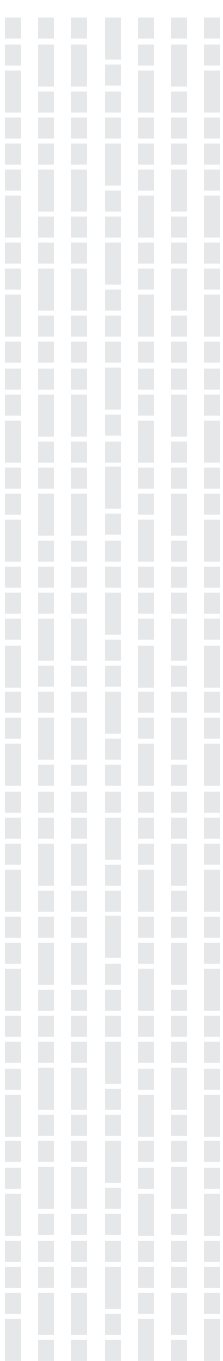


| |
|---|
| |
| سده شنبه ۱۸ مهر ۱۴۰۲ |
| شماره ۳۹۷۷ |
| <div><div><div> www.fdn.ir</div></div></div> |
| <div><div><div> FARHIKHTEGANDAILY</div></div></div> |



چه کسانی باید پاسخگوی وضعیت امروز مدارس باشند؟

کمبود معلم؛ زخمی که خودمان زدیم



زینب موزوقی خبرنگار گروه نشر روز

به خاطر دارم که در سال آخر دبیرستان، تا اواسط آبان ماه دبیر عربی نداشتیم. هر قدر به مدیر مدرسه می‌گفتمیم که عربی درس تخصصی مان است و ما امسال کنکور می‌هستیم هم فایده نداشت. تا اینکه معلمی آمد و فهمیدیم آن معلم، مدیر یک مدرسه در روستاهای اطراف شهرستان مان است و ساعات اضافه‌کاری‌اش راقرار است به ما سال‌ آخری های انسانی و کنکوری های آن مدرسه عربی تدریس کند. بهمانه که کیفیت تدریش اصلا مطلوب و قابل قبول نبود و کسی باورمان نمی‌کرد که حضور یا عدم حضورمان سرکلاس آن معلم یکی است. اما یادم هست که آن روزها اضطراب آمدن نیا آمدن دبیر عربی را می‌کشیدیم و تا روزها سوال مان این بود که قرار است مدیر و معاونت متوسطه اداره آموزش و پرورش شهرستان، چه تصمیمی برای کلاس عربی مان بگیرند. کمبود معلم مشکل امروز دیروز آموزش و پرورش نیست و تقریبا یک دهه‌ای می‌شود که آموزش و پرورش از طریق ادغام کلاس های آموزشی مخصوصا در مقطع ابتدایی، به‌کارگیری نیروهای در آستانه بازنشستگی و بازنشسته، استفاده از نیروهای حق التدریس و خرید خدماتی و برگزاری آزمون استخدامی، به دنبال جبران کمبود معلم و دبیر در مقاطع مختلف تحصیلی است.

دهم مهرماه یعنی دقیقا هفت روز گذشته، محمد وحیدی، عضو کمیسیون آموزش و تحقیقات، در صحن علنی مجلس گفته است: «آغاز سال تحصیلی را شاهد هستیم؛ ما بیش از ۲۳ هزار کلاس درس فاقد معلم است. قانون اجازه استفاده از معلمان بازنشسته راداده است اما بازنشستگان استقبال نمی‌کنند.» علی‌تیرگر، مدیرکل دفتر توسعه عدالت آموزشی و آموزش عشایر وزارت آموزش و پرورش نیز در گفت‌وگویی در رابطه با اینکه کلاس های بدون معلم قرار است چگونه مدیریت شوند، گفته است: «این طور نیست که دانش آموزان رها شده باشند. مثلا در یک مدرسه با چهار کلاس درس، ممکن است دو کلاس درس بدون معلم باشند. این دو کلاس، با استفاده از ظرفیت مدیر و معاون، پر می‌شود. این یعنی کلاس هامدیریت می‌شوند ولی آموزشی که ما دنبالش هستیم صورت نمی‌گیرد. همه همت وزیر و معاونان آموزش و پرورش، تزریق این ۱۱ هزار معلم است که کمبود معلم به‌ویژه در استان های مرزی و محروم و جمله سیستان و بلوچستان حل شود. نزدیک به ۷۳۰۰ مدرسه داریم که بیش از ۴۰ درصد آنها تک کلاس و زیر ۱۰ نفر هستند که اگر معلم نداشته باشند با تدریس معاون- آموزگارها و مدیر- آموزگارها هدایت می‌شوند و تعداد خیلی محدودی از مدارس عشایری را از طریق شیفت اضافه و سرباز معلم و نیروهای خرید خدمات جبران کردیم. ما سعی کردیم امسال استفاده از سرباز معلم در مدارس عشایری را کاهش دهیم و دلیل این بود و استقبال نکردیم. البته ناگفته نماند حدود ۴۰۰ سرباز معلم داریم ولی اولویت مان با معلمی است که کارش به‌طور حرفه‌ای معلمی است.»

این چند فکتی که در دو گفت‌وگو با مسئولان آموزشی مطرح شده‌اند را کنار یکدیگر قرار دهید. یعنی ۲۳ هزار کلاس بدون معلم، تامین کمبود معلم از طریق نیروهای خرید خدمتی و سرباز معلم و البته پرستان داوطلبان قبول شده آزمون استخدامی بدون گذراندن دوره «دو زبان» سر کلاس ها، همه کنار یکدیگر؛ آیا نتیجه‌ای به جز کاهش کیفیت آموزش را در پی خواهد داشت؟ اما اجازه دهید کمی به عقب و تصمیماتی بازرگرمی که نتیجه‌اش امروز بی معلم شدن ۲۳ هزار کلاس است. یعنی به این پرسش پاسخ دهیم که چرا امروز کلاس های بی معلم داریم.

اوایل دهه نود، دولت آخر احمدی نژاد پیش بینی کرد که تا ۱۲ سال آینده با توجه به بازنشستگی قابل توجه فرهنگیان کشور، در نظام آموزش و پرورش دچار کسری نیرو می‌باشیم. بنابراین همان زمان عزمی در نظام به وجود آمد و دانشگاه فرهنگیان تاسیس شد. در همان سال‌ها نیز مقرر شد که سالی ۲۰ هزار نیرو جذب کند و کسری نیرو را در یک زمان معین کنترل سازد. دولت اول روحانی که مستقر شد، از لحاظ مبانی فکری معتقد بود که آموزش و پرورش باید خصوصی شود. فانی، وزیر آموزش و پرورش دولت اول روحانی این را بارها در محافل مختلف اعلام کرده بود که دولت مقصم است آموزش و پرورش را برورن سپاری و خصوصی کند. از این رو با این رویه که قرار بود اتخاذ کند، به این جمع بندی هم رسیده بود که نه تنها آموزش و پرورش کسری نیرو ندارد بلکه مازاد نیرو هم دارد. علی فلاحت‌کار، کارشناس حوزه نظام آموزش می‌گوید که با این مدل سیاست‌گذاری، جمع بندی دولت روحانی به این سمت بود که دانشگاه فرهنگیان رو به تعطیلی برود و عدد جذب در سال‌های ۹۵ و ۹۶ به زیر سه هزار تا رسید. این کارشناس حوزه نظام آموزشی می‌گوید: «رهبان انقلاب در آن سال هاتابوشکنی کردند و به دیدار معلمان در پردیس نسیبیه تهران رفتند. در این دیدار ابتدا یک جلسه خصوصی با ۱۰۰ نفر از استابتد و نخبگان دانشگاه و یک جلسه عمومی دیگر هم به مناسبت هفته معلم در این پردیس برگزار شد. این حرکت رهبر معظم انقلاب، باعث شد که دانشگاه فرهنگیان در آن سال‌ها یک قوت بگیرد و وضعیت آن به یک ثبات برسد و سالی ۷ الی ۸ هزار جذب داشته باشد. اما این واقعیت وجود داشت که دانشگاه فرهنگیان توانایی تامین کامل نیاز به معلم را ندارد.»

کمتر از ۱۵ درصد جذب‌شده‌های ماده ۲۸ از دانشگاه‌های دولتی هستند

فلاحت‌کار توضیح می‌هد که یک الگوی جذب تحت عنوان الگوی ماده ۲۸ وجود دارد. از مجلس نهم، دهم و یازدهم قریب به ۲۵۰ نفر از طریق الگوی جذب ماده ۲۸ جذب شده‌اند. «این الگوی جذب تحت برگزاری آزمون برای کدرشته‌هایی است که دانشگاه‌های فرهنگیان و شهید رجایی توان جذب آن کدرشته‌ها دارند. مثلا در هنرستان رشته تخصصی طراحی و دوخت وجود دارد و معلم تخصصی‌اش را دانشگاه فرهنگیان نمی‌تواند جذب کند. از طریق ماده

۲۸ این نیاز تامین می‌شود. بنابراین دلیل وجود این ماده، جذب کدرشته‌هایی است که دانشگاه فرهنگیان توانایی تامین شان را ندارد. نماینده‌های مجلس این استدلال را داشتند که تعدادی نخبه در دانشگاه‌های برتر کشور وجود دارند و علاقه‌مند هستند که جذب آموزش و پرورش شوند. از این رو سالانه اجازه استخدام تعدادی صادر می‌شد. براساس آمار موجود از این ۲۵۰ هزار نفری که جذب شدند، کمتر از ۱۵ درصدشان متعلق به دانشگاه‌های دولتی هستند و حدودا ۸۵ درصد شان برای دانشگاه‌های پیام نور، علمی کاربردی و دانشگاه آزادند. البته این ۱۵ درصد هم برای کل دانشگاه‌های دولتی هستند و نه فقط دانشگاه‌های برتر. یعنی با این استدلال راهی برای مقبولیت اجتماعی خودشان باز کردند و دستگاه تعلیم و تربیت را سر بردند.»

این کارشناس حوزه آموزش معتقد است که از سال ۹۱ بحران نیروی انسانی مان آغاز شده و پیش زیادی از معلمان هم بازنشسته شده‌اند. او می‌گوید: «به‌نظم چند اتفاق باید در دستگاه تعلیم و تربیت رقم می‌خورد؛ اول اینکه حل مساله نیروی انسانی در آموزش و پرورش، نیاز به عزم فرا دستگاہی دارد، یعنی فقط آموزش و پرورش نیست که می‌تواند این مشکل را حل کند. آموزش و پرورش امسال تدبیری کرد و برای حفظ نیروهای در آستانه بازنشستگی جشن‌هایی برگزار و مساله نیاز به معلم را در بعضی استان ها مطرح کرد. بخش زیادی از معلمان متقاعد شدند که بازنشسته نشوند. آقای منظور پس از این تلاش های آموزش و پرورش مصاحبه می‌کند که قصد دارند در برنامه هفتم توسعه، سن بازنشستگی را تا ۳۵ سال سابقه کار بالا ببرند. با همین یک مصاحه غیرکارشناسی شده و بدون مبنای علمی به بخش زیادی از سرمایه اجتماعی آموزش و پرورش ضربه زده می‌شود و تعداد زیادی از همکاران مان اعلام بازنشستگی می‌کنند. بنابراین یک بخش از حل مساله در این است که باید هماهنگی فرا دستگاہی وجود داشته باشد، همچنین این واقعیت وجود دارد که ما نزدیک به دو سوم کلاس هایمان را از طریق نیروهای حق التدریس، خدماتی و نیروهای در آستانه بازنشستگی تامین کرده‌ایم. به نظر من تامین نیروی انسانی از طریق پرداخت به موقع حق التدریس و اضافه کار همکاران مان کلاما شدنی است.»

اصل درست را نباید با فرضیه غلط رد کرد

فلاحت‌کار معتقد است که دولت اگر متعهد شود اضافه کار و حق التدریس معلمان بازنشسته و فرهنگی به وقت پرداخت شود، نه تنها کلاس‌ها خالی نمی‌مانند، بلکه درخواست برای حضور در کلاس‌ها را نیز شاهد خواهیم بود. او می‌گوید: «مساله در عدم هماهنگی سازمان برنامه در تخصیص بودجه برای پرداخت به موقع فرهنگیان است، بنابراین وقتی این کار را انجام دهیم دیگر نیازی به نیروی حق التدریس و نیروهای مازاد از نیروهای رسمی آموزش و پرورش نداریم، یعنی دیگر نیازی نیست که باب جدیدی باز کنیم. مسئولان از تخلفات شرکت‌های واسطه و شرکت‌های خرید خدمات مطلع هستند، اگر دولت متعهد به پرداخت حق التدریس‌ها شود ما مشکلاتی به این شکل مواجه نخواهیم بود؛ چرا که هم هزینه برای دولت کمتر می‌شود و هم اینکه کلاس‌ها به نیرویی سپرده می‌شود که شناخت حرفه‌ای و کافی از آن داریم.»

این کارشناس آموزش بعد دیگر بررسی کردیم که چرا بی کمبود معلم را مدل جذب در آموزش و پرورش می‌داند. او ادامه می‌دهد: «یک خط خیری درحال ایجاد شدن است و در تلاش است تغییری که یک سال گذشته در مدل جذب رقم خورده را دچار آسیب و خدشه کند. افکار عمومی نسبت به کیفیت صلاحیت حرفه‌ای و عمومی برخی همکاران ما انتقاد دارند. تصوم من این است که اگر مدل آزمون استخدامی مان مانند گذشته باشد، یعنی همان ۷۰ درصد نمره علمی و ۳۰ درصد نمره مصاحبه برگزار شود، عملا هیچ سنجه‌ای برای سنجیدن معلم باقی نمی‌ماند. اگر کسی آن ۷۰ درصد نمره علمی خودش را بگیرد و قابلیت علمی لازم را هم داشته باشد اما مثلا یک فرد عصبی است. از چه طریقی امکان سنجیدن به وجود می‌آید؟ کاهش سهم مداخله تصمیم در رابطه با صلاحیت‌های حرفه‌ای یک معلم آسیب‌های جدی دارد و ما در این چند سال اخیر با آن روبه‌رو بوده‌ایم. ممکن است گفته شود که اگر سهم آزمون مانند امسال ۶۰ درصد و مصاحبه ۴۰ درصد باشد، سلیقه‌گرایی به وجود می‌آید. اولاً اینکه در تمام دنیا همین

است و نمی‌توانیم این سلیقه‌گرایی را به صفر برسانیم اما می‌توانیم آن را حداقلی کنیم. چگونه؟ نهادهای ناظر را بیشتر کنیم و مداخله انسانی را کاهش دهیم. یعنی فرآیند سیستمی و کانون‌های ارزیابی برای سنجیدن صلاحیت حرفه‌ای و عمومی، توسعه داده شود. این امر باعث کاهش مداخله انسانی است. قصدم این است که بگویم یک اصل

صحیح در این یک سال ایجاد شده و آن اصل درست این است که هرکسی که آزمون دهد و نمره علمی را بگیرد، الزاما معلم خوبی هم نیست و باید صلاحیت‌های معلم بودن آن سنجیده شود. ما نباید این اصل درست را با یک فرضیه غلط دچار خدشه کنیم.»

ایرادات قانونی جذب معلم باید اصلاح شوند

فلاحت‌کار سر این باور است که بازرگاندن سهم مصاحبه و آزمون به دوره‌های قبلی؛ یک اصل و درخواست غلط است. او درباره این مساله که آیا آموزش و پرورش به تنهایی صلاحیت سنجش داوطلبان را دارد یا خیر، می‌گوید: «بخش قابل توجهی از معلمان ما نسبت مشخصی با دین ندارند. این بخش قابل توجه ممکن است مثلا ۲۰ درصد باشد اما به هر حال بخش قابل توجهی است. اگر سنجش اولیه، سنجش سختی نباشد، آسیب جدی به نظام آموزشی وارد می‌شود، زیرا قانون نظام آموزشی می‌گوید که نظام آموزشی اجازه ندارد به کسی که ۳۰ سال تعداد خدمت داده خدشه وارد شود، یعنی اگر یک نفر جذب آموزش و پرورش شود، دیگر نمی‌توان کاری کرد. بنابراین هر قدر آموزش و پرورش در فرآیند گزینش، نیروهای بهتری را انتخاب کند؛ آسیب‌های آینده کمتر می‌شود. اما ممکن است گفته شود که مشکل دقیقا افرادی است که در نظام آموزشی درحال گزینش کردن هستند. این هم حرف درستی است. اما نکته این است که شما با وزارت ارشاد می‌کنم تمام نیروهایش ۲۰ هزار نفر هستند و روبه رو نیستید. با وزارتخانه‌ای روبه رو هستید که ۸۰۰ هزار نفر دارد، یعنی باید تلاش شود که پایش‌ها به سمتی حرکت کند که نیروهای مومن و انقلابی سنجش مورد نظر را انجام دهند.»

این کارشناس آموزشی معتقد است که ما باید کمک کنیم تا بخشی از مشکلات نظام آموزشی در حوزه تامین نیروی انسانی از طریق مجلس اصلاح شود. او همچنین می‌گوید: «در رابطه با جذب هم ایرادات قانونی هم مشکلات انسانی داریم. ایرادات قانونی را باید از نهادهایی مانند شورای عالی انقلاب فرهنگی، مجلس و آیین‌نامه‌های آموزش و پرورش پیگیر باشیم. مساله دیگر، مساله انسانی است. ما نیروی گزینش و کانون‌های ارزیابی مان باید به لحاظ حرفه‌ای و تخصصی توان ارزیابی برای تامین نیروی انسانی مان را داشته باشند، بنابراین باید از مجموعه‌هایی مانند سازمان مدیریت دولتی، دولت ظرفیت دهد تا خلائق نیروی انسانی را حل کنیم. مساله بعدی نیز فرصت کافی برای ارزیابی و آموزش نیروهای ماده ۲۸ است. ما دمی که آزمون دردیبهشت و مرداد برگزار شود، این اشکال به آموزش و پرورش وارد است که چرا آموزش ندادید یا چرا دیر اعلام کردید؟ در اینجا باید سراغ سازمان استخدامی رفت که چرا دیر مجوز برگزاری آزمون را می‌دهد؟ بنابراین به جای اینکه مجوز اردیبهشت‌ماه و برگزاری آن مرادماه باشد، زمان مجوز و برگزاری آزمون در بهمن ماه باشد که فرصت کافی در اختیار کانون‌های ارزیابی هم وجود داشته باشد. این اشکال هم به آموزش و پرورش و هم سازمان استخدامی وارد است.»

نیروهای خرید خدماتی را پیشنهاد نمی‌دهم

فلاحت‌کار به صراحت می‌گوید که به هیچ وجه پیشنهاد نیروی خرید خدماتی را برای تامین کمبود معلم نمی‌دهد. او درباره راهکارهای کوتاه مدت، میان مدت و بلندمدت تامین کلاس‌های خالی مدارس ادامه می‌دهد: «نباید این گونه باشد که یکباره آموزش و پرورش اعلام کند که قصد جذب ۳۰ هزار معلم را دارد. ممکن است که آموزش و پرورش اعلام کند که مثلا سالانه چهار هزار نیرو بخواند و دو هزار تایش را از طریق ماده ۲۸ قرار است جذب کند. جذب به صورت برف انباری، بر است از آسیب، زیرا ممکن است که برخی از نماینده‌های مجلس، اصحاب قدرت و سیاسیون آدم‌هایی راحت عنوان نهضتی و خرید خدماتی برای جذب معرفی کنند. خرید خدمات یعنی تمهد به جذب یکباره پس از ۱۰ سال قانونی می‌آید که خیلی از آدم‌ها را بدون ارزیابی اولیه جذب می‌کنند. این آسیب است، چرا مفر ایجاد می‌کنید؟ ایجاد مفر به هر قیمتی غلط است. ممکن است تعدادی خرید خدماتی تا به این لحظه در آموزش و پرورش مشغول باشند. اما از امروز به بعد آموزش و پرورش باید ایستادگی و این قانون را اصلاح کند و اعلام کند که تامین کمبود معلم فقط از طریق آزمون استخدامی و دانشگاه فرهنگیان است. اگر دولت متعهد به این شود که اضافه کار و حق التدریس را هم به‌موقع پرداخت شود، مشکل خالی بودن کلاس‌ها هم قابل حل است. این تصور من و راهکار کوتاه مدت من است. اما به‌صورت بلندمدت ما در دانشگاه‌های فرهنگیان برای جذب مشکل زیرساخت داریم. در برنامه هفتم توسعه، سازمان نوسازی مدارس باید موظف شود که در کنار ساخت مدرسه، دانشگاه فرهنگیان نیز بسازد. این پیشنهاد بلندمدت من است. برای این هم راهکاری وجود دارد. اینکه از صندلی‌های خالی سایر دانشگاه‌ها و ظرفیت‌های دولتی موجود برای تدریس دانشگاه‌های فرهنگیان استفاده شود.»

مشکل منابع انسانی در آموزش و پرورش مشکل ریشه داری است. این را امیرحسین سلطانی فلاح، پژوهشگر حوزه تعلیم و تربیت می‌گوید. او در رابطه با مشکل کمبود معلم معتقد است که مساله کمبود منابع انسانی در آموزش و پرورش، مساله امروز و دیروز

نیست. بلکه یک ریشه قدیمی در تصمیم‌گیری سیاستگذاران تعلیم و تربیت دارد و تا امروز نیز این تصمیمات ادامه پیدا کرده است. سلطانی فلاح می‌گوید: «یک وقت می‌دیدیم جذب دانشگاه فرهنگیان به صورت متمرکز و استانی صورت می‌گرفت و توزیع نامناسب بود. یک وقت دیگر می‌دیدیم که جذب دانشگاه فرهنگیان برای تامین معلم به صورت منطقه‌ای و ناحیه‌ای انجام می‌شد و توزیع آن مقداری هدمندتر می‌شد. اما آنچه که مشخصا آموزش و پرورش از آن رنج می‌برد چند شاخص معین است و چون چرخه این شاخص‌ها معیوب است و خوب نمی‌چرخد، مشکلات آموزش و پرورش پایدار می‌ماند.»

اولویت اول نظام آموزشی باید دانشگاه فرهنگیان باشد

سلطانی فلاح اولین ایراد را مشکل توزیع منابع انسانی می‌داند. او می‌گوید: «در شرایط موجود، آموزش و پرورش توزیع منطقی برای نیروهایش ندارد. ما یک امری به نام شاخص داریم. یعنی ما به ازای هر چند دانش آموزش چند معلم باید تدریس کنند؟ بهره‌مندی‌های این معلم باید چگونه باشد؟ متاسفانه ما مدارسی داریم که تک دانش آموز هستند و برای آنها نیز یک معلم اختصاص داده شده است. سوال بعدی این است که توزیع منابع انسانی چگونه انجام می‌شود؟ آموزش و پرورش به وفور این کار را انجام می‌دهد که یک نیروی متعلق به شهر تهران را در ساوه یا پردیس مثلا به کار می‌گیرد. این نیرو مدت زمان کمی در آن شهرها باقی می‌ماند و در نهایت به خود تهران بازمی‌گردد. وقتی جابه‌جا می‌شود ما در منابع انسانی آموزش و پرورش دچار یک عدم تعادل می‌شویم. هم اینکه یک نیرو از دماوند منفی خواهد آمد و هم در شهر دیگر مثلا تهران یک نیرو اضافه و مثبت شده است. هر سال این ماجرا به صورت جدی درحال وقوع است. آموزش و پرورش سبیدی که در اختیار دارد را خوب و منطقی توزیع نمی‌کند. البته برخی امور از دست‌شان خارج است و مانعی نیست اما اموری که به حوزه مدیریت مرتبط است همچنان می‌لنگد.»

سلطانی فلاح نیز به فرآیند جذب معلم در آموزش و پرورش به عنوان اشکال کار کمبود معلم اشاره می‌کند. او ادامه می‌دهد: «اگر بنا باشد که مسیر انتخاب یک معلم از طریق فرهنگیان باشد، اولویت اول نظام آموزشی و اولویت اول کشور در مسائل اجرایی باید دانشگاه فرهنگیان باشد. اینکه چقدر دانشگاه فرهنگیان زیرساخت‌های متعلق به آموزش و پرورش را در اختیار دارد؟ چقدر فضا در اختیار دارد؟ چه اندازه دانشجو و هیات علمی دارد؟ منظرم این است مشخص شود که دقیقا دانشگاه فرهنگیان چه مشخصات و چه خروجی‌ای دارد؟ مادامی که چنین چیزی تعریف نشود، آموزش و پرورش مجبور است به مسیرهای دیگری برای جذب معلم رو بیاورد. پیش از بررسی این مساله باید روشن شود که توزیع معلم در آموزش و پرورش به چه شکل صورت می‌گیرد. باید ببینیم که آیا آموزش و پرورش با تامین عدد کمبود معلمان، مشکل حل می‌شود؟ یا به نظر من چرخه توزیع درحال پیش بردن مسیر ناعادلانه‌ای است.»

در دانشگاه‌های فرهنگیان تامین معلم جایگزین تربیت معلم شده است

نکته دیگر به نظر این کارشناس آموزش این است که دولت در رابطه با مسیر جذب معلم قول‌هایی داده اما به‌صورت جدی آنها را عملیاتی نکرده است. او می‌گوید: «کمبود منابع انسانی در حوزه آموزش و پرورش تاثیرات منفی زیادی دارد چراکه اهمیت منابع انسانی به قدری است که در زیرنظام‌های صنعت تحول بنیادین به‌صورت مستقیم به آن اشاره کرده است. همچنین ساخت‌های تربیتی در همین بخش دیگری می‌شوند. اما با یک مثال می‌توان این مساله را روشن کرد. ما در نظام تعلیم و تربیت در دوره ابتدایی، فرآیند رشدی‌ای را در نظر می‌گیریم که یک معلم در نقش مربی ظاهر می‌شود و بناسکت یک دوره با او همراه باشد. این چه فایده‌ی دارد؟ معمولا این نظام را به نظام دوری دوره‌ای می‌شناسند. اهمیت این دوره به این است که معلم اول ابتدایی کودک تا سوم ابتدایی در کنارشان قرار دارد و مسائل رشدی و شناختی دانش‌اموزان را یاد می‌گیرد. اما می‌بینیم که تا معلم می‌آید دانش‌آموز را بشناسد، نصف سال می‌گذرد و نصف دیگر سال تحصیلی صرف شناخت معلم و دانش‌آموز می‌گذرد و سال تحصیلی به پایان می‌رسد. این چرخه در دوره ابتدایی در پایه‌های مختلف تکرار می‌شود. این بی‌نظمی مستقیما روی رشد دانش‌آموز تاثیر می‌گذارد. معلم‌ها در این چرخه بی‌انگیزه می‌شوند و درگیر چرخه‌ای می‌شوند که در یک سیستم فرسوده آنها را می‌چرخاند. به جای اینکه به فکر توسعه توانمندی معلمان باشد، از معلمان سلبا اعتماد می‌کند و تقریبا به مرحله‌ای می‌رسد که نیروی خود آموزش و پرورش نسبت به نظام حاکم بر آموزش و پرورش اعتمادش را از دست می‌دهد و می‌گوید در این وضعیت عدم توزیع نامناسب نیروی انسانی، پس چگونه می‌تواند بودجه و اعتبار لازم مرا تامین کند؟»

او درباره راهکارهای کوتاه مدت، میان مدت و بلندمدت لازم برای تامین معلمان مورد نظام آموزشی نیز توضیح می‌دهد: «راهکار بلندمدت، متمرکز در دانشگاه فرهنگیان است و در آن سمت جای می‌گیرد. باید زیرساخت‌ها اصلاح شوند تا توسعه منابع انسانی از طریق دانشگاه‌های فرهنگیان صورت بگیرد. دانشگاه فرهنگیان چون اسیر این چرخه فرسوده تامین معلم شده تمام تمرکزش را روی این موضوع گذاشته است و اهمیت تربیت معلم خودش را کم رنگ می‌بیند و بیشتر روی تامین معلم متمرکز شده است. یعنی راهبرد دانشگاه فرهنگیان را بدینا باید تربیت معلم باشد و ذیل آن تامین معلم تعریف شود. اما این دو درحال حاضر برعکس شده‌اند و هدف اصلی تامین و نه تربیت معلم در دانشگاه‌های فرهنگیان شده است. کوتاه مدت نیز دعوت از آموزش و پرورش یا جذب نخبه‌های دانشگاه‌های برتر کشور است که خود آموزش و پرورش درحال پیش بردن این طرح‌هاست.»

