



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

تهیه شده در:

معاونت سیاست ورزی مرکز
بسیج دانشجویی دانشگاه فرهنگیان

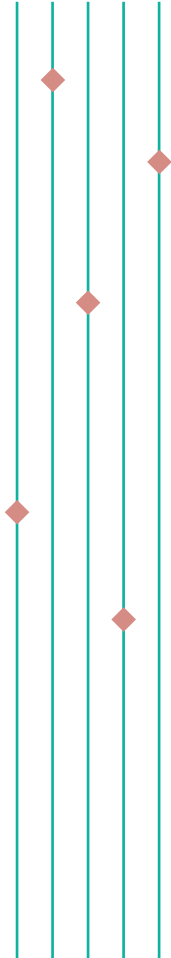
نگارندگان:

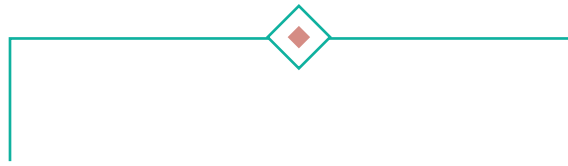
ملیحه محمدیان | حدیث روزبهرانی | حدیث خسروبیگی
علیرضا مولایی هوتکی | فاطمه قلی پور | روجا خان نیا
یکتار هبر | فاطمه اکبری دینانی | فاطمه افرنگ
محمد احسان دهقانی | بشری میردار

تاریخ انتشار: زمستان ۱۴۰۳



معاونت سیاست ورزی
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	تحلیل تأثیر افزایش سن ورود به حرفه معلمی بر کیفیت آموزش
۱۹	سن ورود به حرفه معلمی در کشورهای مختلف
۲۱	نتیجه‌گیری
۲۳	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.

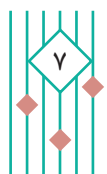
چکیده

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 نامرتبب 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.



مقدمه

A diagram of a diamond-shaped knot. It consists of a central black dot inside a diamond shape, with four red diamond-shaped markers attached to the sides of the diamond.

❖ 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^(ع) 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^(ع) 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 جمع‌آوری 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، تحصن 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

تحلیل تأثیر افزایش سن ورود به حرفه معلمی بر کیفیت آموزش

مطالعات تطبیقی نشان می‌دهد که در اکثر کشورهای پیشرفته، ورود به حرفه معلمی بین ۲۲ تا ۲۶ سالگی

انجام می‌شود. کشورهایی مانند فنلاند، آلمان، ژاپن و کانادا که به عنوان الگوهای موفق در نظام تعلیم و تربیت شناخته می‌شوند، تأکید ویژه‌ای بر جذب نیروهای جوان و آموزش طولانی‌مدت آن‌ها دارند. این کشورها، به جای افزایش سقف سنی، بر بهبود کیفیت آموزش‌های تربیت معلم و ایجاد مشوق‌های حرفه‌ای برای جذب افراد مستعد تمرکز کرده‌اند. بررسی‌های علمی و تجربیات جهانی نشان می‌دهد که افزایش سقف سنی ورود به حرفه معلمی، راهکار مناسبی برای ارتقای کیفیت آموزش نیست و ممکن است پیامدهای منفی همچون کاهش طول دوره خدمت، کاهش انعطاف‌پذیری در پذیرش تغییرات و کاهش ارتباط مؤثر با دانش‌آموزان را به دنبال داشته باشد. در نهایت، ضروری است که سیاست‌گذاری‌های آموزشی بر پایه مطالعات علمی و تجربیات موفق جهانی انجام شود تا معلمان آینده، افرادی پرنرزی، متخصص و دارای مهارت‌های لازم برای پاسخگویی به نیازهای نظام آموزشی کشور باشند.

سن ورود به حرفه معلمی در کشورهای مختلف

در بسیاری از کشورهای پیشرفته، فرآیند ورود به حرفه معلمی پس از پایان دوره متوسطه آغاز می‌شود. دانش‌آموزان معمولاً در سن ۱۷ تا ۱۹ سالگی وارد دانشگاه می‌شوند و پس از گذراندن دوره‌های آموزشی و تربیت معلم، وارد مدارس می‌شوند. این فرآیند، بسته به نظام آموزشی هر کشور، ممکن است شامل تحصیل در مقطع کارشناسی، کارشناسی ارشد، و دوره‌های کارآموزی باشد.

آلمان: دانش‌آموزان پس از اتمام دوره متوسطه (Gymnasium) و دریافت دیپلم (Abitur)، که معمولاً در ۱۸ یا ۱۹ سالگی انجام می‌شود، وارد دانشگاه می‌شوند. پس از طی مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد، معلمان ملزم به گذراندن دوره‌های کارآموزی (Referendariat) هستند. به همین دلیل، ورود به حرفه معلمی معمولاً بین ۲۴ تا ۲۶ سالگی صورت می‌گیرد.

ایالات متحده آمریکا: ورود به دانشگاه پس از پایان دبیرستان، یعنی در سن ۱۸ سالگی، انجام می‌شود. دانشجویان رشته‌های تربیت معلم در مقطع کارشناسی تحصیل کرده و پس از حدود ۴ سال آموزش و موفقیت در آزمون‌های صلاحیت حرفه‌ای، مجوز تدریس دریافت می‌کنند. سن ورود به حرفه معلمی در آمریکا معمولاً ۲۲ سال است.

ژاپن: مشابه آمریکا، دانش‌آموزان ژاپنی پس از فارغ‌التحصیلی از دبیرستان در سن ۱۸ سالگی وارد دانشگاه شده و در مقطع کارشناسی تحصیل می‌کنند. پس از گذراندن آزمون‌های ملی، امکان ورود به حرفه معلمی را خواهند داشت. سن ورود به این حرفه در ژاپن حدود ۲۲ سال است.

فرانسه: پس از دریافت دیپلم (Baccalauréat) در سن ۱۸ سالگی، داوطلبان وارد دانشگاه‌ها یا مراکز تخصصی تربیت معلم می‌شوند. دوره‌های آموزشی معلمان شامل مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد است و ورود به حرفه معلمی معمولاً در بازه سنی ۲۳ تا ۲۵ سالگی اتفاق می‌افتد.

استرالیا: پس از پایان دوره دبیرستان در ۱۷ یا ۱۸ سالگی، افراد وارد دانشگاه شده و در مقاطع کارشناسی یا کارشناسی ارشد در رشته‌های مرتبط با آموزش تحصیل می‌کنند. تکمیل تحصیلات و پشت سر گذاشتن

دوره‌های کارآموزی برای دریافت مجوز تدریس ضروری است. در نتیجه، سن ورود به حرفه معلمی معمولاً بین ۲۲ تا ۲۴ سال است.

انگلستان: داوطلبان پس از اتمام دوره متوسطه (A-Levels) در ۱۸ سالگی وارد دانشگاه می‌شوند. مسیر ورود به حرفه معلمی شامل دوره‌های کارشناسی آموزش (B.Ed) یا کارشناسی در سایر رشته‌ها و سپس گذراندن دوره تخصصی تربیت معلم (PGCE) است. معمولاً بین ۲۲ تا ۲۳ سالگی افراد می‌توانند تدریس را آغاز کنند. کانادا: پس از فارغ‌التحصیلی از دبیرستان در سن ۱۸ سالگی، داوطلبان ابتدا باید دوره کارشناسی خود را در رشته‌های مرتبط به پایان برسانند و سپس دوره‌های تربیت معلم را بگذرانند. ورود به حرفه تدریس معمولاً در بازه سنی ۲۳ تا ۲۵ سال اتفاق می‌افتد.

فنلاند: به عنوان یکی از پیشرفته‌ترین نظام‌های آموزشی جهان، فنلاند تأکید زیادی بر سطح علمی و مهارت‌های معلمان دارد. داوطلبان پس از پایان دوره متوسطه در سن ۱۸ یا ۱۹ سالگی وارد دانشگاه می‌شوند. برای دریافت مجوز تدریس، گذراندن مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد در رشته‌های آموزشی الزامی است. سن ورود به حرفه معلمی در این کشور بین ۲۴ تا ۲۶ سال است.

هند: پس از پایان دبیرستان در ۱۷ یا ۱۸ سالگی، علاقه‌مندان به معلمی می‌توانند در مقطع کارشناسی آموزش (B.Ed) که معمولاً پس از اخذ مدرک کارشناسی در سایر رشته‌ها ارائه می‌شود، شرکت کنند. سن ورود به حرفه معلمی در هند بین ۲۲ تا ۲۴ سال است.

بررسی تجربه کشورهای موفق در حوزه تعلیم و تربیت نشان می‌دهد که ورود افراد جوان به حرفه معلمی یک استاندارد جهانی است. این کشورها تأکید دارند که معلمان جوان، به دلیل انگیزه بالا، انرژی بیشتر و توانایی سازگاری بهتر با روش‌های نوین آموزشی، عملکرد بهتری دارند. در این راستا، افزایش سقف سنی پذیرش معلمان در دانشگاه فرهنگیان ایران به ۲۷ یا ۳۰ سال، با این معیارهای بین‌المللی همخوانی ندارد و می‌تواند بر کیفیت نظام آموزشی کشور تأثیر منفی بگذارد. در برخی کشورها، مسیرهای جایگزینی برای ورود به حرفه معلمی وجود دارد. به عنوان مثال، در آمریکا و کانادا، افرادی که در رشته‌های دیگر تحصیل کرده‌اند، می‌توانند از طریق برنامه‌های تبدیل مدرک (Alternative Certification Programs) وارد تدریس شوند. این روش‌ها معمولاً به عنوان استثناء در نظر گرفته شده و تبدیل به قاعده عمومی نمی‌شوند. همچنین، برخی کشورها اجازه می‌دهند که فارغ‌التحصیلان مقاطع تحصیلات تکمیلی (کارشناسی ارشد و دکتری) وارد حرفه معلمی شوند، اما این مسیرها به طور موازی با سیاست جذب معلمان جوان انجام می‌شود و جایگزین آن نمی‌گردد. بنابراین افزایش سقف سنی ورود به دانشگاه فرهنگیان در ایران نه تنها با استانداردهای جهانی مطابقت ندارد بلکه تجربیات کشورهای پیشرفته را هم نادیده گرفته است. اگر این سیاست واقعاً مزایای قابل توجهی داشت، کشورهای پیشرفته حتماً آن را اجرا می‌کردند. در واقعیت، این کشورها تأکید ویژه‌ای بر جذب معلمان جوان و تربیت طولانی مدت آن‌ها دارند. به این ترتیب، افزایش سن ورود به دانشگاه فرهنگیان در ایران نه تنها برخلاف روند جهانی است، بلکه می‌تواند به کاهش کیفیت آموزش و آسیب به اهداف بلندمدت نظام آموزش و پرورش منجر شود.

نتیجہ گیری

تحلیل داده‌ها و شواهد موجود، تصویری نگران‌کننده از آینده نظام تربیت معلم در ایران ارائه می‌دهد. تصمیم به افزایش سن ورود به دانشگاه فرهنگیان تا ۲۷ یا ۳۰ سال، که به نظر می‌رسد بیشتر تحت تأثیر فشارهای اجتماعی اتخاذ شده است، نه تنها با اهداف کلان سند تحول بنیادین آموزش و پرورش هم‌راستا نمی‌باشد، بلکه می‌تواند پیامدهای منفی گسترده‌ای در پی داشته باشد. این تغییر سیاست، به احتمال زیاد موجب تضعیف جایگاه دانشگاه فرهنگیان به عنوان مرکز تربیت معلمان آینده‌ساز خواهد شد و همچنین، کیفیت آموزشی را کاهش داده و چالش‌های مدیریتی و اقتصادی متعددی ایجاد خواهد کرد. در کشورهای پیشرفته و موفق در زمینه آموزش، سیاست‌گذاری‌ها همواره بر جذب معلمان جوان و آموزش طولانی‌مدت آن‌ها تأکید دارد. در این کشورها، جذب معلمان در سنین پایین‌تر نه تنها به دلیل انرژی و انگیزه بیشتر این افراد برای تدریس، بلکه بر این اساس استوار است که بهره‌برداری از معلمان جوان در درازمدت هزینه‌های دولت را کاهش داده و کیفیت آموزش را تضمین می‌کند. متأسفانه، با توجه به افزایش سن ورود به دانشگاه فرهنگیان، این سیاست در ایران به شکلی سطحی و بدون توجه به پیامدهای بلندمدت اتخاذ شده است. علاوه بر این، اتخاذ چنین تصمیمی می‌تواند باعث تنزل توانایی دانشگاه فرهنگیان در شکل‌دهی هویت 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 بعثت چالش‌های 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.

- ◆ World Bank. (n.d.). Education statistics: Global data on teacher training and education.
Retrieved from <https://datatopics.worldbank.org>
- ◆ OECD. (n.d.). TALIS report: International surveys on teacher training and education systems.
Retrieved from <https://www.oecd.org>
- ◆ UNESCO. (n.d.). Global reports on teacher education.
Retrieved from <https://www.unesco.org>
- ◆ Government of Australia – Department of Education. (n.d.). Educational policies in Australia.
Retrieved from <https://www.education.gov.au>
- ◆ Australian Institute for Teaching and School Leadership (AITSL). (n.d.). Teacher training and certification in Australia.
Retrieved from <https://www.aitsl.edu.au>
- ◆ Indian Ministry of Education. (n.d.). Education policies in India.
Retrieved from <https://www.education.gov.in>
- ◆ National Council for Teacher Education (NCTE). (n.d.). Teacher training programs in India.
Retrieved from <https://ncte.gov.in>
- ◆ Finnish National Agency for Education. (n.d.). Reports on Finland's teacher education system.
Retrieved from <https://www.oph.fi/en>
- ◆ Ontario College of Teachers (OCT). (n.d.). Teacher education in Ontario.
Retrieved from <https://www.oct.ca>
- ◆ Government of Canada – Education and Training. (n.d.). Pathways to teacher education.
Retrieved from <https://www.canada.ca>
- ◆ The National College for Teaching and Leadership (NCTL). (n.d.). Reports on teacher training.
Retrieved from <https://www.gov.uk/nctl>
- ◆ UK Department for Education. (n.d.). Teacher training and PGCE programs.
Retrieved from <https://www.gov.uk/government/organisations/department-for-education>
- ◆ Springer. (n.d.). Research publications on teacher education policies.
Retrieved from <https://link.springer.com>
- ◆ Scopus Database. (n.d.). Access to scientific research on teacher training.
Retrieved from <https://www.scopus.com>
- ◆ Google Scholar. (n.d.). Academic articles and research papers on teacher education.
Retrieved from <https://scholar.google.com>
- ◆ Loughran, J., & Hamilton, M. L. (2016). International handbook of teacher education. Springer Publishing.

- ◆ Mundy, K., et al. (2016). Comparative and international education: Issues for teachers. Springer Publishing.
- ◆ Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports. (n.d.). Teacher training and certification in France.
Retrieved from <https://www.education.gouv.fr>
- ◆ Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT). (n.d.). Teacher education programs in Japan.
Retrieved from <https://www.mext.go.jp>
- ◆ U.S. Department of Education. (n.d.). National Center for Education Statistics (NCES) reports.
Retrieved from <https://nces.ed.gov>
- ◆ Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). (n.d.). Reports on teacher education in Germany.
Retrieved from <https://www.bmbf.de>
- ◆ Saba Visa. (2023). Teacher Ausbildung in Germany: Conditions and costs (2025).
Retrieved from <https://sabavisa.com>
- ◆ Visa Pick. (2023). Teacher migration to Australia: Conditions and requirements.
Retrieved from <https://visapick.com/fa/articles>
- ◆ HiTalki. (2023). The best age to become a language teacher? Examining different age ranges.
Retrieved from <https://hitalki.org/blog/the-best-age-to-become-a-language-teacher/>