فصلنامه پژوهش های مدیریت در جهان اسلام
شماره مجوز: ۸۵۴۹۵ شماره استاندارد بین المللی: ۶۰۹۴-۲۶۷۶ شماره دهم (بهار ۱۴۰۱)

ابزارهای مربوط به فرایندهای طراحی انگیزشی در راستای تسهیل یادگیری و بهبود سیستم آموزشی در کشور

(تاریخ ارسال ۱۴۰۰/۱۱/۲۵ تاریخ پذیرش ۱۴۰۱/۰۳/۲۰)

محبوبه شادروان [۱]

سعید گل مرادی زاده

چکیده

انگیزش به فرآیندهایی مانند نیاز، شناخت، هیجان، و رویدادهای بیرونی گفته می‌شود که به رفتار، نیرو و جهت می‌دهند. انگیزش یکی از عوامل مهم و کلیدی در راستای یادگیری و آموزش در عرصه انتقال مطلب از طرف استاد است. با این اوصاف به نظر می‌رسد انگیزش یکی از مشکل‌ترین و پیچیده‌ترین چالش‌های پیش روی استادان امروزی است. در واقع پیچیدگی و تنوع آن باعث شده تا به یکی از موضوعات جالب و چالش برانگیز در مباحث علوم تربیتی تبدیل شود. اما بی انگیزشی برای مطالعه در بین دانشجویان دانشگاه به صورت یک فراگیری نامحسوس و نامریی درآمده است. بنابراین از آنجایی‌که یکی از مغفول‌ترین عوامل در کارایی برنامه‌های آموزشی، انگیزش فراگیران می‌باشد و از سویی انسان در توسعه نقش کلیدی دارد و تحقق توسعه به دست انسان صورت می‌پذیرد، برطرف کردن نیازهای روحی و روانی افراد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در این مقاله قصد داریم به بررسی و شناخت ابزارهای مربوط به فرایندهای طراحی انگیزشی در راستای تسهیل یادگیری و بهبود سیستم آموزشی در کشور بپردازیم.

واژگان کلیدی: انگیزش، یادگیری، انتقال مطب، سیستم آموزشی، برنامه‌های آمورشی، دانشجو

---

۱ . نویسنده مسئول

مقدمه

از آنجایی‌که نظام‌های آموزش عالی، به عنوان بارزترین نمود سرمایه گذاری نیروی انسانی نقش اصلی را در تربیت و تأمین نیروی انسانی کارآمد بر عهده دارد، این نظام‌ها سهم قابل توجهی از بودجه هر کشور را به خود اختصاص می‌دهند و نقشی تعیین کننده در ابعاد گوناگون اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه دارند، از این‌رو اطمینان از کیفیت مطلوب عملکرد آن به منظور جلوگیری از هدر رفتن سرمایه انسانی و مادی و نیز داشتن توانایی رقابت در دنیای آینده که در آن کیفیت مهمترین مؤلفه برای حیات هر سازمان است ضروری به نظر می‌رسد. به اعتقاد فیوضات (۱۳۸۲)، محصول دانشگاه عبارت است از افزودن دانش و معرفت و فن که اگر در وجود افراد باشد به عنوان بهره‌وری نیروی انسانی تلقی می‌گردد و اگر فارغ و جدا از وجود انسان باشد، به صورت مجموعه دانش و تکنولوژی نمایان می‌شود. دانشگاه به عنوان مرکز تحقیق و پژوهش علمی و فرهنگی، مهد نوسازی اجتماع است، زیرا محلی است که در آن افکار و اندیشه‌ای جدید، دانش و معرفت نو، تکنولوژی متحول و فرهنگی خلاق و پویا نشو و نما می‌کند. دانشجویان منبع اصلی در باب کیفیت و اثربخشی آموزش در دانشگاه محسوب می‌شوند اما طبق نتایج تحقیقات انجام شده، در برخی از کلاس‌ها ما شاهد پایین بودن انگیزه دانشجویان می‌باشیم (سیدجوادین، ۱۳۸۱و مولوی، رستمی، فدایی نایینی، محمدنیا، رسول‌زاده، ۱۳۸۶). در شرایط فعلی سالانه مقدار زیادی از بودجه کشور صرف آموزش و پرورش نیروی انسانی سازمان‌های مختلف می‌گردد، از طرف دیگر بر اساس مشاهدات اولیه به نظر می‌رسد انگیزش یادگیری دانشجویان در سطح پایینی قرار دارد (سیدجوادین، ۱۳۸۱) که دلایل این امر شامل نقش استاد در کلاس، استرس سرکلاس، فن بیان ضعیف استاد، عدم مثال‌های متنوع در کلاس (نبوی و صفوی، ۱۳۹۰)، عدم انتخاب و به کار گیری روش‌های آموزش مناسب (تامپسون و تیلدن[۱]، ۲۰۰۹)، ناهمخوانی محتوا با اهداف تعیین شده است (ذبیحی و عرفانیان خانزاده، ۱۳۸۹). آموزش عالی نیز یکی از سازمان‌های با اهمیت محسوب می‌شود؛ آنچه برای سازمان‌ها مهم است، اثر بخشی آموزش است (فردانش و کرمی، ۱۳۸۷). یکی از ویژگی‌های آموزش مؤثر در آموزش عالی فعالیت‌هایی است

۱ Thompson& Tilden

که فرصت‌های مناسب را برای مشارکت دانشجویان در آموزش و یادگیری فراهم می‌کند. هریس[۱] معتقد است که آموزش مؤثر به اهداف و ستاده‌های آموزشی توسط دانشجویان بستگی دارد و به صلاحیت‌های علمی، مهارت‌ها، رفتارها، سبک‌های آموزش، رشد حرفه ای، تحقیق و تفکر نیازمند است (آراسته و محمود راد، ۱۳۸۲).

بخش اول: بررسی و شناخت آموزش عالی و نقش آن در سیستم آموزشی

آموزش عالی بالاترین و آخرین مرحله نظام آموزش رسمی یا به عبارت دیگر، رأس هرم آموزش در هر کشور است. در کشور ما، تحصیل در دوره‌هایی که پس از پایان تحصیلات مقطع متوسطه صورت می‌گیرد و به کسب مدارج کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری منجر می‌شود، " آموزش عالی" اطلاق می‌شود. اهداف و نقش آموزش عالی در کشور، تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز جامعه، ترویج و افزایش دانش، گسترش تحقیق و فراهم نمودن زمینه مناسب برای توسعه کشور و انتقال ارزش‌ها و هنجارها و بطور کلی حفظ و افزایش فرهنگ جامعه به نسل جوان جامعه است(فراستخواه، ۱۳۹۲). دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی پیوسته به عنوان بالاترین مرکز اندیشه ورزی و تولید علم محسوب شده و با حضور و فعالیت اندیشمندانه متفکران، محققان، دانش پژوهان و دانشجویان در اعتلای علمی و جهت بخشیدن به حرکت‌های فکری، اعتقادی، فرهنگی و سیاسی جامعه نقشی اساسی دارند. دانشگاهها به منظور به انجام رساندن وظایف ارزشمند و پویای خود، نیازمند الگو و ابزار مناسب برای ارزیابی و اطمینان کیفی از روند برنامه ها، فرایندهای مربوط، کارایی و اثربخشی دانش آموختگان در بازار مشاغل می‌باشند. از سویی دیگر، نظام آموزش عالی کشور باید با برنامه‌ریزی دقیق در امور آموزشی، پژوهشی و تربیت نیروی انسانی برای افزایش بهره وری و استفاده بهینه از سرمایه‌های موجود در کشور تلاش نموده و بیش از پیش نوید دهنده شکوفایی و توانمند شدن علمی و فرهنگی جامعه باشد. دانشگاه برای حفظ پویایی خود نیازمند برنامه ریزی‌های توسعه‌ای و راهبردی، بهبود فرایندها، روش‌ها و کنترل مستمر کیفیت است(شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۸۳).

---

۱ Haris

بخش دوم: تأثیر طراحی آموزشی بر ارتقاء اثر بخشی آموزش

هزاره سوم همراه با جهانی شدن آموزش و با رشد فزاینده فناوری و تغییرات سریع در دانش و مهارت‌ها همراه بوده است، در این عصر، سرمایه انسانی، مهم‌ترین عامل توسعه سازمانی و آموزش بهترین ابزار برای توسعه منابع انسانی به حساب می‌آید (میرزامحمدی، ۱۳۸۷). در اینجا منظور از آموزش، آموزش بزرگسالان است، آموزش بزرگسالان فعالیتی است سازمان یافته به منظور ایجاد جامعه در حال یادگیری، از طریق انتقال دانش و مهارت روزآمد به بزرگسالان تا بتوانند در جهت کامل شدن و برتری حرکت کنند و در سرنوشت جامعه خود از لحاظ اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی مشارکت فعالانه داشته باشند (ابراهیم زاده و داوودی، ۱۳۸۸). البته ذکر این نکته ضروری است که آموزش باید با توجه به اصول و روش‌های علمی بنا گذاشته شود تا نتیجه به دست آمده نیازهای موجود را برآورده سازد (کاظمی و همراهی، ۱۳۸۸)، آموزش‌هایی که متناسب با نیازهای واقعی شرکت‌کنندگان بوده و از نظر زمانی و مالی مقرون به صرفه و اثر بخش باشند، مورد توجه همه متخصصین و کارشناسان مسائل آموزش و بهسازی منابع انسانی است. از طریق رعایت اصول طراحی آموزشی و به‌کارگیری الگوهای مناسب در این حوزه، می‌توان به بهبود کیفی در این دوره‌ها امیدوار بوده و اهداف مورد نظر را برآورده ساخت (صمدزاده، ۱۳۸۹).

آشنایی با الگوهای طراحی آموزشی و به‌کارگیری تخصصی و اصولی از این الگوها در طراحی به منظور اثربخشی آموزش نیروی انسانی شرکت کننده در این دوره‌ها ضروری به نظر می‌رسد (فیروزی، ۱۳۹۲). اثربخشی آموزش مستلزم طراحی و برنامه‌ریزی دقیق و واقع‌بینانه است (کرمی، ۱۳۸۸).

عوامل بسیار زیادی بر روی اثر بخشی آموزش تأثیر دارند. یکی از این عوامل استفاده از الگوهای طراحی آموزشی در برنامه‌های آموزشی است. این کار باعث می‌شود، آموزش نظم و ترتیب منطقی پیدا کند و زمینه برای یکپارچه نمودن آموزش و برقراری ارتباط بین اجزای آموزش فراهم شود (ایریبک[۱]، کایس[۲]، جون[۳]، سیمس، ۲۰۰۶). همچنین طراحی و ارائه برنامه‌های آموزشی به میزان قابل

۱ Iribeck

۲ Kays

۳ Jone

توجهی بر یادگیری تأثیر می‌گذارد، در بررسی متغیرهای طراحی آموزشی، وظایف طراحان آموزشی، ایجاد انتقال یادگیری است (جودی قاسمکندی، ۱۳۹۱). فردانش در باب اهمیت طراحی در آموزش بیان می‌دارد که وجود طراحی در آموزش منجر به افزایش مطلوبیت یادگیری می‌گردد (فردانش، ۱۳۹۰).

متخصصان آموزشی معتقدند که بهره‌گیری از الگو و نقشه برای برنامه‌ریزی و سازماندهی آموزش برای دستیابی به بازدهی مطلوب می‌باشد. کاربرد الگوی طراحی آموزشی باعث می‌شود کلیه اجزاء و عوامل مؤثر بر آموزش و یادگیری در طراحی و تولید آموزشی مدنظر قرار گیرند، در غیر این صورت یعنی عدم استفاده از الگوی مناسب ممکن است اجزاء مورد نیاز آموزش نادیده انگاشته شوند و در نتیجه باعث پیامدهای نامطلوب گردد (ابراهیمی، ۱۳۹۱).

بخش سوم: بررسی و تحلیل کیفیت زندگی کلاسی

کیفیت زندگی عبارت است از ارزیابی و ادراک افراد از وضعیت زندگی‌شان بر اساس بافت فرهنگی و نظام ارزشی و موقعیتی که در آن زندگی می‌کنند و ارتباطی که این عوامل با انتظارات، اهداف، معیارها و علایق شخصی آنان دارد. در دهه‌های اخیر اررزیابی و سنجش کیفیت زندگی در حیطه‌های مختلف متداول شده است (سلطانی شال و همکاران، ۱۳۹۰).

تعداد زیادی از محققان بر این نکته تاکید دارند که اگر کیفیت آموزشی افزایش یابد باید دیدگاه‌های فراگیران از کیفیت زندگی در دانشکده بررسی شود. هنگامی‌که دیدگاه‌های فراگیران از کیفیت زندگی کلاسی دنبال شود، محققان مختلف بر روی تنوع ابعاد مختلف از عملکرد دانشجویان در دانشکده تاکید می‌کنند که شامل ابعاد علمی و اجتماعی است. در حالی یک ارزیابی سنتی از کیفیت آموزش در اصطلاح پیشرفت تحصیلی فرگیران وجود دارد که بطور ویژه باعث اثربخشی می‌شود (پانگ[۱]، ۱۹۹۹).

پژوهش های زیادی در زمینه کیفیت زندگی کلاسی و تأثیرات آن توسط آینلی[۲] (۱۹۹۱)، چارچ[۳]

۱ pang
۲ Ainley
۳ Charch

(۲۰۰۹) و دیگر پژوهشگران صورت گرفته که همگی حاکی از آن است که کیفیت زندگی فراگیران در ماندن آنها در دانشکده، نگرش آنها درباره دانشکده رفتن، موقعیت تحصیلی، سطوح پیشرفت تحصیلی، پذیرش مسئولیت و تعهد در قبال تکالیف، بروز رفتارهای نابهنجار، بهداشت و سلامت روان فراگیران، اختلالات سلوکی و نشانگان افسردگی ارتباط دارد.

بند اول: نقش انگیزش در یادگیری

در آموزش بزرگسالان میل به یادگیری بیش از خود یادگیری اهمیت دارد. وجود عواملی همچون آمادگی‌های قبلی، هوش و انگیزش در ظرفیت یادگیری تأثیر بسزایی دارد. ولی در این میان وجود انگیزش برای یادگیری نقش بسیار مهم‌تری دارد که می‌تواند معلول عوامل درونی دیگری باشد. ایجاد ارتباط درست میان وقت، استعداد و نیاز بزرگسالان و برنامه‌های آموزشی و انتخاب اهداف واقعی و کوتاه مدت از عواملی هستند که انگیزش را برای یادگیری بیدار می‌کنند (بیژنی، مرادی و کرمی، ۱۳۹۰). چرا که فقدان انگیزش می‌تواند مانع عمده‌ای برای تمرکز بر یادگیری باشد (خوارزمی، کارشکی و عبد خدایی، ۱۳۹۱). از سویی دیگر انگیزش هم وسیله است و هم هدف خاص پیشرفت و موفقیت. به عبارت دیگر هرگاه در فعالیت‌های فرد کاهشی احساس می‌شود یا چنان که باید و شاید انرژی مصرف نمی‌کند، باید به انگیزش‌های او بیاندیشیم وگرنه تنها پند و اندرز حتی تشویق یا تنبیه بدون آگاهی از آن‌ها مسئله کم کاری را حل نخواهد کرد (شعاری‌نژاد، ۱۳۷۸).

این درست است که انگیزش یک چالش است و از یک دیدگاه شما نمی‌توانید به طور واقعی به هر کسی انگیزش بدهید؛ اگر فردی خواستار انجام کاری نباشد نمی‌توان به اجبار کاری از پیش برد؛ با این حال ممکن است شرایطی ایجاد شود که تمایل افراد تحریک شود برای اینکه نسبت به محیط پیرامون خود درگیر شده و به آن علاقه‌مند شوند و بهترین موفقیت را کسب نمایند. تعداد زیادی از تعلیم دهندگان، مربیان و رهبران، اغلب این کار را انجام می‌دهند؛ پس انگیزش امری جادویی نیست که بتواند در مردم نفوذ کرده و افراد را به کاری وادارد(کلر، ۱۹۸۷).

مطالعات نشان داده است که عوامل متعددی در انگیزش یادگیری دانشجویان مؤثر است، بر این اساس استفاده از روش‌های نوین آموزش، تجهیز دانشگاه‌ها و مدارس به امکانات مورد نیاز و بهبود فضای آموزش از جمله عواملی است که به افزایش انگیزش و یادگیری می‌انجامد. بعلاوه اثربخشی هر برنامه

آموزشی تا حد زیادی بستگی به افراد یادگیرنده و تمایل آنان دارد، برخی افراد انگیزشی درونی دارند و خودکارآمد در آموزش شرکت می‌کنند اما ایجاد پاداش و تشویق جهت کسب آموزش ضروری است. بنابراین طراحی برنامه آموزشی باید بگونه‌ای باشد که انگیزش تداوم داشته باشد تا آموزش اثربخش شود (سیدجوادین، ۱۳۸۱). پس می‌توان این‌گونه نتیجه گیری نمود که ایجاد انگیزش در نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه‌های سازمان‌ها، مهم‌ترین عامل بهره‌وری در سازمان می‌باشد. هر قدر افراد نیازهای ارضا شده بیشتری داشته باشند، رفتارشان منطقی‌تر خواهد بود. هنگامی‌که انگیزش در شخص ایجاد می‌شود، سخت می‌کوشد و به شدت کار می‌کند ولی احتمال اینکه این تلاش باعث افزایش عملکرد شود کم می‌باشد، مگر اینکه تلاش مزبور سازگار با اهداف سازمانی انجام شود (خاقانی، ۱۳۸۲).

چنان‌که به طور گسترده در ادبیات منابع انسانی ارتقاء انگیزش کارگران در سازمان‌های خصوصی و دولتی امری شناخته شده است که به کیفیت منابع انسانی و عملکرد مطلوب آنان منجر می‌گردد (استللا[1]، ۲۰۰۸). و از سویی دیگر انگیزش پایین کارکنان در کار می‌تواند باعث کاهش کارایی و اثربخشی در سازمان شده و در نهایت منجر به کاهش بهره‌وری در سازمان گردد در نتیجه سطح تولید کاهش یافته و سطوح نارضایتی کارکنان از سازمان افزایش می‌یابد و در نهایت منجر به نارضایتی مشتریان و نابودی سازمان می‌گردد. لذا هر سازمانی جهت ارتقاء انگیزش کارکنان خود می‌بایست نسبت به اتخاذ سیاست‌ها و خط مشی‌های لازم جهت ارتقاء انگیزش کارکنان اقدام نماید (سید جوادین، عاطفه دوست و راموز، ۱۳۸۹). بنابراین در سال‌های اخیر توجه به موضوع انگیزش در سازمان‌های کاری به شدت بالا گرفته است. این افزایش اهمیت تا اندازه‌ای ناشی از کاهش بازده سازمان‌ها می‌باشد؛ زیرا افزایش انگیزش کارکنان بر عملکرد سازمان، رضایت شغلی و... تأثیرات مثبت و بسزایی می‌گذارد (گمینیان،۱۳۸۳).

یکی دیگر از عوامل مؤثر بر انگیزش افراد نگرش است. نگرش مفهومی مهم برای فهم رفتار انسان، عقاید و احساسات اوست. عقاید از جمله عوامل اساسی هستند که با یادگیری رابطه دارند. بنابراین

---

۱ Stella

نگرش‌های منفی مانع یادگیری می‌باشد (لنارتسون[۱]، ۲۰۰۸). یکی از پارامترهای مؤثر در یادگیری برانگیختن علاقه و توجه فراگیران به سمت مطالب درسی در کلاس است که انگیزش نامیده می‌شود و چنانچه انگیزش لازم را در فراگیران ایجاد نماییم می‌توانیم شاهد نگرش مثبت ایشان نسبت به آموزش و یادگیری باشیم (شکاری کاشانی و دماوندی و کرمی گزافی، ۱۳۹۲). همچنین نگرش منفی دانشجویان را می‌توان به نگرش مثبت تغییر داد و به یک نتایج مطلوب رساند چرا که داشتن نگرش مثبت نسبت به یادگیری یک شروع خوب محسوب می‌شود، باید یادآور شد که نگرش‌ها امری ارثی نیستند بلکه آنان تمایلی درونی هستند و ممکن است در طول زمان تغییر کند (چالاک[۲] و کساییان[۳]، ۲۰۱۰).

انگیزش به تمایل شخص در دنبال کردن هدف یا انجام تکلیف اشاره دارد و از آنجا که انگیزش از وقایع خارجی تأثیر می‌پذیرد، انگیزش بر یادگیری و عملکرد اثر می‌گذارد، طراحان آموزشی معمولاً به این می‌پردازند که چگونه فراگیران را برانگیزانند. انگیزش و به کارگیری آن در طراحی محیط‌های آموزشی و یادگیری در سال‌های اخیر به شکل تصاعدی افزایش داشته است (کلر، ۱۳۹۱). این رشد، حاصل تلاش‌های افرادی همچون ولودوسکی[۴] (۱۹۹۹)، بروفی[۵]، ۱۹۸۳،۱۹۹۸ و کوشش‌های مستمر کلر، ۱۹۹۹، ۱۹۹۸ می‌باشد (همان).

مطالعات کنونی انگیزش عمدتاً به‌جای استفاده مستقیم از یک نظریه انگیزشی خاص از مدل‌های انگیزشی استفاده می‌نمایند. دو مدل انگیزشی که اصول و نظریه‌های مربوط به طراحی آموزشی را بکار می‌گیرند در دسترس می‌باشد: مدل پیوستاری ولدوفسکی (۱۹۸۵) و مدل ARCS کلر (۱۹۸۳) (به نقل از ییِنگ هوو[۶]،۲۰۰۸). نظریه طراحی انگیزشی بر این نکته که مواد آموزشی باید با افزایش توجه، ارتباط، اطمینان و رضایت فراگیران برای طراحی آموزشی که تضمین تداوم انگیزه و یادگیری (کلر،

۱ Lennartsson
۲ Chalak
۳ Kassaian
۴ Wlodkowski
۵ Brophy
۶ Ying- hu

۱۹۸۳، ۱۹۸۷) پیکر بندی شده است، تاکید می‌کند (به نقل از بالابان، ۲۰۰۸). مدل ARCS به سال ۱۹۷۹ بر می‌گردد و ریشه در نظریه امید- ارزش[۱] دارد که طبق این نظریه مفروض است که اگر مردم بین فعالیت‌هایشان و رضایت ناشی از نیازشان ارتباط برقرار کرده باشند برای شرکت در فعالیت‌های خود، انگیزش و انتظار مثبتی همراه با موفقیت خواهند داشت. در شکل اصلی دو طبقه بندی- امید و ارزش- به علاقه، ارتباط، امید و نتایج گسترش یافت و بعد از چند سال تحقیق و استفاده از مدل اصلی به مدلی شامل توجه، ارتباط، اطمینان و رضایت تبدیل شده است (چنگ و یه[۲]، ۲۰۰۹).

بخش چهارم: نظریه‌های انگیزشی مورد استفاده در مدل ARCS کلر

اساس مدل ARCS از نظریه‌های ارزش- انتظار، تئوری تقویت و تئوری ارزیابی شناختی گرفته شده است (کلر، ۲۰۱۰). که در زیر هر یک از نظریه‌ها شرح داده شده است:

بند اول: نظریه انتظار[۳]

اساس این نظریه که انتظار افراد از نتایج کوشش‌های خود را مطرح می‌کنند، توسط ویکتور وروم[۴] ارائه شده است، بر اساس نظریه انتظار، حالت انگیزشی فردی که یک وظیفه خاص را انجام می‌دهد به وسیله فرمول زیر تعیین می‌شود: انگیزش= انتظار × وسیله ×ارزش. در این فرمول انتظار: به احتمال حصول نتیجه خاصی از حدود معینی از تلاش مربوط می‌شود. وسیله یا سودمندی: یعنی این که شخصی اعتقاد داشته باشد که عملکردش سبب می‌شود به دریافت پاداش معینی نائل شود. ارزش: یعنی اینکه پاداش نهایی تا چه حد برای کارمند ارزش دارد. در صورتی که انتظار، وسیله و ارزش بالا باشد، انگیزه هم بالا خواهد بود (محمدی، ونکی و محمدی،۱۳۹۱).

به طور خلاصه نظریه انتظار، ارتباط بین انگیزش کارکنان و ارزش آنان را ایجاد نموده است و زمانی که ارتباط واضح بین عملکرد کارکنان و نتایج آن و نتایجی که وسیله‌ای برای رضایتمندی یک نیاز ویژه می‌باشد انگیزش وجود دارد (کینار، بکتاس و اصلان[۵]، ۲۰۱۲).

---

۱ Expectancy-value

۲ Cheng&Yeh

۳ Expetancy theory

۴ Victor Vroom

۵ Cinar, Bektas,Aslan

بند دوم: نظریه تقویت[۱]

در نظریه تقویت ما با شیوه رفتارگرایی روبرو هستیم که استدلالش این است که تقویت، شرطی کننده رفتار است. نظریه پردازان تقویت معتقدند که رفتار زاییده محیط است. این نظریه فراهم آوردن ابزار دقیق برای مهار رفتار است به همین دلیل در بحث‌های مربوط به انگیزش مورد توجه واقع می‌شود (هزاوه‌ای و صمدی، ۱۳۸۴). این نظریه از مکتب روان شناسی رفتارگرایی توسط اسکینر بوجود آمد، او معتقد بود رفتار تابعی از عواقب آن است؛ اگر تقویت کننده مثبت به دنبال یک رفتار بیاید یادگیرنده آن رفتار را تکرار می‌کند تقویت کننده مثبت و یا پاداش می‌تواند شامل تقویت کلامی مانند: کار بزرگی انجام دادی، یا پاداش ملموس تر مانند یک گواهی در پایان دوره یا ارتقاء به سطح بالاتر در یک سازمان باشد.

بند سوم: نظریه ارزشیابی شناختی[۲]

دسی[۳] در سال ۱۹۷۱ این نظریه را تدوین نمود. نظریه ارزشیابی شناختی پیشنهاد می‌کند که دو زیر سیستم انگیزشی وجود دارد: زیر سیستم بیرونی و زیر سیستم درونی، او چنین فرض می‌کند که افراد با انگیزش، ذاتاً یک منبع درونی از علیت را دارند یعنی انگیزش درونی افراد، علت رفتارشان برای نیازهای درونی می‌باشد و رفتارشان را بر اساس پاداش‌های درونی و رضایتشان انجام می‌دهند. بنابراین جنبه‌هایی از موقعیت‌ها (مانند سیستم پاداش و سیستم بازخورد) که در آن رفتاری انجام می‌شود، ممکن است منجر به سؤال فرد از خودش نسبت به علل واقعی رفتارش شود اگر این فرد رفتارش را با توجه به عوامل موقعیتی انجام دهد، تغییر از علل درونی به نتایج علل بیرونی است که منجر به کاهش انگیزش درونی می‌شود (امبروس[۴] و کولیک[۵]، ۱۹۹۹: ۲۵۳-۲۵۲).

ارزشیابی شناختی تأکید می‌کند که اگر متغیرهای موقعیتی که بوسیله فرد دریافت می‌شود رفتار را کنترل نماید بصورت مشکل، نمود می‌یابد. انتظار می‌رود بازخورد از منبعی بیرونی، انگیزش درونی را

---

۱ Reinforcement theory

۲ Cognitive evaluation theory

۳ Deci

۴ Ambrose

۵ Kulik

کمتر کند اگر این منبع، بوسیله اشخاص به عنوان کنترل دریافت شود ولی اگر آن را به عنوان شایستگی درک نمایند، بازخورد محسوب می‌شود؛ با پیروی از منطق ارزشیابی شناختی، مردم باید در محیط کارشان انگیزه درونی داشته باشند که حداقل اختیار رفتارشان کنترل عوامل خارجی باشد. دسی و رایان[۱] تاکید می‌کنند که تغییر بین زیرسیستم‌های انگیزشی عملاً در هدایت و ایجاد موقعیت‌هایی که مردم را تشویق می‌کند تا شایستگی خود را ببینند (بازخورد مثبت) باعث افزایش انگزش درونی شان می‌شود (همان).

بخش پنجم: بررسی الگوهای انگیرشی در راستای تسهیل یادگیری

بند اول: الگوی زمان پیوستار[۲]

ولدوسکی[۳](۱۹۸۴) یک رویکرد جامع را ایجاد نمود که برای انگیزش به‌کار گرفته می‌شود(کلر، ۲۰۱۰) و شکلی از راهنمایی برای توسعه آموزش و دستاوردی برای روش ارائه مناسب به فراگیران می‌باشد. الگوی زمان- پیوستار، بر اساس یک نظریه علمی یا فلسفی نسیت، الگوی مذکور، سه دوره بحرانی را در انگیزش شناسایی می‌نماید که این سه دوره شامل آغاز فرایندهای یادگیری، در طی فرایندهای یادگیری و پایان فرایندهای یادگیری است.(هودگس[۴]، ۲۰۰۴). این مدل از تعداد زیادی عوامل انگیزشی که شامل اصول انسانی و رفتاری است تشکیل شده است. ولدوسکی راهبردهای انگیزشی را در شش عامل تقسیم بندی نمود که انگیزش یادگیرنده را تحت تأثیر قرار می‌دهند و شامل نگرش، نیاز، تحریک، اثر، شایستگی و تقویت است (کلر، ۲۰۱۰). در این الگو توالی یادگیری با توجه به زنجیره زمانی تقسیم شده است (هودگس،۲۰۰۴).

مرحله اول: نگرش و نیاز: عواملی که در ابتدای فرایندهای یادگیری وجود دارند نگرش و نیاز هستند، هنگامی‌که تجربه‌ای برای یادگیری برنامه‌ریزی شود طراح باید بداند چگونه آموزش، بهترین برخورد با نیازهای فراگیر دارد و چگونه نگرش مثبت فراگیران توسعه پیدا می‌کند.

---

۱ Ryan

۲ Time continuum

۳ Woldkowsi

۴ Hodges

مرحله دوم: تحریک و اثر: در طول فرایند یادگیری، فراگیران توسط مواد یادگیری جدید و اثرات تجارب خود تحریک می‌شوند. شیوه‌های مختلفی برای تحریک فراگیران ارائه شده است. برای مثال استفاده از حالت‌های مختلف آموزش (از سخنرانی به بحث گروهی)، شیوه‌های مختلف سبک ارائه. بنابراین کار با مواد جدید باید مفید، جالب و رضایت بخش باشد.

مرحله سوم: شایستگی و تقویت: مرحله پایانی فرصتی برای افزایش یا تأیید احساس شایستگی فراگیران و ارائه تقویت در پایان این توالی یادگیری است. برای احساس شایستگی، بازخوردهای مکرر و ارتباطات پیشرفت یادگیرنده احساس می‌شود. لازم به ذکر است که ولدوسکی برای هر یک از این سه مرحله راهبردهایی را نیز تدوین نموده است.

مدل پیوستار زمان ولدوسکی شباهت خاصی با مدل ARCS دارد، اما مدل پیوستار زمان یک مدل تجویزی است در حالی که مدل ARCS انتخاب راهبردی از مجموعه‌ای از ترکیبات مفاهیم در انگیزش انسان است.

بند دوم: الگوی فرا انگیزش[۱]

این الگو بوسیله اسپیترز [۲](۱۹۹۶) تدوین شد، فرض اصلی این بود که اگر در هر فعالیتی زمینه انگیزشی به وظیفه اساسی اضافه شود انگیزش در سطح عالی به وجود می‌آید و این مدل بر روی فعالیت‌ها به جای افراد تاکید می‌کند. اسپیترز الگوی انگیزشی خود را با مثالی روشن ارائه می‌دهد: گلف ورزشی است که به خودی خود خسته کننده است و بدون در نظر گرفتن زمینه بازی هیچگونه هیجانی ندارد. اما بازی‌ها ویژگی فعال بودن، سرگرم کنندگی، تنوع، انتخاب، تعامل اجتماعی، تحمل خطا، اندازه گیزی، چالش و به رسمیت شناختن دارند که این ده عامل می‌تواند در شرایط یادگیری فراگیران استفاده شود (فیگل[۳]، ۲۰۰۸).

بند سوم: الگوی طراحی انگیزشی ARCS

به طور معمول حتی اگر چه افراد به عنوان فراگیر سال‌ها تجربه داشته باشند و بتوانند بصورت بالقوه

۱Super Motivation

۲ Spirtez

۳ Figuel

فهرستی انگیزشی در مقابل رویدادهای غیر انگیزشی ارائه دهند باز هم ایشان احساس می‌کنند که دلیلی نمی‌بینند که رویکردی نظام‌مند را در ارتباط با جنبه‌های انگیزشی طراحی آموزشی و تدریس داشته باشند. برخی از افراد بسیار باهوشند و نیز بر اساس تجربیاتشان بسیار موفق هستند و شاید جاذبه داشته باشند اما آنان باز هم ممکن است در کارنامه خود خواهان مواردی از انگیزش باشند. بر این اساس پاسخ‌های ایشان به سوال درباره شکاف در دانششان معمولاً دو نوع است:

من نمی‌توانم فهمی خوب از تمام عواملی که انگیزش دانشجویان را تحت تأثیر قرار می‌دهد را بدانم؛ من فاقد درک روشنی از عوامل خاص که شامل انگیزش شده هستم. چیزهای زیادی در مورد تفکر وجود دارد و این خیلی ابهام‌آور است.

من نمی‌دانم چگونه انواعی از راهبردهای انگیزشی را تعیین نموده و چه تعداد از آن را استفاده کنم و یا چگونه آن را در درس طراحی نمایم، بنابراین کمک ویژه مدل انگیزشی ARCS این است که راهنمایی را برای جواب به این پرسش‌ها ارائه می‌دهد (کلر، ۲۰۱۰: ۴۴).

در سال ۱۹۷۹ الگوی طراحی انگیزشی آموزش توسط کلر تدوین شد؛ برای اینکه آموزش را جالب‌تر نماید و همچنین انگیزش فراگیران را افزایش دهد. این الگو جزء الگوهای تعاملی محور می‌باشد. الگوی تعاملی محور اساسی مناسب را برای فهم یا تعیین انگیزش انسانی فراهم می‌نماید (کلر، ۲۰۰۶). در این رویکرد که در برخی مواقع نظریه یادگیری اجتماعی و یا نظریه انتظار- ارزش نامیده می‌شود، ارزش‌های انسانی و توانایی‌های ذاتی به نظر می‌رسد هم بوسیله شرایط محیطی تأثیر می‌گیرند و هم بر شرایط محیطی مؤثرند. در حال حاضر، شاید الگوهای تعاملی محور بطور گسترده در مطالعات یادگیری نیروی انسانی و انگیزش در یک زمینه آموزشی استفاده گردد(کلر، ۲۰۱۰).

با این حال، الگوی طراحی انگیزشی کلر، همچنین به عنوان یک الگوی توصیفی- مفهومی برای تشخیص مشکلات در ارتباط با انگیزش یادگیری بر اساس نظریه‌هایی از عملکرد در مقابل انگیزش و انگیزش یادگیری برای طراحی و توسعه مواد آموزشی در نظر گرفته شده است (هوآنگ[۱]، دوکس[۲]،

۱Huang

۲Dux

امبر[۱]، داکو[۲] و کالیمانی[۳]، ۲۰۰۴).

الگوی طراحی انگیزشی ARCS شامل یک فرایند ده‌گانه برای توسعه سیستم‌های انگیزشی در محیط کار و یادگیری است(کلر، ۲۰۰۰) که شامل نیاز سنجی بر اساس تجزیه و تحلیل مخاطب و مواد آموزشی موجود، با پشتیبانی از ایجاد اهداف و اقدامات انگیزشی و بر اساس تجزیه و تحلیل از ویژگی‌های انگیزشی فراگیران، راهنمایی‌هایی را برای ایجاد و انتخاب شیوه‌های انگیزشی فراهم می‌کند و به دنبال یک فرایند است تا طراحی و توسعه آموزشی را به خوبی ادغام نماید. تجزیه و تحلیل نیازهای انگیزشی و انتخاب شیوه‌های متناسب بر اساس چهار بعد از انگیزش می‌باشد. این ابعاد از پژوهش بر انگیزش انسان به دست آمده است و به عنوان A(توجه)، R (ارتباط)، C (اطمینان) و S (رضایت) یا ARCS شناخته شده است (کلر، ۱۹۹۹). هر بعد، نقش مهمی را برای ایجاد انگیزش در فراگیران در طی فرایند یادگیری ایفا می‌کند (کلر، ۲۰۰۶). در صورتی‌که موضوعات بتواند توجه فراگیر را جلب نماید و با دانش قبلی و یا تجارب رایج او ارتباط داشته باشد؛ فراگیران در طی فرایند یادگیری احساس رضایت بخشی پیدا می‌کنند و حس اطمینانی نسبت به تسلط موضوعات کسب می‌نمایند. بنابراین ضرورت دارد در طی طراحی آموزشی به منظور ایجاد یک محیط یادگیری خوشبینانه که فراگیر احساس راحتی نموده و نسبت به یادگیری انگیزش داشته باشد این چهار مولفه مورد ملاحظه واقع شود(لیائو[۴]،۲۰۰۸).

فرض نخست، بر این امر بود که چگونه الگوی ARCS بر اساس تعامل بین مواد آموزشی و یادگیرنده انجام می‌شود؛ بنابراین هر کدام از این چهار بعد نقشی اساسی در انگیزش دادن به فراگیران از طریق فرایندهای یادگیری ایفاء می‌کنند (نارایانانسامی[۵] و اسماعیل، ۲۰۱۲).

بنابراین، الگوی ARCS به طور گسترده برای تولید مواد آموزشی با توجه به ارتباط آن با نظریه‌های انگیزش یادگیری، طراحی آموزشی و توسعه فرایندهای آموزشی استفاده شده است. تدوین الگوی

۱Imbrie

۲Daku

۳Kallimani

۴ Liao

۵ Narayanansamy

طراحی مذکور از نظریه‌های یادگیری و آموزشی سرچشمه گرفته است. بعلاوه، این یک الگوی در حال تحول است. هدف از این الگو، کمک به فراگیران برای یادگیری می‌باشد و اینکه ایشان زندگی رضایت‌بخشی داشته و نسبت به جهان اطرافشان دید مثبت داشته باشند(کلر، ۲۰۰۰).

این الگو توسط معلمان و مربیان در مدارس، کالج‌ها، دانشگاه‌ها، محیط‌های یادگیری بزرگسالان در شرکت‌ها، سازمان‌های دولتی، سازمان‌های غیر انتفاعی و سازمان‌ها نظامی مورد استفاده قرار گرفته شده است. بنابراین الگوی ARCS چارچوب مفیدی را برای توسعه و طراحی بهبود کیفیت انگیزشی فراهم می‌کند. در نتیجه احتمال اینکه اشخاص از این الگو استفاده کرده و از یادگیری لذت ببرند را افزایش می‌دهد (کریمی مونقی، ژیانی فرد، ذبیحی زرولی و حسین زاده، ۱۳۹۲).

در نتیجه طراحی انگیزشی آموزش کلر یا به عبارت دیگر الگوی ARCS یکی از الگوهای معتبر شناخته شده است که شامل چهار مؤلفه و دوازده زیر مؤلفه می‌باشد؛ به اعتقاد کلر، هر مؤلفه می‌تواند در زمینه‌های مختلف آموزش به کار گرفته شود و محیط‌های انگیزشی می‌تواند درون یک مؤلفه کلی یا زیر مؤلفه‌ای ویژه از الگو متمرکز شود (کلر، ۲۰۰۶) و (اکیف اکاک، اکایز[۱]، ۲۰۱۳).

الف) توجه[۲]: بر اساس پژوهش‌های کلر توجه اولین پیش نیاز کلیدی برای ایجاد انگیزش در فرایند یادگیری فراگیران می‌باشد؛ اگر مربیان نتوانند توجه فراگیران را جلب نمایند، کل آموزش نامعتبر می‌شود (چنگ[۳]، ۲۰۰۸). از سوی دیگر اگر فراگیران فعالیتی بیش از اندازه داشته باشند آنان نمی‌توانند بصورت مناسبی برای یادگیری تحریک شوند و اگر محرک‌های مزاحم زیادی در محیط وجود داشته باشد نیاز است که این محرک‌ها به حداقل برسد (کلر، ۲۰۱۰: ۹۶). کلر به منظور بالابردن علاقه و کنجکاوی فراگیران در طول فرایند آموزش در کلاس، راهبردهایی را برای برانگیختن، حفظ کنجکاوی و علاقه یادگیرندگان ارائه می‌دهد.

- ✓ **برانگیختگی ادراکی:** ارائه چیزهای نو، تعجب، عدم تجانس یا قطعیت است. برای مثال معلم جعبه‌ای مهر و موم شده از سؤالات را در جلوی میز در کلاس قرار می‌دهد.

---

۱ Akif ocak & Ackcayir

۲ Attention

۳ Cheng

- ✓ **تحریک پرس و جو:** تحریک حس کنجکاوی با طرح سوالات یا حل مشکلات. برای مثال معلم وضعیت مشکل را در قالب داستان ارائه می‌دهد و از کلاس می‌خواهد به روش بارش مغزی راه حل‌های ممکن را بر اساس آنچه آنان در درس یاد گرفته‌اند پاسخ دهند.
- ✓ **تنوع:** ترکیب طیف وسیعی از روش‌ها و رسانه‌ها برای رفع نیازهای مختلف فراگیران. برای مثال معلم پس از نمایش از طریق پروژکتور و بررسی هر مرحله در این فرایند، کلاس درس را به گروه‌هایی تقسیم می‌کند و هر گروه مشکلات تمرین را ارزیابی می‌کنند (روث، ۱۹۹۷).

ب) ارتباط[۱]: هر قدر محتوای آموزش با نیازها و تجربه‌های یادگیرنده ارتباط بیشتری داشته باشد، انگیزش یادگیرنده هم برای یادگیری بیشتر می‌شود. در جریان آموزش باید سعی شود که ارتباط منطقی و مناسبی پیرامون این دو برقرار شود (کنعانی و اسکندری، ۱۳۹۲). راهبردهایی که بین نیازها، علایق و انگیزش یادگیرندگان پیوند برقرار می‌کند.

- ✓ **جهت یابی هدف:** ارائه اهداف مفید و خاص آموزش و روش‌ها برای دستیابی موفق. برای مثال معلم اهداف درس را توضیح می‌دهد.
- ✓ **مطابقت انگیزش:** اهداف با نیازها و انگیزش فراگیران مطابقت داشته باشد. به عنوان مثال معلم به فراگیر اجازه می‌دهد تا فراگیران پروژه‌های خود را به صورت کتبی و شفاهی ارائه کنند؛ برای اینکه روش‌ها و نیازهای یادگیری مختلف ایشان را اصلاح نماید.
- ✓ **آشنایی:** ارائه محتوا به شیوه‌هایی که قابل فهم باشد و با تجربه و ارزش یادگیرنده مرتبط باشد. برای مثال معلم از فراگیران می‌خواهد تا نمونه‌هایی از تجربیات خود را برای مفهوم ارائه شده در کلاس ارائه نمایند (روث، ۱۹۹۷).

ج) اطمینان[۲]: هر قدر فرد بر اساس سابقه و تجربه‌های قبلی خود برای کسب موفقیت بیشتر اطمینان داشته باشد، در عمل نیز به موفقیت بیشتری دست خواهد یافت(کنعانی و اسکندری، ۱۳۹۲). به بیانی دیگر اگر فراگیران متوجه و علاقه‌مند به محتوا باشند و مطالب در سطح متوسطی از چالش باشد ایشان

---

۱ Revelance

۲ Confidence

برای یادگیری انگیزش خواهند داشت زیرا اگر فراگیران عقیده داشته باشند که موفقیت از عوامل خارجی نظیر شانس، عدم چالش و... باشد اطمینان در مهارت فرد افزایش نمی‌یابد (کلر، ۲۰۰۰). به عبارت دیگر، راهبردهایی که به یادگیرندگان کمک می‌کند تا انتظارات مثبت خود را توسعه دهند.

- ✓ **الزامات یادگیری:** اطلاع رسانی به دانش آموزان در مورد یادگیری و عملکرد مورد نیاز و معیارهای ارزیابی.
- ✓ **فرصت‌های موفقیت:** ارائه فرصت‌های معنی‌دار و به چالش کشیدن به منظور یادگیری موفق. برای نمونه معلم اجازه می‌دهد تا دانش آموزان به تمرین، استخراج و خلاصه کردن از منابع مختلف بپردازند، به عنوان مثال به دانش آموزان قبل از شروع پروژه‌های مختلف، باز خورد داده می‌شود.
- ✓ **مسئولیت شخصی:** پیوند موفق یادگیری با تلاش و توانایی دانش آموزان. به عنوان مثال معلم نسبت به کیفیت عملکرد دانش آموزان بازخورد کتبی فراهم می‌کند و تعهد و کار سخت دانش آموزان را به رسمیت می‌شناسد.

د) رضایت[1]: چهارمین شرط مورد نیاز برای انگیزش رضایت است. رضایت به احساس مثبت فرد در مورد موفقیت و تجارب یادگیری اشاره دارد و اینکه فراگیرانی که شواهدی از موفقیت را دریافت می‌نمایند. این امر، احساس درونی آنان از موفقیت را مورد حمایت قرار می‌دهد و فراگیران بر این عقیده اند که با ایشان اینگونه رفتار شود.

پاداش‌های بیرونی مشهود نیز می‌تواند باعث رضایت شود که می‌توانند واقعی یا نمادین باشد که شامل: نمرات، امتیازات و... می‌باشد. فرصت به کار گرفتن آنچه فرد یاد گرفته همراه با پشتیبانی از به رسمیت شناختن احساس درونی از رضایت فرد و در نهایت فرد احساس عدالت کند یعنی احساس کند که مقدار کار مورد نیاز مناسب است و همسانی درونی بین اهداف، محتوا و آزمون وجود دارد (کلر،۲۰۰۰). و نیز هر قدر یادگیرنده از نتایج انجام کاری یا تکلیفی بیشتر رضایت داشته باشد، انگیزش ایشان هم برای یادگیری و هم انجام آن تکلیف بیشتر می‌شود که ممکن است این رضایت به صورت

---

۱ Satisfaction

درونی و یا بیرونی باشد (کنعانی و اسکندری، ۱۳۹۲). همچنین مردم خواهان ارزیابی هر چیزی هستند که برایشان اتفاق می‌افتد. حتی قبل از اینکه ایشان در کلاس یا آموزش مبتنی بر وب حاضر شوند آنان نگرش‌هایی دارند در مورد آن چیزهایی که قرار است یاد بگیرند؛ آنان همچنان نگرش‌هایی در طول فرایند یادگیری دارند مگر اینکه دوره‌هایی از زمان را تجربه کنند که آنان به طور کامل مجذوب تجربیاتشان شوند (کلر، ۲۰۱۰: ۱۹۲). راهبردهایی که تقویت‌های درونی و بیرونی را برای تلاش یادگیرندگان فراهم می‌آورد.

- ✓ **تشویق‌های درونی:** تشویق و حمایت از لذت ذاتی تجربه یادگیری. به عنوان مثال معلم از دانش آموز دعوت می‌کند تا نظریه‌هایی ارائه دهد مبنی بر اینکه چگونه یادگیری مهارت‌ها به آن‌ها کمک می‌نماید تا به تکالیف بعدی و پروژه‌های کلاسی ایشان کمک نماید.
- ✓ **پاداش‌های بیرونی:** ارائه تقویت مثبت و بازخورد انگیزشی.
- ✓ **عدالت:** حفظ استانداردهای سازگار و پیامدهایی برای لذت. به عنوان مثال، معلم بازخورد ارزیابی را با استفاده از معیارهای شرح داده شده در کلاس فراهم می‌کند (روث، ۱۹۹۷).

اجرای کامل فرایند طراحی ده مرحله دارد (شکل شماره ۱) و به خوبی با برنامه‌ریزی درس و فرایندهای طراحی آموزشی یکپارچه می‌شود. فرایند با اطلاعات درباره درس یا دوره، معلمان (اگر دوره معلم محور باشد) و دانش آموزان آغاز می‌شود. سپس حضار و مواد آموزشی دوره مورد تحلیل قرار می‌گیرند. طراح یا معلم بر اساس این اطلاعات می‌تواند اهداف انگیزشی را بنویسد، تدابیر انگیزشی را انتخاب و خلق نماید، بعد آن‌ها را تدوین و مورد آزمون قرار دهد (کلر، ۱۳۹۱). پس می‌توان چنین گفت که طراحی، توسعه و ارزیابی استراتژی‌های انگیزشی به دلیل قابل کاربرد بودن و عملی بودن الگوی طراحی انگیزشی کلر به طور گسترده به کار گرفته شده است (نارایانانسامی و اسماعیل، ۲۰۱۲).

بخش ششم: محدودیت‌های طراحی انگیزشی

ویژگی بارز الگوی طراحی انگیزشی آموزش کلر این است که هم در سطح خرد و هم در سطح کلان کاربرد دارد. تاکید این الگو بر روی عامل انگیزش در آموزش است. علاقه، ارتباط، اطمینان و رضایت به عنوان اجزاء مهم یادگیری در این الگو مطرح اند که باید مدنظر قرار گیرد. با توجه به اهمیت عامل

انگیزش در آموزش باید گفت که اگر چه در طراحی آموزشی باید به صورت جدی و به عنوان یک مؤلفه مهم توسط طراح آموزشی مدنظر قرار گیرد اما تمام مؤلفه‌های یک الگو را در بر نمی‌گیرد. بنابراین به عنوان یک الگوی طراحی آموزشی فاقد کلیه مؤلفه‌های اساسی برای طراحی آموزش است (زارعی زوارکی، آذرنوش و درویش، ۱۳۹۲).

همچنین، اگرچه فرایندهای طراحی انگیزشی می‌تواند در سطح بالایی از اثربخشی باشد، اما چالش‌ها و محدودیت‌هایی باید هنگام اجرا در نظر گرفته شود. مجموعه‌ای از چالش‌ها مرتبط با نگرش‌های مربیان و طراحان در رابطه با پاسخگویی به انگیزش فراگیران می‌باشد. این مسئله از آنجایی با اهمیت است که تعداد زیادی از مربیان بر این باورند که مسئولیت ایشان تدریس محتوا و اثربخشی مهارت‌ها می‌باشد ولی مسئول اینکه فراگیران آن مباحث را یاد بگیرند و یا اینکه آن را نیاموزند نمی‌باشند. مربیان اظهار می‌دارند که ایشان نمی‌توانند انگیزش فراگیران را کنترل نمایند، یعنی اینکه نمی‌توانند فراگیران را مجبور به یادگرفتن نمایند، اگر ایشان خواستار یادگیری نباشند. این درست است که مربیان نمی‌توانند انگیزش فراگیران را کنترل کنند اما بسیار ساده است. زیرا مربیان می‌توانند به طور آشکاری مؤثر باشند؛ ایشان می‌توانند مطلوب فراگیران برای یادگیری را تحریک نمایند یا که اینکه می‌توانند انگیزش فراگیران را از بین ببرند (کلر، ۲۰۱۰: ۳۹-۳۸).

برای مربیان و مدرسان، پذیرش چالش انگیزش دادن به فراگیران با اهمیت است برای اینکه مرزهای مسئولیت خود را بدانند. به علت وجود تعداد زیاد از بعد انگیزش، تنوعی از تطبیق مسائل انگیزشی وجود دارد. انگیزش در هر بخش از زندگی افراد وارد می‌شود مانند انتخابشان برای کار، میل و شوقشان به یادگیری، خود ادراکی و حتی میلشان برای یادگیری. به عنوان یک مربی حتی اگر شما نتوانید در تمام این سطوح انگیزش مؤثر باشید ولی می‌توانید در اثربخشی برخی از این موارد مؤثر باشید (همان).

نتیجه گیری

بدون تردید آموزش عالی نقشی اساسی در توسعه جامعه دارد. امروزه مراکز آموزش عالی سه مأموریت اصلی آموزش، پژوهش و ارائه خدمات را بر عهده دارند و هرچند توجه مناسب به هر یک از کارکردهای سه‌گانه از جایگاه خاصی برخوردار است، اما توجه به بعد کیفی آموزش با توجه به

اهمیتی که در تربیت و یادگیری دانشجویان به عنوان برون داد و محصول اصلی بر عهده این نظام است، ضرورتی دو چندان یافته است. دانشجویان از ارکان اصلی در آموزش عالی محسوب می‌گردند اما طبق پژوهش‌های انجام شده ما شاهد کاهش انگیزش ایشان در کلاس‌های درس می‌باشیم و حتی به نظر می‌رسد انگیزش یکی از مشکل‌ترین و پیچیده‌ترین چالش‌های پیش روی مدرسان امروزی است. در واقع، پیچیدگی و تنوع آن باعث شده تا به یکی از موضوعات جالب و چالش برانگیز در مباحث علوم تربیتی تبدیل شود. بنابراین پژوهش حاضر در راستای افزایش انگیزش دانشجویان در پی آن بود که انگیزش فراگیران را در مورد کیفیت زندگی کلاسی و یادگیری بهبود ببخشد. بر این اساس یکی از شیوه‌های اثربخش‌تر کردن آموزش که بر شناخت علمی مبتنی است، به‌کارگیری الگوهای طراحی انگیزشی و همچنین به‌کارگیری رویکرد مسأله محوری در آموزش می‌باشد. یافته‌های این مقاله حاکی از بهبود کیفیت زندگی کلاسی دانشجویان، در محیط طراحی انگیزشی آموزش نسبت به محیط‌هایی بود که اغلب به شیوه‌های رایج صورت می‌گرفت. نهایتاً باید اذعان داشت همانطور که شرح دادیم سبک‌های یادگیری معمولاً به شیوه‌های نسبتاً ثابت یادگیری افراد، اطلاق می‌شود و ویژگی‌های ذاتی برای یادگیری هستند و چنانچه شرایط محیط آموزشی و شیوه تدریس معلم با روش ترجیحی یادگیری فراگیر هم آهنگ باشد نتیجه مطلوبی عاید فراگیر می‌گردد.

منابع و مآخذ

الف) منابع فارسی

- ابراهیمی قوام، صغری؛ خاقانی زاده، مرتضی. (۱۳۸۷). نقش انگیزش در یادگیری. دو ماهنامه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی. ۱(۱)؛ ۹-۱.
- اسفندیاری، حسین. (۱۳۹۰). کاربست و ارزیابی اثربخشی مدل آندراگوژی نولز در دوره‌های آموزش مدیران (مطالعه موردی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه فردوسی مشهد). پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه فردوسی مشهد.
- بخشی علی آباد، حمید؛ نوروزی، داریوش؛ حسینی، زهراالسادات. (۱۳۸۷). عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی. سایت جامع مدیریت.
- بیاضی طهرابند، علی؛ عقیلی حسن؛ معین نجف آبادی، فقیهه. (۱۳۸۸). مدل جامع مدیریت عملکرد سازمان‌ها. تدبیر. ۲۱۱؛ ۵۴-۴۹.
- پاک مهر، حمیده؛ جعفری ثانی، حسین؛ سعید رضوانی، محمود؛ کارشکی حسین. (۱۳۹۰). کیفیت تدریس در آموزش عالی: آموزش یا پژوهش؟ اولین همایش ملی آموزش.
- پذیره، احسان. (۱۳۹۱). انگیزش کارکنان؛ بایدها و نبایدها. مجله نساجی امروز. (۱۲۶)؛ ۵۷-۵۴.
- جباری ظهیرآبادی، علی؛ عطافر، علی. ۱۳۸۸. نگرش سیستمی در مدیریت آموزشی. ماهنامه ارتباط علمی
- جودی قاسمکندی، بابک. (۱۳۹۱). تاثیر ویژگی‌های کارآموز، طراحی آموزشی محیط کاری بر انتقال یادگیری در سازمان‌های صنعتی (مطالعه موردی: شرکت ایران خودروی خراسان). پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه فردوسی مشهد.
- خوارزمی، اکرم؛ کارشکی، حسین؛ عبدخدایی، محمد سعید. (۱۳۹۱). نقش انگیزه درونی، کیفیت اطلاعات و قابلیت کاربرد در رضایت یادگیرنده الکترونیکی. مجموعه مقالات اولین همایش ملی روان شناسی تربیتی.
- ذبیحی، محمدرضا؛ عرفانیان خانزاده، حمید. (۱۳۸۹). آسیب شناسی نظام آموزش ضمن خدمت کارکنان ایران. اولین کنفرانس ملی مدیران آموزش و پژوهش.

- زوارکی زارعی، اسماعیل؛ آذر نوش، مینا؛ درویش، راضیه. (۱۳۹۲). مطالعه تاثیر رویکرد تلفیقی بر علاقه و انگیزش فراگیران. مطاله مدیریت بر آموزش انتظامی. ۳(۶)؛ ۶۶-۵۲.
- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی الهه. (۱۳۸۷). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: آگه.
- سلطانی شال، رضا؛ کارشکی، حسین؛ آقامحمدیان شعرباف، حمیدرضا؛ عبدخدایی، محمدسعید؛ بافنده، حسین. (۱۳۹۰). بررسی روایی وپایایی پرسشنامه کیفیت زندگی در مدرسه در مدارس شهر مشهد، مجله دانشگاه علوم پزشکی کرمان،۱(۱۹)؛ ۷۹-۹۳.
- صمدی، معصومه. (۱۳۸۷). بررسی تاثیر فوری و تداومی آموزش راهبردهای خود تنظیمی بر خود تنظیمی و حل مساله ریاضی. نوآوری آموزشی. ش ۲۷؛ ۹۶-۷۹.
- فردانش، هاشم. (۱۳۹۰). مبانی تکنولوژی آموزشی. تهران: انتشارات سمت.
- فردانش، هاشم؛ ابراهیم‌زاده، عیسی؛ سرمدی، محمدرضا؛ رضایی؛ منصور، عمرانی؛ صغری. (۱۳۹۰). مقایسه یادگیری و انگیزش آموزش مداوم الکترونیکی جامعه پزشکی با استفاده از تلفیق الگوهای طراحی آموزشی و انگیزشی. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی؛ ۳۷۴-۳۶۴.
- فیروزی، زهرا. (۱۳۹۱). مقایسه‌ی اثربخشی مدل‌های طراحی آموزشی جاناسن و مریل در طراحی محیط‌های یادگیری مساله‌محور در آموزش ضمن خدمت معلمان. پایان نامه کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی درسی دانشگاه فردوسی مشهد.
- فیوضات، یحیی. (۱۳۸۲). نقش دانشگاه در توسعه ملی. تهران: ارسباران.
- قدیمی، اسماعیل. (۱۳۹۲). آسیب شناسی آموزش عالی در ایران: رویکردی انتقادی به شکل گیری، رشد و مناسبات نهادی، ساختاری و کارکردی. علوم اجتماعی. ۶۹؛ ۲۹-۱۹.
- کرمی، مرتضی. (۱۳۸۸). ارزیابی اثربخشی رویکردهای طراحی اموزشی در آموزش مدیران و کارگران. پنجمین همایش توسعه منابع انسانی.
- مطلبی، آزاده. (۱۳۹۰). اصول و طراحی آموزشی. کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی:۳۸.
- معروفی، یحیی؛ کیامنش، علی رضا؛ مهرمحمدی، محمود؛ عسکری، مجید علی. (۱۳۸۶). ارزشیابی کیفیت تدریس در آموزش عالی: بررسی برخی دیدگاهها، فصلنامه برنامه درسی.

- نبوی، سید جمال الدین؛ صفوی، محبوبه. (۱۳۹۰). علل غیبت از کلاس و عدم توجه به درس در بین دانشجویان رشته پزشکی مقطع علوم پایه در دانشگاه آزاد اسلامی واحد پزشکی تهران. مجله علوم پزشکی دانشگاه آزادی اسلامی. ۲۱(۳)؛ ۲۳۲-۲۲۷.
- ولی زاده، لیلا؛ فتحی آذر، اسکندر؛ زمان زاده، وحید. (۱۳۸۵). سبک‌های یادگیری دانشجویان پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تبریز. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی. ۶(۲)؛ ۱۴۰-۱۳۶.

ب) منابع لاتین

- Ainly J.(۱۹۹۱). High school factors that influence students to remain in school. Journal of educational research. ۸۵(۲):۶۹-۸۰.
- Astleitner, H. Lintner, P. (۲۰۰۱). The effects of ARCS-strategies of self Regulated learning with instructional texts. Cuniversiy of Erfurt, Germany.
- Balaban, J. Anadolu, S.(۲۰۰۸). Designing Motivational Learning Systems In Distance , Education. Turkish online Journal of Distance Education.۹(۳); ۱۶۱-۱۴۹.
- Chalak A, Kassaian Z.(۲۰۱۰). Motivation and Attitudes of Iranian underguate EFL students towards Learning English. GEMA online Journal of Language Studies.۱۰(۲) ; ۳۷-۵۶.
- Cheng, yi-chia, Yeh, Hsin-Te. (۲۰۰۹). From concepts of motivation to itsapplication in instructional design: Reconsidering motivation from an instructional design perspective. British Journal of Educational Technology. ۱۴۰(۴) ; ۵۹۷-۶۰۵. Church, m, a., Elliot, A, j, gable, s, l. (۲۰۰۹). "Perceptions of classroom environment, achievement goals, and achievement outcomes". Journal of educational psychology. ۹۳(۱); ۴۳-۵۴.
- Cinar,o. Bektas, c.Aslan, I. (۲۰۱۱). A Motivation studay on the Effectiveness of in trinsic And Extrinsic Factors. Economics and management.۱۶; ۶۹۵-۶۹۰

- Danviladellalle, I. SastreCastillo,M. Rodviguez-Duarte. A. (۲۰۰۹). The effects of training on performance in service companies A Data Panel Study. International Journal of manpower.۱۳(۴).
- Hirdes,B. Ann P. (۲۰۰۴). The role of motivational design in health education: an examination of computer-based education on women, smoking and health. Doctoral Dissertation of University of Toronto(Canada).
- Huett,J. B(۲۰۰۶). The effects of ARCS-Based confidence strategies on learner confidence and performance in distance education.Dissertition prepared for the Degree of DOCTOR of PHILOSOPHY.UNIVERSITY OF NORTH TEXAS.