

به نام خدا

اظهار نظر کارشناسی درباره:
«طرح تأمین نیروی انسانی آموزش و پرورش»

محمد صادق عبداللهی^۱، موسی بیات^۲



مقدمه

معلم رکن مهمی از آموزش و پرورش است که هرگونه سیاستگذاری درخصوص نحوه تأمین و تربیت آن نسبت مستقیمی با کیفیت و کارکرد نظام آموزشی دارد. با وجود این هرچند اسناد بالادستی (همچون ماده واحده «نحوه جذب منابع انسانی در مشاغل آموزشی و تربیتی وزارت آموزش و پرورش» مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی مورخ ۱۳۹۹/۸/۲۷) و فرمایشات رهبر معظم انقلاب تأمین معلم را انحصاراً از طریق دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی پیش‌بینی کرده، اما هیچ قانونگذاری جامعی درخصوص تأمین و تربیت نیروی انسانی انجام نشده و از اینرو تأمین نیروی انسانی آموزش و پرورش سال‌های متمادی با چالش‌های عدیده‌ای مواجه بوده است. از طرفی نیز کمبود نیرو و شرایط اضطراری باعث شده که این وزارتخانه به سمت راهکارهای فوری جذب معلم از قبیل حق التدریس (آزاد)، سرباز معلم و معلمان خرید خدمات آموزشی برود که هرکدام به نوعی آسیب‌هایی به همراه دارد و موجب کاهش کیفیت تحصیلی می‌شود و همچنین با ایجاد انتظار استخدام برای شاغلین در قالب‌های مذکور و از سوی نبود قانونی برای تعیین تکلیف، نارضایتی و اعتراضاتی را دامن می‌زند.

در شرایط موجود تنها حدود ۳۰ درصد نیروی انسانی آموزش و پرورش از مراکز تربیت معلم (دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی) تأمین می‌شوند که این برخلاف رویکرد اسناد بالادستی است و تذکر رهبر معظم انقلاب را نیز به همراه داشت؛ معظم‌له در دیدار با مدیران و رؤسای آموزش و پرورش در آستانه آغاز سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ فرمودند: «دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه شهید رجایی یکی از آن بهترین مراکزی است که در کشور برای مسائل فرهنگ و مانند اینها به وجود آمده. باید این جور باشد که حتی یک معلم از غیر این مسیر وارد آموزش و پرورش نشود... حالا من اینجا به عزیزان مجلس هم سفارش کنم این طور نباشد که یک جوری تصویب کنند که مثلاً یک جمعی، یک وقت بی حساب به شکل برف‌انباری، همین جوری وارد آموزش و پرورش بشوند؛ این جوری مصلحت نیست. هر کاری انجام می‌گیرد، ورودی معلمین [باید] از طریق این دو دانشگاه باشد».

طرح «تأمین نیروی انسانی آموزش و پرورش» با شماره ثبت ۴۱۷ بر این اساس و با هدف ریل‌گذاری تأمین نیاز نیروی انسانی آموزش و پرورش معطوف به آینده، ارائه شده است. در گزارش پیش رو به بررسی طرح پرداخته و تلاش شده است تا در کنار بررسی کلیات، ضمن بررسی ماده به ماده پیشنهادهایی جهت اصلاح و بهینه‌سازی طرح مطرح شود.

مخصوصاً صحن علنی

مشخصات طرح

دوره یازدهم - سال سوم

شماره ثبت:

۴۱۷

شماره چاپ:

۹۹۱

تاریخ چاپ:

—

دفتر اصلی:

مطالعات آموزش و

فرهنگ

دفتر فرعی:

شماره مسلسل:

۱-۲۷۰۱۸۰۸۱-۱

تاریخ انتشار:

۱۴۰۱/۱۰/۱۲

۱. تهیه و تدوین

۲. ناظر علمی

ارزیابی کلیات طرح

در طرح محل بحث، مطابق اسناد بالادستی و فرمایشات رهبر معظم انقلاب تأمین نیروی انسانی تنها منوط به دانشگاه فرهنگیان، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی و آزمون موضوع ماده (۲۸) اساسنامه دانشگاه فرهنگیان مصوب ۱۳۹۰/۱۰/۶ شورای عالی انقلاب فرهنگی و ماده (۲) اساسنامه دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی مصوب ۱۳۷۹/۲/۱۷ شورای گسترش آموزش عالی شده است. اما به منظور احتساب سابقه معلمی آن دسته از معلمانی که به هر نحو بدون داشتن رابطه استخدامی در کلاس‌های درس حاضر بوده‌اند، ضریبی را به نسبت سال‌های معلمی، به نمره اکتسابی آنها اختصاص داده است که این ضریب برخلاف تبصره «۲» ماده واحده «نحوه جذب منابع انسانی در مشاغل آموزشی و تربیتی وزارت آموزش و پرورش» مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی مورخ ۱۳۹۹/۸/۲۷ است.

- در هر حال فرای برخی از اشکالات وارده که در بررسی جزئیات به آن پرداخته خواهد شد، در خصوص کلیات طرح موارد ذیل قابل ذکر است:
- طرح حاضر را نسبت به سیاستگذاری‌های سابق در خصوص تأمین نیروی انسانی می‌توان طرحی مترقی و رو به جلو دانست، چراکه تاکنون عمده قوانین نگاشته شده در این حوزه مربوط به تعیین و تکلیف وضعیت معلمان شاغل از قبل بوده، اما در این طرح با نگاه به آینده ریل‌گذاری شده است تا زین‌پس با ممانعت از آسیب قوانین موسوم به «تعیین و تکلیف» رویکردی آینده‌نگرانه به تأمین نیروی انسانی آموزش و پرورش در سیاستگذاری شود.
 - از دیگر امتیازات طرح، توجه دوراندیشانه به نیاز نیروی انسانی وزارتخانه آموزش و پرورش با رعایت جزئیات است. تعیین نیاز آموزش و پرورش در ابتدای برنامه‌های پنج‌ساله توسعه به تفکیک آموزشی، پرورشی، اداری، جنسیت، رشته و دوره تحصیلی و با تأکید بر شاخص‌های ترکیبی به‌ویژه تعداد کلاس‌های درس دایر، تعداد دانش‌آموزان و معلمان نه تنها می‌تواند از مزاد نیرو در عین کمبود نیرو و عدم تناسب معلم و دانش‌آموز جلوگیری کند، بلکه فرصت بسیار خوبی را برای تدارک ظرفیت‌ها و اعتبارات موجود در اختیار دستگاه‌های مسئول قرار می‌دهد.
 - یکی از نقاط ضعف طرح حاضر عدم توجه کافی به نیازهای اداری آموزش و پرورش و استثنا نکردن آنها از شرایط استخدام معلمان است. در واقع در این طرح نیز کمافی‌سابق مسیر جذب نیروهای اداری آموزش و پرورش از طریق همان درگاه جذب معلم دیده شده که این می‌تواند موجب اتلاف منابع و سرمایه‌ها شود. در واقع می‌توان این سؤال را طرح کرد که چرا بایستی سرمایه‌های مادی و معنوی بسیاری برای تربیت معلم در دانشگاه فرهنگیان و تربیت دبیر شهید رجایی (چه از ورودی کنکور و چه از ورودی آزمون استخدامی) هزینه شود، اما معلم در ادامه به مشاغل اداری همچون حسابداری، معاونت اجرایی و... مشغول شود.

بررسی مواد (ارزیابی و پیشنهاد)

ماده (۱)

وزارت آموزش و پرورش مکلف است از تاریخ ابلاغ این قانون نیروی انسانی آموزشی و پرورشی مورد نیاز خود را با رعایت قوانین و مقررات مربوطه با احراز صلاحیت‌های اخلاقی، علمی و حرفه‌ای از طریق دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی صرفاً از یکی از دو روش زیر استخدام نماید:

- الف) پذیرش دانشجو معلم (متعهدین خدمت وزارت آموزش و پرورش از طریق آزمون سراسری به‌عنوان شیوه اصلی پذیرش معلمان.
- ب) تأمین مابقی نیاز نیروی انسانی از طریق آزمون استخدامی موضوع ماده (۲۸) اساسنامه دانشگاه فرهنگیان مصوب ۱۳۹۰/۱۰/۶ شورای عالی انقلاب فرهنگی و ماده (۲) اساسنامه دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی مصوب ۱۳۷۹/۲/۱۷ شورای گسترش آموزش عالی، از میان دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها و مراکز و مؤسسات آموزش عالی مورد تأیید وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و نیز دانش‌آموختگان حوزوی مورد تأیید شورای عالی حوزه‌های علمیه.

– ارزیابی ماده (۱)

در سالیان گذشته فقدان یک چارچوب شفاف و الزام‌آور و متناسب با نیازهای سالیانه آموزش و پرورش موجب بحران در وضعیت تأمین نیروی انسانی آموزش و پرورش و در نهایت افزایش روزافزون نیروهای حق‌التدریس، سرباز معلم و معلمان خرید خدمات آموزشی شده بود که مشکلات عدیده‌ای از جمله بی‌توجهی به عدالت استخدامی و فرصت‌های برابر در جذب، تبعیض و ناعدالتی در نظام جبران خدمات به معلمان هریک از این گروه‌ها، انباشت تقاضاهای استخدام این افراد و اعمال فشار و تجمعات مختلف مقابل مجلس و وزارت آموزش و پرورش به وجود آورده بود. با توجه به این شرایط ماده فوق که چارچوبی شفاف و الزام‌آور برای جذب نیروی انسانی در آموزش و پرورش ایجاد می‌نماید، کاملاً منطبق بر اسناد بالادستی و فرمایشات رهبر معظم انقلاب بوده و از این رو مورد تأیید است و باعث خواهد شد تا راه هرگونه جذب نیرو از طرق متفرقه که موجب ایجاد ناعدالتی، افت کیفیت تحصیلی و نارضایتی‌های شغلی می‌شود، بسته شود و تمامی ورودی آموزش و پرورش از طریق دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی و آزمون‌های استخدامی باشد.

– پیشنهاد

– عدم بیان اولویت در متن ماده، ممکن است موجب شود عمده جذب به دلیل راحتی آزمون استخدامی نسبت به بند «الف»، از طریق بند «ب» صورت پذیرد، از این رو پیشنهاد می‌شود در متن پس از «صرفاً از یکی از دو روش زیر» عبارت «به ترتیب اولویت»، افزوده شود. بدین ترتیب متن به صورت زیر خواهد بود:

وزارت آموزش و پرورش مکلف است از تاریخ ابلاغ این قانون نیروی انسانی آموزشی و پرورشی مورد نیاز خود را با رعایت قوانین و مقررات مربوطه با احراز صلاحیت‌های اخلاقی، علمی و حرفه‌ای از طریق دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، صرفاً از یکی از دو روش زیر، به ترتیب اولویت، استخدام نماید:

- عبارت «دانش‌آموختگان حوزوی مورد تأیید شورای عالی حوزه‌های علمیه» به نحوی است که گویی شخص دانش‌آموختگان نیاز به تأیید این شورا دارند. حال آنکه درباره دانش‌آموختگان دانشگاه، آنچه مورد تأکید واقع شده، تأیید مراکز و دانشگاه‌ها از سوی وزارت علوم است. لذا به نظر می‌رسد عبارت ذیل این ماده بدین صورت قابل تغییر است:

«و نیز دانش‌آموختگان حوزه‌های مورد تأیید شورای عالی حوزه‌های علمیه».

در غیر این صورت عدم تعیین ضابطه برای تأیید اشخاص از سوی این شورا دارای ابهام بوده و ممکن است مغایر اصول هشتاد و پنجم (۸۵) و یکصد و سی و هشتم (۱۳۸) قانون اساسی و نیز بند «۹» سیاست‌های کلی نظام قانونگذاری تلقی شود. همچنین تفاوت در پذیرش مدارک دانش‌آموختگان حوزوی با دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها، به دلیل تأیید مستقیم مدارک دانشگاهی اما ارجاع دانش‌آموختگان حوزوی برای تأیید مدرک به شورای عالی حوزه‌های علمیه، مغایر بند «۹» اصل سوم (۳) قانون اساسی مبنی بر تبعیض ناروا برداشت خواهد شد.

ماده (۲)

وزارت آموزش و پرورش مکلف است در آزمون‌های استخدامی موضوع ماده (۲۸) اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، برای افرادی که در امور آموزشی و پرورشی با واحدهای دولتی و غیردولتی وزارت آموزش و پرورش همکاری نموده‌اند، به‌ازای یک‌سال سابقه تمام‌وقت، ضریب یک‌ویک‌دهم (۱/۱) برای نمره مکتسبه آنها در آزمون، محاسبه نماید و به‌ازای هر سال سابقه بیشتر حداکثر تا پنج سال سابقه، این ضریب به میزان یک‌دهم (۰/۱) افزایش می‌یابد.

تبصره «۱» - سوابق خدمت قابل قبول موضوع این ماده با رعایت میزان ساعات تدریس موظف در طرح طبقه‌بندی مشاغل معلمان کشور موضوع ماده (۸۷) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ با تأیید وزارت آموزش و پرورش اعمال می‌گردد. در اجرای این حکم ساعات تدریس پاره‌وقت مشمولان موضوع این ماده تجمع می‌شود.

تبصره «۲» - به حداکثر سن مجاز مشمولان این ماده جهت شرکت در آزمون، به‌ازای داشتن هر سال سابقه همکاری، یک‌سال اضافه می‌شود به‌گونه‌ای که به‌هیچ‌وجه سن این افراد از ۴۵ سال تمام بیشتر نباشد.

تبصره «۳» - مشمولان این ماده براساس رشته تحصیلی و یا تجربه مرتبط که در آیین‌نامه اجرایی این قانون شرایط و مدت آن مشخص می‌گردد، در آزمون شرکت می‌نمایند.

- ارزیابی ماده (۲)

این ماده برخلاف نص صریح تبصره «۲» ماده‌واحد «نحوه جذب منابع انسانی در مشاغل آموزشی و تربیتی وزارت آموزش و پرورش» مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی مورخ ۱۳۹۹/۸/۲۷ است. در این تبصره آمده: «افرادی که به استناد یکی از قوانین و مقررات موضوعه با واحدهای دولتی آموزشی و تربیتی آموزش و پرورش همکاری کرده‌اند در شرایط برابر با سایر داوطلبان و صرفاً پس از گذراندن دوره مهارت‌آموزی یک‌ساله در دانشگاه فرهنگیان یا دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی به‌کارگیری خواهند شد. مدت همکاری تمام‌وقت این افراد از حداکثر سن برای شرکت در آزمون‌های استخدامی وزارت آموزش و پرورش کسر می‌شود». آن‌طور که در متن این تبصره مشخص است، شورای عالی انقلاب فرهنگی به‌صراحت از شرایط برابر داوطلبان مدنظر با سایر داوطلبان سخن گفته است و از این‌رو اعطای ضریب یک‌ویک‌دهم (۱/۱) در این طرح مخالف مصوبه این شورا است. علاوه بر این می‌توان این ماده را برخلاف عدالت استخدامی مصرح در بند «۲» سیاست‌های کلی نظام اداری مبنی بر «عدالت‌محوری در جذب، تداوم خدمت و ارتقای منابع انسانی» دانست.

- ارزیابی تبصره «۲»

آن‌گونه که در مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی آمده است، امتیاز «حداکثر سن» تنها برای داوطلبان دارای همکاری با واحدهای دولتی آموزشی و تربیتی امکان‌پذیر است و این امتیاز شامل داوطلبان همکار با واحدهای غیردولتی که در طرح ذکر شده است، نمی‌باشد و از این جهت نیز تبصره «۲» این ماده خلاف مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی می‌باشد.

- ارزیابی تبصره «۳»

مقصود از این تبصره را می‌توان ممانعت از رویه‌ای دانست که در طرح‌های تعیین تکلیفی سال‌های گذشته، مشمولانی را که براساس طرح طبقه‌بندی مشاغل معلمان رشته تحصیلی‌شان با نیاز استخدامی وزارت آموزش و پرورش همخوانی نداشت، به سمت معلمی در دوره ابتدایی سوق می‌داد. اما با توجه به اینکه بسیاری از رشته‌های تحصیلی معلمان حق‌التدریس در این مقطع همخوان با شرایط معلمی در مقطع حساس ابتدایی نمی‌باشد و در شرایط عدیده‌ای صرف داشتن تجربه موجب شناخت کافی از شرایط تدریس در مقطع

ابتدایی نمی‌شود، لذا به نظر می‌رسد این ماده نمی‌تواند هدف قانونگذار را به شکل کامل محقق سازد و بهتر آن است که داوطلبان مشمول این تبصره در نزدیک‌ترین رشته شغلی به واحدهای گذرانده در دانشگاه مشغول شوند.

– پیشنهاد برای تبصره «۳»

پیشنهاد می‌شود متن ذیل جایگزین تبصره «۳» شود:

آن دسته از مشمولان این ماده که براساس طرح طبقه‌بندی مشاغل معلمان رشته تحصیلی آنها با شرایط احراز مشاغل معلمی مرتبط نمی‌باشد، می‌توانند در آزمون نزدیک‌ترین مشاغل آموزشی، پرورشی و اداری به رشته تحصیلی‌شان مبتنی بر دروس دانشگاهی گذارنده، شرکت نمایند. فهرست رشته‌های تحصیلی مرتبط با مشاغل مذکور توسط وزارت آموزش و پرورش و سازمان اداری و استخدامی در آیین‌نامه اجرایی این قانون مشخص خواهد شد.

ماده (۳)

وزارت آموزش و پرورش مکلف است در ۶ ماهه نخست سال اول اجرای هر برنامه پنج‌ساله توسعه کشور، نیروی انسانی مورد نیاز خود را برای دوره پنج‌ساله به تفکیک آموزشی، پرورشی، اداری، جنسیت، رشته و دوره تحصیلی و با تأکید بر شاخص‌های ترکیبی به‌ویژه تعداد کلاس‌های درس دایره، تعداد دانش‌آموزان و معلمان تعیین نموده و به تصویب هیئت وزیران برساند. سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه کشور مکلفند طبق نیاز نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش مصوب هیئت وزیران، ردیف‌های استخدامی و اعتبارات مورد نیاز را در اختیار وزارت آموزش و پرورش قرار دهند.

تبصره – دولت مکلف است ظرف دو سال پس از ابلاغ این قانون، نیروی انسانی آموزشی و پرورشی مورد نیاز وزارت آموزش و پرورش را تأمین و استخدام نماید.

– ارزیابی ماده (۳)

پیش‌بینی پنج‌ساله نیاز نیروی انسانی آموزش و پرورش در افق برنامه‌های توسعه پنج‌ساله کشور آن هم با رعایت نسبت تعداد دانش‌آموز به معلم و به تفکیک آموزشی، پرورشی، اداری، جنسیت، رشته و دوره تحصیلی از نقاط قوت طرح می‌باشد که موجب آینده‌نگری در وضعیت نیروی انسانی آموزش و پرورش خواهد شد و از وضعیت مازاد نیرو در عین کمبود نیرو در آموزش و پرورش جلوگیری به‌عمل خواهد آورد. همچنین تأکید طرح حاضر بر تکلیف سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه نسبت به اختصاص ردیف‌های استخدامی و اعتبارات مورد نیاز آموزش و پرورش جهت تأمین و تربیت نیروی انسانی مورد نیاز، گامی در راستای اجرای بند «۲-۶» سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش کشور مبنی بر رعایت اولویت در بودجه مورد نیاز آموزش و پرورش به‌نظر می‌رسد. هرچند که براساس بند «ب» ماده (۶۳) قانون برنامه ششم توسعه اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی جمهوری اسلامی ایران «سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان موظفند به‌منظور ارتقای کیفیت نظام تعلیم و تربیت با جذب معلم از طریق دانشگاه‌های فرهنگیان و شهید رجایی، در طول اجرای قانون برنامه، ردیف‌های استخدامی و تأمین اعتبار مورد نیاز آموزش و پرورش را با رعایت قوانین و ضوابط مربوطه و ظرفیت جذب دانشجوی در دانشگاه‌های یادشده برای جذب دانش‌جو معلم‌ها در اختیار وزارت آموزش و پرورش قرار دهند».

– پیشنهاد ناظر به متن ماده

جهت دقیق کردن قانون در راستای بند «۹» سیاست‌های کلی نظام قانونگذاری عبارت «تعداد دانش‌آموزان و معلمان» به «نسبت دانش‌آموز به معلم» تغییر یابد.

– ارزیابی تبصره

این حکم دارای بار مالی بوده و عدم تعیین محل تأمین آن، مغایر با اصل هفتاد و پنجم (۷۵) است. همچنین به نظر می‌رسد رفع نیازهای فعلی آموزش و پرورش که به شکل تقریبی ۲۰۰ هزار نفر پیش‌بینی می‌شود نه تنها موجب ورود بعضاً افرادی بدون داشتن کیفیت‌های لازم خواهد شد و راه ورود نخبگان را در سال‌های آتی می‌بندد، بلکه از آنجاکه بدون بلندنگری نسبت به روند جمعیت دانش‌آموزان است، می‌تواند در سال‌های آتی که جمعیت دانش‌آموزان کاهش می‌یابد، آموزش و پرورش را با مشکل عدم تناسب نسبت معلم به دانش‌آموز مواجه سازد. بدین نظر و با توجه به آنکه تصویب این قانون با سال نخست قانون برنامه هفتم توسعه همراه خواهد شد و مطابق متن ماده آموزش و پرورش بایستی نیاز پنج‌ساله خود را با در نظر گرفتن جمیع شرایط اعلام کند، این تبصره زائد و خلاف روح حاکم بر قانون می‌باشد. از سویی براساس آنچه ذکر شد، می‌توان این تبصره را خلاف نظام اداری صحیح موضوع بند «۱۰» اصل سوم (۳) قانون اساسی مبنی بر «ایجاد نظام اداری صحیح و حذف تشکیلات غیرضرور» تلقی کرد.

ماده (۴)

هرگونه گزینش و استخدام نیروی انسانی در وزارت آموزش و پرورش صرفاً برای بوم (منطقه آموزشی) است. انتقال مستخدمین با لحاظ تراز نیروی انسانی با تصویب شورای آموزش و پرورش استان مبدأ و مقصد انجام می‌پذیرد.

– ارزیابی ماده (۴)

محدود ساختن استخدام معلمان به بوم پسندیده و در راستای عدالت آموزشی است که موجب شناخت دقیق‌تر معلمان از شرایط تدریس و ویژگی‌های مردم‌شناختی دانش‌آموزان و در نتیجه افزایش کارآمدی نظام آموزشی و به تبع افزایش کیفیت تحصیلی خواهد شد. لحاظ تراز در انتقال نیروی انسانی نیز به نفع مناطق محروم خواهد بود، چراکه در سال‌های گذشته شاهد بودیم که گروه محدودی از معلمان با استفاده از ظرفیت مناطق محروم به استخدام آموزش و پرورش درآمده، اما پس از مدتی درخواست انتقالی می‌دادند که این موضوع موجب خالی ماندن نیاز مناطق محروم در عین تخصیص بیشترین ردیف‌های استخدامی به این مناطق بود. اما از جمله نقاط ضعف این ماده عدم توجه به ردیف استخدامی در انتقال نیروهاست. در انتقال نیروها علاوه بر رعایت تراز بایستی به ردیف‌های استخدامی نیز توجه شود تا در مناطقی با انباشت ردیف‌های استخدامی در عین کمبود نیروی انسانی مواجه نشویم. در موارد متعددی به دلیل انتقال نیروها از مبدأ، با وجود اینکه ردیف‌های استخدامی از عدم کمبود نیرو حکایت می‌کنند با کمبود نیرو مواجه هستیم و این باعث غیردقیق و غیرشفاف بودن آمار نیروهای انسانی و اختلال در برنامه‌ریزی جذب نیروی انسانی خواهد شد.

– پیشنهاد

پیشنهاد می‌شود با توجه به لزوم در نظر گرفتن ردیف‌های استخدامی، در انتهای ماده اضافه شود: «و ردیف استخدامی مذکور از منطقه مبدأ کسر و به منطقه مقصد اضافه خواهد شد.» بدین ترتیب متن ماده (۴) به شکل ذیل اصلاح خواهد شد:

«هر گونه گزینش و استخدام نیروی انسانی در وزارت آموزش و پرورش صرفاً برای بوم (منطقه آموزشی) است. انتقال مستخدمین با لحاظ تراز نیروی انسانی با تصویب شورای آموزش و پرورش استان مبدأ و مقصد انجام می‌پذیرد و ردیف استخدامی مذکور از منطقه مبدأ کسر و به منطقه مقصد اضافه خواهد شد.»

ماده (۵)

وزارت آموزش و پرورش (دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی) مکلف است در راستای اجرای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، همواره نسبت به بازنگری رشته‌ها، سرفصل‌ها و محتوای دروس تربیت معلم متناسب با آخرین تغییرات برنامه درسی ملی، اهداف دوره‌های تحصیلی و مصوبات شورای عالی آموزش و پرورش اقدام کند به نحوی که همه دروس آموزش و پرورش عمومی (دوره تحصیلی آموزش ابتدایی و متوسطه اول) دارای دوره‌های تربیت معلم متناظر خود در دانشگاه‌های مذکور باشند.

– ارزیابی ماده (۵)

این ماده مستند به راهکار ۱۱ سند تحول بنیادین آموزش و پرورش با موضوع بازمهندسی سیاست‌ها و بازتنظیم اصول حاکم بر برنامه درسی تربیت معلم بوده و از این حیث در جهت اجرایی‌سازی سند تحول می‌باشد. همچنین از آنجاکه کلیت این طرح در صورت تصویب به نوعی ریل‌گذاری تأمین نیروی انسانی آموزش و پرورش خواهد بود، وجود این ماده با توجه به تحولات روزانه و تغییرات نسلی و همچنین پیچیدگی‌های سال‌های پیش رو از حیث ورود تکنولوژی‌ها، بسط رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی و افزایش آگاهی‌ها، به جهت تأمین مهارت‌های معلمی متناسب با شرایط ضروری است.

از سویی در حال حاضر نیز برخی از دروس تدریس شده در مدارس همچون کار و فناوری دارای رشته‌های مرتبط در دانشگاه‌های متولی تربیت معلم نیستند که نیاز است با توجه به تصریح ماده (۱) این طرح و تأکید رهبر معظم انقلاب بر لزوم تأمین نیروی انسانی آموزش و پرورش صرفاً از دانشگاه فرهنگیان و تربیت دبیر شهید رجایی در بلندمدت، تمامی رشته‌های متناسب با دروس آموزش و پرورش عمومی در این دانشگاه‌ها تأسیس و گسترش یابد.

ماده (۶)

هرگونه اهمال، نقصان و جلوگیری از اجرای این قانون و هرگونه استخدام و به‌کارگیری نیروی انسانی آموزشی و پرورشی در وزارت آموزش و پرورش به هر نحوی از انحاء خارج از موضوع این قانون ممنوع است. تخلف از حکم این ماده، موجب مجازات بالاترین مقام مسئول مطابق ماده (۵۷۶) کتاب پنجم قانون مجازات اسلامی (تعزیرات و مجازات‌های بازدارنده) مصوب ۱۳۷۵/۳/۲ می‌شود.

تبصره – وزارت آموزش و پرورش مجاز است در موارد ضروری کمبود نیروی انسانی آموزشی و پرورشی خود را با تأیید شورای عالی آموزش و پرورش، از طریق استفاده از اضافه‌تدریس معلمان شاغل و یا حق‌التدریس معلمان بازنشسته جبران نماید.

– ارزیابی ماده (۶)

از آنجاکه در سال‌های گذشته با وجود برخی ممنوعیت‌ها در اسناد بالادستی باز هم آموزش و پرورش به دلیل ضرورت‌ها و شرایط اضطراری به سمت جذب نیروهایی در قالب‌های غیرمرسوم رفته و مشکلات و نارضایتی‌های عدیده‌ای به وجود آورده است، این ماده ضروری به نظر می‌آید که بایستی پس از اجرا نیز نظارت دقیقی بر آن انجام شود.

– پیشنهاد ناظر به متن ماده

با توجه به ابهام عبارت «بالاترین مقام مسئول» که به دقت مشخص نکرده است که منظور از مسئول در چه حوزه و اموری است، پیشنهاد می‌شود عبارت «وزیر مسئول» جایگزین آن شود.

– ارزیابی تبصره

هرچند که در صورت دقت در پیش‌بینی نیاز آموزش و پرورش براساس ماده (۳) امید است که آموزش و پرورش دچار شرایط اضطراری نشود، اما به هر نحو وجود این تبصره می‌تواند از باز شدن درهای غیرمرسوم جذب معلم همچون حق‌التدریس و خرید خدمات آموزشی جلوگیری نماید و از سوی دیگر با استفاده از نیروهای موجود یا بازنشسته در قالب اضافه‌تدریس و حق‌التدریس به معیشت معلمان و بازنشستگان نیز کمک کند. لذا نیاز است دقت شود، دایره این تبصره از دو مورد ذکر شده فراتر نرود، چراکه حضور هر گروهی بجز گروه‌های مذکور موجب ایجاد بی‌عدالتی و نارضایتی خواهد شد.

شایان ذکر است که احتساب بازنشستگان آموزش و پرورش در این تبصره متکی به بند «۱۶» سیاست‌های اجرایی برنامه زیر نظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران مصوب جلسه ۹۶۵ شورای عالی آموزش و پرورش مبنی بر استفاده حداکثری از ظرفیت و توانمندی بازنشستگان در تأمین نیازهای آموزش و پرورش است. همچنین در خصوص ضمانت اجرایی در نظر گرفته شده بایستی بیان داشت که عملکرد بند «ب» ماده (۶۳) قانون برنامه ششم در خصوص تأمین نیروی انسانی آموزش و پرورش از مسیر دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی و تکلیف سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه کشور به اعطای ردیف استخدامی و اعتبارات در این خصوص به وزارت آموزش و پرورش، نامطلوب بود و به همین جهت در نظر گرفتن ضمانت اجرایی برای چنین تکلیفی بسیار ضروری است.

– پیشنهاد ناظر به تبصره

در شرایط ضروری به خصوص با توجه به کمبود کلاس‌های درسی در برخی از مناطق، می‌توان از دوشیفته کردن مدارس نیز استفاده کرد؛ لذا پیشنهاد می‌شود عبارت «یا دو شیفته کردن مدارس» در کنار «اضافه‌تدریس معلمان شاغل و یا حق‌التدریس معلمان بازنشسته» افزوده شود. با این پیشنهاد متن تبصره به قرار زیر خواهد بود:

وزارت آموزش و پرورش مجاز است در موارد ضروری کمبود نیروی انسانی آموزشی و پرورشی خود را با تأیید شورای عالی آموزش و پرورش، از طریق استفاده از اضافه‌تدریس معلمان شاغل و یا حق‌التدریس معلمان بازنشسته یا دوشیفته کردن مدارس جبران نماید.

ماده (۷)

آیین‌نامه اجرایی این قانون ظرف سه ماه پس از لازم‌الاجرا شدن، با پیشنهاد وزارت آموزش و پرورش و همکاری سازمان اداری و استخدامی کشور تهیه می‌شود و به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

– ارزیابی ماده (۷)

ماده (۷) به همین شکل آمده یعنی «پیشنهاد وزارت آموزش و پرورش و همکاری سازمان اداری و استخدامی» منطقی است؛ چراکه با توجه به تخصصی بودن این طرح تمرکز وزارت آموزش و پرورش بر آیین نامه و سپس ارجاع آن به سازمان اداری و استخدامی کشور به جهت تکمیل و لحاظ نقطه نظرات و الزامات استخدامی صحیح می باشد.

ماده (۸)

قوانین و احکام زیر از تاریخ ۱۴۰۱/۶/۳۱ نسخ می شود:

الف) ماده (۴۱) قانون الحاق برخی مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۲) مصوب ۱۳۹۳/۱۲/۴

ب) قانون تعیین تکلیف استخدام معلمان حق التدریسی و آموزشیاران نهضت سوادآموزی در وزارت آموزش و پرورش مصوب ۱۳۸۸/۷/۱۵ با اصلاحات و الحاقات بعدی و قوانین تفسیری آن

ج) قانون به کارگیری معلمان حق التدریس براساس قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۳/۷/۷ و قانون تفسیری آن

– ارزیابی ماده (۸)

لغو قوانین فوق الذکر کاملاً مطابق روح قانون فوق می باشد، اما تاریخ لغو قوانین بایستی با لحاظ تاریخ تصویب قانون و فرصت مکفی آموزش و پرورش برای تنظیم آیین نامه و اجرای قانون تنظیم شود، فلذا پیشنهاد می شود با توجه به آنکه بهتر است اجرای این قانون با سال اول برنامه هفتم توسعه و اجرای ماده (۳) این طرح مبنی بر پیش بینی نیازهای پنج ساله آموزش و پرورش همراه شود، تاریخ لغو قوانین از ابتدای سال تحصیلی ۱۴۰۲ باشد تا نیروی انسانی آموزش و پرورش دچار چالش نشود.

جدول

شماره ماده	موافق	مخالف	موافق به شرط اصلاح	ارجاع به کمیسیون
۱			✓	
۲		✓		
۳			✓	
۴			✓	
۵	✓			
۶			✓	
۷	✓			
۸			✓	

شماره ماده	مصوبه کمیسیون	موافق	مخالف	موافق به شرط اصلاح	ارجاع به کمیسیون	اظهار نظر کارشناسی	متن اصلاحی
	وزارت آموزش و پرورش مکلف است از تاریخ ابلاغ این قانون نیروی انسانی آموزشی و پرورشی مورد نیاز خود را با رعایت قوانین و مقررات مربوطه با احراز صلاحیت‌های اخلاقی، علمی و حرفه‌ای از طریق دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی صرفاً از یکی از دو روش زیر استخدام نماید: الف) پذیرش دانشجو معلم (متعهدین خدمت وزارت آموزش و پرورش از طریق آزمون سراسری به‌عنوان شیوه اصلی پذیرش معلمان. ب) تأمین مابقی نیاز نیروی انسانی از طریق آزمون استخدامی موضوع ماده (۲۸) اساسنامه دانشگاه فرهنگیان مصوب ۱۳۹۰/۱۰/۶ شورای عالی انقلاب فرهنگی و ماده (۲) اساسنامه دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی مصوب ۱۳۷۹/۲/۱۷ شورای گسترش آموزش عالی، از میان دانش‌آموختگان دانشگاهها و مراکز و مؤسسات آموزش عالی مورد تأیید وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و نیز دانش‌آموختگان حوزوی مورد تأیید شورای عالی حوزه‌های علمیه.			*		در سالیان گذشته فقدان یک چارچوب شفاف و الزام‌آور و متناسب با نیازهای سالیانه آموزش و پرورش موجب بحران در وضعیت تأمین نیروی انسانی آموزشی و پرورشی مورد نیاز خود را با رعایت قوانین و مقررات مربوطه با احراز صلاحیت‌های اخلاقی، علمی و حرفه‌ای از طریق دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، صرفاً از یکی از دو روش زیر، به‌ترتیب اولویت، استخدام نماید: - عبارت «دانش‌آموختگان حوزوی مورد تأیید شورای عالی حوزه‌های علمیه» به‌نحوی است که گویی شخص دانش‌آموختگان نیاز به تأیید این شورا دارند. حال آنکه درباره دانش‌آموختگان دانشگاه، آنچه مورد تأکید واقع شده، تأیید مراکز و دانشگاهها از سوی وزارت علوم است. لذا به‌نظر می‌رسد عبارت ذیل این ماده بدین صورت قابل تغییر است: «و نیز دانش‌آموختگان حوزه‌های مورد تأیید شورای عالی حوزه‌های علمیه». در غیر این صورت عدم تعیین ضابطه برای تأیید اشخاص از سوی این شورا دارای ابهام بوده و ممکن است مغایر اصول هشتاد و پنجم (۸۵) و یکصد و سی و هشتم (۱۳۸) قانون اساسی و نیز بند «۹» سیاست‌های کلی نظام قانونگذاری تلقی شود. همچنین تفاوت در پذیرش مدارک دانش‌آموختگان حوزوی با دانش‌آموختگان دانشگاهها، به‌دلیل تأیید مستقیم مدارک دانشگاهی اما ارجاع دانش‌آموختگان حوزوی برای تأیید مدرک به شورای عالی حوزه‌های علمیه، مغایر بند «۹» اصل سوم (۳) قانون اساسی مبنی بر تبعیض ناروا برداشت خواهد شد.	- عدم بیان اولویت در متن ماده، ممکن است موجب شود عمده جذب به‌دلیل راحتی آزمون استخدامی نسبت به بند «الف»، از طریق بند «ب» صورت پذیرد، از این رو پیشنهاد می‌شود در متن پس از «صرفاً از یکی از دو روش زیر» عبارت «به‌ترتیب اولویت» افزوده شود. بدین ترتیب متن به‌صورت زیر خواهد بود: وزارت آموزش و پرورش مکلف است از تاریخ ابلاغ این قانون نیروی انسانی آموزشی و پرورشی مورد نیاز خود را با رعایت قوانین و مقررات مربوطه با احراز صلاحیت‌های اخلاقی، علمی و حرفه‌ای از طریق دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، صرفاً از یکی از دو روش زیر، به‌ترتیب اولویت، استخدام نماید: - عبارت «دانش‌آموختگان حوزوی مورد تأیید شورای عالی حوزه‌های علمیه» به‌نحوی است که گویی شخص دانش‌آموختگان نیاز به تأیید این شورا دارند. حال آنکه درباره دانش‌آموختگان دانشگاه، آنچه مورد تأکید واقع شده، تأیید مراکز و دانشگاهها از سوی وزارت علوم است. لذا به‌نظر می‌رسد عبارت ذیل این ماده بدین صورت قابل تغییر است: «و نیز دانش‌آموختگان حوزه‌های مورد تأیید شورای عالی حوزه‌های علمیه». در غیر این صورت عدم تعیین ضابطه برای تأیید اشخاص از سوی این شورا دارای ابهام بوده و ممکن است مغایر اصول هشتاد و پنجم (۸۵) و یکصد و سی و هشتم (۱۳۸) قانون اساسی و نیز بند «۹» سیاست‌های کلی نظام قانونگذاری تلقی شود. همچنین تفاوت در پذیرش مدارک دانش‌آموختگان حوزوی با دانش‌آموختگان دانشگاهها، به‌دلیل تأیید مستقیم مدارک دانشگاهی اما ارجاع دانش‌آموختگان حوزوی برای تأیید مدرک به شورای عالی حوزه‌های علمیه، مغایر بند «۹» اصل سوم (۳) قانون اساسی مبنی بر تبعیض ناروا برداشت خواهد شد.
۲	وزارت آموزش و پرورش مکلف است در آزمون‌های استخدامی موضوع ماده (۲۸) اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، برای افرادی که در امور آموزشی و پرورشی با واحدهای دولتی و غیردولتی وزارت آموزش و پرورش همکاری نموده‌اند، به‌ازای یکسال سابقه تماموقت، ضریب یکویکدهم (۱/۱) برای نمره مکتسبه آنها در آزمون، محاسبه نماید و به‌ازای هر سال سابقه بیشتر حداکثر تا پنج سال سابقه این ضریب به میزان یکدهم (۰/۱) افزایش می‌یابد.		*			این ماده برخلاف نص صریح تبصره «۲» ماده واحده «توجه جذب منابع انسانی در مشاغل آموزشی و تربیتی وزارت آموزش و پرورش» مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی مورخ ۱۳۹۹/۸/۲۷ است. در این تبصره آمده: «افرادی که به استناد یکی از قوانین و مقررات موضوعه با واحدهای دولتی آموزشی و تربیتی آموزش و پرورش همکاری کرده‌اند در شرایط برابر با سایر داوطلبان و صرفاً پس	

شماره ماده	مصوبه کمیسیون	موافق	مخالف	موافق به شرط اصلاح	ارجاع به کمیسیون	اظهار نظر کارشناسی	متن اصلاحی
						از گذراندن دوره مهارت‌آموزی یک‌ساله در دانشگاه فرهنگیان یا دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی به‌کارگیری خواهند شد. مدت همکاری تمام‌وقت این افراد از حداکثر سن برای شرکت در آزمون‌های استخدامی وزارت آموزش و پرورش کسر می‌شود. آن‌طور که در متن این تبصره مشخص است، شورای عالی انقلاب فرهنگی به‌صراحت از شرایط برابر داوطلبان مدنظر با سایر داوطلبان سخن گفته است و از این‌رو اعطای ضریب یک‌ویک‌دهم (۱/۱) در این طرح مخالف مصوبه این شورا است. علاوه بر این می‌توان این ماده را برخلاف عدالت استخدامی مصرح در بند «۲» سیاست‌های کلی نظام اداری مبنی بر «عدالت‌محوری در جذب، تداوم خدمت و ارتقای منابع انسانی» دانست.	
تبصره ۱ ماده ۲	تبصره «۱» - سوابق خدمت قابل قبول موضوع این ماده با رعایت میزان ساعات تدریس موظف در طرح طبقه‌بندی مشاغل معلمان کشور موضوع ماده (۸۷) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۱۸ با تأیید وزارت آموزش و پرورش اعمال می‌گردد. در اجرای این حکم ساعات تدریس پاره‌وقت مشمولان موضوع این ماده تجمیع می‌شود.		*				
تبصره ۲ ماده ۲	تبصره «۲» - به حداکثر سن مجاز مشمولان این ماده جهت شرکت در آزمون، به‌ازای داشتن هر سال سابقه همکاری، یکسال اضافه می‌شود به‌گونه‌ای که به‌هیچ‌وجه سن این افراد از ۴۵ سال تمام بیشتر نباشد.		*			آن‌گونه که در مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی آمده است، امتیاز «حداکثر سن» تنها برای داوطلبان دارای همکاری با واحدهای دولتی آموزشی و تربیتی امکان‌پذیر است و این امتیاز شامل داوطلبان همکار با واحدهای غیردولتی که در طرح ذکر شده است، نمی‌باشد و از این جهت نیز تبصره «۲» این ماده خلاف مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی می‌باشد.	
تبصره ۳ ماده ۲	تبصره «۳» - مشمولان این ماده براساس رشته تحصیلی و یا تجربه مرتبط که در آییننامه اجرایی این قانون شرایط و مدت آن مشخص می‌گردد، در آزمون شرکت می‌نمایند.			*		مقصود از این تبصره را می‌توان ممانعت از رویه‌ای دانست که در طرح‌های تعیین تکلیفی سال‌های گذشته، مشمولانی را که براساس طرح طبقه‌بندی مشاغل معلمان رشته تحصیلی‌شان با نیاز استخدامی وزارت آموزش و پرورش همخوانی نداشت، به سمت معلمی در دوره ابتدایی سوق می‌داد. اما با توجه به اینکه بسیاری از رشته‌های تحصیلی معلمان حق‌التدریس در این مقطع همخوان با شرایط معلمی در مقطع حساس ابتدایی نمی‌باشد و در شرایط عدیده‌ای صرف داشتن تجربه موجب شناخت کافی از شرایط تدریس در مقطع ابتدایی نمی‌شود، لذا به‌نظر می‌رسد این ماده نمی‌تواند هدف قانونگذار را به شکل کامل محقق سازد و بهتر آن است که داوطلبان مشمول این تبصره در	پیشنهاد می‌شود متن ذیل جایگزین تبصره «۳» شود: ان دسته از مشمولان این ماده که براساس طرح طبقه‌بندی مشاغل معلمان رشته تحصیلی آن‌ها با شرایط احراز مشاغل معلمی مرتبط نمی‌باشد، می‌توانند در آزمون نزدیک‌ترین مشاغل آموزشی، پرورشی و اداری به رشته تحصیلی‌شان مبتنی بر دروس دانشگاهی گذارنده، شرکت نمایند. فهرست رشته‌های تحصیلی مرتبط با مشاغل مذکور توسط وزارت آموزش و پرورش و سازمان اداری و استخدامی در آیین‌نامه اجرایی این قانون مشخص خواهد شد.

شماره ماده	مصوبه کمیسیون	موافق	مخالف	موافق به شرط اصلاح	ارجاع به کمیسیون	اظهار نظر کارشناسی	متن اصلاحی
						نزدیک ترین رشته شغلی به واحدهای گذراننده در دانشگاه مشغول شوند.	
۳	وزارت آموزش و پرورش مکلف است در ۶ ماهه نخست سال اول اجرای هر برنامه پنج ساله توسعه کشور، نیروی انسانی مورد نیاز خود را برای دوره پنج ساله به تفکیک آموزشی، پرورشی، اداری، جنسیت، رشته و دوره تحصیلی و با تأکید بر شاخص های ترکیبی به ویژه تعداد کلاس های درس دایره، تعداد دانش آموزان و معلمان تعیین نموده و به تصویب هیئت وزیران برساند. سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه کشور مکلفند طبق نیاز نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش مصوب هیئت وزیران، ردیف های استخدامی و اعتبارات مورد نیاز را در اختیار وزارت آموزش و پرورش قرار دهند.			*		پیش بینی پنج ساله نیاز نیروی انسانی آموزش و پرورش در افق برنامه های توسعه پنج ساله کشور آن هم با رعایت نسبت تعداد دانش آموز به معلم و به تفکیک آموزشی، پرورشی، اداری، جنسیت، رشته و دوره تحصیلی از نقاط قوت طرح می باشد که موجب آینده نگری در وضعیت نیروی انسانی آموزش و پرورش خواهد شد و از وضعیت مازاد نیرو در عین کمبود نیرو در آموزش و پرورش جلوگیری به عمل خواهد آورد. همچنین تأکید طرح حاضر بر تکلیف سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه نسبت به اختصاص ردیف های استخدامی و اعتبارات مورد نیاز آموزش و پرورش جهت تأمین و تربیت نیروی انسانی مورد نیاز، گامی در راستای اجرای بند «۲-۶» سیاست های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش کشور مبنی بر رعایت اولویت در بودجه مورد نیاز آموزش و پرورش به نظر می رسد. هر چند که بر اساس بند «ب» ماده (۶۳) قانون برنامه ششم توسعه اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی جمهوری اسلامی ایران «سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان موظفند به منظور ارتقای کیفیت نظام تعلیم و تربیت با جذب معلم از طریق دانشگاه های فرهنگیان و شهید رجایی، در طول اجرای قانون برنامه، ردیف های استخدامی و تأمین اعتبار مورد نیاز آموزش و پرورش را با رعایت قوانین و ضوابط مربوطه و ظرفیت جذب دانشجو در دانشگاه های یاد شده برای جذب دانشجو معلم ها در اختیار وزارت آموزش و پرورش قرار دهند».	جهت دقیق کردن قانون در راستای بند «۹» سیاست های کلی نظام قانون گذاری عبارت «تعداد دانش آموزان و معلمان» به «نسبت دانش آموز به معلم» تغییر یابد.
تبصره ماده ۳	تبصره - دولت مکلف است ظرف دو سال پس از ابلاغ این قانون، نیروی انسانی آموزشی و پرورشی مورد نیاز وزارت آموزش و پرورش را تأمین و استخدام نماید.		*			این حکم دارای بار مالی بوده و عدم تعیین محل تأمین آن، مغایر با اصل هفتاد و پنجم (۷۵) است. همچنین به نظر می رسد رفع نیازهای فعلی آموزش و پرورش که به شکل تقریبی ۲۰۰ هزار نفر پیش بینی می شود نه تنها موجب ورود بعضاً افرادی بدون داشتن کیفیت های لازم خواهد شد و راه ورود نخبگان را در سال های آتی می بندد، بلکه از آنجا که بدون بلندنگری نسبت به روند جمعیت دانش آموزان است، می تواند در سال های آتی که جمعیت دانش آموزان کاهش می یابد، آموزش و پرورش را با مشکل عدم تناسب نسبت معلم به دانش آموز مواجه سازد. بدین نظر و با توجه به آنکه تصویب این قانون با سال نخست	

شماره ماده	مصوبه کمیسیون	موافق	مخالف	موافق به شرط اصلاح	ارجاع به کمیسیون	اظهاری نظر کارشناسی	متن اصلاحی
						قانون برنامه هفتم توسعه همراه خواهد شد و مطابق متن ماده آموزش و پرورش بایستی نیاز پنج ساله خود را با در نظر گرفتن جمیع شرایط اعلام کند، این تبصره زائد و خلاف روح حاکم بر قانون می باشد. از سویی براساس آنچه ذکر شد، می توان این تبصره را خلاف نظام اداری صحیح موضوع بند «۱۰» اصل سوم (۳) قانون اساسی مبنی بر «ایجاد نظام اداری صحیح و حذف تشکیلات غیر ضرور» تلقی کرد.	
۴	هرگونه گزینش و استخدام نیروی انسانی در وزارت آموزش و پرورش صرفاً برای بوم (منطقه آموزشی) است. انتقال مستخدمین با لحاظ تراز نیروی انسانی با تصویب شورای آموزش و پرورش استان مبدأ و مقصد انجام می پذیرد.			*		محدود ساختن استخدام معلمان به بوم پسندیده و در راستای عدالت آموزشی است که موجب شناخت دقیق تر معلمان از شرایط تدریس و ویژگی های مردم شناختی دانش آموزان و در نتیجه افزایش کارآمدی نظام آموزشی و به تبع افزایش کیفیت تحصیلی خواهد شد. لحاظ تراز در انتقال نیروی انسانی نیز به نفع مناطق محروم خواهد بود، چراکه در سال های گذشته شاهد بودیم که گروه محدودی از معلمان با استفاده از ظرفیت مناطق محروم به استخدام آموزش و پرورش درآمده، اما پس از مدتی درخواست انتقالی می دادند که این موضوع موجب خالی ماندن نیاز مناطق محروم در عین تخصیص بیشترین ردیف های استخدامی به این مناطق بود. اما از جمله نقاط ضعف این ماده عدم توجه به ردیف استخدامی در انتقال نیروهاست. در انتقال نیروها علاوه بر رعایت تراز بایستی به ردیف های استخدامی نیز توجه شود تا در مناطقی با انباشت ردیف های استخدامی در عین کمبود نیروی انسانی مواجه نشویم. در موارد متعددی به دلیل انتقال نیروها از مبدأ، با وجود اینکه ردیف های استخدامی از عدم کمبود نیرو حکایت می کنند با کمبود نیرو مواجه هستیم و این باعث غیردقیق و غیرشفاف بودن آمار نیروهای انسانی و اختلال در برنامه ریزی جذب نیروی انسانی خواهد شد.	پیشنهاد می شود با توجه به لزوم در نظر گرفتن ردیف های استخدامی، در انتهای ماده اضافه شود: «و ردیف استخدامی مذکور از منطقه مبدأ کسر و به منطقه مقصد اضافه خواهد شد.» بدین ترتیب متن ماده (۴) به شکل ذیل اصلاح خواهد شد: «هرگونه گزینش و استخدام نیروی انسانی در وزارت آموزش و پرورش صرفاً برای بوم (منطقه آموزشی) است. انتقال مستخدمین با لحاظ تراز نیروی انسانی با تصویب شورای آموزش و پرورش استان مبدأ و مقصد انجام می پذیرد و ردیف استخدامی مذکور از منطقه مبدأ کسر و به منطقه مقصد اضافه خواهد شد.»
۵	وزارت آموزش و پرورش (دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی) مکلف است در راستای اجرای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، همواره نسبت به بازنگری رشته ها، سرفصل ها و محتوای دروس تربیت معلم متناسب با آخرین تغییرات برنامه درسی ملی، اهداف دوره های تحصیلی و مصوبات شورای عالی آموزش و پرورش اقدام کند به نحوی که همه دروس آموزش و پرورش عمومی (دوره تحصیلی آموزش ابتدایی و متوسطه اول) دارای دوره های تربیت معلم متناظر خود در			*		این ماده مستند به راهکار ۱۱ سند تحول بنیادین آموزش و پرورش با موضوع بازمهندسی سیاست ها و بازتنظیم اصول حاکم بر برنامه درسی تربیت معلم بوده و از این حیث در جهت اجرایی سازی سند تحول می باشد. همچنین از آنجاکه کلیت این طرح در صورت تصویب به نوعی ریل گذاری تأمین نیروی انسانی آموزش و پرورش خواهد بود، وجود این ماده با توجه به تحولات روزانه و تغییرات نسلی و همچنین پیچیدگی های سال های پیش	

شماره ماده	مصوبه کمیسیون	موافق	مخالف	موافق به شرط اصلاح	ارجاع به کمیسیون	اظهار نظر کارشناسی	متن اصلاحی
	دانشگاه‌های مذکور باشند.					رو از حیث ورود تکنولوژی‌ها، بسط رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی و افزایش آگاهی‌ها، به جهت تأمین مهارت‌های معلمی متناسب با شرایط ضروری است. از سویی در حال حاضر نیز برخی از دروس تدریس شده در مدارس همچون کار و فناوری دارای رشته‌های مرتبط در دانشگاه‌های متولی تربیت معلم نیستند که نیاز است با توجه به تصریح ماده (۱) این طرح و تأکید رهبر معظم انقلاب بر لزوم تأمین نیروی انسانی آموزش و پرورش صرفاً از دانشگاه فرهنگیان و تربیت دبیر شهید رجایی در بلندمدت، تمامی رشته‌های متناسب با دروس آموزش و پرورش عمومی در این دانشگاه‌ها تأسیس و گسترش یابد.	
۶	ماده (۶) هرگونه اهمال، نقصان و جلوگیری از اجرای این قانون و هرگونه استخدام و به‌کارگیری نیروی انسانی آموزشی و پرورشی در وزارت آموزش و پرورش به هر نحوی از آنجا خارج از موضوع این قانون ممنوع است. تخلف از حکم این ماده، موجب مجازات بالاترین مقام مسئول مطابق ماده (۵۷۶) کتاب پنجم قانون مجازات اسلامی (تعزیرات و مجازات‌های بازدارنده) مصوب ۱۳۷۵/۳/۲ می‌شود.			*		از آنجا که در سال‌های گذشته با وجود برخی ممنوعیت‌ها در اسناد بالادستی باز هم آموزش و پرورش به دلیل ضرورت‌ها و شرایط اضطراری به سمت جذب نیروهایی در قالب‌های غیرمرسوم رفته و مشکلات و نارضایتی‌های عدیده‌ای به وجود آورده است، این ماده ضروری به نظر می‌آید که بایستی پس از اجرا نیز نظارت دقیقی بر آن انجام شود.	با توجه به ابهام عبارت «بالاترین مقام مسئول» که بهدقت مشخص نکرده است، پیشنهاد می‌شود عبارت «وزیر مسئول» جایگزین آن شود.
تبصره ماده ۶	تبصره - وزارت آموزش و پرورش مجاز است در موارد ضروری کمبود نیروی انسانی آموزشی و پرورشی خود را با تأیید شورای عالی آموزش و پرورش، از طریق استفاده از اضافه تدریس معلمان شاغل و یا حق التدریس معلمان بازنشسته جبران نماید.			*		هر چند که در صورت دقت در پیش‌بینی نیاز آموزش و پرورش براساس ماده (۳) امید است که آموزش و پرورش دچار شرایط اضطراری نشود، اما به هر نحو وجود این تبصره می‌تواند از باز شدن درهای غیرمرسوم جذب معلم همچون حق التدریس و خرید خدمات آموزشی جلوگیری نماید و از سوی دیگر با استفاده از نیروهای موجود یا بازنشسته در قالب اضافه تدریس و حق التدریس به معیشت معلمان و بازنشستگان نیز کمک کند. لذا نیاز است دقت شود، دایره این تبصره از دو مورد ذکر شده فراتر نرود، چراکه حضور هر گروهی بجز گروه‌های مذکور موجب ایجاد بی‌عدالتی خواهد شد. وزارت آموزش و پرورش مجاز است در موارد شایان ذکر است که احتساب بازنشستگان آموزش و پرورش در این تبصره منتهی به بند «۱۶» سیاست‌های اجرایی برنامه زیر نظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران مصوب جلسه ۹۶۵ شورای عالی آموزش و پرورش مبنی بر استفاده حداکثری از ظرفیت و توانمندی بازنشستگان در تأمین نیازهای آموزش و پرورش است. همچنین درخصوص ضمانت اجرایی در	در شرایط ضروری به‌خصوص با توجه به کمبود کلاس‌های درسی در برخی از مناطق، می‌توان از دوشیفته کردن مدارس نیز استفاده کرد؛ لذا پیشنهاد می‌شود عبارت «یا دو شیفته کردن مدارس» در کنار «اضافه تدریس معلمان شاغل و یا حق التدریس معلمان بازنشسته» افزوده شود. با این پیشنهاد متن تبصره به قرار زیر خواهد بود:

شماره ماده	مصوبه کمیسیون	موافق	مخالف	موافق به شرط اصلاح	ارجاع به کمیسیون	اظهار نظر کارشناسی	متن اصلاحی
						نظر گرفته شده بایستی بیان داشت که عملکرد بند «ب» ماده (۶۳) قانون برنامه ششم در خصوص تأمین نیروی انسانی آموزش و پرورش از مسیر دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی و تکلیف سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه کشور به اعطای ردیف استخدامی و اعتبارات در این خصوص به وزارت آموزش و پرورش، نامطلوب بود و به همین جهت در نظر گرفتن ضمانت اجرایی برای چنین تکلیفی بسیار ضروری است.	
۷	آیین نامه اجرایی این قانون ظرف سه ماه پس از لازم الاجرا شدن، با پیشنهاد وزارت آموزش و پرورش و همکاری سازمان اداری و استخدامی کشور تهیه می شود و به تصویب هیئت وزیران می رسد.					ماده (۷) به همین شکل آمده یعنی «پیشنهاد وزارت آموزش و پرورش و همکاری سازمان اداری و استخدامی» منطقی است؛ چراکه با توجه به تخصصی بودن این طرح تمرکز وزارت آموزش و پرورش بر آیین نامه و سپس ارجاع آن به سازمان اداری و استخدامی کشور به جهت تکمیل و لحاظ نقطه نظرات و الزامات استخدامی صحیح می باشد.	
۸	قوانین و احکام زیر از تاریخ ۱۴۰۱/۶/۳۱ نسخ می شود: الف) ماده (۴۱) قانون الحاق برخی مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۲) مصوب ۱۳۹۳/۱۲/۴ ب) قانون تعیین تکلیف استخدام معلمان حق التدریسی و آموزشیاران نهضت سوادآموزی در وزارت آموزش و پرورش مصوب ۱۳۸۸/۷/۱۵ با اصلاحات و الحاقات بعدی و قوانین تفسیری آن ج) قانون به کارگیری معلمان حق التدریس براساس قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۳/۷/۷ و قانون تفسیری آن					لغو قوانین فوق الذکر کاملاً مطابق روح قانون فوق می باشد، اما تاریخ لغو قوانین بایستی با لحاظ تاریخ تصویب قانون و فرصت مکفی آموزش و پرورش برای تنظیم آیین نامه و اجرای قانون تنظیم شود، فلذا پیشنهاد می شود با توجه به آنکه بهتر است اجرای این قانون با سال اول برنامه هفتم توسعه و اجرای ماده (۳) این طرح مبنی بر پیش بینی نیازهای پنج ساله آموزش و پرورش همراه شود، تاریخ لغو قوانین از ابتدای سال تحصیلی ۱۴۰۲ باشد تا نیروی انسانی آموزش و پرورش دچار چالش نشود.	