

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

برنامه زیر نظام

تریت معلم و تأمین منابع انسانی

نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی

(غیر مصوب)

صفحه	عنوان
۵	مقدمه
	فصل اوّل: مبانی نظری و کلیات
۹	تعریف و قلمرو
۹	وظایف
۱۰	رویکردها
۱۱	اصول
۱۷	چرخش‌ها
	فصل دوّم: چشم انداز، اهداف، سیاست‌ها و برنامه‌ها
۱۹	چشم انداز
۱۹	اهداف
۲۰	سیاست‌های اجرایی
۲۰	اقدامات اساسی
۲۲	برنامه‌ها
۴۷	استلزامات

مقدمه

سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، در پاسخ به نیازهای زمان و مبتنی بر فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی برای دستیابی به آموزش و پرورش در تراز جمهوری اسلامی ایران، تدوین و تصویب شده است.

این سند تحول آفرین درصدد است با بازخوانی و بازتولید تمام مؤلفه‌ها و عوامل آشکار و پنهان نظام تعلیم و تربیت، اعم از مبانی نظری و فلسفی، اهداف، اصول، رویکردها، روش‌ها و ... زمینه تربیت آگاهانه و آزادانه نسلی مؤمن، خلاق، فعال، بانشاط، شایسته و وفادار به ارزش‌های ایرانی اسلامی را متناسب با تحولات محیطی و نیازهای زمان، تا رسیدن به مراتبی از حیات طیبه فراهم آورد. انجام این رسالت خطیر، از منظر سازمانی، نیازمند آموزش و پرورش باکیفیت، چابک، کارآمد و اثربخش، مشارکت‌جو، رقابت‌پذیر، برخوردار از فناوری‌های نوین و بهره‌مند از آخرین یافته‌های علمی و پژوهشی می‌باشد و سند تحول بنیادین، منادی چنین نهاد فرهنگی- تربیتی و تحقق بخش تحولات اساسی و همه جانبه در نظام آموزش و پرورش کشور در افق ۱۴۰۴ است.

در سند تحول بنیادین، نظام آموزش و پرورش به شش زیرنظام تقسیم شده است که عبارتند از:

- ۱- برنامه درسی
 - ۲- تربیت معلم و تأمین منابع انسانی
 - ۳- تأمین و تخصیص منابع مالی
 - ۴- راهبری و مدیریت
 - ۵- پژوهش و ارزشیابی
 - ۶- تأمین فضا، تجهیزات و فناوری
- برنامه زیرنظام‌ها، بخش‌های اساسی در پشتیبانی از جریان تعلیم و تربیت برای تحقق اهداف و وظایف نظام آموزش و پرورش می‌باشد و اجرای دقیق و عملکرد مناسب آن، تمام مؤلفه‌های نظام تعلیم و تربیت را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. در این برنامه‌ها، دلالت‌های نظری و عملی سند تحول در هر یک از زیرنظام‌ها و حوزه‌ها، تبیین و تدوین شده است و مبنای برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌های اجرایی قرار خواهد گرفت.

براساس مفاد فصل هشتم سند تحول بنیادین، مصوب شورای عالی آموزش و پرورش و شورای عالی انقلاب فرهنگی، برنامه زیرنظام‌ها باید توسط وزارت آموزش و پرورش تدوین و به تصویب شورای عالی آموزش و پرورش برسد. خوشبختانه این کار بزرگ با مشارکت صاحب‌نظران، معاونت‌ها، واحدهای ستادی و استانی آموزش و پرورش انجام شد و در دستور کار شورا قرار گرفت.

مجموعه حاضر، «برنامه زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی» است که براساس چارچوب تدوین زیرنظام‌ها، مورد تأیید کمیته هماهنگی و پایش برنامه‌های اجرایی سند تحول، مستقر در شورای عالی آموزش و پرورش، تدوین شده است، این مجموعه حاوی دو فصل به شرح زیر می‌باشد:

فصل اول: مبانی نظری و کلیات

زیر نظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی شامل جذب، آماده سازی، حفظ و ارتقاء، و ارزشیابی معلم و سایر منابع انسانی است و دربرگیرنده تمامی افرادی است که از سطح استاد تا سطح مدرسه مسئولیت تربیت متربیان در نظام تربیت رسمی عمومی را بر عهده دارند. مأموریت اصلی این زیر نظام ایجاد زمینه‌ها و فرایندهایی است که از طریق آن مربیان قادر به تشخیص موقعیت و شناسایی نقاط قوت و ضعف و سطح بلوغ فکری و روانی خود بوده و بتوانند زمینه‌هایی را برای رشد و توسعه ظرفیت‌های وجودی خود و دستیابی متربیان به مراتب حیات طیبه فراهم نمایند. فصل اول این زیر نظام به مبانی نظری و کلیات که شامل تعریف و قلمرو، وظایف، رویکردها، اصول و چرخش‌های تحول آفرین می‌باشد و از مبانی نظری سند تحول بنیادین و رهنامه استخراج شده است.

فصل دوم: چشم انداز، اهداف، سیاست‌ها و برنامه‌ها

در سند تحول بنیادین، پس از تدوین مبانی نظری، بیانیه ارزش‌ها، چشم‌انداز و بیانیه مأموریت به اهداف نظام آموزش و پرورش اشاره شده و برای تحول در آن ۸ هدف کلان، ۱۵ راهبرد کلان، ۲۳ هدف عملیاتی و ۱۳۱ راهکار پیش‌بینی شده که به‌تصویب رسیده است.

در تدوین برنامه زیرنظام‌ها، با مفروض گرفتن مراحل قبل، نقطه آغاز و عزیمت، راهکارهای مصوب در نظر گرفته شده است. لذا از مجموعه ۱۳۱ راهکار سند، تعداد ۳۹ راهکار به صورت مستقیم با این زیر نظام مرتبط هستند که برای آنها تعداد ۱۴۲ برنامه تدوین شده است.

لازم به یادآوری است در سند تحول بنیادین، بین اهداف کلان، اهداف عملیاتی و راهکارها، تناظر یک به یک برقرار نیست. یعنی ممکن است یک راهکار با چند هدف مرتبط باشد و یا یک هدف از طریق چند راهکار محقق شود. به‌همین دلیل بین برنامه‌های تنظیمی در این مجموعه و راهکارها و اهداف عملیاتی نیز الزاماً تناظر یک به یک برقرار نشده است. در نتیجه برای اجرای دقیق راهکارها و برنامه‌های ذیل آن، مجریان محترم باید شناخت مناسب و کامل از مجموعه سند تحول بنیادین و مفاهیم تحول آفرین آن

داشته باشند و با اشراف به مبانی فلسفی سند و مبانی نظری و کلیات زیرنظام (فصل اول) نسبت به اجرای راهکارها و برنامه‌ها، اقدام نمایند.

از جمله شاخص‌ها و معیارهایی که میزان انطباق و همسویی برنامه‌ها با مبانی و اهداف سند تحول بنیادین را نشان می‌دهد، انطباق و همسویی با چرخش‌های تحول‌آفرین است که در فصل سوم کتاب مبانی نظری سند تحول (رهنامه تربیت رسمی عمومی) آورده شده‌است و اجرای تمام برنامه‌ها و فعالیت‌های سرآمد، باید زمینه‌ساز تحقق چرخش‌های مذکور باشد. به بیان دیگر، تمام برنامه‌ریزی‌ها، تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌ها باید زمینه تحقق چرخش‌های تحول‌آفرین، از جمله چرخش‌های زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی را فراهم آورد تا اهداف و راهکارهای سند محقق شود.

مهدی نوید

دبیرکل شورای عالی آموزش و پرورش

فصل اول

مبانی نظری و کلیات

تعریف و قلمرو

زیر نظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی (معلم و پیرامعلم) به عنوان یکی از شش زیر نظام تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران وظیفه تربیت معلم و تأمین منابع انسانی از سطح ستاد تا سطح مدرسه را بر عهده دارد. معلم و پیرا معلم (مربیان) شامل کلیه افرادی است که به نوعی مسئولیت زمینه سازی در نظام تربیت رسمی عمومی را بر عهده دارند. با عنایت به یافته های فلسفه تربیت و نیز با توجه به معنای تربیت^۱ در مطالعات نظری، می توان نقش مربی را در ادامه نقش تربیتی انبیاء و اولیاء الهی، اسوه های امین، راهنمایی بصیر و عالمی توانا دانست که؛ وظیفه هدایت، روشنگری، برنامه ریزی، آموزش، پشتیبانی، مشورت، بازخورد دادن، و ترغیب متربیان برای به چالش کشاندن موقعیت های کنونی/ فعلی جهت بسط و توسعه ظرفیت های وجودی را برای کسب شایستگی ها و دستیابی به حیات طیبه بر عهده دارد.

وظایف

زیر نظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی شامل جذب، آماده سازی، حفظ و ارتقاء، و ارزشیابی معلم و سایر منابع انسانی است و دربرگیرنده تمامی افرادی است که از سطح ستاد تا سطح مدرسه مسئولیت تربیت متربیان در نظام تربیت رسمی عمومی را بر عهده دارند. مأموریت اصلی این زیر نظام ایجاد زمینه ها و فرایندهایی است که از طریق آن مربیان قادر به تشخیص موقعیت و شناسایی نقاط قوت و ضعف و

۱. واژه تربیت از ریشه "رَبَو" و باب تفعیل است. در این ریشه معنای زیادت و فزونی اخذ شده است. بنابراین واژه تربیت از این ریشه به معنای فراهم آوردن موجبات فزونی و پرورش است و از این رو به معنای تغذیه طفل بکار می رود در قرآن مفهوم تربیت از ریشه "رَبَو" چندان مورد توجه قرار نگرفته است. معنای رَبّ (رَبَب- در صورت مضاعف رَبّ) در مفردات معادل تربیت گرفته شده، و به معنی گرداندن و پروراندن) در فرهنگ فارسی پروراندن هم معادل تربیت کردن/ ترشیح (پروردن، آماده ساختن، درخور کردن) و هم معادل غذا دادن گرفته شده است؛ معین جلد اول (۱۳۶۴). رَبّ دارای دو عنصر معنایی مالکیت و تدبیر است. رَبّ به معنای مالک و مدبّر است؛ یعنی هم صاحب است و تصرف در مایملک از آن او و هم تنظیم و تدبیر مایملک در اختیار اوست. علاوه بر دو عنصر معنایی، رَبّ را می توان با توجه به یکی از دو معنا یا هر دو استعمال کرد. پس رَبّ گاهی معنای مالک و گاهی معنای مدبّر دارد. (باقری ۱۳۸۶)

تربیت تنها کار خداست که ذیل تدبیرات حضرت باری و توسط انسانهای کامل رخ می دهد. آدمی نه تنها برای مظهریت حق محتاج هدایت و تربیت است، بلکه تربیت او مستلزم ملاحظه تحول دائمی و آزادی ذاتی او می باشد. به رغم اینکه مصداق کامل خلیفه خداوند، انبیا و اولیا معرفی شده اند ولی از آیه «و جعلناکم خلائف فی الارض» استنباط می شود که مأمورینهای خلیفه کامل خداوند به درجات متنوع و در سطوح گوناگون به دیگران نیز نسبت داده می شود. پس هر کس به میزانی و تاحدودی خلافت حق را بر عهده دارد و تاهمان حدود نیز در هدایت مردمان مؤثر است. یعنی هدایت که اصالتاً کار خدا و مأموریت رسولان اوست بطور فرعی یا اعتباری و به درجات مختلف توسط افراد و گروههایی از مردم محقق می گردد. البته نکته مهم این است که هرگز تربیت تفویض نشده و دخالت یا وساطت افراد در امر تربیت فارغ از تدبیر الهی و دور از چشم خلیفه کامل او رخ نمی دهد. از این رو فعالیت های تربیتی در صورتی که بتوانند مصداق هدایت باشند تنها مقدمه ای برای هدایت الهی تلقی می شوند. (علم الهدی ۱۳۸۶)

سطح بلوغ فکری و روانی خود بوده و بتوانند زمینه‌هایی را برای رشد و توسعه ظرفیت‌های وجودی خود و دستیابی متریبان به مراتب حیات طیبیه فراهم نمایند. وظایف این خرده نظام عبارت است از:

- برنامه ریزی به منظور رشد و ساماندهی و تعالی مراتب هستی شناختی و ارتقای شایستگی‌های اعتقادی، اخلاقی، حرفه‌ای و تخصصی و ایجاد یکپارچگی در نقش اجتماعی و هستی شناختی مربیان از طریق تغییر در معرفت^۱ و باور، میل، اراده، عمل و تکرار عمل تا سطح تکوین صفات و شکل گیری هویت حرفه‌ای^۲ آنان.

- استقرار سازو کارهای لازم برای رشد شایستگی‌های پایه در جهت تقویت هویت مشترک (اعتقادی، اخلاقی، دانش پایه...) و شایستگی‌های ویژه در جهت تکوین و تعالی پیوسته هویت حرفه‌ای مربیان (با کسب صفات و توانایی‌های تخصصی و تربیتی) از طریق تدارک فرصت‌های متنوعی که در آن امکان انتخاب، اولویت بندی و بکارگیری آموخته‌ها در عرصه عمل، متناسب با استعدادها و توانمندی‌های فردی و نوع مسئولیت حرفه ای فراهم گردد.
- سیاست گذاری، پشتیبانی، نظارت و ارزشیابی از کلیه فعالیت‌هایی که برای جذب، آماده سازی، حفظ و ارتقاء معلمان و منابع انسانی از سوی نظام تربیت رسمی عمومی صورت می گیرد.
- ارزشیابی از عملکرد دانشگاه‌ها و مراکز علمی - پژوهشی که به عنوان عوامل سهیم در جریان تربیت مسئولیت تربیت و به روز نگه‌داری معلمان و منابع انسانی مورد نیاز نظام تربیت رسمی و عمومی را بر عهده دارند.
- مشارکت با کلیه زیر نظام‌ها در تحقق اهداف تربیت و به ویژه همسویی و هماهنگی با جهت گیری‌ها و فعالیت‌های زیر نظام برنامه درسی در ابعاد و مؤلفه‌های اصلی و فرعی آن

رویکردها

- جهت گیری کلان زیر نظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی - در جذب، آماده سازی، نگهداشت و ارتقاء، ارزشیابی از معلمان و منابع انسانی، نگرش به‌ایشان به مثابه مربیان است که در راستای رویکرد نظام تربیت رسمی عمومی با درک و اصلاح مداوم موقعیت خود

۱. انواع معرفت/ دانش شامل: دانش گزاره‌ای propositional Knowledge (دانش چستی Know that؛ دانش بیانی Declarative Knowledge) و دانش چگونگی Know How (روش کار Procedural Knowledge)

۲. بر اساس یافته‌های فلسفه تربیت، هویت دارای لایه‌ها و ابعاد مختلف است، لذا در بحث تربیت معلم نیز با تأکید بر تعمیق هویت مربیان در ابعاد فردی، انسانی، اسلامی و ایرانی می باید بر تکوین همه مؤلفه‌های هویت حرفه‌ای (اخلاق و تعهد حرفه‌ای، دانش تخصصی، دانش تربیتی، و مهارت‌های تربیتی) ایشان به صورت یکپارچه برنامه ریزی نمود.

و متریبان بر اساس نظام معیار اسلامی به پیامبران و امامان (ع) به عنوان بهترین الگوهای نظری و عملی تربیت تأسی می نمایند.

در این رویکرد:

- موقعیت امری لایه‌ای است و هر موقعیت خاصی در ذیل موقعیت‌های بزرگتر و تمامی موقعیت‌ها ذیل خواست، نظارت و تدبیر الهی شکل می‌گیرد و هر کسی مجاز و بلکه مجبور به درک و ایجاد تغییراتی مثبت در موقعیت خویش و دیگران می‌باشد. تغییر و اصلاح موقعیت متضمن سروکار داشتن با مسئله‌های پیچیده و واقعی، پابندی شخصی، و تعامل با افرادی با سطوح متفاوت شایستگی است.
- توجه به موقعیت نیازمند گشودگی مداوم در برابر تجربیات جدید؛ یادگیری خود آغازگر^۱، سازگاری میان قابلیت‌های وجودی (احساس، شهود، تخیل، تعقل، باور، میل، اراده، و عمل)؛ نقادی و ارزیابی مداوم عملکرد خود و دیگران بر اساس نظام معیار اسلامی، و درک تکامل خویش و دیگران بر اثر فرایند درک و اصلاح موقعیت؛ است.
- بهبود مداوم موقعیت متضمن کسب معرفت، عمل، و تأمل در خصوص نتایج آن به صورت فردی و گروهی است، که نهایتاً منجر به تحقق هویت منحصر به فرد در زندگی شخصی و حرفه‌ای می‌شود. قرار گرفتن در فرایند کسب و توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای امکان ایجاد انسجام، هماهنگی و پیوند میان رشد شخصی و هویت حرفه‌ای را فراهم می‌نماید.

اصول

الف) اصول کلی

- از آنجا که ارائه خدمات مطلوب و عادلانه تربیتی به آحاد جامعه از وظایف حاکمیت دینی می‌باشد لذا باید برای انتخاب، آماده سازی و نگهداشت معلمان و منابع انسانی، سرمایه گذاری مادی و معنوی مکفی از سوی دولت اسلامی به عنوان مهم ترین رکن پشتیبان از عوامل سهیم در امر تربیت صورت گیرد. در این فرایند، باید جایگاه و منزلت اجتماعی معلمان و منابع انسانی ارتقاء یابد و نقش ایشان به منزله سرمایه فرهنگی و فکری جامعه و مولد سرمایه اجتماعی-نه به مثابه کارمند اداری در نظام دولتی- منظور گردد.
- از آنجا که معلمان و منابع انسانی شاغل در نظام تربیت رسمی و عمومی در شرایط اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی بسیار متفاوتی ایفای نقش و مسئولیتی کنند، لذا با عنایت به اصل

^۱ - Self-initiated

عدالت تربیتی، این تفاوت باید در روند جذب، آماده سازی، حفظ و ارتقاء و ارزشیابی معلمان و منابع انسانی برای این نظام، مورد توجه قرار گرفته و در نوع امتیازات، خدمات و امکاناتی که در اختیار آنان قرار می گیرد لحاظ شود.

- کرامت انسانی و شأن والای معلمان و منابع انسانی باید به منزله مربیان در تمامی مراحل جذب، آماده سازی، حفظ و ارتقاء، و ارزشیابی مورد توجه برنامه ریزان و مجریان قرار گرفته و زمینه حفظ شأن و ارتقاء مرتبت آنان را در مقایسه با سایر رده های شغلی در سطح جامعه فراهم نماید.
- در تربیت معلمان و منابع انسانی باید بین تدابیر، فعالیت ها و اقدامات عوامل سهیم و مؤثر در درون و بیرون از نظام تربیت رسمی عمومی هماهنگی و همسویی لازم وجود داشته باشد و بر این اساس لازم است برنامه ریزی، نظارت و ارزشیابی از مجموع این تدابیر، اقدامات و فعالیت ها صورت پذیرد.

(ب) اصول خاص

- **مؤلفه جذب**
- سیاست های حاکم بر جذب و تربیت معلمان و منابع انسانی باید از تنوع کافی برخوردار بوده و منجر به تأمین تعداد مناسبی از افراد علاقمند و شایسته اشتغال در نظام تربیت رسمی و عمومی گردد تا همواره امکان انتخاب افراد دارای شایستگی های عمومی و حرفه ای سطح بالا برای مسئولان این نظام فراهم باشد.
- پذیرش و استخدام معلمان و منابع انسانی در نظام تربیت رسمی و عمومی باید پس از اتمام تحصیلات در دانشگاه ها یا مؤسسات تربیت معلم و با سنجش شایستگی های عمومی و حرفه ای^۱ و احراز صلاحیت اشتغال در نظام تربیت رسمی عمومی در بدو ورود صورت گیرد. لذا صرف تحصیل در مؤسسات تربیت معلم منجر به استخدام در نظام تربیت رسمی و عمومی نخواهد شد.
- تمامی کارکنان شاغل در نظام تربیت رسمی عمومی متناسب با نقش و وظایف خود در فرآیند تربیت، باید در دوره های آموزشی بدو خدمتی که به منظور آشنایی مربیان با اهداف و راهبردهای تربیتی تشکیل می شود شرکت نموده و صلاحیت آنان برای کمک به مربیان در دستیابی به مراتب حیات طیبه احراز شود.

^۱. صفات و شایستگی های حرفه ای مربیان شامل دانش تخصصی، اخلاق حرفه ای، دانش حرفه ای است.

- دریافت پروانه اشتغال در نظام تربیت رسمی و عمومی برای متقاضیان خدمت در این نظام - پس از طی دوره‌های تربیتی، کارآموزی و مربی‌گری و شرکت در امتحان و مصاحبه- ضروری است. علاوه بر آن همه معلمان برحسب دوره تحصیلی باید گواهینامه ویژه صلاحیت تدریس در دوره ذیربط را دریافت و با حضور در دوره‌های علمی- پژوهشی و انجام مأموریت‌هایی در سطح مدرسه به طور مداوم دانش و تجربیات تربیتی خود را به روز نمایند.
- سیاست‌ها و قوانین حاکم در زمینه جذب معلمان و منابع انسانی باید از انعطاف لازم برخوردار بوده و به صورت دوره ای مورد بازنگری قرار گیرد. علاوه بر این باید به گونه ای تنظیم شود که امکان تغییر موقعیت شغلی معلمان و منابع انسانی در آن امکان پذیر باشد.
- آماده سازی
 - از آنجا که تعالی مرتبه وجودی مربیان از طریق حرکت‌های رفت و برگشت متوالی رخ می دهد(ساختار دایره‌ای باز)^۱ لذا برنامه‌های آماده سازی مربیان باید از انعطاف لازم برخوردار بوده و امکان دستیابی و توسعه هویت حرفه ای مبتنی بر نظام معیار اسلامی را برای یکایک مربیان - متناسب با تفاوت‌های فردی و مبتنی بر نقش الگویی انبیاء و اولیاء الهی فراهم نماید .
 - آماده سازی مربیان باید به صورت آزادانه و از طریق درک موقعیت ویژه، تعیین نظام معیار اسلامی صورت گیرد. در فرایند کسب شایستگی‌ها توسط مربیان باید مراحل ترسیم، مفهوم پردازی، باور و عمل به واقعیت مد نظر قرار گیرد تا آنان را برای کمک به خود و متریان جهت دستیابی به مراتب حیات طیبه یاری رساند.
 - فرایند آماده سازی مربیان باید امکان کشف موقعیت را متناسب با نیازها و چالش‌های واقعی کلاس درس و محیط آموزشی در حال و آینده برای متریان فراهم کند.

^۱ . الگوی فنی ضمن ارائه تبیینی از تعامل صفات انسانی یا اهداف تربیتی در هر حلقه، نشان می‌دهد که تکوین صفات انسانی در حلقه‌های متوالی مداوم دارد و در یک حلقه پایان نمی‌یابد، بلکه تأثیر آنها از یک حلقه به حلقه‌های بعدی و قبلی سرایت می‌کند. اگرچه سطوح متوالی حلقه‌های فنی ایده‌ای از رده‌بندی و سطح‌گذاری در اهداف تربیتی یا اعتقاد به تقدم و تاخر یادگیریهای ارزشی را نمایان می‌سازد ولی با ایده توالی ساختاری جزء به کل که در روابط اهداف عینی(جزئی) و اهداف کلی رابح در تعلیم و تربیت جاری، مطرح است اساساً متفاوت می‌باشد.

درالگوی فنی حلقه‌های باز ویژگی امکانی اهداف تربیتی و گشودگی ارزشهای آموخته شده به تغییرات یا ناتمامی یادگیری هنجاری را نشان می‌دهد. درعین حال هر حلقه فنی یا هر دور حلزون نسبت به ماقبل خود در سطحی بالاتر قرار دارد که این خصیصه نمایان کننده ویژگی تکاملی اهداف تربیتی و کل جریان تعلیم و تربیت است. در حقیقت هر حلقه فنی نماینده برآیند ارزشهای آموخته شده و تعاملهای مثبت و منفی آنها با یکدیگر و با عوامل محیطی و درونی یادگیرنده است(علم الهدی، ۲۰۲).

- از آنجا که آرمان تربیت تحقق ذات واقعیت در وجود خویشتن وزمینه سازی برای کسب شایستگی جهت دستیابی به مراتبی ازحیات طیبه است، لذا برنامه‌ها و فرایندهای تربیت مربیان باید به صورت همه جانبه ابعاد مختلف رشد حرفه‌ای را در پنج سطح دانش، گرایش، رفتار، صفات و هویت مورد توجه قرار دهد.
- برنامه و فرایند آماده سازی باید با رشد ظرفیت‌های حرفه‌ای مربیان، امکان مشارکت آنان در فرایند برنامه ریزی درسی را تسهیل نموده، آزادی عمل آنان را افزایش داده و قدرت تطبیق برنامه درسی (پروورش هویت مشترک و ویژه مربیان در قالب تحویزی، نیمه تجویزی، غیر تجویزی) با نیازهای حال و آینده متربیان را فراهم نماید.
- برنامه‌ها باید کلیه دست اندر کاران امر تربیت در هر یک از سطوح، دوره‌ها یا انواع مدارس را متناسب با نیازها و وظایف حرفه ای خود آماده نماید. این برنامه‌ها باید مبتنی بر کسب تجربیات عملی و مطالعه موردی در موقعیت‌های پیچیده واقعی باشد.
- نظام تربیت رسمی عمومی باید از طریق تأسیس مدارس تجربی یا مدارس همجوار دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی امکان کسب تجارب عملی و واقعی مورد نیاز را برای مربیان فراهم نماید.

حفظ و ارتقا

- آموزش حین خدمت باید به صورت نظامند و با هدف بهبود مستمر شایستگی‌های عمومی و حرفه ای مربیان برنامه ریزی شود و بخش جدایی ناپذیر از فرایند ارتقاء شغلی منابع انسانی در همه سطوح تلقی شود.
- شرایط کار مربیان در تمامی مراحل تربیت باید به گونه ای سازمان یابد که امکان رشد و ارتقاء مستمر شایستگی‌ها را به منظور ایفای وظایف حرفه ای در طول خدمت فراهم کند. به این منظور ایجاد فرصت‌هایی برای کسب و به مشارکت گذاردن تجربیات جدید در سطح مدرسه، محلی، ملی و بین المللی ضروری است. این فرصت‌ها باید تبدیل به فرهنگ سازمانی در کلیه سطوح شده و ارتقاء مداوم عملکرد نظام تربیت رسمی عمومی را به دنبال داشته باشد .
- برنامه ریزی کوتاه مدت و بلند مدت رشد منابع انسانی باید امکان دستیابی مربیان به منابع اطلاعاتی و یادگیری مستمر را به گونه ای که درک و اصلاح مداوم موقعیت مربیان را به دنبال داشته و احساس خودکارآمدی آنان را افزایش دهد.

- سیاست‌ها و برنامه‌های رشد حرفه‌ای باید امکان انجام فعالیت‌های تحقیقاتی و پژوهشی تبادل آن. در سطح مدرسه، محلی، ملی و بین‌المللی را به منظور تولید دانش و ارتقاء و توسعه هویت حرفه ای مربیان فراهم کند. به این منظور نظام آموزش رسمی عمومی باید فعالیت‌هایی که از سوی انجمن‌های علمی و پژوهشی یا از هر طریق دیگر برای ارتقاء سطح خدمات تربیتی انجام می شود را به رسمیت بشناسد.
- اشتغال مربیان در سطح مدرسه به صورت تمام وقت بوده و کلیه مربیان باید برای ارتقاء شغلی و باقی ماندن در خدمت در فرصت‌های متنوعی که برای رشد مداوم حرفه ای آنان در سطح مدرسه، مراکز علمی و دانشگاهی تشکیل می شود حضور یابند.
- سازماندهی نیروها در نظام تربیت رسمی عمومی باید با رعایت استانداردهای حرفه‌ای هر یک از مشاغل در دوره تحصیلی ذی ربط صورت گیرد. توصیه می‌شود با توجه به ویژگی‌های متربیان در دوره ابتدایی، سازماندهی نیروها در این دوره با استفاده از راهبرد همراهی مربی با متربیان^۱ انجام شود.
- مدارس باید از آزادی عمل برای بکارگیری نیرو برخوردار باشند، اما این مسئله نباید ثبات و امنیت شغلی و حرفه‌ای مربیان را به خطر اندازد.
- مسئولیت‌هایی مانند مدیریت در سطوح مختلف، نظارت تربیتی، راهنما/سرپرست تربیتی در سطح مدرسه باید براساس شایستگی‌های حرفه ای و با مشارکت سازمان/ انجمن صنفی معلمی به مربیان با تجربه سپرده شود.
- کلیه مربیان باید در بدو ورود و نیز به صورت دوره ای مجاناً تحت آزمایش‌های پزشکی قرار گیرند و در طول خدمت نیز از سوی سازمان‌های قانونی تحت حمایت‌های درمانی قرار داشته باشند.
- در بکار گیری مربیان در نظام تربیت رسمی عمومی باید تدابیری اتخاذ شود که مربیان از حمایت‌های لازم برای انجام مسئولیت‌های خانوادگی برخوردار گردند.
- برای پیشبرد اهداف تربیت باید همکاری نزدیکی بین نهادهای سهیم در جریان تربیت (اولیاء و مربیان، نهادهای مردمی) وجود داشته باشد اما باید از مربیان در قبال مداخله‌هایی که اساساً در حیطه مسئولیت‌های حرفه ای آنان است، توسط نظام تربیت رسمی عمومی حمایت شود.

^۱ Looping. در این راهبرد آموزش متربیان به طور پیوسته و تا زمانی که مرحله اول دوره ابتدایی آنان خاتمه یافته و وارد دوره دوم ابتدائی شوند با یک معلم دنبال می‌شود. معلم در اداره کلاس از کمک سایر معلمان با توجه به تخصص آنان در موضوعات مختلف استفاد می‌کند.

ارزشیابی

- ارزشیابی از عملکرد مربیان در طول دوره آموزش، پایان دوره و در حین خدمت باید مبتنی بر میزان کارآمدی و اثربخشی نتایج کار مربیان در سه سطح محصول، برونداد و پیامد در نظام تربیت رسمی عمومی باشد.
- عملکرد دانشگاه‌ها یا مؤسسات آموزش عالی که مسئولیت تربیت منابع انسانی را بر عهده دارند باید به صورت مستمر و بر اساس استانداردها در سطح ملی مورد ارزیابی قرار گیرند. سطح این استانداردها نباید از سطح استانداردهای بین‌المللی پایین‌تر باشد.
- مربیان باید بتوانند نسبت به تشکیل سازمان‌ها و انجمن‌های علمی که امکان مشارکت قانونی آنان را در تصمیم‌گیری‌ها فراهم می‌نماید، اقدام کنند. مسئولیت ارزیابی و صدور پروانه اشتغال یا تمدید آن بر عهده انجمن علمی مربیان است. این انجمن تحت نظارت شورای سیاست‌گذاری است و اعضای آن به صورت دوره‌ای (هر ۴ سال یکبار) توسط مربیان انتخاب می‌شوند.
- وجود یک دوره آزمایشی به عنوان فرصتی برای درک و کسب صلاحیت‌های لازم در بدو خدمت ضروری است. در پایان این دوره باید صلاحیت‌های حرفه‌ای و کارایی افراد بر اساس استانداردهای حرفه‌ای مورد ارزشیابی قرار گیرد و مجوز ورود به دوره ذی‌ربط برای آنان صادر شود. این مجوز دائمی نبوده و اعتبار آن در فواصل زمانی مشخص باید تمدید شود.
- به منظور حفظ و ارتقاء استانداردها در نظام تربیت رسمی و عمومی، باید عملکرد مربیان به صورت دوره‌ای از جهت مورد ارزشیابی قرار گیرد و حمایت‌ها و پشتیبانی‌های لازم در سطح مدرسه به منظور حفظ کیفیت در اختیار آنان قرار گیرد. نتایج این ارزشیابی‌ها در تمدید پروانه اشتغال (باقی ماندن در خدمت) و ارتقاء مربیان مورد استفاده قرار خواهد گرفت. مربیان بر اساس امتیازاتی که از این ارزشیابی‌ها کسب می‌کنند رتبه بندی خواهند شد.
- ضوابط و شاخص‌های ارزشیابی از عملکرد کارکنان در سطوح مختلف باید بر اساس اهداف فلسفه تربیت رسمی عمومی و یافته‌های علمی با مشارکت مؤثر سازمان/انجمن علمی مربیان و نیز سایر عوامل سهیم مورد بررسی قرار گیرد تا زمینه ارتقاء استانداردهای تربیتی و به روز نمودن آن را فراهم کند. این استانداردها علاوه بر رعایت شاخص‌های علمی باید مبتنی بر سیره نظری و عملی قول و فعل و تقریر انبیاء و اولیاء الهی باشد.^۱

۱. روابط میان زیر نظام های اصلی و مؤلفه ها

مهم ترین چرخش های تحول آفرین^۱

- از معلم به عنوان انتقال دهنده دانش به معلم به عنوان مربی و اسوه تربیتی و سازمان دهنده فرصت های تربیتی متنوع برای احیا و ارتقاء مراتب حیات طیبه متریان
- از معلم بعنوان مجری تصمیمات برنامه درسی به معلم تصمیم ساز در فرآیند برنامه ریزی درسی
- از برنامه های صلب و بسته در تربیت مربیان به برنامه هایی منعطف برای دستیابی آنان به هویت حرفه ای منحصر بفرد و توسعه آن مبتنی بر نظام معیار اسلامی
- از ارتقاء خود بخودی سطح حرفه ای مربیان به ارزیابی عملکرد و صدور درجه مربی گری بر اساس میزان کارآمدی و اثربخشی
- از فرهنگ سازمانی بسته (محصور نمودن مربیان در فضای مدرسه) به مشارکت جویی علمی و انتقال تجربیات در سطوح مختلف (مدرسه، محلی، ملی و بین المللی)
- از نگاه به معلم به عنوان کارمند اداری به نگاه به معلم به عنوان شخصیتی علمی و تربیتی.

ارتباط میان مؤلفه ها و زیر نظام های اصلی یک رابطه سیستماتیک و بهم پیوسته است و هر یک از زیر نظام ها بر حسب قلمرو، وظایف و کارکرد های خود ارتباط مستقیمی با برخی از مؤلفه های نظام تربیت رسمی و عمومی و ارتباط غیر مستقیمی را با برخی دیگر از مؤلفه ها بر عهده دارد. تمامی زیر نظام های اصلی زیر نظر وزارت تربیت رسمی و عمومی و تحت اشراف شورای عالی تربیت مسئولیت پاسخ گویی به انواع نیاز های مدارس را برای ایجاد فرصت های تربیتی برای یکپارچه متریان بر عهده دارند.

^۱. جهت گیری چرخش های پیشنهادی برای حرکت از وضع موجود به وضع مطلوب، تبدیل نهاد فعلی به نهادی است که وظیفه و رسالت اصلی آن "بستر سازی برای دستیابی به مراتب حیات طیبه در تمام ابعاد" باشد. بر این اساس اهم چرخش های کلی نظام فعلی برای تحول بنیادین عبارتند از:

- از نهادی آموزشی به نهادی فرهنگی - اجتماعی و مولد سرمایه انسانی
- از کنترل بیرونی و ایجاد محدودیت و...، به خویش بنی (تقوا)، ارزش مداری عقلانی و مسئولیت پذیری
- از انحصاری گرایی در تربیت، به مشارکت و مسئولیت پذیری ارکان و عوامل سهیم و موثر
- از یکسان سازی، به پذیرش تنوع و تکرر در چارچوب نظام معیار اسلامی
- از نگاه تجزیه ای و تفکیکی به نگاه یکپارچه نگر و تلفیقی به هویت انسان در تمام ابعاد و ساحت های تربیت
- از انتقال اطلاعات و حافظه محوری، به کسب شایستگی ها در تمام ساحت های تربیت
- از سازگاری با شرایط محیطی، به هویت یابی و مقاومت در برابر شرایط نا مساعد و تغییر آنها

فصل دوم

چشم انداز، اهداف، سیاست ها و برنامه ها

* چشم انداز

منابع انسانی آموزش و پرورش در افق چشم انداز ۱۴۰۴:

افرادی معتقد به ارزش های نظام، عامل به احکام اسلامی، برخوردار از فضائل الهی، ارزش های والای انسانی و مکارم اخلاقی، دارای انگیزه و توانمندی های لازم برای ایفای وظایف معلمی، پیشتاز در ایجاد محیط مطلوب و خلق موقعیت های علمی و تربیتی متنوع و اثربخش برای فراگیران، سرآمد در صلاحیت های حرفه ای و تخصصی، توانمند در بهره گیری از فناوری های نوین آموزشی برای حسن انجام مأموریت ها و وظایف خود، برخوردار از منزلت اجتماعی و کرامت والای معلمی، الگویی شایسته در جامعه و علاقمند به عزت و اعتلای جامعه اسلامی ایران

* اهداف

اهداف کلان

۱. برقراری نظام اثربخش و کارآمد مدیریت منابع انسانی^۱.
۲. ایجاد تحول و نوآوری در نظام تربیت معلم کشور^۲.

اهداف جزئی

۱. جذب منابع انسانی متعهد و معتقد به مبانی دینی و ارزش های اسلامی، نخبه، کارآمد و توانمند در تراز جمهوری اسلامی ایران، بر اساس استانداردهای صلاحیت های حرفه ای و تخصصی مصوب.
۲. نظام مند کردن فرآیند جذب، تأمین، تربیت، نگهداشت و ساماندهی منابع انسانی.
۳. تربیت، توانمندسازی و ارتقای صلاحیت های حرفه ای و تخصصی، تقویت روحیه پژوهش، دانش افزایی، ارتقای بینش و مهارت های منابع انسانی.
۴. زمینه سازی، انسجام بخشی، وحدت رویه، جامع نگری و آینده نگری در حوزه منابع انسانی.
۵. توسعه سلامت، تأمین امنیت و پایداری شغلی و افزایش هدفمند حمایت های مادی و معنوی منابع انسانی.
۶. برنامه ریزی و استقرار نظام ارزشیابی منابع انسانی و اجرای مستمر و هدفمند آن به شیوه علمی.

(۱) سند تحول بنیادین، هدف کلان ۴، ص ۲۱

(۲) سند تحول بنیادین، هدف عملیاتی شماره ۱۱، ص ۳۸

سیاست‌های اجرایی

- استفاده از روش‌های متنوع در توسعه و بهسازی منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش
- تأکید بر اجرای سیاست مدرسه محوری و افزایش قابلیت مدیران مدارس در بهره برداری و کاربست یافته‌های جدید
- توجه به معیارهای عمومی شایستگی و برتری نیروی انسانی در مدیریت اسلامی در تدوین برنامه‌ها و اقدامات
- ایجاد پیوند ارگانیک و راهبردی بین سیاست‌های پرسنلی و خط‌مشی‌های زیرنظام برای حصول اهداف آموزش و پرورش
- توجه و اهتمام به ایجاد انگیزه‌ها و مشوق‌های مالی و معنوی و شغلی و تمهید مقدمات آموزش دائمی و پیشرفت مستمر (معلمان/کارکنان/...)
- تمرکز بر اولویت‌ها و منابع کلیدی، توسعه حس مشارکت، تیم سازی و شبکه سازی‌های قوی حقیقی و مجازی و ایجاد رضایت بیشتر (معلمان/کارکنان/...)
- اولویت بخشی به نظام ارزیابی عملکرد و نظام رتبه بندی و نظام توسعه فردی و مهارت‌های معلمی با مد نظر قراردادن مهارت و شایستگی‌ها
- توجه به نیازهای مهارتی و شایستگی رفتاری و پیش بینی آموزش‌های هدفمند قبل و حین خدمت، اثربخش و مرتبط و مناسب با جایگاه شغلی مناسب (معلمان/کارکنان/...)
- اهتمام به برنامه ریزی، اجرا و کنترل استراتژی‌های کلان، پیاده‌سازی برنامه‌های تحول و پیشبرد اهداف سازمانی
- بهبود منابع مالی و توان مدیریتی و تخصصی آموزش و پرورش از طریق جذب نیروهای باکیفیت، توانمند و وفادار
- ایجاد شرایط مناسب جهت جذب نیروهای حرفه ای، خلاق، متخصص، متعهد و دارای شایستگی لازم
- توسعه و تقویت انعطاف پذیری و چابکی سازمان آموزش و پرورش
- تقویت بنیه معیشتی معلمان
- تمرکز بر دوره‌های تربیت معلم در دانشگاه فرهنگیان.

*اقدامات اساسی

در اجرای مفاد سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و تحقق اهداف زیر نظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش موظف است با همکاری دستگاه‌ها و نهادهای ذی ربط و رعایت قوانین و مقررات مربوط نسبت به موارد زیر اقدام نماید:

الف) فرصت و جایگاه بیشتر در اسناد و سیاست‌ها و برنامه‌های کلان کشور

وزارت آموزش و پرورش با همکاری دانشگاه‌های فرهنگیان و شهید رجایی، سازمان برنامه و بودجه و ... نسبت به ظرفیت سازی، تبیین جایگاه اصلی تربیت معلم و موضوع تأمین نیروی انسانی آموزش و پرورش و اعطای فرصت و جایگاه بیشتر در اسناد و سیاست‌ها و برنامه‌های کلان کشور به موضوع تربیت معلم و تأمین منابع انسانی در آموزش و پرورش گام بر می دارد.

ب) فراهم آوری دانش فنی و زیرساخت‌های فاوا

وزارت آموزش و پرورش با همکاری وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات و سایر وزارت خانه‌ها، نهادها و ارگان‌های اجرایی در جهت فراهم شدن دانش فنی و زیرساخت‌های فناوری و اطلاعات در نظام آموزش و پرورش کشور جهت نظارت متمرکز و کلان بر سطوح مختلف بویژه مدارس کشور اقدام نموده و نسبت به گسترش آن اهتمام خواهد ورزید.

ج) واگذاری امور به بخش‌های غیردولتی در حوزه تأمین منابع انسانی

وزارت آموزش و پرورش با همکاری مجلس شورای اسلامی، سازمان برنامه و بودجه، سازمان امور استخدامی و ... نسبت به وضع قوانینی در جهت مشارکت و واگذاری امور به بخش‌های غیردولتی در حوزه تأمین منابع انسانی با نظارت عالی وزارت آموزش و پرورش و همچنین وضع قوانین و مقررات در زمینه مشارکت و توسعه اختیارات در مدارس و تسهیل در زمینه تأمین منابع انسانی کارآمد اقدام نموده و گزارش مرحله‌ای آن را به مراجع و نهادهای فرادست ارسال می کند.

د) گروه‌های کاری و تعاملات سازمانی

با عنایت به الزامات فراوری وزارت آموزش و پرورش در توجه به موضوعات مشارکت و استفاده از ظرفیت‌های درون و برون سازمانی نسبت به تمهید مقدمات مشارکت افزونتر شوراهای آموزش و پرورش استان‌ها و شهرستان‌ها، گروه‌های مرجع و ذی‌نفوذ محلی، رسانه‌های ملی و محلی در جهت تشکیل تقویت گروه‌های کاری و تعاملات سازمانی و تعریف و ابلاغ اسناد همکاری فعالیت نموده و راهکارهای اجرایی مناسب با آن را فراهم می آورد.

برنامه‌ها

از مجموع ۱۳۱ راهکار سند تحول بنیادین، تعداد ۳۹ راهکار به صورت مستقیم با زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی مرتبط است (به شرح ضمیمه یک) که برای تحقق آن‌ها، تعداد ۱۳۵ برنامه پیش بینی شده است تا در طول برنامه ششم و هفتم توسعه کشور عملیاتی شود. این برنامه‌ها عبارتند از:

نمایه راهکارها و برنامه‌های زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی

هدف عملیاتی ۱	پرورش تربیت یافتگانی با ویژگی‌های ... (مصرح در صفحه ۲۶ سند تحول بنیادین)
راهکار ۱-۴	ایجاد سازوکارهای ترویج و نهادینه‌سازی فرهنگ ولایت‌مداری تولی و تبری، امر به معروف و نهی از منکر، روحیه جهادی و انتظار «زمینه‌سازی برای استقرار دولت عدل مهدوی (عج)» با تأکید بر بهره‌گیری از ظرفیت حوزه‌های علمیه و نقش الگویی معلمان و اصلاح روش‌ها
برنامه ۱	بازنگری و اصلاح برنامه درسی تربیت معلم با تأکید بر آموزش‌های اثربخش (تربیت)
برنامه ۲	طراحی و اجرای آموزش‌های ضمن خدمت برای معلمان و سایر منابع انسانی نظام تعلیم و تربیت با بهره‌گیری از ظرفیت‌های سایر دانشگاه‌ها، موسسات آموزش عالی و حوزه‌های علمیه (تربیت)

هدف عملیاتی ۲	تعمیق تربیت و آداب اسلامی، تقویت اعتماد و التزام به ارزش های انقلاب اسلامی
راهکار ۲-۳	تقویت شایستگی های اعتقادی، اخلاقی و حرفه ای مدیران و معلمان و تحکیم نقش الگویی آنان و فراهم آوردن ساز و کارهای اجرایی برای مشارکت فعال و موثر ایشان در برنامه های تربیتی و فعالیتهای پرورشی مدارس و واگذاری مسئولیت کلان تربیتی مدرسه به مدیران مدارس
برنامه ۱	طراحی و ارایه الگوی مناسب مدیریت و رهبری آموزشی و بکارگیری منابع انسانی در مدارس، با رویکرد تفویض اختیار و توسعه مشارکت معلمان در تصمیم سازی و تصمیم گیری (نگهداشت)
برنامه ۲	بازنگری مأموریت ها، شفاف سازی مسئولیت ها و توسعه اختیارات، با رویکرد مدرسه محوری و تفویض اختیار (نگهداشت)
برنامه ۳	طراحی و استقرار نظام جامع مشارکت منابع انسانی با تأکید بر پیش بینی ساز و کارهای قانونی در سطوح گوناگون آموزشی و پرورشی (نگهداشت)
برنامه ۴	بازنگری و استقرار نظام پیشنهادها، با تأکید بر توسعه مشارکت معلمان در امور آموزشی و پرورشی (نگهداشت)
برنامه ۵	تدوین طرح ملی نهادینه سازی و ارتقای فرهنگ سازمانی کارکنان آموزش و پرورش (نگهداشت)

هدف عملیاتی ۵	ترویج و تعمیق فرهنگ حیا، عفاف و حجاب متناسب با قابلیت ها و ظرفیت های نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی
راهکار ۲-۳	اتخاذ تدابیر مناسب جهت جذب، تربیت و به کارگیری نیروی انسانی شایسته و متعهد و عامل به رعایت حیا، عفاف و پوشش مناسب در کلیه مراکز اداری و آموزشی
برنامه ۱	تدوین و نهادینه سازی منشور اخلاقی معلمان (نگهداشت)
برنامه ۲	بازنگری و اصلاح قوانین و مقررات جذب منابع انسانی، با تأکید بر رعایت حیا، عفاف و پوشش مناسب و انتخاب افراد شایسته و متعهد (جذب)
برنامه ۳	توسعه برنامه های آموزشی ضمن خدمت کارکنان با تأکید بر توسعه تعهد سازمانی و اخلاق حرفه ای (تربیت)
برنامه ۴	تنوع بخشی به شیوه های جذب و تربیت معلمان، با تأکید بر رشته های تخصصی و تربیت دبیری (جذب)

هدف عملیاتی ۵	تأمین و بسط عدالت در برخورداری از فرصت های تعلیم و تربیت با کیفیت مناسب با توجه به تفاوت ها و ویژگی های دختران و پسران و مناطق مختلف کشور
راهکار ۴-۵	اولویت بخشی به تأمین و تخصیص منابع، تربیت نیروی انسانی کارآمد، تدوین برنامه برای رشد، توانمندسازی و مهارت آموزی، ادامه تحصیل و حمایت مادی و معنوی دانش آموزان مناطق محروم و مرزی
برنامه ۱	طراحی و استقرار نظام جذب و استخدام منابع انسانی برای بوم، با تفویض اختیار مدیریت آن به استان (جذب)
برنامه ۲	طراحی و استقرار نظام پاداش و جبران خدمات و تسهیلات رفاهی ویژه معلمان شاغل در مناطق محروم و مرزی (نگهداشت)
برنامه ۳	تأمین و تربیت معلمان چندمهارتی و چند پایه با اولویت مناطق محروم و مرزی (جذب)

هدف عملیاتی ۵	تأمین و بسط عدالت در برخورداری از فرصت های تعلیم و تربیت با کیفیت مناسب با توجه به تفاوت ها و ویژگی های دختران و پسران و مناطق مختلف کشور
راهکار ۵-۸	ساماندهی و بکارگیری بهینه و اثربخش منابع انسانی و توزیع عادلانه آن در سراسر کشور
برنامه ۱	طراحی و استقرار پایگاه جامع اطلاعاتی و سامانه یکپارچه مدیریت منابع انسانی (نگهداشت)
برنامه ۲	ثبات بخشی به ساماندهی منابع انسانی در بازه زمانی حداقل سه ساله، با تأکید بر توزیع متوازن و عادلانه (نگهداشت)
برنامه ۳	بازنگری در ضوابط و مقررات ساماندهی و برون سپاری هدفمند خدمات آموزشی، پرورشی و اداری (نگهداشت)
برنامه ۴	تدوین طرح توسعه منابع انسانی، براساس توسعه سنواتی و برآورد نیاز واقعی آموزش و پرورش (جذب)
برنامه ۵	تأمین و بکارگیری منابع انسانی در حوزه های ستادی براساس کارراهه شغلی و رویکرد تعالی سازمانی (نگهداشت)
برنامه ۶	تدوین و استقرار نظام یکپارچه مدیریت منابع انسانی در قالب برنامه های توسعه کشور با رویکرد ثبات مدیریت و تعالی بخشی (نگهداشت)
برنامه ۷	ساماندهی مدارس و کلاس های پرجمعیت و کم جمعیت براساس اصول تعلیم و تربیت (نگهداشت)
برنامه ۸	بازنگری، باز تعریف و شفاف سازی مأموریت ها و مسئولیت ها و استانداردهای مصوب با تأکید بر توسعه اختیارات منابع انسانی (نگهداشت)
برنامه ۹	طراحی و استقرار نظام بهره وری منابع انسانی (نگهداشت)

هدف عملیاتی ۸	افزایش مشارکت نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی و مدرسه و معلمان و دانش آموزان در رشد و تعالی کشور در عرصه های دینی، فرهنگی، اجتماعی در سطح محلی و ملی به عنوان نهاد مولد سرمایه انسانی، فرهنگی، اجتماعی و معنوی
راهکار ۲-۸	ایجاد سازوکارهای لازم برای تقویت جایگاه و منزلت فرهنگی و اجتماعی معلمان
برنامه ۱	تدوین طرح جامع ارتقای شأن و منزلت اجتماعی معلمان با تأکید بر همسان سازی حقوق و دستمزد آنان با کارکنان مؤسسات آموزشی کشور (نگهداشت)
برنامه ۲	پیش بینی سازوکارهای قانونی ارتقای امنیت شغلی و توسعه حمایت های حقوقی، قضایی و صنفی از معلمان (نگهداشت)
برنامه ۳	تصویب و راه اندازی سازمان نظام معلمی (نگهداشت)
برنامه ۴	تدوین و طراحی نشان ملی معلمی (نگهداشت)
برنامه ۵	ایجاد ساز و کارهای قانونی مشارکت فعال و حضور موثر معلمان در مجامع سیاست گذاری و تصمیم گیری (نگهداشت)
برنامه ۶	ایجاد زیرساخت های لازم از قبیل تأمین فضا و تجهیزات استاندارد برای نگهداشت منابع انسانی (نگهداشت)
برنامه ۷	پیش بینی تسهیلات و امکانات تأمین و ساخت مسکن معلمان (نگهداشت)

هدف عملیاتی ۸	افزایش مشارکت نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی و مدرسه و معلمان و دانش آموزان در رشد و تعالی کشور در عرصه های دینی، فرهنگی، اجتماعی در سطح محلی و ملی به عنوان نهاد مولد سرمایه انسانی، فرهنگی، اجتماعی و معنوی
راهکار ۶-۸	تقویت شایستگی های حرفه ای و اعتقادی مدیران و معلمان و فراهم آوردن ساز و کارهای اجرایی برای مشارکت فعال و موثر ایشان در برنامه های تربیتی و فعالیت های پرورشی مدارس
برنامه ۱	بازنگری برنامه های درسی تربیت معلم و بهسازی منابع انسانی، با رویکرد تقویت شایستگی ها در ابعاد اعتقادی و تربیتی و حرفه ای (تربیت)
برنامه ۲	بازنگری در برنامه ها و فعالیت های فوق برنامه، برای تقویت نقش تربیتی و مشارکت مؤثر معلمان در تدوین و اجرای برنامه ها و فعالیت ها (تربیت)
برنامه ۳	ساختار سازی برای هم افزایی و بسط فعالیت های تربیتی مدیر و معلم (تربیت)

هدف عملیاتی ۸	افزایش مشارکت نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی و مدرسه و معلمان و دانش آموزان در رشد و تعالی کشور در عرصه های دینی، فرهنگی، اجتماعی در سطح محلی و ملی به عنوان نهاد مولد سرمایه انسانی، فرهنگی، اجتماعی و معنوی
راهکار ۷-۸	تأکید بر معلم محوری در رابطه معلم و دانش آموز در عرصه تعلیم و تربیت و جلوگیری از اجرای هر سیاست و برنامه نظری و عملی که این محوریت را مخدوش نماید
برنامه ۱	بازنگری و به روزآوری وظایف، نقش ها و صلاحیت های حرفه ای معلمان برای ارتقای مرجعیت آنان (نگهداشت)
برنامه ۲	تدوین ساز و کارهای حقوقی و قانونی برای صیانت از مشروعیت و اسوه بودن معلمان (نگهداشت)
برنامه ۳	تقویت عوامل انگیزشی بهداشتی معلمی برای صیانت از جایگاه و ارتقای مرجعیت معلمان (نگهداشت)

هدف عملیاتی ۱۰	ارتقای منزلت اجتماعی و جایگاه حرفه ای منابع انسانی با تأکید بر نقش الگویی و جایگاه معلم
راهکار ۱-۱۰	برنامه ریزی و به کارگیری امکانات و فرصت های اجتماعی برای اعتلای فرهنگ عمومی در تکریم و پاسداشت مقام معلم با تأکید بر استفاده از ظرفیت رسانه ملی
برنامه ۱	افزایش و غنی سازی تولید برنامه های رسانه های ملی و محلی برای پاسداشت نقش و جایگاه معلمان در جامعه (نگهداشت)
برنامه ۲	تدوین ساز و کارهای لازم برای حضور موثر مشاور و ناظر آموزشی و تربیتی در تولید، ساخت و نمایش برنامه های رسانه ملی (نگهداشت)
برنامه ۳	بازمهندسی و افزایش اثربخشی برنامه های سالانه پاسداشت مقام معلم، با رویکرد الگوسازی معلمان موفق (نگهداشت)

هدف عملیاتی ۱۰	ارتقای منزلت اجتماعی و جایگاه حرفه ای منابع انسانی با تأکید بر نقش الگویی و جایگاه معلم
راهکار ۲-۱۰	استقرار نظام سنجش صلاحیت های عمومی، تخصصی و حرفه ای، تعیین ملاک های ارزیابی و ارتقای مرتبه (نظام رتبه بندی) علمی و تربیتی معلمان و تقویت انگیزه ارتقاء شغلی در آنان براساس نظام معیار اسلامی
برنامه ۱	تدوین و تصویب ملاک ها، شاخص ها و استانداردهای نظارت و ارزشیابی و ارتقای منابع انسانی (نظارت)
برنامه ۲	طراحی، تدوین و استقرار «نظام سنجش صلاحیت و رتبه بندی معلمان» (تربیت)
برنامه ۳	طراحی و تاسیس «کانون های ارزیابی شایستگی های معلمان» (نظارت)
برنامه ۴	سنجش دوره ای صلاحیت های تخصصی و حرفه ای معلمان با رویکرد حذف استخدام ۳۰ ساله (نظارت)

هدف عملیاتی ۱۰	ارتقای منزلت اجتماعی و جایگاه حرفه ای منابع انسانی با تأکید بر نقش الگویی و جایگاه معلم
راهکار ۳-۱۰	اصلاح قوانین و مقررات موجود استخدامی، مالی و اداری متناسب با حرفه های تخصصی، با مشارکت دستگاه های ذیربط
برنامه ۱	تنقیح قوانین و مقررات مربوط به جذب و تأمین منابع انسانی آموزش و پرورش، با رویکرد استفاده حداکثری از همه ظرفیت ها و توانمندی های درون و برون سازمانی (جذب)
برنامه ۲	بازنگری و اصلاح قوانین جذب و تأمین منابع انسانی، به عنوان امر حاکمیتی و با تأکید بر افزایش دوره استخدام رسمی آزمایشی، مهارت آموزی، گزینش اصلح و نگاه به معلمی به عنوان مشاغل سخت و تخصصی (جذب)
برنامه ۳	بازنگری و اصلاح قانون متعهدین خدمت و قانون گزینش معلمان، با رویکرد تقویت صلاحیت های تخصصی و حرفه ای آنان
برنامه ۴	تهیه و تدوین نظام خاص استخدامی، اداری، مالی و تشکیلاتی کارکنان آموزش و پرورش با مشارکت دستگاه های ذیربط (جذب)
برنامه ۵	بازنگری طرح طبقه بندی مشاغل معلمان و تعمیم آن به مشاغل اداری، با تأکید بر چابک سازی سازمانی و ارتقای صلاحیت های تخصصی و حرفه ای (نگهداشت)

هدف عملیاتی ۱۰	ارتقای منزلت اجتماعی و جایگاه حرفه ای منابع انسانی با تأکید بر نقش الگویی و جایگاه معلم
راهکار ۴-۱۰	طراحی و استقرار نظام خاص بازنشستگی فرهنگیان برای بهره مندی فزونتر از تجارب مفید آنان
برنامه ۱	طراحی و استقرار سامانه و بانک اطلاعات جامع منابع انسانی، با تأکید بر بازنشستگان (نگهداشت)
برنامه ۲	طراحی ساز و کارهای مناسب برای استفاده حداکثری از ظرفیت ها و توانمندی های بازنشستگان در تدوین و اجرای طرح ها، برنامه ها و فعالیت های آموزش و پرورش، به ویژه تربیت و توانمندسازی منابع انسانی (تربیت)

هدف عملیاتی ۱۱	بازمهندسی سیاست ها و بازتنظیم اصول حاکم بر برنامه درسی تربیت معلم با تاکید بر کارورزی و انطباق سطح شایستگی های حرفه ای معلمان در سطح ملی و جهانی با مقتضیات الگوی برنامه درسی در نظام تعلیم و تربیت و طراحی سیاست های مناسب برای ارتقای شیوه های جذب، تربیت و نگهداشت معلمان در آموزش و پرورش
راهکار ۱-۱۱	استقرار نظام ملی تربیت معلم و راه اندازی دانشگاه ویژه فرهنگیان با رویکرد آموزش تخصصی و حرفه ای تربیت محور توسط وزارت آموزش و پرورش با همکاری دستگاه های ذیربط
برنامه ۱	راه اندازی، استقرار و تثبیت «دانشگاه تربیت معلم» (تربیت)
برنامه ۲	بازنگری ساختار نظام آموزشی تربیت معلم، متناسب با اقتضات برنامه درسی رسمی و غیر رسمی (تربیت)
برنامه ۳	طراحی، ارتقا و استانداردسازی دانشگاه تربیت معلم و آمایش پردیس ها و رشته های تحصیلی (تربیت)
برنامه ۴	طراحی و استقرار نظام ملی تربیت معلم، با رویکرد تغییر ساختار آموزشی و متناسب سازی با نیازهای دوره های مختلف تحصیلی (تربیت)
برنامه ۵	استقرار و تقویت زیرساخت های منابع انسانی، کالبدی و مالی دانشگاه تربیت معلم (تربیت)
برنامه ۶	تأمین، تربیت و توانمندسازی مدرسان دانشگاه تربیت معلم و مدرسان دوره های آموزشی معلمان (تربیت)

هدف عملیاتی ۱۱	بازمهندسی سیاست ها و بازتنظیم اصول حاکم بر برنامه درسی تربیت معلم با تأکید بر کارورزی و انطباق سطح شایستگی های حرفه ای معلمان در سطح ملی و جهانی با مقتضیات الگوی برنامه درسی در نظام تعلیم و تربیت و طراحی سیاست های مناسب برای ارتقای شیوه های جذب، تربیت و نگهداشت معلمان در آموزش و پرورش
راهکار ۱۱-۲	طراحی و ارتقای نظام تربیت حرفه ای معلمان در آموزش و پرورش با تأکید بر حفظ تعامل مستمر دانشجو معلمان با مدارس و نهادهای علمی و پژوهشی در طی این دوره و فراهم آوردن امکان کسب تجربیات واقعی از کلاس درس و محیط های آموزشی
برنامه ۱	طراحی و اجرای برنامه درسی ملی تربیت معلم، با رویکرد تقویت و توسعه برنامه های کارآموزی و کارورزی دانشجو معلمان (تربیت)
برنامه ۲	طراحی ساز و کارهای مناسب برای استفاده حداکثری از ظرفیت ها و توانمندی های عوامل سهیم و موثر در تربیت و توانمندسازی منابع انسانی (تربیت)
برنامه ۳	طراحی سازوکارهای قانونی پیوند نظام مند برنامه های آموزشی دانشگاه های وابسته به آموزش و پرورش با برنامه های درسی و نیازهای آموزش و پرورش (تربیت)

هدف عملیاتی ۱۱	بازمهندسی سیاست ها و بازتنظیم اصول حاکم بر برنامه درسی تربیت معلم با تأکید بر کارورزی و انطباق سطح شایستگی های حرفه ای معلمان در سطح ملی و جهانی با مقتضیات الگوی برنامه درسی در نظام تعلیم و تربیت و طراحی سیاست های مناسب برای ارتقای شیوه های جذب، تربیت و نگهداشت معلمان در آموزش و پرورش
راهکار ۳-۱۱	ایجاد سازوکارهای لازم برای جذب و نگهداشت استعداد های برتر و برخوردار از صلاحیت های دینی، اخلاقی، انقلابی و شخصیتی به رشته های تربیت معلم با تأکید بر تقویت انگیزه های 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 رتبه بندی معلمان
برنامه ۱	طراحی و تدوین سازوکارهای استعدادیابی و جذب استعداد های برتر دارای صلاحیت های دینی، اخلاقی و انقلابی در رشته های تربیت معلم (جذب)
برنامه ۲	فراهم کردن ساز و کارهای لازم جذب نخبگان، دانش آموختگان مستعد و دارای استعداد های برتر، از مسیر نظام تربیت معلم (جذب)
برنامه ۳	اصلاح نظام پرداخت حقوق و مزایا و اعمال مشوق های شغلی - استخدامی با رویکرد حمایت از نگهداشت هدفمند استعداد های برتر (نگهداشت)

بازمهندسی سیاست ها و بازتنظیم اصول حاکم بر برنامه درسی تربیت معلم با تاکید بر کارورزی و انطباق سطح شایستگی های حرفه ای معلمان در سطح ملی و جهانی با مقتضیات الگوی برنامه درسی در نظام تعلیم و تربیت و طراحی سیاست های مناسب برای ارتقای شیوه های جذب، تربیت و نگهداشت معلمان در آموزش و پرورش	هدف عملیاتی ۱۱
ایجاد نظام ارزیابی صلاحیت معلمان شامل شایستگی های اخلاقی، اعتقادی، انقلابی، حرفه ای و تخصصی و ارزشیابی متناسب با مبانی و اهداف سند تحول راهبردی	راهکار ۴-۱۱
طراحی و استقرار الگوی نیازسنجی مستمر شایستگی های حرفه ای منابع انسانی، به ویژه معلمان (نگهداشت)	برنامه ۱
طراحی و استقرار نظام جامع و یکپارچه ارزیابی عملکرد منابع انسانی (نظارت)	برنامه ۲
تشکیل بانک جامع اطلاعات ارزشیابی و نتایج ارزیابی عملکرد منابع انسانی (نظارت)	برنامه ۳
تربیت و توانمندسازی ناظران و ارزیابان متخصص و حرفه ای منابع انسانی (نظارت)	برنامه ۴
طراحی و استقرار نظام پاسخگویی و بهره مندی از نتایج ارزشیابی (تشویق و تنبیه) (نگهداشت)	برنامه ۵

هدف عملیاتی ۱۱	بازمهندسی سیاست ها و بازتنظیم اصول حاکم بر برنامه درسی تربیت معلم با تأکید بر کارورزی و انطباق سطح شایستگی های حرفه ای معلمان در سطح ملی و جهانی با مقتضیات الگوی برنامه درسی در نظام تعلیم و تربیت و طراحی سیاست های مناسب برای ارتقای شیوه های جذب، تربیت و نگهداشت معلمان در آموزش و پرورش
راهکار ۵-۱۱	ایجاد انعطاف در برنامه های درسی تربیت معلم متناسب با تحولات علمی و نیازهای نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی با تأکید بر رویکرد تلفیقی و به روز رسانی توانمندی های تربیتی و تخصصی معلمان
برنامه ۱	بازنگری برنامه های درسی تربیت معلم، با رویکرد تلفیقی و چند مهارتی و توسعه شایستگی های معلمی (تربیت)
برنامه ۲	توسعه زیرساخت ها و اصلاح روش های تربیت و توانمندسازی معلمان (تربیت)
برنامه ۳	توسعه برنامه های درسی غیررسمی، مبتنی بر ساحت های ششگانه تربیت رسمی عمومی (تربیت)

هدف عملیاتی ۱۱	بازمهندسی سیاست ها و بازتنظیم اصول حاکم بر برنامه درسی تربیت معلم با تأکید بر کارورزی و انطباق سطح شایستگی های حرفه ای معلمان در سطح ملی و جهانی با مقتضیات الگوی برنامه درسی در نظام تعلیم و تربیت و طراحی سیاست های مناسب برای ارتقای شیوه های جذب، تربیت و نگهداشت معلمان در آموزش و پرورش
راهکار ۶-۱۱	استقرار سازوکارهای ارتقای توانمندی های معلمان برای مشارکت مؤثر آنان در برنامه ریزی درسی در سطح مدرسه، به ویژه سازوکارهایی که به تقویت هویت حرفه ای آنان می انجامد
برنامه ۱	طراحی ساز و کارهای مشارکت گروه های آموزشی و انجمن های علمی معلمان در برنامه ریزی درسی مدارس، با اصلاح ضوابط و مقررات مربوط (نگهداشت)
برنامه ۲	آماده سازی زیرساخت ها و ابزارهای محتواساز ویژه معلمان، به منظور مشارکت مؤثر در برنامه درسی مدرسه (نگهداشت)
برنامه ۳	طراحی و استقرار شبکه ملی اشتراک دانش تخصصی و تجارب حرفه ای معلمان در حوزه برنامه ریزی درسی (تربیت)

هدف عملیاتی ۱۱	بازمهندسی سیاست ها و بازتنظیم اصول حاکم بر برنامه درسی تربیت معلم با تاکید بر کارورزی و انطباق سطح شایستگی های حرفه ای معلمان در سطح ملی و جهانی با مقتضیات الگوی برنامه درسی در نظام تعلیم و تربیت و طراحی سیاست های مناسب برای ارتقای شیوه های جذب، تربیت و نگهداشت معلمان در آموزش و پرورش
راهکار ۷-۱۱	توسعه زمینه پژوهشگری و افزایش توانمندی های حرفه ای به شکل فردی و گروهی میان معلمان و تبادل تجارب و دستاوردها در سطح محلی و ملی و ایجاد فرصت های بازآموزی مستمر علمی و تحقیقاتی و مطالعاتی و برگزاری جشنواره های الگوی تدریس برتر و اختصاص اعتبارات خاص برای فعالیت های پژوهشی معلمان
برنامه ۱	ایجاد ساز و کارهای لازم برای نهادینه کردن فرصت مطالعاتی معلمان (تربیت)
برنامه ۲	طراحی و استقرار نظام حمایت از فعالیت های پژوهشی و سامانه شناسایی و ثبت پژوهش های معلمان و توسعه سواد و فرهنگ پژوهش در بین آنان (تربیت)

هدف عملیاتی ۱۱	بازمهندسی سیاست ها و بازتنظیم اصول حاکم بر برنامه درسی تربیت معلم با تاکید بر کارورزی و انطباق سطح شایستگی های حرفه ای معلمان در سطح ملی و جهانی با مقتضیات الگوی برنامه درسی در نظام تعلیم و تربیت و طراحی سیاست های مناسب برای ارتقای شیوه های جذب، تربیت و نگهداشت معلمان در آموزش و پرورش
راهکار ۸-۱۱	برنامه ریزی برای کارآموزی و کارورزی دانشجو معلمان در کنار تربیت معلم و بررسی نظریات جدید تعلیم و تربیت
برنامه ۱	توسعه مهارت های تخصصی و حرفه ای دانشجو معلمان، با تاکید بر بهره گیری از ظرفیت های کارآموزی، کارورزی و فناوری های نوین آموزشی (تربیت)
برنامه ۲	راه اندازی و توسعه مجتمع های آموزشی وابسته به دانشگاه های آموزش و پرورش (تربیت)
برنامه ۳	ایجاد سازوکارهای اداری، مالی و انگیزشی مناسب برای مشارکت موثر و مستمر مدیران و معلمان مدارس در اجرای کارورزی و کارآموزی دانشجو معلمان (تربیت)

هدف عملیاتی ۱۱	بازمهندسی سیاست ها و بازتنظیم اصول حاکم بر برنامه درسی تربیت معلم با تاکید بر کارورزی و انطباق سطح شایستگی های حرفه ای معلمان در سطح ملی و جهانی با مقتضیات الگوی برنامه درسی در نظام تعلیم و تربیت و طراحی سیاست های مناسب برای ارتقای شیوه های جذب، تربیت و نگهداشت معلمان در آموزش و پرورش
راهکار ۹-۱۱	رسد کردن تحولات نظام آموزش و پرورش و تربیت معلم و تحولات علمی در حوزه علوم تربیتی در سطح منطقه، جهان اسلام و بین الملل و بومی سازی تجربیات و یافته های مفید آنها و بهره مندی آگاهانه از آنها در چارچوب نظام معیار اسلامی
برنامه ۱	تأسیس گروه مطالعات راهبردی تربیت معلم، به عنوان مرجع تخصصی تولید دانش بومی، با هماهنگی دستگاه های ذیربط و با مشارکت سایر دانشکده های علوم تربیتی و موسسات علمی کشور (تربیت)
برنامه ۲	طراحی سازوکارهای توسعه تعامل و مشارکت تربیت معلم در عرصه تحولات علمی در سطح ملی، منطقه ای و بین المللی (تربیت)
برنامه ۳	حمایت از تولید دانش بومی در حوزه آموزش و پرورش، با همکاری سایر دانشگاه ها و موسسات آموزشی، به ویژه دانشکده های علوم تربیتی (تربیت)
برنامه ۴	تربیت و توانمندسازی کارشناسان مجرب برای حضور فعال در مجامع و موسسات بین المللی و گسترش دیپلماسی فرهنگی آموزشی (تربیت)

بازمهندسی سیاست ها و بازتنظیم اصول حاکم بر برنامه درسی تربیت معلم با تاکید بر کارورزی و انطباق سطح شایستگی های حرفه ای معلمان در سطح ملی و جهانی با مقتضیات الگوی برنامه درسی در نظام تعلیم و تربیت و طراحی سیاست های مناسب برای ارتقای شیوه های جذب، تربیت و نگهداشت معلمان در آموزش و پرورش	هدف عملیاتی ۱۱
جلب مشارکت دانشگاه های برتر و حوزه های علمیه در امر تربیت تخصصی-حرفه ای و دینی معلمان، کارشناسان و مدیران با محوریت دانشگاه فرهنگیان	راهکار ۱۰-۱۱
طراحی و استقرار نظام مشارکت دانشگاه های وابسته به آموزش و پرورش در بهره برداری از ظرفیت ها و توانمندی های سایر دانشگاه ها و حوزه های علمیه (تربیت)	برنامه ۱
ایجاد زیرساخت های حقوقی و قانونی همکاری موثر دانشگاه ها و حوزه های علمیه در تولید برنامه های درسی و محتوای آموزشی و تربیت و توانمندسازی منابع انسانی (تربیت)	برنامه ۲
برنامه ریزی برای استفاده بهینه و هدفمند از ظرفیت موسسات علمی و حوزه های علمیه در تربیت منابع انسانی و تولید برنامه های درسی و محتوای آموزشی (تربیت)	برنامه ۳

هدف عملیاتی ۱۱	بازمهندسی سیاست ها و بازتنظیم اصول حاکم بر برنامه درسی تربیت معلم با تاکید بر کارورزی و انطباق سطح شایستگی های حرفه ای معلمان در سطح ملی و جهانی با مقتضیات الگوی برنامه درسی در نظام تعلیم و تربیت و طراحی سیاست های مناسب برای ارتقای شیوه های جذب، تربیت و نگهداشت معلمان در آموزش و پرورش
راهکار ۱۱-۱۲	بهینه سازی سیاست ها و برنامه های نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی برای افزایش کارآیی و اثربخشی مدارس خارج از کشور با تأکید بر بازنگری جداول آموزشی و محتوای کتب درسی، به کارگیری نیروهای متعهد، توانمند و مجرب و متناسب سازی فضای فیزیکی این مدارس
برنامه ۱	تربیت و توانمندسازی معلمان مامور به مدارس ایرانی خارج از کشور، با تأکید بر مهارت های تدریس چندپایه و چندرشته (تربیت)
برنامه ۲	تمهید مقدمات و آماده سازی معلمان متناسب با اقتضات و نیازهای کشور محل ماموریت (تربیت)

هدف عملیاتی ۱۲	برقراری الگوی جبران خدمات و تامین رفاه نیروی انسانی درخور منزلت فرهنگیان با توجه به لزوم تمام وقت شدن آنان
راهکار ۱-۱۲	بهینه سازی نظام پرداخت ها، مبتنی بر شایستگی ها و براساس رویکرد رقابتی
برنامه ۱	طراحی و استقرار نظام پرداخت ویژه معلمان، براساس شایستگی ها، با رویکرد افزایش انگیزه و رضایت شغلی (نگهداشت)
برنامه ۲	بازطراحی نظام حقوق و دستمزد ویژه معلمان، با رویکرد متناسب سازی و همسان سازی آن با مشاغل سخت و تخصصی (نگهداشت)
برنامه ۳	اجرای «نظام سنجش صلاحیت و رتبه بندی معلمان» (نظارت)

هدف عملیاتی ۱۲	برقراری الگوی جبران خدمات و تأمین رفاه نیروی انسانی درخور منزلت فرهنگیان با توجه به لزوم تمام وقت شدن آنان
راهکار ۱۲-۲	فراهم آوردن تسهیلات و امتیازات متناسب برای جذب و نگهداشت نیروهای کارآمد در دوره ابتدایی و تقویت نگاه تخصصی زیربنایی به این دوره تحصیلی
برنامه ۱	بازنگری قوانین و مقررات و سازماندهی منابع انسانی در دوره ابتدایی، با تأکید بر تقویت این دوره به ویژه در مناطق کمتر توسعه یافته (نگهداشت)
برنامه ۲	فرهنگ سازی و تغییر نگرش مدیران و سیاستگذاران کشور نسبت به جایگاه و نقش دوره ابتدایی (نگهداشت)
برنامه ۳	استقرار نظام پرداخت فوق العاده ویژه و اعطای سنوات ارفاقی به معلمان دوره ابتدایی (نگهداشت)

هدف عملیاتی ۱۲	برقراری الگوی جبران خدمات و تأمین رفاه نیروی انسانی درخور منزلت فرهنگیان با توجه به لزوم تمام وقت شدن آنان
راهکار ۱۲-۳	ایجاد سازوکارهای قانونی برای افزایش انگیزه معلمان و مربیان با ساماندهی مناسب خدمات و امکانات رفاهی و رفع مشکلات مادی و معیشتی آنان
برنامه ۱	طراحی و استقرار نظام پاداش و جبران خدمات ویژه معلمان، با تأکید بر معلمان شاغل در مناطق کمتر توسعه یافته (نگهداشت)
برنامه ۲	طراحی و استقرار نظام بازنشستگی و جبران خدمات ویژه معلمان و کارکنان آموزش و پرورش (نگهداشت)
برنامه ۳	طراحی و استقرار نظام جامع و یکپارچه خدمات رفاهی، بهداشتی و درمانی ویژه شاغلان و بازنشستگان، با تأکید بر ارائه خدمات بیمه ای کامل و کارآمد (نگهداشت)

هدف عملیاتی ۱۵	اصلاح محتوا، ارتقای جایگاه، افزایش کیفیت و کارآمدی علوم انسانی در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی مبتنی بر مبنای دینی در چارچوب نظام معیار اسلامی
راهکار ۴-۱۵	جذب و تربیت معلمان مستعد، آگاه و متعهد برای تدریس در درس‌های علوم انسانی، دانش‌افزایی مستمر معلمان در حین خدمت و ارتقای شأن و منزلت فرهنگی و اجتماعی آنها
برنامه ۱	استقرار و توسعه سازوکارهای ارتقای شأن و منزلت فرهنگی و اجتماعی معلمان دروس علوم انسانی (نگهداشت)
برنامه ۲	طراحی سازوکارهای تسهیل جذب دانش‌آموزان مستعد در رشته‌های علوم انسانی در دانشگاه‌های وابسته به آموزش و پرورش (جذب)
برنامه ۳	ایجاد تسهیلات ویژه برای دانش‌افزایی و ادامه تحصیل معلمان دروس علوم انسانی (تربیت)

هدف عملیاتی ۱۶	تنوع بخشی در ارائه خدمات آموزشی و فرصت‌های تربیتی متناسب با مصالح جامعه، نیازها و علایق دانش‌آموزان در راستای شکوفایی استعدادها و آنها
راهکار ۱-۱۶	ایجاد تنوع در فرصت‌های تربیتی در مراکز آموزشی و تربیتی برای پاسخ‌گویی به نیازهای دانش‌آموزان
برنامه ۱	استفاده از ظرفیت‌ها و توانمندی‌های عوامل سهیم و موثر در تربیت و توسعه فرصت‌های یادگیری دانش‌آموزان با مدیریت معلم (تربیت)
برنامه ۲	توانمندسازی مدیران و معلمان در شناسایی، هدایت و بهره‌برداری از ظرفیت‌ها و امکانات در تنوع بخشی به فرصت‌های یادگیری (تربیت)
برنامه ۳	توانمندسازی معلمان برای خلق فرصت‌ها و محیط‌های متنوع یادگیری، متناسب با نیازها و علایق متنوع دانش‌آموزان (تربیت)

هدف عملیاتی ۱۷	ارتقای کیفیت فرایند تعلیم و تربیت با تکیه بر استفاده هوشمندانه از فناوری های نوین
راهکار ۳-۱۷	اصلاح و به روز آوری روش های تعلیم و تربیت با تأکید بر روش های فعال، گروهی، خلاق با توجه به نقش الگویی معلمان
برنامه ۱	اصلاح و به روز آوری زیرساخت ها و روش های تربیت و توانمندسازی معلمان، با تأکید بر روش های خلاق، فعال و گروهی (تربیت)
برنامه ۲	گسترش و ارتقای سواد رسانه ای معلمان و توسعه بهره برداری از فناوری های آموزشی نوین، برای اثربخش کردن فعالیت های آموزشی تربیتی (تربیت)

هدف عملیاتی ۱۷	ارتقای کیفیت فرایند تعلیم و تربیت با تکیه بر استفاده هوشمندانه از فناوری های نوین
راهکار ۴-۱۷	گسترش بهره برداری از ظرفیت آموزش های غیر حضوری و مجازی در برنامه های آموزشی و تربیتی ویژه معلمان، دانش آموزان و خانواده های ایرانی در خارج از کشور براساس نظام معیار اسلامی و با رعایت اصول تربیتی از طریق شبکه ملی اطلاعات و ارتباطات
برنامه ۱	توسعه زیرساخت های فناورانه و تجهیزاتی نظام آموزشی مبتنی بر شبکه رشد برای بهره مندی معلمان، دانش آموزان و خانواده آنها در خارج از کشور (تربیت)
برنامه ۲	تولید و ارائه برنامه های آموزشی ویژه برای معلمان، دانش آموزان، مدارس و خانواده های ایرانی خارج از کشور با رویکرد تقویت هویت ایرانی اسلامی (تربیت)
برنامه ۳	طراحی و اجرای پودمان های آموزشی حضوری و غیر حضوری برای معلمان اعزامی به خارج از کشور (تربیت)

هدف عملیاتی ۱۸	۱۸. تغییر و نوآوری در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی با رویکرد تعالی بخش، پویا و بالنده
راهکار ۲-۱۸	تأمین تسهیلات و امکانات و ایجاد سازوکارهای کارا و اثربخش در آموزش‌های ضمن خدمت معلمان و تقویت انگیزه و مهارت حرفه‌ای برای یادگیری مداوم
برنامه ۱	طراحی و استقرار نظام جامع آموزش کارکنان آموزش و پرورش، با تأکید بر نیازسنجی و شناسنامه آموزشی آنان (تربیت)
برنامه ۲	برقراری پیوند نظام‌مند بین آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان و نظام پرداخت حقوق و دستمزد و ارتقای آنان (نگهداشت)
برنامه ۳	بازنگری و به‌روزرسانی محتوای آموزش‌های ضمن خدمت، متناسب با تغییرات برنامه‌های درسی و تحولات دانش علوم تربیتی و سایر حوزه‌های مرتبط با شغل معلمی (تربیت)
برنامه ۴	ایجاد زیرساخت‌ها و سازوکارهای روزآمد و فناورانه در طراحی و ارائه آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان (تربیت)

هدف عملیاتی ۱۸	تغییر و نوآوری در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی با رویکرد تعالی بخش، پویا و بالنده
راهکار ۴-۱۸	استفاده بهینه از دانش و تجربه نخبگان و پیشکسوتان آموزش و پرورش
برنامه ۱	طراحی ساز و کارهای مناسب برای استفاده حداکثری از ظرفیت توانمندی‌های نخبگان و پیشکسوتان در تدوین و اجرای طرح‌ها، برنامه‌ها و فعالیت‌های آموزش و پرورش، به ویژه تربیت و توانمندسازی منابع انسانی (تربیت)
برنامه ۲	ساماندهی نخبگان و پیشکسوتان تعلیم و تربیت برای ایفای نقش تصمیم‌سازی و نظارتی در آموزش و پرورش (تربیت)

هدف عملیاتی ۱۸	تغییر و نوآوری در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی با رویکرد تعالی بخش، پویا و بالنده
راهکار ۵-۱۸	استقرار نظام خلاقیت و نوآوری در آموزش و پرورش در راستای تربیت جامع و بالندگی معنوی و اخلاقی و حمایت مادی و معنوی از مدیران، مربیان و دانش آموزان خلاق و نوآور و کارآفرین
برنامه ۱	طراحی و استقرار نظام خلاقیت و نوآوری منابع انسانی (تربیت)
برنامه ۲	ایجاد زیرساخت های قانونی برای حمایت از دانش آموزان، مربیان و مدیران خلاق و کارآفرین (تربیت)

هدف عملیاتی ۲۱	بازنگری و بازمهندسی ساختارها و رویه ها و روش ها
راهکار ۴-۲۱	استقرار نظام راهنمایی و مشاوره تربیتی مبتنی بر مبانی اسلامی و افزایش نقش معلمان در این زمینه و به کارگیری مشاوران متخصص برای ایفای وظایف تخصصی در تمام پایه های تحصیلی
برنامه ۱	طراحی و استقرار نظام راهنمایی و مشاوره با تاکید بر تربیت و تأمین مشاوران حرفه ای برای همه دوره های تحصیلی (نظارت)
برنامه ۲	بازنگری و به روزآوری شاخص نسبت مشاور به دانش آموز، متناسب با شرایط اجتماعی (نگهداشت)
برنامه ۳	بازنگری برنامه های درسی تربیت مشاور، متناسب با استانداردهای مربوط (تربیت)
برنامه ۴	توسعه رشته مشاوره در دانشگاه های وابسته به آموزش و پرورش در دوره های تحصیلات تکمیلی (تربیت)

هدف عملیاتی ۲۱	بازنگری و بازمهندسی ساختارها و رویه ها و روش ها
راهکار ۵-۲۱	ساماندهی ساعات کار مربیان برای حضور تمام وقت در مدارس شامل ساعات تدریس و ساعات اختصاص یافته به سایر فعالیت های تربیتی مرتبط در مدرسه با توجه به ضرورت جبران خدمت مناسب ایشان
برنامه ۱	بازنگری و اصلاح قوانین و شرح وظایف معلمان، متناسب با حضور تمام وقت آنان در مدرسه (نگهداشت)
برنامه ۲	طراحی نظام حقوق و دستمزدها، متناسب با حضور تمام وقت معلمان در مدارس (نگهداشت)
برنامه ۳	فراهم کردن زمینه، امکانات، تسهیلات و تجهیزات لازم برای حضور تمام وقت معلمان در مدرسه (نگهداشت)
برنامه ۴	تدوین طرح ساماندهی ساعات کار و حضور تمام وقت معلمان در مدارس، با تأکید بر انجام فعالیت های تربیتی، مشاوره ای و پژوهشی (نگهداشت)

هدف عملیاتی ۲۱	بازنگری و بازمهندسی ساختارها و رویه ها و روش ها
راهکار ۸-۲۱	استقرار و استفاده از نظام «دوری» در سازماندهی معلمان در سه پایه اول ابتدایی
برنامه ۱	تدوین قوانین و مقررات برای استقرار نظام دوری در دوره اول ابتدایی و ساماندهی منابع انسانی بر اساس آن (نگهداشت)
برنامه ۲	تعریف و پیش بینی «نظام دوری» در سرفصل های آموزشی نظام ملی تربیت معلم (تربیت)

هدف عملیاتی ۲۲	ارتقا و بهبود مستمر کیفیت نظام کارشناسی، مدیریت و راهبری آموزشی و تربیتی در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی
راهکار ۲-۲۲	ایجاد سازوکارهای لازم برای تربیت و نگهداشت مدیران و راهبران آموزشی و تربیتی و تلاش برای افزایش ثبات مدیریت در مجموعه نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی
برنامه ۱	طراحی سازوکارهای لازم برای ارتقای جایگاه قانونی مدیران مدارس به سطح مدیریت حرفه‌ای، متناسب با سطوح مدیریتی کشور (تربیت)
برنامه ۲	تدوین و استقرار «نظام سنجش صلاحیت و رتبه بندی مدیران» (تربیت)
برنامه ۳	طراحی و تدوین نظام تربیت و توانمندسازی و جانشین‌پروری مدیران و معلمان، با استفاده از همه ظرفیت‌ها و امکانات کشور (تربیت)
برنامه ۴	طراحی ساز و کار ادامه تحصیل مدیران و معاونان مدارس در سطح تحصیلات تکمیلی رشته مدیریت آموزشی دانشگاه‌های وابسته به آموزش و پرورش (تربیت)
برنامه ۵	تدوین شاخص‌ها و استانداردهای انتخاب و انتصاب مدیران و طراحی سازوکار لازم برای ثبات مدیران موفق مدارس (جذب)

هدف عملیاتی ۲۲	ارتقا و بهبود مستمر کیفیت نظام کارشناسی، مدیریت و راهبری آموزشی و تربیتی در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی
راهکار ۳-۲۲	طراحی و اجرای الگوی بالندگی شغلی - حرفه‌ای برای منابع انسانی
برنامه ۱	طراحی و تدوین کارراه شغلی منابع انسانی (نگهداشت)
برنامه ۲	طراحی، تدوین و استقرار نظام جامع شایستگی و توسعه حرفه‌ای منابع انسانی (نگهداشت)
برنامه ۳	طراحی و استقرار نظام یکپارچه بازآموزی، توانمندسازی و ادامه تحصیل منابع انسانی (تربیت)

هدف عملیاتی ۲۳	توسعه ظرفیت پژوهش و نوآوری، نظریه پردازی و مستند سازی تجربیات تربیتی بومی
راهکار ۴-۲۳	حمایت مادی و معنوی از کرسی‌های نظریه پردازی در علوم تربیتی و روش‌های تعلیم و تربیت و فراهم آوردن زمینه کاربرست یافته‌های جدید و نوآوری در مدارس و نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی با همکاری حوزه‌های علمیه، دانشگاه‌ها و مراکز علمی و پژوهشی
برنامه ۱	توسعه زیرساخت‌های مدیریت دانش و مستندسازی تجربیات منابع انسانی آموزش و پرورش (تربیت)
برنامه ۲	طراحی ساز و کارهای لازم برای حمایت از یافته‌های جدید و نوآوری‌های معلمان و مدیران و کاربرست آن در آموزش و پرورش (نگهداشت)

استلزامات

۱. وزارت آموزش و پرورش موظف است کلیه برنامه‌های سالانه معاونت‌ها، سازمان‌ها، ادارت کل و مراکز خود را براساس مفاد برنامه این زیرنظام، تنظیم و اجرا نماید.
۲. وزارت آموزش و پرورش موظف است برای تحقق اهداف و برنامه‌های زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی، استلزامات حقوقی، قانونی و پشتیبانی آن را با مشارکت سایر دستگاه‌ها و مراجع ذی‌ربط حداکثر تا پایان سال دوم برنامه ششم توسعه فراهم آورد.
۳. نظارت اجرایی و عملیاتی این برنامه، توسط وزارت آموزش و پرورش و واحدهای ذی‌ربط آن، انجام می‌شود و نظارت و ارزشیابی راهبردی برعهده شورای عالی آموزش و پرورش می‌باشد.
۴. وزارت آموزش و پرورش موظف است گزارش عملکرد این زیرنظام را دو سالانه به شورای عالی آموزش و پرورش ارائه نماید.
۵. با توجه به مفاد فصل هشتم سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، هرگونه تغییر در برنامه این زیرنظام پس از بررسی در کمیسیون ذی‌ربط به تصویب شورای عالی آموزش و پرورش خواهد رسید.