

الشيخ  
عبد الرحمن  
بن محمد  
بن عبد  
الرحمن  
بن عبد  
الرحمن

## مولفان

سرپرست گروه: دکتر حمید رضا حاجی بابایی

اعضای گروه: وحید کیارشی  
مهندس مهدی نوید ادهم  
دکتر عباس صدری  
هاشم مسعودی آشتیانی  
جعفر بابایی

با تشکر از: اعضای شورای معاونین وزارت آموزش و پرورش  
اعضای کمیسیون شورای عالی آموزش و پرورش  
همکاران اداره کل امور اداری و تشکیلات

تهیه و تنظیم: معاونت توسعه مدیریت و پشتیبانی

صفحه آرایشی: مونا پیلتن

اجرا: سرچشمه اندیشه تبلیغ ۷۷۵۱۴۴۷۸



نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان  
و  
جذب و تامین منابع انسانی  
وزارت آموزش و پرورش

معاونت توسعه‌ی مدیریت و پشتیبانی

تابستان ۱۳۹۲



- الف - مقدمه
- ۹
- اهداف طرح
- ۱۱
- خلاصه‌ی مطالب
- ۱۵
- ب - متون پیشنهادی برای تصویب
- ۱۷
۱. لایحه‌ی پیشنهادی هیئت دولت برای تقدیم به مجلس شورای اسلامی
- ۱۷
۲. متن پیشنهادی برای تصویب در شورای عالی انقلاب فرهنگی
- ۱۹
۳. آیین‌نامه‌ی پیشنهادی برای تصویب در شورای عالی انقلاب فرهنگی
- ۲۲
۴. آیین‌نامه‌ی پیشنهادی برای تصویب در شورای عالی انقلاب فرهنگی
- ۳۴
- ج - بخش ضmann
- ۳۸
- ضمیمه ۱- سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش کشور در ارتباط با رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان و جذب منابع انسانی
- ۳۸
- ضمیمه ۲- راهبردها و اقدامات ملی در نقشه‌ی جامع علمی کشور
- ۳۹
- ضمیمه ۳- راهکارهای سند تحول بنیادین مرتبط با رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان
- ۴۱
- ضمیمه ۴- راهکارهای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در ارتباط با جذب و تأمین منابع انسانی
- ۴۳
- پیوست‌ها
- ۴۵



---

## پیشگفتار

---

آموزش و پرورش مهم‌ترین نهاد اجتماعی کشور و مولد سرمایه اجتماعی است و تحول در آن مورد تاکید و توجه جدی قرار گرفته است. لازمه این تحول حمایت همه جانبه از معلمان است زیرا آنان نقطه آغاز این تحول بوده و با دانش و مهارتی که کسب می‌کنند می‌توانند محیط مدارس را به فضای رشد و بالندگی مبدل نمایند.

نگاه‌داشت شأن و منزلت معلم و تأمین آرامش روحی و معیشتی او شرط بقاء و پیشرفت، مبنای توسعه پایدار کشور است. معلم از ارکان مهم آموزش و پرورش و عامل اصلی تغییر در بینش، روش و رفتار فرزندان میهن اسلامی در بهترین دوره‌های زندگی آنان است با توجه به اعتبار و ارزشی که بر معلم متصور است سرمایه‌گذاری برای تربیت، تأمین معیشت و حفظ شأن و منزلت این رکن اساسی تعلیم و تربیت بهترین و سودمندترین نوع سرمایه‌گذاری است. بدین جهت نمی‌بایست نوع و جنس کار معلم را از نوع و ماهیت کار اداری قلمداد نمود چون معلم اصلی‌ترین و تأثیرگذارترین مؤلفه تعلیم و تربیت است و نقش الگویی و هدایت‌گری، او را تا جایگاه رفیع انبیاء ارتقاء داده این مسئله همواره یکی از دغدغه‌های اساسی اینجانب بوده که چه طور می‌توان منزلت پیامبرگونه معلم را در فرایند تعلیم و تربیت ارتقاء داد.

این نگرش و توجه به این امر که نوع، اهمیت و ماهیت شغل معلمی همسو و مشابه با مشاغل آموزش‌عالی در کشور است ایجاب می‌کند نظام رتبه‌بندی و جذب معلمان جدای از مقررات عمومی تدوین گردد و خوشبختانه این مهم در سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش کشور ابلاغی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی و راهبردهای نقشه جامع علمی کشور مورد توجه و تاکید قرار گرفته و با صراحت بدان اشاره شده است. باتوجه به این اسناد، نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان و جذب و تأمین منابع انسانی آموزش و پرورش در قالب یک لایحه برای سیر مراحل تصویب در مجلس شورای اسلامی تقدیم دولت گردیده و از سویی موارد مربوط به شورای عالی انقلاب فرهنگی به آن شورا نیز برای تصویب پیشنهاد شده است.

این موضوع در جلسات متعدد با حضور صاحب‌نظران و دست‌اندرکاران شورای عالی و شورای معاونین وزارت آموزش و پرورش مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

در پایان ضمن تشکر از همه کسانی که در بررسی و تدوین آن همکاری همه‌جانبه داشته‌اند، امید است با تصویب این طرح گامی اساسی در جهت منزلت و ارتقاء جایگاه علمی و اجتماعی معلمان عزیز برداشته شده باشد.

حمیدرضا حاجی بابایی  
وزیر آموزش و پرورش





## الف - مقدمه

در اجرای سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش کشور، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، راهبردهای نقشه‌ی جامع علمی کشور (مبنی بر بالا بردن توان مدیریت منابع انسانی و ارتقای صلاحیت علمی و حرفه‌ای و اعتلای منزلت اجتماعی و رفع مشکلات مادی معیشتی معلمان) و نیز در اجرای راهکارهای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش مبنی بر استقرار نظام سنجش صلاحیت‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای، تعیین ملاک‌های ارزیابی و ارتقای مرتبه (نظام رتبه‌بندی) علمی و تربیتی معلمان و تقویت انگیزه‌ی ارتقای شغلی در آنان، براساس نظام معیار اسلامی» و «استقرار نظام پرداخت‌ها براساس تخصص، شایستگی‌ها و عملکرد رقابتی»، نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان پیشنهاد می‌شود؛ بدین لحاظ، برای ارتقای شأن معلم. در نظام اجرایی کشور، و توسعه و پیشرفت همه جانبه‌ی جمهوری اسلامی ایران، به خصوص، نقش آن در تعلیم و تربیت اسلامی، اقتضا دارد تا در یک نظام شایسته‌سالاری، مبتنی بر ارزیابی‌های کاربردی و رقابتی، مورد آزمون واقع شود و متناسب با توانمندی‌های تخصصی و حرفه‌ای و شایستگی‌های فردی و اجتماعی در رتبه‌ای مناسب قرار گیرد.

اصول تربیت اسلامی (در مواردی نظیر انطباق با نظام معیارهای اسلامی، اولویت تربیت اعتقادی، عبادی و اخلاقی، خردورزی و اعتدال)، معلمان فرهیخته و شایسته و متناسب با تراز اعتقادات اسلامی می‌طلبد، همچنین ساحت‌های تربیتی تعریف شده (برای آماده‌سازی فرد و جامعه، به منظور تحقق حیات‌طبییه نیز) چنین نیازی را دوچندان می‌کند. دستیابی به آثار تربیت و کسب مواردی نظیر ارتقای فرهنگ عمومی، کمک به ایجاد انسجام اجتماعی و وحدت ملی، تعلیم و آموزش سواد و مهارت‌های اساسی زندگی و بسط عدالت اجتماعی نیز، تأکیدی مجدد بر ضرورت توجه ویژه، به اجرای نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان (به منظور زمینه‌سازی و ایجاد انگیزه‌ی بروز خلاقیت‌ها و توانمندی‌ها) بستگی دارد.

وزارت آموزش و پرورش مکلف شده است تا در اجرای سند تحول بنیادین و با همکاری تمامی اجزای دولت جمهوری اسلامی ایران، نسبت به اجرای زیرنظام‌های شش‌گانه سند تحول بنیادین به شرح زیر اقدام کند.

۱. زیرنظام راهبری و مدیریت تربیتی

۲. زیرنظام برنامه ریزی درسی

۳. زیرنظام تربیت معلم و تامین منابع انسانی

۴. زیر نظام تأمین و تخصیص مالی

۵. زیرنظام تأمین فضا . تجهیزات و فناوری

۶. زیرنظام پژوهش و ارزشیابی.

در این راستا انتقال، از وضع موجود به وضع مطلوب، در ابعاد مختلف آموزشی و پرورشی، محتوای کتب درسی، برنامه ریزی درسی و برنامه ریزی آموزشی، فضا و تجهیزات، مورد تأکید می‌باشد که براساس راهبردهای نقشه‌ی جامع علمی کشور و سند تحول بنیادین صورت می‌پذیرد. با این طرح دولت مکلف می‌شود از طریق وزارت آموزش و پرورش، نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان را، در یک دوره‌ی زمانی، اجرا کند و هم‌زمان اصلاحات لازم ساختاری و محتوایی را، در نظام تعلیم و تربیت اعمال کند.

در این طرح، نظام پرداخت ویژه‌ای، به منظور ارزیابی شایستگی‌ها و پرداخت متناسب با آن، برای جامعه‌ی معلمان، در نظر گرفته شده است.

کلیات موضوع، در این طرح ارائه شده و موارد تفصیلی اجرایی، حسب مورد به وزارت آموزش و پرورش یا شورای عالی آموزش و پرورش یا شورای عالی انقلاب فرهنگی، سپرده شده است.

## اهداف طرح

۱. بازسازی نظام تعلیم و تربیت کشور بر پایه اندیشه‌های ناب اسلامی و آرمان‌ها و رویکردهای انقلاب اسلامی
۲. اجرا و تحقق سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش کشور، نقشه‌ی جامع علمی کشور و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش
۳. بهبود کیفیت آموزش و پرورش، از طریق افزایش انگیزه‌ی معلمان، برای خدمت مطلوب
۴. ساماندهی معلمان حسب قابلیت‌های تخصصی و حرفه‌ای
۵. توسعه‌ی مهارت‌های حرفه‌ای و توانمندی‌های علمی و تربیتی معلمان
۶. ساماندهی و ارتقای کیفی نظام آموزش‌های ضمن خدمت وزارت آموزش و پرورش، برای روزآمد کردن اطلاعات تخصصی معلمان و توانمندسازی آنان
۷. توسعه‌ی فعالیت‌های پژوهشی و ارتقای قابلیت‌های علمی معلمان
۸. شفاف سازی در بهره‌گیری از قابلیت تخصصی معلمان
۹. اعتلای منزلت اجتماعی و ارتقای جایگاه معلمان و رفع مشکلات مادی و معیشتی فرهنگیان
۱۰. افزایش مستمر شایستگی‌ها و توانمندی‌های علمی معلمان
۱۱. افزایش اثربخشی نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش
۱۲. ارتقای سطح دانش معلمان و بالندگی شغلی آنان
۱۳. ساماندهی نظام پرداخت در وزارت آموزش و پرورش
۱۴. بازنگری شیوه‌های جذب، تربیت، نگه‌داشت و بکارگیری بهینه‌ی نیروی انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش
۱۵. توسعه‌ی مشارکت معلمان در فرآیند بهسازی برنامه‌های آموزشی، پژوهشی، تربیتی و فرهنگی

وزارت آموزش و پرورش در اجرای نظام رتبه‌بندی معلمان موظف به انجام اصلاحات در نظام تعلیم و تربیت و اجرای موارد زیر است:

### اجرای زیرنظام‌های اصلی:

#### ۱. راهبری و مدیریت تربیتی

انجام برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری، نظارت و کنترل تمام عوامل، مؤلفه‌ها، منابع و فرصت‌ها برای تربیت شایسته متریان

#### ۲. برنامه‌ریزی درسی

طراحی، تدوین، اجرا و ارزشیابی برای مجموعه فرصت‌های تربیتی نظام‌مند و طرح‌ریزی شده که متریان در معرض آن‌ها قرار می‌گیرند.

#### ۳. تربیت معلم و تأمین منابع انسانی

تأمین منابع انسانی از سطح ستاد تا سطح مدرسه - جذب، آماده‌سازی، حفظ و ارتقای و ارزشیابی معلم و سایر منابع انسانی و در برگیرنده تمام افراد از سطح ستاد تا سطح مدرسه  
استقرار ساز و کارهای لازم برای رشد شایستگی‌های مربیان در جهت هویت حرفه‌ای (دانش تخصصی و دانش و مهارت تربیتی)

#### ۴. تأمین و تخصیص منابع مالی

تأمین منابع مالی از راه‌های متنوع و تخصیص آن برای تدوین و اجرای برنامه‌های تربیتی و درسی و تأمین فضاهای آموزشی و اداری و اداره‌ی امور مدارس، همچنین عملیات مالی و نگهداری حساب‌ها و نظارت بر آن‌ها، تأمین و تخصیص و مصرف منابع مالی، برای نظام تربیت رسمی و عمومی کشور

#### ۵. تأمین فضا، تجهیزات و فناوری

برنامه‌ریزی، ساماندهی، طراحی، اجرا، نظارت و پشتیبانی مربوط به تأمین کالبد نظام تربیت رسمی و عمومی و تدارک تجهیزات و فناوری متناسب و مدیریت فنی و مهندسی

#### ۶. پژوهش و ارزشیابی

تولید دانش کاربردی مبتنی بر فلسفه تربیت اسلامی و اشاعه، کاربست و ارزشیابی از یافته‌ها، توسعه تحول و ارتقای پیوسته کیفیت، پیش‌بینی مسائل و بحران‌های پیش‌رو، تشخیص مسائل و بحران‌های تربیتی و راه‌های مقابله با آن‌ها، توسعه‌ی فرهنگ پژوهش

## ■ اعمال چرخش‌ها

- از نهادی آموزشی به نهادی فرهنگی اجتماعی و مولد سرمایه انسانی
- از دانش آموز منفعل در کلاس درس به متریان فعال در محیط‌های تربیتی
- از روش‌های خشک - فردی و انعطاف ناپذیر به روش‌های خلاق و فعال گروهی
- از سازگاری با شرایط محیطی به هویت‌یابی و مقاومت در برابر شرایط نامساعد



- از مدیریت اداری و کنترلی به راهبری تربیتی مبتنی بر نظام معیار اسلامی
- از تمرکزگرایی به مشارکت جویی و مسئولیت‌پذیری مبتنی بر خردجمعی
- از انتصاب سلیقه‌ای مدیران براساس ضوابط اداری به شایسته‌سالاری در مدیریت
- از برنامه درسی موضوع محور به برنامه درسی مبتنی بر ساحت‌های تربیتی برای کسب شایستگی‌ها
- از یادگیری موضوعات به فرایند دست‌یابی به اندیشه ورزی و درک معنا
- از برنامه‌ریزی درسی کاملاً متمرکز به برنامه‌ریزی درسی متکی بر مشارکت مؤثر ارکان و عوامل
- از نگاه نسبت به معلم، به عنوان کارمند اداری، به نگاه نسبت به معلم، به عنوان شخصیتی علمی و تربیتی
- از هزینه کرد بی‌رویه و نامناسب منابع، به بهینه‌سازی مصرف منابع (با اعمال سیاست‌گذاری صحیح و مدیریت شود)
- از معماری بی‌هویت به معماری اسلامی ایرانی
- از مدارس فاقد امکانات و فن‌آوری، به مدارس برخوردار از فناوری و کانون تربیتی محله
- از تصدی‌گری در امر پژوهش، به مدیریت، نظارت و بهره‌گیری از نتایج پژوهش‌ها
- از پژوهش‌های توصیفی، موردی و پراکنده، به پژوهش‌های نظام‌مند نوآورانه و تحول‌آفرین و کاربردی

معلم به منظور موارد ذیل انتخاب می‌شود و باید شایستگی‌های نسبی متناسب با این موارد متعالی را داشته باشد

### ■ اصول تربیت

۱. انطباق با نظام معیار اسلامی؛ ۲. اولویت تربیت اعتقادی، عبادی و اخلاقی؛ ۳. ارتباط با خداوند؛ ۴. تدریج و تعالی مرتبتی؛ ۵. خردورزی؛ ۶. اعتدال؛ ۷. سندیت و مرجعیت مربیان؛ ۸. حفظ و ارتقای آزادی مربیان؛ ۹. حفظ و ارتقای کرامت؛ ۱۰. عدالت تربیتی؛ ۱۱. یکپارچگی و انسجام؛ ۱۲. پویایی و انعطاف‌پذیری؛ ۱۳. تعامل همه جانبه؛ ۱۴. مشارکت و هماهنگی؛ ۱۵. پاسخگویی و نظارت؛ ۱۶. تقدم مصالح تربیتی؛ ۱۷. توجه به فرهنگ و تمدن اسلامی و ایرانی؛ ۱۸. آینده‌نگری.

### ■ ساحت‌های تربیت

(آماده سازی فرد و جامعه برای تحقق حیات طیبه)

۱. تربیت اعتقادی، عبادی و اخلاقی؛ ۲. تربیت علمی و فناوری؛ ۳. تربیت اجتماعی و سیاسی؛ ۴. تربیت اقتصادی و حرفه‌ای؛ ۵. تربیت زیبایی‌شناختی و هنری؛ ۶. تربیت زیستی و بدنی.

### ■ آثار تربیت

۱. ارتقای فرهنگ عمومی؛ ۲. نقش‌آفرینی در تحرک اجتماعی افراد طبقات مختلف و بسط عدالت اجتماعی؛ ۳. کمک به ایجاد انسجام اجتماعی و وحدت ملی؛ ۴. تعلیم آموزش سواد و مهارت‌های اساسی زندگی؛ ۵. کمک به گسترش روابط اجتماعی.

## نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان

### خلاصه مطالب

---

#### ■ منطق کار:

- سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش کشور
- موارد تاکیدی در نقشه جامع علمی کشور
- موارد تاکیدی در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش
- موارد مرتبط در ماده ۱۹ قانون برنامه پنجم توسعه‌ی جمهوری اسلامی ایران

#### ■ وظایف وزارت آموزش و پرورش

- اجرای زیرنظام‌های شش‌گانه سند تحول
- چرخش‌ها از وضع موجود به وضع مطلوب براساس سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش کشور، راهکارهای نقشه جامع علمی کشور و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش
- ساماندهی و تخصصی کردن معلمان و استفاده بهینه از آن‌ها

#### ■ نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان

- اجرا در یک دوره‌ی زمانی سه‌ساله
- گواهی صلاحیت حرفه‌ای معلمان برای پیش‌نیاز طرح براساس آیین‌نامه مصوب شورای عالی آموزش و پرورش
- شرایط جذب و گزینش معلمان براساس آیین‌نامه مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی
- عناوین رتبه‌بندی (مربی معلم - استادیار معلم - دانشیار معلم - استاد معلم)
- ارزیابی معلمان در فعالیت‌های چهارگانه (فرهنگی، تربیتی) - (آموزشی، تخصصی، مهارتی) - (پژوهشی) - (اجرایی).
- تفصیل موارد اجرایی شامل ارزیابی، رتبه‌بندی و نظام ویژه پرداخت‌ها براساس تخصص، شایستگی‌ها و عملکرد رقابتی مبتنی بر نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان طبق آیین‌نامه می‌باشد که

- به تصوب مراجع ذي ربط مي‌رسد.
- پيش بيني منابع لازم در بودجه سنواتي
- نظارت شوراي عالي انقلاب فرهنگي و كميسيون آموزش و تحقيقات مجلس شوراي اسلامي



## ب- متون پیشنهادی برای تصویب

۱. لایحه پیشنهادی به هیئت دولت برای تقدیم به مجلس شورای اسلامی
۲. متن پیشنهادی برای تصویب در شورای عالی انقلاب فرهنگی
۳. آیین‌نامه پیشنهادی برای تصویب در شورای عالی انقلاب فرهنگی  
- آیین‌نامه نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان
۴. آیین‌نامه پیشنهادی برای تصویب در شورای عالی انقلاب فرهنگی  
- آیین‌نامه تشکیل هیئت عالی جذب معلمان

### ۱- لایحه پیشنهادی به هیئت دولت برای تقدیم به مجلس شورای اسلامی

#### مقدمه:

در اجرای سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش ابلاغی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) و راهبردهای ملی ۴ از راهبرد کلان ۲ نقشه جامع علمی کشور مبنی بر ارتقای منزلت و صلاحیت حرفه‌ای و مرجعیت علمی و اجتماعی معلمان، و در اجرای سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش کشور و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش مبنی بر بالا بردن توان مدیریت منابع انسانی و ارتقای صلاحیت علمی و حرفه‌ای و اعتلای منزلت اجتماعی و رفع مشکلات مادی معیشتی معلمان و استقرار نظام پرداخت‌ها براساس تخصص، شایستگی‌ها و عملکرد رقابتی، ماده واحده ذیل پیشنهاد می‌شود:

#### ماده واحده:

دولت مکلف است به منظور جذب و تأمین منابع انسانی آموزش و پرورش اعم از آموزشی، پرورشی، اداری و فنی در تمام دوره‌های تحصیلی به صورت امر حاکمیتی، نظام جذب منابع انسانی آموزش و پرورش را تدوین و به تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی رسانده و اجرا نماید. مقررات اداری و استخدامی کارکنان وزارت آموزش و پرورش بدون الزام به رعایت قانون مدیریت خدمات کشوری و سایر مقررات عمومی براساس آیین‌نامه‌هایی خواهد بود که به تصویب دولت می‌رسد. نظام پرداخت‌ها براساس تخصص، شایستگی‌ها و عملکرد رقابتی مبتنی بر نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان می‌باشد که به تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی رسیده و توسط دولت اجرا خواهد شد.

**تبصره ۱:** وزارت آموزش و پرورش مکلف است در یک دوره زمانی سه ساله ضمن اجرای زیرنظام‌های شش‌گانه مصوب سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، نسبت به اصلاحات ساختاری و محتوایی در فعالیت‌های آموزشی و پرورشی و ارتقای کارآیی درونی و مهندسی نیروی انسانی اقدام نماید.

**تبصره ۲:** وزارت آموزش و پرورش موظف است در دوره‌های یکساله گزارش پیشرفت اجرای طرح را به کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس شورای اسلامی ارائه نماید.

## ۲- متن پیشنهادی برای تصویب در شورای عالی انقلاب فرهنگی نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان و جذب و تامین منابع انسانی

**ماده ۱:** جذب و تامین منابع انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش اعم از آموزشی، پرورشی، مدیریتی، امور اداری و فنی در تمام دوره‌های تحصیلی به صورت امر حاکمیتی و صرفاً از طریق مراکز آموزش عالی وابسته به آموزش و پرورش (دانشگاه‌های فرهنگیان و شهید رجایی) انجام می‌پذیرد.

**تبصره ۱:** تامین منابع انسانی در رشته‌ها و فعالیت‌هایی که امکان تامین آن از طریق فوق وجود ندارد. از میان فارغ‌التحصیلان سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور در چارچوب سیاست‌های نظام آموزش و پرورش مشروط به گذراندن دوره مهارت آموزی و کسب گواهی‌نامه صلاحیت حرفه‌ای، انجام می‌گیرد.

**تبصره ۲:** از تاریخ ابلاغ این مصوبه، هرگونه بکارگیری منابع انسانی جدید به جز موارد پیش گفته در ماده فوق در تمام واحدهای آموزشی و پرورشی وابسته به آموزش و پرورش تحت هر شرایطی خلاف قانون و ممنوع است.

**ماده ۲:** استخدام کارکنان آموزش و پرورش به صورت رسمی و حسب برخورداري از صلاحیت‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای انجام می‌شود و منوط به طی یک دوره آزمایشی به مدت حداقل شش ماه و حداکثر سه سال و احراز گواهی‌نامه صلاحیت حرفه‌ای برای معلمان خواهد بود.

**تبصره:** در صورتی که در ضمن یا پایان دوره آزمایشی معلمان گواهی‌نامه صلاحیت حرفه‌ای را کسب نمایند تمدید مهلت حداکثر دوساله دیگر با ادامه خدمت آزمایشی امکان پذیر است و چنانچه در این مدت گواهی‌نامه صلاحیت حرفه‌ای را کسب ننمایند استفاده از آنان در مشاغل اداری و یا لغو حکم استخدام آزمایشی با تشخیص وزارت آموزش و پرورش بلامانع است.

**ماده ۳:** وزارت آموزش و پرورش مکلف است حداکثر ظرف طی مدت سه سال پس از ابلاغ این قانون طراحی و صدور گواهی‌نامه صلاحیت حرفه‌ای معلمان را برای کلیه آنان براساس نظام ارزیابی و سنجش صلاحیت‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای معلمان که به تصویب شورای عالی آموزش و پرورش می‌رسد انجام دهد. این گواهی‌نامه لازمه‌ی انجام خدمت معلمی در بخش‌های دولتی و غیردولتی می‌باشد.

**تبصره:** صلاحیت تخصصی معلمان توسط آزمون‌های استاندارد و به صورت ادواری (دو تا سه بار در سال) صورت می‌گیرد و ساماندهی آنان حسب صلاحیت‌های تخصصی کسب شده انجام

می‌پذیرد.

**ماده ۴:** مقررات اداری و استخدامی کارکنان وزارت آموزش و پرورش بدون الزام به رعایت قانون مدیریت خدمات کشوری و سایر مقررات عمومی براساس آیین‌نامه‌هایی خواهد بود که توسط وزارت آموزش و پرورش پیشنهاد و حسب مورد به تصویب دولت می‌رسد.

**تبصره:** نظام پرداخت‌ها براساس تخصص، شایستگی‌ها و عملکرد رقابتی مبتنی بر نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان می‌باشد.

**ماده ۵:** نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان مبتنی بر چهار رتبه خواهد بود و می‌تواند درجاتی هم داشته باشد.

**ماده ۶:** دولت موظف است نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان (راهکار ۲-۱۰ سند تحول بنیادین آموزش و پرورش) را توسط وزارت آموزش و پرورش طی ۳ سال اجرایی نماید.

**ماده ۷:** دولت مکلف است منابع اعتباری لازم برای اجرای نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان را به نحوی پیش‌بینی نماید که حقوق و مزایای آنان از هشتاد درصد (۸۰ درصد) مجموع حقوق و فوق العاده‌های کارکنان مشابه مشمول اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی کمتر نباشد.

**ماده ۸:** ضوابط، مقررات و آیین‌نامه‌های مرتبط با نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان و جذب منابع انسانی حسب مورد به تصویب شورای عالی آموزش و پرورش و یا شورای عالی انقلاب فرهنگی می‌رسد.

**ماده ۹:** وزارت آموزش و پرورش مکلف است در یک دوره زمانی سه ساله ضمن اجرای زیرنظام‌های شش‌گانه مصوب سند تحول بنیادین آموزش و پرورش برای استقرار نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان نسبت به اصلاحات ساختاری و محتوایی در فعالیتهای آموزشی و پرورشی شامل برنامه‌های درسی و آموزشی، محتوای آموزش، بهینه‌سازی فضا و تجهیزات مدارس، ارتقای نقش و اختیارات مدرسه و تحول در ساختار مالی، اداری و نظام مدیریتی با رویکرد چابک‌سازی، پویاسازی براساس سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش کشور، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و نقشه جامع علمی کشور اقدام نماید.

**ماده ۱۰:** وزارت آموزش و پرورش مکلف است با اجرای نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان به نحوی برنامه‌ریزی نماید که با ساماندهی تخصصی معلمان، جذب معلمان کارآمد و ارتقای شایستگی‌های، آموزشی، تربیتی، اعتقادی و اخلاقی و روزآمد کردن اطلاعات تخصصی آنان و بهبود مدیریت منابع

و مصارف موجبات افزایش کیفیت و بهره‌وری نظام آموزش و پرورش را فراهم نماید و صرفه‌جویی لازم در منابع حاصل گردد.

ماده ۱۱: وزارت آموزش و پرورش موظف است در دوره‌های یک‌ساله، گزارش پیشرفت اجرای طرح را به کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس شورای اسلامی و شورای عالی انقلاب فرهنگی ارائه نماید.

به منظور موارد فوق آموزش و پرورش مکلف است ظرف ۵ سال موارد زیر را اجرا و به تدریج نظام رتبه‌بندی معلمان را نیز اجرایی کند.

۱. برنامه‌ریزی درسی و آموزشی مناسب به نحوی که موجبات ارتقای کیفیت آموزشی را فراهم آید.  
۲. ساماندهی معلمان در جهت تخصصی کردن آن‌ها، استفاده بهینه از معلمان با توجه به ساعات آموزشی و پرورشی مورد نیاز مدارس و در نهایت کاهش تعداد کمی معلمان و با استفاده بهینه از تخصص‌ها - جابه‌جایی معلمان در دوره‌های موجود به دوره‌ها و پایه‌های متناسب با تخصص‌های عملی آن‌ها.

۳. برنامه‌ریزی دروس به نحوی که تعادل بین مواد درسی ارائه شده در محیط آموزشی با موارد ارائه شده در محیط‌های واقعی اجتماعی برقرار باشد و اجرای کامل برنامه درسی ملی و انطباق محتوای کتب با برنامه درسی ملی...

۴. برنامه‌ریزی آموزشی، ارتقای کیفیت بهره‌برداری از ساعات آموزش و کاهش مناسب ساعات آموزش، به نحوی که فرصت برای تفکر و تعقل و کار و فناوری برای دانش‌آموز متناسب با رده‌های سنی فراهم باشد.

۵. رعایت تراکم مناسب دانش‌آموز در کلاس با توجه به جنسیت و محیط شهری یا روستایی مدارس به منظور استفاده حداکثر از منابع و امکانات و عوامل آموزشی.

در این رابطه در برخی مناطق تراکم کلاس باید به تدریج بالا رفته و تعداد کلاس‌ها کاهش یابد.

۶. با رعایت موارد فوق کاهش در تعداد کلاس‌ها، تعداد مدارس، تعداد معلمان و نیز عوامل اجرایی مورد نیاز به عمل می‌آید. این کاهش ظرف ۵ سال باید به تدریج و با رعایت تمامی جوانب اجرا شود تا منابع مالی حاصل از این کاهش بتواند مبنای اجرای نظام رتبه‌بندی قرار گیرد.

### ۳- آیین‌نامه پیشنهادی برای تصویب در شورای عالی انقلاب فرهنگی

#### - آیین‌نامه‌ی نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان

##### مقدمه:

در اجرای سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش و راهکار (۲-۱۰) سند تحول بنیادین آموزش و پرورش مصوبه‌ی شورای عالی انقلاب فرهنگی، نظام رتبه‌بندی معلمان، با توجه به میزان شایستگی‌ها و فعالیت‌های آموزشی (کلاسی - غیر کلاسی)، فرهنگی، تربیتی، پژوهشی، اجرایی، و تلاش معلمان برای کسب شایستگی‌ها و شکوفایی استعدادهای دانش‌آموزان در رسیدن به حیات طیبه و جلب رضایت خدمت‌گیرندگان (دانش‌آموز و خانواده) و براساس مفاد این آیین‌نامه تعیین می‌شود.

#### تعاریف و اصطلاحات به کار رفته در این نظام به عبارت‌اند از:

**ماده ۱.** رتبه‌بندی، عبارت است از طبقه‌بندی شایستگی‌های معلمان حسب شاخص‌های چهارگانه (فرهنگی - تربیتی)؛ (آموزشی)؛ (پژوهشی)؛ (اجرایی)

**ماده ۲.** ارتقای مرتبه، عبارت است از احراز رتبه‌ی بالاتر طبق ضوابط مربوط

**ماده ۳.** معلم، به فردی اطلاق می‌شود که رسالت خطیر ترتیب دانش‌آموزان را در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی بر عهده دارد

**ماده ۴.** ارزشیابی عملکرد، سنجش و اندازه‌گیری نتایج حاصل از فعالیت‌ها و اقدامات معلمان براساس شاخص‌های چهارگانه‌ی ماده‌ای ۱

**ماده ۵.** آموزش‌های ضمن خدمت، آن دسته از آموزش‌هایی است که زمینه را برای فراگیری مهارت‌های مورد نیاز شغلی معلمان، در حین خدمت، فراهم می‌آورد.

**ماده ۶.** صلاحیت تخصصی، برخورداری از دانش، نگرش و آموزه‌های لازم، در یک رشته‌ی تخصصی (تدریس) در حیطه‌های آموزشی و پرورشی

**ماده ۷.** صلاحیت حرفه‌ای، توانمندی‌ها و مهارت‌های لازم، برای انجام صحیح وظایف و ماموریت‌ها، در حیطه‌ی آموزشی، پرورشی، مدیریتی

**ماده ۸.** تجربه، مهارت‌هایی است که، معلم در طول سنوات خدمت خود و در ارتباط با شغل معلمی، کسب کرده است و این مهارت‌ها او را قادر می‌سازد که وظایف معلمی خود را به‌گونه‌ای رضایت‌بخش

به انجام رساند.

**تبصره:** در این رتبه‌بندی، به لحاظ رعایت اختصار، به وزارت آموزش و پرورش؛ وزارت و به نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان رتبه‌بندی و به وزیر آموزش و پرورش وزیر اطلاق می‌شود.

### اهداف این رتبه‌بندی به شرح زیر می‌باشد:

۱. افزایش انگیزه و کارایی معلمان، در انجام وظایف و اثربخشی فعالیت‌های آنان، برای شکوفاتر شدن شایستگی‌های دانش‌آموزان
۲. ارتقای منزلت اجتماعی و صلاحیت و مرجعیت علمی و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان و نیز بالا بردن سطح معیشت آنان
۳. توسعه‌ی مشارکت معلمان در فرآیند بهسازی برنامه‌های، آموزشی، پژوهشی، تربیتی و فرهنگی
۴. سنجش مستمر صلاحیت‌های تخصصی و حرفه‌ای معلمان
۵. ایجاد انگیزه، در زمینه‌سازی برای مشارکت و دخالت دانش‌آموزان، در امر تعلیم و تربیت
۶. بهبود و ارتقای کیفیت تعلیم و تربیت و ایجاد رابطه بین درجه‌ی کارایی و میزان پرداخت
۷. ایجاد انگیزه، برای مطالعه‌ی دایمی و به روز شدن دانش معلمان با پیشرفت‌های علمی، فنی و هنر معلمي
۸. آماده ساختن معلمان، برای انجام مسئولیت‌های تربیتی دانش‌آموزان و ایجاد زمینه مشارکت و همکاری‌های خانواده، برای فعالیت‌های آموزشی و تربیتی دانش‌آموزان
۹. ایجاد انگیزه، برای مشارکت، در برنامه‌های تربیتی مدارس و انجام امور پژوهشی مرتبط با مسئولیت‌های آموزشی و فعالیت‌های پرورشی
۱۰. ایجاد انگیزه، در معلمان، به منظور آماده‌سازی دانش‌آموزان، برای ورود به عرصه‌های مختلف جامعه.

### عناوین رتبه‌ها و دایره مضمولین این نظام

۱. مضمولین این طرح، براساس ویژگی‌های مربوط، در یکی از رتبه‌های مربی معلم؛ استادیارمعلم؛ دانشیارمعلم؛ استادمعلم قرار می‌گیرند.
۲. شرایط کسب رتبه‌ها براساس مفاد این آیین‌نامه تعیین می‌شود.
۳. مضمولین طرح طبقه‌بندی مشاغل معلمان (آموزگاران - دبیران - هنرآموزان - مربیان امور تربیتی -

مشاوران - مراقبین سلامت، معاون آموزگار، معاون مدیر، مدیران و معاونان مدارس، و مجتمع‌های آموزشی، تربیتی)، در صورت احراز شرایط، می‌توانند رتبه‌های این نظام را کسب کنند.

### ساختار اجرایی

۱. هیئت ممیزه مرکزی
۲. هیئت‌های ممیزه استانی
۳. کارگروه‌های تخصصی شهرستانی / مناطق
۴. شورای گروه شهرستانی / مناطق
۵. گروه‌های درسی / شهرستانی / مناطق

### گروه درسی

گروه درسی، معادل گروه آموزشی است و واحدی متشکل از معلمان متخصص در یک منطقه / ناحیه / شهرستان می‌باشند که براساس رشته‌ی تدریس، در یک گروه درسی قرار گرفته‌اند

### شورای گروه:

هریک از معلمان، عضو یک گروه درسی است که مجموعه‌ی اعضای هر گروه درسی، شورای گروه درسی مربوط را تشکیل می‌دهند.

### کارگروه تخصصی

اعضای شورای هر گروه درسی، ۳ تا ۵ نفر را از میان خود، به عنوان کارگروه تخصصی انتخاب می‌کنند؛ این کارگروه، داوری و اظهار نظر در خصوص مقالات و تالیفات اعضای آن گروه را عهده‌دار است.

### هیئت ممیزه (استانی - مرکزی)

برای احراز و تایید رتبه‌ها و همچنین ارتقای معلمان به مراتب بالاتر، هیئت‌های ممیزه‌ی استانی در استان و مرکزی دروزارت تشکیل خواهد شد؛ ترکیب و وظایف آن‌ها، به موجب آیین‌نامه خواهد بود.



### نحوه‌ی تشکیل گروه‌ها و هیئت‌ها

طرز تشکیل، اختیارات و وظایف گروه‌های درسی، شورای گروه، کارگروه تخصصی و هیئت‌های ممیزه‌ی استانی و مرکزی و ارتباط آن‌ها با یکدیگر به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به تصویب وزیر می‌رسد.

### گواهی‌نامه صلاحیت حرفه‌ای

۱. هر معلم، علاوه بر صلاحیت‌های عمومی، باید صلاحیت تخصصی برای تدریس (دروس دوره‌ی ابتدایی یا چند درس یک گروه درسی، در دوره‌ی دبیرستان) و صلاحیت‌های مرتبط با شغل معلمی (تسلط بر روش تدریس، آشنایی با روان‌شناسی تربیتی و روش تحقیق و سایر موارد مرتبط) را کسب کند این دو صلاحیت به مفهوم «صلاحیت حرفه‌ای» می‌باشد.

۲. کلیه‌ی معلمان، طی مدت مشخصی که، وزارت تعیین می‌کند، باید نسبت به کسب گواهی‌نامه‌ی صلاحیت حرفه‌ای تدریس اقدام کنند.

تبصره: شرایط و ضوابط مربوط، به موجب شیوه‌نامه‌ای خواهد بود که به تصویب وزیر می‌رسد.

### ارزشیابی

ارزشیابی معلمان، در قالب «ارزشیابی عملکرد» و «ارزشیابی شایستگی‌های تخصصی» انجام می‌پذیرد.

### الف) ارزشیابی عملکرد

۱. هدف از ارزشیابی عملکرد، مقایسه عملکرد معلم با وظایف و مسئولیت‌های وی و تشخیص توانایی‌های عملی (عملکردی) معلمان، خواهد بود.

۲. در ارزشیابی عملکرد، موضوع مشارکت معلمان و فعالیت‌های پرورشی و مسئله‌ی تربیت اخلاقی، اعتقادی، انقلابی دانش‌آموزان، مد نظر قرار می‌گیرد.

تبصره: نحوه‌ی ارزشیابی عملکرد معلمان، براساس شیوه‌نامه‌ای خواهد بود که به تصویب وزیر می‌رسد و براساس امتیازات و یا درجات معرفی می‌شود. (معلمان تابع ارزشیابی کارکنان دولت نمی‌باشند).

### ب) ارزشیابی شایستگی‌های تخصصی (صلاحیت تخصصی)

۱. هدف این ارزشیابی، سنجش شایستگی‌های معلمان، برای انجام مسئولیت‌های آنان، در حوزه‌ی تخصصی و گروه درسی است.
۲. شایستگی تخصصی معلمان، از طریق آزمون‌های استاندارد شده‌ی ملی، مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد.
۳. آزمون‌های تخصصی، به صورت ادواری (دو تا سه بار) در سال برگزار می‌شود.
۴. شایستگی تخصصی، ملاک تصمیم‌گیری برای پیشنهاد شرکت معلمان، در دوره‌های ضمن خدمت خواهد بود.
۵. شایستگی تخصصی، ملاک اصلی برای تغییر و ارتقای رتبه است. و معلمانی که قصد ارتقا، به مراتب بالاتر را دارند، باید گواهی‌نامه قبولی در آزمون ادواری را کسب کنند.

### معیار ارزشیابی فعالیت‌ها

ارزشیابی فعالیت‌های معلمان، براساس معیارهای چهارگانه فرهنگی تربیتی؛ آموزشی؛ پژوهشی؛ اجرایی مطابق جداول پیوست ۱-۲-۳-۴، به صورت مستمر و سالانه انجام می‌شود. تبصره: هرگونه اصلاح و تغییر شاخص‌ها و معیارها، در جداول فوق، همچنین اصلاح میزان دامنه‌ی امتیاز هر معیار، با تصویب شورای عالی آموزش و پرورش محقق می‌شود.

### تغییر رتبه مستلزم وجود شرایط زیر است

۱. داشتن حداقل درجه‌ی علمی مورد نیاز برای کسب آن رتبه.
  ۲. داشتن تجربه‌ی خدمت مورد نیاز برای کسب آن رتبه.
  ۳. کسب امتیازات لازم از جداول فعالیت‌ها
  ۴. کسب امتیاز لازم در ارزشیابی‌های ملی
- تبصره: ارائه‌ی مقالات و تالیفات علمی مناسب، در زمینه‌ی موضوعات آموزش و پرورش و پیشرفت تربیتی و تحصیلی دانش‌آموزان، در ارزشیابی فعالیت‌های معلمان کانون توجه قرار می‌گیرد.

## شرایط لازم برای اخذ رتبه‌ها

### الف) رتبه‌ی مربی معلم

- حداقل مدرک تحصیلی کارشناس (لیسانس) با ۵ سال تجربه؛
- دارا بودن کارت صلاحیت حرفه‌ای تدریس در زمینه‌ی مربوط؛
- طی دوره‌ی آموزشی ضمن خدمت، در علوم تربیتی، متناسب با تحولات علمی روز، به میزان مورد نیاز؛
- طی دوره‌ی آموزشی ضمن خدمت، در زمینه‌ی تخصصی و رشته تحصیلی متناسب با تحولات علمی روز به میزان مورد نیاز؛
- داشتن حداقل امتیازات لازم از دو ارزشیابی فعالیت‌های چهارگانه مشروط بر آن که فاصله‌ی دو ارزشیابی بیش از دو سال نباشد؛
- داشتن حداقل امتیازات لازم از شرکت، در دوره‌های آموزش ضمن خدمت، مطابق ضوابط مربوط؛
- موفقیت در آزمون شایستگی تخصصی مربی معلم.

### ب) رتبه استادیار معلم

- کارشناسی (لیسانس) با ۱۵ سال تجربه؛
- کارشناسی ارشد (فوق لیسانس) با ۱۲ سال تجربه؛
- دکتری با ۶ سال تجربه؛
- دارا بودن کارت صلاحیت حرفه‌ای تدریس، در زمینه‌ی مربوط به رتبه مربی معلم؛
- داشتن امتیازات لازم، در دو ارزشیابی عملکرد سالیانه، مشروط بر آن که فاصله‌ی دو ارزشیابی بیش از دو سال نباشد؛ و در آخرین ارزشیابی،..... درصد امتیازات کسب کرده باشد؛
- داشتن امتیازات لازم؛ از شرکت، در دوره‌های آموزش ضمن خدمت و طی دوره‌ی آموزش ضمن خدمت ویژه‌ی این رتبه، علاوه بر آموزش‌های ضمن خدمت مرتبط با رتبه‌ی مربی معلم؛
- ارائه‌ی حداقل دو مقاله علمی که هیئت‌های مربوط ارزشیابی کرده باشند؛
- دارا بودن رتبه‌ی مربی معلم، برای دارندگان درجه‌ی لیسانس و فوق لیسانس؛
- موفقیت در آزمون ملی تشخیص شایستگی تخصصی رتبه استادیار معلم؛
- تبصره: دارندگان مدارک تحصیلی (کارشناسی) لیسانس و (کارشناسی ارشد) فوق لیسانس و دکتری، که در

سه ارزشیابی عملکرد متوالی (منتهی به زمان درخواست رتبه‌ی استادیار معلم) امتیازات مربوط را که وزارت تعیین می‌کند کسب کرده باشند می‌توانند با یک‌سال سابقه خدمت کمتر درخواست رتبه استادیار معلم کنند. داشتن امتیازات تعیین شده، از شرکت، در دوره‌های ضمن خدمت رتبه‌ی قبل.

### ج) رتبه‌ی دانشیار معلم

- کارشناسی (لیسانس) با ۲۲ سال تجربه؛
  - کارشناسی ارشد (فوق لیسانس) با ۱۸ سال تجربه؛
  - دکتری با ۱۴ سال تجربه؛
  - دارا بودن کارت صلاحیت حرفه‌ای تدریس، در زمینه‌ی مربوط به رتبه‌ی استادیار معلم؛
  - داشتن امتیازات تعیین شده از شرکت، در دوره‌های آموزش ضمن خدمت رتبه‌های قبل و طی دوره آموزش ضمن خدمت ویژه این رتبه؛
  - داشتن امتیازات تعیین شده، از سه ارزشیابی عملکرد، در رتبه‌ی استادیار معلم، مشروط بر آن که آخرین ارزشیابی فرد از ..... درصد مجموع امتیازات کمتر نباشد؛
  - ارائه‌ی حداقل دو مقاله‌ی علمی ارزشیابی شده، در زمینه‌ی دروس مورد تدریس؛
  - ارائه‌ی حداقل یک پژوهش علمی، در زمینه‌ی تخصصی یا مسائل آموزش و پرورش؛
  - تالیف حداقل یک کتاب، در زمینه‌ی دروس مورد تدریس، که گروه تخصصی، آن را پذیرفته باشند؛
  - موفقیت در آزمون ملی شایستگی تخصصی رتبه‌ی دانشیار معلم؛
  - اخذ امتیازات لازم، از شرکت، در دوره‌های آموزش ضمن خدمت رتبه‌های قبل.
- تبصره: دارندگان مدارک تحصیلی لیسانس و فوق لیسانس و دکتری، مشروط به داشتن امتیازات تعیین شده، در سه ارزشیابی عملکرد متوالی (منتهی به زمان درخواست رتبه‌ی دانشیار معلم) می‌توانند به ترتیب با یک سال تجربه کمتر درخواست رتبه‌ی دانشیار معلم کنند.

### د) رتبه‌ی استاد معلم

- کارشناس ارشد با ۲۴ سال تجربه؛
- دکتری با ۲۰ سال تجربه؛
- دارا بودن کارت صلاحیت حرفه‌ای تدریس، در رتبه‌ی دانشیار معلم؛
- داشتن امتیازات لازم از سه ارزشیابی متوالی (منتهی به زمان درخواست در رتبه‌ی استاد معلم)؛

- دارا بودن حداقل دو مقاله‌ی علمی ارزشیابی شده، پس از کسب رتبه‌ی دانشیار معلم در زمینه مربوط؛
  - دارا بودن حداقل یک پژوهش علمی، تربیتی در زمینه‌ی تخصصی یا مسائل آموزش و پرورش؛
  - تالیف حداقل سه جلد کتاب علمی در زمینه مربوط که گروه تخصصی آن را پذیرفته باشد؛
  - موفقیت در آزمون ملی شایستگی تخصصی رتبه استاد معلم؛
  - دارا بودن رتبه دانشیار معلم؛
- تبصره: معلمان خلاق و نوآور و نخبه با مدرک لیسانس و با ۲۵ سال تجربه و داشتن شرایط فوق، مشمول رتبه‌ی مزبور می‌شوند.

### سایر موارد

۱. ورود به طرح با رتبه‌ی مربی معلم آغاز می‌شود و کسب رتبه‌های بعدی، مستلزم توقف در رتبه قبلی است، فقط دارندگان مدرک تحصیلی دکتری می‌توانند به شرط داشتن شرایط با رتبه استادیار معلم وارد شوند.
  ۲. براساس طراحی ساز و کاری که به تصویب شورای عالی آموزش و پرورش می‌رسد، وزارت می‌تواند، بخشی از ساعات موظف معلمان بالاتر از مربی را به مسئولیت‌ها و وظایف پژوهشی و مطالعاتی اختصاص دهد.
  ۳. معلمان با مدرک کاردانی و داشتن ۱۲ سال تجربه و شرایط اخذ رتبه‌ی مربی معلم مشمول اخذ رتبه مزبور می‌شوند و با داشتن ۲۴ سال تجربه و شرایط اخذ رتبه‌ی استادیار معلم مشمول آن رتبه می‌گردند.
  - وزارت مجاز است علاوه بر شرایط مزبور شرایط دیگری را برای این قبیل معلمان اضافه کند ضمناً معلمان خلاق، نوآور و نخبه با دو سال تجربه کمتر، در شمول رتبه‌بندی قرار می‌گیرند.
  ۴. جذب معلمان مورد نیاز وزارت، براساس آیین‌نامه جذب و گزینش نیروی انسانی خواهد بود که به تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی می‌رسد.
  ۵. وزارت می‌تواند در جهت توسعه‌ی مجتمع‌های آموزشی و پرورشی، امتیازات خاصی در اجرای رتبه‌بندی برای مدیران و معاونان این قبیل واحدها اعمال کند.
  ۶. وزارت با رعایت ضوابط و شرایطی که به تصویب شورای عالی آموزش و پرورش می‌رسد تبدیل وضع کارشناسان اداری را برای همکاری آموزشی بپذیرد/س
- این نظام رتبه‌بندی با یک مقدمه و ..... ماده و ..... تبصره ..... در جلسه ..... مورخ ..... به تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی رسید.

جدول شماره (۱)  
الف - فعالیت‌های فرهنگی تربیتی

ردیف	عنوان فعالیت‌ها	حداقل / حداکثر (امتیاز)
۱	تولید اثر فرهنگی و هنری با رویکرد اسلامی	۳-۰
۲	تهیه و تدوین پیوست فرهنگی، برای فعالیت‌های آموزشی و پرورشی، حسب سند تحول بنیادین	۵-۰
۳	انجام فعالیت امور فرهنگی با نهادهای فرهنگی و تربیتی	۴-۲
۴	انجام امور مشاوره‌ی فرهنگی (دانش آموز و خانواده)	۳-۲
۵	مشارکت در برنامه‌ریزی امور فرهنگی، تربیتی، اجتماعی	۲-۱
۶	مشارکت فعال در مناسبت‌ها و اعیاد اسلامی و ملی	۳-۲
۷	تقید و التزام به ارزش‌های دینی و انقلابی، ملی	۵-۳
۸	جوایز از جشنواره‌های فرهنگی، هنری	۵-۰
۹	مشارکت در برنامه‌های تربیتی و فوق برنامه، اردوهای فرهنگی، تربیتی، اجتماعی	۴-۲
۱۰	شرکت در دوره‌های مرتبط با مهارت‌های تربیتی	۴-۲
۱۱	بروز لیاقت‌ها و شناخته شدن به عنوان الگو (تجلی الگوی رفتار متناسب با نظام جمهوری اسلامی)	۴-۲
۱۲	ایثار و از خود گذشتگی	۵-۳
۱۳	توسعه‌ی فعالیت‌های قرآنی	۴-۲

تذکر: اخذ حداقل امتیاز از بند ۷ الزامی است

## جدول شماره (۲)

### ب - فعالیتهای آموزشی، علمی، تخصصی، مهارتی

ردیف	عنوان فعالیت‌ها	حداقل / حداکثر (امتیاز)
۱	رعایت نظم و انضباط و شؤونات آموزشی، (رعایت تقویم آموزشی و تهیه طرح درس	۳-۲
۲	کیفیت تدریس	۴-۲
۳	کمیت تدریس	۳-۱
۴	تدریس در مدارس و مناطق خاص (چند پایه - کمتر توسعه یافته، استثنایی، تیزهوشان	۲-۰
۵	تدریس در دوره‌های مختلف (توانایی تدریس در ۳ پایه ابتدایی، و چند درس در دبیرستان)	۳-۱
۶	مشارکت در گروه‌ها و شوراهای آموزشی و انضباطی	۲-۱
۷	مشارکت در برنامه‌ریزی آموزشی و درسی	۳-۱
۸	تألیف جزوات مکمل	۵-۰
۹	تولید وسایل و ابزارهای آموزشی	۵-۳
۱۰	ارائه شیوه‌های بدیع در امر آموزش	۵-۳
۱۱	هدایت و نظارت پروژه‌های دانش آموزی	۲-۱
۱۲	مدیر، معلم منتخب نمونه مدرسه / منطقه / استان / کشور	۴-۰
۱۳	تشویق نامه‌ها (حسب سطح مدیریت) یا از مقامات	۲-۱
۱۴	ارائه الگوهای برتر تدریس	۵-۲
۱۵	عملکرد آموزشی حسب پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان	۴-۰
۱۶	تدریس در دوره‌های ضمن خدمت معلمان، به عنوان مدرس دوره	۳-۰

۴-۰	طراحی سئوالات آزمون (منطقه‌ای / استانی / کشوری) و کنکور سراسری	۱۷
۳-۱	توسعه‌ی فعالیت‌های کارآفرینی و فناوری	۱۸
۴-۱	دبیری برگزاری همایش‌های منطقه‌ای / استانی / کشوری / بین‌المللی	۱۹
۵-۲	طی دوره‌های آموزش ضمن خدمت	۲۰

### جدول شماره (۳) ج - فعالیت‌های پژوهشی

ردیف	عنوان فعالیت‌ها	حداقل / حداکثر (امتیاز)
۱	تالیف کتاب درسی	۷-۰
۲	تالیف کتاب غیردرسی در رشته تخصصی و مکمل	۴-۰
۳	بازنگری در برنامه‌های درسی و محتوای آموزشی	۲-۰
۴	ارائه‌ی مقاله علمی منتشر شده	۵-۱
۵	تدوین استانداردهای آموزشی	۵-۲
۶	تدوین گزارش پایان سال تحصیلی از وضعیت پیشرفت علمی، تربیتی دانش‌آموزان به مدرسه و خانواده	۳-۱
۷	تدوین شیوه‌نامه و روش کار برای دوره‌های فنی، حرفه‌ای و کاردانش (خاص دوره‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش)	۴-۱
۸	راهنمایی و مشاوره دانش‌آموزان برای انجام تولید و خدمات جدید (متضمن خلاقیت و نوآوری)	۴-۲
۹	انجام پروژه‌های تحقیقات در مقیاس کوچک، متوسط برای ارتقای کیفیت در ارائه‌ی آموزش	۳-۲
۱۰	انجام فعالیت‌های مربوط به اقدام پژوهی	۴-۱



۳-۲	انجام فعالیتهای مرتبط با درس پژوهی	۱۱
۲-۱	هدایت پژوهش‌های دانش‌آموزی	۱۲
۳-۱	بهره‌برداری آگاهانه از فضای مجازی در جهت بهبود کیفیت آموزشی	۱۳
۳-۱	ارائه‌ی مقالات علمی، تربیتی، مهارتی در کنفرانس‌های معتبر (داخلی، خارجی)	۱۴

#### جدول شماره (۴) د- فعالیتهای اجرایی

ردیف	عنوان فعالیت‌ها	حداقل / حداکثر (امتیاز)
۱	شرکت در فعالیتهای مرتبط با پژوهش سراهای دانش‌آموزی	۲-۱
۲	راه‌اندازی مدارس قرآنی	۳-۰
۳	طراحی و راه‌اندازی LRC (مرکز منابع یادگیری)	۱-۰
۴	طراحی و راه‌اندازی آزمایشگاه یا کارگاه (عمومی کتابخانه، نمازخانه، فضای ورزشی)	۲-۱
۵	پیشنهاد برای راه‌اندازی کارگاه یا آزمایشگاه‌های تخصصی به خصوص در زمینه‌ی فنی و حرفه‌ای و کاردانش (برابر برنامه‌های مصوب)	۳-۱
۶	راه‌اندازی شبکه‌های تخصصی رایانه‌ای	۲-۰
۷	راه‌اندازی واحدهای کارآفرینی و فناوری در مدارس	۲-۱
۸	مشارکت در برپایی نمایشگاه‌ها در سطح منطقه/استان/کشور	۳-۱
۹	فعالیت در زیباسازی فضا	۲-۱
۱۰	سایر موارد	

## ۴- آیین‌نامه پیشنهادی برای تصویب در شورای عالی انقلاب فرهنگی - آیین‌نامه‌ی تشکیل هیئت عالی جذب معلمان

### ماده ۱: تعریف

با توجه به اهمیت، جایگاه و نقش الگویی و هدایت‌گری معلمان به عنوان یکی از اصلی‌ترین و تأثیرگذارترین مؤلفه‌های تعلیم و تربیت که ارتباط تنگاتنگی با یادگیری، کشف، پرورش و هدایت مخاطبان دارد و همچنین ضرورت حفظ و ارتقاء شأن، منزلت فرهنگی و اجتماعی آنان و لزوم بهره‌وری از معلمان شایسته و کارآمد و مومن به آرمان‌های انقلاب اسلامی و برای ایجاد وحدت رویه در بررسی صلاحیت‌های داوطلبان حرفه معلمی «هیئت عالی جذب» تشکیل می‌گردد در این آیین‌نامه هیئت مرکزی جذب وزارت آموزش و پرورش و همچنین هیئت‌های اجرایی ادارات کل آموزش و پرورش استان‌ها به ترتیب و اختصار «هیئت مرکزی جذب» و «هیئت‌های اجرایی جذب» نامیده می‌شوند.

ماده ۲: هیئت وابسته به وزارت آموزش و پرورش بوده و دبیرخانه آن در وزارت مزبور تعیین می‌شود.

### ماده ۳: وظایف

۱- اتخاذ ساز و کار واحد در هیئت‌های اجرایی جذب برای ایجاد انسجام، وحدت رویه و توانمندی و پویایی واحدهای آموزشی

۲- نظارت مستمر بر اجرای صحیح ضوابط و مقررات جذب معلمان در تمامی سطوح

۳- تعریف ساختار سازمانی و شرح وظایف هیئت مرکزی و هیئت‌های اجرایی جذب و ایجاد تعامل توصیف شده بین آن‌ها و تصویب آیین‌نامه‌های مربوط

۴- اتخاذ تدابیر مناسب برای جذب، تربیت و به کارگیری نیروی انسانی شایسته و متعهد

۵- ایجاد ساز و کارهای لازم برای جذب و نگاه‌داشت نخبگان و استعداد‌های برتر و نیروی کارآمد

۶- سیاست‌گذاری برای دوره‌های آموزش بدو و حین خدمت با هدف توانمندسازی معلمان و نظارت بر حسن انجام آن

۷- بررسی عملکرد سالانه هیئت مرکزی جذب و هیئت‌های اجرایی جذب و ارائه آن به شورای عالی انقلاب فرهنگی

۸- تعیین حداقل شرایط ورود به شغل معلمی و شرایط تدریس برحسب دوره تحصیلی

۹- تصویب ضوابط دوره‌های آموزشی بدو ورود به خدمت و همچنین مهارت‌های مورد نیاز افرادی که به صورت آزاد استخدام می‌شوند.

۱۰- تبیین ضوابط تغییر وضعیت استخدامی اعم از قراردادی به پیمانی - پیمانی به رسمی آزمایشی -

رسمی آزمایشی به رسمی قطعی

#### ماده ۴: اعضا

۱- وزیر آموزش و پرورش (رئیس هیئت)

۲- دبیر شورای عالی آموزش و پرورش

۳- رئیس دانشگاه فرهنگیان

۴- رئیس دانشگاه شهید رجایی

۵- دو نفر از اعضای حقیقی شورای عالی انقلاب فرهنگی با انتخاب آن شورا

۶- دو نفر از اعضای حقیقی شورای عالی آموزش و پرورش با انتخاب آن شورا

۷- دبیر هیئت مرکزی گزینش وزارت آموزش و پرورش

۸- معاون وزیر آموزش و پرورش در امور توسعه‌ی مدیریت (دبیر هیئت)

۹- رئیس مرکز آموزش نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش

۱۰- دو نفر صاحب‌نظر در مسایل نیروی انسانی در آموزش و پرورش به انتخاب وزیر آموزش و

پرورش

ماده ۵: رعایت موارد زیر در تنظیم شیوه‌نامه الزامی می‌باشد.

۱- استخدام معلمان بر مبنای نیاز و از طرق زیر انجام می‌گیرد.

۱-۱- پذیرش دانشجو معلمان از بین پذیرفته‌شدگان آزمون سراسری سازمان سنجش آموزش کشور

در دانشگاه‌های فرهنگیان و شهید رجایی

۱-۲- تأمین آن بخش از نیازهای آموزش و پرورش که از طریق دانشگاه فرهنگیان و شهید رجایی

وجود ندارد از میان دانش‌آموختگان سایر دانشگاهها و موسسات آموزش عالی و پژوهشی کشور در

چارچوب سیاست‌های نظام آموزش و پرورش، مشروط به گذراندن مهارت‌آموزی در دانشگاه‌های

مزبور و یا دانشگاه‌های برتر یا مراکز ضمن خدمت فرهنگیان با همکاری دانشگاه فرهنگیان بلامانع

است.

تبصره ۱: استخدام آزاد بر مبنای نیاز و از طریق فراخوان عمومی و حسب شرایط صورت می‌گیرد.

تبصره ۲: در مواردی که جذب معلمان از طریق غیر فراخوان عمومی ضروری باشد این موضوع باید

به تصویب هیئت مرکزی جذب برسد.

۲- تعیین صلاحیت عمومی و صلاحیت تخصصی به عهده وزارت آموزش و پرورش می‌باشد. و این

صلاحیت‌ها برای معلمان پیمانی - رسمی (آزمایشی - قطعی)، حق التدریس، قراردادی در هیئت‌های اجرایی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.  
این آیین‌نامه در ..... ماده ..... تبصره ..... در ..... جلسه شورای عالی انقلاب فرهنگی به تصویب رسید.

### وظایف هیئت عالی:

- ۱- سیاست‌گذاری برای جذب نیروی انسانی مورد نیاز
- ۲- طبقه‌بندی نیازهای آموزش و پرورش بر حسب دوره‌های تحصیلی
- ۳- تبیین ضوابط تغییر وضعیت استخدامی اعم از قراردادی به پیمانی - پیمانی به رسمی آزمایشی، رسمی آزمایشی به رسمی قطعی و ضوابط برخورداری از مراتب بالاتر
- ۴- سیاست‌گذاری برای نگاه‌داشت نیروی انسانی
- ۵- تصویب ساختار و آیین‌نامه‌های مرتبط با هیئت مرکزی و هیئت‌های اجرایی
- ۶- چگونگی جذب (با آزمون - بدون آزمون) نحوه و شرایط جذب معلمان
- ۷- تهیه چارچوب برای صلاحیت‌های عمومی و تخصصی
- ۸- ضوابط دوره‌های آموزشی بدو و حین خدمت و همچنین مهارت‌های موردنیاز افرادی که به صورت آزاد استخدام می‌شود.
- ۹- مقررات مرتبط با دوره‌های آزمایشی، پیمانی و قراردادی
- ۱۰- تعیین حداقل شرایط ورود به آموزش و پرورش و رتبه‌ها
- ۱۱- تعیین شرایط تدریس بر حسب دوره تحصیلی
- ۱۲- ضوابط خروج از خدمت معلمی

### ارکان جذب:

- هیئت عالی جذب
- هیئت مرکزی جذب
- هیئت‌های اجرایی استان‌ها
- کارگروه مصاحبه
- کارگروه مرتبط با شرایط تخصصی

### سایر موارد:

- ۱- طراحی و اجرای نظام ارزیابی و سنجش صلاحیت‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای معلمان توسط وزارت آموزش و پرورش اقدام می‌گردد و به تصویب شورای عالی آموزش و پرورش می‌رسد
- ۲- برای افرادی که صلاحیت‌های فوق را کسب می‌نمایند گواهی‌نامه صلاحیت توسط وزارت آموزش و پرورش صادر می‌گردد.
- ۳- جذب نیروی انسانی در وزارت آموزش و پرورش حسب بر خورداری از صلاحیت فوق توسط وزارت آموزش و پرورش انجام می‌شود.
- ۴- آیین‌نامه‌ی مربوط به جذب نیروی انسانی و همچنین نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان به تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی می‌رسد.
- ۵- نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان، مبتنی بر چهار رتبه شامل: مربی معلم، استاد یار معلم، دانشیار معلم و استاد معلم خواهد بود که حسب نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان انجام می‌گیرد.
- ۶- صلاحیت تخصصی معلمان، از طریق آزمون‌های استاندارد، به صورت دوره‌ای (۲ تا ۳ بار در سال) مشخص می‌شود و ساماندهی آنان براساس همین صلاحیت‌ها انجام خواهد شد.

## ج- بخش ضمایم

- ۱- سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش کشور در ارتباط با رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان و جذب منابع انسانی
- ۲- راهبردها و اقدامات ملی در نقشه جامع علمی کشور
- ۳- راهکارهای سند تحول بنیادین مرتبط با رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان
- ۴- راهکارهای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در ارتباط با جذب و تأمین منابع انسانی
- ۵- متن نامه‌های پیشنهادی وزیر آموزش و پرورش به شماره‌های ۴۵۰۲۳ مورخ ۱۳۹۲/۳/۸ و ۴۸۲۳۴ مورخ ۱۳۹۲/۳/۱۳

### ضمیمه ۱: سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش کشور

#### در ارتباط با رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان و جذب منابع انسانی

- بند ۳- جزء (۲-۳)- بازنگری در شیوه‌های جذب، تربیت، نگهداشت و بکارگیری بهینه نیروی انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش و بسترسازی برای جذب معلمان کارآمد و دارای شایستگی‌های لازم آموزشی، تربیتی و اخلاقی بعد از گذراندن دوره مهارتی
- بند ۳ جزء (۳-۳)- اعتلای منزلت اجتماعی معلمان و افزایش انگیزه آنان برای خدمت مطلوب با اقدامات فرهنگی و تبلیغی و خدمات و امکانات رفاهی و رفع مشکلات مادی معیشتی فرهنگیان.
- بند ۳ جز (۴-۳)- توسعه مهارت حرفه‌ای و توانمندی‌های علمی و تربیتی معلمان با ارتقای کیفی آموزش‌های ضمن خدمت و برنامه‌ریزی برای روزآمد کردن اطلاعات تخصصی و تحصیلات تکمیلی معلمان متناسب با نیاز آموزش و پرورش.
- بند ۳ جز (۷-۳)- استقرار نظام پرداخت‌ها براساس تخصص، شایستگی‌ها و عملکرد رقابتی مبتنی بر نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان.
- بند ۵ جزء (۵-۶)- تربیت و تأمین نیروی انسانی توانمند و واجد شرایط برای تحقق اهداف و برنامه‌های تربیتی و پرورشی.

#### بند ۶- تحول در ساختار مالی، اداری و نظام مدیریتی با تأکید بر:

- بند ۶ جزء (۱-۶)- بازمهندسی ساختار اداری در کلیه سطح با رویکرد چابک‌سازی، پویاسازی همراه با ظرفیت‌سازی، فرهنگ‌سازی و بسترسازی برای تقویت مشارکت‌های مردمی و غیردولتی، منطبق

بر قانون اساسی و سیاست‌های کلی نظام اداری و آموزش و پرورش به ویژه ایجاد زمینه مشارکت معلمان، خانواده‌ها، حوزه‌های علمیه، دانشگاه‌ها، مراکز علمی و پژوهشی و سایر نهادهای عمومی و دستگاه‌های اجرایی در فرآیند تعلیم و تربیت.

بند ۶ جزء (۲-۶)۔ رعایت اولویت در بودجه مورد نیاز آموزش و پرورش در لوایح بودجه سنواتی به منظور تحقق اهداف و مأموریت‌های مندرج در سیاست‌های کلی.

بند ۶ جزء (۳-۶)۔ بهبود مدیریت منابع و مصارف با هدف ارتقای کیفیت و بهره‌وری نظام آموزش و پرورش.

بند (۷)۔ بهینه‌سازی فضا، زیر ساخت‌های کالبدی و تجهیزیات مدارس در مسیر تحقق اهداف نظام تعلیم و تربیت اسلامی

بند (۸)۔ ارتقای نقش و اختیارات مدرسه در تحقق اهداف و مأموریت‌های مندرج در بند «یک» سیاست‌های کلی و تقویت مناسبات صحیح و سازنده آموزش و پرورش با خانواده‌ها، رسانه‌ها و جامعه.

#### ضمیمه ۲- راهبردها و اقدامات ملی در نقشه جامع علمی کشور

راهبردهای کلان، راهبردهای ملی و اقدامات ملی در ارتباط با رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان

##### راهبرد کلان ۲:

اقدامات ملی ۶- حل مشکلات اجتماعی و معیشتی معلمان و پژوهشگران به منظور فراهم آوردن بستر لازم برای فعالیت‌های علمی

##### راهبرد کلان ۶:

راهبردهای ملی ۸- بالا بردن توان مدیریت منابع انسانی و ارتقای صلاحیت علمی و حرفه‌ای و منزلت اجتماعی و سطح معیشتی معلمان؛

##### راهبرد کلان ۶:

اقدامات ملی ۴۸- ارتقای سطح معیشتی و شأن اجتماعی و توانایی‌های علمی و عملی معلمان و طراحی ساز و کار لازم برای تمرکز بر تدریس و اختصاص بخشی از ساعات موظف معلمان به پژوهش و مطالعه؛

##### راهبرد کلان ۲:

راهبردهای ملی ۴- ارتقای منزلت و صلاحیت حرفه‌ای و مرجعیت علمی و اجتماعی معلمان، استادان، پژوهشگران و فناوران؛

**راهبرد کلان ۶:**

اقدامات ملی ۳۱- ایجاد ساز و کارهای سنجش توانمندی‌های دانش‌آموزان و معلمان و عملکرد مدارس، مستقل از مؤسسات مجری آموزش؛

**راهبرد کلان ۶:**

اقدامات ملی ۵۰- افزایش همکاری اولیای دانش‌آموزان با مدرسه و آموزش خانواده‌ها؛

**راهبرد کلان ۲:**

اقدامات ملی ۵- تقویت انگیزه‌های معنوی و تشویق اعتباری و مادی برای جلب نخبگان جامعه به سمت حرفه‌های معلمی، استادی، پژوهشی و فناوری (۴)

**راهبرد کلان ۲:**

راهبرد ملی ۹- اصلاح و تقویت ساز و کار مدیریت مدارس به منظور ارتقای کارآمدی آن‌ها؛

**راهبرد کلان ۶:**

راهبردهای ملی ۱۹- ترویج پژوهش محور کردن آموزش و مسئله محور کردن پژوهش

**راهبرد کلان ۶:**

اقدامات ملی ۳۰- ایجاد نظام سنجش و ارزشیابی و تضمین کیفیت در تعلیم و تربیت رسمی و عمومی کشور؛

**راهبرد کلان ۶:**

راهبردهای ملی ۱۰- ارتقای نقش و جایگاه خانواده در تعلیم و تربیت؛

**راهبرد کلان ۶:**

اقدامات ملی ۴۷- برنامه‌ریزی برای گزینش و جذب نیروی انسانی متعهد و متخصص برای حرفه معلمی و ارتقای مستمر سطح بینش و مهارت و دانش آن‌ها؛

**راهبرد کلان ۶:**

اقدامات ملی ۴۹- افزایش اختیارات و مسئولیت‌های مدیریت مدرسه در چارچوب برنامه‌ها و ارزشیابی مستمر آموزش و پرورش؛

**راهبرد کلان ۲:**

اقدامات ملی ۴- به کارگیری فنون علمی و خلاقانه در روش‌های تعلیم و تربیت و تدوین متون درسی به خصوص در آموزش و پرورش به منظور ترویج تفکر خلاق علمی از پایین‌ترین سنین؛

**راهبرد کلان ۶:**



اقدامات ملی ۳۳- تربیت و توانمندسازی دانش‌آموزان در شئون دینی، خانوادگی، اجتماعی، زیستی و بدنی، هنری، حرفه‌ای، علمی و فناوری برای ورود به عرصه‌های مختلف زندگی و جامعه و پرهیز از جهت‌گیری محض دوره آموزش عمومی به سمت آموزش عالی؛

#### راهبرد کلان ۶:

اقدامات ملی ۴۲- تقویت تعامل مسجد و مدرسه به منظور ارتقای نقش آن‌ها در تربیت دینی محله،

### ضمیمه ۳- راهکارهای سند تحول بنیادین مرتبط با رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان

۱- راهکار ۱۰-۲- استقرار نظام سنجش صلاحیت‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای، تعیین ملاک‌های ارزیابی و ارتقای مرتبه (نظام رتبه‌بندی) علمی و تربیتی معلمان و تقویت انگیزه ارتقای شغلی در آنان براساس نظام معیار اسلامی؛

۲- راهکار ۱-۱۲- بهینه‌سازی نظام پرداخت‌ها، مبتنی بر شایستگی‌ها و براساس رویکرد رقابتی؛

۳- راهکار ۲-۸- ایجاد ساز و کار لازم برای تقویت جایگاه و منزلت فرهنگی و اجتماعی معلمان؛

۴- راهکار ۲-۱۸- تأمین تسهیلات و امکانات و ایجاد ساز و کارهای کارا و اثربخش در آموزش‌های ضمن خدمت معلمان و تقویت انگیزه و مهارت حرفه‌ای برای یادگیری مداوم؛

۵- راهکار ۷-۱۱- توسعه زمینه پژوهشگری و افزایش توانمندی‌های حرفه‌ای به شکل فردی و گروهی میان معلمان و تبادل تجارب و دستاوردها در سطح محلی و ملی و ایجاد فرصت‌های بازآموزی مستمر علمی و تحقیقاتی و مطالعاتی و برگزاری جشنواره‌های الگوی تدریس برتر و اختصاص اعتبارات خاص برای فعالیت‌های پژوهشی معلمان؛

۶- 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 دانش‌آموزان خلاق و نوآور و کارآفرین؛

۷- راهکار ۷-۲- استانداردسازی و تدوین شاخص‌های کیفی برای ارزیابی فعالیت‌های فرهنگی و تربیتی مدارس؛

۸- راهکار ۳-۱- توسعه فرهنگ اقامه نماز و اهتمام به برپایی نماز جماعت در مدرسه و تقویت انس با قرآن در دانش‌آموزان و توسعه‌ی فرهنگ و سواد قرآنی با اصلاح برنامه‌ها و توانمندسازی معلمان در راستای تقویت مهارت روخوانی و روان‌خوانی در دوره ابتدایی، آشنایی با مفاهیم کلیدی قرآن در دوره متوسطه اول و آموزش معارف قرآنی در متوسطه دوم براساس منشور توسعه فرهنگ قرآنی؛

- ۹- راهکار ۲-۳- اتخاذ تدابیر مناسب جهت جذب، تربیت و به‌کارگیری نیروی انسانی شایسته و متعهد و عامل به رعایت حیا، عفاف و پوشش مناسب در کلیه مراکز اداری و آموزشی؛
- ۱۰- راهکار ۴-۴- افزایش میزان مشارکت خانواده‌ها در فعالیتهای آموزشی و تربیتی مدرسه، برگزاری دوره‌های آموزشی اثربخش، ارائه خدمات مشاوره‌ای به خانواده‌های آسیب‌پذیر و آسیب‌زا برای همسوسازی اهداف و روش‌های تربیتی خانواده و مدرسه؛
- ۱۱- راهکار ۶-۸- تقویت شایستگی‌های حرفه‌ای و اعتقادی مدیران و معلمان و فراهم آوردن سازوکارهای اجرایی برای مشارکت فعال و مؤثر ایشان در برنامه‌های تربیتی و فعالیتهای پرورشی مدارس؛
- ۱۲- راهکار ۴-۱۱- ایجاد نظام ارزیابی صلاحیت معلمان شامل شایستگی‌های اخلاقی، اعتقادی، انقلابی، حرفه‌ای و تخصصی و ارزشیابی متناسب با مبانی و اهداف سند تحول راهبردی؛
- ۱۳- راهکار ۳-۱۱- ایجاد ساز و کارهای لازم برای جذب و نگه‌داشت استعدادهاى برتر و برخوردار از صلاحیت‌های دینی، اخلاقی، انقلابی و شخصیتی به رشته‌های تربیت معلم با تأکید بر تقویت انگیزه‌های معنوی و مادی معلمان از قبیل برقراری حقوق و دستمزد در دوران تحصیل، ارتقای سطح آموزشی و تجهیزاتی مراکز ذی‌ربط، ایجاد نظام بازآموزی مستمر علمی و تسهیل در ادامه تحصیل با توجه به رتبه‌بندی معلمان؛
- ۱۴- راهکار ۶-۱۱- استقرار سازوکارهای ارتقای توانمندی‌های معلمان برای مشارکت مؤثر آنان در برنامه‌ریزی درسی در سطح مدرسه، به‌ویژه ساز و کارهایی که به تقویت هویت حرفه‌ای آنان می‌انجامد؛
- ۱۵- 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؛
- ۱۶- راهکار ۴-۲- تقویت ایمان، بصیرت دینی و باور به ارزش‌های انقلاب اسلامی و توانمندسازی مربیان و دانش‌آموزان برای وفاداری و حمایت آگاهانه از این ارزش‌ها و مواجهه‌ی هوشمندانه با توطئه‌های دشمنان با استفاده از ظرفیت برنامه‌های آموزشی و تربیتی آموزش و پرورش و مشارکت خانواده و سایر نهادها و دستگاه‌ها به ویژه حوزه‌های علمیه و حضور فعال و سازمان یافته دانش‌آموزان و مدارس در برنامه‌های سیاسی و اجتماعی و انقلابی؛

## ضمیمه ۴- راهکارهای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش

### در ارتباط با جذب و تامین منابع انسانی

۱- راهکار ۲-۳- اتخاذ تدابیر مناسب جهت جذب، تربیت و به‌کارگیری نیروی انسانی شایسته و متعهد و عامل به رعایت حیا، عفاف و پوشش مناسب در کلیه مراکز اداری و آموزشی

۲- راهکار ۲-۱۱- طراحی و ارتقای نظام تربیت حرفه‌ای معلمان در آموزش و پرورش با تاکید بر حفظ تعامل مستمر و دانش‌جو معلمان با مدارس و نهادهای علمی و پژوهشی در طی این دوره و فراهم آوردن امکان کسب تجربیات واقعی از کلاس درس و محیط‌های آموزشی

۳- راهکار ۳-۱۱- ایجاد ساز و کارهای لازم برای جذب و نگاه‌داشت استعداد های برتر و برخوردار از صلاحیت‌های دینی، اخلاقی، انقلابی و شخصیتی به رشته‌های تربیت معلم با تاکید بر تقویت انگیزه‌های معنوی و مادی معلمان از قبیل برقراری حقوق و دستمزد در دوران تحصیل، ارتقای سطح آموزشی و تجهیزاتی مراکز ذی‌ربط، ایجاد نظام مستمر علمی و تسهیل در ادامه تحصیل با توجه به رتبه‌بندی معلمان

۴- راهکار ۲-۱۲- فراهم آوردن تسهیلات و امتیازات مناسب برای جذب و نگاه‌داشت نیروهای کارآمد در دوره ابتدایی و تقویت نگاه تخصصی و زیربنایی به این دوره تحصیلی

۵- راهکار ۴-۱۵- جذب و تربیت معلمان مستعد، آگاه و متعهد برای تدریس دوره‌های علوم انسانی، دانش‌افزایی مستمر معلمان در حین خدمت و ارتقای شأن و منزلت فرهنگی و اجتماعی آنها

۶- راهکار ۴-۱۸- استفاده بهینه از دانش و تجربه نخبگان و پیشکسوتان آموزش و پرورش

۷- راهکار ۲-۱۸- تامین تسهیلات و امکانات و ایجاد سازوکارهای کارا و اثربخش در آموزش‌های ضمن خدمت معلمان و تقویت انگیزه و مهارت حرفه‌ای برای یادگیری مداوم

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

۹- راهکار ۸-۵- ساماندهی و به‌کارگیری بهینه و اثربخش منابع انسانی و توزیع عادلانه آن در سراسر کشور

۱۰- راهکار ۱-۶- ایجاد، توسعه و غنی‌سازی واحد اطلاعاتی و منابع آموزش و پرورش در سطح مدرسه (از قبیل کتابخانه، آزمایشگاه و کارگاه، شبکه ملی اطلاعات و ارتباطات)

۱۱- راهکار ۳-۶- ایجاد موزه و نمایشگاه علم و فناوری در هریک از شهرستان‌ها تا پایان برنامه

ششم توسعه کشور، به منظور فراهم آوردن زمینه مشاهده و تجربه فزون‌تر دانش‌آموزان و غنی‌تر کردن محتوای آموزشی کتب درسی

۱۲- راهکار ۶-۱۱- استقرار ساز و کارهای ارتقای توانمندی‌های معلمان برای مشارکت مؤثر آنان در برنامه‌ریزی درسی در سطح مدرسه- به‌ویژه سازوکارهایی که به تقویت هویت حرفه‌ای آنان می‌انجامد.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



جمهوری اسلامی ایران  
وزارت آموزش و پرورش

وزیر

شماره : .....  
تاریخ : .....  
موت : .....

جناب آقای دکتر احمدی نژاد  
رئیس محترم جمهوری اسلامی ایران

سلام علیکم

در سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش ابلاغی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) علاوه بر ارتقاء جایگاه آموزش و پرورش بر بهسازی و اعتلای منابع انسانی آموزش و پرورش به عنوان محور تحول در نظام تعلیم و تربیت کشور تأکید شده است. در نقشه جامع علمی کشور و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش نیز ارتقای صلاحیت علمی و حرفه‌ای معلمان و اعتلای منزلت اجتماعی و استقرار نظام پرداخت‌ها بر اساس تخصص، شایستگی‌ها و عملکرد رقابتی توصیه شده است.

رهنمودهای جناب‌عالی نیز در سالیان اخیر بر توجه ویژه به مشکلات مادی و معیشتی معلمان و ارتقای کارآیی داخلی آموزش و پرورش معطوف بوده است.

ضمن تشکر از حمایت‌ها و پشتیبانی‌های حضرت‌عالی از فعالیتهای تحولی وزارت آموزش و پرورش به بیوست **لایحه نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان و جذب منابع انسانی آموزش و پرورش** به عنوان مهم‌ترین سند اعتلای منزلت اجتماعی معلمان مشتمل بر مقدمه، ماده واحده و دو تبصره برای تقدیم به مجلس محترم شورای اسلامی با قید یک فوریت تقدیم می‌شود.

امید است این فعالیت ارزشمند در دولت خدمتگزار و عدالت محور دهم انجام و یادگاری در تاریخ برنامه‌های تحولی وزارت آموزش و پرورش در این ایام باشد.

حمیدرضا حاجی بابایی



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



جمهوری اسلامی ایران

وزارت آموزش و پرورش

وزیر

شماره : ۴۰۸۲۳۰۴

تاریخ : ۹۲/۳/۱۳

پیوست :

برادر گرامی جناب آقای دکتر مخبر دزفولی  
دبیر محترم شورای عالی انقلاب فرهنگی

با اهداء سلام

در اجرای سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش ابلاغی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) و در اجرای راهکارها و راهبردهای نقشه جامع علمی کشور به‌خصوص راهبرد ملی ۴ از راهبرد کلان ۲ مبنی بر ارتقای منزلت و صلاحیت حرفه‌ای و مرجعیت علمی و اجتماعی معلمان، و نیز در اجرای راهکارهای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش مبنی بر استقرار نظام سنجش صلاحیت‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای و استقرار نظام پرداخت‌ها براساس تخصص، شایستگی‌ها و عملکرد رقابتی به پیوست «نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان و جذب و تامین منابع انسانی آموزش و پرورش» پیشنهاد می‌شود.

طی نامه شماره ۹۱/۱۱۷۳۶/دش مورخ ۱۳۹۱/۱۰/۶ جناب‌عالی دستور رئیس‌جمهور محترم مبنی بر طراحی مهندسی صحیح منابع انسانی آموزش و پرورش ابلاغ گردید که این مجموعه با این منظور تهیه شده است.

در مجموعه پیوست ضمن ارائه سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش، راهبردها و اقدامات ملی در نقشه جامع علمی کشور و راهکارهای سند تحول بنیادین در ارتباط با جذب منابع انسانی و رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان مطرح شده و نظام جذب معلمان و نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان در تعامل با هم تدوین و پیشنهاد شده است.

لطفاً دستور فرمایید مراتب در کمیسیون مربوطه در دستور کار و بررسی قرار گرفته و پس از تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی به این وزارت ابلاغ گردد.

حمیدرضا حاجی بابایی

