



خداوند سرنوشت هیچ قوم (و ملتی) را تغییر نمی دهد مگر آنکه
آنان آنچه را در خودشان است تغییر دهند. "رعد، ۱۱"

برنامه‌های دانشگاه فرهنگستان

در افق چشم انداز ۱۴۰۴

۱۳۹۵-۱۴۰۴



دانشگاه فرهنگستان
۱۳۹۵



دانشگاه فرهنگیان از نگاه رهبر معظم انقلاب اسلامی

* آموزش عالی پشتیبانی لازم را از دانشگاه فرهنگیان انجام دهد

این دانشگاه با دانشگاه‌های دیگر متفاوت است، زیرا در آن، شخصیت معلمان ساخته می‌شود. بنابراین آموزش عالی باید پشتیبانی‌های لازم را از دانشگاه فرهنگیان انجام دهد.

۹۲/۲/۱۸

* به این دانشگاه خیلی باید اهمیت داد

یک مسئله هم مسئله دانشگاه فرهنگیان است. این دانشگاه فرهنگیان - یا به تعبیر قدیمی، دانشگاه تربیت معلم - دانشگاه است، لکن با دانشگاه‌های معمولی فرق دارد. علاوه بر امتیازاتی که دانشگاه‌های دیگر دارند، امتیاز «تولید معلم» مخصوص این دانشگاه است؛ این شرایطی دارد؛ به این دانشگاه خیلی باید اهمیت داد.

۹۳/۲/۱۷

* دانشگاه فرهنگیان خیلی مهم است

یک مسئله دیگر مسئله دانشگاه فرهنگیان است که من قبلاً هم در صحبت‌های خصوصی با وزیر محترم، هم در صحبت عمومی در جمع معلمان، به این مسئله اشاره کرده‌ام؛ دانشگاه فرهنگیان خیلی مهم است. همه فرآیندهایی که منتهی می‌شود به جذب معلم، برای تدریس و برای تعلیم و تربیت، بایستی سالم و با معیار اسلام و انقلاب سنجیده بشود. اگر این کار را کردیم، نتیجه همان چیزی خواهد بود که شما می‌خواهید؛ هم مورد رضای خدا خواهد بود، هم برای آینده کشور - همانطور که عرض کردم - مولد یک نسل با عظمت و امیدبخش خواهد بود؛ اگر این رعایت‌ها نشود، نه.

در دانشگاه فرهنگیان، هم مواد درسی و محتوای دروس مهم است، هم اساتید مهم‌اند، هیأت علمی مهم است. بنا است ما چه کسی راه چهل‌چور آدمی را تربیت کنیم و بفرستیم سراغ بچه‌های مردم که بروند آن‌ها را بسازند و تولید انسان بزرگ بکنند؟ این خیلی مهم است. بنابراین مسئله صلاحیت‌ها، مسئله اساتید، مسئله کتاب‌های درسی، محتوای درسی در دانشگاه خیلی مهم است.

۹۴/۲/۱۶

* برای توسعه کمی و کیفی دانشگاه فرهنگیان باید هر آنچه که می‌توان، سرمایه‌گذاری کرد

دانشگاه فرهنگیان یکی از مراکز بسیار مهم است که باید برای توسعه کمی و کیفی آن هر آنچه که می‌توان، سرمایه‌گذاری کرد.

۹۵/۲/۱۷



دکتر روحانی، رئیس‌جمهور محترم و رئیس هیأت امنای دانشگاه فرهنگیان:

آموزش و پرورش اصلی‌ترین بخش کشور در زمینه تربیت نیروی انسانی آینده و تقویت زیرساخت‌های کشور است و پایه اصلی فرهنگ کشور محسوب می‌شود که اگر در مسیر درست قرار بگیرد، این امیدواری وجود دارد که بخش‌های دیگر نیز کارهای خود را به‌درستی انجام دهند.

تیر ۹۳



دکتر فانی، وزیر محترم آموزش و پرورش و نایب‌رئیس هیأت امنای دانشگاه فرهنگیان:

دانشگاه فرهنگیان، یک دانشگاه استراتژیک و هرگونه هزینه در آن، یک سرمایه‌گذاری جدی و اساسی است. معلم، رکن اساسی تعلیم و تربیت را بر عهده دارد و همه امکانات آموزش و پرورش، باید در خدمت تربیت معلم باشد. بنده از حامیان و طرفداران این دانشگاه هستم و به جد تلاش می‌نمایم تا دانشگاه فرهنگیان به جایگاه اصلی خود و در تراز بهترین دانشگاه‌های کشور برسد.

بهمن ۹۳

برنامه راهبردی دانشگاه فرهنگیان
در افق چشم‌انداز ۱۴۰۴؛ در جلسات

۱۳۹۴/۵/۷	مورخ	پنجم
۱۳۹۴/۶/۴	مورخ	ششم
۱۳۹۴/۸/۶	مورخ	هشتم
۱۳۹۴/۸/۲۰	مورخ	نهم
۱۳۹۴/۹/۱۸	مورخ	دهم
۱۳۹۴/۱۱/۱۴	مورخ	یازدهم
۱۳۹۴/۱۲/۱۹	مورخ	دوازدهم
۱۳۹۵/۱/۳۱	مورخ	سیزدهم
۱۳۹۵/۴/۲۳	مورخ	چهاردهم
۱۳۹۵/۶/۱۰	مورخ	وپانزدهم

هیأت امنای محترم دانشگاه؛ بررسی
و به تصویب رسیده است.

فهرست مطالب

۱۱	 سرآغاز
۱۵	 شعار آرمانی دانشگاه فرهنگیان در افق چشم‌انداز ۱۴۰۴
۱۷	 چشم‌انداز و بیانیه مأموریت دانشگاه فرهنگیان در افق چشم‌انداز ۱۴۰۴
۱۸	 ارزش‌های محوری دانشگاه فرهنگیان در افق چشم‌انداز ۱۴۰۴
۲۰	 چالش‌ها
۲۲	 اهداف کلان
۲۳	 راهبردهای کلان
۲۴	 اهداف عملیاتی
۲۶	 نمایه تناظری اهداف (کلان/ عملیاتی)، چالش‌ها و راهبردهای کلان
۳۰	 نمایه تناظری اهداف کلان، اهداف عملیاتی و راهکارها
۳۶	 نشانگرهای کلیدی تحقق اهداف و آرمان‌ها در افق چشم‌انداز ۱۴۰۴
۳۸	 استلزامات
۴۱	 پیوست‌ها

سرآغاز

آفرین جان آفرین پاک را آنکه جان بخشید و ایمان خاک را

دانشگاه فرهنگیان را باید مولود مبارک و مغتنمی دانست که به شکل دفعی و ناگهانی در دامن نظام تعلیم و تربیت کشور قرار گرفته است. این حضور ناگهانی با مدیریت استراتژیک و مدیریت استراتژیک نیز با برنامه‌ای استراتژیک، ملازمت تام داشته و آن را ضروری می‌سازد. مدیریت عاجل، کوتاه‌مدت و شتاب‌زده چاره کار نیست و نمی‌تواند ره به مقصود ببرد. مقصود چیست؟ روشن است مقصود تربیت نیروی انسانی با کیفیت برای کمک به ایجاد تحول و تعالی در آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران است. تربیت انسان‌های برخوردار از چنین کیفیتی هم حاصل نمی‌شود، مگر با یک مواجهه جامع و همه‌جانبه و البته هدفمند و هوشمند با مسأله توسعه دانشگاه. هدفمندی و هوشمندی نیز در صورتی در برنامه‌ها و اقدامات جاری رخ می‌نمایند که با نظر به تصویر بزرگ ترسیم شده باشد یا هم‌سو و هم‌آهنگ با آرمان یا چشم‌انداز دانشگاه باشد. از مسیر این منطق هم باز به همان نقطه‌ای می‌رسیم که جلوتر رسیدیم. یعنی برنامه‌های کوتاه‌مدت سنواتی، نیاز به نشستن در قاب برنامه استراتژیک دارد.

از دیگر سو، شواهد و قرائن به وضوح حکایت از آن دارند که تربیت معلم در ایران طی دهه‌های گذشته در مهجوریت تأسفباری به سر می‌برده و هیچ اثر و نشانی از چیزی با نام گفتمان آکادمیک و تخصصی تربیت معلم، وجود خارجی نداشته است. پس دانشگاه فرهنگیان در انجام مأموریت حساس خود در یک مسیر ناهموار و به لحاظ نظری باید طی طریق کند. مسئولیت اساسی در تکوین و تثبیت چنین زیرساخت گفتمانی را هم نمی‌توان به طور واقع‌بینانه به نهاد دیگری جز دانشگاه فرهنگیان سپرد. البته باید موجهی از اندیشه‌ورزی برخیزد و در این مهم، استادان علاقه‌مند به موضوع تربیت معلم به ویژه در دانشکده‌های علوم تربیتی، یقیناً حضور و مشارکت معناداری می‌توانند داشته باشند و ان‌شاءالله خواهند داشت. بنابراین دانشگاه باید هم‌زمان در دو جبهه فعال باشد؛ جبهه نظری و نظریه‌پردازی که در بستر زمان و معمولاً با سرعت آهسته به پیش می‌رود و

جبهه عمل و تربیت معلم که قابل توقف نیست و هر روز از دانشگاه سرعت بیشتری نیز طلب می‌شود. نتیجه اینکه دانشگاه نیازمند ایجاد توازن و تعادل میان حضور و کسب توفیق توأمان در صحنه نظر و عمل است. چنین وضعیت‌های پیچیده و دشواری در قالب برنامه‌های راهبردی بهتر می‌نشینند و به شکل شایسته تری سامان می‌یابد.

کوشندگان فراوانی به جد کوشیدند تا این سند پدید آمده است. وظیفه می‌دانم دست یکایک آنها را به گرمی بفشرم و مساعی آنان را صمیمانه ارج بنهم. البته سهم نخست به اعضاء هیأت امانت‌تعلق دارد که صبورانه و فعالانه درباره پیش‌نویس برنامه، به رایزنی پرداختند و نهایتاً مسئولانه و خردورزانه، آن را ترمیم، تکمیل و تصویب نمودند تا راهنما و یاریگر مدیریت اجرایی باشند. سایر عزیزانی که از خرمن اندیشه آنان در این مسیر خوشه‌چینی کرده‌ایم و از همراهی آنان بهره بردیم عبارتند از:

جناب آقای دکتر عباس صدری، مشاور عالی اینجانب که با راهنمایی‌های علمی و محتوایی خویش در فرآیند تدوین سند، راهگشای این حرکت بوده‌اند.

جناب آقای دکتر عزیزاله تاجیک اسمعیلی، قائم‌مقام کنونی و معاون محترم سابق طرح و برنامه و توسعه منابع دانشگاه که با تلاش‌ها و حمایت‌های خویش، کمک‌های شایانی در فرآیند تدوین داشته‌اند.

جناب آقای دکتر حیدر تورانی که آغازگر تدوین سند بودند و با راهنمایی‌های ارزشمند خود به غنای آن افزودند.

جناب آقای امیر آقائی، همکار اصلی اینجانب که با دقت و توان قابل توجه کارشناسی و با پیگیری‌های اجرایی مسئولانه ایشان، کار به سرانجام رسیده است.

اعضای محترم هیأت رئیسه دانشگاه، به شرح زیر که در فرآیند عملیاتی تهیه و تدوین برنامه راهبردی دانشگاه با همکاری مؤثر و تلاش‌های مستمر خویش، در طی این طریق یاریگر ما بوده‌اند:

حجت الاسلام والمسلمین جناب آقای سید امین‌اله دادگر - مسئول دفتر نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری (دام عزه)

جناب آقای دکتر نعمت‌اله موسی‌پور - معاون آموزشی و تحصیلات تکمیلی
حجت الاسلام والمسلمین جناب آقای دکتر علیرضا صادق‌زاده قمصری - معاون فرهنگی و اجتماعی

جناب آقای دکتر رضا ساکی - معاون پژوهشی و فناوری
جناب آقای دکتر عباس قنبری عدیوی - معاون دانشجویی

جناب آقای دکتر غلامرضا کیانی - معاون نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت
جناب آقای دکتر علی خاکی - معاون طرح و برنامه و توسعه منابع
جناب آقای امین اله خوشدونی فراهانی - مدیرکل دفتر ریاست، روابط عمومی و پیگیری
امور استان ها

جناب آقای سید محسن ماجدی نیا - سرپرست دفتر مرکزی حراست
جناب آقای دکتر هوشنگ تاجفر - سرپرست مرکز هوشمندسازی
جناب آقای منصور اردستانی - دبیر هیأت رئیسه دانشگاه
جناب آقای حجت اله بنیادی - رئیس دبیرخانه هیأت امانا و دبیر شورای دانشگاه
اعضای محترم کمیسیون دائمی هیأت امانا به ویژه جناب آقای دکتر رضایی، جناب آقای
دکتر داور اردکانی و جناب آقای دکتر الهیار ترکمن
اکنون، همت بلند همه دست اندرکاران اجرایی را که مردانه آستین بالا زده اند و مہیای
اجرایی کردن احکام برنامه راهبردی هستند، می ستایم. آنانی که نیک می دانند مردان
روزگار با پشتوانه چنین عزم و همتی به هر کجا که باید می رسیدند؛ رسیدند.
از خداوند سبحان توفیق همکاران شریفی که در صف و ستاد در التزام به احکام این برنامه
به ویژه در تدوین برنامه های سنواتی متعهدانه عمل نموده و از هیچ کوششی دریغ نمی ورزند
طول عمر با عزت مسألت دارم و بالاخره، این نیایش خالصانه که:
همتم بدرقه راه کن ای طایر قدس که دراز است ره مقصد و من نوسفرم

شهریور ۱۳۹۵
دکتر محمود مهر محمدی
سرپرست دانشگاه

شعار آرمانی دانشگاه فرهنگیان
در افق چشم انداز ۱۴۰۴

دانشگاه فرهنگیان؛
رکن تحول و تعالی آموزش و پرورش
جمهوری اسلامی ایران

چشم‌انداز و بیانیه مأموریت دانشگاه فرهنگیان

در افق چشم‌انداز ۱۴۰۴

دانشگاه فرهنگیان در افق چشم‌انداز، مؤسسه‌ای است در گستره ملی، با هویت مأموریت‌گرای حرفه‌ای؛ برای تأمین، تربیت و توانمندسازی منابع انسانی نظام تربیت رسمی و عمومی جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی و منطبق بر سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و پاسخگوی تقاضاهای اجتماعی در حوزه‌های مرتبط با مزیت رقابتی دانشگاه که با استفاده از همه ظرفیت‌های محلی، ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی؛ در جهت دستیابی به ویژگی‌های زیر گام برمی‌دارد:

۱. کانون تجلی مرتبه قابل قبولی از حیات طیبه در ابعاد فردی و اجتماعی
۲. زمینه‌ساز تکوین و تعالی هویت یکپارچه اسلامی، انقلابی، ایرانی، انسانی و حرفه‌ای دانشجومعلم و فرهنگیان
۳. برخوردار از هیأت علمی، کارشناسان، کارکنان و مدیران مؤمن، متخلق، عالم، صالح، تعالی‌جو و تحول‌آفرین
۴. برخوردار از ظرفیت جذب استعدادها و برتر در عرصه معلمی
۵. پیشرو در توسعه شیوه‌های نوین آموزشی بر بستر فناوری اطلاعات و ارتباطات
۶. برخوردار از موقعیتی ممتاز در سطح ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی
۷. پیشگام در پژوهش، تولید و ترویج علم و فناوری در عرصه تربیت معلم و دانش میان رشته‌ای آموزش در سطح ملی

ارزش‌های محوری دانشگاه فرهنگیان در افق چشم‌انداز ۱۴۰۴

۱. التزام به نظام معیار اسلامی جهت تحقق آرمان‌های انقلاب اسلامی با تکیه بر اندیشه ناب امام خمینی (ره) و رهنمودهای مقام معظم رهبری (دام عزه)
۲. التزام به اسناد بالادستی نظام جمهوری اسلامی ایران به ویژه سند تحول بنیادین نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی، سند دانشگاه اسلامی، سند نقشه جامع علمی کشور و سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش ابلاغی مقام معظم رهبری (دام عزه)
۳. حاکمیت معنویت، عقلانیت، عدالت، آزاداندیشی و تقوا (خویش‌تن بانی) در رشد متوازن و همه‌جانبه شخصیت مخاطبان
۴. رعایت حقوق افراد و احترام به عقاید و ارزش‌ها و آداب و سنن فرهنگی و اجتماعی آنها در چهارچوب نظام معیار اسلامی، اسناد و قوانین بالادستی
۵. تأکید بر حفظ کرامت مخاطبان؛ صرف‌نظر از تفاوت‌های فردی و فرهنگی در راستای وحدت، تقویت هویت ملی و انسجام اجتماعی
۶. حمایت از مواجهه انتقادی، خردورزانه، عالمانه و منصفانه با دیدگاه‌ها و موضوعات متنوع دینی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی
۷. تأکید بر رعایت موازین، آداب و اخلاق انسانی و اسلامی و تقدّم تهذیب و تزکیه بر تعلیم و تعلّم در فرآیند تربیت
۸. ترغیب و تشویق خلاقیت، شفافیت، بهبود کیفیت و افزایش بهره‌وری
۹. التزام به شایسته سالاری، شایسته‌گزینی و شایسته‌گماری و تعهد به اصول اخلاق حرفه‌ای در ارائه خدمات و مأموریت‌ها
۱۰. استفاده از خردجمعی در تصمیم‌سازی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها در تمامی سطوح مدیریتی دانشگاه
۱۱. یکپارچگی و انسجام تدابیر و برنامه‌های دانشگاه با توجه به ملاحظات ارزشی، فرهنگی و بومی

۱۲. ایجاد محیطی پاکیزه و سالم، آراسته و زیبا، امن و ایمن، سرشار از نشاط، صمیمیت، همدلی، اعتماد و درک متقابل
۱۳. التزام به رویکرد شایستگی محوری و تأکید بر شایستگی‌های عام، حرفه‌ای و تخصصی در تربیت معلم
۱۴. تأکید بر گسترش فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی با حضور خودانگیخته، اختیاری و آگاهانه مخاطبان در عرصه‌های ملی، منطقه‌ای و جهانی

چالش‌ها

چالش‌های اصلی پیش روی دانشگاه فرهنگیان عبارتند از:

۱. پایین بودن منزلت اجتماعی حرفه معلمی با توجه به شأن حقیقی معلم از منظر اسلام
۲. مشارکت نابسندۀ عوامل و نهادهای سهیم و مؤثر در امر تربیت معلم
۳. نگرش‌های ناهمخوان در توسعه و نوسازی تربیت معلم
۴. محدودیت منابع و زیرساخت‌های دانشگاه با توجه به جایگاه و نقش آن در اعتلای نظام تعلیم و تربیت کشور
۵. بی‌توجهی نسبی مدیران در سطوح صف و ستاد به ویژه در آموزش و پرورش نسبت به استقلال سازمانی دانشگاه (اداری و مالی) طبق اساسنامه مصوب
۶. تلقی شایع در آموزش عالی کشور مبنی بر عدم امکان جمع میان رویکرد فرهنگی و تربیتی در عین توجه به کیفیت آموزش و پژوهش
۷. عدم انطباق سبک‌های مدیریتی غیر منعطف با ضرورت ایفای نقش تربیتی مدیران دانشگاه در عرصه تربیت معلم
۸. ناهم‌سویی جریان تربیت نیروی انسانی متخصص در آموزش عالی کشور با نیازهای دانشگاه فرهنگیان (میان رشته‌ای‌های حوزه آموزش)
۹. بی‌ثباتی و نوسان در برآورد نیاز آموزش و پرورش به نیروی انسانی جدید
۱۰. عدم تناسب رویه‌های جاری در مراجع فرادست با اقتضائات توسعه دانشگاه فرهنگیان به عنوان یک دانشگاه مأموریت‌گرا
۱۱. شکل‌گیری نگرش منفی نسبت به دانشگاه فرهنگیان نزد بخش قابل ملاحظه‌ای از واحدهای آموزش عالی کشور با توجه به نقش تعیین شده برای این دانشگاه در تأمین و تربیت نیروی انسانی موردنیاز آموزش و پرورش
۱۲. عدم انطباق نگاه و رویه‌های حاکم بر سنت تربیت معلم کشور با توجه به

ضرورت دستیابی به شایستگی‌های معلمی بر اساس سند تحول بنیادین
آموزش و پرورش

۱۳. مقاومت در برابر بهره‌گیری از تجربیات جهانی در حوزه تربیت معلم

۱۴. هرم ناموزون کادر آموزشی و هیأت علمی دانشگاه

اهداف کلان

۱. دستیابی به مرجعیت در حوزه تربیت معلم متناسب با مبانی تربیت اسلامی در سطوح ملی و فراملی
۲. تربیت دانش‌آموختگان (معلمان، مدیران و سایر منابع انسانی) برخوردار از شایستگی‌های عام (اسلامی، انقلابی، ایرانی و انسانی)، تخصصی و حرفه‌ای طراز آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران
۳. ساماندهی و مدیریت علمی فرآیند توانمندسازی و ارتقای سطح شایستگی‌های معلمان، مدیران و سایر منابع انسانی آموزش و پرورش شامل دانشگاه فرهنگیان با محوریت اهداف تعلیم و تربیت اسلامی
۴. تقویت و ارتقای جایگاه پژوهش و نوآوری و تولید علم و فناوری در حوزه تربیت معلم و دانش میان‌رشته‌ای آموزش در سطح ملی

راهبردهای کلان

۱. توسعه فرهنگ اسلامی در کلیه شئون دانشگاه
۲. بازمهندسی نظام مدیریت، ساختار و تشکیلات در چهارچوب موازین مدیریت اسلامی
۳. اصلاح نگرش‌های موجود و احراز شأن دانشگاه به عنوان یک نهاد تخصصی - حرفه‌ای
۴. نوآوری و تحول در رشته‌ها، ساختار و محتوای برنامه‌های درسی با رعایت استلزامات اسناد فرادستی مانند سند تحول بنیادین نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی، سند برنامه درسی ملی، نقشه جامع علمی کشور و سند دانشگاه اسلامی
۵. بهبود مستمر کیفیت آموزشی، پژوهشی و تربیتی دانشگاه با بهره‌گیری از آموزه‌های اسلامی
۶. توسعه و تقویت همکاری‌های علمی - بین‌المللی با دانشگاه‌های تربیت‌معلم و سایر نهادهای علمی حوزه تربیت‌معلم با اولویت جهان اسلام مبتنی بر نظام معیار اسلامی
۷. توسعه پژوهندگی و استقرار فرهنگ پژوهش‌مداری در فرآیند سیاستگذاری، برنامه‌ریزی، اجرا و نظارت
۸. توسعه ظرفیت مشارکت در فرآیند بهسازی و توسعه حرفه‌ای منابع انسانی آموزش و پرورش
۹. مشارکت عوامل و نهادهای سهیم و مؤثر در امر تربیت‌معلم با رویکرد شایستگی‌محوری در سطح ملی و بین‌المللی

اهداف عملیاتی

- ۱-۱. نظوروزی، نظریه‌پردازی و کاربرست نظریه‌های اسلامی در زمینه تعلیم و تربیت منابع انسانی
- ۱-۲. تدوین و استقرار الگوی تربیت‌معلم شایستگی محور قابل عرضه در سطوح منطقه‌ای و جهان اسلام
- ۱-۳. کسب جایگاه ویژه در میان دانشگاه‌های تخصصی- مأموریت‌گرای کشور و منطقه
- ۱-۴. استقرار و نهادینه‌سازی نظام تضمین کیفیت
- ۲-۵. فراگیر شدن فضای فرهنگی - اجتماعی و تربیتی در کلیه شئون، بخش‌ها و فرآیندهای دانشگاه
- ۲-۶. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمندسازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
- ۲-۷. استقرار نظام پذیرش و سنجش صلاحیت‌های داوطلبان، دانش‌جو، معلمان و دانش‌آموختگان بر اساس نظام معیار اسلامی
- ۲-۸. توسعه گروه‌های آموزشی و استقرار نظام ارتباط دانشگاه با مدرسه (کارورزی)
- ۲-۹. ارتقای کیفیت خدمات رفاهی، ورزشی، بهداشتی و مشاوره‌ای به دانش‌جو، معلمان متناسب با اقتضات دانشگاه‌های شبانه‌روزی با بهره‌گیری از آموزه‌های اسلامی
- ۲-۱۰. احداث و بهسازی فضاهای کالبدی و روزآمدسازی امکانات و تجهیزات دانشگاه برابر استانداردهای آموزش عالی در تربیت حرفه‌ای معلمان و معماری اسلامی
- ۲-۱۱. کسب جایگاه ویژه در توانمندسازی و ارتقای سطح تربیتی، دانشی و مهارتی منابع انسانی آموزشی و پرورش

- ۳-۱۲. مرجعیت در اجرای نظام رتبه‌بندی و ارزیابی آموزش‌های منابع انسانی آموزش و پرورش با تأکید بر رویکرد تربیتی
- ۳-۱۳. استقرار و توسعه نظام جامع بالندگی حرفه‌ای منابع انسانی غیر هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
- ۳-۱۴. ارتقای کیفیت مدیریت و رهبری دانشگاه در سطوح خرد و کلان هماهنگ با آموزه‌های مدیریت اسلامی
- ۴-۱۵. نهادینه‌سازی رویکرد معلم پژوهنده (فکور) در فرآیندهای آموزشی دانشگاه
- ۴-۱۶. توسعه تولیدات علمی و پژوهشی دانشگاه با رویکرد توسعه علم نافع
- ۴-۱۷. توسعه تعاملات و شبکه‌های علمی و پژوهشی با دانشگاه‌ها، حوزه‌های علمیه و نهادهای همسو با مأموریت‌های دانشگاه در سطوح ملی، منطقه‌ای و جهان اسلام

نمایه تناظری اهداف (کلان) / عملیاتی، چالش ها و راهبردهای کلان برنامه راهبردی دانشگاه

هدف (کلان / عملیاتی)	چالش	راهبرد کلان
هدف کلان (۱) دستیابی به مرجعیت در حوزه تربیت معلم متناسب با مبانی تربیت اسلامی در سطوح ملی و فراملی	چالش ۱. مشارکت نایسبده عوامل و نهادهای سهم و مؤثر در امر تربیت معلم ۲. نگرش‌های ناهمخوان در توسعه و نوسازی تربیت معلم ۳. محدودیت منابع و زیرساخت‌های دانشگاه به توجه به جایگاه و نقش آن در اعتلای نظام تعلیم و تربیت کشور ۴. بی‌توجهی نسبی مدیران در سطوح صف و ستاد به ویژه در آموزش و پرورش نسبت به استقلال سازمانی دانشگاه (اداری و مالی) ۵. عدم انطباق سبک‌های مدیریتی غیر منعطف با ضرورت ایفای نقش تربیتی مدیران دانشگاه در عرصه تربیت معلم ۶. ناهمسوئی جریان تربیت نیروی انسانی متخصص در آموزش عالی کشور با نیازهای دانشگاه فرهنگیان (میان رشته‌ای‌های حوزه آموزش) ۷. عدم تناسب رویه‌های جاری در مراجع فوایدست با اقتضائات توسعه دانشگاه فرهنگیان به عنوان یک دانشگاه مأموریت‌گرا ۸. عدم انطباق نگاه و رویه‌های حاکم بر سنت تربیت معلم کشور با توجه به ضرورت دستیابی به شایستگی‌های عملی بر اساس سند تحول بنیادین آموزش و پرورش ۹. مقاومت در برابر بهره‌گیری از تجربیات جهانی در حوزه تربیت معلم ۱۰. عدم آمادگی و هیأت علمی دانشگاه	راهبرد کلان ۱. ساماندهی نظام مدیریت، ساختار و تشکیلات در چهارچوب موازن مدیریت اسلامی ۲. اصلاح نگرش‌های موجود و احراز شأن دانشگاه به عنوان یک نهاد تخصصی-حرفه‌ای ۳. بهبود مستمر کیفیت علمی، آموزشی و تربیتی دانشگاه با بهره‌گیری از آموزه‌های اسلامی ۴. توسعه و تقویت همکاری‌های علمی-بین‌المللی با دانشگاه‌های تربیت معلم و سایر نهادهای علمی حوزه تربیت معلم با اولویت جهان اسلام ۵. توسعه پژوهمندی و استقرار فرهنگ پژوهش‌مداری در فرایند سیاستگذاری، برنامه‌ریزی، اجرا و نظارت ۶. مشارکت عوامل و نهادهای سهم و مؤثر در امر تربیت معلم با رونکرد شایستگی محوری در سطح ملی و بین‌المللی
اهداف عملیاتی ۱-۱. نظری، نظریه‌پردازی و کاربست نظر به‌های اسلامی در زمینه تعلیم و تربیت منابع انسانی ۱-۲. تدوین و استقرار الگوی تربیت منابع انسانی محور قابل عرضه در سطوح منطقه‌ای و جهان اسلام ۱-۳. کسب جایگاه ویژه در میان دانشگاه‌های تخصصی- مأموریت‌گرای کشور و منطقه ۱-۴. استقرار و نهادینه‌سازی نظام تضمین کیفیت		



دانشگاه فرهنگیان

راهبرد کلان	چالش	هدف (کلان / عملیاتی)
راهبردهای کلان ۱. ساماندهی نظام مدیریت، ساختار و تشکلات در چهارچوب موازن مدیریت اسلامی ۲. نوآوری و تحول در رشته‌ها، ساختار و محتوای برنامه‌های درسی با رعایت استراتژیات اسناد فرادستی مانند سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، سند برنامه درسی ملی، نقشه جامع علمی کشور و سند دانشگاه اسلامی ۳. بهبود مستمر کیفیت علمی، آموزشی و تربیتی دانشگاه با بهره‌گیری از آموزه‌های اسلامی ۴. توسعه و تقویت همکاری‌های علمی - بین‌المللی با دانشگاه‌های تربیت معلم و سایر نهادهای علمی حوزه تربیت معلم با اولویت جهان اسلام مبتنی بر نظام معیار اسلامی ۵. مشارکت عوامل و نهادهای سپهری و مؤثر در امر تربیت معلم با رویکرد شایستگی محوری در سطح ملی و بین‌المللی	چالش ۱. پایین بودن منزلت اجتماعی حرفه معلمی با توجه به شأن حقیقی معلم از منظر اسلام ۲. مشارکت ناپسندیده عوامل و نهادهای سپهری و مؤثر در امر تربیت معلم ۳. محدودیت منابع و زیرساخت‌های دانشگاه با توجه به جایگاه و نقش آن در اعتلای نظام تعلیم و تربیت کشور ۴. همسویی جریان تربیت نیروی انسانی متخصص در آموزش عالی کشور با نیازهای دانشگاه فرهنگیان (میان رشته‌ای‌های حوزه آموزش) ۵. بی‌ثباتی و نوسان در برآورد نیاز آموزش و پرورش به نیروی انسانی جدید ۶. شکل‌گیری نگرش منفی نسبت به دانشگاه فرهنگیان نزد بخش قابل‌علاقه‌ای از واحدهای آموزشی عالی کشور با توجه به نقش تعیین‌شده برای این دانشگاه در تأمین و تربیت نیروی انسانی مورد آموزش و پرورش. ۷. عدم انطباق نگاه و رویه‌های حاکم بر سنت تربیت معلم کشور با توجه به ضرورت دستیابی به شایستگی‌های معلمی بر اساس سند تحول بنیادین آموزش و پرورش ۸. هرم ناموزون کادر آموزشی و هیات علمی دانشگاه	اهداف عملیاتی ۱-۲. افزایش دانش‌آموختگان (معلمان، مدیران و سایر منابع انسانی) بر خوردار از شایستگی‌های عام (اسلامی، انقلابی، ایرانی و انسانی)، تخصصی و حرفه‌ای طراز آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران ۳-۵. فراگیر شدن فضای فرهنگی - اجتماعی و تربیتی در کایه‌شعور، بخش‌ها و فرایندهای دانشگاه ۶-۷. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمندسازی اعضای هیات علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی ۸-۹. استقرار نظام پذیرش و سنجش صلاحیت‌های داوطلبان، دانشجو معلمان و دانش‌آموختگان بر اساس نظام معیار اسلامی ۱۰-۱۲. توسعه گردهای آموزشی و استقرار نظام ارتباط دانشگاه با مدرسه (کارورزی) ۱۳-۱۴. ارتقای کیفیت خدمات رفاهی، ورزشی، بهداشتی و مشاوره‌ای به دانشجو معلمان متناسب با اقتضائات دانشگاه‌های شبانه‌روزی با بهره‌گیری از آموزه‌های اسلامی ۱۵-۱۶. احداث و بهسازی فضاهای کالبدی و روزآمد سازی امکانات و تجهیزات برابر استاندارد های آموزش عالی در تربیت حرفه‌ای معلمان و معماران اسلامی

راهبرد کلان	چالش	هدف (کلان / عملیاتی)
راهبرد کلان ۲. ساماندهی نظام مدیریت، ساختار و تشکیلات در چهار چوب موازن مدیریت اسلامی ۵. بهبود مستمر کیفیت علمی، آموزشی و تربیتی دانشگاه با بهره گیری از آموزه های اسلامی ۸. توسعه ظرفیت مشارکت در فرآیند بهسازی و توسعه حرفه ای منابع انسانی آموزش و پرورش	چالش ۴. محدودیت منابع و زیرساخت های دانشگاه با توجه به جایگاه و نقش آن در اعتلای نظام تعلیم و تربیت کشور ۵. بی توجهی نسبی مدیران در سطح صف و ستاد به ویژه در آموزش و پرورش نسبت به استقلال سازمانی دانشگاه (اداری و مالی) ۷. عدم انطباق سبک های مدیریتی غیرمنعطف با ضرورت ایفای نقش تربیتی مدیران دانشگاه در عرصه تربیت معلم ۱۴. هرم ناموزن کادر آموزشی و هیات علمی دانشگاه	هدف کلان (۳) ساماندهی و مدیریت علمی فرآیند توانمندسازی و ارتقای سطح شایستگی های معلمان، مدیران و سایر منابع انسانی آموزش و پرورش شامل دانشگاه فرهنگیان با محوریت اهداف تعلیم و تربیت اسلامی اهداف عملیاتی ۳-۱۱. کسب جایگاه ویژه در توانمندسازی و ارتقای سطح تربیتی، دانشی و مهارتی منابع انسانی آموزشی و پرورش ۳-۱۲. مرجعیت در اجرای نظام رتبه بندی و ارزیابی آموزش های منابع انسانی آموزش و پرورش با تأکید بر رویکرد تربیتی ۳-۱۳. استقرار و توسعه نظام جامع بالندگی حرفه ای منابع انسانی غیر هیات علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه ای از منظر اسلام ۳-۱۴. ارتقای کیفیت مدیریت و رهبری دانشگاه در سطوح خرد و کلان هماهنگ با آموزه های مدیریت اسلامی

اهداف (کلان / عملیاتی)	چالش	راهبرد کلان
هدف کلان (۴) تقویت و ارتقای جایگاه پژوهش و نوآوری و تولید علم و فناوری در حوزه تربیت معلم و دانش میان رشته‌ای آموزش در سطح ملی اهداف عملیاتی ۱۵-۴. ایجاد نوآوری، رویکرد معلم پژوهنده (فکور) در فرآیندهای آموزشی دانشگاه ۱۶-۴. توسعه تولیدات علمی و پژوهشی دانشگاه با رویکرد توسعه علم نافع ۱۷-۴. توسعه تعاملات و شبکه‌های علمی و پژوهشی با دانشگاه ها، حوزه های علمیه و نهادهای همسو با مأموریت‌های دانشگاه در سطوح ملی، منطقه‌ای و جهان اسلام	چالش ۱. تأخیر شایع در آموزش عالی کشور منبئ بر عدم امکان جمع میان رویکرد فرهنگی و تربیتی در عین توجه به کیفیت آموزش و پژوهش ۱۲. عدم انطباق نگاه و رویه‌های حاکم بر سنت تربیت معلم کشور با توجه به ضرورت دستیابی به شایستگی‌های عملی بر اساس سند تحول بنیادین آموزش و پرورش ۱۴. هرم ناموزون کادر آموزشی و هیات علمی دانشگاه	راهبرد کلان ۱. توسعه و تقویت همکاری‌های علمی- بین المللی با دانشگاه‌های تربیت معلم و سایر نهادهای علمی حوزه تربیت معلم با اولویت جهان اسلام مبتنی بر نظام معیار اسلامی ۷. توسعه پژوهندگی و فرایند پژوهش‌مداری در فرایند سیاستگذاری، برنامه‌ریزی، اجرا و نظارت

نمایه تناظری اهداف کلان، اهداف عملیاتی و راهکارهای برنامه راهبردی دانشگاه

هدف عملیاتی و راهکار		هدف کلان
اهداف عملیاتی ۱-۱. نظردوزی، نظریه پردازی و کار بست نظریه های اسلامی در زمینه تعلیم و تربیت منابع انسانی	۱-۱/۱. نظردوزی و نظریه پردازی در تکوین گفتمان بومی تربیت معلم با مشارکت حوده های علمیه و سایر مراکز علمی و پژوهشی	اهداف عملیاتی ۱. دستیابی به مرجعیت در حوزه تربیت معلم متناسب با مبانی تربیت اسلامی در سطوح ملی و فراملی
	۱-۱/۲. اتروج اندیشه های بدیع تعلیم و تربیت اسلامی و دستاوردهای علمی و عملی دانشگاه در سطح ملی و بین المللی (ایزد تربیت معلم)	
	۱-۱/۳. تولید و انتشار برنامه های درسی و آثار علمی - آموزشی در حوزه تربیت معلم با تأکید بر رویکرد تعلیم و تربیت اسلامی	
	هدف عملیاتی ۱-۲. تدوین و استقرار الگوی تربیت معلم شایستگی محور قابل عرضه در سطوح منطقه ای و جهان اسلام	
اهداف عملیاتی ۱-۲. طراحی، تدوین، اجرا و ارزشیابی برنامه تربیت معلم شایستگی محور (تربیت معلم فکور)، رویکرد اسلامی - ایرانی (برنامه درسی ملی تربیت معلم)	۱-۲/۴. طراحی، تدوین، اجرا و ارزشیابی برنامه تربیت معلم شایستگی محور (تربیت معلم فکور)، رویکرد اسلامی - ایرانی (برنامه درسی ملی تربیت معلم)	اهداف عملیاتی ۲. کسب جایگاه ویژه در میان دانشگاه های تخصصی - حرفه ای کشور و منطقه
	۱-۲/۵. طراحی، تدوین و اجرای نقشه جامع آموزش (طرح آمایش)	
	۱-۲/۶. اصلاح و به روز رسانی مستمر رشته ها و برنامه های درسی بر اساس مبانی، الزامات و ضرورت های سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و سند برنامه درسی ملی	
	اهداف عملیاتی ۱-۲/۷. سازماندهی و اجرای مؤثر برنامه های درسی معارف دینی و تعلیم و تربیت اسلامی	
اهداف عملیاتی ۱-۳. گسترش تحصیلات تکمیلی	۱-۳/۸. گسترش تحصیلات تکمیلی	اهداف عملیاتی ۳. ارتقای کیفیت و بهسازی نظام تضمین کیفیت
	۱-۳/۹. مدیریت و ساماندهی تولید کتابهای درسی، منابع و رسانه های آموزشی	
	۱-۳/۱۰. توسعه زیرساخت های مورد نیاز دسترسی به منابع علمی	
	۱-۳/۱۱. استفاده هوشمندانه از فناوری های نوین، در کلیه مراحل یاددهی، یادگیری	
اهداف عملیاتی ۱-۴. ارزیابی مستمر و مقایسه وضعیت دانشگاه با مؤسسات طراز اول در منطقه	۱-۳/۱۲. ارزیابی مستمر و مقایسه وضعیت دانشگاه با مؤسسات طراز اول در منطقه	اهداف عملیاتی ۴. استقرار و نهادینه سازی نظام تضمین کیفیت
	اهداف عملیاتی ۱-۴/۱۳. هوشمندسازی با تأکید بر ارتقای بهره فناوری در کلیه فرایندهای دانشگاه	
	۱-۴/۱۴. تنوع بخشی منابع پایدار درآمدی دانشگاه با تکیه برآمدهای اختصاصی	
	۱-۴/۱۵. رواندسازی فرایندهای اجرایی و نظام پشتیبان	



دانشگاه فرهنگیان

هدف کلان	هدف عملیاتی و راهکار
هدف کلان	هدف عملیاتی ۵-۲. فراگیر شدن فضای فرهنگی - اجتماعی و تربیتی در کلیه شئون، بخش‌ها و فرآیندهای دانشگاه
	۲-۵/۱۶. غنی‌سازی صلاحیت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی و غیر هیأت علمی در حوزه فرهنگی و اجتماعی
	۲-۵/۱۷. بازآموزی و ارتقای فرهنگ و اصلاح رفتار سازمانی اعضای هیأت علمی و غیر هیأت علمی بر پایه تقویت اخلاق اسلامی
	۲-۵/۱۸. ارتقای کیفیت زیباشناختی محیط‌های یادگیری با استفاده از مصامین دینی، تربیتی، علمی و ادبی مرتبط با شایستگی‌های معملی در قالب‌های گوناگون هنری
	۲-۵/۱۹. تقویت و تعمیق هویت انسانی، اسلامی، انقلابی و ایرانی دانشجو معلمان
	۲-۵/۲۰. برقراری تعامل سازنده میان دانشجوی معلمان با انجمن‌های علمی و تخصصی و سازمان‌های مردم‌نهاد دی ربط و فرهنگیان پیشکسوت
	۲-۵/۲۱. ترویج الگوهای اخلاقی (فردی، میان فردی و حرفه‌ای) بر اساس ارزش‌های انسانی و اسلامی
	۲-۵/۲۲. استفاده از روش‌های متنوع جامعه‌پذیری با ساماندهی و گسترش فعالیت‌های جمعی دانشجویی (کلون‌ها، انجمن‌ها و ...)
	۲-۵/۲۳. گسترش و ترویج سبک زندگی اسلامی - ایرانی
	۲-۵/۲۴. گسترش و ترویج آموزه‌های قرآن، عترت و تعظیم شمعائر اسلامی با تأکید بر فرهنگ اقامه نماز
هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی	۲-۵/۲۵. توسعه ظرفیت‌های اجتماعی و فعالیت‌های داوطلبانه و اختیاری دانشجوی معلمان در چهار چوب سیاست‌های فرهنگی - اجتماعی دانشگاه
	۲-۵/۲۶. ایجاد و توسعه فضای شاد و با نشاط در محیط دانشگاه در چار چوب نظام معیار اسلامی
	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
هدف کلان	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
هدف کلان	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
هدف کلان	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
هدف کلان	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
هدف کلان	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
هدف کلان	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
هدف کلان	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
هدف کلان	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
هدف کلان	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
هدف کلان	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
هدف کلان	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
هدف کلان	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
هدف کلان	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
هدف کلان	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
هدف کلان	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
هدف کلان	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
هدف کلان	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
هدف کلان	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
هدف کلان	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
هدف کلان	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
هدف کلان	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
هدف کلان	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
هدف کلان	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
هدف کلان	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
هدف کلان	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
هدف کلان	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
هدف کلان	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
هدف کلان	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
هدف کلان	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
هدف کلان	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
هدف کلان	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
هدف کلان	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
هدف کلان	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
هدف کلان	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
هدف کلان	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
هدف کلان	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
هدف کلان	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
هدف کلان	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
هدف کلان	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
هدف کلان	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
هدف کلان	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
هدف کلان	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
هدف کلان	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
هدف کلان	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
هدف کلان	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
هدف کلان	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
هدف کلان	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
هدف کلان	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
هدف کلان	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
هدف کلان	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
هدف کلان	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
هدف کلان	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
هدف کلان	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
هدف کلان	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
هدف کلان	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
هدف کلان	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
هدف کلان	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
هدف کلان	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
هدف کلان	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
هدف کلان	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
هدف کلان	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی
هدف کلان	۲-۶/۲۷. اصلاح و ارتقای هرم هیأت علمی دانشگاه
	۲-۶/۲۸. افزایش ظرفیت‌مادی و معنوی دانشگاه برای جذب و حفظ اعضای هیأت علمی، بزر و نخبه
	۲-۶/۲۹. طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع و مؤثر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۲-۶/۳۰. افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه
هدف کلان	۲-۶/۳۱. سامان بخشی استفاده از آموزشگران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان کادر آموزشی غیر موظف
	هدف عملیاتی ۶-۲. استقرار نظام جذب، بکارگیری، نگهداشت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی بر مبنای نظام معیار اسلامی </

راهکار

اسلامی ایران

هدف عملیاتی و راهکار		هدف کلان
هدف عملیاتی ۷-۲: استقرار نظام پذیرش و سنجش صلاحیت‌های داوطلبان، دانشجویان و دانش آموزان بر اساس نظام معیار اسلامی	۲۰۷/۲۲: تنوع بخشی به الگوهای سنجش صلاحیت‌های داوطلبان متناسب با نظام معیار اسلامی و الگوهای متنوع پذیرش دانشجو	هدف عملیاتی ۲: تربیت دانش آموزان (معلمان، مدیران و سایر بر خوردار از شایستگی‌های عام (اسلامی، انقلابی، ایرانی) و انسانی)، تخصصی، حرفه‌ای و طراز آموزش جمهوری اسلامی ایران
	۲۰۷/۲۳: طراحی و اجرای نظام هدفمند پذیرش دانشجو معلمان با محوریت آمادگی های انگیزشی، دینی، اخلاقی، تربیتی و علمی آنان و با ملاطفت اقتضائات الگوهای متنوع پذیرش دانشجو	
	۲۰۷/۲۴: مدیریت فرآیند پذیرش دانشجو	
	۲۰۷/۲۵: طراحی و اجرای نظام سنجش شایستگی های دانشجو- معلمان و دانش آموزان با توجه به الزامات دستانبای به مرتبه ای ارجیات طبیه	
	۲۰۷/۳۱: استفاده از تجارب مؤثر حوزه های علمیه دانشگاه ها و مراکز آموزشی دارای رویکرد تربیتی، دینی و انقلابی در زمینه جذب و پذیرش دانشجو	
هدف عملیاتی ۸-۲: توسعه گروه های آموزشی و استقرار نظام ارتباط دانشگاه با مدرسه (کارورزی)	۲۰۸/۳۷: طراحی و اجرای برنامه کارورزی با رویکرد جدید	هدف عملیاتی ۳: بهره گیری از آموزه های اسلامی
	۲۰۸/۳۸: تأسیس و توسعه مجتمع های وابسته به پردیس های دانشگاه	
	۲۰۸/۳۹: طراحی و اجرای سازوکارهای تعامل با مدرسه و رصد کیفیت عملکرد دانش آموزان دانشگاه	
	۲۰۸/۴۰: طراحی و توسعه نظام ارزیابی گروه های آموزشی در سطح دانشگاه	
	هدف عملیاتی ۹-۲: ارتقای کیفیت خدمات رفاهی، ورزشی، بهداشتی و مشاوره‌ای به دانشجو معلمان متناسب با اقتضائات دانشگاه‌های شبانه‌روزی	
هدف عملیاتی ۱۰-۲: احداث و بهسازی فضاهای کالبدی و روآئند سازی امکانات و تجهیزات دانشگاه برای استانداردهای آموزش عالی در تربیت حرفه‌ای معلمان و معملری اسلامی	۲۰۹/۴۱: دسترسی به امکانات متنوع دانشجویی متناسب با زیست شبانه‌روزی در دانشگاه	هدف عملیاتی ۴: احداث و بهسازی فضاهای کالبدی، امکانات و تجهیزات دانشگاه با اقتضائات، ویژگی ها و آموزه های معماری اسلامی- ایرانی، برنامه های درسی، استانداردهای تربیتی و شرایط کسب شایستگی ها
	۲۰۹/۴۲: بهسازی فضاهای دانشجویی مبتنی بر ویژگی های سرائی مطلوب دانشجو با تأکید بر ایجاد فضاهای دینی و معنوی در فضاهای خوابگاهی	
	هدف عملیاتی ۱۰-۲: احداث و بهسازی فضاهای کالبدی و روآئند سازی امکانات و تجهیزات دانشگاه برای استانداردهای آموزش عالی در تربیت حرفه‌ای معلمان و معملری اسلامی	
هدف عملیاتی ۱۱-۲: احداث و بهسازی فضاهای کالبدی و روآئند سازی امکانات و تجهیزات دانشگاه برای استانداردهای آموزش عالی در تربیت حرفه‌ای معلمان و معملری اسلامی	هدف عملیاتی ۱۱-۲: احداث و بهسازی فضاهای کالبدی و روآئند سازی امکانات و تجهیزات دانشگاه برای استانداردهای آموزش عالی در تربیت حرفه‌ای معلمان و معملری اسلامی	هدف عملیاتی ۱۱-۲: احداث و بهسازی فضاهای کالبدی و روآئند سازی امکانات و تجهیزات دانشگاه برای استانداردهای آموزش عالی در تربیت حرفه‌ای معلمان و معملری اسلامی

هدف عملیاتی و راهکار		هدف کلان
هدف عملیاتی ۱-۳. کسب جایگاه ویژه در توانمند سازی و ارتقای سطح تربیتی، دانشی و مهارتی منابع انسانی آموزشی و پرورش	طراحی و اجرای مسیرهای توسعه حرفه‌ای مکمل	۳. ساماندهی و مدیریت علمی فرایند توانمند سازی و ارتقای سطح شایستگی‌های معلمان، مدیران و سایر منابع انسانی آموزش و پرورش به‌طوریت اهداف تعلیم و تربیت اسلامی
	۳-۱۱/۴۵	
	۳-۱۱/۴۶	
	۳-۱۱/۴۷	
	۳-۱۱/۴۸	
هدف عملیاتی ۲-۳. مرجعیت در اجرای نظام رتبه‌بندی و ارزیابی آموزش‌های منابع انسانی آموزش و پرورش با تأکید بر رویکرد تربیتی	۳-۱۱/۴۹	هدف عملیاتی ۱-۳. استقرار و توسعه نظام جامع بالندگی حرفه‌ای منابع انسانی غیر هیأت علمی دانشگاه
	۳-۱۲/۵۰	
	۳-۱۲/۵۱	
هدف عملیاتی ۳-۳. استقرار و توسعه نظام جامع بالندگی حرفه‌ای منابع انسانی غیر هیأت علمی دانشگاه	۳-۱۲/۵۲	هدف عملیاتی ۲-۳. ایجاد تحول در جهت تبدیل دانشگاه به سازمان یادگیرنده مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام
	۳-۱۲/۵۳	
	۳-۱۲/۵۴	
	۳-۱۲/۵۵	
راهکار		راهکار

هدف عملیاتی و راهکار	هدف کلان
هدف ارتقایی کیفیت مدیریت و رهبری دانشگاه در سطوح خرد و کلان هماهنگ با آموزه‌های مدیریت اسلامی ۳-۱۴/۵۶ توسعه مشارکت واحدهای استانی و شوراهای منطقه‌ای، تفویض اختیار و تمرکززدایی در فرآیندهای تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری دانشگاه ۳-۱۴/۵۷ چابک‌سازی و بهسازی مستمر ساختار سازمانی با رعایت موازین مدیریت اسلامی ۳-۱۴/۵۸ استیفای حقوق و منافع دانشگاه (بیت المال) در مراجع ذی‌ربط و فرادست ۳-۱۴/۵۹ بروزآوری و نتفیع قوانین و مقررات دانشگاه (توسعه محیط حقوقی) ۳-۱۴/۶۰ صیانت از حقوق دانشگاه، سلامت اداری و تقویت فرهنگ قانونمندی با تأکید بر رعایت اصول مدیریت اسلامی ۳-۱۴/۶۱ استقرار و نهادینه سازی نظام سنجش علمی مؤلفه‌های سازمانی بهبود کیفیت و تعالی در دانشگاه ۳-۱۴/۶۲ استقرار نظام جامع مدیریت عملکرد دانشگاه ۳-۱۴/۶۳ تاسیس و بهره‌برداری از ظرفیت‌های منابع پایدار مادی و معنوی غیردولتی از قبیل بنیاد تربیت معلم، مجامع خبرین، کانون‌های دانش‌مؤختگان و بازشناسان دانشگاه ۳-۱۴/۶۴ افزایش مشارکت عوامل و نهادهای سهیم و مؤثر در تحقق تربیت معلم شایستگی محور ۳-۱۴/۶۵ بهبود کارآیی و اثربخشی دانشگاه (در ابعاد دروندادی، فرآیندی و بروندادی) ۳-۱۴/۶۶ طراحی و توسعه نظام ارزیابی درونی در سطح دانشگاه ۳-۱۴/۶۷ افزایش مشارکت نظام‌مند دانشجویان در فرآیندهای تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری دانشگاه	۳. ساماندهی و مدیریت علمی فرایند و ارتقای سطح شایستگی‌های معلمان، مدیران و سایر منابع انسانی آموزش و پرورش به‌محوریت اهداف تعلیم و تربیت اسلامی



هدف عملیاتی و راهکار		هدف کلان
هدف عملیاتی ۱۵-۴. نهادینه سازی رویکرد معلم پژوهنده (فکور) در فرایندهای آموزشی دانشگاه		۴. تقویت و ارتقای جایگاه پژوهش و نوآوری و تولید علم و تربیت معلم و فناوری در حوزه دانش حرفه ای و یافته های پژوهشی در عرصه تربیت معلم جهانی
راهکار	طراحی و استقرار سازوکار حمایت از پژوهش های دانشجویی	
	۴-۱۵/۶۸. بازبینی و اصلاح فرآیندهای یاددهی - یادگیری دانشگاه مبتنی بر رویکرد تلفیق آموزش و پژوهش (استاد آموزش پژوه)	
هدف عملیاتی ۱۶-۴. توسعه تولیدات علمی و پژوهشی دانشگاه با رویکرد توسعه علم بافیع		
راهکار	۴-۱۶/۷۰. طراحی، استقرار و توسعه نظام جامع پژوهش و نوآوری دانشگاه در راستای مأموریت دانشگاه	
	۴-۱۶/۷۱. توسعه و انتشار نشریات تخصصی علمی (علمی و پژوهشی، علمی و ترویجی و...) آثار علمی در راستای مأموریت دانشگاه	
	۴-۱۶/۷۲. انتقال دانش روزآمد جهانی در حوزه آموزشگری تربیت معلم بر بستر ترجمه متون (تجربت ترجمه) در چهارچوب هنجارهای دینی	هدف عملیاتی ۱۷-۴. توسعه تعاملات و شبکه های علمی و پژوهشی با دانشگاه ها، حوزه های علمی و نهادهای همسو با مأموریت های دانشگاه در سطوح ملی، منطقه ای و جهان اسلام
هدف عملیاتی ۱۷-۴. توسعه تعاملات و شبکه های علمی و پژوهشی با دانشگاه ها، حوزه های علمی و نهادهای همسو با مأموریت های دانشگاه در سطوح ملی، منطقه ای و جهان اسلام		
۴-۱۷/۷۴. توانمندسازی و ارتقای شایستگی های پژوهشی منابع انسانی دانشگاه		
۴-۱۷/۷۵. تولید دانش و انجام پژوهش های بومی در حوزه تربیت معلم با تکیه بر مبانی تربیت اسلامی		
۴-۱۷/۷۶. گسترش همکاری های پژوهشی و مشارکت در پروژه های پژوهشی ملی و بین المللی		
۴-۱۷/۷۷. پایش نظام مند دانش حرفه ای، تجرب، نوآوری ها و یافته های پژوهشی در عرصه تربیت معلم جهانی		

نشانگرهای کلیدی تحقق اهداف و آرمان‌های دانشگاه فرهنگیان در افق چشم‌انداز ۱۴۰۴

ردیف	عنوان نشانگر	تناظر با اهداف کلان برنامه	سال پایه ۱۳۹۵	چشم انداز ۱۴۰۴
۱	نسبت دانشجویان به استاد (اعضای هیأت علمی)	اهداف ۱ تا ۴	۱ به ۸۹	۱ به ۳۵
۲	هرم هیأت علمی (استادیار و بالاتر)	اهداف ۱ تا ۴	٪ ۱۰	٪ ۹۵
۳	نسبت اعضای غیر هیأت علمی (رسمی/ایمانی/قراردادی) به اعضای هیأت علمی	اهداف ۱ تا ۴	۱ به ۲/۲۲	۱ به ۱/۳۴
۴	نسبت دانشجویان POSTGRADUATE و تحصیلات تکمیلی به کل دانشجویان	اهداف ۱ تا ۴	کمتر از ٪ ۱	٪ ۱۰
۵	سرازمه تولیدات علمی اعضای هیأت علمی	هدف ۴	کمتر از ۱	۲
۶	درصد سهم دانشگاه از تولیدات علمی در حوزه‌های مأموریتی دانشگاه (تعلیم و تربیت اسلامی/ تربیت معلم/ دانش میان رشته‌ای آموزش/ تربیت مدیر) در کشور	اهداف ۳ و ۴	کمتر از ٪ ۱	٪ ۳۰
۷	نسبت اعتبارات پژوهشی و فناوری به اعتبارات هزینه‌ای و اختصاصی (به درصد)	هدف ۴	٪ ۴	٪ ۸
۸	نسبت اعتبارات فرهنگی - اجتماعی به کل اعتبارات (به درصد)	هدف ۲	٪ ۴/۲	٪ ۱۰
۹	نسبت اعتبارات فعالیت‌ها و همکاری بین‌المللی به اعتبارات هزینه‌ای و اختصاصی (به درصد)	هدف ۱	کمتر از ٪ ۱	٪ ۲
۱۰	سهم بهسازی منابع انسانی آموزش و پرورش از کل فعالیت‌های آموزشی دانشگاه (بندمدت، به درصد)	هدف ۳	٪ ۲۹	٪ ۵۰
۱۱	درصد ساعات آموزشی ارائه شده به معلمان و سایر کارکنان به کل آموزش‌های جبین خدمت‌موردینار آموزش و پرورش (رکونه مدت و بر مبنای ساعات مصوب قانونی)	هدف ۳	کمتر از ٪ ۱	٪ ۱۰۰
۱۲	درصد اعضای هیأت علمی استفاده‌کننده از فرصت‌های مطالعاتی و دوره‌های بالندگی علمی/ حرفه‌ای	هدف ۴	کمتر از ٪ ۱	٪ ۹۰

چشم انداز ۱۴۰۴	سال پایه ۱۳۹۵	تناظر با اهداف کلان برنامه	عنوان شاخص	ردیف
%۸۰	کمتر از ۱٪	هدف ۲	درصد ایفای نقش اعضای هیأت علمی در فعالیت‌های فرهنگی / اجتماعی / دانشجویی	۱۳
%۱۰	کمتر از ۱٪	هدف ۳	سهم آموزش‌های الکترونیکی از کل آموزش‌های منتهی به مرکز دانشگاه (بهسازی / پیش از خدمت؛ به درصد)	۱۴
%۴۰	کمتر از ۱٪	هدف ۳	سهم آموزش‌های الکترونیکی از کل آموزش‌های کوتاه مدت دانشگاه (بالندگی / بهسازی؛ به درصد)	۱۵
%۱۰۰	%۴۵	اهداف ۱ و ۴	نسبت برنامه‌های درسی جدید، بازنگری و روزآمد شده به کل برنامه‌های درسی (به درصد)	۱۶
%۷۵	۰	اهداف ۱ و ۴	تولید منابع آموزشی اختصاصی نسبت به کل دروس و سرفصل‌های مصوب (به درصد)	۱۷
%۷۰	%۱۲	هدف ۲	نسبت دانشجویان فعال در برنامه‌های فرهنگی و اجتماعی به کل دانشجویان (به درصد)	۱۸
%۱	۰	هدف ۱	سهم دانشجویان غیر ایرانی به کل دانشجویان دانشگاه (به درصد)	۱۹
%۳۰	%۲	هدف ۲	درصد جمعیت دانشجو معلمان نخبه (برتر) به کل دانشجویان دانشگاه	۲۰
%۴	۰	هدف ۲	تعداد مجتمع‌های آموزشی وابسته به پردیس‌های دانشگاهی	۲۱
۱۰	۶/۷۶	هدف ۲	سرانه فضای آموزشی، پژوهشی و اداری (به متر مربع)	۲۲
۱۵	۹	اهداف ۲ و ۳	سرانه فضای رفاهی، فرهنگی و اجتماعی (شامل خوابگاه‌ها، سالن ورزشی، غذاخوری و ...)	۲۳
۷۰	۵۷/۵	هدف ۲	سرانه فضای سبز (به متر مربع)	۲۴
%۷۰	۰	هدف ۲	درصد پردیس‌های دانشگاهی منطبق با استانداردهای توسعه پایدار (دانشگاه سبز)	۲۵
%۵۰	۰	هدف ۲	درصد پردیس‌های دانشگاهی بر خوددار از استانداردهای تجهیزاتی، آزمایشگاهی، کارگاهی و ...	۲۶
%۸۰	%۴۰	هدف ۱	درصد تحقق درآمد‌های اختصاصی ناشی از فعالیت‌های آموزشی، فرهنگی، پژوهشی و ...	۲۷

استلزامات

۱- استلزامات قانونی و حقوقی

- ۱-۱. توجه به جایگاه و مأموریت حاکمیتی دانشگاه در احکام و مواد قانونی برنامه‌های توسعه به ویژه برنامه‌های ششم و هفتم
- ۱-۲. بازآرایی و بازبینی برخی از فرازهای اساسنامه مصوب دانشگاه در جهت تقویت کیفیت و کارایی دانشگاه
- ۱-۳. بازآرایی و بازبینی برخی آئین‌نامه‌ها و رویه‌های اجرایی نهادها و سازمان‌های مرتبط متناسب با مأموریت‌های تصریح شده دانشگاه
- ۱-۴. فراهم شدن زمینه‌های قانونی عضویت مدیریت‌های امور پردیس‌های استانی دانشگاه در شوراهای اداری و برنامه‌ریزی استان‌ها
- ۱-۵. درج ردیف بودجه عمرانی احداثی مستقل در بودجه تفصیلی دانشگاه

۲- استلزامات پشتیبانی

- ۲-۱. ایفای نقش فعال مدیران عالی استان‌ها (استانداران) به عنوان رؤسای کمیته‌های استانی هیأت امناء و همسوسازی منابع و ظرفیت‌های استان با نیازهای دانشگاه
- ۲-۲. تداوم حمایت همه‌جانبه آموزش و پرورش از دانشگاه در عرصه‌های تأمین نیروی انسانی غیر هیأت علمی و کادر آموزشی، تأمین فضاهای کالبدی و...
- ۲-۳. هدایت منابع، امکانات، اعتبارات موردنیاز و... از سوی وزارت آموزش و پرورش به دانشگاه برای اجرای دوره‌های بهسازی منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش
- ۲-۴. افزایش بودجه سنواتی دانشگاه و سرانه دانشجو متناسب با دانشگاه‌های تربیت حرفه‌ای شبانه‌روزی

- ۲-۵. تأمین بودجه طرح تملک دارایی‌های سرمایه‌ای با نرخ حداقل ۳۰ درصد افزایش سالانه
- ۲-۶. جذب و تأمین هیأت علمی و اختصاص ردیف‌های استخدامی مورد نیاز دانشگاه بر اساس شاخص نسبت ۱ عضو هیأت علمی به ۳۵ دانشجو
- ۲-۷. تقسیم کار ملی و ایفای نقش مؤثر نهادها و دستگاه های دولتی و غیردولتی مؤثر در تحقق مأموریت‌های دانشگاه
- ۲-۸. واگذاری مدرسه به دانشگاه در راستای ایجاد و توسعه مجتمع‌های آموزشی وابسته به دانشگاه

پیوست‌های
برنامه راهبردی
دانشگاه فرهنگیان
در افق ۱۴۰۴

شیوه پذیرش / روش ها / سیاست های توسعه

۱ - شیوه های پذیرش دانشجومعلم

۱-۱ - شیوه پذیرش دانشجومعلم در دوره اول و دوم ابتدایی

اولویت ۱: از دیپلم و تحصیل در دوره کارشناسی در دانشگاه فرهنگیان در این شیوه، دانشجومعلم بر اساس نیاز اعلام شده توسط وزارت آموزش و پرورش و ضوابط ویژه دانشگاه فرهنگیان پذیرفته شده و در یک برنامه چهار ساله شایستگی های لازم را کسب می نمایند.

اولویت ۲: از دیپلم و تحصیل با مشارکت سایر دانشگاه ها، حوزه های علمیه و دیگر مؤسسات معتبر علمی آموزشی

در این شیوه، دانشگاه فرهنگیان بر اساس نیاز آموزش و پرورش و توافق با سایر دانشگاه ها، حوزه های علمیه و دیگر مؤسسات معتبر علمی- آموزشی از میان دانشجویان آنان که حداقل سه نیمسال و حداکثر پنج نیمسال را با موفقیت گذرانده اند را گزینش کرده و امکان ادامه تحصیل آنان در دانشگاه فرهنگیان برای اخذ دانشنامه کارشناسی آموزش را، فراهم می کند. رشته های تحصیلی برای دانشجومعلم از این طریق، دانشگاه ها و واحدهای مختلف حوزه علمیه و مؤسسات مشمول این طرح و برنامه های درسی این دسته دانشجویان به تصویب مراجع ذی ربط می رسد.

اولویت ۳: از دانش آموختگان دوره کارشناسی و طی یک دوره یک ساله مهارت آموزی در صورتی که نیاز آموزش و پرورش در یک دوره زمانی بیش از ظرفیت دانشگاه فرهنگیان در اولویت های ۱ و ۲ باشد، دانشگاه نسبت به پذیرش تعداد مورد نیاز دانشجو از دانش آموختگان دوره کارشناسی سایر دانشگاه ها در رشته های مرتبط اقدام می نماید و بعد از برگزاری یک دوره مهارتی یکساله وفق مفاد ماده ۲۸

اساسنامه، نسبت به اعطای گواهی صلاحیت حرفه‌ای معلمی در رشته مورد نظر به داوطلبان اقدام می‌نماید.

اولویت ۴: از دانش‌آموختگان کارشناسی و طی دوره دو ساله کارشناسی ارشد با مشارکت سایر دانشگاه‌ها، حوزه‌های علمیه و دیگر مؤسسات معتبر علمی آموزشی در این شیوه دانشگاه فرهنگیان (یا با مشارکت سایر دانشگاه‌ها، حوزه‌های علمیه و مؤسسات معتبر علمی - آموزشی) برای تأمین و تربیت معلم در رشته‌های خاص دوره دوم ابتدایی که سیاست‌های آموزش و پرورش تربیت متخصص موضوعی را تجویز می‌کند، نسبت به پذیرش دانشجو از دانش‌آموختگان دوره کارشناسی در رشته‌های مرتبط اقدام و طی یک دوره دوساله، گواهینامه کارشناسی ارشد آموزش در رشته خاص به آنان اعطا می‌کند. این متقاضیان می‌بایست واجد صلاحیت‌های ورودی مطابق ضوابط تعیین شده باشند.

۲-۱- شیوه پذیرش دانشجو معلم در دوره اول متوسطه

اولویت ۱: از دیپلم و تحصیل در دوره کارشناسی در دانشگاه فرهنگیان (ویژه دروس ترکیبی)

در این شیوه، دانشجو معلم بر اساس نیاز اعلام شده توسط وزارت آموزش و پرورش و ضوابط ویژه دانشگاه فرهنگیان پذیرفته شده و در یک برنامه چهارساله شایستگی‌های لازم را کسب می‌نمایند.

اولویت ۲: از دیپلم و تحصیل با مشارکت سایر دانشگاه‌ها، حوزه‌های علمیه و دیگر مؤسسات معتبر علمی آموزشی (ویژه دروس غیر ترکیبی)

در این شیوه، دانشگاه فرهنگیان بر اساس نیاز آموزش و پرورش و توافق با سایر دانشگاه‌ها، حوزه‌های علمیه و دیگر مؤسسات معتبر علمی - آموزشی از میان دانشجویان آنان که حداقل سه نیمسال و حداکثر پنج نیمسال را با موفقیت گذرانده‌اند را گزینش کرده و امکان ادامه تحصیل آنان در دانشگاه فرهنگیان برای اخذ دانشنامه کارشناسی آموزش را فراهم می‌کند. رشته‌های تحصیلی

برای دانشجو معلم از این طریق، دانشگاه‌ها و واحدهای مختلف حوزه علمیه و مؤسسات مشمول این طرح و برنامه‌های درسی این دسته دانشجویان به تصویب مراجع ذی‌ربط می‌رسد.

اولویت ۳: از دانش‌آموختگان دوره کارشناسی و طی یک دوره یکساله مهارت‌آموزی (ویژه دروس غیر ترکیبی)

در صورتی که نیاز آموزش و پرورش در یک دوره زمانی بیش از ظرفیت دانشگاه فرهنگیان در اولویت‌های ۱ و ۲ باشد، دانشگاه فرهنگیان نسبت به پذیرش تعداد موردنیاز دانشجو از دانش‌آموختگان دوره‌های کارشناسی مرتبط سایر دانشگاه‌ها اقدام می‌نماید و بعد از برگزاری یک دوره مهارتی یک‌ساله وفق مفاد ماده ۲۸ اساسنامه، نسبت به اعطای گواهی صلاحیت حرفه‌ای معلمی در رشته مورد نظر به داوطلبان اقدام می‌نماید.

اولویت ۴: از دانش‌آموختگان دوره کارشناسی و طی دوره دو ساله کارشناسی ارشد با مشارکت سایر دانشگاه‌ها، حوزه‌های علمیه و دیگر مؤسسات معتبر علمی-آموزشی (دروس غیر ترکیبی)

در این شیوه، دانشگاه فرهنگیان (یا با مشارکت سایر دانشگاه‌ها، حوزه‌های علمیه و مؤسسات معتبر علمی-آموزشی) بر اساس نیاز آموزش و پرورش و برای تأمین و تربیت نیرو نسبت به پذیرش دانشجو از دانش‌آموختگان دوره کارشناسی در رشته‌های مرتبط اقدام و طی یک دوره دوساله کارشناسی ارشد، شایستگی‌های حرفه‌ای به آنان آموزش داده می‌شود.

۳-۱- شیوه پذیرش دانشجو معلم در دوره دوم متوسطه

اولویت ۱: از دیپلم و تحصیل با مشارکت سایر دانشگاه‌ها، حوزه‌های علمیه و دیگر مؤسسات معتبر علمی-آموزشی

در این شیوه، دانشگاه فرهنگیان بر اساس نیاز آموزش و پرورش و توافق با سایر دانشگاه‌ها، حوزه‌های علمیه و دیگر مؤسسات معتبر علمی-آموزشی از میان

دانشجویان آنان که حداقل سه نیمسال و حداکثر پنج نیمسال را با موفقیت گذرانده‌اند را گزینش کرده و امکان ادامه تحصیل آنان در دانشگاه فرهنگیان برای اخذ دانشنامه کارشناسی آموزش را فراهم می‌کند.

رشته‌های تحصیلی برای دانشجویان از این طریق، دانشگاه‌ها و واحدهای مختلف حوزه علمیه و مؤسسات مشمول این طرح و برنامه‌های درسی این دسته دانشجویان به تصویب مراجع ذی‌ربط می‌رسد.

اولویت ۲: از دانش‌آموختگان دوره کارشناسی و طی یک دوره یکساله مهارت آموزی در صورتی که نیاز آموزش و پرورش در یک دوره زمانی بیش از ظرفیت دانشگاه فرهنگیان در اولویت‌های ۱ و ۲ باشد، دانشگاه فرهنگیان نسبت به پذیرش تعداد موردنیاز دانشجو از دانش‌آموختگان دوره کارشناسی سایر دانشگاه‌ها اقدام می‌نماید و بعد از برگزاری یک دوره مهارتی یک‌ساله وفق مفاد ماده ۲۸ اساسنامه نسبت به اعطای گواهی صلاحیت حرفه‌ای معلمی در رشته مورد نظر به داوطلبان اقدام می‌نماید.

اولویت ۳: از دانش‌آموختگان دوره کارشناسی و طی دوره دو ساله کارشناسی ارشد با مشارکت سایر دانشگاه‌ها، حوزه‌های علمیه و دیگر مؤسسات معتبر علمی - آموزشی در این شیوه دانشگاه فرهنگیان (یا با مشارکت سایر دانشگاه‌ها، حوزه‌های علمیه و مؤسسات معتبر علمی - آموزشی) بر اساس نیاز آموزش و پرورش و برای تأمین و تربیت نیرو نسبت به پذیرش دانشجو از رشته‌های کارشناسی اقدام و طی یک دوره دوساله کارشناسی ارشد، شایستگی‌های حرفه‌ای به آنان آموزش داده می‌شود.

اولویت ۴: از دیپلم و تحصیل در دوره کارشناسی در دانشگاه فرهنگیان در این شیوه دانشجویان بر اساس نیاز اعلام شده توسط وزارت آموزش و پرورش و ضوابط ویژه دانشگاه فرهنگیان پذیرفته شده و در یک برنامه چهارساله شایستگی‌های لازم را کسب می‌نمایند.

۲- روش‌های تربیت نیروی انسانی غیر معلم و بهسازی منابع انسانی در رشته‌های موردنیاز آموزش و پرورش

۲-۱- نیروی انسانی غیر معلم (در حوزه علوم تربیتی)

پست یا هم‌تراز مرحله خدمت	مدیر/ معاون مدرسه	مشاور / مربی / پرورشی / سایر	کارشناسان و مدیران ستاد و صف (حوزه‌های تربیتی و آموزشی)
استخدام جدید (ورود به خدمت)		ماده ۲۸ اساسنامه	ماده ۲۸ اساسنامه
		کارشناسی ارشد نا پیوسته	کارشناسی ارشد نا پیوسته
		دکتری تخصصی	دکتری تخصصی
استخدام رسمی (مشغول به خدمت)	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد نا پیوسته
	نا پیوسته	نا پیوسته	دکتری تخصصی
	دوره‌های مهارت آموزی (یکساله)	دوره‌های مهارت آموزی (یکساله)	دوره‌های مهارت آموزی (یکساله)

۲-۲- روش‌های بهسازی نیروی انسانی «معلم» در رشته‌های موردنیاز آموزش و پرورش

- اولویت ۱: دوره کارشناسی ناپیوسته آموزش
- اولویت ۲: دوره کارشناسی ارشد ناپیوسته آموزش
- اولویت ۳: دوره دکتری تخصصی آموزش

۳- سیاست‌های توسعه دانشگاه

- ۳-۱. انطباق ویژگی‌های اعتقادی، علمی، اخلاقی، روانی و جسمانی داوطلبان با ضوابط و قوانین گزینش منابع انسانی در نظام تعلیم و تربیت
- ۳-۲. استخدام دانشجو با اولویت سیاست استخدام «از بوم برای بوم» در وزارت آموزش و پرورش (تعیین و تعریف بوم بر اساس اصولی است که در شورای عالی آموزش و پرورش به تصویب می‌رسد)
- ۳-۳. ساماندهی پردیس‌های دانشگاهی بر اساس طرح آمایش نظام آموزش عالی کشور (مصوبه ۱۳۹۴/۱۲/۱۸ شورای عالی انقلاب فرهنگی پس از تصویب هیأت امناء دانشگاه)
- ۳-۴. اهتمام به وضع مشوق‌های لازم برای جذب داوطلبان دارای استعدادهای برتر به حرفه معلمی
- ۳-۵. استانداردسازی دانشگاه و تثبیت ظرفیت آن تا مرز ۷۸۰۰۰ دانشجو معلم و معلم دانشجو در افق چشم‌انداز (جدول ۱۱-۳)
- ۳-۶. توزیع ظرفیت دانشگاه بر مبنای الگوی جدول شماره ۱۱-۳ (نمایه انطباقی)
- ۳-۷. ساماندهی دانشگاه در سقف شصت و چهار پردیس دانشگاهی (حدود مقرر در اساسنامه)
- ۳-۸. تربیت مستقیم یا مدیریت شده قریب به ۳۹۰۰۰ دانش‌آموخته برای تأمین نیازهای آموزش و پرورش.
- ۳-۹. ساماندهی فعالیت واحدهای تابعه دانشگاهی خارج از مرکز استان (۲۴ واحد تابعه که تدریجاً و در طی یک فرآیند ۵ ساله تا سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به حوزه بهسازی منابع انسانی آموزش و پرورش «کوتاه مدت» اختصاص می‌یابند).
- ۳-۱۰. اختصاص توسعه واحدهای دانشگاهی جدید صرفاً برای بهسازی منابع انسانی (دوره‌های کوتاه مدت) مطابق ضوابط و استانداردهای مصوب هیأت امناء

۱-۳- نمایه انطباقی توزیع ظرفیت دانشگاه بر مبنای سیاست‌های مختلف پذیرش دانشجو

چگونگی حرکت برای تحقق وضعیت مطلوب تأمین و تربیت منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش تا سال ۱۴۰۴ (نوبت اول)

شبهه و روش پذیرش	۱۳۹۱	۱۳۹۲	۱۳۹۳	۱۳۹۴	۱۳۹۵	۱۳۹۶	۱۳۹۷	۱۳۹۸	۱۳۹۹	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲	۱۴۰۳	۱۴۰۴	انحصاری در فرآیند تفصیل سالانه	خروجی
	اول از دهم و تفصیل در دانشگاه فرهنگیان (دوره کارشناسی) دوره یکساله کسب شایستگی عمومی (ماده ۲۸ اساسنامه) دوره کارشناسی با مهارت سایر دانشگاه ها، دوره های عالمیه و بوئستانت علمی، آموزشی معیتر (۲+۲)	۲۲۰۰۰	۱۷۵۰۰	۹۹۰۰	۴۲۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۴۰۰۰۰۰	۱۰۰۰۰۰
دوم	۰	۰	۰	۳۲۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰۰	۱۰۰۰۰۰
سوم	۰	۰	۰	۰	۰	۵۰۰۰	۵۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۴۰۰۰۰۰	۱۰۰۰۰۰
چهارم دوره کارشناسی لیسانس / کارشناسی ارشد	۶۰۰۰	۶۰۰۰	۶۰۰۰	۵۰۰۰	۳۵۰۰	۳۵۰۰	۳۵۰۰	۳۸۰۰	۳۸۰۰	۳۸۰۰	۳۸۰۰	۳۸۰۰	۳۸۰۰	۳۸۰۰	۷۶۰۰۰	۳۸۰۰۰
پنجم دوره دکتری	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۲۵	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۴۰۰۰	۱۰۰۰
ظرفیت واقعی دانشگاه																۷۸۰۰۰
خروجی سالانه																۳۰۰۰۰

** ارقام به نفر می باشد.



۱۲-۳- نمایه کمی ظرفیت بهسازی منابع انسانی (بلندمدت) دانشگاه تا سال ۱۴۰۴ (با احتساب نوبت اول و دوم)

۱۴۰۴	۱۴۰۳	۱۴۰۲	۱۴۰۱	۱۴۰۰	۱۳۹۹	۱۳۹۸	۱۳۹۷	۱۳۹۶	۱۳۹۵	روش و ظرفیت پذیرش
۸۰۰۰	۷۹۲۵	۷۸۲۵	۷۷۲۵	۷۶۲۵	۷۶۰۰	۷۳۰۰	۷۰۰۰	۷۰۰۰	۸۵۰۰	بهسازی منابع انسانی (نوع بلند مدت : نوبت اول)
۳۱۰۰۰	۲۹۰۷۵	۲۶۱۷۵	۲۳۲۷۵	۲۰۳۷۵	۱۷۴۰۰	۱۴۷۰۰	۱۲۰۰۰	۹۰۰۰	۴۵۰۰	بهسازی منابع انسانی (نوع بلند مدت : نوبت دوم)
۳۹۰۰۰	۳۷۰۰۰	۳۴۰۰۰	۳۱۰۰۰	۲۸۰۰۰	۲۵۰۰۰	۲۲۰۰۰	۱۹۰۰۰	۱۶۰۰۰	۱۳۰۰۰	جمع سنواتی نوبت اول و دوم

** ارقام به نفر می باشد.

فهرست واحدهای تابعه دانشگاه فرهنگیان (خارج از مرکز استان)

نام استان	ردیف	نام واحد تابعه
آذربایجان غربی	۱.	امام خمینی (ره) سلماس (برادران)
	۲.	شهید مطهری خوی (خواهران)
اردبیل	۳.	آزادگان نیر (برادران)
اصفهان	۴.	دکتر آیت نجف آباد (برادران)
	۵.	امام خمینی (ره) کاشان (خواهران)
چهارمحال و بختیاری	۶.	شهید رجایی فرخ شهر (برادران)
خراسان جنوبی	۷.	بنت الهدی صدر فردوس (خواهران)
خراسان رضوی	۸.	علامه طباطبایی سبزوار (برادران)
	۹.	دانشور نیشابور (برادران)
	۱۰.	شهید رجایی تربت حیدریه (برادران)
خوزستان	۱۱.	امام رضا(ع) اندیمشک (برادران)
	۱۲.	شیخ مرتضی انصاری دزفول (برادران)
	۱۳.	امام جعفر صادق (ع) بهبهان (برادران)
	۱۴.	حضرت خدیجه کبری (س) دزفول (خواهران)
شهرستان های تهران	۱۵.	عترت واوان (خواهران)
فارس	۱۶.	شهید بهشتی اقلید (برادران)
	۱۷.	زینب کبری (س) کازرون (خواهران)
گلستان	۱۸.	شهید بهشتی گنبد (برادران)
لرستان	۱۹.	شهید میرشاکي الیگودرز (برادران)
	۲۰.	زینب کبری (س) بروجرد (خواهران)
مازندران	۲۱.	شهید مطهری نوشهر (برادران)
	۲۲.	شهید رجایی بابل (برادران)
	۲۳.	حضرت فاطمه (س) قائم شهر (خواهران)
	۲۴.	بیت الهدی آمل (خواهران)