

## باسمه تعالی

هیأت وزیران در جلسه --/--/-- به پیشنهاد شماره ----- مورخ ----- وزارت آموزش و پرورش و به استناد ماده ۷ قانون نظام رتبه‌بندی معلمان و راهکار ۲-۱۰ سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، آیین‌نامه اجرایی قانون «نظام رتبه‌بندی معلمان» را به شرح زیر تصویب کرد.

### مقدمه:

در اجرای سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش و بر اساس راهکارهای اسناد فرادستی، به ویژه ماده ۶۳ قانون برنامه ششم توسعه کشور و راهکارهای ۲-۱۰، ۴-۱۱ و ۱-۱۲ سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، «نظام رتبه‌بندی معلمان» با هدف ایجاد سازوکارهای لازم برای توسعه توانمندی‌های معلمان، گسترش هدفمند حمایت‌های مادی و معنوی، اصلاح و بهبود روندها و فرایندها، افزایش انگیزه، بروز خلاقیت و نوآوری و در نهایت ارتقای کیفیت نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی، براساس «الگوی شایستگی»، «نتایج عملکردی» و «رویکرد رقابتی» مطابق مفاد این آیین‌نامه تعیین می‌شود.

### ماده ۱- تعاریف و اختصارات

در این آیین‌نامه جهت رعایت اختصار به وزارت آموزش و پرورش «وزارت» و به نظام رتبه‌بندی معلمان «رتبه‌بندی» اطلاق می‌شود.

### ماده ۲- دایره مشمولین

افرادی که صرفاً رسالت خطیر تعلیم و تربیت دانش‌آموزان را در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی بر عهده دارند؛ مانند آموزگار، دبیر، هنرآموز، مربی امور تربیتی، مشاور واحد آموزشی، مراقب سلامت، نیروهای توان‌بخشی مدارس استثنایی، مدیر و معاون واحد آموزشی و تربیتی و طرح طبقه‌بندی مشاغل معلمان

تبصره: کارکنان کادر اداری وزارت آموزش و پرورش که برای خدمت معلمی استخدام شده‌اند از طرح طبقه‌بندی مشاغل معلمان کشور و احتساب سوابق تجربی آنان مصوب ۵۸/۹/۱۷ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران با اصلاحات بعدی، نیز مشمول این قانون می‌شوند.

### ماده ۳- فرایند رتبه‌بندی

رتبه‌بندی معلمان بر اساس احراز صلاحیت و ارتقای شایستگی‌ها به طور مستمر از بدو استخدام تا پایان دوره خدمت در فرایندهای زیر صورت می‌گیرد:

الف) گردآوری داده‌ها

۱- داده‌ها و مستندات قابل جمع‌آوری به تناسب شایستگی‌ها و مؤلفه‌های ذیل آن از تمامی ذینفعان (شخص معلم، دانش‌آموزان و اولیا، همکاران هم‌ارز، مدیر مدرسه، شورای مدرسه، گروه‌های آموزشی و ...) جمع‌آوری می‌شود. تبصره: به منظور رعایت حقوق ذینفعان، داده‌های جمع‌آوری‌شده بدون ذکر منبع در اختیار ارزیابی‌شونده قرار می‌گیرد.

۲- بر اساس برنامه زیرنظام پژوهش و ارزشیابی ذیل هدف عملیاتی ۱۹ سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، تدوین و تعیین شاخص‌ها و تعاریف عملیاتی، تأیید اصالت داده‌ها و روایی - پایایی تمامی ابزارهای سنجش، اعتبارسنجی

شیوه برگزاری **آزمون‌ها** و سایر فرایندهای تخصصی ارزشیابی، بر عهده مرکز سنجش و پایش کیفیت آموزشی قرار دارد.

۳- به منظور تحقق دولت الکترونیک، شفاف‌سازی، تسهیل دسترسی به اطلاعات و تسهیل جمع‌آوری و تولید داده‌های انبوه و به‌روزرسانی شیوه‌های تحلیل آنها، اکثر فرایندهای رتبه‌بندی به صورت هوشمند در سامانه‌ای یکپارچه با مدیریت وزارت آموزش و پرورش صورت می‌گیرد. این سامانه منبع اصلی دریافت داده‌های لازم برای رتبه‌بندی است.

مدیریت سامانه رتبه‌بندی بر عهده مرکز سنجش و پایش کیفیت آموزشی قرار دارد.

۴- برای جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها می‌توان از ظرفیت‌های زیر استفاده کرد<sup>۱</sup>:

- انجمن‌های علمی حرفه‌ای، تشکل‌های مردم‌نهاد دارای عملکرد تربیتی
- مؤسسات ارائه‌کننده خدمات تربیتی جانبی و مکمل مورد تأیید وزارت
- دانشگاه‌ها و مراکز تربیت مربی و ارتقاء و ارزیابی مستمر منابع انسانی

#### ب) اعتبارسنجی و تحلیل داده‌ها

۱- تکمیل داده‌ها، صحت‌سنجی آنها و تعیین سطح شایستگی‌ها مبتنی بر داده‌های جمع‌آوری شده توسط ارزیابان آموزش دیده مرکز سنجش و پایش کیفیت آموزشی انجام می‌شود. شیوه انتخاب و آموزش ارزیابان در دستورالعمل اجرایی پیش‌بینی می‌شود.

۲- به منظور تبدیل مدرسه به نهادی یادگیرنده، پاسخگو به نهادهای ارزیاب، کمال‌جو، تسهیل‌کننده هدایت، یادگیری و تدارک بیننده خودجوش ظرفیت‌های جدید در خدمت تعلیم و تربیت<sup>۲</sup>، پس از اجرای نظام رتبه‌بندی مدارس، رتبه مدرسه و میزان ارتقای آن، در ارزیابی معلم اثرگذار خواهد بود.

۳- فرایند تحلیل و ارزیابی داده‌ها باید به نحوی صورت پذیرد که نتایج آن در قالب داده‌های کمی، مقایسه‌پذیر و قابل ارزیابی، ایجاد و برای رتبه‌بندی در اختیار هیأت‌های ممیزه قرار گیرد.

۴- راهنمای بهبود عملکرد هر ارزیابی‌شونده مبتنی بر تحلیل داده‌ها، تنظیم و ضمن درج در سامانه و پرونده، در اختیار وی قرار می‌گیرد.

۵- در تحلیل داده‌ها، باید به ویژگی‌های اختصاصی مخاطب نظیر منطقه محل خدمت (مناطق محروم، مرزی، عشایری)، مقطع تحصیلی، رشته، میزان ساعات تدریس، نوع مدرسه (استثنایی، روستایی، کلاس‌های چندپایه)، شرایط بوم و... در چارچوب دستورالعمل اجرایی توجه شود.

#### ج) رتبه بندی معلمان

۱- رتبه معلمان بر مبنای نمرات حاصل از تحلیل داده‌ها و در نظر گرفتن سایر مستندات موجود، توسط هیأت‌های ممیزه تعیین می‌شود.

۲- به منظور ایجاد شفافیت و تسهیل ارتقای ارزیابی‌شونده، نتایج ارزیابی‌های صورت‌گرفته در سامانه برای معلم قابل مشاهده است.

۳- به منظور رعایت حقوق ذی‌نفعان، رتبه ارزیابی‌شونده در اختیار ذی‌نفعان (از جمله مدیر مدرسه) قرار می‌گیرد.

۱ - مبانی نظری سند تحول - ذیل رهنامه (بر اساس صفحات ۳۶۱ تا ۳۶۵)

۲- چشم‌انداز مدرسه در سند تحول در افق ۱۴۰۴

(د) رسیدگی به اعتراضات

در صورتی که هر یک از ارزیابی‌شوندگان نسبت به رتبه یا جزئیات حاصل از تحلیل داده‌ها اعتراضی داشته باشند، حداکثر پس از گذشت ده روز از اعلام رتبه، مراتب اعتراض در سامانه رتبه‌بندی درج و مدارک و اسناد مثبت در این مورد ارائه می‌شود. در صورتی که اعتراض مربوط به روند ارزیابی باشد، شواهد ارائه‌شده توسط هیأت ممیزه مرتبط حداکثر ظرف یکماه بررسی می‌شود و در صورت وارد بودن اعتراض، فرایند ارزیابی توسط ارزیاب متفاوت از مرحله قبل تکرار می‌شود. چنانچه نتایج متفاوت از مرحله قبل حاصل شد، تعیین امتیاز جدید با توجه به مستندات بر عهده هیأت ممیزی قرار دارد. در صورت اعتراض به هیأت‌ممیزه، مراتب به هیأت ممیزه بالاتر ارجاع می‌شود.

#### ماده ۴- ساختار اجرایی

برای اجرای این آیین‌نامه علاوه بر هیأت‌های ممیزه مرکزی، استانی و منطقه‌ای ذکر شده در قانون، کمیته تخصصی ارزیابی و کمیته تخصصی اداری تشکیل می‌شوند. شرح وظایف و اختیارات هیأت‌های ممیزه و اعضا و اختیارات کمیته‌های تخصصی به شرح زیر است:

#### الف) وظایف هیأت ممیزه مرکزی

- تدوین و تصویب برنامه‌های اجرایی
- تأمین و تخصیص منابع مالی و انسانی مورد نیاز
- تصویب آیین نامه داخلی
- پیشنهاد اصلاح و بازنگری در قوانین و مقررات ذی‌ربط
- نظارت بر حسن اجرای رتبه بندی
- بررسی گزارش‌های دریافتی و ارائه گزارش به مراجع بالاتر
- رتبه‌بندی مدیران عالی، مدیران میانی وزارتخانه و اعضا هیأت‌های ممیزه استان‌ها و ارزیابان تخصصی
- اتخاذ تصمیمات مقتضی در تمامی موانع و خلأهای پیش‌بینی نشده که ممکن است مانع حسن اجرای قانون شوند.
- اعطای رتبه استاد معلم

تبصره: رئیس مرکز سنجش و پایش کیفیت آموزشی به عنوان یکی از اعضای بند پنجم (دو نفر از معاونین وزارت آموزش و پرورش به انتخاب رئیس هیأت) هیأت ممیزه مرکزی مندرج در قانون رتبه‌بندی انتخاب می‌شود.

#### ب) کمیته‌های تخصصی

به منظور اعتبارافزایی و پشتیبانی محتوایی و اجرایی از هیأت ممیزه مرکزی، «کمیته تخصصی ارزیابی» و «کمیته تخصصی اداری» به شرح زیر تشکیل می‌شود:

#### ۱. کمیته تخصصی ارزیابی:

اعضای کمیته:

- ۱- رئیس مرکز سنجش و ارزشیابی کیفیت آموزشی (رئیس کمیته)
- ۲- نمایندگان معاونت‌های آموزشی، پرورشی، تربیت‌بدنی و سلامت
- ۳- رئیس مرکز نیروی انسانی یا نماینده وی

- ۴- نماینده سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی
- ۵- نماینده دانشگاه‌های فرهنگیان و شهید رجایی
- ۶- دو نفر صاحب‌نظران حقیقی در حوزه ارزیابی عملکرد با انتخاب رئیس کمیته
- ۷- سایر صاحب‌نظران حقیقی به تناسب موضوع جلسه به عنوان عضو مدعو

#### وظایف:

- پشتیبانی محتوایی و تخصصی در حوزه سنجش و ارزشیابی در تمامی وظایف محوله به هیأت ممیزه مرکزی
- بررسی نتایج حاصل از اجرای قانون، اخذ بازخورد، آسیب‌شناسی و ارائه پیشنهادهای اصلاح و ارتقا
- تدوین شیوه‌نامه، آموزش و پشتیبانی ارزیابان تخصصی

### ۲. کمیته تخصصی اداری

#### اعضای کمیته

- ۱- رئیس مرکز نیروی انسانی (رئیس کمیته)
- ۲- نمایندگان معاونت‌های آموزشی، پرورشی، تربیت‌بدنی و سلامت
- ۳- رئیس مرکز پایش و ارزیابی کیفیت آموزشی یا نماینده وی
- ۴- سایر صاحب‌نظران حقیقی به تناسب موضوع جلسه به عنوان عضو مدعو

#### وظایف

- پشتیبانی از وظایف اجرایی و اداری محوله به هیأت ممیزه مرکزی
- نظارت بر فرایندهای صدور احکام رتبه‌بندی در استان‌ها و مناطق
- صدور احکام رتبه‌بندی کارمندان ستادی
- پیگیری سایر امور ارجاعی از هیأت ممیزه مرکزی

### ۳. وظایف هیئت ممیزه استانی

- تشکیل دبیرخانه استانی
- بررسی و اعطای رتبه دانشیار معلم
- نظارت بر اجرای فرایند رتبه بندی
- رسیدگی به شکایت‌ها و اعتراضات احتمالی
- تهیه و ارائه گزارش به مراجع بالاتر

### ۴. وظایف هیئت ممیزه منطقه

- تشکیل دبیرخانه منطقه‌ای
- بررسی و اعطای رتبه‌های آموزشیار معلم، مربی معلم و استادیار معلم
- نظارت بر فرایند و حسن اجرای آن
- رسیدگی به شکایت‌ها و اعتراضات احتمالی
- تهیه و ارائه گزارش به مراجع بالاتر

**تبصره:** هیأت ممیزه منطقه می‌تواند بخشی از وظایف خود را با استفاده از ظرفیت گروه‌های آموزشی، انجمن‌های علمی-آموزشی معلمان و مدیران مجتمع‌های آموزشی و پرورشی روستایی انجام دهد. همچنین مدرسی که امکان تشکیل کارگروه مدرسه در آنها وجود ندارد (مدارسی با تعداد دانش‌آموز محدود شامل عشایری، چندپایه و ...) مشمول این تبصره می‌شوند.

#### اعضای کارگروه مدرسه:

۱. مدیر مدرسه (رئیس)
۲. معاونین مدرسه (نایب رئیس)
۳. نماینده شورای معلمان (دبیر)
۴. یک نفر از اعضای گروه‌های آموزشی منطقه، حسب رشته تخصصی
۵. نماینده انجمن اولیاء و مربیان به انتخاب رئیس

#### وظایف کارگروه مدرسه:

- دریافت و بررسی اولیه مدارک و مستندات
  - تشکیل کارپوشه رتبه‌بندی و امور مربوط به آن
  - بررسی و تأیید اعتبار و اصالت مدارک و مستندات مربوطه در سامانه (شامل تکمیل نمون‌برگ‌های مربوط، دوره‌های مهارت‌آموزی و دانش‌افزایی، تألیف‌ها، ابداعات، پژوهش‌ها و سایر مدارک متقاضیان و ...)
  - نظارت بر چگونگی اجرای فرایند رتبه‌بندی در سطح مدرسه
  - تهیه و ارائه گزارش به مراجع بالاتر
- تبصره:** شورای مدرسه می‌تواند بخشی از وظایف خود را با استفاده از ظرفیت اعضای کارگروه، گروه‌های آموزشی، انجمن‌های علمی-آموزشی معلمان و مدیران مجتمع‌های آموزشی و پرورشی روستایی انجام دهد.

#### ماده ۵- شرایط احراز رتبه‌ها

معلمان برای احراز هر رتبه باید حداقل امتیازات لازم از هر یک از شایستگی‌های سه‌گانه و تجربه را مطابق جدول زیر دریافت نمایند.

عنوان رتبه	شایستگی‌های عمومی (۳۰ درصد امتیاز کل)	شایستگی‌های تخصصی (۲۶ درصد امتیاز کل)	شایستگی‌های حرفه‌ای (۲۴ درصد امتیاز کل)	تجربه (۲۰ درصد امتیاز کل)	جمع کل
آموزشیار معلم	حداقل ۱۳ امتیاز	حداقل ۱۲ امتیاز	حداقل ۱۱ امتیاز	حداقل ۲ امتیاز	حداقل ۴۵ امتیاز
مریی معلم	حداقل ۱۶ امتیاز	حداقل ۱۴ امتیاز	حداقل ۱۳ امتیاز	حداقل ۱۰ امتیاز	حداقل ۵۵ امتیاز
استادیار معلم	حداقل ۱۹ امتیاز	حداقل ۱۶ امتیاز	حداقل ۱۵ امتیاز	حداقل ۱۲ امتیاز	حداقل ۶۵ امتیاز
دانشیار معلم	حداقل ۲۳ امتیاز	حداقل ۱۹ امتیاز	حداقل ۱۷ امتیاز	حداقل ۱۴ امتیاز	حداقل ۷۵ امتیاز
استاد معلم	حداقل ۲۵ امتیاز	حداقل ۲۱ امتیاز	حداقل ۲۰ امتیاز	حداقل ۱۷ امتیاز	حداقل ۹۰ امتیاز

علاوه بر امتیازات مندرج در جدول فوق، هر یک از رتبه‌ها باید حائز شرایط زیر نیز باشند.

#### ۱. دانش‌یار معلم

حداقل ۱۵ سال سنوات تجربی (با احتساب ارفاقات قانونی)

حداقل مدرک کارشناسی ارشد

حداقل یک مقاله علمی پژوهشی مرتبط با بهبود عملکرد معلم نظیر اقدام‌پژوهی و درس‌پژوهی

کسب حداقل ۷۵ امتیاز از جدول امتیازات رتبه‌بندی (امتیاز سالانه جدول مذکور، کمتر از ۷۰ نباشد).

کسب میانگین امتیاز ارزشیابی عملکرد سالانه به میزان حداقل ۹۰، در پنج‌سال منتهی به رتبه دانشیارمعلم

(امتیاز سالانه، کمتر از ۸۵ نباشد).

#### ۲. استاد معلم

حداقل ۲۱ سابقه معلمی (با احتساب ارفاقات قانونی)

حداقل مدرک دکتری (مورد تایید وزارت علوم)

حداقل دو مقاله علمی پژوهشی مرتبط با بهبود عملکرد معلم نظیر اقدام‌پژوهی و درس‌پژوهی

کسب حداقل ۹۰ امتیاز از جدول امتیازات رتبه‌بندی (امتیاز سالانه جدول مذکور، کمتر از ۸۵ نباشد).

کسب میانگین امتیاز ارزشیابی عملکرد سالانه به میزان حداقل ۹۵، در پنج‌سال منتهی به رتبه استادمعلم

(امتیاز سالانه، کمتر از ۹۰ نباشد).

### ماده ۶- پایه‌های رتبه‌بندی

معلمان پس از کسب شرایط رتبه به صورت سالانه بر اساس میزان درصد امتیازات کسب شده در یکی از پایه‌های هر رتبه جانمایی می‌شوند. میزان حداقل امتیاز هر پایه به شرح زیر می‌باشد:

	آموزشیار معلم	مربی معلم	استادیار معلم	دانشیار معلم	استاد معلم
پایه ۳	درصد امتیاز ۴۵	۵۵	۶۵	۷۵	۹۰
پایه ۲	درصد امتیاز ۴۷	۵۷	۶۷	۸۰	۹۵
پایه ۱	درصد امتیاز ۵۰	۶۰	۷۰	۸۵	۱۰۰

تبصره ۱) به منظور ایجاد عملکرد رقابتی کسب رتبه‌ها مرتبه‌ای نبوده و فرد در صورت کسب سایر شرایط و توقف قانونی در رتبه قبلی مشمول رتبه جدید گردد.

تبصره ۲) کسب پایه‌های دانشیار معلم، مربی معلم و استادیار معلم، منوط به سابقه نبوده و فرد می‌تواند با کسب دیگر شرایط و بر اساس صلاحیت‌های لازم در هر یک از رتبه‌ها قرار گیرد.

### ماده ۷- مزایای مادی و غیر مادی

معلمان بر اساس رتبه‌ای که در این فرایند کسب می‌نمایند از امتیازات مادی و معنوی ذکر شده در این آیین‌نامه بر خوردار می‌شوند

الف) مادی

امتیازات مادی معلمان در پی کسب هر رتبه و پایه به میزان درصد زیر از سه بند (حق شغل، حق شاغل و فوق‌العاده شغل) در قالب فوق‌العاده رتبه‌بندی به معلمان پرداخت می‌گردد.

تبصره) سازمان برنامه و بودجه مکلف است اعتبار لازم برای رتبه بندی در سال های آتی را با پیش بینی دقیق و منطبق بر افزایش سنواتی در بودجه سالانه پیش بینی نماید.

امتیازات مادی معلمان در پی کسب هر رتبه و پایه به میزان درصد زیر از سه بند (حق شغل ، حق شاغل و فوق العاده شغل)

پایه	درصد/افزایش	آموزشیار معلم	مربی معلم	استادیار معلم	دانشیار معلم	استاد معلم
پایه ۳	درصد/افزایش	۴۵	۵۵	۶۵	۷۵	۹۰
پایه ۲	درصد/افزایش	۴۷	۵۷	۶۷	۸۰	۹۵
پایه ۱	درصد/افزایش	۵۰	۶۰	۷۰	۸۵	۱۰۰

(ب) غیر مادی

۱. استادیار معلم :

- اولویت انتخاب سرگروه های آموزشی مناطق از میان معلمان با رتبه استادیار معلم و بیشتر
- اولویت برای انتخاب به عنوان مدیر و معاون مدارس
- اولویت برای طراحی سوالات هماهنگ استانی
- اولویت در بکارگیری به عنوان مدرس منطقه ای دوره های ضمن خدمت

۲. دانشیار معلم: (علاوه بر امتیازات قبلی)

- اولویت انتخاب سرگروه های آموزشی استان از میان معلمان با رتبه دانشیار معلم و بیشتر
- اولویت انتخاب به عنوان استاد راهنمای کارورزی دانشجو معلمان
- اولویت در بکارگیری به عنوان مدیر پژوهشسرا ، آزمایشگاه و اردوگاه های تربیتی
- اولویت در بکارگیری به عنوان راهبر آموزشی مناطق
- اولویت در اعطای طرح های پژوهشی استانی
- اولویت در طراحی سوالات کشوری
- اولویت در بکارگیری به عنوان مدرس استانی دوره های ضمن خدمت
- اولویت در تشکیل کانون های علمی معلمان مناطق، استان و کشور

۳. استاد معلم: (علاوه بر امتیازات قبلی)

- اولویت انتخاب سرگروه های کشوری از میان استاد معلمان
- اولویت انتخاب به عنوان استاد دوره های تربیت معلم
- اولویت عضویت در شورا های آموزش و پرورش منطقه، استان و کشور
- اولویت در بکارگیری به عنوان مدرس کشوری دوره های ضمن خدمت
- اولویت در طرح های پژوهشی ملی
- اولویت در استفاده به عنوان اساتید دوره های بازآموزی

تبصره : امتیازات غیر مادی بر اساس اختیارات وزارت خانه توسط کمیته تخصصی ارزیابی تعیین می شود.

**ماده ۸ – تنزل و توقف رتبه**

## الف) توقف رتبه:

در صورتی که در زمان اعمال رتبه (۵سال) امتیازات معلمان به حد نصاب رتبه بعدی نرسد و نتواند رتبه بعد را اخذ نماید، مشمول توقف رتبه به مدت دو سال می باشد. معلمانی که مشمول توقف رتبه می شوند موظف به طی دوره بازآموزی یک ماهه در دانشگاه فرهنگیان می باشند.

تبصره ۱) معلمان حتی در صورتی که در طول فرایند دوره توقف به حد نصاب رتبه بعد برسند، اعمال رتبه منوط به پایان دوره توقف است.

تبصره ۲) در صورتی که اتفاق غیرمترقبه‌ای عامل افت عملکرد معلم مشمول باشد، با تشخیص هیئت ممیزه منطقه و تایید هیات ممیزه استان، مدت توقف رتبه کاهش میابد.

ب) تنزل رتبه :

در صورتی که در زمان بررسی مجدد (۳سال) یا اعمال رتبه (۵سال) امتیازات معلمان از حد نصاب رتبه ای که در آن قرار دارند کاهش یابد، فرد مشمول تنزل رتبه می گردد. معلمان در صورت تنزل رتبه موظف به سپری کردن دوره بازآموزی به مدت ۳ ماه در دانشگاه فرهنگیان می شوند.

- تبصره ۱) در صورتی که اتفاق غیرمترقبه‌ای عامل افت عملکرد معلم مشمول باشد، با تشخیص هیئت ممیزه منطقه و تایید هیات ممیزه استان، فرد به جای تنزل رتبه مشمول توقف رتبه می گردد.
- تبصره ۲) اثبات تخلفات اداری و کیفی بر اساس نظر هیئت های ممیزه می تواند شامل توقف یا تنزل رتبه با تایید هیئت ممیزه استانی گردد
- تبصره ۳) فرایند اخذ یا تنزل پایه ها به صورت سالانه بر اساس میزان شایستگی ها صورت میگیرد.
- تبصره ۴) هیأت ممیزه باید حداقل شایستگی های ضروری برای احراز ایفای شغل در حرفه معلمی را تعیین نماید. در صورتی که هر یک از مشمولان قانون رتبه بندی در هر مرحله، شرایط حداقلی را احراز نکرد، مشمول تنزل و توقف رتبه خواهد شد.

## ماده ۹- به روزرسانی

وزارت یک سال پس از اجرای رتبه بندی نسبت به بررسی تاثیر آن بر کیفیت نظام تعلیم و تربیت بر اساس سند تحول بنیادین اقدام کرده و بر اساس آن نسبت به بازنگری آیین نامه ، مولفه، صلاحیت یا تعریف های عملیاتی مندرج در آیین نامه یا دستور العمل اقدام نماید.

## ماده ۱۰- استقرار رتبه بندی

به منظور استقرار موقت نظام رتبه بندی، تمامی مشمولین قانون در ابتدای اجرای آیین نامه موقتاً از مزایای رتبه یک برخوردار می شوند تا مطابق با داده ها و زیرساخت های موجود در آموزش و پرورش و ارزیابی های قابل انجام، رتبه قطعی مشمول تعیین شود. مابالتفاوت مبلغ دریافتی رتبه موقت به رتبه قطعی به مشمول پرداخت می شود.

تبصره: وزارت جهت اجرای دقیق رتبه بندی در مراحل بعدی، در بازه زمانی یک ساله نسبت به استقرار تمامی زیر ساخت و فرایندهای لازم اقدام می نماید.

## ماده ۱۰- سایر

۱. به منظور سنجش تأثیر عملکرد معلمان در مدارس، وزارت موظف است دستورالعمل رتبه بندی مدارس را ظرف مدت یک سال تدوین و در شورای عالی آموزش و پرورش مصوب نماید.



- تبصره: رتبه بندی مدارس پس از اجرا یکی از مولفه های موثر بر رتبه بندی معلمان قرار می گیرد.
۲. وزارت موظف است به منظور به روزآوری صلاحیت معلمان نسبت به فراهم آوردن بستر ارتقای آنان مطابق نتایج ارزیابی حاصل از رتبه بندی از طریق دانشگاه های فرهنگیان و شهید رجایی اقدام نماید.
  ۳. وزارت جهت بهسازی فرایند مدیریت منابع انسانی، نسبت به هماهنگ سازی صلاحیت های معلمی بدو استخدام و صلاحیت های مورد توجه در برنامه تربیت معلم و رتبه بندی معلمان ، رتبه بندی مدارس و گواهی صلاحیت حرفه ای منطبق بر سند تحول و زیر نظام برنامه درسی اقدام نماید.
  ۴. وزارت جهت کیفیت بخشی به دوره های تربیت معلم، نسبت به طراحی نظام سنجش صلاحیت معلمی در دوره تربیت معلم و اعطای گواهینامه صلاحیت حرفه ای معلمان جدید الاستخدام اقدام نماید.
  ۵. تبصره: امتیاز حاصل از گواهینامه مذکور جایگزین امتیاز صلاحیت معلمی در بدو رتبه بندی معلم گردد.
  ۶. جهت صحت سنجی پژوهش های معلمان و ترویج آن، سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی و دانشگاه های تابعه نسبت به طراحی ساز و کاری برای صحت سنجی و ترویج پژوهش های معلمانانه (درس پژوهی-اقدام پژوهی - روایت پژوهی) اقدام نمایند.
  ۷. چنانچه در هر یک از مراحل رتبه بندی محرز شود، فردی اطلاعات خلاف واقع در اختیار گروه ارزیاب قرار داده است، علاوه بر معرفی به هیئت تخلفات، بر اساس نظر هیات ممیزه استان و مرکز، مشمول توقف و تنزل رتبه نیز می گردد.
  ۸. معاونت های آموزشی جهت تدوین شاخص های هر یک از مولفه های بر اساس عنوان رشته، مقطع و گروه شغلی با مرکز سنجش و ارزیابی کیفیت آموزشی همکاری می نمایند.

## مؤلفه‌های مورد ارزیابی

بر اساس سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و متن قانون رتبه بندی، الگوی صلاحیت و مؤلفه‌های زیر جهت استفاده در فرایند ارزیابی شایستگی های معلمان به کار گرفته می‌شود.

مؤلفه ها	اجزا	نوع شایستگی
مسئولیت پذیر	اخلاق مداری	شایستگی عمومی
صبور و بردبار		
دارای مهارت ارتباطی		
تعلق و تعهد سازمانی		
بهداشت، آراستگی و پوشش مناسب		
خودباور		
تفکر و مهارت حل مسئله		
دارای هویت دینی، ملی و انقلاب اسلامی	اعتقادی - انقلابی	
دارای روحیه جهادی و فداکار		
امیدوار و دارای توکل		
دارا بودن مراتبی از تربیت چندساختی	دانش تربیتی	
آشنایی با مبانی تعلیم و تربیت اسلامی (مبانی نظری سند تحول بنیادین و ...)		
روان‌شناسی تربیتی و نظریه‌های یادگیری	دانش تخصصی	
تسلط بر موضوع تدریس		
تسلط بر اهداف و برنامه درسی	دانش مرتبط با یاددهی - یادگیری	شایستگی تخصصی
طراحی آموزشی و پرورشی		
راهبردها و روش‌های تدریس		
برنامه‌ریزی و مدیریت کلاس درس		
اصول سنجش و ارزشیابی		
فناوری آموزشی	دستاوردها	
آشنایی با قوانین و مقررات مرتبط		
کسب مقام در الگوهای برتر تدریس		
کسب مقام در تولید محتوای الکترونیکی		
معلم نمونه	دستاوردها	
کسب مقام در مسابقات و جشنواره های مورد تأیید وزارت		
طراحی و تولید نرم‌افزارهای آموزشی مورد تأیید سازمان پژوهش		
	خلاقیت و نوآوری علمی	

ساخت ابزارها و تجهیزات آموزشی مورد تأیید سازمان پژوهش	آخرین مدرک تحصیلی	توانایی تفکر علمی و انجام پژوهش	تجربه
ایده‌های خلاق در روش‌های آموزشی یا مدیریتی			
مدرک تحصیلی مندرج در حکم کارگزینی			
سطح دانشگاه <sup>۳</sup>			
ارتباط مدرک با موضوع تدریس <sup>۴</sup>			
گواهی‌های ضمن خدمت			
انجام پژوهش‌های مرتبط با بهبود عملکرد معلم نظیر اقدام پژوهی و درس پژوهی	به کارگیری تلفیقی دانش، نگرش و مهارت‌های تخصصی و تربیتی	عملکرد رقابتی در موقعیت آموزشی و پرورشی	سنوات
تألیف و تدوین کتب و مقالات			
برنامه ریزی و آماده سازی موقعیت‌های متنوع یادگیری			
درک و پذیرش تفاوت‌های فردی دانش آموزان			
تنوع بخشی و غنی سازی فرصت‌های آموزشی و تربیتی			
مشارکت در استعدادیابی و هدایت گری و راهنمایی			
مشارکت طلبی و همکاری در فعالیت‌های آموزشی و پرورشی			
کار بست دانش‌های تخصصی و تربیتی			
کار بست دانش‌های مرتبط با یاددهی - یادگیری			
تلفیق ساحت‌های تربیتی در موقعیت			
یادگیری مداوم و توسعه حرفه‌ای، فردی و گروهی			
مشورت و مشارکت جویی در شوراها			
نتایج پیشرفت تربیتی دانش آموز			
نتایج پیشرفت آموزشی دانش آموز			
سابقه تدریس	سنوات	تجربه	
سابقه مدیریت			
سابقه دوره تربیت معلم و دانشسراهای مقدماتی			
سابقه حضور در مناطق کمتر توسعه یافته <sup>۵</sup>			
بیتوته (اقامت) در مدارس دوردست			
حضور در مدارس استثنایی یا داشتن دانش آموز با نیازهای ویژه			

<sup>۳</sup> - دانشگاه‌های تخصصی تربیت معلم قبل از دانشگاه‌های سطح یک قرار می‌گیرد.

<sup>۴</sup> - تجربه پنج سال تدریس پیوسته در موضوع تدریس

<sup>۵</sup> - حضور با مدرک تحصیلی بالاتر و سنوات بالاتر در مناطق کمتر توسعه یافته امتیاز مضاعف دارد.

سابقه حضور در مقطع ابتدایی <sup>۶</sup>	تجربیات	
گواهی مهارت‌های تخصصی و عمومی		
جشنواره تجربیات برتر		
تجربه نگاری و ثبت تجارب زیسته در سامانه مدیریت دانش		
تجربه آموزش به دیگر معلمان و همکاران		

تبصره) مرکز سنجش و ارزشیابی کیفیت آموزشی موظف است با همکاری معاونت‌های آموزشی، تدوین شاخص‌ها، مصادیق، تعاریف عملیاتی و وزن دهی به آن مطابق با اولویت‌های ذکر شده در قانون و متناسب با مقطع، رشته و گروه شغلی را انجام دهد.

---

<sup>۶</sup> - حضور با مدرک تحصیلی بالاتر و سنوات بالاتر در مقطع ابتدایی امتیاز مضاعف دارد.