

بهسازی نظام تربیت

بهسازی نظام تربیت

بهسازی نظام تربیت

بهسازی نظام تربیت

م تربیت بهسازی نظام تربیت

م تربیت بهسازی نظام تربیت

بهسازی نظام تربیت

م تربیت بهسازی نظام تربیت

م تربیت بهسازی نظام تربیت

م تربیت بهسازی نظام تربیت

* جذب و نگه‌داری معلم

احمد صافی

«نظام جذب و ارتقای شغلی معلمان» یکی از موضوعاتی است که باید در برنامه آموزشی «حقوق اجتماعی، آموزشی و اداری معلم» به شماره ۹۱۳۰۱۲۵۲، پیشنهادی از سوی دفتر آموزش و ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای و تربیت معلم، در مجله رشد معلم مطرح شود. این نوشته در همان راستاست، با این توضیح که محتوای آن ناظر بر مبانی نظری نظام جذب و ارتقا است که خود می‌تواند اساس تدوین ساختارهای اداری و حقوقی این موضوع قرار گیرد. رشد.

معلمان و تسهیل روند رشد کمی و کیفی نظام تربیت و بازآموزی معلمان خواهد شد.

۲. تکریم شخصیت معلم و بالابردن ارزش معلم و شغل معلمی در جامعه

بالا بردن ارزش معلم در جامعه و احترام قشرهای مختلف به معلمان، سبب می‌شود که نفوذ معنوی معلمان در کودکان و نوجوانان بیشتر شود. به علاوه، دیدگاه دانش‌آموزان نسبت به معلمان خود مثبت و توأم با ادب و احترام خواهد شد.

۳. تعیین اهداف تربیت معلم در راستای اهداف آموزش و پرورش کشور

مشخص بودن اهداف تربیت معلم برای هر یک از دوره‌های تحصیلی و تصویب آن در مراجع مربوط و اعلام این اهداف به برنامه‌ریزان و مدیران اجرایی، زمینه را برای برنامه‌ریزی آموزشی

در فصل‌نامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۱، بهار ۱۳۷۱ در مورد سیاست‌ها و تدابیر لازم در جهت به‌سازی نظام تربیت و جذب و نگه‌داری معلم [صافی، ۱۳۷۱: ۲۲] توجه به ۳۰ سیاست به شرح زیر مورد تأکید قرار گرفته است که به لحاظ اهمیت موضوع و به‌روز بودن پیشنهادها و کاربردی بودن رهنمودهای نگارنده، به نقل آن‌ها می‌پردازیم:

۱. تغییر نگرش نسبت به تربیت معلم و پایگاه آن در جامعه
در همه رده‌های مدیریت به‌ویژه مدیریت عالی باید پذیرفت که تغییر نظام آموزش و پرورش به صورت مطلوب و حل بسیاری از مسائل آموزش و پرورش از طریق تربیت و تأمین معلمان شایسته امکان‌پذیر است و سرمایه‌گذاری در این راه، مناسب‌ترین و ثمربخش‌ترین سرمایه‌گذاری‌هاست. این تغییر نگرش، سبب سعه صدر بیشتر در تخصیص اعتبارات، تصویب طرح‌های مربوط به

مناسب و ارزشیابی از میزان تحقق هدف‌های تعیین شده مساعد می‌سازد. هم‌چنین، تعیین هدف‌های جزئی و رفتاری را در مراکز تربیت معلم امکان‌پذیر می‌کند.

۴. طراحی ساختارهای گوناگون تربیت معلم

گسترش مدارس ایران در شهرها، روستاها و مناطق عشایری و تنوع دوره‌ها و برنامه‌های تحصیلی، چندان‌پایه بودن بعضی مدارس و... ایجاب می‌کند که تربیت معلم در کشور ما با ساختارهای متفاوت و متنوعی شکل گیرد. بنابراین ضرورت دارد:

الف) طراحی ساختارهای تربیت معلم با نیازهای هر یک از دوره‌های تحصیلی و با مقتضیات شهر و روستا، براساس تجارب حاصل از گذشته و وضع موجود متناسب باشد.

ب) در طراحی ساختارهای تربیت معلم، امکان گذر از هر دوره برای معلمان علاقه‌مند به تحصیل تا سطح دکترا فراهم شود تا از این طریق انگیزه گرایش به معلمی و دبیری تقویت گردد.

ج) در این طراحی، انعطاف‌پذیری ساختار به تدریج مدنظر قرار گیرد و راه ادامه تحصیل را از طریق نیمه‌حضوری، مکاتبه‌ای، آموزش از راه دور و مجازی (به‌ویژه برای معلمان روستایی و مناطق کوچک) ممکن سازد.

بنابراین، ما به ساختارهای متعدد مراکز تربیت معلم در سطح کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد و در آینده دورتر، دکترا، نیازمند هستیم. این ساختار می‌تواند در وزارت آموزش و پرورش و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری گسترش یابد و به تأسیس دوره‌های تحصیلی بالاتر، مانند کارشناسی ارشد آموزش ریاضی یا فیزیک منجر شود.

۵. تهیه مقدمات لازم برای تأسیس مراکز تربیت معلم

پیش از تأسیس هر مرکز تربیت معلم و یا ایجاد رشته‌ای از رشته‌های تربیت دبیر، باید مقدمات لازم مانند تدوین اساس‌نامه‌ها، تهیه برنامه‌های درسی و آیین‌نامه‌های آموزشی، فراهم آید و از هر نوع اقدام سلیقه‌ای و ضربتی خودداری شود. هم‌چنین، در ابتدا سرچشمه مشکلات خشکانیده شود. باید سرعت و دقت در کار مدنظر قرار گیرد و با هر نوع بوروکراسی به معنی منفی آن مبارزه شود.

۶. تغییر نگرش دستگاه‌های ستادی و سیاست‌گذاری

دستگاه‌های ستادی که نقش سیاست‌گذاری، پشتیبانی و برنامه‌ریزی را ایفا می‌کنند، باید:

- از کارشناسان آگاه، مؤمن و با تجربه در مسائل تربیت معلم استفاده کنند و ایجاد جاذبه برای نیروی انسانی حاذق و لایق و برنامه‌ریزی و نظارت بر مؤسسات تربیت معلم را مهم‌ترین و ضروری‌ترین گام تلقی کنند.

- با اهداف، وظایف، مشخصه‌ها و فضای تربیت معلم (این محیط انسان‌ساز و معلم‌پرور) بیش از پیش آشنا شوند و با نگرش خادم‌گونه، هدایت‌گر و تسهیل‌کننده به جریان آموزش و پرورش، باور داشته باشند که دستگاه‌های اداری در خدمت دستگاه‌های آموزشی هستند و همه مراکز تربیت معلم در خدمت معلمان آینده قرار دارند.

۷. شایستگی رؤسای مراکز تربیت معلم و ثبات مدیریت

انتخاب و انتصاب مدیرانی لایق، قابل و واجد مهارت‌های انسانی، ادراکی و فنی در رأس مؤسسات تربیت معلم، از مهم‌ترین اقداماتی است که باید مدیران آموزش و پرورش مورد توجه جدی قرار دهند. زیرا برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، رهبری

و نظارت بر فعالیت دانش آموز، دانشجو معلمان و بهره‌گیری هرچه بیشتر از منابع انسانی و امکانات مادی مراکز تربیت معلم مستلزم برخورداری از هنر و علم و تجربه مدیریت است. بنابراین ضرورت دارد:

- برای انتخاب افراد مناسب و شایسته، جاذبه‌های لازم ایجاد شود.

- از طریق طراحی و اجرای دوره‌های آموزشی، مدیران مراکز با خصایص نوجوانان و جوانان و مباحث تعلیم و تربیت، به‌ویژه علم اداره سازمان‌های آموزش و پرورش آشنا شوند.

- پس از انتخاب و تربیت و انتصاب رؤسای کارآمد، به ثبات آنان در سمت مدیریت توجه شود و فرصت لازم برای برنامه‌ریزی و اجرای طرح‌ها و برنامه‌ها به آنان داده شود.

۸. تجدیدنظر در تشکیلات اداری دفتر تربیت معلم به‌ویژه واحدهای زیر نظر مراکز تربیت معلم

رهبری و هدایت مراکز تربیت معلم، مستلزم وجود تشکیلات مناسب و کارشناسان حاذق در سازمان مرکزی تربیت معلم و بهره‌گیری از تجارب حاصله در زمینه سازمان‌دهی دانشکده‌های علوم تربیتی و دانشگاه تربیت معلم است و وقت آن رسیده است که نوع نگرش به سازمان‌دهی در این مراکز و شیوه‌های اداره آن‌ها مورد تجدیدنظر جدی قرار گیرد.

۹. بودجه‌بندی مراکز تربیت معلم

دادن کد خاص به بودجه هر مرکز تربیت معلم و بهره‌گیری از تجارب مؤسسات آموزش عالی و برقراری تسهیلات بیشتر برای مسئولان این مراکز در استفاده از اعتبارات تخصیص‌یافته، از اقدامات مهمی است که باید مدیران سازمان برنامه و بودجه و آموزش و پرورش به آن توجه کنند و بودجه لازم برای آموزش هر درس و هر رشته به تفکیک مشخص شود.

۱۰. معلمی امری فنی و تخصصی است

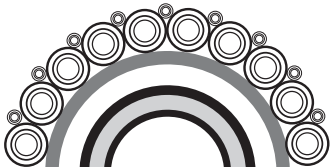
تفکر جدیدی که باید به تدریج در جامعه ایران، به‌ویژه در دستگاه تعلیم و تربیت تقویت شود، این است که معلمی هم‌چون پزشکی، داروسازی و... امری است فنی و تخصصی. بنابراین، بدون ضوابط و اجازه‌نامه و کسب صلاحیت، نمی‌توان و نباید در مدارس معلمی کرد. این اجازه‌نامه باید مبین قدرت، لیاقت و مهارت فرد در کار تدریس و تربیت باشد و در تأیید این صلاحیت، سخت‌گیری لازم صورت گیرد.

۱۱. استفاده از نتایج تحقیقات انجام شده در تغییر و تدوین برنامه‌های درسی

تجدیدنظر در برنامه‌های درسی و تعیین برنامه‌ها و رشته‌های تحصیلی مناسب، مستلزم نظر سنجی و پژوهش‌های گوناگون و بهره‌گیری از داده‌های پژوهشی است. این امر سبب می‌شود که برنامه‌های درسی مراکز تربیت معلم از اعتبار بیشتری برخوردار باشد، از نارسایی‌های برنامه‌ها کاسته شود و ارتقای کمی این مراکز را فراهم آورد.

۱۲. پیوستگی برنامه تربیت معلم با سایر برنامه‌های دانشگاهی

بین رشته‌های تحصیلی، برنامه‌های درسی یا مواد برنامه‌ها و رشته‌های درسی دانشگاهی، باید پیوستگی لازم به گونه‌ای حفظ گردد که فارغ‌التحصیلان مراکز تربیت معلم، در صورت تمایل به ادامه تحصیل، بتوانند در دانشگاه‌ها تحصیل کنند و لزومی به گذراندن دروس خوانده شده در دوره تربیت معلم نباشد.



علی منصور سمایی
(۱۳۵۳)
معلم نمونه کشوری
استان سمنان

متولد کلاردشت در استان مازندران است و اکنون در شهرستان شاهرود به تدریس زبان و ادبیات فارسی اشتغال دارد. منصور سمایی که از طریق تحصیل در دانش‌سرای راهنمایی وارد آموزش و پرورش شد، در سال ۹۰ - ۱۳۸۹ معلم نمونه کشوری شناخته شد. وی همواره معلمی علاقه‌مند و پر تلاش بوده و در فعالیت‌های علمی، آموزشی و پرورشی موفقیت‌هایی به دست آورده است. رتبه اول مسابقات قرآن در استان، رتبه اول جشنواره الگوهای برتر تدریس در استان و رتبه برتر در کشور، چاپ مقاله در نشریات محلی و کشوری و عضو هیئت مؤسس دبیرخانه مجلات رشد در سمنان از فعالیت‌ها و موفقیت‌های علی منصور سمایی است. ویلاگنویسی، به کارگیری شیوه‌های نوین در تدریس و توجه به تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان، از ویژگی‌های اوست.



کتابخانه، مسابقه‌های علمی، هنری، ادبی، دینی، ورزشی، امور انضباطی مرکز، امور بهداشتی، امور رفاهی و خوابگاه‌ها و به‌ویژه بازدیدها به خوبی استفاده و از این راه به رشد اجتماعی و تکوین شخصیت دانشجویان کمک کرد.

۱۹. ایراد سخن‌رانی‌های ماهانه اخلاقی، تربیتی و علمی

از مشخصه‌های مهم این عصر، سرعت پیشرفت‌های علمی، افزایش تحقیقات از جمله تحقیقات تربیتی، توسعه تکنولوژی و انتشار کتاب‌ها و نشریه‌های مختلف در زمینه علوم انسانی، تجربی و... است. به این سبب ضرورت دارد که صاحب‌نظران هر ماه در مراکز تربیت معلم، نتایج حاصل از جدیدترین پژوهش‌های آموزشی و پرورشی و دیدگاه‌های علمی و فنی و تحقیقات مذهبی و مباحث اخلاقی را در اختیار مدرسان و دانشجویان قرار دهند و از این طریق، به رشد علمی و اخلاقی آنان به صورت نظام‌یافته کمک کنند.

۲۰. ایجاد و گسترش رشته مدرسی برای تأمین مدرسان

مراکز تربیت معلم

از نیازهای مهم مراکز تربیت معلم کشور، تربیت و تأمین مدرسانی است که از درجه‌های تحصیلی بالاتری برخوردار باشند و علاوه بر تخصص در رشته‌ای که تحصیل کرده‌اند، در زمینه علوم تربیتی و روش‌های تدریس عمومی و دروس اختصاصی آموزش لازم را دیده باشند. به این سبب پیشنهاد می‌شود، از طریق ایجاد مراکز خاص یا دانشکده‌های علوم تربیتی دانشگاه‌ها یا دانشگاه تربیت معلم، رشته مدرسی با گرایش‌های متعدد و مورد نیاز در سطح فوق لیسانس و بالاتر دایر شود. شرایط اصلی برای تحصیل در این رشته به قرار زیر است:

الف) دارا بودن مدرک کارشناسی (لیسانس) در رشته‌های علوم و علوم انسانی، فنی و...؛

ب) داشتن سابقه تدریس در مراکز تربیت معلم یا مراکز آموزشی دیگر؛

در این دوره، باید علاوه بر دروس علوم تربیتی و روان‌شناسی، روش‌های آموزش دروس اختصاصی به تناسب نیاز مراکز تربیت معلم مطرح و به فارغ‌التحصیلان در آموزش ریاضی، علوم، تحقیقات دینی، هنر، ادبیات فارسی، علوم اجتماعی و... مدرک کارشناسی ارشد (فوق لیسانس) یا دکترا داده شود.

به یقین، از این طریق می‌توان یکی از مهم‌ترین مشکلات مراکز تربیت معلم کشور را حل کرد و موجبات پیشرفت کیفی این مراکز را فراهم ساخت.

۲۱. شرکت دادن مدرسان، دانش‌آموزان و دانشجو معلمان

در همایش‌ها و مراسم‌ها

به منظور افزایش اطلاعات و دانش مدرسان و معلمان مراکز تربیت معلم و تکریم شخصیت آنان، باید تربیتی داده شود که کلیه اطلاعیه‌های مربوط به سمینارها و کنگره‌های آموزش و پرورش، در اختیار مراکز تربیت معلم قرار گیرد و به تناسب نیاز و مساعدبودن شرایط، از این فرصت‌های آموزشی حداکثر استفاده به عمل آید. هم‌چنین، پیشنهاد می‌شود که اکثر همایش‌ها و مراسم‌ها در مراکز تربیت معلم استان‌ها اجرا شود.

۲۲. مرجعیت مراکز تربیت معلم در استان‌ها و شهرستان‌ها

از آن‌جا که معلمان دوره‌های گوناگون تحصیلی در شهر یا روستا، ضمن تدریس با سؤال‌های متعددی مواجه می‌شوند و در

امر آموزش و پرورش دانش‌آموزان و تدریس کتاب‌های درسی و استفاده از وسایل کمک‌آموزشی، به راهنمایی مجدد و ارتباط با مدرسان مراکز نیاز دارند، قبول و اجرای این درخواست به وسیله مراکز تربیت معلم، کاملاً ضرورت دارد. به این سبب، تهیه طرح جامعی که معلمان بتوانند به‌طور منظم از طریق حضوری، مکاتبات یا تلفنی، با مدرسان مراکز تربیت معلم در هر استان یا منطقه تماس بگیرند و سؤال‌های علمی و تربیتی خود را مطرح کنند، گام مهمی است که مدیران تربیت معلم کشور باید آن را بردارند.

۲۳. برقراری ارتباط فارغ‌التحصیلان مراکز تربیت معلم با مسئولان و مدرسان

به منظور پی‌گیری میزان اثربخشی درس‌های داده شده در مراکز تربیت معلم و تجدیدنظر در محتوا و روش‌های آموزشی ارائه شده، تشکیل سمیناری با حضور رؤسا، مدرسان مراکز تربیت معلم و فارغ‌التحصیلان این مراکز که دست‌کم یک‌سال تدریس کرده‌اند، از دیگر اقدامات مؤثری است که باید صورت گیرد، زیرا معلمان در محیط کار و عمل درمی‌یابند که بعضی مباحث مطرح شده در مراکز کمتر به‌کار می‌آیند و آنان به مباحثی نیاز دارند که به اندازه کافی مورد بحث و بررسی قرار گرفته باشد. انجام این پیشنهاد سبب می‌شود که داده‌های آموزشی در مراکز با محیط کار و عمل نزدیک‌تر شود و تحولی در برنامه‌ها و نحوه آموزش مراکز تربیت معلم پدید آید.

۲۴. برگزاری مراسم فارغ‌التحصیلی

به منظور تکریم شخصیت دانش‌آموزان و دانشجو معلمان و تقدیر از آنان، به‌ویژه فارغ‌التحصیلان ممتاز، برگزاری مراسمی با حضور همه دانش‌آموزان یا دانشجو معلمان سال‌های رشته‌های متفاوت، مسئولان مراکز و مدرسه، مسئولان آموزش و پرورش و سازمان‌ها، بعضی صاحب‌نظران تعلیم و تربیت و خانواده‌های دانشجو، ضروری به نظر می‌رسد.

اگر در این مراسم خاطرات معلمان باتجربه و باسابقه نیز بازگو شود و رسالت و نقش سازنده آنان مجدداً گوشزد گردد، برنامه پربارتر خواهد بود.



زهراموسوی
(۱۳۴۱)
معلم نمونه کشوری
سیستان و بلوچستان

خانم موسوی دبیر فیزیک آموزش و پرورش ناحیه ۲ زاهدان است. دارای مدرک کارشناسی فیزیک است و از معلمان موفق این رشته به شمار می‌رود. پاره‌ای از فعالیت‌های او به این شرح است: مسئول کمیته علمی بررسی مقالات فیزیک طی چهار سال، مدرس کتاب جدید فیزیک پیش‌دانشگاهی برای دبیران، عضو هیئت مدیره انجمن علمی آموزشی معلمان فیزیک یک استان، داور مسابقات آزمایشگاهی از سال ۸۲ تا ۸۹، تألیف دو جلد کتاب آزمایش‌های فیزیک، کسب مقام دوم در مسابقه تجربیات خلاقانه دبیران فیزیک استان، خانم موسوی در سال‌های ۷۶، ۸۴ و ۸۶ نیز در استان به عنوان معلم نمونه معرفی شده است.

۲۵. ایجاد نمایشگاه‌هایی از دستاوردهای دانش‌آموزان و دانشجو معلمان مراکز تربیت معلم.

از دیگر اقدامات اساسی که باید در مراکز تربیت معلم مورد توجه قرار گیرد، ایجاد نمایشگاه‌هایی از پژوهش‌ها، دستاوردها و ابتکارهای علمی و عملی، به‌ویژه وسایل کمک‌آموزشی دانشجو معلمان است. در این مورد، باید به سه نکته اساسی توجه شود: الف) هر دانشجو در طول ترم یا سال تحصیلی موظف شود براساس استعدادها و علاقه‌های خود و نوع درسی که می‌گذراند یا در آینده باید درس دهد، وسایل کمک‌آموزشی لازم را تهیه کند. ب) هر سال نمایشگاهی از این وسایل در هر مرکز یا منطقه آموزشی تشکیل و ترتیبی داده شود که افراد مختلف، به‌ویژه معلمان منطقه، از آن بازدید کنند.

پ) ترتیبی داده شود که هر دانش‌آموز یا دانشجو معلم، پس از اتمام تحصیلات خود، وسایل کمک‌آموزشی تهیه شده را با خود به مدارس شهر یا روستا ببرد و از این طریق تحولی در مدارس پدید آورد.

۲۶. ارائه موضوعات مطالعاتی در زمینه «روستاشناسی و شهرشناسی».

از آن‌جا که اکثریت قریب به اتفاق فارغ‌التحصیلان مراکز تربیت معلم کشور، سال‌هایی از دوره خدمت خود را در نقاط محروم و در روستاها یا بخش‌ها می‌گذرانند، فرصت خواهند داشت به مطالعه موقعیت اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، جغرافیایی، مذهبی و آموزشی روستاها یا بخش‌ها بپردازند. به این سبب پیشنهاد



می‌شود:

الف) درسی در مراکز تربیت معلم تحت عنوان فرهنگ روستا یا جامعه‌شناسی روستا تدریس و یا در این زمینه سخن‌رانی‌های مستمر برگزار شود؛

ب) موضوعات مطالعاتی به تناسب نیاز دستگاه‌های برنامه‌ریزی وزارت آموزش و پرورش یا سازمان‌های دیگری مانند وزارت جهاد سازندگی، سازمان برنامه و بودجه و... به فارغ‌التحصیلان داده شود و ضمن رهنمودهای لازم، ترتیبی داده شود که معلمان این مطالعات را در روستاها یا بخش‌ها انجام دهند.

پ) حاصل این مطالعات در کمیته‌هایی که بدین منظور تشکیل می‌شوند، بررسی شود و برای معلمان از نظر ترفیع، ادامه تحصیل، معلم نمونه، اعزاز به خارج و... امتیازی به حساب آید.

۲۷. ترتیب و برگزاری برنامه‌های ایرانگردی.

از آن‌جا که مشاهدهٔ ابتکارها و نوآوری‌های آموزشی در مدارس مختلف، زمینهٔ مساعدی برای افزایش نوآوری‌ها و تجارب دانش‌آموزان یا دانشجو معلمان است، ضرورت دارد ترتیبی داده شود که این افراد به هنگام تحصیل، علاوه بر کارورزی در مدارس محل تحصیل، از طریق بازدید از روستاها، شهرها و استان‌ها، با سایر مدارس آشنا شوند. این کار سبب می‌شود که آنان درک درستی از موقعیت آموزش و پرورش کشور به دست آورند.

این برنامه نه تنها برای دانش‌آموزان و دانشجو معلمان سودمند است، بلکه مدیران ردهٔ میانی و عالی وزارت آموزش و پرورش، به سرمایه‌گذاری در این زمینه می‌توانند براساس یک طرح مستمر، به تدریج آن را برای همهٔ کارکنان آموزشی و اداری کشور اجرا کنند.

۲۸. برقراری ارتباط مؤثر مراکز تربیت معلم با مراکز آموزش ضمن خدمت.

به منظور حداکثر بهره‌گیری از منابع انسانی و امکانات فیزیکی مراکز تربیت معلم و مراکز آموزش ضمن خدمت، باید ارتباط هماهنگ و مؤثری بین این دو سازمان برقرار شود و به جای نگرش زنجیره‌ای، نگرشی نظام‌مند بر آموزش و پرورش حاکم گردد و آموزش قبل از خدمت و ضمن خدمت، با هم دیده شود.

۲۹. توجه به نقش وسایل ارتباط جمعی و بهره‌گیری از آنها در امر تربیت معلم.

نظام تربیت معلم به عنوان بخشی از نظام آموزش و پرورش، باید با رادیو و تلویزیون و سایر وسایل ارتباط جمعی در ارتباط باشد و از این رسانه‌ها برای معرفی مراکز تربیت معلم، افزایش دانش و مهارت معلمان، تقویت باور جامعه از نقش و ارزش و جایگاه معلم در توسعهٔ فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی کشور، ارائهٔ نوآوری‌های آموزشی در سطح ملی و بین‌المللی و معرفی معلمان موفق و مبتکر به خوبی استفاده کند.

۳۰. توجه به رشد ابعاد وجودی معلمان و تقویت روحیهٔ عشق به معلمی.

از آن‌جا که معلمان الگوی مؤثری برای کودکان، نوجوانان و جوانان هستند، باید در مراکز تربیت معلم به رشد اخلاقی، جسمانی، اجتماعی، عقلانی و عاطفی آنان به صورت هماهنگ توجه شود. هم‌چنین، محیط برای خودآگاهی، خودشناسی و خودسازی آنان فراهم گردد. روح اخلاص و شور و شوق و عشق به معلمی در آنان تقویت شود و باور بدارند که:

شمعی است گدازنده سراپای معلم

عشقی است پراکنده به رگ‌های معلم

در راه هنر سوزد و اندر ره دانش

قلب و تن و جان و همه اجزای معلم

در راستای سیاست‌ها و نکات یاد شده، تهیهٔ طرح‌های زیر و تقویت آن‌ها در مراجع ذی‌ربط، مهم‌ترین اقدام در بهبود نظام تربیت و تأمین معلم کشور خواهد بود:

۱-۳۰ ایجاد جاذبه‌های لازم برای گرایش به سوی معلمی و سایر نیروهای موردنیاز آموزش و پرورش تحت عنوان طرح انتخاب نیروی انسانی شایسته

۲-۳۰ اتخاذ سیاست‌ها و روش‌های معقول و مناسب برای

انتخاب نیروی انسانی شایسته، به‌ویژه معلمان و دبیران، تحت عنوان طرح انتخاب نیروی انسانی شایسته

۳۰-۳ ایجاد و گسترش مراکز تربیت معلم و تربیت‌بدنی به تناسب نیاز برای دوره‌های گوناگون تحصیلی، به نام طرح تربیت و تأمین نیروی انسانی شایسته

۳۰-۴ اتخاذ سیاست‌ها و روش‌های معقول و مناسب برای توزیع نیروی انسانی، به‌ویژه معلمان و دبیران، تحت عنوان طرح توزیع مناسب معلمان و سایر نیروهای انسانی

۳۰-۵ اتخاذ تدابیر، سیاست‌ها و روش‌های مناسب برای استخدام معلمان و سایر نیروهای انسانی به نام طرح استخدام معلمان و سایر نیروهای انسانی شایسته

۳۰-۶ اتخاذ سیاست‌ها و تهیه دستورالعمل‌های مناسب مربوط به نقل و انتقالات معلمان و سایر نیروهای انسانی، تحت عنوان طرح نقل و انتقالات معلمان و سایر نیروهای انسانی

۳۰-۷ اتخاذ سیاست‌ها و روش‌های مناسب در مورد بازآموزی معلمان و آموزش ضمن خدمت نیروی انسانی، تحت عنوان طرح بازآموزی معلمان و سایر نیروهای انسانی

۳۰-۸ اتخاذ تدابیر لازم و تهیه طرح مناسب در جهت ارتقای کاردانی و شایستگی کادر اداری و آموزشی در رده‌های مختلف مدیریت، از مدرسه تا وزارت، به نام طرح ارتقای نیروی انسانی

۳۰-۹ اتخاذ سیاست‌ها و روش‌های مناسب برای ارزش‌یابی کار معلمان و سایر نیروهای انسانی، تحت عنوان طرح ارزش‌یابی معلمان و سایر نیروهای انسانی

۳۰-۱۰ تهیه طرح‌های لازم برای تأمین مسکن معلمان و سایر نیروهای انسانی به نام طرح تأمین مسکن معلمان ایران

۳۰-۱۱ اتخاذ سیاست‌های لازم برای بهبود امور رفاهی، مالی و درمانی معلمان و سایر کارکنان آموزش و پرورش، تحت نام طرح بهسازی امور رفاهی و درمانی معلمان کشور

۳۰-۱۲ تهیه طرح جامع مربوط به نظام حقوقی (مالی) معلمان و سایر نیروهای انسانی تحت عنوان طرح پرداخت حقوق، مزایا و کارانه معلمان کشور

۳۰-۱۳ اتخاذ سیاست‌ها و تدابیر لازم برای تکریم شخصیت معلمان و برقراری ارتباط مؤثر و انسانی با کارکنان آموزش و پرورش به عنوان طرح تکریم شخصیت معلمان و سایر نیروهای انسانی آموزش و پرورش

۳۰-۱۴ اتخاذ سیاست‌های لازم برای حفظ معلمان و سایر کارکنان آموزش و پرورش، تحت عنوان طرح حفظ معلمان و نیروهای شایسته آموزش و پرورش

۳۰-۱۵ تهیه طرح‌ها و اتخاذ سیاست‌های لازم برای آشناساختن معلمان، کارشناسان، مدیران رده‌های مختلف با موقعیت‌های آموزشی مناطق متفاوت ایران و بعضی کشورهای جهان، تحت نام طرح ایران‌گردی، جهان‌گردی معلمان و سایر کارکنان آموزش و پرورش

۳۰-۱۶ اتخاذ تدابیر لازم برای استفاده از خدمات بازنشستگان و بهره‌گیری از تجارب کارکنان بازنشسته تحت عنوان طرح بهره‌گیری از نیروهای بازنشسته

به یقین می‌توان گفت، توجه به معلمان و سایر کارکنان آموزش و پرورش و نگرش نظام‌مند به نیروی انسانی این دستگاه انسان‌ساز، راه‌حل نهایی مسائلی است که همواره در محافل اجتماعی، فرهنگی و آموزشی مطرح است. تهیه طرح‌ها، پی‌گیری و به‌ثمر رساندن آن‌ها، همت مدیران، برنامه‌ریزان و کارشناسان مطلع، دل‌سوز، مؤمن، مخلص، باثبات، مقاوم و باتجربه ایران و جهان‌دیده را بیش از پیش می‌طلبد.