

چگونه می توان ضوابط قانون کار را با شرایط آموزش و پرورش مرتبط تدوین کرد

(ایران)

- نیروی کار در مدارس غیرانتفاعی باید ویژگی های لازم را در ارائه خدمات آموزشی و پرورشی داشته باشد. بدین ترتیب نیروی انسانی را که موسسات مدارس غیرانتفاعی به کار می گیرند، ضرورتاً باید از قانون کار مجزا گردد و آیین نامه ای را که در تحکیم ایجاد ضوابط بین موسسان و نیروی انسانی برقرار

نهاد آموزش و پرورش رشد خلاقیت و استعداد علمی کودکان را از مرحله تشخیص معیارهای دانایی و جهل، برنامه ریزی، و مدیریت اجرایی آن را از طریق ادارات سازمان ها و نهادهای سیاسی، اجتماعی و فرهنگی، اقتصادی، بهداشتی و نظامی و... را به عهده دارد.

اهمیت نهاد آموزش و پرورش بدان پایه است که بیش از ۳۰ درصد آن چه را تربیت کرده است، در زمینه اداری، آموزشی، خدماتی و پژوهشی و... جذب می کند. یا به عبارتی دیگر نهاد آموزش و پرورش، مادر اشتغال زایی برای هر حکومتی است.

مدارس غیرانتفاعی، مدارس

هستند که در جهت انتفاع جامعه برای رفع نیاز نهادها و سازمان ها و شرکت های موجود در کشور، نقش عمده ای را برای جلب مشارکت های مردمی، در افزایش کیفی علمی دانش آموزان ایفا می کنند. بنابر این می بایست نهاد آموزش و پرورش برخوردار شوند. ضوابط و شرایط، قانون کار مجزا و آیین نامه مرتبط با نیازهای خود را تنظیم و تفسیر نماید.

ویژگی های مدارس و نیروی انسانی در موسسات غیرانتفاعی (غیردولتی)

به طور کلی:

- مدرسه: مکان آموزشی است که استعدادهای نهفته و خاموش را به شکوفایی و رشد مطابق نیاز جامعه پرورش و تقویت می نماید تا با ارتباط با سایر نیازهای جامعه از طریق ادارات و سازمان ها، نقش پویا و فعال خود را ایفا نماید.
- ابزار کار در مدرسه: معلم، کتاب و محیط است.
- ارائه خدمات آموزشی در قرن ۲۱ به صورت تئوری و عملی است.

- مدرسه جایگاه تجمع و پرورش سرمایه های انسانی است که براساس ضوابط و مطابق نیاز سازمان ها و ادارات و شرکت های تولیدی و خدماتی و... از طریق مشارکت های مردمی سرمایه گذاری می شود.

دولت بدین منظور، از طریق مشارکت های مردمی، پیشنهاد موسسات مدارس غیرانتفاعی را لازم و ضروری دانسته، تا از تعلیمات علمی و تئوری این موسسات، نهادهای مختلف جامعه به فراخور توانایی و تخصصشان به عنوان نیروی کار متعهد و متخصص برای سه نسل بهره مند شوند.

بنابر این موسسان مدارس غیرانتفاعی باید ویژگی های جامع علمی و اخلاقی و اعتقادی را برای پروراندن سرمایه های انسانی باور داشته باشند، تا منافع همه جانبه در سازمان ها، ادارات و شرکت ها و موسسات تولیدی، دوام و قوام آنان را تضمین کنند.

می شود به طور مشروط پذیرفته شود.

که دلایل آن به شرح زیر می باشد:

۱- نقش معلم صد در صد پرورشی است که باید اشراف به جمیع روحيات و اخلاقیات و شخصیت نهفته کودکان، داشته باشد. بنابر این نیروی انسانی که از طریق اداره کار معرفی می شود، قطعاً نمی تواند پاسخگوی رفع نیازهای آموزش و پرورش شود.

۲- نیروی کار باید مطابق نیاز سازمان آموزش و پرورش تربیت شود. لذا نیروی کار غیر متخصص و یا نیمه متخصص بازدهی لازم را به سازمان متبوع خود نمی دهد.

لذا در برابر ارائه خدمات بهتر در آموزش و پرورش، موسس می تواند حق الزحمه متناسب را پرداخت کند. لذا خلاف این، در دراز مدت مغایرت با منافع موسسات غیرانتفاعی دارد و تبعات آن سبب رکود همه جانبه ای اجتماعی می شود.

- ارتباط نیروی کار (معلم) در رابطه با موسس، ضرورت دارد که به طور دائمی، مستمر و عمیق باشد.

- معلم با اندیشه و کلام خود می تواند اثرات گوناگون را در استعداد نهفته کودکان بگذارد.

- تبعات این گونه آموزش پس از ۲۰ سال (بر خلاف نهادها و سازمان های و کارخانجات...) در جامعه نمایان می شود. بنابر این انتخاب معلم به عنوان نیروی کار انسانی، معیارهای مناسب خود را می طلبد.

- نیروی کار در مدارس غیرانتفاعی می بایست از این مجرا عبور کند، این در حالیست که شخصیت افراد براساس نیازهای گوناگون در حال تحول است لذا معلمان نیز باید الگوهای پیشرفته تر تحولات زمان خود را مطابق نیازهای جامعه برای پیشرفت باور داشته و خود را به تکنیک آن مجهز سازند. زیرا کودکان فعلی ما برای ۲۰ سال آینده شان پرورش و آموزش می بینند.

- معیارهای گزینش معلم در

مدارس غیرانتفاعی موسساتی هستند که در آن مرکز تعامل سه گروه: دانش آموزان، اولیاء و معلمی نقش مشارکت را دارند.

مدارس غیرانتفاعی بازوی سازمان آموزش و پرورش است که می‌تواند در حمایت دولت از طریق تربیت نیروی انسانی من حیث المجموع در همه علوم و فن‌آوری‌ها، مطابق نیازهای سایر نهادهای تولیدی، خدماتی، کشاورزی، مهندسی، پزشکی و آموزشی در زمینه اشتغال‌زایی به طور صددرصد موثر و مفید باشد.

را در جایگاه خود داشته باشند.

نیروهایی که پس از فارغ‌التحصیل شدن از مدارس و طی مراحل بعدی تحصیلات در بازار کار جذب و مشغول به کار می‌شوند، در صورت تخلف و یا رفتار ناهنجار اجتماعی و اقتصادی، گروه تحقیق و بررسی علل بروز رفتار ناهنجار آن مستخدم را در رده‌های گوناگون، پرداخته و با سازمان آموزش و پرورش در میان گذارد و سازمان با کارشناسان مشاوره و تربیت معلم، آن را پی‌گیری کرده، اشکالات در ارائه خدمات تعلیم و تربیت را مرتفع سازد و نیروی کار در آموزش و پرورش به دو صورت است:

اول - نیروی کار در مقطع ابتدایی (پیش دبستان و دبستان) به طور مستمر (در هفته) که کار عملی تعلیم و تربیت را با حضور فیزیکی خود در مدارس انجام می‌دهد.

دوم - از طریق خودآموزی، پژوهش در علل و بررسی‌های لازم به مطالعه در کتابخانه مدرسه و... می‌پردازد.

در مقطع راهنمایی در هفته ۴ روز، روزی ۶ ساعت است که بقیه ساعات را به مطالعه و تحقیق به ضرورت اقدام می‌کند. در مقطع دبیرستان، در هفته ۴ روز، روزی ۶ ساعت، به آموزش می‌پردازد، و در ساعات معینی به مطالعه و تحقیق می‌پردازد.

- بنابر این نیروی کار در کارخانجات و موسسات تولیدی، تحت عنوان کارگر و کارفرما مطرح می‌شود، در آموزش و پرورش کارفرما جای خود را به موسس و مدیر آموزشی و کارگر جای خود را به معلم (که به کلیه مقاطع تحصیلی اطلاق می‌شود) می‌دهد.

- سال تحصیلی در مکان آموزشی بر اساس ضرورت تعلیم، یک دوره کامل و مستمر به حساب می‌آید. بنابر این ضرورت دارد که قراردادها یک ساله در نظر گرفته شود.

- از آن‌جا که موسسات مدارس غیرانتفاعی، کار پرورش انسان را به عهده دارد، لذا جذب دانش‌آموز به عوامل زیادی بستگی دارد که با اصلاح ساختار زیربنایی و رشد فرهنگ مدیریتی سازمان آموزش و پرورش در هر استان می‌تواند، تعدیل و استمرار ظرفیت دانش‌آموز را به طور متعارف طبق ضوابط با رقابت سالم فراهم کند که با مشارکت مردم دوام و قوام تعلیم و تربیت بر اساس کیفی به اعتبار سازمان و موسسات آموزشی غیرانتفاعی منجر گردد.

یادآوری

این پیشنهاد در سال ۱۳۸۲ از طریق نشریات استان چاپ شد و تصویر این پیشنهاد بنابه درخواست سازمان آموزش و پرورش استان گیلان و اداره کار و امور اجتماعی این استان جهت بررسی کارشناسانه داده شد و یک نسخه به وزارت آموزش و پرورش وزیر محترم وقت ارسال گردید تا پی‌گیری لازم انجام گیرد.

موسسان مدارس غیرانتفاعی به شرح زیر می‌باشد:

۱- صلاحیت اخلاقی، اعتقادی، تربیتی
۲- صلاحیت علمی به صورت تئوری و عملی، مطابق نیازها و شرایط موجود و آینده جامعه.

۳- صلاحیت ارتباط اجتماعی معقول و معلوم.
۴- صلاحیت ارتباطات خانوادگی از نظر اخلاقی
۵- توانایی و هوشیاری در ایجاد زمینه برای پرورش و شکوفایی استعدادها

۶- اشراف به نکات روانشناسی و روانکاو آموزشی و نحوه ارتباط آن با خانواده‌ها در رشد کودکان.

۷- پای بند و باور داشتن به اعتقادات دینی و اجرای عملی آن در جهت تزکیه نفس از طریق رشد علمی خود.

۸- باور داشتن به قول و فعل اخلاقی در همه شرایط تازمانی که نقش اثرگذاری بر روی کودکان دارد. کار مدارس بنا به خاصیت استمرار در تعلیم و تربیت در هفته ۵ الی ۶ روز بر اساس دستورالعمل در نظر گرفته شده است.

شیوه آموزشی در مدارس ابتدایی و راهنمایی و دبیرستان در حال حاضر بین ۴ الی ۶ ساعت در روز در نوسان است که در آینده مطابق الگوهای پیشرفته تعلیم و تربیت برای تفهیم مطالب درسی ۱ ساعت آموزشی به صورت تئوری و بقیه ساعات به طور عملی خواهد بود. که در هر دو مورد، حضور و نقش و ایجاد ارتباط معلم، با روحیات دانش‌آموزان لازم و ضروری است.

- غیبت معلم: در مواردی که سلامت معلم در خطر است طبق ضوابط، مجوز مرخصی داده می‌شود. طبق این نامه موجود، در شرایط عادی، در ماه یک روز مرخصی در نظر گرفته شده است.

نیروی انسانی که در انجام وظایف خود به صرف انرژی می‌پردازد، از تفکر و اندیشه‌اش مایه می‌گذارد نه کاریدی که بتوان به راحتی جایگزین کرد.

سازمان آموزش و پرورش با مشارکت اداره کار و امور اجتماعی در هر استان (گیلان) می‌تواند زمینه تربیت معلم را بر اساس طرح و پیشنهادی که از سوی موسسین تنظیم و ارائه می‌شود و به تأیید کارشناسان تعلیم و تربیت که اشراف به شرایط اجتماعی و اقتصادی جامعه خود دارند، رسیده باشد، فراهم کند و از طریق مشارکت سازمان آموزش و پرورش و اداره کار و امور اجتماعی به صدور مجوز موقت برای موسس اقدام شود.

کارت نیروی انسانی با معرفی و تأیید سازمان آموزش و پرورش برای اداره کار داشته باشد، در سازمان آموزش و پرورش تشکیل گردد.

در واقع ضرورت دارد همه ادارات و سازمان‌ها چنین ستادی