

## حصول اطمینان از کمبود معلم در آموزش و پرورش حرفه ای

### چکیده

کمبود معلمان در آموزش و پرورش حرفه ای در بسیاری از کشورها قابل توجه است، که ناشی از عوامل مرتبط با جذابیت محدود حرفه معلمی در آموزش و پرورش حرفه ای از جمله شرایط استخدام، حقوق، و فقدان انگیزه های مالی و حمایت شغلی است. عرضه معلمان آماده در آموزش و پرورش حرفه ای می تواند با جذاب تر کردن این حرفه بهبود یابد. مشوق ها و حمایت های هدفمند برای تشویق و مشارکت در آموزش و آموزش معلمان اولیه و توسعه حرفه ای می تواند به جذب و حفظ معلمان آماده در آموزش و پرورش حرفه ای کمک کند. تمرکز مشوق ها بر متخصصان حوزه آموزش در مناطقی که دارای کمبود معلم هستند، می تواند به جذب افراد دارای تجربه متناسب کمک کند. معلمان در آموزش و پرورش حرفه ای حمایت شغلی هدفمند، دریافت می کنند؛ نیز احتمال بیشتری برای ماندن در این حرفه دارند. ارائه مسیرهای شغلی جذاب به معلمان باتجربه و حمایت شغلی هدفمند می تواند آنها را تشویق کند که در این حرفه باقی بمانند و به سمت های ارشد یا سطح مدیریت یا سایر حوزه های موضوعی حرکت کنند. استخدام تعداد بیشتری از متخصصان آموزشی مجرب می تواند کمبود معلمان آموزش و پرورش حرفه ای را کاهش دهد. از آنجایی که اغلب فاقد صلاحیت های آموزشی و مهارت های آموزشی لازم هستند، راه های استخدام و صلاحیت انعطاف پذیر می تواند به آنها کمک کند تا معلمان وارد آموزش و پرورش شوند. کشورها ممکن است شرایط صلاحیت ورود را، در صورت نیاز، برای متخصصان حوزه آموزش و فارغ التحصیلان آموزش عالی که در موضوعات مرتبط تخصص دارند، تسهیل کنند، اما باید جایگزین های انعطاف پذیری برای کسب هر گونه مدرک آموزشی مورد نیاز ارائه دهند. با توجه به اهمیت موضوع هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی حصول اطمینان از کمبود معلم در آموزش و پرورش حرفه ای بوده است. روش مطالعه در پژوهش حاضر به صورت کتابخانه ای (علمی) مروری بوده است. برای این منظور از مطالب تحقیقات و مقاله های چاپ شده در این زمینه استفاده شده است.

**کلمات کلیدی:** معلم، آموزش و پرورش حرفه ای، کمبود معلم، توسعه حرفه ای معلم.

### مقدمه

معلمان در آموزش و پرورش حرفه ای از نظر نحوه استخدام و آموزش منحصر به فرد هستند. آنها باید نه تنها دانش موضوعی و آموزشی داشته باشند، بلکه در بسیاری از موارد، تجربه کاری در صنعت خود داشته باشند. علاوه بر این، مهارت های معلمان آموزش و پرورش می تواند در مشاغل غیر از تدریس مورد تقاضا باشد، و جذب و حفظ معلمان در آموزش و پرورش در موضوعات مرتبط را دشوارتر می کند. این نه تنها برای معلمان رشته های حرفه ای، بلکه برای کسانی که دروس آموزش عمومی را در برنامه های آموزشی تدریس می کنند نیز صدق می کند. جمعیت معلمان نیز در بسیاری از کشورها و به ویژه معلمان حرفه ای در حال کم شدن هستند. کشورهایی که با این مسائل روبرو هستند باید استراتژی هایی را توسعه دهند تا استعدادهای جدید کافی را به نیروی کار آموزش حرفه ای وارد کنند تا تقاضای پیش بینی شده را برآورده کنند. داده های بین المللی در مورد عرضه و تقاضای معلمان در آموزش و پرورش حرفه ای متنوع و ضعیف است (Zhongming et al., 2021). کمبود معلمان مجرب در آموزش و پرورش باید اندازه گیری و متفاوت از کمبود در مشاغل دیگر سنجیده شود. اگرچه کمبود معلم را می توان به عنوان ناتوانی در پر کردن جای خالی تدریس با دستمزدهای فعلی با افراد واجد شرایط برای تدریس در زمینه های مورد نیاز (یعنی تقاضا بیش از عرضه) تعریف کرد، حرفه معلمی دارای ویژگی هایی است که تعریف کمبود را دشوار می کند. به منظور اندازه گیری کمبود معلمان، عوامل دیگری وجود دارد که باید در نظر گرفته شود. عرضه معلمان در آموزش و پرورش حرفه ای شامل تعداد افراد دارای صلاحیت های آموزشی مربوط به حیطه تخصصی آموزشی است، اما همچنان تعداد متخصصان آموزشی با تجربه و مهارت های مرتبط که وارد حرفه معلمی می شوند کم است. بنابراین، عرضه پیش بینی شده معلمان بسته به سیستم های آموزش و آموزش معلمان اولیه کشور و میزان جابجایی بین بخش آموزش و پرورش حرفه ای و صنعت متفاوت خواهد بود. سن ورود و خروج معلمان به آموزش و پرورش نیز برای اندازه گیری میزان عرضه معلم مهم است، زیرا تعیین می کند که آنها چند

سال می توانند خدمت کنند. عرضه معلمان به آموزش و پرورش همچنین به میزان نگهداری آنها در سیستم آموزشی بستگی دارد، که به نوبه خود به میزان قابل توجهی به سطح حمایتی که آنها دریافت می کنند، مانند مشاوره، شرایط کاری و مشوق ها بستگی دارد. عوامل زمینه‌ای - اغلب غیرقابل اندازه‌گیری یا اندازه‌گیری ذهنی - مانند ارزش‌های اجتماعی و شهرت تدریس معلمان نیز ممکن است بر عرضه معلمان در آموزش و پرورش حرفه ای تأثیر بگذارد (McCain and Imperatore, 2018).

### تقاضا برای معلم

تقاضا برای معلمان آماده و مجرب برای استخدام در آموزش و پرورش تا حد زیادی به تعداد دانش آموزان که تحصیل می کنند، بستگی دارد، اما اندازه کلاس ها و نسبت دانش آموز به معلم نیز عوامل مهم تعیین کننده هستند، همراه با سایر شاخص ها مانند زمان کار معلمان و تقسیم زمان بین تدریس و سایر وظایف کشورهایی با تعداد دانش آموزان رو به کاهش ممکن است هنوز در استخدام معلمان با مشکل مواجه شوند. به عنوان مثال، در دانمارک، تعداد دانش‌آموزانی که وارد آموزش و پرورش حرفه ای می‌شوند، کمتر از تعداد دانشجویان است، اما این امر به‌طور خودکار منجر به کاهش تقاضا برای معلمان نمی‌شود، زیرا دوره‌های تخصصی با وجود کاهش ثبت‌نام ادامه می‌یابد. تقاضا برای معلمان همچنین تحت تأثیر تقاضا برای کارگران در مشاغل است که به صلاحیت ها یا مهارت های حرفه ای نیاز دارند و همچنین نیازهای آموزشی کارگران در این مشاغل. در نتیجه این پیچیدگی ها، کشورهای زیادی به طور منظم و سیستماتیک داده‌های جامع متمرکز بر معلمان آماده، از جمله تعداد معلمان، نیازهای استخدام و کمبودها را جمع‌آوری می‌کنند. جمع‌آوری داده‌های جامع در مورد معلمان در آموزش و پرورش حرفه ای ممکن است در کشورهایی که مسیرهای استخدام متنوع است چالش‌برانگیزتر باشد. و جایی که معلمان اغلب در چندین مؤسسه آموزشی کار می‌کنند و گاهی اوقات زمان خود را بین تدریس و صنعت تقسیم می‌کنند. کمبود معلمان اغلب از طریق ارزیابی های ذهنی در نظرسنجی ها اندازه‌گیری می‌شود، به عنوان مثال نظرسنجی از رهبران سازمانی آموزش و پرورش حرفه ای در مورد مشکلات در استخدام معلمان. با این حال، برخی از کشورها از انواع داده ها و اطلاعات کیفی برای ارزیابی کمبود استفاده می‌کنند. به عنوان مثال، در انگلستان (بریتانیا)، کمیته مشاوره مهاجرت یک تمرین سالانه را برای تعریف فهرست مشاغل کمبود در سراسر انگلستان انجام می‌دهد، که مشاغل را که با کمبود مواجه هستند و برای پر کردن کارگران مهاجر مناسب تشخیص داده می‌شود، مشخص می‌کند. برای شناسایی مشاغلی که با کمبود مواجه هستند، کمیته از اطلاعات مربوط به دستمزد، مشاغل خالی و اشتغال به همراه شواهد دینفعان استفاده می‌کند. این تمرین شامل تمام مشاغل «ماهر» می‌شود، یعنی مشاغلی که بالاتر از سطح معینی در چارچوب صلاحیت های تنظیم شده طبقه بندی شده اند، از جمله متخصصان آموزش آموزش بیشتر. به همین ترتیب، تعداد کمی از کشورها داده هایی دارند که بتوان از آنها برای پیش بینی تقاضای آتی و عرضه معلمان در آموزش و پرورش حرفه ای استفاده کرد. در آلمان، کنفرانس دائمی وزرای آموزش و پرورش و امور فرهنگی ایالت ها تقاضا و عرضه آموزش های حرفه ای برای معلمان را پیش بینی می‌کند (Mumme, 2018).

الف) کمبود معلمان در آموزش و پرورش حرفه ای و اندازه کلاس

اندازه کلاس ها و نسبت دانش آموز به معلم از عوامل تعیین کننده تقاضا برای معلم هستند. کشورها می توانند با افزایش نسبت دانش آموز به معلم، فشار بر عرضه معلم را کاهش دهند. نسبت دانش آموز به معلم در آموزش به طور گسترده در کشورهای مختلف متفاوت است. به طور متوسط در کشورهای پیشرفته در عرصه آموزشی و اقتصادی و فرهنگی، این نسبت برای هر دو برنامه آموزش و پرورش حرفه ای و برنامه های عمومی تقریباً یکسان است، اما در برخی کشورها این تفاوت قابل توجه است. سطح یادگیری مبتنی بر کار (یعنی زمان خارج از ارائه دهنده آموزش) در آموزش و پرورش حرفه ای بر نسبت دانش آموز به معلم تأثیر می‌گذارد (OECD, 2020) کشورهایی با سطح بالاتر یادگیری مبتنی بر کار تمایل دارند تعداد دانش‌آموزان بیشتری به ازای هر معلم داشته باشند (بنابراین نسبت دانش‌آموز به معلم را می‌توان در عمل توسط مریبان کاهش داد). در حالی که سیستم‌های آموزش و پرورش حرفه ای با مؤلفه یادگیری مدرسه‌محور قابل توجهی تمایل دارند که همین نسبت را داشته باشند. یا نسبت دانش آموز به معلم کمتر به عنوان آموزش عمومی. رشته تحصیلی نیز بر این نسبت تأثیر می‌گذارد، زیرا برخی از زمینه

های فنی به نظارت بیشتر مربی نیاز دارند. به عنوان مثال، بریتانیا یکی از کمترین سهم دانش‌آموزان را دارد که از رشته‌های فنی مهندسی، ساخت و ساز و ساخت و ساز و بهداشت و رفاه (که بخش‌هایی هستند که نیاز به نظارت بیشتر مربی دارند) در میان کشورهای پیشرفته فارغ‌التحصیل می‌شوند.

در زمینه همه‌گیری جهانی کووید ۱۹ تغییرات در اندازه کلاس بر اساس دستورالعمل‌های مربوط به فاصله‌گذاری اجتماعی نیز ممکن است منجر به عدم تعادل بالقوه بین عرضه معلمان و تقاضای دانش‌آموز شود (OECD, 2020) برخی از کشورها از منابع اطلاعاتی متعددی در مورد کمبود معلم استفاده می‌کنند، و رسیدن به یک نتیجه کلی منسجم از آنها همیشه آسان نیست.

ب) عدم جذابیت حرفه معلمی از دلایل کمبود معلمان در آموزش و پرورش حرفه ای آموزش و پرورش با مشاغل در صنعت و سایر مؤسسات آموزشی رقابت می‌کند مانند سایر مشاغل در بخش آموزش، جذابیت مشاغل آموزشی، حقوق و شرایط کاری نسبت به مشاغل جایگزین بر میزان احتمال اینکه افراد آموزش اولیه معلمی را انجام دهند و در این حرفه باقی بمانند تأثیر می‌گذارد. (Manley and Manley, 2022). با توسعه و تامین متخصصان واجد شرایط از صنعت حمایت می‌کند، اما اغلب مجبور است برای جذب استعدادها با صنعت رقابت کند، به ویژه برای مشاغلی که با کمبود مواجه هستند و اغلب قادر به ارائه حقوق رقابتی نیستند. رقابت برای کارکنان با مؤسسات آموزشی عمومی، به ویژه در هنگام استخدام معلمان دروس عمومی، به ویژه ریاضیات و علوم، نیز می‌تواند چالش برانگیز باشد. طبق تحقیقات اکتشافی در انگلستان، تدریس متوسطه عمومی نزدیک‌ترین شغل به حرفه معلمی است و پس از آن مشاغل صنعتی که با موضوع حرفه‌ای تدریس شده مطابقت دارد (Barrett et al., 2022). این نشان می‌دهد که بخش آموزش و پرورش باید با آموزش متوسطه عمومی و صنعت در زمینه‌های مشابه برای استخدام معلمان رقابت کند.

پ) امنیت شغلی و سطوح حقوق و دستمزد عوامل مهمی هستند که بر انتخاب معلمان در آموزش و پرورش تأثیر می‌گذارد. امنیت شغلی عامل مهمی برای ورود به یک حرفه است و تأثیر زیادی بر حفظ و رضایت شغلی دارد. این قطعاً در مورد حرفه تدریس در آموزش و پرورش نیز صادق است. استفاده از قراردادهای موقت برای معلمان در آموزش و پرورش حرفه ای در چندین کشور پیشرفته گسترده است. به عنوان مثال، بسیاری از معلمان استرالیا، خواه برای یک سازمان آموزشی ثبت شده دولتی یا خصوصی کار می‌کنند، با قراردادهای ناامن، مانند یک قرارداد معمولی (پرداخت ساعتی) یا یک قرارداد کوتاه مدت (ترم توسط) (ترم یا سال به سال). چنین ترتیبات استخدامی و زمانی انعطاف‌پذیر استخدام متخصصان صنعت را آسان‌تر می‌کند و به معلمان در آموزش و پرورش اجازه می‌دهد تا در صنعت نیز کار کنند تا دانش صنعت به روز را به در آموزش و پرورش بیاورند، اما معلمان معمولی چشم‌انداز شغلی روشنی ندارند و مزایای استخدامی بسیار محدودتری دارند. (به عنوان مثال مرخصی سالانه با حقوق) نسبت به افرادی که با قرارداد دائمی کار می‌کنند. در حالی که بسیاری از معلمان معمولی در برخی از کشورهای بزرگتر بارها و بارها دوباره مشغول به کار می‌شوند، ناامنی اساسی باعث نمی‌شود که تدریس در آموزش و پرورش در ابتدا به یک حرفه جذاب تبدیل شود. در اکثر کشورهای پیشرفته قراردادهای موقت برای معلمان در آموزش و پرورش حرفه ای بیشتر از معلمان آموزش عمومی و همه کارگران تحصیلات عالی است. در دوران همه‌گیری کووید ۱۹ تأثیر شدید آن بر بخش آموزش و پرورش حرفه ای به ناامنی شغلی بیشتر کمک کرده است. اگرچه این تأثیر ممکن است موقتی باشد. این تفاوت‌ها ممکن است مربوط به این واقعیت باشد که آموزش مهارت‌های حرفه ای و عملی به صورت آنلاین نسبت به دروس عمومی و دانشگاهی دشوارتر است (Barrett et al., 2022).

### عوامل موثر بر جذب معلمان در آموزش و پرورش حرفه ای

مشوق‌های مالی هدفمند و حمایت شغلی می‌تواند به جذاب‌تر کردن مشاغل آموزشی در آموزش و پرورش کمک کند. حمایت‌های مالی و مشوق‌ها، از جمله افزایش حقوق و جبران هزینه‌های آموزش معلمان، می‌تواند مشاغل آموزشی در آموزش و پرورش را جذاب‌تر کند و معلمان واجد شرایط را برای ماندن و پیشرفت در حرفه خود ترغیب کند. شرایط شغلی حمایتی و جذاب، از جمله حقوق، می‌تواند تأثیرات مثبتی بر تمایل معلمان برای باقی ماندن در این حرفه و ظرفیت آنها برای فراهم کردن محیط‌های

یادگیری با کیفیت برای دانش‌آموزان خود داشته باشد (OECD, 2019). به طور متوسط در سراسر کشورهای متوسطه معلمان اعم از معلمان عمومی و معلمان حرفه‌ای که از حقوق و شرایط شغلی خود راضی هستند، بیشتر از دیگران مایل به ادامه تدریس و همچنین ماندن در همان مدرسه هستند. در حالی که شواهد در مورد اثربخشی مشوق‌های مالی و حمایت در جذب و حفظ معلمان در آموزش و پرورش حرفه‌ای محدود و مختلط است، مشوق‌ها و حمایت‌های مالی به خوبی هدفمند مؤثر هستند. حمایت هدفمند شامل مشوق‌های مالی برای کسانی است که آموزش و آموزش معلمان اولیه و توسعه حرفه‌ای را دریافت می‌کنند، یا مشوق‌های مالی (حقوق) که برای متخصصان صنعت در حوزه‌های کمبود معلم هدف قرار می‌گیرد. تحقیقات انجام‌شده در انگلستان نشان می‌دهد که مشوق‌های مالی برای تشویق به پذیرش آموزش معلمان اولیه در بین معلمان توسعه حرفه‌ای با درجات متفاوتی از موفقیت مواجه شده‌اند و زمانی مؤثر هستند که چندین طرح مکمل با هم ارائه شوند، ارائه مجموعه‌ای از ابتکارات ممکن است به افزایش آگاهی از پشتیبانی موجود کمک کند (OECD, 2019).

چندین نمونه از پاداش و مشوق‌های دستمزد هدفمند برای جذب و حفظ معلم در آموزش و پرورش حرفه‌ای وجود دارد. این مشوق‌ها می‌توانند در موضوعات خاصی که در آن استخدام معلمان دشوار است، مانند علوم، فناوری، مهندسی و ریاضیات یا بخش مراقبت‌های بهداشتی هدف‌گذاری شوند. به عنوان مثال، در بلژیک (فلاندرز)، افرادی که از بخش خصوصی به آموزش در موضوعات کمبود می‌روند، اجازه دارند در سطح بالاتری (حداکثر تا ۸ سال) وارد حرفه معلمی شوند، که به معنای حقوق تا یورو است. ارزیابی‌هایی که متخصصان آموزشی در این مورد انجام دادند به این نتیجه رسیدند؛ که به طور کلی آنها تأثیر مثبتی بر تعداد معلمان جدید کارآموز و میزان تکمیل و استخدام آنها به عنوان معلم داشتند، اما همه مشوق‌ها مؤثر نبودند. در ایالات متحده، کمک‌های مالی مختلف در سطح فدرال، ایالتی یا محلی برای بهبود استخدام و حفظ معلمان یا متخصصان صنعت با مهارت بالا در آموزش و پرورش حرفه‌ای در دسترس است. نروژ یک طرح کمک هزینه برای متخصصان صنعت ارائه می‌دهد که دارای گواهینامه بازرگانی یا کارآموز یا مشابه هستند اما آموزش معلمی ندارند. این طرح به نامزدها کمک هزینه‌ای برای تکمیل دوره مورد نیاز برای تبدیل شدن به یک معلم در آموزش و پرورش حرفه‌ای ارائه می‌دهد.

برخی از کشورها نیز سعی کرده‌اند با حقوق زیاد، تدریس را جذاب‌تر کنند. به عنوان مثال، در کره، به عنوان بخشی از طرح حمایت از دبیرستان‌های حرفه‌ای و ارتقای اشتغال ۲۰۲۰، دولت در حال برنامه‌ریزی برای افزایش بیش از ۱۰ درصدی حقوق معلمان کمکی از صنعت است تا آنها را به تدریس در آموزش و پرورش حرفه‌ای جذب کند. با این حال، در بسیاری از کشورها، افزایش سطح دستمزدها به طور کلی، و به ویژه به سطوحی که صنعت به کارگران بسیار ماهر پرداخت می‌کند، آسان نیست، صرف نظر از اینکه حقوق‌ها مطابق با رژیم‌های حقوق کارمندان دولت تعیین می‌شوند یا موارد دیگر (Dennis, 2016).

حقوق معلمان در کشورهای مختلف به روش‌های مختلفی تعریف می‌شود. به عنوان مثال، در دانمارک، اتحادیه کارگری معلمان با استفاده از حقوق پایه تعیین شده توسط دولت به عنوان چارچوب، درباره حقوق معلمان با کارفرمایان مذاکره می‌کند. موسسات که به کارآموزان حرفه‌ای می‌پردازند، می‌توانند حقوق معلمان را بر اساس سطح صلاحیت و تجربه آنها تنظیم کنند، اما در بسیاری از موارد هیچ انگیزه‌ای بر اساس عملکرد یا تجربه وجود ندارد. در انگلستان، ارائه دهندگان خدمات آموزشی حقوق معلمان را تعریف می‌کنند (مبتنی بر بازار)، و هیچ چارچوب یا مداخله خارجی به جز یک دستورالعمل غیر الزام‌آور و توصیه در مورد پرداخت وجود ندارد (به عنوان مثال توسط انجمن کالج‌ها). در اتریش، آلمان و کره، جایی که معلمان در آموزش و پرورش حرفه‌ای کارمندان دولت هستند یا توسط قوانین و مقررات مشابه تنظیم می‌شوند، معلمان حقوق‌های تعریف شده توسط دولت دریافت می‌کنند، اگرچه در آلمان دولت‌های مرکزی یا منطقه‌ای می‌توانند حقوق معلمان را به منظور تضمین سطوح عملکرد، جوایز و کمک هزینه‌ها تنظیم کنند (Advance, 2016).

با توجه به این موضوع، کشورها می‌توانند افزایش حقوق هدفمند را در نظر بگیرند دستمزد معلمان به عوامل متعددی مانند بخش یا شغل مربوطه، سطح تحصیلات و تجربه آنها، و نوع موسسه آموزشی (به عنوان مثال دولتی یا خصوصی، ملی یا منطقه‌ای) بستگی دارد. ممکن است افزایش سطح حقوق بدون افزایش هزینه‌های کلی آموزشی از طریق مدیریت بهتر منابع انسانی امکان‌پذیر باشد. در انگلستان که کالج‌ها می‌توانند حقوق معلمان خود را تعیین کنند، برخی از کالج‌ها با مدیریت ترکیب کارکنان خود، مدیریت هزینه‌های هر معلم (به عنوان مثال استفاده بیشتر از کارکنان با عملکرد بالا با مدت تصدی کمتر)، و بهینه‌سازی

تعداد یادگیرندگان، توانسته‌اند به هزینه‌های آموزشی پایین دست یابند. به ازای هر معلم از طریق مدیریت ساعات تماس تدریس، اندازه کلاس یا گروه و ساعات تدریس برای هر یادگیرنده نیاز است (Advance, 2016).

### حمایت از توسعه شغلی معلمان

حمایت از توسعه شغلی معلمان می‌تواند به حفظ معلمان در آموزش و پرورش کمک کند. معلمان که حمایت حرفه‌ای را هدف قرار داده‌اند، احتمال بیشتری برای ماندن در این حرفه دارند و چنین حمایتی به ویژه برای کسانی که پس از یا در حین کار در صنعت وارد این حرفه شده‌اند بسیار مهم است. به عنوان مثال، انگلستان ۲۰۱۸ یک همبستگی مثبت را بین حفظ و رضایت معلمان از فرصت‌های توسعه حرفه‌شان نشان می‌دهد. در میان آن دسته از معلمان که از فرصت‌های توسعه شغلی در آموزش و پرورش ناراضی بودند، گفتند که احتمالاً در ۱۲ ماه آینده این بخش را ترک خواهند کرد، در حالی که درصد کمی از معلمان راضی بودند (Thornton et al., 2020). راه‌های مختلفی برای حمایت از توسعه شغلی معلمان در آموزش و پرورش حرفه‌ای وجود دارد تا در این حرفه بمانند که عبارتند از:

۱- آموزش و راهنمایی معلمان تازه کار، به ویژه معلمان جدید استخدام شده از صنعت، برای تقویت مهارت‌های آموزشی آنها.  
۲- ارائه فرصت‌های توسعه حرفه‌ای مرتبط و پیشرفت شغلی به معلمان با تجربه: برای معلمان با تجربه، فراهم کردن فرصت‌های توسعه حرفه‌ای، فراهم کردن فرصت‌هایی برای تحرک شغلی، و ایجاد مسیرهای شغلی جذاب برای تبدیل شدن به معلمان ارشد یا رهبران سازمانی آموزش و پرورش، راه‌های موثر برای ایجاد انگیزه در آنها برای ماندن در حرفه معلمی هستند.  
معلمان در ابتدای کار خود با موقعیت‌های دشواری روبه‌رو می‌شوند و بنابراین به حمایت بسیار بیشتری از سوی موسسات آموزشی، مربیان و سایر معلمان نیاز دارد. تحقیقات نشان می‌دهد که معلمان در ابتدای کار خود تمایل دارند در مدارس چالش برانگیزتر کار کنند و اغلب در بیش از یک مدرسه در یک زمان کار می‌کنند (OECD, 2020). معلمان جدید، یک چالش جدی را دوست دارند پیگیری کنند (Thornton et al., 2020).

فقدان حمایت از معلمان مبتدی و استخدام‌های ضعیف - به ویژه برای کسانی که از صنعت آمده‌اند - می‌تواند منجر به جابجایی کارکنان بیشتر، نرخ نگهداری پایین‌تر و سطوح پایین‌تر رضایت شغلی شود و احتمالاً تأثیر منفی بر عملکرد معلمان خواهد داشت. با توجه به اینکه معلمان مبتدی نیاز به حمایت بیشتری دارند، برای آنها مفید است که در اولین موقعیت‌های شغلی خود به محیط‌های کاری کمتر چالش برانگیز اختصاص داده شوند (OECD, 2020). کاهش حجم کار آموزشی و اداری برای داشتن زمان کافی برای آموزش و برنامه‌های مقدماتی ساختاریافته نیز می‌تواند فرسایش را در سال‌های اولیه کاهش دهد.  
بسیاری از کشورهای نوعی روش‌های القایی را برای معلمان تازه کار آموزش و پرورش ارائه می‌کنند، هنوز جا برای بهبود وجود دارد. در ایالات متحده، هیچ برنامه سیستماتیکی برای معرفی معلمان جدید در آموزش و پرورش حرفه‌ای در سطح ملی یا ایالتی وجود ندارد، در عوض آموزش و آموزش اولیه معلمان ممکن است این نقش را ایفا کند. دانشگاه‌های آموزش معلمان برنامه‌هایی معادل دوره مقدماتی را برای معلمان در آموزش و پرورش حرفه‌ای به عنوان بخشی از آموزش اولیه معلمان ارائه می‌کنند. برخی از کشورهای دستورالعمل‌هایی را در مورد نحوه استقبال و راهنمایی معلمان جدید در شروع شغل خود ارائه می‌دهند. به عنوان مثال، اداره آموزش و پرورش نروژ چنین دستورالعمل‌هایی را تدوین کرده است و برنامه ملی برای آموزش مداوم برای معلمان در آموزش و پرورش دوره‌هایی را برای راهنمایی معلمان (جدید) و حرفه‌ای ارائه می‌دهد. در سال ۲۰۲۰-۲۱ معلم حرفه‌ای واحد سیستم انتقال اعتبار اروپا را در دوره "راهنمای برنامه برای معلمان در آموزش و پرورش حرفه‌ای" کسب می‌کنند. در آلمان، جایی که معلمان در حال حاضر خدمات مقدماتی گسترده‌ای را انجام می‌دهند (دو سال آموزش عملی به عنوان بخشی از آموزش اولیه خود در حین تدریس در مدرسه)، شروع به کار آنها پس از تبدیل شدن به یک معلم کاملاً واجد شرایط به معلمان تازه واجد شرایط این امکان را می‌دهد که از کارکنان آموزشی (از معلم) درخواست کنند. مؤسسات آموزشی یا مؤسسات آموزش ضمن خدمت معلمان برای مشاوره، به ویژه در مورد مشکلات آموزشی و روش‌شناختی اقدامات و تلاش‌هایی را ارائه می‌دهند. برخی از کشورهای برنامه‌های مقدماتی را برای معلمان جدید الزامی می‌کنند. از سال ۲۰۱۹، تمام فارغ‌التحصیلان تربیت

معلم در اتریش یک دوره مقدماتی اجباری یک ساله (دوره های مقدماتی در دانشگاه تربیت معلم؛ تحت نظارت یک مربی)، در نتیجه دستورالعمل های آموزشی جدید برای دانشجو معلمان اجرا شده در سال های ۲۰۱۵ و ۲۰۱۶ داشته اند. معلمان دروس عمومی یک مرحله مقدماتی یک ساله دارند که پس از فارغ التحصیلی از برنامه کارشناسی ارشد در مدرسه انجام می شود (Müller et al., 2018). چنین اقداماتی نیاز به منابع برای حمایت و راهنمایی و همچنین برای آموزش مربیان را افزایش می دهد و یک نظرسنجی در سال ۲۰۱۸ از دانشگاه های آموزش معلم اتریش نشان داد که مربیان آموزش دیده کافی برای مرحله مقدماتی وجود ندارد. در ترکیه، بر اساس مقاله استراتژی معلم یک فرآیند شش ماهه اصلاح شده معرفی شد، اما باید از نظر آموزش و تعیین مربیان، بهبودهای زیادی صورت گیرد (Durgun, 2019).

### بحث و نتیجه گیری

با افزایش جمعیت روز افزون جهان تعداد دانش آموزان در تمام مقاطع تحصیلی به ویژه در مقاطع ابتدایی در حال افزایش است. بر همین اساس باید تعداد معلمان رو به نسبت تعداد دانش آموزان افزایش داد. معلمان امروزه بخاطر مسائل مالی یا بر اساس علاقه پس از وارد شدن به حوزه آموزش و پرورش ترک شغل می کنند، و این یکی از عوامل اصلی در کاهش معلمان است. فقدان حمایت از معلمان مبتدی و استخدام های ضعیف - به ویژه برای کسانی که از صنعت آمده اند - می تواند منجر به جابجایی کارکنان بیشتر، نرخ نگهداری پایین تر و سطوح پایین تر رضایت شغلی شود و احتمالاً تأثیر منفی بر عملکرد معلمان خواهد داشت. تقاضا برای معلمان آماده و مجرب برای استخدام در آموزش و پرورش تا حد زیادی به تعداد دانش آموزان که تحصیل می کنند، بستگی دارد، اما اندازه کلاس ها و نسبت دانش آموز به معلم نیز عوامل مهم تعیین کننده هستند. امنیت شغلی و سطوح حقوق و دستمزد عوامل مهمی هستند که بر انتخاب معلمان در آموزش و پرورش تأثیر می گذارند. عدم جذابیت حرفه معلمی از دلایل کمبود معلمان در آموزش و پرورش حرفه ای می باشد. کشورهای مختلف و پیشرفته جهان و برای جذب و حفظ معلمان مجرب در حیطه آموزش و پرورش اقداماتی اساسی انجام می دهند به عنوان نمونه؛ حقوق معلمان را افزایش می دهند، از مشوق های مالی و عاطفی استفاده می کنند. از توسعه شغلی معلمان حمایت می کنند. علاوه بر این معلمان پس از وارد شدن به آموزش و پرورش حرفه ای با اینکه در سال های اولیه خدمت خود دارای انگیزه و شورنشاط برای پیشرفت در شغل خود هستند اما پس از گذشت زمانی تحت تاثیر سازمان و سایر عوامل قرار می گیرند و کم کاری نشان می دهند. آموزش ضمن خدمت علاوه بر به بهره گیری آنها از جدیدترین اطلاعات و روش های تدریس می تواند به معلمان روحیه دهد و انگیزه اولیه آنان را تجدید نمایند.

### منابع

1. Advance, C. T. E. (2016). The state of career technical education: Increasing access to industry experts in high schools. *State Career Tech. Educ.*
2. Barrett, C., Choudhury, M., Goldmark, M., Hargrave, J. L., Joseph, B., Lythberg, B., ... & Sharpe, J. (2022). *1650-1850: Ideas, Aesthetics, and Inquiries in the Early Modern Era (Volume 27) (Vol. 27)*. Rutgers University Press.
3. Dennis, C. A. (2016). Further education colleges and leadership: Checking the ethical pulse. *London Review of education, 14*(1), 116-130.
4. Durgun, A. B. (2019). CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT (CPD) FOR VOCATIONAL TEACHERS AND TRAINERS AND PRINCIPALS IN TURKEY 2018.
5. McCain, B., & Imperatore, C. (2018). state policies impacting CTE: 2018 year in review.
6. Mumme, S. P. (2018). Instructor impermanence and the need for community college adjunct faculty reform in Colorado. *Academic Labor: Research and Artistry, 2*(1), 9.

7. Manley, R. A., & Manley, K. (2022). Career and Technical Education in the United States. In *Technical and Vocational Teacher Education and Training in International and Development Co-Operation* (pp. 453-477). Springer, Singapore.
8. Müller, F. H., Kemethofer, D., Andreitz, I., Nachbaur, G., & Soukup-Altrichter, K. (2018). Lehrerfortbildung und Lehrerweiterbildung. *Nationaler Bildungsbericht Österreich*, 2, 99-142.
9. OECD. (2020). *TALIS 2018 Results (Volume II) Teachers and School Leaders as Valued Professionals*. OECD Publishing.
10. OECD. (2019). *TALIS 2018 Results (Volume I) Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*. OECD Publishing.
11. Thornton, A., Edwards-Hughes, E., Simon Edsger, S., Boniface, R., & Wilson, G. (2020). College Staff Survey 2019 follow-up: research report: September 2020.
12. Zhongming, Z., Linong, L., Xiaona, Y., Wangqiang, Z., & Wei, L. (2021). Teachers and Leaders in Vocational Education and Training.