

همایش علمی-پژوهشی مطالعات علمی علوم انسانی در جهان اسلام

نهاد برگزار کننده همایش: موسسه قانون یار

((با همکاری و حمایت معنوی دانشگاه فرهنگیان، آموزش و پرورش، بنیاد شهید و امور ایثارگران، سازمان ارشاد اسلامی، سازمان شهرداری (استان کرمانشاه) مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (استان تهران) و ...))
سردبیر علمی و مسئول برگزاری همایش: دکتر بهنام اسدی (نماینده مقالات در ۸ پایگاه ملی و بین المللی)
تاریخ برگزاری همایش: ۱۱ اسفند ۱۴۰۱ شماره مقاله: ۱۹/۸۰۵۵ رده بندی کنگره: الف ۲۴/۴۸۸

مطالعه ای بر رویکرد های انگیزه بخشی به معلم و تاثیر

آن بر افزایش پیشرفت تحصیلی دانش آموزان

دانش ولدییگی^۱

دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه پیام نور، واحد اسلام آباد غرب، کرمانشاه، ایران،

علی چهری

کارشناس ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خمین، مرکزی، ایران،

چکیده

آموزگار یا معلم (به انگلیسی: Teacher) کسی است که پیشه‌اش آموزش به دیگران باشد و تدریس در «آموزش و پرورش» یا «تعلیم و تربیت» شغل و کار او به‌شمار آید. در دنیای امروز معلم بودن یک چالش باورنکردنی است. معلمان علاوه بر تدریس و پرسش و پاسخ از دانش آموزان با مشکلات آن‌ها از جمله مشکلات رفتاری یا خانوادگی، ناتوانی آن‌ها در یادگیری درس هم مواجه هستند. معلمان با انگیزه، فرهنگ مشارکتی و محیطی مثبت را برای اساتید و دانشجویان پرورش می‌دهند. یکی از کارکردهای پیچیده و نهان آموزش و پرورش مبحث انگیزش است. انگیزش مبحثی بسیار وسیع است که حوزه های علایق، کنجکاوی، سائق‌ها، نیازها، رغبت‌ها و حتی حیطه عاطفی را در بر می‌گیرد. آنچه مسلم است این وجود انگیزه های متفاوت بوده که باعث شده حرکت بسوی دستیابی به هدفها سریعتر بشود. گرچه عامل وراثت و محیط یا هوش و غنی سازی محیط آموزشی و بهبود روشهای تدریس تا اندازه ی زیادی در بهبود وضع آموزشی تاثیر دارد، ولی قلب آموزش و پرورش انگیزش است و تا انگیزه نباشد هیچ کس هیچ چیزی را یاد نخواهد گرفت. هدف اساسی پژوهش حاضر، بررسی راهکارهای ایجاد انگیزه در معلمان دانشگاه است چرا که یکی از مشکلات نظام های آموزش و پرورش در سراسر جهان افت تحصیلی است و جامعه ما هم در این رهگذر، سالانه میلیاردها ریال از سرمایه کشور را از دست می دهد و با توجه به اینکه روش های سنتی و بدون انعطاف گذشته در این امر دخالت بسیاری دارد و با عنایت به اینکه کسب علوم و فنون جدید در سایه بهره گیری از روش های نوین آموزشی امکان پذیر است و معلم درجهت دستیابی به این هدف نقش اساسی را به عهده دارد لذا شناخت معلم و کشف نیازها و عوامل ایجادکننده انگیزه های وی می تواند در اثر بخشی فرایند تدریس نوین باعث پویایی و رشد نظام یادگیری و کارایی نظام آموزش و پرورش شود.

واژگان کلیدی: انگیزه، روش های نوین آموزشی، راهکار، دانشگاه فرهنگیان، معلم.

^۱ نویسنده مسئول

بخش اول کلیات:

در دنیای پیچیده امروز هیچ کس بی نیاز از تعلیم و تربیت نیست، امروز فعالیت در مدرسه و آموختن، خود بخش عظیمی از زندگی انسان هاست، دیگر نمی توان با طرز تلقی گذشته به شاگرد و تربیت او نگریست. اگر معلمان با اصول و مبانی و هدف های تعلیم و تربیت، ویژگی های دانش آموزان و نیازهای آن ها و روش ها و فنون تدریس آشنایی نداشته باشند، هرگز قادر نیستند به عنوان سازندگان جامعه ایفای نقش کنند. مهم ترین عامل توسعه پرورش ذهنی علمی در یک جامعه نظام آموزشی است. در این نظام از بدو ورود تا آخرین دوره تخصصی، اخلاق علمی، اجتماعی، شیوه برخورد با مسائل و مشکلات به طور آموزش داده می شود. تدریس یکی از عناصر اصلی فرآیند، آموزش و پرورش است که در کارایی نظام آموزشی نقش موثری دارد. اندیشه ها، برخوردها، روش های نو و بدیع و خلاق عمدتاً از نظام آموزشی ما مایه می گیرد، تفکر استنباط و استنتاج در تمامی ابعاد زندگی وجود دارد. جامعه فرهنگی و دینی ما جامعه عقلی است شیوه تفکر را منتقل می کند.

در سیستم های آموزشی، افراد زیادی مشغول به کارند و فعالیت های آن ها به طور مستقیم یا غیرمستقیم در تربیت دانش آموزان و یا دانشجویان مؤثر است اما در این میان، نقش معلمان و اساتید و دانشگاه ها از دیگر افراد بسیار برجسته تر می نماید چنان که بیشتر اوقات را دانش آموزان در مدرسه و دانشجویان در دانشگاه زیر نظر آن ها سپری می کنند و عوامل دیگر هم فراهم آورنده زمینه برای فعالیت معلم ها و اساتید می باشد از این رو بسیاری از دانش آموختگان نظام آموزشی سنتی و جدید شکل گیری شخصیت خود را مرهون معلمان خود می دانند یکی از نویسندگان که عمری را به معلمی گذرانده می نویسد:

یکی از تحصیل کرده هایی که تحصیلات عالی و دکترای خود را در کشور آلمان به پایان رسانیده بود چندین بار اقرار و اعتراف کرد که همه عقاید دینی او مدیون ارتباط با معلم خود بوده است. زیرا آنچه در فرایند تعلیم و تربیت به متعلم انتقال می یابد تنها معلومات و مهارت های معلم نیست بلکه تمام صفات، خلقیات، حالات نفسانی و رفتار ظاهری او نیز به شاگردان منتقل می شود. اهتمام به اخلاق در مدارس غیرممکن نیست اما دشوار است. آموزش اخلاقی اگرچه لازم است ولی کافی نیست.

حاصل آن نظم دادن و منضبط بار آوردن است که البته عمر و دوام زیادی ندارد. بیشتر به اطاعتی منفی و مطلق می انجامد که در نتیجه فعالیت بدنی دانش آموز در مدرسه است. از نظر برخی دانشمندان، کودک اصول اخلاقی خود را تا سن شش سالگی کسب می کند و لذا آموزش رسمی اخلاق در مدرسه به تنهایی

چندان تأثیری در اخلاقی کردن وی نخواهد داشت. در واقع اگر آموزش اخلاقی بشر زیرساخت های فطری و قلبی آدمی سازگار نباشد، حاصلی جز ریا و نفاق ندارد و به آسانی، تربیت شکل ریایی به خود می گیرد و اخلاق به ضد اخلاق بدل می شود.

در سیستم های آموزشی، افراد زیادی مشغول به کارند و فعالیت های آن ها به طور مستقیم یا غیرمستقیم در تربیت دانش آموزان مؤثر است اما در این میان، نقش معلمان از دیگر افراد بسیار برجسته تر می نماید چنان که بیشتر اوقات را دانش آموزان در مدرسه زیر نظر آن ها سپری می کنند و عوامل دیگر هم فراهم آورنده زمینه برای فعالیت معلم ها می باشد ازاین رو بسیاری از دانش آموختگان نظام آموزشی سنتی و جدید شکل گیری شخصیت خود را مرهون معلمان خود می دانند یکی از نویسندگان که عمری را به معلمی گذرانده می نویسد: «یکی از تحصیل کرده هایی که تحصیلات عالی و دکترای خود را در کشور آلمان به پایان رسانیده بود چندین بار اقرار و اعتراف کرد که همه عقاید دینی او مدیون ارتباط با معلم خود بوده است. آنچه در فرایند تعلیم و تربیت به متعلم انتقال می یابد تنها معلومات و مهارت های معلم نیست بلکه تمام صفات، خلقیات، حالات نفسانی و رفتار ظاهری او نیز به شاگردان منتقل می شود. رابطه دانش آموز با معلم یک رابطه باطنی و معنوی است دانش آموز، معلم را شخصیتی محترم و ممتاز می داند که او را در بزرگ شدن و به استقلال و آزادی رسیدن و به عضویت رسمی جامعه در آمدن کمک و مساعدت می نماید معلم با روح و جان دانش آموز سروکار دارد و به همین جهت به عنوان یک الگوی محبوب و مطاع پذیرفته می شود. دانش آموز اگر چه قبلاً در محیط خانواده علوم و اطلاعات فراوانی را کسب کرده رفتارهایی را آموخته و به اموری عادت کرده و تا حدودی شخصیت او شکل گرفته است ولی هنوز شکل ثابت به خود نگرفته و تا حد زیادی قابل انعطاف و تغییر میباشد. کودک و نوجوان در این سنین از محیط خانواده خارج می شود و به طور رسمی در اجتماعی جدید یعنی مدرسه و یا دانشگاه پذیرفته می شود. دانش آموز در این اجتماع جدید فرصت می یابد تا افکار و اندوخته های دینی و رفتار و عادت های گذشته اش را مورد بازنگری قرار دهد و شخصیت خویش را بسازد و تکمیل و تثبیت نماید و با نفوذترین و محبوب ترین فردی که می تواند در این مرحله حساس او را یاری کند معلم است؛ به همین جهت دانش آموزان معلم خود را به عنوان یک الگو و اسوه می پذیرند و از رفتار و گفتار و اخلاق خوب یا بد او سرمشق می گیرند و خود را با وی همسان و همانند می سازند. معلم امانتی خطیر و پرارزش را در اختیار دارد و باید امانتدار باشد اوچه در تربیت فرزندان در محیط خانه و چه رهبری سیاسی- اجتماعی نقش مهمی دارد و باید برای معلم شرایطی فراهم باشد تا به این وظیفه مهم خود جامعه عمل بپوشاند و درقرآن کریم نیز به نقش ارزشمند معلمان اشاره شده است و نهج البلاغه بهای معلم را با بهشت مقایسه کرده است. بهترین برنامه ها و غنی ترین محتوای آموزشی بدون وجود مربیانی

کارآموده و با انگیزه به ثمرنخواهد رسید پس می‌توان با افزایش انگیزه در فردکاری او را افزایش داد تا از اتلاف وقت و هدر رفتن نیروهای بالقوه جلوگیری کرد امروزه رابطه انگیزه و کارآمد بودن کارکنان و بازده سازمانی اهمیت فراوان دارد. در دهه‌های اخیر به این مطلب تأکید شده است که آموزش و پرورش زیربنای توسعه اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی هر جامعه است. بررسی عوامل مؤثر در پیشرفت و ترقی جوامع نشان می‌دهد که همه این کشورها، آموزش و پرورش توانمند و کارآمدی داشته‌اند. نگاهی به تاریخ ملل نیز بیان‌کننده این واقعیت است که دوران شکوفایی و درخشیدن آنها با رشد و پویایی نظام‌های آموزشی و پرورش آنان مقارن بوده است. از سوی دیگر امروزه تعلیم و تربیت آدمی را از دشوارترین، ظریف‌ترین و پرثمرترین کارهای انسان می‌دانند. آن را امری پراج و وقت‌گیر توصیف می‌کنند در این میان معلمان برترین نقش را به عهده دارند و نقطه آغاز هم تحول آموزشی و پرورشی به شمار می‌روند همه کشورها به معلمان اثربخش و با انگیزه به عنوان یکی از ارکان اصلی آموزش و پرورش نیاز دارند تا بتوانند جوانان خود را در قالب سیستم تعلیم و تربیت خود پرورش داده و برای آینده‌ای بهتر مجهز کنند. تحولات سریع آموزشی به طور چشمگیری نیاز به ظرفیت‌سازی گسترده ذهن معلمان و شناخت بیشتر پیچیدگی‌های تعلیم و تربیت را آشکار می‌سازد و میل آنان را برای افزایش دانش حرفه‌ای خود برمی‌انگیزد. درس‌الهای اخیر اهمیت بررسی عوامل ایجادکننده انگیزه در رفتار معلمان به منظور حل مشکلات آموزشی و تربیتی کشورها بیش از گذشته مشهود گردیده است. اکثر صاحب‌نظران، شناخت عوامل ایجادکننده انگیزه در معلمان را از عوامل مهم سازگاری معلم با شغل خود می‌دانند و همچنین تأکید دارند که چنانچه معلم با انگیزه کافی در شغل خود حاضر شود، میزان عملکرد و کارایی او افزایش می‌یابد. و برطبق نظر محقق در این صورت از روش‌های نوین آموزشی با انگیزه بیشتری استفاده می‌کند. نظام آموزش و پرورش، گرچه دارای معلمان دلسوز زیادی است مع هذا تعلیم و تربیت مطلوبی ندارد. به عبارت دیگر شرایط و وضعیت حاضر، مؤید و محرک فعالیت حرفه‌ای معلمان نیست، در نتیجه نظام آموزش و پرورش به طور کلی دستخوش نابسامانی است که پیامد آن کاستی‌های متعدد از جمله افت تحصیلی به عنوان نمونه بارز آن می‌باشد. تلاش برای اصلاح چنین وضعی بدون توجه به رشد حرفه‌ای معلمان و ایجاد انگیزه جهت دستیابی و اجرای روش‌های نوین تدریس کاری عبث و بیهوده است زیرا معلمان بیش از هر عامل دیگری در پیشرفت فعالیت‌های تربیتی تأثیر دارد. در دنیای پیچیده امروز هیچ کس بی‌نیاز از تعلیم و تربیت نیست. امروز فعالیت در مدرسه و آموختن، خود بخش عظیمی از زندگی انسانها شده است، دیگر نمی‌توان با طرز تلقی گذشته به شاگرد و تربیت او نگرست از برکردن بدون فهم مطالب درسی، دلهره و اضطراب ناشی از امتحان و سرزنش معلمان و والدین همیشه موجب نفرت و گریز از کلاس درس و محیط آموزشی می‌شد. در گذشته که هدف‌های تعلیم و تربیت منحصر معطوف بود به انتقال تجارب و معلومات پیشینیان به نسل‌های نو، فرآیند تدریس به شیوه معلم محوری اجرامی گردید

اما با تحولاتی که به تدریج در قرون وسطی به بعد و نگرش نسبت به کودکان صورت گرفت. دیدگاه‌های مربیان نسبت به فرآیند آموزش دگرگون شد و اندیشه‌های معلم محوری جای خود را در تعلیم و تربیت به کودک محوری داد. ابدای روش‌های نوین تدریس و به کارگیری آنها در کنار روش‌های سنتی، استفاده ناگزیر و گسترده از ابزارهای آموزشی و علمی شدن شیوه‌های ارزشیابی مهمترین پی‌آمدهای این تحولات، تغییراتی است که در نظام‌های تعلیم و تربیت در سطح جهانی ایجاد گردیده است. معلمین علاوه بر برخورداری از شخصیت برجسته، می‌باید آگاهی و شناخت از اصول و روش‌های جدید تعلیم و تربیت کسب نمایند تا در کار خود موفق و مؤید باشند امروز ما نمی‌توانیم صرفاً به اتکال داشتن مدرک دیپلم و لیسانس یا بالاتر وارد کلاس شویم زیرا شناخت شاگردان و آگاهی از فرآیند تدریس نخستین نیازی است که هر معلم کارآمد باید احساس کند. روش‌های تدریس تا آنجا در امر آموزش اهمیت دارد که گروهی از علمای تربیتی، تسلط به روش‌های تدریس را مهمترین دانش و اطلاعات علمی معلم دانسته‌اند. بنابراین لازم است که ما در جهت پیشرفت و تعالی، همگام با جهان امروز از آخرین دستاوردهای نظام‌های پیشرفته تعلیم و تربیت بهره‌گیریم.

بخش دوم: تعریف انگیزش و انگیزه

از اصطلاح انگیزش تعریف‌های مختلفی به عمل آمده است. یکی از جامع‌ترین آنها تعریف زیر است: انگیزش به نیروی ایجاد کننده، نگهدارنده و هدایت کننده رفتار گفته می‌شود. انگیزه به صورت خواست یا نیز ویژه‌ای که انگیزش را موجب می‌شود، تعریف شده است. انگیزه و انگیزش غالباً به صورت مترادف به کار برده می‌شوند. با این حال می‌توان انگیزه را دقیقتر از انگیزش دانست. به این صورت که انگیزش را عامل کلی مولد رفتار اما انگیزه را علت اختصاصی یک رفتار خاص به حساب آورد.

اصطلاح انگیزه (Motive) در زندگی روزانه به معانی وسیع‌تر از معنای روان‌شناسی به کار می‌رود زیرا تمام عاداتها، محرک‌های خارجی، هیجانها و هدفها را شامل می‌شود.

کلمه‌ی (Motivation) در فرهنگ روان‌شناسی، اصطلاحی است که تنها بر باعثها و انگیزه‌های ذاتی یا درونی اطلاق می‌شود. گروه دیگری از روان‌شناسان معتقدند که: انگیزه، هر حالتی در فرد است که او را به انجام دادن فعالیت معینی تحریک و متوجه می‌نماید و میزان فعالیت او را معین و محدود می‌کند. بعضی‌ها نیز می‌گویند: انگیزه، آن نیروهای کشاننده هستند که فرد را به انتخاب، انجام دادن یک عمل، یا ترجیح یک فعالیت بر فعالیت دیگر وادار می‌کنند.

به طور کلی می توان گفت: انگیزه (Motive) عبارت از حالات و شرایط درونی فیزیولوژیک و پسیکولوژیک و (روان شناختی) فرد است که او را به فعالیت در جهت معین یا برای رسیدن به هدفهای خاص وادار می کنند که ممکن است شکل‌های گوناگونی پیدا کرده نام‌های مختلفی بر آنها اطلاق شوند از قبیل : احتیاجات رغبت‌ها ، محرک‌ها ، امیال ، گرایش‌ها ، توجه ، فشار و به هم خوردگی تعادل رفتار و در نتیجه یادگیری تنها هنگامی رخ می دهد که دانش آموز نوعی عدم تعادل یا تنش دارد و معلم برانگیختگی او را از همین حالاتش در می یابد . رسیدن به هدف (پاداش گرفتن) ، این برانگیختگی را ارضا می کند و در نتیجه حالت تعادل در رفتار دانش آموز پیدا می شود و او آرامش خاطر احساس می کند .

بخش سوم: راهکارهای ایجاد انگیزه در معلمان

از زمان آفرینش انسان، هزاران پیامبر از سوی خداوند تبارک و تعالی برانگیخته شدند تا وسیله هدایت شوند و انسان را راهنمایی کنند. تاریخ همواره شاهد نبردها و مصیبت‌هایی بوده که به دلیل سرکشی نفس بشر پدید آمده اند؛ دیروز صدای شمشیرها و امروز غرش انواع سلاح‌های جنگی را کسانی برپا کرده اند که یا تعلیم ندیده اند یا تعلیم آنها همراه با تهذیب نفس نبوده پس هیچ گاه نباید نقش و جایگاه ارزشمند «معلم» را نادیده گرفت. معلم امانتی خطیر و پرارزش را در اختیار دارد و باید امانتدار باشد و چه در تربیت فرزندان در محیط خانه و چه در رهبری سیاسی، اجتماعی جامعه نقش مهمی دارد. باید شرایطی برای معلم فراهم باشد تا به این وظیفه مهم خود جامه عمل بپوشاند. گام اول شناختن قدر و منزلت معلم است نقش او نقش پیامبر اکرم (ص) در جامعه است قرآن کریم بالاترین درجات را برای معلم منظور فرموده است و نهج البلاغه بهای معلم را با بهشت مقایسه کرده است، در اسلام خدمت به خلق خدا برترین عبادتهاست و از آنجا که معلمی خدمت به جامعه است از ارزش فراوانی برخوردار است.

بهترین برنامه‌ها و غنی‌ترین محتوای آموزشی بدون وجود مربیانی کارآموده و بانگیزه 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 خاطر جزء مباحث مدیریت، روان شناسی تربیتی، روانشناسی اجتماعی و... آورده

شده است. عوامل وراثت را نمی توان تغییر داد یا شرایط محیطی را تاحدودی می توان بهبود بخشید ولی با افزایش و تقویت انگیزه می توان از این دو عامل کمک گرفت و به خود شکوفایی رسید.

در نظریه «مزلو» که از بنیادی ترین نظریات انگیزش است اشاره می کند به نیازهایی که طبق هرم از پایین به بالا نیازهای فیزیولوژیکی- احساس امنیت- تعلق خاطر- محبت- احترام به نفس و خود شکوفایی است و عقیده دارد این هرم سلسله مراتب الگویی «نوعی» است و در اکثر انسانها عمومیت دارد به عنوان مثال دانش آموزانی که از سوء تغذیه رنج می برند در فعالیت های کلاسی و عملکردهای یادگیری به طور محسوس دارای عملکرد پایین تر هستند یا دانش آموزی که مورد تایید اعضای گروه قرار نمی گیرد نمی تواند خلاقیت های خود را به نحو احسن بروز دهد.

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 اینجا به راهکارهایی که می توانند انگیزه معلمان را افزایش دهند اشاره می کنیم:

الف) عوامل فیزیکی (ساخمانی) مدرسه:

۱. دل انگیز کردن محیط کار: ایجاد نور کافی- رنگ مناسب- پاکیزگی اتاق ها- قراردادن گلدان و تابلوهای نقاشی و تصاویر زیبا و...

۲. تأمین و آماده ساختن وسایل و امکانات مورد نیاز معلم برای تدریس

ب) عوامل مالی:

در هر سازمانی افراد معمولاً تلاش و کوشش و آنچه که نتیجه آن است را در مقابل دریافتی خود از آن سازمان (حقوق و مزایا) قرار می دهند اگر آنچه کارکنان به سازمان می دهند (کار، تلاش، فکر و وقت و...) بیشتر از آنچه باشد که از سازمان دریافت می کنند دچار دوگانگی و فشار روانی می شوند و با رعایت عدالت و عدم تبعیض می توان انگیزه را پررنگ تر کرد.

پ) عوامل سازمانی:

سبک مدیریت و رهبری مدیران سازمان آموزش و پرورش، صدور بخشنامه های فراوان و مکرر و تدوین خط مشی های مختلف سازمانی، دسترسی نداشتن به مراجع تخصصی در مدارس که پاسخ گوی مسائل و مشکلات مربوط به حرفه معلمان باشد باعث فشار روانی معلمان می شود که با مشخص کردن میزان وظایف خواسته شده از شخص و حمایت اجتماعی در محیط کار می توان اثر مثبتی در احساس اعتماد به نفس و احساس به کمال رسیدن فرد و رضایت شغلی او ایجاد کرد. رهبری و مدیریت مناسب موجب ایجاد روحیه خلاقیت و نوآوری کارکنان می گردد، درک محدودیت های فردی و زمانی از جانب مدیران موجب تلاش دوچندان کارکنان می شود.

بخش چهارم: معلم با نشاط، عامل مهم کارآیی نظام تعلیم و تربیت

اهمیت نشاط معلم به نقش و تاثیر معلم در تربیت نسل آینده و ضرورت نشاط و شادابی در امر تعلیم و تربیت است. معلم بی نشاط و بی طراوت می تواند نسلی بی نشاط و بی طراوت بوجود آورد و مسئله ای که باید در مرکز توجه و برنامه ریزی آموزش و پرورش قرار گیرد، این است که این دستگاه عظیم باید

برای جلوگیری از پیری معلم و حفظ نشاط و شادابی او برنامه جامع، مستمر و متناسب با شرایط مختلف کشور داشته باشد. شادی در روان-شناسی، در حوزه «انگیزش و هیجان» بررسی، تحلیل و تعریف می‌شود. در تعریف «شادی» از دیدگاه روان‌شناختی باید گفت وقتی انسان به رضایتمندی و کامیابی و ارضای نیازهایش دست می‌یابد، احساس و هیجانی در وی ایجاد می‌شود که از آن به خوشحالی، شادی و خرسندی تعبیر و تعریف شده است. چگونگی ظهور آن نیز به عوامل متعددی وابسته است که فرهنگ، تربیت، ملیت، مذهب و عوامل اجتماعی از آن جمله هستند. امسال مقام معظم رهبری (مدظله) در دیدار سالانه خود با جامعه فرهنگیان کشور، به مسئله مهم و تاثیرگذار شادابی معلم اشاره نمودند و از دست اندرکاران وزارت آموزش و پرورش خواستند که متوجه این ضرورت باشند و نگذارند روحیه معلم پیر شود.

نشاط معلم مانند دیگر مسائل تحت تاثیر عوامل متعددی است که در صورت تجمیع این عوامل این نشاط شکل می‌گیرد و می‌تواند موجبات جلوگیری از پیری معلم را فراهم کند. به اعتقاد کارشناسان و صاحب نظران حوزه تعلیم و تربیت عوامل پیرشدن روحیه معلمان عبارتند از:

۱. بی انگیزگی و نبود مشوق های کافی برای ایجاد انگیزه در معلمان

۲. عدم شایسته سالاری در آموزش و پرورش

۳. ناعدالتی های اداری و تبعیض ها

۴. نداشتن امنیت مالی

۵. نبود برنامه برای ارتقا سطح علمی، دینی و اخلاقی معلمان

۶. عدم استفاده از تجارب همکاران بازنشسته و ایجاد نا امیدی در معلمان

۷. حجم کاری بالای معلمان

۸. پایین آمدن وجهه و شان معلمی

۹. حجم بالای دانش آموزان در کلاس

۱۰. نداشتن علاقه و انگیزه به شغل معلمی

۱۱. نبود زمینه برای ظهور و بهره گیری از خلاقیت معلمان
۱۲. کمبود امکانات و تجهیزات در مدارس
۱۳. ناراحتی های جسمی و روانی معلمان
۱۴. به روز نبودن معلم
۱۵. بی برنامه گی معلمان در سه ماه تعطیلات تابستان
۱۶. مطلوب و دل پسند نبودن خروجی آموزش و پرورش
۱۷. نارضایتی معلمان از وضع موجود
۱۸. کم توجهی خانواده ها و اولیاء دانش آموزان به تحصیل و تربیت فرزندان
۱۹. سختی کار معلمی
۲۰. لحاظ نشدن ملاکهای لازم برای گزینش معلم در بدو استخدام
۲۱. ضعف ایمان و اعتقاد قلبی و روحیه جهادی
۲۲. گرایش به فرهنگ غربی و دنباله روی از سبک زندگی غیر اسلامی
۲۳. نظام آموزشی کهنه و نبود برنامه برای تغییر و نوآوری در آن
۲۴. بی انگیزگی دانش آموزان و احساس هدر رفتن زحمات در معلم
۲۵. داشتن شغل دوم که با روحیه معلمی سازگار نیست
۲۶. کم توجهی جامعه به تعلیم و تربیت و شغل معلمی و قدر شناسی نکردن از زحمات آنها
۲۷. کم رنگ شدن نقش تربیتی معلم با ظهور و بروز عوامل حقیقی و مجازی فرهنگ ساز

آنچه بیان شد نقطه نظرات همکاران بود که به نظر می رسد عوامل واردی است و جا دارد مورد توجه همه مسئولان و دست اندرکاران تعلیم و تربیت و متولیان بسیج فرهنگیان قرار گیرد. اما اگر قدری عمیق تر به موضوع بنگریم و ابعاد مختلف شادابی و نشاط معلم را در نظر بگیریم می بینیم عمده عواملی که می تواند سبب شادابی و نشاط معلم شود و یا در صورت غفلت و کوتاهی به پیری روحیه و نبود شادابی منجر شود، همان عواملی هستند که در دیگر اقشار هم موضوعیت دارد. هر کجا باشند شادابی و نشاط و هر کجا که نباشند پیری و نبود تازگی و طراوت بوجود می آید، معلمان از این حیث تفاوت چندانی با سایر اقشار ندارند. به نظر می رسد اهمیت موضوع شادابی و نشاط که مقام معظم رهبری مطرح می فرمایند بخاطر تفاوت در وضعیت معلم و تفاوت رفتار با او نیست. این گونه نیست که بشود گفت معلم و نشاط معلم جور دیگری است و به گونه ای دیگر باید برای او نشاط ایجاد کرد بلکه، اهمیت نشاط معلم بیشتر به نقش و تاثیر معلم در تربیت نسل آینده و ضرورت نشاط و شادابی در امر تعلیم و تربیت است. به بیان دیگر اولین نکته ای که باید برای متولیان امر حائز اهمیت باشد این است که توجه داشته باشند که معلم بی نشاط و بی طراوت می تواند نسلی بی نشاط و بی طراوت بوجود آورد و لذا تفاوت عمده در جدی گرفتن و جدی نگرفتن این مسئله در آموزش و پرورش است و موردی که باید درصدد توجهات قرار گیرد این است که این دستگاه عظیم باید برای جلوگیری از پیری معلم و حفظ نشاط و شادابی او برنامه جامع، مستمر و متناسب با شرایط مختلف کشور داشته باشد. مطلب دیگری که در زمینه شادابی و نشاط مطرح است و نباید از آن غفلت کرد، بحث توجه به دو بعد روح و جسم معلم است. اگر چه صحبت از روحیه معلم و تاثیر روح بر شادابی و نشاط می شود اما همین روحیه خود نیز از بسیاری عوامل، از جمله آزردهی های جسمی تاثیر می گیرد، یعنی آزردهی های روحی از عوامل مختلفی حادث می شود که آزردهی های جسمی نیز یکی از آنها است. لذا بخشی از اقدامات برای جلوگیری از پیری روحیه می بایست متوجه حفظ بهداشت و سلامت جسمی معلم باشد، نمی توان از حفظ روحیه معلم صحبت کرد و از سلامت جسم او غافل بود.

دیگر آن که راه حل های موجود برای ایجاد نشاط و شادابی نوعاً متأثر از سبک زندگی است که جامعه بر اساس آن رفتار می کند. در بحث عوامل نشاط آور، به تبع سبک زندگی مادی از عوامل معنوی غفلت می شود حال آنکه اگر دقیق تر بنگریم می بینیم آنقدری که مسائل و موضوعات معنوی می تواند باعث نشاط و شادابی شوند، موضوعات مادی و امروزی این توانایی را ندارند.

برای نمونه امروزه که بر بحث نشاط و رضایت خاطر، تاکید فراوانی بر امکانات و رفاه و مسائلی از این قبیل می شود؛ که در جای خود بی تاثیر هم نیست، اما در مقام مقایسه کمتر به این مسئله پرداخته می

شود که ایثار، فداکاری، گذشت، دستگیری، نوع دوستی، احساس دیده شدن و لحاظ گردیدن، احساس هدر رفتن زحمات، احساس رضایت خالق هستی و... تا چه اندازه می توانند سبب حفظ تازگی و طراوت روح باشند. کار سالم، خوراک سالم، استراحت مناسب، محیط سالم، هم نشین سالم استفاده درست از وسایل و ... از جمله این موارد هستند که نه تنها و خود بخود به حفظ روحیه کمک می کنند، بلکه با واسطه سبب بهداشت جسم و سلامتی بدن می شوند که آن هم باز منجر به حفظ روحیه و ارتقاء سطح نشاط میشود.

بنابراین اگر بخواهیم در همین حد نسبت به موضوع جمع بندی ارائه کنیم باید بگوییم:

اولاً اهمیت روحیه شادابی و نشاط معلم بخاطر تاثیر گذاری این مسئله در ایفای مثبت نقش معلمی است. ثانیاً روحیه و نشاط را نباید یک بعدی در نظر گرفت. هم باید به روح معلم پرداخت و هم باید سلامت جسم او را در نظر گرفت و ثالثاً هم روح و هم جسم معلم بیش از آنکه تحت تاثیر عوامل مادی باشند از عوامل معنوی و سبک زندگی تاثیر می گیرند. از این رو لازم است هم خود معلمان باتقویت این دو عنصر و تقویت سبک زندگی اسلامی در زندگی شریف خود از پیری روحیه خود، جلوگیری کنند و هم مسئولان و متولیان در ارائه راهکارها نسبت به عوامل معنوی در آموزش و پرورش و ترویج سبک زندگی اسلامی بین آحاد فرهنگیان بویژه معلمان عزیز اهتمام بیشتری نمایند.

لذا آموزش و پرورش برای حفظ شادابی و روحیه معلمان می تواند نسبت به موارد زیر اقدام نماید:

- داشتن برنامه راهبردی برای شناسایی، گزینش و تربیت معلم از میان دانش آموزان نخبه و دارای شرایط

- ترغیب و تشویق معلمان فعال و زحمتکش و برنامه ریزی برای شادابی و نشاط بیشتر معلم

- توجه به وضعیت معیشتی و امور مالی معلمان

- اصلاح و کیفیت بخشی به فضاهای آموزشی

- برنامه ریزی برای ارتقاء شان و منزلت معلمی

- نوسازی نظام آموزشی کشور مبتنی بر نشاط و کرامت معلمان

- ارتقا سطح علمی، اعتقادی و اخلاقی معلمان



- افزایش امکانات رفاهی برای معلمان

- تقویت برنامه های ورزشی و تفریحی و فرهنگی

- توجه ویژه به بهداشت روانی و سلامتی جسمانی معلمان

سازمان بسیج فرهنگیان به عنوان یک نهاد فرهنگی مرتبط با بخش تعلیم و تربیت، در حوزه های زیر می تواند در زمینه افزایش روحیه نشاط معلمان موثر باشد:

- تجلیل از معلمان برتر در مسابقات و مقاطع مختلف

- برگزاری اردوهای زیارتی سیاحتی

- تقویت معنویت و روحیه جهادی و انقلابی در معلمان

- بکارگیری بیشتر، معلمان در کانون ها و پایگاه ها بسیج

- برگزاری مسابقات ورزشی، هنری، مهارتی، علمی و ...

- برگزاری سلسله کارگاه ها و نشست های بصیرت افزایی و توانمند سازی معلمان

- شناسایی آسیب ها، تهدیدها و مشکلات آموزش و پرورش و کمک جهت رفع آنها [۱۱]

بخش پنجم: افزایش انگیزش و روشهای تدریس

اصلاح و بهبود روشهای تدریس و ارزشیابی مداوم و مستمر از اهداف یادگیری با امتحانات رسمی، غیر رسمی - ایجاد شرایط برای بروز عملکرد، ضمن آنکه برای یادگیرندگان ایجاد انگیزه بیشتر می کند. معلم را از نحوه اثر بخشی برنامه ها و فرصتهای یادگیری آگاه می کند. بدیهی است که باید روشهای تدریس را که ناکارآمد یا دارای تأثیر کمتر است را باید حذف نمود.

تنوع در روشهای تدریس و ایجاد فرصتهای متفاوت یادگیری فردی، گروهی - داخل کلاس - خارج کلاس توجه به فعالیتهای مکمل و فوق برنامه، روشهای تدریس دانش آموز محور، محیطهای آموزش غنی، محرکهای قوی و مناسب، توجه به عملکردهای حیطه عاطفی و روانی حرکتی باعث می شود یادگیری از حالت ایستا خارج شود و پویایی، نشاط و سرزندگی در محیط آموزش بوجود آورد، خلاقیتها

و استعدادها ی افراد در امور مختلف شکوفا و تفاوت های فردی نمایان شده و اینجا است که به هدف یادگیری برای باهم زیستن می رسند . و این وحدت باعث ایجاد انگیزه برای کار گروهی بهتر و کار گروهی بهتر پذیرش بیشتر از سوی اعضای گروهی می شود (نظریه مزلو مرحله تعلق و پذیرش) و یادگیری عمیق تر و معنی دار می شود . روش های تدریس اکتشافی — بحث گروهی — پرسش و پاسخ — نمایش — ایفای نقش — بارش مغزی باعث جلب توجه بیشتر — مشارکت بیشتر و یادگیری بهتر می شود . الزامی است که معلمان با تنوع بخشی به فعالیتهای آموزشی و بر اساس خود ارزشیابی عملکردهای خود را مورد نقد و بررسی قرار داده و با تغییر به موقع فعالیتها و رعایت محدوده زمانی برای فعالیتها از خستگی و بی نظمی در کلاس جلوگیری می کنند . بکارگیری روشهای خلاق و متنوع میسر نمی شود، مگر با استفاده صحیح معلمان از اوقات فراغت، چون وقت آزاد معلم فرصتی است برای ظهور خلاقیت های معلمان.

بخش ششم: تأثیر اخلاق الهی در مصونیت از فشار روانی و فرسودگی شغلی

اخلاق الهی در حفظ روحیه سالم مؤثر است . در آیات قرآن به هشت عامل اساسی که باعث مصونیت از فشار روانی و فرسودگی 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 هفتم: پیشنهادهایی جهت مقابله با فرسودگی شغلی

برای مقابله با فرسودگی شغلی پیشنهادهایی ارائه می شود:

- علائم را بشناسید
- با یک نفر راجع به احساسات خود صحبت کنید.
- کارتان را دوباره برنامه ریزی کنید.
- کارهای اضافی خود را کم کنید.
- از تعطیلات خود به خوبی استفاده کنید.
- از روش های کسب آرامش و مراقبه استفاده کنید.
- از «خود بیانی مثبت» استفاده کنید.
- انتظاران را از خود پایین بیاورید.
- از نظام اعتقادات مذهبی به منظور کسب حمایت استفاده کنید.
- زمانی که سرکار نیستید با استفاده از توقف فکر به مبارزه با نگرانی درباره دانش آموزان خود بپردازید.
- زندگی را به خود سخت نگیرید و به خود اجازه دهید که احساس شوخ طبعی داشته باشید.
- مشکلات دانش آموزان را به خانه نبرید.
- جلوی افکار مهاجم را بگیرید.
- عواملی از قبیل حضور به موقع معلم سر کلاس
- انگیزش شغلی
- برخوردهای مناسب

- وضعیت ظاهری انجام وظایف شغلی و غیرشغلی جانبی
- فاصله مسکن تا محل کار
- جنسیت
- حقوق و مزایا
- وضعیت استخدامی
- تأهل و مجرد دارای رابطه مستقیم با عملکرد شغلی معلم و یا فرسودگی شغلی او است.
- به طور اجمالی:
- احترام متقابل بین مدیر و معلم
- دادن آزادی عمل در امر تدریس و آموزش
- وجود نظم و عدالت در محیط کار
- قدرشناسی مسئولان و اولیا
- تقویت وجدان کاری
- روشن بودن اهداف و انتظارات از معلم
- دادن فرصت مشارکت واقعی در تعیین اهداف آموزشی
- شناساندن ارزش و منزلت واقعی معلم در جامعه- ایجاد فضایی صمیمی بین کارکنان
- برگزاری کلاس های آموزشی ضمن خدمت مناسب با شرایط معلم
- وجود مراجعی برای پاسخگویی به مشکلات و سوالات مربوط به حیطه کاری
- حذف عوامل استرس زا در محیط

▪ عمل کردن به وعده ها توسط مسئولان

▪ وجود فضای مناسب و صمیمی برای بیان نیازها

▪ عدالت در قضاوت مدیران و مسئولان و...

این موارد 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.

نتیجه گیری

نیازها با شرایط درونی فرد که برای ادامه ی زندگی و رشد و سلامتی ضروری است، مرتبط هستند. رویداد بیرونی، مشوق هایی است که رفتار فرد را نیرومند می سازد و به سمت رویدادهایی هدایت می کند گرچه ممکن است این رویدادها از پیامدهای مثبت یا آزاردهنده خبر دهند. می توان گفت انگیزش موجب ایجاد انرژی و جهت دادن به رفتار می شود که سبب می شود توجه افراد حفظ شود و تداوم یابد. از آنجا که رفتار آدمی دارای هدف است، پس انگیزش تعیین کننده تقویت ها و توجیه کننده جهت گیری هاست.

انگیزش، یکی از مهم ترین عناصر یادگیری و آموزش اثربخش است که در عین حال اندازه گیری آن بسیار دشوار است. به زبان ساده، چیزی است که شما را به پیش رفتن وا می دارد، در حال پیش رفتن نگر می دارد و تعیین می کند که به کجا سعی دارید بروید. در تعلیم و تربیت، بحث انگیزش عمدتاً به نکات زیر توجه دارد:

* آماده ساختن دانش آموز برای یادگیری

* فعال نگه داشتن دانش آموز در طول یادگیری

* توجه و دقت برای تمرکز بیشتر

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 فرصتهای یادگیری بعد از عوامل محیطی و وراثت مهمترین دلیل تفاوت در عملکرد



یادگیری عامل انگیزه است و به این خاطر جزء مباحث مدیریت، روان شناسی تربیتی، روانشناسی اجتماعی و... آورده شده است.

بررسی نتایج مطالعات در حوزه راهکارهای افزایش انگیزه شغلی معلمان، نشان می‌دهد که معلمان به عنوان کلیدی‌ترین عنصر توسعه، برای کسب شایستگی‌های حرفه‌ای خود، متأثر از عوامل بی‌شماری همچون تفاوت‌های فردی، نیازها، عوامل محیطی و اهدافی هستند که در فرایند آموزش و پرورش از طریق جذب، توانمندسازی، سیستم‌های نظارتی و دستورالعمل‌ها و قوانین حمایتی متجلی می‌شود؛ از این روی ضروری است که سیاستگذاران و مدیران ارشد وزارت آموزش و پرورش به عنوان یکی از کارکردهای مهم مدیریت، نسبت به پیوند عوامل انگیزشی با اهداف سازمانی و فهم نیازها، انتظارات معلمان، علاوه بر فراهم آوردن شرایط مطلوب، دستیابی به اهداف سازمانی را نیز امکان پذیرتر کند.

منابع و مأخذ:

۱. افخمی اردکانی، علی محمد (۱۳۹۰)، تبیین روش های تربیت اجتماعی در نهج البلاغه، نشریه النهج، شماره ۲۱ و ۲۲.
۲. بیگم حائری زاده، خیریه، محمدحسین، لیلی (۱۳۹۹)، ویژگی های معلم موثر، تهران، نشر قطره، چاپ چهارم.
۳. داودی محمد، (۱۴۰۱)، نقش معلم در تربیت دینی، نشر موسسه پژوهشی حوزه و دانشگاه.
۴. داوودی، محمد (۱۳۸۹)، سیره تربیتی پیامبر و اهل بیت (تربیت اخلاقی)، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۵. دیلمی، احمد، آذربایجانی، مسعود، (۱۴۰۰)، اخلاق اسلامی، قم، نشر معارف.
۶. رشیدپور، مجید (۱۳۷۰)، تربیت کودک از دیدگاه اسلام، تهران، نشر کعبه، چاپ سوم.
۷. ساعیاری، ایرج (۱۳۹۸)، آموزش مطالعات اجتماعی (در دوره ابتدایی)، تهران، نشر بهمن برنا، چاپ اول.
۸. سلجوقی، مح محمد (۱۳۹۲)، فعالیت های تربیتی- اجتماعی و فوق برنامه، کرمان، نشر خدمات فرهنگی کرمان، چاپ اول.
۹. سیف، علی اکبر (۱۳۹۲)، روانشناسی پرورشی نوین: روانشناسی یادگیری و آموزش، تهران، نشر دوران، چاپ دوم.
۱۰. ضرابی، عبدالرضا، (۱۳۹۰)، تربیت محبت محور، اسلام و پژوهش های تربیتی، سال سوم، شماره ۱.
۱۱. مصباح یزدی، محمد تقی، (۱۳۸۲)، نقش تقلید در زندگی انسان، قم، موسسه آموزشی و پرورشی امام خمینی.
۱۲. نقدی آستمال، ظریفه (۱۳۹۶)، بررسی نقش معلم بر تربیت اخلاقی و دینی دانش آموزان ابتدایی بر اساس تعالیم مقدس اسلامی، پنجمین رویکرد همایش ملی در علوم انسانی و مدیریت.



۱۳. نیکزاد، محمود (۱۳۸۵)، اصول کاربردی نظریه های تربیتی، تهران، نشر پشوتن، دوم.

۱۴. Deryakulu, D., Buyukozturk, S., & Ozcinar, H. (۲۰۱۰). Predictors of academic achievement of student ICT teacher with different learning styles. International Journal of Human and Social Sciences, ۵(۹), ۵۶۷-۵۷۳.



توجه داشته باشید: جهت چاپ مقالات خود در نشریات علمی و همایش های معتبر با (خانم دکتر جعفری) ۰۹۱۹۶۷۴۸۶۲۵ تماس بگیرید. گواهی نامه پذیرش و چاپ مقاله، کمتر از ۷۲ ساعت صادر می گردد.

موسسه علمی و حقوقی قانون یار
برگزار می کند

وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی
اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی کرمانشاه

جمهوری اسلامی ایران
وزارت آموزش و پرورش

انستگاه فرهنگیان

پنجمین همایش علمی-پژوهشی

مطالعات علمی علوم انسانی در جهان اسلام

ارگان ها و سازمان های حامی معنوی برگزاری همایش (در استان کرمانشاه)
دانشگاه فرهنگیان - سازمان ارشاد اسلامی - آموزش و پرورش - بنیاد شهید، سازمان شهرداری و

www.Olomensani.ir

محورهای پذیرش مقالات

www.Ghanonyar.ir

تمام گرایش های رشته فقه، حقوق و علوم قضایی

علوم تربیتی، تکنولوژی آموزش و آموزش و پرورش

روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم دینی و مذهبی

علوم اقتصادی، بانکی و تمام گرایش های مدیریت

مدیر اجرایی همایش
دکتر شهلا رضایی

دبیر علمی و مسئول همایش
دکتر بهنام اسدی

مکان و زمان برگزاری همایش
کرمانشاه - ۱۴۰۱/۱۲/۱۱

ایمیل رسمی همایش جهت دریافت مقالات پژوهشگران
OLOMENSANI@YAHOO.COM

ارسال مقاله از طریق واتس آپ، ایتا، سروش، تلگرام، روبیکا به شماره ۰۹۱۰۰۶۳۶۰۰۲

دبیرخانه مرکزی موسسه قانون یار: تهران، میدان انقلاب، خیابان اردیبهشت، موسسه قانون یار ۰۵۲۶-۰۲۱۶۶۹۷۹۵۱۹

((در صورت طرح سوال درخصوص ارسال مقاله یا جذب در هیات علمی همایش با خانم دکتر قبادی تماس بگیرید. ۰۹۱۹۶۷۴۸۶۲۵))