

معافیت سربازی برای پسران، احتساب دوران دانشجویی به عنوان سنوات خدمت، استخدام از بدو ورود به دانشگاه و پرداخت حقوق به دانشجویان معلمان، طرفداران تحصیل در این دانشگاه زیاد بود. در این روش، داوطلبان معلمی از بدو کنکور و پس از انتخاب رشته و قبولی وارد دانشگاه فرهنگیان می‌شوند و اگر شایستگی‌های شغلی نیاز باشد شایستگی‌های علمی، در این دانشگاه آموزش داده می‌شود. سازوکار پسندیده‌ای که برای همه مسئولان بود، اما تمهیدات خوبی ندارد و با مکانیزم درستی پیش نمی‌رود، به دلیل اینکه در برهه‌ای از زمان وقفه‌ای ایجاد شده که پاسخگوی نیازی که آموزش و پرورش در سال‌های آتی دارد، نباشد. به همین علت، روش‌های دیگری همچون آزمون استخدام حق التدریس، خرید خدمات آموزشی و... را برای تامین نیرو در نظام آموزش و پرورش انتخاب کردند. به هر حال، هیچ کدام از این روش‌ها سازوکار مناسب و پایداری نبود. بالا بردن سقف شرایط سنی هم سبب می‌شود که انگیزه، شور و جوانی در دبیران وجود نداشته باشد، ولی به ترتیب تحصیلات هم مهم است که تاثیر مستقیمی روی تربیت و تعلیم دانش‌آموزان دارد، اما باید در نظر داشت که بهترین راه انتخاب شود. به نظر می‌آید این موضوع که در سال‌های گذشته در نظام آموزش و پرورش سازوکار پایداری وجود نداشته، بی‌ثباتی این نظام را در وضعیتی قرار داده است که انتخاب درست و منصفانه‌ای نمی‌توانیم داشته باشیم و ناچاریم این شرایط را تحمل کنیم. با این سازوکار آموزشی که عملاً یک نظام آموزشی طبقاتی شده است، نظامی که آموزش در آن به صورت کالایی شده، آموزش عمومی دیگر از سوی دولت تامین نمی‌شود و به خانواده‌ها سپرده شده است، در سال‌های بعد انتخاب و شرایط بدتری را تجربه خواهیم کرد.»

### چالش‌های نظام آموزش و پرورش محصول تصمیمات گذشته است

«برکم» معتقد است: «شاید در سال‌های آتی خیلی متقاضی معلمی وجود نداشته باشد که در این صورت نظام آموزش و پرورش مجبور خواهد بود در بحث سنی، مباحث مدرکی و صلاحیت‌های تخصصی و حرفه‌ای فیلترهای کمتری داشته باشد که روزه روز این وضعیت بدتر خواهد شد. این اتفاقی که امروز افتاده است، محصول تصمیمات گذشته است، ولی با وضعیت فعلی دورنمای بدتر از این شرایط را نیز تجربه خواهیم کرد.»

این پژوهشگر نظام تعلیم و تربیت، نظام آموزشی را نظام طبقاتی می‌داند و می‌گوید: «این سازوکار؛ شرایط سنی و دیگر قوانین تنها روی قشری از دانش‌آموزان تاثیر می‌گذارد و روی دانش‌آموزانی که به صورت خصوصی آموزش می‌بینند، تاثیری نخواهد داشت. اما مسئله‌ای که وجود دارد این است که قشری که دولت برای آنها هزینه می‌کند و نظام آموزشی عمومی برایشان مهیا بود تا بتوانند از فرصتی برابر برای شکوفایی استعدادهاشان بهره ببرند، طبیعتاً با کاهش کیفیت آموزش مواجه می‌شوند و نمی‌توانند از آموزش خوبی بهره‌مند شوند که در نتیجه عدم برخورداری از فرصت برابر و سخت شدن تحرک اجتماعی را خواهیم داشت.»

### تاثیرگذاری سن در عملکرد بهتر داوطلبان معلمی

معاون سابق آموزش ابتدایی وزارت آموزش و پرورش، گذاشتن ملاک برای جذب معلمان را ملاک درستی از جهت تربیتی نمی‌داند. رضوان حکیم‌زاده می‌گوید: «سن بالا برای جذب معلم مزایایی دارد که تاکنون به آن نپرداخته‌ایم و از آن غفلت شده است. در خیلی از کشورها که معلمان بالای ۳۰ سال دارند، تجربه موفق‌تری در امر آموزش و پرورش و تعلیم و تربیت داشته‌اند. افزایش سن، تجربه و عملکرد معلم را بهتر می‌کند. هرچه سن بالاتر می‌رود، هیجان زندگی کمتر می‌شود و عملکرد مثبت‌تری را در کلاس درس شاهد خواهیم بود. ما نباید روی سن تکیه کنیم، شاخص‌های مهم‌تر دیگری برای تعلیم و تربیت وجود دارد که باید روی آنها تمرکز شود.»



### معلمی یک حرفه است، شغل نیست

خلیل جوادیار، مدیر کمیسیون مدیریت آموزشی شورای عالی آموزش و پرورش، هم در اینباره به ایسنا گفت: «وقتی فرد ۴۰ ساله وارد دانشگاه تربیت معلم شود، یعنی از سن فارغ التحصیلی تا استخدام او ۲۰ سال گذشته و شاکله شخصیتی، اجتماعی، فرهنگی، اعتقادی و نگرشی او شکل گرفته و بسته شده است و دیگر امر تربیت فرد به عنوان «معلم» برای او معناپذیر نیست، بلکه فقط می‌توان به ایشان یاد داد که در این «شغل» باشد. این در حالی است که تمرکز ما روی تربیت دانشجویان به عنوان «معلم» است، به این معنا که فرد را حرفه‌مند کنیم. فرد «حرفه‌مند» از فرد «شاغل» متمایز است. اصرار ما بر این است که معلمی را باید یک حرفه دانست و نه شغل، چراکه وقتی معلمی را حرفه در نظر بگیریم، معلم را به سمت کسب شایستگی‌های حرفه‌مندی و حرفه‌ای شدن و نه شایستگی‌هایی مورد نیاز برای شاغلان می‌بریم. چه بسا با همین نگاه بوده که تصمیم به افزایش سن گرفته شده است، یعنی به افراد «شغل» بدیدیم.»



از ۱۸ تا ۲۲ سالگی، ماهیت شخصیتی، نگرشی و رفتاری افراد خیلی تغییر نکرده و تحت‌الشعاع مسائل قرار نگرفته است، اما وقتی این اختلاف سن‌ها به ۲۶، ۲۸ و ۴۰ سال برسد، تفاوت در شخصیت، نگرش، دیدگاه و رفتار افراد با اختلاف زیادی بروز پیدا می‌کند. در سن بالا شاکله شخصیتی افراد شکل گرفته است و این تفاوت‌ها را در کدام نظام تعلیمی و تربیتی دانشگاهی می‌توان جبران کرد؟»

### دشواری معلم ۵۰ ساله در برقراری ارتباط با نسل جدید

خلیل جوادیار با بیان اینکه وقتی فردی در ۴۰ سالگی وارد آموزش و پرورش شود، طبق قانون فعلی باید ۳۰ سال خدمت کند و پس از این ۳۰ سال، ۲۰ ساله می‌شود، می‌گوید: «این در حالی است که هم‌اکنون افرادی که به سن بالای ۵۰ سال رسیده و در مدرسه مشغول تدریس هستند، دشواری‌هایی در برقراری ارتباط با نسل جدید دارند و توان جسمی‌شان همانند جوانی به آنها اجازه و شوق تدریس نمی‌دهد. آیا کیفیتی که عملکرد یک جوان با یک فرد ۷۰ ساله دارد، یکی خواهد بود؟ بله، ما هم قبول داریم که افراد دارای سن بیشتر، تجربه‌مند هستند، اما ارتباط با نسل جوان و توان جسمانی افراد نیز مهم است. ماندگاری افراد با سن بالا در نظام آموزش و پرورش بسیار پایین‌تر از آنهاست که در سنین جوانی جذب آموزش و پرورش می‌شوند. همین حالت در بین دارندگان مدارک بالای تحصیلی نیز صادق است. از سوی دیگر، بحث تبعیت و فرمان‌برداری از ساختار سازمان، امری علمی است. احساسات تعلق به سازمان، تبعیت و انگیزه و تلاش برای اصلاح ساختار از سوی افراد با سنین پایین و جوان‌تر بیشتر است. اینها مسائلی است که مادر عمل شاهدش هستیم.»

او ادامه می‌دهد: «اگر ۴۰ ساله‌ها وارد آموزش و پرورش شوند، در آینده نه چندان دور ما با یک جمعیت معلمان پیر و بی‌حوصله مواجه خواهیم بود. بحث بر سر این است که افراد در چه سنی جذب دستگاه شده و با سنوات خدمتی و تجربی نداشته شروع به کار کنند. انصاف نیست که دستگاه تعلیم و تربیت ما را که قرار است نسل آینده را به خوبی و با کیفیت پرورش دهد، به دست فردی بسپاریم که در خوشبینانه‌ترین حالت و طبق سن امید به زندگی امروز کشور، حداقل نصف سن خود را گذرانده است.»



## «شهروند» چالش‌های افزایش سن استخدامی نظام آموزش و پرورش را در گفت‌وگو با کارشناسان بررسی می‌کند

# ورود معلمان میانسال به مدرسه‌ها

«مریم رضاخواه» سازمان آموزش و پرورش در سال‌های گذشته برای تامین نیروی معلم، از چند روش مختلف از جمله دانشگاه فرهنگیان استفاده کرده است. با این حال، بر اساس برآوردهایی که انجام شده است و به گفته معاون برنامه‌ریزی وزارت آموزش و پرورش مهر امسال چالش کمبود معلم که به واسطه جذب نامناسب از سال ۹۲ تا ۹۷ رخ داده بود را خواهیم داشت و به جای کمبود معلم باید به فکر تامین کیفیت در مدارس باشیم، به همین علت هم مقرر شد تا ماده ۲۸ اساسنامه فرهنگیان به طور جدی‌تری پیش گرفته شود.

بر اساس این بند، سازمان آموزش و پرورش مجاز خواهد بود تا در کنار جذب از طریق دانشگاه فرهنگیان، بخشی از کمبود نیروی خود را از طریق برگزاری آزمون استخدامی جبران کند. به این ترتیب، در این آزمون دانش‌آموختگان واجد شرایط سایر دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی می‌توانند اقدام به ثبت‌نام کنند و در صورت پشت‌سر گذاشتن موفقیت‌آمیز دو مرحله آزمون کتبی و مصاحبه به عنوان معلم یا دبیر استخدام شوند. همچنین داشتن حداقل سن ۲۰ سال تمام و حداکثر ۴۰ سال و حداکثر ۴۵ سال برای افراد دارای مدرک تحصیلی دکتری از جمله شرایط عمومی برای استخدام رسمی در دستگاه‌های اجرایی است. در سال‌های قبل، سقف مجاز برای شرکت در آزمون‌های استخدامی دستگاه‌های اجرایی ۳۵ سال بود که با تصویب و اجرای طرح افزایش سن به ۳۷ سال افزایش یافت. اما در آخرین تغییرات، دیوان عدالت اداری شرط سنی را ابطال کرد و آن را به حداکثر ۴۰ سال و حداکثر ۴۵ سال سن برای افراد دارای مدرک تحصیلی دکتری رسانده. البته مواردی استثنای چون تاهل و داشتن فرزند برای داوطلبان هم وجود دارد که یک سال تا حداکثر پنج سال به سقف محدودده سنی اضافه می‌کند. موارد دیگری چون جانبازی، آزادگی، فرزند شهدا و ایثارگری هم از شرایط حداکثر سنی معاف هستند. با این حال، افزایش سقف سن استخدام در نظام آموزش و پرورش موافقان و مخالفانی در میان کارشناسان دارد. برخی می‌گویند برای متقاضیان معلمی نباید محدودیت ایجاد کرد. معلمان با افزایش سن پخته‌تر و باتجربه‌تر می‌شوند و در نتیجه عملکرد بهتری خواهند داشت. مخالفان هم به شکاف نسلی میان دانش‌آموزان و معلمان اشاره می‌کنند و معتقدند با افزایش سن استخدام، شکاف نسلی بین دانش‌آموزان و معلمان زیاد می‌شود و تعلیم و تربیت دانش‌آموزان، شایسته نظام آموزش و پرورش نخواهد بود.

### چالش نظام آموزش و پرورش

عادل برکم، پژوهشگر نظام تعلیم و تربیت، درباره شرایط عادل سنی استخدام معلمان و چالش‌هایی که در نظام تعلیم و تربیت به وجود می‌آید، به «شهروند» می‌گوید: «تلاش سیستم‌های اجتماعی و اقتصادی این است که شرایط سنی ورود به بازار کار را پایین بیاورند. در خیلی از کشورهای اروپایی مثل آلمان خیلی‌ها که وارد بازار کار می‌شوند، شرایطی را فراهم می‌کنند تا وارد کالج‌های فردی، هنرستان‌ها و مدارس فنی بشوند تا بتوانند در سن پایین‌تر وارد بازار کار و به نیروی مولد تبدیل شوند. در رابطه با آموزش و پرورش نیز نیروهای جوان‌تر باید پتانسیل، انگیزه بالاتر و انرژی بیشتری داشته باشند تا با توجه به اختلاف سنی کمتری که دارند، با دانش‌آموزان ارتباط بهتری برقرار کنند. اما این مسئله هم وجود دارد که



تلاش برای جذب نیروهای فرهیخته و آموزش دیده باید در مدارج بالاتر باشد. آموزش و پرورش باید به این سمت برود که نیروهایی را وارد نظام تعلیم و تربیت کند که از تحصیلات بالاتری برخوردار باشند و از مدارج بالاتر تحصیلی همچون کارشناسی ارشد و دکتری هم استخدام داشته باشد، اما اینجا چالشی مطرح است که نه سن بالا باشد و نه تحصیلات پایین‌تر.

### در شرایط سنی بالا، انگیزه و شور جوانی وجود ندارد

این کارشناس حوزه آموزش احيای تربیت دبیر را سازوکار مثبتی در نظام آموزش و پرورش می‌داند و در ادامه به «شهروند» می‌گوید: «یکی از روش‌هایی که نظام آموزش و پرورش در سال‌های گذشته اتخاذ کرد، احيای سازوکار تربیت دبیر بود که بسیاری از مسئولان هم مدافع آن بودند و با تغییر و تحول نظام تعلیم و تربیت نیز همخوانی داشت. با توجه به مزایای این دانشگاه از جمله



سحر بیات، کارشناس توسعه آموزش و پرورش و رئیس سابق کمیسیون ملی آیسسکو، یکی از مهم‌ترین معیارهای انتخاب معلمان را سن می‌داند و به «شهروند» می‌گوید: «معلمان تاثیر تربیتی فراتر از چارچوب کلاس درس در سراسر زندگی افراد دارند. کلاس درس محل آزمون و خطا نیست، محل نمایش دادن مهارت‌های معلمی است. شاخص‌های زیادی باید یک معلم در کلاس درس داشته باشد، یکی از این شاخص‌ها حوصله و صبری است که معلم باید در کلاس درس خرج کند تا بتواند برنامه‌ریزی تخصصی‌ای برای طرح درس‌هایی که هر روز در کلاس‌های درس ارائه می‌دهد، داشته باشد. واقعیت این است که ۴۵ سال سنی نیست که یک آموزگار بتواند وقت بگذارد و حوصله داشته باشد که در کلاس مهارت‌های آموزشی را نمایش دهد و از صبر و حوصله برخوردار باشد. اگر معلم پایه در سن ۴۵ سال وارد مدرسه شود، دیگر چه زمانی دارد تا صرف آموزش‌های مهارت‌های تخصصی و اثرگذار بکند. یک معلم پایه باید تخصص‌های زیادی را آموزش ببیند تا به یک معلم کامل و اثرگذار تبدیل شود، اگر ۴۵ سال تازه شروع راه یک معلم پایه باشد، برای یک معلم موثر و کارآمد بودن چند سال دیگر باید صرف شود؟ در سن ۵۰ یا ۵۵ سال ظرفیت جسمی و روحی انسان‌ها پاسخگوی آموزش‌های تخصصی است؟ من تصور می‌کنم که این امکان فراهم نیست.»

### توجه علمی برای شرایط سنی استخدام آموزش و پرورش وجود ندارد

او درباره شرایط سنی ۲۲ سال برای دانشگاه فرهنگیان به «شهروند» می‌گوید: «مبنای قرار دادن این شرایط سنی چیست؟ آیا براساس نتایج تحقیقاتی که در دنیا انجام شده است، به این نتیجه رسیده‌اند. از نظر ما باید دلیل منطقی یا توجیه علمی برای گذاشتن این شرایط سنی وجود داشته باشد.»