

شورای هماهنگی علمی سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی منتشر کرد:

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



شماره بازیابی: P-03903

پژوهشگر: علیرضا محمدی

ناظر طرح: عبدالحسین نفیسی

محل نشر: تهران

سال نشر: ۱۳۹۶

سازمان حامی: پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش

۹۶/۹/۲۱

اداره کتابخانه و مرکز اسناد

با توجه به نقش راهبردی معلمان در تحقق اهداف آموزشی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، توجه به ابعاد گوناگون شغلی آنان به‌خصوص ابعاد انگیزشی و مساله حقوق و دستمزد اجتناب‌ناپذیر می‌نماید. اهمیت طراحی موثر نظام پرداخت هنگامی بیشتر ملموس می‌شود که بدانیم به‌طور تقریبی 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 رابطه‌ای متناسب وجود ندارد. در این نظام‌های سنتی، اطمینان و تضمینی 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 ملاک‌هایی محدود صورت می‌پذیرد.

در این مطالعه به منظور شناخت الگوی حاکم بر نظام پرداخت در کشور، ابتدا میزان اثربخبری میزان 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 مورد بررسی قرار گرفته است.

در بررسی بخش نخست، از داده‌های احکام حقوقی کارکنان وزارت آموزش و پرورش در سال ۱۳۹۴ استفاده می‌شود که 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) سال ۲۰۱۵، که توسط انجمن بین‌المللی ارزیابی پیشرفت تحصیلی (IEA) برای پایه هشتم در دروس علوم و ریاضی انجام شده، استفاده می‌شود.

نتایج بخش نخست، نشان می‌دهد سابقه خدمت، اولین و بیشترین نقش را در توضیح تغییر میزان دریافتی معلمان دارا است. به ازای هر سال سابقه خدمت بیشتر، ۲۶ 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.

میزان تحصیلات نیز بر میزان دریافتی اثر مثبت 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 نشان می‌دهد که مردان حقوق بالاتری نسبت به زنانی با موقعیت مشابه دریافت می‌کنند که 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.

خدمت در مناطق شهری، موجب کاهش میزان دریافتی در مقایسه با افراد مشابه در مناطق روستایی می‌شود. یک معلم مشغول به خدمت در مناطق شهری، به طور میانگین 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 سابقه خدمت معلم با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموز است. بر این اساس افزایش سابقه خدمت بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموز اثر مثبت 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 قابل‌توجهی 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 دارد. 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 اثر مثبت دارد.

طبق برآورد 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 دانش‌آموزان و عوامل موثر بر عملکرد دانش‌آموزان پیوند دهد و از این ابزار سیاستی به منظور بهبود یادگیری دانش‌آموزان استفاده نماید.

اسناد بالادستی کشور بر ارج نهادن به سرمایه انسانی، عدالت‌محوری در دریافت خدمات نیروی انسانی، بهبود روش‌گزینش 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 رتبه‌بندی، استقرار نظام مبتنی بر شایستگی و استقرار نظام ارزیابی تاکید دارند.

در نیل به هر یک از اهداف مذکور به طور عام و در راستای پیاده‌سازی طرح رتبه بندی معلمان به طور خاص، نظام جبران خدمات نقشی پررنگ و محوری ایفا می‌کند. نظام جبران خدمات ابزاری مدیریتی در دست تصمیم‌گیران 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.