

گزارش تحلیلی از رتبه بندی معلمان

چکیده:

با توجه به اعلان مسوولان آموزش و پرورش، اراده یی جدی برای نهایی کردن این طرح رتبه بندی وجود دارد. البته مدافعان طرح رتبه بندی معلمان کاستی های چنین طرحی را نیز از نظر دور نداشته اند و مدعی بی اشکال بودن آن نیستند. یکی از مهمترین ایرادها به این طرح ناکافی بودن تغییر اوضاع از نظر معلمان است. به دلیل شکاف بسیار زیاد پرداختی های رسمی و غیر رسمی همچنین میان کارکنان دیگر نهادها با معلمان، طرح کنونی نمی تواند همکاران را اقناع کند. شرایط اقتصادی کشور، وجود تورم و به روز نشدن درآمد کارمندان و به ویژه معلمان، در کنار هزینه های سرسام آور خانوارها وضعیت را هر روز بدتر از گذشته می کند.

با وجود این انتقادات، طرح دارای مزیت هایی است که افزون بر آنچه گفته شد، شایسته سالاری را نیز می توان در زمره این مزیت ها دانست. در مجموع باید گفت تاختن بر طرحی که هنوز اجرایی نشده به رغم تجربه های ناموفق گذشته نمی تواند چندان منطقی باشد البته مشروط به اینکه مسوولان آموزش و پرورش از راه هم اندیشی و دریافت نظرهای منتقدان و نمایندگان معلمان معترض ایرادها و مشکل های آن را برطرف و آنان را قانع کنند.

کلمات کلیدی: رتبه بندی، معلمان، تحلیل

مقدمه:

ماجرای رتبه بندی معلمان به داستان طولانی و پرفراز و نشیبی می ماند که اجرای آن به شکل های مختلف، ناگفته های جدیدی را عیان کرده است؛ از همان زمان که قرار بود رتبه بندی اجرا شود تاکنون، همواره بر سر اینکه رتبه بندی چگونه باشد، بحث شده است.

قوانین بالادستی متعددی برای اجرای رتبه بندی معلمان وجود داشت؛ در سال ۱۳۹۲ در اجرای سیاست های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش کشور، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، راهبردهای نقشه جامع علمی کشور مبنی بر بالا بردن توان مدیریت منابع انسانی و ارتقای صلاحیت علمی و حرفه ای و اعتلای منزلت اجتماعی و رفع مشکلات مادی معیشتی معلمان و نیز در اجرای راهکارهای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش مبنی بر استقرار نظام سنجش صلاحیت های عمومی، تخصصی و حرفه ای، تعیین ملاک های ارزیابی و ارتقای مرتبه (نظام رتبه بندی) علمی و تربیتی معلمان و تقویت انگیزه ارتقای شغلی در آنان، براساس نظام معیار اسلامی و «استقرار نظام پرداخت ها براساس تخصص، شایستگی ها و عملکرد رقابتی»، نظام رتبه بندی حرفه ای معلمان پیشنهاد شد.

با آنکه موضوع رتبه بندی در سال ۹۲ مطرح شد اما اجرای آن تا سال ۹۴ طول کشید و البته در همین مدت هم اتفاقات متعددی روی داد؛ حمیدرضا حاجی بابایی وزیر اسبق آموزش و پرورش می گوید: «در نقشه جامع

علمی کشور، معلم در ردیف اساتید دانشگاه و فناوران تعریف شده است و ما در نظام رتبه‌بندی عنوان کردیم که جنس و منزلت معلم، هیأت علمی و کار او، علمی، پژوهشی و آموزشی است و اداری نیست.

در لایحه نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان و جذب منابع انسانی آموزش و پرورش که در دوره حاجی‌بابایی ارائه شد، رتبه‌های «مربی معلم»، «استادیارمعلم»، «دانشیارمعلم» و «استادمعلم» پیش‌بینی شده بود. یعنی همانطور که وزیر اسبق آموزش و پرورش عنوان کرد، معلمان هم‌تراز اساتید دانشگاه مطرح شدند.

رتبه‌بندی معلمان

در سال ۱۳۹۴، رتبه‌بندی به روش دیگری اجرا شد. در آن زمان از ظرفیت‌های قانون خدمات کشوری استفاده شد؛ در قانون خدمات کشوری فقط در فصل دهم است که میزان حقوق و مزایای یک کارمند را مشخص می‌کند؛ در آن دوره دولت بر اساس یکی از آیتم‌های فصل دهم یعنی حق شغل، یک عددی را از ۱۵ تا ۵۰ درصد اضافه کرد.

بعد از کلی کش و قوس، مهر ۹۸ رتبه‌بندی معلمان اجرا شد و این بار به جای یک آیتم از فصل دهم، ۳ آیتم از فصل دهم یعنی حق شغل، حق شاغل و فوق العاده شغل افزایش یافت. اما این رتبه‌بندی هم تا اسفند دوام داشت و با اجرای بخشنامه «افزایش تا سقف ۵۰ درصدی امتیازات فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری»، عملاً بی‌اثر شد.

رتبه‌بندی بر اساس سه آیتم فصل دهم قانون خدمات کشوری اجرا شد و وقتی قرار شد تمام آیتم‌های فصل دهم برای همه فرهنگیان اجرا شود، عملاً رتبه‌بندی معنا پیدا نمی‌کرد.

موضوع ترمیم رتبه‌بندی معلمان مطرح شد که بالاخره ۳۱ اردیبهشت امسال (سال ۹۹) وزیر آموزش و پرورش از تصویب ترمیم رتبه‌بندی معلمان در جلسه آنروز هیأت دولت خبر داد.

دلیل لایحه رتبه‌بندی معلمان

دولت به سراغ تنظیم لایحه‌ای رفته که بر اساس آن موضوع رتبه‌بندی حرفه‌ای از ظرفیت‌های قانون مدیریت خدمات کشوری خارج می‌شود و به سمت یک قانون خاص مختص فرهنگیان بر اساس شرایط حرفه‌ای در محیط مدرسه و تدریس در محیط آموزش و پرورش سوق داده می‌شود.

برای اینکه بتوانیم این رتبه‌بندی را برای فرهنگیان به صورت خاص اجرا کنیم علاوه بر ظرفیت‌هایی که در قانون مدیریت خدمات کشوری وجود دارد و فرهنگیان از آن استفاده کردند یک فوق العاده خاص را علاوه بر آن پیش‌بینی کردیم که در ۵ رتبه از لحاظ صلاحیت ۳ گانه رتبه‌بندی می‌شوند البته شرایط سنجش به صورت کامل در متن لایحه پیش‌بینی شده و بعد از اینکه به هر کدام از رتبه‌ها استناد داده شده و طبقه‌بندی شدند آن فوق العاده خاص بر اساس ضرایب مشخصی که ربطی به قانون مدیریت خدمات کشوری ندارد به آنها تعلق می‌گیرد.

موضوع برقراری فوق العاده ویژه معلمان در سال ۹۹

در حال حاضر ۸۸۰۰۰۰ نفر عدد کل پرسنل اداری و آموزشی آموزش و پرورش هستند که از این تعداد ۷۲۰۰۰۰ نفر به عنوان کارکنان آموزشی مدارس مشمول مصوبه حق شغل حرفه‌ای شدند که در مرحله اول رتبه‌بندی سال ۹۴ در احکام کارکنان آموزشی مدارس گنجانده شد.

قبل از احکام جدید سرجمع رقم ۳۳۰۰ میلیارد تومان در ماه اعتبار حقوق کل کارکنان آموزش و پرورش بود که میانگین از قرار نفری ۳.۷۵۰.۰۰۰ تومان بوده است.

با صدور احکام جدید سرجمع ۱۱۰۰ میلیارد تومان به رقم پرداختی حقوق کارکنان افزوده شد یعنی در حال حاضر در اسفند ماه رقم کل حقوق ۴۴۰۰ میلیارد تومان در ماه شده است که از قرار میانگین نفری ۵ میلیون تومان خواهد شد و مابه التفاوت این دو رقم یعنی ۱۱۰۰ هزار میلیارد را ۱.۵ تا ۲ میلیون اعلام داشتند که دقیق آن ۱.۲۵۰ هزار تومان است.

بر مبنای اعداد و ارقام اعلامی فوق الذکر اگر به همین منوال در سال ۹۹ پرداخت حقوق کارکنان آموزش و پرورش ادامه یابد فارغ از محاسبه افزایش ۱۵ درصدی ضریب سال ۹۹ و فوق العاده ویژه ۷۲۰ هزار نفر کارکنان آموزشی (گروه معلم - گروه کیفیت بخشی - گروه مدیریت آموزشگاه) رقمی معادل ۵۲.۸۰۰ هزار میلیارد اعتبار سال ۹۹ فقط در بخش هزینه‌ای آن هم حقوق خواهد بود.

افزایش ۱۵ درصدی ضریب سال ۹۹ این رقم عددی معادل ۷.۹۲۰ هزار میلیارد تومان در سال خواهد بود که سرجمع عدد ۶۰ هزار و ۷۲۰ میلیارد تومان حاصل خواهد شد.

اگر برای معلمان رقمی بین ۹۰۰ هزار تا ۱.۵ میلیون تومان فوق العاده ویژه که معادل ۲۸ درصد عدد حکم افراد خواهد بود، میانگین حد اقل نفری ۱ میلیون و ۲۰۰ هزار تومان در سال ۹۹ برقرار شود آنگاه باید عددی معادل ۸۶۴ میلیارد در ماه و ۱۰.۳۶۸ هزار میلیارد تومان به اعتبار هزینه‌ای ۹۹ فقط در بخش حقوق افزود که سرجمع رقمی معادل ۷۱ هزار و ۸۰ میلیارد تومان مورد نیاز خواهد بود.

حال اگر سایر اعتبارات مورد نیاز از حق التدریس شاغلین و پاداش بازنشستگان گرفته تا هزینه فوت و ازدواج، مهد کودک، سرانه مدارس، شیر و اعتبارات تملک دارایی‌های سرمایه‌ای، هزینه تخفیف آب، برق و گاز را که باید در بودجه ۹۹ در نظر گرفت لحاظ کنیم حداقل رقم مورد نیاز ۸۰ هزار میلیارد تومان خواهد بود؛ بنابراین نیاز است ۱۴۰۰۰ میلیارد تومان بر رقم فعلی بودجه سال ۹۹ آموزش و پرورش با ریزنی‌های فشرده با دولت، سازمان برنامه و بودجه و کمیسیون تلفیق مجلس افزود (۷۱۰۰۰ میلیارد تومان آن از محل خزانه و الباقی آن هم از منابع پایدار) تا بتوان فوق العاده ویژه را برقرار کرد.

تصویب «رتبه‌بندی فرهنگیان» در برنامه توسعه ششم سال ۱۴۰۰

قانون برنامه ششم توسعه، در بند اول ماده ۶۳ دولت را مکلف کرده است برای ایجاد تحول در نظام تعلیم و تربیت اقداماتی را انجام دهد. به عنوان مثال در جزء (۲) این بند در خصوص تهیه نظام رتبه‌بندی آمده است که: «تهیه نظام رتبه‌بندی معلمان و استقرار نظام پرداخت‌ها باید بر اساس تخصص با شایستگی‌ها و عملکرد رقابتی مبتنی بر نظام رتبه‌بندی معلمان و مهندسی نیروی انسانی بر اساس سند تحول و نقشه جامع عملی کشور با تصویب مجلس شورای اسلامی و در قالب بودجه سنواتی» صورت گیرد. با توجه به واژه «نظام» در عبارت (نظام رتبه‌بندی معلمان)، باید گفت این واژه دال بر آن است که طرح رتبه‌بندی امری «تک بعدی و تک‌ساحتی» نیست که بتوان تنها افزایش حقوق را از آن انتظار داشت بلکه مجموعه‌ای از مقدمات را می‌طلبد که در سند تحول بنیادین و نقشه جامع علمی کشور به آنها اشاره شده است. چنانچه متن ماده ۶۳ قانون برنامه ششم توسعه نیز بر تهیه نظام رتبه‌بندی بر پایه این دو سند تأکید داشته است.

از دیگر سو؛ بایسته‌های طرح رتبه‌بندی در اسناد مذکور که عبارتند از «طراحی و ارتقای نظام تربیت حرفه‌ای معلمان در آموزش و پرورش راهکار ۲-۱۱ سند تحول بنیادین، استقرار نظام سنجش صلاحیت‌های عمومی تخصصی و حرفه‌ای راهکار ۱۰-۲ سند تحول بنیادین» نیز موید چنین مطلبی است. مهم‌تر از همه آن‌که در این اسناد برای رتبه‌بندی معلمان اهداف مهمی همچون ارتقای منزلت و صلاحیت حرفه‌ای و مرجعیت علمی و اجتماعی معلمان، بهینه‌سازی نظام پرداخت‌ها مبتنی بر شایستگی‌ها و بر اساس رویکرد رقابتی، بالا بردن توان مدیریتی منابع انسانی و ارتقای صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای و منزلت اجتماعی و سطح معیشتی معلمان، استقرار نظام پرداخت‌ها بر اساس تخصص، شایستگی‌ها و عملکرد رقابتی است.

نتیجه‌گیری

هدف اصلی طرح رتبه‌بندی معلمان ارتقای کیفی آموزش و پرورش است و البته که این طرح می‌تواند در ارتقای وضعیت معیشتی معلمان موثر باشد، اما نباید در ابتدای امر و اساساً طرح رتبه‌بندی را در راستای افزایش حقوق و میزان دریافتی فرهنگیان تقلیل داد.

هدف رتبه‌بندی را در درجه اول ارتقای کیفیت بیان داشته و نه صرفاً افزایش حقوق، اما آنچه در خصوص اجرای طرح رتبه‌بندی معلمان غلبه داشته همان تصویر مبتنی بر افزایش حقوق است.

قطعاً هرگونه تلاش و طرح در راستای متناسب‌سازی حقوق و مزایای فرهنگیان و آرایه خدمات رفاهی به این قشر از کارکنان دولت که در یکی از وسیع‌ترین و مهم‌ترین سطوح حاکمیتی مشغول خدمت است امری کاملاً ستوده و بسیار ضروری است. اما، ذبح طرح رتبه‌بندی و اجرای تک‌بعدی و ناقص آن، علیرغم کارکردهایی که می‌تواند در صورت اجرای صحیح برای نظام آموزش و پرورش و ارتقای کیفی آن داشته باشد، امری ناصواب است.

یکی از مقدمات مهم اجرای طرح رتبه‌بندی معلمان آن است که وزارت آموزش و پرورش طرح‌های قبلی که با عناوینی همچون رتبه‌بندی فرهنگیان و ارتقای شغلی در سال ۱۳۹۴ و ۱۳۸۳ انجام شد را «با این پرسش

که دو طرح مذکور به ویژه طرح رتبه‌بندی در سال ۱۳۹۴ تا چه حد توانست سبب تقویت بنیه علمی، افزایش انگیزه معلمي و نهایتاً ارتقای وضعیت معیشتی معلمان شود؟» مورد ارزیابی و تحلیل قرار دهد.

در خصوص اجرای طرح رتبه‌بندی معلمان در سال ۱۳۹۴ باید توجه داشت که این طرح در آن سال نیز با این ادعا که بر اساس سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش، سند تحول بنیادین، نقشه جامع علمی کشور تدوین شده، در پی ایجاد انگیزه برای ارتقاء توانمندی‌ها و کیفیت انجام کار معلمان برای تحقق رسالت نظام تعلیم و تربیت کشور و فراهم کردن زمینه آموزش و پیشرفت تحصیلی و تربیتی دانش‌آموزان و بهبود کیفیت و ارتقاء کارایی درونی و بیرونی آموزش و پرورش بود. اهدافی که هم‌اکنون در خصوص اجرای طرح رتبه‌بندی معلمان نیز بار دیگر مطرح شده‌اند. همین موضوع ضرورت بررسی اجرای طرح مذکور در سال ۱۳۹۴ را دوچندان می‌کند.

پاشنه آشیل چنین طرح‌هایی اگر صرفاً با هدف ارتقای وضعیت معیشتی باشند و در کنارشان ساز و کار دقیقی برای انگیزه‌سازی ایجاد نشود، آن است که به مرور زمان اثر انگیزشی اولیه خود را از دست می‌دهد و همین موضوع طرح را در تحقق اهدافش ناکام خواهد گذاشت.

منابع

۱- می‌غفوری، س.، و صرمدی تورانلو، ح. (۱۳۸۶). شناسایی، تجزیه و تحلیل و رتبه‌بندی عوامل موثر بر بهره‌وری معلمان (مورد مطالعه: معلمان استان خرد). مجله علوم تربیتی و روانشناسی، ۱۴(۴) (وژنه نامه علوم تربیتی)، ۱۳۳-۱۵۸.

<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=۹۳۸۴۶>

۲- فرجی، حسین (۱۳۸۵) بهره‌وری نیروی انسانی در سازمانها. همایش ملی بهره‌وری ایران، خرداد ماه

۳- قلیزاده، محمدحسین (۱۳۷۶). بررسی ارتباط بین نوع استخدام و بهره‌وری با توجه به سطوح تحصیلی کارمندان شاغل در دفتر مرکزی جهاد سازندگی، پایاننامه کارشناسی ارشد مدیریت، تهران: دانشگاه تهران

۴- محمودزاده، محمود و اسدی، فرخنده (۱۳۸۶) اثرات فناوری اطلاعات و ارتباطات بر رشد بهره‌وری نیروی کار در اقتصاد ایران. فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی، شماره ۴۳، ۱۸۴-۱۵۳.

۵- مقدس، علی اصغر و احمدی، خدیجه (۱۳۸۱) بررسی جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر بهره‌وری کادر اداری سازمانهای دولتی در شیراز. مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، دوره ۱۹، شماره ۱

پیوست رتبه‌بندی :

نظام رتبه‌بندی معلمان

- ماده ۱- در این تصویب‌نامه اصطلاحات زیر در معانی مشروح مربوط به کار میروند :
- ۱- معلم: فردی که مسئولیت تعلیم و تربیت دانش‌آموزان را در نظام آموزش و پرورش رسمی کشور بر عهده دارد.
- ۲- صلاحیتهای معلمی: شامل برآیندی از سه صلاحیت زیر است :
- الف - صلاحیت عمومی: مجموعه ای از ویژگیهای شخصیتی فرد، شامل باور ها، نگرشها، اعتقادات و رفتار مبتنی بر نظام ارزشی، فرهنگی و اخلاقی جامعه که معلمان را در شناخت و تحلیل مسایل و موضوعات مربوط به تعلیم و تربیت دانش آموزان، توانا و پایبندی معلمان را به نظام جمهوری اسلامی ایران آشکار می سازد.
- ب - صلاحیت تخصصی: مجموعه ای از دانش و توانمندی های آموزشی و پرورشی علاوه بر صلاحیت های عمومی که معلمان برای انجام مؤثر وظایف شغلی خود باید از آن برخوردار باشند.
- پ - صلاحیت حرفه ای: مجموعه ای از شایستگی ها، توانمندی ها و مهارت های کسبشده و مرتبط با شغل معلمی که معلم را در فرایند تعلیم و تربیت و انجام صحیح وظایف معلمی توانا می سازد تا مسئولیت خود را در موقعیت های آموزشی - پرورشی با استقلال، آزادی عمل و تبحر بیشتری انجام دهد.
- ۳- سنجش صلاحیت: فرایند گردآوری سازمان یافته اطلاعات، شواهد و مستندات مرتبط با دانش عمومی، دانش تخصصی، مهارت ها، شایستگی ها، توانمندی ها و عملکرد معلمان و بررسی آن براساس سازوکارها، ملاک ها، شاخص ها و معیارهای مشخص در هیأت‌های ممیز موضوع ماده (۵) این تصویب‌نامه .
- ۴- گواهینامه صلاحیت معلمی: مدرکی که براساس نتایج ناشی از سنجش صلاحیتهای معلمی توسط وزارت آموزش و پرورش صادر میشود .
- ۵ - رتبه بندی: فرایند تعیین رتبه های پنجگانه معلمان براساس سنجش نظام مند صلاحیت ها و عملکرد آنان.
- ماده ۲- سنجش صلاحیت معلمان براساس شاخص های زیر انجام میشود :
- ۱- شایستگی های عمومی شامل شرایط عمومی استخدام براساس مقررات استخدامی مورد عمل.
- ۲- شایستگی های تخصصی شامل رشته، مدرک تحصیلی، دانش موضوعی مرتبط با محتوای تخصصی دروس آموزشی و امور تربیتی، روشها و فنون تدریس و هدایت و نظارت آن .
- ۳- شایستگی های حرفه ای شامل اخلاق حرفه ای، تواناییها و مهارتهای آموزشی، پرورشی و پژوهشی (کاربردی و مسأله محور) براساس آزمونهای الکترونیکی .
- ماده ۳- مشمولان طرح طبقه‌بندی مشاغل معلمان، شامل آموزگار، دبیر، هنرآموز، مربی امور تربیتی، مشاور واحد آموزشی، مراقب سلامت، مدیر و معاون واحدهای آموزشی و تربیتی هستند.

تبصره - کارمندانی که به استناد مصوبه مورخ ۱۳۵۸/۹/۱۷ شورای انقلاب در مشاغل اداری اشتغال دارند، میتوانند بین بازگشت به مدرسه برای خدمت در مشاغل موضوع این ماده یا ادامه خدمت در مشاغل اداری انتخاب نمایند. وزارت آموزش و پرورش موظف است نسبت به سازماندهی افرادی که اشتغال در مشاغل موضوع این ماده را انتخاب کرده و از مزایای رتبه‌بندی برخوردار میشوند، در واحدهای آموزشی اقدام کند. در هر صورت با شروع سال تحصیلی ۱۴۰۰ - ۱۳۹۹ ادامه فعالیت افراد یادشده در مشاغل اداری به هیچ وجه مجاز نخواهد بود. افرادی که ادامه اشتغال در مشاغل اداری را انتخاب میکنند، وزارت آموزش و پرورش نسبت به انتصاب آنان با رعایت شرایط احراز در مشاغل اداری به صورت قطعی اقدام مینماید و بهرهمندی آنان از مزایای رتبه‌بندی مجوزی ندارد

ماده ۴- مشمولان در صورت کسب صلاحیت‌ها و داشتن شرایط زیر برابر تبصره (۱) ماده (۶۵)، ماده (۶۶) و بند (۵) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری - مصوب ۱۳۸۶ - می‌توانند به رتبه بالاتر ارتقا یابند و از مزایای جدول افزایش امتیازات موضوع مواد (۶) و (۷) این تصویب‌نامه و تبصره آن برخوردار شوند:

۱- رتبه یک

الف - داشتن حداقل (۲) سال تجربه.

ب - گذراندن (۱۲۰) ساعت دوره آموزشی ضمن خدمت و تخصصی.

پ - کسب میانگین امتیاز ارزیابی عملکرد به میزان حداقل هفتاد و پنج درصد (۷۵٪) در طول دو سال منتهی به نتایج ارزیابی (امتیاز هر سال نباید کمتر از (۷۰) باشد).

ت - کسب حداقل شصت درصد (۶۰٪) امتیازات شاخصهای صلاحیتهای معلمی (امتیاز هر یک از صلاحیتهای عمومی، تخصصی و حرفهای نباید کمتر از پنجاه درصد (۵۰٪) باشد)

رتبه دو

الف - داشتن حداقل (۶) سال تجربه.

ب - حداقل (۴) سال توقف در رتبه یک

پ - گذراندن (۱۸۰) ساعت دوره آموزشی ضمن خدمت و تخصصی در طول دوره علاوه بر دوره-های آموزشی مربوط به رتبه (۱)

ت - کسب میانگین امتیاز ارزیابی عملکرد به میزان حداقل هشتاد درصد (۸۰٪) در طول سه سال متوالی منتهی به رتبه بعدی (امتیاز هر سال نباید کمتر از (۷۵) باشد).

ث - کسب حداقل شصت و پنج درصد (۶۵٪) امتیازات شاخصهای صلاحیتهای معلمی (امتیاز هر یک از صلاحیتهای عمومی، تخصصی و حرفهای نباید کمتر از پنجاه و پنج درصد (۵۵٪) باشد).

۳-رتبه (۳)

الف - داشتن حداقل (۱۲) سال تجربه و حداقل (۳) سال توقف در رتبه (۲)
ب - گذراندن (۱۵۰) ساعت دوره آموزشی ضمن خدمت و تخصصی در طول دوره بین دو رتبه.

پ - کسب میانگین امتیاز ارزیابی عملکرد به میزان حداقل هشتاد و پنج درصد (۸۵٪) در طول دوره بین دو رتبه (امتیاز هر سال نباید کمتر از (۸۰) باشد).

ت - کسب حداقل هفتاد درصد (۷۰٪) از امتیازات شاخصهای صلاحیتهای معلمی (امتیاز هر یک از صلاحیتهای عمومی، تخصصی و حرفه ای نباید کمتر از شصت و پنج درصد (۶۵٪) باشد).
۴-رتبه (۴)

الف - داشتن حداقل (۱۸) سال تجربه و حداقل (۳) سال توقف در رتبه (۳)
ب - گذراندن (۱۲۰) ساعت دوره آموزشی ضمن خدمت و تخصصی در طول دوره بین دو رتبه.
پ - کسب میانگین امتیاز ارزیابی عملکرد به میزان حداقل نود درصد (۹۰٪) در طول دوره بین دو رتبه (امتیاز هر سال نباید کمتر از (۸۵) باشد).

ت - کسب حداقل هفتاد و پنج درصد (۷۵٪) امتیازات شاخصهای صلاحیتهای معلمی (امتیاز هر یک از صلاحیتهای عمومی، تخصصی و حرفهای نباید کمتر از هفتاد درصد (۷۰٪) باشد).
۵ - رتبه (۵)

الف - داشتن حداقل (۲۴) سال تجربه و حداقل (۳) سال توقف در رتبه (۴).
ب - گذراندن (۱۰۰) ساعت دوره آموزشی ضمن خدمت و تخصصی در طول دوره بین دو رتبه.
پ - کسب میانگین امتیاز ارزیابی عملکرد به میزان حداقل نود درصد (۹۰٪) در طول دوره بین دو رتبه (امتیاز هر سال نباید کمتر از (۸۰) باشد).

ت - کسب حداقل هشتاد و پنج درصد (۸۵٪) از امتیازات شاخص های صلاحیتهای معلمی (امتیاز هر یک از صلاحیتهای عمومی، تخصصی و حرفه ای نباید کمتر از هشتاد درصد (۸۰٪) باشد).

تبصره ۱- مشمولان موضوع ماده (۳) که در اجرای رتبهبندی حرفهای موضوع تصویبنامه شماره ۱۰۹۹۳/ت/۵۰۵۱۰-مورخ ۱۳۹۴/۲/۲ و دستورالعملهای مربوط، از عناوین رتبههای حرفهای پایه، ارشد، خبره و عالی برخوردار شدهاند، به ترتیب با رتبههای (۲)، (۳)، (۴) و (۵) تطبیق میابند و

معلمانی که در رتبه مقدماتی قرار دارند به شرط احراز شرایط، در رتبه (۱) قرار میگیرند و ارتقای بعدی آنها نیز براساس مفاد این آییننامه خواهد بود.

تبصره ۲- مدت تحصیل در دانشگاههای فرهنگیان و شهید رجایی و همچنین طول تحصیل مشمولان قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش - مصوب ۱۳۶۹ - و دوره مهارت-آموزی موضوع ماده (۲۸) اساسنامه دانشگاه فرهنگیان - مصوب ۱۳۹۰ - تجربه محسوب نمی-شود.

ماده ۵ - ساختار اجرایی نظام رتبهبندی معلمان دارای ارکان زیر است:

۱- هیأت ممیز مرکزی: برای تعیین و تصویب سیاستها و خطمشی اجرایی نظام سنجش صلاحیت و رتبهبندی معلمان و نظارت بر انجام آن، هیأت ممیز مرکزی در وزارت آموزش و پرورش تشکیل میشود.

۲- هیأت ممیز استانی: برای طراحی و تصویب برنامه عملیاتی و اجرایی نظام سنجش صلاحیت و رتبهبندی معلمان، هیأت های ممیز استانی در سطح ادارات کل آموزش و پرورش استان تشکیل می شود.

۳- کارگروه شهرستان / منطقه / ناحیه: برای احراز و تأیید رتبه ها و ارتقای معلمان به مراتب بالاتر و اجرای نظام سنجش صلاحیت در شهرستان، منطقه و نواحی، حسب مورد کارگروه رتبهبندی شهرستان، منطقه یا ناحیه تشکیل می شود

تبصره - ترکیب و شرح وظایف اعضای هیئتهای ممیز و کارگروهها و همچنین شاخصهای صلاحیتهای معلمی (صلاحیتهای عمومی، تخصصی و حرفهای) و سازوکارهای اجرای رتبهبندی و نظارت بر انجام آن، به موجب شیوهنامه اجرایی وزارت آموزش و پرورش تعیین و ابلاغ میشود.