



نقد بر یک سازو شا بر سر گروه ممتاز معلمان

محمد تقی راد شهیدی

در این جا بحث از ارتقای گروه ممتاز مشمولین طرح طبقه بندی مشاغل معلمان است. هر چند که ساختار کلی آموزش و پرورش را نباید از نظر دور داشت و گروه های ممتاز مشاغل تحقیقاتی و تخصصی را نباید فراموش کرد، بررسی جداگانه ی هر بخش از قوانین و مقررات را هم نباید نادیده انگاشت زیرا هر بخش، همان طور که متأثر از ساختار کلی است، مؤثر در آن هم هست و قضاوت در باب لزوم یا بیهودگی، هر بخش، باید جداگانه انجام شود.

رتبه	گروه					مدرک تحصیلی / وضعیت
	۱۶	۱۵	۱۴	۱۳	۱۲	
۱	-	-	-	-	۲۵	سنوات تجربی لازم
	-	-	-	-	۲	سنوات توقف لازم با مدرک
	-	-	-	-	۷۰	امتیاز لازم
۲	-	-	۲۴	۲۰	۱۶	سنوات تجربی لازم
	-	-	۴	۳	۲	سنوات توقف لازم با مدرک
	-	-	۱۱۵	۹۰	۷۰	امتیاز لازم
۳	-	۲۴	۲۰	۱۶	-	سنوات تجربی لازم
	-	۵	۴	۳	-	سنوات توقف لازم با مدرک
	-	۱۱۵	۹۰	۷۰	-	امتیاز لازم
۴	۲۴	۲۰	۱۶	-	-	سنوات تجربی لازم
	۶	۵	۴	-	-	سنوات توقف لازم با مدرک
	۱۱۵	۹۰	۷۰	-	-	امتیاز لازم

جدول ۱
- جدول گروه های ممتاز
۱۲ تا ۱۶ برای دارندگان
مدرک تحصیلی فوق دیپلم،
لیسانس، فوق لیسانس و
دکتری بر اساس ضوابط
طرح طبقه بندی مشاغل
معلمان:

چنان که در جدول فوق ملاحظه می شود، شرط ارتقای گروه، تنها رسیدن به امتیاز لازم نیست، سنوات تجربی و توقف مدرک هم لازم است.

جدول ۲

نقد و بررسی برخی از بندهای فرم ارزشیابی گروه ممتاز مشمولین طرح طبقه‌بندی مشاغل معلمان (گروه‌های ۱۲ الی ۱۶)

ردیف	شرح و عوامل امتیازات	حداکثر امتیازات	امتیاز کسب شده
۱	اشتغال تمام‌وقت در مشاغل مشمول طرح معلمان با حداقل مدرک تحصیلی لیسانس به ازاء هر سال ۲ امتیاز و با مدرک فوق‌دیپلم و دیپلم ۱/۵ امتیاز و با مدرک کمتر از دیپلم به ازاء هر سال ۰/۵ امتیاز	۶۰	
۲	تصدی مشاغل سرپرستی (رؤسا و معاونین واحدهای آموزشی) از تاریخ ۵۷/۱۱/۲۲ در صورت داشتن حداقل ۶ ساعت تدریس موظف هفتگی به ازاء هر سال سرپرستی ۱ امتیاز علاوه بر امتیاز بند یک	۱۵	
۳	الف) طی دوره آموزشی و کارآموزی و یا دوره‌های تربیت معلم حداقل یک ساله که قبل از اجرای مرحله دوم طرح طبقه‌بندی مشاغل معلمان (۵۰/۱۰/۱) طی شده باشد به ازاء هر دوره (۶) امتیاز حداکثر (۱۲) امتیاز ب) طی دوره آموزشی و کارآموزی ۵۰/۱۰/۱ تا ۶۳/۱۱/۲۲ به ازاء هر دوره ۱۲۰ ساعته (۶) امتیاز و به ازاء هر دوره یا مجموع چند دوره حداقل ۶۰ ساعته (۳) امتیاز ج) به ازاء هر دوره آموزشی یا کارآموزی حداقل ۳۰ ساعته که بعد از ۶۳/۱۱/۲۲ طی شده باشد (۱) امتیاز به ازاء هر ۳۰ ساعت مازاد یک دوره آموزشی (۱) امتیاز (حداکثر ۵) امتیاز. د) دوره سپاه دانش با تأیید ضمن خدمت جهت آخرین گروه ممتاز بر اساس مدرک تحصیلی (حداکثر ۶ امتیاز)	۱۸	
۴	خدمت آموزشی در روستاها به ازاء هر سال ۱ امتیاز	۳۰	
۵	خدمات آموزشی در بخش‌ها و شهرستان‌ها به استثناء (اصفهان، رشت، شیراز، تبریز، مشهد، کرج، شمیران که بعد از ۵۰/۱۰/۱ فاقد امتیاز است) و مناطق محروم جنوب شهر تهران (که در حال حاضر مشتمل بر مناطق ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰ می‌باشد و در گذشته نواحی ۶، ۷، ۱۲، ۱۳، ۱۹، ۲۰ بوده است) به ازاء هر سال ۰/۵ امتیاز	۱۵	
۶	تقدیر به مناسبت خدمات آموزشی با رعایت ضوابط و مقررات مربوط که از طرف وزارت آموزش و پرورش تعیین می‌گردد از طرف وزیر (یا معاونین) ۴ امتیاز، مدیرکل (یا معاونین) ۳ امتیاز و رئیس اداره یا منطقه مربوطه ۱ امتیاز. رئیس آموزشکده، رئیس مراکز تربیت معلم ۱ امتیاز، سرپرست هسته گزینش ۱ امتیاز.	۱۰	
۷	تألیف و ترجمه کتب در رشته‌های مربوط به موضوعات تدریس که چاپ و منتشر شده باشد پس از تأیید مراجع ذیصلاح در وزارت آموزش و پرورش به ازاء هر مورد تا ۷ امتیاز.	۲۱	
۸	ابداع و ارائه روش‌های تدریس با طرح‌های مربوط به امر آموزش و پرورش با تهیه وسایل کمک‌آموزشی که استفاده از آن‌ها از طرف وزارت آموزش و پرورش پذیرفته یا توصیه شده باشد، پس از تأیید دفتر تحقیقات و برنامه‌ریزی درسی و کمیته اجرایی مرحله دوم برای هر مورد تا ۵ امتیاز.	۱۵	
۹	دارا بودن مدرک تحصیلی لیسانس، فوق‌لیسانس و دکترا در زمینه‌های مربوط به تدریس ۵ امتیاز	۵	
۱۰	عضویت و شرکت مستمر در هیئت‌ها، شوراهای مجامع قانونی و رسمی به ازاء هر سال امتیاز ۱ امتیاز	۱۰	
۱۱	خدمت در جبهه‌های نبرد حق علیه باطل هر ماه (۱) امتیاز (داوطلبانه)	۱۲	
۱۲	به ازای ۱۰ تا ۲۵ درصد جانبازی حداکثر ۳ امتیاز و از ۲۵ درصد جانبازی به بالا به ازای هر ۵٪ درصد جانبازی ۱ امتیاز حداکثر ۱۲ امتیاز (موضوع بخشنامه ۷۱۰/۴۳ مورخ ۸۵/۵/۲۲)		
۱۳	تدریس تمام وقت و موظف در مراکز تربیت معلم و آموزشکده‌ها هر سال (۱) امتیاز	۱۰	
۱۴	افسر وظیفه دو سال ۲ امتیاز کمتر از دو سال ۱ امتیاز		
۱۵	معدل سه سال آخر فرم‌های ارزشیابی بر اساس مصوبات سازمان امور اداری و استخدامی کشور	۳۰	

جمع امتیازات کسب شده جهت اخذ گروه مربوطه:

نامبرده امتیازات لازم جهت ارتقاء به گروه () از تاریخ کسب نموده و صدور حکم ایشان بلامانع است.

بند ۱. «اشتغال تمام وقت در مشاغل مشمول طرح معلمان با حداقل مدرک تحصیلی لیسانس به ازاء هر سال (۲) امتیاز و با مدرک دیپلم (۱/۵) امتیاز و با مدرک کمتر از دیپلم (۰/۵) امتیاز»
پیش از هر چیز باید به این نکته توجه کرد که عنوان این گونه

ارتقای گروه، «ممتاز» است و امتیاز ثمره تلاش در یک رقابت با امکان مساوی است و صاحب امتیاز نوعی تفوق و برتری به دیگران داشته است. حال این پرسش پیش می‌آید که آیا بند یک می‌تواند یک عامل امتیازی به‌شمار آید؟ نخست خوب به ابتدای بند توجه کنید:

«اشتغال تمام وقت در مشاغل مشمول طرح معلمان...» به عبارتی دیگر، دقیقاً یعنی انجام وظیفه. بدو این سؤال به ذهن می‌آید مگر انجام وظیفه نوعی تفوق و برتری است که عامل امتیاز باشد؛ انجام وظیفه، انجام وظیفه است و بس. و برای همه یکسان و مساوی است و تا شما تجربه‌ی کافی نداشته باشید، اساساً شایستگی احراز گروه ندارید. پس اشتغال تمام وقت عاملی برای امتیاز نیست.

بند ۲. «تصدی مشاغل سرپرستی (رؤسا و معاونین واحدهای آموزشی) از ۲۲/۱۱/۵۷ در صورت داشتن حداقل ۶ ساعت تدریس موظف هفتگی بازا هر سال سرپرستی (۱) امتیاز علاوه بر امتیاز بند یک»

اگر همه‌ی مدیران و معاونان - بدین سبب که ارتباطشان با آموزش قطع نشود - باید چند ساعتی هم درس بدهند، سه حالت دارد: یا برای همه الزامی است که در این صورت همه یکسان‌اند و یا چنین نیست و از سر ناچاری و کمبود معلم است که یا در «ساعات موظف» آنان است یا خارج از آن که در این صورت باید «حق التدریس» دریافت دارند پس در هر سه صورت، جایی برای امتیاز نخواهد بود.

بند ۳. «الف- طی دوره‌ی کارآموزی یا تربیت معلم یک‌ساله قبل از ۱/۱۰/۵۰ بازا هر دوره (۶) امتیاز حداکثر (۲۱) امتیاز. ب- بعد از ۱/۱۰/۵۰ تا ۲۲/۱۱/۶۳ بازا هر دوره یا مجموع چند دوره حداقل ۶۰ ساعته (۳) امتیاز ج- بازا هر دوره آموزشی یا کارآموزی حداقل ۳۰ ساعته که بعد از ۲۲/۱۱/۶۳ طی شده باشد. (۱) امتیاز بازا هر ۳۰ ساعت مازاد هر دوره آموزشی (۱) امتیاز (حداکثر ۵ امتیاز)»

گذشته از نوع تقسیم‌بندی دوره‌ها، سؤال اساسی این است که آیا گذراندن دوره‌های کارآموزی، نوعی امتیاز و برتری است؟ بی‌تردید طی دوره‌های کارآموزی نوعی رفع نقص است و جبران مافات و رسیدن به سطح معمول نه تفوق و امتیاز. یک نکته‌ی بسیار جالب این است که در طبقه‌بندی مشاغل معلمان، مدرس کلاس‌های کارآموزی، اگر هم از معلمان باشد، امتیازی به او تعلق نمی‌گیرد، در صورتی که تدریس به معلمان می‌توانست نوعی برتری باشد.

بند ۴. «خدمت آموزشی در بخش‌ها و شهرستان‌ها بااستثنای (اصفهان، رشت، شیراز، تبریز، مشهد، کرج، شمیران که بعد از ۵۰/۱۰/۱ فاقد امتیاز است) و مناطق جنوب تهران که در حال حاضر مشتمل بر مناطق ۱۵-۱۶-۱۷-۱۸-۱۹-۲۰ و در گذشته نواحی ۶-۷-۱۲-۱۳-۱۹-۲۰ بوده‌اند بازا هر سال (۰/۵) امتیاز»

بند ۴ و ۵ هیچکدام عامل امتیازی نیست بدین معنی که:
۱. یا هر معلمی باید چند سال را در روستا یا مناطق محروم شهری خدمت کند که در این صورت همه باهم یکسان‌اند و تفوقی در میان نیست.

۲. یا فقط قرعه خدمت در روستا و مناطق محروم به نام عده‌ای

می‌خورد که در این شکل هم آنان فوق‌العاده‌ی مخصوص خدمت در روستا و مناطق محروم و دوری از مرکز باید دریافت کنند که از این بابت هم جای امتیاز نیست.

بند ۵. «تقدیر به مناسبت خدمات آموزشی از طرف وزیر و معاونین وزیر (۴) امتیاز - مدیرکل یا معاونین (۳) امتیاز - رییس اداره یا منطقه (۱) امتیاز.»

این بند یک عامل امتیازی است به شرط‌ها و شروطها یعنی اگر شاغل به اعتبار نوعی تفوق و یک کار برجسته و فوق‌العاده، تشویق می‌شود، کاملاً قانع‌کننده بود ولیکن متأسفانه این بند هم تحت‌الشعاع ارتقا گروه و کسب امتیاز، ماهیت خود را از دست داده است. مع‌الوصف چون ماهیتاً امتیازی است می‌تواند مفید باشد به طوری که در بخش پیشنهادها خواهد آمد.

بند ۶. «ابداع و ارائه‌ی روش‌های تدریس یا طرح‌های مربوط به امر آموزش و پرورش یا تهیه‌ی وسایل کمک‌آموزشی و اختراعات که استفاده‌ی از آن از طرف وزارت آموزش و پرورش پذیرفته یا توصیه شده باشد پس از تأیید کمیسیون ارزیابی آثار و تألیفات متشکل در اداره کل امور اداری»

- این بندها (۷ و ۸) امتیازی است با این شرط که تبدیل به نوعی شوخی و گستاخی با اهل قلم و پدیدآورندگان آثار واقعی نشود تا کسانی که قادر به نوشتن حتی دو پاراگراف مقاله‌ی ساده‌ی قابل درج در گوشه کنار روزنامه نیستند، پی‌درپی جزوات جورواجور بفرستند و کتاب‌سازی کنند.

- امکان رسیدگی واقعی و دقیق، بر فرض هم که کارشناسان خیره‌بخواد بررسی کنند، عملاً وجود ندارد و ممکن نیست که صاحب‌نظران واقعی را فراهم آورد تا با خواندن دقیق آثار، امتیاز بدهند زیرا بودجه‌ای کلان و هماهنگی‌های بسیار لازم است که بر فرض محال اگر هم شدنی باشد اصلاً به صلاح و مقرون به صرفه و کارآمد نیست.

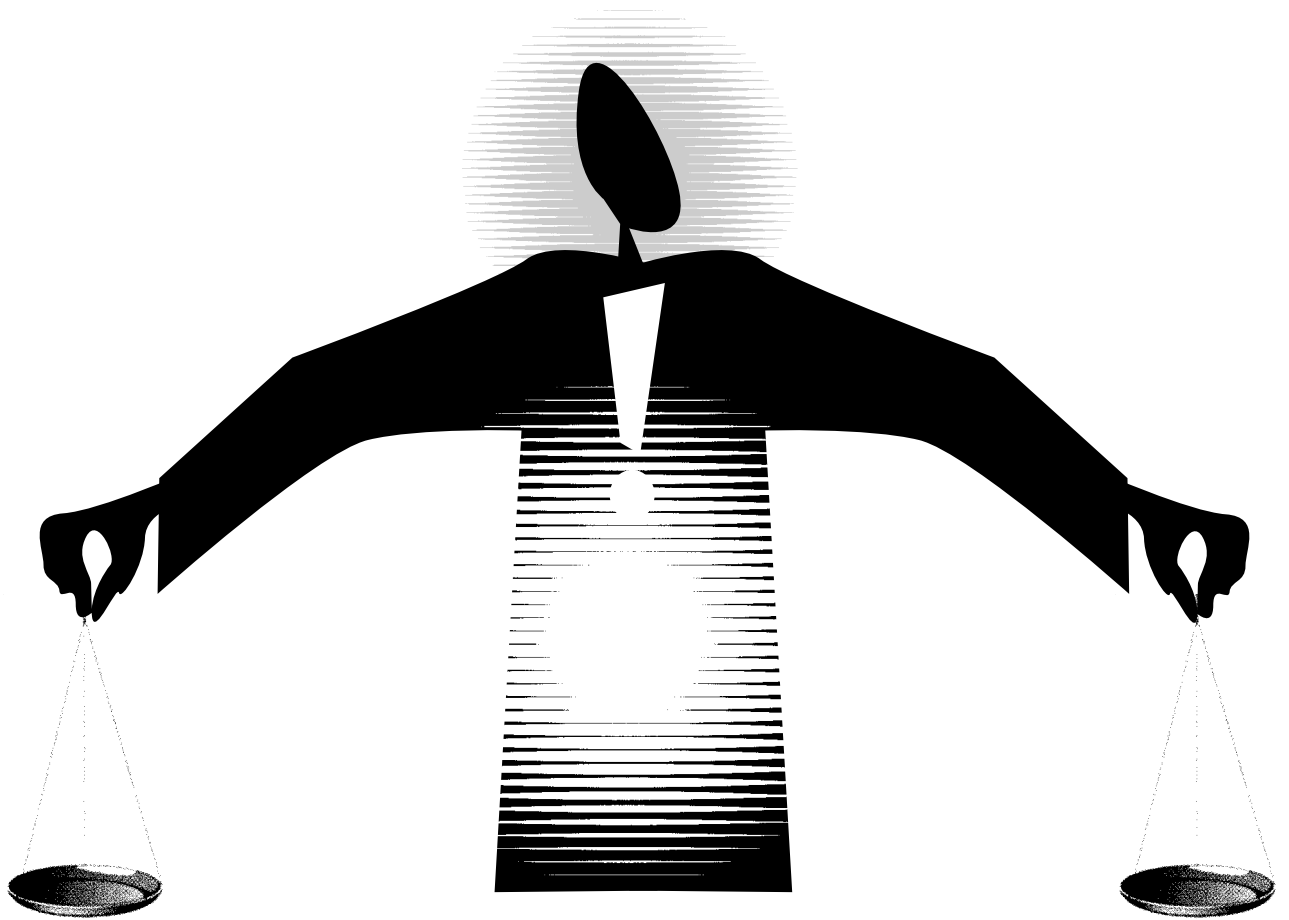
- این همه آثار و تألیفات تا به حال چه حد کارآیی داشته یا انگیزه ایجاد کرده و کدامیک از آن‌هایی که به قصد امتیاز کاغذ سیاه کرده‌اند بر اثر آن نویسنده شده‌اند؟

بند ۷. «دارا بودن مدرک تحصیلی لیسانس، فوق لیسانس و دکترا در زمینه‌های مربوط به تدریس (۵) امتیاز»

- داشتن مدرک برای رسیدن به گروه‌هایی که به ترتیب به مدارک فوق می‌دهند الزامی است و برای همه یکسان است و به تعبیری مدرک یکی از شروط شرکت در مسابقه است نه ثمره‌ی تلاش در مسابقه که امتیازی بدان تعلق گیرد.

بند ۸. «عضویت و شرکت مستمر در هیئت‌ها و شوراهای مجامع قانونی و رسمی بازا هر سال (۱) امتیاز»

- در این بند امکان رقابت اکثریت قریب به اتفاق معلمان وجود



- وانگهی یک اشکال اساسی این است که در این گونه ارتقای گروه، همه‌ی سطوح باهم مقایسه می‌شوند که غلط بودنش آشکار است و مثلاً یک لیسانسه‌ی ابتدایی که علاقه به کارش دارد و در ابتدایی مشغول به کار است چرا باید با یک مدرس - که هیچ معلوم نیست بر او برتری داشته باشد - سنجیده شود در حالی که امکان رقابت برایش نیست.

بند ۱۱. «ارزشیابی بر اساس فرم‌های مصوب سازمان امور اداری و استخدامی کشور»

- رعایت اصول مندرج در بندهای فرم ارزشیابی «وظیفه» است و به همین دلیل است که اگر کسی در رعایت بندهای ارزشیابی قصور کند، از نمره او کم می‌شود. بنابراین، این بند هیچ جایی برای امتیاز ندارد.

- ارزشیابی، خود دستگاه جداگانه‌ای است برای گروه دادن و چگونه در بندهای گروه ممتاز جا گرفته، جای سؤال است.^۲

بررسی کلی بندها

- ارتقا به گروه‌های ممتاز، شرطش داشتن تجربه است که این خود مغایر با امتیازی بودن آن است زیرا روال پذیر نیست. از این رو تا ذی‌نفع اقدام نکنند، کارگزینی به‌طور خودکار نمی‌تواند رسیدگی کند و چون معلمان از مقررات جورواجور و پیچیده‌ی آن بی‌اطلاع و یا

ندارد زیرا این بند جز در موارد بسیار نادر، تنها شامل مدیران غیرآموزشی است.

- هیچ معلوم نیست که دامنه و محدوده‌ی این مجامع قانونی تا کجاست و همین است که دادن یا ندادن امتیاز به برخی عضویت‌ها موجب سردرگمی اداری و بحث و اختلاف نظر می‌گردد و آن چه که بیشتر حاکم می‌شود نظر و سلیقه‌ی شخصی است.

- طرفه این جاست که این عضویت، گروه‌های آموزشی معلمان را در بر نمی‌گیرد.

- عضویت در این گونه مجامع بر اثر «تلاش» همان عده‌ی محدود مدیران هم نیست که امتیازی به آن تعلق گیرد بلکه برخی پست‌ها الزام می‌کند که دارنده‌ی آن پست در برخی مجامع عضویت داشته باشد.

بند ۹. «خدمت در جبهه بازاء هر ماه (۱) امتیاز»

- باید توجه داشت که نسل پس از جبهه و جنگ، دیگر امکانی برای رقابت در این بند ندارند.

بند ۱۰. «تدریس تمام وقت و موظف در مراکز تربیت معلم عادی و حرفه‌ای بازای هر سال (۱) امتیاز»

- در حال حاضر، هیچ دلیلی در دست نیست که مدرسان مراکز بر معلمان فضلی داشته باشند، به خصوص که همان قانون انتخاب اصلح هم اجرا نمی‌شود.

کم اطلاع‌اند، علاوه بر در پی داشتن رفت و آمد مکرر ارباب رجوع، اگر اقدام به موقع نباشد موجب تضییع حق نیز می‌گردد.

- آن بندهایی هم که مفهوم امتیازی دارند. مثل بند ۶ و ۷ و ۸ - چون از واقعیت خود تهی شده‌اند، بیانگر برتری نیستند زیرا چنان که گفته شد، هدف رسیدن به امتیاز و گروه است نه پرداختن به محتوای بندها.

- یک رقابت سالم به منظور کسب امتیاز باید برای همه‌ی شرکت‌کنندگان فراهم باشد. لیکن این امکان برای بیشتر افراد در بسیاری از این بندها - مثل بند ۲ و ۱۰ و ۱۲... - وجود ندارد و حتی دسترسی یکسان برای رسیدن به امتیاز بندهایی مثل ۳ و ۶ مقدور نیست.

- مهم‌تر از همه این‌که: ارتقای گروه باید، فرایند تجربه و تکامل و افزایش مهارت باشد - چنان که گروه تشویقی باید محصول خلاقیت و به‌طور کلی، «برتری‌های شغلی» - نه غیرشغلی - باشد. - اگر هم بگویند: گروه شغلی تجربی جداست و هر شاغلی با داشتن تجربه، به آن می‌رسد، باید گفت آن گروه‌ها بسیار محدود است و چنانچه معلم به آن بسنده کند، از حق و حقوق خود باز خواهد ماند. وانگهی، اساساً، گروه باید به تجربه و مهارت شغلی داده شود و حتی آن بخش از بندهای گروه ممتاز هم که واقعاً امتیازی‌اند، نمی‌توانند ملاک ارتقای گروه باشند. زیرا نمی‌توان معلم را برای این‌که تشویق نامه و دستی در قلم ندارد، از حقتش محروم کرد. کیست که بتواند بگوید همه‌ی معلمان که واقعاً استحقاق داشته و دارند، تشویق نامه گرفته و می‌گیرند؟ وانگهی تشویق نامه، خود نوعی ارزشیابی امتیازی است که خواسته‌اند در دل گروه‌های امتیازی یا ارزشیابی سالانه جای دهند.

تبعات گروه‌های ممتاز

- گروه‌های ممتاز به تبع بندهای بالا آسیب‌های روحی و اجتماعی در پی دارد؛ ذی‌نفع که این بندها را «مانع» رسیدن به گروه می‌بیند، سعی می‌کند به هر طریق ممکن از آن بگذرد. حجم مقررات، کارمند و کارگزين را ناچار از تفسیرهای مختلف می‌کند که گاه موجب عدم هماهنگی در اجرا می‌گردد و چون ذی‌نفع با این همه مانع ارتقا نمی‌یابد، پای توصیه‌بازی به میان می‌آید و...

- اگر معلم را با آخرین گروه شغلی هم استخدام کنند هنوز تا خط فقر فاصله‌ی بسیار دارد، آن وقت هیچ معلوم نیست که این همه مانع تراشی برای چیست؟ مگر همان قول شکسپیر: هیاهوی بسیار برای هیچ.

- با این وضع کمتر کسی این نکته را یادآور می‌شود که اگر هزینه‌ی کاغذ را تنها در محاسبات گروه ممتاز و تهیه‌ی مدارک و ... حساب کنند سر به فلک می‌زند آن هم برای حقوق‌های زیر خط فقر و با این‌که همه از این طریق ارتقا گروه می‌یابند معلوم نیست چرا باید این هزینه‌ی سرسام‌آور بر دوش دولت باشد.

- چه بسا شایستگی که پی‌گیر نیستند و به موقع به امتیازات لازم نمی‌رسند. زیرا به‌دست آوردن امتیازات گروه ممتاز، بیشتر با سر زدن به کارگزینی‌ها و کسب اطلاعات اداری و پی‌گیر بودن، میسر است تا داشتن سواد و تجربه و مهارت معلمی. و چنین است که بارها مشاهده شده که شایستگان به دلیل پی‌گیر نبودن و به کار خود پرداختن، از قافله عقب مانده‌اند. نکته‌ی اساسی این است که: با توجه به وضع فعلی، شرایط امتیازی برای رسیدن به آن چه که نهایتاً منجر به افزایش درآمد می‌شود - و با خود بوروکراسی را به همراه دارد - چیزی جز اتلاف وقت و بودجه و دغدغه ندارد و نتیجه‌ی معکوس می‌دهد.

پیشنهاد

- عمده‌ترین راه اصلاح اداری آموزش و پرورش در حال گذار، این است که پیش از آن که بیاندیشیم چه می‌خواهیم، بررسی کنیم که چه‌ها نمی‌خواهیم.

آموزش و پرورش که دائماً از کمبود بودجه می‌نالند اگر مقرراتی مثل گروه‌های ممتاز را کنار بگذارند، بی‌تردید بسیاری از مشکلات مربوط به بودجه‌اش حل خواهد شد.

- با این کار حذف بخشی از نگرانی‌های معلمان در خصوص گروه و برخی بی‌اعتمادی‌ها و آسیب‌ها از میان می‌رود. به‌ویژه که هیچ نوع کارایی در آن دیده نمی‌شود و تا به حال کسی از سودمندی گروه ممتاز چیزی نگفته است.

- گروه‌های تجربی برقرار و از قید امتیاز آزاد گردد. به طوری که هر شاغلی به شرط که تجربه‌ی کافی - مثلاً هر چهار سال - به گروه بالاتر ارتقا یابد. در این صورت، این کار بدون کاغذبازی، و به صورت خودکار صورت می‌گیرد.

- چون گروه ممتاز و گروه تشویقی قاعداً باید به کسی تعلق بگیرد که کاری فوق‌العاده صورت داده که در خور امتیاز و تشویق است، با حذف گروه‌های ممتاز، گروه‌های تشویقی را به‌جای مناسب خود ببریم و از حالت سهمیه‌ای و نوبتی فعلی و ارزشیابی - که شخص بدون این‌که کاری و خلاقیتی فوق‌العاده بروز داده باشد، با ارتقا به گروه بالاتر تشویق می‌شود - خارج کنیم و بدون دایر کردن بساط و اداره و... اگر کسی خلاقیتی، مقاله‌ای، کتابی، طرحی، پیشنهادی هنری و یا مهارتی خاص و نوآوری در امر تدریس نشان داد یا گره‌گشایی کرد و... از او تقدیر کرده به او گروه تشویقی بدهیم.

به امید آن روز

پی‌نوشت

۱. آموزش و پرورش به دو بخش اداری و آموزشی تقسیم می‌شود که هر کدام از این دو بخش، قوانین و مقررات پرسنلی جداگانه دارد از جمله در ارتقای گروه که البته جای این سؤال هست که آیا باید چنین باشد و یا ملاک کار صرفاً تجربه و مدرک باشد و مقررات پرسنلی یکدست و هماهنگ گردد که بحث دیگری است.
۲. اصولاً این‌که این دستگاه ارزشیابی و گروه‌های تشویقی‌اش تا چه اندازه کارایی و ارزش داشته، خود بحث دیگری است که بدان پرداخته شده است. مجله‌ی رشد معلم،