

سیاست پژوهی جذب و گزینش معلم از سال ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۰۳

تاریخ تأیید: ۱۴۰۱/۰۲/۲۲

ابراهیم دهقان*

چکیده

تحقق آرمان‌های انقلاب اسلامی مستلزم تلاش در ابعاد فرهنگی، علمی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی است. نظام تعلیم و تربیت نهادی تأثیرگذار و از مهم‌ترین زیرساخت‌های کشور برای ارتقای سرمایه انسانی است که بر اساس سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، نقش معلم به عنوان مؤثرترین عنصر در تحقق مأموریت‌های نظام تعلیم و تربیت است، به همین جهت طرح مسائل گزینش، و تربیت حرفه‌ای معلمان از عمده‌ترین مسائل به شمار می‌آید. در این تحقیق با مراجعه به کتاب‌ها، اسناد، قوانین و مصوبات و اطلاعات تاریخی درباره جذب و گزینش معلم، با استفاده از روش تحلیل محتوا، به بررسی پرسش‌های تحقیق در این منابع پرداخته‌ایم. با بررسی سیر تحولات گزینش معلم در ایران از آغاز انقلاب اسلامی تاکنون، نشانگر این واقعیت است که این نهاد تربیتی دستخوش تغییرات مستمر قرار گرفته است، به گونه‌ای که مدام مراکز تربیت معلم بدون پشتوانه تحقیقاتی دایر و سپس تعطیل می‌شدند که به دلیل فقدان ضمانت‌های قانونی، مالی و اجرایی نتوانسته است تحول در راهبردها، رویکردهای سنتی و توسعه کیفی و محتوایی آموزش و پرورش ایجاد کند، خصوصاً که اختلاف رویکرد دولت‌ها و

* دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت راهبردی فرهنگ، دانشگاه باقرالعلوم (ع).

سلیقه فردی مدیران تأثیرات زیادی گذاشته است؛ لذا امروزه نظام گزینش به علت ضعف فرهنگ برنامه‌ریزی علمی، نبود فرایند ارزیابی از نتایج طرح‌های اصلاحی، کمبود اعتبارات مالی، نبود اهداف روشن در گزینش و مهیاسازی معلمان با نارسایی‌های بسیاری روبه‌روست که پیشنهاد می‌شود: اول- باور مسئولان کشور تقویت شود که اصلاح نظام آموزش و پرورش ایران در گرو جذب، تربیت معلمان باصلاحیت و حرفه‌ای است. دوم- اینکه نظام جامع مدیریت منابع انسانی در آموزش و پرورش برای ساماندهی قوانین و متعارض تصمیم‌گیری نظام تعلیم و تربیت تصویب شود.

واژه‌های کلیدی: سیاست پژوهی، گزینش، آموزش و پرورش، معلم.

مقدمه

هر انسانی به‌عنوان یک فرد از جامعه امروز حق دارد که از تعلیم و تربیت مناسب و متناسب با نیازهای فردی و اجتماعی جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کند، بهره‌مند گردد. آموزش و پرورش از جمله پدیده‌های اجتماعی است و به‌عنوان یکی از حقوق انسانی افراد به‌طور مداوم مورد تأکید قرار می‌گیرد.

افزایش روزافزون نیاز به آموزش و درخواست جامعه برای آن و همچنین تغییر و تحولات سریع در دنیای کنونی، وجود یک نظام آموزشی پویا و خلاق را برای همگامی با این تغییر و تحولات حتی ایجاد تغییرات مطلوب ضروری می‌سازد. برای رسیدن به این هدف باید به ساختار آموزشی و نوع نظام‌های آموزشی نیز توجه کرد. نظام آموزشی در هر کشور می‌تواند تأثیر قابل‌توجهی بر بازدهی آموزشی آن کشور داشته باشد چرا که این نظام‌ها با به‌کارگیری برنامه‌ها، اهداف، اصول و سیاست‌های آموزشی مختلف، تأثیر متفاوتی از خود به‌جای می‌گذارند.

هر جامعه‌ای برای رسیدن به توسعه اقتصادی، اجتماعی و سیاسی نیازمند آموزش و پرورش کارآمد است به این دلیل که آموزش و پرورش با جامعه و بنیادهای آن در ارتباط است و آموزش و پرورش به همان اندازه که مخلوق نظام‌ها و بنیادهای جامعه است، خود نیز در ایجاد شرایط اجتماعی و اقتصادی و سیاسی جدید و دگرگونی نهادهای قدیمی جامعه نقش موثر دارد. و مسلماً این توافق وجود دارد که سطح بالای توسعه اجتماعی، اقتصادی و سیاسی نمی‌تواند با وجود یک جمعیت غالباً بی‌سواد به دست آید.

آموزش و پرورش در توسعه کشور موفق نمی‌شود مگر اینکه معلمان عالم و پرتلاش باشند تا راه رسیدن دانش‌آموزان به این اهداف را هموار کنند و به جهت نقش

مهم و بی‌بدیل معلم، موضوع جذب و تأمین معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی از مهم‌ترین موضوعات مورد بحث جوامع توسعه‌یافته و در حال توسعه و دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت، برنامه‌ریزان و جامعه‌شناسان آموزش و پرورش است و به علت ارزش و اعتباری که برای معلم و تربیت وی قایل هستند، سرمایه‌گذاری در جهت تربیت و تأمین این رکن مهم آموزش و پرورش را بهترین و سودمندترین نوع سرمایه‌گذاری می‌دانند و بر این باورند که معلمان، نقطه آغاز هر تحول آموزشی هستند و ایجاد عالمی نو جز با تربیت آدمی نواز طریق معلمانی خلاق ممکن نخواهد بود. آموزش و پرورش کلید فتح آینده است و معلمان فاتحان عرصه علم و تمدن.

در ایران نیز مسئله جذب و تأمین معلم از هر لحاظ مسئله‌ای اساسی است که بحث درباره آن بر سایر موضوعات و مسائل آموزش و پرورش تقدم و تفوق دارد و ضرورت دارد طرح جامعی در زمینه جذب، انتخاب، تربیت، استخدام، بازآموزی، تکریم شخصیت و رفاه معلمان تهیه و اجرا گردد مدیران عالی و میانی نیز باید باور داشته باشند که سرمایه‌گذاری در تربیت و تأمین معلمان بهترین و سودمندترین نوع سرمایه‌گذاری است.

بیان مسأله

نظام آموزش و پرورش بنا به ضرورت تغییرات اجتماعی یکی از سازمانهای پیچیده و بزرگ اجتماعی در هر کشوری محسوب می‌شود و با رشد و توسعه اجتماعی و فرهنگی و اقتصادی پیوندی ناگسستنی دارد. ثمر بخشی این نظام از یک سو، تبدیل انسان‌های مستعد سالم، بالنده، متعادل و رشد یافته است و از سوی دیگر تأمین‌کننده نیازهای نیروی انسانی جامعه در بخش‌های متفاوت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است. به دلیل چنین اهمیتی است که در عصر حاضر همه دولتهای جهانی از کوچک و بزرگ، قدرتمند و ناتوان و صنعتی تا در حال توسعه، پرداختن به آموزش و پرورش مردم خود را در شمار وظایف اساسی می‌دانند و درصد زیادی از تولید ناخالص ملی

و بودجه جاری کشور را به این امر اختصاص می دهند. امروز به دلیل گسترش علوم و تجارب بشری و توسعه فن آوری و پیشرفتهای صنعتی، گرایش به سازمانهای آموزش و پرورش امری فراگیر و جهانی شده است. به حدی که یکی از شاخصهای مهم رشد هر جامعه را وسعت دامنه وظایفی می دانند که نظام آموزش و پرورش آن به عهده گرفته است.

معلمان هسته اصلی و مرکزی دستگاه آموزش و پرورش و مجریان حقیقی این امر هستند. اگر پرورش را به فعلیت رساندن استعدادها و محقق نمودن وضعیت های مطلوب در کودکان بدانیم و بکوشیم تا دانش آموزان را به صورتی مطلوب پرورش دهیم، معلم باید همه خصوصیات را که در دانش آموزان می خواهد پدید بیاورد داشته باشد و باید مسئولان دستگاه آموزش و پرورش بهترین افراد را برای این حرفه برگزینند و با دادن مطلوب ترین آموزش ها، بهترین افراد را برای حرفه معلمی به دستگاه تعلیم و تربیت وارد نمایند. باید به فکر طراحی معیارهای جدید برای انتخاب و تربیت معلمان شایسته و مورد انتظار بود. زیرا وارد کردن عناصر غیر مطلوب به عنوان معلم یا تربیت نادرست معلمان، باعث از بین رفتن ساختارها و بنیان های جامعه که در آموزش و پرورش در حال شکل گیری است، می شود. به همین خاطر، نظام تربیت معلم یکی از مهم ترین زیرنظامهای هر نظام آموزش و پرورش است.

نخستین مقطع از فرآیند تربیت معلم، جذب و گزینش معلمان است و اهمیت آن از این جهت است که در صورتی که معلمان در مقطع جذب و گزینش، از ویژگی های ضروری برخوردار نباشند، بخشها و مقطع های بعدی نظام تربیت معلم یعنی آماده سازی و آموزش و همچنین، نگهداشت و ارتقاء هم دچار مشکل شده و توجیه خود را از دست می دهند. همچنین، تحولات نظام آموزش و پرورش نشان داده است که بسیاری از مسائل این نظام در هر دوره، تأثیر پذیری زیادی از نوع نیروی جذب شده داشته است.

سوال اصلی تحقیق این است که سیاست‌های جمهوری اسلامی ایران بعد از انقلاب اسلامی در جذب و گزینش معلمان چه بوده است؟ و چه ملاحظات انتقادی نسبت به این سیاست‌ها مطرح شده است؟

اهمیت مساله و ضرورت تحقیق

نقش آموزش و پرورش در اعتلای جوامع امروزی بسیار مهم و با ارزش است و معلمان در قامت هدایتگران این عرصه، بار سنگین این مسئولیت را در پرورش استعداد‌های درونی و پابندی و تعهد به آرمان‌ها و باورهای دینی و انسانی بدوش می‌کشند، معلم کلیدی ترین نقش را در توسعه و پیشرفت جامعه برعهده دارد. و از مهمترین عوامل موثر در رشد و توسعه کیفی و محتوایی آموزش و پرورش به شمار می‌رود. لذا نباید مسئله گزینش معلم را به تصادف محول کرد و افرادی را به مراکز تربیت معلم راه داد که فاقد شرایط کافی برای احراز این حرفه باشند. بدون تردید اگر در این زمینه دست به انتخاب اصلح نزنیم و گروهی به عنوان معلمان آینده مملکت انتخاب شوند که هم از حیث استعداد و توانایی و هم از جهت علاقه و رغبت برای تربیت و کسب تخصص آمادگی کمتری داشته باشند، دیگر نمی‌توان امید داشت که از همان مرحله ی آغازین از نظر دسترسی به کیفیت مطلوب در آموزش و پرورش با دشواری‌هایی روبرو نشویم. بنابراین سیاست گذاری دولت‌ها درانتخاب این عناصر انسان نباید سلیقه ای انجام گیرد. باید استعدادیابی مناسبی در انتخاب آنها انجام بگیرد هر کس باید کاری را انتخاب کند که در آن استعداد دارد.

اینکه به کارگیری معلمان از چه فرآیندی پیروی می‌کند و چه مراحل را می‌پیماید یا چه بخش‌ها و واحدهایی در وزارت آموزش و پرورش درگیر این مسأله می‌باشند، اغلب از نظرها دور مانده است. چگونگی استخدام معلمان و دستگاه‌های دست اندرکاران، در نمودارهای مختلف تشکیلاتی نهاد تعلیم و تربیت ایران، به طور معمول و بارها دستخوش تغییر شده است. لذا ضرورت دارد در هر کشوری طرح جامعی

درزمینه جذب، انتخاب، تربیت، استخدام، بازآموزی، تکریم شخصیت و رفاه معلمان تهیه و اجرا گردد. مدیران عالی و میانی نیز باید باور داشته باشند که سرمایه گذاری در تربیت و تامین معلمان بهترین و سودمندترین نوع سرمایه گذاری است.

ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش

پیشینه

درباره این موضوع کتاب‌ها، مقالات و پایان نامه‌هایی نگارش شده است. که بطور کلی می‌توان به دو دسته تقسیم بندی کرد:

الف) دسته اول که بیشتر به کلیت تربیت معلم می‌پردازند و به صورت ویژه به جذب و گزینش معلم پرداخته اند، هر چند برخی توضیحات ضمنی و مختصر درباره جذب هم در آنها آمده است.

مثل:

۱. کتاب آموزش و پرورش تطبیقی، تالیف احمد آقا زاده.
۲. کتاب سازمان و قوانین آموزش و پرورش تالیف احمد صافی.
۳. مقاله بررسی تحلیلی ویژگی‌های کنونی نظام تربیت معلم ایران و مقایسه وجوه تفاوت و تشابه آن با دو کشور آلمان و ژاپن تالیف سیمین درکی.
۴. مقاله «سیر تحول تربیت معلم در آموزش و پرورش معاصر» تالیف احمد صافی.
۵. مقاله «تربیت و تامین معلم در ایران؛ گذشته، حال و آینده» تالیف احمد صافی.

بعضی از این تحقیقات نیز مربوط به سال‌های خیلی گذشته است با اینکه نظام جذب و گزینش دچار تحولات بسیاری شده است. برخی دیگر درباره تاریخچه

تربیت معلم هستند و به سیاست‌های جذب و گزینش اشاره‌ای نکرده‌اند و بعضی در مورد آموزش و پرورش تطبیقی است و به این موضوع به طور مستقل پرداخته‌اند. و همچنین در هیچ یک از این پژوهش‌ها به تفکیک مقاطع تحول سیاست‌ها در جذب و گزینش معلم پرداخته نشده است.

ب) دسته دوم به بحث جذب و گزینش معلم می‌پردازند مثل:

۱. بررسی جایگاه انتخاب و تربیت معلم در ساختار تشکیلاتی وزارت آموزش و پرورش نویسنده کیومرث فلاحی.

ملاحظات:

- در مورد جذب معلم کلی گویی شده است و به سیاست‌های جذب اصلاً اشاره نشده و حتی به نحوه گزینش معلم در دوره‌های مختلف پرداخته نشده است.

- بیشتر به ساختار و تشکیلات آموزش و پرورش پرداخته شده است.

- جذب معلم را تا سال ۱۳۸۸ مورد بررسی قراردادده با اینکه که در این دهه جدید تغییرات زیادی در جذب معلم به وجود آمده است.

۲. پایان نامه؛ بررسی سیاست‌های جذب معلمان در آموزش و پرورش از دیدگاه کارشناسان ارشد کل آموزش و پرورش گیلان، رؤسای ادارات آموزش و پرورش و مدیران مدارس آستانه اشرفیه طی برنامه چهارم و پنجم تالیف رضا شرمسار.

ملاحظات:

- به رغم عنوان پژوهش، محتوای آن بیشتر به اهمیت تربیت نیروی انسانی و سپس به توانمند سازی نیروی انسانی پرداخته است.

- به سیاست‌های جذب و گزینش در ایران و دوره‌های مختلف اشاره‌ای نشده است بلکه در مورد تربیت معلم توضیح داده شده است.

- پژوهش بدون توجه به قوانین و اسناد سیاستی در جذب و گزینش تالیف شده است و تنها نظرخواهی از تعدادی مسئولین و کارشناسان در مورد جذب و گزینش بوده است، بدین صورت که چند متغیر در بین سه گروه از طریق پرسشنامه‌هایی مورد بررسی قرار می‌دهد و میزان توافق هر کدام از گروه‌ها روی متغیرها مشخص می‌شود. و در نهایت داده‌ها تحلیل کمی می‌شوند و گزارش می‌شود.

۳. پایان نامه بررسی تطبیقی گزینش، تربیت و استخدام معلمان ورزش کشورهای ایران، آمریکا، کانادا و انگلستان تالیف نازنین شمس‌الدینی.

ملاحظات:

- فقط در مورد جذب معلمان ورزش می‌باشد.
- تمرکز پژوهش به بررسی مقایسه‌ای بین جذب معلم ورزش در ایران با کشورهای دیگر می‌پردازد.
- به سیاست‌ها و تحولات جذب و گزینش نپرداخته است.
- با نگاه به این پژوهش‌ها کاملاً روشن است که تحقیقی مستقلاً به بحث جذب و گزینش معلم و سیاست‌های آن بعد از انقلاب اسلامی ایران نپرداخته است.

مفهوم شناسی

سیاست (Policy)

فرهنگ‌های سیاسی تعاریف مختلفی از سیاست ارائه کرده، که تعدادی از آنها بازگو می‌شود:

- هر امری که مرتبط به دولت، مدیریت، تعیین شکل، مقاصد و چگونگی فعالیت دولت باشد از مقوله امور سیاسی است.^۱

۱. محمد اسکندری، مقاله‌نگاهی به مفهوم سیاست، چاپ حوزه و دانشگاه ۱۳۷۸ شماره ۲۱.

سیاست پژوهی Policy Research

- سیاست پژوهی را فرآیند انجام تحقیق در باب مسئله اجتماعی مهمی می‌دانند که به منظور ارایه توصیه‌های عملی به سیاست‌گذاران برای حل مساله انجام می‌شود.^۱ می‌شود.^۱

- سیاست پژوهی فرایند انجام تحقیق درباره مسئله اجتماعی یا تحلیل آن به منظور ارائه توصیه‌های عملی به سیاستگذاران است.^۲

گزینش

گزینش به مفهوم علمی: استفاده از علوم دیگر (روانشناسی و ...) جهت انتخاب افراد برای یک شغل دولتی یا خصوصی.^۳

معلم

- در فرهنگ فارسی عمید، معلم را معادل با واژه‌های مانند: تعلیم‌دهنده، آموزاننده و آموزگار آورده است.

- در لغت‌نامه دهخدا نیز معلم به معنی آموزاننده، مدرس و آموزگار معنی شده است.

- همچنان در فرهنگ آموزش و پرورش از معلم این تعریف شده است: معلم کسی است که علاوه بر شایستگی‌های تحصیلی و صلاحیت‌های حرفه‌ای خود، هنر تدریس و سازندگی همه‌جانبه شاگردان را در اختیار دارد. او پیوسته در جوش و خروش برای ساختن خود و ایجاد تغییر و تحول در وجود شاگردان است.

۱. ماژرزاک، آن، - م. پژوهش و سیاست‌گذاری؛ ترجمه هوشنگ نایی. تهران: چاپ یکم، نشر نی، ۱۳۹۲، ص، ۱۵.
۲. قلی پور رحمت اله، الوانی سیدمهدی، زارعی متین حسن، جندقی غلامرضا، حمیدی زاده علی، طراحی مدل عوامل موثر بر استفاده از سیاست پژوهی در سیاست‌گذاری؛ با استفاده از نگاهت مفهومی، ص ۱.
۳. (سایت دبیرخانه هیات مرکزی گزینش کارکنان، <https://cscs.msrt.ir/fa>).

- «معلم» و «مربی» (مترادف هم بکار رفته است) و به فردی اطلاق می‌شود که رسالت خطیر تربیت دانش‌آموزان را در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی بر عهده دارد.^۱

روش پژوهش

با مراجعه به کتاب‌ها، اسناد، قوانین و مصوبات و اطلاعات تاریخی درباره جذب و گزینش معلم، با استفاده از روش تحلیل محتوا، به بررسی پرسش‌های تحقیق در این منابع پرداخته خواهد شد.

تعریف روش تحلیل محتوا

درباره تحلیل محتوا در کتاب‌ها، مقالات، پایان‌نامه و مجلات علمی بسیاری بحث شده است که به تعداد کمی از تعاریف در اینجا بسنده می‌کنیم.

۱. تحلیل محتوا از روش‌های عمده مشاهده اسنادی است که به وسیله آن می‌توان متون، اسناد و مدارک و در واقع هر نوع سند ثبت و مطالب ضبط شده‌ای را خواه مربوط به گذشته و خواه مربوط به زمان حال، مورد ارزیابی و تحلیلی منظم‌تر، دقیق‌تر و از همه مهمتر با درجات بالایی از پایداری قرار داد.^۲

۲. تحلیل محتوا، روشی است که در آن، پژوهشگران به آزمون دستاوردهای ارتباطات اجتماعی انسانها که نوعاً از جنس اسناد و مدارک (نوشته و نانوشته) است، می‌پردازد. در واقع، پژوهشگران می‌توانند محتوای نامه‌ها، دفترهای خاطرات، مقاله‌ها، مجله‌ها، صورت جلسه‌ها، کتاب‌ها و روزنامه‌ها، اشعار، ترانه‌ها، نقاشی‌ها، سخنرانی‌ها، قوانین و هر نوع متن و سند دیگری را تحلیل کنند. بدین ترتیب، تحلیل

۱. سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، ص ۱۲.

۲. فتحیه فتاحی زاده، حمیده بابازاده؛ تحقیق در اسناد و متن حدیث «جف القلم بما هو کائن» با روش تحلیل محتوا؛ دو فصلنامه علمی پژوهشی حدیث پژوهی، سال دهم، شماره نوزدهم، بهار و تابستان ۱۳۹۷، صفحه ۱۷۵.

محتوا هم روشی برای تحلیل داده‌ها و هم روش مشاهده اسناد است، اما به جای مشاهده مستقیم رفتار مردم یا پرسش در مورد آن، به ارتباط‌هایی که آنها به وجود آورده و پیام‌هایی را که رد و بدل کرده‌اند، توجه و آن را مورد پرسش و ارزیابی قرار می‌دهند.^۱ بنابراین از آنجا که روش تحلیل محتوا، روشی علمی برای تفسیر متن است، نتایج به دست آمده از طریق آن دارای اعتبار و روایی بالایی است.^۲

کاربرد شناسایی واژگان کلیدی یک متن مکتوب یا گفتار، بر این اصل روانشناسی مبتنی است که هر کس در ارتباط و مکالمه خود با دیگران، از کلمات و پیام‌هایی استفاده می‌کند که ذهنش روی آنها متمرکز است و به عنوان پیام‌های اصلی در ذهن متکلم یا نویسنده جولان دارند. کثرت کاربرد یک کلمه یا یک پیام در مکالمات و مکاتبات یک فرد بیانگر این مطلب است که آن پیام در سطوح عالی ذهن متکلم و نویسنده جای داشته و بیشترین توجه را به خود اختصاص داده است. لذا تصریح بر مطلبی و تاکید مجدد بر آن و حتی با استفاده از اصطلاحات خاص و تکرار آن‌ها بسیار مهم بوده و هر کلمه‌ای ضریب خاص خودش را دارد.^۳

پژوهشگران به تحلیل محتوا به منزله روش انعطاف پذیر برای تحلیل داده‌ها توجهی ویژه دارند. تحلیل محتوا به منزله تکنیکی - علمی، بیشتر در قرن بیستم رایج شد و رشته‌های گوناگون علوم اجتماعی همچون روانشناسی، جامعه‌شناسی، علوم سیاسی و ارتباطات آن را در پژوهش‌های خود به کار گرفته‌اند. این روش علمی برای توصیف عینی محتوای پیام از بعد باطنی و ظاهری کاربرد دارد.^۴

۱. صدیق سروستانی، ر.ا. (۱۳۷۵). "کاربرد تحلیل محتوا در علوم اجتماعی"، نامه علوم اجتماعی دانشگاه تهران، دوره جدید، شماره ۸، زمستان.

۲. بی بی سادات رضی بهابادی، مریم احدیان، کشف محور موضوعی سوره حج با روش تحلیل محتوا، دوفصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات قرآن و حدیث، سال دوازدهم، شماره اول (پیاپی ۲۳)، پاییز و زمستان ۱۳۹۷، ص ۱۳۹.

۳. محمد عترت دوست (جانی پور)، روش‌شناسی فهم حدیث در فرآیند سه‌گانه تحلیل متن، تحلیل محتوا و تحلیل گفتمان؛ دو فصلنامه علمی پژوهشی حدیث پژوهی، سال یازدهم، شماره بیست و یکم، بهار و تابستان ۱۳۹۸، ص ۲۹۴.

۴. دفتر پژوهش تحلیف و فناوری آموزشی، ۱۳۸۵.

هدف از تحلیل محتوای متن، مصاحبه یا اسناد و... شناسایی اهداف، ارزش‌ها، فرهنگ و تمایلات نویسنده متن یا فرد مصاحبه‌شونده است. به بیان دیگر در تحلیل محتوا، شناخت ناخودآگاه متن و صاحب متن مورد نظر است.

چارچوب نظری

تصویب اساسنامه و تأسیس دانشگاه فرهنگیان در سال ۱۳۹۱

دانشگاه فرهنگیان در دی ۱۳۹۰، با تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی، با اتکا به تجربیات مراکز تربیت معلم و با جمع‌بندی کلیه مراکز تربیت معلم سراسر ایران تأسیس شد و از سال ۱۳۹۱ با ۹۸ واحد دانشگاهی در ۳۲ استان کشور به صورت رسمی آغاز به کار کرد. این دانشگاه کار تربیت معلم را از سال ۱۳۹۱ با جذب ۲۵ هزار دانشجوی متعهد خدمت آغاز کرد. و قرار بر این شد که دانشگاه فرهنگیان در هر سال ۲۵ هزار دانشجو را جذب کند.

با تصویب «اساسنامه دانشگاه فرهنگیان» در شورای عالی انقلاب فرهنگی و درج موضوع «متعهد خدمت بودن دانشجو معلمان پذیرفته شده» در تبصره یک ماده ۲۰ این اساسنامه، نگرانی‌های کارشناسان و متولیان تعلیم و تربیت برای تأمین آینده شغلی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان و ساماندهی اصولی نیروی انسانی آینده آموزش و پرورش برطرف شد. به این ترتیب، اولین گام برای احیای قانون متعهدین خدمت برداشته شد.^۱

با تأسیس دانشگاه فرهنگیان قرار شد تا معلمان مورد نیاز وزارت آموزش و پرورش از طریق این دانشگاه جذب شود درحالی‌که فارغ‌التحصیلان و نیروهای شایسته سایر دانشگاه‌ها که تعدادشان نیز کم نیست علاقه‌مند برای حضور در بدنه آموزش و پرورش کشور هستند از طریق ماده ۲۸ جذب می‌شوند.

۱. سایت نسیم آنلاین، <http://old.nasimonline.ir/Content/Detail/963893/%D9%86%D>

ملاحظات انتقادی به این سیاست و مخالفت دولت با مدل دانشگاه فرهنگیان

این ماجرا در دولت دکتر احمدی نژاد و زمان وزارت آقای حاجی بابایی باقوت ادامه داشت و فعال بود، اما با تغییر دولت و آغاز ریاست جمهوری روحانی ماجرا متفاوت شد و نگاه و سیاست دیگری نسبت به دانشگاه فرهنگیان اجرا شد.

انتخاب آقای مهر محمدی (که مخالف صددرصد دانشگاه فرهنگیان در زمان تدوین سند تحول بودند).^۱ به ریاست این دانشگاه هم پیرو همین نگاه جدید بود، مهر محمدی حدود سه سال و نیم سرپرست دانشگاه فرهنگیان بود، درحالی که طبق قانون نهایتاً یک فرد می‌تواند ۶ ماه در سمت سرپرستی باشد و قرار بود برای ریاست این دانشگاه در شورای عالی انقلاب فرهنگی رأی‌گیری شود، اما چند بار با درخواست وزیر محترم آموزش و پرورش این موضوع به تعویق افتاد.^۲

از نظر سیاستگذاران این دولت لازم نیست چهار سال زمان و هزینه صرف شود تا یک نفر در دانشگاه فرهنگیان تحصیل کند و معلم شود، به‌جای این کار فارغ‌التحصیلان بیکار سایر دانشگاه‌ها در رشته‌های مختلف را جذب می‌کنند و دوره‌ای برگزار می‌کنند و آن‌ها معلم می‌شوند. هم هزینه کمتر است و هم زمان کوتاهی نیاز است. روی همین ایده ظرفیت دانشگاه فرهنگیان در سال ۹۱، ۲۳ هزار و ۵۰۰ هزار دانشجو جذب کرد، سال ۹۲ درخواست ۳۰ هزارتایی برای جذب داده می‌شود که با شروع دولت جدید و تغییر وزیر، این تعداد به ۱۷ هزار نفر تقلیل پیدا کرد. سال ۹۳، ۱۱ هزار نفر، سال ۹۴، ۷ هزار نفر، سال ۹۵ سه هزار نفر و سال ۹۶ یک هزار نفر جذب دانشجو داشت و همین شیب تند کاهش جمعیت دانشجو

۱. صحبت آقای حاجی بابایی رئیس فراکسیون فرهنگیان مجلس سال ۱۳۹۷ در یک برنامه تلویزیونی با محمود مهرمحمدی رئیس سابق دانشگاه فرهنگیان منظره‌ای در ارتباط با دانشگاه فرهنگیان و وضعیت آموزش و پرورش در کشور داشت. آنجا هر دو نفر آرا و نظرات خود را در مواجهه با دانشگاه فرهنگیان عنوان کردند؛ که جالب توجه است که آقای مهرمحمدی به‌عنوان مخالف مدل تربیت‌دبیر در دانشگاه فرهنگیان (که ایشان حدود سه سال و نیم سرپرست دانشگاه فرهنگیان بودند) و آقای حاجی‌بابایی به‌عنوان موافق. سایت فرهیختگان و خبرگزاری دانشجو، <https://snn.ir/fa/news/775347/>

۲. محمدرضا مخبر دزفولی دبیر شورای عالی انقلاب فرهنگی، آذرماه ۱۳۹۳.

معلمان باعث شد که مهر ۹۷ با چالش کمبود ۱۲۳ هزار معلم مواجه شویم و بعد از منصوب شدن آقای خنیفر به ریاست دانشگاه فرهنگیان، متوجه می‌شوند که ۲۵ هزار ظرفیت خالی برای جذب دانشجو دارند سپس با کمک گرفتن از برخی نهادها، توانستند ۴۱ هزار ردیف استخدامی دریافت کنند که ۲۵ هزار نفر از کنکور و ۱۷ هزار نفر از طریق ماده ۲۸ یعنی استخدام آزاد جذب کنند. جذب این ۴۱ هزار دانشجوی جدید در مهر ۹۷ در شرایطی بود که هیچ بودجه اضافه‌ای برای اینها نداشتند و تمام این موارد را از طریق خیرین اداره می‌کردند.^۱ این وضع تا جایی پیش رفت که هرساله به میزان چشمگیری از ورودی‌ها کاسته می‌شد، تا اینکه مقام معظم رهبری در دانشگاه فرهنگیان حضور پیدا کردند. و این حضور بر اهمیت بالای این دانشگاه صحه گذاشت. حضرت آیت‌الله خامنه‌ای رهبر معظم انقلاب اسلامی در رابطه با موضوع آموزش و پرورش، معلم و دانشگاه فرهنگیان مطالبی را فرمودند که به شرح ذیل است:

۱. منزلت و جایگاه والای معلمان را همچون معیشت آنان بسیار مهم و نیازمند توجه کامل است.

۲. دانشگاه‌های تربیت معلم باید از نظر کیفی و کمی توسعه یابند زیرا تا چند سال آینده تعداد زیادی از معلمان بازنشسته می‌شوند و کشور با بحران کمبود معلم مواجه خواهد شد.

۳. «معلمی» یک حرفه هنری و تخصصی است و نیاز به آموزش دارد، متأسفانه در خصوص دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه‌های تربیت معلم کوتاهی شده است و این دانشگاه‌ها از لحاظ استاد، بودجه و فضای آموزشی دچار کمبودهای جدی هستند. وزارت علوم، سازمان مدیریت و سازمان امور استخدامی با همکاری وزارت

۱. حسین خنیفر، رئیس دانشگاه فرهنگیان؛ خبرگزاری تسنیم، <https://www.tasnimnews.com/fa/news/1397/11/03/1929085/>

آموزش و پرورش این مشکلات را برطرف کنند و سهمیه جذب اعضای هیئت علمی این دانشگاه‌ها را افزایش دهند.

۴. اساتید این دانشگاه‌ها باید از لحاظ خصوصیات فکری و از لحاظ علمی و تدبیر و روحیه انقلابی، جزو شاخص‌ترین‌ها و منطبق با معیارهای سند تحول باشند و هسته‌های گزینش در رعایت این معیارها نباید هیچ‌گونه مسامحه‌ای انجام دهند،

۵. هزینه‌کردن منابع در بخش آموزش در واقع سرمایه‌گذاری برای آینده کشور است و اگر این سرمایه‌گذاری امروز انجام نشود، فردا خسارت آن را همگان خواهند دید و برخی تعابیر غلط مبنی بر اینکه دستگاه‌هایی چون آموزش و پرورش بودجه کشور را می‌بلعند؛ این افکار انحرافی نباید مبنای تأمین بودجه آموزش و پرورش با شیوه‌های شک‌برانگیز و مشکل‌زا قرار بگیرد، بلکه آموزش و پرورش باید همچون گذشته به صورت دولتی اداره شود.^۱

انتقادات دیگری که به این دانشگاه وارد است عبارت است از:

۱. پذیرش حدود ۲۲ هزار دانشجو در بهمن‌ماه سال ۱۳۹۱ در این دانشگاه در حالی صورت پذیرفت که دانشگاه در زمینه بودجه، فضا و امکانات، برنامه‌های درسی و تأمین اعضای هیئت علمی با کمبود و کاستی‌های فراوانی مواجه بود اظهار کرد: علاوه بر مشکلات درون‌سازمانی این دانشگاه، اختلاف‌نظرهای جدی بخش‌هایی از دولت در خصوص شیوه مناسب تربیت معلم بر مشکلات این دانشگاه افزود.^۲

۲. شیوه موجود در جذب و پذیرش دانشجو معلمان در دانشگاه فرهنگیان مانند مصاحبه و بررسی وضعیت ظاهری و ... ادامه شیوه‌های قبلی بوده که در شرایط کنونی، ساختار روش پذیرش برای همه آشنا و قابل پیش‌بینی می‌باشد و حتی هر فردی

۱. پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی سیدعلی خامنه‌ای (مدظله‌العالی) - مؤسسه پژوهشی فرهنگی انقلاب اسلامی

۲. مصاحبه حجت‌اله بنیادی، کارشناس و پژوهشگر آموزش و پرورش با خبرگزاری ایسنا، <https://www.isna.ir/news/97110804023/>

با اندک تلاشی می‌تواند به فرم‌های مصاحبه در بیرون دسترسی داشته باشد که چنین وضعیتی، مقوله پایایی این شیوه‌ها و ابزارها را مورد تردید و سؤال قرار می‌دهد و حتی ضابطه مشخص و دقیقی نیز برای مصاحبه‌گران مورد تدوین قرار نگرفته است و گاهاً افرادی در نقش مصاحبه‌گر مشاهده می‌گردد که خود فاقد توانایی‌های مطلوب برای حرفه معلمی هستند و مجموعه مدیریت دانشگاه فرهنگیان تا کنون نتوانسته است چنین وضعیتی را در مسیر صحیح قرار دهد.^۱

۳. یکی از تفاوت‌های نظام جذب معلم ایران با برخی کشورهای پیشرفته در این است که در کشور ما به محض قبولی در آزمون سراسری، شخص قبول شده، بدون آنکه هنوز توانایی‌های لازم و صلاحیت‌های حرفه‌ای در وی به اثبات رسیده باشد به‌عنوان معلم پذیرفته شده و متعهد به خدمت در آموزش و پرورش می‌شود و در واقع نقش معلمی به وی تفویض می‌شود.^۲ در حالی که در برخی کشورها، معلمان بعد از طی دوره‌های چهارساله و دریافت گواهینامه معلمی در امتحانات دیگری از جمله شایستگی‌های حرفه‌ای و قابلیت‌های تخصصی شرکت نموده در صورت قبولی به کسوت معلمی درمی‌آیند. و در برخی کشورهای دیگر، معلمان برای ۴ سال استخدام می‌شوند که بعد از این مدت باید در دوره‌های بازآموزی شرکت کنند و در صورت قبولی، مجدداً برای ۴ سال دیگر استخدام می‌شوند.

مصوباتی برای جذب معلمان از طریق ماده ۲۸ دانشگاه فرهنگیان

تحصیل در دانشگاه فرهنگیان و شهید رجایی تنها راه استخدامی وزارت آموزش و پرورش به شمار می‌رود، اما در این میان ماده ۲۸ دانشگاه فرهنگیان روزه‌ای برای دانشجویان دیگر دانشگاه‌ها محسوب می‌شود؛ چراکه بر اساس آن تأمین بخشی از نیازهای خاص آموزش و پرورش در رشته‌هایی که امکان توسعه آن از طریق

۱. داود محمدی، پژوهشگر مدرس دانشگاه فرهنگیان تبریز، پایگاه خبری صدای معلم، <http://sedayemoallem.ir/%D9%BE%DA%98>

۲. احمد شبانی، بازکاوی نظام گزینش معلم در ایران [۱]، پایگاه خبری صدای معلم، <http://sedayemoallem.ir/%D9%BE%DA%98>

«دانشگاه» وجود ندارد، مطابق ضوابط و مقررات وزارت آموزش و پرورش از میان دانش‌آموختگان سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی کشور و حوزه‌های علمیه، مشروط به گذراندن دوره یک‌ساله مهارت‌آموزی در این دانشگاه انجام خواهد گرفت؛ مسئله‌ای که در طول سال‌های گذشته بیش از اندازه مورد توجه دولتمردان قرار گرفت، تا جایی که به گفته وزیر آموزش و پرورش در سال ۹۹، تنها ۲۸ هزار نفر از طریق این ماده جذب شدند که در همین رابطه شورای عالی انقلاب فرهنگی و شورای عالی آموزش و پرورش برای جذب معلمان از طریق ماده ۲۸ دانشگاه فرهنگیان مصوباتی انجام می‌شود که این مصوبات موجب اعتراض دلسوزان تربیت معلم و دفاتر بسیج دانشجویی دانشگاه فرهنگیان می‌شود، چرا که این مصوبه باعث کاهش استخدام دانشجو معلمان می‌شود.

کم‌رونق شدن دانشگاه فرهنگیان به خاطر ماده ۲۸

هم اکنون تعداد زیادی دانشجو در دانشگاه‌های دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی و مراکز آموزش عالی تحصیل می‌کنند. تعداد قابل توجهی از این دانشجویان که در سطوح کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و حتی دکترا فارغ‌التحصیل می‌شوند، به اشتغال در دوره‌های تحصیلی وزارت آموزش و پرورش علاقه‌مندند. به همین دلیل، برنامه‌ریزان آموزشی در سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور این تفکر را تقویت می‌کنند که به جای توسعه مراکز تربیت معلم و اجرای قانون متعهدین خدمت، بهتر است وزارت آموزش و پرورش نیروی انسانی مورد نیاز خود را همه‌ساله از طریق برگزاری آزمون‌های استخدامی با شرکت فارغ‌التحصیلان داوطلب دانشگاه‌ها تأمین کند. لازم است این افراد نیز از دوره برای تدریس در مراکز آموزشی آماده شوند:

- ۱- گذراندن دوره‌های کوتاه‌مدت آموزش با برنامه‌ریزی وزارت آموزش و پرورش.
- ۲- گذراندن دوره یک‌ساله تربیت دبیر که برنامه آن به تصویب وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری رسیده است. دلایل طرف‌داران این فکر عبارت است از:

الف) شمار فارغ التحصیلان دانشگاه‌ها افزایش یافته است و دولت به‌ناچار باید برای اشتغال آنان در سازمان‌های مختلف از جمله وزارت آموزش و پرورش اقدام کند.

ب) اجرای قانون متعهدین دبیری ضرورتی ندارد و دولت مجبور نیست هزینه تحصیلی متعهدین دبیری را پرداخت کند یا بودجه‌ای برای تأمین هزینه‌های شبانه‌روزی دانشجویان اختصاص دهد.

۳- افرادی که از طریق مسابقه استخدامی و با گذراندن دوره معلمی به خدمت وزارت آموزش و پرورش درمی‌آیند، از نظر توان تدریس و ایفای نقش‌های معلمی با فارغ التحصیلان مراکز تربیت معلم و دبیر تفاوت قابل ملاحظه‌ای ندارند و حتی می‌توان افراد مناسب‌تری را برای خدمت در این وزارتخانه انتخاب کرد.

۴- ضرورت استفاده از دارندگان مدارک تحصیلی لیسانس و بالاتر برای تدریس در دوره‌های تحصیلی حتی دوره ابتدایی و در نتیجه، کاهش نیاز وزارت آموزش و پرورش به معلمان دیپلم و فوق‌دیپلم.

انتقادی که به این شیوه جذب گرفته می‌شود عبارت است از:

الف) آموزش و پرورش علاقه‌مند به استخدام نیروهای آزاد از طریق فرایند آزمون استخدامی می‌باشد؛ اینکه این نیروها از لحاظ توانایی‌های لازم از چه ویژگی‌هایی برخوردار هستند در این نوشتار مورد توجه نمی‌باشد؛ اما آنچه که مورد تاکید می‌باشد توجه به این واقعیت بوده که دوره‌های کارآموزی این نیروهای جدید از شکل و فرایند مطلوبی برخوردار نبوده و بیشتر به صورت عجولانه و در شرایط نامساعد از حیث زمانی و انگیزشی انجام پذیرفته است.

ب) گرایش بیشتر مسئولین به پذیرش نیروهای آزاد با توجیه مسائل اقتصادی و مدارک تحصیلی بالای متقاضیان که در اظهار نظرهای مختلف مسئولین دانشگاه فرهنگیان و آموزش و پرورش به کرات مشاهده می‌شود که تمایل به جذب نیروهای آزاد

برای شغل معلمی با توجیه اقتصادی، روزبه‌روز بیشتر می‌شود و آنچه که این مسئله را بیشتر تشدید می‌کند؛ فقدان یک فلسفه و نظام تربیت معلمی مشخص در جامعه و ابهام در سند تحول بنیادین از حیث جذب معلم می‌باشد که این امر سبب جذب بیشتر افراد و امانده از شغل بدون علاقه واقعی به شغل معلمی می‌شود که دورنمای خوبی را برای آموزش و پرورش به تصویر نمی‌کشد.

پ) روند جذب دانشجو معلم سال‌به‌سال کاهش پیدا کرد و برخی مسئولین تحلیلی از این تصمیم داشتند که متکی بر ماده ۲۸ بود و از این ماده استفاده می‌کردند، یعنی از یک تبصره اساسنامه دانشگاه فرهنگیان استفاده می‌کردند تا دانشگاه فرهنگیان را تعطیل کنند. ماده ۲۸ می‌گوید اگر شما در دانشگاه فرهنگیان نیاز به یک یا دو یا سه استاد یا معلم داشتید که سر کلاس بروید ولی نتوانستید برای این‌ها کلاس بگذارید، چون تعداد افراد کم بودند، برای این‌ها می‌توانید از ماده ۲۸ استفاده کنید و از دانشگاه‌های دیگر بیایند و درس‌های دبیری‌شان را بخوانند، البته درس‌های اختصاصی را همان دانشگاه خودشان بگذرانند. ماده ۲۸ پوششی بود برای استثنائات، متأسفانه هزاران نفر را از طریق ماده ۲۸ گرفتند و طبق قوانین بالادستی، معلم فقط باید از دانشگاه فرهنگیان و شهید رجایی جذب شود؛ متأسفانه از ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان سوءاستفاده شده است؛ ما خودمان آن را نوشتیم و منظور این بود که اگر رشته‌هایی خاصی وجود دارد و برای آن رشته‌های خاص، معلم می‌خواهیم لازم نیست در دانشگاه کلاس تشکیل شود و می‌توان از فارغ‌التحصیلان دانشگاه دیگر هم جذب کرد و طبق برنامه ششم و سند تحول آموزش و پرورش، برگزاری آزمون استخدامی و جذب در آموزش و پرورش از طریق ماده ۲۸ تخلف است و به عبارتی هرگونه به‌کارگیری معلم جز از طریق دانشگاه فرهنگیان تخلف و ممنوع است^۱ و

۱. آقای حاجی بابایی وزیر آموزش پرورش دولت آقای احمدی نژاد و رئیس فراکسیون فرهنگیان مجلس، خبرگزاری نسیم آنلاین

معلمان طرح خرید خدمت، حق التدریس، نهضتی، ماده ۲۸ و سرباز معلم را روش اضطرار و به اصطلاح «پینه‌ای» برای دوران عسرت و کمبود معلم می‌دانیم و این موضوع نباید باعث تضعیف دانشگاه فرهنگیان شود.^۱

تصویب ماده واحده «نحوه جذب منابع انسانی در مشاغل آموزشی و تربیتی وزارت آموزش و پرورش»

شورای عالی انقلاب فرهنگی در جلسه ۸۳۳ مورخ ۲۷ آبان ۱۳۹۹ به ریاست آقای حسن روحانی برگزار شد که بر اساس پیشنهاد وزارت آموزش و پرورش مصوبه ۳۱۷۷ به نام ماده واحده «نحوه جذب منابع انسانی در مشاغل آموزشی و تربیتی وزارت آموزش و پرورش» به تصویب می‌رسد و در تاریخ ۸ آذر ۱۳۹۹ برای اجرا به هیئت وزیران، وزارت آموزش و پرورش و سازمان اداری و استخدامی کشور ابلاغ می‌گردد که متن این مصوبه به شرح ذیل می‌باشد.

ماده واحده: به منظور شناسایی، جذب و تأمین منابع انسانی در مشاغل آموزشی و تربیتی کارآمد، متعهد و متخلق، با استعداد و با انگیزه و برخوردار از صلاحیت‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای؛ وزارت آموزش و پرورش مکلف است به استناد سیاست‌های کلی تحول در نظام آموزش و پرورش (ابلاغی مقام معظم رهبری) منابع انسانی مورد نیاز خود در مشاغل آموزشی و تربیتی را در چارچوب شایستگی‌های مندرج در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و بر اساس شرایط و ضوابط مصوب شورای عالی آموزش و پرورش، صرفاً از طریق دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه تربیت دبیر فنی شهید رجایی تأمین نماید. هرگونه استخدام خارج از این طریق ممنوع است.

تبصره ۱: دانشگاه‌های فرهنگیان و تربیت دبیر فنی شهید رجایی علاوه بر جذب دانشجو معلم و هنرآموز موضوع ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان و ماده ۱

۱. آقای خنیفر، رئیس دانشگاه فرهنگیان؛ خبرگزاری تسنیم، <https://www.tasnimnews.com/fa/news/1397/11/03/1929085>

اساسنامه دانشگاه تربیت دبیر فنی شهید رجایی، می‌توانند از ظرفیت علمی سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و حوزه‌های علمیه برای تربیت نیروهای آموزشی و تربیتی موردنیاز استفاده نمایند. ضوابط و مقررات مربوط به این تبصره، ظرف مدت سه ماه با پیشنهاد توسط شورای عالی آموزش و پرورش به تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی می‌رسد.^۱

مهم‌ترین مصوبه قانونی برای از بین رفتن دانشگاه فرهنگیان و اساسنامه آن توسط آیین‌نامه نحوه مشارکت دانشگاه‌ها و حوزه‌های علمیه در تربیت و توانمندسازی منابع انسانی آموزش و پرورش

ملاحظات کلی:

۱. آیین‌نامه از دو جهت با اساسنامه دانشگاه فرهنگیان چالش اساسی دارد. این دو جهت عبارتند از:

- رسمیت دادن به مسیرهای جذب موازی دانشگاه فرهنگیان و شهید رجایی،
- خارج کردن برخی تصمیم‌های اساسی و تخصصی درباره‌ی تربیت معلم از فرآیندهای دانشگاه و سپردن آنها به شورای عالی آموزش و پرورش (که ساختاری در درون وزارتخانه است و معمولاً ترکیب آن با ملاحظات سیاسی و یا سهم‌خواهی نگاه‌های تخصصی-تکنوکراتیک و نه‌چندان عمیقاً دینی-انقلابی بسته می‌شود).
- ۲. به طور کلی آیین‌نامه، دانشگاه فرهنگیان را فقط به عنوان یک مرکز آموزشی در نظر گرفته و نسبت به مأموریت‌ها و کارکردهای فرهنگی و تربیتی آن اعتنایی نداشته است. این نکته، خطرناک‌تر از نکته اول است، زیرا اگر دانشگاه فرهنگیان صرفاً یک «دانشگاه» مثل بقیه دانشگاه‌های کشور و بدون کارکرد تربیتی و شخصیت‌سازی نسبت به معلم تلقی شود، واقعاً شاید وجودش در کنار دیگر دانشگاه‌ها توجیه نداشته باشد.

۱. شورای عالی انقلاب فرهنگی، <https://sccr.ir/pro/> ۳۷۷/

ملاحظات موردی:

۱. ماده ۴: این ماده ناقض اساسنامه دانشگاه فرهنگیان است. در اساسنامه دانشگاه، تربیت معلم در وضعیت اصلی خود، فقط در ضمن دوره ۴ ساله امکان پذیر است زیرا اساساً فقط آن جهت حرفه‌ای و مهارتی و علمی‌اش مدنظر نیست، بلکه جهت فرهنگی، شخصیت‌سازی و هویت‌سازی برای معلمی هم مدنظر است و دوره یکساله (ماده ۲۸)، فقط در شرایط خاص و به صورت استثنا و موردی می‌تواند رخ دهد. در صورتی که در این ماده، در وضع طبیعی و اولی هم دوره ۴ ساله و هم دوره‌های یکساله کاملاً در عرض همدیگر قرار گرفته‌اند.

۲. ماده ۴، بند ۱، مورد «ب»: این بند هویت یکپارچه تحصیلی دانشجو معلم را به هم می‌زند و زمینه را برای فعالیت‌های فرهنگی و تربیتی مستمر از بین می‌برد (خصوصاً که نمی‌توان در «مراکز آموزشی دانشگاهی» مراقبت و پیگیری نسبت به وضعیت تربیتی دانشجو معلمان داشت و برخی تمایزهای فرهنگی فضای دانشگاه فرهنگیان با دیگر دانشگاه‌ها (مثل تفکیک جنسیتی مثلاً) باعث ناسازگاری‌هایی می‌شود.

۳. ماده ۴، بند ۱، مورد «ج» آموزش دانشجو معلمان را به دیگر مراکز سپرده شده، بدون هیچ نظارت دانشگاه‌های وابسته (فرهنگیان و شهید رجایی)

۴. ماده ۴، تبصره یک: در این تبصره، عطف «وزارت آموزش و پرورش» بر «دانشگاه‌های وابسته» مبهم است. مرجع اعطای گواهینامه صلاحیت باید خود دانشگاه‌های وابسته (فرهنگیان و شهید رجایی) باشند.

۵. ماده ۴، تبصره ۳: این تبصره بررسی صلاحیت مراکز در ارائه رشته‌های تربیت معلم و پذیرش دانشجو را بر عهده زیرمجموعه‌ای از شورای عالی آموزش و پرورش گذاشته و به این صورت، زمینه دخالت و اثرگذاری جدی و زیاد شورای عالی آموزش

و پرورش در فعالیت دانشگاه فرهنگیان را ایجاد می‌کند. به نظر می‌رسد اختیار این تصمیم‌گیری باید به هیئت امنای دانشگاه‌های وابسته (فرهنگیان و شهید رجایی) یا سازوکاری در درون این دانشگاه‌ها واگذار شود و نه شورای عالی آموزش و پرورش. از نظر کلی، این آیین‌نامه یکی از مهم‌ترین مصوبات قانونی برای از بین رفتن دانشگاه فرهنگیان و اساسنامه آن است.

تصویب «آیین‌نامه مشارکت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و حوزه‌های علمیه در تربیت و توانمندسازی منابع انسانی آموزش و پرورش»

این آیین‌نامه در راستای اجرای مفاد تبصره ۱ ماده‌واحد «نحوه جذب منابع انسانی در مشاغل آموزشی تربیتی» مصوب جلسه ۸۳۳ شورای عالی انقلاب فرهنگی، مبنی بر استفاده از ظرفیت علمی سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و حوزه‌های علمیه برای جذب و تربیت منابع مورد نیاز در مشاغل آموزشی و تربیتی و با هدف جلب مشارکت و همکاری مؤثر مراکز فوق با دانشگاه‌های وابسته آموزش و پرورش تدوین شده و مشتمل بر ۹ ماده و ۳ تبصره می‌باشد.

بر اساس این آیین‌نامه، توسعه نقش راهبری دانشگاه‌های وابسته آموزش و پرورش، به‌عنوان مرجع اصلی علمی - تخصصی تربیت معلم، در مشارکت حداکثری و استفاده از ظرفیت و توانمندی‌های مراکز آموزشی کشور برای تحقق مأموریت ملی تربیت معلم در جذب و تربیت منابع انسانی در رشته‌های مصوب به تعداد مورد نیاز می‌باشد.^۱

ماده ۳. زمینه‌های مشارکت و همکاری:

زمینه‌های استفاده از ظرفیت علمی سایر مراکز عبارت است از:

- ارائه رشته‌های مصوب و دروس مورد نیاز دانشگاه‌های تربیت معلم به صورت مشترک حسب درخواست.

۱. محمود امانی طهرانی دبیرکل شورای عالی آموزش و پرورش، <https://farhangian24.ir/47116/>

- ارائه رشته‌های مصوب تربیت معلم برای تربیت داوطلبان آزاد و متقاضیان اشتغال در مدارس و سایر مراکز غیردولتی و برای متعهدین خدمت حسب درخواست.

- ایجاد زمینه استفاده از امکانات فیزیکی، کارگاه‌ها و آزمایشگاه‌ها و منابع یادگیری.

- استفاده از توان علمی و تخصصی برای پشتیبانی جامع از نظام تربیت معلم کشور (پشتیبانی پژوهشی، اعطای فرصت‌های مطالعاتی، تدریس، ارتقای علمی هیئت علمی و تقویت منابع یادگیری)

ابعاد تفصیلی زمینه‌های فوق و همه ملاحظات اجرایی آنها در ۴ تا ۹ این آیین‌نامه مشخص شده است.^۱

واگذاری وظیفه اصلی دانشگاه فرهنگیان به غیر با تصویب «آیین‌نامه مشارکت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و حوزه‌های علمیه در تربیت و توانمندسازی منابع انسانی آموزش و پرورش»

در ماده ۲ این آیین‌نامه آمده است:

سیاست اصلی تأکید بر توسعه نقش راهبری دانشگاه‌های تربیت معلم به‌عنوان مرجع اصلی تربیت حرفه‌ای تخصصی معلمان کشور با جلب مشارکت حداکثری و استفاده از ظرفیت و توانمندی‌های سایر مراکز برای انجام بهینه مأموریت ملی تربیت معلم است.

مفاد این ماده یعنی واگذاری وظیفه اصلی دانشگاه فرهنگیان به غیر است.

در ماده ۴ برای روش‌های مشارکت در تربیت و توانمندسازی آمده است:

۱. خبرگزاری تسنیم، <https://www.tasnimnews.com/fa/news/>، ۱۴۰۰/۰۴/۱۵/۲۵۳۳۶۱۱

- برای متعهدین خدمت توسط دانشگاه تربیت معلم با مشارکت سایر مراکز (در این شیوه دروس تربیتی - حرفه‌ای توسط دانشگاه‌های تربیت معلم و آموزش‌های تخصصی - موضوعی توسط سایر مراکز ارائه می‌شود).

- برای متعهدین خدمت در رشته‌های خاص و کم‌جمعیت توسط سایر مراکز.

- برای داوطلبان آزاد و غیر متعهدین خدمت در رشته‌های مصوب تربیت معلم توسط سایر مراکز

که مفاد بند ۱ و ۲ عملاً دانشگاه فرهنگیان را به مرکز مهارت آموزی تبدیل می‌کند و نقش دانشگاه فرهنگیان را در تربیت معلم کمرنگ می‌کند و این وظیفه را به دانشگاه‌های دیگر محول می‌کند.^۱

۱. دکتر علی لطیفی، از اعضای هیئت علمی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

نتیجه گیری

مهمترین سیاست‌های جذب و گزینش در مقطع ۹۰ تا ۱۴۰۰:

- جذب متمرکز و قانونمند کردن (بر اساس سند تحول و اساسنامه فرهنگیان)

- صرفه‌جویی اقتصادی (بر خلاف سیاست نظام که در اسناد مصوب ذکر شده) و البته با نظر به فشارهای اقتصادی در این دوره. این یک سیاست کلان است که مجموعه‌ای از اقدامات را حمایت می‌کند:

۱. تلاش برای لغو تعهد خدمت؛

۲. تلاش برای روشهای متنوع جذب.

با بررسی سیر تحولات در قلمرو جذب و تربیت معلم در ایران از سال ۹۰ تاکنون، نشانگر این واقعیت است که گرچه این نهاد تربیتی دستخوش تغییرات و مورد بازنگری مستمر به‌ویژه در جهت توسعه کمی قرار گرفته است، لیکن به لحاظ فقدان ضمانت‌های قانونی، مالی و اجرایی نتوانسته است با ایجاد تحول در راهبردها و رویکردهای سنتی جایگاه پر اهمیتی در فرایند اصلاحات و توسعه کیفی و محتوایی آموزش و پرورش پیدا کند؛ لذا بی سبب نیست که امروزه نظام جذب و تربیت معلم در کشورمان به علت ضعف فرهنگ برنامه‌ریزی علمی و نبود فرایند ارزیابی از نتایج و پیشرفت مراحل اجرایی طرح‌های اصلاحی، با تنگناها و نارسایی‌های بسیاری روبه‌روست که از جمله آنها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: کمبود اعتبارات مالی، نبود اهداف روشن در زمینه گزینش و مهیاسازی معلمان و استخدام آنان، فقدان تشکیلات تازه به‌منظور تحقق بخشیدن به آرمان‌ها و ارزش‌های جدیدی که در راستای تأمین کادر شایسته آموزشی ایفای نقش کنند و بتوانند با بهره‌گیری از شایستگی‌های حرفه‌ای خود نقشی کلیدی در فرایند اصلاحات آموزش داشته باشند.

اگر به طرح‌های توسعه جذب و تربیت معلم و تغییرات کمی مربوط به آن طی چند دهه اخیر که در صفحات گذشته به برخی از آنها اشاره شد، توجه کنیم، درمی‌یابیم که نظام تربیت معلم برای مقاطع مختلف در طول سال‌های گذشته دوره‌های متفاوتی داشته است. به گونه‌ای که دوره‌های تحصیلی مراکز تربیت معلم، دانشسراهای مقدماتی و راهنمایی تحصیلی و مرکز تربیت مربی، تعطیل و مراکز تربیت معلم دوساله در رشته‌های مختلف بدون هیچ‌گونه پشتوانه مطالعاتی و تحقیقاتی دایر شد و همینطور این پروسه تاسیس و انحلال مراکز جذب و تربیت معلم تکرار می‌شود خصوصاً که اختلاف رویکرد و سیاست‌های دولت‌ها در این مسئله تأثیرات زیادی گذاشته است که این تغییرات بر اساس سلیقه و علایق فردی مدیران سطوح بالای وزارت آموزش و پرورش صورت می‌گرفت و حجم عظیمی از سرمایه، کار و تلاش در جهت برنامه‌ریزی درسی، تألیف کتاب‌های درسی، ایجاد امکانات و تجهیزات برای این دوره‌ها را به دنبال داشت. پس از گذشت چند سال، باز به دلایل شناخته نشده‌ای، دانشسراهای تربیت معلم دوساله و چهارساله در کنار مراکز دوساله تربیت معلم تأسیس شدند. این دانشسراها پس از مدتی فعالیت، بار دیگر به تعطیلی گراییدند. حال این پرسش مطرح می‌شود که بر اساس چه منطق و بر مبنای کدام‌یک از یافته‌های پژوهشی این دانشسراها دایر شدند و دلایل انحلال آنها چه بوده است؟ هزینه‌های از بین رفته و تلاش‌های انجام شده در این جریان را چگونه می‌توان جبران کرد؟ و سرانجام نتایج حاصل از این تصمیمات که فاقد پشتوانه پژوهشی بوده چه تأثیرات منفی در روند توسعه تربیت و آماده‌سازی معلمان در سطح کشور داشته است؟ آیا با اجرای چنین طرح‌هایی که بدون توجه به نیازهای کمی و کیفی کشور در زمینه تربیت معلم صورت می‌گیرد، این برنامه‌ها بخش مهمی از جامعیت و کارایی خود را از دست نمی‌دهند و نظام تربیت معلم را با تمام کمبودها و نواقصی که از گذشته وارث آن است با مشکلات و معضلات جدیدتری روبه‌رو نمی‌سازند؟

فهرست منابع

۱. آن، - م، مازرزاک، پژوهش و سیاست‌گذاری، ترجمه هوشنگ ناییب، تهران: چاپ یکم، نشر نی، ۱۳۹۲.
۲. اسکندری، محمد، مقاله نگاهی به مفهوم سیاست، چاپ حوزه و دانشگاه ۱۳۷۸، شماره ۲۱.
۳. امانی طهرانی، محمود، دبیرکل شورای عالی آموزش و پرورش، [/https://farhangian24.ir/47116](https://farhangian24.ir/47116)
۴. بهابادی، بی بی سادات رضی و مریم احدیان، کشف محور موضوعی سوره حج با روش تحلیل محتوا، دو فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات قرآن و حدیث، سال دوازدهم، شماره اول (پیاپی ۲۳)، پاییز و زمستان ۱۳۹۷.
۵. خبرگزاری تسنیم، [/https://www.tasnimnews.com/fa/news](https://www.tasnimnews.com/fa/news)
۶. خنیفر، حسین، رئیس دانشگاه فرهنگیان؛ خبرگزاری تسنیم: [/https://www.tasnimnews.com/fa/news/1397/11/03](https://www.tasnimnews.com/fa/news/1397/11/03)
۸. دفتر پژوهش تحلیف و فناوری آموزشی، ۱۳۸۵.
۹. سایت دبیرخانه هیات مرکزی گزینش کارکنان، <https://cscs.msrt.ir/fa>
۱۰. سایت نسیم آنلاین، <http://old.nasimonline.ir/Content/Detail/963893/%D9%86%D>
۱۱. سایت فرهیختگان و خبرگزاری دانشجو، <https://snn.ir/fa/news/775347>
۱۲. سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، ص ۱۲.
۱۳. شبانی، احمد، بازکاوی نظام گزینش معلم در ایران، پایگاه خبری صدای معلم، <http://sedayemoallem.ir/%D9%BE%DA%98>
۱۴. شورای عالی انقلاب فرهنگی، [/https://sccr.ir/pro](https://sccr.ir/pro)
۱۵. صدیق سروسستانی، راه، کاربرد تحلیل محتوا در علوم اجتماعی، نامه علوم اجتماعی دانشگاه تهران، دوره جدید، شماره ۸، زمستان ۱۳۷۵
۱۶. عترت دوست (جانی پور)، محمد، روش‌شناسی فهم حدیث در فرآیند سه‌گانه تحلیل متن، تحلیل محتوا و تحلیل گفتمان؛ دو فصلنامه علمی پژوهشی حدیث پژوهی، سال یازدهم، شماره بیست و یکم، بهار و تابستان ۱۳۹۸.
۱۷. فتاحی زاده، فتحیه و حمیده؛ بابازاده، تحقیق در اسناد و متن حدیث «جف القلم بما هو کائن» با روش تحلیل محتوا؛ دو فصلنامه علمی پژوهشی حدیث پژوهی، سال دهم، شماره نوزدهم، بهار و تابستان ۱۳۹۷.
۱۸. قلی پور، رحمت اله و دیگران، طراحی مدل عوامل موثر بر استفاده از سیاست پژوهی در سیاست‌گذاری؛ با استفاده از نگاهت مفهومی.
۱۹. مصاحبه حجت‌اله بنیادی، کارشناس و پژوهشگر آموزش و پرورش با خبرگزاری ایسنا، <https://www.isna.ir/news/97110804023/>
۲۰. محمدی، داود / پژوهشگر و مدرس دانشگاه فرهنگیان تبریز، پایگاه خبری صدای معلم، <http://sedayemoallem.ir/%D9%BE%DA%98>