمان حق التدریس» و مربیان پیش دبستانی (نیمه وقت)، معلمان مدارس غیردولتی و خصوصی و سایر پرسنل غیرمشمول نیز به طور غیرمستقیم متأثر می‌شوند. دانش آموزان مدارس به طور مستقیم هدف این قانون نیستند؛ با این حال کیفیت آموزش آن‌ها متأثر خواهد شد.

گروه‌ها و ذینفعان مورد مشورت در ارزیابی سیاست

مصاحبه با عضو شورای هماهنگی و کانون صنفی معلمان تهران (محمد رضا نیک نژاد)
مصاحبه با ارزیاب حرفه‌ای کانون‌های ارزیابی معلمان و مدرس دوره‌های آشنایی با نظام رتبه بندی (طیبه موسوی)
مصاحبه با معلم مأمور به روابط عمومی وزارت آموزش و پرورش و فعال حوزه معلمی (زهرا علی اکبری)
مصاحبه با مدیر سابق مرکز برنامه ریزی منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش (یارمحمد حسین بر)
مصاحبه با عضو هیأت علمی مؤسسه تپاس و عضو آزمایشگاه سرمایه انسانی (دکتر سپهر اکباتانی)
مصاحبه با کارشناس سازمان تعلیم و تربیت کودکی (حسین سیستانی)
مصاحبه با معاون فرایندهای مرکز منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش (سلیمان آذری)
ارزیابی تخصصی دکتر علی اکبر عرب مازار، عضو هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی

آیین نامه اجرایی مرحله ارتقاء رتبه بندی معلمان	عنوان سیاست
<p>رویکرد این ارزیابی، انتقادی و عدالت محور است و با تأکید بر تحلیل ساختارهای نابرابری، بازتولید سلطه نهادی و غیاب صدای گروه‌های حاشیه‌ای در فرآیند رتبه بندی معلمان انجام شده است.</p>	<p>رویکرد و روش‌شناسی ارزیابی</p>
<p>روش‌شناسی کار، ترکیبی بوده و شامل سه منبع گردآوری داده است:</p> <p>۱. تحلیل تطبیقی اسناد و آیین نامه‌های ۱۴۰۱ و ۱۴۰۴،</p> <p>۲. مرور مقالات علمی و گزارش‌های تحلیلی</p> <p>۳. مصاحبه نیمه ساخت یافته با ذی نفعان و کارشناسان</p>	<p>منابع گردآوری داده‌ها</p>



جدول ۲: بررسی کلیات سیاست

هر سیاست اجرایی، به ویژه در حوزه آموزش عمومی، باید در چارچوب اسناد بالادستی تفسیر و طراحی شود؛ اسنادی که نه فقط جهت گیری های قانونی، بلکه روح حاکم بر سیاست را مشخص می کنند. قانون نظام رتبه بندی معلمان مصوب اسفند ۱۴۰۰ نیز در پیوند با منظومه ای از اصول قانونی و راهبردی قرار دارد که بر ارتقای شایستگی حرفه ای، منزلت اجتماعی و جایگاه معلم در نظام آموزشی تأکید می ورزند. این اسناد که چارچوب سیاستی این قانون را تشکیل می دهند، عبارت اند از:

- بندهای ۱ تا ۴ اصل سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
- بند ۳ سیاست های کلی تحول در آموزش و پرورش ابلاغی مقام معظم رهبری
- بند ۲ ماده ۶۳ قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه
- ماده ۱ قانون نظام رتبه بندی معلمان مصوب مجلس شورای اسلامی
- هدف کلان چهارم سند تحول بنیادین آموزش و پرورش
- اهداف عملیاتی ۳، ۴ و ۵ زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی

با این حال، آیین نامه اجرایی مصوب ۱۴۰۱ و نسخه اصلاح شده آن، از این چارچوب مفهومی فاصله گرفته اند. بررسی تجربه اجرای آیین نامه در سال ۱۴۰۱ نشان می دهد که رویکرد غالب، نه بر ارتقای شایستگی ها بلکه بر جبران ناکارآمدی های معیشتی از طریق اعمال «فوق العاده ویژه» متمرکز بوده است. این در حالی است که فوق العاده ویژه، طبق مصوبه شورای حقوق و دستمزد، به منظور جبران شکاف درآمدی ناشی از تورم به اغلب کارکنان دولت تعلق گرفت؛ اما در وزارت آموزش و پرورش، این مزیت صرفاً از مسیر کسب رتبه در نظام رتبه بندی در دسترس قرار گرفت. در نتیجه، نظام رتبه بندی که باید کارکردی کیفی، توسعه گرا و عدالت محور داشته باشد، به ابزاری برای جبران فشارهای معیشتی تبدیل شد. پیوند زدن این نظام به سیاست جبران مزدی، آن را از هدف اولیه خود - یعنی ارتقای حرفه ای معلمان - منحرف ساخت.

آیین نامه جدید نیز با وجود اصلاحات شکلی، همچنان در بنیان مفهومی و منطق اجرایی خود تفاوت معناداری با آیین نامه قبلی ندارد. نه توانسته شکاف معیشتی معلمان با دیگر کارکنان دولت را رفع کند و نه سازوکاری اثربخش برای ارتقای واقعی شایستگی ها فراهم آورده است. این وضعیت، نه تنها اهداف رتبه بندی را تضعیف می کند، بلکه اعتماد حرفه ای معلمان به سیاست گذاری آموزشی را نیز سست می سازد. در نظام های حرفه ای، ارتقای شغلی باید بر اساس شایستگی های واقعی، دانش تخصصی و تجربه حرفه ای طراحی شود. بهبود معیشت، وظیفه ای است که باید به درستی از طریق بازنگری در نظام حقوق و دستمزد، متناسب سازی با هزینه های زندگی، و ترفیحات سالانه انجام شود. اما در غیاب یک نظام عادلانه جبران خدمات، بار این ناکارآمدی به سیاست هایی چون رتبه بندی تحمیل شده است.

نتیجه چنین کژکارکردی آن است که معلمان، بخش زیادی از زمان و انرژی خود را صرف مستندسازی اعم از واقعی یا صوری - برای کسب امتیاز و جبران کسری معیشت می کنند، و مدیران و ارزیابان نیز با درک این فشارها، به جای ارزیابی کیفی و دقیق، در جهت تسهیل حداکثری امتیازدهی و تعمیم مشمولیت حرکت می کنند. این وضعیت، اهداف بنیادین رتبه بندی یعنی حفظ کرامت حرفه ای و ارتقای شایستگی ها را به شدت مخدوش می کند. در نهایت، استفاده از سیاست رتبه بندی برای اهداف جبرانی، آن را از معنا و روح اصلی تهی می سازد. بازنگری در فلسفه اجرایی این سیاست، تفکیک کارکردهای «ارتقا» و «جبران»، و پایبندی به روح حاکم بر قانون و اسناد بالادستی، پیش شرط احیای اثربخشی، مشروعیت و عدالت در اجرای این سیاست کلیدی است.

آبشار سیاستی
تبیین کننده روح حاکم
بر قانون رتبه بندی
معلمان

بی‌توجهی به مطالعات پشتیبان:

به دلیل گستردگی اعتراضات جامعه معلمي به شیوه اجرای رتبه‌بندی، این سیاست نیازمند مطالعات پشتیبان برای بازنگری در شیوه‌های اجرایی و آسیب‌های احتمالی بوده است اما بررسی‌های این گزارش نشان می‌دهد که در سه سال گذشته تنها یک پژوهش داده‌کاوی در حوزه رتبه‌بندی انجام گرفته است و هیچ مطالعه کیفی و گسترده‌ای برای تحلیل پیامدهای این سیاست به اجرا در نیامده است. فقدان منطق طراحی شفاف و اصولی:

آیین‌نامه پیشنهادی به مانند آیین‌نامه قبلی، فاقد منطق طراحی مبتنی بر مشارکت ذی‌نفعان است. یکی از خلأهای بنیادین در فرآیند تدوین آیین‌نامه پیشنهادی ۱۴۰۴، عدم مشارکت نهادهای معلمي و نمایندگان تشکل‌های حرفه‌ای در مراحل طراحی، تصویب، و بازبینی و اجرای آیین‌نامه است. اگرچه معلمان اصلی‌ترین ذی‌نفعان این سیاست هستند، اما در ساختار رسمی تدوین آیین‌نامه هیچ جایگاه مشورتی یا تصمیم‌ساز برای آن‌ها تعریف نشده است. این فقدان، نه تنها مشروعیت اجتماعی و بدنه‌ای آیین‌نامه را تضعیف کرده، بلکه منجر به شکل‌گیری نارضایتی گسترده، گمانه‌زنی‌های بی‌اعتمادی، و مقاومت حرفه‌ای در برابر اجرای آیین‌نامه شده است. سیاستی که بدون حضور صدای معلمان نوشته می‌شود، نمی‌تواند منافع معلمان را به درستی نمایندگی کند. پیشنهاد می‌شود در بازنگری یا پیوست‌های اجرایی آیین‌نامه، مکانیسم مشارکت رسمی نمایندگان صنفی معلمان (اعم از انجمن‌ها، شوراهای معلمان یا معلم‌های نمونه کشوری / استانی و شهرستانی) در فرآیند تصمیم‌سازی و نظارت پیش‌بینی شود.

نقد فرآیند
سیاست‌گذاری و
تدوین آیین‌نامه



جدول ۳: تأثیر سیاست بر ذینفعان

عنوان گروه	گروه تحت تأثیر سیاست است؟	مثبت / منفی / خنثی	با ذکر مثال‌هایی از داده‌ها و شواهد گردآوری شده این تأثیرات را توضیح دهید.	پیشنهاد اصلاح برای جلوگیری از تبعیض
سن	تبعیض غیرمستقیم علیه معلمان جوان	منفی	معلمان باتجربه (بالغ‌تر) به واسطه سنوات خدمت و سوابق انباشته، امتیاز بیشتری کسب می‌کنند. سابقه در امتیاز تجربه اثر بالایی دارد (۲۸٪ کل).	اضافه کردن امتیازات جایگزین (مثلاً نوآوری، گواهی‌های حرفه‌ای) برای جوانان
معلولیت	بی‌توجهی ساختاری به همه	خنثی	هیچ تصریحی درباره تعدیل فرآیند برای معلمان دارای معلولیت وجود ندارد (ارزیابی‌ها یکسان هستند؛ مصاحبه، آزمون، پروژه و...)	تصریح سازوکار ارزیابی تطبیقی برای افراد دارای معلولیت؛ امکان امتیاز جبرانی
جنسیت	بی‌توجهی ساختاری به همه / زنان دارای اشتغال نیمه وقت	مثبت و منفی	هیچ اشاره‌ای به اثرات جنسیتی نشده است. در عمل، بار اضافی مراقبت از خانواده ممکن است فرصت ارتقا را برای زنان کاهش دهد. در این بین تنها مورد مثبت این است که خدمت نیمه وقت بانوان برای رتبه بندی، حداکثر تا سه سال تمام وقت حساب شده است.	سیاست جبران فرصت برای زنان دارای مسئولیت مراقبتی
گروه درآمدی	معلمان کم درآمد	خنثی	هزینه تهیه مدارک، شرکت در دوره‌ها یا آزمون‌ها و دسترسی به ابزارهای دیجیتال برای معلمان کم درآمد سخت‌تر است و آیین‌نامه شرط دریافت بخش بزرگی از امتیازات را بر دریافت مدارک استوار کرده است.	طرح پیشنهادی عدالت محور (پیوست)
محل سکونت	معلمان مناطق محروم، مرزی و عشایری + معلمان مدارس کمتر برخوردار در مناطق شهری	مثبت و منفی	معلمان مناطق محروم، مرزی و عشایری بر اساس تبصره قانون، برای هر سال خدمت تمام وقت در این مناطق سه ماه از دوره پنج‌ساله کسب رتبه کسر می‌شود. این مشوق، اثر مثبت قابل توجهی برای معلمان ساکن روستا و مناطق مرزی دارد. در مقابل، معلمان شهری در شرایط دشوار آموزشی چنین تسهیلاتی ندارند و اختلافی را احساس خواهند کرد.	طرح پیشنهادی عدالت محور (پیوست)
نوع سکونت

عنوان گروه	گروه تحت تأثیر سیاست است؟	مثبت / منفی / خنثی	با ذکر مثال هایی از داده ها و شواهد گردآوری شده این تأثیرات را توضیح دهید.	پیشنهاد اصلاح برای جلوگیری از تبعیض
مذهب	سایر ادیان	خنثی	بر اساس رأی دیوان عدالت اداری تبصره ۴ ماده ۴ آیین نامه ۱۴۰۱ حذف شده و تعریف از شایستگی های عمومی در متن آیین نامه جدید نیامده است. در آیین نامه قبل بر پایبندی به ارزش های اسلامی تأکید شده بود. با این حال، به دلیل سکوت آیین نامه برای عدم دخالت گرایش های مذهبی بر رتبه بندی، این احتمال وجود دارد که در شیوه نامه این محدودیت برای افراد غیر مذهبی و مؤمنین به سایر ادیان محدودیت ایجاد شود.	...
قومیت	اقوام غیر فارس زبان	خنثی	هیچ تأکیدی برای استفاده از ارزیابان محلی و هیأت ممیزه آگاه به تفاوت های قومی در ارزیابی ها وجود ندارد.	استفاده از ارزیابان محلی
گروه های در حاشیه	معلمان حق التدریس، خرید خدمات، قرارداد کار معین و نیمه وقت	منفی	برخی گروه های حاشیه ای مانند معلمان حق التدریس، خرید خدمات، قرارداد کار معین و نیمه وقت که تعداد زیادی از آنها در مناطق محروم فعالیت می کنند، از امتیازات ارتقاء، رتبه، پاداش عملکرد، و اعتبار حرفه ای محروم اند.	پیشنهاد می شود برای معلمان غیر رسمی، نظام ارزیابی حمایتی و با سطوح تشویقی و امتیاز ضمن خدمت طراحی شود. این سازوکار می تواند گامی در جهت جبران نابرابری و ارتقاء انگیزه معلمان حاشیه نشین باشد.
معلمین مردود در رتبه بندی		خنثی	در آیین نامه مکانیزم حمایت، جبران، یا بازآموزی برای افراد تعریف نشده است. این عدم تعریف، در عمل به حذف تدریجی یا بی اعتباری حرفه ای منجر می شود. بر اساس ماده ۱۲ معلمی که دوبار موفق به ارتقاء نمی شود، به رشته غیر آموزشی تغییر وضعیت پیدا می کند و برنامه حمایتی برای بازگشت به مسیر رشد برایش دیده نشده است.	اصلاح ماده ۱۲ و ایجاد مسیر حمایتی و توانمندسازی برای معلمان ناکام و مردود در ارتقاء رتبه



جدول ۴: ارزیابی تأثیرات مثبت و منفی

خلاصه‌ای از تأثیرات مثبت و منفی سیاست

تأثیرات مثبت	تأثیرات منفی
پیش‌بینی امتیازات ویژه برای معلمان جانبازان (معلمان ایثارگر) نمونه‌ای از توجه به شرایط خاص است اما اشاره به جانبازی بدون توجه به درجه آن می‌تواند پیامدهایی از حیث برابری داشته باشد.	مسئله یکپارچگی سیاست رتبه‌بندی معلمان با معلمان مأمور به وزارتخانه و ادارات و همچنین سازمان‌های تابعه وزارت آموزش و پرورش: گسترش دادن دامنه شمول آیین‌نامه رتبه‌بندی معلمان به پرسنل اداری، یکی از نقاط چالشی اصلی در این آیین‌نامه و یکی از نقاط اعتراض معلمان فعال در تشکل‌های معلمی است. بر اساس تبصره ۱ ماده ۳ آیین‌نامه اجرایی ۱۴۰۱، «کارکنان کادر اداری وزارت آموزش و پرورش که برای خدمت معلمی استخدام شده‌اند، مشمول آیین‌نامه شده‌اند و بر اساس تبصره ۵ ماده ۲ آیین‌نامه اجرایی ۱۴۰۴، معلمین مأمور به دانشگاه فرهنگیان، دانشگاه شهید رجایی، سازمان بسیج دانش‌آموزی و فرهنگیان، سازمان دانش‌آموزی، اتحادیه انجمن‌های اسلامی، سازمان‌های تابعه، مدیران مأمور به مدارس غیر دولتی و مأمورین به دفاتر نمایندگان مجلس شورای اسلامی در طول مدت مأموریت مشمول قانون شده‌اند. بر این اساس، بخش بزرگی از مشمولین این قانون را نیروهای اداری تشکیل داده‌اند. در میان موارد بالا تنها مدیران مأمور به مدارس غیر دولتی با روح قانون در تعارض نیستند و البته برخلاف آیین‌نامه قبل معاونین مدارس غیر دولتی از آیین‌نامه حذف شده‌اند. اداری‌ها هرچند وظایف آموزشی-معلمی مستقیمی ندارند اما در فرآیند رتبه‌بندی، نه تنها حذف نمی‌شوند بلکه اغلب دارای رتبه‌های بالاتری نیز هستند، زیرا: فرصت بیشتری برای فعالیت‌های پژوهشی، نگارش مقالات، حضور در همایش‌ها دارند. به دلایل سیاسی و ساختاری، در فرآیند ارزیابی‌ها نفوذ و آشنایی بیشتری با اعضای هیأت ممیزه دارند. کارکنان اداری معمولاً از دسترسی بیشتر به سامانه‌ها، امکانات، دوره‌های ضمن خدمت، و آشنایی با فرآیندهای رتبه‌بندی برخوردارند. این موضوع باعث می‌شود معلمان مدرسه‌ای، که بار اصلی تعلیم و تربیت را بر دوش دارند، احساس تبعیض و بی‌عدالتی کنند. قرار گرفتن آن‌ها در همان نظام ارتقاء با معلمان شاغل در کلاس، عملاً برابری صوری با کارکردهای نابرابر ایجاد می‌کند که مغایر عدالت حرفه‌ای است.

رقابتی شدن بیش از حد محیط کار؛ به طور کلی بر اثر اجرای سیاست رتبه‌بندی، معلمان از تمرکز بر کیفیت تدریس به جمع‌آوری مدارک و مستندسازی معطوف شده‌اند و این بدان دلیل است که شایستگی تخصصی در شیوه‌نامه‌ها کاملاً بر اخذ مدارک استوار است و سهم و میزان اثرگذاری آن ۲۵ درصد است. علاوه بر این حتی اخذ امتیاز از شایستگی‌های حرفه‌ای من جمله ارزیابی یادگیری مستمر معلم نیز به اخذ مدرک وابسته است. این مسئله باعث شده است که بازار تولید مقالات کاذب برای ارتقای رتبه به شدت گسترش یافته و شرکت غیرواقعی در کلاس‌های ضمن خدمت، به یکی از رویه‌های عادی تبدیل شود. آیین‌نامه جدید نیز در تبصره ماده ۸ بر کتب و مقاله و گزارش پژوهشی تأکید کرده است.

الزام به انجام دوره‌های ارتقا و ارزیابی سالانه (ماده ۳) به شفافیت و استمرار ارتقاء صلاحیت معلمان کمک می‌کند

تأثیرات منفی	تأثیرات مثبت
<p>فقدان مکانیسم برای ارزیابی عملکرد واقعی معلم؛ یکی از ضعف‌های اساسی آیین‌نامه رتبه‌بندی ۱۴۰۴، تأکید آن بر شاخص‌های ایستا و کمی مانند مدرک تحصیلی و سابقه خدمت است؛ شاخص‌هایی که به راحتی قابل اندازه‌گیری‌اند، اما الزاماً نشان‌دهنده اثر واقعی معلم بر یادگیری دانش‌آموزان نیستند. این رویکرد باعث می‌شود معلمان جوان، خلاق یا فعال در مناطق محروم، صرفاً به دلیل نداشتن مدرک یا سابقه بالا در رتبه‌های پایین باقی بمانند. در مقابل، الگوی ارزش‌افزوده (Value-Added Model) که بر سنجش «رشد یادگیری دانش‌آموز» تمرکز دارد، معیار دقیق‌تری برای ارزیابی عملکرد واقعی معلم فراهم می‌کند و می‌تواند به تحقق عدالت آموزشی نزدیک‌تر شود (اکباتانی و احمدی رنانی، ۱۴۰۳).</p>	<p>ارتقای مدت اعتراض از ۱۰ به ۲۰ روز و ایجاد سازوکار الکترونیکی شکایت در همه سطوح، دسترسی معلمان به حق شکایت و بازنگری را تسهیل کرده است</p>
<p>کثرت مراجع ارزیابی؛ علی‌رغم تمرکز رتبه‌بندی بر تشخیص درست صلاحیت‌ها، بخش اعظم مراجع ارزیابی پیشنهادی از سوی ذینفعان فاقد صلاحیت کافی قلمداد می‌شوند. اضافه شدن نقش دانش‌آموزان و خانواده به گروه ارزیابان در جهت مشارکت محوری است اما مصاحبه با ذینفعان حاکی از آن است که به ویژه حاکمیت خانواده بر نظام ارزیابی، می‌تواند قدرت عمل معلم را محدود کند و به دلیل غلبه نگاه بازار محور بر خانواده‌ها، نیازهای واقعی آموزشی را تحت الشعاع قرار دهد. به همین دلیل پیشنهاد ذینفعان کاهش سطح اثر دانش‌آموز، انجمن و خانواده صرفاً در حوزه شایستگی‌های عمومی است و توجه به شیوه سنجش نیز از حساسیت بالایی برخوردار است. علاوه بر این مرکزیت دادن به ارزیابی مدیر و همکاران نیز، رابطه معلم با پرسنل مدرسه را تحت الشعاع قرار می‌دهد و باید حیطة آن محدود و مشخص باشد. تنها گروه مورد اجماع از سوی بخش عمده ذینفعان مورد مصاحبه در این گزارش، ارزیاب‌های حرفه‌ای هستند. این در حالی است که وزن ارزیاب‌های حرفه‌ای در میان طیف گسترده‌ای مراجع، تقریباً بسیار کم است و آیین‌نامه در مورد سهم این مرجع سکوت کرده است.</p>	<p>کاهش وزن شایستگی‌های عمومی از ۴۰ درصد به ۲۰ درصد می‌تواند نقطه قوت باشد زیرا عمده اعتراضات معلمان از دخالت مراجع غیر شایسته در تعیین شایستگی‌های عمومی بوده است.</p>
<p>عدم شفافیت فرایند اجرایی؛ یکی از پیش‌شرط‌های اساسی عدالت در نظام رتبه‌بندی معلمان، انجام فرایند ارزیابی در یک فضای شیشه‌ای است؛ یعنی فضایی که در آن مبانی، معیارها، ابزارهای سنجش، وزن هر شاخص و نتایج ارزیابی برای معلمان به صورت شفاف و قابل پیگیری اعلام شود. در آیین‌نامه ۱۴۰۴، اگرچه مراجع متعددی برای ارزیابی ذکر شده‌اند (مدیر مدرسه، شورای معلمان، شورای مدرسه و حتی اولیا)، اما تعیین وزن آنها به شیوه‌نامه واگذار شده و از دیگر سو اعتبار نظر هر یک از مراجع به هیأت ممیزه مرکزی واگذار شده است؛ این تمرکز قدرت بدون شفاف‌سازی فرایند، می‌تواند به سلیقه‌گرایی، بی‌عدالتی و کاهش اعتماد حرفه‌ای منجر شود و با وجود گسترش افقی مراجع، تمرکز تصمیم‌گیری نهایی همچنان حفظ شده و مشارکت واقعی محدود باقی می‌ماند.</p>	
<p>ابهام در تعریف دقیق عناوین شایستگی؛ در حوزه عناوین شایستگی، تعریف دقیق شایستگی‌ها و شاخص‌های جزئی‌تر سنجش آن به شیوه‌نامه واگذار شده، در حالی که یکی از مهمترین نقاط چالش معلمان، تعریف مصادیق این عناوین شایستگی است.</p>	



تأثیرات مثبت

تأثیرات منفی

بی‌توجهی به عدالت حرفه‌ای: رتبه‌بندی باید ابزاری برای تشویق معلمان متخصص در حوزه تدریس خود باشد؛ اما آیین‌نامه ۱۴۰۴، هیچ امتیاز صریح یا ترجیحی برای انطباق رشته تحصیلی با حوزه تدریس در نظر نگرفته است. این غفلت می‌تواند باعث شود معلمی که سال‌ها در حوزه‌ای نامرتب تدریس کرده، در امتیازدهی بالاتر از معلم متخصص در رشته خود قرار گیرد - امری که مغایر عدالت حرفه‌ای است.

بی‌توجهی به شرایط آموزشی معلمان: در آیین‌نامه ۱۴۰۴ اشاره‌ای به ضوابط ویژه برای معلمان در شرایط دشوار آموزشی نشده است؛ در حالی که پیش‌بینی امتیازات یا تشویق خاص برای این گروه می‌تواند عدالت فضایی، جنسیتی و آموزشی را تقویت کند.

جدول ۵: ارزیابی نهایی

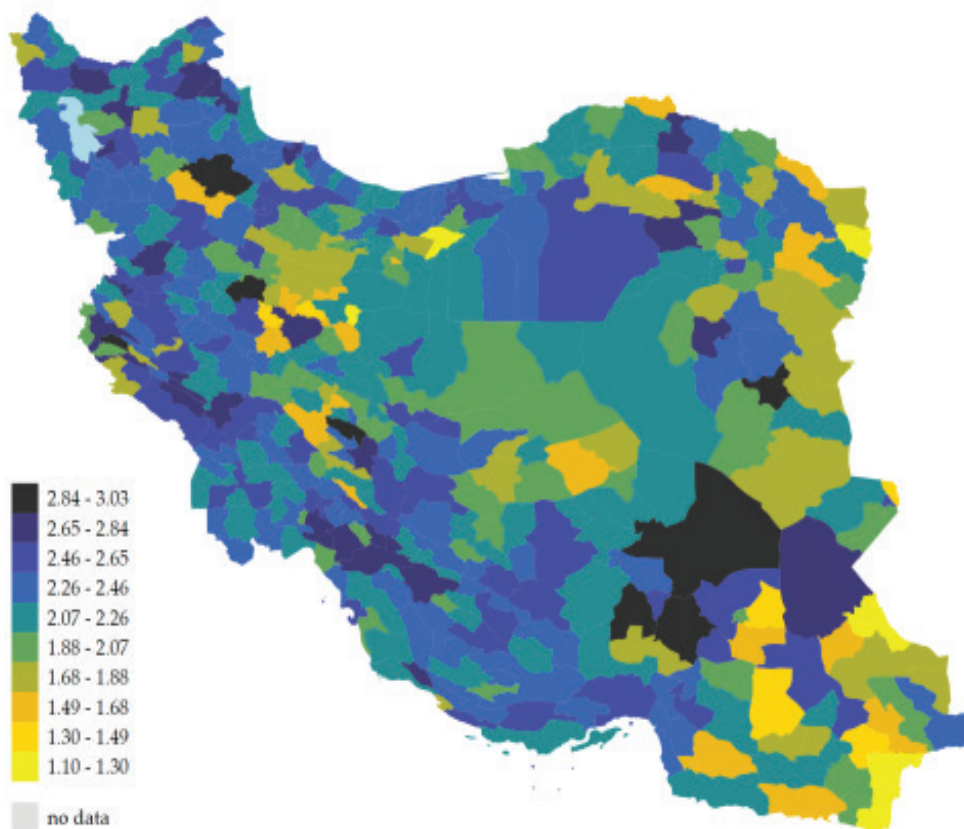
	توضیحات	تصمیم نهایی
	بله / خیر	تأیید سیاست
<p>آیین‌نامه به دلیل مغایرت با اسناد بالادستی، بی‌توجهی به ابعاد عدالت حرفه‌ای، فقدان مطالعات پشتیبان و فقدان طراحی اصولی، نیازمند تعدیل و اصلاح اساسی است و پیشنهاد می‌شود پیش از ادامه روند بررسی، کمیسیون منابع انسانی از آموزش و پرورش خواستار اصلاح شود.</p> <p>– اهم اصلاحات اساسی پیشنهادی برای تحقق بیشتر عدالت شغلی:</p> <p>۱. طراحی آیین‌نامه نظام رتبه‌بندی مکمل برای نیروهای اداری و حذف تبصره ۵ ماده ۲ و تبصره ۱ ماده ۳ آیین‌نامه ۱۴۰۱؛ اگر بخواهیم عدالت و تخصص‌گرایی حاکم باشد، کارمندان اداری آموزش و پرورش باید آیین‌نامه رتبه‌بندی جداگانه و متناسب با مأموریت اداری آموزشی داشته باشند، نه مشمول آیین‌نامه‌ای که برای معلم طراحی شده است. بنابراین پیشنهاد می‌شود وزارت آموزش و پرورش، با ایجاد «نظام رتبه‌بندی مکمل» برای مشاغل پشتیبان آموزشی (درون اداره) ساز و کاری برای اصلاح روند فعلی بردارد و آیین‌نامه کنونی را صرفاً محدود به پرسنل درون مدرسه بداند. در این رابطه یکی از مقایسه‌های اشتباه، مقایسه نظام آموزش عالی و آموزش عمومی است. در دانشگاه عضو هیات علمی مامور در صورتی از امتیازات ترفیع و ارتقا می‌تواند برخوردار شود که مأمور با حفظ وظایف آموزشی و پژوهشی باشد، در غیر این صورت ارتقاء رتبه متوقف می‌شود و تنها رتبه علمی حفظ می‌شود و دوباره بعد از بازگشت به دانشگاه، رتبه بازمیگردد. در اینجا نیز لازم است امتیازات تنها باید به افرادی تعلق گیرد که وظایف آموزشی خود را انجام می‌دهند و معلمی که به دفتر یک نماینده با بخش اداری وزارتخانه مأمور شده است، اساساً هیچ شباهتی با این وضعیت ندارد. هم‌پایه کردن اداری‌ها و معلمان، بدین معنی است که وزارت آموزش و پرورش با گسترش دامنه مشمولان در تلاش است تا مکانیسمی برای جبران کسری حقوق این نیروها در نظر گیرد و این مسئله با روح رتبه‌بندی در تعارض است. علاوه بر این تفاوت وزارت علوم با وزارت آموزش و پرورش در این است که گستردگی مشمولین آن بسیار زیاد است و دامنه زیادی از نیروهای اداری را در برمیگیرد که احتمال بازگشت از اداره به مدرسه ندارند، به همین دلیل برای عادلانه‌سازی وضعیت شغلی پرسنل اداری، آموزش و پرورش نیازمند ساز و کاری متفاوت به رتبه‌بندی پرسنل اداری است و با طراحی نظام رتبه‌بندی مکمل، به روح قانون رتبه‌بندی معلمان لطمه وارد نمی‌شود.</p> <p>۲. در نظر گرفتن برنامه پیشنهادی عدالت محور برای ارتقای نظام رتبه‌بندی (پیوست)</p> <p>۳. اصلاح فرایند تنظیم سیاست: پیشنهاد می‌شود برای افزایش مشروعیت، شفافیت و کارآمدی نظام رتبه‌بندی، مکانیزم رسمی مشارکت نمایندگان نهادهای صنفی معلمان در تدوین، بازنگری، اجرا و نظارت بر اجرای آیین‌نامه پیش‌بینی شود.</p> <p>۴. شفاف‌سازی وزن مراجع ارزیابی: با توجه به تجربه پیشین اجرای کانون‌های ارزیابی در نظام جذب معلمان و موفقیت نسبی کانون‌ها در شناسایی معلمان دارای صلاحیت، به نظر می‌رسد آموزش و پرورش می‌تواند با تقویت مکانیسم گزینش ارزیابان حرفه‌ای، وزن این مرجع را تا بیش از ۵۰ درصد در رتبه‌بندی ارتقا دهد.</p> <p>۵. تصحیح حداقل امتیازها بر اساس مذاکره با ذینفعان: تغییرات در حداقل امتیازات می‌تواند با مقاومت جامعه معلمی همراه باشد. در حال حاضر کسب جایگاه در گروه استادیار و استاد، دشوار شده است و اصلاح این شاخص نیازمند مذاکره با ذینفعان است.</p>	بله	تعدیل و اصلاح سیاست

توضیحات	بله / خیر	تصمیم نهایی
	خیر	حفظ و تداوم سیاست
	خیر	توقف و حذف سیاست

پیوست: برنامه پیشنهادی عدالت محور برای ارتقای نظام رتبه‌بندی معلمان

تحلیل داده‌های رتبه‌بندی معلمان در دوره‌های پیشین حاکی از آن است که رابطه مستقیمی میان شکاف‌های منطقه‌ای، تفاوت‌های محیط آموزشی و حتی جنسیت و رتبه معلمین وجود دارد. معلمان که در مناطق محروم فعالیت می‌کنند؛ به دلیل محدودیت دسترسی به امکانات آموزشی و پژوهشی، فرصت کمتری برای ارتقای تحصیلی و حرفه‌ای دارند و اغلب در رتبه‌های پایین قرار می‌گیرند. این پدیده خطر تمرکز معلمان با رتبه‌های بالا در مناطق برخوردار را افزایش می‌دهد و عدالت آموزش و توزیع عادلانه نیروی انسانی را با چالش مواجه می‌سازد. تحلیل داده‌های رتبه‌بندی در سه سال گذشته نشان می‌دهد که عدالت منطقه‌ای در برخورداری معلمان از رتبه‌های برتر پدید نیامده است و این عامل متأثر از نوع سنجش، ملاک‌های شایستگی و در نظر نگرفتن تفاوت‌های زمینه‌ای محیط آموزش است. نقشه زیر نشان می‌دهد که میانگین رتبه معلمان در شهرستان‌های مختلف از ۱۸۱ تا ۳۱ متغیر است. میانگین پایین‌ترین رتبه معلمان در استان‌های اراک، خراسان رضوی و به خصوص سیستان و بلوچستان مشهود است. به طوری که ۲۰ شهرستان با کمترین میانگین رتبه، مربوط به استان سیستان و بلوچستان است و بیشترین میانگین رتبه معلمان هم مربوط به شهرستان شهرکرد در استان چهارمحال و بختیاری است (اکباتانی و احمدی رنای، ۱۴۰۳).

میانگین رتبه معلمان در سطح کشور



منبع: اکباتانی و احمدی رنای، ۱۴۰۳؛ نظام رتبه‌بندی و تخصیص عدالت محور معلمان



علاوه بر شکاف منطقه‌ای، مدارس به نسبت آنکه دانش‌آموزانی با کبرسن بیشتر را در خود جای داده‌اند، رتبه معلم و مدیران آنها کمتر بوده است. به عبارتی معلمین در شرایط دشوارتر آموزشی که در آن دانش‌آموزان مردودی مشغول به تحصیل‌اند، رتبه معلمی پایین‌تری را نیز دریافت کرده‌اند. با توجه به نرخ ۱۰ درصدی کبر سن در دبیرستان‌ها، تحلیل رابطه نشان می‌دهد که اگر رتبه معلم یک نمره افزایش پیدا کند، نزدیک به ۱۰ درصد کاهش در تعداد دانش‌آموزان مردودی مدرسه به وجود خواهد داشت.

راهکار اول: ساماندهی فضایی معلمان برتر در مناطق ضعیف‌تر از طریق کاهش سنوات ارتقا

به منظور ارتقای عدالت در نظام رتبه‌بندی معلمان، پیشنهاد می‌شود شرایط دشوار محیط تدریس به عنوان عاملی برای کاهش سنوات ارتقا لحاظ شود. در حال حاضر، در آیین نامه جدید تنها مناطق محروم مورد توجه قرار گرفته است و جدای از آن در حال حاضر سختی کار به عنوان ردیف فوق العاده سختی کار به استناد ماده ۵۰ قانون مدیریت خدمات کشوری در حقوق در نظر گرفته می‌شود اما صرفاً مشمول کلاس‌های چندپایه، دو نوبته، مناطق محروم و مرزی و آموزش استثنایی است. موارد تعریف شده ذیل شرایط دشوار، بسیار ناکافی است. بر این اساس پیشنهاد می‌شود از محل «مدت زمان لازم برای ارتقاء رتبه»، حمایتی از معلمین در شرایط ویژه صورت گیرد. پیشنهاد مشخص این است که در آیین‌نامه درج شود که: «کاهش زمان انتظار برای ارتقاء در صورت تحقق چند شاخص همزمان، تا سقف دو سال قابل اعمال است.»

با این نظام، معلمانی که در شرایط دشوار خدمت می‌کنند، به جای ۵ سال، می‌توانند در ۳ یا ۴ سال ارتقاء پیدا کنند، بدون اینکه برای دولت هزینه‌ای مستقیم داشته باشد، اما با تقویت انگیزه، حس دیده‌شدن و عدالت ساختاری همراه است.

جدول پیشنهادی برای کاهش زمان انتظار برای ارتقاء رتبه بر اساس هریک از معیارهای سختی کار

شرط حمایتی / سختی کار	کاهش زمان انتظار برای ارتقاء رتبه	نحوه سنجش	توضیح توجیهی
تدریس در مدارس دولتی عادی*	۶ ماه کسر	پایگاه داده وزارت آموزش و پرورش (سامانه سیدا)	برای جلوگیری از مهاجرت به مدارس خاص و تقویت آموزش عمومی
تدریس در «مناطق سخت برای تأمین معلم»**/ تدریس در مناطق با میانگین تراکم کلاسی بالای استاندارد	۳ ماه کسر	بر اساس شناسایی مناطق سخت جذب در وزارتخانه / سامانه سیدا	فشار روانی، افت کیفیت آموزش، نیاز به مدیریت مضاعف کلاس
تدریس به دانش‌آموزان دارای کبرسن	۳ ماه کسر	تعداد دانش‌آموز ثبت شده در سیدا	آموزش به کودکانی که به دلیل بازماندگی یا عدم قبولی در پایه‌ای عقب‌تر از سنشان فرار دارند، دشواری‌های محیطی معلم را تشدید می‌کند.
کمیبود امکانات آموزشی (فاقد هوشمندسازی، گرمایش، کتابخانه و...)	۶ ماه کسر	گزارش مدیر مدرسه یا سیدا	عدم دسترسی به حداقل منابع آموزشی، افزایش بار کاری و هزینه تدریس بر عهده معلم
تدریس در مدارس دارای تمرکز دانش‌آموزان دارای آسیب اجتماعی	۳ ماه کسر	مشاور مدرسه یا گزارش‌های طرح نماد	نیاز به حمایت عاطفی و رفتاری مستمر؛ کار معلم فقط آموزش نیست، بلکه مربی‌گری اجتماعی هم هست

شرط حمایتی / سختی کار	کاهش زمان انتظار برای ارتقاء رتبه	نحوه سنجش	توضیح توجیهی
تدریس بیش از ساعات موظف برای معلمان دارای رتبه ۴ و ۵***	۳ ماه کسر	احکام کارگزینی / فرم ثبت ساعات	تشویق معلمان دارای رتبه‌های بالاتر به افزایش ساعات کار در مدرسه، جدای از جبران سختی کار، ظرفیت این نیروهای با کیفیت را افزایش می‌دهد.
مسئولیت اداری-آموزشی همزمان	۳ ماه کسر	احکام و ابلاغ رسمی	اضافه کاری مدیریتی، استرس تصمیم‌گیری، دو نقش هم‌زمان در مدرسه
تدریس در مناطق با عملکرد ضعیف آموزشی	۶ ماه کسر	براساس نتایج آزمون‌های ملی	مدارس در مناطق ضعیف آموزشی معمولاً محیط دشوارتری دارند و نیازمند معلمان متعهد و ثابت هستند
سابقه حق التدریس بدون بیمه***	۱۲ ماه کسر (حداکثر)	براساس تأیید رسمی اداره آموزش و پرورش	جبران بی‌عدالتی تاریخی برای معلمان که سال‌ها به صورت ناقص در سیستم خدمت کرده‌اند.

* یکی از آسیب‌های جدی کاهش کیفیت در مدارس دولتی عادی این است که معلمان مجرب و رتبه‌دار به سمت مدارس خاص، نمونه، هیئت‌امنایی، تیزهوشان و غیردولتی سوق پیدا می‌کنند و مدارس دولتی عادی با دانش‌آموزان بیشتر، منابع کمتر و مدیران ضعیف‌تر، در جذب و نگهداشت معلم توانمند دچار مشکل شده‌اند. این اقدام حمایتی می‌تواند به حفظ معلمان خوب در مدارس عادی کمک کند.

** در سطح جهانی، پژوهش‌های متعددی به بررسی چالش‌های مرتبط با «مناطق سخت برای تأمین معلم» (Hard-to-Staff Schools) پرداخته‌اند. این مناطق که ممکن است در مناطق شهری با تراکم بالا یا شرایط اجتماعی خاص قرار داشته باشند، به دلیل عواملی مانند تراکم کلاسی، آسیب‌های اجتماعی، یا شرایط کاری دشوار، با کمبود معلم مواجه هستند. شناسایی مناطق کم رقابت، با توجه به تقاضای داوطلب‌ها در آزمون‌های استخدامی یا تراکم کلاسی در سطح منطقه آموزشی می‌توان مناطق سخت را سالیانه اعلام کرد.

*** با توجه عدم شمول معلمان حق التدریس در نظام رتبه بندی و به دلیل در نظر گرفته نشدن سابقه حق التدریس در ذیل عنوان شایستگی تجربه، پیشنهاد می‌شود که دست‌کم سابقه حق التدریس بودن معلمان به عنوان معیاری برای کاهش سنوات ارتقا اثر گذار باشد.

راهکار دوم: ضریب تعدیل

باید برای معلمان شاغل در مناطق محروم یا کلاس‌های چندپایه، ضریب تعدیل یا امتیاز جبرانی در نظر گرفته شود، چرا که این معلمان در معرض محدودیت‌های ساختاری و منابع آموزشی کمتر قرار دارند، و مقایسه عملکرد آنان با معلمان برخوردار نا عادلانه است (اکباتانی و احمدی رنایی، ۱۴۰۳). با توجه به اینک این ضریب تعدیل می‌تواند سیاستی برای حفظ و نگهداشت معلمان در مدارس با شرایط تدریس دشوار را فراهم سازد، پیشنهاد می‌شود، ضریب بر اساس شاخص‌های سنجش پذیر تعریف شده و به فرمول زیر اعمال می‌شود:

فرمول پیشنهادی ← (۱ + ضریب حمایتی) × امتیاز کسب شده = امتیاز نهایی



جدول زیر شاخص های محیطی به همراه نحوه سنجش و امتیاز ضریب پیشنهادی هر مورد را ارائه می دهد:

ضریب پیشنهادی	شاخص
+۰.۱	تدریس در مدارس دولتی عادی
+۰.۰۱	تدریس در «مناطق سخت برای تأمین معلم» / تدریس در مناطق با میانگین تراکم کلاسی بالای استاندارد
+۰.۱ برای هر ۵ نفر	تدریس به دانش آموزان دارای کبرسن
+۰.۰۱ برای هر مورد	کمبود امکانات آموزشی (فاقد هوشمندسازی، گرمایش، کتابخانه و...)
+۰.۰۱	تدریس در مدارس دارای تمرکز دانش آموزان دارای آسیب اجتماعی
+۰.۰۱ برای هر ۴ ساعت مازاد	تدریس بیش از ساعات موظف برای معلمین دارای رتبه ۴ و ۵
+۰.۰۲	مسئولیت اداری-آموزشی همزمان
+۰.۰۲	تدریس در مناطق با عملکرد ضعیف آموزشی
+۰.۰۱ برای هر سال	سابقه حق التدریس بدون بیمه

مثال : در این مدل، ضریب حمایتی به عنوان یک عامل تعدیل کننده بر امتیاز کلی ارزیابی کننده اعمال می شود. بنابراین اگر معلمی ۷۰۰ امتیاز کسب کرده باشد و ضریب حمایتی او ۰.۰۴ باشد، رتبه رسمی معلم در اثر این ضریب ۲۸ واحد ارتقا یابد.
 امتیاز $۷۲۸ = ۷۰۰ + ۱ \times ۰.۰۴$

تحلیل هزینه های اقتصادی اعمال ضریب حمایتی:

برای محاسبه هزینه های احتمالی ناگزیر از مدلی دیگر استفاده می کنیم تا تخمینی اولیه از هزینه ها به دست آید. برای محاسبه ضریب حمایت مستقیماً در مبلغ پرداختی فوق العاده رتبه بندی ماهانه ضرب می شود و مبلغی به صورت «افزایش حقوق» به معلم تعلق می گیرد. مثلاً اگر معلمی ۵ میلیون تومان در ماه دریافت می کند و ضریب او ۰.۰۴ باشد:

$$(۲,۴۰۰,۰۰۰ \text{ تومان در سال}) \times ۰.۰۴ = ۲۰۰,۰۰۰ \text{ تومان در ماه} = ۵,۰۰۰,۰۰۰ \times ۰.۰۴$$

در این تحلیل، سه سناریوی مختلف برای تأثیرات احتمالی بر حمایت از نظام رتبه بندی معلمان در نظر گرفته شده است.

پایه محاسبات عبارت است از: مبلغ امتیاز فوق العاده رتبه بندی برای هر معلم: ۵ میلیون تومان در ماه (۶۰ میلیون تومان در سال)، تعداد کل معلمان کشور: ۹۰۰۰۰۰ نفر، در نتیجه، پایه پایه سالانه بدون هیچ ضریب حمایتی: ۵۴,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰

جدول: محاسبه سناریوهای هزینه های سربار برای دولت

سه سناریوی ممکن	مجموع هزینه سالانه (میلیارد تومان)	افزایش هزینه سالانه (میلیارد تومان)
بدبینانه (۵۰٪ مشمول با ضریب ۰.۰۵)	۵۵,۳۵۰	۱,۳۵۰
واقع بینانه (۳۰٪ مشمول با ضریب ۰.۰۴)	۵۴,۶۴۸	۶۴۸
خوشبینانه (۲۰٪ مشمول با ضریب ۰.۰۳)	۵۴,۳۲۴	۳۲۴

با توجه به محاسبات بالا، حتی در بدبینانه ترین سناریوها، اعمال ضریب حمایتی کمتر از ۳٪ از کل هزینه سالانه اجرای رتبه بندی را شامل می شود. این میزان هزینه از نظر مدیریتی قابل کنترل و از منظر سیاست گذاری موجه است، به ویژه اگر به افزایش انگیزه جغرافیایی معلمان و ارتقاء کیفیت آموزشی در مناطق محروم بینجامد.



جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

M C L S . G O V . I R