

گزارش تحلیلی پیرامون نقد و بررسی طرح افزایش سقف سنی ورود به دانشگاه فرهنگیان

تهیه شده در:

مرکز بسیج دانشجویی
دانشگاه فرهنگیان

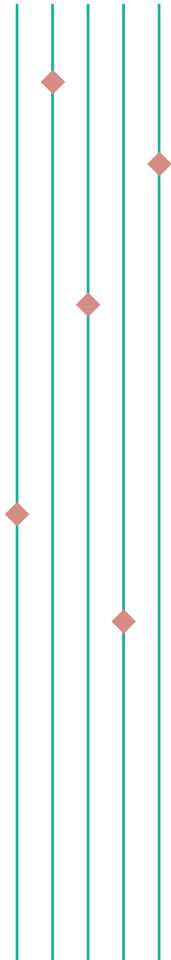
نگارندگان:

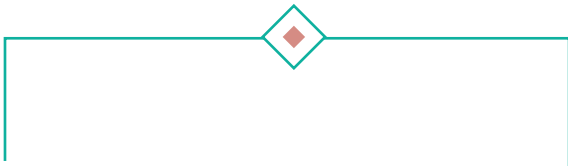
ملیحه محمدیان | حدیث روزبھانی | حدیث خسرو بیگی
علیرضا مولایی هوتکی | فاطمه قلی پور | روجا خان نیا | یکتا رهبر
فاطمه اکبری دینانی | فاطمه افرنگ | محمد احسان دهقانی

تاریخ انتشار: زمستان ۱۴۰۳



معاونت سیاست و رزی
مرکز بسیج دانشجویی
دانشگاه فرهنگیان





فهرست



۶	چکیده
۸	مقدمه
۹	اهمیت جایگاه معلمی در نظام آموزشی
۹	شرح چگونگی جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها
۱۰	یافته‌های پژوهش
۱۸	توسعه‌ی کمی و کیفی دانشگاه فرهنگیان...
۱۹	تحلیل تأثیر افزایش سن ورود به...
۱۹	فرایند تربیت معلم در کشورهای جهان
۲۱	میانگین سنی دانشجویان فارغ‌التحصیل در اروپا
۲۲	نتیجه‌گیری
۲۵	منابع



گزارش تحلیلی پیرامون نقد و بررسی طرح افزایش سقف سنی ورود به دانشگاه فرهنگیان



معاونت سیاست ورزی مرکز بسیج دانشجویی دانشگاه فرهنگیان، ضمن اعلام مخالفت جدی خود با افزایش سقف سنی جذب در دانشگاه فرهنگیان خطاب به دستگاه های مختلف، این بار در گزارشی تحلیلی، خطاب به شورای عالی انقلاب فرهنگی، به شرح مفصل ادله خود مبنی بر رد این طرح، پرداخته است.

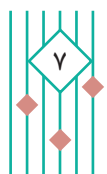
چکیده

تصمیم به افزایش سن ورود به دانشگاه فرهنگیان تا ۲۷ یا ۳۰ سال، اقدامی است که به طور جدی جایگاه دانشگاه فرهنگیان را در مسیر تربیت معلمان شایسته تهدید می کند. این تغییر سیاست، نه تنها با اهداف سند تحول بنیادین آموزش و پرورش مغایرت دارد، بلکه می تواند کیفیت آموزش و تربیت معلمان را تحت الشعاع قرار داده و به کاهش انگیزه ها و فرصت های شکل گیری هویت معلمی در نسل جوان منجر شود. بررسی های تطبیقی با کشورهای پیشرفته در زمینه آموزش نشان می دهند که در اغلب کشورهای موفق در تربیت معلمان، مسیر ورود به این حرفه در سنین پایین آغاز می شود تا معلمان جوان با انرژی و انگیزه بیشتر، توانایی سازگاری با روش های نوین آموزشی و فناوری های روز را داشته باشند. اگرچه که میانگین سنی در کشورهای مختلف نیز با هم تفاوت دارد فلذا متناسب با این معیار، میانگین سنی جذب در آموزش و پرورش نیز دستخوش تغییر میشود.

این تصمیم، که عمدتاً به دلیل فشارهای اجتماعی اتخاذ شده، می تواند به جذب افراد با انگیزه کمتر و



تجربه‌های نامرتبط منتهی شود و در نتیجه، ظرفیت‌های دانشگاه فرهنگیان برای تربیت معلمان باکیفیت کاهش یابد. علاوه بر این، افزایش سن پذیرش ممکن است به ایجاد چالش‌های اقتصادی، از جمله افزایش هزینه‌های حقوق و بازنشستگی معلمان و فشار بر نظام بازنشستگی دولت، منجر شود. برای جلوگیری از بروز بحران در نظام تربیت معلم و تضمین کیفیت آموزش، سیاست‌گذاران باید با دقت بیشتری به اولویت‌های واقعی نظام آموزشی توجه کنند و با بهره‌گیری از مدل‌های موفق جهانی، تمرکز خود را بر تربیت معلمان جوان و پرانرژی قرار دهند. در این راستا، لازم است دانشگاه فرهنگیان به عنوان مرکز تربیت تخصصی معلمان حفظ شود و از تبدیل آن به یک مسیر شغلی آسان و به عبارتی بنگاه کاریابی جلوگیری گردد. در نهایت، پاسخ به سوالات کلیدی و ارزیابی دقیق این تصمیم می‌تواند به اصلاح سیاست‌ها و تضمین کیفیت نظام آموزشی کمک کند.



A diagram of a diamond-shaped gate. It consists of a central diamond shape with a black outline. Inside the diamond is a black symbol resembling a lambda (λ). The diamond is connected to four vertical lines: two on the left and two on the right. The top two lines are red, and the bottom two lines are blue. The diamond is positioned between the red and blue lines, with its top vertex touching the red lines and its bottom vertex touching the blue lines.

اهمیت جایگاه معلمی در نظام آموزشی

اهمیت این مسئله را می‌توان با توجه به نقش محوری معلمان در فرآیند تعلیم و تربیت درک کرد. امام خمینی^(۵) در فرمایشات خود تأکید داشته‌اند: «آن قدر که انسان غیر تربیت شده مضر است، هیچ شیطانی و هیچ حیوانی آن قدر مضر نیست. و آن قدر که انسان تربیت شده مفید است، هیچ ملائکه‌ای و هیچ موجودی آن قدر مفید نیست. اساس عالم بر تربیت انسان است.» ایشان همچنین بیان کردند که هدف اصلی انبیاء، تبدیل انسان بالقوه به موجودی الهی است که این مهم از طریق تعلیم و تربیت صحیح محقق می‌شود. امام خمینی^(۶) با تأکید بر اینکه «معلمی شغل انبیاست»، جایگاه این حرفه را روشن ساخته‌اند. همچنین، مقام معظم رهبری^(مدظله‌العالی) در تفسیر این جمله فرمودند: «اینکه امام گفت معلمی شغل انبیاست، این یک تعارف نبود، بلکه یک حقیقت است.» این بیانات، اهمیت ویژه حرفه معلمی را از منظر فرهنگی و اجتماعی نشان می‌دهد. معلم، فراتر از یک انتقال‌دهنده صرف اطلاعات، نقش الگو و راهنما را برای دانش‌آموزان ایفا می‌کند. فردی که در سنین بالاتر وارد دانشگاه فرهنگیان می‌شود، به دلیل تثبیت هویت فردی، دغدغه‌های زندگی شخصی و خانوادگی، و نیز محدودیت‌های جسمی و روحی ناشی از افزایش سن، ممکن است نتواند با انرژی و انعطاف‌پذیری لازم، وظایف معلمی خود را به بهترین شکل انجام دهد که این امر می‌تواند به کاهش بهره‌وری کلاس‌های درس، کاهش انگیزه دانش‌آموزان و... منجر شده که این موضوع می‌تواند کیفیت نظام آموزشی کشور را متزلزل کند. با توجه به اهمیت جایگاه معلم در فرآیند تعلیم و تربیت و نقش حیاتی او در شکل‌گیری آینده نسل‌های بعدی، افزایش سقف سنی ورود به دانشگاه فرهنگیان نیازمند بررسی دقیق‌تر و مبتنی بر مطالعات علمی است. این گزارش، با ارائه شواهد و تحلیل‌های دقیق، تلاش می‌کند تا سیاست‌گذاران و مسئولان را نسبت به پیامدهای احتمالی این تصمیم آگاه ساخته و از اجرای سیاست‌هایی که می‌توانند آسیب‌های بلندمدتی بر نظام آموزشی کشور وارد کنند، جلوگیری کند.

شرح چگونگی جمع آوری و تحلیل داده‌ها

برای بررسی دقیق‌تر موضوع افزایش سن ورود به دانشگاه فرهنگیان و پیامدهای آن، داده‌های لازم از طریق جمع‌آوری نامه‌ها و گزارش‌های مرتبط از دانشگاه‌های فرهنگیان در سراسر کشور گردآوری شد. پس از استخراج اطلاعات، فرآیند تحلیل محتوای متون آغاز گردید. در این تحلیل، الگوهای تکراری، موضوعات مشترک و تفاوت‌های موجود در دیدگاه‌ها شناسایی شدند. همچنین، تلاش شد تا رابطه سن ورود به دانشگاه با سایر عوامل مرتبط با کیفیت آموزش، از جمله عملکرد تحصیلی، انگیزه و تعهد شغلی، مشخص گردد. علاوه بر این، سن ورود به دانشگاه فرهنگیان در کشورهای موفق در حوزه آموزش و پرورش نیز مورد بررسی قرار گرفت. این مقایسه به ما این امکان را داد که سیاست‌های این کشورها را در رابطه با سن ورود به دانشگاه فرهنگیان تحلیل کرده و از تجربیات آنها در جهت بهبود وضعیت آموزش در کشور بهره‌برداری کنیم. نتایج حاصل از

یافته های پژوهش

۱. تضاد با مأموریت استراتژیک تربیت معلم

۲. سیاست‌گذاری غیرعلمی و تحت فشار:

امکان وضع قوانین، تضمین کننده حرکت صحیح به سمت آینده مورد انتظار در هر جامعه ای است. سیاستی که با ریل قانون، پس از شناخت اولویت ها و درک ضرورت ها به کار بسته شود، آینده را تضمین می کند و طبعاً پشتوانه علمی و عقلانیت جزو بایسته های حیاتی هر سیاست گذاری است. متأسفانه در سال های اخیر شاهد آن بوده ایم که دستگاه آینده ساز تعلیم و تربیت کشور، به دلیل برخی سیاست گذاری ها که فاقد عقلانیت و درک اولویت های واقعی بوده اند، به بی راهه رفته است. این سیاست گذاری ها بیشتر به ریل زدایی از نظام آموزشی منجر شده تا ریل گذاری مؤثر و هدفمند.

با توجه به نتایج این نوع سیاست ها، گمان می رفت که مجلس شورای اسلامی به اولویت های واقعی حوزه آموزش و پرورش توجه بیشتری داشته باشد، اما پیگیری های اخیر کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس و وزیر محترم پیرامون افزایش سن پذیرش داوطلبان دانشگاه فرهنگیان به ۲۷ یا ۳۰ سال و فشارهای گسترده برای به نتیجه رساندن این مطالبه غیرکارشناسی، یادآور دوران هایی است که تصمیمات مهم و حساس در رابطه با آینده نظام تعلیم و تربیت بر اساس فشارهای اجتماعی، تحسن ها و اعتراضات خیابانی گرفته می شد. آنطور که بنظر میرسد، دست اندرکاران قصد دارند آینده نظام تعلیم و تربیت را قربانی منافع شخصی و متضمن پیروزی در دوره های آتی انتخابات کنند. این نوع سیاست گذاری، راه را برای تغییر بسیاری از اصول باز می کند و به طور غیرمستقیم زمینه ساز اتخاذ تصمیمات غیرکارشناسانه و نسنجیده می شود. بدین ترتیب، مجلس شورای اسلامی به ابزاری برای به کرسی نشاندن خواسته های غیرعلمی و غیرکارشناسی تبدیل می شود و این امر، جایگاه مجلس را به طور جدی زیر سؤال می برد. اگر هدف از افزایش سن ورود به دانشگاه فرهنگیان، حل بحران کمبود معلم است، چرا این مشکل با افزایش ظرفیت دانشگاه فرهنگیان و پذیرش بیشتر داوطلبان پشت کنکوری حل نمی شود؟ بهتر است به جای جبران کمبود معلم از طریق بالا بردن سن پذیرش، بر افزایش ظرفیت و توان دانشگاه فرهنگیان در پذیرش دانشجو معلمان، چه از لحاظ کمی و چه از لحاظ کیفی، تمرکز شود.

۳. تنزل جایگاه دانشگاه فرهنگیان:

با افزایش سن پذیرش در دانشگاه فرهنگیان، این نهاد آموزشی از یک مؤسسه تربیتی و آموزشی به مسیری ساده و آسان برای اشتغال زایی تبدیل می شود. این تغییر، به طور قابل توجهی کیفیت آموزش و پرورش را کاهش داده و انگیزه های ورود به حرفه معلمی را از هدف گذاری تربیتی به تأمین معیشت و حل مشکلات اقتصادی تغییر می دهد که چنین روندی حتماً با رسالت اصلی دانشگاه فرهنگیان در تربیت معلمان شایسته و کارآمد مغایرت دارد.

باید توجه داشت که «آموزش و پرورش بنگاه کاریابی نیست.» در سال های اخیر، شاهد این بوده ایم که تصمیمات مربوط به شغل معلمی بدون توجه به تفاوت های بنیادین این نهاد انسان ساز با سایر نهادها و همچنین تفاوت های موجود بین معلمان و دیگر کارمندان دولت اتخاذ شده است که ناشی از تعدد تصمیماتی غیر کارشناسانه در بدنه وزارتخانه و دیگر قوای تقنینی در حوزه موضوعات مرتبط با آموزش

و پرورش می‌باشد. به‌طور مثال، در این بحث مطرح می‌شود که نیروی ۳۰ ساله از لحاظ کاری بهره‌وری بالاتری دارد و در شرایط کنونی بسیاری از افراد در این سن بیکار هستند. بنابراین، از منظر برخی، آموزش و پرورش به‌عنوان یک گزینه مناسب برای به‌کارگیری این افراد مطرح می‌شود که هم از هدررفت نیروی انسانی جلوگیری می‌کند و هم فشار اجتماعی را کاهش می‌دهد. اما غافل از آن‌که شغل معلمی نیازمند ویژگی‌ها و شرایط خاصی از جمله سن مناسب و توانمندی‌های ویژه است که تنها از طریق فرآیند تربیت معلم در دانشگاه فرهنگیان قابل دستیابی است. از آنجا که بیش از ۱۲ سال از تأسیس دانشگاه فرهنگیان می‌گذرد، علاقه‌مندان به شغل معلمی فرصت داشته‌اند تا تحصیلات خود را در این دانشگاه تکمیل کنند؛ اما با افزایش سن پذیرش، افرادی وارد این دانشگاه می‌شوند که یا مدت هاست پشت درب‌های بسته کنکور بوده‌اند و همین افزایش سقف سنی باعث می‌شود جوانان کشور سال‌های متمادی به این بهانه، عمر خود را پشت سد کنکور هدر بدهند؛ یا کسانی هستند که مسیری را در دانشگاه‌های دیگر پیموده‌اند و می‌توانند از طریق ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان اقدام کنند. گرچه جذب از طریق ماده ۲۸، یک مسیر فرعی است و به حسب ضرورت باید در دستور کار قرار گیرد. حقیقت امر این است که این حد از اولویت دادن به جذب ماده ۲۸ به جای توسعه ظرفیت تربیت معلم و استفاده از دیگر راهکارهای کوتاه، میان و بلند مدت برای گذار از بحران منابع انسانی در آموزش و پرورش، از اساس مورد انتقاد جدی است و هیچ‌گاه مورد تایید نبوده و از طرق مختلف مراتب نقد و اعتراضات به سمع و نظر مسئولین رسیده است. برای تضمین آینده‌ای بهتر برای نظام آموزشی کشور در نهایت، دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی باید به‌عنوان مسیر اصلی جذب معلمان قرار گیرند و لازم است تمام تلاش‌ها متمرکز شود تا دانش‌آموزان و نوجوانان بیشتر با اهمیت و جایگاه معلمی و دانشگاه فرهنگیان آشنا شوند و این نهاد به‌عنوان مرجعی اصلی و معتبر برای تربیت معلمان حرفه‌ای و شایسته شناخته شود.

۴. تاثیر بر کیفیت معلمان و آموزش:

تحقیقاً معلمان جوان‌تر با انگیزه، انرژی و اشتیاق بیشتری برای تربیت دانش‌آموزان و استفاده از روش‌های نوین آموزشی وارد حرفه معلمی می‌شوند. این ویژگی‌ها، به‌خصوص در برخورد با چالش‌های جدید نظام آموزشی و تغییرات محیطی مدارس، نقش مؤثرتری در ارتقای کیفیت تدریس و ارتباط معلم با دانش‌آموزان ایفا می‌کند. از سوی دیگر، افراد مسن‌تر، از لحاظ جسمی و ذهنی، ممکن است انعطاف‌پذیری کمتری برای یادگیری روش‌های جدید و انطباق با شرایط متغیر مدارس از خود نشان دهند؛ چراکه اساساً تربیت پذیری حداقلی افراد در رده‌های سنی بالاتر کتمان‌ناپذیر است و همین امر موجب به حاشیه رانده شدن رسالت تربیت معلم و ناقص ماندن هویت معلمی این افراد خواهد شد. فقدان زمان کافی برای توسعه «هویت معلمی» از عوامل مهم در این زمینه است. علی‌القاعده وقتی فردی با سن بالا، برای اولین بار وارد این حرفه می‌شود، با توجه به تجارب و مشغله‌های خانوادگی و اجتماعی که ممکن است داشته باشد، فرصت کمتری برای شکل‌گیری هویت معلمی و توانمندی‌های حرفه‌ای خود خواهد داشت. مطالعات نشان داده‌اند

معلمانی که در سنین جوانی وارد حرفه معلمی می‌شوند، به‌طور طبیعی با این هویت و نقش اجتماعی خود بیشتر درگیر شده و این موضوع تأثیر مستقیمی بر کیفیت تعاملاتشان با دانش‌آموزان دارد. به‌طور طبیعی، افزایش سن ورود به دانشگاه فرهنگیان، منجر به کاهش کیفیت آموزش و تضعیف جایگاه حرفه معلمی شود. باید این حقیقت را پذیرفت که افزایش سن پذیرش می‌تواند به افت جایگاه معلمی و دوری از مأموریت اصلی این دانشگاه، که تربیت معلمان جوان، انقلابی و کارآمد است، منتهی گردد. با توجه به این نکات، می‌توان نتیجه گرفت که افزایش سن پذیرش در دانشگاه فرهنگیان نه تنها ممکن است بر کیفیت آموزش تأثیر منفی بگذارد، بلکه جایگاه حرفه معلمی را نیز تضعیف کند. حرفه معلمی به‌عنوان یک هنر، علم و فن، مستلزم ساخت شخصیتی ذواب‌عاده و هویتی کامل است که پایه‌های اصلی آن در دانشگاه فرهنگیان و در سنین تربیت پذیر بنا نهاده می‌شود و نه در سنین بالا با تجربیات اندوخته و هویتی شکل گرفته که اندک انعطافی در برابر موقعیت‌های جدید و هویت بخش ندارند.

۵. چالش‌های مدیریتی و تعارضات:

افزایش سقف سنی ورود به دانشگاه فرهنگیان علاوه بر پیامدهای آموزشی، می‌تواند چالش‌های مدیریتی متعددی را برای نظام تعلیم و تربیت کشور به همراه داشته باشد. مدیریت نیروی انسانی در آموزش و پرورش ازجمله حساس‌ترین بخش‌های نظام اداری کشور است، چراکه کارآمدی و اثربخشی آن مستقیماً بر کیفیت خروجی‌های آموزشی تأثیر می‌گذارد. تغییر در ترکیب سنی ورودی‌های دانشگاه فرهنگیان، می‌تواند مدیریت منابع انسانی را با پیچیدگی‌هایی مواجه کند که در ادامه به بررسی مهم‌ترین آن‌ها می‌پردازیم.

♦ افزایش فرسودگی شغلی و کاهش بهره‌وری معلمان: یکی از چالش‌های اصلی در جذب معلمان با سن بالاتر، افزایش فرسودگی شغلی در سال‌های ابتدایی خدمت است. معلمی از نظر جسمی و روانی، حرفه‌ای پرچالش است که نیاز به انرژی، انگیزه، انعطاف‌پذیری و تعامل مداوم با دانش‌آموزان دارد. افرادی که در سنین بالاتر وارد این حرفه می‌شوند، در مقایسه با معلمان جوان، زودتر دچار خستگی، کاهش انگیزه و فرسودگی شوند. بر اساس پژوهش‌های روان‌شناختی، افراد در سنین بالاتر معمولاً با کاهش انعطاف‌پذیری ذهنی و کاهش تحمل در برابر استرس‌های محیط کار همراه هستند. این مسئله می‌تواند باعث شود معلمان مسن‌تر، در برابر تغییرات و روش‌های جدید تدریس مقاومت بیشتری نشان دهند و انگیزه کمتری برای یادگیری مداوم داشته باشند. از سوی دیگر، استرس ناشی از تغییر شغل در سنین بالاتر نیز می‌تواند سلامت روانی و جسمانی این گروه را تحت تأثیر قرار داده و منجر به کاهش بهره‌وری آنان شود.

♦ کاهش طول دوره خدمت مؤثر معلمان و ایجاد چالش در برنامه‌ریزی نیروی انسانی: یکی از اصول مهم در مدیریت منابع انسانی آموزش و پرورش، برنامه‌ریزی بلندمدت برای تأمین نیروی انسانی مدارس است. معمولاً معلمانی که در سنین جوانی جذب می‌شوند، فرصت بیشتری برای خدمت طولانی‌مدت و اثرگذاری پایدار در نظام آموزشی دارند. اما با افزایش سقف سنی ورود به دانشگاه فرهنگیان، تعداد

قابل توجهی از افراد در سنین نزدیک به ۳۰ سال وارد این حرفه خواهند شد که این امر، دو مشکل عمده ایجاد می‌کند:

۱. دوره خدمت کوتاه‌تر: افرادی که در ۳۰ سالگی جذب می‌شوند، تا قبل از رسیدن به سن بازنشستگی (حدود ۶۰ سال)، تنها ۳۰ سال فرصت خدمت خواهند داشت، درحالی که معلمان جوان‌تر، ۳۵ تا ۴۰ سال خدمت می‌کنند. این کاهش مدت خدمت، موجب افزایش هزینه‌های استخدامی برای جبران کمبود نیروی انسانی در آینده خواهد شد.

۲. عدم امکان رشد تدریجی در مسیر حرفه‌ای معلمی: معلمان جوان‌تر معمولاً فرصت دارند که طی سال‌های اولیه خدمت، تجربیات ارزشمندی کسب کرده و به تدریج در نظام آموزشی ارتقا یابند. اما ورود افراد با سن بالاتر، این مسیر رشد را کوتاه‌تر و فشرده‌تر می‌کند.

♦ کاهش انعطاف‌پذیری در محیط آموزشی و مقاومت در برابر تغییرات: یکی از الزامات نظام آموزش و پرورش در دنیای امروز، تطبیق با فناوری‌های نوین، روش‌های جدید تدریس و نیازهای متنوع دانش‌آموزان است. معلمان جوان‌تر معمولاً انعطاف‌پذیری بیشتری در پذیرش روش‌های نوین آموزشی دارند و راحت‌تر با تغییرات فناوری و سبک‌های جدید یادگیری سازگار می‌شوند. در مقابل، افرادی که در سنین بالاتر وارد این حرفه می‌شوند، ممکن است در برابر تغییرات آموزشی و فناوری‌های دیجیتال مقاومت بیشتری از خود نشان دهند. این موضوع می‌تواند در اجرای برنامه‌های اصلاحی آموزش و پرورش مشکل‌ساز شود، زیرا معلمانی که پذیرای تغییر نیستند، معمولاً روش‌های سنتی تدریس را ترجیح داده و انگیزه‌ای برای تطبیق با رویکردهای جدید ندارند. درنتیجه، مدارس ممکن است دچار شکاف میان نسل جدید دانش‌آموزان که با فناوری رشد کرده‌اند و معلمانی که مهارت کمتری در استفاده از ابزارهای آموزشی مدرن دارند، شوند.

♦ سخت‌تر شدن فرآیند ارزیابی و آموزش معلمان تازه‌وارد: معلمان جوان، به دلیل انعطاف‌پذیری ذهنی و انگیزه بالاتر، معمولاً روند کارآموزی و آموزش‌های حرفه‌ای را سریع‌تر و با کیفیت‌تر طی می‌کنند. اما افراد مسن‌تر ممکن است زمان بیشتری برای یادگیری و تطبیق با محیط آموزشی نیاز داشته باشند. در برابر روش‌های جدید تدریس مقاومت بیشتری نشان دهند و به دلیل درگیری‌های خانوادگی و اقتصادی، تمرکز کمتری روی آموزش‌های دانشگاهی داشته باشند. مجموعه این عوامل، می‌تواند باعث شود فرآیند آماده‌سازی معلمان تازه‌وارد دشوارتر و طولانی‌تر شود، که در نهایت بر عملکرد کلی نظام آموزش و پرورش تأثیر منفی می‌گذارد.

♦ مواجهه با چالش‌های مدیریتی جدی در خوابگاه‌ها و محیط‌های دانشگاهی: اختلاف سنی زیاد میان دانشجویان، مشکلات ارتباطی و تعارض‌های فکری زیادی ایجاد می‌کند. نیازهای دانشجویان مسن‌تر، مانند دانشجویان متأهل یا دارای فرزند، نیز باید در نظر گرفته شود. قطعاً وجود دانشجو با میانگین سنی بالا در دانشگاه مشکلات جدی در مدیریت خوابگاه و در تعاملات و رفتارهای دانشجویی

ایجاد خواهد کرد. بدیهی است که نیازها و مسئولیت‌های افراد ۳۰ ساله با جوانان ۱۸ ساله متفاوت است و از طرفی هم قطعاً مسئولین دانشگاه توانایی برطرف کردن تمام نیازهای طیف سنی بالا را نخواهند داشت. پس بهتر آن است با سیاستگذاری معقول‌تر، این مسائل و مشکلات کاهش یابد.

۶. پیامدهای اقتصادی منفی:

افزایش سن پذیرش ممکن است فشار زیادی به نظام بازنشستگی دولت وارد کند. با طولانی‌تر شدن دوران کاری معلمان، تعداد افرادی که در سنین بالا همچنان در حال فعالیت هستند، بیشتر خواهد شد. این امر موجب افزایش هزینه‌های بازنشستگی در آینده خواهد شد. در نتیجه، این فشار اضافی می‌تواند منابع مالی موجود را به‌طور غیرمستقیم به سمت مسائل بازنشستگی سوق دهد و توانایی دولت را برای سرمایه‌گذاری در سایر جنبه‌های مهم نظام آموزشی، نظیر نوآوری در آموزش، ارتقاء کیفیت تدریس و تقویت زیرساخت‌های آموزشی، محدود کند. همچنین، افزایش تعداد دانشجویان مسن‌تر ممکن است نیاز به افزایش ظرفیت خوابگاه‌ها و زیرساخت‌های دانشگاهی داشته باشد. این امر می‌تواند هزینه‌های اضافی را در بر داشته باشد که به‌طور غیرمستقیم باعث فشار بیشتر بر دولت برای تأمین منابع مالی مناسب خواهد شد. در مجموع، تصمیم به افزایش سن پذیرش در دانشگاه فرهنگیان می‌تواند نه تنها در کوتاه‌مدت به‌صورت غیرمستقیم منجر به محدودیت در سرمایه‌گذاری در دیگر بخش‌های آموزشی شود، بلکه در بلندمدت نیز با تحمیل هزینه‌های بالا به دولت، بر پایداری نظام آموزشی و اقتصادی کشور تأثیر منفی بگذارد.

۷. تغییر تعریف نقش معلم:

افزایش سن پذیرش در دانشگاه فرهنگیان می‌تواند منجر به تغییرات اساسی در تعریف نقش معلم در نظام آموزشی شود. افرادی که در سنین بالاتر وارد این حرفه می‌شوند، اغلب تمایل بیشتری به ایفای نقش «مدرس» دارند تا «معلم». این تغییر در رویکرد می‌تواند تأثیرات منفی جدی بر تربیت دانش‌آموزان بگذارد، زیرا نقش تربیتی و پرورشی معلمان به حاشیه رانده می‌شود و بر جنبه‌های مهم انسانی و اخلاقی آموزش تأثیر منفی می‌گذارد. در نظام آموزشی، معلم نه تنها به عنوان یک فرد آموزش‌دهنده به دانش‌آموزان شناخته می‌شود بلکه باید نقش تربیتی و پرورشی نیز ایفا کند. معلمان جوان، با انرژی و انگیزه بیشتر، به‌طور طبیعی به آموزش و تربیت به‌طور هم‌زمان توجه می‌کنند و به‌ویژه در شکل‌گیری هویت شخصیت‌های اجتماعی و اخلاقی دانش‌آموزان تأثیرگذار هستند. اما افرادی که در سنین بالاتر وارد این حرفه می‌شوند، به‌طور معمول از انگیزه کمتری برای انجام وظایف تربیتی برخوردار هستند و ممکن است توانایی یا تمایل کمتری برای ارتباط عاطفی با دانش‌آموزان داشته باشند. این امر می‌تواند منجر به نادیده گرفتن جنبه‌های تربیتی در فرآیند آموزش و در نتیجه آسیب به رشد اجتماعی و اخلاقی دانش‌آموزان شود.

۸. عدم توجه به اولویت‌ها:

تصمیم‌گیری در خصوص افزایش سن پذیرش در دانشگاه فرهنگیان بدون توجه به اولویت‌های اصلی نظام

آموزشی کشور، به اتخاذ راه حل های کوتاه مدت منجر می شود که در نهایت، پیامدهای بلندمدت آن نادیده گرفته می شود. این نوع سیاست گذاری نه تنها غیرعقلانی است، بلکه می تواند به عنوان یک نوع آینده فروشی تلقی شود که در آن اهداف اساسی و استراتژیک نظام آموزشی قربانی فشارهای آنی و ملاحظات مقطعی می شوند. سیاست های ناپایدار و تصمیمات بی مبنا در خصوص جذب افراد به دانشگاه فرهنگیان پیام های خطرناکی به جامعه منتقل می کند. این تصمیم ها می توانند به مردم این اطمینان را بدهند که معلمی دیگر شغلی برای نخبگان و کسانی که به دنبال ارتقاء نسل آینده هستند نیست، بلکه تبدیل به حرفه ای برای افرادی می شود که به دنبال امنیت شغلی و ثبات اقتصادی هستند. در حالی که وظیفه اصلی معلمی، تربیت و پرورش نسل های آینده و ایفای نقش کلیدی در شکوفایی کشور است، تغییر در سیاست های جذب معلمان، این نگاه را به معلمی وارد می کند که آن را به عنوان یک شغل عادی و بدون در نظر گرفتن ماهیت و رسالت تربیتی آن معرفی می کند. این سیاست ها به طور غیرمستقیم باعث می شود جوانانی که استعداد و اشتیاق به خدمت در این حرفه را دارند، به جای جلب انگیزه برای ورود به دانشگاه فرهنگیان، به طور ناخودآگاه به دنبال شغل های دیگر و با شرایط مناسب تر بروند. این امر می تواند منجر به کاهش کیفیت نیروی انسانی آموزش و پرورش و در نهایت افت جایگاه حرفه معلمی در جامعه گردد.

۹. چالش های اجتماعی:

افزایش سقف سنی ورود به دانشگاه فرهنگیان، علاوه بر پیامدهای آموزشی و مدیریتی، تأثیرات عمیقی بر ساختار اجتماعی، عدالت آموزشی و آینده شغلی جوانان خواهد داشت. معلمان، به عنوان ستون فقرات جامعه، نقش مستقیمی در شکل دهی فرهنگ عمومی، انتقال ارزش های اجتماعی و تربیت نسل های آینده دارند. هرگونه تغییر در نحوه جذب و آموزش آن ها، می تواند اثرات بلندمدتی بر جامعه بگذارد. در ادامه، مهم ترین چالش های اجتماعی ناشی از این سیاست بررسی می شود.

♦ کاهش فرصت های شغلی برای جوانان و افزایش رقابت ناعادلانه: یکی از جدی ترین تبعات اجتماعی افزایش سقف سنی ورود به دانشگاه فرهنگیان، کاهش فرصت های شغلی برای داوطلبان جوان تر است. در شرایطی که نرخ بیکاری در بین فارغ التحصیلان دانشگاهی کشور بالاست، افزایش سن پذیرش در دانشگاه فرهنگیان، رقابت را برای ورود به حرفه معلمی دشوارتر خواهد کرد. بسیاری از جوانانی که تازه از دبیرستان فارغ التحصیل شده اند و قصد ورود به دانشگاه فرهنگیان را دارند، با ورود افراد مسن تر مواجه خواهند شد که تجربه بیشتری در آزمون های استخدامی و مصاحبه ها دارند. این امر می تواند موجب کاهش انگیزه تحصیلی دانش آموزان مستعدی شود که روی آینده شغلی خود حساب کرده بودند، اما حالا فرصت کمتری برای رقابت دارند. همچنین، ورود افراد با سن بالاتر به دانشگاه فرهنگیان، باعث تأخیر در استخدام جوانان و افزایش میانگین سنی معلمان خواهد شد که در بلندمدت به کاهش پویایی سیستم آموزشی منجر می شود. در نتیجه این سیاست می تواند احساس نابرابری و بی عدالتی را در بین جوانانی که در سنین پایین به دنبال ورود به حرفه معلمی هستند، تقویت کند و باعث ایجاد

سرخوردگی در بین دانشجویان و فارغ التحصیلان دانشگاهی شود.

♦ افزایش شکاف نسلی میان معلمان و دانش آموزان: یکی از ویژگی‌های مهم یک معلم مؤثر، توانایی برقراری ارتباط قوی و سازنده با دانش آموزان است. ارتباط بین معلم و دانش آموز، زمانی موفق خواهد بود که معلم بتواند نیازها، دغدغه‌ها و شیوه‌های یادگیری دانش آموزان را درک کند. دانش آموزان امروزی در محیطی دیجیتالی و فناوری محور رشد کرده‌اند، درحالی که معلمان مسن‌تر ممکن است آشنایی کمتری با این ابزارها و سبک‌های یادگیری جدید داشته باشند. افزایش سن معلمان تازه‌وارد، می‌تواند فاصله روانی و فرهنگی میان معلمان و دانش آموزان را افزایش دهد و در نتیجه، فرآیند یاددهی-یادگیری را دشوارتر کند. شکاف سنی زیاد ممکن است باعث شود که معلمان، درک کمتری از چالش‌های اجتماعی و رفتاری دانش آموزان داشته باشند و نتوانند به طور مؤثر با مشکلات آن‌ها برخورد کنند. در نتیجه کاهش ارتباط مؤثر میان معلمان و دانش آموزان، تأثیر منفی بر کیفیت آموزش خواهد داشت و ممکن است موجب کاهش انگیزه یادگیری در دانش آموزان و افزایش مشکلات انضباطی در مدارس شود.

♦ تغییر نگرش به معلمی از یک حرفه مقدس به یک شغل ساده: تا پیش از این، ورود به دانشگاه فرهنگیان یک فرآیند برنامه‌ریزی شده و هدفمند بود که دانش آموزان علاقه‌مند به حرفه معلمی، از سنین پایین برای آن آماده می‌شدند. افزایش سقف سنی ورود، ممکن است تصور جامعه از حرفه معلمی را تغییر داده و آن را به عنوان یک شغل ساده و در دسترس برای افراد جویای کار معرفی کند. با افزایش سن ورود، ممکن است برخی افراد بدون علاقه و تعهد کافی به معلمی، صرفاً به دلیل نداشتن شغل دیگر، وارد این حرفه شوند. این تغییر نگرش می‌تواند در بلندمدت کیفیت آموزش را کاهش داده و انگیزه افراد مستعد برای ورود به دانشگاه فرهنگیان را کم کند. معلمی یک حرفه خاص و حساس است که نیازمند علاقه، صبر و انگیزه درونی است. ورود افرادی که فقط به دنبال امنیت شغلی و حقوق ثابت هستند، می‌تواند به تضعیف جایگاه معلمی و کاهش کیفیت آموزش در کشور منجر شود. در نتیجه حرفه معلمی نباید صرفاً به عنوان یک فرصت شغلی دیده شود، بلکه باید به عنوان یک مأموریت فرهنگی و اجتماعی مورد توجه قرار گیرد. تغییر در نگرش جامعه نسبت به این حرفه، می‌تواند در بلندمدت آسیب‌های جدی به نظام آموزش و پرورش وارد کند.

♦ تغییر در ترکیب داوطلبان دانشگاه فرهنگیان و کاهش استانداردهای پذیرش: بر اساس مقررات آموزشی، فارغ التحصیلان مقطع کارشناسی دانشگاه‌های دولتی امکان تحصیل مجدد در مقطع کارشناسی دانشگاه فرهنگیان را ندارند. این محدودیت باعث می‌شود که دو گروه عمده از داوطلبان برای ورود به دانشگاه فرهنگیان باقی بمانند: ۱. دانشجویانی که از دانشگاه‌های دولتی انصراف داده و به دانشگاه فرهنگیان می‌پیوندند. ۲. فارغ التحصیلان دانشگاه‌های آزاد، پیام نور و سایر مؤسسات غیرانتفاعی که امکان ورود مجدد به مقطع کارشناسی را دارند. این شرایط می‌تواند موجب کاهش

کیفیت ورودی‌های دانشگاه فرهنگیان و تأثیر منفی بر جایگاه این دانشگاه به عنوان مرکز تربیت نیروی انسانی متخصص برای نظام آموزش و پرورش شود. درحالی که بسیاری از دانشجویان مستعد و توانمند دانشگاه‌های آزاد و پیام نور پس از فارغ التحصیلی جذب بازار کار یا مقاطع تحصیلات تکمیلی می‌شوند، آن دسته از فارغ التحصیلانی که امکان اشتغال در حوزه‌های دیگر را ندارند، به عنوان آخرین گزینه، وارد دانشگاه فرهنگیان خواهند شد. این وضعیت می‌تواند منجر به کاهش سطح علمی و توانمندی‌های داوطلبان ورود به حرفه معلمی شود و دانشگاه فرهنگیان را از یک مرکز تخصصی برای تربیت معلمان شایسته، به یک بنگاه کاریابی تبدیل کند.

❖ توسعه‌ی کمی و کیفی دانشگاه فرهنگیان بر مسئله‌ی افزایش سقف سنی ارجحیت دارد



همان‌طور که آیت‌الله خامنه‌ای بارها تأکید کرده‌اند: «امروز مهم‌ترین نیاز آموزش و پرورش کشور، معلّم است؛ مهم‌ترین نیاز، معلّم است.» ایشان به وضوح بیان کرده‌اند که دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه شهید رجائی، مرکز ثقل نظام تربیت معلم کشور هستند و کوتاهی در توسعه‌ی این مراکز، چه از لحاظ کمی و چه کیفی، به بحران در آموزش و پرورش منجر خواهد شد. طبق گفته‌ی ایشان، در سال‌های آتی تعداد زیادی از معلمان بازنشسته می‌شوند و ظرفیت کنونی دانشگاه‌ها برای جایگزینی آنان کافی نیست؛ بنابراین توجه به توسعه‌ی زیرساخت‌ها و ارتقای کیفیت آموزش معلمان یک ضرورت حیاتی است.

بر اساس این رهنمودها، اقدامات عملی برای توسعه‌ی دانشگاه فرهنگیان می‌تواند شامل موارد زیر باشد:

۱. افزایش ظرفیت پذیرش دانشجویان: ایجاد پردیس‌های جدید و گسترش کلاس‌ها و خوابگاه‌ها تا بتواند تعداد بیشتری از داوطلبان مستعد را جذب کند.
۲. تقویت نیروی انسانی و هیئت علمی: جذب اساتید برجسته و تمام‌وقت با ویژگی‌های علمی، اخلاقی و انطباق با معیارهای سند تحول بنیادین، به‌ویژه در زمینه‌های عملی و تربیتی.
۳. ارتقای کیفیت برنامه‌های آموزشی: بازنگری در محتوای درسی و عملی، تمرکز بر مهارت‌های عملی معلمی و آموزش‌های نوین آموزشی و روانشناسی تربیتی.
۴. تأمین بودجه و زیرساخت‌ها: اختصاص منابع مالی کافی برای ساختمان‌ها، تجهیزات آموزشی و فناوری‌های نوین آموزشی تا دانشگاه بتواند در سطح استانداردهای جهانی فعالیت کند.
۵. تقویت روحیه انقلابی و انگیزه دانشجویان: ایجاد برنامه‌های توانمندسازی، آموزشی و فرهنگی که همسو با اهداف تربیتی و اخلاقی آموزش و پرورش باشد.
۶. همکاری بین‌سازمانی: هماهنگی میان وزارت علوم، وزارت آموزش و پرورش، سازمان مدیریت و سازمان امور استخدامی برای حل مشکلات ساختاری، مالی و نیروی انسانی.
۷. ارتباط با اساتید و آثار شهید مطهری: تأکید بر انس با آثار و اندیشه‌های شهید مطهری به عنوان الگوی

تربیتی می‌شوند. دوره‌ی نخست معمولاً شامل Bachelor of Education (سه سال) است که ترکیبی از مطالعات موضوعی (مانند ریاضیات یا زبان آلمانی) و علوم تربیتی، روان‌شناسی آموزشی و روش تدریس را در بر می‌گیرد. پس از آن، دانشجویان وارد دوره‌ی Master of Education (دو سال) یا برنامه‌های معادل آن (Staatsexamen) می‌شوند. مرحله‌ی پایانی فرایند آموزش معلمی در آلمان، دوره‌ی کارآموزی مدرسه‌ای یا Referendariat است که حدود ۱۸ تا ۲۴ ماه به طول می‌انجامد و تحت نظارت معلمان راهنما و ادارات آموزش و پرورش ایالتی اجرا می‌شود. در پایان این مرحله، داوطلبان پس از موفقیت در آزمون دولتی دوم (Zweites Staatsexamen) مجاز به آغاز فعالیت رسمی در مدارس خواهند بود.

۲. فنلاند

فنلاند به عنوان یکی از نظام‌های آموزشی پیشرو در جهان، تربیت معلم را تنها از طریق دانشگاه‌های تربیت معلم و دانشکده‌های علوم تربیتی دنبال می‌کند. تمامی معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه موظف به اخذ مدرک کارشناسی ارشد آموزش (Master of Education) هستند. فرایند شامل یک دوره‌ی کارشناسی مقدماتی در علوم تربیتی و سپس ادامه تحصیل در مقطع کارشناسی ارشد است. این برنامه‌ها علاوه بر دروس نظری در زمینه‌های علوم تربیتی، روان‌شناسی یادگیری و روش‌شناسی تدریس، کارورزی گسترده و مستمر در مدارس را نیز در بر می‌گیرند. بدین ترتیب، دانشجویان معلم در طول تحصیل بارها فرصت تجربه‌ی تدریس واقعی در مدارس آزمایشگاهی یا مدارس وابسته به دانشگاه را پیدا می‌کنند.

۳. فرانسه

فرایند تربیت معلم در فرانسه پس از پایان دوره‌ی کارشناسی آغاز می‌شود. متقاضیان در مقطع کارشناسی وارد رشته‌های مرتبط می‌شوند و سپس برای ادامه تحصیل در دانشکده‌های علوم تربیتی و مراکز MEEF (Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation) ثبت‌نام می‌کنند. این مراکز دوره‌ی Master MEEF را در مدت دو سال ارائه می‌دهند که شامل آموزش نظری، کارورزی در مدارس و آمادگی برای آزمون‌های رقابتی ملی از جمله CAPES است. پس از موفقیت در آزمون، دانشجویان معلمان یک سال دوره‌ی کارورزی در مدارس را زیر نظر استادان راهنما می‌گذرانند و سپس به عنوان معلم رسمی در مدارس دولتی یا خصوصی مشغول به کار می‌شوند.

۴. ایالات متحده آمریکا

در ایالات متحده، تربیت معلم بسته به قوانین ایالتی متنوع است، اما مسیر اصلی در اکثر ایالت‌ها مشابه است. دانشجویان در دانشگاه‌ها رشته‌ی Bachelor of Education یا ترکیبی از یک رشته‌ی تخصصی (مانند ریاضیات یا علوم) همراه با Teacher Preparation Program را می‌گذرانند. این برنامه‌ها شامل دروس علوم

تربیتی، روش تدریس و روان‌شناسی یادگیری هستند. علاوه بر آموزش نظری، دانشجویان موظف به گذراندن دوره‌های کارورزی در مدارس (Student Teaching) هستند. پس از اتمام برنامه دانشگاهی، داوطلبان باید در آزمون‌های صلاحیت معلمی ایالتی مانند Praxis موفق شوند تا پروانه تدریس دریافت کنند. در برخی دانشگاه‌ها نیز امکان ادامه تحصیل در مقطع کارشناسی ارشد آموزش (M.Ed) وجود دارد که به تخصص بیشتر در حوزه‌های آموزشی منجر می‌شود.

۵. ژاين

◆ میانگین سنی دانشجویان فارغ التحصیل در اروپا <<<<<<<

به طور کلی، یافته‌ها نشان می‌دهد که میانگین سن فارغ‌التحصیلان در اکثر کشورهای اروپایی بالاتر از ۲۳ سال است و در برخی کشورها مانند آلمان، هلند و اتریش به حدود ۲۵ سال نیز می‌رسد. این امر را می‌توان



معلمی و کاهش انگیزه‌های ورود به حرفه معلمی شود. بدون شک، هدف اصلی تربیت معلم باید تأمین نیروی انسانی متخصص، متعهد و با انگیزه برای نسل‌های آینده باشد. این تصمیم نه تنها از لحاظ علمی و پژوهشی پشتوانه کافی ندارد، بلکه بر اساس فشارهای اجتماعی و مطالبات گروه‌های خاص اتخاذ شده است. بنابراین، سیاست‌گذاران باید با توجه به اولویت‌های واقعی نظام آموزشی، به دنبال راه‌حل‌های پایدار و مبتنی بر پژوهش باشند. تقویت جایگاه دانشگاه فرهنگیان به عنوان مرکز تربیت تخصصی معلمان، بهبود کیفیت آموزش و پرورش به جای توجه صرف به کمیت، و سرمایه‌گذاری در جذب جوانان پرانرژی و با انگیزه، از جمله اقداماتی است که می‌تواند به بهبود وضعیت نظام تربیت معلم کمک کند.

سوالات کلیدی برای سیاست‌گذاران:

در این میان، چند سوال مهم پژوهشی وجود دارد که پاسخ به آن‌ها می‌تواند به درک بهتر ابعاد مختلف این تصمیم و پیامدهای آن کمک کند:

- ♦ اولویت این طرح از کجا آمده است؟
- ♦ با وجود اینکه این طرح هم در شورای عالی انقلاب فرهنگی و هم در شورای عالی آموزش و پرورش با رای قاطع اعضا، منتفی شد؛ چطور و با چه توجیهی مجدداً از مسیر نامه درخواست شخص وزیر به جریان افتاده است؟ جناب وزیر باید پاسخ بدهند که اساساً چرا باید یک قانون، بواسطه فشار عده‌ای قلیل، نقض بشود؟
- ♦ در صورتی که تصمیم به افزایش سن ورود به دانشگاه فرهنگیان به دلیل فشارهای اجتماعی و پیامکی اتخاذ شده است، آیا تضمین می‌دهید که این فشارها در آینده منجر به درخواست‌های مشابه برای افزایش سن به بالاتر از ۳۰ سال نشوند؟
- ♦ آیا افزایش سن ورود به دانشگاه فرهنگیان واقعاً می‌تواند به حل مشکل کمبود معلم در کشور کمک کند یا صرفاً یک مُسکن موقت است که در آینده مشکلات عمیق‌تری ایجاد خواهد کرد؟
- ♦ چگونه می‌توان اطمینان حاصل کرد که دانشگاه فرهنگیان، همچنان به عنوان مرکز تربیت تخصصی معلمان باقی می‌ماند و از تبدیل شدن به یک مسیر شغلی آسان جلوگیری کرد؟
- ♦ چه سازوکارهایی برای ارزیابی و بازخوردگیری از این تصمیم وجود دارد تا در صورت لزوم، بتوان اصلاحات لازم را اعمال کرد؟
- ♦ در برابر جوانان ۱۸ ساله متقاضی جذب در دانشگاه فرهنگیان با وجود محدودیت جذب بعلت چلش‌های زیر ساختی و نواقص موجود، چه پاسخی خواهید داشت آن زمان که سهمیه تحصیل بخشی از ایشان در دانشگاه فرهنگیان، بین افراد ۲۷ تا ۳۰ سال تقسیم میشود و فرصت رویش از ایشان سلب می‌گردد؟

پاسخ به این سوالات می‌تواند به سیاست‌گذاران کمک کند تا تصمیمات آگاهانه‌تری در زمینه تربیت معلم اتخاذ کنند و از بروز بحران در نظام آموزشی کشور جلوگیری کنند. در این راستا، ما به عنوان دانشجومعلمان

دانشگاه فرهنگیان از اعضای محترم کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس تقاضا داریم که با اصلاح رویه‌های نادرست در مسیر قانون‌گذاری برای آموزش و پرورش، اولویت‌ها را بازنگری کرده و دغدغه‌های قابل ستایش خود نسبت به دانشگاه فرهنگیان را در مسیر درست‌تر هدایت کنند. این امر می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش و پرورش کشور و توسعه کمی و کیفی دانشگاه فرهنگیان کمک شایانی کند.



- ◆ Academics.de. (n.d.). Lehrer ohne Lehramtsstudium: Quereinstieg als Lehrer.
Retrieved from <https://www.academics.de/ratgeber/lehrer-quereinstieg-ohne-lehramtsstudium>
- ◆ ETS. (n.d.). Praxis tests.
Retrieved from <https://www.ets.org/praxis>
- ◆ European Commission. (n.d.). Eurydice: Teachers and education staff in Finland.
Retrieved from <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/finland/teachers-and-education-staff>
- ◆ Frankfurt University. (n.d.). Studienbedingungen der Lehramtsstudierenden am Fachbereich 04.
Retrieved from <https://use.uni-frankfurt.de/studienbedingungen-fb04/index.html>
- ◆ Humboldt-Universität zu Berlin. (n.d.). Teacher training (Lehramt).
Retrieved from <https://www.hu-berlin.de/en/studies/tealea/teacher/teacher-training>
- ◆ KMK. (n.d.). Lehrerbildung in Deutschland.
Retrieved from <https://www.kmk.org/themen/hochschule/lehrerbildung.html>
- ◆ MEXT. (n.d.). Teacher license system in Japan. Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology.
Retrieved from <https://www.mext.go.jp/en/policy/education/elsec/title02/detail02/1373850.htm>
- ◆ Ministère de l'Éducation nationale. (n.d.). Devenir enseignant.
Retrieved from <https://www.devenirenseignant.gouv.fr>
- ◆ TAPIF. (2025). Application instructions 2025–2026.
Retrieved from <https://www.tapif.org/application/Instructions.pdf>
- ◆ Teach for America. (n.d.). Teach for America.
Retrieved from <https://www.teachforamerica.org>
- ◆ U.S. Department of Education. (n.d.). Become a teacher.
Retrieved from <https://www.ed.gov/teachers>
- ◆ Universität Hamburg. (n.d.). Bewerbung Lehramt Master of Education.
Retrieved from <https://www.uni-hamburg.de/en/campuscenter/bewerbung/master/bewerbung-lehramt-med.html>
- ◆ University of Helsinki. (n.d.). Teacher education.
Retrieved from <https://www.helsinki.fi/en/faculty-educational-sciences/teacher-education>
- ◆ University of Illinois. (n.d.). Alternative pathways to teaching certification.
Retrieved from <https://publish.illinois.edu/englishadvising/alternative-pathways-to-teaching-certification/>
- ◆ Reddit. (2020). Preference for younger teachers in Japan.
Retrieved from

https://www.reddit.com/r/teachinginjapan/comments/j1a7aj/preference_for_younger_teachers/

◆ Jobcenter.info. (n.d.). Umschulung zum Berufsschullehrer.

Retrieved from <https://www.jobcenter.info/umschulung/berufsschullehrer>

◆ Little, B., & Tang, W.-Y. (2008). Age differences in graduate employment across Europe (REFLEX Report to HEFCE No. 5). Centre for Higher Education Research and Information, The Open University.

Retrieved from https://oro.open.ac.uk/10753/1/reflex_report_5.pdf