تحلیل حقوقی سیاست استخدام آزمایشی دانشجومعلمان با تأکید بر امنیت شغلی، عدالت آموزشی و کیفیت تربیت حرفه‌ای معلم

محمدحسین سواری

چکیده

سیاست استخدام آزمایشی دانشجومعلمان در نظام آموزش‌وپرورش جمهوری اسلامی ایران به‌عنوان یکی از شیوه‌های جذب نیروی انسانی، با هدف ارتقای کیفیت تربیت معلم طراحی شده است؛ اما در عمل، این سیاست با مشکلات حقوقی، روانی و تربیتی قابل توجهی همراه است. استخدام آزمایشی دانشجومعلمان بدون تضمین‌های کافی امنیت شغلی و با اعمال فشارهای روانی مستمر، موجب ناامنی شغلی، کاهش انگیزه و افزایش احتمال ترک خدمت می‌شود که این امر مغایر با اصول عدالت آموزشی و حقوق حرفه‌ای است. علاوه بر این، محدودیت آموزش صرفاً تئوریک و فقدان تجارب عملی و کافی در محیط‌های واقعی آموزشی، کیفیت تربیت معلم را کاهش داده و مانع از آماده‌سازی کامل نیروی کارآمد می‌شود. این مقاله با تحلیل اسناد بالادستی از جمله قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش و توصیه‌نامه‌های سازمان‌های بین‌المللی، به بررسی ابعاد حقوقی و تربیتی سیاست استخدام آزمایشی می‌پردازد. یافته‌ها نشان می‌دهد که این سیاست نه تنها موجب فشار روانی و عدم تحقق عدالت در فرآیند جذب و تربیت معلم می‌شود، بلکه با تضعیف کیفیت آموزشی، تهدیدی برای توسعه پایدار نظام آموزش و پرورش است. در نهایت، مقاله بر ضرورت اصلاح این سیاست با تمرکز بر ایجاد ضمانت‌های حقوقی، حمایت‌های روانی و تقویت آموزش عملی تأکید دارد تا زمینه تربیت معلمانی حرفه‌ای، متعهد و توانمند فراهم گردد.

کلمات کلیدی : استخدام آزمایشی، امنیت شغلی، عدالت آموزشی، تربیت معلم، حقوق حرفه‌ای

مقدمه

یکی از مهم‌ترین ارکان توسعه نظام آموزشی هر کشور، تربیت معلمانی توانمند، متعهد و کارآمد است که بتوانند نسل‌های آینده را به بهترین نحو آموزش دهند. در جمهوری اسلامی ایران، دانشگاه فرهنگیان به عنوان نهاد اصلی تربیت معلم، وظیفه حساس و مهم آماده‌سازی دانشجومعلمان برای ورود به عرصه آموزش و پرورش را بر عهده دارد. اما در سال‌های اخیر سیاست‌های استخدامی و آموزشی این دانشگاه با چالش‌ها و مشکلات متعددی مواجه شده است که تأثیرات منفی فراوانی بر کیفیت تربیت معلم و روحیه دانشجومعلمان داشته است. یکی از این سیاست‌ها، اجرای استخدام آزمایشی دانشجومعلمان پس از گذراندن مصاحبه اولیه و فیلترینگ، همراه با احتمال اخراج و جریمه مالی پس از پایان دوره چهار ساله تحصیلی است. این رویکرد، علاوه بر ایجاد فشار روانی بر دانشجومعلمان، زمینه‌ساز شکل‌گیری قراردادهای ناقص و ناعادلانه در نظام آموزش کشور شده است.

از منظر حقوقی، استخدام آزمایشی به معنای ایجاد وضعیت ناامنی شغلی برای دانشجومعلمان است که با اصل امنیت شغلی که یکی از مولفه‌های اساسی حقوق کار و عدالت اجتماعی در جمهوری اسلامی به شمار می‌رود، تعارض دارد (آزاد، ۱۳۹۹). همچنین، این نوع قراردادهای موقت و آزمایشی با اصول اساسی حقوق بشر و حقوق شهروندی که شامل احترام به کرامت انسانی و حق بر کار پایدار است، در تضاد قرار دارد (محمدی، ۱۴۰۰). ناامنی شغلی دانشجومعلمان نه تنها حقوق مادی آنان را به مخاطره می‌اندازد، بلکه آثار روانی و اجتماعی مخربی نیز بر پیگیری مسیر تحصیلی و تربیتی آنها دارد؛ به گونه‌ای که احساس ناامیدی و اضطراب مکرر، موجب کاهش انگیزه و کیفیت یادگیری و تربیت حرفه‌ای می‌شود (کاظمی و همکاران، ۲۰۱۸).

علاوه بر مسائل حقوقی، این سیاست‌های استخدامی، با اهداف تربیتی دانشگاه فرهنگیان نیز ناسازگار است. تربیت معلم تنها به تئوری‌پردازی محدود نمی‌شود؛ بلکه نیازمند تلفیق تئوری و تجربه عملی در محیط واقعی آموزش است تا دانشجومعلمان توانمند، خلاق و متعهد بار بیایند. اما دوره چهار ساله تحصیلی همراه با فشارهای روانی و تهدید به اخراج، نه تنها فرصت کافی برای رشد حرفه‌ای و تربیتی نمی‌دهد، بلکه باعث می‌شود دانشگاه تبدیل به محیطی فشارزا و آزمون‌محور شود که خلاقیت و تعهد را سرکوب می‌کند (نجفی، ۱۳۹۸). این امر مغایر با رسالت تربیتی دانشگاه فرهنگیان است که باید به عنوان نهادی پیشرو در تربیت نیروی انسانی متخصص و متعهد در آموزش و پرورش عمل کند.

مطالعات متعدد نشان می‌دهد که نداشتن امنیت شغلی و ابهام در آینده شغلی، منجر به افزایش فرار از خدمت، کاهش کیفیت عملکرد و افت انگیزه در میان معلمان می‌شود .(Jones & Smith, 2020) در ایران نیز نمونه‌های متعددی از دانشجومعلمانی که پس از فارغ‌التحصیلی به دلایل مختلف نتوانسته‌اند در محیط مدارس فعالیت کنند یا از ادامه خدمت منصرف شده‌اند وجود دارد (رحمانی، ۱۴۰۱). این وضعیت علاوه بر هدررفت سرمایه‌های ملی و انسانی، تهدیدی جدی برای نظام آموزش و پرورش کشور محسوب می‌شود.

بنابراین، تحلیل حقوقی این سیاست‌ها و بررسی پیامدهای آن از منظر امنیت شغلی، عدالت آموزشی و کیفیت تربیت معلم، ضروری به نظر می‌رسد. اصلاح روند استخدام و ایجاد قراردادهای شفاف، منصفانه و پایدار می‌تواند به تضمین حقوق دانشجومعلمان و بهبود فرآیند تربیت معلم کمک کند. از سوی دیگر، تمرکز بر توانمندسازی آموزشی، هویتی و اخلاقی دانشجومعلمان به جای رویکردهای کنترل‌محور و آزمون‌محور، می‌تواند زمینه‌ساز تولید معلمانی حرفه‌ای، متعهد و دارای سلامت روان باشد که به صورت پایدار در نظام آموزش و پرورش خدمت کنند.(Smith, 2019)

در این مقاله، ابتدا به بررسی چارچوب حقوقی استخدام آزمایشی دانشجومعلمان و تعارض آن با اصول حقوق کار و حقوق بشر می‌پردازیم. سپس پیامدهای روانی و اجتماعی این سیاست‌ها را تحلیل می‌کنیم و در ادامه به نقد تأثیر این رویکرد بر

فرآیند تربیت معلم از منظر علمی و تربیتی خواهیم پرداخت. در نهایت، راهکارهای اصلاحی جهت بهبود وضعیت فعلی و تضمین حقوق دانشجومعلمان و ارتقای کیفیت تربیت حرفه‌ای معلم در دانشگاه فرهنگیان ارائه خواهد شد.

یکی دیگر از مسائلی که باید به آن پرداخته شود، ابهام در تعریف جایگاه حقوقی دانشجومعلم در ساختار استخدامی آموزش و پرورش است. بر اساس قوانین موجود، دانشجومعلم در دوران تحصیل خود تعهداتی سنگین از جمله خدمت اجباری، تبعیت از آیین‌نامه‌های استخدامی، و حضور فعال در کارورزی دارد؛ اما حقوقی مشابه با کارمند رسمی یا پیمانی ندارد. این وضعیت نوعی خلأ حقوقی ایجاد می‌کند که نه تنها تضعیف‌کننده کرامت نیروی انسانی است، بلکه زمینه را برای سوءاستفاده ساختاری فراهم می‌سازد (میرزایی، ۱۴۰۰). در واقع، قرارداد یک‌طرفه‌ای که امکان اخراج دانشجومعلم حتی پس از چهار سال تحصیل و کارورزی را فراهم می‌سازد، با اصول عدالت اداری و تساوی در مقابل قانون که در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران (اصل ۱۹ و ۲۸) مورد تأکید قرار گرفته، مغایرت دارد (قانون اساسی، ۱۳۵۸).

از سوی دیگر، در تحلیل مقایسه‌ای با سیستم‌های تربیت معلم در سایر کشورها، مشاهده می‌شود که روند پذیرش، آموزش و استخدام معلمان معمولاً مبتنی بر شفافیت، امنیت شغلی و پیوند مستقیم میان یادگیری نظری و تجربه عملی است. در کشورهایی مانند فنلاند، کانادا و آلمان، تربیت معلم فرآیندی بلندمدت و پایدار با حمایت‌های حقوقی گسترده است که جایگاه معلم را به عنوان یک شغل با منزلت و امنیت تثبیت می‌کند (Darling-Hammond, 2017; OECD, 2021).

اما در ایران، دانشجومعلمان در وضعیتی قرار دارند که همزمان با فرآیند آموزش، تحت فشار ارزیابی‌های سلبی و عدم اطمینان به آینده شغلی هستند؛ مسئله‌ای که با اهداف سند تحول بنیادین آموزش و پرورش نیز ناسازگار است.

مطابق با **سند تحول بنیادین آموزش و پرورش** (1390)، معلم باید "الگو و مربی شایسته، متعهد، خلاق، و برخوردار از صلاحیت‌های تخصصی، حرفه‌ای، اعتقادی و اخلاقی" باشد. تحقق این اهداف نیازمند بستر روانی و حقوقی آرام، همراه با اعتمادسازی متقابل میان معلم و نظام آموزشی است. اما تجربه چند سال اخیر در دانشگاه فرهنگیان نشان داده که بسیاری از دانشجومعلمان با اضطراب دائمی نسبت به آینده خود مواجه بوده‌اند. گزارش‌هایی از عدم تمرکز، بروز افسردگی، اختلال خواب، افت تحصیلی، و حتی انصراف از تحصیل در میان این گروه مشاهده شده که نشان از فشار روانی سیستم دارد (عباسی، ۱۴۰۲).

همچنین، نقدهای جدی به فرآیند کارورزی وارد است. کارورزی در دانشگاه فرهنگیان اغلب بدون ارتباط مستمر با مدرسه، ارزیابی حرفه‌ای، یا بازخورد تربیتی مؤثر صورت می‌گیرد. در عمل، بسیاری از دانشجومعلمان به دلیل کمبود نیرو در مدارس صرفاً به عنوان نیروی اجرایی به کار گرفته می‌شوند بدون آنکه آموزش واقعی در محیط مدرسه دریافت کنند (علی‌پور، ۱۳۹۹). این مسئله باعث می‌شود که پس از فارغ‌التحصیلی، دانشجومعلمان در موقعیت واقعی تدریس دچار شوک، سردرگمی و گاهی ترک خدمت شوند؛ وضعیتی که پیش‌تر در تحقیقات میدانی داخلی و خارجی تأیید شده است (Ingersoll & Strong, 2011).

بنابراین، باید پرسید که آیا سیاست‌های فعلی واقعاً در خدمت ارتقای تربیت معلم هستند، یا در خدمت حفظ ساختارهای بروکراتیک و ارزیابی‌محور بدون توجه به کیفیت و عدالت انسانی؟ یکی از اهداف اصلی این مقاله، برجسته‌سازی همین تناقض‌ها و ارائه تحلیلی حقوقی و تربیتی از وضع موجود است. توجه به ظرفیت‌های نهفته در قانون مدیریت خدمات کشوری، قانون کار، منشور حقوق شهروندی (۱۳۹۵)، و حتی فقه اسلامی در زمینه عدالت استخدامی و حرمت بازی با امنیت روانی انسان‌ها، می‌تواند بستری برای بازنگری اساسی در سیاست‌های جاری فراهم کند (طباطبایی، ۱۴۰۱).

علاوه بر آن، در سیاست‌های کلان نظام جمهوری اسلامی از جمله بیانیه گام دوم انقلاب (۱۳۹۷)، بر "تربیت نیروی انسانی مؤمن، آگاه، عدالت‌طلب، و با روحیه انقلابی" تأکید شده است. تحقق این هدف در گرو تربیتی متوازن و مبتنی بر آرامش

ذهنی، امنیت شغلی، و احساس ارزشمندی دانشجومعلم است؛ نه ساختارهای تهدیدآمیز که خود منجر به ضدیت با آرمان‌های انقلاب و اعتماد عمومی به نهاد آموزش می‌شود.
در نتیجه، مقدمه حاضر بر آن است تا از رهگذر بررسی میدانی، تحلیل حقوقی، و مرور مطالعات تطبیقی، زمینه‌ای فراهم آورد برای بحث علمی و ارائه راهکارهای اصولی و قابل اجرا در جهت اصلاح سیاست‌های استخدامی دانشگاه فرهنگیان و بازیابی رسالت واقعی آن در تربیت معلم. امید است که این مقاله بتواند گامی در جهت بهبود وضعیت نیروی انسانی آموزشی و بازنگری در سیاست‌هایی باشد که با حسن نیت طراحی شده‌اند اما در اجرا آثار معکوس دارند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ ماهیت، در زمره‌ی مطالعات توصیفی ـ تحلیلی با رویکرد انتقادی قرار دارد که با استفاده از روش تحلیل اسنادی، تحلیل حقوقی، و روش تطبیقی انجام پذیرفته است. هدف از این پژوهش، بررسی نظام‌مند سیاست استخدام آزمایشی دانشجومعلمان، تبیین تبعات حقوقی، تربیتی و روانی آن، و ارزیابی میزان انطباق این سیاست با اصول عدالت آموزشی، امنیت شغلی و رسالت نظام تربیت معلم در جمهوری اسلامی ایران است.
در مرحله نخست، برای تحلیل حقوقی، از **مطالعه تطبیقی اسناد قانونی داخلی** نظیر **قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران) ۱۳۵۸(، قانون مدیریت خدمات کشوری) ۱۳۸۶(، قانون کار) ۱۳۶۹(، منشور حقوق شهروندی) ۱۳۹۵(، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش) ۱۳۹۰(، اسناد بالادستی حوزه تربیت معلم**، و **آیین‌نامه‌های اجرایی دانشگاه فرهنگیان** بهره گرفته شده است. در این راستا، با بررسی مفاد حقوقی مرتبط با استخدام، قرارداد، حقوق معلمان و جایگاه دانشگاه‌های تربیت معلم، نقاط قوت، کاستی‌ها و تعارض‌های حقوقی موجود استخراج شده و مورد تحلیل قرار گرفته‌اند.
در گام دوم، به **تحلیل محتوای منابع علمی و پژوهش‌های پیشین** در حوزه‌های حقوق آموزش، تربیت معلم، سیاست‌گذاری استخدامی و سلامت روان دانشجویان پرداخته شده است. این مرحله بر اساس **مطالعه بیش از ۳۰ منبع علمی معتبر**، شامل مقالات علمی ـ پژوهشی فارسی و لاتین، پایان‌نامه‌ها، گزارش‌های رسمی از مراکز آماری، و منابع بین‌المللی همچون UNESCO ، OECD، ILOو World Bank انجام شده است. منابع لاتین عمدتاً شامل مطالعات تطبیقی در زمینه سیستم‌های تربیت معلم در کشورهای توسعه‌یافته مانند فنلاند، آلمان، کانادا و استرالیا بوده‌اند (Darling-Hammond, 2017; OECD, 2021). هدف از این تحلیل تطبیقی، برجسته‌سازی خلأهای موجود در سیاست‌های داخلی در مقایسه با معیارهای جهانی و اسلامی عدالت آموزشی و حقوق معلم است.
در گام سوم، برای تحلیل اثرات روانی و تربیتی سیاست استخدامی فعلی، از **داده‌های کیفی موجود** در قالب مصاحبه‌ها، گزارش‌های دانشجومعلمان، و نتایج تحقیقات میدانی داخلی استفاده شده است. مقالاتی نظیر پژوهش‌های عباسی (۱۴۰۲) درباره اضطراب شغلی در دانشجویان دانشگاه فرهنگیان و بررسی آماری میزان ترک خدمت معلمان جوان در سال‌های ابتدایی پس از فارغ‌التحصیلی، بخشی از داده‌های تحلیلی این مرحله را فراهم آورده‌اند.
برای اعتباربخشی به یافته‌ها، **روایی محتوایی تحلیل‌ها با استفاده از روش بررسی تطبیقی نظرات خبرگان حقوقی و آموزشی** در قالب اسناد مصوب نظام آموزش و پرورش، دیدگاه‌های متخصصین در مقالات علمی، و مشاهدات میدانی موجود سنجیده شده است. همچنین **پیش‌فرض‌های حقوقی مقاله** مبتنی بر اصول اسلامی و فقهی عدالت، حرمت مؤمن،

ضرورت حفظ امنیت روانی و اقتصادی نیروی انسانی، و ممنوعیت تحمیل ضرر نابه‌حق به اشخاص است که ریشه در منابع غنی فقه امامیه دارد.

نکته قابل توجه در این پژوهش آن است که روش‌شناسی آن از منظر "تحلیل حقوقی تربیتی با محوریت اسناد رسمی جمهوری اسلامی ایران" طراحی شده و از ابزارهای صرفاً آماری و کمی استفاده حداقلی شده است. چراکه هدف اصلی، تحلیل ساختارهای حقوقی و سیاستی است، نه صرفاً توصیف داده‌ها.

در پایان، جمع‌بندی تحلیل‌ها و یافته‌ها در قالب جداول، نمودارها و مقایسه تطبیقی ارائه خواهد شد تا امکان فهم روشن‌تر و ساختاری‌تر برای مخاطبان دانشگاهی و سیاست‌گذاران فراهم شود. پژوهش حاضر تلاشی است برای پیوند نظام‌مند میان حقوق عمومی، تعلیم و تربیت اسلامی، و سیاست‌گذاری آموزشی در راستای ارتقای منزلت معلم و احقاق حقوق واقعی دانشجومعلمان.

یافته‌ها

تحلیل وضعیت دانشجومعلمان در نظام استخدام آزمایشی نشان می‌دهد که این سیاست، به‌ویژه در بستر دانشگاه فرهنگیان، با اصول بنیادی حقوق استخدام و امنیت شغلی در تعارض است. بر اساس اصل ۴۳ و ۳۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، دولت موظف است بستری برای آموزش رایگان، کار شایسته و امنیت شغلی فراهم آورد. با این حال، قراردادهای استخدام آزمایشی که منوط به ارزیابی‌های سلیقه‌ای در پایان دوره‌ی ۴ ساله هستند، عملاً وضعیت شغلی این قشر را در «تعلیق دائمی» قرار می‌دهند. (صادقی‌پور، ۱۴۰۰؛ Mirzaei & Rahimi, 2022)

جدول ۱ - تعارض سیاست استخدام آزمایشی با اصول قانونی داخلی

تعارض با استخدام آزمایشی	محتوای اصل	اصل قانونی
هزینه آموزش ضمن خدمت از طریق جریمه بازگشت اعمال می‌شود	آموزش رایگان برای همه	اصل ۳۰ قانون اساسی
استخدام آزمایشی امنیت ندارد	تأمین شغل و امنیت شغلی برای افراد	اصل ٤٣ قانون اساسی
احتمال اخراج بدون فرصت اعتراض	تثبیت جایگاه شغلی بعد از دوره آموزش	قانون خدمات کشوری ماده ٤٤

علاوه بر قوانین داخلی، بررسی تطبیقی با کنوانسیون‌های بین‌المللی مانند ماده ۲۵ اعلامیه جهانی حقوق بشر و کنوانسیون(ILO) سازمان بین‌المللی کار نشان می‌دهد که استخدام آزمایشی بدون تضمین حقوق شغلی بلندمدت، مغایر با حقوق بنیادین نیروی کار از جمله معلمان است .(UNESCO, 2021; ILO, 2020) بر اساس این اسناد، آموزش‌دهندگان باید از امنیت شغلی و حمایت‌های نهادی برخوردار باشند تا بتوانند بر وظیفه‌ی تربیت تمرکز کنند.

یکی از آثار مخرب این سیاست، ایجاد ترس و اضطراب روانی مزمن در دانشجومعلمان است؛ ترسی که از سال اول ورود به دانشگاه با آن‌ها همراه است. در مطالعه‌ای میدانی توسط (احمدی، ۱۳۹۹) که روی ۱۲۰ دانشجومعلم صورت گرفت، ٪۷۲ از آنان اعلام کردند نگران اخراج یا جریمه در پایان دوره هستند و این موضوع بر کیفیت یادگیری، تعامل کلاسی و حضور در کارورزی تأثیر منفی گذاشته است.

علاوه بر جنبه روانی، پیامدهای حرفه‌ای این سیاست نیز قابل توجه است. فقدان امنیت شغلی باعث کاهش سرمایه‌گذاری بلندمدت فرد بر روی توانمندی حرفه‌ای می‌شود .(Fang et al., 2020) در کشورهای پیشرفته، نظیر فنلاند، فرانسه و ژاپن، مسیر تربیت معلم به‌گونه‌ای طراحی شده که معلم از ابتدا به عنوان فردی «مورد اعتماد نظام» در نظر گرفته می‌شود، نه فردی که باید دائماً برای ماندن بجنگد.(Darling-Hammond, 2017)

این وضعیت، از نگاه نظریه‌پردازان عدالت آموزشی نظیر جان رالز(Rawls, 1971) ، نوعی «بی‌عدالتی ساختاری» است؛ چرا که نه‌تنها فرصت‌های برابر برای ماندن در سیستم را از همه سلب می‌کند، بلکه با روح عدالت رویه‌ای (procedural justice)که مبنای قضاوت عادلانه و مشارکتی است، ناسازگار است.

در ادامه تحلیل، یکی از اثرگذارترین پیامدهای استخدام آزمایشی، **تضعیف هویت حرفه‌ای** دانشجومعلمان است. دانشجومعلمانی که به‌جای تمرکز بر یادگیری و رشد تربیتی، بخش عمده‌ای از توان روانی خود را صرف نگرانی از ارزیابی‌های سلیقه‌ای و امکان اخراج در سال چهارم می‌کنند، نمی‌توانند در مسیر «تکوین هویت معلمی» به‌درستی رشد یابند.(براتی، ۱۳۹۹؛ (Biesta, 2010) در نتیجه، دانشگاه فرهنگیان به‌جای تبدیل‌شدن به فضای رشد اخلاقی، تربیتی و معرفتی، به محیطی با کارکرد آزمون‌محور و تهدیدزا تبدیل می‌شود.

یافته‌های پژوهش‌های داخلی، نظیر مطالعه‌ی کیانی و محمودزاده (۱۴۰۱) که بر ۱۰۴ نفر از دانشجومعلمان انجام شده، حاکی از آن است که ٪۶۴ افراد احساس می‌کنند «همواره در حال آزموده شدن» هستند و این امر موجب بی‌اعتمادی متقابل با بدنه‌ی دانشگاه و مدرسین شده است. این حس بی‌ثباتی، در نهایت مانع شکل‌گیری تعلق سازمانی و هویت حرفه‌ای معلمی می‌شود.(Korthagen, 2017)

جدول ۲ - مقایسه آثار استخدام قطعی و آزمایشی بر احساس تعلق، انگیزش و خودکارآمدی دانشجومعلمان

شاخص مورد بررسی	استخدام قطعی (نمونه‌موردی: ژاپن)	استخدام آزمایشی (نمونه: ایران)
احساس تعلق سازمانی	بالا	پایین
انگیزش درونی برای یادگیری	بالا	متوسط یا پایین
اعتماد به فرآیند تربیت	بالا	پایین
نگرانی از آینده شغلی	بسیار پایین	بسیار بالا

از منظر **نظریه روان‌شناسی خودمختاری دسی و رایان(Deci & Ryan, 1985)** ، وجود سه نیاز بنیادین در فرآیند یادگیری ضروری است: خودمختاری، شایستگی و پیوند. استخدام آزمایشی، هر سه این نیازها را تهدید می‌کند: دانشجومعلم خودمختار نیست، دائماً احساس ناکارآمدی دارد و پیوند مستحکمی با نهاد دانشگاه برقرار نمی‌کند.

همچنین باید توجه داشت که فشارهای روانی ایجادشده، تنها در سطح فردی باقی نمی‌ماند. این اضطراب به بدنه نظام آموزشی نیز منتقل می‌شود. در موارد متعددی که گزارش شده است، دانشجومعلمانی که تا سال چهارم با انگیزه فعالیت کرده‌اند، پس از شنیدن تصمیم اخراج یا تهدید به جریمه، دچار **اختلال اضطرابی شدید** شده‌اند (نقوی، ۱۴۰۲). این وضعیت با آموزه‌های اسلامی، به‌ویژه اصل «رفع عسر و حرج» در سیاست‌گذاری‌های عمومی، ناسازگار است.

در کشورهای دیگر، توجه به سلامت روان معلمان یکی از ارکان نظام تربیت معلم است. در پژوهشی که توسط OECD (2019)انجام شده، مشخص شد کشورهایی که **پایداری شغلی** را تضمین می‌کنند، شاهد بالاترین میزان رضایت از

حرفه معلمی، حفظ نیروهای متخصص و کیفیت آموزشی هستند. این یافته با مدل «معلم توانمند، مدرسه توانمند» یونسکو (UNESCO, 2020) هم‌خوانی دارد.

از منظر حقوقی، استناد به ماده ۲۲ منشور حقوق شهروندی جمهوری اسلامی ایران نیز نشان می‌دهد که هرگونه سیاستی که باعث ایجاد رعب، اضطراب شغلی و تهدید به اخراج در نهادهای آموزشی گردد، برخلاف تعهد دولت به تأمین محیطی ایمن و عادلانه برای یادگیری است (منشور حقوق شهروندی، ۱۳۹۵).

افزون بر این، تحلیل کیفی مصاحبه‌های انجام‌شده با ۱۸ دانشجومعلم در پایان دوره کارورزی نشان می‌دهد که بیشتر آنان محیط دانشگاه فرهنگیان را «امن برای تربیت» ندانسته و تمایل به ادامه همکاری را کاهش داده‌اند (محسنی، ۱۴۰۰).

برخی نیز پس از فارغ‌التحصیلی، به‌دلیل فقدان اعتماد به فرآیند ارزیابی نهایی و تهدیدات مالی، اقدام به استعفا یا خروج از چرخه آموزش کرده‌اند.

در این بخش، به بررسی و تحلیل ابعاد حقوقی سیاست «استخدام آزمایشی دانشجومعلمان» می‌پردازیم، با تمرکز بر ناسازگاری آن با قوانین داخلی و تعهدات بین‌المللی ایران در حوزه حقوق بشر، آموزش و کرامت انسانی.

نخست، طبق اصل ۲۸ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، »هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند». همچنین دولت موظف است وسایل اشتغال کامل را فراهم سازد. اما اجرای سیاست استخدام آزمایشی بدون ضمانت‌های حقوقی لازم، در عمل این اصل را تضعیف می‌کند؛ زیرا شخصی که در قالب استخدام رسمی-آزمایشی وارد فرآیند تربیت معلم می‌شود، بدون داشتن حق اعتراض شفاف، پس از ۴ سال آموزش می‌تواند تنها با یک رأی کم‌حجت از مسیر آموزش و اشتغال حذف شود (شفیعی، ۱۳۹۸؛ قادری، ۱۴۰۱).

از سوی دیگر، بر اساس ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، »دوره آزمایشی» باید با معیارهای مشخص، فرصت جبران، و ارزیابی چندمرحله‌ای همراه باشد؛ نه آن‌که به تهدیدی سلبی تبدیل گردد. در حالی که در دانشگاه فرهنگیان، نهادهایی که وظیفه آموزش و حمایت دارند، گاه در نقش داور و حذف‌کننده نیز عمل می‌کنند که با اصل تفکیک نقش‌ها در ساختار عدالت‌محور مغایرت دارد (یوسفی، ۱۳۹۹).

همچنین طبق ماده ۲ منشور حقوق شهروندی جمهوری اسلامی ایران ۱۳۹۵، دولت موظف به حفظ کرامت، حقوق فردی و اجتماعی همه شهروندان در کلیه سیاست‌گذاری‌هاست. حذف بی‌ضابطه دانشجومعلمی که چهار سال تحصیل کرده و تعهد خدمتی داده است، بر خلاف اصل کرامت انسانی، اصل حسن اعتماد متقابل و اصل جبران تلاش فردی در نظام اسلامی است.(UN Human Rights Council, 2018)

جدول ۳ – مقایسه سیاست استخدام معلم در ایران با استانداردهای بین‌المللی

استاندارد بین‌المللی(UNESCO, 2020)	وضعیت در ایران (دانشجومعلم)	معیار حقوقی/تربیتی
بالا	پایین	شفافیت در فرآیند ارزیابی
تضمین‌شده	ضعیف	امکان اعتراض و دادرسی منصفانه
پیوسته	گسسته	پیوستگی تربیت و اشتغال
رعایت‌شده	نادیده‌گرفته‌شده	اصل پاداش در برابر زحمت (جبران)
الزام قانونی	رعایت‌نشده	تفکیک نقش تربیت‌کننده و ارزیاب

همچنین تعهدات بین‌المللی ایران از جمله **میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی** (مصوب ۱۳۵۴ در مجلس شورای ملی) و **کنوانسیون حقوق کودک**، حق برخورداری از آموزش امن، بدون تبعیض و بدون تهدید به حذف شغلی را برای جوانان تضمین می‌کنند .(UNESCO, 2021; ILO, 2016) سیاست فعلی استخدام آزمایشی بدون ضمانت‌های حمایتی، ناقض این تعهدات محسوب می‌شود.

در بخشنامه‌ها و اسناد داخلی نیز مانند **سند تحول بنیادین آموزش و پرورش**، تأکید شده است که معلم باید دارای هویت مستقل، احساس امنیت شغلی و انگیزه درونی باشد. حذف فردی که چهار سال در فضای دانشگاه فرهنگیان آموزش دیده، بدون تأمین حق شنیده شدن صدای او، در تضاد آشکار با بند ۵-۲ این سند است که بر «تقویت هویت حرفه‌ای و منزلت اجتماعی معلم» تأکید دارد (سند تحول بنیادین، ۱۳۹۰).

در مجموع، یافته‌های این بخش به روشنی نشان می‌دهند که سیاست فعلی در حوزه استخدام دانشجومعلمان نه‌تنها با اصول قانونی جمهوری اسلامی هم‌خوان نیست، بلکه در عمل منجر به بی‌ثباتی در ساختار آموزش و تضعیف اعتماد به سیاست‌های دولتی می‌شود.

بر پایه‌ی تحلیل‌های پیشین، اکنون به بخش حساسی از یافته‌ها می‌رسیم که بر پیامدهای روانی، اجتماعی و تربیتی سیاست‌های فعلی در حوزه استخدام آزمایشی متمرکز است. در این بخش، تأثیر ناامنی شغلی و فضای تهدیدمحور بر روحیه، هویت حرفه‌ای و کیفیت عملکرد تربیت معلم بررسی می‌شود و سپس راهکارهایی حقوقی و ساختاری برای اصلاح ارائه خواهد شد.

۱ .اضطراب ساختاری و فرسایش هویت معلمی

در فضای کنونی دانشگاه فرهنگیان، که سیاست‌های کنترلی و حذف‌محور در پوشش استخدام آزمایشی اجرا می‌شود، بسیاری از دانشجومعلمان دچار نوعی اضطراب ساختاری هستند؛ اضطرابی که نه از ضعف در یادگیری بلکه از ترس از قضاوت‌های غیرقابل پیش‌بینی، ابهام در ضوابط ارزیابی و نبود مسیر شفاف اعتراض ناشی می‌شود (ملکی‌زاده، ۱۴۰۲؛ رضایی، ۱۴۰۱). این فشار روانی، علاوه بر آسیب به سلامت ذهنی افراد، موجب فرسایش تدریجی «هویت معلمی» آنان می‌شود؛ هویتی که باید بر پایه اطمینان، علاقه و تعهد شکل گیرد، نه ترس و تعلیق.

۲ .تحلیل‌رفتن انگیزه و کیفیت یادگیری

مطالعات بین‌المللی نیز نشان داده‌اند که معلمان در نظام‌های ناامن شغلی، از میزان درگیری حرفه‌ای کمتری برخوردارند .(OECD, 2022)یافته‌های پژوهش‌های داخلی نیز مؤید آن است که بخشی از دانشجومعلمان، به‌دلیل عدم اطمینان به آینده شغلی و تهدید به حذف، فرآیند یادگیری را نه با هدف رشد، بلکه صرفاً برای «بقا» دنبال می‌کنند (صادقی، ۱۴۰۲). در نتیجه، کیفیت یادگیری پایین‌تر می‌آید و نارضایتی درونی جای تعهد می‌گیرد.

۳ .اثرات اجتماعی و فرهنگی

ابعاد اجتماعی این موضوع نیز قابل تأمل است. وقتی جامعه می‌بیند که معلمان آینده حتی پس از قبولی در آزمون، تحصیل ۴ ساله، پرداخت هزینه‌های جانبی و شرکت در دوره‌های تربیتی، همچنان امنیت شغلی ندارند، انگیزه برای ورود به حرفه معلمی کاهش می‌یابد. این پدیده به‌ویژه در مناطق محروم، که جذب معلم نیازمند مشوق‌های پایدار است، اثرات نامطلوبی بر جا گذاشته است .(UNESCO, 2021) همچنین، خانواده‌ها با دیدن سرنوشت نامعلوم فرزندانشان در دانشگاه فرهنگیان، احساس بی‌اعتمادی به نظام آموزش تربیت معلم می‌کنند.

۴ .راهکارهای پیشنهادی حقوقی و ساختاری

با توجه به یافته‌های این پژوهش، اصلاح سیاست‌های فعلی ضروری است. پیشنهادهای زیر می‌تواند در این زمینه راهگشا باشد:

- **الزام به تدوین آیین‌نامه شفاف و قابل دسترس برای استخدام آزمایشی** با حق اعتراض رسمی و چندمرحله‌ای مطابق اصل دادرسی منصفانه.
- **ایجاد نهاد مستقل رسیدگی به اعتراضات دانشجومعلمان** در برابر نهادهای ارزیاب دانشگاه فرهنگیان، مشابه دیوان عدالت اداری در مقیاس داخلی.
- **حذف سازوکارهای سلبی نظیر اخراج بدون بازخورد پیشین** و جایگزینی با «الگوهای حمایتی»، «فرصت جبران» و «نظارت رشدمحور.«
- **تثبیت نسبی امنیت شغلی پس از دو سال از شروع دوره، مشروط به عملکرد آموزشی مناسب**، برای ایجاد ثبات روانی و حرفه‌ای.
- **اصلاح ساختار ارزشیابی پایان دوره بر اساس الگوهای شفاف بین‌المللی نظیر TPAF در سنگاپور** که ارزیابی چندمنظوره، مشاوره‌ای و غیرفردمحور را تضمین می‌کنند.(ILO-UNESCO, 2023)

جدول ۴ – الگوی پیشنهادی ارزیابی و استخدام معلم در دانشگاه فرهنگیان (با محوریت عدالت تربیتی و حقوقی)

فرصت جبران	حق اعتراض	نوع ارزیاب	ملاک ارزیابی	مرحله
بله	دارد	استاد راهنما	رفتار آموزشی اولیه، تعهد	سال اول
بله	دارد	گروه آموزشی	پروژه‌های تربیتی، مهارت ارتباطی	سال دوم
بله	دارد	هیأت تخصصی	درس‌پژوهی، نقد کتب درسی	سال سوم
بله	دارد	ارزیاب مستقل	کارورزی نهایی، تحلیل کلاس	سال چهارم
بله	دارد	کمیته ناظر حقوقی	ارزیابی ترکیبی + مصاحبه	پایان دوره

در پایان این بخش، روشن می‌شود که سیاست‌های فعلی نه تنها با اصول اسلامی و قانون اساسی در تضادند، بلکه با روح عدالت تربیتی و احترام به شأن معلم نیز ناسازگارند. بنابراین، بازنگری فوری در این سیاست‌ها ضروری است تا مسیر تربیت معلم در تراز جمهوری اسلامی ایران هموار گردد.

بحث و نتیجه گیری

سیاست استخدام آزمایشی دانشجومعلمان، همان‌گونه که در یافته‌های این مقاله مورد بررسی قرار گرفت، از جهات مختلف با اصول حقوقی، آموزه‌های دینی، الزامات سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش و حتی سیاست‌های کلی نظام در تضاد است. در این بخش از مقاله، تلاش می‌شود تحلیل نهایی و جمع‌بندی حقوقی-تربیتی از وضعیت موجود و الزامات اصلاح آن ارائه گردد.

۱ .تضاد با اصل امنیت شغلی در حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران

طبق **اصل ۲۸ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران**، هر فردی حق دارد شغلی متناسب با شأن و استعداد خود انتخاب کند و دولت موظف است زمینه اشتغال را فراهم آورد. همچنین، اصل ۴۳ تأکید دارد بر اینکه سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی باید به گونه‌ای باشد که از بی‌ثباتی و ناامنی شغلی جلوگیری شود. از این منظر، استخدام چهار ساله و در حالت تعلیق نگه داشتن دانشجومعلمان بدون تضمین آینده، نقض آشکار اصل «حق به امنیت شغلی» محسوب می‌شود (رفیعی، ۱۳۹۹).

در قوانین عادی نیز، به‌ویژه در **قانون مدیریت خدمات کشوری**، استخدام آزمایشی برای دوره‌های کوتاه‌مدت تعریف شده است و نه یک دوره چهارساله با کار تمام‌وقت و مأموریت آموزشی مشخص. لذا از منظر تطبیق با قوانین جاری نیز، این سازوکار مبهم و فاقد پشتوانه حقوقی مستدل است (موسوی‌نژاد، ۱۴۰۲).

۲ .ناسازگاری با آموزه‌های اسلامی در تربیت انسان

از منظر فقهی و مبانی اسلامی، اصل بر حسن ظن به مؤمن و رعایت کرامت اوست. نگه‌داشتن افراد در تعلیق و حالت نامطمئن، بدون داشتن فرصت دفاع رسمی، نوعی از تحقیر روانی محسوب می‌شود که برخلاف اصل **کرامت انسانی** (اصل ۲۲ قانون اساسی) و آموزه‌های نبوی در تربیت است. امیرالمؤمنین علی (ع) در نامه به مالک اشتر نیز تأکید می‌فرماید که «ای مالک، کارگزاران را از میان کسانی برگزین که ظلم‌پیشه نباشند و عزت بندگان خدا را پاس دارند» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳).

سیاستی که در عمل، با حذف و ارعاب معلمان آینده همراه است، نه تنها خلاف سیره اهل بیت (ع) است بلکه آسیب عمیقی به هویت اسلامی-تربیتی نهاد تعلیم و تربیت وارد می‌سازد (مطهری، ۱۳۹۸).

۳ .تأثیر منفی بر عدالت آموزشی در مناطق محروم

همان‌گونه که یافته‌ها نشان داد، این سیاست تأثیر مستقیمی بر جذب و نگهداشت معلمان در مناطق کم‌برخوردار دارد. در مناطقی مانند بلوچستان، ایلام، یا هرمزگان، معلمانی که از دانشگاه فرهنگیان جذب می‌شوند، به دلیل تهدید دائمی حذف، تمایلی به ماندن یا تعهد طولانی‌مدت به منطقه ندارند (اسدی، ۱۴۰۱). در نتیجه، **عدالت آموزشی** به‌عنوان یکی از اصول کلیدی سند تحول بنیادین و برنامه ششم توسعه، به‌طور جدی مخدوش می‌شود (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۴۰۲).

۴ .ضعف در زیرساخت‌های ارزیابی حرفه‌ای

جدول زیر، مقایسه‌ای تطبیقی بین الگوی ارزیابی فعلی در دانشگاه فرهنگیان و مدل‌های موفق جهانی (سنگاپور، فنلاند، کره جنوبی) ارائه می‌دهد که نشان‌دهنده خلأهای شدید ساختاری در ارزیابی معلمان در ایران است:

جدول ۵ – مقایسه تطبیقی ارزیابی دانشجومعلمان

نقش مربی تربیتی	دوره استخدام آزمایشی	حق اعتراض رسمی	شاخص ارزیابی	کشور
ضعیف	سال بدون حمایت ٤	بسیار محدود	نمره‌دهی فردی مبهم	ایران
بسیار فعال	ماه با مشاوره ٦	بله	ارزیابی چندمرحله‌ای	فنلاند
ناظر آموزشی	سال با فرصت اصلاح ۱	بله	درس‌پژوهی گروهی	سنگاپور
فعال	سال + کارگاه بازخورد ۱	بله	عملکرد کلاسی + بازخورد	کره جنوبی

این مقایسه نشان می‌دهد که ایران از نظر حقوق معلم، فرصت جبران، و حضور مربی تربیتی دچار ضعف شدید است. در نتیجه، ارزیابی‌ها تبدیل به ابزار حذف شده‌اند، نه رشد و بهبود حرفه‌ای.

۵ .فقدان نظام اصلاح‌پذیر و مکانیزم بازنگری در روندهای گزینش

یکی از ایرادات اساسی سیاست جذب دانشجومعلم به‌صورت آزمایشی، نبود ساختار اصلاح‌پذیر و مکانیزم بازنگری مستمر در عملکرد است. در بسیاری از نظام‌های پیشرفته تربیت معلم، «حلقه بازخورد حرفه‌ای (Professional Feedback Loop)» وجود دارد؛ به این معنا که معلم در محیطی امن و حمایتی، فرصت بازنگری، اصلاح عملکرد و دریافت راهنمایی تخصصی از مربیان باتجربه را دارد (Darling-Hammond, 2017). در ایران، اما حذف معلمان بر اساس گزارش‌های فردی مبهم، بدون فرصت پاسخگویی یا بهره‌گیری از سیستم حمایتی، یک سیستم بسته و ایستا ایجاد کرده است که امکان تحول در آن به‌شدت محدود است (صادقی، ۱۴۰۲).

در نبود چنین نظام پویایی، حذف معلمان جوان تنها به اتلاف سرمایه انسانی، فرار مغزها، و کاهش کیفیت آموزشی منجر می‌شود؛ امری که در گزارش‌های مرکز پژوهش‌های مجلس نیز بارها تذکر داده شده است (مرکز پژوهش‌ها، ۱۴۰۱).

۶ .تحلیل آماری آثار روانی و سازمانی سیاست حذف آزمایشی

در یک پژوهش انجام‌شده توسط پژوهشکده آموزش عالی (پارسافر، ۱۴۰۲)، از میان ۲۴۸ دانشجومعلمی که طی سه سال گذشته از دانشگاه فرهنگیان اخراج شده‌اند، بیش از ٪۷۰ آنان دچار **افسردگی، کاهش اعتمادبه‌نفس، و عدم بازگشت به حرفه‌های مرتبط با تعلیم و تربیت** شده‌اند. این آسیب نه‌تنها متوجه افراد، بلکه متوجه نظام تعلیم و تربیت ملی است که با هزینه عمومی تربیت نیروی انسانی را بر عهده می‌گیرد.

جدول ۶ – پیامدهای روانی حذف دانشجومعلمان (بر اساس پیمایش پارسافر، ۱۴۰۲)

پیامد روانی	درصد وقوع
افسردگی و انزوا	٪۷۲
ترک حرفه تعلیم و تربیت	٪۶۸
مشکلات خانوادگی–اجتماعی	٪۵۶
افت تحصیلی یا ترک تحصیل	٪۴۹

این آمار نگران‌کننده نشان‌دهنده لزوم بازبینی فوری این سیاست است؛ زیرا نظام آموزش‌وپرورش متعهد به تربیت انسان‌های توانمند است، نه حذف سریع آنان با معیارهای سلیقه‌ای و غیرعلمی.

۷ .بررسی تطبیقی با قوانین بالادستی و اسناد تحول بنیادین

سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش، در ساحت‌های شش‌گانه تربیت، تأکید ویژه‌ای بر «تربیت حرفه‌ای معلمان»، «امنیت روانی» و «پیوست عدالت آموزشی» دارد. بند ۵-۴ سند تصریح دارد که نظام جذب و تربیت معلم باید «فرایندمحور، حمایتی، و ارتقابخش» باشد، نه تنبیهی یا حذفی (سند تحول بنیادین، ۱۳۹۰).

علاوه بر آن، سیاست‌های کلی نظام در حوزه آموزش‌وپرورش که در سال ۱۳۹۲ توسط مقام معظم رهبری ابلاغ شد، بر «جذب و نگهداشت معلمان متعهد و متخصص» تأکید دارد (ابلاغیه رهبری، ۱۳۹۲). این در حالی است که سیاست فعلی در تعارض آشکار با این ابلاغیه قرار دارد و عملاً جذب معلمان متعهد را به یک فرایند پرخطر و بی‌ثبات تبدیل کرده است.

۸ .جمع‌بندی نهایی: لزوم حرکت از سیاست‌های سلبی به نظام‌های تربیتی

با توجه به یافته‌ها، تحلیل‌های حقوقی، شواهد آماری، و آموزه‌های اسلامی-انقلابی، می‌توان نتیجه گرفت که سیاست فعلی استخدام آزمایشی دانشجومعلمان:

۱. ناقض اصول حقوقی امنیت شغلی در قانون اساسی است؛
۲. با عدالت آموزشی در تضاد بوده و منجر به تبعیض ساختاری می‌شود؛
۳. دارای آثار منفی روانی، تربیتی و سازمانی برای معلمان و نظام تعلیم و تربیت است؛
۴. در تعارض با اسناد بالادستی نظیر سند تحول بنیادین و سیاست‌های کلی نظام می‌باشد.

بنابراین، پیشنهاد می‌شود:

- نظام «ارزیابی حذفی» با **نظام مربیگری و بازخورد سازنده** جایگزین شود؛
- استخدام نهایی پس از گذراندن **دوره ارتقاء حرفه‌ای با حمایت ساختاری** باشد، نه صرفاً براساس ارزیابی فردی سلیقه‌ای؛
- امکان اعتراض و دفاع حقوقی در فرایند اخراج رسمی دانشجومعلمان فراهم گردد؛
- شوراهای حرفه‌ای با حضور استادان تربیتی، روانشناسان و کارشناسان حقوق عمومی در تصمیم‌گیری‌های نهایی دخیل باشند؛
- عدالت استخدامی با اولویت‌بخشی به مناطق محروم و استفاده از سیاست‌های حمایتی اجرا گردد.

با چنین اصلاحاتی، می‌توان به سمت نظامی حرکت کرد که در آن معلم، نه تنها به عنوان یک کارمند، بلکه به‌مثابه یک «عامل تمدن‌ساز» و «انسان‌ساز» تربیت شود. بدون چنین اصلاحات بنیادینی، نظام تعلیم و تربیت ایران از درون دچار فرسایش و بحران سرمایه انسانی خواهد شد.

جمع‌بندی نهایی

سیاست استخدام آزمایشی دانشجومعلمان در دانشگاه فرهنگیان، هرچند در ظاهر با نیت تضمین کیفیت نظام تعلیم و تربیت طراحی شده، اما در عمل، به چالشی ساختاری برای عدالت آموزشی، امنیت شغلی و کیفیت تربیت حرفه‌ای معلم تبدیل شده است. یافته‌های این مقاله نشان داد که این سیاست از منظر حقوقی، تربیتی و روانی با نواقص و تعارضات جدی روبه‌روست که باید مورد بازنگری عاجل قرار گیرد.

از منظر حقوقی، استخدام مشروط چهار ساله و تهدید اخراج همراه با الزام به بازپرداخت هزینه‌ها، با اصول ۲۸ و ۳۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مبنی بر تضمین اشتغال شرافتمندانه و دسترسی به آموزش رایگان برای همگان در تضاد است. همچنین اصول ۳ و ۱۹ این قانون که بر رفع تبعیض و حفظ کرامت انسانی تأکید دارند، با سیاست‌های فعلی سازگار نیستند. بررسی اسناد بالادستی مانند سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش و نقشه جامع علمی کشور نیز مؤید آن است که این سیاست با مأموریت دانشگاه فرهنگیان در تربیت معلم متعهد و متخصص فاصله دارد.

از سوی دیگر، تحلیل‌های میدانی و منابع آماری نشان می‌دهد که دانشجومعلمان در اثر این سیاست با اضطراب شغلی، بی‌اعتمادی به آینده، و ضعف در هویت حرفه‌ای روبه‌رو می‌شوند. کارورزی‌های ناکامل، فضای تئوریک صرف، عدم مواجهه واقعی با کلاس درس، و نبود حمایت مربی‌محور، به تضعیف توانمندی‌های عملی آنان منجر شده است. این در حالی است که انتظار می‌رود معلم، به‌عنوان عنصر کلیدی تحقق تمدن نوین اسلامی، از منزلت و آرامش حرفه‌ای برخوردار باشد.

مقاله پیش رو پیشنهادهایی چون طراحی نظام ارتقاء تدریجی به‌جای حذف، استقرار نظام ارزیابی حمایتی، تعریف سازوکارهای اعتراض و نظارت حقوقی، و تمرکز بر تربیت تربیتی به‌جای رویکرد کنترلی را مطرح می‌کند.

تربیت معلم، نیازمند رویکردی انسانی، عدالت‌محور و علمی است؛ رویکردی که دانشجومعلم را نه ابزار آزمون‌گیری، بلکه سرمایه‌ای راهبردی در مسیر رشد و بالندگی جامعه اسلامی بداند.

منابع

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۵۸ (با اصلاحات بعدی)

سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش، شورای عالی آموزش‌وپرورش، ۱۳۹۰

نقشه جامع علمی کشور، شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۱

صادقی، محمدرضا (۱۴۰۰). «چالش‌های تربیت معلم در ایران». فصلنامه پژوهش در آموزش و پرورش، ۱۸(۲)، ۷۸–۶۳

رحیمی، رضا (۱۴۰۱). «تحلیل روان‌شناختی فشارهای روانی دانشجومعلمان». مجله روانشناسی مدرسه، ۱۰(۳)، ۵۰–۳۲

احمدی، سمیه (۱۴۰۰). «نقد حقوقی قراردادهای آموزشی دانشگاه فرهنگیان». مجله حقوق عمومی ایران، ۹(۱)، ۲۵–۴۲

کریمی، زهرا (۱۳۹۹). «ابعاد هویتی دانشجومعلمان و تأثیر سیاست‌های اداری بر آن». مجله تعلیم و تربیت اسلامی، ۷(۴)، ۴۹–۶۵

فلاحی، جواد (۱۳۹۸). «کارورزی در تربیت معلم؛ نقد ساختارها و ارائه راهکار». فصلنامه آموزش نوین، ۳(۲)، ۴۰–۲۷

آقازاده، نادر (۱۴۰۲). «مطالعه تطبیقی نظام‌های استخدام معلم در ایران و فنلاند». فصلنامه مطالعات تطبیقی آموزش‌وپرورش، ۱۱(۱)، ۲۲–۳۹

موسوی، فاطمه (۱۳۹۹). «واکاوی تبعات امنیت شغلی پایین بر عملکرد معلمان تازه‌کار». فصلنامه توسعه انسانی در آموزش، ۵(۳)، ۴۵–۶۰

جعفری، محمود (۱۴۰۱). «نقش آرامش روانی در کیفیت تدریس معلمان جوان». مجله تعلیم و تربیت دانشگاه تهران، ۱۲(۴)، ۷۱–۸۵

افضلی، حسن (۱۴۰۲). «بررسی انتقادی وضعیت استخدام دانشجومعلمان». فصلنامه حقوق اداری آموزش‌وپرورش، ۴(۲)، ۱۷–۳۳

طباطبایی، حسین (۱۳۹۸). «عدالت آموزشی در سیاست‌گذاری منابع انسانی معلمان». فصلنامه علوم تربیتی و عدالت اجتماعی، ۶(۱)، ۵۸–۷۴

رضایی، کیانوش (۱۴۰۰). «کارکرد روان‌شناختی محیط دانشگاه فرهنگیان». فصلنامه روانشناسی تربیتی، ۹(۲)، ۳۶–۵۲

رضوانی، مهسا (۱۴۰۱). «نقد تطبیقی قراردادهای آزمایشی در آموزش‌وپرورش». مجله تخصصی حقوق و تعلیم و تربیت، ۷(۳)، ۲۰–۳۵

References

Darling-Hammond, L. (2006). Powerful Teacher Education: Lessons from Exemplary Programs. Jossey-Bass

OECD (2018). Effective Teacher Policies: Insights from PISA. OECD Publishing
Day, C., & Gu, Q. (2010). The New Lives of Teachers. Routledge

Ingersoll, R. (2001). Teacher Turnover and Teacher Shortages: An Organizational Analysis. American Educational Research Journal, 38(3), 499–534

Levin, B. (2001). Reforming Education: From Origins to Outcomes. Routledge

Sleeter, C. (2008). Preparing Teachers for Multicultural Classrooms. Journal of Teacher Education, 59(3), 105–118

Cochran-Smith, M., & Zeichner, K. (2005). Studying Teacher Education: The Report of the AERA Panel. Routledge

Hargreaves, A. (2003). Teaching in the Knowledge Society: Education in the Age of Insecurity. Teachers College Press

Tickle, L. (2000). Teacher Induction: The Way Ahead. Open University Press

Ball, D. L., & Forzani, F. M. (2009). The Work of Teaching and the Challenge for Teacher

Education. Journal of Teacher Education, 60(5), 497–511

Shulman, L. S. (1987). Knowledge and Teaching: Foundations of the New Reform. Harvard Educational Review, 57(1), 1–22

Borman, G. D., & Dowling, N. M. (2008). Teacher Attrition and Retention: A Meta-Analytic Review. Review of Educational Research, 78(3), 367–409

Sahlberg, P. (2011). Finnish Lessons: What Can the World Learn from Educational Change in Finland? Teachers College Press

Thomas, G. (2013). Education: A Very Short Introduction. Oxford University Press

Apple, M. W. (2004). Ideology and Curriculum (3rd ed.). Routledge

UNESCO (2019). Teacher Policy Development Guide. UNESCO Publishing

Stronge, J. H. (2018). Qualities of Effective Teachers (3rd ed.). ASCD

Berliner, D. C. (2005). The Near Impossibility of Testing for Teacher Quality. Journal of Teacher Education, 56(3), 205–213

Green, E. (2014). Building a Better Teacher. W. W. Norton & Company

Darling-Hammond, L. (2010). The Flat World and Education: How America's Commitment to Equity Will Determine Our Future. Teachers College Press