

# سیمای تربیت معلم در اسناد تحولی

## اشاره

است.

نظام آموزش و پرورش به نیروی انسانی در همه جوانب و فعالیت‌های سازمانی خود (درون‌داد، فرایند، برون‌داد و پیامد)، به‌طور مستقیم وابسته است. به‌طوری‌که می‌توان بهبود مدیریت منابع انسانی را محور تحول در نظام تعلیم و تربیت کشور دانست. زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی، یکی از شش زیرنظام سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش است و رسیدن به هدف‌های نظام تعلیم و تربیت نیازمند چرخش‌های تحول‌آفرین در این زیرنظام است. این نوشته به جایگاه تربیت نیروی انسانی در سیاست‌های کلی تحول در آموزش و پرورش، مبانی نظری تحول بنیادین در آموزش و پرورش و سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش پرداخته است.

**کلیدواژه‌ها:** زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع، سیاست‌های کلی تحول در آموزش و پرورش، سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش، مبانی نظری تحول بنیادین در آموزش و پرورش

## مقدمه

تحول بنیادین در آموزش و پرورش، تحولی عمیق و ریشه‌ای است که به تحول در مفاهیم نظری، فرایندها، نقش‌ها و کارکردها، و رویکردها منجر می‌شود. در تحول بنیادین نوع نگاه به معلم، کتاب، مدرسه، کلاس درس و به‌ویژه دانش‌آموز دگرگون می‌شود. این نگاه معلم را در قله می‌بیند و همه شرایط و امکانات را برای الگوپذیری و تأسی دانش‌آموز به معلم، به‌منظور دستیابی به قله‌های انسانیت، علم و ادب و اخلاق فراهم می‌آورد. تفکر و تعقل، خلاقیت و نوآوری، بهره‌مندی از روش‌های نوین و فناوری‌های جدید، ایجاد محیطی بانشاط و شاداب، برپایی مدرسه دوست‌داشتنی، همه و همه در خدمت تربیت دانش‌آموزان برای دستیابی به مراتبی از حیات طیبه و قرب الهی هستند. تحقق این امر نیازمند بازمهندسی نیروی انسانی با محوریت استقرار نظام رتبه‌بندی و نظام جذب و نگهداشت معلمان

## تعریف معلم و مربی در اسناد تحولی

معلم و مربی افرادی هستند که به‌نوعی مسئولیت زمینه‌سازی در نظام تربیت رسمی و عمومی را بر عهده دارند. با عنایت به یافته‌های فلسفه تربیت و نیز با توجه به معنای تربیت در مطالعات نظری، می‌توان نقش مربی را در ادامه نقش تربیتی انبیا و اولیای الهی دانست و او را اسوه‌ای امین، راهنمایی بصیر و عالمی توانا به شمار آورد که وظیفه هدایت، روشنگری، برنامه‌ریزی، آموزش، پشتیبانی، مشورت، بازخورد دادن، و ترغیب متریبان برای به چالش کشاندن موقعیت‌های کنونی به منظور بسط و توسعه ظرفیت‌های وجودی خود برای کسب شایستگی‌ها و دستیابی به حیات طیبه را بر عهده دارد. معلم و مربی به فردی اطلاق می‌شود که رسالت خطیر تربیت دانش‌آموز را در نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی بر عهده دارد (سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش). بنابراین، معلم (مربی):

- در مسیر راه انبیا و ائمه اطهار(ع)، اسوه‌ای امین و بصیر برای دانش‌آموزان است.
- با شناخت و بسط ظرفیت‌های وجودی دانش‌آموزان و خلق فرصت‌های تربیتی و آموزشی، زمینه درک و انگیزه اصلاح مداوم موقعیت آنان را فراهم می‌سازد.
- زمینه‌ساز رشد عقلانی، ایمانی، علمی، عملی و اخلاقی دانش‌آموزان است.
- راهنما و راهبر فرایند یاددهی - یادگیری است.
- برای خلق فرصت‌های تربیتی و آموزشی مسئولیت تطبیق، تدوین، اجرا و ارزشیابی برنامه‌های درسی و تربیتی را در سطح کلاس بر عهده دارد.
- یادگیرنده و پژوهشگر آموزش و پرورش است.

## زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی

نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی، در قالب



- تربیت معلم و تأمین منابع انسانی؛
- تأمین و تخصیص منابع مالی؛
- تأمین فضا، تجهیزات و فناوری؛
- پژوهش و ارزشیابی.

این زیرنظام‌ها وجوه متفاوت پشتیبان نظام تربیت رسمی و عمومی به شمار می آیند که به‌طور پیوسته برای تحقق رسالت و کارکرد این نظام در تعامل و تبادل با یکدیگر هستند. زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی، شامل جذب، آماده‌سازی، حفظ و ارتقاء، و ارزشیابی معلم و سایر منابع انسانی، و دربرگیرنده تمامی افرادی است که از سطح ستاد تا سطح مدرسه مسئولیت تربیت متربیان در نظام تربیت رسمی و عمومی را بر عهده دارند. مأموریت اصلی این زیرنظام ایجاد زمینه‌ها و فرایندهایی است که از طریق آن‌ها، مربیان قادر به تشخیص موقعیت و شناسایی نقاط قوت و ضعف و سطح بلوغ فکری و روانی خود هستند و می‌توانند زمینه‌هایی را برای رشد

مجموعه‌های منسجم و هماهنگ از شش زیرنظام، گسترده‌ترین و پیچیده‌ترین سازمان فرهنگی - تربیتی کشور است که مأموریت خطیر تربیت عمومی و نیمه تخصصی دانش‌آموزان ۱۷- ۶ ساله را به شکل همگانی و الزامی در همه ابعاد و برخوردار از کیفیت در جهت تشکیل جامعه صالح و پیشرفت موارد آن در طراز چشم‌انداز جمهوری اسلامی بر عهده دارد (سند زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی). زیرنظام‌های اصلی نظام تربیت رسمی و عمومی بخش‌های اساسی این نظام در جهت پشتیبانی از جریان تربیت، انجام رسالت نظام و کمک به تحقق هدف‌ها و کارکردهای آن هستند. این زیرنظام‌ها که عملکردشان تمامی مؤلفه‌های نظام تربیت رسمی و عمومی را تحت تأثیر خود قرار می‌دهند، عبارتند از:

- راهبری و مدیریت تربیتی؛
- برنامه درسی؛

و توسعه ظرفیت‌های وجودی خود و دستیابی متریبان به مراتب حیات طیبه فراهم کنند.

### تربیت نیروی انسانی از منظر سیاست‌های کلی ایجاد تحول

رهبر معظم انقلاب در اجرای بند یک اصل ۱۱۰ قانون اساسی، سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش کشور را که پس از مشورت با «مجمع تشخیص مصلحت نظام» تعیین شده است، ابلاغ کردند. در ادامه به تعدادی از بندهای مرتبط با موضوع تربیت معلم و تأمین منابع انسانی اشاره می‌شود:

**ماده ۳ بند ۱.** ارتقای کیفیت نظام تربیت معلم و افزایش مستمر شایستگی‌ها و توانمندی‌های علمی، حرفه‌ای و تربیتی فرهنگیان و روزآمد ساختن برنامه‌های درسی مراکز و دانشگاه‌های تربیت معلم و شیوه‌های یاددهی و یادگیری برای پرورش معلمان با انگیزه، کارآمد، متدین، خلاق و اثربخش.

**ماده ۳ بند ۲.** بازنگری در شیوه‌های جذب، تربیت، نگهداشت و به کارگیری بهینه نیروی انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش و بسترسازی برای جذب معلمان کارآمد و دارای شایستگی‌های لازم آموزشی، تربیتی و اخلاقی بعد از گذراندن دوره مهارتی.

**ماده ۳ بند ۴.** توسعه مهارت حرفه‌ای و توانمندی‌های علمی و تربیتی معلمان با ارتقای کیفی آموزش‌های ضمن خدمت و برنامه‌ریزی برای روزآمد کردن اطلاعات تخصصی و تحصیلات تکمیلی معلمان متناسب با نیاز آموزش و پرورش.

**ماده ۳ بند ۵.** استقرار نظام ارزیابی و سنجش صلاحیت‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای معلمان مبتنی بر شاخص‌های آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و تربیتی برای ارتقا.

**ماده ۳ بند ۶.** توسعه مشارکت معلمان در فرایند بهسازی برنامه‌های آموزشی، پژوهشی، تربیتی و فرهنگی.

سند مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی جمهوری اسلامی ایران ویرایش آذرماه ۱۳۹۰ که به تأیید «شورای عالی انقلاب فرهنگی» رسیده است، به‌عنوان بنیان نظری تحول بنیادین مبنای تمام سیاست‌گذاری‌ها، برنامه‌ریزی‌ها و تولید اسناد

تحول در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران است. این سند شامل فلسفه تربیت، فلسفه تربیت رسمی و عمومی، و رهنامه نظام تربیت رسمی و عمومی در جمهوری اسلامی ایران می‌باشد.

### اصول مؤلفه جذب

● سیاست‌های حاکم بر جذب و تربیت منابع انسانی باید از تنوع کافی برخوردار باشد، به تأمین و ذخیره‌سازی منابع انسانی منجر شود، و امکان انتخاب افرادی را که دارای صفات و ملکات، توانمندی‌های ذهنی و جسمی، و دانش و مهارت حرفه‌ای سطح بالا هستند، فراهم آورد.

● پذیرش در مؤسسه‌های تربیت مربی (معلم) یا دانشگاه‌ها باید پس از اتمام تحصیلات در نظام تربیت رسمی و عمومی و با سنجش صلاحیت‌های عمومی و حرفه‌ای بدو ورود صورت گیرد. پذیرش در این مؤسسه به استخدام منجر نخواهد شد.

● تمامی کارکنان در نظام تربیت رسمی و عمومی متناسب با نقش وظایف خود در فرایند تربیت، باید در دوره‌های آموزشی بدو خدمتی که به منظور آشنایی مربیان با هدف‌ها و راهبردهای تربیتی تشکیل می‌شوند، شرکت کنند و صلاحیت آنان برای کمک به متریبان در دستیابی به مراتب حیات طیبه احراز شود.

● دریافت پروانه اشتغال برای ورود به خدمت که پس از طی دوره‌های آموزشی، کارآموزی و مربیگری و شرکت در امتحان و مصاحبه صورت می‌گیرد، ضروری است. علاوه بر آن، همه مربیان برحسب دوره تحصیلی باید گواهی‌نامه ویژه دوره ذی‌ربط را دریافت کنند و با حضور در دوره‌های علمی - پژوهشی و انجام مأموریت‌هایی در سطح مدرسه، به‌طور مداوم دانش و تجربیات خود را به‌روز سازند.

● سیاست‌ها و قوانین حاکم در زمینه جذب منابع انسانی باید از انعطاف لازم برخوردار باشند و به‌صورت دوره‌ای مورد بازنگری قرار گیرند. علاوه بر این، باید به‌گونه‌ای تنظیم شوند که امکان تغییر موقعیت شغلی مربیان در آن امکان‌پذیر باشد.

### اصول مؤلفه آماده‌سازی

● از آنجا که تعالی مرتبه وجودی مربیان از طریق

## در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، معلم راهبر و راهنمای فرایند یاددهی - یادگیری است.

### اصول مؤلفه حفظ و ارتقا

● آموزش حین خدمت باید به صورت نظام مند و با هدف بهبود مستمر شایستگی های عمومی و حرفه ای مربیان برنامه ریزی شود و بخش جدایی ناپذیری از فرایند ارتقای شغلی منابع انسانی در همه سطوح تلقی شود.

● شرایط کار مربیان در تمامی مراحل تربیت باید به گونه ای سازمان یابد که امکان رشد و ارتقای مستمر شایستگی ها را به منظور ایفای وظایف حرفه ای در طول خدمت فراهم کند. به این منظور، ایجاد فرصت هایی برای کسب و به مشارکت گذاشتن تجربیات جدید در سطح مدرسه، محلی، ملی و بین المللی ضروری است. این فرصت ها باید تبدیل به فرهنگ سازمانی در همه سطوح تبدیل شود و ارتقای مداوم عملکرد نظام تربیت رسمی و عمومی را به دنبال داشته باشد. برنامه ریزی کوتاه مدت و بلندمدت رشد منابع انسانی باید امکان دستیابی مربیان را به منابع اطلاعاتی و یادگیری مستمر را به گونه ای فراهم آورد که درک و اصلاح مداوم موقعیت مربیان را به دنبال داشته باشد و احساس خودکارآمدی آنان را افزایش دهد.

● سیاست ها و برنامه های رشد حرفه ای باید امکان انجام فعالیت های تحقیقاتی و پژوهشی را در سطح های مدرسه، محلی، ملی و بین المللی، به منظور تولید دانش و ارتقا و توسعه هویت حرفه ای مربیان فراهم کند. به این منظور، نظام آموزش رسمی و عمومی باید فعالیت هایی را که از سوی انجمن های علمی و پژوهشی یا از هر طریق دیگری برای ارتقای سطح خدمات تربیتی انجام می شوند، به رسمیت بشناسد.

● اشتغال مربیان در سطح مدرسه به صورت تمام وقت است و همه مربیان باید برای ارتقای شغلی و باقی ماندن در خدمت، در فرصت های متنوعی که برای رشد مداوم حرفه ای آنان در سطح مدرسه، مراکز علمی و دانشگاهی تشکیل

حرکت های رفت و برگشت متوالی رخ می دهد (ساختار دایره ای باز)، لذا برنامه های آماده سازی مربیان باید از انعطاف لازم برخوردار باشند و امکان دستیابی و توسعه هویت حرفه ای مبتنی بر نظام معیار اسلامی را برای یکایک مربیان، متناسب با تفاوت های فردی و مبتنی بر نقش الگویی انبیا و اولیای الهی، فراهم سازند.

● آماده سازی مربیان باید به صورت آزادانه و از طریق درک موقعیت ویژه و نظام معیار اسلامی صورت گیرد. در فرایند کسب شایستگی ها توسط مربیان، باید مراحل ترسیم، مفهوم پردازی، باور و عمل به واقعیت مدنظر قرار گیرد تا آنان را برای کمک به خود و متریبان به منظور دستیابی به مراتب حیات طیبه یاری رساند.

● فرایند آماده سازی مربیان باید امکان کشف موقعیت را متناسب با نیازها و چالش های واقعی کلاس درس و محیط آموزشی در حال و آینده برای متریبان فراهم کند.

● از آنجا که آرمان تربیت، تحقق ذات واقعیت در وجود خویشتن و زمینه سازی برای کسب شایستگی به منظور دستیابی به مراتبی از حیات طیبه است، لذا برنامه ها و فرایندهای تربیت مربیان باید به صورت همه جانبه ابعاد متفاوت رشد حرفه ای را در پنج سطح دانش، گرایش، رفتار، صفات و هویت مورد توجه قرار دهد.

● برنامه و فرایند آماده سازی باید با رشد ظرفیت های حرفه ای مربیان، امکان مشارکت آنان را در فرایند برنامه ریزی درسی تسهیل کند، آزادی عمل آنان را افزایش دهد و قدرت تطبیق برنامه درسی (پرورش هویت مشترک ویژه متریبان در قالب های تجویزی، نیمه تجویزی و غیر تجویزی) را با نیازهای حال و آینده متریبان فراهم آورد.

● برنامه ها باید تمامی دست اندرکاران امر تربیت را در هر یک از سطوح، دوره ها یا انواع مدرسه ها، متناسب با نیازها و وظایف حرفه ای خود آماده سازند. این برنامه ها باید مبتنی بر کسب تجربیات عملی و مطالعه موردی در موقعیت های پیچیده واقعی باشند.

● نظام تربیت رسمی و عمومی باید از طریق تأسیس مدرسه های تجربی یا مدرسه های هم جوار دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی، امکان کسب تجربه های عملی واقعی مورد نیاز را برای مربیان فراهم کند.

می‌شود، حضور یابند.

و عمومی باید تدابیری اتخاذ شود که مربیان از حمایت‌های لازم برای انجام مسئولیت‌های خانوادگی برخوردار شوند.

● برای پیشبرد هدف‌های تربیت باید همکاری نزدیکی بین نهادهای سهیم در جریان تربیت (اولیا و مربیان، و نهادهای مردمی) وجود داشته باشد. اما نظام تربیت رسمی و عمومی باید از مربیان در قبال مداخله‌هایی که اساساً در حیطه مسئولیت‌های حرفه‌ای آنان است، حمایت کند.

### اصول مؤلفه ارزشیابی

● ارزشیابی از عملکرد مربیان در طول دوره آموزش، پایان دوره و در حین خدمت، باید مبتنی بر میزان کارآمدی و اثربخشی نتایج کار مربیان در سه سطح محصول، برونداد و پیامد در نظام تربیت رسمی و عمومی باشد.

● عملکرد دانشگاه‌ها یا مؤسسه‌های آموزش عالی که مسئولیت تربیت منابع انسانی را بر عهده دارند، باید به صورت مستمر و بر اساس استانداردها در سطح ملی مورد ارزیابی قرار گیرد. سطح این استانداردها نباید از سطح استانداردهای بین‌المللی پایین‌تر باشد.

● مربیان باید بتوانند سازمان‌ها و انجمن‌های

● سازمان‌دهی نیروها در نظام تربیت رسمی و عمومی باید با رعایت استانداردهای حرفه‌ای هر یک از شغل‌ها در دوره تحصیلی ذی‌ربط صورت گیرد. توصیه می‌شود با توجه به ویژگی‌های متریبان در دوره ابتدایی، سازمان‌دهی نیروها در این دوره با استفاده از راهبرد همراهی مربی با متریبان انجام شود.

● مدرسه‌ها باید از آزادی عمل برای به‌کارگیری نیرو برخوردار باشند، اما این موضوع نباید ثبات و امنیت شغلی و حرفه‌ای مربیان را به خطر اندازد.

● مسئولیت‌هایی مانند مدیریت در سطح‌های متفاوت، نظارت تربیتی یا راهنما/سرپرست تربیتی در سطح مدرسه، باید براساس شایستگی‌های حرفه‌ای و با مشارکت سازمان/انجمن صنفی معلمان به مربیان با تجربه سپرده شود.

● همه مربیان باید در بدو ورود و نیز به صورت دوره‌ای به‌طور رایگان تحت آزمایش‌های پزشکی قرار گیرند و در طول خدمت نیز از سوی سازمان‌های قانونی تحت حمایت‌های درمانی باشند.

● در به‌کارگیری مربیان در نظام تربیت رسمی

## چرخش‌های تحول‌آفرین زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی

معلم به‌عنوان مربی و اسوه تربیتی و سازمان‌دهنده فرصت‌های تربیتی متنوع برای احیا و ارتقای مراتب حیات طیبه متریبان	به	معلم به‌عنوان انتقال‌دهنده دانش	از	چرخش
معلم تصمیم‌ساز در فرآیند برنامه‌ریزی درسی	به	معلم به‌عنوان انتقال‌دهنده دانش	از	چرخش
برنامه‌هایی منعطف برای دستیابی آنان به هویت حرفه‌ای منحصر به فرد و توسعه آن مبتنی بر نظام معیار اسلامی	به	برنامه‌های صلب و بسته در تربیت متریبان	از	چرخش
ارزیابی عملکرد و صدور درجه‌ریزی بر اساس میزان کارآمدی و اثربخشی	به	ارتقای خود به خودی سطح حرفه‌ای مربیان	از	چرخش
مشارکت‌جویی علمی و انتقال تجربیات در سطوح متفاوت (مدرسه، محلی، ملی و بین‌المللی)	به	فرهنگ‌سازی مانع‌بسته (محصور نمودن مربیان در فضای مدرسه)	از	چرخش
معلم به‌عنوان شخصیتی علمی و تربیتی	به	نگاه به معلم به‌عنوان کارمند اداری	از	چرخش

علمی را که امکان مشارکت قانونی آنان را در تصمیم‌گیری‌ها فراهم می‌آوردند، تشکیل دهند. مسئولیت ارزیابی و صدور پروانه اشتغال یا تمدید آن بر عهده «انجمن علمی مربیان» است. این انجمن تحت نظارت شورای سیاست‌گذاری است و اعضای آن به صورت دوره‌ای (هر چهار سال یکبار) توسط مربیان انتخاب می‌شوند.

● وجود یک دوره آزمایشی به‌عنوان فرصتی برای درک و کسب صلاحیت‌های لازم در بدو خدمت ضروری است. در پایان این دوره باید صلاحیت‌های حرفه‌ای و کارایی افراد بر اساس استانداردهای حرفه‌ای مورد ارزشیابی قرار گیرد و مجوز ورود به دوره‌ی ذی‌ربط برای آنان صادر شود. این مجوز دائمی نیست و اعتبار آن در فواصل زمانی مشخص باید تمدید شود.

● به‌منظور حفظ و ارتقای استانداردها در نظام تربیت رسمی و عمومی، باید عملکرد مربیان به‌صورت دوره‌ای ارزشیابی شود و حمایت‌ها و پشتیبانی‌های لازم در سطح مدرسه به‌منظور حفظ کیفیت در اختیار آنان قرار گیرد. نتایج این ارزشیابی‌ها در تمدید پروانه اشتغال (باقی ماندن در خدمت) و ارتقای مربیان مورد استفاده قرار خواهد گرفت. مربیان بر اساس امتیازاتی که از این ارزشیابی‌ها کسب می‌کنند، رتبه‌بندی خواهند شد. ضوابط و شاخص‌های ارزشیابی از عملکرد کارکنان در سطح‌های متفاوت باید بر اساس هدف‌های فلسفه تربیت رسمی و عمومی و یافته‌های علمی با مشارکت مؤثر سازمان/انجمن علمی مربیان و نیز سایر عوامل سهیم مورد بررسی قرار گیرند تا زمینه ارتقای استانداردهای تربیتی و به‌روز کردن آن را فراهم کند. این استانداردها علاوه بر رعایت شاخص‌های علمی باید مبتنی بر سیره نظری و عملی، قول و فعل، و تقریر انبیا و اولیای الهی باشد.

### تربیت نیروی انسانی از منظر سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش

سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش به‌مثابه قانون اساسی برای تحولات همه‌جانبه و درازمدت در تاریخ ۱۳۹۰ به تصویب شورای عالی آموزش و پرورش و شورای عالی انقلاب فرهنگی رسید. این سند ۲۳ هدف عملیاتی دارد و هر هدف عملیاتی شامل چندین راهکار است. در

ادامه به راهکارهای مرتبط با تربیت نیروی انسانی که در سند آمده است، اشاره می‌شود:

راهکار ۸/۲. ایجاد سازوکارهای لازم برای تقویت جایگاه و منزلت فرهنگی و اجتماعی معلمان  
راهکار ۱۰/۱. برنامه‌ریزی و به‌کارگیری امکانات و فرصت‌های اجتماعی برای اعتلای فرهنگ عمومی در تکریم و پاسداشت مقام معلم با تأکید بر استفاده از ظرفیت رسانه ملی.

راهکار ۱۲/۱. بهینه‌سازی نظام پرداخت‌ها، مبتنی بر شایستگی‌ها و بر اساس رویکرد رقابتی.  
راهکار ۱۲/۲. فراهم آوردن تسهیلات و امتیازات مناسب برای جذب و نگهداشت نیروهای کارآمد در دوره ابتدایی و تقویت نگاه تخصصی زیربنایی به این دوره تحصیلی.

راهکار ۲۲/۳. طراحی و اجرای الگوی بالندگی شغل - حرفه‌ای برای منابع انسانی.

راهکار ۸/۶. تقویت شایستگی‌های حرفه‌ای و اعتقادی مدیران و معلمان و فراهم آوردن سازوکارهای اجرایی برای مشارکت فعال و مؤثر ایشان در برنامه‌های تربیتی و فعالیت‌های پرورشی مدارس.

راهکار ۸/۷. تأکید بر معلم‌محوری در رابطه معلم و دانش‌آموز در عرصه تعلیم و تربیت و جلوگیری از اجرای هر سیاست و برنامه نظری و عملی که این محوریت را مخدوش کند.

راهکار ۸/۸. مشارکت فعال آموزش و پرورش در مواجهه با نیازهای فوری و عمومی جامعه، از قبیل مبارزه با بیماری‌های فراگیر، جبران آسیب‌های زلزله، رفع بی‌سوادی، حاکمیت قوانین مقررات، حفظ و پاکیزگی محیط‌زیست، خدمت به محرومین، و حرکت‌های خیرخواهانه مردمی و انقلابی، از طریق برگزاری دوره‌ها و اردوهای آموزشی و توجیهی برای آماده‌سازی مربیان و دانش‌آموزان.

راهکار ۱۰/۳. اصلاح قوانین و مقررات موجود استخدامی، مالی و اداری متناسب با حرفه‌های تخصصی، با مشارکت دستگاه‌های ذی‌ربط.

راهکار ۱۱/۶. استقرار سازوکارهای ارتقای توانمندی‌های معلمان برای مشارکت مؤثر آنان در برنامه‌ریزی درسی در سطح مدرسه، به‌ویژه سازوکارهایی که به تقویت هویت حرفه‌ای آنان می‌انجامد.

راهکار ۱۱/۷. توسعه زمینه پژوهشگری و افزایش

توانمندی‌های حرفه‌ای به شکل فردی و گروهی میان معلمان، تبادل تجربه‌ها و دستاوردها در سطح محلی و ملی، ایجاد فرصت‌های بازآموزی مستمر علمی، تحقیقاتی و مطالعاتی، برگزاری جشنواره‌های الگوی تدریس برتر و اختصاص اعتبارات خاص برای فعالیتهای پژوهشی معلمان.

راهکار ۱۲/۱. بهینه‌سازی نظام پرداخت‌ها، مبتنی بر شایستگی‌ها و بر اساس رویکرد رقابتی.

راهکار ۱۲/۲. فراهم آوردن تسهیلات و امتیازات مناسب برای جذب و نگهداشت نیروهای کارآمد در دوره ابتدایی و تقویت زیربنایی این دوره تحصیلی.

راهکار ۱۲/۳. ایجاد سازوکارهای قانونی برای افزایش انگیزه معلمان و مربیان، با سامان‌دهی مناسب خدمات و امکانات رفاهی و رفع مشکلات مادی و معیشتی آنان.

راهکار ۱۷/۳. اصلاح و به‌روزرسانی روش‌های تعلیم و تربیت با تأکید بر روش‌های فعال، گروهی و خلاق با توجه به نقش الگویی معلمان.

راهکار ۱۷/۴. گسترش بهره‌برداری از ظرفیت آموزش‌های غیرحضور و مجازی در برنامه‌های آموزشی و تربیت ویژه معلمان، دانش‌آموزان و خانواده‌های ایرانی در خارج از کشور بر اساس نظام معیار اسلامی و با رعایت اصول تربیتی از طریق شبکه ملی اطلاعات و ارتباطات.

راهکار ۱۸/۲. تأمین تسهیلات و امکانات و ایجاد سازوکارهای کارا و اثربخش در آموزش‌های ضمن خدمت معلمان و تقویت انگیزه و مهارت حرفه‌ای برای یادگیری مداوم.

راهکار ۱۸/۴. استفاده بهینه از دانش و تجربه نخبگان و پیشکسوتان آموزش و پرورش.

راهکار ۱۸/۵. استقرار نظام خلاقیت و نوآوری در آموزش و پرورش در راستای تربیت جامع و بالندگی معنوی و اخلاقی، و حمایت مادی و معنوی از مدیران، مربیان و دانش‌آموزان خلاق، نوآور و کارآفرین.

راهکار ۵/۴. اولویت‌بخشی به تأمین و تخصیص منابع، تربیت نیروی انسانی کارآمد، تدوین برنامه برای رشد، توانمندسازی، مهارت‌آموزی، ادامه تحصیل و حمایت مادی و معنوی دانش‌آموزان مناطق محروم و مرزی.

راهکار ۵/۸. سامان‌دهی و به‌کارگیری بهینه و

اثربخش منابع انسانی و توزیع عادلانه آن در سراسر کشور.

راهکار ۱۱/۳. ایجاد سازوکارهای لازم برای جذب و نگهداشت استعدادهای برتر و برخوردار از صلاحیت‌های دینی، اخلاقی، انقلابی و شخصیتی به رشته‌های تربیت‌معلم، با تأکید بر تقویت انگیزه‌های معنوی و مادی معلمان، از قبیل برقراری حقوق و دستمزد در دوران تحصیل، ارتقای سطح آموزشی و تجهیزاتی مراکز ذی‌ربط، ایجاد نظام بازآموزی مستمر علمی، و تسهیل در ادامه تحصیل با توجه به رتبه‌بندی معلمان.

راهکار ۲۱/۵. سامان‌دهی ساعات کار مربیان برای حضور تمام‌وقت آنان در مدرسه، شامل ساعات تدریس و ساعات اختصاص یافته به سایر فعالیتهای تربیتی در مدرسه، با توجه به ضرورت جبران خدمات مناسب ایشان.

راهکار ۳/۲. اتخاذ تدابیر مناسب برای جذب، تربیت و به‌کارگیری نیروی انسانی شایسته، و متعهد و عامل به رعایت حیا، عفاف و پوشش مناسب در همه مراکز اداری و آموزشی.

راهکار ۱/۴. ایجاد سازوکارهای ترویج و نهادینه‌سازی فرهنگ ولایت‌مداری، تولی و تبری، امر به معروف و نهی از منکر، روحیه جهادی و انتظار (زمینه‌سازی برای استقرار دولت عدل مهدوی (عج))، با تأکید بر بهره‌گیری از ظرفیت حوزه‌های علمیه و نقش الگویی معلمان و اصلاح روش‌ها.

راهکار ۲/۳. تقویت شایستگی‌های اعتقادی، اخلاقی و حرفه‌ای مدیران و معلمان، و تحکیم نقش اسوه‌ای و الگویی آنان، فراهم آوردن سازوکارهای اجرایی برای مشارکت فعال و مؤثر ایشان در برنامه‌های تربیتی و فعالیتهای پرورشی مدارس، واگذاری مسئولیت کلان تربیتی مدرسه به مدیران مدارس.

راهکار ۲/۴. تقویت ایمان، بصیرت دینی و باور به ارزش‌های انقلاب اسلامی، توانمندسازی مربیان و دانش‌آموزان برای وفاداری و حمایت آگاهانه از این ارزش‌ها و مواجهه هوشمندانه با توطئه‌های دشمنان، با استفاده از ظرفیت برنامه‌های آموزشی و تربیتی آموزش و پرورش، و مشارکت سایر نهادها و دستگاه‌ها به‌ویژه حوزه‌های علمیه و حضور فعال و سازمان‌یافته دانش‌آموزان و مدارس در برنامه‌های سیاسی، اجتماعی و انقلابی.

## در سیاست‌های کلی ایجاد تحول در آموزش و پرورش، استقرار نظام ارزیابی و سنجش صلاحیت‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای معلمان مبتنی بر شاخص‌های آموزشی، پژوهشی، تربیتی و فرهنگی مورد تأکید قرار گرفته است.

و تجهیزات به شمار می‌رود. لذا عملکرد نظام تعلیم و تربیت و تحقق هدف‌های آن متأثر از میزان کمی و کیفی نیروی انسانی است. مأموریت اصلی زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی، ایجاد زمینه‌ها و فرایندهایی است که از طریق آن‌ها، متریبان قادر به تشخیص موقعیت و شناسایی نقاط قوت و ضعف، و سطح بلوغ فکری و روانی خود باشند و بتوانند زمینه‌هایی را برای رشد و توسعه ظرفیت‌های وجودی خود و دستیابی متریبان به مراتب حیات طیبه فراهم آورند.

تغییر نگاه معلم از کارمند اداری به معلم به‌عنوان شخصیت علمی و تربیتی، از چرخش‌های تحول‌آفرین زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی است.

در امر تربیت معلم، با تأکید بر تعمیق هویت مربیان در ابعاد فردی، انسانی، اسلامی و ایرانی، می‌باید برای تکوین همه مؤلفه‌های حرفه‌ای (اخلاق و تعهد حرفه‌ای، دانش تخصصی، دانش تربیتی و مهارت‌های تربیتی) معلمان به‌صورت یکپارچه برنامه‌ریزی کرد.

سیاست‌های کلی تحول بنیادین در آموزش و پرورش، مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی جمهوری اسلامی ایران، و سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش، از مهم‌ترین اسناد تحول‌آفرین نظام آموزشی محسوب می‌شوند که همگی در مورد اهمیت پرداختن به تربیت معلم در تحول آموزش و پرورش، دارای مواد و گزاره‌ها، اصول و راهکارهایی در مؤلفه‌های جذب، آماده‌سازی، حفظ و ارتقاء ارزشیابی هستند. زیرنظام‌های اصلی نظام تربیت رسمی و عمومی وجوه متفاوت پشتیبان نظام تربیتی به شمار می‌آیند که به‌طور پیوسته برای تحقق رسالت و کارکرد نظام تربیتی، در تعامل و تبادل با یکدیگرند. بنابراین اجرای هم‌زمان زیرنظام‌ها برای برقراری تعامل و تبادل بین آن‌ها ضروری است.

راهکار ۱۱/۸. برنامه‌ریزی برای کارآموزی و کارورزی دانشجویان - معلمان در کنار مراکز تربیت معلم، و بررسی نظریات جدید تعلیم و تربیت. راهکار ۱۱/۹. رصد کردن تحولات نظام آموزش و پرورش و تربیت معلم و تحولات علمی در حوزه علوم تربیتی در سطح منطقه، جهان اسلام و بین‌الملل، بومی‌سازی تجربیات و یافته‌های مفید آن‌ها و بهره‌مندی آگاهانه از آن‌ها در چارچوب نظام معیار اسلامی.

راهکار ۱۱/۱۰. جلب مشارکت دانشگاه‌های برتر و حوزه‌های علمیه در امر تربیت تخصصی - حرفه‌ای و دینی معلمان، کارشناسان و مدیران با همکاری دانشگاه فرهنگیان.

راهکار ۱۱/۲. طراحی نظام تربیت حرفه‌ای در آموزش و پرورش، با تأکید بر حفظ تعامل مستمر دانشجویان - معلمان با مدرسه‌ها و نهادهای علمی و پژوهشی طی این دوره، و فراهم آوردن امکان کسب تجربه‌های واقعی از کلاس درس و محیط‌های آموزشی.

راهکار ۱۱/۵. ایجاد انعطاف در برنامه‌های درسی تربیت معلم متناسب با تحولات علمی و نیازهای نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی با تأکید بر رویکرد تلفیقی و به‌روزرسانی توانمندی‌های تربیتی و تخصصی معلمان.

راهکار ۱۱/۹. رصد کردن تحولات نظام آموزش و پرورش و تربیت معلم و تحولات علمی در حوزه علوم تربیتی در سطح منطقه، جهان اسلام و بین‌الملل و بومی‌سازی تجربیات و یافته‌های مفید آن‌ها و بهره‌مندی آگاهانه از آن‌ها در چارچوب نظام معیار اسلامی.

راهکار ۱۵/۴. جذب و تربیت معلمان مستعد، آگاه و متعهد برای تدریس در درس‌های علوم انسانی، دانش‌افزایی مستمر معلمان در حین خدمت، و ارتقای شأن و منزلت فرهنگی و اجتماعی آن‌ها. راهکار ۲۱/۴. استقرار نظام راهنمایی و مشاوره تربیتی مبتنی بر مبانی اسلامی و افزایش نقش معلمان در این زمینه، و به‌کارگیری مشاوران متخصص برای ایفای وظایف تخصصی در تمام پایه‌های تحصیلی.

### نتیجه‌گیری

نیروی انسانی بنیادی‌ترین عامل اثربخشی منابع مالی، برنامه‌های آموزشی و پرورشی و فضا

- منابع**
۱. برنامه درسی ملی جمهوری اسلامی ایران. شورای عالی آموزش و پرورش، ۱۳۹۱.
  ۲. مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی جمهوری اسلامی ایران. شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۰.
  ۳. سند تحول بنیادین آموزش و پرورش. شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۰.
  ۴. سند زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی. شورای عالی آموزش و پرورش، ۱۳۹۶.