

ارزیابی اولیه از افزایش سن ورود به دانشگاه فرهنگیان

# معلم شدن بدون محدودیت سنی



سیدعلیرضا طاهری  
خبرنگار

یکی از مهم‌ترین مشکلات نظام آموزشی کشور در یک دهه گذشته کمبود معلم برای برگزاری کلاس‌های درس بوده است؛ مسئله‌ای که ناشی از فراموشی روند صحیح و اصولی استخدام فرهنگیان در چند دهه گذشته است. برخی گزارش‌ها حاکی از آن است که استخدام معلمان به‌عنوان مهم‌ترین بخش آموزش ایران از اواسط دهه ۷۰ با روند کاهشی روبه‌رو شد و با اوج گرفتن این مسئله در دهه ۹۰ در این سال‌ها به یک بحران فراگیر تبدیل شد. برای حل این بحران در طی چند سال گذشته راهکارهای فراوانی برای برطرف کردن این معضل نظام آموزشی در دستورکار قرار گرفت؛ اما هیچ‌کدام تاکنون نتوانسته کمبود معلم در سراسر کشور را جبران کند. طبق گفته وزیر وقت آموزش و پرورش، علیرضا کاظمی در ۳۰ تیر ۱۴۰۴ این وزارتخانه با کمبود حدود ۱۴۰ هزار معلم مواجه است: «حدود ۱۳۰ تا ۱۴۰ هزار معلم برای سال تحصیلی آینده کم داریم که طبق برنامه‌ریزی‌های انجام شده برای جذب معلم در سال آینده نسبت به سال گذشته حدود ۲۰ درصد مثبت شده است.» آمارهای موجود، حاکی از آن است که بیشترین کمبود معلم مربوط به استان‌های تهران، البرز، خوزستان و سیستان و بلوچستان است. شرایط کمبود معلم اما زمانی وخیم‌تر می‌شود که در نظر بگیریم در سال‌های ۹۷ تا ۱۴۰۴ بصورت میانگین در هر سال بیش از ۴۰ هزار معلم بازنشسته شدند. این آمار در بعضی از سال‌ها همانند سال ۱۴۰۰ به نزدیک ۷۰ هزار نفر نیز رسیده است.

با این حال اما در سال‌های اخیر مسیرهای گوناگونی برای پر کردن کمبود معلم طی شده است برای مثال در چند سال اخیر دولت با همکاری وزارت پرورش از طریق جاذب ماده ۲۸، معلمان جدیدی را در اختیار گرفته است. همچنین ادامه همکاری با نیروهای بازنشسته و همکاری گسترده با نیروهای حق التدریس از جمله راهکارها بوده است. با این حال، با توجه به نیازهای وسیع این وزارتخانه این راه‌حل‌ها هم در شرایط فعلی نتوانسته این کمبودها را به‌صورت کامل برطرف کند و این بحران هرساله با آغاز سال تحصیلی و ش‌سروع ماه مهر بیش از پیش خود را نشان می‌دهد. به نحوی که در بعضی از سال‌ها شاهد بودیم بعضی از مدارس در مناطق مختلف کشور بالاخص مناطق محروم تا اواخر ماه مهر و در بعضی مقاطع حتی ماه‌ها پس از آن کلاس‌هایشان به دلیل نبود معلم تعطیل شده بود. طبق آخرین آماري که از وب‌سایت صندوق بازنشستگی کشوری به دست آمده است؛ آمار مقایسه نسبت دانش آموز به معلم در ایران نیز با استاندارد جهانی نشان می‌دهد در مقطع ابتدایی این نسبت در ایران ۱۵/۳۳ دانش‌آموز به ازای هر معلم است در حالی‌که در استاندارد جهانی این رقم ۲۰ دانش‌آموز به ازای هر معلم را شامل می‌شود. نسبیت دانش‌آموز به معلم یکی از معیارهای کلیدی برای سنجش کیفیت نظام آموزشی در هر کشور به شمار می‌آید. هرچه این نسبت کمتر باشد، نشان‌دهنده توجه بیشتر به هر دانش‌آموز و افزایش کیفیت آموزش است.

#### افزایش سن متقاضیان دانشگاه فرهنگیان یکی از راه‌های جبران کمبود معلم است

آموزش و پرورش به دلیل کمبود معلم در مناطق محروم و در بسیاری از استان‌ها و همچنین برای بالا بردن کیفیت آ‌موزش در هر منطقه و با درخواست گسترده مردم تصمیم می‌گیرد تا حداقل ستر سن پذیرفتن افراد به دانشگاه فرهنگیان را از ۲۴ سال به ۳۰ سال تغییر بدهد و در همین راستا وزیر آموزش و پرورش در نامه‌ای این موضوع را از شورای عالی انقلاب فرهنگی درخواست می‌کند. خسرو پناه، دبیر شورای عالی انقلاب فرهنگی در واکنش به این طرح در ۲۱ مرداد ۱۴۰۴ می‌گوید: «پیشنهاد تعیین سن ۲۴ سال در دولت سیزدهم پس از مباحث کارشناسی و با درخواست وزیر و شورای عالی آموزش و پرورش در شورای عالی انقلاب فرهنگی بررسی و تصویب شد». حالا اگر وزارت آموزش و پرورش بر افزایش این سن، مثلاً به ۳۰سال، اصرار داشته باشند و مستندات کارشناسی این تغییر نظر را نیز ارسال کنند، احتمال تصویب آن در شورا وجود دارد.»

خسرو پناه همچنین در ۲۹ مرداد ۱۴۰۴ در مصاحبه‌ای دیگر می‌گوید: «افزایش سن برای ورود به دانشگاه فرهنگیان از مسائلی بوده است که گوشي من را ترک‌نده‌اندا البته گوش شنسنا داریم و روزی هزار پیام می‌آید. رأی من مخفی است. درباره سن ورود به دانشگاه فرهنگیان نظرات مختلفی داشته‌ایم، برخی اعضای شورا موافق و برخی مخالف هستند. نظر شورای عالی آموزش و پرورش افزایش ظرفیت دانشگاه فرهنگیان است. نظر کارشناسی برخی از کارشناسان و اساتدان دانشگاه فرهنگیان عدم افزایش سن ورودی دانشگاه فرهنگیان است؛ اما وزارت آموزش و پرورش موافق افزایش سن دانشجویان فرهنگیان به ۳۰ سال است.»

با این حال ۵ دلیل اصلی برای افزایش سقف سن ورودی دانشگاه فرهنگیان

بین موافقان این طرح دیده و بیان می‌شود. اولین دلیل این است که تعداد پذیرفته‌شدگان در بازه سنی ۲۲ تا ۲۴ در سال‌های اخیر بسیار محدود بوده است. دومین دلیل اینکه امکان سنجش و گزینش و جداسازی بهترین داوطلبان از بین گروه‌های سنی با طیف گسترده‌تر راحت‌تر است؛ دلیل دیگر بر آن است که مطالعه نظام آموزشی کشورهای دنیا نشان می‌دهد که عملکرد معلمان با سن بالاتر بهتر و ویژگی‌های متمایزکننده آن‌ها بیشتر است. همچنین گفته می‌شود در بسیاری از کشورهای دنیا میانگین سن معلمان بالاتر از ۵۰ سال است. آخرین دلیل نیز این است که در بازه زمانی ۹۲ تا ۹۷ شاهد کمبود ظرفیت دانشگاه فرهنگیان بوده‌ایم به همین جهت تعداد قابل توجهی از افراد متقاضی برای استخدامی به علت کمبود ظرفیت پذیرفته نشدند به همین جهت موافقان این لایحه معتقدند با افزایش سن به ۳۰سالگی امکان قبول شدن این افراد نیز وجود دارد.

#### خلأ برنامه جامع در آموزش و پرورش

با این حال این لایحه مخالفان بسیاری نیز داشته است که نشان می‌دهد موافقان این لایحه نتوانسته‌اند مخالفان خود را با استدلال‌ها و نقطه نظرات خود همراه کنند.

حمیدرضا قائم‌پناه، معلم و یکی از مخالفان این طرح به بیان نظرات خود پرداخته است. وی در خصوص فرایند‌های طی شده موضوع افزایش تعیین سقف سن متقاضیان می‌گوید: «آموزش و پرورش به واسطه اینکه ماهیت اصلی آن نیروی انسانی است، چه نیروی انسانی معلم و چه نیروی انسانی دانش‌آموز و تقریباً چیزی بالغ بر یک میلیون معلم و اکنون نیز حدود ۱۵ یا ۱۶ میلیون دانش‌آموز دارد. ایجاب می‌کند که برای مدیریت این منابع انسانی خود برنامه‌ای دقیق و منسجم داشته باشد. کارشناسان این برنامه دقیق و منسجم را تحت عنوان یک نقشه راه عنوان می‌کنند و می‌گویند آموزش و پرورش نیازمند نقشه‌راهی در مدیریت منابع انسانی است. علت طرح این موضوع آن است که آموزش و پرورش و واسطه تغییرات زیاد مسئولان، به‌ویژه در سطح وزارت و شخص وزیر، بسیار دستخوش تغییر بوده است. شاید هر دو سال یک بار وزیر یا سرپرست تغییر کرده و این مسئله باعث شده که تاکنون نتوانیم به یک نقشه جامع در مدیریت منابع انسانی بپردازیم. از یکی از مسئولان دولت‌های قبل شنیدیم که می‌گفت ما برای یک بانک، حتی اگر جمع نیروهای آن به ۳ هزار نفر هم نرسد، نقشه راه داریم؛ یعنی آن بانک می‌داند چهار سال آینده به چه تعداد نیرو نیاز دارد. در حالی که در آن حوزه جنسیت نیرو اهمیت ندارد، اما در آموزش و پرورش جنسیت نیرو بسیار مهم است؛ اینکه نیرو خانم باشد یا آقا. افزون بر این، اهمیت دارد که نیرو در چه مقطع تحصیلی تدریس کند؛ ابتدایی، متوسطه اول، یا هنرآموز باشد. حتی رشته تدریس در متوسطه اول نیز اهمیت دارد.»

قائم‌پناه در ادامه می‌گوید: «با این سطح از حساسیت، تاکنون هیچ‌سندی در آموزش و پرورش وجود نداشته که بتواند مدیریت منابع انسانی را سامان دهد. به عنوان مثال، مشخص کند که در منطقه ۱۹ تهران یا در شهرستان ملایر همدان چهار سال آینده به چه تعداد معلم ابتدایی یا معلم عربی نیاز است. این در حالی است که رشد جمعیت کاملاً قابل پیش‌بینی است؛ کودکی که متولد می‌شود، هفت سال بعد باید وارد کلاس اول شود. پس می‌دانیم در هفت سال آینده چه تعداد دانش‌آموز خواهیم داشت و می‌توانیم برنامه‌ریزی کنیم. اکنون نیز با وجود ابزارهایی چون هوش مصنوعی، چنین اسنادی می‌توانند تدوین شوند، اما خلأ آن‌ها باعث شده در مدیریت منابع انسانی آموزش و پرورش با چالش‌های فراوان مواجه باشیم.»

#### برخی تصمیمات مقطعی و به دور از آینده‌نگری اتخاذ شده‌اند

قائم‌پناه با نقد عملکرد برخی از وزرا و عدم وجود دید آینده‌نگرانه در وزارتخانه آموزش و پرورش در برخی سال‌ها می‌گوید: «بسیاری از تصمیمات اتخاذشده به دلیل نبود نگاه آینده‌نگرانه، مقطعی بوده‌اند. برای مثال، وزیری تصمیم گرفت که تعداد نیروهای آموزش و پرورش زیاد است و حدود ۲۰۰ هزار نفر از نیروها را به دستگاه‌های دیگر منتقل کرد. این تصمیم باعث شد که طی ۱۰ سال پس از آن، در سال‌های ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳ در مهر ماه مدارس با چالش جدی آغاز شوند و مجبور شویم از بازنشستگان خواهش کنیم بمانند، حق التدریسی‌ها را جذب کنیم، نیروهای خرید خدمات آموزشی را برگردانیم، یا سسربار معلم بیارویم تا کلاس‌ها پر شوند. یا وزیری دیگر تصمیم گرفت ظرفیت دانشگاه فرهنگیان را کاهش دهد تا کیفیت تربیت معلمان افزایش یابد. فرد دیگری افزودن پایه‌ای به مقطع ابتدایی را پیشنهاد کرد. تمام این تصمیم‌ها مقطعی و در حکم مسکن بوده‌اند.»

#### نبود سند جامع نیروی انسانی در آموزش و پرورش احساس می‌شود

اوبیابیان اینکه تمام مشکلاتمان در حوزه آموزش و پرورش نبود یک سند جامع است؛ می‌گوید: «خلأ اصلی، نبود

یک سند جامع نیروی انسانی است؛ سندی که مشخص کند اگر امروز تصمیمی گرفته می‌شود، اثر آن در ۱۰ سال آینده چگونه خواهد بود. نمونه دیگر، قانون تعیین تکلیف معلمان حق التدریس و آموزشیاران نهضت سوادآموزی است. قرار بود بر اساس این قانون، تا سقف ۶۰ هزار نفر از معلمان حق‌التدریس و آموزشیاران که تا سال ۱۳۸۸ با آموزش و پرورش همکاری داشته‌اند، استخدام شوند. اما این قانون تاکنون بیش از ۱۱ بار اصلاح یا الحاق شده و به جای ۶۰ هزار نفر، بیش از ۲۰۰ هزار نفر از این طریق استخدام شده‌اند. این خود نشان‌دهنده نبود یک ریل مشخص در این حوزه است. نتیجه چنین شرایطی این بوده که هر وزیر تصمیمی می‌گیرد تا تنها بتواند مهر همان سال تحصیلی را بدون چالش آغاز کند. اکنون در برنامه هفتم توسعه پیش‌بینی شده که آموزش و پرورش باید یک سند جامع سرمایه انسانی تدوین کند تا مبنای حرکت قرار گیرد. قرار بود پس از ابلاغ برنامه هفتم توسعه در تیرماه ۱۴۰۳، ظرف شش ماه فرایند تبدیل این سند به قانون آغاز شود، اما تاکنون چنین سندی دیده نشده و وضعیت آن مشخص نیست.»

وی در ادامه می‌افزاید: «حوزه نیروی انسانی، بیش از پیش اهمیت پیدا کرده است، به‌ویژه در آغاز سال تحصیلی که کمبود معلم نمود بیشتری دارد. در حال حاضر نیز مشکل کمبود معلم در برخی مناطق وجود دارد، در حالی که در مناطق دیگر مازاد نیرو داریم. این ناترازی نیروی انسانی تنها با وجود نقشه راه قابل مدیریت است؛ به‌گونه‌ای که بتوان از مازاد در یک منطقه و کمبود در منطقه دیگر جلوگیری کرد و توازن ایجاد نمود. کارشناسان بر این باورند که رفع این مشکل تنها با تدوین یک نقشه راه جامع نیروی انسانی ممکن است؛ موضوعی که نبود آن تاکنون چالش‌های متعددی را برای آموزش و پرورش ایجاد کرده است. یکی از نکات جدی این است که ما برای جذب معلم حتماً باید تمرکز خود را بر مراکز تربیت معلم قرار دهیم که فعلاً دانشگاه فرهنگیان و تربیت دبیر شهید رجایی هستند.»

قائم‌پناه با اشاره به وضعیت جذب در دانشگاه فرهنگیان و روند افزایش سقف سن ورودی در سال‌های اخیر می‌گوید: «دانشگاه فرهنگیان سابقه‌ای بیش از ۱۰۰ سال دارد که از دارالفنون آغاز می‌شود. سپس دانشسراها، دانشسرای مقدماتی، مراکز تربیت معلم قدیم، دانشگاه تربیت معلم (که همان دانشگاه خوارزمی طی فعلی است) و دانشگاه شهید مدنی تبریز (که آن زمان دانشگاه تربیت معلم بود) وجود داشتند. بنابراین این حوزه سابقه‌ای طولانی دارد. اما نکته‌ای که اکنون وجود دارد، دعوائی است که می‌توان گفت چندین سال مطرح بوده و آن این است که سقف پذیرش معلم باید چه باشد. یعنی سقف ورود به معلمی چه حدی باید تعیین شود. چون ما سندن جامعی نداشتیم، گفته شد که نمی‌توانیم همه کمبودها را از دانشگاه فرهنگیان و شهید رجایی جبران کنیم. پس باید از کجا نیرو بیاریم؟ گفتند در اساننامه دانشگاه فرهنگیان ماده‌ای هست (ماده ۲۸). البته آنچه مصوب شده و شرح مذاکرات آن چیز دیگری است، اما آنچه اکنون اجرا می‌شود چیز دیگری است.»

او در ادامه می‌افزاید: «ماده ۲۸ می‌گوید آ‌موزش و پرورش اجازه دارد در رشته‌هایی که امکان توسعه یا ایجاد آن در دانشگاه فرهنگیان و شهید رجایی وجود ندارد و از طرفی ممکن است ایجاد آن رشته برای کل کشور هم موضوعیت نداشته باشد، از میان فارغ‌التحصیلان سایر رشته‌ها یا حوزه علمیه نیرو جذب کند، مشروط بر اینکه این افراد یک سال دوره مهارت‌آموزی را در دانشگاه فرهنگیان بگذرانند. یکی از مسئولان می‌گفت مثلاً اگر بخواهیم معلمی داشته باشیم که جوشکاری زیر دریا را آموزش دهد، این رشته قابل ایجاد در دانشگاه فرهنگیان نیست. بنابراین فردی که این مهارت را دارد، جذب می‌کنیم و سپس او را به عنوان معلم ماده ۲۸ استخدام می‌کنیم. اما چون این مسیر ساده‌تر بود، اکنون حجم قابل توجهی از استخدام‌ها از طریق ماده ۲۸ همان آزمون استخدامی انجام می‌شود. این آزمون بر اساس قانون مدیریت خدمات کشوری پیش می‌رود و تعیین شرایطی سنی را در اختیار آموزش و پرورش نیست. به عنوان مثال، گاهی سقف سن را ۴۰ سال تعیین می‌کنند و با قانون جوانی جمعیت این سقف برای دارندگان دکتری یا کارشناسی ارشد و خانواده‌های دارای چند فرزند، حتی به ۴۵ سال هم می‌رسد. راه دیگر ورود به معلمی، دانشگاه فرهنگیان است. دانشگاه فرهنگیان و تربیت دبیر شهید رجایی قوانین خاص خود را دارند. قبلاً سن ورود به این دانشگاه‌ها ۲۲ سال بود، اما دیوان عدالت اداری اصلاحیه‌ای صادر کرد و این سقف به ۲۴ سال رسید. تا زمان حاضر، سقف ورود به معلمی از طریق این دانشگاه‌ها (یعنی کنکور) ۲۴ سال است. اما در یک سال و اندی گذشته، به واسطه مطالبه برخی افراد و یکی از نمایندگان مجلس، بحث افزایش این سقف به ۲۷ یا ۳۰ سال مطرح شد.»

قائم‌پناه با اشاره به دلیل مطرح شده در موضوع افزایش سقف سن متقاضیان دانشگاه فرهنگیان بیان می‌کند: «اولین استدلال این است که تعداد پذیرفته‌شدگان کم است. وزیر آموزش و پرورش و دبیر شورای عالی انقلاب فرهنگی گفته‌اند که در بازه سنی ۲۲ تا ۲۴ سال تنها چند صد نفر (۲۰۰ تا ۳۰۰ نفر) پذیرش داشته‌ایم. پس در بازه ۲۴

تا ۳۰ سال نیز تعداد کمی جذب خواهند شد. بر این اساس باید قانون جدید وضع کنیم. اما بر اساس سیاست‌های کلی قانون‌گذاری، قانون باید شمول و جامعیت داشته باشد و نمی‌توان برای تعداد اندکی استثناً قانون وضع کرد. استدلال دوم این است که افزایش سن موجب جبران کمبود معلم می‌شود. در حالی که اساساً افزایش سنن ربطی به کمبود معلم ندارد. زیرا ظرفیت استخدام سالانه محدود است. مثلاً سازمان اداری و استخدامی می‌گوید ۷۰ هزار ردیف استخدامی داریم که از این تعداد ۲۵ هزار نفر برای دانشگاه فرهنگیان است که این ظرفیت ثابت است.»

قائم‌پناه در ادامه می‌افزاید: «استدلال سوم این است که باید بهترین داوطلبان را برگزینیم. امسال در آزمون استخدامی تخصصی تربیت معلم نزدیک به ۵۰۰ هزار نفر برای ۲۵ هزار ظرفیت ثبت‌نام کردند؛ یعنی برای هر صندلی حدود ۲۰ نفر رقابت وجود داشت. بنابراین کمبود متقاضی نداریم و این استدلال نیز رد می‌شود. نکته دیگر این است که فردی که در ۱۸ سالگی دیلم گرفته و تا ۳۰ سالگی به دانشگاه نرفته است، اگر علاقه‌مند به معلمی بود، می‌توانست در این مدت مدرک کارشناسی بگیرد یا از طریق آزمون استخدامی وارد آموزش و پرورش شود. چرا تا کنون اقدامی نکرده است؟ پس این استدلال نیز موجه نیست. برخی می‌گویند چون آزمون استخدامی تا ۴۰ سال نیرو می‌گیرد، ما هم باید سقف دانشگاه فرهنگیان را افزایش دهیم. اما آزمون استخدامی فعلی خود ایراد دارد و نباید بر یک مبنای غلط، مبنای غلط دیگری ایجاد کنیم. مطالعات مختلفی از سوی آموزش و پرورش و سایر مجموعه‌ها درباره این موضوع انجام شده است. بسیاری از کارشناسان و نهاد‌ها ایرادهای متعددی به این طرح گرفته‌اند و حتی بارها گزارش‌ها و نامه‌های کارشناسی منتشر شده‌است. اما آموزش و پرورش گزارش کارشناسی خود را منتشر نکرده است.»

#### براساس شرایط جغرافیایی کشور باید برای جذب معلم تصمیم بگیریم

قائم‌پناه در ادامه با اشاره به وضعیت کشورهای اروپایی و میانگین سنی معلمان در آن کشورها بیان می‌کند: «همان‌طور که در قانون تعیین تکلیف معلمان حق‌التدریس نیز قرار بود ۶۰ هزار نفر استخدام شوند، اما پس از ۱۱ بار اصلاح، بیش از ۲۰۰ هزار نفر استخدام شدند. برخی نیز استاد می‌کنند به کشورهای دیگر. مثلاً می‌گویند در ایتالیا ۵۷ درصد معلمان میانگین سنی بالای ۵۰ سال دارند. اما این کشور با کمبود بر اساس شرایط جمعیتی و جغرافیایی خود چنین تصمیمی گرفته است. ما نیز باید بر اساس شرایط کشور خود، از جمله بحث پیرشدن جمعیت و میانگین سنی کشور، تصمیم بگیریم. نمی‌توان صرفاً به دلیل شباهت با یک کشور دیگر، همان سیاست را اجرا کرد. در گذشته در ایران نیز نظام دانشسراها پس از پایان سیکل یا سوم راهمایی دانشجو می‌پذیرفتند. بسیاری از معلمان دهه ۶۰ محصول همین نظام هستند که کیفیت بالایی داشتند. بنابراین استاد به کشورهای دیگر بدون مطالعات تطبیقی و تحلیل کارشناسی کافی نیست. نتیجه آنکه تصمیم‌گیری در حوزه سنن ورود به معلمی باید مبتنی بر پژوهش، داده و بررسی کارشناسی باشد، نه فشارهای بیرونی. تنها در این صورت می‌توان به یک سیاست منطقی و پایدار رسید.»

#### بستر گفت‌وگوی مخالفان و موافقان را به‌وجود بیاورید

او با الزامی دانستن گفت‌وگو بین موافقان و مخالفان طرح افزایش سقف سنن می‌گوید: «فرض کنید ما می‌گوییم سقف سن ۳۵ یا حتی ۴۰ سال باشد؛ بالاخره باید بنشینیم با افراد گفت‌وگو کنیم و به قول آقای پزشکیان کارشناسان بیایند و حرف بزنند و در نهایت به یک اجماع کارشناسی برسیم تا همه قانع شوند. نه این‌که ما بیاییم همین‌طوری ناگهانی تصمیم بگیریم. چرا روی عدد خاصی پافشاری می‌کنیم؟ انتظار داریم آموزش و پرورش جدی‌تر به موضوعات بپردازد.»

آن چیزی که این روزها بین موافقان و مخالفان این طرح در سطح رسانه‌ای در جریان است حاکی است که موافقان این طرح در وزارتخانه آموزش و پرورش و شورای عالی انقلاب فرهنگی نتوانسته‌اند مخالفان خود را با ادله و استدلال‌های خود همراه کنند. البته موضوع زمانی جدی‌تر می‌شود که مخالفان می‌گویند حتی جلسه‌ای برای حل این اختلاف‌ها گذاشته نشده است. نه این‌که ما بیاییم همین‌طوری ناگهانی تصمیم بگیریم. مشخص می‌شود. به این جهت مهم‌ترین و پراولویت‌ترین موضوع پیش از تصویب و اجرای این طرح ایجاد یک بستر کارشناسانه بین موافقان و مخالفان این مسئله است. بی شک طراحی چنین جلساتی سبب می‌شود اختلاف نظرهای کارشناسانه به بهترین شکل حل و مشکل کمبود معلم با بهترین طرح اخذ و به اجرا در بیاید این در حالی است که وزارت آموزش و پرورش موافق افزایش سن متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان است و نباید پروپاگاندا‌ی رسانه‌ای مخالفان این طرح موجب شود که تصمیم نهایی علیه منافع مردم مناطق محروم شود.

