

همایش علمی مطالعات حقوقی، علوم قضایی و پژوهش های اجتماعی

نهاد برگزار کننده همایش: موسسه قانون یار

((باهمکاری و حمایت معنوی دانشگاه رهنورد (استان بلخ، کشور افغانستان) - جهاد دانشگاهی استان تهران))

سردبیر علمی و مسئول برگزاری همایش: دکتر بهنام اسدی شماره مجوز: ۷۸۸۶۴-۱۵۲۱/۳۳۰

تاریخ برگزاری همایش: ۱۳ خرداد ۱۴۰۰ شماره مقاله: ۱۹/۵۷۰۵ رده بندی کنگره: الف ۹۰۳/۷۸۵

بررسی خصایص و ویژگی های معلمان با انگیزه در عرصه آموزش

مهدی خاص

آموزش ابتدایی آران و بیدگل

کارشناسی راهنمایی و مشاوره، دانشگاه فرهنگیان باهنر اصفهان

چکیده

نقش معلم در ایجاد علاقه به تحصیل بسیار است. شاید مبالغه نباشد که بگویید یک معلم عالی می تواند زندگی دانش آموزان را تغییر دهد. داستان های زیاد و بی پایانی از معلمانی عالی وجود دارد که نشان دهنده ی فواید رابطه ای قوی بین معلم و دانش آموز می باشد. بهترین برنامه ها و غنی ترین محتوای آموزشی بدون وجود مربیانی کار آزموده و با انگیزه به ثمر نخواهد رسید پس می توان با افزایش انگیزه در فرد کارایی او را افزایش داد تا از اتلاف وقت و هدر رفتن نیروهای بالقوه جلوگیری گردد. امروزه رابطه انگیزه و کارآمد بودن کارکنان و بازده کارسازمانی اهمیت فراوانی دارد. در روانشناسی انگیزه را نوعی محرک می دانند که موجود زنده را از درون به فعالیت وامی دارد و به آن «دینامیک رفتار» نیز می گویند. در فرصتهای یادگیری بعد از عوامل محیطی و وراثت مهمترین دلیل تفاوت در عملکرد یادگیری عامل انگیزه است و به این دلیل جزء مباحث مدیریت، روان شناسی تربیتی، روانشناسی اجتماعی و... آورده شده است. در این مقاله قصد داریم به بررسی خصایص و ویژگی های معلمان با انگیزه در عرصه آموزش بپردازیم.

واژگان کلیدی: انگیزه، معلم، دانش آموز، یادگیری، هدف، روانشناسی انگیزه، روحیه

بخش اول: بررسی مفهومی انگیزه

انگیزه از عوامل مهم نیرو دهنده، هدایت کننده و نگه دارنده فعالیت های یادگیری است. بعضی آن را به موتور و فرمان اتومبیل تشبیه کرده اند (گیج وبرلاینر، ۱۹۸۴). در فرایند یاددهی - یادگیری انگیزه هم هدف و هم وسیله است. هدف است زیرا یاددهنده باید در یادگیرنده نسبت به موضوع های مختلف آموزشی انگیزه ایجاد کند، و وسیله است از آن جهت که پیش نیاز یاد گیری است. بدون انگیزه امکان فعالیت های موثر آموزشی از بین خواهد رفت. اگر یاد گیرنده نسبت به موضوع یادگیری انگیزه ای نداشته باشد، هرگز به محیط و موضوع توجهی نخواهد داشت و تجربه های یادگیری را با جدیت دنبال نخواهد کرد. ایجاد انگیزه و تشویق افراد موجب افزایش و تقویت میل و رغبت آنان به انجام کار بهتر و بیشتر می شود. انگیزش فرایندی است که عزت نفس و اعتماد به نفس و احساس ارزشمندی را در افراد ایجاد و تقویت می کند (داین کمیر و اکستین، ۱۹۹۶) به نقل از سلیمانی (۱۳۸۵؛ ۶۲) انگیزه ها متفاوت بوده، معلول عوامل مختلفی اند. علاقه و رغبت از انگیزه هایی هستند که نقش تعیین کننده ای در جریان یاد گیری دارند، و به عنوان محرکهایی عمل می کنند که دقت، کوشش، پشتکار و در نتیجه یادگیری یادگیرنده را افزایش می دهند. برای اینکه یادگیرنده در فعالیتهای یادگیری فعالانه برخورد کند باید به موضوع یادگیری علاقه مند و به انجام وظایف خود راغب باشد. برای ایجاد علاقه و رغبت نباید تجربه ها تحمیلی باشد و موضوع و محیط یادگیری به طور تصنعی طراحی و سازمان دهی شود. وقتی محیط و مطالب آموزشی بر اساس نیاز یادگیرنده تنظیم شود، زمینه علاقه و رغبت به طور طبیعی فراهم خواهد شد (شعبانی ۱۳۹۰؛ ۴۸). لوین معتقد بود که رفتار شامل دوره ای از تنش یا نیاز و به دنبال آن عمل و خلاصی است. هرگاه نیاز احساس شود، وحالتی از تنش وجود داشته باشد فرد می کوشد تا برای رهایی از تنش به فعالیت پردازد تا تعادل را برقرار سازد (شولتز، ۱۳۹۲؛ ۴۲۶). از اصطلاح انگیزش تعریفهای مختلفی به عمل آمده است. یکی از جامع ترین آنان تعریف زیر است انگیزش به نیروی ایجاد کننده، نگه دارنده و هدایت کننده رفتار گفته می شود. انگیزه به صورت نیاز یا خواست ویژه ای که انگیزش را موجب می شود تعریف شده است. انگیزه وانگیزش غالبا بصورت مترادف بکار می روند. با این

حال، می توان انگیزه را دقیق تر از انگیزش دانست؛ مثلاً وقتی که می پرسیم چرا فلان شخص رفتار خاصی را انجام می دهند، بدنبال انگیزه او هستیم. از لحاظ پرورشی، انگیزش هم هدف است و هم وسیله. بعنوان هدف، ما از دانش آموزان و دانش جویان می خواهیم نسبت به موضوعات مختلف علمی و اجتماعی علاقه کسب کنند (دارای انگیزه باشند). از این رو، تمام برنامه های درسی که برای آن فعالیت های مربوط به جنبه های عاطفی در نظر گرفته شده است دارای اهداف انگیزشی هستند. بعنوان وسیله، انگیزش بصورت آمادگی روانی یک پیش نیاز یادگیری به حساب می آید و تاثیر آن بر یادگیری کاملاً آشکار است. اگر دانش آموزان و دانشجویان نسبت به درس بی علاقه باشند (دارای انگیزش سطح پایینی باشند)، به توضیحات معلم توجه نخواهند کرد، تکالیف خود را با جدیت انجام نخواهند داد، و بالاخره پیشرفت چندانی نصیب آنان نخواهد نشد. اما اگر نسبت به درس علاقه مند باشند (دارای انگیزش سطح بالایی باشند)، هم به توضیحات معلم با دقت گوش خواهند داد، هم تکالیف درسی خود را با جدیت انجام خواهند داد، هم بدنبال کسب اطلاعات بیشتری در زمینه مطلب درسی خواهند رفت، و هم پیشرفت زیادی نصیب آنان خواهد شد (سیف، ۱۳۹۰؛ ۲۳۰). یک انگیزه از نظر کارکردی به هیچ تجربه دوره کودکی وابسته نیست. انگیزه های انسان مستقل از اوضاع و احوال اولیه ای است که در آن بروز کرده اند. می توان این را به درختی قیاس کرد که از نظر کارکرد دیگر به دانه ای که از آن روییده است وابسته نیست. درخت خود مختار می شود درست همانگونه که نوع انسان بزرگسال نیز مستقل از تجارب کودکی خود مختار می شود. به عنوان مثال، ما هنگامی که حرفه خود را آغاز می کنیم، با جدیت تمام کار خواهیم کرد، شاید انگیزه ما در این تلاش کسب پول و امنیت شغلی است. سالها بعد، هنگامی که ما موفق و از نظر مالی تامین شده ایم، هنوز هم ممکن است سخت کوشش کنیم، اما به دلایل دیگری، زیرا به اهداف اصلی خود رسیده ایم. به نظر آلپورت، انگیزش را نمی توان در دوره کودکی رد یابی کرد، بلکه تنها بر حسب رفتار و مقاصد زمان حال شخص می توان آن را شناخت (شولتز، ۱۳۹۲؛ ۵۱۳).

کلمه (Motivation) از ریشه لاتینی (Movere) به معنای جنبش و حرکت مشتق شده است و بنا بر اعتقاد «مان (Munn)» انگیزش تنها بر باعث ها و انگیزه های ذاتی زیاد

یا درونی اطلاق می شود». همچنین تیوان و اسمیت ۱ ساختار لازم برای فعالیت یک موجود زنده را انگیزش می نامند (اورنسون ۲، ۱۳۸۶ ؛ ۸۰). انگیزه از نظر روابط انسانی، عبارت است از وسایلی که مدیر به وجود می آورد تا به وسیله آن، کارمندان کوشش خود را برای رسیدن به هدف سازمان صرف کنند (حاتمی، سرمدی، ۱۳۸۴ ؛ ۵۵).

- دانستن این نکته مهم است که بدانیم :

انگیزه قلب آموزش و پرورش است. انگیزش چند وجهی است و دو عامل مهمتر آن همان برانگیختن (فعال کردن، انرژی زایی) و انتخاب رفتار است. در هر سازمانی انگیزه برای کار مهم و ضروری است و این موضوع برای آموزش و پرورش و در رأس آن معلم باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد زیرا معلمان سرمشق فضائل اخلاقی و سرشار از روح خدمتگزاری هستند. انگیزه حالت روانی است که رفتار را در جهت هدف یا اهداف نیرو، نیرو می بخشد فعال می سازد و هدایت می کند (بال ۳، ۱۳۷۳: ۸).

برگزیده ای مختصر از تعریف های ارائه شده در زمینه انگیزه که نشان می دهد چگونه این اصطلاح به کار برده شده است:

- تأثیرهای همزمان بلافاصله درهدایت، قوت و تداوم کنش (اتکینسون ۱۹۶۴، ۴)

- چگونه رفتار آغاز می شود، نیرومی گیرد، نگاهداری و هدایت می شود، باز می ایستد و چه نوع واکنش ذهنی درموجود زنده، به هنگامی که همه اینها در جریان است، وجود دارد (جو ز، ۵، ۱۹۵۵)

- فراگرد حاکم برگزینش هایی که ازسوی اشخاص یا موجودات پست تر و از میان شکل های گوناگون فعالیت ارادی، به عمل می آید (وروم ۱، ۱۹۶۴).

J. Teevan & Smith

Orenson

ball

Atkison

• Jones

- انگیزه با یک دسته پیوندهای متغیرمستقل یا وابسته که جهت، وسعت و دوام رفتار فرد را بیان می کند و آثار، استعداد، مهارت، فهم وظیفه را ثابت نگاه می دارد و همچنین باز دارنده هایی که در محیط عمل می کنند کار دارد (کمبل، پریچارد ۲، ۱۹۶۷).

همه پدیده های بالا سه وجه مشترک دارند که می توان پدیده انگیزش را مشخص کنند، بدین معنی که وقتی ما از انگیزش سخن به میان می آوریم، نخست این موارد را در نظر داریم:

۱- آنچه به رفتار شخص نیرو می بخشد.

۲- آنچه چنین رفتاری را هدایت می کند یا به آن جهت خاصی می دهد

۳- چگونه این رفتار نگهداری یا تقویت می شود (ستیرز، دبلیو، ۱۳۷۳؛ ۳۷).

بخش دوم: بررسی و شناخت انگیزه شناسی معلمان

فرانسیس کمرر^۳ (۱۹۹۰؛ ۱۷۵) درمورد حمایت جامعه و وزارت آموزش و پرورش از هنجارهای عملکردی معلمان جهت تقویت انگیزه های آنها می نویسد « معلمان برای اینکه در عملکرد خود اثربخش باشند و اهداف تعلیم و تربیت یا آموزش و پرورش را به پیش ببرند همواره لازم است به نحو ممکن برای بروز عملکرد مناسب در ایفای نقش خود برانگیخته شوند، یعنی از طرف مدیر مدرسه، اداره، جو مدرسه و... با تقویت رفتارهای مثبت روبرو شود. » تشکیلات آموزش و پرورش می بایست با تأمین و تعریف سازوکارهای لازم همواره در صدد تقویت انگیزه معلمان برآیند. معلمی که برای تدریس خود مطالعه می کند و با آمادگی لازم در کلاس حاضر می شود با سایر معلمان متفاوت است و مرجع پشتیبانی کننده این رفتار پسندیده را باید تقویت نماید (هورست ۴، ۱۹۹۰؛ ۲۱۳). درغیراین

^۱ . Vroom

^۲ . Campbell & Prichard

^۳ . Frances Kemmerer

^۴ . Hurst

صورت معلم پرکار دچار نارسایی انگیزشی می شود که نشانگر عدم تمایل به عملکرد مطلوب است. نارسایی های ناشی از دانش شغلی معلم و مهارت های او در پاسخ به نارسایی های انگیزشی شکل می گیرد که عامل آن را باید در ضعف نظام استخدام تربیت معلم، نگه داشت نیروی انسانی، برآوردن نیازمندی های طبیعی پرسنل جستجو کرد. حتی نارسایی ناشی از تسهیلات هم موجب بروز عملکرد نامطلوب در معلمان می شود (کومینگز، ۱۹۹۰؛ ۲۱۴). لذا منشأ مشکلات عملکرد مطلوب معلم امکان می دهد که به طور مستقیم برای مشکل خاصی راه چاره ای اندیشیده شود مانند حذف موانع برسر راه عملکرد مطلوب، تجدید ساختار وظایف، فراهم کردن تسهیلات، برپایی دوره ضمن خدمت و غیره. انگیزه شناسی معلمان به قدری ظریف، حساس و غیردستوری است که مستلزم بررسی مستمر و نظر سنجی مداوم از خود معلمان است. مثلاً فرصت ادامه تحصیل برای معلم جوان یک انگیزه قوی محسوب می شود ولی برای معلم با سابقه انگیزه ای ضعیف و غیرمؤثر تلقی شود. بنابراین دیگران از جمله ی اداره آموزش و پرورش به تنهایی نمی توانند راهکارهای عملکردی معلمان را برای تقویت انگیزه شناسی ابلاغ و اجرا نمایند. حداقل از طریق یک نظر سنجی فراگیر و یا انجام تحقیقات میدانی می توانند به این مهم دست یابند و لذا گفته می شود شرایط لازم برای عملکرد مطلوب آن است که معلمان چیزی را که طالب اند، از تدریس بدست آورند (جانسون ۲، ۱۹۹۵؛ ۲۱۸). معلمان از نظر بهداشت روانی برای دریافت پاداش مناسب منتظر تقدیر اولیاء دانش آموزان هستند (همان). لذا طبق نظر محقق مدیر مدرسه و اداره آموزش و پرورش همواره لازم است درصدد تأمین راهکارهای انگیزه شناسی و سپس برانگیختگی معلمان برآیند (آقا زاده، ۱۳۸۲).

بخش سوم: جایگاه معلمان با انگیزه از دیدگاه اسلام

قرآن مجید مردم را به تفکر درباره آفرینش جهان و شناخت آن ترغیب می کند از ویژگی های تربیت اسلامی، تربیت الهی و تربیت عقلانی است و از اهداف تربیت اسلامی، پرستش

^۱ . Cummings
^۲ . John son

خدا - تقوا - عدالت خواهی - تکامل انسان - برادری و همکاری - پرورش نیروی تفکر - پرورش روح اجتماعی - پرورش شخصیت اخلاقی... می باشد. اخلاق الهی در حفظ روحیه سالم مؤثر است. در آیات قرآن به هشت عامل اساسی که باعث مصونیت از فشارروانی و ایجاد انگیزه شغلی می گردد اشاره شده است که عبارتند از :

- ۱- ایمان به خدا به عنوان اصلی ترین و اساسی ترین معنای مفهوم بخش حیات.
- ۲- ایمان به آخرت به معنای جاودانه بودن انسان و بازگشت او به سوی خداست.
- ۳- انجام عمل صالح و مفید و سازنده و ارزنده.
- ۴- بخشش به عنوان یک عمل صالح بسیار ارزنده که به شخص نیروی سازندگی می بخشد.
- ۵- توکل و استعانت از نیروی لایزال الهی در کلیه امور.
- ۶- صبر و شکیبایی در مقابل مشکلات و سختی ها.
- ۷- اطمینان خاطر و آرامش روحی.
- ۸- گشایش و فرج پس از سختی ها توسط خداوند

بخش چهارم: بررسی و شناخت ویژگی های معلمان با انگیزه

پژوهشگران متعددی تاثیرشوق و شور معلمان بر نگرشهای شاگردان را بررسی کرده اند. برخی از آنان با بررسی اینگونه تحقیقات نتیجه می گیرند همه آموزشهایی که باشوق و شور انجام گیرد نگرشهای مثبت شاگردان را افزایش می دهد (بهرنگی، ۱۳۸۸؛ ۷۰).

معلمان با انگیزه :

- اطلاعات کیفی درباره یادگیرندگان دارند.

- هدف دارند.
- منتظر موفقیت همه دانش آموزان هستند.
- تحمل ابهام را دارند.
- برای ارضای نیازهای بچه ها تمایل به تغییر و هماهنگی دارند.
- از ندانستن ناراحت نمی شوند.
- به کارشان فکرمی کنند.
- از مدلهای مختلف یادمی گیرند.
- از کار و شاگردانشان لذت می برند.

بند اول: اطلاعات کیفی معلمان با انگیزه

معرفت درباره یادگیرنده، و توجه به ماهیت اوبه منظور تعیین هدف های آموزش و پرورش، و اتخاذ تصمیم درباره برنامه ها و فعالیت های آموزشی از اهمیت ویژه ای برخوردار است. زیرا، این در نهایت خود یادگیرنده است که یادمی گیرد و اوست که تنش ها و سائق، به اصطلاح «نیازهایش» را تجربه می کند (تقی پور، ۱۳۹۰؛ ۷۱).

بند دوم: هدف پذیری معلمان با انگیزه

مدیریت وسیله نیل به هدفی است، پس عنصر هدف در مدیریت هر فعالیتی اهمیت دارد. هدف، نتیجه مطلوبی است که رفتار سازمانی در جهت آن هدایت می شود. هدف ها نه فقط جهت و نتیجه ی رفتار اعضای سازمان را معین می کنند، بلکه در صورت جذابیت، انگیزه تحقق خود را در آنان بوجود می آورند (علاقه بند ۱۳۹۰؛ ۵۹).

بند سوم: معلمان با انگیزه و موفقیت همه دانش آموزان

هیچ چیز مانند موفقیت کارایی ندارد. آموزش فعال، فرصت های بسیاری برای موفقیت یادگیرندگان پدید می آورد. این پارادوکس بزرگ تدریس است اگر ما خودارزیابی مان را کاملاً برپایه موفقیت شاگردانمان قرار بدهیم، حتماً ناامید خواهیم شد. در همه سطوح، فاکتورهای زیادی در زندگی دانش آموزان وجود دارد که نمی گذارد معلم موفقیت همه را تضمین کند درعین حال اگر ما با دیدگاهی جبری، دانش آموزانمان را به رفتار « دست من که نیست » واگذار کنیم، بچه ها بی تعهدی ما راحس می کنند و ناامید می شوند ولی ما می توانیم با یک سوال ساده محیط شادی را درست کنیم: آیا من همه کارهایی را که می توانستم در این کلاس، در این زمان برای رسیدن به نیازهای همه بچه ها، برای رسیدن به همه موفقیت ممکن انجام بدهم، انجام داده ام؟ تا وقتی می توانید بگویید « بله »، شما محیط موفقیت را فراهم کرده اید (شعاری نژاد، ۱۳۷۸؛ ۲۲۰).

بند چهارم: برخورد معلمان با انگیزه در فرض وجود ابهام

یکی از بزرگترین چالش های تدریس از نبود بازخورد آنی و دقیق سرچشمه می گیرد. دانش آموزی که امروز در حال سرتکان دادن و زیر لب زمزمه کردن درس جبر از کلاس می رود، ممکن است فردا بگوید که موفقیت عالی ای در ریاضی به دست آورده و از درس دیروزتان تشکر کند. راهی برای پیش بینی دقیق نتایج بلند مدت کارمان وجود ندارد اما اگر ما در انتخاب استراتژی و محتوا هدف داشته باشیم و سعی در موفقیت همه دانش آموزان بکنیم کمتر دچار غافلگیری خواهیم شد و به جای آن، روی چیزهایی که می توانیم کنترل کنیم تمرکز خواهیم کرد و اعتماد خواهیم داشت که آمادگی با فکر و تأمل احتمالاً نتایج خوبی خواهد داشت نه نتایج بد (شعاری نژاد، ۱۳۷۸؛ ۲۱۹).

بند پنجم: تغییر پذیری معلمان با انگیزه

آیا واقعا می توانیم ادعا کنیم در کلاس جغرافی درس داده ایم، در حالیکه هیچ کس مفاهیم تدریس ما را نفهمیده است؟ اگر هیچ کدام از دانش آموزانمان بیرون از کلاس کتاب به

دست نگیرد، آیا ما واقعاً به آنها خواننده خوب بودن را آموخته ایم؟ ما اغلب به این جنبه‌ها فکر نمی‌کنیم اما آنها در قلب تدریس مؤثر جا دارند. یک طرح درس عالی و یک درس عالی دو موضوع کلاً متفاوت هستند؛ وقتی یکی از آنها در پی دیگری اتفاق می‌افتد خیلی خوب است، اما همه می‌دانیم که این اتفاق هر روزی نیست. ما به بچه‌ها درس می‌دهیم که یاد بگیرند و وقتی یاد نمی‌گیرند، باید استراتژی‌های تازه ایجاد کنیم، به راه‌های تازه فکر کنیم، و کلاً هرکاری که بتوانیم برای زنده کردن فرآیند یادگیری انجام دهیم. داشتن متدولوژی خوب، عالی است اما بهتراست بچه‌هایی داشته باشیم که در یادگیری خوب، شرکت می‌کنند (پارسا، ۱۳۸۷؛ ۵۳).

بند ششم: تفکرات معلمان با انگیزه

این ویژگی شاید تنها خصوصیت مطمئن و مطلق تمام معلم‌های با انگیزه است چون که بدون آن هیچ کدام از ویژگی‌هایی که گفتیم به رشد و بلوغ نمی‌رسد. معلم‌های با انگیزه به طور عادی به کلاس شان، دانش آموزانشان، روش‌هایشان و محتوای تدریس شان فکرمی‌کنند آنها مقایسه می‌کنند و در تضاد بررسی می‌کنند، تمایزها و تشابه‌ها را ترمیم می‌کنند، دوره می‌کنند، حذف می‌کنند و ذخیره می‌کنند. عدم موفقیت در مشاهده آنچه در کلاس رخ می‌دهد ما را از تدریس و فرایند یادگیری جدایی کند و اگر خودمان جدا باشیم، چطور می‌توانیم ارتباط پدید بیاوریم؟ (پارسا، ۱۳۸۷؛ ۸۵).

بند هفتم: معلمان با انگیزه و ندانستن مطالب

اگرما صادقانه و متفکرانه به آنچه در کلاس روی می‌دهد فکر کنیم، اغلب مشکلات و معماهایی را خواهیم یافت که نمی‌توانیم فوراً آنها را حل کنیم، سؤالاتی که نمی‌توانیم پاسخ بدهیم. راینرماریاریکله در نامه‌هایش به یک شاعر جوان چنین نوشته است: «بکوش تا خود سؤالات را دوست بداری چنانکه گویی آنها اتاق‌هایی با در بسته هستند یا کتاب‌هایی که به زبانی بسیار غریبه نوشته شده‌اند. اکنون با سؤالات بزی شاید پس از این، روزی در آینده دور، اندک اندک و بدون توجه بتوانی راحت را به سوی پاسخ زندگی

کنی» (۱۹۸۶). به همین ترتیب تدریس ما در صورتی سودمند است که بتوانیم اندکی با یک سؤال زندگی کنیم، بیندیشیم و مشاهده کنیم و بگذاریم پاسخ سؤال در جواب وضعیت خاصی که در آن هستیم خود رشد کند (بال، ۱۳۷۳؛ ۱۳۵).

بند هشتم: معلمان با انگیزه و الگوهای خوب.

دوباره به سه معلم خوبتان فکر کنید. چگونه تدریس خود شما، خود آگاه یا ناخود آگاه، توسط اعمال و رفتار آنها شکل گرفته است؟ به بدترین معلمی که داشتید فکر کنید. از چه چیزهایی مطلقاً پرهیزی کنید چون به یاد می آورید که چه اثر تخریب کننده ای بر شما و هم شاگردی هایتان داشته اند؟ ما تدریس را به تدریج یاد می گیریم و ایده ها و رفتارها را به آرامی از بسیاری از منابع جذب می کنیم. تابه حال چند فیلم دیده اید که شخصیت معلم در آنها حضور داشته است و چگونه این فیلم ها به شما الگو داده اند؟ ما همیشه از تأثیرات خوب و بد روی تدریسمان آگاه نیستیم. با اندیشیدن به الگوهای تدریس و نحوه گرفتنشان بهتری می توانیم با چالش های جدید تطبیق و تغییر کنیم (پارسا، ۱۳۸۷؛ ۲۳).

بند نهم: معلمان با انگیزه از کارشان و دانش آموزانشان لذت می برند.

این نکته بدیهی به نظرمی رسد اما به همین سادگی هم فراموش می شود. معلمانی که از کار و بچه ها لذت می برند با انگیزه اند، انرژی دارند و خلاق هستند. در نقطه مقابل لذت، بی حوصلگی است، وضعیتی که هیچ کس در آن جرقه ای از علاقه نمی یابد. توجه داشته باشید که لذت بردن از کار و لذت بردن از دانش آموزان دو چیز جداگانه است. تمرکز بدون توجه به تفاوت های بنیادی ای مثل: سبک، شخصیت، اهداف و الگوهای برهم کنش آنها با دانش آموزان است. من تا آنجا پیش می روم که بگویم شباهت های معلم های خوب با هم - در هر مقطع و برنامه ای - بیش از آن چیزهای مشترکی است که با سایر همکارانشان در موفقیت های مشابه دارند (بال، ۱۳۷۳؛ ۱۱۰).

بخش پنجم: ویژگی های نه گانه معلم در ارتباط بانمرات پیشرفت تحصیلی دانش آموزان

۱- بیان روشن

۲- استفاده متنوع از مطالب و روشها

۳- باشوروشوق

۴- رفتار آموزشی مطابق باوظیفه و کار آموزشی

۵- پرهیز از عیبجویی و انتقادات تند و خشن

۶- سبک تدریس غیر مستقیم

۷- تاکید بر محتوای آموزشی مورد نظر در طرح آزمون معیاری پیشرفت تحصیلی

۸- استفاده از مطالب ساخت دهنده ای که به بررسی وقایع می پردازد که رخ داده یا قرار است رخ دهد

۹- طرح پرسشها با توجه به سطوح چند گانه شناختی

اگر در ضمن آموزش ملاحظه شود که زمان فعال آموزشی شاگردان در حد پایینی قرار دارد، معلم باید روش هایی را برای بهبود آن به کار ببرند. افزایش مقدار تعامل می تواند یکی از روشهای مورد استفاده معلمان باشد. تعامل معلم می تواند با توضیح محتوا و مطالب برای شاگردان، پرسش، سوالات و دادن بازخورد، و کمک رساندن به آن در انجام تکالیف افزایش یابد (بهرنگی، ۱۳۸۸؛ ۵۷).

نتیجه گیری

در نتیجه گیری پایانی و نهایی این مقاله باید گفت یکی از مسائلی که تاکنون مورد غفلت قرار گرفته رابطه بین انگیزه معلم و انگیزه دانش آموزان است معلم با انگیزه دانش آموزان را با انگیزه می کند و دانش آموزان با انگیزه می توانند انگیزه معلم را افزایش دهند. عوامل مشترک در ایجاد انگیزه بین معلم و دانش آموز عبارتند از تنوع روشهای تدریس (ایفای نقش، بحث و گفتگو، روش اکتشافی) مطالعه با یکدیگر و سایر فعالیت های مکمل که باعث بروز خلاقیت ها و علاقه بیشتر شده و یادگیری از حالت ایستا به حالت فعال و پویا تبدیل می شود. دانستن این نکته مهم است که بدانیم انگیزه، قلب آموزش و پرورش است. انگیزش چند وجهی است و دو عامل مهمتر آن همان برانگیختن (فعال کردن، انرژی زایی) و انتخاب رفتار است. در هر سازمانی انگیزه برای کار مهم و ضروری است و این موضوع برای آموزش و پرورش و در رأس آن معلم باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد زیرا معلمان سرمشق فضائل اخلاقی و سرشار از روح خدمتگزاری هستند. «انگیزه حالت روانی است که رفتار را در جهت هدف یا اهداف نیرو می بخشد فعال می سازد و هدایت می کند.» در اکثر کشورها به معلمان اثربخش و با انگیزه به عنوان یکی از ارکان اصلی آموزش و پرورش نیاز دارند تا بتوانند جوانان را در قالب سیستم تعلیم و تربیت پرورش داده و برای آینده ای بهتر مجهز کنند. از آنجا که کار ضرورت توسعه است و اکثریت افراد بیشتر وقت خود را در محیط کار می گذرانند عامل انگیزه مهم و ضروری است هر شغلی با فرسودگی همراه است اما در برخی مشاغل بنا به نوع کار، تنوع وظایف و مسئولیت های آن فرسودگی بیشتر است و معلمی یکی از حرفه هایی است که در معرض این فرسودگی قرار دارد که با راهکارهای مناسب می توان از فرسودگی شغلی این قشر زحمت کش و دلسوز جامعه کاست و رضایت شغلی ایجاد کرد که بازده و نتیجه آن پیشرفت و توسعه جامعه خواهد بود و همه از آن بهره مند می گردند. در پایان باید اذعان داشت از جمله عوامل افزایش انگیزه و اشتیاق برای انجام وظایف معلمی است هرچه انگیزه معلم برای آموزش و پژوهش بیشتر باشد بازده شغلی او نمایان تر خواهد شد و نتیجه آن تربیت نسلی پژوهشگر و خلاق و موفق خواهد بود.

منابع و مأخذ

الف) کتب فارسی

- ۱- آقازاده، محمد (۱۳۹۷) بررسی انگیزه شناسی کار، فصلنامه انگیزش، انتشارات نوپردازان
- ۲- ابراهیمی، محمدرضا (۱۳۸۲) بررسی روشهای تقویت انگیزه مطالعه و پژوهش در معلمان، شورای تحقیقات، استان اصفهان
- ۳- احدیان، محمد (۱۳۹۵) مقدمات تکنولوژی آموزشی، انتشارات آبیژ
- ۴- اوحدی، زهرا (۱۳۹۹) بررسی نگرش معلمان دوره راهنمایی در مورد طراحی آموزشی روشهای نوین تدریس کاربرد رسانه های آموزش و شیوه های ارزشیابی استان همدان
- ۵- اورنسون (۱۳۸۶) روان شناختی اجتماعی. ترجمه حسین شکرکن. انتشارات رشد، تهران
- ۶- الوانی، سید مهدی (۱۳۷۵) مدیریت عمومی، انتشارات نشر نی، تهران
- ۷- اندرسون، لوین (۱۳۷۷) افزایش اثر بخشی معلمان در فرایند تدریس. ترجمه محمد امینی. انتشارات مدرسه
- ۸- ان کمرر، فرانسس (۱۳۷۹) برنامه ریزی آموزشی مبتنی بر انگیزش. ترجمه عبدالحسین نفیسی. انتشارات پژوهشکده تعلیم و تربیت، تهران چاپ دوم
- ۹- باقری، پروین (۱۳۹۲). بررسی میزان آشنایی و به کارگیری فناوری های نوین (نانو) از نظر دبیران علوم پایه و دانش آموزان (دبیرستانهای دخترانه مناطق ۴ و ۸) شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی
- ۱۰- بال، ساموئل (۱۳۷۳) انگیزش در آموزش و پرورش. ترجمه ی دکتر سیدعلی اصغر مسدد. انتشارات دانشگاه شیراز، چاپ اول
- ۱۱- بهرنگی، محمدرضا (۱۳۸۴) الگوها و فنون تدریس، انتشارات اشکان، تهران

۱۲- پارسا، محمد (۱۳۹۹) روانشناسی تربیتی، انتشارات سخن، چاپ دهم، تهران

۱۳- پرویزیان، محمدعلی (۱۳۸۴) تقویت انگیزه معلمان نسبت به مطالعه و پژوهش برای ارتقای کیفیت آموزشی در استان مرکزی

۱۴- پی رایینز، استیفن (۱۳۹۱) مبانی رفتار سازمانی. مترجمان علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی، تهران، چاپ سی پنجم

۱۵- تقی پورظهير، علی (۱۳۹۰) برنامه ریزی آموزشی و درسی، انتشارات آگه، چاپ سی پنجم

۱۶- حسنی، محمدحسین (۱۳۸۰) بررسی راهکارهای ایجاد انگیزه در معلمان برای ارتقای کیفیت آموزشی گیلان

۱۷- حسینی، محسن (۱۳۷۸) بررسی نظر کارکنان شرکت سهامی زمزم ایران منطقه کرمان در خصوص عوامل موثر بر افزایش بهره‌وری نیروی کار، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران

۱۸- جعفرزاده، زینب (۱۳۹۰) بررسی میزان سواد اطلاعاتی دبیران و رابطه آن با روش های نوین تدریس در مقطع متوسطه شهرستان زرند، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور استان تهران

۱۹- جوانی، کبری (۱۳۹۲). بررسی دیدگاه معلمان دوره تحصیلی ابتدائی و راهنمائی در مورد موانع اجراء و به کارگیری الگوها و روش های نوین تدریس معلمان آموزش و پرورش شهرستان اسلامشهر، پایان نامه ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

۲۰- جوکار، محمدصادق (۱۳۹۵) راهکارهای پیاده سازی تکنولوژی نوین آموزشی در مقاطع راهنمایی و دبیرستان مدارس هوشمند کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی

ب) منابع لاتین

- ۱-Bakker, A., Schaufeli W.B. (۲۰۱۱). Positive organizational behavior: Engaged employee in flourishing organizations. Journal of Organizational Behavior, ۲۹.
- ۲-Bandura, A. (۱۹۸۶). Social foundations of thought and action. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- ۳-Bandura, Albert. (۱۹۹۷) Self-efficacy: the exercise of control. New York: W. H Freeman.
- ۴-Carver, C. S., & Scheier, M. F. (۲۰۰۳). Optimism. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), Handbook of positive psychology (pp. ۲۳۱-۲۴۳). Oxford: Oxford University Press.
- ۵-Chemers, M. M., Watson, C. B., & May, S. T. (۲۰۰۰). Dispositional affect and leadership effectiveness: A comparison of self-esteem optimism, and efficacy. Personality and Social Psychology Bulletin, ۲۶, ۲۶۷-۲۷۷.
- classroom academic performance. Journal of educational psychology, ۸۱(۱), ۳۳-۴۰.
- ۶-Conger Jay. A, Rabindra. N Kanungo. (۱۹۸۸) "The Empowerment process: Integrating theory and practice". Academy of Management Review. ۷۱۳, N۳. pp ۴۷۱-۴۸۲.
- ۷-Dinkmeyer, Eckstein, D. (۱۹۹۶) Leadership encouragement. Delray beach, FL: ST. Luice press.



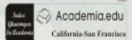
جهاد دانشگاهی



دانشگاه رهنورد

موسسه قانون یار

با همکاری مراکز علمی و دانشگاه های داخلی و خارج از کشور همچون مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی و نمایه مقالات در سایت sid.ir (دانشگاه بین المللی رهنورد/بلخ/افغانستان) (موسسه بین المللی icsi world of journals/ورشو/لهستان) (انجمن علمی بین المللی citefactor/citefactor/آریزونا) برگزار می کند:



Academia.edu



TBBIN.com



CiteFactor



Symposia



JREF.IR



DRJI



CIVILICA



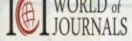
CONF PAPER



ESJI



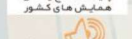
ICI WORLD OF JOURNALS



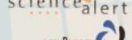
Baltamayah.com



science alert



easyPapers



CONF



INDEX COPERNICUS



کنفرانس یار

همایش ملی مطالعات حقوقی، علوم قضایی پژوهش های اجتماعی

۱۳ خرداد ۱۴۰۰ - تهران

موضوعات همایش:

- * مقالات در گرایش های حقوق خصوصی، حقوق جزا
- * حقوق عمومی، حقوق بین الملل، حقوق قضایی، فقهی و
- * مقالات در گرایش های علوم ثبتی و علوم اقتصادی و بانکی
- * مقالات در گرایش ها و موضوعات علوم اجتماعی و علوم تربیتی

روش های ارسال مقالات به همایش:

- * ارسال فایل Word مقاله (به همراه شماره تماس) به ایمیل Phdsara@yahoo.com
- * ارسال فایل Word مقاله به واتس آپ یا تگرام شماره ۰۹۱۰۰۶۳۶۰۰۲

داوری زود هنگام مقالات

استان تهران-موسسه قانون یار

جهت تقویت رزومه داوطلبان آزمون دکتری اساتید دانشگاه، قضات، وکلا

دیرخانه: تهران، میدان انقلاب، خیابان اردیبهشت، پلاک ۱۹۲ واحد پذیرش مقالات: ۵۲۶ و ۶۶۹۷۹۵۱۹ - ۰۲۱

واحد صدور گواهی نامه: ۴۴۴۴۱۷۶۴ - ۰۲۱ و ۸۴

مشاور و راهنمای ارسال مقالات: ۰۹۱۹۶۷۴۸۶۲۵ - ۰۹۱۰۰۶۳۶۰۰۲

www.Chanonyar.ir www.Olomensani.ir







به ده مقاله برتر و برگزیده همایش، ده تقدیس به همراه تقدیرنامه مخصوص اعطا می گردد. به مقالات ارسالی و پذیرفته شده پژوهشگران، گواهی نامه معتبر اعطا می گردد. تمامی مقالات همایش در پایگاه ها و سایت های ملی و بین المللی نمایه و درج می گردند. داوری مقالات حداکثر سه روز می باشد و گواهی نامه در کمتر از یک هفته صادر می شود.