

A Comparative Study of Educational Policy in the Field of Factors and Methods of Teacher Recruitment and Selection in Iran and Japan

Mohammadreza Solgi^{1*}, Mohammadjavad Solgi², Atefe Soltani³

1. M.A. Student in Educational Management, Farhangian University, Tehran, Iran

2. M.A., Education, Tehran, Iran

3. M.A., Education, Pakdasht, Iran

(Received: July 24, 2023; Accepted: September 4, 2023)

Abstract

The aim of this research is the comparative study of educational policy making in the field of factors and methods of teacher recruitment and selection in Iran and Japan. For data analysis, a model that has four stages of description, interpretation, neighborhood and comparison was used. The research community includes countries that have made reforms in the field of teacher recruitment and selection in the last two decades. For this reason, the two countries of Iran and Japan were selected as research examples based on purposeful sampling due to the priority given to the subject in the field of teacher recruitment and selection, based on documents and reports. Research data through library documents, articles, quarterly and annual reports of some international sites such as UNESCO and ministry sites.

keywords: Comparative studies, Iran, Japan, Teacher training.

* Corresponding Author, Email: max.reza71@gmail.com

مطالعه تطبیقی سیاستگذاری آموزشی در زمینه عوامل و شیوه‌های جذب و انتخاب معلم در ایران و ژاپن

محمد رضا سلگی^{۱*}، محمدجواد سلگی^۲، عاطفه سلطانی^۳

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

۲. کارشناسی ارشد، آموزش و پرورش، تهران، ایران

۳. کارشناسی ارشد، آموزش و پرورش، پاکدشت، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۰۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۱۳)

چکیده

هدف پژوهش حاضر مطالعه تطبیقی سیاستگذاری آموزشی در زمینه عوامل و شیوه‌های جذب و انتخاب معلم در ایران و ژاپن بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از الگوی بردی که دارای چهار مرحله تو صیف، تفسیر، همجواری و مقایسه است، استفاده شد. جامعه پژوهش شامل کشورهای است که طی دو دهه اخیر در زمینه نحوه جذب و انتخاب معلم دست به اصلاحاتی زده‌اند. به همین دلیل، دو کشور ایران و ژاپن به عنوان نمونه تحقیق بر مبنای نمونه‌گیری هدفمند به دلیل اولویت قائل شدن به موضوع در زمینه نحوه جذب و انتخاب معلم، بر اساس اسناد و گزارش‌ها انتخاب شدند. داده‌های پژوهش از طریق اسناد و مدارک کتابخانه‌ای، مقالات، گزارش‌های فصلی و سالیانه برخی سایت‌های بین‌المللی مانند یونسکو و سایت‌های وزارت آموزش و پرورش دو کشور هدف جمع‌آوری شد. یافته‌ها نشان داد بیشترین شباهت بین ژاپن و ایران مربوط به پذیرش در آزمون و تعیین صلاحیت برای انتخاب معلم است. یافته دیگر نشان داد تفاوت اصلی بین دو کشور مورد مطالعه مربوط به برگزاری دوره‌های عملی در مراکز وابسته به دانشگاه تربیت معلم برای تمرین معلمی و انجام پژوهش‌های مربوط به آن و تعیین صلاحیت برای ورود به حرفه معلمی است. نتایج این تحقیق می‌تواند به برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران آموزشی در گزینش و جذب و برنامه‌ریزی برای تعیین صلاحیت‌های لازم برای ورود به حرفه معلمی کمک کند.

واژگان کلیدی: ایران، تربیت معلم، ژاپن، مطالعات تطبیقی.

مقدمه

کیفیت هر نظام آموزشی به عوامل مختلفی بستگی دارد. یکی از مهم‌ترین عوامل، معلم و چگونگی تربیت معلم است. امروزه مطالعات تطبیقی در حوزه آموزش و پرورش به‌طور وسیعی انجام می‌شود و دامنه آن به حوزه تربیت معلم، به عنوان یکی از مهم‌ترین ارکان نظام آموزشی کشیده شده است. توجه به برنامه‌های تربیت معلم همگام با تحولات جهانی، در عصری که عصر دانایی و فناوری اطلاعات نامیده شده، از مهم‌ترین بحث‌هایی است که توجه صاحب‌نظران را به خود جلب کرده است (اسلامی، حکیم‌زاده و صبوری، ۱۳۹۷). موفقیت یک نظام آموزشی وابسته به نظام تربیت معلم کارآمدی است که معلمان آینده را با کفایت لازم برخوردار از مهارت‌های ضروری برای رهبری یادگیری دانش‌آموزان و تسهیل آن پرورش دهد. هدف کلیدی آموزش معلمان در بسیاری از کشورها آموزش با کیفیت بالا از طریق دوره‌های دانشگاهی و سپس، پشتیبانی از یادگیری حرفه‌ای معلمان است و کیفیت معلم به‌طور معمول، از تجزیه و تحلیل پایگاه دانش حرفه‌ای معلم با نتایج فرایندهای آموزش و یادگیری هم‌چون کیفیت آموخته‌ها در زمان دانش‌آموختگی به دست می‌آید.

در کشورهای مختلف جهان، وظیفه تربیت معلم بر عهده‌ی واحدهای دانشگاهی مستقل یا وابسته به دانشگاه‌های آن کشور است، اما نکته حائز اهمیت آن است که در برخی کشورهای جهان برای تربیت معلم، سیاست‌های نوینی طراحی شده است که منجر به تغییر کشور از حالت فقر و عقب‌ماندگی به سوی کشوری پیشرو شده است (مهرمحمدی، ۱۳۹۴). تورس^۱ مشاور ارشد آموزش و پرورش یونیسف، در کتاب خود اصلاح کیفیت آموزش را در گرو صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دانسته و معتقد است تغییر در نظام تعلیم و تربیت معلمان آینده ضروری است. وی برنامه یادگیری معلمان پیش از خدمت و ضمن خدمت را به‌منزله یک پیوستار نظام‌مند تلقی و نوسازی برنامه‌های درسی تربیت معلم از نظر هدف، محتوا، رویکردها، روش‌ها، منابع و وسایل را پیشنهاد کرده است (ریچتر^۲ و همکاران، ۲۰۱۳). در واقع، اگر آموزگاران را قطب توسعه و پیشرفت آموزش در نظر

1. Rosa

2. Richter

بگیریم، نظام تربیت معلم یک فرایند پیوسته از انتخاب و جذب معلمان، آموزش‌های اولیه آموزگاری، دریافت دانشنامه آموزگاری و توسعه پیوسته حرفه‌ای معلمان است و توسعه حرفه‌ای معلم از طریق درگیری سازنده با رویکردهای آموزشی اتفاق می‌افتد که در این درگیری دانش، مهارت، نگرش، هویت و باورهای سازنده و پویای آنان به بهبود محتوای آموزشی و یا نوع نگاه آنان نسبت به پداگولوژی منجر می‌شود.

توجه به این موضوع که کشورهای مختلف چگونه به جریان تعلیم و تربیت نگرسته و چه روشی را پیش گرفته‌اند و چه نتایجی از اقدامات آن‌ها حاصل شده است، نکته‌های مفید و ارزشمندی در بر دارد (الماسی، ۱۳۸۲). در مطالعات تطبیقی معمولاً نظام‌های موفق آموزشی بررسی می‌شود تا استخراج راهکارهای عملی و توصیه‌های اثربخش امکان‌پذیر باشد؛ بر این اساس این مطالعه در نظر دارد به بررسی و مقایسه نظام تربیت معلم دو کشور ایران و ژاپن در زمینه جذب و انتخاب معلمان بپردازد. علت انتخاب کشور ژاپن به این دلیل است که ژاپن در گزارش منحنی یادگیری گروه پیرسون، پس از کره جنوبی در جایگاه دوم (پیرسون، ۲۰۱۴) و در نمایه کامیابی لگاتوم در رتبه هجدهم قرار داشته است. همچنین، از آنجا که نظام تحصیلی ژاپن یکی از عمده‌ترین عوامل مربوط به موفقیت اقتصادی این کشور است (بلینکو، ۱۹۹۱). بسیاری از سیاست‌گذاران و پژوهشگران در کشورهای مختلف، مایل به شناخت و بهره‌مندی از مزایای نظام آموزشی آن هستند. علاوه بر این، انتخاب ژاپن برای بررسی تطبیقی طی این پژوهش به دلایل دیگری هم‌چون تأکید عمیق بر آموزش اخلاقی، فرهنگی، بومی و فراگیری مهارت‌های زندگی و شغلی در مدارس ژاپن و داشتن زمینه مشترک فرهنگ شرقی و آسیایی (غیر غربی) با ایران نیز بازمی‌گردد (پوکا، ۲۰۱۱). کما اینکه ژاپن، در هر دو نمایه معتبر یادشده، در کنار کره جنوبی، سنگاپور و هنگ‌کنگ تنها کشورهای غیر غربی هستند که نظام آموزشی برتر در فهرست ۴۰ کشور برتر جهان را دارند و بنابراین، گزینه مناسبی برای مقایسه با نظام آموزشی در ایران محسوب می‌شود. در حالی که برای ایرانیان نیز همچون

-
1. Pearson
 2. Blinko
 3. Puka

ژاپنی‌ها، حفظ فرهنگ میهنی و سنت‌های مذهبی در کنار پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دغدغه مهمی به‌شمار می‌رود که این واقعیت امکان بومی‌سازی الگوهای مطلوب نظام آموزشی ژاپن در ایران را تسهیل می‌کند؛ حتی فراتر از کشورهایی که از لحاظ فرهنگی و مذهبی به ایران نزدیک‌تر هستند، اما به اندازه ژاپن پاسدار سنن مذهبی و فرهنگی خود نیستند و فرهنگ غربی تأثیر زیادی بر آن‌ها داشته است.

علیرغم تحقیقات گسترده‌ای که در زمینه آموزش و پرورش تطبیقی انجام گرفته است، مطالعات محدودی در خصوص مقایسه تربیت معلم ایران با سایر کشورهای جهان انجام شده است؛ که در این قسمت به بعضی از آنان اشاره می‌شود. پاسلاری، عزیز و غلامی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی تطبیقی رویکردهای آموزشی و آموزش‌های ضمن خدمت در نظام تربیت معلم ایران، فنلاند، انگلستان و ژاپن» رویکردهای مختلف آموزشی و دوره‌های ضمن خدمت را در کشورهای فوق مقایسه کردند. بردی حبیب‌لی، پورشاهرودی و علوی‌فر (۱۳۹۶) در پژوهش خود با عنوان «مقایسه تطبیقی سیستم تربیت معلم ایران، انگلستان، کره جنوبی، فرانسه، ژاپن، مالزی» به شباهت‌ها و تفاوت‌های این چند کشور در زمینه سیستم تربیت معلم پرداخته‌اند. درکی (۱۳۹۱) نظام تربیت معلم دو کشور آلمان و ژاپن را بررسی کرد و مهم‌ترین وجوه تشابه و تفاوت این نظام‌ها را با تربیت معلم در ایران مقایسه کرد. سنگری و آخیش (۱۳۹۶) با مطالعه نظام تربیت معلم در کشورهای ایران، ژاپن و استرالیا به این نتیجه رسیدند که ایران و ژاپن نسبت به شغل معلمی و انجام مصاحبه‌های مختلف در مقایسه با کشور استرالیا درباره جذب حساس‌تر عمل می‌کنند؛ به‌طوری که صلاحیت‌های اخلاقی، اجتماعی، جسمانی، نداشتن سوء پیشینه، انگیزش و توانایی‌های عمومی را به دقت می‌سنجند. همچنین، در نظام جذب ایران به مواردی مانند معدل و تعهدگرفتن از متقاضیان در ابتدای دوره نیز اهمیت داده می‌شود. اعزازی و همکاران (۱۳۹۷) براساس فراترکیبی از الگوهای نظری و پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه تطبیق تربیت معلم، چارچوبی مفهومی را ارائه کردند که شامل سه محور برنامه جامع تربیت معلم، الگوهای اجتماعی و الگوهای اقتصادی است. مهدوی هزاوه و همکاران (۱۳۹۵) نیز سیاست‌ها و اصول حاکم بر برنامه درسی تربیت معلم کشورهای مالزی و هندوستان را بررسی

کرده و با وضعیت موجود در تربیت معلم ایران مقایسه کردند. نتایج نشان داد مفهوم شایستگی معلمی با توجه به زمینه و بافت فرهنگی، مسائل خاص هر کشور و نگاه سیاستگذاران و برنامه‌ریزان، دستخوش تغییر است و مهم‌ترین چالش‌های هند و مالزی در این زمینه، سنجش شایستگی‌های یکپارچه‌ای حرفه‌ای معلمی و مقاومت معلمان در برابر اصلاحات است. ذکاوتی و ملایی نژاد (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی تطبیقی نظام برنامه درسی تربیت معلم در کشورهای انگلستان، ژاپن، فرانسه، مالزی و ایران»، به مطالعه نظام برنامه درسی این کشورها پرداخته است و موضوعاتی چون اهداف، محتوا، فرایند یاددهی، یادگیری، دوره کارورزی، روش‌های ارزشیابی و... را در نظام تربیت معلم کشورهای فوق مورد مطالعه قرار دادند.

با توجه به آنچه بیان شد، پژوهش حاضر با هدف تحلیل و مقایسه نحوه انتخاب و جذب در سیستم تربیت معلم در ایران و ژاپن پرداخته است. در این پژوهش تلاش شده است، تا به پرسش زیر پاسخ داده شود:

۱. عوامل و شیوه‌های جذب انتخاب معلم در ایران چگونه است؟
۲. عوامل و شیوه‌های جذب انتخاب معلم در ژاپن چگونه است؟
۳. تفاوت‌ها و شباهت‌های عوامل و شیوه‌های جذب انتخاب معلم در ایران و ژاپن کدامند؟
۴. پیشنهاد‌های کاربردی برای جذب و انتخاب معلمان در ایران کدامند؟

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نوع مطالعات تطبیقی بردی و روش گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای یا بررسی و تحلیل اسناد است. الگوی مورد استفاده در این زمینه، الگوی بردی است که چهار مرحله توصیف، تفسیر، همجواری و مقایسه را در مطالعات تطبیقی مشخص می‌کند (بردی^۱، ۱۹۶۴). داده‌های مورد نیاز در این پژوهش نیز با استفاده از اسناد بالادستی تربیت معلم و آموزش و پرورش دو کشور، مقالات معتبر و اسناد کتابخانه‌ای، وبسایت‌های رسمی و مراجعه حضوری و مستقیم پژوهشگر به دانشگاه‌های تربیت معلم در ایران جمع‌آوری شده است.

1. Bereday

یافته‌های پژوهش

طبق مراحل مدل بردی، یافته‌های پژوهش به شرح زیر است.

مرحله اول: توصیف

سؤال ۱: عوامل و شیوه‌های جذب انتخاب معلم در ایران چگونه است؟

جدول ۱. عوامل و شیوه‌های جذب معلم در ایران

عوامل	ایران
صلاحیت‌های اختصاصی	<p>داشتن گواهینامه پایان دوره پیش‌دانشگاهی. ۲. کسب نمره علمی بالاتر از ۶۰۰۰ در آزمون سراسری. ۳. نداشتن هیچ‌گونه رابطه استخدامی یا تعهد خدمت به نهادها و سازمان‌های دولتی و غیر دولتی، در آغاز تحصیل. ۴. داشتن حداقل معدل کل ۱۴ دوره متوسطه الزامی است، لیکن اولویت پذیرش با دارندگان معدل بالاتر است. ۵. داشتن حداقل ۲۴ سال تمام در بدو ورود. ۶. بومی بودن داوطلب تحصیل در رشته‌های اعلام شده آموزش و پرورش در استان محل پذیرش (بومی استانی با اولویت شهرستان). ۷. داشتن استعداد، انگیزه و علاقه به خدمت در آموزش و پرورش. ۸. برخورداری از سلامت کامل تن و روان و شرایط مناسب جسمانی برای حسن انجام وظیفه معلمی، به تأیید پزشک معتمد آموزش و پرورش در مرحله معاینات پزشکی و قبولی در مصاحبه تخصصی. ۹. موفقیت در مصاحبه (دیدار و گفت‌وگوی مرتبط با شغل معلمی) که توسط افراد و مراجع ذی‌صلاح برای ارزیابی توانمندی‌ها و تشخیص میزان قابلیت، انگیزه، علاقه‌مندی، سطح شناخت و انتظارات داوطلب از حرفه معلمی انجام می‌شود. ۱۰. نخبگان علمی و مهارتی و مخترعان و مبتکران و برگزیدگان المپیادهای علمی، قهرمانان ورزش ملی و بین‌المللی در صورت کسب حد نصاب نمره علمی لازم در مصاحبه از امتیازات لازم برخوردار خواهند شد (دفترچه انتخاب رشته کنکور سراسری ۱۳۹۱).</p> <p>هنگام جذب دانشجو معلمان باید دوبرابر مدت تحصیل در زمان ثبت نام در دانشگاه محل قبولی تعهد خدمت دهند همچنین، تعهد دهند به مدت ده سال نباید در خواست جابه‌جایی از استان محل خدمت خود داشته باشند. آن‌ها در زمان استخدام قطعی نباید بیش از ۲۸ سال سن داشته باشند و استخدام به صورت رسمی، قطعی بعد از فراغت از تحصیل در مقطع کارشناسی علاوه بر رعایت ضوابط و مقررات استخدامی جاری با شرایط، احراز صلاحیت علمی، اعتقادی، اخلاقی و توانایی در مهارت‌های پایه و علوم فناوری اطلاعات، موفقیت در کسب مدرک کارشناسی پیوسته در رشته تحصیلی که به آموزش و پرورش تعهد خدمت سپرده و تأیید قطعی گزینش برای رشته‌های شغلی آموزشی، صورت می‌پذیرد (دفترچه انتخاب رشته کنکور سراسری سال ۱۳۹۱).</p>

عوامل	ایران
صلاحیت‌های عمومی	<ul style="list-style-type: none"> - تابعیت جمهوری اسلامی ایران - اعتقاد به دین مبین اسلام و یا یکی از ادیان شناخته‌شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران - اعتقاد به دین مبین اسلام و یا یکی از ادیان شناخته‌شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران - داشتن سلامت کامل روانی جسمانی و توانایی انجام کار معلمی - نداشتن سابقه محکومیت جزایی یا کیفری مؤثر - اعتیاد نداشتن به مواد مخدر دخانیات و الکل - برخورداری از حسن شهرت عامل بودن به اخلاق و رفتار نیکو متناسب با شأن معلمی
شیوه‌های جذب	<p>پذیرش از بین پذیرفته‌شدگان آزمون سراسری، پس از تایید صلاحیت عمومی و تخصصی آنان توسط وزارت آموزش و پرورش با دادن تعهد به وزارت آموزش و پرورش و گذراندن واحدهای درسی مشخص شده در طول چهار سال (سلیمانی، متکلم و نامور، ۱۴۰۰)</p> <p>پذیرفته‌شدن از میان دانش‌آموختگان سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی سراسر کشور و حوزه‌های علمیه، در آزمون استخدامی آموزش و پرورش و تأیید صلاحیت‌های عمومی و تخصصی و دادن تعهد و گذراندن یک دوره مهارت‌آموزی (دفترچه آزمون استخدامی آموزش و پرورش)</p>

سؤال ۲. عوامل و شیوه‌های جذب انتخاب معلم در ژاپن چگونه است؟

جدول ۲. عوامل و شیوه‌های جذب معلم در ژاپن

عوامل	ژاپن
صلاحیت‌های اختصاصی	<p>در ژاپن معلمان مدارس بر حسب یک سنت دیرینه از میان افراد با صلاحیت از نظر اخلاقی با شخصیت و دانش انتخاب می‌شوند، زیرا مسئولان بر این باورند که شخصیت دانش‌آموزان متأثر از ویژگی‌های رفتاری معلمان است و به همین دلیل باید در انتخاب آن‌ها بسیار دقت شود. جامعه ژاپن معلمان را مظهر تقوا و فضایل اخلاقی و کمالات انسانی دانسته، او را «سن سی» یعنی فرد قابل احترام که از نظر دانش و اخلاق از دیگران برتر است، می‌نامند (آقازاده، ۱۳۹۲). داوطلبان پس از سپری کردن دوره‌های دوساله کارآموزی و گذراندن آزمون‌های تأیید صلاحیت و دریافت گواهینامه معلمی می‌توانند تقاضای استخدام خویش را به آموزش و پرورش ارسال دارند. دوره آزمایشی معلمان جدید از یک تا پنج سال طول می‌کشد در طی این مدت قابلیت‌های شغلی و حرفه‌ای معلمان را راهنمایان، مدیران مدارس و همکاران باتجربه بررسی می‌کنند، چنان چه از عهده انتظارات برآمده باشند به استخدام دائمی وزارت آموزش و پرورش در می‌آیند (شعبانی، ۱۳۸۳). دانشگاه تربیت معلم ژاپن که از هشت دانشگاه ایالتی و سی و هشت مجتمع تربیت معلم تشکیل شده‌اند هر یک از چهل و شش مؤسسه دانشگاهی فوق در یکی از مناطق و مراکز استان یا شهرستان قرار داشتند، کار تربیت معلمان و دبیران را برای خدمت در مدارس ابتدایی و متوسطه برعهده دارند (آقازاده، ۱۳۹۲).</p>

عوامل	ژاپن
	<p>با توجه به داده‌های جدول ۲، در ژاپن همهٔ معلمان در کلیه سطوح تحصیلی باید در مراکز تربیت معلم و دانشگاه‌ها حضور یابند. حداقل مدت تحصیلات دانشگاهی برای معلمان کودکستان و دورهٔ ابتدایی چهار سال و برای معلمان مدارس متوسطه شش تا هفت سال است که مدرک لیسانس و فوق لیسانس دریافت می‌کنند (آقازاده، ۱۳۹۱). اخیراً شورای مرکزی آموزش و پرورش ژاپن با توجه به این اصل که هیچ تغییر و تحولی در نظام آموزش و پرورش صورت نمی‌گیرد، مگر آن که از همکاری معلمان شایسته و زبده با سطح رضایت‌مندی بالایی نسبت به شغل خود برخوردار باشند به اجرای طرحی در جهت ارتقای کیفی برنامه‌های تربیت معلم و فراهم کردن امکانات رفاهی بیشتر برای معلمان پرداخته‌اند که مهم‌ترین این طرح عبارت‌اند از: ۱. به منظور انتخاب معلمان واجد شرایط یک دورهٔ یکساله یا دوساله آزمایشی در نظر گرفته شده است، که به طور دقیق عملکرد معلمان به وسیله والدین، مدیران و همکاران در مواقعی دانش‌آموزان ارزیابی می‌شود. ۲. حقوق معلمان با توجه به کاری که انجام می‌دهند، باید نسبت به حقوق کارمندان سایر مشاغل در سطح بالاتری باشد، زیرا توجه به این اصل باعث می‌شود، افراد زبده و شایسته‌تری جذب حرفهٔ معلمی شوند. ۳. اتحادیه‌های صنفی معلمان و مقامات محلی آموزش و پرورش موظف‌اند به منظور بالابردن دانش و توانایی‌های علمی و مهارت‌های آموزشی معلمان از طریق آموزش‌های ضمن خدمت و دوره‌های بازآموزی با همکاری مؤسسات آموزش عالی و دانشگاه‌ها اقدامات مؤثری انجام دهند (آقازاده، ۱۳۹۱). ژاپن یک کشور با نظم و انضباط است که برای افتخار و احترام قدم می‌گذارند و این خصوصیتی است که در سیستم آموزشی آن‌ها تعبیه شده است. مسئولیت معلمان در آموزش دانش‌آموزان بسیار جدی گرفته می‌شود و انتظار می‌رود که آن‌ها کاملاً حرفه خود را به دیگر حرفه‌ها ترجیح دهند. تعداد داوطلبانی که مشغول به انتخاب حرفه معلمی هستند، ده برابر بیشتر از تعداد ظرفیت موجود است. هیئت آموزش و پرورش تصمیمی را اتخاذ می‌کند که از این طریق متقاضیان پذیرش در تربیت معلم، مورد آزمایش قرار می‌گیرند. در ژاپن مشخص است که موفقیت یا عدم موفقیت آموزش به کیفیت معلمان بستگی دارد، بنابراین، استعدادهای برجسته و دارای مهارت‌های مناسب برای این حرفه انتخاب می‌شوند. داوطلبان باید در امتحان کتبی و پس از آن یک ارزیابی ویژه شرکت کنند. تأکید بر ارزیابی شخصیت است که می‌تواند از طریق مصاحبه و امتحانات عملی و خصوصیات و قابلیت‌های مهم در حرفهٔ تدریس از جمله حس معلمی و تدریس، مهارت‌های مدیریتی و تجربهٔ کاری قبلی مشخص شود. افرادی که واجد شرایط نیستند می‌توانند در مدارس نیز کار کنند، اما باید مهارت و دانش خاصی داشته باشند تا بتوانند در بهبود مشارکت دانش‌آموزان در جامعه مدرن سهمی باشند (کمسیون آموزش ژاپن، ۲۰۰۳).</p>
<p>صلاحیت‌های عمومی</p>	<ul style="list-style-type: none"> - دارابودن صلاحیت‌های اخلاقی - واجدبودن استانداردهای فیزیکی - دارابودن خصوصیات اجتماعی - دارابودن ویژگی‌ها و توانایی‌های عمومی

عوامل	ژاپن
شیوه جذب	<p>۱. پذیرش در آزمون تعیین صلاحیت حرفه‌ای معلمان و گذراندن دوره در دانشگاه تربیت معلم آزمون تعیین صلاحیت حرفه‌ای معلمان، شامل مصاحبه، آزمون کتبی و شفاهی، در زمینه اطلاعات عمومی داوطلبان و شایستگی‌های حرفه‌ای وی در زمینه روش‌های تدریس و توانایی‌ها و قابلیت‌های تخصصی اوست. علاوه بر آن از معلمان ورزش و هنر امتحانات عملی و کارگاهی نیز به عمل می‌آید (آقازاده، ۱۳۹۱).</p> <p>۲. دریافت گواهینامه: شرط استخدام معلمان داشتن گواهینامه معلمی است. این گواهینامه پس از پایان دوره دانشگاهی یا مدارس عالی طبق شرایطی به داوطلبان داده می‌شود. اخذ گواهینامه معلمی برای تدریس در مدارس ابتدایی، کودکان استثنایی اول و دوم متوسطه ضروری است. این گواهینامه که شورای آموزش و پرورش ایالت آن را اعطا می‌کند بر سه نوع است: ۱. دائمی، ۲. مخصوص، ۳. موقت. گواهینامه دائمی برای همیشه معتبر است و سه درجه دارد: پیشرفته، درجه یک و درجه دو. معلمان دارای گواهینامه درجه دو می‌توانند از طریق دوره‌های آموزشی ضمن خدمت گواهینامه معلمی درجه یک دریافت کنند، این گواهینامه در سراسر کشور ژاپن اعتبار دارد، اما گواهینامه موقت دارای درجات مختلف نیست. گواهینامه‌های مخصوص برای تدریس در رشته‌های تخصصی وقتی اعطا می‌شوند که معلمان دارای گواهینامه دائمی برای تدریس رشته‌های مربوط وجود نداشته باشند، این گواهینامه اعتبار گواهینامه‌های دائمی را دارد. در سال ۱۹۸۹ میلادی اصلاحاتی که به نفع افرادی که فاقد گواهینامه رسمی معلمی ولی دارای تجارب عملی در تدریس بودند، نظیر معلمان پاره‌وقت صورت گرفت. طبق این اصلاحات، شورای آموزش و پرورش ایالت به چنین افرادی اجازه می‌داد که برخی موضوعات درسی را تدریس کنند و فعالیت‌های فوق برنامه و اجتماعی را رهبری کنند. این کار به خاطر تنوع بخشیدن به فعالیت‌های آموزشی مدارس صورت گرفت. در دانشگاه‌ها و دانشکده‌های علوم تربیتی که با هدف تربیت معلم ایجاد شده‌اند، دوره‌های تربیت معلم با نوع گواهینامه‌های معلمی هماهنگ هستند، اما اگر دانشگاه‌ها و دانشکده‌های عادی بخواهند گواهینامه معلمی به دانشجویان اعطا کنند باید در ابتدا نسبت به برگزاری دوره‌هایی به منظور کمک به آن‌ها در جهت اخذ واحدهای لازم طبق مواد مندرج در قانون اعطای گواهینامه به کارکنان آموزشی اقدام کنند. در حال حاضر نزدیک به ۸۴ درصد از دانشجویان در صورت گذراندن آن‌ها قادر به دریافت نوعی گواهینامه معلمی خواهند شد. اکنون مشاهده می‌شود که بسیاری از دانشجویان در زمان فارغ‌التحصیلی موفق به اخذ نوعی گواهینامه معلمی نیز می‌شوند. در مواردی نیز یک دانشجو موفق به اخذ دو یا سه گواهینامه معلمی مختلف می‌شود. گفتنی است که نظام تربیت معلم در ژاپن یک نظام باز و آزاد است بدین معنا که ورود فارغ‌التحصیلان سایر رشته‌ها تحت شرایطی به این رشته امکان‌پذیر است. از داوطلبان هیچ گونه تعهد خدمتی گرفته نمی‌شود و آن‌ها پس از فارغ‌التحصیلی در انتخاب شغل معلمی آزاد هستند (سلیمانی، متکلم و نامور، ۱۴۰۰).</p>

مرحله دوم: تفسیر

همان‌طور که در جدول ۱ نشان داده شده است، در ایران شیوه جذب معلمان به دو صورت است و افراد از طریق آزمون سراسری و آزمون استخدامی می‌توانند وارد حرفه معلمی شوند و پس از قبولی

در آزمون و کسب صلاحیت‌های لازم در مصاحبه‌های علمی و تخصصی و پس از تأیید و گذراندن دوره ۴ ساله برای دانشجویان و یک‌ساله برای پذیرفته‌شدگان در آزمون استخدامی در دانشگاه‌های مختص تربیت معلمان وارد حرفه معلمی می‌شوند و آزمون تعیین صلاحیتی پس از این دوره‌ها از این افراد گرفته نمی‌شود. با وجود اینکه ایران در مؤلفه‌های برگزاری آزمون بدو ورود تحصیل در دانشگاه‌های مخصوص تربیت معلم و انجام مصاحبه با ژاپن مشترک است، به این مورد توجه خاصی نکرده است و این موضوع موجب بی‌توجهی به نقش سوابق تحصیلی در ورود به حرفه معلمی شده است و تحصیل در دانشگاه فرهنگیان بیشتر با جنبه امنیت شغلی از همان ابتدا مورد توجه بسیاری افراد، حتی بدون داشتن انگیزه و علاقه برای حرفه معلمی را دارد.

همان‌طور که در جدول ۱ ملاحظه شد، دانشجویان با گذراندن واحدهای تئوری بدون تمرین عملی وارد حرفه معلمی می‌شوند. اگرچه در واحدهای درسی دانشگاه تربیت معلم واحدی با عنوان کارورزی در نظر گرفته شده است که دانشجویان به تمرین عملی بپردازند، اما این دوره‌ها معمولاً زیر نظر افراد متخصص با تجربه صورت نمی‌گیرد و مدت آن‌ها کوتاه است.

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه شد، در ژاپن علاوه بر سنجش صلاحیت‌ها و برگزاری آزمون به منظور انتخاب معلمان واجد شرایط یک دوره یک‌ساله یا دوساله آزمایشی در نظر می‌گیرد و به طور دقیق، عملکرد معلمان به وسیله والدین مدیران و همکاران در موقعیت واقعی ارزیابی می‌شود و برای بالابردن مهارت‌های عملی و آموزشی معلمان دوره‌های بازآموزی با مؤسسات آموزش عالی دانشگاه‌ها اقدامات مؤثری انجام می‌دهد.

همان‌طور که در جدول ۲ نشان داده شد، شرط استخدام معلمان ژاپنی داشتن گواهینامه است که پس از پایان دوره دانشگاهی یا مدارس عالی طبق شرایطی به داوطلبان می‌دهند، در ژاپن برای حرفه معلمی تعهدی از دانشجویان گرفته نمی‌شود و آن‌ها برای انتخاب شغل معلمی آزاد هستند و ژاپن با در نظر گرفتن مزایا برای معلمان موجب بالابردن طرفداران این شغل در این کشور شده است. از طرفی، دانشجویان دانشگاه‌های دیگر نیز می‌توانند همراه با تحصیل خود و گذراندن دوره‌ها و واحدهای لازم گواهینامه معلمی دریافت کنند.

مرحله سوم: همجواری

در مرحله همجواری به منظور ایجاد چارچوبی برای مقایسه و تفاوت‌ها، مؤلفه‌های انتخاب مدیران در دو کشور هدف طبقه‌بندی و در کنار هم قرار می‌گیرند.

جدول ۳. همجواری مؤلفه‌های انتخاب معلمان مدارس ایران و ژاپن

مؤلفه‌ها	ایران	ژاپن
شیوه‌های جذب	در ایران معلمان از دو طریق آزمون سراسری و تحصیل در تربیت معلم و آزمون استخدامی از بین فارغ‌التحصیلان سایر دانشگاه‌ها وارد حرفه معلمی می‌شوند.	در ژاپن معلمان از طریق آزمون ورودی تربیت معلم و دریافت گواهینامه معلمی می‌توانند وارد حرفه معلمی شوند.
مدرک پیش‌دانشگاهی و دیپلم	در ایران برای شرکت در کنکور سراسری و ورود به حرفه معلمی باید داوطلب دوره متوسطه و پیش‌دانشگاهی را با موفقیت سپری کرده باشد.	در ژاپن برای ورود به دانشگاه و حرفه معلمی داوطلب باید دوره متوسطه را به اتمام رساند و دیپلم کامل دریافت کند.
ویژگی‌های اخلاقی و حسن شهرت	در ایران صلاحیت اخلاقی بسیار مورد توجه قرار گرفته است و مبنای صلاحیت اخلاقی بیشتر ارزش‌های اسلامی و رفتارهای دینی است.	به صلاحیت‌های اخلاقی و اجتماعی و سلامت جسم و روان در انتخاب و گزینش معلمان توجه شده است.
اصول دینی	اعتقاد به دین مبین اسلام و یا یکی از ادیان شناخته شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران لازمه پذیرش در شغل معلمی است.	در صلاحیت‌های عمومی داوطلبان حرفه معلمی نگرش دینی آن‌ها مبنای انتخاب آن‌ها نمی‌باشد.
انجام مصاحبه و دریافت تعهد	پس از قبولی در آزمون برای تعیین صلاحیت و گزینش مصاحبه با داوطلبان صورت می‌گیرد و همچنین، از داوطلبان تعهد به میزان دوبرابر مدت تحصیل در زمان ثبت نام در دانشگاه محل قبولی و همچنین تعهد عدم جابه‌جایی برون‌استانی برای یک دوره ده‌ساله در استانی که استخدام می‌شوند، گرفته می‌شود.	پس از قبولی در آزمون برای تعیین صلاحیت و گزینش مصاحبه با داوطلبان صورت می‌گیرد و از داوطلبان هیچ گونه تعهد خدمتی گرفته نمی‌شود و آن‌ها پس از فارغ‌التحصیلی در انتخاب شغل معلمی آزاد هستند.
مدرک اختصاصی	در ایران پس از گذراندن دوره چهارساله داوطلب مدرک کارشناسی رشته تحصیلی خود را دریافت می‌کند.	در ژاپن پس از گذراندن دوره‌ها و قبولی در آزمون صلاحیت معلمی داوطلب گواهینامه معلمی دریافت می‌کند.
آزمون تعیین صلاحیت	در ایران آزمونی برای تعیین صلاحیت معلمان در بدو ورود به مدارس انجام نمی‌شود.	در ژاپن برای سنجش صلاحیت حرفه‌ای از آزمون‌های عملکردی کارگاهی و موقعیت‌های شبیه‌سازی شده استفاده می‌شود.

مرحله چهارم: مقایسه

در مرحله مقایسه، مسئله تحقیق با توجه جزئیات در زمینه شباهت و تفاوت‌ها و دادن پاسخ به سؤالات تحقیق بررسی و مقایسه می‌شوند.

سؤال: تفاوت‌ها و شباهت‌های عوامل و شیوه‌های جذب انتخاب معلم در ایران و ژاپن کدامند؟

جدول ۴. تفاوت‌ها و شباهت‌ها در مؤلفه‌های انتخاب معلمان مدارس ایران و ژاپن

مؤلفه‌ها	تفاوت‌ها و شباهت‌ها
شیوه‌های جذب	در ایران معلمان از دو طریق آزمون سراسری و تحصیل در تربیت معلم و آزمون استخدامی از بین فارغ‌التحصیلان سایر دانشگاه‌ها وارد حرفه معلمی می‌شوند. در حالی که در ژاپن معلمان از طریق آزمون ورودی تربیت معلم و دریافت گواهینامه معلمی می‌توانند وارد حرفه معلمی شوند.
مدرک پیش‌دانشگاهی و دیپلم	در ایران برای شرکت در کنکور سراسری و ورود به حرفه معلمی باید داوطلب دوره متوسطه و پیش‌دانشگاهی را با موفقیت سپری کرده باشد، در ژاپن نیز برای ورود به دانشگاه و حرفه معلمی داوطلب باید دوره متوسطه را به اتمام رساند و دیپلم کامل دریافت کند.
ویژگی‌های اخلاقی و حسن شهرت	در ایران و ژاپن به صلاحیت‌های اخلاقی بسیار مورد توجه قرار گرفته است، ولی مبنای صلاحیت اخلاقی در ایران بیشتر ارزش‌های اسلامی و رفتارهای دینی است.
اصول دینی	در ایران اعتقاد به دین مبین اسلام یا یکی از ادیان شناخته شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران لازمه پذیرش در شغل معلمی است. در حالی که در ژاپن صلاحیت‌های عمومی داوطلبان حرفه معلمی نگرش دینی آن‌ها مبنای انتخاب آن‌ها نمی‌باشد.
انجام مصاحبه و دریافت تعهد	در ایران پس از قبولی در آزمون برای تعیین صلاحیت و گزینش مصاحبه با داوطلبان صورت می‌گیرد و همچنین، از داوطلبان تعهد به میزان دوبرابر مدت تحصیل در زمان ثبت نام در دانشگاه محل قبولی و همچنین، تعهد عدم جابه‌جایی برون‌استانی برای یک دوره ده‌ساله در استانی که استخدام می‌شوند، گرفته می‌شود. در ژاپن نیز پس از قبولی در آزمون برای تعیین صلاحیت و گزینش مصاحبه با داوطلبان صورت می‌گیرد، اما از داوطلبان هیچ‌گونه تعهد خدمتی گرفته نمی‌شود و آن‌ها پس از فارغ‌التحصیلی در انتخاب شغل معلمی آزاد هستند.
مدرک اختصاصی	در ایران پس از گذراندن دوره چهارساله داوطلب مدرک کارشناسی رشته تحصیلی خود را دریافت می‌کند. در حالی که در ژاپن پس از گذراندن دوره‌ها و قبولی در آزمون صلاحیت معلمی داوطلب گواهینامه معلمی دریافت می‌کند.
آزمون تعیین صلاحیت	در ایران آزمونی برای تعیین صلاحیت معلمان در بدو ورود به مدارس انجام نمی‌شود. در حالی که در ژاپن برای سنجش صلاحیت حرفه‌ای از آزمون‌های عملکردی کارگاهی و موقعیت‌های شبیه‌سازی شده استفاده می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

طبق یافته‌های این پژوهش، موفقیت یک نظام آموزشی وابسته به نظام تربیت معلم کارآمدی است که معلمان آینده را با کفایت لازم برخوردار از مهارت‌های ضروری برای رهبری یادگیری دانش‌آموزان و تسهیل آن جذب و پرورش دهد. از آنجا که در نظام‌های آموزشی، معلمان نقشی بی‌بدیل در موفقیت برنامه‌های آموزشی و پرورش دانش‌آموزان دارند، اگر در فرایند جذب و آمادگی آن‌ها برای ورود به حرفه معلمی به مهارت‌ها و شایستگی‌های ایشان توجه شود و ملاک‌گزینش آن‌ها، تخصص و شایستگی‌های لازم باشد و تلاش کافی برای پرورش و توسعه شایستگی‌های مورد نیاز آن‌ها در حرفه معلمی صورت گیرد، در درازمدت شاهد تحول و پیشرفت بیشتر در نظام آموزشی خواهیم بود، انتخاب معلمان و پرورش آن‌ها نیازمند برنامه‌ریزی دقیق از زمان انتخاب و جذب معلمان، آموزش‌های اولیه آموزگاری، دریافت دانشنامه آموزگاری و توسعه پیوسته حرفه‌ای معلمان است. مقایسه مؤلفه‌های انتخاب و جذب معلمان نشان می‌دهد، که در ژاپن به مسئله انتخاب معلمان به صورت تخصصی و علمی توجه شده است و به تمامی جوانب حرفه‌ای معلمان تأکید شده است، از موارد زیر می‌توان به تأکید به داشتن گواهینامه معلمی و تعیین صلاحیت‌های لازم برای ورود به عرصه معلمی در ژاپن اشاره کرد در صورتی که در ایران هیچ معیاری برای سنجش دانشجو معلمان برای ورود به مدارس وجود ندارد. در انتخاب معلمان در ژاپن توجه خاصی به گذراندن دوره‌های عملی و کارگاهی در موقعیت‌های واقعی تحت نظر معلمان با تجربه و صاحب نظر شده است در صورتی که در ایران این امر محدود به دوره‌های کارورزی شده است که دانشجویان بیشتر در حال مشاهده هستند و تجارب عملی کمی را کسب می‌کنند. در آیین‌نامه جذب نیروهای حرفه معلمی در ایران به پایبندی به اصول و مبانی دینی اسلام توجه خاصی شده است. در صورتی که در ژاپن به نگرش و باورهای دینی و مذهبی افراد توجهی نشده است و همچنین، در ایران دانشجو معلمان از بدو ورود به دانشگاه به استخدام دولت درآمده و متعهد می‌شوند که به میزان دوبرابر مدت تحصیل خود به حرفه معلمی بپردازند در صورتی که در آیین‌نامه ژاپن دانشجویان در انتخاب و ادامه فعالیت در شغل معلمی آزاد هستند. با توجه به تفاسیر گفته‌شده از معیارهای جذب معلمان در مدارس و

تشخیص نقاط قوت و ضعف نظام آموزشی ایران در انتخاب و جذب معلمان، ضروری است با کسب تجربه از نظام‌های آموزش موفق از جمله ژاپن، ابتدا، نوع نگاه و رویکرد به حرفه معلمی تغییر پیدا کند و با مشورت با بزرگان تعلیم و تربیت و پژوهشگران و برنامه‌ریزان و سیاستگذاران آموزشی، درصد بازنگری در مؤلفه‌های انتخاب و شیوه جذب معلمان در مدارس بیابند و از افراد شایسته، مستعد، متعهد و علاقمند به حرفه معلمی استفاده شود و دوره‌های تربیت معلم و سوابق تحصیلی این دوره و رزومه دانشجومعلمان مورد توجه قرار گیرد. در این راستا، پیشنهادهایی برای بهره‌برداری سیاستگذاران و برنامه‌ریزان آموزشی برای بهبود نظام آموزشی توصیه می‌شود:

۱. الزام اجرای آزمون جامع تعیین صلاحیت معلمان پس از گذراندن دوره‌های دانشگاهی و لزوم بازآموزی مهارت‌ها و برگزاری دوره‌ها به صورت متناوب جهت به‌روزشدن معلمان
۲. لزوم استفاده از مراکز محلی تخصصی و مشارکت همکاران باتجربه در انتخاب معلمان و نظارت کیفی مستمر بر آن‌ها.
۳. لزوم گسترش کیفی‌سازی دوره‌های مهارت‌آموزی و سمینارها و همایش‌های علمی قبل و حین خدمت برای توانمندسازی معلمان و تأمین بودجه لازم جهت اجرا.
۴. بازنگری در تعیین گزینش معلمان مدارس از سوی سیاستگذاران آموزشی و توجه به صلاحیت‌های مورد نیاز این حرفه
۵. برگزاری آزمون‌هایی برای جذب نیروهای تربیت معلم و تجدید نظر در شیوه گزینش داوطلبان و برگزاری آزمون‌های تعیین صلاحیت و دادن گواهینامه‌های سطح‌بندی با توجه به سطح عملکرد معلمان پس از پایان دوره و ایجاد فرصت برای بهبود وضعیت فعلی

منابع

- آقازاده، احمد (۱۳۹۱). آموزش و پرورش تطبیقی. تهران: انتشارات سمت.
- اسلامی، زهرا، حکیمزاده، رضوان، و صبوری، علی اکبر (۱۳۹۷). مطالعه تطبیقی تبیین چارچوب‌های سنجش کیفیت پژوهش در نظام آموزش عالی ایران با کشورهای انگلیس، استرالیا، هلند، ایتالیا و هنگ‌کنگ. پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۴۲، ۵۶-۷۹.
- اعزازی، مه‌ری، نوریان، محمد، خسروی بابادی، علی، و نوروزی، داریوش (۱۳۹۷). سنتز پژوهی در مطالعات نظام‌های تربیت معلم ایران و جهان. نظریه و عمل در برنامه‌داری، ۱۱، ۱۰۴-۶۷.
- الماسی، محمد (۱۳۸۲). آموزش و پرورش تطبیقی. تهران: انتشارات رشد.
- بردی حبیب‌لی، خالق، پورشاه‌رودی، امیر، و علوی‌فر، مصطفی (۱۳۹۶). مقایسه تطبیقی سیستم تربیت معلم ایران، انگلستان، کره جنوبی، فرانسه، ژاپن، مالزی، کنفرانس ملی رویکردهای نوین علوم انسانی در قرن ۲۱.
- پاسالاری، حامد، عزیزی، نعمت‌اله، و غلامی، خلیل (۱۴۰۱). بررسی تطبیقی رویکردهای آموزشی و آموزش‌های ضمن خدمت در نظام تربیت معلم ایران، فنلاند، انگلستان و ژاپن. مطالعات سیاست‌گذاری تربیت معلم، ۱۵(۱)، ۳۵-۶۵.
- درکی، سیمین (۱۳۹۱). بررسی تحلیلی ویژگی‌های کنونی نظام تربیت معلم ایران و مقایسه وجوه تفاوت و تشابه آن با دو کشور آلمان و ژاپن. تعلیم و تربیت، ۱۴، ۸۱-۹۰.
- ذکاوتی، اعظم، و ملایی‌نژاد، علی (۱۳۸۷). بررسی تطبیقی نظام برنامه‌داری تربیت معلم در کشورهای ژاپن. انگلستان مالزی ایران فرانسه. نوآوری‌های آموزشی، ۲۶، ۵۰-۶۲.
- سلیمانی، توران، متکلم، عظیمه، و نامور، یوسف. (۱۴۰۰). مطالعه تطبیقی معیارهای انتخاب دانشجوی معلم در مراکز تربیت معلم کشورهای کره جنوبی، ژاپن، کانادا، فنلاند و ایران. مطالعات برنامه‌داری آموزشی عالی، ۱۲(۲۳)، ۱۹۶-۱۷۳.
- سنگری، محمود، و آخیش، سلمان (۱۳۹۶). بررسی تطبیقی نحوه جذب و آماده‌سازی دانشجویان در مراکز تربیت معلم کشورهای ژاپن، استرالیا و ایران. نامه آموزش عالی، ۱۰، ۳۷-۴۹.
- شعبانی، زهرا (۱۳۸۳). بررسی تطبیقی برنامه‌داری تربیت معلم ایران و چند کشور جهان. تعلیم و تربیت، ۷۹، ۱۶۰-۱۲۱.

مهرمحمدی، محمود (۱۳۹۴). معلم و تربیت معلم در کره جنوبی و ایران: نقد و ارزیابی در قالب چند نکته. نخستین همایش تربیت معلم، پردیس نسیمیه.

مهدوی هزاوه، منصوره، ملکی، حسن، مهرمحمدی، محمود، و عباسپور، عباس (۱۳۹۵). بررسی تطبیقی نظام برنامه درسی مبتنی بر شایستگی‌ها در برنامه تربیت معلم دوره ابتدایی کشورهای مالزی، هندوستان و ایران. *مطالعات برنامه درسی ایران*، ۴۱، ۶۱-۲۳.

Bereday, G. (1964). Comparative methods in education. *Education*, 5(4), 591-599.

Blinco, P. (1991). *Task persistence in Japanese Elementary Schools*. In E. Beauchamp (ed.). *Windows on Japanese Education*, New York: Greenwood Press (pp. 127-137).

Pearson (2014). The learning curves. The Economist Intelligence Unit. Available at: [http://www. Edmide. gr/anakoinoseis/The-Learning-Curve-Report-2014%20\(1\).PDF](http://www.Edmide.gr/anakoinoseis/The-Learning-Curve-Report-2014%20(1).PDF).

Poukka, P. (2011). . Helsinki: University of Helsinki.

Richter, M. S., Porter, A. C., Desimone, L., Birman, B. F., & Yoon, K. S. (2013). What makes professional development effective? Results from a national sample of teachers. *American Educational Research*, 38(4), 915-945.