

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ  
هر کس، مرد یا زن، عمل صالح انجام دهد و مؤمن باشد قطعاً به "حیات طیبه" (زندگانی پاک و پسندیده) زنده اش  
می داریم، و همانا آن هارا، در برابر بهترین اعمالی که انجام داده اند، پاداش خواهیم داد. قرآن کریم: نحل/ ۹۷

### موضوع:

آرایش درونی و دانشگاه فرهنگیان

تهیه کننده: محمد علی جواهری

"این مسئله‌ی دانشگاه فرهنگیان هم خیلی مهم است؛ این هم از جمله ی چیزهائی است که باید به طور جدی به آرایش درونی آن توجه شود. معلم اگر شخصیت خودش ساخته نباشد، نمیتواند به متعلم خود، به مخاطب خود چیزی بدهد. اینجا (دانشگاه فرهنگیان) شخصیت معلمین ساخته میشود. اگرچه این دانشگاه در ذیل آموزش و پرورش تعریف شده است و مربوط به آموزش و پرورش است، لیکن آم وزش عالی باید همه ی پشتیبانی‌های ممکن را از این دانشگاه را بکند. اینها کارهائی است که در زمینه‌ی آموزش و پرورش باید انجام بگیرد" (مقام معظم رهبری مد ظله العالی)

### 1) مقدمه:

یکی از عرصه‌های مهم بنیادی در نظام جمهوری اسلامی ایران عرصه تعلیم و تربیت است، که این عرصه در آینده نچندان دور با توجه به وسعت حدود و ثغور و نیزم یزان تاثیر گذاری و اثر بخشی در ابعاد مختلف اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، زیستی، بدنی و زیبایی شناختی و هنری بعنوان محوری ترین نهاد و نیز مهمترین وجه تمایز الگویی در میان الگوهای نظام های تعلیم و تربیت با سایر کشورها خواهد بود.

از آنجا که هر نظام تعلیم و تربیتی دارای خرده نظامهایی همچون خرده نظام های راهبري و مدیریت تربیتی، برنامه درسي، تربیت معلم و تامین منابع انسانی، تامین و تخصیص منابع مالی و خرده نظام تامین فضا، تجهیزات و فن آوري می باشد، در این میان بنا به نظر همه بزرگان، مهمترین و شاید بتوان گفت مهمترین خرده نظام تاثیر گذار و اثربخش در دستیابی به اهداف غایی خرده نظام تربیت معلم و تامین منابع انسانی می باشد حال این سنوال مطرح می شود که:

1- برای دستیابی به اهداف نظام تعلیم و تربیت رسمی جمهوری اسلامی دانشگاه فرهنگیان بعنوان یک سازمان پاسخگو، باید دارای چه آرایش درونی داشته باشد و از چه اسناد راهبردی باید تبعیت کند؟

2- دانشگاه فرهنگیان دارای چه آرایش درونی باشد تا زمینه ای رافراهم نماید، تا دانشجو معلم آن (مربی و معلم آتی) بتوانند متری و متعلمانی در طراز جمهوری اسلامی ایران تربیت نمایند؟

3- دانشگاه فرهنگیان دارای چه شرایط و آرایش درونی باشد، تا زمینه تحول و چرخش وضع موجود را با توجه الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی تبدیل به وضعیت مطلوب همگام با سایر خرده نظام های تعلیم و تربیت نماید؟

از آنجا که دانشگاه فرهنگیان بعنوان یک سازمان تلقی می شود، لذا می بایست ویژگی های یک سازمان را که عبارتند از: 1- هدفمندی 2- گرایش به کمال ورشد و توسعه 3- بازخورد 4- تبعیت از الگوی تناوبی 5- در جستجوی ثبات و پایداری 6- حالت هم افزایی یا سینرژی را مورد مذاقه قرار دهد. و ویژگی هر سازمانی بدون توجه به ساخت و آرایش درونی آن امکان پذیر نیست، لذا گذری بر این بحث به اختصار جهت همسویی لازم مطرح می گردد.

## 2) گذری بر نظریه آرایش درونی سازمان ها :

انواع آرایش درونی سیستم:

بر اساس نظریه سیستمها (بوسیله برتالنی مطرح شد) هر سیستمی برای بقا و رشد خود 3 نوع آرایش درونی در خود ایجاد می کند:

الف- آرایش ساده:

نوع تعادل ایجاد شده در سیستمهای ساده صرفاً به اندازه سیستم و محیط آن و نیروهای نسبی آنها بستگی دارد. این تعادل از طریق حلقه کنش، واکنش که آنرا اصطلاحاً «حلقه عمل» یا «حلقه نخستین» می نامند ایجاد می شود. نحوه ارتباط اینگونه سیستمها با محیط، شکل ثابتی دارد؛ زیرا سیستمهای مذکور قادر به تغییر رفتار خود نیستند؛ بنابراین وقوع تغییرات عمده در محیط منجر به نابودی آنها خواهد شد.

ب- آرایش خود تنظیمی یا سایبرنتیکی :

تعامل در سیستمهای خود تنظیم، از تعاملهای فیزیکی و کنش- واکنشی حلقه نخستین، پیچیده تر شده و به برقراری تعامل اطلاعاتی با محیط می انجامد که «حلقه دوم» یا «حلقه کنترل» نامیده می شود. نقطه ضعف سیستمهای خود تنظیم آن است که نمی توانند استراتژی خود را تغییر دهند در حالی که محیط می تواند تاکتیکهای خود را عوض کند. سیستمهای خود تنظیم فقط می توانند تغییرات محیطی را شناسایی و ثبت کنند ولی نمی توانند برنامه خود را تغییر دهند.

سیستم های سایبرنتیکی سه ویژگی اساسی دارند:

1- خودتنظیمی

2- پیچیدگی بسیار زیاد

3- احتمالی بودن: میزان قطعیت رفتار سیستم

هر سیستمی که عملکرد آن با نوعی درصد خطا همراه است، احتمالی می باشد

- تشخیص رخدادهای محیطی و شناسایی آنها در قلمرو محتوا صورت می گیرد و تعبیر و تفسیر رخدادها و تعیین آثار آنها در قلمرو فراگرد انجام می شود.
- قلمرو محتوی: تشخیص رخدادهای محیطی و شناسایی آنها (چه چیزی در حال رخ دادن است؟)
- قلمرو فراگرد: تعبیر و تفسیر رخدادها و تعیین آثار آنها (سازمان چگونه واکنش نشان دهد؟)
- وجود تلاطم در محیط برای توسعه عملکرد سیستم حیاتی است.

ج- آرایش سیستم یادگیرنده:

در این نوع سیستمها، حلقه های بازخورد اول و دوم به وسیله «حلقه بازخورد سوم» یا «حلقه خط مشی» حمایت می شوند که بر این اساس سیستم، عملکرد خود را تجزیه و تحلیل می کند و متناسب با نتایج آن، تغییراتی را در سیاستهای خود، برای رویارویی بهتر با تغییرات محیطی به وجود می آورد.

باید توجه داشت که در رسیدن به اهداف هر نهادی، سازمان ها به وجود می آیند. چرا که فرق اساسی بین نهاد و سازمان آن است که نهادها در روند تحولی جامعه و کارکرد آن به وجود می آیند و فرد یا مقام یا دولت در پیدایش آن دخالت ندارند، به عبارت دیگر نهادهای اجتماعی از پیش طرح ریزی شده نیستند. در حالی که سازمان ها یا نظام های اداری و آموزشی و امثال آن را مسئولین، معتمدین، مدیران، سرمایه گذاران و دولت ها طرح ریزی می کنند و سازمان می- دهند. در درون هر نهادی نوعی رابطه است که جنبه ی عینی آن خیلی کم است و فقط در رابطه با سازمان ها جنبه ی عینی پیدا می کنند، ولی سازمان در چارچوب تشکیلات و وسایل و ابزار و عوامل انسانی شاغل در آن، قابل رؤیت است.

### (3) آرایش درونی والگوی اسنادی :

وقتی صحبت از آرایش درونی در سطوح خرد و کلان می شود، در این مقاله اشاره به آن ساخت سازمانی است که عبارتند از تنظیم و ترکیب مجموعه ای از اشیاء، اجزاء، عناصر و نیروهای آن چنان به هم پیوسته و در کنار هم قرار گرفته‌ای، که یک کل خاص را تشکیل می دهند. هرگاه سخن از ساخت به میان می آید منظور مشخص نمودن چگونگی به هم پیوستگی یک مجموعه و ناهمگنی آن با مجموعه های دیگر است. در یک ساخت (تعداد عناصر و نوع ارتباط) هر جزء یا عنصر در پیوند یا نوعی پیوستگی هم نیروزا با عناصر و اجزای دی‌گر است و بدون ارتباط با دیگر عناصر می‌تواند هویت ساختی خود را حفظ کند مثل ساخت یک ماشین یا ساخت سازمانی یک مؤسسه اقتصادی یا اداری. ساخت، تأکید بر شکل خود سازمان دارد و درصدد مشخص نمودن واقعیت عینی متشکل از اجزای به هم پیوسته و وابسته به یکدیگر است. واژه‌ی نظام، مجموعه را به عنوان امر عقلانی و دارای منطق می رساند مثل نظام اداری یا نظام سازمانی.

به همین منظور ساختار سازمانی دانشگاه فرهنگیان می بایست طوری آرایش درونی خود را سامان دهی و تنظیم نماید تا بتواند پاسخگوی مأموریت خود در دستیابی به اهداف تعریف شده نائل شود. این اهداف به اختصار عبارتند از: 1- تأمین و تربیت معلمان، مدیران و مربیان و کارکنان 2- ارتقای شایستگی‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای منابع انسانی 3- تسهیل فعالیت‌ها در تلفیق علم و دین و مشارکت مبتنی بر مبانی و معارف اسلامی و نیازهای ملی و کاربردی کردن دستاوردها 4- ایجاد تحول و نوآوری در نظام تربیت معلم کشور و تغییر، اصلاح و ارتقای روشها و برنامه‌های آموزشی و پژوهشی تربیت معلم، بر اساس مبانی اسلامی جهت تحقق اهداف تعلیم و تربیت اسلامی 5- توسعه زمینه پژوهندگی و گسترش دانش، بینش و مهارت‌های منابع انسانی و رصد کردن تحولات نظام‌های تربیت معلم و تحولات علمی در حوزه علوم تربیتی و آموزش و پرورش.

با توجه به اهداف مذکور اساسنامه دانشگاه که منبعث از سند تحول بنیادین آموزش و پرورش مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی و ماحصل دهها تحقیق ارزشمند که مندرج در مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی جمهوری اسلامی ایران می باشد در مجموعه مبانی نظری، نقشه‌ها و الگوهای مبتنی بر نیازهای کشور بعنوان نقشه مبتنی بر آرایش درونی در خود دارد و نیاز است تا برنامه ریزان این دانشگاه خود را با آن تطبیق دهند، بطوریکه در مقوله تصمیم‌گیری از یک طرف از نسخه‌های موازی، تغایری، تخالفی، تضادی و احیاناً "تناقضی با اسناد موجود مراقبت نمایند (سندی که سابقه تهیه آن قریب 10 ساله است) و از سویی دیگر هر چه زودتر سعی در آرایش درونی سازی این سند موجود از طریق ترسیم برنامه‌های عملی در بخش‌های آموزشی، پژوهشی، تربیتی و فرهنگی مبتنی آرمان‌ها و ساختار درونی بعنوان بخشی از الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی نمایند. مطمئناً این اقدام عملی (توجه به الگوهای زیر نظام ارائه شده) مورد انتظار برنامه ریزان تعلیم و تربیت کشور بخصوص پاسخگویی به مطالبات مقام معظم رهبری که از این سند به عنوان یک نسخه یاد نمودند می باشد و هم با توجه به پیش‌بینی‌های این سند پس از اجرای پنج سال زمینه اصلاحات و میزان چرخش‌های تحولی از وضع موجود به مطلوب فراهم می شود.

### (4) آرایش درونی و مقام معظم رهبری :

اخیراً مقام معظم رهبری مدظله العالی در جلسات مختلف با مسئولین، بخصوص در عرصه فرهنگی از کلید واژه "درونی" در سخنرانی‌های مختلف مطرح نمودند که به لحاظ اهمیت محتوایی و مظلوف موضوع به بخشی از آنان اشاره می‌گردد: - این مسئله‌ی دانشگاه فرهنگیان هم خیلی مهم است؛ این هم از جمله چیزهایی است که باید به طور جدی به آرایش درونی آن توجه شود. 18/02/1392

- ظرفیتهای ملت ایران خیلی زیاد است. ما باید پیردازیم به استحکام ساخت درونی اقتدار ملی 12/05/1392

-به سمت هدفهای آرمائی باید ساخت درونی قدرت را استحکام بخشید اساس کار این است 30/04/1392

-ساخت درونی آن مقاوم و مستحکم است و با تغییرات مختلف در دنیا متلاطم نمی شود. 07/02/1392

- امام را ملاحظه میکنید می بینید تکیه ی اصلی بر روی ساخت درونی ملت است 14/03/1391

-ساخت... درونی خود را از لحاظ افزایش مهارت های گوناگون توانایی علمی عزم و اراده جدی و تدین مستحکم کنید. 07/09/1390

-ساخت درونی محکم باشد هیچ مشکل بیرونی نخواهد توانست بر ما فائق بیاید . باید دل را باطن را آنچنان محکم کرد 16/06/1388

-درونی مهم است او در حکم روح این جسم است . آن ساخت درونی چیست؟ همان آرمانهای جمهوری اسلامی است عدالت کرامت انسان حفظ ارزشها سعی برای ایجاد برادری و برابری ... 24/09/1387

-در نظامهای مستکبر به همه ی ملتها هشدار میدهد که ساخت درونی خود و آمادگی های لازم را برای تقویت این ساخت به وجود بیاورند و تقویت کنند . 12/02/1387

-این ساخت حقوقی در حکم جسم است؛ در حکم قالب است، آن هویت حقیقی در حکم روح است؛ در حکم معنا و مضمون است. اگو آن معنا و مضمون تغییر پیدا کند، ولو این ساخت ظاهری و حقوقی هم باقی بماند، نه فایده ای خواهد داشت، نه دوامی خواهد داشت؛ مثل دندان که از داخل پوک شده، ظاهرش سالم است؛ با اولین برخورد با یک جسم سخت در هم میشکند. آن ساخت حقیقی و واقعی و درونی، مهم است؛ او در حکم روح این جسم است. آن ساخت درونی چیست؟ همان آرمانهای جمهوری اسلامی است : عدالت، کرامت انسان، حفظ ارزشها، سعی برای ایجاد برادری و برابری، اخلاق، ایستادگی در مقابل نفوذ دشمن؛ اینها آن اجزاء ساخت حقیقی و باطنی و درونی نظام جمهوری اسلامی است . ۱۳۸۷/۰۹/۲۴

-نمیخواهند جامعه ی ایرانی به این اقتدار درون را دست پیدا کند؛ که اقتدار علمی، یک اقتدار درون را است. بنابراین، این پیشرفت باید ادامه پیدا کند . .... توجه داشته باشیم که مراد ما از پیشرفت، پیشرفت با الگوی غربی نیست . دستور کار قطعی نظام جمهوری اسلامی، دنبال کردن الگوی پیشرفت ایرانی - اسلامی است. ما پیشرفت را به شکلی که غرب دنبال کرد و پیش رفت، نمیخواهیم؛ پیشرفت غربی هیچ جاذبه ای برای انسان آگاه امروز ندارد . (15/5/92) با عنایت به کلید واژه "درونی" درمباحث مختلف در نظر مقام معظم رهبری به نظر می رسد برای دس نیایی به کشوری پیشرفته و مقتدر باید توجه بطور جدی به آرایش درونی در همه بخشها اعم از نهادها، موسسات و سازمانهای خرد و کلان نمود و نیاز است برای درک دایره مفهومی آرایش درونی باید اشاره به مفاهیمی همچون : درک درستی از الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی ، هدفهای آرمائی جمهوری اسلامی ( عدالت، کرامت انسان، حفظ ارزشها، سعی برای ایجاد برادری و برابری، اخلاق، ایستادگی در مقابل نفوذ دشمن ) ، افزایش مهارت های گوناگون ، عزم و اراده جدی بر توانایی علمی و تدین ، اقتدار علمی ، ساخت حقیقی و باطنی در آرایش درونی نظام جمهوری اسلامی است.

در حال حاضر سه سازمان در ذیل خرده نظام تربیت معلم و منابع انسانی وجود دارد که عبارتند از دانشگاه فرهنگیان ، دانشگاه شهید رجایی و مرکز آموزش نیروی انسانی که هر سه این سازمان ها وابسته به وزارت آموزش و پرورش می باشند . و از میان این دانشگاه فرهنگیان با توجه به سابقه 100 ساله که اخیرا با مجوز شورای عالی انقلاب فرهنگی در سال 1391 از اهمیت بسیار مهمی برخوردار می باشد.

به نظر می رسد با توجه به سئوالات ارائه شده (دستیابی به اهداف، چگونگی شرایط برای دانشجو معلمان و چگونگی چرخش تحول )، لازم است دانشگاه فرهنگیان دارای آنچنان آرایش درونی باشد تا در سه سطح ایفای نقش نماید . 1 - سطح خرد (بسترتوانمندی برای معلمی ) 2- سطح میانه و سازمانی (بسترتوانمندی برای پاسخگویی به انتظارات آموزش و پرورش رسمی ) 3- سطح کلان و ملی (بستر ایجاد تحول از طریق چرخش وضع موجود به مطلوب برای پاسخگویی به آرمانهای جامعه (پاسخگوبه همه نهادهای اجتماعی با توجه به وجود بستر ساحت های تربیتی ).

## 5) آرایش درونی و چرخشهای تحول

سند تحول در حقیقت بعنوان الگویی اجرایی است که تحولات را از وضع موجود به وضعیت مطلوب مبتنی بر آرایش درونی طی زمانی مشخص فراهم می نماید و در این مس ی ر لازم است همه دست اندرکاران و تصمیم گیران بخصوص مسنولان دانشگاه نسبت به آن فهم مشترک پیدا کرد ه ، بطوری که تمامی برنامه ها اعم از برنامه های راهبردی ، ماموریت ها ،بیانیه ارزشها، تناظر راهکارها و راهبردها و نیز فعالیتها را مرجع سند تحول و در مسیر تغییرات و چرخشهای تحولی مورد سند باشند، و از این طریق می توان آرایش درونی در سطوح خرد ،میانه و کلان و نیز زمینه فهم مشترک در دستیابی به اهداف ساحتهای تربیتی را در سطح ملی فراهم کرد . از آنجا که در بحث آرایش درونی مقوله چرخش های تحول بنیادین بسیار مهم است لذا مولفه های تحولی از وضع موجود به وضع مطلوب مبتنی آرایش درونی و خواست آرمانی جهت سازماندهی و ساماندهی دانشگاه فرهنگیان در قالب جداول ذیل با توجه به اسناد دسته بندی می گردد :

### الف - چرخشهای عمومی مبتنی بر آرایش درونی

وضع موجود به	وضع مطلوب مبتنی بر آرایش درونی
1- نهاد آموزش به	نهادی فرهنگی – اجتماعی و مولد سرمایه انسانی
2- از کنترل بیرونی و ایجاد محدودیت ، به	خویشتن بانی (تقوا) ، ارزش مداری ، عقلانیت و مسئولیت پذیری
3- از انحصاری انگاری در تربیت ، به	مشارکت و مسئولیت پذیری ارکان و عوامل سهیم و موثر
4- از یکسان نگری و تولید انبوه به	پذیرش تنوع و تکثیر در چارچوب نظام معیار اسلامی
5- از نگاه تجزیه ای و تفکیکی به	نگاه یکپارچه و تلفیقی به هویت انسان در تمامی ابعاد و ساحت های تربیت
6- از دانش آموز منفعل در کلاس درس به	مربی فعالی در محیط های تربیتی
7- از روش های خشک ، فردی و انعطاف ناپذیر به	روش های خلاق ، فعال و گروهی
8- از رقابت های فردی و تنش زا به	رقابت های جمعی و تعالی بخش
9- از انباشت اطلاعات و حافظه محوری ، به	کسب شایستگی ها در تمام ساحت های تربیت
10- از سازگاری به شرایط محیطی ، به	هویت یابی و مقاومت در برابر شرایط نامساعد و تغییر آنها

### ب- چرخش ها در زیر نظام ها مبتنی بر آرایش درونی :

زیرنظام های تربیت رسمی و عمومی مسیر اجرایی و عملی تحقق چرخش ها را نشان می دهد برخی از این چرخش های اساسی در هر یک از زیر نظام ها عبارتند از :

ج) زیر نظام راهبری تربیتی و مدیریت :

وضع موجود به	وضع مطلوب مبتنی بر آرایش درونی
1-از مدیریت اداری و کنترلی به	راهبری تربیتی مبتنی بر نظام معیار اسلامی
2-از تمرکز گرایی به	مشارکت جویی و مسولیت پذیری مبتنی بر خرد جمعی
3-از برنامه ریزی های موردی و پراکنده به	برنامه ریزی های راهبردی و آینده نگر
4-از حاکمیت نگاه جزیره ای در حوزه های اجرایی به	تاکید بر فرایندها و پیامدها بر اساس نظام معیار اسلامی
5-از انتصاب سلیقه ای مدیران بر اساس ضوابط اداری به	شایسته سالاری در مدیریت

چ) زیر نظام برنامه درسی :

وضع موجود به	وضع مطلوب مبتنی بر آرایش درونی
1-از برنامه درسی موضوع محور به	برنامه درسی مبتنی بر ساحت های تربیت برای کسب شایستگی ها
2-از برنامه ریزی درسی کاملاً متمرکز به	برنامه ریزی درسی متکی بر مشارکت موثر ارکان و عوامل سهیم در تربیت در تمام سطوح
3-از برنامه درسی تک وجهی به	برنامه درسی چند وجهی (ساختار مثلثی)
4-از برنامه درسی نتیجه محور به	برنامه درسی پیامد محور ( تحقق شایستگی ها در سطح محصول و سطح برونداد نظام و پیامد آن در سطح جامعه )
5-از یادگیری موضوعات به	فرایند دستیابی به اندیشه ورزی و درک معنا
6-از جدا سازی برنامه های آموزشی و پرورشی به	برنامه درسی یکپارچه

ه) زیر نظام تربیت معلم و تامین منابع انسانی :

وضع موجود به	وضع مطلوب مبتنی بر آرایش درونی
1-از معلم به عنوان انتقال دهنده دانش به	معلم به عنوان مربی و اسوه تربیتی و سازمان دهنده فرصتهای تربیتی متنوع برای احیا و ارتقای مراتب حیاط طویه متربیان
2-از معلم به عنوان مجری تصمیمات برنامه درسی به	معلم تصمیم ساز در فرایند برنامه ریزی درسی
3-از برنامه های صلب و بسته در تربیت مربیان به	برنامه های منعطف برای دستیابی آنان به هویت حرفه ای منحصر بفرد و توسعه آن مبتنی بر نظام معیار اسلام
4-از ارتقاء خودبخودی سطح حرفه ای مربیان به	ارزیابی عملکرد و صدور درجه مربیگری بر اساس میزان کار آمدی و اثر بخشی
5-از فرهنگ سازمانی بسته محصور نمودن مربیان در فضای مدرسه به	مشارکت جویی علمی و انتقال تجربیات در سطوح مختلف (مدرسه ، محلی ، ملی و بین المللی )
6-از نگاه به معلم به عنوان کارمند اداری به	معلم به عنوان شخصیتی علمی و تربیتی

(م) زیرنظام تامین و تخصیص منابع مالی :

وضع موجود به	وضع مطلوب مبتنی بر آرایش درونی
1. از انحصار در تامین منابع به	مشارکت در تامین منابع.
2. از هزینه کرد منابع به	مدیریت و سیاست گذاری بهینه منابع و مصارف
3. از عرضه مدار و نهاده محور به	ستانده مدار و نتیجه محور
4. از توضیح یکسان منابع به	تنوع منابع و توزیع عادلانه آن
5. از نگاه به نظام تربیت رسمی و عمومی به	مثابه دستگاهی مصرفی به دستگاه سرمایه ای و مولد منابع انسانی
6. از تغییر در روش نظارت بر هزینه توسط دیحسابی به	حسابرسی پس از خروج

(ن) زیر نظام فضا ، تجهیزات و فناوری

وضع موجود به	وضع مطلوب مبتنی بر آرایش درونی
1-از تامین کلاس درس به	ساماندهی موقعیت های یادگیری
2-از انحصار یادگیری در کلاس درس به	تنوع بخشی به محیط های تربیتی و یادگیری
3-از نگاه تفکیکی به فضای فیزیکی مدارس به	نگاه فرآیندی به تربیت و ساخت مجتمع های تربیتی
4-از معماری بی هویت و وارداتی به	معماری اسلامی ایران
5-از مدارس بی هویت و فاقد امکانات و فناوری ها به	مدارسی با هیت مدرسه صالح و کانون تربیتی محله
6-از طراحی مدارس توسط مهندسين فنی به	طراحی تیمی با لحاظ نمودن ابعاد مدرسه صالح
7-از نگاه ابزاری به فناوری ها به	استفاده هوشمندانه از فناوری های نوین متناسب با نظام معیار اسلامی

(و) زیر نظام پژوهش و ارزشیابی

وضع موجود به	وضع مطلوب مبتنی بر آرایش درونی
1-از نگاه جزیی نگر به	نگاه آینده نگر و کل نگرانه برای مواجهه سازنده با چالش های نظام
2-از تمرکز به روش های کمی در پژوهش به	تنوع و کثرت در روش های پژوهش
3-از پژوهش های توصیفی ، موردی پراکنده به	پژوهش های نظام مند ، نوآورانه و تحول آفرین در راستای عملیاتی نمودن اهداف و کارکردهای نظام تربیت رسمی و عمومی
4-از پراکندگی و جدایی مراکز پژوهشی به	وحدت و یکپارچگی عملکرد مراکز پژوهشی سهیم و موثر در امر تربیت
5-از تخصیص فرصت های پژوهشی به مراکز رسمی و پژوهش گران حرفه ای در سطوح کلان به	ابجاد فرصت های پژوهشی و جاری و ساری شدند پژوهش در تمامی سطوح
6-از تصدی گری در امر پژوهش به	مدیریت ، نظارت به بهره گیری از نتایج پژوهش ها
7-از رویکرد آکادمیک و نظری در پژوهش های تربیتی و پژوهش برای پژوهش به	جهت گیری عمل مدار ، تشخیصی و درمانی ، تصمیم ساز و کار بستی

پس از بحث و روشن شدن وضعیت مطلوب مورد انتظار مبتنی بر آرایش درونی و آرمانی جامعه رعایت اصول حاکم مبتنی بر خرده نظام ها بخصوص تربیت معلم و منابع انسانی در آرایش درونی از اهمیت بسزایی برخوردار است ،که ضمن بیان اهمیت مدل مفهومی آرایش درونی جهت ساده سازی و استفاده برنامه ریزان بخ صوص اساتید محترم بصورت فرایندی (درون داد، برون داد و دیالکتیکی ارتقائی ویا در صورت عدم مذاقه نزولی ) سپس سعی می شود جهت نقد و بررسی و پیشنهاد ی در دو بخش مدل مفهومی منبعث از مولفه های اصلی و عمومی و مولفه های خاص زیر نظام تربیت معلم و منابع انسانی ارائه گردد:

## 6) مدل مفهومی و آرایش درونی :

در حوزه علم، ریاضیات و تکنولوژی برخی مفاهیم عام و همه جانبه وجود دارند که تقریباً در همه شاخه های منشعب از سه حوزه یاد شده، کاربرد دارند . از جمله این مفاهیم «مدل» (model) است. در این مطلب به مدل و کاربرد آن در حوزه های علم، ریاضیات و تکنولوژی اشاره خواهد شد .

«مدل»: مدل صورت خلاصه و ساده شده ای از یک چیز است که برای درک بهتر آن چیز ساخته می شود. به بیان دیگر، «مدل یک چیز»، تجریدی از یک شیئی واقعی است که در آن تنها به جنبه های مهم و قابل بررسی از آن شیئی اکتفا شده باشد. مدل به عنوان شکلی ساده و تجریدی از یک شیئی، ما را به جای روبرو شدن با دنیای پیچیده واقعی، با دنیایی ساده تر و شامل اجزاء و مولفه هایی که از نظر بررسی ما مورد توجه هستند، روبرو می کند. مدل مورد نظر از یک چیز می تواند شامل یک وسیله یا دستگاه، یک طرح، یک نمودار یا شکل، یک معادله ریاضی، یک برنامه کامپیوتری و یا حتی یک تصور ذهنی باشد . ارزش و اهمیت مدل ها، فارغ از فیزیکی، ریاضی یا مفهومی بودن آن ها، نشان دادن چگونگی کار یک چیز است .

**مدل های فیزیکی :** ملموس ترین مدل ها، «مدل های فیزیکی» (models physical) هستند. مدل فیزیکی عبارت از وسیله یا فرایندی واقعی است که به اندازه کافی نظیر پدیده یا شیئی مورد نظر که می خواهیم آن را مدل سازی کرده و چیزهایی را درباره آن بدانیم، عمل می کند. به صورت معمول، کار کردن با یک مدل فیزیکی به خاطر کوچکی اندازه، ارزانی از نظر مواد مصرفی در ساخت یا تهیه آن و یا کوتاه بودن زمان، در مقایسه با آنچه که مدل آن را نمایندگی می کند، ساده تر است.

**مدل های مفهومی:** یک روش برای شناخت یک شیئی ناشناخته این است که آن را در شباهت با چیز دیگری در نظر بگیریم. به عنوان مثال، ابتدا اتومبیل را به عنوان ارباب بدون اسب در نظر می گرفتند. سلول های زنده بدین خاطر به عنوان سلول (خانه) نامیده می شوند که در مورد گیاهان سلول ها به صورت خانه هایی شبیه اتاق های کنار هم بودند . همین طور گفته می شد که جریان الکتریکی مثل «جریان» آب در یک مسیر است و الکترون ها در اتم ها به شکل «غلاف» هایی حول هسته قرار گرفته اند.

**مدل های ریاضی:** اساس مدل سازی ریاضی، یافتن رابطه ای ریاضی است که رفتار آن شبیه سیستم مورد نظر برای مدل سازی باشد. سیستم مورد نظر می تواند شامل نوعی تجرید نظیر تجرید پدیده های فیزیکی یا بیولوژیکی باشد . به عنوان مثال، سرعت در حال افزایش یک سنگ در حال سقوط را می توان به کمک رابطه نمادین  $gt = v$  نمایش داد که در آن  $g$  دارای مقدار ثابتی است. مدل متضمن این است که سرعت ( $v$ ) سنگ در حال سقوط، متناسب با افزایش زمان سقوط ( $t$ )، افزایش می یابد. مدل ریاضی به ما کمک می کند تا بتوانیم یک پدیده را در وضعیت هایی که هنوز به آن نرسیده ایم، پیش بینی کنیم.



**مدل سازی:** تجزیه، تحلیل یا طراحی هر نوع سیستم به صورت اعم، به نوعی «مدل سازی» (modeling) مبتنی است. بنابراین درک مفاهیم اساسی مدل سازی می تواند در تجزیه و تحلیل و طراحی یک سیستم اثربخش باشد. برای مدل سازی روش های مختلف و در همه روش ها نیز دو جنبه اصلی و مهم «ایجاد مدل» و «درک مدل» وجود دارد. هر روشی که برای ساختن یک مدل به کار گرفته شود باید متضمن جریان اطلاعات از یک طرف به طرف دیگر باشد. همان طور که در بالا نیز دیدیم، مدل سازی می تواند به صورت فیزیکی / مادی، منطقی / مفهومی یا ریاضی باشد. منظور از مدل سازی فیزیکی، ساختن نمونه ای ساده و «قابل لمس» یا «سخت افزاری» و منظور از مدل سازی منطقی ساختن نمونه ای ساده و «قابل درک» یا «نرم افزاری» از شیئی مورد نظر است. یکی از روش های مؤثر در مدل سازی منطقی، «مدل سازی بصری» (visual modeling) است. مدل سازی بصری به مفهوم استفاده از نماد و تصویر برای ساختن مدل و در نتیجه تسهیل درک مدل به وسیله گیرندگان آن است و ما در ادامه مطلب به شرح بیشتر آن خواهیم پرداخت.

**مفاهیم اساسی مدل سازی:** برای ارائه هر نوع دانستنی در باره هر «شیئی/ چیز» (object/ thing) در قالب یک مدل به یک «گیرنده» (receiver) یا طرف مقابل و انوعی از «علامت» (sign) نیازمندیم. بدیهی است که خود علائم مبین شیئی نیستند، بلکه انوعی از دانستنی ها شامل «داده» (data)، «اطلاعات» (information) یا «دانش» (knowledge) معینی را در باره شیئی مورد نظر به گیرنده یا طرف مقابل منتقل می کنند.

علائمی که در ساختن مدل ها قابل استفاده هستند، می توانند از انواع مختلفی باشند. اهم آن ها از قبیل زیر است:

**شماایل/ icons:** نمایش «مستقیم» اشیاء به صورت تصویری از آن ها، نظیر استفاده از سطل زباله برای نمایش موارد حذف یا دور انداخته شده در کامپیوتر یا موارد مشابه در تابلوهای راهنمایی و رانندگی و غیره،

**شاخص/ index:** نمایش «غیر مستقیم» اشیاء به صورت تصویری که دارای نوعی «رابطه» با شیئی مورد نظر باشد، نظیر استفاده از شکل ذره بین یا دوربین دوچشمی برای نمایش جستجوگر اطلاعات در کامپیوتر یا موارد مشابه در تابلوهای راهنمایی و رانندگی و غیره،

**سمبل/ symbol:** نمایش «اختیاری» اشیاء به صورت تصویری که دارای نوعی «مفهوم توافق شده قبلی» در رابطه با شیئی مورد نظر باشد، نظیر استفاده از مثلث قرمز برای موارد هشدار در کامپیوتر یا موارد مشابه در تابلوهای راهنمایی و رانندگی و غیره.

**ساختن مدل:** برای ساختن یک مدل، توجه همزمان به «کل» و «جزء» شیئی مورد نظر حایز اهمیت است.

نخستین گام برای ساختن مدل با توجه به این روش کلی، نخستین گام برای ساختن مدل، تجرید شیئی واقعی و تعیین موضوع اصلی مدل و مشخص کردن حوزه آن است. همزمان با تعیین «اجزاء اصلی» به عنوان «جزء/ مؤلفه» (component) های اساسی آن، باید نسبت به تعیین تعلق یا عدم تعلق آن ها به حوزه مدل اقدام نمود. تجرید شیئی واقعی به این اجزاء اصلی در واقع «تصویر بزرگ» (big picture) آن را که مورد نظر ما است، مشخص می سازد. در این تصویر تمامی مؤلفه های اصلی و ارتباط آن ها با همدیگر نموده می شود. گام بعدی در ساختن مدل، شناسایی «عناصر» (element) تشکیل دهنده هر مؤلفه مدل است. تعیین عناصر تشکیل دهنده مؤلفه ها و به تبع آن کل مدل، باعث مشخص شدن «حوزه» (domain) یا حوزه های مورد توجه در مدل می شود. تعیین حوزه یا حوزه های مورد توجه در مدل، باعث می شود تا به توان عناصری را مشخص نمود. با مشخص

شدن عناصر تشکیل دهنده هر حوزه، دیده خواهد شد که بین آن ها «روابط» مشخصی نیز وجود دارد. گام بعدی شناسایی روابط بین این عناصر است. انواعی از روابط بین عناصر قابل شناسایی است. به عنوان مثال برای اکثر ما این تصور وجود دارد که یک مسئله به صورتی خطی شامل مراحل «جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات در باره مسئله»، «اقدام» و «نتیجه‌گیری» حل می‌شود. در صورتی که فرایند واقعی حل هر مسئله به جای این مسیر پشت سرهم و باز، به صورت مسیر بسته ای است که در آن در هر لحظه نتیجه به دست آمده با اطلاعات در باره مسئله مقابله می‌شود تا نتیجه مورد نظر به دست آید. به عنوان مثال در پر کردن یک لیوان از آب شیر، همواره ضمن بردن لیوان زیر شیر، باز کردن شیر و ریزش آب در لیوان، به صورتی پیوسته با چشم خود سطح آب لیوان را کنترل می‌کنیم تا آب سرریز نشود. در این مورد وقتی سطح آب لیوان به حد معینی رسید، شیر را می‌بندیم.

تجربیات نشان می‌دهد که اکثر فعالیت‌های انسان با استفاده از مدلی نظیر آنچه که در بالا گفته شد، صورت می‌گیرد. این مدل تجربیدی از آن چیزی است که در عالم واقع رخ می‌دهد. می‌توان گفت که همواره دو چیز تحت عنوان «حالت» (state) و «خط‌مشی» (policy) وجود دارد. «حالت» معمولاً متضمن شرایطی هست که می‌خواهیم به آن برسیم و «خط‌مشی» معین‌کننده نحوه کنترل حالت‌های بینابین در جهت رسیدن به یک حالت مورد نظر با توجه به یک «هدف» (goal)، در مثال ما، پر کردن لیوان از آب است. تمامی فرایندهای حل مسئله دارای این دو مؤلفه اساسی حالت و خط‌مشی می‌باشند. محدود کردن به این که در برخورد با فرایندهای حل مسئله تنها دو متغیر «خط‌مشی/درجه» و «حالت/سطح» وجود دارد، باعث ساده شدن موضوع در بررسی آن می‌شود.

## **(7) مدل‌های سیستمی در چهار مرحله به شرح زیر قابل ایجاد هستند :**

### **(1) مفهوم بخشی مدل**

تعریف هدف مدل  
تعریف محدوده مدل و تعیین متغیرهای کلیدی آن  
تشریح رفتار مدل یا تعیین مدل مرجع برای آن با توجه به متغیرهای کلیدی تعیین شده  
ترسیم نمودار مدل با توجه به موارد بالا

### **(2) فرموله کردن مدل**

تبدیل نمودار تهیه شده به نمودار تجرید شده با توجه به موارد بالاترین و تعیین سطح متغیرها

### **(3) آزمودن مدل**

هماندسازی مدل و آزمایش رفتار آن آزمایش فرضیات و حساسیت‌های عنوان شده برای مدل

### **(4) پیاده‌سازی مدل**

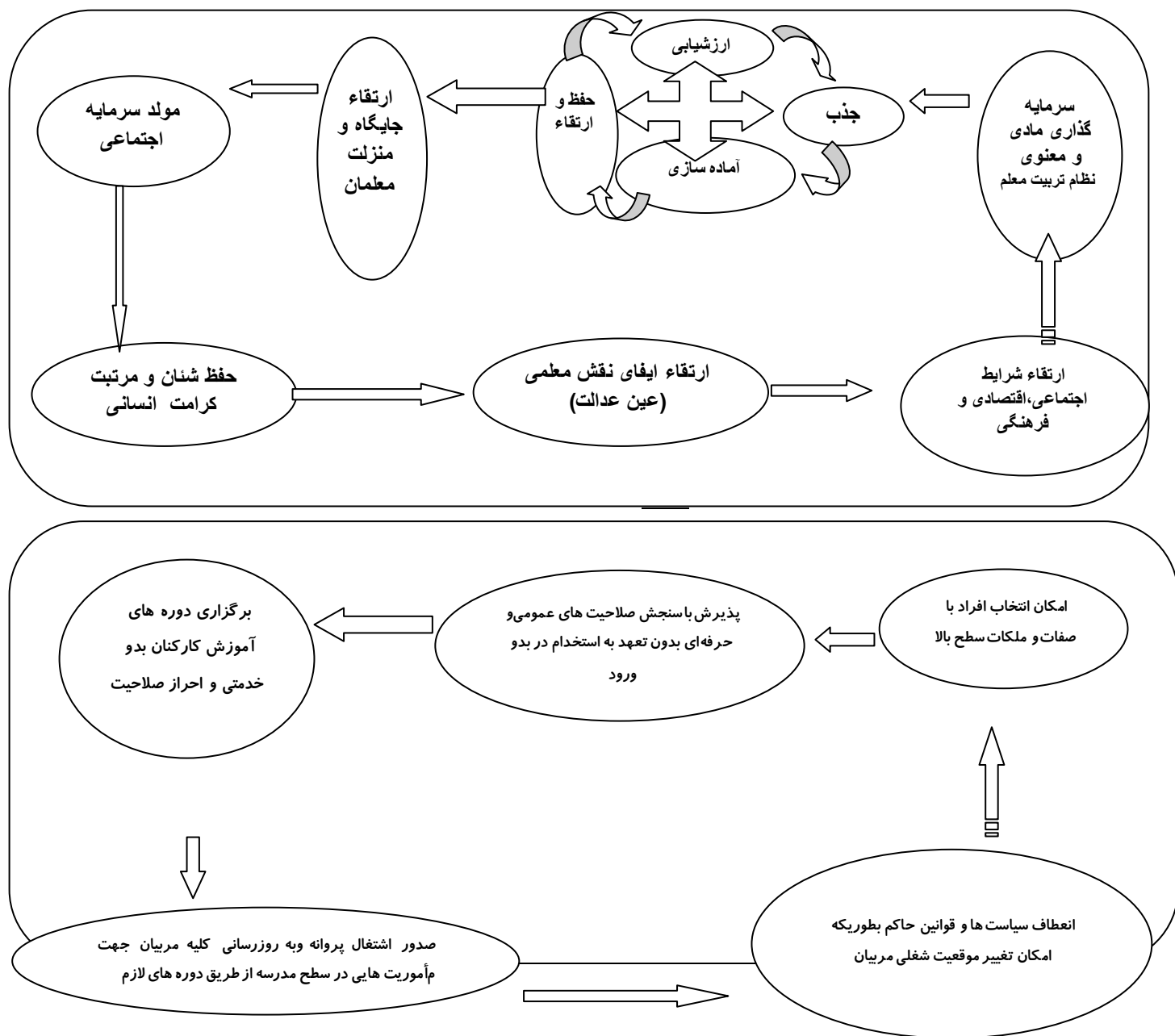
آزمایش پاسخ مدل به خط‌مشی‌ها و به تبع آن حالت‌های مختلف در عمل ارائه مدل به صورت مناسب به کاربران آن

## **(8) آرایش درونی و مدل‌های مفهومی فرایند الگوی زیر نظام تربیت معلم :**

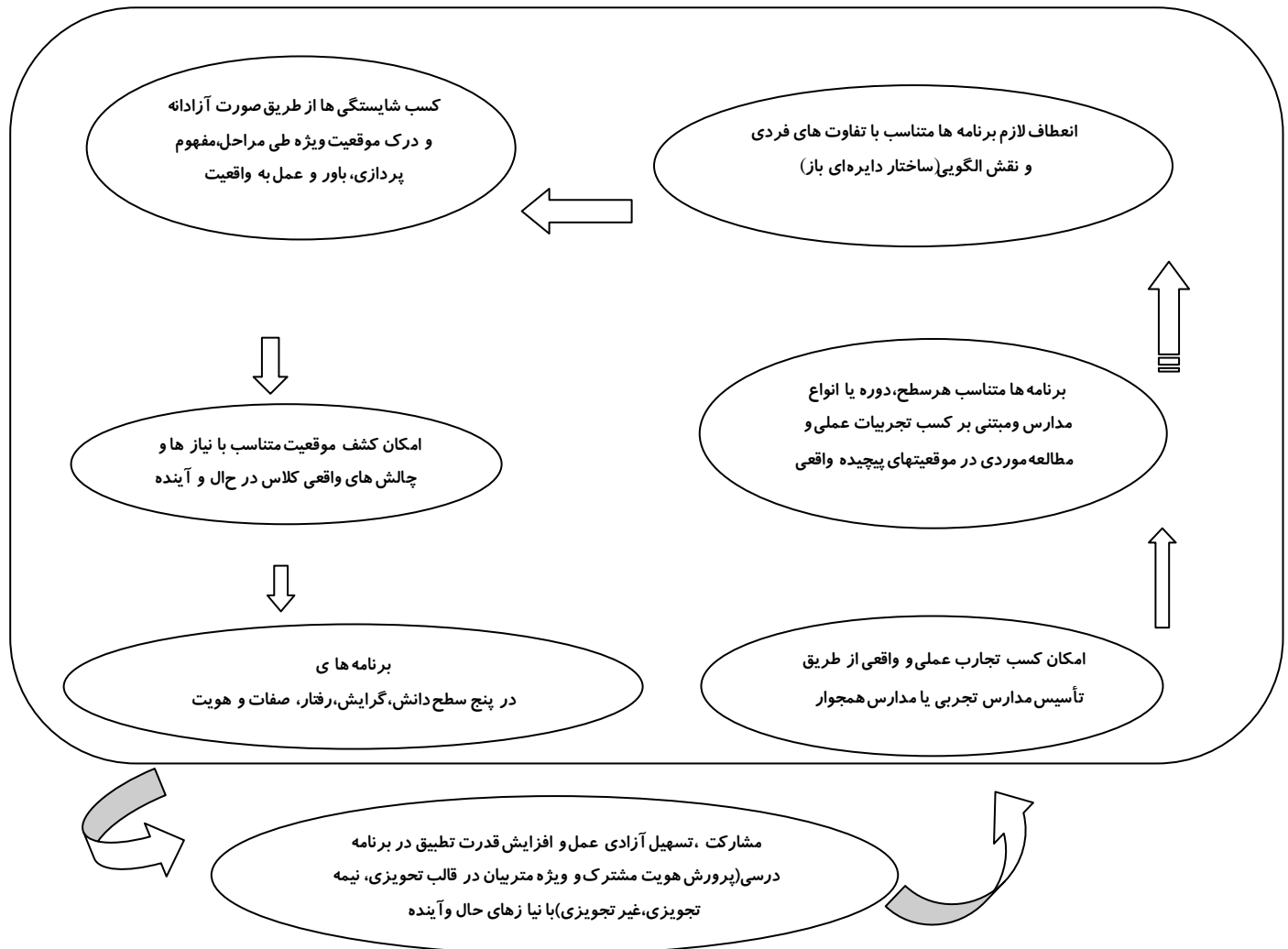
بنابراین سعی می‌شود تا نظرات مآخوذه از اسناد اصول کلی و خاص را بصورت مدل مفهومی فرایندی مبتنی بر آرایش درونی انتظارات الگوی زیر نظام تربیت معلم ارائه شود :

# ۱ - مدل مفهومی اصول کلی مبتنی بر آرایش درونی

مدل مفهومی و آرایش درونی مولفه های اصلی فرایند تربیت معلم و منابع انسانی :



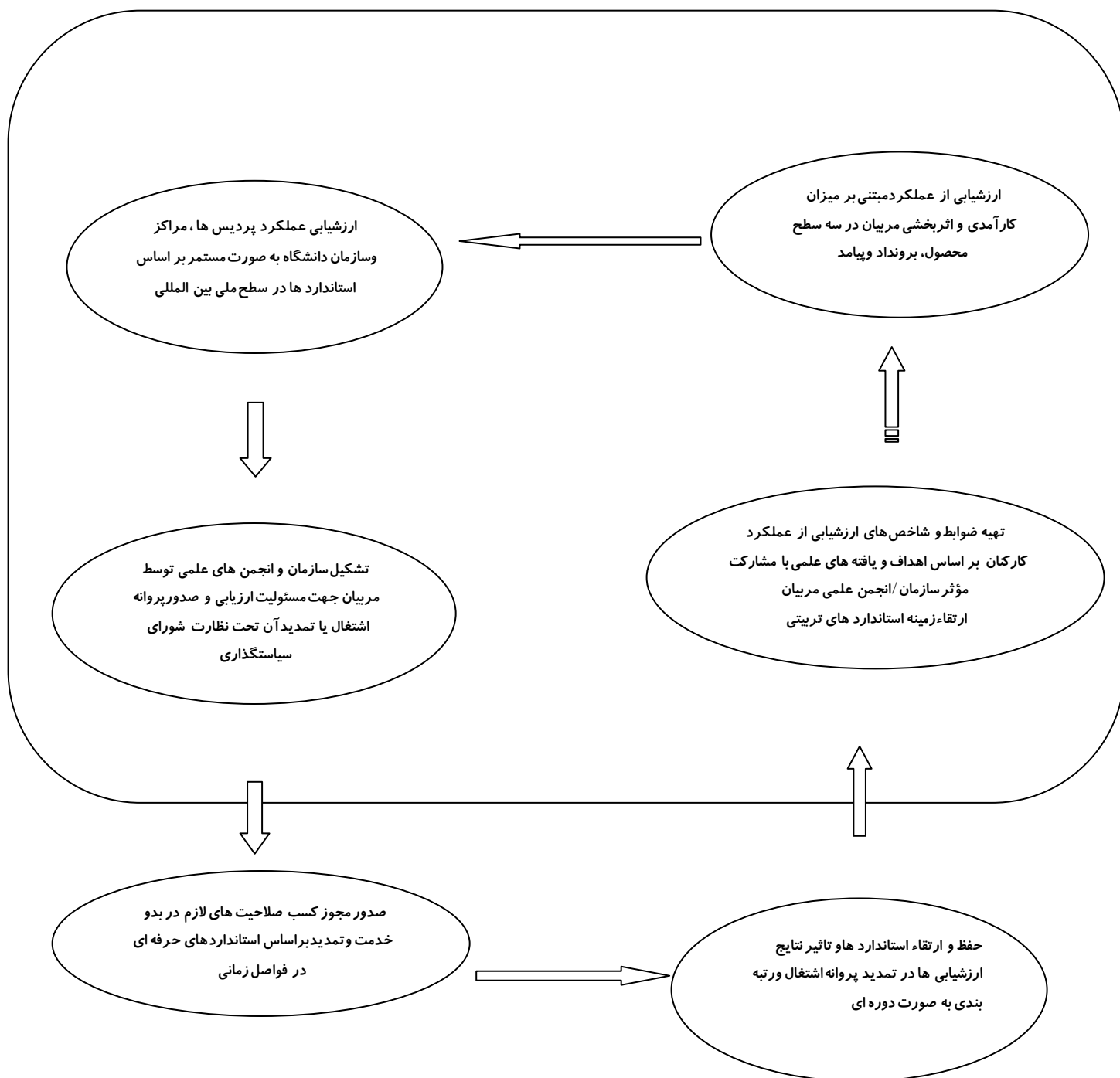
ب-مدل مفهومی و آرایش درونی فرایندی آماده سازی تربیت معلم و منابع انسانی :



ج- مدل مفهومی و آرایش درونی فرایندی حفظ و ارتقاء تربیت معلم و منابع انسانی :



(د) مدل مفهومی و آرایش درونی فرایندی ارزشیابی تربیت معلم و منابع انسانی:



## **(9) راهکارهای کاربردی پیشنهادی آرایش درونی:**

### **1 - دانشگاه فرهنگیان بعنوان یک دانشگاه بالگویی تربیت محور :**

معمولاً دانشگاه ها را به دو دسته به لحاظ ساختاری سازمانی یعنی دانشگاه های آموزش محور و دانشگاه پژوهش محور تقسیم می نمایند و یا در معادل سازی به لحاظ محصول محوری برون داد سازمانی آن را مشابه سازی با علمی کاربردی، مهارتی و حرفه ای و غیره می نامند، حال آنکه این دانشگاه می خواهد شرایطی را برای معلمی خود ساخته فراهم نمایند تا متربیان بتوانند نائل به اهداف ساختهای تربیتی شوند. لذا شرط لازم دانشجو معلمان این دانشگاه تسلط آموزشی و پژوهشی ولی شرط کافی دستیابی به استانداردهای مهارتهای تربیتی هدایت گر متربیان در دستیابی به اهداف ساختهای تربیتی می باشد. (لذا در تمثیل به لحاظ تقریب ذهنی رابطه مربی - متربی مثل رابطه آئینه ظرف - مظهر و بعبارتی یادآور حدیث شریف الولد سر الایه است.)

### **2 - ایجاد فرصت تعامل: (موقعیت شبانه روزی)**

سابقه بسیار خوب 100 ساله مراکز تربیت معلم و قبل از آن حوزه های علمیه در طول قرن ها مبنی بر فراهم کردن شرایطی بصورت شبانه روزی تا افراد بتوانند حداقل چند روز از هفته را در میان همسالان و همکلاسیهای خود خارج از ساعات کلاسی رسمی و ارتباطات کلاسی در موقعیت های مختلف و ضروریات خود بصورت گروهی در خوابگاهها، کانونها، انجمن های علمی، تفریحی، ورزشی و... فعالیت نمایند تا از طرفی از وابستگی های خانوادگی جدا و از طرفی دیگر زمینه مستقل زندگی کردن، ارتقاء مشارکت و درک پایگاه و جایگاه در گروه از طریق تعامل و نیز درک موقعیت جدید را تجربه کنند. (به خصوص در دو سال اول) لذا در زیر نظام تربیت معلم که دانشگاه فرهنگیان مامور به اجرای آن است موقعیت شبانه روزی بعنوان یک اصل برای ایجاد فضا و فرصت تعاملی است.

### **3- توجه جدی به سند تحول بالگویی اسلامی ایرانی و پیشرفت جهت مناسب ترین الگو برای دانشگاه فرهنگیان بعنوان دانشگاه تربیت محور :**

با توجه به سخنرانی مهم مقام معظم رهبری در مورد الگوی تحول، خروجی انسان طراز این تحول و نقش معلمین سعی شده است از همان مطالب به اختصار مطرح شود، ایشان تاکید دارند که دلیل این تحول: 1- دلیل ساده اش این است که نظام کنونی آموزش و پرورش ما توانائی لازم را برای تربیت نسلهای گوناگون ما نشان نداده است. 2- نظام و تشکیلات آن وارداتی است؛ برخاسته ای از نیازهای درونی ما نیست. (البته انسان باید همیشه از تجارب دیگران هم استفاده کند) 3- اینکه ما از الگوهای ملتهای دیگر و فرهنگهای دیگر به طور درستی در بین ملت و کشور خودمان استفاده کنیم و اقتضائات و شرائط و زمینه ها را اصلاً در نظر نگیریم. 4- این تحول باید بر اساس ایجاد يك الگوی مستقل ایرانی و برخاسته ای از معنویات و نیاز این کشور باشد؛ یعنی در واقع برخاسته ای از اسلام ناب، اسلام مورد اعتقاد ما باشد. ما بایستی يك چنین الگویی به وجود بیاوریم. تحول باید ناظر به این باشد. 5- هدف این الگوی جدید، این ترکیب و ساخت جدید برای آموزش و پرورش باید تربیت نیروی انسانی طراز جمهوری اسلامی باشد.

خصوصیات انسان طراز که همه اعم از برنامه ریزان، اساتید و دانشجو معلمان باید به آن توجه کنند تربیت متربی با خصوصیات بیاید انسانهای شریف، دانا، با استعدادهای جوشان، دارای ابتکار، دارای اخلاق نیک انسانی، دارای شجاعت، قوت خطرپذیری، ورود در میدانهای جدید، بدون هیچگونه عقده ای خودکم بینی یا خودبرتربینی، انسانهای دلداده ای به خدای متعال و متکی به قدرت الهی و دارای توکل کامل، انسانهای صبور، انسانهای بردبار و حلیم، انسانهای خوشبین و انسانهای امیدوار تربیت کنید. اسلام همه ای اینها را به صورت بسته ای کامل در اختیار همه ای معتقدین و مؤمنین خود قرار داده. این بسته را باز کنیم، دانه دانه از این مواد استفاده کنیم، بهره مند شویم، آنها را بجشیم و درون وجود خودمان ذخیره کنیم. خروجی آموزش و پرورش باید اینجور انسانی باشد. انسانهای بتنگ نظر، انسانهای بدبین، انسانهای ناامید، انسانهای افسرده، انسانهای بی تقوا، ناپرهیزگار و آلوده دامن نمیتوانند جوامع را پیش ببرند و ملتها را خوشبخت کنند؛ طبعاً نمیتوانند الگو هم باشند. تحول آموزش و پرورش ناظر به این است. یکی از چیزهایی که در این نقشه ای جامع حتماً باید رعایت شود، مسئله معلم است. البته در مورد کتابهای درسی کارهای خوبی انجام گرفته - در جریان برخی از کارهای خوبی که در کتابهای درسی انجام گرفته، قرار داریم؛ البته کارهایی هم باید انجام بگیرد، که ان شاء الله انجام میگیرد - لیکن کتاب را معلم درس خواهد داد. اگر معلم، دانا، دلسوز، اهل فکر و اهل ابتکار بود، چنانچه آن کتاب ناقص هم باشد، او مطلب را

تکمیل میکند. اگر معلم، ناتوان، ناامید، بی انگیزه و بی حوصله بود و برای از سر واکردن تدریس کرد، آن وقت اگر کتاب خوب هم باشد، معلوم نیست چیز درستی گیر دانش آموز بیاید. پس معلم مهم است. محور، معلم است.

به مسئله‌ی تربیت معلم، مسئله‌ی بازآموزی‌ها، تداوم تحصیلات و دوره‌های گوناگون آموزشی برای معلمان اشاره کردند؛ اینها لایه‌های خیلی خوبی است و باید انجام بگیرد. البته خود شما معلمان عزیز نقش دارید در اینکه آن نمونه‌ی کافی و لازم برای معلمی را در مدرسه‌ها نشان بدهید.

#### **4- توجه جدی به نحوه جذب و جایگاه اساتید در ایفای شکل‌گیری آرایش درونی :**

آنچه که در این بخش باید به آن توجه جدی کرد برآیند آن چیزی است که تابلال به آن پرداخته شده است، در ابتدا اگرما بپذیریم که ماموریت جدی و جنس این دانشگاه از نوع دانشگاه تربیت محور است یعنی یک دانشگاه‌ی است که هم تعهد و تزکیه و هم تعلیم، آموزش و پژوهش را در خود باهم دارد، لازم به ذکر این نکته است که در سند تحول کلمه تربیت هر دو کلمه پرورش و آموزش، تعهد و تخصص را دربردارد. در جذب اساتید کسانی باید جذب شوند که تجربه لازم از کار با متربیان در فضاهای تربیتی و دوره‌های مختلف، و نیز متخصص‌ترین فرد در رشته مرتبط را داشته باشند و جدا " از پذیرش مستقیم در فراخوانهای متداول جدا " احتیاط شود و لازم است اساتید این بخش از میان معلمان و اساتید حوزه علمیه که دارای واجد شرایط با قوانین جذب دانشگاه تربیت محور نه آموزش محور و پژوهش محور که مرسوم است وارد شوند و در این جذب ما نیازمند قوانین و آئین‌نامه‌های مجزای می‌باشیم، و اگر با قوانین جاری جذب متداول وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بخواهیم جذب نماییم؛ دانشگاه فرهنگیان دچار مان دانشگاه‌های تربیت معلم سابق می‌شوند که عاقبت آنان بجایی می‌رسد که امروز رسیده است.

و لازم است با توجه به تاکیدات مقام معظم رهبری وزارت علوم در این بخش یعنی جذب اساتید جدید و حل مشکل اساتید با تجربه موجود همکاری نمایند، نقش اساتید و معلمان در این دانشگاه و آموزش و پرورش بنا به گفته حضرت ایشان نقش هدایت و رهبری جامعه و یا محور بودن معلم را مطرح می‌کنند، و جذب اینگونه اساتید به صرف قوانین فراخوان جاری و داشتن چند مدرک دکتری، پژوهشی، مقالات ISI و ثبت مقالات کفایت نمی‌کند بلکه از آنجا که نظام آموزش و پرورش جزء امور حاکمیتی است لذا پیشنهاد می‌شود شیوه جذب توسط کارگروهی زیر نظر مستقیم شورای عالی انقلاب فرهنگی مرکب از نمایندگان شورای عالی، حوزه علمیه، دفتر نهاد مقام معظم رهبری، و وزارت علوم، وزارت آموزش و پرورش، و دانشگاه فرهنگیان انجام پذیرد.

#### **(5) تعیین سطح شایستگی حرفه‌ای مستمر دانشجو معلمان :**

از آنجا که دانشگاه فرهنگیان دانشجو معلمان را می‌خواهد به سطح مربی و معلم نائل نماید و این سطح برآیند انتظارات مهارتی علمی و تربیتی است، لذا لازم است ضمن واحدهای واحدهای درسی، مثلاً واحدهای درسی به دو بخش موثر در معدل و واحدهای تربیتی فرهنگی متناسب با ماموریت دانشگاه و نیز ارزیابی عملکردی دانشجو معلمان بطور مستمر جهت اصلاح رفتاری البته با حفظ کرامت، حریت، تقویت روحیه نقادی و تعاملات لازم دانشگاه فرهنگیان در نهایت برای دانشجو معلمان خود اقدام به صدور گواهی نامه سطح شایستگی حرفه‌ای نماید بطوریکه خروجی با توجه به ساحت‌های تربیتی و درجه علمی در چهار سطح مورد ارزیابی قرار گیرند، بطوریکه همه فارغ التحصیل شوند ولی پایین‌ترین سطح ممکن است گواهی حرفه معلمی را دریافت نکند و فقط به آنان مدرک تحصیلی ارائه می‌شود، ولی فرد مذکور ممکن است به استخدام سایر دستگاه‌ها و برای کارمند اداری و یا برای دریافت سطح حرفه‌ای نیاز به بازآموزی و.. داشته باشد.



## 10) کلید واژه ها و تعریف اصطلاحات :

**دانشگاه تربیت محور :** عبارت است از دانشگاهی که مسئولیت فرایند تعامل زمینه ساز تکوین و تعالی پیوسته هویت افراد (دانشجو معلمان در سطح دانشگاه فرهنگیان ) ، به صورت یکپارچه و مبتنی بر نظام معیار اسلامی ، به منظور هدایت ایشان (دانشجو معلمان) در مسیر آماده شدن جهت تحقق آگاهانه و اختیاری مراتب طیفه در همه ابعاد فراهم کند . (منبعث از تعریف تربیت مبانی نظری)

**حیات طیفه :** وضع مطلوب زندگی بشر در همه ابعاد در مراتب ، بر اساس نظام معیار ربوبی است که تحقق آن باعث دست یابی به غایت زندگی یعنی قرب الهی خواهد شد .

**نظام معیار اسلامی :** مقصود از این نظام مجموعه ای منبع از مبانی و ارزش های بر گرفته از منابع معتبر دین حق (اسلام) و یا متناسب با آن هاست که پذیرش این مجموعه و رعایت عملی آن در ابعاد دو ستون زندگی وجه تمایز اساس حیات طیفه از زندگی غیر دینی (سکولار) محسوب می شود.

**تربیت محوری :** تربیت محور اساس ارتقای حیات آدمی است و در نتیجه باید مصالح تربیتی در تمام تصمیم گیری ها و برنامه ریزی های اجتماعی ، مورد تاکید قرار گیرد و کمک به فرایند تربیت مهم ترین معیار در سیاست گذاری ها و تعیین اولویت های اجتماعی محسوب می گردد .

**ساحت های تربیتی :** ساحت های مندرج در فلسفه تعلیم و تربیت در جمهوری اسلامی ایران (تعلیم و تربیت اعتقادی، عبادی و اخلاقی، تعلیم و تربیت اجتماعی و سیاسی، تعلیم و تربیت زیستی و بدنی، تعلیم و تربیت زیباشناختی و هنری، تعلیم و تربیت اقتصادی و حرفه ای، تعلیم و تربیت علمی و فناورانه) می باشد.

**هویت:** برآیند مجموعه ای از بینش ها، باورها، گرایش ها، اعمال و صفات آدمی است. از این رو، نه تنها امری ثابت و از پیش تعیین شده نیست، بلکه حاصل تلاش و توفیق شخص و تا حدودی متأثر از شرایط اجتماعی است. انسان، موجودی است که می تواند با تکیه بر فطرت و استعداد های طبیعی خود و با استفاده از نیروی عقل و اختیار و اراده خویش، به معرفت دست یابد. معرفت ایجاد شده می تواند زمینه میل و گرایش را در او فراهم سازد. بینش و گرایش درونی، زمینه باور (ایمان) و تکوین اراده (تصمیم معطوف به عمل) را در وی فراهم می آورد و با عمل و تکرار آن، به تدریج هویتش شکل می گیرد. همین امور نیز، در هرگونه تحول هویت، پس از تکوین اولیه آن نقش آفرین است.

**سطح شایستگی های دانشجو معلم:** مجموعه ای ترکیبی از صفات و توانمندی های فردی و جمعی ناظر به همه جنبه های هویت (عقلانی، عاطفی، ارادی و عملی) و نیز تمام مؤلفه های جامعه براساس نظام معیار اسلامی است که دانشجو معلمان برای دستیابی به مراتب حیات طیفه برای درک موقعیت خود و دیگران و عمل فردی و جمعی برای بهبود مستمر آن، باید این گونه صفات و توانمندی ها را «کسب» کنند. (منبعث از مبانی نظری)

## 11) منابع:

- اساسنامه دانشگاه فرهنگیان
- طرح تدوین سند ملی آموزش و پرورش، کمیته مطالعات نظری
- شریعتمداری، علی. ۱۳۷۳ "روانشناسی تربیتی"، تهران: انتشارات امیرکبیر
- شریعتمداری، علی. ۱۳۶۷ "فلسفه"، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- شکوهی، غلامحسین. ۱۳۸۶ "مبانی و اصول آموزش و پرورش"، مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی،
- صادق زاده علیرضا ۱۳۸۷ "الگوی نظری تربیت دینی و اخلاقی در نظام آموزش و پرورش
- طرح بررسی و اعتبار بخشی به نتایج تلفیق «صادق زاده علیرضا و محمد حسنی ۱۳۸۸
- طرح تدوین سند ملی آموزش و پرورش، «مطالعات نظری سند ملی آموزش و پرورش کمیته مطالعات نظری
- مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران
- علم الهدی، جمیله. ۱۳۸۷ "تبیین فلسفه تعلیم و تربیت رسمی در اسلام" طرح تدوین سند ملی آموزش و پرورش
- غفاری، علی. ۱۳۸۷ "الگوی نظری زیر نظام فضا و تجهیزات در نظام آموزش و پرورش ج.ا.ا." طرح تدوین سند ملی آموزش و پرورش، کمیته مطالعات نظری
- فانی، اصغر، ۱۳۸۶ الگوی نظری زیر نظام تربیت معلم و تامین منابع انسانی نظام تربیت رسمی و عمومی، طرح تدوین سند ملی آموزش و پرورش، کمیته مطالعات نظری
- فرمehنی فراهانی، محسن. ۱۳۸۷ "الگوی نظری تربیت اجتماعی سیاسی در نظام آموزش و پرورش
- مهر محمدی محمود. ۱۳۸۷ "الگوی نظری زیر نظام برنامه درسی در نظام آموزش و پرورش
- نادری، ابولقاسم، ۱۳۸۶ الگوی نظری زیر نظام تامین منابع مالی در نظام آموزش و پرورش
- مدل همخوانی نادر و توشمن از منظر وظیفه سازمان رسمی و توسعه ابزاری برای سنجش تناسب سازمان دکتر حمیدرضا نائبی (دکترای مهندسی صنایع از دانشگاه تربیت مدرس