

فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار
سال شانزدهم، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۱
صص ۲۱-۴۱

آسیب شناسی فرآیند جذب معلمان مقطع ابتدایی در آموزش و پرورش ایران احمد احمدی فارسانی^۱، فریبا کریمی^۲، بدری شاه طالبی^۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر، آسیب شناسی فرآیند جذب معلمان مقطع ابتدایی در آموزش و پرورش ایران بود. بدین منظور، مطالعه کیفی با رویکرد پدیدار شناسی انجام شده است. ۲۲ صاحب نظر از میان برنامه ریزان، کارشناسان و متخصصان حوزه جذب و استخدام نیرو در وزارت آموزش و پرورش با روش نمونه گیری هدف مند با توجه به حد اشباع نظری شناسایی و انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از مصاحبه نیمه ساختار یافته بهره گرفته شد. مصاحبه ها، ضبط و پیاده سازی گردید و بر اساس روش ۷ مرحله ای کلایزی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. از روش تایید مصاحبه شوندگان برای کنترل روایی استفاده شد. برای تعیین پایایی از روش باز آزمون استفاده گردید و درصد پایایی بازآزمون در پژوهش ۸۶٪ به دست آمد. پژوهش منتج به شناسایی ۶۵ آسیب در قالب ۱۵ واحد مفهومی در ابعاد نیروی انسانی، انتخاب و انتصاب گردید که مهمترین آسیب ها در هر یک از ابعاد به ترتیب، عدم درک ماهیت شغلی، ضعف در اطلاع رسانی، مشکلات جذب نخبگان، ضعف های تخصصی و مهارتی، کم توجهی به فعالیت های پژوهشی و ضعف در ارزشیابی و بازخورد شناخته شد. در نهایت، مبتنی بر ادبیات تحقیق و واقعیت های آموزش و پرورش ایران، راهکار های اصلاحی پیشنهاد شد که از جمله مهمترین آنها، تغییر در برخی قوانین و سیاستگذاری های جذب نیرو و رعایت استانداردهای استخدامی به همراه نیازسنجی و اعلام زمان های دقیق استخدام در وزارت آموزش و پرورش بود.

کلید واژه ها: آسیب شناسی، فرآیند جذب، معلمان ابتدایی، آموزش و پرورش ایران.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۹/۰۹

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۶/۰۹

^۱ - دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

Ahmadi96204600@gmail.com

^۲ - دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول).

Faribakarimi2005@yahoo.com

^۳ - دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

Shahtalbi2005@yahoo.com

مقدمه

شواهد و مستندات متعدد پژوهشی نشان می‌دهد که یک سازمان با کارایی بالا^۱، بدون وجود نیروی انسانی کارآمد و کیفیت مدیریت منابع انسانی^۲ و توسعه منابع انسانی^۳ نمی‌تواند در شرایط پرچالش امروزی به عملکرد مطلوبی دست یابد (پارک لدوس، راتفورد، بیکر و شهرزاد^۴، ۲۰۱۵). معلمان به عنوان سکنداران اصلی نظام تعلیم و تربیت، نقشی اساسی در برنامه تحولات اجتماعی بر عهده دارند (اوکه و متیودا^۵، ۲۰۱۷). تربیت معلم، یکی از حوزه‌های بسیار مهم و تاثیرگذار در نظام آموزشی هر کشور است که نقش حیاتی در اصلاح و تقویت بنیادهای توسعه‌ای کشورهای ایفا می‌کند. در برخی از کشورهای جهان، سیاست‌های نوینی برای تربیت معلم طراحی شده که منجر به دگرگونی وضعیت آن، از حالت فقر و عقب ماندگی به سوی کشوری پیشرو شده است. این در حالی است که ضمن توجه ناکافی به پژوهش در حوزه تربیت معلم ایران، سنت‌های تربیت معلم همانند سایر حوزه‌های اجتماعی، در دوسویگی میان سنت و مدرنیته در چالش بوده و تاریخ تربیت معلم ایران، گاهی گرایش به واردات و تبعیت محض از سنت‌های تربیت معلم کرده است (خنیفر، ۱۳۹۸). در راهبرد ۱۳ سند تحول بنیادین آموزش و پرورش نیز توسعه شایستگی‌ها و توانمندی‌های اعتقادی، تربیتی، علمی و حرفه‌ای فرهنگیان در راستای تحقق اهدافی، همچون برقراری نظام اثر بخش و کارآمد مدیریت منابع انسانی بر اساس نظام معیار اسلامی، به سازی و تحول در نظام برنامه ریزی آموزشی، درسی، مالی، اداری و زیر ساخت‌های کالبدی ارتقای اثربخشی و افزایش کارایی در نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی مورد توجه قرار گرفته است. این در حالی است که در سند و منشور اصلاح نظام آموزش و پرورش (شورای عالی آموزش و پرورش، ۱۳۸۲)، برخی از آسیب‌ها و موانع بازدارنده در ارتباط با انتخاب و جذب معلم، منزلت، جایگاه و مسولیت‌های معلم، حفظ و نگهداری، ارتقاء و رفاه معلم، سطح تخصصی و حرفه‌ای معلم، تربیت معلم و آموزش‌های مختلف اعلام شده است. برنامه ریزی برای جذب و تربیت معلمان از مهمترین مسایل هر نظام آموزشی پویا و کارآمد به شمار می‌رود. با در نظر گرفتن چنین

¹-high performance organization (HPO)

²-human resource management (HRM)

³-human resource development (HRD)

⁴-Parks Leduc. Rutherford. Backer& Sharzad

⁵- Okehe& Mtyuda

اولویتی برای نظام تعلیم و تربیت، بهتر می‌توان به نقش و اهمیت تربیت آموزگاران که پرچم دار اصلی این حرکت هستند، پی برد (ملکی، ۱۳۹۱). در آموزش و پرورش به هیچ تحول علمی یا نوآوری مطلوب نمی‌توان دست یافت مگر اینکه پیشاپیش در شیوه‌های کاری معلمان، به عنوان کارگزاران واقعی، تغییرات متناسب به وجود آید. رمز سلامتی و بالندگی نظام‌های تعلیم و تربیت را باید در سلامت رشد و بالندگی معلم جستجو کرد. (سمیعی، ۱۳۹۵). تربیت معلم در کشور ایران سابقه دیرینه‌ای دارد. در سیر تاریخی اسناد به جای مانده از نظام تربیت معلم، هفت مدل تربیت معلم دوره ابتدایی را می‌توان شناسایی نمود. این مدل‌ها عبارتند از دارالمعلمین (۱۲۹۷)، دانشسرای مقدماتی (۱۳۱۲)، کلاس‌های کمک‌آموزگاری (۱۳۲۲)، تربیت معلم یکساله (۱۳۳۸)، سپاه دانش (۱۳۴۲)، مراکز تربیت معلم (۱۳۶۲) و دانشگاه فرهنگیان (۱۳۹۰). (محمدی، ۱۳۹۹). اما در چند سال اخیر در راستای برنامه‌های تحول در وزارت آموزش و پرورش مقرر شده است تا تربیت آموزگاران از دانشگاه فرهنگیان انجام گیرد. دانشگاهی که با ابلاغ اساسنامه‌اش در سال ۱۳۹۰ فعالیت خود را آغاز کرد. ولی در حال حاضر علاوه بر ورودی‌های دانشگاه فرهنگیان به روش‌های متفاوت دیگری (ماده ۲۸، مصوبات مجلس و معلمان آزاد مدارس غیرانتفاعی) نیز معلم جذب می‌نماید. ورود به عصر نوین و لزوم هماهنگی نظام‌های آموزشی با تحولات آینده باعث شده است تا کشورهای جهان در برنامه‌های تربیت معلم کشورشان تغییراتی ایجاد کرده و کاستی‌های موجود را برطرف کنند. یونسکو (۲۰۱۴) در ارتباط با تربیت معلم اذعان دارد که معلم، محور و مرکز آموزش و کلید فرآیند یادگیری است و یکی از حقوق کودکان را حق آموزش و پرورش مطلوب ذکر می‌کند و آن را مشروط به وجود معلمان مجرب با قابلیت‌های ممتاز و معلم به تعداد کافی می‌داند. این سهم را نیز در گرو وجود مراکز و موسسات تربیت معلم با کیفیت در کنار آموزش مستمر همراه با امکانات برای یادگیری مادام‌العمر برای همه معلمان به شمار می‌آورد. بدین وسیله تأکید دارد که تربیت معلم و رشد حرفه‌ای معلم باید در اولویت سیاست‌گذاری‌های آموزشی و مالی باشد. ریکنبرج^۱ (۲۰۱۰) معلم شایسته و اثر بخش را در جهان امروز معلمی می‌داند که بتواند در شغل خود آموزش‌های لازم را ببیند و به رشد حرفه‌ای برسد و تجربیات زیادی را به دست آورد تا بتواند در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان موثر واقع شود.

^۱-Richenbrg

آموزش و پرورش فقط هنگامی می‌تواند به موفقیت و اهداف راهبردی خود برسد که افرادی را جذب کرده باشد که از توانایی و علاقه فراوان برای ایفای رسالت خویش برخوردار باشد. بنابراین، فرایند جذب و تامین، نقش مهمی در تسهیل موفقیت سازمان دارد (عباسپور، ۱۳۹۳). جذب و تامین، شامل اقدامات و فعالیت‌های انجام شده توسط یک سازمان به منظور شناسایی و جذب افرادی در سازمان می‌شود که دارای توانایی کمک به سازمان برای تحقق اهداف راهبردی آن باشند. به طور خاص، در چنین فعالیتهایی باید جمعی از نامزدهای مطلوب را شناسایی کرده، علاقه آنها و جاذبه به سازمان را به عنوان یک کارفرما بالا ببرد و احتمال اینکه آنها یک پیشنهاد کاری را بپذیرند، افزایش دهد (رینر و باربر^۱، ۱۹۹۰). از آنجایی که اساس یادگیری فرد در تعلیم و تربیت او به ویژه در آموزش ابتدایی شکل می‌گیرد برنامه ریزی برای جذب آموزگار باید طبق سیاست گذاری بلند مدت و حساب شده و بر اساس کارشناسی های دقیق صورت گیرد. در آموزش و پرورش عامل اصلی ورود آموزگاران به مقطع ابتدایی باید علاقه و انگیزه باشد که متأسفانه این امر در آموزش و پرورش ایران کمرنگ شده و این اثرات مخربی بر کیفیت آموزش در مدارس ابتدایی داشته است. با توجه به جایگاه ویژه ی آموزش و پرورش و آموزگاران سخت کوش در جامعه، صدمه ها و آسیب هایی که معلمان با آن ها مواجه اند و سلامت، رفاه، آرامش و کار حرفه ای آنها را به مخاطره می اندازند، باید مورد بررسی و توجه قرار گیرند و تا حد امکان، تاثیر آن ها را که مستقیماً بر کیفیت آموزشی است، خنثی گردد. با توجه به کمبود مطالعات جامع و آسیب شناسانه، با محوریت جذب و استخدام در وزارت آموزش و پرورش ایران، تلاش بر این بود تا با رویکرد اکتشافی و نگاهی جامع، عمده ترین مسایل و آسیب های مرتبط با فرآیند جذب و استخدام آموزگاران شناسایی شده و بازنمایی گردد تا یافته های آن مورد نظر متولیان جذب و استخدام نیروی انسانی در آموزش و پرورش قرار گرفته و زمینه ای برای برطرف نمودن این آسیب ها فراهم است.

نعیم احمد و عبدالعزیز^۲ (۲۰۱۲) کیفیت در تربیت معلم را با تحلیل موقعیتی راهبردهای تضمین کیفیت موسسات تربیت معلم در پاکستان تحقیق و مطالعه کردند. پژوهش در مرحله اول به شیوه کمی و از طریق زمینه یابی خود گزارشی، اعضای هیئت علمی موسسات تربیت معلم نظر خود را

^۱-Ryner & Barber

^۲-Naeem Ahmad & Abdul Aziz

در باره عوامل اثرگذار بر کیفیت تربیت معلم بیان کردند. در مرحله بعد به شیوه مصاحبه کیفی با ده نفر از متخصصان و خبرگان موسسات تربیت معلم، اطلاعات گردآوری شد. نتایج این پژوهش نشان داد برای سنجش و به دنبال آن تعالی کیفیت تربیت معلم به اقداماتی نیاز است که عبارتند از: الگوسازی تضمین کیفیت، خود ارزیابی موسسات، ارزیابی همگنان توسط منتخبی از متخصصان، استفاده از شاخص های عملکردی برای بهینه کاوی^۱، سنجش عملکرد واقعی دانشجویان مدرسه. ادیسون و براندرت^۲ (۲۰۰۸) به مطالعه عوامل تاثیر گذار در انگیزه معلمان ابتدایی در انگلستان پرداختند. بر اساس یافته های این پژوهش انگیزه معلمان عمدتاً در بر گیرنده عوامل درونی، بازخورد مثبت از سوی دانش آموزان، پیشرفت آنان، احساس موفقیت از انجام کامل تکالیف مفرح و داشتن همکاری یاری گر بوده است. وات ریچارسون^۳ (۲۰۰۷) با استفاده از پرسش نامه عوامل تاثیر گذار در انتخاب حرفه معلمی، پژوهشی را در میان معلمان استرالیایی انجام دادند و دریافتند که توانایی تدریس و ارزش ذاتی امر تدریس و میل به کمک به جامعه مهم ترین انگیزه داوطلبان در انتخاب حرفه معلمی بوده است. سنگری و آخش (۱۳۹۶) بررسی تطبیقی در مورد نحوه جذب و آماده سازی دانشجو در مراکز تربیت معلم کشورهای ژاپن، استرالیا و ایران ارائه دادند که یافته های تحقیق نشان داده است که کشورهای مورد نظر در پژوهش، در بعد پذیرش و جذب در مواردی مثلاً اتمام تحصیلات متوسطه و دارا بودن مدرک دیپلم، موفقیت در آزمون ورودی به هم شباهت دارند ولی کشورهای ایران و ژاپن نسبت به شغل معلمی و انجام مصاحبه های مختلف در مقایسه با کشور استرالیا در مورد جذب، حساس تر عمل می کنند به طوری که صلاحیت اخلاقی، نداشتن سوء پیشینه و توانایی های عمومی را به دقت می سنجند. همچنین در نظام جذب کشور ایران به مواردی همچون سن، معدل و تعهد گرفتن از متقاضیان در ابتدای دوره نیز اهمیت داده می شود. معصوم زاده و ملایی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی عوامل موثر بر جذب و بکار گیری نیروی شایسته در آموزش و پرورش آذربایجان غربی بیان کردند که حقوق و مزایای فعلی، تسهیلات و امکانات رفاهی ارایه شده به معلمین و فقدان فرصت ارتقای شغلی و تحصیلی از موانع عمده و موثر در جذب نیروی انسانی شایسته در آموزش و

^۱-Benchmarking

^۲-Addison & Brundrett

^۳-Watt & Richardson

پرورش استان آذربایجان غربی می باشد. کبیری و سعادت‌مند (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان بررسی عوامل موثر بر جذب نیروهای توانمند آموزش و پرورش در پست مدیریت مدارس مطرح نمودند که میزان تاثیر عوامل مادی، آموزشهای ضمن خدمت، امنیت شغلی و تناسب اختیار با مسولیت، ارتباطات سازمانی، شیوه انتصاب مدیران، عوامل آموزشگاهی بر افزایش جذب نیروهای توانمند آموزش و پرورش در پست مدیریت مدارس بیش از سطح متوسط بوده است. ابطیحی (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی دیدگاههای ارزشی، اعتقادی گزینش پرداخته است که معیارهای ارزشی، اعتقادی مربوط به نیروی یابی، جذب و گزینش به شرح ذیل مطرح گردیده است: ۱- استطاعت: در نیروی یابی، جذب، گزینش و استخدام افراد برای تصدی مشاغل مختلف براساس تعالیم عالیه اسلامی و نص صریح قران کریم باید استطاعت و توانمندی متقاضیان شغلی برای انجام وظایف و مسولیت های محوله مورد سنجش قرار گیرد و کاری خارج از توان و استطاعت افراد به آنان محول نگردد. ۲- علم، آگاهی و تخصص: علم، آگاهی و تخصص یکی دیگر از شرایط احراز مشاغل از دیدگاه فرهنگ اسلامی است. ۳- امانت داری: سومین شرط احراز مشاغل از دیدگاه فرهنگ اسلامی، امانت داری است. ۴- اهل مشورت و توکل بودن: چهارمین شرط احراز مشاغل مشورت میباشد و به معنای استخراج رای صحیح است. خالق، پور شاهرودی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان مقایسه تطبیقی سیستم تربیت معلم ایران، ژاپن به این نتیجه رسیدند که علاوه بر مدرک دانشگاهی، شرکت در امتحان کتبی نظریه های آموزشی، روان شناسی تربیتی و روش های تدریس و آزمون عملی در زمینه مهارتها و تخصصها و همچنین آزمون در زمینه موضوع هایی چون مدیریت آموزشگاهی، جامعه شناسی آموزش و پرورش، قوانین و مقررات آموزشی، حقوق شهروندی و آموزش و پرورش الزامی بوده و متقاضیانی که از عهده این امتحانات برآیند گواهی نامه معلمی کسب می کنند و گواهی نامه معلمی در حکم صلاحیت و اعتبار اشتغال به حرفه معلمی است. آقازاده (۱۳۹۴) در بررسی در مورد جذب معلم در کشور کانادا مطرح نموده است که در کانادا برای معلم شدن متقاضیان از ۳ مسیر عبور می کنند. مسیر اول، مسیر متوالی است که متقاضی باید دارای مدرک کارشناسی باشد و بین هشت ماه تا دو سال دوره تربیت معلم را سپری کند، مسیر دوم مسیر همزمان است که طبق آن متقاضی به طور همزمان دانشجو و معلم است و مسیر سوم کارشناس ارشد نام دارد که متقاضیان به مدت دو سال دوره مطالعاتی می گذرانند. وی

همچنین ابراز داشته است که تسلط به زبان انگلیسی و زبان فرانسه، داشتن مدرک تخصصی خاص، تجربه، علاقه و آمادگی از شروط پذیرش است. پور محمدی (۱۳۹۴) به بررسی نقاط قوت در تربیت معلم کره جنوبی پرداخته و مطرح نموده است که نهاد سازی و شکل گیری اتاق های فکر متعدد در یک فرایند تکاملی و تدریجی، وجود سندیکاهای معلمان و اعتماد به معلمین از سوی حاکمیت، مشارکت گسترده در ارتباط تربیت معلم، انگیزه های پیوستن به عرصه معلمی و ماندن در آن، امکانات و تسهیلاتی که در اختیار معلمان برای توسعه حرفه ای آن ها قرار داده می شود، از نقاط قوت تربیت معلم در کره جنوبی است. نازنین تیموری (۱۳۹۶) در پژوهشی به اولویت بندی عوامل موثر بر جذب نیروی انسانی و ارائه الگوی مناسب مبتنی بر نظام شایستگی پرداخته است که نتایج این پژوهش نشان می دهد که تعیین تعداد مناسب افراد، دانش فنی، گروه گرایی، ارزیابی شایستگی های حرفه ای، خواسته های حقوقی، پیاده سازی فرایند استخدام، توانمند سازی کارکنان و عدالت محوری در جذب نیروی انسانی و عامل رقابت در هر یک از ابعاد موثر بر الگو، دارای بالاترین اولویت بوده است. مهدیان و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی نشان دادند که شمار اندکی از معلمان به دلیل پررنگ بودن بعد معنوی حرفه معلمی، از منزلت اجتماعی شان راضی هستند، اما در اکثر موارد، معلمان به دلیل مخاطرات در چهار بعد سازمانی، اقتصادی، اجتماعی و شخصی از منزلت اجتماعی حرفه خود ناراضی هستند. از مهمترین نشانگرهای شناسایی شده مرتبط با نارضایتی معلمان در بعد اقتصادی می توان به حقوق، مزایا و عدم اعتبار شغلی، در بعد سازمانی به عملکرد مسولان، کیفیت ورودی ها و ملاک ها و معیار های ارتقاء در حرفه، در بعد اجتماعی به فرهنگ مادی جامعه و معیار های مادی گرایانه منزلت اجتماعی، فرهنگ والدین دانش آموز، جایگاه حرفه معلمی در مقایسه با سایر مشاغل، عملکرد رسانه ها و در بعد شخصی به کاهش تعلق حرفه ای، احساس و افکار شخصی، ذهنیت معلم، رفتار شخصی و اخلاق حرفه ای اشاره کرد.

سوالات تحقیق

- ۱) آسیب های مرتبط با جذب معلمین مقطع ابتدایی بر اساس تجارب کارشناسان و برنامه ریزان شاغل در آموزش و پرورش در بعد نیروی یابی کدامند؟
- ۲) آسیب های مرتبط با جذب معلمین مقطع ابتدایی بر اساس تجارب کارشناسان و برنامه ریزان شاغل در آموزش و پرورش در بعد انتخاب نیروی کدامند؟

۳) آسیب‌های مرتبط با جذب معلمان مقطع ابتدایی بر اساس تجارب کارشناسان و برنامه ریزان شاغل در آموزش و پرورش در بعد انتصاب نیرو کدامند؟

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر رویکرد کیفی است. پژوهش کیفی رویکردی طبیعت‌گرایانه است که در پی درک پدیده مورد مطالعه در همان زمینه و محیط خاص از قبیل محیط جهان واقعی است، جایی که پژوهشگر در پی دستکاری پدیده مورد نظر خود نیست (پاژت^۱، ۲۰۰۸). این رویکرد مسیرهای تحلیلی را باز می‌کند و چالش‌های خاصی را پیش روی محقق قرار می‌دهد تا از این طریق با موضوع، درگیری بیشتری داشته باشد (ساکس^۲، ۲۰۱۵). روش مورد استفاده، پدیدارشناسی بود که به توصیف معانی یک مفهوم یا پدیده از دیدگاه عده‌ای از افراد بر اساس تجارب آنان در مورد آن پدیده پرداخته است و در پی فهم تجارب مشترک آن عده از افراد است. دلیل استفاده از پدیدارشناسی، آن است که لایه‌های پنهان ذهنیت افراد در باره موضوع آشکار شود. بر این اساس، در پژوهش حاضر که هدف، آسیب‌شناسی فرایند جذب معلمان مقطع ابتدایی در آموزش و پرورش ایران بود، به شیوه پدیدارشناسانه به عمق مفهوم درک شده شرکت‌کنندگان در پژوهش پی برده شده است. شرکت‌کنندگان در این پژوهش، کارشناسان، برنامه‌ریزان و متخصصین حوزه جذب و استخدام وزارت آموزش و پرورش بودند که با روش نمونه‌گیری هدفمند^۳، انجام شد. دلیل استفاده از این روش، دستیابی به حداکثر نظرات برای شناسایی پدیده مورد نظر است. با انجام مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته، فرایند نمونه‌گیری پیش‌رفت و ابعاد مساله کاوش شد. مصاحبه‌ها با نمونه‌ها ادامه یافت تا پس از ۲۰ مصاحبه به حد اشباع نظری اطلاعاتی رسیده شد. با این حال برای اطمینان، مصاحبه‌ها ادامه پیدا کرد و با ۲۲ نفر مصاحبه انجام شد.

^۱-Pagett

^۲-Sacks

^۳-Purposeful Sampling

^۴Crswel

جدول ۱. مشخصات پاسخگویان

مشارکت کننده	جنسیت		سابقه فعالیت در آموزش و پرورش به سال	میزان تحصیلات	سمت سازمانی
	زن	مرد			
۱	✓✓		۲۷	کارشناسی	معاون آموزش ابتدایی
۲	✓✓	✓	۱۹	کارشناسی	کارشناس آموزش ابتدایی
۳	✓	✓✓	۲۲	کاردانی	کارشناس آموزش ابتدایی
۴	✓✓	✓	۲۱	کارشناسی	کارشناس آموزش ابتدایی
۵	✓	✓✓	۲۹	کارشناسی	کارشناس آموزش ابتدایی
۶		✓✓	۲۸	کارشناسی ارشد	کارشناس آموزش ابتدایی
۷	✓✓		۲۰	کارشناسی ارشد	کارشناس آموزش ابتدایی
۸		✓✓	۱۷	کارشناسی	کارشناس آموزش ابتدایی
۹	✓	✓✓	۲۸	کارشناسی	کارشناس هسته گزینش
۱۰	✓✓	✓	۲۴	کارشناسی ارشد	کارشناس هسته گزینش
۱۱	✓✓		۲۲	کارشناسی	کارشناس هسته گزینش
۱۲		✓✓	۱۷	کارشناسی	کارشناس هسته گزینش
۱۳		✓✓	۳۰	کارشناسی ارشد	کارشناس هسته گزینش
۱۴	✓✓	✓	۲۹	کارشناسی ارشد	کارشناس هسته گزینش
۱۵		✓✓	۲۵	کارشناسی ارشد	کارشناس مسئول امور استخدامی
۱۶		✓✓	۱۷	دکتری	کارشناس امور استخدامی
۱۷	✓✓		۱۸	کارشناسی	کارشناس امور استخدامی
۱۸	✓	✓✓	۱۵	کارشناسی	کارشناس امور استخدامی
۱۹	✓	✓✓	۱۸	کارشناسی ارشد	کارشناس امور استخدامی
۲۰	✓✓	✓	۲۱	کارشناسی	کارشناس امور استخدامی
۲۱	✓✓	✓	۲۴	دکتری	کارشناس امور استخدامی
۲۲		✓✓	۱۵	کارشناسی	کارشناس امور استخدامی

به منظور تعیین این نکته که یافته های پژوهش از زاویه دید پژوهشگر، شرکت کنندگان و خوانندگان صحیح هستند از روایی استفاده می گردد. برای بیان ایده اصطلاحات زیادی در ادبیات کیفی وجود دارد مانند قابل اعتماد بودن، معتبر بودن، و قابل قبول بودن (کرسول، ۱۳۹۴). در واقع در پژوهش کیفی باور پذیری نتایج به این صورت تایید می گردد که نتایج نهایی از طریق بازدید دوباره شرکت کنندگان در میان گذارده شده تا تعیین نمایند که آیا توصیفات، منعکس کننده تجربیات آن ها هست یا خیر؟ در پژوهش حاضر نیز برای بررسی صحت یافته ها، پس از انجام مصاحبه و پیاده سازی آن، متن مصاحبه به مشارکت کنندگان باز گردانده شد و صحت گفته های

خودشان را مورد تایید مجدد قرار دادند. به منظور تعیین پایایی^۱ تحلیل ها از روش بازآزمون استفاده شده است. در این روش از میان مصاحبه های انجام گرفته چند مصاحبه به عنوان نمونه انتخاب می شود و هر کدام از آنها در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص دو بار کدگذاری می شوند. سپس کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هر کدام از مصاحبه ها با هم مقایسه می شوند. در پژوهش کنونی برای محاسبه پایایی باز آزمون، از بین مصاحبه های انجام گرفته، تعداد ۳ مصاحبه انتخاب شده و هر کدام از آنها ۲ بار در یک فاصله زمانی ۲۰ روزه توسط پژوهشگر کدگذاری شده اند. نتایج حاصل از این کدگذاری ها در جدول (۲) آمده است.

جدول ۲. محاسبه پایایی باز آزمون

عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	پایایی بین دو کدگذار
مصاحبه شماره ۱	۳۸	۱۷	٪۹۴
مصاحبه شماره ۷	۴۳	۱۹	٪۸۸
مصاحبه شماره ۱۴	۴۹	۲۰	٪۸۱
کل	۱۳۰	۵۶	٪۸۶

پایایی باز آزمون مصاحبه های انجام گرفته که طبق فرمول ذیل، در این پژوهش برابر ٪۸۶ است و از آنجایی که این میزان پایایی بیشتر از ٪۶۰ است (کوال، ۲۰۰۸) قابلیت اعتماد کد گذاری ها مورد تایید است.

$$\text{درصد پایایی باز آزمون} = \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل}} \times 100\%$$

(t)

مصاحبه ها به صورت حضوری در مدارس و ادارات آموزش و پرورش انجام و ثبت و ضبط گردید. در تحلیل داده ها از روش ۷ مرحله ای کلازلی استفاده شده است. روش کلازلی، روشی توصیفی در تحلیل محتوا به شرح ذیل می باشد. ۱- تمام توصیف های ارائه شده توسط شرکت کننده در مطالعه که به طور مرسوم پروتکل نام دارد، خوانده شد تا پژوهشگر با آنها مانوس گردد. ۲- به هر پروتکل مراجعه و جملات و عباراتی که مستقیماً به پدیده مورد مطالعه مرتبط بود استخراج گردید این مرحله تحت عنوان (استخراج جملات مهم) شناخته شده است.

^۱-Reliability

۳- تلاش شد تا به معنای هر یک از جملات مهم پی برده شود. این مرحله تحت عنوان (فرموله کردن معانی) شناخته شده است. ۴- مراحل فوق برای هر پروتکل تکرار شد و معانی فرموله شده و مرتبط به هم در خوشه هایی از تم ها (موضوعات اصلی) قرار گرفت. ۵- نتایج در قالب یک توصیف جامع از موضوع مورد پژوهش تلفیق شد. ۶- توصیف جامع پدیده تحت مطالعه به صورت یک بیانیه صریح و روشن از ساختار اساسی پدیده مورد مطالعه، فرموله شد که اغلب تحت عنوان (ساختار ذاتی پدیده) نام گذاری می گردد. ۷- اعتبار بخشی نهایی یافته ها با ارجاع مجدد به شرکت کنندگان انجام گردید.

جدول ۳. نمونه متن مصاحبه و کدهای استخراج شده از آن

کدهای اولیه	متن مصاحبه
اصرار اطرافیان به انتخاب رشته خاص	یکی از دلایلی که من شغل معلمی را انتخاب کردم به اصرار پدر و مادرم بود. متأسفانه من در یک خانواده پرجمعیت و کم درآمد بودم و به منظور تضمین مالی، علیرغم علاقه فردی، به خاطر اصرار خانواده شغل معلمی را انتخاب نمودم و اکنون از این شغل خیلی راضی نیستم.
عدم توازن در جذب جنسیتی آموزگار	متأسفانه در آموزش و پرورش برنامه ریزی های جامع و منسجمی وجود ندارد و همین باعث می شود که در جذب نیرو مشکلات زیادی ایجاد شود. به عنوان مثال در یک دوره زمانی تعداد زیادی از نیروهای نهضت استخدام آموزش و پرورش می شوند که شاید بیشتر آنها مرد باشد در حالی که خیلی از اوقات نیروی معلم زن مورد نیاز بیشتر می باشد.
عدم وجود سامانه متمرکز و تخصصی، ویژه ثبت نام متقاضیان	جذب معلم در آموزش و پرورش رویه خاصی ندارد و بجز دانشگاه فرهنگیان که بر اساس آزمون، دانشجوی معلم می گیرد، در بیشتر مواقع تحت عناوین های خاصی مانند بسته حمایتی، حق التربیس، مصوبه مجلس و روشهای دیگری نیرو جذب می نماید که مشخص نیست از چه طریقی باید متقاضی ثبت نام نماید و روال منظم و سیستمی برای ثبت نام وجود ندارد.
عدم شفافیت در نیاز سنجی و جذب نیرو در بلند مدت	در آموزش و پرورش در زمینه نیروی انسانی بودجه بندی صورت نمی گیرد. یعنی بر اساس تعداد افراد بازنشسته و تعداد دانش آموزان برای سالهای بعد پیش بینی معلم نمی شود. این بی برنامه ای باعث می شود که در اکثر سال ها بحران کمبود معلم ایجاد شود.
عدم وجود تسهیلات و امتیازات ویژه نخبگان	ما خیلی از فارغ التحصیلان ممتاز دانشگاهی را می شناسیم که با رتبه های خیلی خوب فارغ التحصیل می شوند و به دلیل عدم وجود استخدام در دستگاه های دولتی به دنبال خروج از کشور می باشند. آموزش و پرورش می تواند با ایجاد شرایط ویژه تعداد زیادی از آنها را جذب نماید و از توان نخبگان استفاده ببرد
عدم استفاده از نتایج تحقیقات در آموزش و پرورش	تعداد زیادی از معلمان در مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری تحصیل نموده اند و مقالات و تالیفات زیادی انجام داده اند و تعداد زیادی از آنها کاربردی می باشد و قابلیت اجرایی شدن در آموزش و پرورش به منظور افزایش بازدهی را دارد ولی متأسفانه سیستم آموزش و پرورش از مقالات کاربردی مرتبط خیلی استقبال نمی نماید و یکی از دلایل عقب ماندگی آموزش و پرورش ایران همین موضوع است

یافته‌ها

سوال اول پژوهش: آسیب‌های مرتبط با جذب معلمان مقطع ابتدایی بر اساس تجارب کارشناسان و برنامه‌ریزان شاغل در آموزش و پرورش در بعد نیروی‌یابی کدامند؟ به منظور شناسایی آسیب‌های مرتبط با نیروی‌یابی، داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها با کارشناسان و برنامه‌ریزان شاغل در آموزش و پرورش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و مفاهیم ساده شده و واحدهای مفهومی استخراج گردید که پس از طبقه‌بندی ۲۲ مفهوم ساده شده (از شماره ۱ تا ۲۲) و ۵ واحد مفهومی شامل: عدم درک ماهیت شغلی، ضعف در صلاحیت فردی، وجود رویه‌های غیر تخصصی، ضعف در اطلاع‌رسانی و مشکلات جذب نخبگان به دست آمد. (جدول ۴)

جدول ۴. آسیب‌های مرتبط با نیروی‌یابی

ردیف	مفاهیم ساده شده	کد مصاحبه شونده	واحد‌های مفهومی	مضامین جامع
۱	اشتیاق بیش از حد بعضی از متقاضیان برای یافتن فرصت شغلی	۱۰م۵م۳م۲م۱م	علم درک ماهیت شغلی	نیروی‌یابی
۲	اصرار اطرافیان به انتخاب رشته خاص	۱۵م۷م۶م۲م		
۳	عدم آگاهی برخی از متقاضیان به رسالت آموزش و پرورش	۲۰م۱۱م۴م۱م		
۴	عدم شناخت برخی از متقاضیان نسبت به مدارس ابتدایی	۱۹م۱۴م۱۲م۶م۱م		
۵	کم توجهی به وضعیت فرهنگی متقاضی	۱۶م۱۰م۴م۲م	ضعف در صلاحیت فردی	
۶	کم توجهی به وضعیت جسمانی متقاضی	۱۷م۱۳م۹م۲م۱م		
۷	عدم توجه به وضعیت روانی متقاضی	۱۹م۱۲م۵م		
۸	کم توجهی به شرایط علمی و تخصصی متقاضی	۱۴م۱۰م۳م۱م		
۹	نبود آزمون جامع و هماهنگ، ویژه متقاضیان ورودی‌ها با روش مختلف حرفه‌آموزگاری	۱۵م۷م۵م۲م۱م	وجود رویه‌های غیر تخصصی	
۱۰	انتخاب آموزگار در مدارس غیر دولتی بدون طی مراحل جذب	۲۰م۹م۷م۶م۳م		
۱۱	عدم توازن در جذب جنسیتی آموزگار	۱۷م۹م۸م۴م		
۱۲	روش‌های یکسان در استخدام معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی	۱۷م۱۱م۵م۱م		
۱۳	اولویت بندی ضعیف استخدام با وجود نیاز مبرم به آموزگار	۲۰م۱۶م۱۱م۳م۲م		
۱۴	عدم وجود سامانه متمرکز و تخصصی، ویژه ثبت نام کلیه متقاضیان	۲۱م۱۶م۱۵م۵م۳م	ضعف در اطلاع‌رسانی	نیروی‌یابی
۱۵	اطلاع‌رسانی ضعیف از طریق رسانه‌های عمومی	۲۲م۱۳م۱۲م۶م۳م۲م۱م		
۱۶	مشخص نبودن زمان دقیق نیروی‌یابی در آموزش و پرورش	۱۵م۱۲م۸م۷م۶م۲م۱م		
۱۷	عدم شفافیت در نیازسنجی و جذب نیرو در بلندمدت	۱۹م۱۴م۱۲م۹م۶م۱م		
۱۸	عدم وجود تسهیلات و امتیازات ویژه نخبگان	۲۱م۱۳م۸م۷م۳م۲م۱م		
۱۹	نبود رابطه تعاملی بین آموزش و پرورش با وزارت علوم جهت شناسایی دانشجویان مستعد	۲۲م۱۲م۷م	مشکلات جذب نخبگان	
۲۰	نبود توافق‌نامه بین آموزش و پرورش و بنیاد ملی نخبگان به منظور معرفی نخبگان	۱۴م۷م۶م۱م		
۲۱	عدم انتخاب حرفه معلمی توسط رتبه‌های برتر کنکور	۲۰م۹م۳م۲م		
۲۲	حرکت ضعیف به سمت شایسته‌سالاری در آموزش و پرورش	۱۴م۱۲م۱م		

سوال دوم پژوهش: آسیب های مرتبط با جذب معلمین مقطع ابتدایی بر اساس تجارب کارشناسان و برنامه ریزان شاغل در آموزش و پرورش در بعد انتخاب نیرو کدامند؟ به منظور شناسایی آسیب های مرتبط با انتخاب نیرو، داده های حاصل از مصاحبه ها با کارشناسان و برنامه ریزان شاغل در آموزش و پرورش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و مفاهیم ساده شده و واحد های مفهومی استخراج گردید که پس از طبقه بندی ۱۴ مفهوم ساده شده (از شماره ۱ تا ۱۴) و ۳ واحد مفهومی شامل: ضعف های تخصصی و مهارتی، ضعف های گزینشی و نگرش های سلیقه ای در جذب به دست آمد. (جدول ۵)

جدول ۵. آسیب های مرتبط با انتخاب نیرو

ردیف	مفاهیم ساده شده	کد مصاحبه شونده	واحد های مفهومی	مضامین جامع
۱	در اولویت نبودن رشته تحصیلی انتخاب شدگان	۱۲م،۷م،۳م	تخصصی و مهارتی	انتخاب
۲	کم رنگ بودن مهارت حل مساله در آموزگاران	۱۸م،۱۲م،۲م		
۳	عدم آشنایی بعضی از آموزگاران با روش های تدریس	۱۹م،۱۳م،۹م،۲م،۱م		
۴	بی توجهی به مهارت های مدیریتی در کلاس داری	۱۷م،۱۱م،۶م،۵م		
۵	جذب برخی از متقاضیان با گذراندن دوره های کوتاه مدت	۱۷م،۱م		
۶	ضعف در توانایی کار تیمی	۱۸م،۷م،۱م		
۷	ضعف در انعطاف پذیری شغلی	۱۴م،۱۱م،۵م،۴م		
۸	کامل نبودن شناخت گزینش گران از قوانین و مقررات مدارس ابتدایی	۱۷م،۱۱م،۵م،۱م	ضعف های گزینشی	
۹	همسان نگری و عدم توجه به اهمیت و حساسیت آموزگاری در مرحله انتخاب نیرو	۲۱م،۱۸م،۸م،۵م		
۱۰	استفاده از شیوه های قدیمی جذب نیرو در آموزش و پرورش	۲۲م،۱۸م،۷م،۱م		
۱۱	استفاده از ابزار کمی در مصاحبه استخدامی	۱۸م،۱۴م،۱۱م،۴م	نگرش های سلیقه ای	
۱۲	وجود استخدام بدون طی مراحل گزینش در مدارس غیر انتفاعی	۱۳م،۱۱م،۵م		
۱۳	اعمال سلیقه گروه های غیر رسمی در گزینش معلم	۱۸م،۱۲م،۱۱م،۲م		
۱۴	تغییر معیارهای استخدام با تغییر دولت ها در ایران	۲۰م،۱۹م،۱۱م،۷م،۶م		

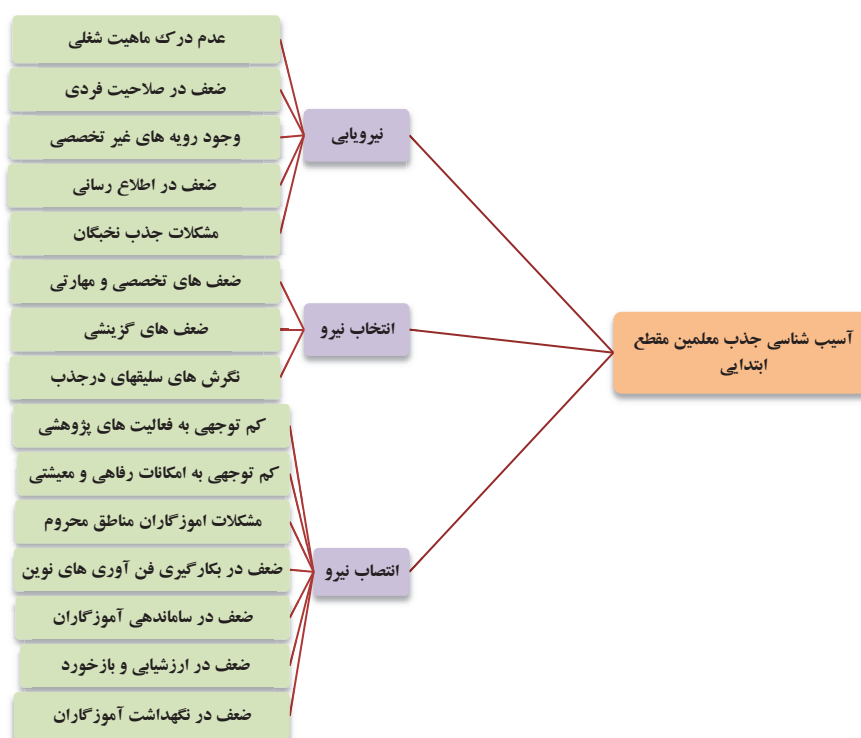
سوال سوم: آسیب های مرتبط با جذب معلمین مقطع ابتدایی بر اساس تجارب کارشناسان و برنامه ریزان شاغل در آموزش و پرورش در بعد انتصاب نیرو کدامند؟ به منظور شناسایی آسیب های مرتبط با انتصاب نیرو، داده های حاصل از مصاحبه ها با کارشناسان و برنامه ریزان شاغل در

آموزش و پرورش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و مفاهیم ساده شده و واحد های مفهومی استخراج گردید که پس از طبقه بندی ۲۹ مفهوم ساده شده (از شماره ۱ تا ۲۹) و ۷ واحد مفهومی شامل: کم توجهی به فعالیت های پژوهشی، کم توجهی به امکانات رفاهی و معیشتی، مشکلات آموزگاران مناطق محروم، ضعف در بکارگیری فن آوری های نوین، ضعف در ساماندهی آموزگاران، ضعف در ارزشیابی و بازخورد و ضعف در نگهداشت آموزگاران به دست آمد. (جدول ۶)

جدول ۶. آسیب های مرتبط با انتصاب نیرو

ردیف	مفاهیم ساده شده	کد مصاحبه شونده	واحد های مفهومی	مضامین
				جامع
۱	عدم آشنایی تعداد زیادی از معلمان جدید الاستخدام با روش پژوهش	۱۷م۱۴م۱م	کم توجهی به فعالیت های پژوهشی	
۲	حمایت مالی ضعیف از پژوهشگران	۱۹م۱۰م۰۹م۷م۳م		
۳	عدم وجود امکانات و تجهیزات مرتبط با پژوهش در مدارس	۱۸م۶م		
۴	عدم استفاده از نتایج تحقیقات در آموزش و پرورش	۱۳م۱۱م۶م۱م		
۵	کمبود دوره های آموزشی روش پژوهش برای آموزگاران	۱۹م۱۴م۱۰م۱م		
۶	وجود نگرش هزینه ای به جای نگرش سرمایه ای به آموزش و پرورش	۱۸م۱۷م۱۲م	کم توجهی به امکانات رفاهی و معیشتی	انتصاب
۷	مشکلات بیمه تکمیلی آموزگاران	۱۷م۱۱م۵م۲م۱م		
۸	پایین بودن حقوق و مزایا نسبت به سایر مشاغل دولتی	۱۹م۰۹م۵م۴م۳م۱م		
۹	دغدغه مسکن آموزگاران	۲۰م۱۵م۶م۴م۱م		
۱۰	تعهد خدمتی بلند مدت در مناطق روستایی	۱۳م۱۱م۶م۱م	مشکلات آموزگاران مناطق محروم	
۱۱	هزینه بر بودن رفت و آمد به مناطق محروم	۲۰م۱۹م۱۱م۰۹م۴م		
۱۲	پیگیری انتقالی به جای تمرکز بر تدریس	۲۱م۱۵م۱۱م۵م۱م		
۱۳	مشکلات خانواده های آموزگاران با بیتوته در روستا	۱۶م۰۹م۴م۳م۱م		
۱۴	عدم یکپارچگی مدارس ابتدایی با سایر مراکز آموزشی	۱۷م۱۲م	ضعف در بکارگیری فن آوری های نوین	انتصاب
۱۵	نداشتن آگاهی نسبت به مزایای استفاده از ICT	۱۹م۱۴م۴م۱م		
۱۶	عدم وجود دوره آموزشی استفاده از تکنولوژی آموزشی به نیروهای جدید الاستخدام	۱۹م۱۵م۱۳م		
۱۷	ارتباط ضعیف آموزش و پرورش با موسسات فن آوری	۱۸م۱۰م۰۹م۴م۱م	ضعف در ساماندهی آموزگاران	
۱۸	کم توجهی به چپش نیرو در پایه های متفاوت تحصیلی	۱۸م۰۷م۵م۲م		
۱۹	انتصاب آموزگار بدون توجه به رشته تحصیلی	۲۱م۱۱م۸م۴م۱م		
۲۰	کمبود نیرو و استفاده از نیروهای غیر آموزگار	۱۹م۱۴م۸م۶م۲م۱م		
۲۱	انتقال نیروهای ناکارآمد سایر بخشها به مدارس ابتدایی	۱۵م۱۳م۰۹م۸م۲م۱م		

ضعف در ارزشیابی و بازخورد	۲۲م۰۹م۰۶م۰۱۶م۰۲۲	عدم پیوند بین ارزشیابی معلم با رشد حرفه ای	۲۲
	۲۱م۰۱۴م۰۱۱م۰۵م۰۴م۰۱م	اجرای ضعیف اصول مرتبط با ارزشیابی	۲۳
	۱۶م۰۱۳م۰۹م۰۷م۰۲م۰۱م	عدم ارزشیابی آموزگاران توسط اولیای مدرسه	۲۴
	۲۲م۰۲۱م۰۱۴م۰۶م۰۲م۰۱م	عدم مشاهده کلاس درس در زمان ارزشیابی	۲۵
	۱۸م۰۱۷م۰۷م۰۳م	بازخورد ضعیف به آموزگاران	۲۶
ضعف در نگهداشت آموزگاران	۱۴م۰۶م۰۴م۰۲م	جابجایی آموزگاران با تجربه به عنوان کارشناس اداری در ادارات آموزش و پرورش	۲۷
	۱۶م۰۱۵م۰۱۳م۰۸م۰۱م	خروج از سیستم با یافتن فرصت استخدامی جدید	۲۸
	۱۶م۰۱۵م۰۸م۰۷م۰۱م	جابجایی آموزگار و تغییر مقطع تحصیلی تدریس	۲۹



شکل ۱. الگوی آسیب شناسی فرآیند جذب معلمین مقطع ابتدایی در آموزش و پرورش ایران

بحث و نتیجه گیری

یکی از بزرگ‌ترین دغدغه‌ها در وزارت آموزش و پرورش، جذب معلمان کارآمد است. با توجه به حجم بالای استخدام در وزارت آموزش و پرورش، انتخاب بهترین متقاضیان که هم از لحاظ تخصصی و فنی و هم از لحاظ ویژگی‌های فردی مناسب شغل آموزگاری باشند کار پیچیده و دشواری است. انتخاب آموزگار ناکارآمد در سیستم آموزش و پرورش می‌تواند هزینه‌های مادی و معنوی بسیار بالایی برای سازمان و دانش‌آموزان ایجاد نماید. در این پژوهش با کمک روش پدیدارشناسی، پاره‌ای از مسایل و آسیب‌های مرتبط با فرایند جذب معلمان مقطع ابتدایی در آموزش و پرورش ایران مورد شناسایی قرار گرفت. پس از مرور ادبیات تحقیق و انجام مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته با برنامه‌ریزان، کارشناسان امور اداری و استخدامی و کارشناسان گزینش مستقر در ادارات آموزش و پرورش، ۶۵ آسیب در قالب ۱۵ واحد مفهومی در ابعاد نیروی انسانی، انتخاب و انتصاب شناسایی شد و در جدول شماره ۱ بیان گردید. با بررسی انگیزه‌های جذب، ترک خدمت و ماندگاری آموزگاران متخصص و با تجربه، به نظر می‌رسد که وزارت آموزش و پرورش لازم است با توجه به گستردگی سازمانی و نیاز به حجم بالای آموزگار در سطح کشور به سمت شایسته‌سالاری گام برداشته و با تغییر در قوانین جذب و فراهم نمودن تسهیلات و امتیازات ویژه با جذب حداکثری نخبگان و ممتازین دانشگاه‌ها، برنامه‌های موثری تدارک ببیند. وزارت آموزش و پرورش به منظور جذب و استخدام آموزگاران توانمند و کارآمد لازم است زیرساخت‌های سازمانی را بررسی و اصلاح نماید. بسیاری از استخدام‌های غیر قانونی و جذب آموزگاران غیر تخصصی به دلیل نبود زمینه‌ها و آمادگی‌های لازم بر اساس برنامه‌های جامع و مدون است. متقاضیان شغل آموزگاری باید شناخت دقیق و کاملی از موقعیت شغلی داشته باشند. براساس یافته‌های پژوهش، یکی از مهمترین آسیب‌های موجود در جذب نیروی انسانی در آموزش و پرورش عدم درک ماهیت شغلی توسط متقاضی می‌باشد. تحقیقات قبل از استخدام این امکان را به متقاضی می‌دهد تا با واقعیت‌های شغل معلمی آشنا گردد. در صد بالایی از متقاضیان بدون بالا بردن دامنه اطلاعاتی شغلی و یا در نظر گرفتن توانایی، استعداد و روحیات خود، بنا به پیشنهاد دوستان و اطرافیان، وارد این حرفه شده و در کوتاه مدت منجر به سرخوردگی شغلی گردیده و اثرات زیان‌باری برای سیستم، دانش‌آموزان و خانواده‌ها در بر خواهد داشت. براساس

یافته ها مشخص گردیده است که در آموزش و پرورش از شرح وظایف مبتنی بر صلاحیت، کمتر استفاده می شود. صلاحیت حرفه ای این اطمینان را ایجاد می کند که معلم و شغل آموزگاری مطابق با اهداف وزارت آموزش و پرورش می باشند. یکی از عوامل مهم و اثر گذار در تنزل شدید کیفیت آموزشی در آموزش و پرورش ایران، جذب و بکارگیری نیروهای فاقد صلاحیت معلمی می باشد که تبعات زیادی را در بر داشته است. ازدیگر آسیب های چالش برانگیز شناسایی شده که ارتباط مستقیم با نارضایتی معلمین توانمند در آموزش و پرورش دارد، کم توجهی مسولین به امکانات رفاهی و معیشتی فرهنگیان است که برای فرهنگیان مشکلات عدیده ای ایجاد نموده است. در پژوهش صورت گرفته مشخص گردید که اکثر آموزگاران براین باورند که حقوق واقعی معلمان فراموش گردیده است و در این خصوص، کارمندان آموزش و پرورش در مقایسه با کارمندان سایر ارگانهای دولتی فاصله زیادی دارند و از حق و حقوق مناسبی اعم از مسکن، حقوق سازمانی، حق لباس و... محروم هستند. یکی از روانشناسان معاصر ((آبراهام مزلو)) با نگاهی تامل بر انگیز بیان می دارد، هنگامی که شخصی احساس محرومیت می کند و یا ارزیابی نیاز خاصی در سطوح اولیه در او ایجاد می گردد، اگر نیازهای اولیه خود را تامین نکند، تفکر وی را تحت الشعاع قرار می دهد به طوری که فرد به سطوح بالاتر نیازها نمی اندیشد. بر اساس نظریه مزلو نیازهای سیستم حقوق و پاداش در سطوح اولیه نیازها است. بنابراین اگر نیازهای اولیه مرتفع نگردد، قاطبه انسان ها از توان لازم برای حرکت به سمت مراحل بالاتر و انجام بهینه فعالیت های سازنده محروم می شوند (کرمی و کاملی، ۱۳۹۴). نتایج تحقیق جوادی و همکاران (۱۳۹۴) گویای آن است که مزایای شغلی، توسعه حرفه ای، حمایت مدیر مدرسه بر رضایت شغلی معلمان موثر است. با توجه به وضعیت جامعه یکی از عوامل کاهش جایگاه معلمان وضعیت معیشتی و اقتصادی است که جایگاه اجتماعی معلمان را تحت شعاع قرار می دهد، از این رو نتایج تحقیق ذکر شده با یافته های این تحقیق هم خوانی دارد. یافته ها نشان می دهد که از دیگر ضعفهای جذب نیرو در آموزش و پرورش این است که در زمان گزینش معلمان به هیچ عنوان مسایل شخصیتی، روحی و روان درستی آنها مورد سنجش قرار نمی گیرد و بیشتر به جنبه های نگرشی و اعتقادی آنها توجه می شود که شاهد ورود افرادی با اختلالات شخصیتی و روانی در سیستم آموزش و پرورش هستیم. هرچند این اختلالات ممکن است در مشاغل دیگر مشکلی ایجاد

نکند اما در آموزش و پرورش، معلمان با کودکان سر و کار دارند و باید برای جذب و گزینش، تمامی جنبه‌ها در نظر گرفته شود. برخورداری معلم از سلامت روان در چارچوب همه الزاماتی که یک فرد در فرآیند تعلیم و تربیت به آن مقید می‌باشد، از تعلیم و تربیت خوب، شایستگی‌های تربیتی بالا و مهارت اجتماعی کافی برخوردار می‌باشد به طوری که در ارتباطات اجتماعی آنها را به کار می‌گیرد و در نهایت الگوی عملی خوبی برای دانش آموزان باشد (همران‌اوا^۱، ۲۰۱۵). در این پژوهش مشخص گردید که تعهدات سازمانی در آموزش و پرورش کاهش پیدا کرده است و معلمان انگیزه کمتری برای عملکرد مطلوب داشته‌اند. این مساله باعث عدم هماهنگی در سیستم آموزشی می‌شود و فرسودگی شغلی را تشدید کرده، سلامت روانی معلمان را به خطر می‌اندازد و سبب دل‌سردی و ناخشنودی و عدم وفاداری به شغل معلمی می‌شود. بر این اساس آنچه به عنوان آماده‌سازی معلم تعبیر می‌شود، پیامدهایی است که در زمینه ایجاد شایستگی‌ها و توانمندی‌ها در متقاضیان حرفه ایجاد می‌شود. حالت دقیق‌تر این موضوع، توجه به نتایجی است که بر روی دانش آموزان ایجاد می‌شود. به عبارتی بستر سازی کسب شایستگی‌های معلمی، پاسخگویی، و پایش مستمر باید به بهبود نتایج در دانش آموزان منتج شود.

قدردانی

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از کلیه شرکت کنندگان در این پژوهش، سپاسگزاری نمایند و نتایج پژوهش حاضر را به جامعه فرهنگیان فرهیخته تقدیم می‌کنند.

^۱-hamronava

منابع

- ابطحی، حسین. (۱۳۹۴). دیدگاه های ارزشی اعتقادی گزینش، **مطالعات مدیریت بهبود و تحول**، ۵ (۳): ۱-۱۸.
- اصیلی، غلامرضا. هندی، سید صالح. (۱۳۸۹). بررسی تطبیقی فرایند جذب و ارایه مدل مناسب برای سازمانهای دانشی (مورد کاوی پژوهشگاه صنعت نفت)، **مدیریت فرهنگ سازمانی**، ۶ (۳): ۶۹-۹۴.
- تیموری، نازنین. (۱۳۹۷). اولویت بندی عوامل موثر بر جذب نیروی انسانی و ارائه الگوی مناسب مبتنی بر نظام شایستگی، **پژوهش های مدیریت منابع انسانی**، ۱۰ (۲): ۳۱-۴۶.
- حسینیا، شهاخت. یعقوبی، عادل. (۱۳۹۰). بررسی اثر بخشی فرایند نیرو یابی در سازمان ناجا، **توسعه مدیریت و منابع انسانی و پشتیبانی**، ۶ (۴): ۱۵۳-۱۴۱.
- حقیقتیان، منصور. کریمی زاده، سمیه و نظری، جواد. (۱۳۹۱). بررسی برخی عوامل اجتماعی موثر بر فساد اداری، **جامعه شناسی کاربردی**، ۲۳ (۱): ۸۳-۹۹.
- خالق، پورشاهرودی. (۱۳۹۶). **مقایسه تطبیقی سیستم تربیت معلم ایران، ژاپن، کنفرانس ملی رویکرد های نوین علوم انسانی در قرن ۲۱**
- خنیفر، حسین. (۱۳۹۸). **سخنرانی آیین نکوداشت صدمین سالگرد تاسیس تربیت معلم تهران، دانشگاه خوارزمی، اردیبهشت ماه**
- دستیاری، اکرم. محمدی، محمد (۱۳۹۳)، **برون سپاری مدیریت منابع انسانی**، اولین کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری و علوم اجتماعی، رشت.
- سنگری، محمود. آخش، سلمان. (۱۳۹۵). بررسی تطبیقی نحوه جذب و آماده سازی دانشجو در مراکز تربیت معلم کشورهای ژاپن، استرالیا، و ایران، **نامه آموزش عالی**، ۱۳ (۳): ۷-۳۲.
- سمیعی، بیژن. (۱۳۹۵). **طراحی و الگوی تامین و تربیت معلم در دوره ابتدایی و دلالت های اجرایی آن**، رساله دکتری دانشگاه خوارزمی، دانشگاه علوم تربیتی و روانشناسی
- عباس پور، عباس. (۱۳۹۳). **مدیریت منابع انسانی پیشرفته: رویکردها، فرایندها و کارکردها**، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت)
- کرسول، جان. (۱۳۹۴). **پویش کیفی طرح پژوهش: انتخاب از میان پنج رویکرد (روایت پژوهی، پدیدار شناسی، نظریه داده بنیاد، قوم نگاری)**، مترجمان: حسین کاظمی و حسن دانایی فرد، نشر عراقی.
- کرمی، ابوالفضل و کاملی، محمود. (۱۳۹۴). **ایجاد انگیزه پیشرفت و مقیاس سنجش آن**، انتشارات روان سنجی.
- محمدی، محمود. (۱۳۹۹). مدل های تاریخی تربیت معلم دوره ابتدایی در ایران، **پژوهش در تربیت معلم**، ۳ (۲): ۸۷-۱۱۲.
- مصدق، هادی. (۱۳۹۵). **بررسی فرایند جذب اعضای هیات علمی در دانشگاه های دولتی وزارت علوم** (رساله دکتری منتشر نشده)، دانشکده مدیریت دانشگاه خوارزمی تهران.

ملکی، حسن. (۱۳۹۱). **صلاحیت های های حرفه معلمی**، تهران: انتشارات مدرسه.

معصوم زاده، توحید. (۱۳۹۴). عوامل موثر بر جذب و بکارگیری نیروی انسانی شایسته در آموزش و پرورش آذربایجان غربی، کنفرانس ملی هزاره سوم و علوم انسانی، شیراز، **مرکز توسعه آموزشهای نوین ایران**.

مهدیان، سمیه و صالحی، کیوان. (۱۳۹۷). بازنمایی ادراک و تجربه زیسته معلمان از منزلت اجتماعی: مطالعه ای به روش پدیدارشناسی، **فصلنامه خانواده و پژوهش**، ۱۵(۱):۱۹-۳۸.

یونسکو. (۱۹۹۰). **آموزش و پرورش برای آینده** (کنفرانس بانکوک) تهران: مرکز تحقیقات سازمان پژوهش و برنامه ریزی وزارت آموزش و پرورش.

- Addison, R., Brundrett, M. (2008). Motivation and demotivation of teachers in primary schools: The challenge of change, **Education**, 36 (1):79-94
- Armstrong, M. (2014), Armstrong s Hand book of Human Resource Management Practice, **Ashford color press Land Management** (13):1-12
- Gwet.K.L.(2014). **Handbook of inter – rater reliability: the definitive guide to measuring the extent of agreement among raters**, Advanced Analytics LLC.
- Hamronava. A.(2015). content analysis of selected Slovak educational journals focusing on the issue of teacher’s mental health, **Procedia-social and behavioral Science**, 174: 2538-2542
- Miller, T.W. and Miller, J.M. (2011) Educational leadership in the new millennium; a vision for 2020, **International Journal of Leadership in Education**, 4(2):181-9
- Okehe.chI & Mtyuda. PN (2017) teacher Job Discitis faction: Implication for Teacher sustainability and social Transformation, **Journal of Teacher Education for sustainability**, 19(1):54-68
- Padgett, D.k. (2008). **Qualitative methods in social work research**, London: SAGE.
- Sacks, T. (2015). New Pathways to analysis through thick description; Historical trauma and emerging qualitative research, **Qualitative Social Work**, 14(60):753-757
- Sergiovanni, T. (1998). Leadership and excellence in schooling, **Educational Leadership**, 41(5): 4-13
- Wise,c.and Bush, T.(1999). From teacher to manager: the role of the academic middle manager in secondary schools, **Educational Research**,41(2):183-9
- Waters, M. (1999) personal development for teachers- part1, **professional development Today**, 1(2): 29-38
- Watt, H.M.G., Richardson, P.W. (2007). Motivational factors influencing teaching as a career choice: development and validation of the FIT choice scale, **The journal of Experimental Education**, 75 (3):167-202
- Wirba, V.A. (2017). The recruitment, Selection and Retention Practices by Family Owned Smalland Medium size Enterprises (FOSMEs) in Cameroon, **American Journal of Business**, 21 (3):103-130.

Pathology of Elementary Teacher Recruitment Process in Iranian Education

Ahmad Ahmadi Farsani, Fariba Karimi, Badri Shahtalebi

Abstract:

The current study aims to look into the merits and demerits of elementary teacher recruitment process in Iranian Education. To achieve this purpose, phenomenology approach was utilized. The population included all formally employed teachers as well as elementary education experts. The sample of study entailed 22 persons selected via purposive sampling method (considering the saturation point). They were interviewed using a semi-structured interview. The interviews were first recorded and transcribed and then analyzed based on the seven-stage Colaizzi method. The study finally led to identification of 65 drawbacks within 15 conceptual units in force-finding, selection, and appointment dimensions. The most important drawbacks in each of these dimensions were: Lack of comprehension of job nature, occupational qualification weakness, non-technical procedures, weakness in information giving, weakness in teachers' social rank, , technical and skill weaknesses, selective weaknesses, psychological contrasts, inattention to research activities, inattention to welfare and livelihood facilities, weakness in employing modern technologies, Weakness in pinpointing policies, weakness in teachers' organization, weakness in motivational factors, weakness in maintaining teachers, weakness in assessment and feedback. Finally, remedial strategies were suggested based on the related literature and Iranian realities one of which was changing the rules and policies regarding workforce recruitment.

Keywords: Pathology, Recruitment process, Elementary teachers, Iranian education.