



صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران

معاونت سیاسی

اداره پژوهش‌های سیاسی

نشست پژوهشی با حضور؛

دکتر رسول قدیم‌خانی، رئیس گروه تامین منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش

در آستانه چهلمین سالگرد انقلاب اسلامی (۷)

تحقق صددرصدی اهداف بومی‌گزینی معلمان در برخی رشته‌ها

(دستاوردهای بومی‌گزینی معلمان در مناطق مختلف)



فرآورده‌های خبری و تولیدات پژوهشی در بخش‌های زیر قابل دسترس است:

– وب‌سایت خبرگزاری صداوسیما (سرویس پژوهش) <http://www.iribnews.ir>

پژوهشگر: هدایتی

- جذب نیروی انسانی در آموزش و پرورش به دو شیوه پذیرش دانشجو معلم متعهد خدمت و استخدام آزاد فارغ التحصیلان دانشگاهی صورت می‌گیرد.
- شیوه های جذب از منظر سهمیه بندی به شیوه کشوری، بومی استانی، بومی منطقه‌ای است.
- پذیرش کشوری، کاهش نرخ ماندگاری نیرو و مشکلات اجرایی در توزیع سهمیه پذیرش برای هر رشته به تفکیک جنس را به دنبال دارد.
- در طی سال های پس از انقلاب اسلامی تقریباً در همه موارد بومی گزینی به شیوه‌های مختلف انجام شده است.
- بومی گزینی معلمان بهترین راهکار برای ایجاد توازن و ماندگاری و ارتقای نیروی انسانی آموزش و پرورش در مناطق مختلف کشور است.
- تعدد قوانین و تحمیل‌های خارج از حوزه آموزش و پرورش در مواردی موانع و چالش‌هایی برای اجرای بومی گزینی فراهم آورده است.
- حتی استخدام حق التدریس‌ها و سرباز معلم‌ها و آموزشیاران نهضت سواد آموزی در راستای بومی گزینی بوده است.

- شیوه‌های جذب نیروی انسانی در آموزش و پرورش



استخدام آزاد

• استخدامی است که با در نظر گرفتن مفاد ماده ۴۱ و ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوبه ۱۳۸۶/۷/۸ مجلس شورای اسلامی و سایر ضوابط مربوط از میان فارغ التحصیلان دانشگاه انجام شود.

متعهد خدمت

• استخدامی است که به استناد مفاد ۱ و ۲ قانون متعهد خدمت به وزارت آموزش و پرورش مصوب ۱۳۶۹/۳/۸ مجلس شورای اسلامی از طریق پذیرش دانشجو در دانشگاه ها و یا اخذ تعهد از دانشجویان شاغل به تحصیل براساس شرایط و ضوابط مربوط صورت گیرد.

سهیمه پذیرش

• هر داوطلب جذب اعم استخدام آزاد و یا پذیرش دانشجو می تواند با توجه به شرایط خود، متقاضی سهمیه اعلام شده (منطقه - استان - کشور) با توجه به شرایط مصوب بوده باشد.

مقدمه

برنامه ریزی منابع انسانی در آموزش و پرورش از چند جهت اهمیت دارد. یکی ورود نیروهای با کیفیت و دیگری تامین منابع انسانی آموزش و پرورش؛ با توجه به نیاز هر منطقه در مقاطع و رشته های مختلف و متناسب با جنسیت مورد نیاز. این مسئله به قدری اهمیت دارد که با برقراری عدالت آموزشی و محرومیت زدایی به ایجاد فرصتهای برابر و توسعه متوازن کشورها کمک می کند. آموزش و پرورش کشور ما متأسفانه سالها با مشکلاتی در ساماندهی نیروها مواجه بوده به طوری که به رغم داشتن تعداد متناسب نیروی انسانی در آموزش و پرورش متأسفانه توزیع این نیروها به گونه ای متناسب انجام نشده و در شرایطی که در برخی مناطق کشور مازاد نیرو داریم در مناطقی به شدت با کمبود نیرو مواجهیم و این در حالی است که دلیل گستردگی این حوزه نمی توان این نیروها را بین مناطق مختلف کشور به اجبار جابه جا کرد. از سوی دیگر تداوم این وضعیت هزینه های مادی و معنوی زیادی را به منابع کشور وارد می کند. به همین منظور یکی از قدم های مهمی که برای اصلاح این روند و جلوگیری از تداوم آن در آموزش و پرورش کشورمان از سالها قبل آغاز شده و با بهبود روشها روندی رو به رشد را در این زمینه طی کرده است موضوع بومی گزینی معلمان است. در این خصوص در نشست پژوهشی با دکتر رسول قدیم خانی، رئیس گروه تامین منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش، موضوع «بومی گزینی معلمان در سالهای پس از انقلاب» را با طرح سوالات زیر مورد بررسی و واکاوی قرار دادیم:

پژوهش خبری: شیوه های جذب در آموزش و پرورش تا کنون چگونه بوده است؟

دکتر رسول قدیم خانی، رئیس گروه تامین منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش: جذب و استخدام در آموزش و پرورش بعد از پیروزی انقلاب به دو شیوه کلی یکی استخدام آزاد و دیگری با استناد به قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش از طریق آزمون سراسری با توجه به نیاز آموزش و پرورش. شیوه آزمونها یا آزمون استخدامی بوده یا آزمون سراسری. سهمیه بندی ها به صورت منطقه ای یا بومی استانی یا به شیوه کشوری بوده است. یکی از نکات بسیار مهمی که در این برنامه ها دنبال می کردیم و شکر خدا به مقصود و هدف خوبی رسیدیم در این قسمت؛ موضوع بومی گزینی است.

پژوهش خبری: بومی گزینی چیست و چه ضرورتی برای این موضوع وجود دارد؟

منظور از بوم یک محدوده جغرافیایی شامل یک یا چند بخش و شهرستان بر اساس تقسیمات کشوری است که جذب داوطلبان واجد شرایط (اعم از استخدام های آزاد و یا آزمون های سراسری برای جذب رشته های دبیری، دبیر فنی، رشته های ستاره دار یا مراکز تربیت معلم) برای یک منطقه خاص آموزش و پرورش بر اساس آن انجام می شده است. هدف اصلی تامین نیروی انسانی (آموزگار، دبیر و هنر آموز) بر اساس نیاز در رشته شغلها و نیاز مناطق آموزشی به آنها است که بر اساس قوانین موجود انجام می شود.

پژوهش خبری: بومی‌گزینی از کی و چگونه اجرایی شد؟ آیا قبل از انقلاب هم این موضوع را داشتیم؟

بومی‌گزینی قبل از انقلاب هم بوده است. اما اولین بار با تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی در مناطقی که نیاز داشتند از طریق آزمون سراسری سهمیه خاصی به آن مناطق می‌دادند که به آن بومی‌گزینی می‌گفتند و ملاک بومی بودن تحصیل بود. یعنی فرد در طول دوره دبیرستان باید در آن منطقه تحصیل کرده باشد و اگر در شرایط خاصی از این طریق ظرفیت تکمیل نمی‌شد شرط محل تولد را برای داوطلب بومی بودن اعمال می‌کرد. آموزش و پرورش از حدود دهه ۶۰ از این تعریف شورای عالی انقلاب فرهنگی در پذیرش دانشجویان متعهد خدمت و رشته‌های ستاره‌دار و دبیر فنی استفاده کرده است. قبل از آن خود آموزش و پرورش بومی‌گزینی را به طریق دیگری از طریق دانشسراهایی که در هر منطقه وجود داشت انجام می‌داد. دانشسراها در مناطق از قبل از انقلاب تاسیس شده بود. بعد از انقلاب با توجه به نیاز مناطق و با توجه به آمایش سرزمینی و اینکه معلم دارای فرهنگ و آداب و رسوم همان منطقه باشد و امکان ماندگاری بیشتری داشته باشد دانشسراها را تاسیس کردند و صد در صد پذیرشها از طریق دهستان، بخش، شهرستان انجام می‌شد. اوایل دهه ۷۰ مشخص شد که کیفیت ورودیها به آموزش و پرورش با این روش دچار اختلال شده است و به همین دلیل دهستان و بخش را حذف کردند و با توجه به تقسیم بندیهای وزارت کشور پذیرش بر اساس شهر و شهرستان انجام شد. بعدها متوجه شدند که گزینش بر اساس شهرستان‌ها هم تامین کننده معلم با کیفیت بالا نیست و این بار چند شهرستان را در کنار هم مبنای پذیرش قرار دادند.

پژوهش خبری: بومی‌گزینی معلمان، به عنوان یکی از دستاوردهای نظام آموزش و پرورش، چه مزایایی دارد؟

۱- تامین نیاز توسعه آموزش و پرورش بر مبنای اسناد تحولی (سند تحول بنیادین)

۲- جذب منابع انسانی دارای صلاحیتهای عمومی حرفه‌ای و تخصصی

۳- جذب منابع انسانی مورد نیاز بر اساس نیاز واقعی مناطق و متناسب با رشته شغلی

۴- کمک به برقراری توازن در تامین منابع انسانی مناطق مختلف به ویژه مناطق محروم.

۵- بهسازی و اعتلای منابع انسانی مناطق محروم به منظور افزایش نرخ ماندگاری در منطقه محل خدمت

۶- تلاش در جهت محرومیت زدایی استانهای محروم از نظر نیروی انسانی متخصص

۷- متناسب‌سازی جذب و به‌کارگیری منابع انسانی با نیازها، ضرورتها و اقتضانات منطقه‌ای آموزش و پرورش

۸- جذب منابع انسانی متعهد، شایسته، با استعداد و علاقه‌مند به حرفه معلمی

۹- تامین منابع انسانی مورد نیاز که امکان جذب آنان از طریق دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی نیست.

۱۰- تامین جذب و به‌کارگیری منابع انسانی شایسته و توانمند برای تصدی امور آموزشی و پرورشی

پژوهش خبری: چه چالش‌هایی در ساماندهی نیروی انسانی در آموزش و پرورش وجود دارد؟

تعدد قوانین بعد از انقلاب ما را به نوعی برای استخدام برخی گروه‌ها و افراد ملزم کرده و دست ما را برای اجرای کامل بومی‌گزینی محدود کرده است. در برخی مناطق جنسیت نامتقارن داریم و نیاز به آقایان به شدت بالاست و در مورد خانمها با مازاد نیرو مواجهیم به ویژه در شهر تهران که اغلب خانمها به تبعیت از همسر انتقالی گرفته‌اند. در عین حال مجبوریم هر سال تعدادی را جذب و استخدام کنیم و یا با درخواستهای انتقالی به رغم مازاد ظرفیت موافقت کنیم. برخی از این موارد شامل درخواستهای افراد بر حسب وظایف حاکمیتی‌شان است و برخی مربوط به نظامیان است که با جابجایی محل خدمت آنها همسرانشان هم باید منتقل شوند. در جذب نیرو به شیوه بومی‌گزینی سعی می‌کنیم این مشکلات به نوعی مرتفع شود.

پژوهش خبری: پذیرش کشوری چه مشکلاتی برای نیروی انسانی آموزش و پرورش می‌تواند بوجود بیاورد؟

مشکلات پذیرش کشوری برای نیروی انسانی در آموزش و پرورش



پژوهش خبری: پذیرش بومی استانی چه مزایا و مشکلاتی دارد؟

بومی استانی	
معایب	مزایا
امکان کاهش نرخ ماندگاری نیرو در منطقه / شهرستان	افزایش تعداد داوطلبان حائز شرایط به تفکیک رشته / جنس
امکان تکمیل نشدن ظرفیت تخصیص یافته در برخی کد رشته محل ها متناسب با جنسیت مورد نیاز به دلیل نبود تقاضا	افزایش رقابت بین داوطلبان سهمیه‌های مورد پذیرش و در نهایت افزایش سطح علمی منتخبان با افزایش تعداد داوطلبان توزیع سهمیه پذیرش برای هر رشته به تفکیک جنس (مرد- زن)
	همخوانی در کدگذاری بین استان بومی داوطلب و سیستم سازمان سنجش

پژوهش خبری: استخدام به شیوه پذیرش بوم منطقه ای – شهرستانی (مناطق آموزش و پرورش) چه مزایا و مشکلاتی دارد؟

بوم منطقه ای – شهرستانی (مناطق آموزش و پرورش)	
معایب	محاسن
کاهش امکان رقابت بین داوطلبان برای سهمیه‌های مورد پذیرش بدلیل محدودیت بیش از حد و در نهایت افت سطح علمی داوطلبان	امکان افزایش نرخ ماندگاری نیرو در منطقه و شهرستان
عدم همخوانی شهرستانها و مناطق آموزش و پرورش با سیستم کدگذاری سازمان سنجش آموزش کشور	به شدت موجب تقویت قومیت‌گرایی در پذیرش دانشجو معلم در مناطق مختلف کشور میشود
احتمال موجود نبودن داوطلب حائز شرایط به تفکیک رشته / جنس در برخی از مناطق با توجه به شرایط و ضوابط اعلام شده	امکان پذیرش و تکمیل ظرفیت تخصیص یافته در صورت تعدیل شرایط و ضوابط در مناطقی که داوطلب حائز شرایط نداشته باشند
موجب محرومیت تعداد کثیری داوطلب شهرها و مناطق دیگر به تفکیک جنس / گروه‌های آموزشی به دلیل عدم تخصیص ظرفیت	

پژوهش خبری: استخدام آزاد معلم در طرح بومی گزینی چه مزایا و مشکلاتی دارد؟

استخدام آزاد در طرح بومی گزینی	
مشکلات	مزایا
چالش انتخاب افراد شایسته و باصلاحیت به دلیل تقاضای بسیار بالا، سوگیری و اعمال سلیق فردی در مراحل مختلف آزمون، مصاحبه و بررسی صلاحیت عمومی و اخلاقی	امکان جذب براساس سهمیه‌های مختلف پذیرش بصورت بوم منطقه‌ای/شهرستانی
امکان عم انطباق ورودیها با سیاستهای کلان آموزش و پرورش و نداشتن مهارت و توانمندی لازم با توجه به نیاز آموزش و پرورش	افزایش نرخ ماندگاری نیرو در منطقه / شهرستان
امکان ورود نیروهای ناکارآمد به استناد مفاد قانونی به آموزش و پرورش به دلیل تعدد قوانین	رعایت مدت خدمت ۳۰ سال تمام در آموزش و پرورش طبق قانون
کاهش بهره‌وری در مدارس به دلیل بهره‌مند نبودن ورودیها از محیط خاص تربیت، آموزش، کارورزی و بررسی کتب درسی در طول تحصیل	رقابت بسیار بالا بین داوطلبان برای ورود به آموزش و پرورش با توجه به تقاضای زیاد برای استخدام
پایین بودن میزان انطباق افراد با شرایط سازمانی به دلیل نداشتن آموزش و تربیت لازم	تمرکز جذب و استخدام روی ورودیهای آموزش و پرورش با تدوین شرایط و ضوابط براساس مفاد قانونی
به رغم داشتن دانش لازم، به دلیل نداشتن انگیزه و مهارتهای لازم و ناآگاهی به شیوه‌های تربیتی در انتقال محتوا به دانش آموز با مشکلات جدی مواجهند و بعد از مدتی به دلیل نداشتن تعهد خدمت (مدت دار) و نداشتن علاقه در صورت وجود شغل مناسبتر از آموزش و پرورش خارج می شوند.	کاهش هزینه آموزش و پرورش برای تربیت و آموزش منابع انسانی در سطح کلان جامعه میزان رضایتمندی فارغالتحصیلان دانشگاه های کشور به دلیل جذب و استخدام آنان افزایش می دهد
	جذب نیروی انسانی متناسب با نیازها، تعالی سرمایه انسانی و استفاده بهره‌ور از آن‌ها در راستای تحقق اهداف توسعه کشور.
پایین بودن استعداد، توانایی، انگیزه و علاقه به شغل معلمی در افرادی که عموماً به دلیل مشکل بیکاری، آن را انتخاب می کنند	تامین سریع نیاز آموزش و پرورش به منابع انسانی دارای مدرک دانشگاهی به تفکیک جنس / رشته
بی توجهی به زمینه‌سازی برای جذب و نگهداری نیروهای لازم در استان‌های کمتر توسعه یافته و مناطق محروم	

پژوهش خبری: استخدام به شیوه پذیرش دانشجوی متعهد خدمت در طرح بومی گزینی چه مزایا و مشکلاتی دارد؟

استخدام به شیوه پذیرش دانشجوی متعهد خدمت	
معایب	محاسن
تمرکز در جذب و استخدام روی ورودی به دانشگاه است اما خروجی دانشگاه- های وابسته اغلب نمی تواند همان منابع انسانی باشند که آموزش و پرورش با تدوین شرایط و ضوابط مربوط مد نظر داشت.	امکان جذب به شیوه بومی منطقه ای/ استانی و کشوری امکان ماندگاری نیرو در منطقه و شهرستان متناسب با نوع سهمیه پذیرش
مدت زمان خدمت در آموزش و پرورش کمتر از ۳۰ سال (کارشناسی ۲۶ و کاردانی ۲۸ سال)	امکان تربیت و آموزش منابع انسانی در محیط خاص ضمن گذراندن دوره کارورزی، بررسی کتب درسی در طول تحصیل
زیاد بودن هزینه تربیت و آموزش منابع انسانی در دانشگاه های وابسته و با در نظر گرفتن پرداخت حقوق کارآموزی نسبت به فارغ التحصیلان سایر دانشگاه ها	با توجه به تقاضای زیاد برای استخدام رقابت بین داوطلبان برای ورود به آموزش و پرورش بسیار بالا خواهد بود
امکان ایجاد نارضایتی در فارغ التحصیلان دانشگاه های کشور به دلیل عدم جذب و استخدام در سطح جامعه	امکان جذب و پذیرش بر اساس قوانین مصرح (قانون متعهدین خدمت) و اعمال سیاست های مورد نظر آموزش و پرورش
ورود سوگیری، تنگ نظری و نگرش های سلیقه ای و غیر حرفه ای در انجام مصاحبه و بررسی صلاحیتهای عمومی و اخلاقی و دور شدن از شیوه های علمی	امکان بررسی صلاحیت عمومی و مصاحبه تخصصی به سهولت و بدون چالش با برگزاری آزمون توسط سازمان سنجش.
ضعف بهره گیری از معیارهای روزآمد و متناسب (صلاحیتهای عمومی- مصاحبه تخصصی) درگزینش و جذب نیروی انسانی توانمند، متعهد و شایسته	سطح بالای استعداد، توانایی، انگیزه و علاقه مندی به شغل معلمی و کاهش اثر مشکل بیکاری در انتخاب شغل معلمی
بی توجهی به زمینه سازی برای جذب و نگهداری نیروهای لازم در استان های کمتر توسعه یافته و مناطق محروم	امکان استفاده از آزمون های روانشناختی برای استعدادیابی و سنجش میزان علاقمندی و انگیزه های شغلی
	تامین نیروی مورد نیاز در رشته های دیگر که امکان پذیرش در دانشگاه های وابسته به آموزش و پرورش وجود ندارد از طریق سایر دانشگاه ها به استناد ماده ۱ و ۲ قانون متعهدین خدمت به تفکیک رشته / جنس / سهمیه

پژوهش خبری: دستاوردهای بومی گزینی در حوزه ها و مناطقی که بومی گزینی اتفاق افتاده در مقایسه با سایر

روش ها چیست؟

از طریق بومی گزینی توانسته ایم به برقراری توازن در منابع انسانی بین مناطق مختلف آموزشی و بویژه مناطق محروم و نیز بهسازی و اعتلای منابع انسانی در آن مناطق برسیم و علاوه بر آن نرخ ماندگاری نیرو را در آن منطقه خدمتی بالا ببریم. چون در جذب به شیوه کشوری اینها عموماً بعد از استخدام قصد داشتند از آن محل خدمت به مناطق برخوردار انتقال یابند و درخواست های مکرر برای انتقال انجام می دادند و با استفاده از شیوه های مختلف در نهایت موفق به خروج از آن منطقه می شدند و در آن منطقه با کمبود نیرو مواجه می شدیم. از طریق جذب نیرو به شیوه بومی گزینی منطقه ای، توانستیم نرخ ماندگاری را به شدت افزایش دهیم و در حال حاضر هم این را دنبال کنیم.

پژوهش خبری: آیا اهدافی که برای بومی گزینی معلمان ترسیم شده تا کنون تحقق پیدا کرده؟

بله تاکنون صد در صد اهداف بومی گزینی تحقق یافته بجز رشته های فنی حرفه ای. در دهه ۶۰ و ۷۰ کسی که فنی قبول می شد به هیچ وجه نمی خواست معلم بشود چون به دلیل محدودیت دانشگاه ها در پذیرش دانشجو در رشته های فنی مهندسی، زمینه کار برای فارغ التحصیلان دبیری فنی در حوزه های دیگر فراهم بود و مهندسی داشتند. حتی در دانشگاه شهید رجایی عده زیادی بعد از فارغ التحصیلی جریمه های کلان می پرداختند که از آموزش و پرورش خارج شوند. مثلاً در رشته طراحی صنعتی وقتی امکان کار در یک مرکز صنعتی با سه برابر دریافتی یک معلم را داشتند دیگر در آموزش و پرورش نمی ماندند. اما واقعیت امر این بود که اینها به دلیل ظرفیت پایین پذیرش دانشجو در رشته های فنی مهندسی در

آن سالها با استفاده از سهمیه آموزش و پرورش توانسته بودند در آزمون قبول شوند. اما اکنون تعداد ظرفیت موجود بیش از تعداد صندلی‌های کنکور است و امروز بعد از سه رشته پزشکی دندانپزشکی و داروسازی بیشترین رشته‌ای که دانش آموزان انتخاب می‌کنند دانشگاه فرهنگیان است و آن هم به دلیل بحث شغلی و استخدام آنهاست.

در این سالها بجز سال ۹۱ و ۹۲ که ما برای مراکز تربیت معلم (که بعدا دانشگاه فرهنگیان نام گرفت) بومی استانی جذب کردیم در هیچ سالی بومی استانی نبوده و به شیوه بومی منطقه ای بوده است. یعنی مراکز تربیت معلم ما بعد از انقلاب همه شان به شیوه بومی منطقه ای جذب کرده اند. و حتی از بخش و شهر و شهرستان ما دانشجو استخدام کرده ایم.

آخرین و بهترین شیوه که هم اکنون استفاده می‌شود این است که پذیرش را از طریق استان و همان محدوده جغرافیایی که به آن دامنه پذیرش می‌گوییم صورت بدهیم و برای کنترل کیفیت هم اجازه بدهیم افرادی که از سایر شهرستانهای همان استان هستند اگر ظرفیتهای خالی وجود داشته باشد امکان جذب و پذیرش را داشته باشند.

پژوهش خبری: به لحاظ آماری در این سال ها بومی گزینی چگونه تحقق یافته است؟

از سال ۶۹-۶۸ تا ۹۷-۹۶ آمارهای متعددی داریم که نشان می‌دهد بومی گزینی در شیوه‌های مختلف جذب دانشجو چگونه تحقق یافته است. براساس آمارهای سالانه دفتر آمار وزارت آموزش و پرورش:

آمار بومی گزینی از سال ۶۸-۶۹ تا ۹۶-۹۷

شیوه گزینش	تعداد	نوع جذب
صد در صد بومی گزینی استانی/منطقه ای	۲۶۶ هزار	معلم مراکز تربیت معلم
اکثرا به شیوه استانی و خیلی کم (کمتر از ده هزار نفر) به شیوه کشوری	۱۳۸ هزار	دبیر، دبیرفنی و استادکار
بومی گزینی بر اساس تعاریف سازمان اداری استخدامی/ بومی گزینی استانی از همان استان یا از کل کشوری	۲۵۲ هزار	استخدام های آزاد
۹۵ درصد بومی همان مناطق هستند. یا حداقل محل سکونتشان در همان جا بوده و همانجا هم مانده اند.	۶۸۳ هزار	حق التدریسی
	۱۴۴ هزار	سرباز معلم
	۹۲ هزار	نهیض سواد آموزی
	۲ هزار	حق التدریسی قراردادی جدید
	۱۸ هزار	مربیان پرورشی و قرآنی

□ کلام آخر

در طی سالهای پس از انقلاب بومی گزینی به شیوه های مختلف در انواع روشهای جذب نیروی انسانی در آموزش و پرورش همواره مد نظر بوده و با بهبود شیوه ها سعی شده تا در جهت برقراری توازن نسبی در کمیت و کیفیت معلمان در مناطق و نواحی مختلف بویژه نواحی کمتر برخوردار پیش برود، گرچه تعدد قوانین و تحمیل‌های خارج از حوزه آموزش و پرورش در مواردی موانع و چالشهایی برای اجرای بومی گزینی فراهم آورده است.