

Research Article

The Role of Educational Management in Identifying and Improving the Conditions of Non-Local Teachers

Marzieh Akharati,¹ Alireza Ghorbani,^{*2} Mohammad Ali Talebi³

1. Master of Sociology, Payame Noor University, Boujnord, Iran

2. Department of Social Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran

3. Department of Social Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran

Extended Abstract

This study aimed to explore the complex and multidimensional challenges faced by non-local teachers working in the disadvantaged region of Zirkooh County, where the Iranian education system continues to struggle with persistent human-resource issues that undermine teaching quality and student learning. The purpose of the research was to identify the underlying factors that contribute to the dissatisfaction of these teachers and their frequent requests for transfer, particularly in contexts where family separation, economic pressure, and limited welfare and educational facilities significantly affect their professional performance, motivation, and job satisfaction. To achieve this objective, a qualitative research design was employed, utilizing semi-structured interviews to gain a deeper understanding of teachers' lived experiences. The study population comprised all non-local teachers in Zirkooh County, from which participants were selected through purposive sampling to ensure that the most relevant and information-rich cases were included. Due to COVID-19 restrictions, interviews were conducted online and continued until theoretical saturation was reached. The collected data were analyzed using open coding, enabling the identification and categorization of meaningful themes. To establish face validity, the interview guide was reviewed and approved by experts in education and educational administration. The findings revealed five overarching themes and sixteen sub-themes that together illustrate the interwoven nature of the challenges encountered by non-local teachers. These challenges included emotional strain and psychological distress resulting from prolonged family separation; economic hardship due to additional housing, transportation, and living expenses; limited access to adequate welfare, health, and recreational facilities; educational difficulties arising from students' low academic preparedness, multi-grade classrooms, and limited parental support; and organizational stressors such as perceived injustice in transfer policies and insufficient institutional support or incentives for teachers serving in remote areas. These interconnected difficulties not only weakened teachers' motivation and job commitment but also compromised their classroom management, concentration, and instructional effectiveness. The study concludes that the challenges experienced by non-local teachers are deeply systemic and require comprehensive policy interventions focused on improving welfare infrastructure, reducing geographic and psychological burdens, and strengthening organizational support mechanisms. Enhancing the recruitment of local teachers, revising transfer policies to ensure fairness, and providing targeted incentives for non-local teachers could significantly improve human-resource stability in disadvantaged regions. The findings underscore the importance of addressing teachers' well-being as a central factor influencing educational equity and instructional quality in underserved communities.

Keywords: Non-Local Teachers, Disadvantaged Regions, Transfer Requests, Qualitative Study, Teacher Well-Being, Educational Policy

***Corresponding Author:** Alireza Ghorbani

Email: A.ghorbani@pnu.ac.ir

Research Article

The Role of Educational Management in Identifying and Improving the Conditions of Non-Local Teachers

Marzieh Akharati,¹ Alireza Ghorbani,^{*2} Mohammad Ali Talebi³

1. Master of Sociology, Payame Noor University, Boujnord, Iran

2. Department of Social Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran

3. Department of Social Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran



Received: 12/02/2025

Accepted: 20/11/2025

Published: 04/12/2025

PP: 26-40

ISSN (Online): 3092-6629



Keywords:

Educational Management,
Non-Local Teachers,
Identifying Challenges,
Improving Conditions,
Underserved Areas

Journal Homepage:

<https://sanad.iau.ir/journal/nalm>

Abstract

Introduction: The Iranian education system, despite its central role, faces significant human-resource challenges, particularly in disadvantaged regions. One critical issue concerns non-local teachers whose separation from family, economic pressures, and limited welfare and educational facilities undermine their professional functioning. These conditions reduce motivation, teaching quality, and job satisfaction, ultimately affecting student learning outcomes. This study aimed to identify the key factors contributing to transfer requests among non-local teachers in Zirkooh County and to explore the multidimensional problems they experience.

Methodology: This qualitative study employed semi-structured interviews. The population included all non-local teachers in Zirkooh County, from whom participants were selected through purposive sampling. Due to COVID-19 restrictions, interviews were conducted remotely. Data collection continued until theoretical saturation was reached. Open coding was used for data analysis, and face validity of the interview protocol was confirmed by experts in education.

Findings: Data analysis revealed five major themes and sixteen subthemes describing the challenges faced by non-local teachers.

Conclusion: The findings indicate that non-local teachers face intertwined and multidimensional challenges that directly affect teaching quality, motivation, and classroom learning management. Inadequate facilities, psychological pressure caused by family separation, and insufficient organizational support were identified as major contributors to reduced professional performance. These results highlight the need for policy revisions regarding teacher recruitment and retention in disadvantaged regions, emphasizing infrastructure development to enhance human-resource stability.

Citation: Akharati, M., Ghorbani, A., & Talebi, M. (2025). The Role of Educational Management in Identifying and Improving the Conditions of Non Local Teachers. *New Approaches to Learning Management*, 1(2), 26. <https://doi.org/10.71494/NALM.2025.1199368>

***Corresponding Author:** Alireza Ghorbani

Email: A.ghorbani@pnu.ac.ir



©2022 The author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, as long as the original authors and source are cited. No permission is required from the authors or the publishers.

نقش مدیریت آموزشی در شناسایی و بهبود شرایط معلمان غیربومی

مرضیه آخرتی^۱، علیرضا قربانی^{۲*}، محمدعلی طالبی^۳

۱. کارشناس ارشد جامعه شناسی، دانشگاه پیام نور، بجنورد، ایران

۲. گروه علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۳. گروه علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: نظام آموزش و پرورش در ایران با وجود نقش بنیادین خود با چالش های گسترده ای در حوزه منابع انسانی، به ویژه در مناطق محروم روبه روست. یکی از مهم ترین این چالش ها وضعیت معلمان غیربومی است که دوری از خانواده، فشارهای اقتصادی و کمبود امکانات رفاهی و آموزشی، کارکرد حرفه ای آنان را تحت تأثیر قرار می دهد. این شرایط علاوه بر کاهش انگیزه، کیفیت تدریس و رضایت شغلی آنان را تضعیف کرده و پیامدهای مستقیم بر یادگیری دانش آموزان دارد. پژوهش حاضر با هدف شناسایی عمیق عوامل مؤثر بر درخواست انتقال معلمان غیربومی شهرستان زیرکوه و تحلیل ابعاد مختلف مشکلات آنان انجام شد.

روش شناسی پژوهش: پژوهش حاضر از نوع کیفی و مبتنی بر مصاحبه نیمه ساختاریافته است. جامعه آماری شامل تمامی معلمان غیربومی شهرستان زیرکوه بود و نمونه ها به روش هدفمند انتخاب شدند. مصاحبه ها به دلیل محدودیت های ناشی از همه گیری کرونا به صورت غیرحضوری انجام گرفت. پس از اشیاع نظری، روند گردآوری داده ها متوقف شد. داده ها با روش کدگذاری باز تحلیل و برای اطمینان از روایی صوری، سؤالات مصاحبه به تأیید متخصصان حوزه آموزش و پرورش رسید.

یافته ها: تحلیل داده ها منجر به شناسایی پنج درون مایه اصلی و شانزده زیر درون مایه درباره مشکلات معلمان غیربومی شد.

نتیجه گیری: نتایج نشان می دهد که مشکلات معلمان غیربومی چندبعدی و درهم تنیده اند و بر کیفیت تدریس، انگیزه شغلی و مدیریت یادگیری در کلاس اثر مستقیم دارند. نبود امکانات مناسب، فشارهای روانی ناشی از دوری از خانواده و ضعف حمایت سازمانی از مهم ترین عوامل کاهش عملکرد حرفه ای آنان است. بر این اساس، سیاست گذاری در حوزه بهبود زیرساخت ها می تواند به افزایش پایداری منابع انسانی در این مناطق کمک کند.



تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۸/۲۹

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۹/۱۳

شماره صفحات: ۴۰-۲۶

واژه های کلیدی:

مدیریت آموزشی، معلمان غیربومی، شناسایی چالش ها، بهبود شرایط کاری، مناطق محروم

صفحه اصلی نشریه:

<https://sanad.iau.ir/journal/nalm>

استناد: آخرتی، م.، قربانی، ع.، طالبی، م. ع (۱۴۰۳). نقش مدیریت آموزشی در شناسایی و بهبود شرایط معلمان غیربومی. رهیافت های نوین مدیریت یادگیری، ۱(۲)، ۲۶-۴۰.

<https://doi.org/10.71494/NALM.2025.1199368>

* نویسنده مسئول: علیرضا قربانی

پست الکترونیکی: A.ghorbani@pnu.ac.ir

مقدمه

در دنیای امروز، حجم انتظارات، تنوع درخواست ها و عمق توقعات مرتبط با نظام های آموزش و پرورش در جهان و از جمله ایران، آن چنان زیاد است که بیشتر این نظام با شرایط، امکانات، روش ها و نیروی انسانی فعلی شان نمی توانند پاسخگوی همه آن ها بوده و به نحو شایسته از عهده مأموریت و رسالت خود برآیند. بر همین اساس به نظر می رسد، در ایران هم نظام آموزش و پرورش فعلی باید متحول شده و تغییراتی بنیادین و اساسی در آن به وجود آید. هر سازمان با در نظر گرفتن چشم انداز تعریف شده در برنامه های بلندمدت خود، در صورتی می تواند با هدف گذاری صحیح و ترسیم نقشه راه و در سایه کارآمدی به آن اهداف دست یابد که موانع رشد و بالندگی حرفه ای کارکنان خود را کاملاً برطرف کرده و یا به حداقل کاهش دهد (Abdollahi & Safari, 2016) پژوهش (Kazemi, Shirbagi, & Zebardast, 2022) حاکی از آن است که شش عامل نوع دوستی، هویت اجتماعی-شغلی، نابرابری، فساد اداری، ساختارهای حمایتی و الزامات شغلی، عوامل اصلی تعیین کننده جذب و ماندگاری معلمان در مناطق کم برخوردار هستند. بر اساس یافته های (Nokhodchi, 2010) عملکرد تحصیلی دانش آموزان تحت آموزش معلمان بومی و معلمانی که در محل خدمت سکونت دارند، بالاتر است. همچنین، افزایش مزایای مالی و تأمین مسکن، ماندگاری معلمان در مناطق محروم را افزایش می دهد. برخی صاحب نظران بر این باورند که اگر آموزش و پرورش می خواهد پیشرفت نماید، باید دست اندرکاران امر تعلیم و تربیت، به خصوص معلمان که تعامل گسترده ای با فراگیران دارند، متحول شوند. همچنین دانش و اطلاعات، شناخت ها، نگرش ها، مهارت ها و روش های کار آن ها باید تغییر کند. لازمه کار، حرفه ای شدن امر یادگیری مبتنی بر تعلیم و تربیت و در سرلوحه آن، حرفه ای شدن تمام معلمان است (Gominiyan, 2013) چرا که معلمان از کلیدی ترین اجزای آموزش و پرورش هستند و هر کاستی و کمبود در سایر اجزای نظام از این عنصر تأثیرپذیر است.

زارعی و همکاران (Zarei & Allahkarami, 2022) در پژوهشی پنج مولفه شایستگی معلمان را مشتمل بر: مهارت تربیتی، دانش تخصصی، صلاحیت اخلاقی و سلامت جسمانی و روانی و وضعیت دانش آموزان گزارش نمودند. سیاست های متمرکز بر ارتقای کیفیت (مانند استانداردهای شغلی، نظام جذب و تربیت نیروی انسانی و برنامه های توسعه حرفه ای مستمر) به طور طبیعی به حرفه ای شدن نیروی انسانی و در نتیجه، تحول در خروجی های نظام آموزشی منجر خواهد شد. بنابراین، تمرکز بر سیاست ها، سازوکاری برای نهادینه کردن حرفه ای گری در تمامی سطوح است.

معلمان یکی از افراد کلیدی هستند که نقش مهمی در پرورش نیروهای فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی در زندگی جوامع و در سطوح ابتدایی بر دانش آموزان دارند و می توانند دانش آموزان را که جزئی از افراد جامعه هستند و در آینده نقش ایفا می کنند، هدایت و راهنمایی نمایند تا بتوانند آینده ای جامعه خود را به دست خود رقم زنند. یکی از فعالیتهای لازم و ضروری برای معلمان آشنایی آن ها به فرهنگ جامعه خود است. معلمی که فرهنگ جامعه خود را بشناسد، خیلی بهتر مفاهیم فرهنگ جامعه را به دانش آموز یاد می دهد تا معلمی که به فرهنگ جامعه خود آشنایی کامل ندارد. لذا وجود معلم بومی و آشنا به منطقه نیاز ضروری آموزشی است (Bazadar, 2014). در تبیین مورد اشاره شده می توان گفت که هدف اصلی این پرورش، برخورداری از شایستگی فرهنگی-تربیتی است. اگرچه معلمان بومی اغلب این شایستگی را دارا هستند، اما می توان از طریق آموزش و انتقال تجربه، آن را در سایر معلمان نیز توسعه داد. بنابراین، تمرکز باید بر ظرفیت سازی برای درک فرهنگ محلی باشد، نه صرفاً بر بومی بودن به عنوان یک شرط انحصاری (Bazadar, 2014).

امروزه، آموزش و پرورش همگانی به عنوان یکی از ارکان ملل توسعه یافته می باشد؛ و هر کشوری در جهان بخش بزرگی از درآمد ملی خود را برای گسترش، بهبود و کارایی آن اختصاص می دهد. در واقع آموزش و پرورش رکن اساسی جوامع انسانی است و یکی از اهداف عمده آن پرورش و مدیریت آموزش و یادگیری کودکان و نوجوانان توسط کادر تدریس است. همچنین بخش عمده ای از جمعیت کشور متأثر از عملکرد و فعالیت آموزش و پرورش هستند. آموزش و پرورش با داشتن بیش

از یک میلیون معلم و ۱۶ میلیون دانش آموز بزرگ ترین وزارتخانه در بدنه دولت و دارای بیشترین نیروی انسانی است. بیشترین آمار مربوط به مقطع ابتدایی است و سهم پسران کمی بیش از دختران است (Fargangyan, 2025).

نهاد آموزش و پرورش جزء نهادهای اولیه هر کشوری به حساب می آید، نهادی که با وجود بودن آن در جامعه باید به آینده روشن جامعه فکر کرد و پیش بینی نمود که اوضاع آتی جامعه رو به بهبودی خواهد بود و بهترین شرایط را برای همه آحاد جامعه به وجود می آورد؛ داشتن سطح تحصیلات بالا در جامعه بسیار در شرایط کلی جامعه اثربخش است؛ همانطور که حضور نهاد آموزش و پرورش دارای اهمیت است، این اهم نیاز به وجود معلمانی دارد که با تمام احساس و انگیزه خود به دانش آموزان درس دهند، وجود معلمان با تجربه پایه و ستون نهاد آموزش و پرورش است و پایه و ستون جامعه نهاد آموزش و پرورش می تواند باشد (Fazeli, Abbaspour, Rahimian, & Delavar, 2021).

مطالعات نشان می دهد که رضایت شغلی و تعهد حرفه ای معلمان از عوامل کلیدی در اثربخشی فرآیندهای آموزشی و مدیریت یادگیری است. به عنوان نمونه، در شهرستان زیرکوه، بیش از ۴۰ درصد از نیروهای آموزشی متقاضی انتقال هستند (Management, 2019)، این میزان از تمایل به ترک خدمت، ثبات نیروی انسانی را مختل کرده و می تواند تداوم و سطح کیفیت برنامه های آموزشی را با چالش جدی مواجه سازد. بنابراین، واکاوی عوامل مؤثر بر رضایت و ماندگاری معلمان در مناطق دور از کلان شهرها، به ویژه در مناطق کمتربرخوردار، به عنوان یک متغیر تأثیرگذار در مدیریت آموزشی و یادگیری حائز اهمیت است (Al Kaabi, Karim, & Hossain, 2019).

پژوهش ها نشان می دهند که علی رغم تلاش های زیاد در حوزه توسعه و ارتقا منابع انسانی در نظام آموزش و پرورش، هنوز با کمبودهایی در زمینه آموزشی مواجه هستند، که مهم ترین این کمبودها نیروی انسانی متخصص و هم چنین کمبود فضای آموزشی است به طوری که این دو مورد، دو معضل بر سر راه آموزش و پرورش زیرکوه است. در باره مشکلات معلمان غیربومی پژوهش های زیادی انجام نشده و فقط تعداد محدودی پژوهش به بررسی آن مهم پرداخته اند از جمله (Al-Shewaiter, 2019) در پژوهش خود با عنوان تأثیر معلمان بومی و غیربومی بر پیشرفت دانشجویان سال اول در دوره های انگلیسی دانشگاه تبوک خاطر نشان ساخت که معلمان زبان انگلیسی بومی و غیربومی در فرایند یادگیری نقش مهمی دارند. همچنین (Tajeddin & Adeh, 2016) گزارش کردند که میان دو گروه درباره مفهوم «برتری معلمان بومی بر معلمان غیربومی» اختلاف نظر قابل توجهی وجود دارد. معلمان غیربومی بر این باور بودند که روش های تدریس را بهتر می شناسند و از رویکردهای آموزشی کارآمدتری بهره می برند؛ در حالی که معلمان بومی معتقد بودند که به دلیل تسلط بیشتر بر زبان صحیح و کاربردهای طبیعی آن، از مزیت حرفه ای بالاتری برخوردارند. همچنین در پژوهشی خارجی (Tarnopolsky, 2017) تارنوپلوسکی در گزارش خود با عنوان بررسی مشکلات معلمان غیربومی انگلیسی به عنوان معلم زبان خارجی بیان کرد که معلمان غیربومی زبان در مقایسه با زبان مادری معایب زیادی دارند: لهجه خارجی و نقایص دیگر در زبان انگلیسی، عدم آگاهی از جدیدترین تحولات زبانی که آن ها آموزش می دهند، فرهنگ های انگلیسی زبان ملت ها. محمدزاده کمالی و همکاران (Muhammadzadeh Kamali & Sabagh, 2017) در پژوهشی به بررسی مشکلات موجود معلمان غیربومی منطقه تیکمه داش و میزان تأثیرگذاری آن در کیفیت آموزشی پرداختند. نتایج نشان داد که به طور کلی میزان کیفیت آموزشی در معلمان بومی و غیربومی در حد متوسط می باشد. بین کیفیت آموزشی معلمان با رضایت شغلی و ارزش های جمع گرایانه همبستگی مستقیم و معنی دار وجود دارد.

نخودچی (Nokhodchi, 2010) در پژوهشی نشان داد، عملکرد تحصیلی دانش آموزان با معلمان غیربومی که معلم آنان در محل خدمت و یا نزدیکی آن سکونت می کنند بیشتر از عملکرد تحصیلی دانش آموزانی بوده که معلم آن ها همه روزه بین محل سکونت اصلی و محل خدمت در ایاب و ذهاب بوده اند. معلمان غیربومی در ساختار آموزش و پرورش، گروهی هستند که به دلیل فاصله از خانواده، نداشتن شبکه های حمایتی محلی و مواجهه با هزینه های مضاعف زندگی، بیش از سایر معلمان با چالش های عاطفی، اقتصادی و حرفه ای روبه رو می شوند. دوری طولانی مدت از زادگاه و محروم شدن از حمایت های

طبیعی خانواده، فشار قابل توجهی بر سلامت روان و انگیزه شغلی آنان وارد می کند. علاوه بر این، دشواری های اجاره نشینی، هزینه های سنگین مسکن و کمبود گزینه های مناسب برای سکونت، شرایط زیستی آنان را پیچیده تر کرده و انرژی روانی زیادی از معلمان می گیرد؛ انرژی ای که باید صرف یادگیری، تدریس و تعامل مؤثر با دانش آموزان شود.

چالش های مرتبط با ازدواج، برنامه ریزی برای تشکیل خانواده، مسئله انتقال و بلا تکلیفی های مرتبط با روندهای اداری نیز لایه های دیگر از تنش های روحی را بر زندگی حرفه ای و شخصی معلمان غیربومی تحمیل می کند. مجموعه این عوامل باعث می شود معلم نتواند تمامی توان بالقوه خود را در کلاس درس به کار گیرد؛ بنابراین کیفیت تدریس کاهش یافته، تمرکز و پویایی حرفه ای معلم مختل می شود و در نهایت، فرآیند یادگیری و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان تحت تأثیر مستقیم این ناملایمات قرار می گیرد. روشن است که بدون رفع این موانع، معلم نمی تواند با انگیزه، علاقه و اثربخشی لازم به اهداف تربیتی دست یابد.

در چنین وضعیتی، نقش مدیریت آموزش و یادگیری اهمیتی دوچندان پیدا می کند. مدیریت کارآمد و آگاه می تواند با شناسایی دقیق مشکلات معلمان غیربومی، برنامه ریزی برای بهبود شرایط رفاهی، کاهش فشارهای عاطفی و اداری، و ایجاد حمایت های واقعی و قابل دسترس، نه تنها از فرسودگی آنان جلوگیری کند، بلکه زمینه رشد، انگیزه مندی و اثربخشی حرفه ای آنان را نیز فراهم سازد. مدارس و مدیریت های منطقه ای زمانی می توانند به تحقق اهداف آموزشی برسند که معلمان، به ویژه معلمان غیربومی، در محیطی امن، با ثبات و دارای حمایت روانی و ساختاری فعالیت کنند.

بنابراین، با توجه به جایگاه حیاتی معلم در تحقق مأموریت تعلیم و تربیت، بررسی و شناسایی عوامل اثرگذار بر شرایط شغلی و زندگی معلمان غیربومی و نیز یافتن سازوکارهای مدیریتی مناسب برای بهبود وضعیت آنان ضرورتی جدی و انکارناپذیر است. این پژوهش تلاشی بوده است برای پاسخ به این نیاز مهم؛ زیرا تنها از مسیر شناخت دقیق وضعیت معلمان غیربومی و ارائه راهکارهای هدفمند مدیریتی است که می توان به ارتقای کیفیت تدریس، افزایش رضایت شغلی و بهبود واقعی فرآیند یادگیری در مدارس دست یافت.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کیفی بود. با توجه به قلمرو زمانی و مکانی اجرای مطالعه، جامعه آماری شامل تمامی معلمان غیربومی شهرستان زیرکوه (۳۲۰ نفر) را دربر می گرفت. در این پژوهش از نمونه گیری هدفمند استفاده شد؛ روشی که به طور ویژه در فهم عمیق مسئله و پدیده محوری زندگی و تجربه معلمان غیربومی، کارآمدی لازم را داشت. روند نمونه گیری و مصاحبه ها تا جایی ادامه یافت که به اشباع اطلاعاتی دست یافتیم و اطمینان حاصل شد که داده های کافی برای پاسخ گویی به سؤال اصلی پژوهش گردآوری شده است؛ سپس فرایند مصاحبه و تحلیل داده ها متوقف شد.

به دلیل شیوع اپیدمی کرونا و نگرانی برخی معلمان از مواجهه مستقیم و احتمال ابتلا، امکان برگزاری مصاحبه های حضوری محدود شد. تعطیلی مدارس نیز دسترسی به مشارکت کنندگان را دشوارتر کرده بود؛ از این رو مصاحبه ها به صورت غیرحضوری و در بسترهای مجازی انجام گرفت. با توجه به افزایش دسترسی و آشنایی معلمان با فضای مجازی و اپلیکیشن های مختلف، مصاحبه ها با ابزارهایی انجام شد که برای مشارکت کنندگان سهولت بیشتری داشت.

در این پژوهش از روش مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. بر اساس بررسی پیشینه تحقیق، پرسش های مرتبط استخراج و در جلسات مصاحبه از مشارکت کنندگان پرسیده شد. این روش از نظر ساختار به پرسشنامه شباهت دارد، اما پرسش ها به صورت گفت و گویی و تعاملی مطرح شدند و روند جمع آوری داده ها به صورت عمیق تری پیش رفت. مصاحبه نیمه ساختاریافته یکی از رایج ترین شیوه های گردآوری داده در تحقیقات کیفی اجتماعی است و میان دو حد نهایی مصاحبه کاملاً ساختاریافته و کاملاً بدون ساختار قرار می گیرد؛ روشی که گاه از آن با عنوان مصاحبه عمیق نیز یاد می شود. در این نوع مصاحبه از همه پاسخ گویان سؤال های مشابهی پرسیده شد، اما آنان آزاد بودند پاسخ های خود را با هر رویکرد و کیفیتی که مطلوب می دانستند بیان کنند. مسئولیت رمزگذاری، مفهوم سازی و طبقه بندی داده ها بر عهده پژوهشگر بود.

داده‌های به‌دست‌آمده با استفاده از روش کدگذاری باز تحلیل شدند. پایایی ابزار نیز به روش پایایی صوری بررسی شد؛ به این صورت که پرسش‌های مصاحبه در اختیار چند متخصص و صاحب‌نظر قرار گرفت و نظر آنان درباره تناسب، شفافیت و روایی محتوایی پرسش‌ها اخذ و تأیید شد.

یافته ها

نتایج مصاحبه‌ها در این پژوهش منجر به شناسایی پنج درون‌مایه اصلی و شانزده زیردرون‌مایه در ارتباط با مشکلات معلمان غیربومی گردیده بود؛ امری که نشان می‌داد توجه به این مقوله‌ها برای فهم دقیق تجربه زیسته آنان ضروری است. یافته‌ها حاکی از آن بود که چالش‌های معلمان غیربومی در پنج حوزه عمده شکل گرفته است؛ از جمله چالش‌های مرتبط با خانواده، مشکلات ناشی از محدودیت امکانات منطقه، مسائل مربوط به دانش‌آموزان، چالش‌های سازمانی و نیز دشواری‌های جسمی و روانی که معلمان با آن مواجه بوده‌اند. تحلیل داده‌ها نشان می‌داد این چالش‌ها وجوه مختلفی از زندگی حرفه‌ای و شخصی معلمان را در بر می‌گرفت و هر یک از این حوزه‌ها مصادیق متعددی داشت که در ادامه پژوهش به‌طور مفصل مورد بررسی قرار گرفت.

چالش‌های خانواده

چالش‌های مربوط به خانواده در تجربه معلمان غیربومی بسیار گسترده بوده و از سوی خود معلمان و اعضای خانواده‌شان نمود یافته بود. داده‌های پژوهش نشان می‌داد که این مشکلات عمدتاً در چند محور اصلی شکل گرفته بود؛ از جمله نارضایتی خانواده از سکونت در منطقه محل خدمت، دوری طولانی‌مدت معلم از خانواده، اشتغال همسر در شهر دیگری و دشواری هماهنگ‌سازی زندگی مشترک. همچنین دل‌تنگی و بی‌قراری فرزندان، افزایش میزان استرس در میان اعضای خانواده و نگرانی والدین از احتمال افت تحصیلی فرزندان‌شان از دیگر چالش‌هایی بود که به‌شدت بر کیفیت زندگی و آرامش خانوادگی معلمان تأثیر گذاشته بود.

۱. عدم رضایت خانواده برای سکونت در منطقه: با توجه به یافته‌های پژوهش و صحبت‌های معلمان در اکثر موارد خانواده‌ها رضایت سکونت نداشته که این امر به دلیل کمبود امکانات، نبود امنیت و هزینه‌های بالای مسکن در منطقه بوده است و هم‌چنین شرایط زندگی و شغلی همسر آن‌ها در منطقه فراهم نبوده لذا ترجیح به رفت و آمد داشته اند تا سکونت در منطقه. ۲. دوری از خانواده: از جمله مسائل قابل مطالعه در عرصه فعالیت معلمان، دغدغه دوری از خانواده و فرزندان بوده و چون شرایط سکونت و تحصیل فرزندان یا اشتغال همسر آن‌ها در منطقه فراهم نبوده لذا اکثر بالاجبار فرزند و همسر را در منطقه سکونت اصلی گذاشته و به تنهایی به منطقه زیرکوه رفت و آمد کرده و مشکلات خاص این شرایط را به امید انتقالی پشت سر می‌گذاشتند.

۳. اشتغال همسر: یکی از مهم‌ترین معضلات و چالش‌های معلمان غیربومی به خصوص معلمان زن عدم شغل مناسب برای همسر آن‌ها در منطقه یا تفاوت محل خدمت همسر ایشان با محل خدمت خودشان بوده که همین امر باعث عدم رضایت همسران‌شان برای حضور دائم در منطقه زیرکوه و اقامت دائم شده است، لذا معلمان زن بیشتر خواهان انتقال به محل سکونت همسر خود می‌باشند.

۴. دل‌تنگی و بی‌قراری فرزندان: بر اساس نتایج مصاحبه‌ها، دل‌تنگی و بی‌قراری فرزندان یکی از مهم‌ترین نگرانی‌های معلمان زن غیربومی بود. بسیاری از آنان به دلیل نداشتن شناخت کافی از پرستار کودک و نبود مهدکودک مناسب یا در دسترس در نزدیکی محل خدمت، ناچار بودند فرزند خردسال خود را در شهر محل سکونت اصلی نزد همسر یا دیگر اعضای خانواده بگذارند و خود به منطقه خدمت آم‌دورفت کنند. این وضعیت موجب شده بود که ذهن معلمان حتی هنگام تدریس نیز ناخودآگاه درگیر وضعیت فرزندان‌شان باشد و همین امر تمرکز آن‌ها را کاهش داده و در برخی موارد به افت کیفیت آموزش دانش‌آموزان منجر شده بود.

۵. بالا رفتن میزان استرس اعضای خانواده: بالا رفتن میزان استرس اعضای خانواده از مهم‌ترین پیامدهای وضعیت معلمان غیربومی بود. رفت‌وآمد هفتگی معلم به محل خدمت موجب شده بود که نه‌تنها خود او، بلکه همسر و فرزندان‌ش نیز تحت فشار روانی قرار گیرند. فرزندان دائماً نگران بودند که مادر دوباره قصد رفتن به محل خدمت را دارد و آن‌ها را تنها خواهد گذاشت؛

نگرانی‌هایی از این دست که چه کسی امور روزمره‌ای مانند شستن لباس‌ها، آماده‌سازی غذا و رسیدگی عاطفی را بر عهده خواهد گرفت، ذهن آنان را مشغول کرده بود. از سوی دیگر، همسر نیز دغدغه داشت که به‌تنهایی چگونه از عهده مسئولیت‌های نگهداری از فرزندان برآید. افزون بر این، مسیر طولانی و مخاطرات جاده‌ای که مادر هر هفته با آن مواجه می‌شد، نگرانی مضاعفی را برای تمامی اعضای خانواده ایجاد کرده بود. خود معلم نیز گاهی در ساعاتی از شب، زمانی که باید برای حرکت به سمت محل خدمت آماده می‌شد، دچار تنش و استرس می‌گردید و فشار روانی ناشی از این وضعیت را تجربه می‌کرد.

۶. آسیب وارد شدن به سطح آموزش فرزندان خانواده: از آنجا که مادر چند روز از هفته را در محل خدمت به‌سر می‌برد، فرزندان او در خانه فردی را نداشتند که بتواند در امور درسی به آن‌ها کمک کند. در نتیجه، هنگام مواجهه با پرسش‌های آموزشی نمی‌دانستند از چه کسی باید راهنمایی بگیرند و گاهی ناچار می‌شدند از طریق تماس تلفنی سؤال‌های خود را از مادر بپرسند؛ روشی که به‌دلیل فاصله و نبود تعامل مستقیم، اثربخشی چندانی نداشت. این وضعیت به‌تدریج موجب شده بود سطح یادگیری و پیشرفت تحصیلی فرزندان کاهش یابد.

چالش‌های مربوط به امکانات منطقه: چالش‌های مربوط به امکانات را می‌توان به سه قسمت تقسیم نمود: «رفاهی - تفریحی»، «شرایط رفت و آمد» و «بهداشت-درمان»

۱. عدم وجود امکانات رفاهی-تفریحی: به دلیل محرومیت منطقه امکانات رفاهی و تفریحی خاصی برای معلمان و خانواده‌های آن‌ها وجود ندارد و نبود مهد کودک، پرستار قابل اعتماد و مدرسه مطلوب، معلمان حاضر به بردن فرزند خردسال خود به منطقه نبوده‌اند و اکثراً فرزندان خردسال را در منطقه اصلی سکونت نزد همسر یا یکی از اقوام درجه یک گذاشته و به محل خدمت رفت و آمد می‌نمودند. و از آن جایی که شرایط تفریحی نیز نبوده لذا معلمان غیربومی این منطقه دچار افسردگی و نوعی رکود روحی شده و این امر بر شرایط کلی زندگی آن‌ها نیز اثرات منفی داشته است.

۲. عدم وجود شرایط رفت و آمد مطلوب: به دلیل نبودن امکان سکونت در منطقه زیرکوه اکثر معلمان غیربومی ترجیح داده که در بین محل خدمت و محل سکونت در رفت و آمد باشند که البته همین امر مشکلات خاص خود را دارد از جمله نبود سرویس همیشگی، مطلوب نبودن شرایط جاده‌ای، خطرات غیر پیش‌بینی در طول مسیر، طولانی بودن و خسته کننده بودن مسیر، هزینه‌های بالای رفت و آمد همه با هم باعث عدم رضایت از خدمت در منطقه شده و بیشتر به دنبال انتقال به محل سکونت اصلی بودند.

۳. عدم وجود امکانات بهداشتی-درمانی: منطقه زیرکوه از لحاظ بهداشت و درمان شرایط نامطلوبی دارد و اکثر روستاها با وجود خانه بهداشت اما امکانات بهداشتی مناسبی ندارند، تا حدی که معلمان دغدغه این امر را داشته اند که اگر خود یا فرزند یا خانواده دچار مریضی حتی جزئی شوند و دکتر حاذق در دسترس نباشد چگونه خود را به منطقه شهری برسانند و بتوانند از امکانات درمانی مطلوب استفاده کنند، لذا همین امر بر عدم سکونت آن‌ها اثر منفی داشته و عدم رضایت خانواده برای سکونت دائم را به همراه داشته است.

چالش‌های مربوط به دانش آموز

چالش‌های دانش‌آموزان به سه حوزه تقسیم می‌شود که شامل «فرهنگی-اجتماعی»، «آموزشی»، «جدی نگرفتن تحصیل توسط خانواده و دانش‌آموزان» است.

۱. فرهنگی-اجتماعی: منطقه زیرکوه به دلیل دور بودن از جامعه شهری و کمبود امکانات به لحاظ زندگی و شرایط فرهنگی-اجتماعی جزء مناطق محروم به حساب می‌آید و به لحاظ فرهنگی در سطح پایینی می‌باشد. برخی از معلمان مصاحبه شونده به شرایط ضعیف فرهنگی و اجتماعی به خصوص در دانش‌آموزان عشایر و خوابگاهی اشاره کرده و بیان کرده‌اند که این شرایط بر روند تدریس و خدمت آن‌ها اثر منفی داشته است.

۲. آموزشی: از آن جایی که امکانات آموزشی در مناطق محروم در سطح خیلی پایین است و اشتیاق به تحصیل در دانش‌آموزان و علاقه معلمان به صرف وقت بیشتر، چند پایه بودن اکثر کلاس‌ها باعث می‌گردد که سطح سواد دانش‌آموزان نسبت به دانش‌آموزان منطقه شهری پایین‌تر باشد و تا حدودی از همان مقاطع ابتدایی با پایه ضعیف به تحصیل ادامه دهند و این روند

بر مشکلات معلمان غیربومی و بالاتر افزوده و باعث می‌گردد که نسبت به تدریس و شرایط تحصیلی دانش آموزان احساس خوبی نداشته باشند.

۳. جدی نگرفتن تحصیل توسط خانواده و دانش آموز: از آن جایی که شرایط اقتصادی و اجتماعی خانواده‌ها در این مناطق در سطح پایین است و اشتیاق و الزامی برای تحصیل فرزندان خود ندارند، لذا در اواسط سال تحصیلی شمار زیادی از دانش‌آموزان ترک تحصیل کرده و همین امر باعث می‌گردد که شرایط فرهنگی و اجتماعی این مناطق در همان سطح پایین رشد کند و یا دانش‌آموزان با پایه ضعیف به کلاس‌های بالاتر رفته و کار معلمان جدید و غیربومی که آشنایی زیادی با شرایط منطقه ندارند را با مشکلات عدیده‌ای مواجه نماید.

چالش‌های مربوط به سازمان

چالش‌های مربوط به سازمان را می‌توان به دو قسمت تقسیم نمود: «عدم تخصیص مزایای غیربومی بودن» و «بی‌عدالتی سازمانی»

۱. عدم مزایای غیر بومی بودن: با وجود دوری راه و محرومیت‌های منطقه، بیشتر مصاحبه‌شوندگان اظهار کرده بودند که هیچ‌گونه مزایای حقوقی یا اقتصادی متناسب با این شرایط دریافت نمی‌کردند. حتی در مواردی که مزایای اندکی برای آنان در نظر گرفته شده بود، هزینه‌های سنگین اجاره مسکن در منطقه یا مخارج رفت‌وآمد چند برابر آن را خنثی می‌کرد. به همین دلیل، دریافتی آن‌ها تفاوت قابل توجهی با معلمان بومی یا کارکنان شاغل در مناطق شهری برخوردار از امکانات رفاهی مناسب نداشت و این مسئله احساس بی‌عدالتی و نابرابری را در میان آنان تشدید کرده بود.

۲. بی‌عدالتی سازمانی: اکثر مصاحبه‌شوندگان از برخورد نادرست و بی‌عدالتی سازمانی در حیطه نقل و انتقالات سازمان آموزش و پرورش گلایه‌مند بودند و بیان کرده‌اند که برخی از همکاران آن‌ها از طریق ضوابط با وجود نداشتن شرایط انتقالی، به محل سکونت اصلی خود منتقل شده اما همکارانی که شرایط امتیازی بالا، مشکلات حادث‌تر داشته‌اند هم چنان در منطقه مانده و با انتقال آن‌ها موافقت نشده است. که این امر نشان از عدم استفاده از بخشنامه‌ها و ضوابط سازمانی بوده و باعث دل‌سردی و ناامیدی در معلمان غیربومی شده است.

چالش‌های مربوط به جسم و روان معلم (آسیب‌های جسمانی و روانی)

۱. عدم اعتماد بنفس: بر اساس مصاحبه‌های انجام‌شده، معلمان غیربومی بیان کرده بودند که به تدریج دچار افت شدید اعتمادبه‌نفس شده و احساس افسردگی، نگرانی و اضطراب مداوم را تجربه می‌کردند. دوری چندروزه از خانواده، نگرانی از اینکه چه کسی امور روزمره و آموزشی فرزندان را بر عهده خواهد گرفت، دغدغه فراهم‌سازی غذا و رسیدگی به امور خانه و نیز خطرات مسیرهای طولانی و جاده‌های ناامن در فصل زمستان، همگی فشار روانی قابل توجهی بر آنان وارد کرده بود. این مجموعه عوامل باعث شده بود سطح اعتمادبه‌نفس معلمان غیربومی کاهش یابد و احساس توانایی آن‌ها در مدیریت شرایط حرفه‌ای و خانوادگی تضعیف شود.

۲. احساس دل‌سردی: بر اساس یافته‌های پژوهش، بسیاری از معلمان غیربومی در مواجهه با مشکلات متعدد شغلی و خانوادگی دچار احساس دل‌سردی و فرسودگی شده بودند. شدت این فشارها به‌گونه‌ای بود که در برخی مقاطع، اندیشه بازخرید یا ترک خدمت به ذهن آن‌ها خطور کرده بود؛ با این حال، علاقه عمیق آن‌ها به حرفه معلمی و تعهدی که نسبت به دانش‌آموزان احساس می‌کردند معمولاً موجب می‌شد از این تصمیمات منصرف شوند. با وجود این، گروهی از معلمان اشاره کرده بودند که اگر مسئله انتقالی آن‌ها برطرف نشود، ناگزیر به فکر ترک کار یا استفاده از مرخصی بدون حقوق خواهند افتاد. این وضعیت نشان می‌داد که تداوم بی‌پاسخ ماندن مشکلات اداری و رفاهی می‌توانست پیامدهای جدی برای ماندگاری نیروی انسانی در منطقه به همراه داشته باشد.

۳. عدم تمرکز: با توجه به مصاحبه‌های صورت گرفته معلمین بیان می‌نمودند، که به دلیل این که معلم غیربومی هستند و به مشکلات فراوان دچار هستند گاهی در سرکلاس درس که مشغول به تدریس هستند، دچار اضطراب شدید شده و تمرکز خود را در تدریس از دست می‌دهند (مثلاً به یاد فرزند کوچک خود می‌افتند که آیا او به چه مشغول است و آیا آرام و قرار بدون او دارد یا نه؟)

آسیب‌های جسمانی

بر اساس اظهارات معلمان غیربومی، بسیاری از آنان به دلایل متعدد از جمله نبود امکانات رفاهی مناسب در روستا، نبود شرایط لازم برای اسکان طولانی مدت و همچنین مشکلات خانوادگی یا شخصی، امکان اقامت در منطقه خدمت را نداشتند. در نتیجه، علاوه بر خستگی روزانه ناشی از حدود شش ساعت کار مداوم با دانش آموزان، ناگزیر بودند سختی رفت و آمدهای طولانی را نیز تحمل کنند. مسئله نایمینی جاده ها، خطر تصادفات و شرایط نامساعد جوی - به ویژه در سال هایی که بارش برف و سرمای شدید افزایش یافته بود - فشار روانی و جسمی بیشتری بر آنان وارد کرده بود. معلمان تأکید می کردند که با وجود این شرایط دشوار، هیچ گونه تسهیلات حمایتی ویژه ای از سوی وزارت آموزش و پرورش برای فرهنگیان که ناچار به طی مسیرهای طولانی هستند، در نظر گرفته نشده بود. در نتیجه، ساعات متمادی حضور در مسیر رفت و برگشت در بسیاری از موارد به بروز آسیب های جسمانی نظیر کمردردهای مزمن، دیسک کمر، آرتروز، دردهای استخوانی و مفصلی و حتی تنگی کانال نخاع منجر شده بود که به نوعی «سوغات سال های خدمت در مناطق محروم» تلقی می شد.

جدول ۱. مدل تجربی تحقیق

چالش ها و مشکلات معلمان غیر بومی				
چالش های مربوط به خانواده و معلمین:	چالش های مربوط به امکانات منطقه:	چالش های مربوط به دانش آموزان:	چالش های مربوط به جسم و روان معلم:	چالش مربوط به سازمان:
۱. عدم رضایت خانواده برای سکونت در منطقه	۱. امکانات رفاهی - تفریحی	۱. فرهنگی - اجتماعی	۱. آسیب های روحی	۱. عدم تخصیص مزایا غیر بومی بودن
۲. دوری از خانواده	۲. شرایط رفت و آمد	۲. آموزشی	- عدم اعتماد به نفس	۲. بی عدالتی سازمانی
۳. اشتغال همسر	۳. امکانات بهداشتی - درمانی	۳. جدی نگرفتن تحصیل توسط خانواده دانش آموز	- احساس دل سردی	
۴. دلتنگی و بیقراری فرزندان			- عدم تمرکز در کلاس درس	
۵. بالا رفتن میزان استرس اعضای خانواده			۲. آسیب های جسمی	
۶. نگران آسیب وارد آمدن به آموزش فرزندان				

بحث و نتیجه گیری

بررسی مشکلات معلمان غیربومی متقاضی انتقال نشان داد که تجربه زیسته این معلمان مجموعه ای از چالش های پیچیده و درهم تنیده را شکل می داد که در پنج دسته اصلی و شانزده زیرمجموعه قابل طبقه بندی بود. نتایج بیانگر آن بود که چالش های خانوادگی بنیادین ترین لایه فشار روانی را ایجاد کرده و شامل نارضایتی خانواده از سکونت در منطقه، دوری طولانی مدت از اعضای خانواده، اشتغال همسر در محل زندگی اصلی، بی قراری و دلتنگی فرزندان، افزایش سطح استرس خانوادگی و نگرانی نسبت به افت تحصیلی فرزندان می شد. چنین عواملی حس گسست خانوادگی را تشدید کرده و توان روانی معلمان را به شدت کاهش می داد.

در حوزه امکانات منطقه نیز محدودیت های جدی مشاهده شد. فقدان زیرساخت های رفاهی و تفریحی، شرایط دشوار رفت و آمد و کمبود خدمات ضروری در حوزه بهداشت و درمان، زندگی روزمره معلمان را با فشارهای فیزیکی و روانی مداوم همراه کرده بود و عملاً امکان ایجاد تعادل بین زندگی شخصی و شغلی را از آنان می گرفت. از سوی دیگر، چالش های مربوط به دانش آموزان نیز بر پیچیدگی شرایط کاری می افزود. تفاوت های فرهنگی و اجتماعی، مشکلات آموزشی و نیز کم توجهی

خانواده‌ها و خود دانش‌آموزان به امر تحصیل، فرآیند آموزشی را دشوار و توان معلمان برای مدیریت کلاس را محدود ساخته بود.

در سطح سازمانی، چالش‌های مرتبط با ساختار اداری شامل نبود مزایای ویژه برای معلمان غیربومی و احساس بی‌عدالتی سازمانی نقش مهمی در شکل‌گیری نارضایتی حرفه‌ای داشت. نبود سیاست‌های حمایتی مشخص، احساس ارزشمندی شغلی را کاهش داده و انگیزه ادامه خدمت را تضعیف می‌کرد. در نهایت، پیامدهای این چالش‌ها در قالب آسیب‌های جسمی و روانی آشکار می‌شد. معلمان تجربه‌هایی چون دردهای جسمانی ناشی از رفت‌وآمدهای طولانی، کاهش اعتمادبه‌نفس، احساس دل‌سردی و کاهش تمرکز در کلاس درس را گزارش کرده بودند. این پیامدها نشان می‌دادند که استمرار شرایط دشوار نه‌تنها کارایی حرفه‌ای معلمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بلکه سلامت جسم و روان آنان را نیز به مخاطره می‌افکند. به‌طور کلی، الگوی به‌دست‌آمده بیانگر آن بود که مشکلات معلمان غیربومی تنها محدود به یک حوزه نیست، بلکه حاصل تلاقی عوامل خانوادگی، محیطی، آموزشی، سازمانی و سلامت فردی است؛ مجموعه‌ای که در صورت عدم رسیدگی، می‌تواند پیامدهای جدی برای استمرار خدمت، کیفیت آموزش و پایداری منابع انسانی در مناطق محروم داشته باشد.

مرور پیشینه نشان می‌داد که چالش‌های معلمان غیربومی در نظام‌های آموزشی مختلف پدیده‌ای چندبعدی و گسترده است. در پژوهش‌هایی که به بررسی موانع نوظهور آموزش در کلاس‌های زبان پرداخته‌اند، تأکید شده بود که محتوای آموزشی اغلب با نیازهای واقعی زبان‌آموزان همخوانی نداشت، کلاس‌ها از دحام زیاد رنج می‌برد و محیط مدرسه نیز از نظر امکانات و شرایط یادگیری با استانداردهای مطلوب فاصله داشت. در چنین شرایطی، سطح انگیزه دانش‌آموزان کاهش یافته و معلمان برای مدیریت کلاس و پیشبرد اهداف آموزشی با دشواری‌های قابل توجهی مواجه بودند. برخی برنامه‌ها و مداخلات نیز برای کاهش این مشکلات پیشنهاد شده بود، اما چالش ساختاری و پایداری بودن مشکلات، اثربخشی این اقدامات را محدود می‌کرد.

پژوهش‌های دیگری نیز به ابعاد روان‌شناختی حرفه معلمی در شرایط غیربومی پرداخته بودند. نتایج این بررسی‌ها نشان می‌داد معلمان غیربومی در مقایسه با هم‌تایان بومی خود با سطوح پایین‌تری از اعتمادبه‌نفس حرفه‌ای روبه‌رو بودند و درک روشنی از جایگاه و نقش خود نداشتند. چنین وضعیتی بازتابی از نابرابری‌های ساختاری و نگرشی موجود در حوزه آموزش زبان بود؛ نابرابری‌هایی که در نهایت بر کیفیت تدریس و رضایت شغلی آنان اثر می‌گذاشت. در مقابل، برخی یافته‌ها نیز بر مزیت‌های خاص معلمان غیربومی تأکید داشتند؛ به‌ویژه این که چنین معلمانی با وجود غیر بومی بودن، به دلیل آشنایی عمیق با فرایند یادگیری زبان دوم، اغلب توانایی‌هایی را دارا بودند که هم‌تایان بومی آنان الزاماً از آن برخوردار نبودند.

در حوزه آموزش عمومی نیز مطالعات انجام‌شده در مناطق محروم نشان می‌داد که کیفیت آموزشی معلمان بومی و غیربومی تفاوت چشمگیری نداشت و هر دو گروه در سطح متوسط ارزیابی شده بودند. با این حال، کیفیت آموزشی با عواملی مانند رضایت شغلی و ارزش‌های جمع‌گرایانه رابطه‌ای مثبت داشت. علاوه بر این، بیگانگی اجتماعی رابطه معکوسی با سنوات خدمت داشت؛ به این معنا که معلمانی که سابقه فعالیت بیشتری داشتند، کمتر احساس انزوا یا فاصله اجتماعی تجربه می‌کردند. این یافته‌ها اهمیت عوامل فردی، فرهنگی و اجتماعی را در تحلیل شرایط کاری معلمان غیربومی نشان می‌داد و تأکید داشت که ماندگاری و کارایی آنان تنها به مهارت حرفه‌ای وابسته نیست، بلکه نیازمند حمایت سازمانی، احساس تعلق اجتماعی و شرایط عادلانه محیط کار است.

با توجه به نتایج به دست آمده و مشکلاتی که معلمین غیربومی بیان نمودند، باید اشاره کرد که اگر شرایط مطلوب برای معلمین غیربومی در منطقه زیرکوه فراهم نگردد احتمال ترک کار یا بازخورد نامناسب تدریس آن‌ها در آینده شرایط نامطلوبی برای دانش‌آموزان آن منطقه به وجود خواهد آمد و هم‌چنین معلمین جدید با درک شرایط سخت محیط خدمت در

آن منطقه کمتر فردی حاضر به خدمت در منطقه خواهد بود؛ لذا باید راهکاری اساسی در این زمینه مدنظر سازمان آموزش و پرورش قرار گیرد.

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

پیشنهادهای مرتبط با چالش‌های خانوادگی

ایجاد «امتیاز ویژه انتقال» برای معلمان دارای فرزند خردسال، همسر شاغل در محل دیگر، یا مشمول وضعیت‌های خاص خانوادگی.

ایجاد و توسعه «خانه‌های معلم خانوادگی» و واحدهای مسکونی مناسب در مناطق محروم برای امکان اسکان همراه با خانواده.

تأسیس «مهدکودک فرهنگیان» در مدارس بزرگ یا مراکز آموزشی مناطق محروم برای رفع نگرانی از نگهداری فرزند.

طراحی «برنامه‌های هفتگی انعطاف‌پذیر» یا کاهش ساعات موظفی برای معلمانی که به‌صورت هفتگی رفت‌وآمد می‌کنند.

پیشنهادهای مرتبط با توسعه امکانات منطقه‌ای

ایجاد «سرویس اختصاصی و ایمن» برای رفت‌وآمد روزانه/هفتگی معلمان غیربومی با استانداردهای حمل‌ونقل حرفه‌ای.

تأمین «امکانات رفاهی کوچک اما لازم» مانند سالن ورزشی، فضای سبز، یا مراکز خدماتی کوچک در مدارس شبانه‌روزی.

تجهیز خانه‌های بهداشت و ایجاد «پکیج خدمات درمانی اولویت‌دار» برای فرهنگیان مناطق محروم.

اختصاص بودجه برای به‌روزرسانی مدارس فاقد امکانات و ایجاد حداقل استاندارد آموزشی.

پیشنهادهای مرتبط با چالش‌های دانش‌آموزی

اجرای «برنامه‌های جبرانی» و کلاس‌های تقویتی برای رفع ضعف پایه‌ای دانش‌آموزان.

استقرار «معلمان رابط فرهنگی» جهت بهبود ارتباط فرهنگی میان معلمان غیربومی و دانش‌آموزان عشایر/روستایی.

طراحی «کارگاه‌های آگاهی‌بخشی والدین» در مورد اهمیت تحصیل و جلوگیری از ترک تحصیل.

کاهش تعداد کلاس‌های چندپایه از طریق جذب نیروی بومی بیشتر یا افزایش سربازمعلم در این مناطق.

پیشنهادهای مرتبط با چالش‌های سازمانی

تدوین «نظام مزایای هدفمند» برای معلمان غیربومی، شامل افزایش حقوق، پرداخت فوق‌العاده منطقه محروم، حق مسکن و هزینه‌های رفت‌وآمد.

بازنگری در آیین‌نامه نقل و انتقالات با شفافیت کامل، ایجاد سامانه پایش عدالت اداری و جلوگیری از انتقال‌های غیرایمن و سفارش‌محور.

ایجاد «بانک نیروی بومی» تا حد ممکن جذب نیرو از همان منطقه انجام شود و نیاز به نیروی غیربومی کاهش یابد.

طراحی «برنامه توسعه حرفه‌ای معلمان» شامل کارگاه‌های آموزشی روش تدریس چندپایه، مدیریت کلاس‌های کم‌برخوردار و تربیت فرهنگی.

پیشنهادهای مرتبط با چالش‌های جسمی و روانی معلمان

اجرای برنامه‌های «حمایت روان‌شناختی» شامل جلسات مشاوره، توانمندسازی روانی و مدیریت استرس ویژه معلمان مناطق محروم.

ارائه «مرخصی‌های تشویقی» و دوره‌های استراحت کوتاه‌مدت برای معلمانی که مسیرهای طولانی و خسته‌کننده را طی می‌کنند.

ایجاد مراکز فیزیوتراپی سیار یا قرارداد با کلینیک‌های تخصصی جهت مدیریت مشکلات جسمی ناشی از مسیرهای طولانی.

آموزش مهارت‌های «تاب‌آوری فرهنگی و حرفه‌ای» برای تقویت انگیزه و اعتماد به نفس معلمان غیربومی.

پیشنهادهای سیاستی کلان برای وزارت آموزش و پرورش

تعیین «الزام بومی گزینی» در ۸۰ درصد پست های آموزشی مناطق محروم در آزمون های استخدامی. ایجاد «تعهد خدمت بومی» همراه با مزایای ماندگاری برای افراد بومی پذیرفته شده. ایجاد «نظام انگیزش چندسطحی» شامل: مالی، رفاهی، حرفه ای و منزلت اجتماعی. توسعه «بسته جامع حمایت از معلمان غیربومی» شامل اسکان، سرویس، امنیت شغلی، حمایت عاطفی و امکانات آموزشی. افزایش پهنای باند اینترنت، تجهیز مدارس، و ارائه بسته های فناوری برای معلمان مناطق محروم.

پیشنهادهای کاربردی برای مدیریت مدارس مناطق محروم

طراحی برنامه «آشنایی با فرهنگ منطقه» برای معلمان تازه وارد. تشکیل «هسته همیار فرهنگیان» برای حمایت از مشکلات خانوادگی-فرهنگی-اجتماعی معلمان غیربومی. کاهش بار وظایف جانبی (گزارش نویسی، کارهای اداری) برای معلمان غیربومی تا از فشار روانی کاسته شود. ایجاد جلسات مستمر «اشتراک تجربه» میان معلمان بومی و غیربومی برای افزایش هم افزایی و کاهش احساس بیگانگی.

محدودیت های پژوهش

محدودیت جغرافیایی

پژوهش تنها در شهرستان زیرکوه و در میان معلمان غیربومی همان منطقه انجام شد؛ بنابراین نتایج قابلیت تعمیم مستقیم به دیگر مناطق محروم یا بافت های فرهنگی-اجتماعی متفاوت را ندارد.

محدودیت مربوط به روش کیفی

به دلیل کیفی بودن پژوهش و اتکا به مصاحبه نیمه ساختاریافته، یافته ها مبتنی بر تجارب و تفسیر مشارکت کنندگان است. این امر امکان استنتاج های علی و تعمیم آماری را محدود می کند.

محدودیت ناشی از نمونه گیری هدفمند

از آن جا که انتخاب مشارکت کنندگان بر اساس هدف پژوهش و دستیابی به اشباع نظری انجام شد، ترکیب نمونه الزاماً نماینده تمام معلمان غیربومی منطقه نیست و ممکن است برخی دیدگاه ها منعکس نشده باشد.

محدودیت دسترسی و شرایط کرونایی

به دلیل شیوع مجدد کرونا، بخش قابل توجهی از مصاحبه ها به صورت غیرحضوری انجام شد. این امر ممکن است بر عمق گفت و گو، کیفیت تعامل، و مشاهده غیربازبانی تأثیر گذاشته باشد.

محدودیت در خوداظهاری

اطلاعات جمع آوری شده بر پایه خودگزارش دهی معلمان بود. موضوعاتی مانند مشکلات خانوادگی، فشارهای روانی یا احساس بی عدالتی سازمانی ممکن است تحت تأثیر ملاحظات شخصی یا هیجانی مشارکت کنندگان قرار گرفته باشد.

محدودیت توجه به سایر ذی نفعان

در این پژوهش فقط با معلمان غیربومی مصاحبه انجام شد و دیدگاه خانواده ها، مدیران مدارس، مسئولان آموزش و پرورش یا معلمان بومی بررسی نشد؛ این موضوع می تواند تحلیل چندجانبه مسئله را محدود کرده باشد.

محدودیت ناشی از ماهیت مقطعی پژوهش

مصاحبه ها در یک بازه زمانی خاص انجام شد؛ در حالی که برخی مشکلات معلمان غیربومی ماهیتی پویا و وابسته به شرایط فصلی، اقتصادی و اداری دارند. بنابراین روند تغییرات در طول زمان در این بررسی لحاظ نشده است.

محدودیت در بررسی عمق چالش های روان شناختی

برخی مفاهیم مانند اعتماد به نفس، دل سردی، اضطراب یا فرسودگی شغلی فقط از طریق بیان مشارکت کنندگان سنجیده شد و ابزار روان سنجی استاندارد یا مشاهده بالینی مورد استفاده قرار نگرفت.

ملاحظات اخلاقی

در این پژوهش، پیش از انجام مصاحبه ها، هدف مطالعه و نحوه ی استفاده از داده ها برای مشارکت کنندگان توضیح داده شد و رضایت آگاهانه آنان اخذ گردید. مشارکت کنندگان در همه مراحل حق انصراف داشتند و هویت آن ها از طریق ناشناس سازی کامل و استفاده از کدهای جایگزین حفظ شد. مصاحبه ها با رعایت حریم خصوصی، در فضای امن و با انتخاب زمان مناسب توسط افراد انجام شد. اطلاعات فقط برای اهداف پژوهشی به کار گرفته شد و در اختیار هیچ نهاد اداری قرار نگرفت. همچنین تلاش شد هیچ گونه فشار روانی، ناراحتی یا احساس اجبار بر مشارکت کنندگان تحمیل نشود و اصول اخلاقی وزارت علوم و کمیته اخلاق پژوهش رعایت گردد.

حامی مالی

هزینه های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

سپاسگزاری

از همه کسانی که در این پژوهش به ما یاری رساندند کمال تشکر را داریم.

References

- Abdollahi, Bijan, & Safari, Akram. (2016). The study of key barriers to the teachers' professional development. *Journal of Educational Innovations*, 15(2), 99-134.
- Al-Shewaiter, Kosay Moneer. (2019). Native and Non Native Teachers' Impact on the Preparatory Year Students' Achievement in English Courses at the University of Tabuk. *Modern Journal of Language Teaching Methods*, 9(4), 1-10.
- Al Kaabi, OMSM, Karim, Asif Mahbub, & Hossain, Mohammad Imtiaz. (2019). Evaluation of budgetary control due to fluctuation of petroleum price on Ministry of Interior, UAE: A Framework of Analysis. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(5), 698-716.
- Bazadar, M., Sheikhi, K., Rezai Arde Jani, M., & Aylar, S. (2014). The role of teachers in the cultural and social education of students. *Second International Conference on Behavioral Sciences and Social Studies*.
- Fargangyan, Akhbar. (2025). Statistics of students in the country in the academic year 1404-1405. from <https://www.farhangian-razavi.ir/>
- Fazeli, Hasan, Abbaspour, Abbas, Rahimian, Hamid, & Delavar, Ali. (2021). Identifying and Validating Components of Decision-Making of the Secondary School Principals in Iranian Education System. *Journal of Research in Educational Systems*, 15(53), 23-41.
- Gominiyan, V. (2013). The necessity of professionalization, teacher development. *Teacher Development*, 182, 40-45.
- Kazemi, Amjad, Shirbagi, Naser, & Zebardast, Mohammad Amjad. (2022). Qualitative study of Manpower Attraction and Retention Processes in Education Department in Underprivileged Regions: A case Study of Kurdistan Province. *The Journal of New Thoughts on Education*, 18(1), 213-237.
- Management, Zirkuh Education. (2019). Annual statistical report: Budget and Statistics Unit. (In Persian).
- Muhammadzadeh Kamali, Hussein, & Sabagh, Samad. (2017). Examining the non-native teachers' problems in Tykmehdash and the effects of those problems on the quality of teaching. *Sociological studies*, 10(36), 116-199.
- Nokhodchi, J. (2010). The relationship between the academic performance of students with native, semi-native and non-native teachers of East Azerbaijan province.
- Tajeddin, Zia, & Adeh, Aylar. (2016). Native and Nonnative English Teachers' Perceptions of Their Professional Identity: Convergent or Divergent? *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 4(3), 37-54.

- Tarnopolsky, Oleg. (2017). Nonnative-speaking teachers of English as a foreign language *Second and Foreign Language Education* (pp. 413-424): Springer.
- Zarei, Mohammad Amin, & Allahkarami, Azad. (2022). Identify the components of teachers' competence and Provide a framework for evaluating them. *Journal of Research in Educational Systems*, 16(56), 91-104.