

فصلنامه مطالعات سیاست‌گذاری تربیت معلم، دوره ۶، شماره ۱ / بهار ۱۴۰۲

## چالش‌های طرح استخدام فوری دانشجویان معلمان

ورودی ۱۳۹۸ دانشگاه فرهنگیان<sup>۱</sup>

رباب رحمتی<sup>۲</sup>، امیر کریمی<sup>۳</sup>

### چکیده

یافته‌ها: براساس یافته‌های پژوهش ۵۷ کد باز، ۱۱ کد آزاد و ۳ کد محوری با عناوین مؤلفه‌های آموزشی، سازمان‌دهی و دیدگاه دانشجویان شناسایی شدند. کدهای آزاد شامل: عوامل مرتبط با ترم‌های گذشته، عوامل مرتبط با ترم‌های باقیمانده، معلمی و تدریس، امکانات و تجهیزات، شیوه‌نامه، هماهنگی آ.پ و دانشگاه، مسائل مالی و برنامه‌ریزی، مؤلفه‌های آموزشی بودند. در نتیجه: اجرای این طرح با چالش‌های متعددی مواجه بود که برای اجرای مجدد آن باید مد نظر قرار گیرند.

کلمات کلیدی: دانشگاه فرهنگیان، کمبود معلم، استخدام فوری. روش پژوهش کیفی.

مقدمه: یکی از چالش‌های مهم بسیاری از کشورها از جمله ایران، کمبود معلم است که برای حل این مسئله به روش‌های متفاوت متوسل شده‌اند، که یکی از این طرح‌ها در ایران، استخدام فوری دانشجویان معلمان بود. هدف پژوهش حاضر، بررسی چالش‌های طرح استخدام فوری از دیدگاه دانشجویان معلمان است که شامل این طرح بودند. روش پژوهش: روش این پژوهش از نوع کیفی بوده و با استفاده از روش تحلیل مصاحبه انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل دانشجویان ورودی ۱۳۹۸ دانشگاه فرهنگیان بود که در سال آخر دانشگاه به‌عنوان معلم به تدریس مشغول شدند. که از بین آنها ۱۴ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه‌ساختارمند بود که محقق با این تعداد به اشباع نظری رسید و برای تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی از نرم‌افزار مکس کیودا استفاده شده است.

تأیید نهایی: ۱۴۰۲/۷/۲۸

۱. تاریخ وصول: ۱۴۰۲/۳/۲۷

۲. گروه آموزش روانشناسی و مشاوره، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

R.Rahmati@cfu.ac.ir

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد تاریخ جهان، دانشگاه تبریز و دبیر تاریخ زنجان.

## Challenges of the immediate recruitment plan for incoming teachers of ۲۰۱۸ Farhangian University students

Robab Rahmati<sup>۱</sup>, Amir Karimi<sup>۲</sup>

### Abstract

**Introduction:** One of the important challenges of many countries, including Iran, is the lack of teachers, which have resorted to different methods to solve this problem, and one of these plans in Iran was the immediate employment of student teachers. The purpose of this research is to examine the challenges of the immediate employment plan from the perspective of student teachers who were included in this plan. **Research method:** The method of this research is of qualitative type and it was carried out using the analysis method. The statistical population of the research included the incoming students of Farhangian University in 2018, who started teaching as teachers in the last year of the university. Among them, 14 people were selected using the purposeful sampling method. The data collection tool was a semi-

structured interview, and the researcher reached theoretical saturation with this number, and Max Qyuda software was used to analyze the qualitative data. **Findings:** Based on the findings of the research, 57 open codes, 11 free codes, and three core codes were identified with the titles of educational components, organization, and students' perspectives. Free codes included: factors related to the past semesters, factors related to the remaining semesters, teachers and teaching, facilities and equipment, guidelines, AP and university coordination, financial and planning issues, educational components. As a result: the implementation of this plan was faced with several challenges that must be considered for its re-implementation.

**Keywords:** Farhangian University, lack of teachers, immediate employment, qualitative method

---

۱- \*Department of Psychology and Counselling, Farhangian University, P.O.

Box ۱۴۶۶۵-۸۸۹,

Tehran, Iran

۲ Master's student in world history, Tabriz University and history secretary, Zanjan

## مقدمه

امروزه توسعه‌ی آموزش عالی<sup>۱</sup> را نمی‌توان از توسعه‌ی جهانی جدا دانست ( Molderez & Fonseca, ۲۰۰۸ ) جهانی‌شدن<sup>۲</sup> به‌عنوان یک پدیده، دانشگاه‌ها را وادار کرده است تا برای بقای خود، به توسعه در ابعاد مختلف و بهبود سیستم تضمین کیفیت بپردازند و آن‌ها باید با تهیه یک برنامه استراتژیک برای دستیابی به مزیت رقابتی، مشکلات فوق را پیش‌بینی کنند (Mursidi, ۲۰۱۷). در واقع نظام‌های آموزشی در هر شرایطی نیازمند تطبیق خود با موقعیت‌های جدید هستند، مؤسسات آموزش عالی نیز به دلیل نیاز به انطباق نظام آموزشی با روندها و الزامات بین‌المللی، به‌صورت مداوم در حال تحول بوده و راهبردهایی را توسعه می‌دهند که به آن‌ها امکان می‌دهند تا نه‌تنها در رقابت شدید در بازار ملی خدمات آموزشی زنده بمانند، بلکه به نمایندگی از وضعیت این خدمات در عرصه جهانی، تصویر مثبت و پایداری داشته باشند و پتانسیل‌های موجود را جذب کنند. به همین دلیل است که جستجوی یک مدل مدرن و مؤثر از مؤسسه آموزش عالی مستلزم نوسازی مدیریت آموزشی و سیستم آموزش متخصصان آینده، نیازمند استفاده از نوآوری‌های آموزشی فعلی است (Online, ۲۰۲۱).

جوامع در قرن بیست و یکم با توجه به تغییرات فناورانه و اطلاعات محور خود به مردمی‌سازی نیاز دارد که مهارت‌های مختلف را کسب کرده و توان استفاده از این مهارت‌های را در موقعیت‌های مختلف داشته باشند (Annals, ۲۰۰۱). برای تربیت شهروندانی با مهارت‌های لازم، دولت‌ها اقدامات متفاوتی را اعمال می‌کنند، در این میان توجه ویژه به آموزش‌وپرورش و به‌ویژه نقش معلمان حائز اهمیت است. بسیار بدیهی است که در این شرایط، لازم است تا معلمان امروزه از نقش انتقال‌دهنده به نقش توسعه‌دهنده حرکت کنند تا فرآیند یادگیری فعال دانش‌آموزان را سازمان‌دهی کنند و از نظر روان‌شناختی و آموزشی از نیازهای موجود آن‌ها برای دانش، تفکر آزاد، خلاقیت، نوآوری پشتیبانی کنند.

بنابراین، آموزش معلمان برای آموزش نسل‌های آینده در جهت دستیابی به اهداف توسعه پایدار<sup>۳</sup> هدف کلیدی است که مبتنی بر تضمین آموزش فراگیر، عادلانه و باکیفیت است که فرصت‌های یادگیری مادام‌العمر را برای همه ارتقا می‌دهد. برای معلمان آینده لازم است که شایستگی‌های پایداری را در آموزش برای توسعه پایدار<sup>۴</sup> به دست آورند تا بتوانند تغییرات مثبتی

۱. Higher Education

۲. Globalization

۳. Sustainable Development

۴. ESD

را در جامعه ایجاد کنند؛ که قطعاً بخش عمده‌ی این شایستگی‌ها باید در آموزش عالی ایجاد شود. برای رسیدن به این هدف، معلمان نیاز به ارتقای سطح توانمندی و کسب صلاحیت حرفه‌ای دارند. در این راستا معلمان باید آموزش‌های اولیه لازم را دریافت کرده و به راهبردهای روش‌شناختی کارآمد آشنا و مجهز شوند. آن‌ها باید بتوانند نحوه تعامل فعالیت حرفه‌ای خود را با جامعه و محیط-چه در سطح محلی و چه در سطح جهانی- درک کنند تا بتوانند چالش‌ها، خطرات و اثرات احتمالی را شناسایی کنند (Fuertes-Camacho et al, ۲۰۱۹). در آموزش عالی این رسالت مهم معمولاً به دانشگاه‌های تربیت‌معلم<sup>۱</sup> واگذار می‌شود. دانشگاه‌های تربیت‌معلم که در سرتاسر جهان به القاب و عناوین مختلفی از آن‌ها یاد می‌شود، برای همراه شدن با تغییرات پرشتاب دنیای امروز، دارای رویکردهای جدیدی نسبت به تحولات هستند.

در ایران نیز این وظیفه را «دانشگاه فرهنگیان» به عهده دارد. دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان دانشگاهی که به‌صورت تخصصی به تربیت دبیران، آموزگاران و مشاوران می‌پردازد و وظیفه خطیر آموزش معلمان آینده کشور بر عهده دارد، این وظیفه‌ی سنگین با افزایش نیاز کشور به معلم و همچنین بازنشستگی طیف عظیمی از معلمان، اهمیت تأمین این وسعت از معلمان در عین حفظ کیفیت آموزشی و حرفه‌ای، بر سختی دوجندان می‌شود. دانشگاه فرهنگیان، تأمین و تربیت‌معلمان، مدیران، کارکنان کارآمد مورد نیاز در طراز جمهوری اسلامی، توانمندسازی و ارتقای شایستگی‌های تخصصی نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش با تأکید بر پرورش نیروهایی متقی، کارآفرین، خلاق در تولید علم و ... را بر عهده دارد. همچنین ایجاد تحول و نوآوری در نظام تربیت‌معلم کشور و اصلاح و ارتقای روش‌ها و برنامه‌های آموزشی و پژوهشی تربیت‌معلم، توسعه زمینه پژوهندگی و تقویت روحیه پژوهشی و گسترش دانش، بینش و مهارت‌های منابع انسانی از جمله مهم‌ترین اهداف این دانشگاه استراتژیک عنوان شده است (دانشگاه فرهنگیان، ۲۰۲۲).

در شرایط فعلی یکی از چالش‌های مهم جوامع که بسیاری از کشورها در سراسر جهان با آن دست و پنجه نرم می‌کنند، کمبود معلم<sup>۲</sup> است (Merida-Lopez & Extremera, ۲۰۲۰). کشورها برای حل این مسئله به روش‌های متفاوت متوسل شدند. بسیاری از نظام‌های آموزشی به این نتیجه رسیدند که به‌جای استخدام سالانه معلم، باید به دنبال حفظ معلمان تازه‌کار بود که با فراهم کردن ساختارهای حمایتی امکان‌پذیر است و بسیاری از این ساختارهای حمایتی با اجرای برنامه‌های مقدماتی، مربیگری معلم و توسعه حرفه‌ای<sup>۳</sup>، بر حفظ معلم مبتدی تأکید

---

۱. LPTK

۲. Teacher shortage

۳. Professional development

دارند (Miller et al, ۲۰۲۰). این برنامه‌های حمایتی به معلمان تازه‌کار مهارت‌هایی را آموزش می‌دهد و آن‌ها را توانمند می‌سازد، چراکه معلمانی که توانمند هستند و به توانایی‌های خودباور قوی دارند، در مواجهه با چالش‌ها انعطاف‌پذیرتر هستند، تمایل بیشتری برای امتحان روش‌ها و فنون جدید برای کمک به موفقیت دانش‌آموزان دارند و به طور مداوم در این مسیر تلاش می‌کنند. (Buri & Kim, ۲۰۲۰). رابر (۲۰۰۶) به نقل از سلطانی فلاح و باقری دادوکلائی (۱۴۰۱) معتقد است جذب و استخدام معلمان اثربخش مسئله‌ای است که از اهمیت زیادی برخوردار است برای انتخاب و جذب و استخدام معلمان ضروری است از ملاک‌هایی که از اثربخشی بالایی برخوردارند و براساس روش‌های علمی قابل دسترسی است، استفاده نمود. در این راستا ساختارهای آمادگی پیش از خدمت معلمان<sup>۱</sup> و ساختارهای حمایتی ضمن خدمت معلمان، دارای اهمیت هستند. برنامه‌های آماده‌سازی معلم پیش از خدمت به دنبال این است که فارغ‌التحصیلان خود را با آموزش و تجربیات لازم برای موفقیت به عنوان مربیان تازه‌کار ارائه دهند. هنگام ارزیابی اثربخشی آماده‌سازی آمادگی معلم پیش از خدمت، مهم است که تأثیر این برنامه‌ها نه تنها بر توانایی معلمان در انجام وظایف خود، بلکه بر احساس آمادگی آن‌ها نیز در نظر گرفته شود (Woodcock et al, ۲۰۱۹).

برنامه‌هایی که توسط سیاست‌گذاران، اساتید دانشگاه‌های تربیت معلم و مدیران مدارس اجرا می‌شود و نقش مهم و حمایتی برای آمادگی کلی و اثربخشی تدریس معلمان جدید دارد (VanLone et al, ۲۰۲۲) و موفقیت در دوران اولیه شغلی منجر به افزایش اثربخشی تدریس می‌شود. همچنین با بهبود رضایت شغلی، کاهش فرسودگی شغلی و افزایش ماندگاری معلم همراه است (Love et al, ۲۰۱۹).

در سال‌های اخیر نظام آموزش و پرورش ایران نیز با چالش کمبود معلم مواجه است و کمبود نیروی انسانی معلم از جدی‌ترین مشکلات نظام آموزش و پرورش است. همچنین در سال‌های گذشته بازنشستگی حجم گسترده‌ای از معلمان و از سوی دیگر عدم توازن و توزیع مناسب در استخدامی‌ها و همچنین اجرای نظام آموزشی ۳-۳-۶ موجب شرایطی شد که برخی از مسئولان این وزارتخانه آن را تشبیه به سونامی کردند. این وضعیت بدان جا انجامید که شاخص نسبت دانش‌آموز به معلمان که بنا به استانداردهای تعریف شده برای نمونه در مقطع ابتدایی ۱۹/۲ است و در برخی از مناطق همچون شهرستان‌های تهران تا ۵۷/۴۳ برسد (عبداللهی، ۱۴۰۱).

جدول ۱. نسبت دانش‌آموزان به کل کارکنان آموزشی در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹

دوره	جمعیت دانش‌آموزان	جمعیت کارکنان آموزشی	وضعیت فعلی شاخص	استانداردهای شاخص	کمبود کارکنان آموزشی (نفر)
ابتدایی	۸۴۴۳۵۲۸	۳۱۴۴۲۹	۲۶/۸۵	۲۰	۱۰۷۷۴۸
متوسطه اول	۳۵۴۰۳۷۵	۱۸۳۲۶۹	۱۹/۳۱	۱۸	۱۳۴۱۹
متوسطه دوم	۲۷۶۵۱۶۶	۲۱۳۹۹۶	۱۲/۹۲	۱۷	-۵۱۳۳۹
کل جمعیت	۱۴۷۴۹۰۶۹	۷۱۱۶۹۴	۲۰/۷۲	۱۸	۱۰۷۶۹۸

مأخذ: سالنامه آماری سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ وزارت آموزش و پرورش به نقل از عبداللهی (۱۴۰۱).

همان‌طور که جدول فوق نشان می‌دهد تقریباً در همه پایه‌ها به‌جز متوسطه دوم شاخص بیش‌از حد استاندارد است و شاخص کل نیز در حالی ۲۰/۷۲ است که حد استاندارد ۱۸ است. در بین مقاطع نیز مقطع ابتدایی وضعیت نگران‌کننده‌تری دارد و شاخص (۲۶/۸۵) دارای اختلاف فاحشی با حد استاندارد ۲۰ است. بنا به اظهار نظر برخی از مسئولان آموزش و پرورش میزان کمبود نیروی انسانی در سال ۱۴۰۰ به ۲۰۰ هزار نفر رسیده است که برای مواجهه با آن اقدامات کوتاه‌مدت و بلندمدتی در این رابطه در نظر گرفته شده است که بنا به گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی برخی از این راهکارهای کوتاه‌مدت عبارت‌اند از: افزایش سقف موظفی نیروهای تمام‌وقت به ۳۰ ساعت مشروط به جبران خدمات، لغو تقلیل ساعت کاری نیروهای ۲۰ سال به بالا به ۲۰ ساعت، تدریس موظف معاونان و عوامل اجرایی، حذف یا ادغام واحدهای اداری و سازمان‌های موازی و کاهش نسبت نیروهای پشتیبان به معلم، ساماندهی نقل و انتقالات به جهت رفع هم‌زمانی کمبود و مازاد نیرو، دو شیفته شدن مدارس، اصلاح دوفوریتی قانون منع به‌کارگیری بازنشستگان، لغو معلمان مأمور به دستگاه‌های دیگر و مدارس غیردولتی، الزام به تدریس استخدامی‌های جدید و ممنوعیت به‌کارگیری ایشان در سمت‌های اداری، تعریف دوره‌های کاردانی تربیت‌معلم و استفاده از ظرفیت تدریس دانشجو معلمان سال چهارم از جمله این راهکارها است (همان).

با بررسی پژوهش‌های انجام‌شده در خصوص مقابله با کمبود معلم، مشخص شد که در سایر کشورها پژوهش‌هایی مرتبط یا موضوع انجام شده اما در ایران علیرغم حساسیت موضوع،

پژوهش خاصی در این رابطه صورت نگرفته است لذا تنها چند مورد به که به موضوع مرتبط بودند اشاره شده است.

عبداللهی (۱۴۰۱) در نتایج پژوهش خود بیان کرد که کمبود نیروی انسانی معلم از جدی‌ترین مشکلات نظام آموزش و پرورش است که در برخی از مناطق همچون شهرستان‌های تهران تا ۵۷/۴۳ می‌رسد. همچنین کمبود نیروی معلم، آموزش و پرورش را مجبور کرد روش‌هایی جدای از روش‌های متعارف (مراکز تربیت معلم و آزمون‌های استخدامی موضوع ماده (۲) اساسنامه دانشگاه فرهنگیان) را همچون معلمان خرید خدمات و سرباز معلمان، در پیش گیرد که برخی از این معلمان به دلیل عدم احراز صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمی، به تضمین کیفیت مطلوب نظام آموزشی قادر نشدند. علاوه بر این آموزش و پرورش برای مقابله با کمبود نیرو، راهکارهایی را طی سالیان مختلف در پیش گرفته که عمده این راهکارها با هدف افزایش نیروهای ورودی معطوف بوده است اما این راهکارها در نهایت به دلیل محدودیت‌های استخدامی و همچنین مشکلات و چالش‌های زیرساختی مراکز تربیت معلم نتوانسته به نقطه مطلوب خود برسد. داده‌های گزارش نشان می‌دهد که می‌توان به جای تاکید بر ورود برف انباری معلم، با ساماندهی نیروهای فعلی تا حدی به جبران کمبود نیروی انسانی پرداخت.

کریمی و همکاران (۱۴۰۱) در نتایج پژوهش خود در خصوص آسیب‌شناسی فرآیند جذب معلمین مقطع ابتدایی در آموزش و پرورش ایران بیان داشتند که مهمترین آسیب‌ها به ترتیب شامل؛ عدم درک ماهیت شغلی، ضعف در اطلاع‌رسانی، مشکلات جذب نخبگان، ضعف‌های تخصصی و مهارتی، کم توجهی به فعالیت‌های پژوهشی و ضعف در ارزشیابی و بازخورد شناخته شد. در نهایت، مبتنی بر ادبیات تحقیق و واقعیت‌های آموزش و پرورش ایران، راهکارهای اصلاحی پیشنهاد شد که از جمله مهمترین آنها، تغییر در برخی قوانین و سیاست‌گذاری‌های جذب نیرو و رعایت استانداردهای استخدامی به همراه نیازسنجی و اعلام زمان‌های دقیق استخدام در وزارت آموزش و پرورش بود.

مجیدی نظیف و همکاران (۱۴۰۱) در نتایج پژوهش خود مطرح کردند که از جمله مشکلات و کمبودهای نظام آموزشی می‌توان به متکی بودن هزینه‌های تعلیم و تربیت به دولت و افزایش سطح توقعات مردم برای مطالبه آن، پایین بودن حقوق و دستمزد معلمان، کمبود منابع مالی برای ساخت، تجهیز و اداره مدارس و پیچیدگی روش‌های جلب مشارکت مردم در امور تعلیم و تربیت اشاره کرد. و در طبقه مشکلات درونی نظام آموزشی می‌توان به مواردی همچون روشهای فعلی گزینش، جذب، تربیت و نگهداشتن نیروی انسانی شاغل در آموزش و پرورش، ناکارآمدی نظام انتخاب مدیران به ویژه در سطح ادارات آموزش و پرورش (اعم از ستادی، استانی و منطقه‌ای)، عدم پویایی در مدیریت آموزشگاه‌ها، ناکارآمدی نظام کنترل، نظارت و ارزشیابی، کم

اثربخش بودن برنامه های درسی موجود، پایین بودن سواد علمی معلمان و عدم انگیزه و علاقه آنها برای تدریس فعال در کلاسهای درس، نبودن عشق به آموختن، محبت و روابط انسانی و صمیمی بین کادر مدیریت مدارس، معلمان و دانش آموزان اشاره کرد.

سی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۳) در نتایج تحقیقات خود نشان دادند که کمبود معلم تحت تأثیر تعامل پیچیده عوامل است. اکثر تحقیقات قبلی چنین پیچیدگی‌هایی را در نظر نمی‌گیرند که منجر به تفسیرهای گمراه‌کننده از مشکل و راه‌حل‌های بی‌تأثیری می‌شود. رویکردهای سیاستی پرکاربرد، مانند مشوق‌های مالی، راه‌حل‌های بلندمدت مناسبی نیستند. در حالی که ممکن است برای کسانی که به تدریس فکر می‌کنند مهم باشند، تصمیم افراد را برای تدریس کردن یا نکردن، تغییر نمی‌دهند. رویکردهای خلاقانه‌تری برای حفظ می‌تواند مورد آزمایش قرار گیرد.

بری و شیلدر<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) دو دهه پیش، در زمانی که بیشتر کشور با کمبود معلم مواجه بود، تعدادی از ایالت‌ها روی استراتژی‌های جامعی برای تقویت حرفه معلمی سرمایه‌گذاری کردند و با تکیه بر توصیه‌های گروه ملی آموزش و آینده آمریکا، هر دو کالیفرنیا و کارولینای شمالی مراکز جذب معلم در سراسر ایالت را ایجاد کردند، برنامه‌های راهنمایی و معرفی جدید را برای معلمان مبتدی راه‌اندازی کردند و انگیزه‌هایی را برای معلمان کهنه‌کار ایجاد کردند تا به دنبال صدور گواهینامه هیئت ملی باشند. مطالعه اشمیت و زوزوفسکی<sup>۳</sup> (۲۰۱۶/۱۳۹۵) پدیده جابجایی معلمان و بررسی اقدامات انجام شده توسط مدیران مدارس هنگام مقابله با کمبود معلم، با روش کمی و کیفی انجام شد. نتایج آن‌ها نشان می‌دهد که گردش مالی زیاد، عمدتاً جابجایی زیاد معلمان بین مدارس، تدریس خارج از حوزه مستقیماً بر کیفیت نیروی آموزشی تأثیر می‌گذارد.

فالچ<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۹) در نتایج پژوهش خود بیان کردند که توانایی بخش دولتی برای استخدام نیروهای ماهر برای کیفیت خدمات بخش دولتی مهم است. نظام‌های پرداخت متمرکز و سفت و سخت در بخش دولتی ممکن است، عرضه نیروی کار را کاهش دهد و منجر به کمبود کارکنان واجد شرایط در مناطق و دوره‌هایی با بازارهای کار قوی در خارج شود. یافته‌های پژوهش اینگرسول<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۰۳) نشان داد که حمایت فزاینده مدیران مدارس از معلمان جدید، مانند تهیه وسایل کافی برای کلاس درس تا ارائه راهنمایی در جذب و نگهداری معلمان

---

۱. See et al

۲. Berry & Shields

۳. Donitsa-Schmidt & Zuzovsky

۴. Falch et al

۵. Ingersoll et al



تفاوت ایجاد می‌کند. نتایج پژوهش مورفی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۳/۱۳۸۲) نشان داد که مدارس شهری و آن‌هایی که جمعیت نسبتاً بالایی از دانش‌آموزان اقلیت و کم‌درآمد دارند، بیشترین کمبود را متحمل می‌شوند. ایالت‌های جنوبی و غربی نسبت به سایر مناطق مشکلات بیشتری در پر کردن جایگاه‌های آموزشی داشتند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که مقامات ایالتی و محلی باید نگرانی‌های توزیعی را هنگام طراحی سیاست‌هایی برای بهبود جذب و حفظ معلم در نظر داشته باشند. همچنین یافته‌های اینگرسول (۲۰۰۲) نشان داد که میزان گردش مالی محاسبه شده توسط بازنشستگی در مقایسه با عوامل دیگری مانند نارضایتی شغلی معلمان و تعقیب معلمان برای مشاغل دیگر، نسبتاً ناچیز است.

یکی از روش‌هایی که در ایران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ به اجرا درآمد استفاده از ظرفیت تدریس دانشجو معلمان سال چهارم بود که طی این طرح در تمامی استان‌های کشور به استثنای استان‌های لرستان، ایلام و زنجان دانشجویان ابتدایی که ورودی ۱۳۹۸ بودند و سال آخر تدریس خود را در دانشگاه فرهنگیان سپری می‌کردند به اجبار و یا انتخابی به عنوان معلم به مدارس اعزام شدند. این در حالی است که این دانشجویان تقریباً یک ترم از کل سال تحصیلی خود را به صورت حضوری در دانشگاه طی کردند و بخش عمده تحصیل آن‌ها با شیوع بیماری کرونا<sup>۲</sup> و در پی غیرحضور شدن دانشگاه‌ها و مدارس به صورت مجازی برگزار شد که از نظر کیفیت و کمیت از دوره‌های حضوری پایین‌تر بود. با پایان یافتن آموزش مجازی در حالی که دانشگاه‌ها به صورت حضوری آغاز به فعالیت کردند، آموزش و پرورش با کمبود شدید معلم مواجه شد و یکی از روش‌های جبران کمبود معلم که به کارگیری دانشجویان سال آخر تحصیل بود، مشمول این دانشجویان گردید. دانشجویانی که بخشی از دروس تخصصی و مهم‌تر از همه کارورزی ۳ و ۴ را که به صورت تخصصی به کنش پژوهی و درس پژوهی مربوط می‌شد را نگذرانده بودند. این در حالی است که این دانشجویان به دلیل کرونا، دروس کارورزی ۱ و ۲ را نیز به صورت مجازی گذراندند و تجربه لازم را کسب نکرده بودند.

گذراندن دوره‌های کارورزی در دانشگاه فرهنگیان برای دانشجویان بسیار مهم و ضروری است. چراکه طبق نظریه یادگیری اجتماعی، یادگیری و توسعه از طریق مشاهده، تجربه مستقیم و بازخورد عملکرد رخ می‌دهد و تجارب میدانی مبتنی بر مدرسه یکی از اجزای حیاتی آماده-سازی معلمان قبل از خدمت است زیرا فرصتی را برای دانشجو معلمان فراهم می‌کند تا الگوهای تدریس مؤثر را مشاهده کنند، تجربه عملی کسب کنند و بازخوردی از مربیان معلم باتجربه و روسای دانشگاه دریافت کنند (Mohamadi et al., ۲۰۱۱). لذا دانشجویان در طی چهار دوره‌ی

۱. Murphy et al

۲. Corona

کارورزی، دانشجویان فرصتی را برای مشاهده تدریس در محیط واقعی تدریس به دست می‌آورد که در آماده‌سازی معلمان تازه‌کار بسیار اهمیت دارد. زمان صرف شده در مدارس به دانشجوی معلمان فرصتی منحصر به فرد برای مشاهده مربیان، تمرین تدریس و ایجاد مهارت‌های اساسی می‌دهد. معمولاً، زمانی که دانشجوی معلمان فرصت دارند تمام مسئولیت‌های تدریس را در کلاس میزبان خود، از جمله برنامه‌ریزی واحد درسی، کلاس درس و مدیریت رفتار، همکاری با مدرسه، به عهده بگیرند، یک تجربه اوج و یک ترم «تدریس دانشجویی» وجود دارد (Lazarides et al., 2022). دوره‌های کارورزی، دانشجوی معلمان را با دانش عملی فرآیند تدریس و یادگیری، از جمله تهیه طرح درس، ارائه، مدیریت کلاس، مهارت‌های ارتباطی، ارزشیابی و شخصیت مورد نیاز معلمان حرف‌های آشنا می‌کند و این فرصت را برای کارآموزان فراهم می‌کند تا از روش‌های مختلف تدریس در شرایط واقعی کلاس درس، زیر نظارت مستمر معلمان با کفایت و با تجربه استفاده کنند. در واقع، کارورزی یک مرحله مهم انتقال دانش محتوا و عملکرد تدریس برای دانشجوی معلمان و راهی، ضروری برای ارتقای هویت آن‌ها است و اکنون در دانشگاه‌های تربیت معلم و دانشگاه‌های مختلف جهان، در حال انجام است (Ponizio, 2020).

اما متأسفانه در دوره‌های آموزشی و کارورزی دانشجویان ورودی ۱۳۹۸ دانشگاه فرهنگیان از روند عادی خود خارج شده و دانشجویان فرصت مشاهده و تجربه‌ی مستقیم معلمی را از دست دادند و یا در فرآیند تدریس بسیار ناقص مشارکت داشتند. در عین حال همراه با تدریس در مدارس به عنوان یک معلم در روزهای آخر هفته در کلاس‌هایی که عمدتاً به صورت مجازی تشکیل می‌شد حضور پیدا می‌کردند تا واحدهای باقیمانده درسی خود را پاس کنند. این در حالی است که اکثر دروس دو ترم پایانی دانشجویان تخصصی بوده و نیاز به زمان و فعالیت بیشتری دارد.

با توجه به جدی بودن مسئله‌ی کمبود معلم در اکثر استان‌های کشور و لزوم اجرای طرح‌های کارآمد در این زمینه انجام پژوهش‌های بیشتر در این حائز اهمیت است و از آنجا که بررسی پیشینه تحقیق نیز بیانگر این واقعیت است که تا بحال هیچ پژوهش مرتبطی با طرح استخدام فوری دانشجوی معلمان انجام نگرفته است لذا انجام پژوهش در رابطه اقدامات انجام شده توسط سازمان آموزش و پرورش ضرورت بیشتری پیدا می‌کند. با توجه به اینکه یکی از طرح‌های جاری در این زمینه طرح استخدام فوری دانشجوی معلمان قبل از پایان دوره تحصیلی آنها است، لذا این با هدف بررسی چالش‌های استخدام دانشجوی معلمان سال آخر انجام شده است تا به سوال زیر پاسخ دهد که:

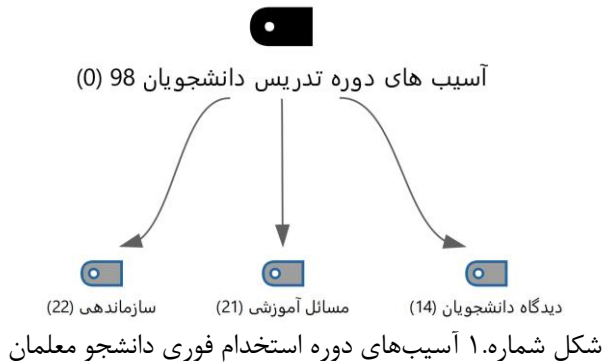
از نظر دانشجویانی که به عنوان معلم به مدارس اعزام شدند این طرح چه چالش‌هایی را پیش روی خود دارد؟

### روش‌شناسی

پژوهش حاضر بر اساس تحلیل محتوای کیفی مصاحبه نیمه ساختارمند صورت گرفته است. مصاحبه فردی روشی ارزشمند برای به دست آوردن بینش در مورد ادراکات، درک و تجربیات افراد از یک پدیده معین است و می‌تواند به جمع‌آوری عمیق داده‌ها کمک کند. ماهیت سؤالات، فنون پرسش، گوش دادن و تعاملات مصاحبه‌کننده و مصاحبه‌شونده برای دستیابی به یک نتیجه موفقیت‌آمیز بسیار مهم است (Ryan et al, ۲۰۰۹). مصاحبه تحقیق کیفی به دنبال توصیف و معنای موضوعات محوری در دنیای زندگی آزمودنی‌ها است. وظیفه اصلی در مصاحبه درک معنای آنچه مصاحبه‌شوندگان می‌گویند (Valenzuela & Shrivastava, ۲۰۲۲) جامعه آماری پژوهش تمامی دانشجو معلمان ابتدایی استان البرز بودند که در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲ هم‌زمان با تحصیل در ترم‌های ۷ و ۸ دانشگاه فرهنگیان، به عنوان معلم در مدارس ابتدایی مشغول به تدریس شدند. که از میان ایشان ۱۴ نفر از دانشجویان و به روش گلوله برفی انتخاب و مورد مصاحبه قرار گرفتند. مصاحبه از نوع نیمه ساختارمند بوده و داده‌های آماری به دست آمده با استفاده از نرم‌افزار اکسل<sup>۱</sup> و مکس کیودای<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) مورد و تحلیل قرار گرفتند.

### یافته‌ها

مصاحبه‌های انجام شده کدگذاری شده و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند بر اساس یافته‌های پژوهش، سه کد محوری با نام‌های مؤلفه‌های آموزشی، سازمانی و دیدگاه دانشجویان شناسایی شدند.



۱. Excel

۲. MAXQDA

بر اساس نمودار شماره ۱ یافته‌های پژوهش نشان داد که سه کد محوری شناسایی شده در مجموع دارای ۵۱ کد باز بودند. مسائل آموزشی با ۲۱ کد باز، سازمان‌دهی با ۲۲ کد باز و دیدگاه دانشجویان با ۱۴ کد باز شناسایی شدند.

جدول ۲. کدهای مربوط به مؤلفه آموزشی

کد محوری	کد آزاد	کد باز	مآخذ کد	فراوانی	درصد
مؤلفه‌های آموزشی	مرتبط با ترم‌های گذشته	فاصله میان مباحث درسی و حرفه معلمی	۱۳،۷،۳	۳	۴
		غیرکاربردی بودن دروس	۱۲،۱۱،۱۰	۳	۴
		تأثیر اندک کارورزی ۱ و ۲ در تدریس	۹،۷،۳	۳	۴
		دروس عملی محدود	۱۰،۷،۴ ۱۲	۴	۵/۵
	مرتبط با ترم‌های باقیمانده	واحدهای درسی زیاد	۱۳،۱۱،۸	۳	۴
		کلاس‌های مجازی	۷،۶،۵،۳	۴	۵/۵
		کاهش کیفیت حضور و مشارکت فعال دانشجویان	۱۲،۹،۴،۸،۳،۴	۶	۸
		کاهش کمیت حضور در کلاس‌های دانشگاه	۱۳،۱۴،۱۲،۱۰	۴	۵/۵
		برنامه‌ریزی نامناسب کلاس‌های دانشگاه	۱۴،۱۱،۱۰، ۱	۴	۵/۵
		عدم تفکیک آموزش برای دانشجویان شاغل و غیر شاغل	۷،۵، ۱	۳	۴
کاهش کیفیت	۵،۷، ۱	۳	۴		

			کلاس‌های دانشگاه		
۴	۳	۸، ۷، ۵	سردرگمی در مورد نحوه برگزاری امتحانات		
۴	۳	۱۲، ۱۱، ۱۰	سردرگمی در مورد نحوه برگزاری دروس کارورزی ۳ و ۴		
۸	۶	۱۴، ۱۳، ۸، ۶، ۴، ۳	عدم آمادگی و مهارت کافی برای تدریس	معلمی و تدریس	
۳	۲	۱۴، ۱۳	عدم مهارت در حل مشکلات رفتاری دانش آموزان		
۴	۳	۱۴، ۱۲، ۱۰	ناتوانی در مدیریت بحران‌ها		
۷	۵	۱۲، ۸، ۷، ۴، ۱	تدریس در کلاس‌های چندپایه		
۴	۳	۳، ۸، ۷، ۵	مدارس دورافتاده و کم برخوردار	امکانات و تجهیزات	
۳	۲	۱۴، ۱۳	فقدان کلاس‌های هوشمند		
۴	۳	۱۳، ۱۱، ۹	فقدان سایت و اینترنت		
۴	۳	۹، ۷، ۵	مدارس قدیمی و فاقد امکانات اولیه		
۱۰۰	۷۳				جمع

یافته‌های ارائه شده در جدول ۲، نشان داد که کاهش کیفیت حضور و مشارکت فعال دانشجویان و عدم آمادگی و مهارت کافی برای تدریس با ۸٪، تدریس در کلاس‌های چندپایه با ۷٪ در عوامل مرتبط با مؤلفه‌های آموزشی دارای بیشترین فراوانی و عوامل عدم مهارت در حل





جدول شماره ۳. کدهای مربوط به مؤلفه سازمان‌دهی

کد محوری	کد آزاد	کد باز	مآخذ کد	فراوانی	درصد
مؤلفه‌های سازمان‌دهی	شیوه‌نامه	فقدان شیوه‌نامه مشخص	۱۳،۱۲،۱۰،۷،۳	۵	۷
		اجرای متفاوت طرح، در استان‌های مختلف	۹،۲،۳	۳	۴
		برداشت شخصی کارکنان از بخشنامه‌ها	۱۱،۹،۷،۵،۲	۵	۷
هماهنگی آپ و دانشگاه	هماهنگی آپ و دانشگاه	عدم هماهنگی ادارات آپ و دانشگاه فرهنگیان	۱۱،۱۰،۸،۵	۴	۵
		مشکل ارسال لیست دانشجویان شاغل به دانشگاه	۱۰،۸،۵	۳	۴
		اعزام دانشجویان تازه‌کار به مدارس چندپایه	۸،۱۴،۱۲،۱۱،۴	۵	۷
		عدم تفاوت بین دانشجویان ممتاز و سایر دانشجویان	۱۰،۶،۵،۲،۱	۵	۷
		دسترسی محدود اساتید به دانشجویان شاغل	۱۳،۸،۳	۳	۴
		عدم شفافیت در مورد پرداخت حق‌الزحمه‌ها	۱۴،۱۲،۱۰	۳	۴
		هزینه‌های ایاب و ذهاب بالا	۱۴،۱۱،۱۰	۳	۴
مسائل مالی و پرداخت‌ها	مسائل مالی و پرداخت‌ها	حق‌الزحمه پایین و عدم هماهنگی با تورم	۱۲،۹،۷،۴،۳،۱	۶	
		عدم پرداخت حق‌الزحمه بعد از ۳ ماه	۱۰،۸،۵	۳	۴

۴	۳	۱۲، ۷، ۴	عدم آشنایی و آگاهی ادارات از جزئیات طرح	برنامه ریزی	
۴	۳	۱۴، ۷، ۵	سردرگمی کارکنان دانشگاه در مورد طرح		
۴	۳	۸، ۵، ۱	تداخل کلاس‌های دانشگاه با زمان تدریس در مدارس		
۳	۲	۱۴، ۱۳	حذف برخی از ابلاغ‌ها بعد از ۲ هفته		
۵	۴	۱۲، ۹، ۴، ۱	تداخل امتحانات پایان ترم با زمان حضور در مدارس		
۴	۳	۹، ۵، ۱	اعزام دانشجویان تازه‌کار به مدارس چندپایه		
۴	۳	۱۴، ۷، ۵	اعزام دانشجویان تازه‌کار به مدارس کم برخوردار		
۴	۳	۱۴، ۸، ۶	مقاومت در صدور ابلاغ در برخی ادارات		
۴	۳	۹، ۸، ۵	نداشتن روز تعطیل در هفته		
۱۰۰	۷۵			جمع	

یافته‌های ارائه‌شده در جدول ۳، نشان می‌دهد که در عوامل مرتبط با مؤلفه‌های سازمان‌دهی، فقدان شیوه‌نامه مشخص، برداشت شخصی کارکنان از بخشنامه‌ها، اعزام دانشجویان تازه‌کار به مدارس چندپایه، عدم تفاوت بین دانشجویان ممتاز و سایر دانشجویان با ۷٪ دارای بیشترین فراوانی و حذف برخی از ابلاغ‌ها بعد از ۲ هفته با ۳٪ دارای کمترین فراوانی بودند.



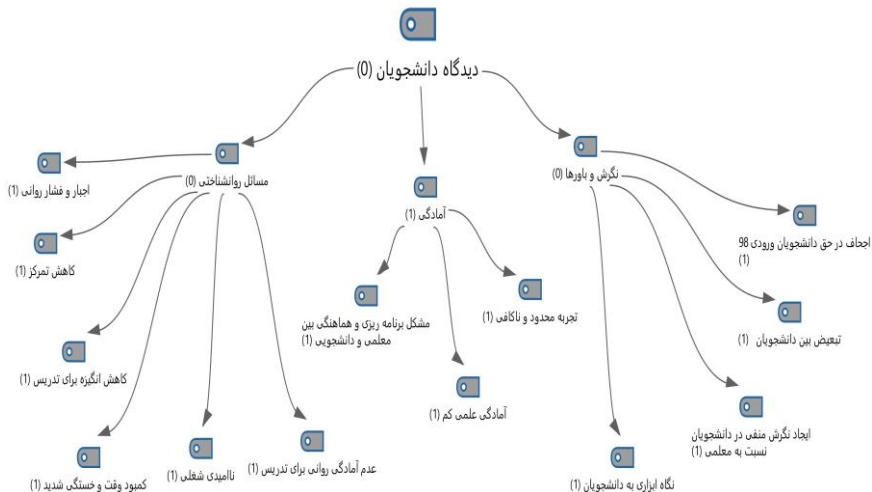


جدول شمار ۴. کدهای مربوط به مؤلفه دیدگاه دانشجویان

کد محوری	کد آزاد	کد باز	مآخذ کد	فراوانی	درصد
مؤلفه دیدگاه دانشجویان	نگرش و باورها	نگاه ابزاری به دانشجویان	۱۰، ۸، ۹، ۱۳، ۱۱	۵	۱۱
		ایجاد نگرش منفی در دانشجویان نسبت به معلمی	۱۲، ۸، ۳	۳	۶/۵
		تبعیض بین دانشجویان ورودی ۹۸	۱۱، ۱۰، ۴	۳	۶/۵
		اجحاف در حق دانشجویان ورودی ۹۸ با سایر ورودی‌ها	۱۴، ۹، ۶	۳	۶/۵
آمادگی		تجربه محدود و ناکافی	۱۲، ۸، ۷، ۴، ۳، ۲	۶	۱۳
		آمادگی علمی کم	۱۲، ۵	۲	۴
		مشکل برنامه‌ریزی و هماهنگی بین معلمی و دانشجویی	۱۱، ۸، ۶	۳	۶/۵
مسائل روان‌شناختی		اجبار و فشار روانی	۹، ۸، ۵، ۲	۴	۹
		کمبود وقت و خستگی شدید	۱۱، ۱۰، ۴، ۶، ۲	۵	۱۱
		کاهش تمرکز	۱۴، ۶، ۲	۳	۶/۵
		نامیدی شغلی	۱۴، ۱۳	۲	۴
		کاهش انگیزه برای تدریس	۹، ۷، ۳، ۲، ۱	۵	۱۱
		عدم آمادگی روانی برای تدریس	۱۳، ۷، ۵	۳	۶
		جمع		۴۷	

یافته‌های ارائه‌شده در جدول ۴، نشان می‌دهد که در عوامل مرتبط با مؤلفه دیدگاه دانشجویان، تجربه محدود و ناکافی با ۱۳٪، نگاه ابزاری به دانشجویان، کاهش انگیزه برای

تدریس، کمبود وقت و خستگی شدید با ۱۱٪ دارای بیشترین فراوانی و ناامیدی شغلی و آمادگی علمی کم با ۴٪ دارای کمترین فراوانی بودند.



شکل شماره ۴. زیر کدهای مؤلفه دیدگاه دانشجویان

بر اساس یافته‌های ارائه شده در شکل شماره ۴، مؤلفه دیدگاه دانشجویان نیز دارای سه کد آزاد بودند که عبارت‌اند از: نگرش و باورها (نگاه ابزاری به دانشجویان، ایجاد نگرش منفی در دانشجویان نسبت به معلمی، تبعیض بین دانشجویان، اجحاف در حق دانشجویان ورودی ۹۸)، آمادگی (تجربه محدود و ناکافی، آمادگی علمی کم، مشکل برنامه‌ریزی و هماهنگی بین معلمی و دانشجویی)، مسائل روان‌شناختی (اجبار و فشار روانی، کمبود وقت و خستگی شدید، کاهش تمرکز، ناامیدی شغلی، کاهش انگیزه برای تدریس، عدم آمادگی روانی برای تدریس، کمبود وقت و خستگی شدید).

### بحث و نتیجه‌گیری

آموزش و پرورش امروزه با کمبود نیروی انسانی به‌ویژه معلمان مواجه است که بی‌شک این وضعیت نیازمند تدابیر ویژه‌ای است که آموزش و پرورش نیز تلاش کرده تا هر ساله به حل آن بپردازد اما به نظر می‌رسد که «دستورالعمل ساماندهی نیروی انسانی» نتوانسته به‌تنهایی مسئله را حل کند، یکی از این راهکارها استفاده از ظرفیت تدریس دانشجو معلمان سال آخر تحصیلی است (عبداللهی، ۱۴۰۱)، که در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ در اغلب استان‌ها از جمله استان البرز اجرا شد که با مشکلات و چالش‌های متعددی برای دانشجویان، مدارس، اساتید

مواجه بود. لذا پژوهش حاضر برای پاسخ به سوال پژوهش انجام شد که؛ چالش‌های طرح استخدام فوری دانشجو معلمان ورودی ۱۳۹۸ از نظر دانشجویان اعزام شده به مدارس کدامند؟ در پاسخ به سوال پژوهش و بر اساس یافته‌های پژوهش مشخص شد که چالش‌های زیادی در اجرای این طرح وجود داشته است. عمده‌ی چالش‌های اجرای این طرح را می‌توان در سه دسته اصلی آموزشی، ساماندهی و دیدگاه دانشجو معلمان طبقه بندی نمود. بر اساس نظر دانشجو معلمان درگیر با طرح، بخشی از چالش‌های محور آموزشی مربوط به واحدهای گذرانده شده توسط دانشجویان در ترم‌های گذشته است که آنها را برای ورود به مدارس آماده نکردند. از نظر دانشجویان دروس گذرانده شده مانند کارورزی ۱ و ۲ آمادگی لازم برای تدریس را به آنها نداده و دروس عملی دانشگاه محدود بوده، بسیاری از دروس گذرانده شده کاربردی در تدریس نداشته و فاصله زیادی بین سرفصل‌های دانشگاه و مهارت‌های حرفه‌ی معلمی وجود دارد. دانشجو معلمان با ورود به مدارس به عنوان معلم اذعان می‌کنند که عملاً تا پایان ترم ۶ آمادگی برای تدریس و حل مشکلات دانش آموزان آمادگی کسب نکردند و این عدم آمادگی در دانشجویان ورودی ۱۳۹۸ با توجه به شرایط ویژه تحصیلی آنها بسیار جدی تر از سایر دانشجویان است چرا که از یک طرف تقریباً ۵ ترم از دوران تحصیل دانشجویان آموزش ابتدایی، ورودی ۱۳۹۸ با دوران کرونا مصادف شد که کلیه کلاس‌های آنها به صورت مجازی برگزار شد و بعد از پایان کرونا هم به دلیل اعزام آنها به مدارس، دو ترم پایانی را هم به اجبار به صورت مجازی باید سپری کردند و عملاً از بسیاری از تجربه‌های عملی و کسب تجربه و حضور در مدارس نیز محروم شدند. یافته‌های این بخش از پژوهش هماهنگ بود با نتایج پژوهش عبدالهی (۱۴۰۱) که در نتایج پژوهش خود نشان داد که راهکارهای اجرا شده در آموزش و پرورش به دلیل مشکلات و چالش‌های زیرساختی مراکز تربیت معلم نتوانسته به نقطه مطلوب خود برسد.

از آنجا که دروس ارائه شده در دو ترم پایانی برای آماده سازی دانشجویان برای ورود به مدرسه و انجام فعالیت‌های حرفه‌ای از اهمیت زیادی برخوردار است، لذا از دست دادن فرصت تجربه‌های کارورزی ۳ و ۴، تحت نظارت استاد راهنما و معلم راهنما و دروس تخصصی که با مهارت‌های معلمی و تدریس و تشخیص و رفع مشکلات رفتاری و اختلالات یادگیری و دروس مشابه، دانشجویان را به چالش‌های جدی‌تری مواجه نمود. چالش‌هایی چون عدم آمادگی در مواجهه با بحران‌ها، مهارت مدیریت کلاس درس، تدریس در کلاس‌های چند پایه و مواجهه با مشکلات رفتاری دانش آموزان از مهم‌ترین آنها بود.

علاوه بر موارد ذکر شده این طرح چالش‌هایی را هم برای دانشجویان در مورد گذراندن دروس باقیمانده دانشگاه در پی داشت که از مهمترین آنها می‌توان به کاهش کیفیت و کمیت حضور و مشارکت فعال دانشجویان در دروس دانشگاه اشاره کرد. که کاهش کیفیت و کمیت

حضور با عدم آمادگی آنها کاملاً مرتبط است. در تبیین علت این امر می‌توان به این نکته اشاره نمود که از جمله مهم‌ترین عوامل موثر بر افت کیفیت و کمیت حضور دانشجویان می‌توان به موارد چون؛ وعده‌های مسئولان ادارات آموزش و پرورش مبنی بر پاس شدن دروس دانشگاه، خستگی دانشجویان، عدم هماهنگی دانشگاه با ادارات کل و افت سرعت اینترنت اشاره کرد.

در بخش امکانات و تجهیزات آموزشی هم چالش‌هایی در اجرای این طرح وجود داشت که دانشجویان با آنها مواجه بودند که مهم‌ترین آنها اعزام دانشجویان تازه کار به مدارس محروم، دورافتاده و کم‌برخوردار بود که عملاً امکان استفاده از ابزارهای کمک آموزشی و فن‌آوری‌های نوین را از دانشجو سلب می‌کرد. اعزام دانشجویان به مدارس با چالش‌های زیاد و امکانات محدود و عمدتاً بدون حضور معلمان هم پایه مشکلات این طرح را بیشتر کرد. این بخش از یافته‌های هماهنگ بود با یافته‌های پژوهش اینگرسول و همکاران (۲۰۰۳) که نشان دادند حمایت فزاینده مدیران مدارس از معلمان جدید، مانند تهیه وسایل کافی برای کلاس درس تا ارائه راهنمایی در جذب و نگهداری معلمان تفاوت ایجاد می‌کند.

در ادامه مسائل و چالش‌های اجرای این طرح در مؤلفه‌های مرتبط با سازمان‌دهی هم شناسایی شدند بر اساس یافته‌های پژوهش در اجرای این طرح عدم هماهنگی بین ادارات آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان مشکلات متعددی را به دنبال داشت که از جمله می‌توان به تداخل ساعات کلاس‌های دانشگاه در روزهای چهارشنبه‌ها و بعضاً پنجشنبه‌ها با کلاس‌های مدارس و همچنین تداخل امتحانات ترم اول سال تحصیلی دانشگاه با کلاس‌های درس مدارس اشاره کرد. همچنین عدم وجود شیوه‌نامه مشخص در ادارات و تفسیر شخصی کارکنان از بخشنامه‌ها دانشجویان‌ها دچار سردرگمی کرد. عدم توجه به تفاوت‌های فردی دانشجویان در ابلاغ دادن از نظر دانشجویان ممتاز نیز مطرح است. عدم پرداخت خلف وعده در مورد میزان نحوه و زمان پرداخت حق الزحمه نیز از جمله چالش‌های مهم اجرای این طرح است. این بخش از یافته‌های پژوهش هماهنگ است با یافته‌های فالچ و همکاران (۲۰۰۹/۱۳۸۸) که در نتایج پژوهش خود بیان کردند نظام‌های پرداخت متمرکز و سفت و سخت در بخش دولتی ممکن است، عرضه نیروی کار را کاهش دهد و منجر به کمبود کارکنان واجد شرایط در مناطق و دوره‌هایی با بازارهای کار قوی در خارج شود.

چالش‌های مطرح شده در محور دیدگاه دانشجویان نیز در سه محور آزاد شناسایی شدند. چالش‌های مربوط به نگرش و باورهای دانشجویان نشان می‌دهد که اجرای ضربتی اعزام دانشجویان بدون ایجاد آمادگی کافی در ایشان و در برخی مناطق با اجبار موجب شد تا دانشجویان باور داشته باشند که سیستم آموزش و پرورش به آنها نگاه ابزاری داشته و در حق آنها اجحاف شده است. دانشگاه فرهنگیان بین این دانشجویان و دانشجویان دیگر تبعیض قائل

شده است. در ادامه دانشجویان باور دارند که آمادگی روانی، تخصصی و مهارتی کافی برای ورود به مدارس را نداشتند و با توجه به عدم آمادگی و تجربه اندک، زمان زیادی از روز را صرف آمادگی برای تدریس می‌نمایند و با توجه به برگزاری کلاس‌های دانشگاه در روزهای آخر هفته، دچار خستگی و کمبود دقت هستند که این امر موجب شده تا انگیزه خود را برای معلمی و تدریس از دست بدهند. نتایج این بخش از پژوهش منطبق است با یافته‌های کریمی و همکاران (۱۴۰۱) که نشان دادند از جمله آسیب‌های فرآیند جذب معلمان مقطع ابتدایی در آموزش و پرورش ایران ضعف‌های تخصصی و مهارتی معلمان است. در تبیین نتایج این بخش از پژوهش می‌توان به این نکته اشاره نمود که عدم برنامه‌ریزی درست، اجبار دانشجویان برای پذیرش این وظیفه در اکثر مناطق، تداخل با برنامه‌های درسی دانشگاه و عدم آمادگی کامل برای ایفای نقش معلمی موجب ایجاد نگرش منفی در برخی دانشجویان و کاهش انگیزه‌ی معلمی شده است که این ورود نامناسب و بدون آمادگی می‌تواند اثرات نامطلوبی را بر نگرش و عملکرد این معلمان در طولانی مدت داشته باشد.

با توجه به جایگاه ویژه‌ی دو سازمان مهم دانشگاه فرهنگیان و سازمان آموزش و پرورش به عنوان متولیان آموزش معلمان و کودکان و نوجوانان کشور، توجه به تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌های مرتبط با این دو سازمان بسیار حساس بوده و نیازمند بررسی‌های همه‌جانبه است تا از آسیب‌های گسترده‌ی آن جلوگیری شود.

لذا در پایان با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد. در گام اول توجه به آسیب‌های موجود توسط برنامه‌ریزان و دست‌اندرکاران تدوین و اجرای طرح در دو سازمان دانشگاه فرهنگیان و آموزش و پرورش بسیار حائز اهمیت است. تدوین شیوه‌نامه صحیح اجرای این طرح و طرح‌های مشابه، ارائه دستورالعمل‌های یکسان به کل کشور و تامین بودجه مناسب می‌تواند چالش‌های این طرح را کاهش دهد.

با توجه به گرایش معلمان به سایر مشاغل برای گذران زندگی و کسب درآمد بیشتر، لزوم توجه به افزایش حق الزحمه معلمان در مقایسه با سایر مشاغل یکی از راهکارهای مهمی است که در جذب و نگهداری معلمان و در نتیجه کاهش کمبود معلم می‌تواند راهگشا باشد. افزایش حق الزحمه و پرداخت به موقع آن موجب انگیزه بیشتر معلمان شاغل نیز برای حضور در مدرسه می‌گردد.

با توجه به چالش‌های جدی این طرح انجام طرح‌های جدید و خلاقانه‌تر نیز می‌تواند راهگشا باشد. لذا انجام پژوهش‌های مرتبط با موضوع به منظور شناسایی اقدامات موفق سایر کشورها و جمع‌آوری نظر افراد می‌تواند به پیدا کردن راهکارهای جدید منجر گردد.

در ادامه توجه سازمان آموزش و پرورش به اعزام دانشجو معلمان به مدارس می‌تواند هم پایه با تجربه حضور داشته باشند و عدم صدور ابلاغ و اعزام دانشجویان به مدارس دور افتاد و مخصوصاً چند پایه - که برای معلمان تازه کار و کم تجربه بسیار چالش برانگیز است - می‌تواند به کاهش اضطراب دانشجو معلمان کمک کند. دانشجویان با استفاده از هم‌فکری با معلمان با تجربه بهره‌وری خود را افزایش دهند.

همچنین در نظر گرفتن امتیازهای ویژه برای دانشجویان ممتاز از جمله، انتخاب مدرسه نزدیک به محل زندگی، دریافت ابلاغ برای مدارس بهتر، می‌تواند انگیزه دانشجویان را در طول دوره تحصیل افزایش داده و انگیزه تدریس را بالا ببرد.

با توجه به فشردگی کلاسهای دانشگاه و تدریس در مدارس و خستگی دانشجویان پیشنهاد می‌شود با برنامه ریزی مناسب و با هماهنگی بین آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان یک روز تعطیل برای دانشجویان به منظور کاهش خستگی، ایجاد انگیزه و کاهش غیبت در کلاس‌ها در نظر گرفته شود.

و در پایان در صورت ضرورت ادامه‌ی این طرح در سال‌های آتی، پیشنهاد می‌شود برنامه‌ریزان آموزشی دانشگاه فرهنگیان توجه ویژه‌ای به برگزاری ترم‌های تابستانی داشته و به صورت ویژه به امکان ارائه واحد‌های بیشتر در تابستان اهتمام ورزند. همچنین پیشنهاد می‌گردد تا در دانشگاه فرهنگیان هم دستورالعمل جدید و شیوه‌های مناسب با وضعیت این دانشجویان برای دروس باقیمانده دانشگاهی، به‌ویژه در مورد دروس کارورزی تدوین گردد.

## منابع

- کریمی، ف. احمدی فارسانی، الف. شاه طالبی، ب (۱۴۰۱) آسیب شناسی فرآیند جذب معلمین مقطع ابتدایی در آموزش و پرورش ایران. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار*. سال شانزدهم، شماره ۳، پاییز، صص ۴۱-۲۱.
- سلطانی فلاح، ا. باقری دادوکلاپی، م (۱۴۰۱) تبیین الگوی جذب و استخدام معلمان مدارس مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب. *مطالعات علوم انسانی اسلامی*. سال هشتم، شماره ۲۹، صص ۱۹ - ۳۵.
- عبداللهی، م (۱۴۰۱) بررسی وضعیت و ارائه راهکارهای سیاستی ساماندهی بهینه نیروی انسانی آموزش و پرورش، گزارش‌های کارشناسی (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی)، شهریور.
- دانشگاه فرهنگیان (۱۴۰۱) *قابل بازیابی در سایت* ;

<https://cfu.ac.ir/fa/content/id/id=۱۴۱۴۹۸>

- مجیدی نظیف، ع. محمدجعفری ثمرین، م. (۱۴۰۱). بررسی کمبودها و مشکلات آموزش و پرورش و تاثیر آن بر انگیزه کاری دانش‌آموزان و معلمان. پنجمین همایش بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی، همدان. قابل‌بازبینی در سایت <https://civilica.com/doc/۱۶۴۷۲۵۵>
- Annals, V. D. (۲۰۱۷). *The SWOT analysis of pre-university education. Ovidius University Annals, Series Economic Sciences*. <https://stec.univ-ovidius.ro/html/anale/ENG/۲۰۱۷/Section-V/۳۸.pdf>
  - Berry, B., & Shields, P. M. (۲۰۱۷). *Solving the teacher shortage: Revisiting the lessons we've learned. Phi Delta Kappan*, ۹۸(۸), ۸-۱۸. <https://doi.org/۱۰.۱۱۷۷/۰۰۳۱۷۲۱۷۱۷۷۰۸۲۸۹>
  - Burić, I., & Kim, L. E. (۲۰۲۰). *Teacher self-efficacy, instructional quality, and student motivational beliefs: An analysis using multilevel structural equation modeling. Learning and Instruction*, ۶۶. <https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/j.learninstruc.۲۰۱۹.۱۰۱۳۰۲>
  - Donitsa-Schmidt, S., & Zuzovsky, R. (۲۰۱۶). Quantitative and qualitative teacher shortage and the turnover phenomenon. *International Journal of Educational Research*, ۷۷, ۸۳-۹۱. <https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/J.IJER.۲۰۱۶.۰۳.۰۰۵>
  - Falch, T., Johansen, K., & Strøm, B. (۲۰۰۹). *Teacher shortages and the business cycle. Labour Economics*, ۱۶(۶), ۶۴۸-۶۵۸. <https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/J.LABECO.۲۰۰۹.۰۸.۰۱۰>
  - Farhangian University (۲۰۲۲). Available at: <https://cfu.ac.ir/fa/content/id/id=۱۴۱۴۹۸>(in Persian)
  - Fuertes-Camacho, M. T., Graell-Martín, M., Fuentes-Loss, M., & Balaguer-Fàbregas, M. C. (۲۰۱۹). *Integrating Sustainability into Higher Education Curricula through the Project Method, a Global Learning Strategy. Sustainability* ۲۰۱۹, Vol. ۱۱, Page ۷۶۷, ۱۱(۳), ۷۶۷. <https://doi.org/۱۰.۳۳۹۰/SU۱۱۰۳۰۷۶۷>
  - Ingersoll, R., leadership, T. S.-E., & ۲۰۰۳, undefined. (۲۰۰۳). *The wrong solution to the teacher shortage. Gse.Upenn.Edu*, ۶۰, ۳۰-۳۳. [https://www.gse.upenn.edu/pdf/rmi/EL\\_TheWrongSolution\\_to\\_theT](https://www.gse.upenn.edu/pdf/rmi/EL_TheWrongSolution_to_theT)



eacherShortage.pdf

- Ingersoll, R. M. (۲۰۰۲). *The Teacher Shortage: A Case of Wrong Diagnosis and Wrong Prescription*. *NASSP Bulletin*, ۸۶(۶۳۱), ۱۶-۳۱. <https://doi.org/10.1177/019263650208663103>
- Lazarides, R., Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (۲۰۲۲). *Does school context moderate longitudinal relations between teacher-reported self-efficacy and value for student engagement and teacher-student relationships from early until midcareer?* *Contemporary Educational Psychology*, ۱۰۲۱۳۶. <https://doi.org/10.1016/J.CEDPSYCH.2022.102136>
- Murphy, P., DeArmond, M., Archives, K. G.-E. P. A., & U. (۲۰۰۳). *A national crisis or localized problems? Getting perspective on the scope and scale of the teacher shortage*. *Epaa.Asu.Edu*. <https://epaa.asu.edu/index.php/epaa/article/view/251>
- Mérida-López, S., & Extremera, N. (۲۰۲۲). *When pre-service teachers' lack of occupational commitment is not enough to explain intention to quit: Emotional intelligence matters!* *Revista de Psicodidáctica* (English Ed.), ۲۵(۱), ۵۲-۵۸. <https://doi.org/10.1016/j.psicoe.2019.05.001>
- Miller, A. D., Ramirez, E. M., & Murdock, T. B. (۲۰۱۷). *The influence of teachers' self-efficacy on perceptions: Perceived teacher competence and respect and student effort and achievement*. *Teaching and Teacher Education*, ۶۴, ۲۶۰-۲۶۹. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.02.008>
- Mohamadi, F. S., Asadzadeh, H., Ahadi, H., & Jomehri, F. (۲۰۱۱). *Testing Bandura's Theory in school*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, ۱۲, ۴۲۶-۴۳۵. <https://doi.org/10.1016/j.sbspr.2011.02.053>
- Molderez, I., & Fonseca, E. (۲۰۱۸). *The efficacy of real-world experiences and service learning for fostering competences for sustainable development in higher education*. *Journal of Cleaner Production*, ۱۷۲, ۴۳۹۷-۴۴۱۰. <https://doi.org/10.1016/J.JCLEPRO.2017.04.062>

- Online, M. S. (۲۰۲۱). *SWOT-analysis as a strategic management tool of the quality training of the future educational institution head. Ilkogretim*. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.01.96>
- Ponzio, C. M. (۲۰۲۰). *(Re)Imagining a translangual self: Shifting one monolingual teacher candidate's language lens. Linguistics and Education*, ۶۰.
- Ryan, F., Coughlan, M., & Cronin, P. (۲۰۰۹). Interviewing in qualitative research: The one-to-one interview. *International Journal of Therapy and Rehabilitation*, ۱۶(۶), ۳۰۹-۳۱۴. <https://doi.org/10.12968/IJTR.2009.16.6.42433>
- See, B. H., Gorard, S., & Morris, R. (۲۰۲۳). Tackling teacher shortages: doing the right thing at the right time and with the right evidence. *International Encyclopedia of Education (Fourth Edition)*, ۶۵۵-۶۷۰. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-811863-0-004084-7>
- Symesa, W., Lazaridesa, R., & Hußnera, I. (۲۰۲۲). The development of student teachers' teacher self-efficacy before and during the COVID-۱۹ pandemic. *Teaching and Teacher Education*, ۱۰۳۹۴۱. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103941>
- Valenzuela, D., & Shrivastava, P. (۲۰۲۲). *Interview as a Method for Interview as a Method for Qualitative Research Qualitative Research*.
- VanLone, J., Pansé-Barone, C., & Long, K. (۲۰۲۲). Teacher preparation and the COVID-۱۹ disruption: Understanding the impact and implications for novice teachers. *International Journal of Educational Research Open*, ۳. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2021.100120>
- Woodcock, S., Hitches, E., & Jones, G. (۲۰۱۹). It's not you, it's me: Teachers' self-efficacy and attributional beliefs towards students with specific learning difficulties. *International Journal of Educational Research*, ۹۷, ۱۰۷-۱۱۸. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.07.007>