

● نگاهی به بودجه در آموزش و پرورش

● تاریخچه دانشگاه فرهنگیان و تربیت معلم

● دوره های ضمن خدمت معلمان
در ترازوی نقد و بررسی

جمعیت فرهنگیان جوان

شماره سوم | اسفند ماه ۱۴۰۰ | ۲۰ صفحه



خبرنامه



آینده‌سازی عاشقانه

شما در آمد یک معلم را مقایسه کنید با در آمد فلان سرمایه‌دار، و بچه تاجر؛ خب این را معلم مبیند، میداند؛ اینهایی که وارد وادی معلمی میشوند شاید خیلی شان میتوانستند یک جاده‌ی دیگری را در پیش بگیرند و یک منبع در آمد بالاتر و بیشتری برای خودشان فراهم کنند؛ اما نکردند. بخشی از انگیزه‌های معلمی، عشق و محبت و احساس مسئولیت است. آینده‌سازی میکنند با قناعت، رنج تربیت جوان و نوجوان را بر عهده میگیرند با نجات، با صبر و سکون. ۱۳۹۵/۲/۱۳



تعریف واژه بودجه

از منظر لغوی واژه بودجه از زبان فرانسوی قدیم و از واژه «بوژت» که به کیف چرمی که وجوه در آن قرار می گرفت اطلاق می شود و ریشه اصلی به مجلس انگلستان بازمی گردد. در فرهنگ لغت آکسفورد بودجه را چنین تعریف می کند: «مقدار پولی که یک شخص یا سازمان در یک دوره زمانی خاص در قالب یک طرح مصرف می کند.»

بودجه عبارت است از شرح صورت وضعیت و پیش بینی درآمدها و هزینه ها برای یک دوره در آینده یک سازمان و یک ابزار مدیریتی است که مدیر را در کنترل و سلامت مالی مؤسسات کمک می کند. بودجه یک طرح مرتب و هماهنگ از برنامه ریزی مالی و مدیریت است و ابزار اصلی برنامه ریزی، انگیزش و کنترل کسب و کار می باشد. به زبان ساده تر بودجه را می توان به عنوان یک فهرستی مشتمل بر هزینه ها، مخارج و عایدات برای یک دوره معین نامید.

به جهت اهمیت بودجه و فرآیند تصویب آن، تشریفات کلی مربوط به آن در قوانین اصلی همانند قانون اساسی پیش بینی می شود که ایران نیز از این قاعده مستثنی نیست. طبق اصل یکصد و پنجاهم قانون اساسی، بودجه، توسط دولت به ترتیبی که در قانون تعیین شده، تهیه و پیش نویس آن تسلیم مجلس شورای اسلامی می شود و در صورتی که تغییر در آمار و اعداد بودجه ضرورت داشته باشد، اصلاحات بر اساس مقررات قانونی می بایستی صورت گیرد؛ پس واژه ی بودجه با توجه به اصل بالا در ایران، عبارتست از یک سند مالی که تمامی صورت دارایی ها، درآمدها و مخارج را شامل می شود و به صورت کلی برنامه مالی دولت برای یک سال آینده است.

بودجه بندی بیان سیاست ها و برنامه های دولت و ابزاری برای بررسی سالانه اهداف برنامه ها و اثر بخشی ابزارهای به کار گرفته شده برای نیل به آن اهداف است و سرانجام بودجه ریزی، تخصیص منابع است و ذاتاً نیازمند



نگاهی به بودجه در آموزش و پرورش

در بولتن شماره ۱ درباره اقتصاد آموزشی صحبت کردیم و در این بخش به یکی از مهم ترین مباحث اقتصادی یعنی بودجه می پردازیم.

سرانه بودجه در آموزش و پرورش

بودجه آموزش و پرورش از مهم ترین مباحث اقتصاد آموزش و پرورش است، زیرا به عنوان اهرمی اصلی در برنامه ریزی و مدیریت هر سازمان به شمار می آید و اساسا سند بودجه با پیش بینی منابع درآمدی و تشخیص نیازها و ضرورت های هر دستگاه، اولویت ها را تعیین می کند. از همین رو، سند بودجه خوانشی مالی از سیاست های دولت بوده و بررسی بودجه وزارت آموزش و پرورش می تواند سیاست ها، رویکردها، برنامه ها و اولویت های دولت را در بخش آموزش و پرورش نمایان کند. قبل از پرداختن به بحث بودجه آموزش و پرورش ابتدا باید بدانیم بودجه چیست و بودجه بندی بر چه اساسی تنظیم می شود؟

انتخاب و تعیین اولویت می باشد. به زبان دیگر می توان گفت هنر قطع هزینه های اضافی از بدنه دستگاه ها بدون کمترین سر و صدا. بودجه از چهار مرحله تشکیل می شود که در مجموع این چهار مرحله را دوره بودجه‌ای نامیده اند؛ این چهار مرحله عبارتند از:

مرحله	مجری	نظام
تهیه و تدوین برنامه و بودجه (بودجه پیشنهادی)	قومه مجریه	نظام مصوب هیئت وزیران
تصویب برنامه و بودجه (بودجه مصوب)	قوه مقننه	قوانین و مقررات مجلس، مشابه قوانین عمومی و برنامه و بودجه، قانون وصول برخی از درآمدها
اجرای برنامه و بودجه (بودجه تخصیصی)	قوه مجریه	قوانین دولت، قوانین بودجه سنواتی، قانون سالیانه
نظارت و ارزشیابی (تفریغ بودجه)	سه قوه	بر اساس قوانین مربوطه و پیشنهادهای

اهداف بودجه

سه هدف عمده و اساسی را که بودجه و بودجه ریزی دنبال می کند عبارتند از:

۱- برنامه ریزی ۲- همکاری و مشارکت ۳- نظارت و کنترل

تهیه و تنظیم جزئیات برنامه عملیات شرکت در قالب اعداد ارقام برای یک دوره معین در آینده و هماهنگ کردن فعالیت کلیه قسمت ها برای تحقق بخشیدن به هدف های شرکت به نحوی که حداکثر بازدهی با حداقل منابع امکان پذیر باشد. ایجاد استاندارد، یا ملاک و مأخذی جهت تعیین مسئولیتها در رابطه با کلیه مغایرت ها از برنامه های از پیش تعیین شده و تهیه اطلاعات جهت اقدامات لازم برای اصلاح مغایرت های مذکور. این کارکردها بیان می دارد که بودجه و فرآیند مدیریت مالی انعطاف پذیر است اما از طریق یک دوره مالی جوابگو می باشد.

انواع بودجه و تشریح آنها

بودجه عملیاتی: بودجه عملیاتی نشان دهنده عملکرد حاصل از فعالیت های اصلی شرکت از طریق پیش بینی درآمد و هزینه با توجه به حجم پروژه های تولیدی و فروش آن ها می باشد.

بودجه سرمایه‌ای: بودجه سرمایه ای منعکس کننده برآورد جمع هزینه هایی است که پیش بینی می شود در دارائی های ثابت، سرمایه گذاری شود. اقلام سرمایه ای که برای آن ها بودجه در نظر گرفته می شود ممکن است به

بیش از یک دوره بودجه مربوط شود که در این صورت آن بخش از بودجه ی پروژه ها که به دوره بودجه مورد نظر ارتباط می یابد، تفکیک شده و در بودجه سال مورد نظر لحاظ می گردد.

بودجه نقدی: جهت آگاهی مدیران از منابع نقدی و به منظور ایجاد توازن در دریافت و پرداخت بودجه، وضعیت نقدینگی پیش بینی و تهیه می گردد. دوره بودجه نقدی مشابه دوره بودجه عملیاتی سالانه و منطبق با آن می باشد. همچنین بودجه نقدی به دوره های سه ماهه تفکیک می گردد که دوره های سه ماهه نیز با توجه به سیکل عملیات شرکت، به دوره های کوتاه تر ماهانه قابل تقسیم هستند.

انواع روش های بودجه ریزی

در اصطلاح علمی بودجه ممکن است به شیوه های گوناگون به وسیله نوع و روش های آماده سازی شرح داده شود.

۱- بودجه ریزی براساس نوع هزینه یامصرف: هزینه های جاری که بیانگر بودجه روزمره می باشد و برای هزینه های عمومی استفاده می شود. هزینه های جاری دارای جنبه جاری، عادی و تکراری می باشند و در مقابل دریافت کالا و خدماتی انجام می شوند که برای اجرای عملیات و وظایف جاری و آموزش های تخصصی ضروری هستند. این هزینه ها شامل موارد زیر است:

همراه صورت‌های بودجه، جهت تصویب به مقامات بالاتر ارائه شود.

مهم‌ترین مطالبی که باید در " تفسیر بودجه " در نظر قرار گیرد:

هدف‌های کوتاه مدت: تشریح پیش‌فرض‌ها و مفروضاتی که بر اساس آن صورت‌های بودجه تهیه می‌گردد، مانند: پیش‌فرض‌ها درباره نرخ تورم سیاست‌های دولت.

امکانات و محدودیت‌های کلیدی در دوره بودجه:

۱. تشریح امکانات مناسب (با توجه به پروژه‌های در دست اجرا و زمان اتمام آن‌ها و پیش‌بینی فروش آن‌ها) و همچنین امتیازات خاص نسبت به سایر بخش‌ها و چگونگی نحوه استفاده از آن‌ها، مانند: داشتن نیروی انسانی متخصص و با تجربه.

۲. تشریح محدودیت‌هایی که در دوره بودجه با آن‌ها مواجه خواهیم شد.

۳. تشریح نقاط ضعف و نیز چگونگی نحوه فائق آمدن بر آن‌ها.

تفسیر تفصیلی: برحسب مورد و اهمیت ارقام، بودجه بصورت تفصیلی مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد و به تفسیر مغایرت‌های عمده ارقام بودجه شده، با ارقام واقعی و پیش‌بینی سال جاری پرداخته می‌شود. ضمناً با توجه به ماهیت فعالیت شرکت، ضروریست برای کلیه پروژه‌های شرکت بودجه جداگانه تهیه و تصویب گردد.

تأمین و تخصیص منابع مالی و بودجه

یکی از اساسی‌ترین مسائل آموزش و پرورش که حل و پرداختن و توجه درست به آن می‌تواند در کنار دیگر مسائل کلان آموزش و پرورش یکی از کلیدهای تحول بنیادین و مطلوب و جهشی نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی کشور شود، بحث تأمین و تخصیص منابع مالی و به طور خاص بودجه است. اقتصاد آموزش و پرورش مسئله‌ای است که نگرانی و توجه خیلی از دولت‌مردان گذشته و کنونی را به خود جلب کرده است و در این میان متأسفانه برخی‌ها

الف: هزینه‌های پرسنلی: هزینه‌هایی هستند که در انجام خدمت و یا به واسطه آن، بطور مستقیم یا غیر-مستقیم تحت عناوین مختلف حقوق، دستمزد، مزایا، پاداش، اضافه کار و امثال آن‌ها به پرسنل پرداخت می‌شود.

ب: هزینه‌های اداری: هزینه‌های اداری عمدتاً در مقابل دریافت خدمات و کالای مصرف شدنی از اشخاص خارج از سازمان پرداخت می‌شود. این نوع هزینه‌ها، هزینه‌های سرمایه‌ای هستند که بیانگر اعتبار برای موارد اصلی است و مخارجی هستند که موجب ایجاد یا افزایش اموال و دارایی-های ثابت می‌شود (مانند خرید یا احداث ساختمان، خرید زمین، خرید کالای مصرف نشدنی و...).

۲- بودجه‌ریزی براساس داده‌های مدیریتی: این نوع تقسیم بندی، ممکن است مستقیم یا با نظارت اعمال شود. بودجه مستقیم، توسط مدیر اطلاع‌رسانی تیم مدیریت اعمال خواهد شد. بودجه مشارکتی نیازمند این است که واحدهای اطلاع‌رسانی برای تنظیم آن مشارکت کنند.

۳- بودجه‌ریزی براساس روش آماده سازی: در درجه-بندی این روش‌ها، از روش خطی به بودجه‌ریزی بر مبنای صفر، روش‌های متنوعی هست که در آن بودجه می‌تواند تهیه و نمایش داده‌شود.

تفسیر بودجه

بودجه در واقع برنامه کوتاه مدتی است که در قالب اعداد و ارقام بیان می‌شود. چنین برنامه‌ای موقعی کامل است که نه تنها متکی به ارقام مندرج در صورت‌های بودجه نبوده، بلکه هدف‌های کوتاه مدت در چهارچوب هدف‌های بلندمدت و همچنین مفروضات و پیش‌فرض‌های برنامه دقیقاً تعیین و بصورت مدون جهت بررسی نتایج واقعی عملیات در آینده وجود داشته باشد؛ بنابراین لازم است قبل از تصویب بودجه مقدمه‌ای که به " تفسیر بودجه " معروف است توسط دایره بودجه و گزارشات با توجه به هدف‌ها، پیش‌فرض‌ها و مفروضات تعیین شده بوسیله مدیریت تهیه گردد تا به

وزارت‌خانه به ۲۶ بخش مانند فعالیت‌های تربیت بدنی و ارتقای سلامت، توسعه کمی و کیفی آموزش پیش دبستانی، طرح جامع حمایت و ارتقای پوشش تحصیلی مناطق محروم و... تعلق می‌گیرد.

الف) نگاهی به زیر نظام تأمین و تخصیص منابع مالی در سند تحول

بنیادین

در سند تحول بنیادین آمده است که دولت اسلامی (حاکمیت) تأمین کننده اصلی منابع مالی تربیت رسمی و عمومی است. نکات مفید، مهم و لازم توجهی درباره تأمین و تخصیص مالی در سند تحول آمده است که از لازمه‌های اجرایی نظام مالی یک آموزش و پرورش مطلوب است. نکاتی مانند: لزوم افزایش سرانه بودجه آموزش و پرورش از منابع بین نسلی کشور مانند نفت و تثبیت سهم آموزش و پرورش، توجه داشتن به ارزش پول ملی در هنگام تخصیص بودجه، تقویت سازوکارهای افزایش مشارکت خیرین، سامانه‌های هوشمند برای تخصیص دقیق و شفاف بودجه به بخش‌های گوناگون آموزش و پرورش، صیانت حاکمیت از کیفیت تربیت، دید سیاست‌گذاری به منابع مالی و تنظیم بودجه با رویکرد سیاست‌گذاری برای افزایش کارایی فرایندها، تقاضا محور بودن و نتیجه محور بودن سیاست‌های تخصیص بودجه (البته کم و کیف این مورد آخر خودش جای بحث‌ها و کارشناسی‌های فراوان دارد و چنانچه در تنظیم و طراحی آن دقت نشود و به مبانی اصیل اسلام چون عدالت توجه کافی نشود حتی می‌تواند موجب دامن زدن به ناهنجاری‌های کنونی آموزش شود) و... .

اما نکته‌ای که باید با تأسف و تعجب بسیار در اینجا اشاره کنیم نحوه مواجهه سند با نحوه مشارکت بخش‌های غیردولتی و نوع برخورد با مدارس خصوصی است! سند در این موضوع حساس نه تنها هیچ‌گونه تأکید یا اشاره‌ای (حتی یک کلمه!) به خلاف بخش دولتی، به نظارت بر گردش مالی مدارس خصوصی و نحوه تخصیص و هزینه آنان نمی‌کند بلکه حتی در کمال تعجب به صراحت تأکید می‌کند که دولت زمینه فعالیت گسترده این مدارس را فراهم کند و قشر ثروتمند از این مدارس خاص استفاده کنند! با وجود

به دلیل عدم شناخت کافی و فهم مسئله تعلیم و تربیت و اهمیت آن، یا از مسئله فرار می‌کنند یا با داشتن نگاه مصرفی به آن مانع تحول و شکوفایی و پیشرفت آن می‌شوند. این دو برخورد در طولانی مدت از عوامل اصلی بازماندن آموزش و پرورش از رشد و بالندگی هستند. قطعاً خروج از این وضع عزم جدی دستگاه‌های حاکمیتی اعم از دولت و مجلس را می‌طلبد که این خود نیازمند درک عمیق مسئله توسط آنان است؛ افزون بر این دستگاه‌ها، همراهی نهادهایی چون رسانه ملی ضروری است.

نکته دیگری که باید توجه کرد لزوم کار نخبگان آموزش و پرورش (با همکاری و مشورت سایر متخصصان) روی اقتصاد آموزش و پرورش است به گونه‌ای که نظامی مالی طراحی شود که در آن شیوه‌های تأمین از راه‌های گوناگونی به طور واقعی و دقیق پیش بینی شود به گونه‌ای که دیگر با مشکلی مواجه نشود و از طرفی سامانه‌های دقیق تخصیص و بررسی و ارزشیابی را هم دربرگیرد.

بودجه و اقتصاد آموزش و پرورش

اقتصاد آموزش و پرورش شاخه‌ای از علم اقتصاد است که کاربرد صحیح منابع را در آموزش و پرورش بررسی می‌کند و به تحقق هدف‌های نظام آموزشی به کاراترین وجه می‌پردازد. به‌طور کلی اقتصاد آموزش و پرورش به دنبال این است که درآمد و ثروت ملی در میان افراد جامعه به صورت عادلانه‌تری توزیع و تقسیم شود و همگان بتوانند از آموزش‌های لازم در زمینه کاری خود برخوردار گردند و از این طریق درآمد خود و جامعه را افزون کنند.

بودجه آموزش و پرورش همانطور که گفته شد از مهم‌ترین مباحث اقتصاد آموزش و پرورش است، زیرا، اساساً سند بودجه با پیش‌بینی منابع درآمدی و تشخیص نیازها و ضرورت‌های هر دستگاه، اولویت‌ها را تعیین می‌کند.

بر اساس بندهای سند تحول بنیادین، بر افزایش سهم اعتبارات آموزش و پرورش تأکید شده و زیرنظام تأمین و تخصیص منابع مالی، حداقل سهم بودجه نظام تعلیم و تربیت رسمی را به میزان حداقل ۲۰ درصد از بودجه عمومی دولت تعیین کرده است. قابل ذکر است که بودجه این

بودجه سالانه کشور را به خود اختصاص داده است. اعتبارات آموزش و پرورش در سال ۱۴۰۱ با احتساب ردیف‌های متفرقه ۱۵,۵۸۶,۷۳۶ ریال است.

سرانه و نسبت‌ها

در لایحه بودجه ۱۴۰۱ درصد سهم بودجه آموزش و پرورش از کل بودجه کشور ۴,۷۸٪ و سهم بودجه آموزش و پرورش از بودجه عمومی کشور ۱۱,۵۳٪ پیش‌بینی شده است. برآورد تقریبی سرانه در نظر گرفته شده برای هر دانش‌آموز در بودجه ۱۱,۴۷۱,۳۰۴ ریال است. از میزان کل بودجه آموزش و پرورش حدود ۱۰,۲۶۸,۶۸۲,۳۲۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال صرف پرداخت حقوق و دستمزد می‌گردد (با احتساب طرح رتبه بندی) که نسبت به کل بودجه دستگاه (با احتساب متفرقه) ۷۳٪ بودجه را شامل می‌شود. با در نظر گرفتن ۱۱۸ همت بودجه آموزش و پرورش در قانون بودجه سال ۱۴۰۰ میزان رشد در لایحه بودجه سال ۱۴۰۱ حدود ۵۵ همت (حدود ۴۶,۶٪) پیش‌بینی می‌شود.

محمدحسن حسنی کارشناس و پژوهشگر حوزه آموزش و پرورش در بررسی بودجه این وزارتخانه در سال ۱۴۰۱ اظهار کرد: بودجه آموزش و پرورش برای سال ۱۴۰۱، به مبلغ ۱۳۲۷۵۲۸۱۱۰ میلیون ریال تنظیم شده است که نسبت به بودجه آموزش و پرورش در سال ۱۴۰۰ که مبلغ ۱۰۷۴۱۰۲۵۲۶ میلیون ریال بود به میزان ۲۴ درصد افزایش یافته است. وی ادامه داد: افزایش بودجه کشور در بخش منابع بودجه عمومی به نسبت سال ۱۴۰۰ به میزان ۶۲ درصد است.

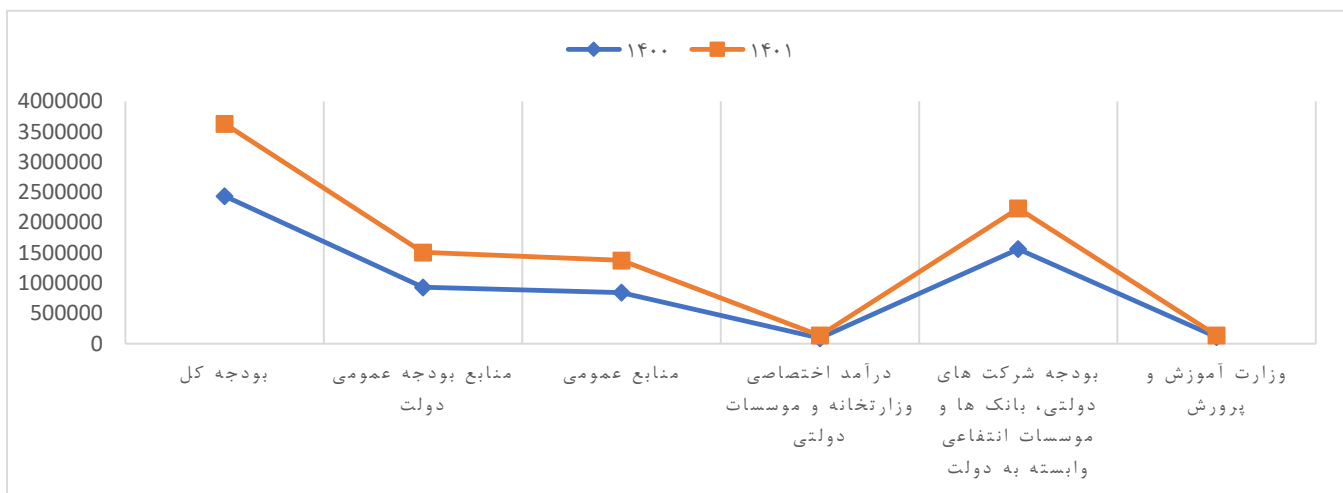
نقاط درخشان و حقیقتاً افتخارآمیز سند همچون فلسفه تعلیم و تربیت، توجه به ابعاد گوناگون وجودی انسان و زندگی فردی و اجتماعی او، تاکیدات و راهنمایی‌های استعدادیابی، تربیت نیروی انسانی کارآمد و دانشگاه فرهنگیان، رتبه‌بندی که منجر به شایسته‌سالاری و افزایش کارایی شود، توجه ویژه به دانش روز، توجه به فضای مجازی، توجه به اهمیت تعلیم و تربیت، توجه به گوناگونی های قومی و مذهبی و ...

اما نقص عجیبی که گفته شد به اضافه‌ی عدم پرداختن تخصصی به مطلب باعث می‌شود که رویکرد شایسته‌ای را در این زیر نظام از سند شاهد نباشیم. این مورد باید اصلاح شود زیرا خلاف سیاست‌های فرهنگی و اجتماعی کشور است. عدالت از محورهای اساسی اسلام و از آرمان‌های اصلی انقلاب است. افزون بر آن، در جمهوری اسلامی با رویکرد فرهنگی، تربیت باید یک امر حاکمیتی باشد و این گونه نیست که هر آقازاده یا شخص صاحب نفوذ سیاسی یا هر ثروتمند یا هر به اصطلاح دغدغه‌مند یا هرکس که طمع ثروت اندوزی از راه آموزش را دارد بتواند متولی تربیت شود! خیر! نباید اینگونه باشد، این وضع باید اصلاح شود.

ب) نگاهی به لایحه بودجه آموزش و پرورش (در سال ۱۴۰۱)

کلیات

لایحه بودجه ۱۴۰۱ کشور با پیش‌بینی ۳۶,۳۱۰,۷۰۴,۶۲۸,۰۰۰,۰۰۰ ریال منابع و مصارف کل و ۱۵,۰۵۲,۳۹۶,۱۱۳,۰۰۰,۰۰۰ ریال بودجه عمومی، تقدیم مجلس شورای اسلامی شده است. وزارت آموزش و پرورش به عنوان بزرگترین وزارتخانه کشور سهم قابل توجهی از



بودجه‌دستگاه‌های تابعه

این کارشناس آموزش و پرورش افزود: سهم بودجه آموزش و پرورش از منابع عمومی دولت در سال ۱۴۰۱ به میزان ۹,۶ درصد است؛ در حالی که سهم بودجه آموزش و پرورش از منابع عمومی دولت در سال ۱۴۰۰، به میزان ۱۲,۷ درصد بود.

در لایحه بودجه ۱۴۰۱ منابع وزارت آموزش و پرورش ذیل ۱۳ دستگاه پیش بینی شده است که ۱۱ مورد از آن‌ها از محل بودجه عمومی کشور و در سرفصل اعتبارات وزارتخانه و کانون پرورش فکری کودک و نوجوان در محل شرکت‌های دولتی و درآمدهای خود اداره می‌گردد. بودجه دستگاه‌های تابعه به شرح زیر است:

ردیف	سرفصل	بودجه ۱۴۰۱ (میلیون ریال)
۱	وزارتخانه آموزش و پرورش	ستاد وزارتخانه
		۸۹.۴۳۷.۷۳۰
		معاونت پرورشی
		۳۶۴۴.۰۰۰
		ادارات کل استان‌ها
		۱.۰۶۱.۰۰۰.۰۰۰
		کمک به تامین سرانه
		۴۰.۹۴۲.۰۳۶
۲	دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش	خرید خدمات آموزشی
		۱۱.۶۴۷.۰۰۰
		عدالت آموزشی
		۳.۵۰۰.۰۰۰
۳	سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی	رتبه بندی
		۲۵۰.۰۰۰.۰۰۰
۴	سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی	توسعه ورزش مدارس
		۱۳.۰۰۰.۰۰۰
۵	سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی	۱۳۱.۰۰۰
		۴.۲۳۸.۵۰۰
۶	سازمان مدارس غیر دولتی و توسعه مشارکت مردمی	سازمان
		۱۳۸.۰۰۰
۷	سازمان ملی پرورش استعداد های درخشان	پژوهشگاه
		۱.۵۲۶.۳۶۰
۸	سازمان نوسازی توسعه و تجهیز مدارس	۸۲۶.۰۰۰
		۱.۸۰۳.۵۲۰
۹	سازمان ملی تعلیم و تربیت کودک	سازمان مدارس غیر دولتی و توسعه مشارکت مردمی
		۱.۳۷۷.۱۰۰
		بودجه عمومی
		۵۳.۴۷۳.۹۲۰
		فروش اوراق
۱۰	دانشگاه فرهنگیان	مقاوم سازی
		۲۰.۰۰۰.۰۰۰
		نوسازی
		۶۶۶۰.۰۰۰
۱۱	سازمان آموزش و پرورش استثنایی	اقساط
		۱.۸۰۰.۰۰۰
۱۲	نهضت سواد آموزی	۶۰.۰۰۰
		۲۷.۴۳۲.۰۰۰
۱۳	کانون پرورش فکری کودک و نوجوان	۲.۸۳۹.۰۰۰
		۳.۲۰۱.۲۷۰
جمع کل		۴.۴۹۷.۹۲۹
		۵۲۸.۶۵۰
		۱.۶۰۴.۸۱۳.۰۱۵

منابع:

۱. ابراهیمی نژاد، مهدی؛ فرج وند، اسفندیار؛ (۱۳۸۰). بودجه از تنظیم تا کنترل، تهران: سمت.
۲. پناهی، علی. (۱۳۸۳). بودجه ریزی عملیاتی (مفاهیم و الزامات)، نشریه مجلس و پژوهش، سال دوازدهم، شماره ۴۷.
۳. سعیدی، پرویز، (۱۳۸۱). لزوم کنترل بودجه ای در دستگاه های دولتی، نشریه حسابدار، شماره ۱۲۸.
۴. موسی خانی، مرتضی؛ منشی زاده، مسعود. (۱۳۸۲). اصول و مبانی بودجه ریزی در ایران، قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی قزوین.
- معاونت تدوین، تنقیح و انتشار قوانین و مقررات، (۱۴۰۰)، قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور، جلد اول، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، مرکز مدارک علمی و انتشارات، تهران.
۵. میرزایی اهرنجانی، حسن، (۱۳۸۲). اصول تنظیم و روش های کنترل بودجه، دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی، دانشگاه تهران.
۶. متوسلی، محمود، محمدرضا آهن چینی، (۱۳۸۶)، اقتصاد آموزش و پرورش، چاپ دوم، تهران، انتشارات سمت
۷. داودی، رسول، رفعت، عطاری، حسین، کریمی، (۱۳۹۶)، اقتصاد آموزش و پرورش و نظریه های آن، دومین کنفرانس بین المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه
۸. خبرگزاری ایسنا <https://www.isna.ir>
۹. خبرگزاری فارس <https://www.farsnews.ir>

نویسندگان: زهرا صیادی اناری و پوریا گلپایگان

با همکاری؛ محسن حسنونند و امیرحسین باباجانی پور

حقوق کارآموزی تعلق می‌گرفت که هزینه تحصیل از حقوقشان کسر می‌شد.

مهم‌ترین مراکز تربیت معلم تا سال ۱۳۷۷ دانش‌سرای تربیت معلم و مراکز تربیت معلم بودند که طی سال‌های بعدی در قوانین و مقررات وضعیت آن تغییراتی به وجود آمد. دانشگاه فرهنگیان در دی ماه ۱۳۹۰ با تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی و با تجمیع کلیه مراکز تربیت معلم سراسر ایران تاسیس شد و از سال ۱۳۹۱ شروع به کار کرد، این دانشگاه هرچند که نوپاست اما متکی به پیشینه صدساله مراکز تربیت معلم در ایران است و طبق سند تحول بنیادین آموزش و پرورش مستند به راهکارهای زیر است:

- ۱- استقرار نظام ملی تربیت معلم و راه‌اندازی دانشگاه فرهنگیان با رویکرد آموزش تخصصی و حرفه‌ای تربیت محور توسط وزارت آموزش و پرورش با همکاری دستگاه‌های زیرربط.
- ۲- طراحی و ارتقای نظام تربیت حرفه‌ای معلمان در آموزش و پرورش با تأکید بر حفظ مستمر تعامل دانشجوی معلمان با مدارس و نهادهای علمی و پژوهشی در طی این دوره و فراهم آوردن امکان کسب تجربیات واقعی از کلاس درس و محیط آموزش.
- ۳- جلب مشارکت دانشگاه‌های برتر و حوزه‌های علمیه در امر تربیت تخصصی-حرفه‌ای و دینی معلمان و کارشناسان و مدیران با همکاری دانشگاه فرهنگیان.

دانشگاه فرهنگیان و تعارض در شعارها

با یک نگاه تاملی به اوضاع دانشگاه فرهنگیان می‌توان آثار بی‌برنامگی و عدم هماهنگی در نیازهای سازمانی آموزش و پرورش را به عینه مشاهده کرد؛ حال آنکه با فزونی گرفتن مشکلات در سطوح مختلف، مطالبات دانشجوی معلمان دانشگاه فرهنگیان بیش از گذشته بسامد پیدا کرده است. سوال اینجاست:



تاریخچه دانشگاه فرهنگیان و تربیت معلم

نگاهی به گذشته

یکی از بخش‌های مهم آموزش و پرورش هر جامعه، سازمانی است که در آن معلمان مورد نیاز دوره‌های مختلف تحصیلی تربیت می‌شوند زیرا محصول این نوع سازمان‌ها معلمان هستند که نقطه آغاز هر تحول آموزش و پرورش‌اند و قادرند با دانش و مهارتی که کسب کرده‌اند، چهره‌ی سازمان‌های آموزشی را دگرگون سازند و فضای مدرسه را به فضای محبت رشد و بالندگی، روح افزا و لذت بخش مبدل کنند. بنابراین ما در این بخش خلاصه‌ای از تاریخچه‌ی تربیت معلم را مورد بررسی قرار دادیم.

قانون تاسیس دارالمعلمین و دارالمعلمات در سال ۱۲۹۷ تصویب و مراکز تربیت معلم صورت قانونی به خود گرفت. این مرکز متشکل از دو شعبه ابتدایی و عالی بود که در شهریور ۱۳۵۳ دانش‌سرای عالی به دانشگاه تربیت معلم تغییر یافت، که در بعضی شهرها شعبه داشتند. البته دانشکده علوم تربیتی نیز تاسیس شد که وظیفه تربیت دبیر را به عهده داشت و طبق قانون، دانشجویان شاغل به تحصیل به عنوان کارآموز شناخته می‌شدند و به آنان

این دانشگاه در ۴ سال گذشته میزبان بلندپایه ترین مقامات کشوری یعنی رهبری جمهوری اسلامی در اردیبهشت ۱۳۹۷ و ریاست جمهوری در مراسم روز دانشجو در ۱۸ آذر ۱۳۹۸ بوده است. اگر چه این حضور همراه با تأکيدات بسیار مبنی بر حمایت از دانشگاه فرهنگیان و اهمیت تربیت معلم بود؛ لیکن این دانشگاه و اهالی آن همچنان از محرومیت-هایی اساسی رنج می کشند. دانشجویان دانشگاه فرهنگیان به استناد ماده ۶ قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش مصوب ۱۳۶۹ مجلس شورای اسلامی در حکم کارمندان دولت حقوق دریافت می کنند، امری که از دیرباز در قوانین کشور وجود داشته است و این یارانه‌ها و مقرری‌ها امری مرسوم در نظام‌های تربیت معلم جهانی و البته رایج در دانشگاه‌های وابسته به دستگاه‌های کشوری و لشکری همچون قضات، افسران و نظامیان و ... است. اما اختصاص همین حقوق بهانه‌ای شده است تا دولت خود را معاف از پرداخت یارانه‌ها و سرانه‌های دانشجویی به دانشگاه فرهنگیان بداند و بخش اعظمی از بودجه رفاهی این دانشگاه از ابتدای تاسیس وابسته به کسر نیمی از حقوق دریافتی دانشجویان باشد. اگرچه تبصره ماده قانونی یاد شده، دانشگاه را مجاز به کسر بخشی از حقوق دانشجویان می‌نماید اما این اصل زمانی مورد سوال قرار می‌گیرد که قریب به ۴۵ درصد از حقوق دانشجویان دانشگاه فرهنگیان بابت خدمات غذایی و خوابگاهی چه در صورت استفاده از این امکانات و یا حتی در صورت عدم استفاده، به طور ماهیانه کسر می‌گردد.

به این ترتیب با کسر این مبالغ از دانشجویان می‌توان به این نتیجه رسید که هزینه خدمات این دانشگاه پس از پردیس‌های بین المللی دانشگاه‌های دولتی، حائز رتبه دوم و بالاتر از دانشگاه‌های شهریه‌پردازی همچون آزاد اسلامی، پیام نور و غیر انتفاعی است، در صورتی که کیفیت به مراتب پایین تری را در سطوح آموزشی و خوابگاهی در این دانشگاه شاهد هستیم.

(ماده ۷ اساسنامه و ماده ۴ آیین نامه داخلی هیئت انمائی دانشگاه فرهنگیان)

بزرگترین دانشگاه دولتی با نزدیک به ۱۰۰ پردیس و مرکز آموزش عالی تابع، در مراکز استان‌ها و شهرستان‌های کشور و با جمعیتی بالغ بر ۷۰ هزار دانشجویی در حال تحصیل و همچنان با گذشت بیش از یک دهه از تاسیس آن، چرا باید از بدیهی‌ترین امکانات سخت افزاری و نرم افزاری که سایر دانشگاه‌ها از آن بهره می‌برند، محروم باشد؟ متأسفانه مواجهه مسئولین دانشگاهی و وزارتی در قبال اکثر مطالبات دانشجویان دانشگاه فرهنگیان به بهانه نوپیدا بودن و عمر کوتاه دانشگاه و البته نگاه مصرف‌گرا به این تشکیلات به هیچ عنوان قابل توجه نبوده و نیست.

از کجا شروع شد؟

دانشگاه فرهنگیان با مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی با تجمیع مراکز تربیت معلم و مجتمع آموزش عالی پیامبر اعظم(ص) در بهمن ۱۳۹۱ اولین دانشجویان کارشناسی پیوسته خود را پذیرش کرده است، لیکن با اندکی دقت در تاریخ آموزش عالی کشورمان درمی‌یابیم که نخستین دانشگاه‌های ایران معاصر، تربیت معلم دارالفنون و سپس دانش‌سرای تربیت معلم بوده‌اند و صحیح تر آن است که برخلاف ادعای مسئولین مبنی بر عمر تقریباً ده ساله دانشگاه، تاریخچه‌ی یکصدساله تربیت معلم ایران را مد نظر قرار دهیم.

جایگاه مادر قانون کجاست؟

(ماده ۶ قانون : متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش)

در اغلب کشورهای توسعه یافته و یا در حال توسعه ضرورت عدالت آموزشی و اهمیت تربیت نسل صحیح را به خوبی دریافته‌اند، دانشگاه‌ها و کالج‌های تربیت معلم از بیشترین میزان بودجه، پشتیبانی و نیروی متخصص برخوردارند. حال آن که دانشگاه فرهنگیان به عنوان متولی اصلی تربیت معلم در قوانین و شرایط کنونی کشورمان علی‌رغم شعارها و سخنان وزین، مورد بی‌مهری فراوان قرار گرفته است.

کوچکترین حرکت و پیشرفت در این مجموعه سنگ اندازی ها را با تمام قوا شروع می‌کنند.

با این وجود ۴ سال از مطرح شدن طرحی از سوی رئیس دانشگاه فرهنگیان، دکتر حسین خنیفر، موسوم به طرح ۳۱-۱۰۰ یا تاسیس ۳۱ مرکز دانشگاه فرهنگیان با مساحت ۱۰۰ هکتاری در مراکز استان ها می‌گذرد که جدای از عملی بودن یا نبودن آن تنها حمایت قوی و موجود از این طرح توسط خیرین صورت گرفته و جای خالی وزارت آموزش و پرورش و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به شدت احساس می‌شود.

سوالات و ابهامات مطرح شده نیز از طرح ۱۰۰۳۱ بسیار قابل تامل است؛ به طوری که مقایسه آمار و ارقام موجود در این طرح و مقایسه آن با وضعیت فعلی دانشجویان از لحاظ امکانات و تجهیزات اولیه فاصله ای عمیق را فریاد می‌زند. بسیاری از دانشجومعلم‌ان در حال حاضر در مراکزی تحصیل می‌کنند که از مدارس محل کار آن‌ها در آینده کمبودهایی جدی تر دارد.

اکنون باید دانست طرح ۱۰۰۳۱ چیست و تا چه حد قابلیت اجرا دارد؟

در همین رابطه "محمودرضا توحیدی‌پور" کارشناس آموزش با نقد طرح ۱۰۰۳۱ دانشگاه فرهنگیان می‌گوید: در ۳۱ ماهی که آقای خنیفر بر دانشگاه فرهنگیان تصدی دارد، سه طرح را ارائه کرده است که یکی از آنها طرح ۱۰۰۳۱ بوده و قرار است، دانشگاه فرهنگیان ۳۱ واحد استانی ۱۰۰ هکتاری داشته باشد اما تحقق این طرح مستلزم خرید زمین و بودجه عمرانی سنگین است؛ از سوی دیگر در دانشگاه‌های دولتی میانگین مساحت ۵۰ هکتار است و حالا قرار است دانشگاه فرهنگیان، پردیس‌هایی را تأسیس کند که حتی بزرگتر از دانشگاه‌های آموزش عالی است!

او معتقد است با اجرای طرح ۱۰۰۳۱، بودجه چند ساله وزارت آموزش و پرورش بلعیده می‌شود، همچنین میانگین اجرای پروژه‌های عمرانی در کشور ۹ سال است و اگر بخواهند همزمان تأسیس ۳۱ پردیس ۱۰۰ هکتاری را آغاز کنند، حداقل ۸ سال زمان می‌برد و مشخص نیست در آن

به موجب بند ب ماده ۲۰ قانون پنجم توسعه تصمیم‌گیری های مالی و معاملاتی در اختیار هیئت امنای دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی است و این کسر ۴۵٪ نیز در اولین نشست هیئت امنای دانشگاه فرهنگیان در تاریخ ۱۳۹۱/۰۴/۲۴ تصویب گردیده است و هر گونه تغییر در این ماده منوط به تصویب هیئت امنای است و برای بهبود و تغییر ساختارهای این ماده کمتر توجهی به مطالبات دانشجویان شده است. اما برای درک عمیق تر این معطل بهتر است نگاهی دقیق تر به هیئت امنای دانشگاه فرهنگیان و مصوبه اولین نشست آن داشته باشیم.

دانشگاه فرهنگیان اگرچه دانشگاه ماموریت‌گرا و پراهمیت در کلام مسئولین کشوری و مدیران آموزش عالی است، در عین حال بزرگ‌ترین و تنها دانشگاه دولتی است که از سرانه‌های غذایی و رفاهی و برخی پشتیبانی‌های صندوق رفاه دانشجویان بی‌بهره است. در رابطه با شرایط اسکان نیز معافیت ۴۵٪ تنها برای ۲۰ درصد از دانشجویان این دانشگاه به شرط سرپرستی خانوار یا تاهل و یا فاصله محل زندگی و تحصیل کمتر از ۳۰ کیلومتر وجود دارد تا از حضور در خوابگاه ها و پرداخت هزینه آن معاف شوند و کسر از حقوق ایشان به ۲۵٪ بدل گردد. برای ۸۰ درصد مابقی جمعیت دانشجویی حضور در خوابگاه‌هایی با میانگین عمر نیم قرن و عمدتاً ساخته شده در پیش از انقلاب، و در اتاق‌هایی آسایشگاهی با جمعیت نزدیک به ۲۰ نفر یا در بهترین حالت اتاق های ۸ نفره الزامی است. حال آنکه بیشترین رشد تأسیس دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی و فراهم سازی زیرساخت های لازم در مراکز استان ها و شهرستان‌ها پس از انقلاب اسلامی بوده است و اگر عزم جدی در پرداختن به تربیت معلم وجود می‌داشت، قطعاً طی دوران ۴۰ ساله پس از انقلاب شاهد گسترش کیفی این مراکز به لحاظ سخت‌افزاری و نرم‌افزاری می‌بودیم. البته تلاش ها در خانواده دانشگاه فرهنگیان و مدیران دانشگاهی این مجموعه ادامه دار است اما کم لطفی ها و بی‌مهری ها در فضای سیاست‌زده آموزش و پرورش عمومی و آموزش عالی حرکت این قطار حیاتی را نه تنها با کندی مواجه کرده است که بسیاری نیز از درون دولت و آموزش عالی با مشاهده

اگرچه این دانشگاه در بخش عمده‌ای از بودجه خود وابسته به وزارت آموزش و پرورش است و در قوانین اجرایی و دانشگاهی زیرنظام وزارت علوم، تحقیقات و فناوری محسوب می‌شود و در واقع می‌بایست مورد حمایت هر دو وزارتخانه مهم کشور باشد، اما محروم تر از دانشگاه‌های وابسته به تنها وزارت عتف یا وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به گذران امور می‌پردازد. مطالبات دانشجویی و کنش‌های صنفی نیز در این دانشگاه از چارچوبی خاص خارج نمی‌شود و به جهت وابستگی شغلی دانش‌آموختگان این دانشگاه به قوه مجریه یعنی تعهد ۸ ساله ایشان به وزارت آموزش و پرورش و رصد از سوی گزینش ادارات کل آموزش و پرورش استان‌ها، امکان ابتکار عمل و رساندن صدای خویش را همچون دیگر دانشگاه‌ها نداشته و ندارند که خود دامنه کنشگری و فعالیت‌های دانشجویی را خدشه دار می‌کند.

در آخر امید است که توجه به کمبودها و مشکلات زیرساختی دانشگاه فرهنگیان تر شود تا جامعه فرهنگیان جوان کشور در همین ابتدای کار دچار شعارزدگی و تناقض در رفتارها و گفتارها نشوند. هدف تربیت و پرورش معلم امری به مراتب بلندمدت و سرمایه‌انگارانه بوده و نگاه مثبت به آن قطعاً نظام آموزشی را دچار تحول دیدگاهی و رشد می‌کند.

با این پیش‌زمینه، قطعاً کوشش و مطالبه دانشجویان در جهت بهبود اوضاع دانشگاه خود امری بدیهی است و کمک خواهد کرد تا هرچه سریع‌تر در صورت توجه و اقدام مسئولین مشکلات و کاستی‌های موجود در بطن تربیت معلم شناسایی شده و به سمت درمان وضع موجود پیش برویم.

مقایسه ی تربیت معلم کشورهای فنلاند، مالزی، کانادا،

ایران

سؤال اول: چه تشابه و تفاوت‌هایی در اهداف نظام تربیت معلم سایر کشورها با ایران وجود دارد؟

ایام آموزش و پرورش تا این حد به معلم نیاز داشته باشد، اوج کمبود معلم آموزش و پرورش تا سال ۱۴۰۳ است و باید در این ایام تلاش کرد تا نیازها را جبران کرد.

این کارشناس آموزشی با اشاره به اینکه هم‌اکنون رویکرد تأمین معلم بر تربیت معلم غلبه پیدا کرده است، می‌گوید: به جای ارائه طرح‌هایی همچون ۱۰۰۳۱ باید به دنبال روش‌هایی برای جبران نیاز فعلی معلم بود و اگر قرار باشد تمرکز بر طرح ۱۰۰۳۱ باشد، زمانی که کار ساخت این پردیس‌های ۱۰۰ هکتاری تمام شود احتمالاً نیاز شدید آموزش و پرورش به کمبود معلم نیز حل شده است.

با این اوصاف می‌توان به این اطمینان رسید که قابلیت اجرای طرح ۱۰۰۳۱ تقریباً صفر بوده است. زیرا نه تنها بار مالی هم‌تراز با بودجه چند ساله آموزش پرورش را مصرف می‌کند، بلکه شروع این طرح و به نتیجه رسیدن آن قطعاً زمان بسیاری را می‌طلبد و تا آن برهه نقطه اوج افزایش بازنشستگی در آموزش و پرورش و البته جذب معلم خنثی شده و این احساس نیاز به نیروی انسانی به مراتب کمتر می‌شود. وجود تمام این نکات قطعاً در تضاد با ایجاد یک ساختار کامل و بی‌نقص برای تربیت معلم در ایران نیست، بلکه باید طرح‌های قابل اجرا و کارشناسی شده در پیش گرفته شود تا در نهایت به ایجاد یک سیستم آکادمیک برای تربیت معلمان این مرز و بوم منجر شود.

اما دانشجویان دانشگاه فرهنگیان تنها در حوزه‌های رفاهی درگیر کاستی‌ها نیستند بلکه در زمینه حقوق آموزشی و پژوهشی نیز ضعف‌هایی وجود دارد که نخستین آن سرانه آموزشی و نسبت اساتید به دانشجویان است. ۷۰ هزار دانشجو معلم در حال تحصیل و بیش از ۵۰ هزار دانش‌آموخته این دانشگاه در ۱۰۰ دانشکده (پردیس یا مرکز) این دانشگاه، مجموعاً تحت آموزش و راهنمایی کمتر از ۱۰۰۰ عضو هیئت علمی رسمی بوده‌اند و باقی اساتید به‌صورت مدعو و یا معلمین شاغل در آموزش و پرورش با مدارک کارشناسی ارشد و معدود معلمین واجد مدرک دکترا به امر تدریس در دانشگاه فرهنگیان پرداخته‌اند.

کشور	اهداف	تشابه	تمایزات
فنلاند	برای دوره مهدهای کودک و پیش از دبستان، دوره ابتدایی و متوسطه	-توسعه صلاحیت های حرفه ای معلمان	- توجه به تربیت دوره های تربیت معلم از دوره پیش دبستانی در تربیت معلم فنلاند
مالزی	برای دوره های قبل از دبستان، ابتدایی و متوسطه، فنی و حرفه ای	- تربیت معلم به منظور پاسخگویی به نیازهای آموزشی دوره های مختلف تحصیلی	- توجه به روزآمد کردن دانش و کارآیی معلمان در تربیت معلم کانادا
کانادا	تربیت معلمانی با توانایی های گسترده برای پاسخگویی به تمام نیازهای مربوط به مدارس پیش دبستانی، ابتدایی، راهنمایی، فنی و حرفه ای روزآمد کردن مداوم دانش، کارآیی و توانایی معلمان در حوزه آکادمیک و حرفه ای		- توجه به خلاقیت و نوآوری و انعطاف پذیری معلمان در مالزی در راستای توسعه ملی
ایران	کسب دانش های نظری و فراگرفتن مهارت های عملی توأم با علاقه و نگرش مثبت، برای اشتغال به فعالیت های آموزشی و پرورشی در دوره های تحصیلی		- توجه به کسب دانش های نظری در تربیت معلم ایران

سؤال دوم: چه تشابه و تفاوت هایی در مراجع تصمیم گیری اهداف نظام تربیت معلم کشورهای فنلاند، مالزی، کانادا و ایران وجود دارد؟

همه این کشورها به ویژه ایران و مالزی، دولت و مجلس در تدوین اهداف نقش مؤثری دارند؛ اما دارای تفاوت هایی نیز هستند، بدین شرح که در کشور فنلاند علاوه بر مجلس و دولت، از یافته های پژوهش های اجرایی و نیازسنجی مدارس و دانش آموزان محقق طراحی و اجرا بهره میگیرند. در کشور کانادا علاوه بر مجلس دولت شورای مدارس و شورای معلمان نیز مراجع تصمیم گیری برای اهداف هستند. در ایران و مالزی برخلاف دو کشور فنلاند و کانادا صرفاً دولت و مجلس مراجع تصمیم گیری اهداف در نظر گرفته می شوند.

سؤال سوم: چه تشابه و تفاوت هایی در محتوای آموزشی نظام تربیت معلم سایر کشور با ایران وجود دارد؟

سؤال چهارم: چه تشابه و تفاوت هایی در منابع مالی نظام تربیت معلم سایر کشورها با ایران وجود دارد؟

در سه کشور مالزی، کانادا و ایران دولت و وزارت آموزش و پرورش و فقط در کشور فنلاند، دولت و شورای ملی آموزش منابع مالی را تأمین میکنند.

کشور	اهداف	تشابه	تمایزات
فنلاند	بهره گیری آموزشی از اطلاعات و فناوری های ارتباطی، گسترش دوره های آموزش زبان فنلاندی و جهانی سازی آن برای برقراری روابط آموزشی با سایر کشورها، ارزیابی صحیح از عملکرد دانش آموزان و تقویت سیستم خودارزیابی آموزشی و آموزش میدانی، روشهای تدریس به ویژه روش های تدریس دانش آموزمحوری	- ارائه دروس اصلی پایه ها و دوره های تحصیلی مختلف از ابتدایی تا متوسطه در همه کشورها - ارائه دروسی مبتنی بر روشهای تدریس و یادگیری درهمه کشورها	- توجه ویژه های به مبحث فناوری اطلاعات و ارتباطات در تربیت معلم در سه کشور فنلاند، مالزی و کانادا - توجه ویژه های به روش های تدریس دانش آموزمحوری در فنلاند و ارزیابی صحیح از عملکرد دانش آموزان و تقویت سیستم خودارزیابی آموزشی و آموزش میدانی
مالزی	منطبق بر نیازهای مدارس و سرفصل های دروس ارائه شده به همراه مهارت ها و روش های تدریس، روانشناسی شخصیت، روانشناسی تربیتی، فناوری اطلاعات و ارتباطات و زبان انگلیسی و مالایی		
کانادا	الگوها و روش های تدریس، نظریه های یادگیری روانشناسی تربیتی، روشهای آموزش، زبان انگلیسی، فناوری نوین در آموزش، آموزش اخلاق، تاریخ و فرهنگ، ریاضیات، محیط زیست، علوم زیستی، تربیت بدنی، موسیقی و هنر		
ایران	روش های تدریس و نظریه های یادگیری و آموزش، معارف اسلامی و قرآن، ریاضیات، محیط زیست، علوم زیستی، تربیت بدنی و ادبیات فارسی. برنامه های آموزشی و سرفصل دروس براساس آموزش تخصصی رشته های لازم برای آموزش و پرورش و مصوب وزارت علوم، تحقیقات و فناوری		

منابع

۵. وبسایت رسمی دانشگاه فرهنگیان، برخی از مصوبات جدید جلسه هشتم هیئت امنای دانشگاه فرهنگیان بایگانی.

۶. رسانه صدای معلم <http://sedayemoallem.ir>


۷. خبرگزاری تسنیم <https://tn.ai/2289825>

نویسندگان: امیرحسین فکر جوان و آرزو رشیدی

با همکاری: بهار شجاعی مهر، مبینا میرباقری و

مریم خوانساری

۱. صافی، احمد؛ (۱۳۹۲). کتاب سازمان و قوانین آموزش و پرورش ایران، تهران، سمت.

۲. ترک زاده، جعفر؛ سورکی، محمدصادق؛ مرزوقی، رحمت الله؛ (۱۳۹۷). 

۳. مشکل شناسی دانش آموختگان دانشگاه فرهنگیان با رویکرد پاسخگویی به محیط الهامیان، نگار، (۱۳۹۷).

۴. مقایسه نظام های تربیت معلم در کشورهای فنلاند، مالزی، کانادا و ایران، راهبردهای نوین تربیت معلمان، اصفهان.

که با هدف ارتقای کیفی سطح مهارت دانش و نگرش موجب توانمندی افراد در ایفای وظایف خود و کامیابی سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد.

دوره‌های ضمن خدمت معلمان

با نظر به اهمیت نیروی انسانی در سازمان، توجه فزاینده‌ای به آموزش ضمن خدمت معطوف شده است که هدف از این کار آموزشی به حداکثر رساندن کارآمدی نیروی انسانی در خصوص اهداف سازمان است. چرا که آموزش سر آغاز بلوغ فکری، تعمیق قدرت تفکر، تحلیل‌های ذهنی در افراد و ابزار استراتژیک تحول و توسعه اجتماعی در جوامع مختلف محسوب می‌شود.

حال در این میان دوره‌های ضمن خدمت معلمان یکی از راه‌های با اهمیت تامین نیروی انسانی کارآمد آموزش و پرورش است. هدف اصلی آموزش ضمن خدمت، توانمند سازی معلمان به منظور کسب فهم و مهارت‌های آموزشی جدید است. معلمان خوب، خوب به دنیا نمی‌آیند بلکه ساخته می‌شوند؛ نمی‌توان فرض کرد که هر کسی می‌تواند تدریس کند بلکه برای این مهم به دانش و مهارت وسیعی نیاز است تا آموزش و یادگیری دانش آموز تضمین شود.

برای روشن شدن اهمیت دوره‌های ضمن خدمت معلمان همین بس که برخی از مطالعات نشان می‌دهد معلمانی که دوره‌های ضمن خدمت را گذرانده اند به طور قابل توجهی از معلمانی که دوره‌های قبل از خدمت را گذرانده‌اند اثرگذارتر هستند. برای اینکه معلمان وظایف و مسئولیت‌های آموزشی خود را به خوبی محقق سازند باید دائماً خود را وقف مطالعه و تربیت کنند. در بسیاری از کشورها نظام‌های برای شناسایی میزان عملکرد معلمان وجود دارد و از این طریق معلمانی که به گذراندن دوره‌های جدید آموزشی نیاز دارند از معلمانی که باید شغل خود را ترک کنند، تفکیک می‌شوند.

انواع آموزش‌های ضمن خدمت

انواع آموزش‌های ضمن خدمت با توجه به ماهیت آموزش‌ها، مدت زمانی که برای آموزش در نظر گرفته می‌شود و نیز هدف و منظور از آموزش، متفاوت است که در ذیل به شرح هریک پرداخته شده است:



دوره‌های ضمن خدمت معلمان در ترازوی نقد

و بررسی

اهمیت نیروی انسانی در سازمان‌ها

با توجه به دگرگونی سریع و پرشتاب دانش و معلومات بشری همه چیز به شدت در حال تغییر و تحول است. سازمان‌ها به عنوان یک سیستم باز با محیط خود در تعامل قرار دارند و برای تداوم حیات خود نیازمند پاسخگویی به تغییرات محیطی هستند. از آنجا که منابع انسانی مهمترین عامل و محور در سازمان‌ها محسوب می‌گردد، تجهیز و آماده سازی منابع انسانی برای مواجه شدن با تغییرات از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و همه سازمان‌ها با هر نوع مأموریتی که دارند باید بیشترین سرمایه و وقت و برنامه خود را به پرورش انسان‌ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند. اجرای برنامه‌های آموزشی با هدف ایجاد تغییر در رفتار، دانش و مهارت‌های منابع انسانی سازمان‌ها متناسب با نیازها بدون شک با به روز کردن اطلاعات و دانش کاری آنان ضمن توسعه مهارت‌ها موجب ارتقای سازمان خواهد شد. نیروی انسانی کارآمد با ارزش‌ترین منبع هر سازمانی به حساب می‌آید به این خاطر قسمت اعظم سرمایه‌گذاری‌ها معطوف به نیروی انسانی گردیده است. مهمترین ابزاری که برای این منظور مورد استفاده قرار می‌گیرد آموزش است

بلند مدت سازمانی بخصوص در نظام آموزش و پرورش کشور های آسیا و اقیانوسیه است.

۲. در پاره ای از موارد که سازمان امکانات و تجهیزات لازم برای برگزاری دوره های بلند مدت را دارد به طور مستقل نسبت به تشکیل دوره های بلند مدت اقدام می کند و به کارکنان مدارک تحصیلی ویژه اعطا می گردد که عموماً در داخل سازمان ذیربط معتبر است.

۳. شکل دیگر آموزش های بلند مدت که در برخی از کشور های آسیایی متداول است، عبارت است از آن دوره هایی که با همکاری مراکز آموزشی سازمان ذیربط، دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی معتبر و رسمی صورت می پذیرد. در این نوع آموزش ها، معمولاً دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی محلی عهده دار ارائه ی آموزش های تخصصی و نظارت بر عملکرد مراکز آموزشی سازمان ها می باشند.

در مورد این آموزش یک نکته اساسی قابل ذکر است و آن این که از آنجا که ماهیت آموزش های ضمن خدمت، مساله-محور بودن این نوع آموزش هاست، واحد های ضمن خدمت کارکنان باید از طراحی و اجرای آن دسته از آموزش های بلند مدتی که جنبه ی عمومی و کلی دارند، اجتناب ورزند؛ زیرا این نوع دوره ها عمدتاً با فلسفه وجودی این واحد ها مغایر است. در عوض واحد های آموزش نیروی انسانی سازمان ها باید آن دسته از دوره های بلند مدت را طراحی و اجرا نمایند که دقیقاً با وظایف و مسئولیت های شغلی افراد و نیاز های سازمان مطابقت دارد و مراکز آموزش عالی، دانشگاه ها و سایر موسسات معتبر این دوره های ویژه را ارائه نمایند. با این حال آموزش های بلند مدت در صورتی که دارای مختصات فوق باشد، یکی از فعالیت های اساسی آموزش ضمن خدمت سازمان ها را تشکیل می دهد.

آموزش های ترکیبی یا میانگین یا بینابین

به آن دسته از آموزش ها اطلاق می گردد که اگرچه به صورت دوره های کوتاه مدت تخصصی و در فواصل زمانی محدود ارائه می شوند، از لحاظ هدف، ساختار معینی دارند و در نهایت به اخذ مدرک تحصیلی بالاتر منجر می شوند. در واقع این آموزش ها بین آموزش های بلند مدت و کوتاه مدت ارتباط برقرار می کنند.

انواع آموزش های ضمن خدمت بر حسب زمان

آموزش های ضمن خدمت بر حسب زمان به سه دسته تقسیم می شوند:

آموزش های کوتاه مدت تخصصی

این آموزش های به آن دسته از آموزش های اطلاق می شود که از لحاظ زمانی محدود و از چند هفته تا چند ماه متغیر است. فلسفه ی اصلی آموزش های ضمن خدمت نیز در حقیقت مبتنی بر طراحی این گونه آموزش هاست؛ زیرا از یک سو این نوع آموزش ها دقیقاً در رابطه با وظایف و مسئولیت های شغلی ارائه می شوند و از سوی دیگر این آموزش ها اساساً مبتنی بر نیازهای مهم سازمان و کارکنان هستند. برای مثال آموزش های کوتاه مدت تخصصی برای حسابداران، مدیران و مجریان در زمره ی این آموزش هاست. این آموزش ها در قالب عناوین گوناگون و تحت عنوان یک «دوره ی آموزشی» ارائه می شود. اگرچه از لحاظ تاریخی و فلسفی آموزش های ضمن خدمت کارکنان در سازمان ها به منظور ارائه ی چنین آموزش هایی تشکیل شده و توسعه یافته است، به دلایل مختلف از جمله فقدان انگیزه ها و الزمات کافی برای شرکت در این دوره ها و نیز سلیقه ای بودن این نوع آموزش ها و عدم ارتباط آن ها با مسائل واقعی کارکنان و وظایف شغلی آنان، این آموزش ها در حال حاضر جایگاه مناسبی در سازمان ها ندارد.

آموزش های بلند مدت

به آن دسته از آموزش ها اطلاق می گردد که نخست از لحاظ زمانی وسیع اند و دوم به اخذ مدرک تحصیلی بالاتر منجر می شوند. این نوع آموزش سازمانی در اکثر کشور های آسیایی مانند ایران، پاکستان، تایلند و ... رایج است. برای مثال در صورتی که برای مدیران یک سازمان، دوره های کاردانی و کارشناسی مدیریت تشکیل شود و پس از طی دوره، مدرک تحصیلی به آنان اعطا گردد، هرچند امروزه این آموزش ها اجرا نمی شود. این دوره ها را دوره ی بلند مدت آموزش ضمن خدمت می گویند. این نوع آموزش ها اغلب به سه صورت یا نظام ارائه می شود:

۱. آموزش های بلند مدتی که دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی رسمی خارج از سازمان برگزار می نمایند و پرسنل سازمان در این دوره ها شرکت می کنند. این شیوه رایج ترین شکل آموزش های

انواع آموزش‌های ضمن خدمت بر حسب هدف

آموزش‌های ضمن خدمت را می‌توان بر اساس هدف آموزش‌ها به انواع توجیهی، بازآموزی، جبرانی، دانش‌افزایی تقسیم نمود:

۱. آموزش‌های توجیهی (بدواستخدام)

آموزش‌های توجیهی به آن دسته از آموزش‌های ضمن خدمت اطلاق می‌شود که برای هماهنگی و آگاه‌سازی کارکنان جدید الاستخدام ارائه می‌گردد تا انطباق لازم میان رویه‌های فردی کارکنان و انتظارات سازمانی به وجود آید. هدف‌های اساسی این نوع آموزش‌ها عبارتند از:

۱. کمک به تشکیل حس ارزشمندی افراد
۲. کمک به افراد در جهت اجرای وظایف محوله با حداقل ناآشنایی و فشار روحی
۳. کمک به افراد در شناسایی منابع حمایتی در اجرای نقش و وظایف حرفه‌ای خود
۴. تقویت حس مسئولیت و تعهد در قبال وظایف و ارباب رجوع.

اگرچه این نوع آموزش‌های ضمن خدمت در اکثر سازمان‌ها برای کارکنان تازه وارد ارائه می‌شود، ماهیت و محتوای آن‌ها متفاوت است. به این ترتیب بر حسب ضرورت و سیاست‌های سازمان، آموزش‌های توجیهی حول یک محور یا چند محور زیر ارائه می‌شود:

- ارائه‌ی مطالب نظری و در صورت ضرورت همراه با فعالیت‌های عملی برای ارتقای مهارت و توانایی‌های شغلی و حرفه‌ای
- آشنایی با محیط کار
- تشریح سیاست‌های کلی سازمان مربوط و ارتباط آن با سایر سازمان‌ها
- تشکیلات و وظایف سازمان و واحد‌های سازمانی محل اشتغال فرد
- ساعات کار موسسه، شیوه‌ی حضور و غیاب، پرداخت حقوق، میزان و نحوه استفاده از مرخصی‌ها، ترفیعات، اضافات، مقررات استخدامی
- مقررات مربوط به شکایات و لزوم رعایت سلسله مراتب اداری در این زمینه
- تسهیلات و خدمات رفاهی موجود برای پرسنل از قبیل خدمات درمانی، بهداشتی و بانکی.

۲. بازآموزی یا مجدد

یکی دیگر از انواع آموزش‌های ضمن خدمت، آموزش‌های بازآموزی یا مجدد است منظور از بازآموزی عبارت است از آن آموزش‌هایی که برای یادآوری و تکرار محتوای آموزشی که قبلاً فراگرفته شده است، سازماندهی و اجرا می‌شود. دو نکته‌ی مهم در خصوص بازآموزی قابل توجه است نخست آن که بازآموزی‌ها در برخی مشاغل نظیر علوم پزشکی و فنی و مهندسی از معنا و مفهوم بیشتری برخوردار است دوم اینکه منحصراً، بازآموزی تکرار مکررات نیست، بلکه در بسیاری از موارد، مشتمل بر یافته‌های جدید و بررسی مفاهیم و تکنیک‌های منسوخ شده می‌باشد. در چنین حالتی بازآموزی یکی از آموزش‌های موثر کارکنان است. اما اگر بازآموزی به تکرار و یادآوری آموخته‌های قبلی محدود گردد، فاقد ارزش تربیتی است.

۳. آموزش جبرانی

این نوع آموزش‌ها معمولاً درصدد جبران و تکمیل آموزش‌های کارکنان سازمان می‌باشد. آموزش‌های جبرانی یا تکمیلی از آنجا ضرورت یافته است که در برخی از کشور‌های جهان سوم، کارکنان سازمان با دانش و مهارت اندک یا سطح تحصیلات پایین‌تر از استاندارد مورد نظر استخدام شده‌اند. دلیل وقوع چنین امری عموماً ضرورت‌های سیاسی، اقتصادی و فرهنگی است اما پس از آنکه سازمان اجتماعی یا ساختار‌های سازمانی استقرار و ثبات لازم را به دست آورند، برای بهبود وضعیت تحصیلی و آموزشی کارکنان خود اقدام می‌نمایند تا شرایط آموزشی‌شان با حداقل شرایط مورد نیاز برای احراز مشاغل خاص انطباق داشته باشد.

۴. دانش‌افزایی یا ارتقایی

این دسته از آموزش‌ها دو هدف اساسی را همزمان دنبال می‌کنند:

- الف) ارائه‌ی پیشرفت‌ها و اطلاعات علمی جدید به کارکنان در خصوص حرفه‌ی مورد تصدی
- ب) کمک به کارکنان در جهت کسب صلاحیت‌ها و مدارک تحصیلی بالاتر

این دوره‌ها از طریق راهبرد‌های مختلف مانند آموزش از راه دور، آموزش حضوری، دوره‌های نیمه وقت و... ارائه می‌شوند. در پاره‌ای از سازمان‌ها، این آموزش‌ها تحت عنوان «نوآوری‌ها و کارگاه‌های آموزشی پیشرفته» اجرا می‌گردد.

می‌گیرد و غالباً در ساعات خارج از تدریس معلمان ارائه می‌شود. همچنین در این کشور، مدارس، خود مسئول این هستند که چگونه سرمایه آموزش ضمن خدمت خرج شود و هم چنین قادر می‌باشند که محتوای رشته‌ها را خود، تعیین کنند. بعضی از زمینه‌های آموزشی آنقدر مهم می‌باشد که وزیر آموزش، فرهنگ و علوم برای آموزش در این زمینه‌ها سرمایه‌گذاری اضافی می‌نماید.



ایران

در کشور ما دوره‌های معلمی به دو بخش عمده قبل خدمت و ضمن خدمت تقسیم می‌شود. دوره‌های قبل از خدمت در مراکز تربیت معلم و دانشگاه برگزار می‌شود و دوره‌های ضمن خدمت در دو قسمت دوره‌های بلندمدت که معمولاً منجر به مدرک تحصیلی می‌شود و دوره‌های کوتاه مدت برگزار می‌شود. به دلایل مختلف از جمله تغییر برنامه‌های درسی، اصلاح محتوای کتاب‌ها و یا برای به روز شدن دانش اطلاعات و مهارت‌های معلمان همه سال دوره‌های کوتاه مدت ضمن خدمت زیادی در سطح مدارس، مناطق آموزشی استان‌ها و یا به صورت ملی برای معلمان برگزار می‌گردد. همچنین نظام و فرآیند برنامه ریزی و اجرای این دوره‌ها تقریباً یک سال است.

بر اساس نتایج برخی تحقیقات انجام شده پیرامون دوره‌های ضمن خدمت معلمان، علیرغم هزینه‌های مصروفه زیاد و فراگیر بودن، این دوره‌ها، تأثیر چندانی در بهبود عملکرد معلمان نداشته است.

ضعف محتوایی از لحاظ کاربردی بودن، روزآمد نبودن، عدم تناسب محتوا با نیازهای آموزشی معلمان، عدم توجه به مباحث بنیادی روش‌های تدریس در دوره‌های ضمن خدمت، استفاده از روش‌های سنتی تدریس در دوره‌های آموزشی معلمان، پایین بودن میزان اثربخشی دوره‌ها، عدم آموزش کامل مهارت‌های اساسی تدریس از جمله روش‌های خلاق و عدم تأثیر مثبت دوره‌ها بر عملکرد معلمان از جمله نارسایی‌های دوره‌های ضمن خدمتی بوده است که تا به الان برگزار شده است.

نتیجه‌گیری

به طور بدیهی هنگام برنامه ریزی و تصمیم‌گیری درباره هر امری ابتدا باید یک وضعیت‌شناسی از آن امر صورت گیرد. به طور مثال وقتی می‌خواهند تحول تازه‌ای را در حوزه

انواع آموزش‌های ضمن خدمت بر حسب ماهیت

از این رهگذر آموزش‌های ضمن خدمت به انواع تخصصی (ویژه) و عمومی تقسیم می‌شوند:

۱. آموزش‌های عمومی: این نوع آموزش‌ها برای ایجاد

وحدت بینش، نگرش و طرز تفکر در بین کارکنان سازمان و نیز ایجاد یا توسعه‌ی برخی مهارت‌های عمومی به کارکنان ارائه می‌شود.

۲. آموزش‌های تخصصی یا ویژه: مطالب و موضوع

هایی که در آموزش‌های تخصصی یا ویژه به طور معمول ارائه می‌گردد مطالبی است که در دوره‌های آموزشی قبل از خدمت به اندازه‌ی کافی مورد توجه قرار نگرفته است و از آنجا که نیازهای سازمان ایجاد می‌کند که فرد از مهارت‌ها و توانایی‌های ویژه‌ای برخوردار باشد، این آموزش‌ها طراحی و اجرا می‌شود. با توجه به دسته‌بندی‌های بیان شده آموزش‌های ارائه شده در محیط پژوهش حاضر بر حسب زمان در دسته‌ی بینابین یا میانگین و بر حسب هدف در دسته‌های بازآموزی، جبرانی و دانش‌افزایی و بر حسب ماهیت در دسته‌ی عمومی قرار می‌گیرد.

مقایسه دوره‌های ضمن خدمت معلمان در کانادا،



هلند و ایران

کانادا

دوره‌های تخصصی آموزش ضمن خدمت با عنوان (PO) در کشور کانادا براساس پیشنهاد هیئت رئیسه مدارس و مراکز آموزشی کشور و با توجه به اولویت‌های آموزشی ایالات کشور به معلمین ارائه می‌گردد. زمان برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت در اغلب ایالات کشور کانادا ۵ تا ۱۰ روز در سال به طول می‌انجامد. گفتنی است که کلیه معلمین کانادایی ملزم به حضور در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت می‌باشند اما محتوای چنین دوره‌هایی یکسان نیست.



هلند

مطالب آموزشی و کتاب‌های درسی به طور مرتب تغییر می‌کند. به این خاطر آموزش‌های ضمن خدمت بر اساس تقاضای مدارس تعیین می‌شود که ممکن است از یک معلم تا گروه کوچک معلمان یا همه معلمان یک یا چند مدرسه تغییر کند. شرکت معلمان داوطلبانه صورت

آموزش ضمن خدمت و برنامه ریزی مسیر شغلی، گزارش
نهایی طرح تحقیقاتی بنیاد ملی نخبگان استان همدان.

۴. سایت سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی
<http://oerp.ir/article/8002>

نویسندگان: فرانک آرامی و سعید قلیزاده

با همکاری: محمد باقری دادوکلایی و احسان علیپور



صاحب امتیاز:

جمعیت فرهنگیان جوان

مدیرمسئول:

علی فلاحکار

هیئت تحریریه (به ترتیب حروف الفبا):

فرانک آرامی، امیرحسین باباجانی پور،

محمد باقری دادوکلایی، محسن حسنونند،

مریم خوانساری، آرزو رشیدی،

بهاره شجاعی مهر، زهرا صیادی اناری،

احسان علیپور، امیرحسین فکر جوان ،

سعید قلیزاده، پوریا گلپایگان، مبینا میرباقری

گرافیک و صفحه‌آرایی:

امیرمحمد شیرخدا ، سجاد رئیسی،

هلیا اسماعیلی

های فرهنگ و اقتصاد کشور ایجاد کنند، ابتدا یک تصویر کلی از وضعیت فرهنگ و اقتصاد کنونی کشور ترسیم کرده و بعد مطابق با آن، سیاست های جدید را اتخاذ می نمایند. در حوزه آموزش و پرورش و به طور اختصاصی در مورد مسئله دوره‌های ضمن خدمت معلمان نیز این مسئله باید مورد توجه قرار گیرد یعنی ابتدا باید یک وضعیت شناسی از سطح معلمان در کشور صورت پذیرد چرا که وضعیت معلمان در استان ها، شهرستان ها و حتی مدرسه ها بسیار متفاوت بوده و معلمان نقاط قوت و ضعف متفاوتی دارند لذا نمی توان یکسری آموزش های یکسان را برای تمامی معلمان در نظر گرفت و بعد انتظار نتایج درخشان از دوره های ضمن خدمت معلمان داشته باشیم چرا که زیربنایی ترین ویژگی یک دوره که نیازسنجی و وضعیت شناسی مخاطبین است همچنان صورت نگرفته است.

به علاوه طبق نظر بسیاری از معلمان، تعداد و کیفیت دوره های عمومی ضمن خدمت تا حد زیادی قابل قبول بوده است و معلمان از دوره هایی همچون آموزش نرم اند اما تمامی آن ها بر فقدان دوره های تخصصی در هر مقطع اتفاق نظر دارند به طور مثال معلمان ابتدایی معتقدند جای خالی کلاس هایی مانند روش های تدریس خلاق در آموزش ریاضی و علوم به شدت حس می شود.

در پایان باید گفت اگر دوره های ضمن خدمت با توجه به سطح و نیازهای معلمان وبا توجه به مباحث تخصصی هر مقطع برگزار گردد شاهد ارتقای سطح کیفی معلمان در سال های پیش رو خواهیم بود.

منابع

۱. حق وردی، مجید، نوری افشار، مهریار، کمپجانی، علی؛

(۱۳۹۸). آموزش های ضمن خدمت فرهنگیان: از اثر بخشی تا کارآمدی، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نودر مدیریت آموزشی، شماره ۱۰.

۲. سمیعی زفرقندی، مرتضی؛ (۱۳۹۰). روش های تکمیل و بهبود نظام ضمن خدمت معلمان، فصلنامه نوآوری های آموزشی، شماره ۳۹.

۳. اردلان، محمد رضا، بهشتی راد، رقیه و سلطانزاده، وحید؛ (۱۳۹۶). طراحی الگوی بهره وری منابع انسانی با توجه به