



بررسی چالش‌های فراروی دانشگاه فرهنگیان



مرکز پژوهش‌ها
مجلس شورای اسلامی

شماره مسلسل: ۱۸۸۱۳

کد موضوعی: ۲۷۰

شناسنامه گزارش

عنوان گزارش: بررسی چالش‌های فراروی دانشگاه فرهنگیان

نام دفتر: مطالعات فرهنگی و آموزش

تهیه و تدوین کنندگان: حمید رفیعی، محمدصادق عبداللهی

مدیر مطالعه: محمدصادق عبداللهی

ناظر علمی: موسی بیات

ویراستار ادبی: طاهره سیدمحمد

واژه‌های کلیدی:

۱. دانشگاه فرهنگیان

۲. مراکز تربیت معلم

۳. معلم

۴. آموزش و پرورش



تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱۲/۷

به نام خدا

فهرست مطالب

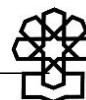
۱	چکیده
۱	خلاصه مدیریتی
۴	مقدمه
۵	بررسی سیر تاریخی تربیت معلم
۶	وضعیت مطلوب و تکالیف نظام تربیت معلم در اسناد بالادستی
۱۱	وضعیت موجود دانشگاه‌های تربیت معلم
۱۶	چالش‌های جذب و تربیت معلم در دانشگاه فرهنگیان
۲۴	پیشنهادها
۲۷	منابع و مآخذ

فهرست جداول

۷	جدول ۱. گزیده بیانات و تأکيدات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) پیرامون اهمیت دانشگاه فرهنگیان
۹	جدول ۲. اسناد بالادستی ناظر به ضرورت ارتقای کیفیت تربیت معلم
۱۲	جدول ۳. وضعیت آماری دانشجو معلمان و معلم‌دانشجویان دانشگاه فرهنگیان
۱۲	جدول ۴. وضعیت فضای آموزشی و رفاهی دانشگاه (۱۴۰۱)
۱۳	جدول ۵. وضعیت قدمت فضاهای کالبدی دانشگاه (سال ۱۴۰۱)
۱۵	جدول ۶. وضعیت نیروی انسانی دانشگاه (اعضای هیئت علمی، آموزشگران و اعضای غیر هیئت علمی)
۱۵	جدول ۷. اعتبارات دانشگاه فرهنگیان
۱۶	جدول ۸. شمار دانشجو معلمان جذب شده پس از پیروزی انقلاب اسلامی

فهرست نمودارها

۶	نمودار ۱. خلاصه سیر تکوین تربیت معلم در ایران
۱۳	نمودار ۲. وضعیت عرصه دانشگاه در مقایسه با سرانه استاندارد
۱۴	نمودار ۳. قدمت فضاهای دانشگاه
۱۶	نمودار ۴. روند سهم درآمدهای اختصاصی در بودجه دانشگاه فرهنگیان
۱۷	نمودار ۵. روند پُرنوسان پذیرش دانشجو در دهه اول تأسیس دانشگاه
۱۷	نمودار ۶. روند بازنشستگی منابع انسانی جذب شده در وزارت آموزش و پرورش از طریق مراکز تربیت معلم



بررسی چالش‌های فراروی دانشگاه فرهنگیان

چکیده

دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان مرکز ثقل نظام تعلیم و تربیت نقش جدی در تصویر آینده کشور برعهده دارد. از این منظر توجه به این دانشگاه و سرمایه‌گذاری در این حوزه حائز اهمیت ویژه‌ای است. اما متأسفانه با وجود اهمیت ملموس این دانشگاه کوتاهی‌های محسوسی در خصوص این دانشگاه صورت پذیرفته است. از این رو در گزارش پیش رو به بررسی و وضعیت‌شناسی این دانشگاه پرداخته خواهد شد. بررسی‌ها نشان می‌دهد دانشگاه فرهنگیان با چالش‌های جدی از قبیل کمبود شدید فضا، امکانات آموزشی و تربیتی، تعداد کم عضو هیئت علمی، عدم کاربردی و به‌روز بودن محتوای برنامه درسی، کمبود سرانه دولتی و... روبه‌رو است به‌نحوی که این چالش‌ها ضمن کاهش کیفیت عملکرد این دانشگاه در تربیت معلم تراز، محدودیت‌های جدی را در مسیر جذب و پذیرش دانشجو ایجاد نموده است. بر این اساس و با اتنا بر کلام رهبر معظم انقلاب که در ۲۱ اردیبهشت ماه ۱۴۰۱ تأکید نمودند «باید در این دانشگاه‌های مربوط به تربیت معلم و تربیت دبیر جوری باشد که واقعاً معلم مطلوب از این جاها بیرون بیاید»، در این گزارش پیشنهاد شده ضمن توجه به توسعه کمی دانشگاه فرهنگیان، با اصلاح قوانین مرتبط، جلب مشارکت ارکان سهیم، اصلاح برنامه درسی و... کیفیت فرایند تربیت معلم نیز ارتقا یابد.

خلاصه مدیریتی

دانشگاه فرهنگیان بر اساس اساسنامه آن دانشگاهی است که برای تأمین، تربیت و توانمندسازی منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش (اعم از معلم و مدیر) تأسیس یافته و با ۹۸ پردیس و مرکز تابعه در سراسر کشور تعداد ۱۱۷۹۱۹ نفر دانشجو و مهارت‌آموز را در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ تحت پوشش دارد، که از این میان ۹۳۵۳۶ نفر از طریق کنکور سراسری و در ۱۹ رشته کارشناسی و ۲۲۷۴۲ نفر از طریق آزمون استخدامی و برای دوره کوتاه‌مدت جذب و پذیرش شده‌اند. سرانه فضای آموزشی در این دانشگاه ۴/۱ متر مربع و سرانه فضای خوابگاهی ۳ متر مربع می‌باشد که با سرانه استاندارد آموزشی ۱۰ متر مربع و با سرانه استاندارد خوابگاهی ۱۱ متر مربع فاصله دارد. این دانشگاه دارای ۸۵۰ عضو هیئت علمی است که نشانگر سرانه ۱۱۱ در نسبت استاد به دانشجو می‌باشد که این سرانه با استاندارد ماده (۶۶) قانون برنامه توسعه ششم (نسبت ۱ به ۲۰)، فاصله زیادی دارد. ضمن توجه به این چالش‌ها و موانع، در این گزارش تلاش شده است مسئله تربیت معلم را در سه مرحله جذب، تربیت و ارتقا بررسی کرده و گزارش جامعی در این حوزه ارائه شود. به‌اختصار چالش‌های احصا شده در هر کدام از حوزه‌های مذکور عبارت است از:

۱. فرایند جذب

۱.۱. بی‌ثباتی و نوسان در برآورد نیازهای وزارت آموزش و پرورش برای تربیت نیروی انسانی در رشته، محل، جنسیت

۱.۲. ناکارآمدی نظام گزینش

۱.۳. کم توجهی به صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در بدو پذیرش

۱.۴. عدم شناسایی صحیح و به‌کارگیری معلمان براساس علاقه و شایستگی‌ها در رشته‌های مختلف

۲. فرایند تربیت

۲.۱. ساختار و مدیریت

۲.۱.۱. حاکم بودن نگاه تأمین معلم به‌جای تربیت معلم

۲.۱.۲. تمرکزگرایی

۲.۱.۳. تشکیل مراکز فاقد مجوز

۲.۱.۴. ساختار اداری غیرچابک

۲.۱.۵. عدم تعامل و ارتباط با سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی در خصوص تغییرات محتوای آموزشی

۲.۲. برنامه درسی

۲.۲.۱. کم توجهی به برنامه‌ریزی در راستای شکل‌گیری هویت معلمی دانشجویان

۲.۲.۲. عدم تربیت نیرو برای برخی از سرفصل‌های درسی نیازمند معلم حرفه‌ای

۲.۲.۳. خلأ برنامه‌ریزی برای تربیت ۶ ساحتی معلمان براساس سند تحول بنیادین

۲.۲.۴. یکسان‌انگاری برنامه تربیتی دانشجو معلمان آقا و خانم، روستایی و عشایری و...

۲.۲.۵. عدم برنامه‌ریزی برای تربیت مدیر و سیاستگذار حوزه آموزش و پرورش

۲.۲.۶. عدم تناسب برنامه‌های آموزشی و محتوا با صحنه عمل معلمان در مدرسه

۲.۲.۷. محور بودن آموزش‌های تخصصی به‌جای آموزش‌های حرفه‌ای معلمی و نگاه حداقلی به مهارت‌افزایی

معلمی و توجه صرف به دانش‌افزایی

۲.۲.۸. ضعف در اجرای برنامه مصوب کارورزی و کارآموزی دانشجومعلمان و مهارت‌آموزان در پردیس‌ها و مراکز

۲.۲.۹. عدم تربیت معلمان چندمهارتی

۲.۲.۱۰. کم توجهی به فعالیت‌های تربیتی و عدم وجود برنامه منسجم تربیتی دانشجو معلمان

۲.۲.۱۱. ابلاغ متمرکز برنامه‌های فرهنگی

۲.۳. نیروی انسانی

۲.۳.۱. کمبود اعضای هیئت علمی

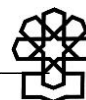
۲.۳.۲. گزینش غیر حرفه‌ای اساتید مدعو و اساتید غیرمعلم

۲.۳.۳. عدم تدوین و طراحی نظام جذب، تربیت و ارتقای خاص اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تربیت معلم

۲.۴. امکانات و منابع مالی

۲.۴.۱. عدم پیش‌بینی یارانه و سرانه غذایی و رفاهی

۲.۴.۲. کمبود زیرساخت



۳. فرایند ارتقا

- ۳.۱. فقدان نظام انگیزشی مؤثر در راستای ارتقای عملکرد آموزشی تربیتی دانشجو معلمان
 - ۳.۲. کیفیت حداقلی و غیرحضورى بودن دوره‌های ضمن خدمت نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش
 - ۳.۳. محدودیت‌های شکل گرفته برای ادامه تحصیل معلمان
 - ۳.۴. انحصار مأموریت‌های دانشگاه‌های تربیت‌معلم به تربیت‌معلم در بدو خدمت و فقدان برنامه‌ریزی در راستای توانمندسازی و ارتقای آنان
- در بخش نهایی گزارش براساس چالش‌های احصا شد، پیشنهادهای در حوزه تقنین و اجرا ارائه شده که به نظر می‌رسد توجه به آن اثرات قابل توجهی در نظام تعلیم و تربیت در پیش خواهد داشت. رئوس این پیشنهادهای عبارت است از:

۱. تقنینی

- ۱.۱. اصلاح قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش مصوب ۱۳۶۹/۳/۸ مجلس شورای اسلامی با رویکرد جذب و نگهداشت استعدادهای برتر و برخوردار از صلاحیت‌های دینی، اخلاقی، انقلابی و شخصیتی به رشته‌های تربیت‌معلم و منوط شدن استخدام به پایان دوره تحصیلات و اعطای کمک هزینه تحصیلی به جای حقوق.
- ۱.۲. اصلاح قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش مصوب ۱۳۷۴/۶/۱۴ مجلس شورای اسلامی با رویکرد توجه به صلاحیت‌های ویژه معلمی
- ۱.۳. تدوین قانون خاص تأمین و تربیت معلم
- ۱.۴. تعریف گواهینامه صلاحیت معلمی و نسبت آن با دانشگاه فرهنگیان
- ۱.۵. اصلاح آیین‌نامه جذب و ارتقای اعضای هیئت علمی به جهت لحاظ تفاوت‌های نقش و عمل میان استادان در تربیت‌معلم با اساتید دیگر دانشگاه‌ها

۲. ساختاری

- ۲.۱. اجرای آموزش‌های ضمن خدمت توسط دانشگاه فرهنگیان
- ۲.۲. برقراری تعامل دوسویه با سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی
- ۲.۳. سامان‌دهی به وضعیت مرکز منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش و نسبت آن با دانشگاه

۳. اجرایی:

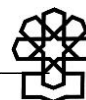
- ۳.۱. پیشنهادات ناظر به برنامه درسی تربیت معلم:
 - ۳.۱.۱. بازنگری برنامه‌های درسی تربیت‌معلم با رویکرد تلفیقی و چند مهارتی براساس سند تحول بنیادین
 - ۳.۱.۲. ارتقای مهارت‌های تخصصی و حرفه‌ای معلمان در برنامه‌ریزی درسی
 - ۳.۱.۳. ایجاد انعطاف در برنامه‌های درسی تربیت‌معلم متناسب با تحولات علمی و نیازهای نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی با تأکید بر رویکرد تلفیقی و به روزرسانی توانمندی‌های تربیتی و تخصصی معلمان
 - ۳.۱.۴. بازبینی نظام کارآموزی و کارورزی دانشجو معلمان و مدیریت آن و طراحی و استقرار سازوکار حمایتی آموزش و پرورش از اجرای برنامه‌های کارآموزی و کارورزی در مدارس

- ۳.۱.۵. بازآرایی فعالیت‌های فوق برنامه و مکمل با رویکرد معلم محوری با تدوین نظام جامع تربیتی دانشگاه
- ۳.۱.۶. ابتدای برنامه‌های درسی و غیردرسی بر آینده‌پژوهی و آینده‌نگاری تحولات نظام‌های آموزشی
- ۳.۲. پیشنهادات ناظر به فرآیند جذب و به‌کارگیری نیروی انسانی و اعضای هیئت علمی:
- ۳.۲.۱. تدوین سند جامع توسعه منابع انسانی دانشگاه مبتنی بر الزامات آرایش درونی
- ۳.۲.۲. استفاده از ظرفیت دکترمعلم‌ها جهت اصلاح هرم هیئت علمی مشروط به فراخوان علمی و احراز صلاحیت‌های حرفه‌ای و تخصصی
- ۳.۲.۳. 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 ۱۱-۳ سند تحول)
- ۳.۳. پیشنهادات ناظر به زیرساخت‌های دانشگاه
- ۳.۳.۱. بازگرداندن فضاهای دانش‌سرای و تربیت‌معلم سابق و فضاهای منتزع شده از وزارت آموزش و پرورش
- ۳.۴. پیشنهادات ناظر به ساختار و تکمیل مأموریت‌های دانشگاه
- ۳.۴.۱. طراحی و استقرار آموزش‌های ضمن خدمت برای معلمان و سایر منابع انسانی نظام تعلیم و تربیت
- ۳.۴.۲. بازمهندسی فرایندهای دانشگاه با رویکرد تربیت‌معلم آینده و توجه به تکنولوژی‌های نوظهور
- ۳.۴.۳. طراحی و استقرار سازوکارهای تقویت انگیزه‌های مادی و معنوی معلمان و دانشجومعلمان
- ۳.۴.۴. طراحی سازوکار جذب و ادامه تحصیل مدیران و معاونان مدارس در رشته مدیریت آموزشی دانشگاه
- ۳.۴.۵. طراحی سازوکار تربیت مدیر و جانشین‌پروری و سازوکار الگوی بالندگی شغلی خاص معلمان و کارکنان

مقدمه

با عنایت به اسناد فرادستی به‌صراحت می‌توان گفت که میان پیشرفت جامعه در ابعاد مختلف با کارآمدی نظام تعلیم و تربیت و مدارس و موفقیت‌های تحصیلی دانش‌آموزان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و بدون معلمانی توانمند و کارآمد، هیچ تحول و اصلاحی در فرایندهای آموزش و یادگیری رخ نخواهد داد. لذا نقش معلم و مربی به‌عنوان مؤثرترین عامل نظام آموزش و پرورش، بسیار ویژه است. از این‌رو سرمایه‌گذاری در بخش تربیت معلم، بیشتر از هر چیز دیگری می‌تواند عملکرد علمی و عملی دانش‌آموزان را توسعه دهد و با عنایت به تأکید مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) که «مراکز تربیت‌معلم مرکز ثقل اصلی نظام آموزش و پرورش کشورند» (۱۳۹۷/۲/۱۹) می‌توان ادعا کرد که یکی از عوامل دستیابی به ارتقای کیفیت نظام رسمی آموزش و پرورش ایران، از مسیر توسعه و تقویت تربیت‌معلم می‌گذرد.

بر این اساس شیوه و کیفیت تأمین و تربیت‌معلم یکی از مهم‌ترین مسائل نظام تربیتی کشور است که باید مورد توجه جدی قرار گیرد. با وجود این عملکرد گذشته حاکی از تفاوت دیدگاه و عمل سیاستگذاران، مجریان و صاحب‌نظران در روند جذب و تربیت‌معلم بوده و در نتیجه روش‌های مختلفی برای تأمین و تربیت نیروی انسانی نظام آموزش و پرورش



تجویز و اعمال شده است تا آنجا که با استناد به راهکار ۱۱-۱ سند تحول بنیادین آموزش و پرورش مبنی بر استقرار نظام ملی تربیت معلم، در سال ۱۳۹۱ دانشگاه فرهنگیان با احیای مراکز تربیت معلم سابق شکل گرفت.

در حال حاضر براساس ماده واحد «نحوه جذب منابع انسانی در مشاغل آموزشی و تربیتی وزارت آموزش و پرورش» که در جلسه ۸۳۳ مورخ ۱۳۹۹/۸/۲۷ شورای عالی انقلاب فرهنگی به تصویب رسیده است تنها مجرای جذب و تأمین منابع انسانی در مشاغل آموزشی و تربیتی دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه تربیت دبیر فنی شهید رجایی تعیین و هرگونه استخدام خارج از این طریق ممنوع شده است. همچنین مطابق بند «ب» ماده (۶۳) قانون برنامه ششم توسعه کشور سازمان اداری و استخدامی و سازمان برنامه و بودجه موظفند به منظور ارتقای کیفیت نظام تعلیم و تربیت با جذب معلم از طریق دانشگاه‌های فرهنگیان و شهید رجایی، در طول اجرای قانون برنامه، ردیف‌های استخدامی و تأمین اعتبار مورد نیاز آموزش و پرورش را با رعایت قوانین و ضوابط مربوطه و ظرفیت جذب دانشجو در دانشگاه‌های یادشده برای جذب دانشجو معلم‌ها در اختیار وزارت آموزش و پرورش قرار دهند.

مقام معظم رهبری نیز در دیدار با رؤسا و مدیران آموزش و پرورش مورخ ۱۳۹۹/۶/۱۱ تأکید فرمودند: «دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه شهید رجایی یکی از آن بهترین مراکزی است که در کشور برای مسائل فرهنگ و مانند اینها به وجود آمده. باید این جور باشد که حتی یک معلم از غیر این مسیر وارد آموزش و پرورش نشود. ما دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه شهید رجایی را جوری ظرفیت‌سازی کنیم و جوری سازمان‌دهی کنیم که همه معلمان به قدر کفایت بیایند از اینجا عبور کنند و وارد آموزش و پرورش [بشوند].»

بر این اساس لزوم توجه به ارتقای دانشگاه فرهنگیان از اهمیت بسیاری برخوردار است و اکنون پس از گذشت یک دهه از تأسیس این دانشگاه، بررسی وضعیت و کیفیت آن در جهت حل مسائل مرتبط با مأموریتش ضروری به نظر می‌رسد. بدین روی گزارش حاضر در بخش اول به وضعیت‌شناسی نظام تربیت معلم و دانشگاه فرهنگیان پرداخته و در بخش دوم با بررسی چالش‌ها، راهکارهایی تقنینی، سیاستی و اجرایی جهت تقویت کمی و کیفی دانشگاه پیشنهاد شده است.

بررسی سیر تاریخی تربیت معلم

تربیت معلم در راستای تغییر نظام آموزش و پرورش به سبک جدید از سال ۱۲۹۷ شمسی آغاز شد. اولین مرکز تربیت معلم در ایران، تحت عنوان دارالمعلمین برای مردان و دارالمعلمات برای زنان، در سال ۱۲۹۷ شمسی تأسیس شد و از آن زمان تاکنون ۴۲ نوع مرکز تربیت معلم برای تربیت و تأمین مربیان، آموزگاران، دبیران، هنرآموزان، مشاوران، راهنمایان تعلیماتی و مدیران مدارس، با نام‌های گوناگون دایر شده است که از آن میان می‌توان به دارالمعلمین مرکزی، دانش‌سراهای مقدماتی، دانش‌سراهای عالی و دانشگاه تربیت معلم، مرکز تربیت معلم روستایی، عشایری، استثنایی و دانش‌سراهای راهنمایی، دانشگاه شهید رجایی و دانشگاه فرهنگیان اشاره کرد.^۱ بررسی تاریخی حاکی از آن است که با تغییر وزرا و مقامات وزارت معارف، فرهنگ و آموزش و پرورش مراکز تربیت معلم یاد شده در زمان‌هایی گسترش یا

تعطیل و یا تجمیع شده است؛ پیشینه صدساله شکل‌گیری و تحول مراکز تربیت‌معلم در ایران را به‌صورت روند زیر می‌توان خلاصه کرد:

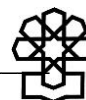
نمودار ۱. خلاصه سیر تکوین تربیت‌معلم در ایران



براساس روندنمای بالا، تحولات مراکز در نظر گرفته شده برای تربیت‌معلم عبارت است از: دارالفنون (۱۲۲۹)، دارالمعلمین و المعلمیات (۱۲۹۷)، دارالمعلمین عالی (۱۳۰۷)، دانش‌سراهای مقدماتی و عالی (۱۳۱۲)، مراکز تربیت‌معلم دوساله روستایی (۱۳۳۲)، مراکز تربیت‌معلم یکساله (۱۳۳۸)، دوره تربیت‌معلم حرفه‌ای پسران و دختران (۱۳۴۱)، دانش‌سرای عالی سپاه دانش (۱۳۴۳)، مراکز تربیت‌معلم دینی (۱۳۴۵)، مراکز تربیت‌معلم کودکان استثنایی (۱۳۴۷)، مراکز دانش‌سرای راهنمایی (۱۳۴۸)، مراکز تربیت‌معلم فنی‌وحرفه‌ای (۱۳۴۸)، مراکز تربیت مربی کودک (۱۳۵۱)، دانشکده‌های علوم تربیتی دانشگاه‌ها و دانشگاه تربیت‌معلم (۱۳۵۳)، نظام‌نامه جدید مراکز تربیت‌معلم با وقوع انقلاب اسلامی (۱۳۵۸)، پذیرش دانشجویان از طریق آزمون سراسری (۱۳۶۰)، تصویب اساسنامه جدید مراکز تربیت‌معلم در شورای عالی آموزش و پرورش (۱۳۶۲)، ادغام «مرکز آموزش عالی» و «دانشکده تربیت دبیر فنی‌وحرفه‌ای» و تشکیل دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی (۱۳۷۶)، تصویب اساسنامه جدید مراکز تربیت‌معلم توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۱۳۸۱)، تأسیس مجتمع آموزش عالی پیامبر اعظم (ص) و تصویب اساسنامه آن (۱۳۸۶)، تصویب اساسنامه دانشگاه فرهنگیان در شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۹۰)، تأسیس دانشگاه فرهنگیان (۱۳۹۱).

وضعیت مطلوب و تکالیف نظام تربیت‌معلم در اسناد بالادستی

در اسناد بالادستی بر ارتقای کیفیت نظام تربیت‌معلم تأکیداتی آمده است که توجه به آنها می‌تواند چراغ راهی در ارتقای دانشگاه فرهنگیان و بررسی وضعیت این دانشگاه در نیل به اهداف در نظر گرفته شده از سوی سیاستگذاران باشد. در ادامه پس بررسی بیانات و رهنمودهای مقام معظم رهبری در خصوص دانشگاه در ده سال گذشته، به برخی از اهم موارد و مفاد آمده در اسناد قانونی و مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی و شورای عالی آموزش و پرورش اشاره می‌شود.



۱. بیانات و رهنمودهای مقام معظم رهبری

دانشگاه فرهنگیان از همان سال‌های ابتدایی تأسیس همواره مورد تأکید مقام معظم رهبری بوده است و معظم له هر ساله در دیدارهای مختلف با فرهنگیان به نکات مهمی در خصوص این دانشگاه و لزوم حمایت همه‌جانبه از آن بیان می‌فرمایند. در جدول شماره ۱ گزیده‌ای از مهم‌ترین این بیانات مرور شده است.

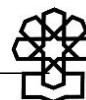
جدول ۱. گزیده بیانات و تأکيدات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) پیرامون اهمیت دانشگاه فرهنگیان

تاریخ	متن
۱۳۹۲/۲/۱۸	این مسئله دانشگاه فرهنگیان هم خیلی مهم است؛ این هم از جمله چیزهایی است که باید به‌طور جدی به آرایش درونی آن توجه شود. معلم اگر شخصیت خودش ساخته نباشد، نمی‌تواند به متعلم خود، به مخاطب خود چیزی بدهد. اینجا شخصیت معلمین ساخته می‌شود.
۱۳۹۳/۲/۱۷	این دانشگاه فرهنگیان - یا به تعبیر قدیمی، دانشگاه تربیت‌معلم - دانشگاه است، لکن با دانشگاه‌های معمولی فرق دارد. علاوه بر امتیازاتی که دانشگاه‌های دیگر دارند، امتیاز «تولید معلم» مخصوص این دانشگاه است؛ این شرایطی دارد؛ به این دانشگاه خیلی باید اهمیت داد.
۱۳۹۴/۲/۱۶	دانشگاه فرهنگیان خیلی مهم است. همه فرایندهایی که منتهی می‌شود به جذب معلم، برای تدریس و برای تعلیم و تربیت، بایستی سالم و با معیار اسلام و انقلاب سنجیده بشود. در دانشگاه فرهنگیان، هم مواد درسی و محتوای دروس مهم است، هم اساتید مهمند، هیئت علمی مهم است. بنا است ما چه کسی را، چه جور آدمی را تربیت کنیم و بفرستیم سراغ بچه‌های مردم که بروند آنها را بسازند و تولید انسان بزرگ بکنند؟ این خیلی مهم است. بنابراین مسئله صلاحیتها، مسئله اساتید، مسئله کتاب‌های درسی، محتوای درسی در دانشگاه خیلی مهم است.
۱۳۹۵/۲/۱۳	یکی از چیزهایی که در آموزش و پرورش خیلی مهم است، همین دانشگاه فرهنگیان است؛ همین که این جوان‌های عزیزمان، [یعنی] دانشجومعلم‌ها، آنجا هستند. این بسیار مهم است. هر چه می‌توان باید برای این مجموعه سرمایه‌گذاری در توسعه کمی و کیفی کرد؛ با همان معیارهای متعالی که برای معلم لازم است.
۱۳۹۶/۲/۱۷	من الان اینجا تأکید می‌کنم، دانشگاه فرهنگیان را مسئولین جدی بگیرند؛ دانشگاه فرهنگیان را - که تولیدکننده معلم است - جدی بگیرند؛ هر چه می‌توانند برای این سرمایه‌گذاری کنند؛ به یک لحاظ، اهمیت این دانشگاه از همه دانشگاه‌های دیگر بیشتر است. البته اینجا من اطلاع پیدا کردم که در آینده نه‌چندان دوری یک تعداد خیلی زیادی معلم - حالا من رقم نگویم - بازنشسته خواهند شد و نیاز به معلم وجود خواهد داشت؛ این از جمله نیازهای نزدیک آینده آموزش و پرورش است. خوب چه کار کنیم؟ فرض بفرمایید ظرفیت دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه شهید رجایی هم جواب نمی‌دهد. چه کار کنیم؟ راه را باز کنیم و همین‌طور بی‌حساب و کتاب افراد را وارد آموزش پرورش کنیم؟ نه، باید فکر کرد. اولاً در درجه اول ظرفیت‌های این دانشگاه‌های معلم‌پرور را باید تا آنجایی که ممکن است افزایش داد، این از همه مقدم است؛ اگر این هم جواب ندهد باید ضابطه گذاشت؛ مراکز اصلی بنشینند، ضابطه بگذارند برای [جذب] معلم.
۱۳۹۷/۲/۱۹	امروز مهم‌ترین نیاز آموزش و پرورش کشور، معلم است؛ مهم‌ترین نیاز، معلم است. این دانشگاه و دانشگاه شهید رجایی و هر نقطه‌ای که تربیت‌معلم بر آن صدق می‌کند، بایستی هم کمأ، هم کیفأ توسعه پیدا کند. معلمی یک حرفه فنی است، یک کار هنری است؛ یادگرفتن لازم دارد؛ اینجا شما معلمی را یاد می‌گیرید؛ آن که در فلان دانشگاه دیگر درس خوانده، او این معلومات شما را که در اینجا یاد گرفته‌اید ندارد؛ چطور می‌خواهد معلمی کند؟ مراکز تربیت‌معلم - که مهم‌ترینش فعلاً دانشگاه فرهنگیان است - مرکز ثقل اصلی نظام آموزش و پرورش کشورند و در مورد این دانشگاه کوتاهی شده. این دانشگاه، هم از لحاظ نیروی انسانی - معلم، استاد - دچار کمبود است، هم از لحاظ بودجه دچار کمبود است، [هم] از لحاظ فضای آموزشی دچار کمبود است. وزارت علوم، سازمان مدیریت، سازمان امور استخدامی، هر کدام به‌نحوی بایستی همکاری کنند، کمک کنند؛ این مشکلات باید برطرف بشود. بنده آماده هستم و هر کاری که از من برباید و بتوانم انجام بدهم و در اختیار بنده باشد، قطعاً انجام می‌دهم؛ برای اینکه این مسئله را جزو مسائل درجه اول کشور می‌دانم و می‌شناسم. سهمیه جذب هیئت علمی باید افزایش پیدا کند که این به‌عده سازمان امور استخدامی است. اساتید اینجا هم بایستی از لحاظ خصوصیات فکری و علمی، جزو شاخص‌ترین‌ها باشند؛ تدبیر؛ سطح بالای دانش؛ روحیه انقلابی؛ انطباق با معیارهای سند تحول؛ نمی‌شود که ما سند تحول را تنظیم کنیم و دنبال تحققش باشیم، [آما] آنجایی که اساسی‌ترین و محوری‌ترین مرکز آموزش و پرورش است، از خصوصیات و معیارها و شاخص‌ها و اندازه‌های سند تحول دور باشد؛ این امکان ندارد. هسته‌های گزینش در این زمینه هیچ مسامحه نکنند؛ اساتید برجسته، اساتید خوب و البته استاد تمام‌وقت [گزینش کنند]

تاریخ	متن
۱۳۹۸/۲/۱۱	یک مسئله، مسئله دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه شهید رجایی است که آقای وزیر اشاره کردند؛ بله، بنده هم اطلاع دارم که کمیته‌ها بالا رفته؛ باید هم بالا برود، هنوز هم کم است، هنوز هم آموزش و پرورش در معرض بازنشتگی وسیعی است و باید جبران بشود؛ هم کمیته‌ها را باز هم باید زیاد کرد، هم کیفیت‌ها را باید بالا برد، هم نوع کاری که در این دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه شهید رجایی انجام می‌گیرد بایستی موجب تربیت دینی و انقلابی معلمان باشد. کاری کنید که مدرسه و کلاس، از معلمی بهره‌مند بشود که خود این معلم به معنای واقعی کلمه معلم دین و تقوا و پارسایی و انقلاب باشد. فشار این و آن را هم قبول نکنید؛ شنیده‌ام که گاهی اوقات اعمال فشار می‌شود از طرف مراکز گوناگون قدرت. زیر فشار اقرار نگیرید، مگر قانون را رعایت کنید، بر طبق قانون حرکت کنید.
۱۳۹۹/۶/۱۱	باید این جور باشد که حتی یک معلم از غیر این مسیر وارد آموزش و پرورش نشود. ما دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه شهید رجایی را جوری ظرفیت‌سازی کنیم و جوری سازمان‌دهی کنیم که همه معلمان به قدر کفایت بیایند از اینجا عبور کنند و وارد آموزش و پرورش [بشوند]. حتی دوره‌های کوتاه‌مدتی که حالا برنامه‌ریزی شده و دوره‌هایی که وجود دارد، مثلاً یک‌ساله و مانند اینها هم در سایه و در ضمن و با مسئولیت این دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه شهید رجایی باشد؛ این کار بسیار لازمی است. خوب، پس یک نکته این شد که مسیر عبور معلم و ورودش به آموزش و پرورش صرفاً از اینجا باشد. حالا من اینجا به عزیزان مجلس هم سفارش کنم این طور نباشد که یک جوری تصویب کنند که مثلاً یک جمعی، یک وقت بی حساب به شکل برف‌انباری، همین جوری وارد آموزش و پرورش بشوند؛ این جوری مصلحت نیست. هر کاری انجام می‌گیرد، ورودی معلمان [باید] از طریق این دو دانشگاه باشد.
۱۴۰۱/۲/۲۱	واقعاً تشکیل این دانشگاه‌ها کار لازمی بود و اهتمام به آنها هم خیلی مهم است. وظیفه سنگینی نسبت به این دانشگاه وجود دارد؛ از همه جهت باید این دانشگاه‌ها، این مراکز تربیت‌معلم تقویت بشود؛ از جهت امکانات سخت‌افزاری، از جهت مدیریت، از جهت استاد، از جهت متون آموزشی، از جهت فعالیت‌های تربیتی. این توقعاتی که ما از معلم داریم، در چه جور دانشگاهی برآورده می‌شود؟ این خیلی مهم است. باید در این دانشگاه‌های مربوط به تربیت‌معلم و تربیت دبیر جوری باشد که واقعاً معلم مطلوب از این جاها بیرون بیاید.

بیانات رهبر معظم انقلاب گویای چند نکته اساسی در خصوص دانشگاه فرهنگیان و وظایف سایر دستگاه‌ها در قبال آن است. این موارد عبارت است از:

- مراکز تربیت‌معلم و در رأس آن دانشگاه فرهنگیان، مرکز ثقل اصلی نظام آموزش و پرورش و جزء مسائل درجه اول کشور هستند.
- دانشگاه فرهنگیان صرفاً دریچه‌ای برای تأمین معلم نیست، بلکه این دانشگاه شخصیت معلمی را می‌سازد.
- تنها مسیر جذب معلم، دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی است و آموزش و پرورش بایستی به نوعی برنامه‌ریزی نماید که یک معلم هم خارج از این مسیر جذب نشود.
- هویت دانشگاه فرهنگیان و به تبع دانشجویان این دانشگاه، بایستی متفاوت با سایر دانشگاه‌ها و متناسب با امر خطیر معلمی باشد. به همین شکل هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان نیز، چه در سطح جذب و چه در سطح ارتقا، باید متفاوت با هیئت علمی سایر دانشگاه‌ها باشد.
- توسعه کمی و کیفی دانشگاه فرهنگیان از ضروریات نظام تعلیم و تربیت است که همه مسئولان بایستی بدان همت کنند. دانشگاه بایستی از نظر امکانات سخت‌افزاری، مدیریت، استاد، متون آموزشی و فعالیت‌های تربیتی تقویت شود.
- وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، سازمان برنامه و بودجه کشور و سازمان امور استخدامی کشور بایستی برای حل مشکلات دانشگاه فرهنگیان در سطح نیروی انسانی، بودجه، ردیف استخدامی و فضای آموزشی همکاری نمایند.
- در شرایط کمبود معلم، اولویت برنامه‌ریزی با گسترش و توسعه دانشگاه فرهنگیان است.



۲. قوانین و مصوبات بالادستی

در قوانین و مصوبات بالادستی نیز تأکیدات بسیاری بر مسئله ارتقاء دانشگاه‌های تربیت معلم، به خصوص دانشگاه فرهنگیان، موجود است که در جدول ۲ برخی از مهم‌ترین این عناوین را مرور کرده‌ایم.

جدول ۲. اسناد بالادستی ناظر به ضرورت ارتقای کیفیت تربیت معلم

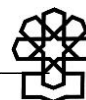
سند	تاریخ	ماده	توضیحات
سیاست‌های کلی ایجاد تحول ابلاغی مقام معظم رهبری	۱۳۹۲	ماده (۳) بند «۱»	ارتقای کیفیت نظام تربیت معلم و افزایش مستمر شایستگی‌ها و توانمندی‌های علمی، حرفه‌ای و تربیتی فرهنگیان
		ماده (۳) بند «۲»	روزآمد ساختن برنامه‌های درسی مراکز و دانشگاه‌های تربیت معلم و شیوه‌های یاددهی و یادگیری برای پرورش معلمان بانگیزه، کارآمد، متدین، خلاق و اثربخش
		ماده (۳) بند «۴»	بازنگری در شیوه‌های جذب، تربیت، نگهداشت و به‌کارگیری بهینه نیروی انسانی
		ماده (۳) بند «۵»	بسترسازی برای جذب معلمان کارآمد و دارای شایستگی‌های لازم آموزشی، تربیتی و اخلاقی بعد از گذراندن دوره مهارتی
		ماده (۳) بند «۶»	برنامه‌ریزی برای روزآمد کردن اطلاعات تخصصی و تحصیلات تکمیلی معلمان متناسب با نیاز آموزش و پرورش.
		ماده (۳) بند «۷»	استقرار نظام ارزیابی و سنجش صلاحیت‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای معلمان مبتنی بر شاخص‌های آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و تربیتی برای ارتقا
سند تحول بنیادین آموزش و پرورش مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی	۱۳۹۰	هدف عملیاتی ۱۱	توسعه مشارکت معلمان در فرایند بهسازی برنامه‌های آموزشی، پژوهشی، تربیتی و فرهنگی
		راهکار ۱-۱۱	بازمهندسی سیاست‌ها و بازتنظیم اصول حاکم بر برنامه درسی تربیت معلم با تأکید بر کارورزی
		راهکار ۲-۱۱	استقرار نظام ملی تربیت معلم با رویکرد آموزش تخصصی و حرفه‌ای تربیت‌محور
		راهکار ۳-۱۱	حفظ تعامل مستمر دانشجو، معلمان با مدارس و نهادهای علمی و پژوهشی طی دوره تربیت معلم و فراهم آوردن امکان کسب تجربیات واقعی از کلاس درس و محیط‌های آموزشی
		راهکار ۴-۱۱	ایجاد سازوکارهای لازم برای جذب و نگهداشت استعدادها برتر و برخوردار از صلاحیت‌های دینی، اخلاقی، انقلابی و شخصیتی به رشته‌های تربیت معلم 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، تسهیل در ادامه تحصیل با توجه به رتبه‌بندی معلمان
		راهکار ۵-۱۱	ایجاد انعطاف در برنامه‌های درسی تربیت معلم متناسب با تحولات علمی و نیازهای نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی با تأکید بر رویکرد تلفیقی
		راهکار ۷-۱۱	توسعه زمینه پژوهشگری و افزایش توانمندی‌های حرفه‌ای به شکل فردی و گروهی
		راهکار ۸-۱۱	برنامه‌ریزی برای کارآموزی و کارورزی دانشجو معلمان در کنار تربیت معلم
		راهکار ۹-۱۱	بررسی نظریات جدید تعلیم و تربیت
		راهکار ۱۰-۱۱	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 و بهره‌مندی آگاهانه از آنها
زیر نظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی مصوب شورای عالی آموزش و پرورش	۱۳۹۸	اصول خاص؛ مؤلفه جذب	جذب و استخدام معلمان با سنجش شایستگی‌های عمومی و حرفه‌ای و احراز صلاحیت اشتغال در نظام تربیت رسمی عمومی در بدو ورود
		اصول خاص؛ آماده‌سازی	اخذ گواهینامه ویژه صلاحیت تدریس در دوره و گواهینامه معلمی پس از طی دوره‌های آموزشی، تربیتی، کارآموزی و مربی‌گری و شرکت در آزمون و مصاحبه
		اصول خاص؛ آماده‌سازی	انعطاف سیاست‌ها و قوانین حاکم، بازنگری دوره‌ای و امکان تغییر موقعیت شغلی معلمان و منابع انسانی
		اصول خاص؛ آماده‌سازی	انعطاف برنامه‌های توانمندسازی مربیان و امکان توسعه هویت حرفه‌ای متناسب با تفاوت‌های فردی و مبتنی بر نقش الگویی انبیا و اولیای الهی

سند	تاریخ	ماده	توضیحات
			آماده‌سازی مربیان به صورت آزادانه از طریق درک موقعیت ویژه و ترسیم، مفهوم‌پردازی، باور و عمل به واقعیت در فرایند کسب شایستگی‌ها
			توجه همه‌جانبه به ابعاد مختلف رشد حرفه‌ای در پنج سطح دانش، گرایش، رفتار، صفات و هویت
			تسهیل امکان مشارکت و آزادی عمل حرفه‌ای مربیان در فرایند برنامه‌ریزی درسی با رشد ظرفیت‌های آنان
			تطبیق برنامه درسی (پرورش هویت مشترک و ویژه متربیان در قالب تجویزی، نیمه‌تجویزی، غیرتجویزی) با نیازهای حال و آینده متربیان
			آماده‌سازی مربیان متناسب با نیازها و وظایف حرفه‌ای خود مبتنی بر کسب تجربیات عملی و مطالعه موردی در موقعیت‌های پیچیده واقعی
			تأسیس مدارس تجربی یا مدارس همجوار با رویکرد کسب تجارب عملی و واقعی مورد نیاز را برای مربیان
قانون متعهدین به خدمت در وزارت آموزش و پرورش مصوب مجلس شورای اسلامی	۱۳۶۹	ماده (۱)	تحصیل دانش‌آموزان دانش‌سراها و دانشجویان مراکز تربیت‌معلم و دانشگاه‌های تربیت‌معلم و رشته‌های دبیری، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی منوط به سپردن تعهد ثبتی به وزارت در آغاز تحصیل خود به وزارت آموزش و پرورش
		ماده (۶)	استخدام آزمایشی دانشجویان متعهد به خدمت موضوع این قانون از آغاز تحصیل با پرداخت حقوق و فوق‌العاده شغل مربوط به مدارک تحصیلی لازم جهت ورود به دوره تحصیلی مورد نظر و مشمولیت استفاده از خدمات با کسر هزینه‌های شبانه‌روزی و هزینه خوابگاه از وجوه پرداختی
اساسنامه دانشگاه فرهنگیان	۱۳۹۰	ماده (۲)	توسعه زمینه پژوهندگی و تقویت روحیه پژوهشی و گسترش دانش، بینش و مهارت‌های منابع انسانی
		ماده (۳)	تربیت مدیران آموزشی و تربیتی توانمند، شایسته و تحول‌آفرین
			توانمندسازی و ارتقای سطح تربیتی، دانشی و مهارتی فرهنگیان از طریق آموزش‌های کوتاه‌مدت پس از اخذ مجوز از مراجع ذی‌صلاح
			ایجاد مهارت تدریس چندرشته‌ای با ارتقای توانمندی‌های دانشجویان
			انجام مطالعات و پژوهش‌های کاربردی و تولید دانش مورد نیاز وزارت آموزش و پرورش
		ماده (۴)	بهره‌گیری از ظرفیت مدارس تجربی در کارآموزی و کارورزی دانشجویان
		ماده (۲۰)	استقلال اداری و مالی و وابسته به وزارت آموزش و پرورش با مدیریت هیئت امنایی
		ماده (۲۸)	اولویت‌های پذیرش نخبگان علمی، دانش‌آموختگان ممتاز دانشگاه‌ها، حوزه‌های علمیه و مؤسسات آموزش عالی، مخترعان، مبتکران و برگزیدگان المپیادهای علمی، قهرمانان ورزشی بین‌المللی، دارندگان سوابق تجربی مفید، نیروهای بومی و منطقه‌ای
جذب دانش‌آموختگان سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی کشور و حوزه‌های علمیه در راستای تأمین بخشی از نیازهای خاص آموزش و پرورش در رشته‌هایی که امکان توسعه آن از طریق «دانشگاه» وجود ندارد مشروط به گذراندن دوره یکساله مهارت‌آموزی			

از آنچه در دو جدول فوق مرور شد نکات کلی ذیل قابل استنباط است:

۱. وظایف دانشگاه فرهنگیان شامل سه حوزه تأمین، تربیت و توانمندسازی منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش اعم از معلم، مدیر و کارشناسان می‌باشد؛ همچنین براساس مفاد اساسنامه این دانشگاه، مطالعات و پژوهش‌های کاربردی و تولید دانش مورد نیاز وزارت آموزش و پرورش نیز از جمله وظایف این دانشگاه می‌باشد.
۲. چالش‌های متعددی در دانشگاه فرهنگیان وجود دارد که باید در دستور کار دستگاه‌ها و حوزه‌های سهیم و مؤثر در تقویت کمی و کیفی آن قرار گیرد. از جمله:

۱.۲. کمبود هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان (کمی و کیفی)



- ۲.۲. بهینه نبودن نظام سنجش، گزینش و پذیرش ورود به دانشگاه
- ۳.۲. محدودیت‌های ناظر بر مدیریت نهادی و کالبدی دانشگاه
- ۴.۲. نظام‌مند نشدن تحول‌آفرینی و بهسازی منابع انسانی موجود آموزش و پرورش (ضمن خدمت) از مبادی دانشگاهی
- ۵.۲. موانع اثربخشی کارورزی و غلبه رویکرد آموزشی بر تربیتی در دانشگاه
- ۶.۲. کم‌رنگ بودن نقش مرجعیت حرفه‌ای دانشگاه فرهنگیان در نظام آموزش و پرورش
۳. تأکیدات اسناد بالادستی بر تربیت معلمان چندمهارتی و چندساحتی می‌باشد. این مهم به‌ویژه با توجه به کمبود معلم در کشور و همچنین وجود مدارس چندپایه اهمیت ویژه‌ای دارد که متأسفانه در حال حاضر مورد غفلت قرار گرفته و تنها به چند واحد درسی تقلیل یافته است.
۴. زیست‌بوم جدید در جهان و به‌ویژه نیازهای جدید آن در کشور نیازمند انعطاف‌پذیری برنامه‌های تربیت‌معلم و لزوم بازنگری مستمر برنامه‌های درسی می‌باشد. به‌ویژه در سال‌های اخیر و با تکنولوژی‌های نوظهور و تغییرات نسلی به‌وجود آمده این مهم بیش از پیش حائز اهمیت است.
۵. تلاش برای جذب نخبگان و استعداد‌های برتر به معلمی نه‌تنها در اسناد بالادستی قابل رؤیت است، بلکه مقام معظم رهبری نیز در دیدار خود با معلمان در تاریخ ۱۴۰۱/۲/۲۱ بر آن تأکید فرمودند. معظم‌له فرموده‌اند: «کیفیت معلم هم مهم است؛ کیفیت معلم! هم کیفیت سواد و درس و علم و امثال اینها؛ این جور نباشد که مثلاً رتبه‌های پایین کنکور بروند سراغ این قضیه، نه؛ تربیتی بدهید که رتبه‌های بالای علمی، و بعد، از لحاظ اخلاقی، تربیت اخلاقی، تربیت دینی، تدین، دین‌باوری [آورد آن شوند]؛ اینها کیفیت‌های لازم در معلم است.»

وضعیت موجود دانشگاه‌های تربیت‌معلم

تعداد دانشجویان و مهارت‌آموزان

دانشگاه فرهنگیان با ۹۸ پردیس و مرکز (۶۴ پردیس و ۳۴ مرکز) وظیفه تربیت ۱۱۷۹۱۹ معلم را در ۳۱ استان کشور در ۱۹ رشته کارشناسی پیوسته، ۱۳ رشته کارشناسی ارشد و ۱۲ رشته کارشناسی ناپیوسته برعهده دارد.

جدول ۳. وضعیت آماری دانشجو معلمان و معلم دانشجویان دانشگاه فرهنگیان

تعداد دانشجویان ^۱		
عنوان	وضعیت	سهم از کل
کارדانی	.	.
کارشناسی (پیوسته)	۹۳۵۳۸	۷۹.۴٪
کارشناسی (ناپیوسته)	۴۴۴	۰.۳٪
کارشناسی ارشد	۱۱۸۸	۱٪
دکتری	.	.
مهارت‌آموز (موضوع ماده (۲۸) اساسنامه)	۲۲۷۴۹	۱۹.۳٪
آزاد	.	.
جمع کل	۱۱۷۹۱۹	۱۰۰

بیش از ۹۳ هزار نفر از دانشجویان این دانشگاه یعنی حدود ۷۹ درصد از طریق کنکور سراسری و براساس قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش جذب و در دوره‌های چهارساله کارشناسی مشغول به تحصیل می‌شوند. این دانشجویان از ابتدای پذیرش به استخدام رسمی - آزمایشی وزارت آموزش و پرورش درآمده و پس از پایان تحصیلات و تأیید هسته‌های گزینش مستخدم رسمی می‌شوند. دوره کارشناسی ارشد این دانشگاه مخصوص مستخدمین رسمی آموزش و پرورش و دانش‌آموختگان دانشگاه می‌باشد. یکی از چالش‌های ادامه تحصیل دانش‌آموختگان در دانشگاه فرهنگیان، تبصره «۳» ماده (۲۰) اساسنامه آن دانشگاه است که بر اساس آن فارغ‌التحصیلان این دانشگاه تا ۳ سال امکان ادامه تحصیل در دانشگاه فرهنگیان را ندارند^۲.

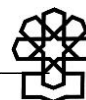
جدول ۴. وضعیت فضای آموزشی و رفاهی دانشگاه (۱۴۰۱)

وضعیت فضای کالبدی دانشگاه فرهنگیان (متر مربع) ^۳				
عنوان	مقدار	سرانه دانشگاه	سرانه استاندارد	اختلاف سرانه
عرصه	۳.۲۲۸.۳۳۳	۳۴.۳	۱۰.۵	۷۰.۷
آموزشی اداری	۲۸۳.۸۲۳	۴.۱	۱۴	۹.۹
کمک آموزشی	۱۲۰.۲۳۷	۱.۳	۵	۳.۷
خوابگاهی	۲۸۲.۰۲۶	۳	۱۴	۱۱
رفاهی	۵۳.۴۱۶	۰.۶	۳	۲.۴
اعیان	۹۱۲.۷۲۳	۸.۹	۳۰	۲۱.۱

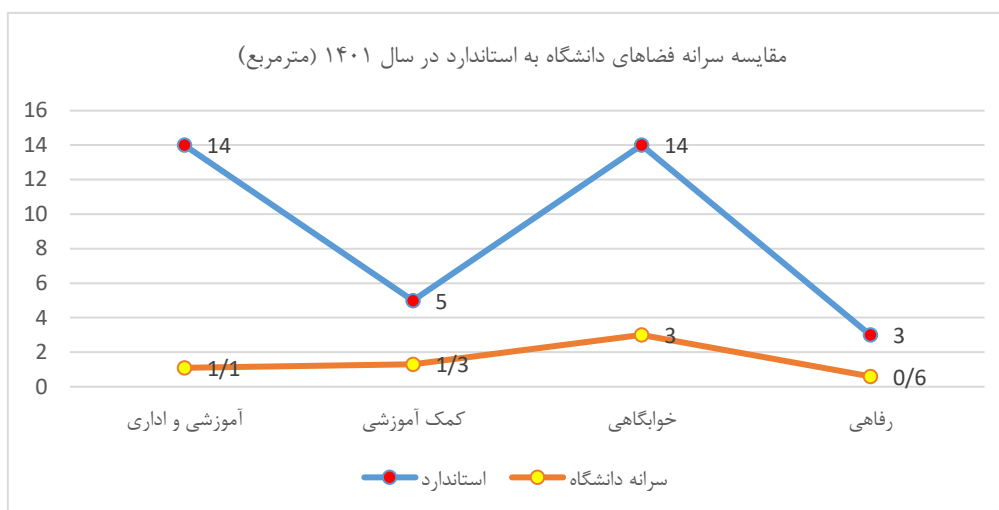
۱. سالنامه آماری دانشگاه فرهنگیان در سال ۱۴۰۱

۲ تبصره «۳» ماده (۲۰) اساسنامه دانشگاه فرهنگیان: دارندگان مدارک تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد برای ادامه تحصیل در مقطع بالاتر، در صورت داشتن حداقل ۳ سال سابقه خدمت در وزارت آموزش و پرورش، می‌توانند در آزمون مربوط شرکت نمایند.

۳. با استناد به گزارش معاونت نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت دانشگاه فرهنگیان، سال ۱۴۰۱.



نمودار ۲. وضعیت عرصه دانشگاه در مقایسه با سرانه استاندارد



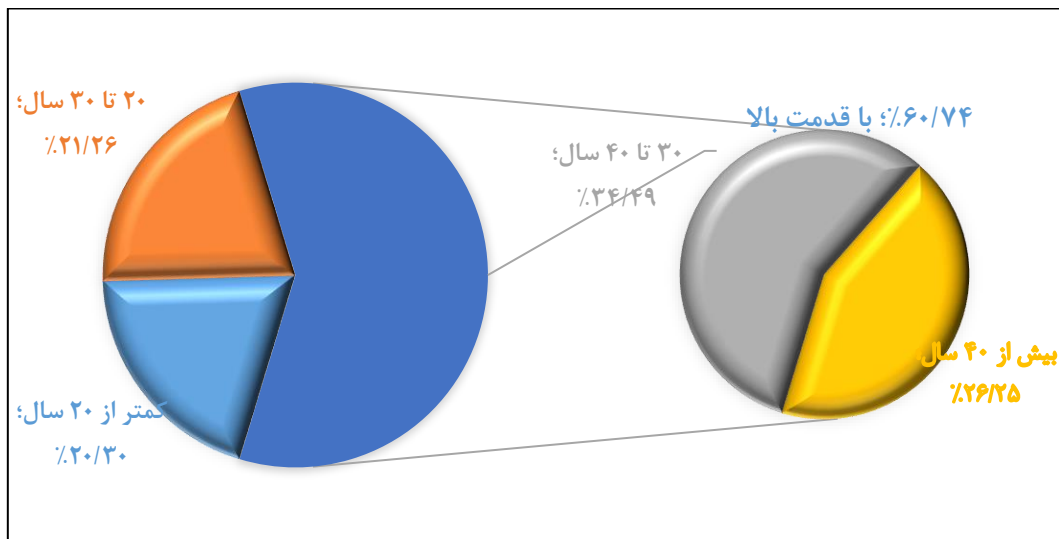
دانشگاه فرهنگیان با وجود گستردگی در سراسر کشور از نظر فضای کالبدی با دیگر دانشگاه‌های کشور و سرانه استاندارد فاصله محسوس و جدی دارد. به نحوی که سرانه آموزشی این دانشگاه تنها در حدود ۲۹ درصد سرانه استاندارد است و یا سرانه خوابگاهی حدود ۲۱ درصد سرانه استاندارد بوده و تا شرایط مطلوب به‌ازای هر دانشجو حدود ۱۱ متر مربع کسری دارد. مشاهدات میدانی نشان می‌دهد نیاز روزافزون آموزش و پرورش در چند سال اخیر به معلم و افزایش پذیرش دانشجو و مهارت‌آموزان ماده (۲۸) تراکم دانشجو را بیش از پیش افزایش داده به نحوی که این امر وضعیت رفاهی دانشجویان را کاهش و موجب شده در برخی از خوابگاه‌های دانشگاه چندین برابر ظرفیت اسکان داده شده و نارضایتی در دانشجویان ایجاد شود.

جدول ۵. وضعیت قدمت فضاهای کالبدی دانشگاه (سال ۱۴۰۱)^۱

درصد	مساحت	قدمت
۲۰/۳۰	۱۸۵۹۲۵	کمتر از ۲۰ سال
۲۱/۲۶	۱۹۴۶۶۷	۲۰ تا ۳۰ سال
۳۱/۴۹	۲۸۸۳۷۰	۳۰ تا ۴۰ سال
۲۶/۲۵	۲۴۲۹۴۲	بیش از ۴۰ سال

۱. گزارش معاونت نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت دانشگاه فرهنگیان، سال ۱۴۰۱.

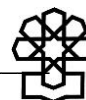
نمودار ۳. قدمت فضاهای دانشگاه



کمبود بیش از حد عرصه و اعیان و از سویی تخریبی بودن بیش از ۳۲ درصد بناهای موجود و ضرورت استحکام ۴۲ درصد ساختمان‌ها و بالا بودن سن آنها (به‌نحوی که ۵۷/۷۵ درصد بیش از ۳۰ سال قدمت دارند) چالش جدی دیگری برای فضای آموزشی و دانشگاهی دانشگاه ایجاد کرده است. در چند سال اخیر بالا بودن سن ابنیه و عدم ایمنی برخی از این ساختمان‌ها در طول سال تحصیلی منجر به تعطیلی برخی خوابگاه‌ها همچون خوابگاه پردیس هاشمی‌نژاد مشهد و ساختمان آموزش پردیس شهید چمران تهران و دیگر اماکنی شده که اختلال جدی در امر تربیت دانشجو معلمان ایجاد کرد. این مهم ضرورت افزایش و واگذاری عرصه و اعیان بیشتر به این دانشگاه را نمایان می‌سازد. قابل توجه است در بسیاری از استان‌هایی که این دانشگاه با مشکل کمبود فضا روبه‌رو است در برخی از دانشگاه‌های دیگر استان مازاد فضا گزارش می‌شود.

اعضای هیئت علمی و کارکنان

این دانشگاه با حدود ۸۵۰ عضو هیئت علمی، با فقر هیئت علمی روبه‌رو است؛ به‌نحوی که شاخص نسبت دانشجو به هیئت علمی در این دانشگاه حدود ۱۱۱ می‌باشد که با شاخص استاندارد نسبت دانشجو به هیئت علمی در ماده (۶۶) قانون برنامه ششم توسعه یعنی ۲۰ اختلاف معناداری دارد و از سویی شاخص کارکنان به عضو هیئت علمی نیز ۳ می‌باشد؛ بر این اساس کمبود ۳۸۲۹ نفری عضو هیئت علمی در این دانشگاه وجود دارد.



جدول ۶. وضعیت نیروی انسانی دانشگاه (اعضای هیئت علمی، آموزشگران و اعضای غیر هیئت علمی)

وضعیت نیروی انسانی		
هیئت علمی	۸۵۰	آموزشگران
مدرس	۴۷	
سایر (بیش از ۷۸ درصد حق التدریس)	۶۸۰۲	
اعضای غیر هیئت علمی	۲۲۹۶	
تعداد مأمورین آموزشی	۳۸۰	
تطبیقی	۱۸۹ مربی	اعضای هیئت علمی
	۶۶ استادیار	
مربی	۳۱۲	
استادیار	۵۲۵	
دانشیار	۱۳	
استاد تمام	۲	
تعداد مأمورین اداری	۳۹۰	اداری
تعداد کادر اداری	۲۲۹۶	
نسبت کارکنان به هیئت علمی	۳	متنوع
نسبت دانشجو به هیئت علمی	۱۱۱	

اعتبارات دانشگاه فرهنگیان

اطلاعات آمار دانشجوی معلمان و تناسب آن با بودجه پنج ساله اخیر دانشگاه فرهنگیان در جدول ذیل آمده است. آنچه ان که مشاهده می شود، عمده افزایش بودجه در سال های اخیر در بودجه های هزینه ای دانشگاه بوده و میزان بودجه تملک دارایی های سرمایه ای در سه سال گذشته تقریباً ثابت می باشد. این در حالی است که فضای فرسوده دانشگاه و افزایش جمعیت این دانشگاه نیازمند توجه بیشتری بوده است.

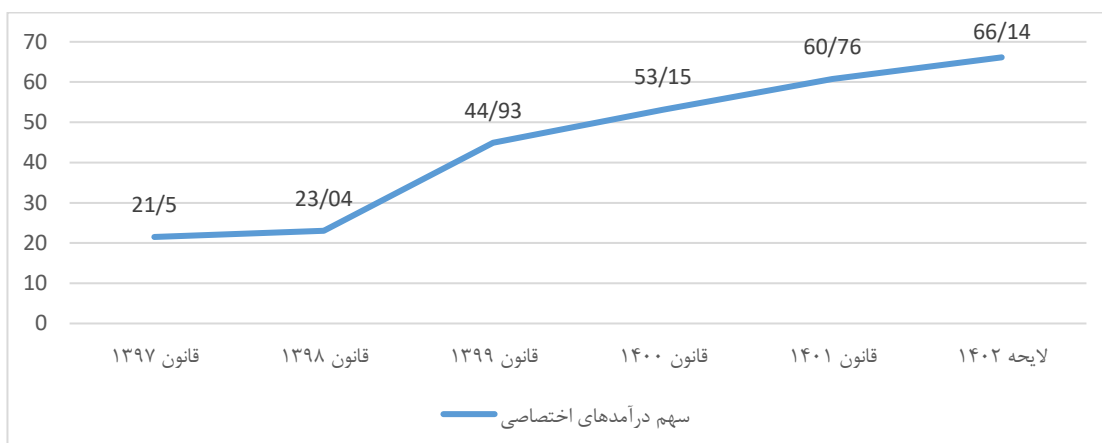
(میلیون ریال)

جدول ۷. اعتبارات دانشگاه فرهنگیان

سال	بودجه		درآمد اختصاصی	
	هزینه ای	تملك دارایی های سرمایه ای	کل	میزان درآمد اختصاصی
لایحه ۱۴۰۲	۳۹.۶۷۲.۶۸۱	۱.۹۰۰.۰۰۰	۴۱.۵۷۲.۶۸۳	۲۷.۴۹۷.۶۸۰
قانون ۱۴۰۱	۲۷.۸۸۴.۵۳۰	۱.۲۲۰.۳۵۲	۲۹.۱۰۴.۸۸۲	۱۷.۶۸۵.۰۰۰
قانون ۱۴۰۰	۱۸.۴۶۰.۳۵۰	۱.۲۰۰.۰۰۰	۱۹.۶۶۰.۳۵۰	۱۰.۴۵۰.۰۰۰
قانون ۱۳۹۹	۱۰.۶۴۷.۵۰۰	۴۸۰.۰۰۰	۱۱.۱۲۷.۵۰۰	۵.۰۰۰.۰۰۰
قانون ۱۳۹۸	۶.۰۹۳.۶۷۱	۴۰۰.۰۰۰	۶.۴۹۳.۶۷۱	۱.۶۰۰.۰۰۰
قانون ۱۳۹۷	۴.۷۹۴.۹۰۰	۳۲۰.۰۰۰	۵.۱۱۴.۹۰۰	۱.۱۰۰.۰۰۰

منبع: قوانین و لایحه بودجه سنواتی کل کشور

نمودار ۴. روند سهم درآمدهای اختصاصی در بودجه دانشگاه فرهنگیان



همچنین سهم درآمدهای اختصاصی در اعتبارات این دانشگاه که از محل کسر از حقوق دانشجومعلم می‌باشد، سال به سال افزایش یافته و از ۲۳ درصد در سال ۱۳۹۸ به ۶۶ درصد در لایحه بودجه ۱۴۰۲ رسیده است. بخشی از این افزایش ناگهانی به دلیل افزایش حقوق معلمان و ثابت بودن کسر ۴۵ درصد بوده که نشان می‌دهد سازمان برنامه و بودجه به تناسب افزایش حقوق معلمان و در نتیجه بالا رفتن میزان اعتبار حاصل از کسر ۴۵ درصد از حقوق معلمان، از میزان سهم بودجه دانشگاه از محل اعتبارات عمومی کاسته است.

چالش‌های جذب و تربیت معلم در دانشگاه فرهنگیان

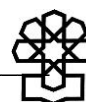
الف) فرایند پذیرش و جذب معلمان

۱. عدم وجود آمار دقیق وضعیت نیروی انسانی و میزان نیاز به معلم در رشته، محل، جنسیت با توجه به داده‌های ثبت شده در جدول ۸، پس از پیروزی انقلاب اسلامی با درایت و پیش‌بینی شهیدان والامقام شهید رجایی و شهید باهنر جذب نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش از طریق مراکز تربیت معلم سامان‌دهی شد.

جدول ۸. شمار دانشجو معلمان جذب شده پس از پیروزی انقلاب اسلامی

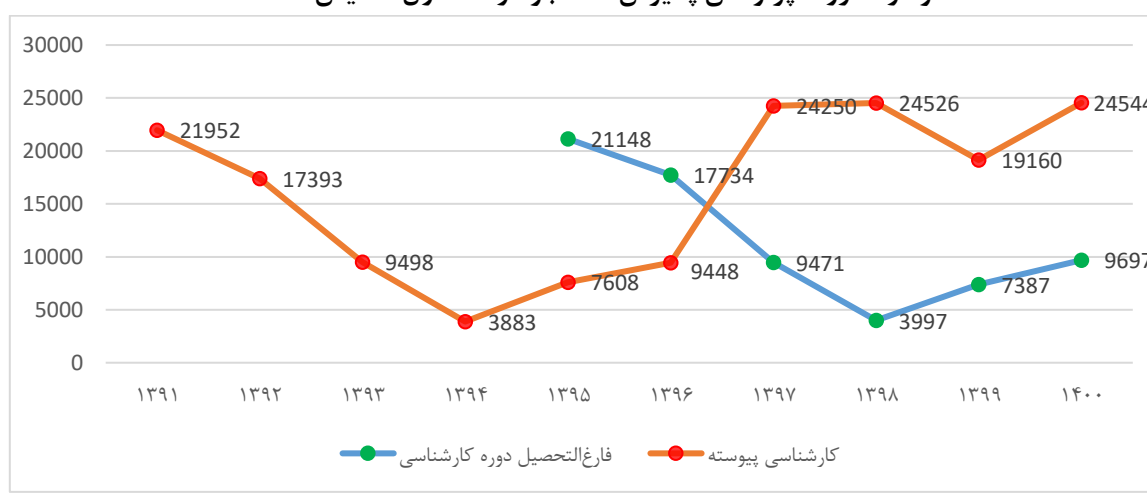
سال تحصیلی	شمار دانشجو معلمان جذب شده
۱۳۵۸-۱۳۶۴	۱۲۴۸۵۰
۱۳۶۵-۱۳۶۹	۳۴۸۷۲۹
۱۳۷۰-۱۳۷۴	۳۲۰۳۹۶
۱۳۷۵-۱۳۷۹	۱۵۸۵۳۶
۱۳۸۰-۱۳۸۷	۳۲۷۵۴

ورود نیروی انسانی کثیر در ادوار مختلف خروجی‌های قابل‌اعتنایی را در بازه‌های زمانی مختلف رقم زد. با توجه به تعطیلی مراکز تربیت معلم و عدم توجه به سیاست تربیت متناسب نیروی انسانی و کاهش جذب در دانشگاه فرهنگیان (نمودار ۵)، نابسامانی تأمین برای جایگزینی خیل کثیری از منابع انسانی را رقم زد. علاوه بر آن عدم دسترسی به آمار و اطلاعات دقیق و از سویی عدم ثبات و نوسان در برآورد نیاز و فقدان نقشه جامع آمایش متناسب با تربیت معلم برای

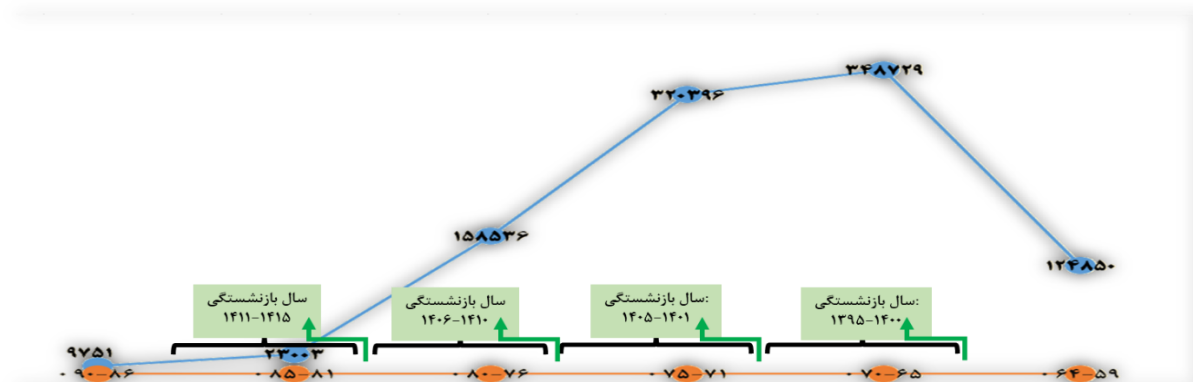


آینده و نبود نگاه آینده‌پژوهانه به مسئله، تربیت‌معلم را در کشور تحت شعاع قرار داده و عملاً موجب شده است دانشگاه فرهنگیان برآورد دقیقی از رشته‌های آموزشی هر پردیس نداشته باشد که این موجب چالش‌هایی در جذب دانشجو همچون شکل‌گیری یک رشته در پردیسی و تعطیلی یا انتقال آن به پردیس دیگر در سال بعد شود که به تبع این، جذب پایدار عضو هیئت علمی نیز در این مراکز تحت شعاع قرار می‌گیرد. این امر در سال‌های گذشته موجب شده در برخی از استان‌ها کمبود استاد تخصصی ایجاد شود و در استان دیگر عضو هیئت علمی در دروس غیرتخصصی به کار گرفته شود و یا به علت ایجاد رشته تخصصی در پردیسی آزمایشگاه تخصصی احداث و به علت عدم جذب نیرو بدون استفاده باقی بماند.

نمودار ۵. روند پُرنوسان پذیرش دانشجو در دهه اول تأسیس دانشگاه



نمودار ۶. روند بازنشستگی منابع انسانی جذب شده در وزارت آموزش و پرورش از طریق تربیت‌معلم



۲. ناکارآمدی نظام گزینش

نظام گزینش و جذب معلمان از برجسته‌ترین گلوگاه‌هایی است که کیفیت معلم را تضمین می‌کند. اما متأسفانه محدودیت زمانی فرایند گزینش و عدم وجود کارنامه تربیتی و صلاحیتی دانش‌آموزان موجب شده این فرایند به صورت حداقلی، بدون کیفیت و با توجه به عوامل ظاهری و سطحی صورت پذیرد. مشاهدات میدانی حاکی از آن است که فرایند گزینش و مصاحبه تخصصی دانشجو معلمان در مدت حدوداً «دو هفته» صورت می‌پذیرد در صورتی که در قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش «۳ ماه» فرصت پیش‌بینی شده است.

۳. کم‌توجهی به صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در بدو پذیرش

با توجه به جایگاه خطیر و پُراهمیت معلم در تحولات جامعه، تحویلی‌نگری در نظام گزینش و جذب معلم با جذب کارمند در کشور جای تأمل دارد. صلاحیت‌های بدو خدمت معلمان (توانایی ارتباطی و فن بیان، برون‌گرا بودن، توانایی کار جمعی و...) که صلاحیت‌های پایه هر معلم است، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و ضرورت دارد دانش‌آموزان و یا دانشجویانی که از این صلاحیت‌های پایه برخوردارند، در اولویت پذیرش قرار گیرند. اما متأسفانه در چندین سال گذشته صرفاً ملاک پذیرش داوطلبان ورود به حرفه معلمی، نمره آزمون استخدامی یا کنکور منظور شده است و امتیازی برای مصاحبه تخصصی و گزینش پیش‌بینی نشده و برخلاف قانون که ۳۰ درصد از سهم امتیاز را برای مصاحبه تخصصی در نظر گرفته، رویکرد رد و تأییدی در این فرایند حاکم بوده است. به‌نحوی که در آزمون سراسری ۱۴۰۱ تقریباً میان دعوت چند برابر ظرفیت و انجام مصاحبه و پذیرش بدون مصاحبه تفاوت معناداری وجود نداشته است.

۴. عدم شناسایی صحیح و به‌کارگیری معلمان براساس علاقه و شایستگی‌ها در رشته‌ها مختلف

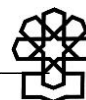
شیوه جذب غیرکارشناسانه، فاقد دورنگری و مرسوم در چندین سال گذشته، مبتنی بر رشته‌های کنکور سراسری، منجر به پذیرش افرادی بدون علاقه به رشته‌های آموزشی و صرفاً براساس ظرفیت منطقه و بوم با شانس قبولی بالا برای حرفه معلمی شده است. این رویکرد نادرست پس از فراغت از تحصیلی و در زمان اشتغال منجر به جایابی مجدد، تغییر رشته، رسته یا مقطع تحصیلی می‌شود. این امر در رشته آموزش ابتدایی با توجه به پیچیدگی آن و عدم پیش‌بینی نظام انگیزشی قابل قبول بیشتر است.

ب) فرایند تربیت معلم و ساختار موجود دانشگاه فرهنگیان

۱. ساختار و مدیریت

۱-۱. حاکم بودن نگاه تأمین معلم به‌جای تربیت معلم

حاکم بودن نگاه پیمانکاری به دانشگاه‌های تربیت معلم به‌ویژه دانشگاه فرهنگیان در چندین سال گذشته و عدم تلاش در راستای ارتقای وضعیت آن (جذب هیئت علمی، ساخت و توسعه دانشگاه و...) و از سویی کمبود شدید معلم موجب شده، آموزش و پرورش تأمین معلم خود را از این دانشگاه طلب کرده و به همین سبب افزایش تعداد دانشجو بیشتر از ظرفیت دانشگاه فرهنگیان رقم خورده به‌نحوی که کیفیت خدمات آموزشی و رفاهی در این دانشگاه به شکل محسوسی کاهش پیدا کرده است. حداکثر ظرفیت دانشگاه فرهنگیان براساس برآوردها حدود ۶۰ هزار نفر می‌باشد. جذب بیش از ۹۴۰۰۰ دانشجو معلم دوره کارشناسی و کارشناسی ارشد و حدود ۲۳ هزار مهارت‌آموز (حدود دو برابر ظرفیت) نه تنها



کیفیت‌های رفاهی را دچار نقصان کرده است، بلکه با بهره‌مندی دانشگاه از ۸۵۰ عضو هیئت علمی نسبت نامتعارفی (۱۱ به نسبت عضو هیئت علمی به دانشجو) را براساس جدول ۱۱ ماده (۶۶) قانون برنامه توسعه ششم کشور در این دانشگاه رقم زده است. در حالی که این نسبت برای سال ۱۴۰۰ می‌بایست ۱ به ۲۰ باشد.

۲-۱. تمرکزگرایی

با توجه به اساسنامه، دانشگاه فرهنگیان، یک دانشگاه ملی و با ساختار متمرکز است که تمامی تصمیم‌گیری‌ها در سازمان مرکزی صورت گرفته و تا صف جاری می‌شود. عملاً اختیارات مالی، اداری و آموزشی در استان‌ها وجود نداشته و تصمیمات مهم در ستاد اخذ می‌شود و مدیران پردیس‌ها و مراکز از قدرت تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری جدی برخوردار نیستند.

۳-۱. تشکیل مراکز فاقد مجوز

نگاه غیرملی و منطقه‌ای به دانشگاه منجر شده است، برخی مسئولان محلی به دنبال ایجاد مراکز دانشگاه فرهنگیان در شهرستان خود باشند. براساس همین رویکرد چندین مرکز آموزشی در سال‌های گذشته بدون امکانات و عضو هیئت علمی در مناطق مختلف کشور شکل گرفته است و حتی جذب دانشجومعلم نیز داشته‌اند. افزایش این مراکز ضمن کاهش کیفیت تربیتی دانشجومعلم، هدررفت منابع ملی را در پی دارد.

۵-۱. ساختار اداری غیرچابک

گسترده‌گی ساختار و لایه‌های اداری متعدد همچون سازمان مرکزی، مدیریت‌های امور پردیس‌های استانی، پردیس‌های استانی و مراکز آموزشی، اداره دانشگاه را دشوار کرده و منجر به هدر رفت منابع می‌شود؛ سازمان مرکزی دانشگاه و مدیریت‌های استانی که ارتباطی با بدنه دانشجویی ندارند، بخش زیادی از نیروهای دانشگاه را به خود اختصاص داده و عملاً به علت کمبود نیروی کارآمد در پردیس‌ها و مراکز آموزشی، تعامل و تربیت دانشجویان با مشکل مواجه شده است.

۶-۱. عدم تعامل و ارتباط با سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی درخصوص تغییرات محتوای آموزشی

با توجه به تحولات متعدد حوزه علم و فناوری و به تبع آن تغییرات محتوی کتب درسی، آماده‌سازی دانشجومعلم متناسب با تغییرات کتب درسی و تازه‌های علم و فناوری حائز اهمیت است. بر این اساس ضروری است سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی و دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان متولیان دو مؤلفه اصلی امر تربیت یعنی کتاب درسی و معلم در تعامل هم‌افزا با یکدیگر باشند و ضمن آموزش شیوه‌های تدریس کتب جدیدالتألیف، اسباب نقد و بهبود کتب درسی را نیز فراهم نمایند، اما تاکنون تقریباً ارتباط ساختاری معناداری بین این دو رکن تربیت وجود نداشته و در بسیاری از مواقع، معلمان با حضور در مدارس با تغییرات کتب درسی روبه‌رو می‌شوند.

۲. برنامه درسی

۱-۲. کم‌توجهی به برنامه‌ریزی در راستای شکل‌گیری هویت معلمی دانشجویان

حاکم شدن رویکرد دانشگاهی پس از تبدیل مراکز تربیت‌معلم به دانشگاه فرهنگیان، رویکرد تربیت‌معلم این دانشگاه را نسبت به مراکز تربیت‌معلم کاهش داده است. براساس شواهد برنامه‌های آموزشی غیررسمی در مراکز تربیت‌معلم سابق بیش از امروز معطوف به تربیت‌معلم و ویژگی‌های معلم تراز بوده است. لذا توجه حداقلی به راهبردهای هویت‌بخش

یکی از چالش‌های نظام تربیت‌معلم می‌باشد. کارشناسان تدوین کتب اختصاصی مراکز تربیت معلم، شبانه‌روزی بودن و فعال تر بودن فضای امور تربیتی در کشور را یکی از عوامل این امر می‌دانند و آموزش‌های غیررسمی قرآن، خوش‌نویسی، قصه‌گویی، تئاتر، موسیقی، سرود، فلسفه و... را از نقاط برجسته آن مراکز عنوان می‌کنند.

۲-۲. عدم تربیت نیرو برای برخی از سرفصل‌های درسی نیازمند معلم حرفه‌ای

عدم ارتباط بین برنامه درسی و رشته‌های دانشگاه فرهنگیان و نیاز آموزش و پرورش و از سویی دشوار بودن امکان تغییر در برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان منجر شده است، برخی از کتب آموزشی جدید به مدارس افزوده شود، اما معلمان کشور آموزش لازم جهت تدریس آن را ندیده و از محتوای آن اطلاعی نداشته باشند. به‌طور مثال کتب پُراهمیت تفکر و سواد رسانه، مدیریت و خانواده، سلامت و بهداشت و... به برنامه درسی مدارس افزوده شد، اما عدم تربیت معلم تخصصی منجر گردید به این دروس توجه ویژه‌ای صورت نگرفته و معمولاً از معلمان غیرتخصصی و به‌عنوان ساعات پوششی دروس تخصصی همچون ریاضی، زیست و... استفاده شود. این امر در گذشته نیز ملموس بود به‌نحوی که درس مهم حرفه‌وفن در متوسطه اول و کار و فناوری در دوره ابتدایی به همین سرنوشت دچار شد و عملاً از ابتدای تصویب سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و بازنگری سرفصل‌های درسی در سال ۱۳۹۱ تاکنون هیچ معلمی برای این درس تربیت نشده است.

۲-۳. خلأ برنامه‌ریزی برای تربیت ۶ساحتی معلمان براساس سند تحول بنیادین

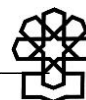
تربیت ۶ساحتی، به‌عنوان یکی از اهداف سند تحول بنیادین آموزش و پرورش وابسته به تربیت‌معلم تمام ساحتی است. معلمی می‌تواند در کلاس درس، اسباب تربیت تمام ساحتی را فراهم نماید که در طول مدت تحصیل نه‌تنها این چنین تربیت شده باشد، بلکه خود بر آن اساس آموخته باشد (فاقد الشيء لا يعطيه). متأسفانه عدم برنامه‌ریزی در این حوزه و تک‌ساحتی بودن برنامه درسی تربیت‌معلم به‌خصوص در رشته امور تربیتی و علوم تربیتی و ازسویی تقلیل‌گرایی تربیت‌معلم در برخی از این ساحت‌ها به یادگیری یک مهارت، مانعی جدی در مسیر تحقق سند تحول ایجاد کرده است.

۲-۴. یکسان‌انگاری برنامه تربیتی دانشجو معلمان آقا و خانم، روستایی و عشایری و...

عدم برنامه‌ریزی برای تربیت معلم چندپایه، تربیت معلم عشایری و تربیت معلم خانم منجر شده آموزش‌های یکسان در تمامی رشته‌های تربیت‌معلم شکل بگیرد. این اتفاق موجب می‌شود، معلمان متناسب با نیاز کشور نتوانند نقش‌آفرینی مؤثری در روستا، مناطق عشایری و یا تعامل مؤثری با دانش‌آموزان دختر داشته باشد.

۲-۵. عدم برنامه‌ریزی برای تربیت مدیر حوزه آموزش و پرورش

یکی از مهم‌ترین اهداف دانشگاه فرهنگیان براساس بند ۲ ماده ۳ اساسنامه آن، تربیت مدیران آموزشی و تربیتی توانمند، شایسته و تحول‌آفرین، مبتنی بر مبانی و معارف اسلامی و اقتضائات بومی است. این در صورتی است که در سرفصل‌ها و محتوای آموزشی این دانشگاه برنامه‌ریزی منسجمی برای این مهم صورت پذیرفته و تنها محدود به درس مدیریت آموزشی آن هم در رشته علوم تربیتی شده است. لذا با توجه به عدم امکان جذب مدیر آموزشی از بدو خدمت و ضرورت تجربه



معلمی توسط آنان به نظر می‌رسد شکل‌گیری دوره‌های ارشد مدیریت آموزشی و سیاستگذاری برای معلمان یا دوره‌های کوتاه تربیت مدیر و سیاستگذار آموزشی ضرورت داشته باشد.

۲-۶. عدم تناسب برنامه‌های آموزشی و محتوا با صحنه عمل معلمان در مدرسه

به سبب طراحی برنامه درسی تربیت‌معلم براساس سرفصل‌های آموزشی مصوب وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، آنچه معلم در طول دوره‌های تربیت‌معلم می‌آموزد و برای آن آماده می‌شود، تناسب چندانی با موقعیت‌های واقعی، میدان و محیط عمل حرفه‌ای معلم نداشته و گاهی در طول خدمت او کاربردی ندارد یا سرفصل‌های کاربردی و عملی به صورت حافظه‌محور و دانشگاهی تدریس می‌شوند. این مهم منجر به شکل‌گیری نارضایتی در بین بسیاری از نومعلمان در سال‌های ابتدایی خدمت می‌شود به نحوی که برخی معلمان ابتدایی و یا عشایری که اغلب موارد در مدارس چندپایه مشغول به خدمت می‌شوند هیچ تجربه پیشینی از این کلاس‌ها نداشته و در سال اول خدمت با آزمون و خطا و چالش‌های جبران‌ناپذیر کسب تجربه نمایند.

۲-۷. محور بودن آموزش‌های تخصصی به جای آموزش‌های حرفه‌ای معلمی و نگاه حداقلی به مهارت‌افزایی معلمی و توجه صرف به دانش‌افزایی

معلمی یک حرفه تخصصی است که ضرورت دارد ضمن آموزش دانش پایه آن، فرد با کسب تجربه و مشاهده رفتارها در قالب دوره‌های کارورزی و کارآموزی، مهارت‌های لازم برای این حرفه همچون مهارت مواجهه با اختلالات شخصیتی، مهارت مدیریت کلاس و یا حتی مهارت‌های ارتقای تربیتی دانش‌آموزان مانند برگزاری اردو، قصه‌گویی و... را کسب نماید. متأسفانه در چندین سال گذشته، کارورزی، محدود به چند واحد آموزشی و آن هم حاشیه‌ای شده است.

۲-۸. ضعف در اجرای برنامه مصوب کارورزی تربیت‌معلم در پردیس‌ها و مراکز

برنامه درسی مصوب کارورزی با وجود محدودیت‌ها و نقدهایی که به آن وارد است، در میدان عمل به طور مطلوب اجرا نمی‌گردد، به عبارتی می‌توان گفت فاصله بین برنامه درسی قصد شده و برنامه درسی اجرا شده بسیار زیاد است. (مانند فاصله موقعیتی مدارس کارورزی با مدارس محل خدمت پس از فراغت از تحصیل، سپردن کامل کلاس درس به دانشجو معلمان و عدم اجرای مشاهده و پذیرش برخی از دانشجو معلمان در مدارس کارورزی).

۲-۹. عدم تربیت معلمان چندمهارتی و چندساحتی

با توجه به گستردگی نظام آموزشی در گوشه گوشه کشور و از سوی دیگر کمبود معلم و یا عدم تناسب تعداد دانش‌آموز و معلم، امکان حضور و تأمین معلمان تخصصی در بسیاری از رشته‌ها برای مناطق مختلف وجود ندارد. به همین سبب معلمان معمولاً در رشته‌های غیرتخصصی که آمادگی لازم برای تدریس در آن حوزه را ندارند، مشغول به تدریس می‌شوند. این امر در برخی از مناطق ناشی از اختلال در مدیریت منابع انسانی است، اما در بسیاری از موارد امکان رفع آن وجود ندارد بر این اساس ایجاد رشته‌های چندمهارتی مانند علوم تجربی (تلفیق رشته‌های زیست، فیزیک، شیمی و زمین‌شناسی) می‌تواند منجر به کاهش چالش‌ها در این حوزه شود.

۲-۱۰. کم‌توجهی به فعالیت‌های تربیتی و عدم وجود برنامه منسجم تربیتی دانشجو معلمان معلم به‌عنوان محور کنشگری تربیتی جامعه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. برنامه غیررسمی دانشجو معلمان به‌مثابه مهم‌ترین مؤلفه تربیت معلم به‌عنوان مصلح اجتماعی از عناصر کلیدی است که آمادگی دانشجو معلمان برای کلاس درس و جامعه را فراهم می‌آورد، اما متأسفانه توجه جدی به این برنامه در طول چهار سال دوره تحصیل آنها صورت نمی‌گیرد. بر این اساس اجرای فعالیت‌های تربیتی، آشنایی با اندیشمندان و معلمان ماندگار، کسب مهارت‌های تربیتی، برگزاری اردو و... در دوره تربیت معلم ضروری به‌نظر می‌رسد، که متأسفانه به آن کم‌توجهی می‌شود. شاهد بر این مدعی سهم حدوداً یک درصدی بودجه فرهنگی دانشگاه فرهنگیان از کل بودجه سنواتی آن می‌باشد.

۲-۱۱. ابلاغ برنامه‌های فرهنگی متمرکز

به‌دلیل گستردگی دانشگاه فرهنگیان و تفاوت ویژگی‌های فرهنگی بوم‌های مختلف در این دانشگاه اجرای برنامه‌های فرهنگی فاخر منوط به حضور مدیران و کارشناسان فرهنگی توانمند و خلاق در پردیس‌ها و مراکز آموزشی است، که با طراحی برنامه‌های مطلوب متناسب با نیازسنجی و مشارکت مخاطب بتوانند دانشجویان را در این برنامه‌ها همراه کنند. اما متأسفانه رویکرد ابلاغی و اجباری حاکم بر دانشگاه و محدود شدن طراحی برنامه‌ها به سازمان مرکزی منجر به ظاهرسازی و گزارش‌سازی در پردیس‌ها شده است که نمونه آن اجباری نمودن تعدادی مهارت با عنوان نظامنامه فرهنگی دانشگاه در سال‌های پیش می‌باشد که اساساً هم در رویکرد ابلاغی و اجباری آن محل ایراد است و هم نسبت معناداری با مفهوم نظام نامه به‌عنوان چارچوب عمل فرهنگی دانشگاه نداشت.

۳. نیروی انسانی

۳-۱. کمبود اعضای هیئت علمی

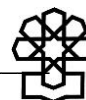
گسترده‌ی دانشگاه از سویی و پایین بودن تعداد اعضای هیئت علمی با نسبت ۱ به ۱۱۱ تعداد اعضای هیئت علمی به دانشجو یکی از مساله‌های مهم دانشگاه فرهنگیان است، این درحالی است که تا دو سال آینده حدود ۴۰ درصد اعضای هیئت علمی این دانشگاه بازنشسته می‌شوند.

۳-۲. گزینش غیرحرفه‌ای اساتید مدعو و اساتید غیر معلم

به علت کمبود عضو هیئت علمی تعداد بسیار زیادی از آموزشگران دانشگاه فرهنگیان به صورت مدعو بکارگیری می‌شوند. بر این اساس گزینش آنان متناسب با نیاز تربیت معلم از مهم‌ترین برنامه‌های این دانشگاه باید باشد که متأسفانه به علت چالش‌های مختلف مانند نامتناسب بودن میزان جبران خدمت و تأخیر در پرداخت حق‌التدریس محقق نمی‌شود.

۳-۳. عدم تدوین و طراحی نظام جذب، تربیت و ارتقاء خاص اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تربیت معلم

استاد به‌عنوان یکی از مهمترین مؤلفه‌های تربیت معلمان، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و بر همین اساس ضرورت دارد ضمن نگاه ویژه به او متناسب با نیاز تربیت معلم و آموزش و پرورش شناسایی، پذیرش و ارتقا پیدا کند. اما متأسفانه هیچ تفاوت معنا داری بین فرایند جذب اساتید در دانشگاه‌های تربیت معلم با دیگر دانشگاه‌ها وجود ندارد. به طور مثال به نظر می‌رسد در آیین نامه و شیوه جذب استاد ادراک زمینه‌ای از نظام آموزش و پرورش ضرورت اجتناب‌ناپذیر دارد اما متأسفانه به این موضوع توجه نمی‌شود و بسیاری از دانش‌آموختگان دانشگاه‌های دیگر بدون کوچکترین شناختی از زمینه و بافت



نظام تربیت رسمی برای تربیت معلم این نظام استخدام می‌شوند و یا در آیین‌نامه ارتقا اعضای هیئت علمی بر مولفه‌های پژوهشی مانند دیگر دانشگاه‌ها توجه می‌گردد حال آنکه دانشگاه مأموریت محور فرهنگیان رسالت دیگری دارد).

۴. امکانات

۴-۱. عدم پیش‌بینی یارانه و سرانه غذایی و رفاهی

با توجه به تأمین بخشی از اعتبار دانشگاه از محل کسر از حقوق دانشجویان (۴۵ درصد)، عملاً دانشگاه از سرانه غذایی و آموزشی متناسب با دیگر دانشگاه‌ها برخوردار نیست و این اتفاق منجر به کاهش کیفیت خدمات رفاهی و شکل‌گیری اختلاف با دیگر دانشگاه‌ها شده و از سویی اعتراض دانشجویان را نیز در پی داشته است.

۴-۲. کمبود زیرساخت

بر اساس شاخص‌های موجود، فرسودگی ۷۰ درصد از بافت دانشگاه، کمبود بسیار زیاد خوابگاه دانشجویی، کمبود فضای آموزشی، رفاهی، ورزشی و وسایل آموزشی، کمک‌آموزشی و آزمایشگاهی از مواردی است که موجب کاهش کیفیت تربیت معلم، تراکم دانشجویی و مانع عدم افزایش کمی دانشگاه شده است. حتی در مواردی استفاده از خوابگاه‌های خودگردان (عدم امکان فعالیت تربیتی) در برخی استان‌ها، اجاره فضاهای آموزشی و خوابگاهی، تبدیل محیط‌های آموزشی و فرهنگی همچون مدارس و کلاس‌های درس به خوابگاه و... نیز صورت گرفته اما نتوانسته مشکلات موجود را برطرف نماید بلکه منجر به کاهش رضایت دانشجویان با توجه به عدم تناسب بسیاری از این فضاها با محیط دانشگاهی شده است.

ج) فرآیند ارتقاء معلمان:

هرچند که دوره تربیت معلم ۴ ساله برای آغاز معلمی کافی است اما بسنده کردن و توقف ارتقای هویت معلمی در ۴ سال نمی‌تواند برای تداوم معلمی کافی باشد و تنها می‌تواند شروعی برای یک روند و چرخه تربیتی دائمی با بدل کردن معلمان به یادگیرندگان مادام‌العمر و تبدیل کردن مدارس و معلمان به جامعه یادگیرنده حرفه‌ای باشد؛ اما اکنون نه تنها اینطور نیست بلکه رویکردها به افول و رکود معلمان نیز می‌انجامد؛ در این حوزه به نظر می‌رسد چالش‌های زیر جدی است:

۱. کیفیت حداقلی و غیرحضورى بودن دوره‌های ضمن خدمت

کاهش کارایی دوره‌های ضمن خدمت و تخلفات گسترده در فرآیند اجرای آن، کاهش بودجه و اعتبارات آن و از سویی عدم پیوند میان دوره‌های ضمن خدمت با دانشگاه فرهنگیان و مناطق آموزشی منجر شده است، آموزش‌های مجازی غیر کاربردی و اغلب صوری جایگزین فرآیند ارتقا و دانش‌افزایی معلمان شود. بر این اساس دانش و سطح مهارت معلمان ارتقا پیدا نکرده و عملاً آن‌ها نمی‌توانند با سرعت توسعه دانش و فناوری حرکت نمایند.

۲. محدودیت‌های شکل‌گرفته برای ادامه تحصیل معلمان

بر اساس تبصره ۳ ماده ۲۰ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان دارندگان مدارک تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد برای ادامه تحصیل در مقطع بالاتر، در صورت داشتن حداقل ۳ سال سابقه خدمت در وزارت آموزش و پرورش، می‌توانند در

آزمون مربوط شرکت نمایند. این مسئله مانعی بر مسیر ادامه تحصیل نومعلمین شده که تبعاتی همچون افت انگیزه تحصیلی، دور زدن قانون و ادامه تحصیل غیر رسمی و غیبت آن‌ها در کلاس درس دارد.

۳. انحصار مأموریت‌های دانشگاه‌های تربیت‌معلم به تربیت‌معلم در بدو خدمت و فقدان برنامه‌ریزی در راستای توانمندسازی و ارتقاء آنان

بر اساس اساسنامه دانشگاه فرهنگیان وظیفه ارتقا و توانمندسازی معلمان در طول خدمت نیز یکی دیگر از وظایف دانشگاه فرهنگیان است که ضرورت دارد دانشجوی معلمان پس از فراغت از تحصیل ارتباط خود را با دانشگاه حفظ کرده و جریان تربیت آن‌ها ادامه یابد. اما در سال‌های گذشته ارتباط دانشگاه با بدنه معلمی قطع بوده و ارتباط منطقی بین آنان مشاهده نمی‌گردد.

پیشنهادات

بر اساس وضعیت بررسی شده از دانشگاه فرهنگیان و چالش‌های برشمرده شده در بخش پیش، پیشنهاداتی در سه حوزه تقنینی، ساختاری و اجرایی ارائه می‌شود:

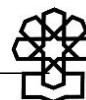
۱. پیشنهادات تقنینی:

۱-۱. اصلاح قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش مصوب ۱۳۶۹/۳/۸ مجلس شورای اسلامی با توجه به سپری شدن مدت طولانی از زمان تصویب قانون متعهدین خدمت و عدم تناسب قانون با نیازهای موجود تربیت معلم، به نظر می‌رسد ضروری است، قانون متعهدین خدمت مورد بازنگری قرار گیرد. در بازنگری این قانون پیشنهاد می‌شود:

- استخدام به پایان دوره آموزشی و در صورت موفقیت در دوره و آزمون پایانی منوط شود.
- پرداخت حقوق به پرداخت کمک هزینه معادل حقوق تبدیل شود.
- احکام لازم برای دوره کارشناسی ارشد و جذب معلم از شیوه‌های متنوع و با کیفیت پیش‌بینی شود.
- مشوق‌های انگیزشی برای حضور رتبه‌های برتر پیش‌بینی شود.
- امکان قطع همکاری در صورت عدم صلاحیت تسهیل گردد.
- تامین هزینه خدمات خوابگاهی و رفاهی بجای دانشجویان بر عهده دولت گذاشته شود.
- شبانه روزی بودن دوره تربیت‌معلم تأکید گردد.

۱-۲. اصلاح قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش مصوب ۱۳۷۴/۶/۱۴ مجلس شورای اسلامی

قانون گزینش معلمان و شاخص‌های جذب و پذیرش معلم بر اساس سنوات گذشته مبتنی بر صلاحیت‌های حداقلی نگارش شده و به صلاحیت‌های ویژه معلمی توجه نگردیده است، لذا اصلاح و بروزآوری قانون گزینش با رویکرد تربیت‌معلم و پیش‌بینی صلاحیت‌های پایه معلمی ضرورت دارد.



۳-۱. تدوین قانون خاص تأمین و تربیت معلم

با توجه به تفاوت ماهویی که معلم با دیگر کارمندان دولت دارد، ضروری است به اقتضائات معلمی متناسب با بوم توجه گردد و قانون خاص تأمین و تربیت معلم با هدف شناسایی نخبگان به خصوص با ظرفیت دانش آموزان برتر مدارس و با رویکرد استعدادیابی و هدفمند کردن هدایت تحصیلی مورد توجه قرار گیرد. این امر در راهکار ۳-۱۰ سند تحول بنیادین آموزش و پرورش نیز مورد تأکید واقع شده است؛ در این راهکار آمده: «اصلاح قوانین و مقررات استخدامی، مالی و اداری متناسب با حرفه‌های تخصصی با مشارکت دستگاه‌های ذی‌ربط».

۴-۱. اصلاح آیین‌نامه جذب و ارتقای اعضای هیئت علمی

با توجه به تفاوت‌های نقش و عمل میان استادان در تربیت معلم با اساتید دیگر دانشگاه‌ها بازنگری در آیین‌نامه جذب و ارتقای اعضای هیئت علمی مخصوص دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی با رویکرد تربیت محور و با توجه به شاخص‌های خاص معلمی اهمیت ویژه‌ای دارد.

۲. ساختاری:

۱-۲. اجرای آموزش‌های ضمن خدمت توسط دانشگاه فرهنگیان

فرایندهای آموزش و یادگیری منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش براساس اساسنامه، هسته اصلی فعالیت دانشگاه است. مجازی شدن آموزش‌های ضمن خدمت منجر به کاهش کیفیت شدید این آموزش‌ها شده است. از سویی جذب معلمان بر اساس «قانون تعیین تکلیف استخدامی معلمان حق‌التدریسی و آموزشیاران نهضت سوادآموزی در وزارت آموزش و پرورش» و تأکید بند ۳ ماده ۳ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان مبنی بر «توانمندسازی و ارتقای سطح تربیتی، دانشی و مهارتی فرهنگیان» ضرورت توجه به دوره‌های ضمن خدمت را بیش از پیش نمایان می‌کند. بر این اساس ضرورت دارد برگزاری دوره‌های بازآموزی و آموزش‌های ضمن خدمت توسط دانشگاه فرهنگیان صورت گیرد.

۲-۲. برقراری تعامل دوسویه با سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی

آنطور که ذکر شد ضروری است سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی و دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان متولیان دو مؤلفه اصلی امر تربیت یعنی کتاب درسی و معلم در تعامل هم‌افزا با یکدیگر باشند و ضمن آموزش شیوه‌های تدریس کتب جدیدالتألیف، اسباب نقد و بهبود کتب درسی را نیز فراهم نمایند، اما تاکنون تقریباً ارتباط ساختاری معناداری بین این دو رکن تربیت وجود نداشته و در بسیاری از مواقع، معلمان با حضور در مدارس با تغییرات کتب درسی روبه‌رو می‌شوند. بر این اساس تعامل متقابل و ساختاری دانشگاه‌های تربیت معلم و سازمان پژوهش با محوریت جریان پژوهشی و آموزشی می‌تواند منجر به ارتقا کیفیت کتب درسی و توانایی معلمان گردد.

۳-۲. ساماندهی به وضعیت مرکز منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش و نسبت آن با دانشگاه

ضعف ساختاری و پیچیدگی مسئولیت مرکز منابع انسانی و امور اداری وزارت آموزش و پرورش و از سویی تأثیر عملکرد آن بر دانشگاه فرهنگیان، به خصوص در تحلیل وضعیت نیروی انسانی، نیاز سنجی آموزش‌های ضمن خدمت، دریافت ردیف‌های استخدامی و ارتقا و نگهداشت نیروی انسانی بر ضرورت تقویت فرمانده واحد جریان تربیت معلم تأکید دارد.

لذا به نظر می‌رسد احیای مرکز منابع انسانی سابق یا شکل‌گیری معاونت منابع انسانی در وزارت آموزش و پرورش ضرورت داشته باشد.

۳. پیشنهادات اجرایی:

به جهت اجرایی‌سازی راهکارهای مندرج در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش پیشنهادات اجرایی ذیل در ۴ بخش برنامه درسی تربیت معلم، به فرآیند جذب و به کارگیری نیروی انسانی و اعضای هیئت علمی، زیرساخت‌های دانشگاه و ساختار و تکمیل مأموریت‌های دانشگاه ارائه می‌شود:

۳.۱. پیشنهادات ناظر به برنامه درسی تربیت معلم:

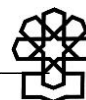
- ۳.۱.۱. بازنگری برنامه‌های درسی تربیت معلم با رویکرد تلفیقی و چند مهارتی براساس سند تحول بنیادین
- ۳.۱.۲. ارتقای مهارت‌های تخصصی و حرفه‌ای معلمان در برنامه‌ریزی درسی
- ۳.۱.۳. ایجاد انعطاف در برنامه‌های درسی تربیت معلم متناسب با تحولات علمی و نیازهای نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی با تأکید بر رویکرد تلفیقی و به روزرسانی توانمندی‌های تربیتی و تخصصی معلمان
- ۳.۱.۴. بازبینی نظام کارآموزی و کارورزی دانشجو معلمان و مدیریت آن و طراحی و استقرار سازوکار حمایتی آموزش و پرورش از اجرای برنامه‌های کارآموزی و کارورزی در مدارس
- ۳.۱.۵. بازآرایی فعالیت‌های فوق برنامه و مکمل با رویکرد معلم محوری
- ۳.۱.۶. ابتدای برنامه‌های درسی و غیردرسی بر آینده‌پژوهی و آینده‌نگاری تحولات نظام‌های آموزشی

۳.۲. پیشنهادات ناظر به فرآیند جذب و به کارگیری نیروی انسانی و اعضای هیئت علمی:

- ۳.۲.۱. تدوین سند جامع توسعه منابع انسانی دانشگاه مبتنی بر الزامات آرایش درونی
- ۳.۲.۲. استفاده از ظرفیت دکترمعلم‌ها جهت اصلاح هرم هیئت علمی مشروط به فراخوان علمی و احراز صلاحیت‌های حرفه‌ای و تخصصی
- ۳.۲.۳. ایجاد سازوکارهای لازم برای جذب و نگهداشت استعدادها برتر و برخوردار از صلاحیت‌های دینی، اخلاقی، انقلابی و شخصیتی به رشته‌های تربیت معلم با تأکید بر تقویت انگیزه‌های معنوی و مادی معلمان از قبیل برقراری حقوق و دستمزد در دوران تحصیل، ارتقای سطح آموزشی و تجهیزاتی مراکز ذریبط، ایجاد نظام بازآموزی مستمر علمی و تسهیل در ادامه تحصیل با توجه به رتبه‌بندی معلمان. (راهکار ۱۱-۳ سند تحول)

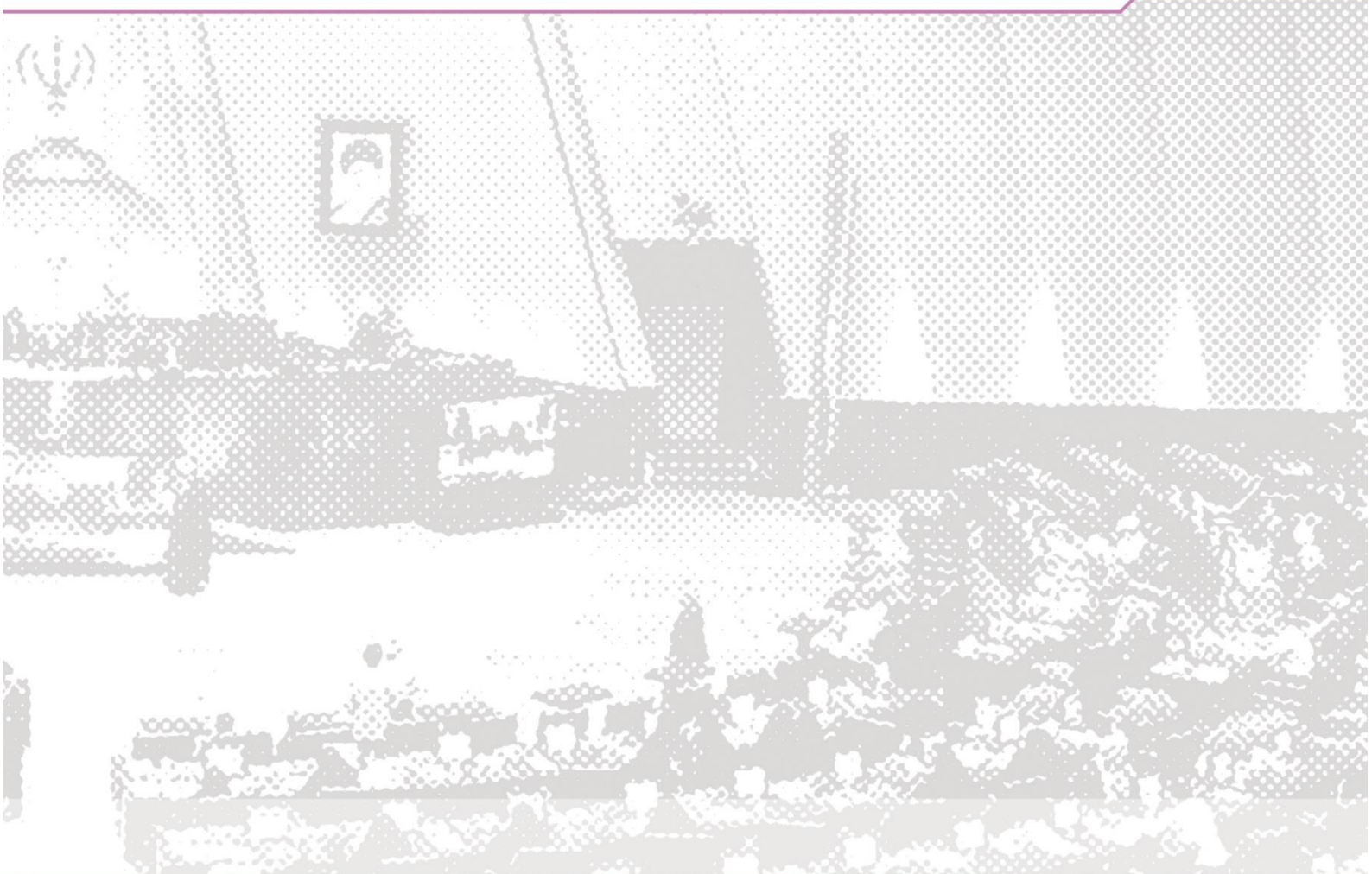
۳.۳. پیشنهادات ناظر به زیرساخت‌های دانشگاه

- ۳.۳.۱. بازگرداندن فضاهای دانش‌سرای و تربیت معلم سابق و فضاهای منتزع شده از وزارت آموزش و پرورش
- ۳.۴. پیشنهادات ناظر به ساختار و تکمیل مأموریت‌های دانشگاه
- ۳.۴.۱. طراحی و استقرار آموزش‌های ضمن خدمت برای معلمان و سایر منابع انسانی نظام تعلیم و تربیت
- ۳.۴.۲. بازمهندسی فرایندهای دانشگاه با رویکرد تربیت معلم آینده و توجه به تکنولوژی‌های نوظهور
- ۳.۴.۳. طراحی و استقرار سازوکارهای تقویت انگیزه‌های مادی و معنوی معلمان و دانشجو معلمان
- ۳.۴.۴. طراحی سازوکار جذب و ادامه تحصیل مدیران و معاونان مدارس در رشته مدیریت آموزشی دانشگاه
- ۳.۴.۵. طراحی سازوکار تربیت مدیر و جانشین‌پروری و سازوکار الگوی بالندگی شغلی خاص معلمان و کارکنان



منابع و مأخذ

۱. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.
۲. سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی مورخ آذرماه ۱۳۹۰.
۳. اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی، مورخ دی‌ماه ۱۳۹۰.
۴. قانون متعهدین خدمت وزارت آموزش و پرورش، مصوب مجلس شورای اسلامی مورخ خردادماه ۱۳۶۹.
۵. قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش مصوب ۱۳۷۴/۶/۱۴ مجلس شورای اسلامی.
۶. زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی، مصوب شورای عالی آموزش و پرورش.
۷. صد سال تربیت معلم در ایران: فرصت‌ها، تهدیدها و چشم‌انداز آینده، احمد صافی، فصلنامه تعلیم و تربیت، سال ۳۵، شماره ۲.
۸. قوانین بودجه سنواتی.
۹. گزارش وضعیت تربیت معلم، معاونت نظارت و ارزیابی دانشگاه فرهنگیان.



مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

تهران، خیابان پاسداران، روبروی پارک نیاوران (ضلع جنوبی، پلاک ۸۰۲)

تلفن: ۷۵۱۸۳۰۰۰ صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۵۸۵۵ پست الکترونیک: mrc@majles.ir

وبسایت: rc.majles.ir