



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش

پژوهشکده تعلیم و تربیت

گروه پژوهشی اقتصاد و نیروی انسانی آموزش و پرورش

خلاصه گزارش پژوهشی پایان یافته:

بررسی تأثیر نظام موجود جبران خدمات معلمان بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان

ناظر: استاد عبدالحسین نفیسی

مجری: علیرضا محمدی

تاریخ اتمام: خرداد ۱۳۹۶

مقدمه

با توجه به نقش راهبردی معلمان در تحقق اهداف آموزشی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، توجه به ابعاد گوناگون شغلی معلمان به خصوص ابعاد انگیزشی و مساله حقوق و دستمزد آنان اجتناب‌ناپذیر می‌نماید. اهمیت طراحی موثر نظام پرداخت هنگامی بیشتر ملموس می‌شود که بدانیم بیش از ۹۰ درصد از اعتبارات هزینه‌ای وزارت آموزش و پرورش به جبران خدمات کارکنان اختصاص می‌یابد، حال آنکه بر اساس نظام‌های متداول پرداخت، بین حقوق و مزایای پرداختی و کار انجام‌شده رابطه‌ی متناسبی وجود ندارد. در این نظام‌های سنتی، اطمینان و تضمین برای دریافت معین وجود دارد و از لحاظ حسابداری نظام پرداخت ساده می‌باشد و رقابتی بین افراد وجود ندارد. ارزشیابی در این شیوه پرداخت بسیار کلی است و بر اساس ملاک‌های محدودی صورت می‌پذیرد.

بیان مساله

نظام جاری جبران خدمات معلمان بر اساس طرح حقوق همسان بنا شده است و در آن عامل اصلی تعیین حقوق، مدرک تحصیلی و سنوات خدمت معلمان می‌باشد. شواهد محکمی دال بر ارتباط کیفیت تدریس با مدرک تحصیلی بالاتر وجود ندارد. لذا نظام ساده پرداخت حقوق که بر اساس سنوات خدمت و مدرک تحصیلی بنا شده است شاید میزان کارآیی معلم و دستاوردهای آموزشی دانش‌آموزان را نشان نداده و کارآترین مدل برای جذب، ایجاد انگیزه و حفظ معلمان نباشد.

هدف پژوهش

اهداف این مطالعه را می‌توان به دو دسته اهداف اصلی و اهداف فرعی تقسیم کرد:

هدف اصلی:

- شناسایی تأثیر نظام موجود جبران خدمات معلمان بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان

اهداف فرعی:

- شناسایی تأثیر سابقه خدمت معلمان بر میزان دریافتی آنان
- شناسایی تأثیر میزان تحصیلات معلمان بر میزان دریافتی آنان
- شناسایی تأثیر میزان دریافتی معلمان بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان



- ارائه راهکارهای مناسب، جهت بهبود نظام جبران خدمات موجود معلمان با توجه به نتایج برگرفته از اهداف فوق و اسناد بالادستی به ویژه سند تحول بنیادین آموزش و پرورش

نمونه، جامعه و روش تحقیق:

داده‌ها، جامعه، نمونه و روش تحقیق در این مطالعه به دو بخش تقسیم می‌گردند. بخش نخست معطوف به عوامل موثر بر میزان دریافتی کارکنان آموزشی مدارس دولتی است و بخش دوم معطوف به عوامل موثر بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان با تاکید بر حقوق و مزایای معلمان می‌باشد.

در بررسی بخش نخست، از داده‌های احکام حقوقی ۸۱۷۰ نفر از کارکنان وزارت آموزش و پرورش در سال ۱۳۹۴، شامل ۲۹۵۰ نفر مرد و ۵۲۲۰ نفر زن که حدود ۷۳ درصد آن‌ها در مناطق شهری و بقیه در مناطق روستایی مشغول به خدمت بودند استفاده شد. احکام حقوقی علاوه بر میزان حقوق، نشان‌دهنده جنسیت، محل خدمت، سابقه خدمت، مدرک تحصیلی، پست شغلی و ... می‌باشد.

برای پاسخ به بخش دوم مطالعه از داده‌های حاصل از مطالعه بین‌المللی روند آموزش ریاضی و علوم (تیمز)^۱ سال ۲۰۱۵، که توسط انجمن بین‌المللی ارزیابی پیشرفت تحصیلی (IEA)^۲ برای پایه هشتم در دروس علوم و ریاضی انجام شده، استفاده شد. ۶۱۳۰ دانش آموز در آزمون تیمز سال ۲۰۱۵ شرکت داشته‌اند. این دانش آموزان از ۲۵۰ مدرسه و ۲۵۱ کلاس درس بوده‌اند.

در بخش نخست مطالعه، متغیر وابسته، لگاریتم میزان حقوق مندرج در احکام حقوقی کارکنان قبل از کسورات یا به عبارتی درآمد ناخالص آن‌ها می‌باشد. حقوق معلم تابعی از سابقه خدمت، مدرک تحصیلی، پست سازمانی، جنسیت و محل خدمت در نظر گرفته شده است.

در بخش دوم و بررسی اثر حقوق و دستمزد معلم بر پیشرفت تحصیلی دانش آموز با استفاده از تابع تولید پیشرفت تحصیلی در مقطع زمانی مشخص از مدل اثرات ثابت^۳ دانش آموز استفاده شد. وجود نمرات دروس مختلف در مطالعات تیمز امکان استفاده از این مدل را فراهم نموده است (دروس علوم و ریاضی). از آنجا که هر درس توسط معلم جداگانه‌ای تدریس می‌شود برای هر دانش آموز-درس، ویژگی‌های معلمی که آن درس را به دانش آموزان هر کلاس تدریس می‌کند، به طور متناظر قابل احصا است. این روش به محقق امکان می‌دهد تمام

¹ Trend in International Mathematics and Sciences (TIMSS)

² International Association for the Evaluation of Educational Achievement

³ Fixed effects model



ویژگی‌های مشاهده‌نشده فردی و خانوادگی دانش‌آموز را که با تغییر درس ثابت می‌مانند،^۴ کنترل نماید. داده‌های مقطعی مورد استفاده در این مطالعه، بررسی رابطه حقوق و دستمزد معلمان دروس مختلف با نمرات دانش‌آموزان در این دروس را در یک مدرسه در سال معین ممکن می‌سازد.

یافته‌های پژوهش

در این مطالعه به منظور شناخت الگوی حاکم بر نظام پرداخت در کشور، ابتدا میزان اثرپذیری دریافتی معلمان از سابقه خدمت و مدرک تحصیلی آنان مورد بررسی قرار گرفته است. سپس اثر هر یک از موارد موثر بر میزان دریافتی معلمان در کنار سایر ویژگی‌های معلم بر پیشرفت تحصیلی بررسی شد.

برای پاسخ به بخش دوم مطالعه از داده‌های حاصل از مطالعه بین‌المللی روند آموزش ریاضی و علوم (تیمز) سال ۲۰۱۵، که توسط انجمن بین‌المللی ارزیابی پیشرفت تحصیلی (IEA) برای پایه هشتم در دروس علوم و ریاضی انجام شده، استفاده شد.

نتایج بخش نخست، نشان می‌دهد متغیرهای لحاظ‌شده ۸۳ درصد از تغییرات حقوق و مزایا را توضیح می‌دهد. اثر سابقه خدمت بر میزان دریافتی مثبت و معنادار بوده و بیشترین نقش را در توضیح تغییر میزان دریافتی معلمان دارا است. به ازای هر سال سابقه خدمت بیشتر، ۳٫۶ درصد میزان حقوق دریافتی افزایش می‌یابد. البته روند افزایش حقوق، روندی کاهنده دارد؛ این امر با توجه به اینکه افزایش حقوق ناشی از مواردی مانند حق عائله مندی، حق اولاد، ارتقای مدرک تحصیلی و ... در اوایل خدمت رخ می‌دهد، دور از انتظار نیست.

اثر میزان تحصیلات نیز بر میزان دریافتی اثر مثبت و معنادار دارد. دارا بودن مدرک فوق‌دیپلم، لیسانس و بالاتر از لیسانس به ترتیب ۶ درصد، ۱۳ درصد و ۲۰ درصد میزان حقوق دریافتی معلم را در قیاس با حقوق معلمی با مدرک دیپلم، افزایش می‌دهد. برآورد مدل نشان می‌دهد که مردان حقوق بالاتری نسبت به زنانی با موقعیت مشابه دریافت می‌کنند که این تفاوت از نظر آماری معنادار است. شاید بتوان این امر را ناشی از وجود بندهای حق تاهل و عائله‌مندی در احکام حقوقی مردان دانست.

با توجه به اختصاص حق مسئولیت به مدیران، معاونان و ... طبق انتظار دارا بودن پست سازمانی بر میزان دریافتی اثر مثبت دارد. دارا بودن پست سازمانی، به میزان ۱۷٫۸ درصد میزان دریافتی معلم را افزایش می‌دهد.

⁴ subject-invariant



خدمت در مناطق شهری، موجب کاهش میزان دریافتی در مقایسه با افراد مشابه در مناطق روستایی می‌شود. معلم شاغل به خدمت در مناطق شهری، با فرض ثابت در نظر گرفتن سایر شرایط در مقایسه با معلم مشابه در مناطق روستایی به میزان ۷ درصد دریافتی کمتری دارد.

نتایج بخش دوم مطالعه حاکی از رابطه مثبت و معنی‌دار بین سابقه خدمت معلم با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموز است. بر این اساس افزایش سابقه خدمت بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموز اثر مثبت و معنی‌دار دارد، اما این اثر مثبت روندی کاهنده دارد؛ بدین معنی که هر چه میزان سابقه خدمت بیشتر می‌شود اثر افزایش سنوات کاری بر پیشرفت تحصیلی کمتر خود را نشان می‌دهد.

فارغ‌التحصیلی معلمان در رشته‌های مرتبط با تدریس و حضور آن‌ها در مراکز تربیت معلم و تربیت دبیر بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان اثر قابل توجهی دارد. ضریب متغیر فارغ‌التحصیلی معلم در رشته مرتبط از مراکز تربیت معلم و تربیت دبیر حاکی از اثر مثبت حضور در دوره‌های تربیت معلم و دبیری بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموز می‌باشد. نتایج موید آن است که گذراندن دوره‌های تربیت معلم و دبیری در رشته‌های مرتبط با موضوع تدریس توسط معلم می‌تواند به میزان ۱۵ واحد (با لحاظ میانگین ۵۰۰ و انحراف معیار ۱۰۰ برای نمرات کسب‌شده دانش‌آموزان کشورهای شرکت‌کننده در آزمون تیمز) نمرات کسب‌شده را افزایش دهد. این میزان تاثیر در مقایسه با سایر متغیرهای مورد بررسی موثر بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموز قابل توجه است. حضور معلمی با رشته مرتبط با موضوع تدریس، اما بدون گذراندن دوره‌های تربیت معلم و دبیری، تفاوت معناداری با حضور معلم غیرمرتبط با موضوع تدریس بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان ندارد.

حضور معلمی با مدرک کمتر از لیسانس در مقایسه با حضور معلمی با مدرک لیسانس، اثر منفی بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموز دارد اما این رابطه به لحاظ آماری معنادار نمی‌باشد. حضور معلمی با مدرک تحصیلی بالاتر از لیسانس، در مقایسه با حضور معلمی با مدرک لیسانس بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموز در دروس مورد بررسی اثر مثبت و معنادار دارد.

طبق برآورد مدل رگرسیون، **پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان با لگاریتم حقوق ماهانه معلم رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد. حقوق بالاتر معلمان می‌تواند موجب بهبود پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان از طریق تلاش بیشتر معلم، جذب افراد با کیفیت‌تر به حرفه معلمی یا ایجاد انگیزه برای ماندن در مدارس شود.** بدین ترتیب منطقی است که نظام آموزشی، حقوق و مزایای دریافتی



معلمان را با عملکرد دانش آموزان و عوامل موثر بر عملکرد دانش آموزان پیوند دهد و از این ابزار سیاستی به منظور بهبود یادگیری دانش آموزان استفاده نماید.

بدین ترتیب ملاحظه شد که بخش عمده تغییرات حقوق و دستمزد معلمان به واسطه سابقه خدمت و مدرک تحصیلی قابل توضیح است. این امر نشان از قرابت نظام جاری جبران خدمات معلمان با الگوی نظام هماهنگ پرداخت دارد که کارایی آن به طور جدی مورد تردید است. همچنین **نتایج از اثرپذیری پیشرفت تحصیلی دانش آموزان از میزان دریافتی معلمان حکایت دارد.** با این وجود، در نظام جبران خدمات معلمان سازوکاری برای جبران و تشویق عملکرد بهتر معلم در فرایند یادگیری دانش آموزان دیده نشده و بین معلم واجد شرایط و موثر بر پیشرفت تحصیلی دانش آموز و معلم فاقد شرایط تفاوتی دیده نمی شود.

در اسناد بالادستی کشور و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش بر ارج نهادن به سرمایه انسانی، عدالت محوری در دریافت خدمات نیروی انسانی، بهبود روش گزینش نیروی انسانی، ایجاد زمینه لازم برای رشد کارکنان، رعایت عدالت در پرداخت، جذب و ساماندهی نیروی انسانی بر اساس نیازها، ارتقای کیفیت تربیت معلم، اعتلای منزلت اجتماعی و ایجاد انگیزه در معلمان، استقرار نظام رتبه بندی، استقرار نظام مبتنی بر شایستگی و استقرار نظام تاکید شده است. بدیهی است برای تامین این اهداف، تغییر نظام پرداخت حقوق اجتناب ناپذیر باشد.

در نیل به هر یک از اهداف مذکور به طور عام و در راستای پیاده سازی طرح رتبه بندی معلمان به طور خاص، نظام جبران خدمات نقشی پررنگ و محوری ایفا می کند. نظام جبران خدمات ابزاری مدیریتی در دست تصمیم گیران و مدیران در دستیابی به این اهداف به شمار آمده و اصلاح آن در راستای دستیابی به اهداف آموزش و پرورش، باید سرلوحه تحول نظام آموزشی قرار گیرد.

بحث ، نتیجه گیری و پیشنهادها:

نتایج بر همسویی نظام جاری جبران خدمات با نظام پرداخت همسان⁵ و ناکارآمدی نظام جاری جبران خدمات در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و ضرورت بازنگری این نظام اشاره دارد. نظام جاری جبران خدمات معلمان که در آن سابقه خدمت و میزان تحصیلات معلمان مبنای اصلی تعیین میزان پرداخت به معلمان را مشخص می کند نمی تواند به صورت موثر در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و تامین اهداف آموزشی عمل نماید و از انعطاف لازم برای جبران خدمات معلمان به ویژه جبران خدمات معلمان با کیفیت، با انگیزه و شاغل در

⁵ Single salary schedule



حوزه‌های درسی و جغرافیایی مواجه با کمبود نیرو برخوردار نیست. اصلاح نظام جبران خدمات به گونه‌ای که در آن علاوه بر لحاظ سابقه بیشتر، مدارک دانشگاهی و گواهینامه‌ها، دانش و مهارت معلمان در کسب و به‌کارگیری مهارت‌های آموزشی مرتبط با بهبود یادگیری دانش‌آموزان مورد توجه قرار گیرد، ضرورت دارد.

با مروری بر ادبیات موجود در زمینه اصلاح نظام جبران خدمات معلمان، اهداف زیر از جمله اهداف اصلی می‌باشند:

- تعیین میانگین حقوق معلمان به گونه‌ای که آموزش و پرورش بتواند افراد با استعداد مورد نیاز خود را از بازار کار جذب نماید.
- تعیین میزان افزایش حقوق مورد نیاز برای اینکه مناطق دورافتاده روستایی، مناطق غیر برخوردار، مدارس دچار ضعف آموزشی و همچنین حوزه‌های درسی دچار کمبود معلم بتوانند برای جذب معلمان با استعداد رقابت کنند.
- منوط نمودن دریافت بخشی از حقوق و مزایا به پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. برنامه حقوق همسان فاقد این مؤلفه است.
- تعیین چشم‌اندازی آموزشی که بتواند با گذشت زمان به‌عنوان کانونی برای توسعه حرفه‌ای معلمان و هدفی برای بهبود شیوه آموزشی معلمان مورد استفاده قرار بگیرد. ایجاد یک نظام ارزیابی عملکرد که شیوه آموزشی هر معلم را بر اساس سطوح مختلف عملکرد در چشم‌انداز آموزشی جدید اندازه‌گیری کند و نتایج آن بتواند در ساختار پرداخت مبتنی بر دانش و مهارت مورد استفاده قرار گیرد.

موضوعات پیشنهادی برای پژوهش‌های بعدی

شناسایی و معرفی انواع الگوهای مورد استفاده در کشورهای مختلف برای جبران خدمات معلمان و تدوین الگوی نوین نظام جبران خدمات معلمان در راستای پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان می‌تواند از جمله موضوعات پیشنهادی برای پژوهش‌های بعدی باشد.
