

راهکارهای عملی جهت بالا بردن انگیزه شغلی در معلمان

امیرحسین مهدی مقدم^۱، زهرا غلامی^۲، امید غفوری^۳

^۱ دانشجوی کارشناسی رشته آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان (نویسنده مسئول)

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات گرایش کسب و کار الکترونیک

^۳ کارشناسی ارشد مهندسی مواد شناسایی و انتخاب مواد مهندسی

چکیده

پژوهش حاضر به روش مروری توصیفی است که برای جمع آوری اطلاعات از منابع مکتوب و کتابخانه ای معتبر که در این زمینه انجام شده است مراجعه کرده ایم. معلمان در کشورها و ملل مختلف دارای نقش کلیدی و حیاتی هستند که با تربیت نسل آینده هر کشوری، در واقع آینده آن کشورها را رقم میزنند. به همین دلیل در کشورهای مختلف اهمیت معلمان و شغل معلمی در اسناد و قوانین مختلف اهمیت مییابد. در ایران نیز در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش بر نقش الگویی و جایگاه معلمین تأکید و راهکارهای متعددی برای دستیابی به آن پیشبینی شده است. پژوهشهای متعدد نشان میدهد که انگیزه اولیه معلمان برای ورود به این شغل تأثیر مهمی بر اهداف، باورها رفتارها و رضایت شغلی آنان دارد و بر انگیزه و یادگیری دانش آموزان نیز تأثیرگذار است. هر قدر معلمی از انگیزه کاری بالاتری برخوردار باشد به همان میزان می تواند در کلاس از کارایی بیشتری برخوردار گردد. یافته های پژوهشی بیانگر این مطلب است که معلمانی که دارای انگیزه بالاتری هستند، دانش آموزان شان از پیشرفت تحصیلی بالاتری برخوردار می شوند معلمان در کنار تخصص مورد نیازشان، باید روی شخصیت و انگیزه خودشان نیز کار بکنند و مهارت های لازم را به دست آورند.

واژه های کلیدی: انگیزه، انگیزش شغلی، انگیزه شغلی معلمان، راهکار های ایجاد انگیزه در معلمان

مقدمه

انگیزش عملی و راهکار هایی برای ایجاد انگیزه در معلمان از موارد بسیار مهم است شواهد و مستندات متعدد پژوهشی نشان می دهد که یک سازمان با کارایی بالا، بدون وجود نیروی انسانی کارآمد و کیفیت مدیریت منابع انسانی و توسعه منابع انسانی وجود نداشته و نمی تواند در شرایط پر چالش امروزی به عملکرد مطلوبی دست یابد. کیفیت عملکرد کارکنان از مهمترین عواملی است که در موفقیت یا عدم موفقیت هر سازمان نقش داشته و تأثیر این عامل به دلیل حساسیت فرایند یاد دهی- یادگیری در مدارس از اهمیت دو چندان برخوردار است. به همین دلیل در سال های اخیر تلاش سازمان ها و به ویژه سازمان آموزش و پرورش بر این بوده که ضمن بررسی موانع کاهنده انگیزش معلمان (سامانتری و واردنی، ۲۰۱۷)، راهکارهای لازم برای ارتقای انگیزش را شناسایی نموده و از این طریق بستر مساعدی را برای فعالیتشان فراهم آورده تا معلمان در فعالیت هایی که منجر به بهبود عملکرد دانش آموزان می شود، مشارکت سازنده تری داشته باشند.

توجه به نیازهای روانی - اجتماعی مانند اعتبار، احساس تعلق، مسئولیت و مشارکت و همین طور توجه به نیازهای شناختی مانند چالش ها، خلاقیت، وظایف متنوع و عوامل مادی از جمله عوامل انگیزشی هستند که برای ایجاد انگیزه شغلی در فرد مورد استفاده قرار می گیرند. با این وجود انگیزه یا انگیزش امری نیست که بتوان آن را مستقیماً مورد مشاهده قرار داد، بلکه با مشاهده رفتارهای فرد و نوع عملکرد وی می توان استنباط نمود که تا چه حد انگیزه کافی برای انجام فعالیت های کاری خود را دارد. بنابراین می توان گفت فرآیندهای انگیزشی از راه تحلیل رفتار فرد و تأثیر آن بر شخصیت، باورها، دانش ها و مهارت های فرد قابل مشاهده است. معلمان با انگیزه زمینه ایجاد و تقویت پویایی در کلاس درس را فراهم می نمایند. معلمان با انگیزه رضایت شغلی بیشتری دارند و با افزایش رضایت شغلی، عملکرد آموزشی آنان افزایش و با کاهش رضایت، عملکرد آنها کاهش می یابد. اگر معلم انگیزه کاری لازم را داشته باشد با نشاط بیشتری در کلاس درس حاضر خواهد شد و به همان نسبت نیز کارایی بالاتری خواهد داشت.

انگیزه :

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 راس آن معلم باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد در اکثر کشورها به معلمان اثر بخش 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. (رستاقی، ۱۴۰۰).

سازه های انگیزه انتخاب شغل معلمی

انگیزه های انتخاب شغل معلمی دوازده سازه را شامل می شوند که عبارت اند از: توانایی، ارزش درونی، انتخاب معلمی به عنوان شغلی جایگزین (وقتی فرد موفق نمی شود شغل دلخواه خود را به دست آورد به معلمی روی می آورد)، امنیت شغلی،

زمان برای خانواده، امکان انتقال شغلی (که ارزش های کارکردی فردی به شمار می آیند)، شکل دهی آینده کودکان و نوجوانان، ارتقای عدالت اجتماعی، کمک به بهبود جامعه، تمایل به کار با کودکان و نوجوانان (که ارزش های کارکردی و اجتماعی محسوب می شوند)، تجربیات مثبت قبلی یادگیری و آموزش و تأثیرات اجتماعی. (اقتصادی رودی، ۱۳۹۶).

انگیزش شغلی معلمان

معلمان مهم ترین عوامل تعیین کننده در کیفیت آموزشی هستند که دانش آموزان دریافت می کنند. همه دولت ها مسئولیت دارند از این موضوع اطمینان یابند که معلمان تمام تلاش خود را در ارائه بهترین عملکرد برای تسهیل فرایند آموزش به کار می گیرند. برای انجام این کار، دولت ها باید به تعدادی از عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی معلمان، توجه نمایند. در این مرحله، همه مدیران در سطوح بالای مدیریتی و در وزارت آموزش ملی، مسئولیت و وظیفه بزرگی دارند. از طرفی معلمان به طور مداوم از سوی مدیران، والدین، دانش آموزان، و گروه های رسمی و غیر رسمی موجود در مدرسه، تحت فشار هستند. فشاری که بر معلمان وارد می شود، تنها به متغیرهای فردی مربوط نمی شود بلکه عوامل بیرونی از جمله محیط کاری نیز در آن مؤثر است. انگیزش شغلی در کارآمدی هر سازمان اهمیت بسزایی دارد. زیرا منابع انسانی، ارزشمندترین دارایی های هر سازمان هستند. انگیزش عاملی است که نیرویی برانگیزاننده در انجام کارها و اعمال در ما ایجاد می کند. یک تیم از معلمان با انگیزه به دستیابی به اهداف آموزشی مؤسسات کمک می کند. زمانی که اهداف باشند، مؤسسات بهتر می توانند با رقبا رقابت کنند و زمانی که معلمان انگیزه کافی داشته باشند، در نتیجه روحیه بهتری خواهند داشت. زمانی که ما به آموزش ملی در سطح کشور می اندیشیم، معلمان سنگ بنای هر محیط کاری محسوب می شوند؛ به این معنی که کارآمدی مدارس و مراکز آموزشی به کارآمدی معلمان آن مجموعه وابسته است. مطالعات نشان داده اند که انگیزش می تواند بر شیوه درک افراد و روش های برخورد آن ها با وظایف شغلی، تأثیر گذارد. همچنین، مطالعات نشان داده اند که انگیزش می تواند بر تلاش و پایداری در کار و هیجاناتی که در کار بروز می یابند، تأثیرگذار باشد. به این ترتیب، انگیزش شغلی می تواند به عنوان عاملی ضربه گیر دیده شود که معلمان را در برابر اثرات نا ملایم ساعات کاری زیاد محافظت نماید و به آنها کمک کند تا از کار خود احساس خشنودی کنند. منابع انگیزش که ممکن است افراد در محل کار داشته باشند، متفاوت اند. این منابع می توانند بیرونی و یا درونی باشند. در انگیزش درونی، خود کار در فرد ایجاد نیرو می کند زیرا فرد از انجام آن لذت می برد. به عبارت دیگر افرادی که انگیزش درونی دارند، شغل خود را لذت بخش و جالب توصیف می کنند. انگیزش درونی از انگیزش بیرونی قدرت بیشتری دارد. با این حال اهمیت انگیزش بیرونی نباید نادیده گرفته شود. انگیزش بیرونی به برآورده شدن نیازهایی اشاره دارد که به صورت غیر مستقیم توسط پول و امثال آن برآورده می شوند. به عنوان مثال؛ ممکن است معلمان از طریق حقوق، سایر پرداخت های نقدی، حمایت های غذایی، کمک های ویژه مانند تأمین مسکن و هزینه ایاب و ذهاب، پاداش داده شوند. همه این مشوق ها منابع انگیزش بیرونی محسوب می شوند. اگر معلمان حقوق کافی دریافت نکنند، ممکن است برای تدریس اشتیاق کافی را نداشته باشند و یا از ادامه این حرفه انصراف دهند. از جمله نظریات مطرح و جدید در زمینه انگیزش شغلی، نظریه خود تعیین گری است که بر انواع گوناگون انگیزش در افراد به جای مقدار آن تمرکز دارد و انگیزش انسان را مبتنی بر نیازهای روان شناختی بنیادی، خود مختاری، شایستگی و احساس تعلق می داند. بر اساس تحقیقی که بر مبنای مدل تقاضای شغلی منابع شغلی و نظریه خود تعیین گری، انجام شد، این نتایج حاصل شد که انگیزش شغلی معلمان، منبعی شخصی است که کنار آمدن با تقاضاهای کاری زیاد را تسهیل می نماید. یکی از مهم ترین متغیرهای تأثیرگذار در انگیزش شغلی کارکنان، شادکامی است. شادکامی نگرشی است که سبب مقاومت افراد در مواجهه با رویدادهای دشوار، ناامیدی و افسردگی می گردد. شادکامی

در بر گیرنده احساسات مثبتی چون لذت آرامش، حس جریان داشتن و شیفتگی در زندگی است و بر تصمیم گیری، افکار و اعمال فرد تاثیر می گذارد. مطالعات نشان داده معلمان انگیزه ها و سطح شادکامی متفاوتی در فعالیت های مختلف و در ساعات اداری مختلف دارند. همچنین پژوهش ها ارتباطات قابل توجهی میان تغییر در حالت شادکامی و زمینه های کاری و زمان کار با انگیزه شغلی معلمان، نشان دادند. مطالعات پیشین، ارتباط مثبت میان شادکامی و شاخص های مختلف موفقیت در محل کار را نشان داده اند. افراد شاد در مقایسه با همکارانشان که کمتر چنین احساسی دارند، تمایل دارند پول بیشتری به دست آورند، عملکرد بهتری از خود نشان می دهند و بیشتر به همکارانشان کمک می کنند. متأسفانه، معمولاً معلمان با شرایط سخت مانند اضافه کاری های قابل توجه، و کمبود زمان مواجه می شوند. همچنین عوامل دیگری نیز در خارج از کلاس مانند همکاران غیر حمایت گر و والدین ناسازگار، وجود دارد که موجب خشم و سرخوردگی می گردد. این شرایط سخت کاری عواملی هستند که به موجب خستگی شدید، استرس، نگرش بدبینانه و انگیزه شغلی پایین، بهزیستی معلمان را به خطر می اندازند. ثابت شده است که خوشحالی در کار یک شاخص حیاتی بهزیستی مرتبط با کار است. برای مثال، خوشحالی فراگیر در کار ارتباطی مثبت با رضایت و عملکرد شغلی و ارتباطی منفی با فرسودگی شغلی و نیت ترک شغل دارد. از طرفی پژوهش ها نشان می دهند جو سازمانی یکی از مفاهیمی است که متأثر از رهبری سازمانی است. بررسی رفتار کارکنان مدرسه، شواهدی به دست می دهد که در مدرسه ای که معلمان با یکدیگر روابط متقابل اجتماعی دارند انگیزه شغلی بیشتری دارند و در مجموع صلاحیت دار و شایسته به نظر می رسند. بررسی و ارزیابی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان، ضروری است. انگیزش شغلی، توانایی معلم را بالا می برد و نتیجه آن بهبود عملکرد دانش آموزان در سازمانی در قالب مدرسه خواهد بود. معلمی که انگیزه بالایی دارد، وجدان کاری بالاتر و احساس مسئولیت بیشتری در کارش خواهد داشت. همچنین پژوهش ها ارتباطات قابل توجهی میان شادکامی با انگیزه شغلی معلمان، نشان دادند. (قاسم زاده و همکاران، ۱۳۹۸).

پیامد های داشتن انگیزه پایین معلم

انگیزه پایین نه تنها اثرات سوء بر عملکرد حرفه ای معلم و بازدهی دانش آموز بر جای می گذارد ، بلکه دستیابی به استانداردهای بالای آموزش و پرورش را نیز با مشکلات و چالش های دوجندان مواجه می سازد. کاهش انگیزش شغلی یکی از علل عمده فرسودگی شغلی معلمان است. ارتباط منفی و پایینی بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان وجود دارد. به عبارت دیگر، معلمان با سطوح رضایت شغلی پایین، سطوح اندکی از شرایط تسهیل گر سرمایه اجتماعی در مدرسه را گزارش نموده بودند معلمانی که از انگیزش شغلی پایینی برخوردارند، علاوه بر اینکه زمینه افت انگیزه تحصیلی دانش آموزان و در نتیجه کاهش پیشرفت تحصیلی آنها را فراهم می آورند، احتمال بالایی برای ترک و جابجایی شغلی با دیگر مشاغل را دارند. نتیجه این مطالعه نشان داد که دستمزد پایین معلمان، شکاف ارتباطی بین مدیر و معلمان و حجم و فشردگی کار، بستر شکل گیری و تشدید نارضایتی شغلی معلمان را فراهم می آورد و این امر به افت انگیزش شغلی معلمان و در نتیجه تشدید تبعات منفی ناشی از آن، نظیر افت تحصیلی دانش آموزان و خروج از خدمت و جابجایی معلمان دامن زده است. (پناهی و همکاران، ۱۳۹۷).

عوامل خستگی و بی انگیزگی معلمان :

-خستگی معلم مربوط به دانش آموزان، کلاس و محتوای دروس.

- بی توجهی دانش آموزان به کلاس در اثر درگیری های احتمالی بین خود.

- بی توجهی دانش آموزان به تدریس معلم به دلیل امتحان یا پرسش ساعت پیش یا بعد.

- آلودگی هوای کلاس، بیماری های واگیردار، گرد و خاک در کلاس.
- خستگی دانش آموزان در ساعات آخر و معلم مجبور است مکررا توجه آنان را به کلاس و درس جلب نماید.
- خستگی دانش آموزان به دلایل متعدد مانند مسابقات ساعات پیش، عدم استراحت و خواب کافی در منزل.
- آمادگی نداشتن دانش آموزان برای پاسخگویی یا امتحان و مقاومت و چانه زنی در برابر پرسش یا ارزشیابی معلم.
- وجود دانش آموزان بی انضباط، بی نظم، مزه پران، متلک گو، و مخل نظم کلاسی که معلم را مجبور به تذکرات مکرر خواهد کرد. گاهی علل بی نظمی در کلاس ناشی از خود دانش آموز است.
- جذاب نبودن محیط داخلی کلاس مانند رنگ نامناسب در و دیوار، نداشتن پرده های مناسب و زیبا و دیگر امکانات جزیی کلاس.
- وجود مشکلات جدید مانند آوردن موبایل به کلاس از سوی دانش آموزان و در نتیجه حواس پرتی آنان و تذکرات مکرر معلم و یا ایجاد سوال برای معلم که چرا تعدادی از دانش آموزان اصلا به سخنان معلم توجهی ندارند؟
- نبود رغبت و انگیزه کافی (اکثر) دانش آموزان یک کلاس به درس و کتاب یا تحصیل.
- درگیری ها و تنبیه های احتمالی دانش آموزان در ساعات پیش و ترس از سختی درس ساعت بعد.
- درگیری های شخصی و قهر و دعوای دانش آموزان با هم در کلاس و یا حیاط و بیرون از مدرسه و یا تنبیه و محرومیت های دسته جمعی آنان.
- جذاب نبودن محتوای مواد آموزشی و یا حجم بالای برخی کتب درسی.
- سختی برخی مواد درسی.
- عوامل خستگی معلم مربوط به مدرسه، مدیریت دفتر و همکاران
- جذاب نبودن سالن و حیاط مدرسه مانند رنگ، فضای کافی.
- نبود کارگاه و آزمایشگاه مجهز و فعال و در دسترس معلم و دانش آموز برای تنوع بخشی به روش های تدریس.
- نبود امکانات کافی کمک آموزشی که در اختیار معلم قرار بگیرد و وی را مجبور به استفاده از روش تدریس سخنرانی صرف می کند.
- نبود مشاوره قوی برای راهنمایی دانش آموزان و حل برخی مشکلات آنان.
- وجود معاون یا مدیر بسیار سختگیر که دانش آموزان را به اعمال فشار و سختگیری عادت داده و معلم نیز در این رابطه دچار مشکل خواهد شد.
- ندادن بازخورد به معلم توسط مدیریت مدرسه در مورد فعالیت های دلسوزانه و مشهود وی و بی توجهی به کارهای انجام شده از سوی معلم در کلاس و مدرسه.
- بی انگیزگی احتمالی مدیر مدرسه و عدم علاقه به مسؤولیت خود و انتقال این بی علاقگی به معلمان.

- سخنان تکراری (احتمالی) همکاران در اوقات زنگ تفریح در دفتر مدرسه، آبدار خانه و سالن و گلایه از موارد مختلف و ندادن انرژی مثبت به هم و نپرداختن به انتقال تجربه و تقویت روحیه همکاران.
- عدم پذیرایی مناسب از همکاران در زنگ تفریح، و وجود درگیری های احتمالی دفتر با دانش آموزان و رسیدگی به آن در زمان استراحت معلم.
- نبود کتابخانه فعال، نبود سالن کنفرانس یا محلی که معلم برخی اوقات دانش آموزان را جهت تنوع بدانجا برده و تدریس نماید.
- بی توجهی به نوآوری و ابتکارات معلمان از سوی کادر مدیریت مدرسه.
- ارزشیابی یکنواخت و برای رفع تکلیف از کلیه معلمان، نبود تفاوت میان کارکنان معمولی و کارکنان فعال و کوشا.
- وجود برخی همکاران بی انگیزه، منفی باف و آنهایی که مکرراً انرژی منفی به دیگران منتقل می کنند. (سلیمانی، ۱۳۹۱).

معلم با نشاط عامل مهم کارایی 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 می یابد، احساس و هیجانی در وی ایجاد می-شود 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 می گیرد و می تواند موجبات جلوگیری از پیری معلم را فراهم کند. (رمضانیان، ۱۳۹۵).

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 فرصت های یادگیری آگاه می کند. بدیهی است که باید روش های تدریس را که ناکارآمد یا دارای تأثیر کمتر است را باید حذف نمود.

تنوع در روش های تدریس و ایجاد فرصت های متفاوت یادگیری فردی، گروهی — داخل کلاس، خارج کلاس توجه به فعالیت های مکمل و فوق برنامه، روشهای تدریس دانش آموز محور، محیط های آموزش غنی، محرک های قوی و مناسب، توجه به عملکرد های حیطه عاطفی و روانی حرکتی باعث می شود یادگیری از حالت ایستا خارج شود و پویایی، نشاط و سرزندگی در محیط آموزش بوجود آورد، خلاقیت ها و استعداد های 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. روشهای 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 فعالیت های آموزشی و بر اساس خود ارزشیابی عملکردهای خود را مورد نقد و بررسی قرار داده و با تغییر به موقع فعالیت ها و رعایت محدوده زمانی برای فعالیت ها از خستگی و بی نظمی در کلاس جلوگیری می کنند. به کار گیری روش های 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 است. (رعنائی، ۱۳۸۵).

اهمیت انگیزه در معلمان و مربیان

شواهد و مستندات متعدد پژوهشی نشان می دهد که یک سازمان با کارایی بالا، بدون وجود نیروی انسانی کارآمد و کیفیت مدیریت منابع انسانی و توسعه منابع انسانی وجود نداشته و نمی تواند در شرایط پر چالش امروزی به عملکرد مطلوبی دست یابد. کیفیت عملکرد کارکنان از مهمترین عواملی است که در موفقیت یا عدم موفقیت هر سازمان نقش داشته و تأثیر این عامل به دلیل حساسیت فرایند یاددهی- یادگیری در مدارس از اهمیت دوچندان برخوردار است. به همین دلیل در سال های اخیر تلاش سازمان ها و به ویژه سازمان آموزش و پرورش بر این بوده که ضمن بررسی موانع کاهنده انگیزش معلمان راهکارهای لازم برای ارتقای انگیزش را شناسایی نموده و از این طریق بستر مساعدی را برای فعالیتهایشان فراهم آورده تا معلمان در فعالیت هایی که منجر به بهبود عملکرد دانش آموزان می شود، مشارکت سازنده تری داشته باشند. توجه به نیازهای روانی اجتماعی مانند اعتبار، احساس تعلق، مسئولیت و مشارکت و همین طور توجه به نیازهای شناختی مانند چالش ها، خلاقیت، وظایف متنوع و عوامل مادی از جمله عوامل انگیزشی هستند که برای ایجاد انگیزه شغلی در فرد مورد استفاده قرار می گیرند. با این وجود انگیزه با انگیزش امری نیست که بتوان آن را مستقیماً مورد مشاهده قرار داد، بلکه با مشاهده رفتارهای فرد و نوع عملکرد وی می توان استنباط نمود که تا چه حد انگیزه کافی برای انجام فعالیت های کاری خود را دارد. بنابراین می توان گفت فرآیندهای انگیزشی از راه تحلیل رفتار فرد و تأثیر آن بر شخصیت، باورها، دانش ها و مهارت های فرد قابل مشاهده است. (پناهی و همکاران، ۱۳۹۷).

راهکارهای ایجاد انگیزه در معلمان

بزرگترین مشکل در نظام آموزش و پرورش عدم کاربرد اصول روانشناسی در کلاس های درس می باشد به همان دلیل عدم رغبت و عدم توجه به خواسته ها و نگرشهای معلمان و کارورزان دروس روانشناسی، روشها و فنون تدریس، فلسفه آموزش و پرورش، جامعه شناسی، اقتصاد و متون تخصصی را به صرف دروس دانشگاهی بودن و اخذ صلاحیت می گذرانند و به کار آمدی و اهمیت و اولویت آنها توجه نداشته و در میدان عمل تجربیات خود را مهمترین راهبرد علمی می نامند.

معلمی که نمی داند باید روانشناسی رشد کودکی و نوجوانی را بگذرانند تا به علل رفتار کودک و نوجوانی پی ببرد. یا نمی داند که هر روز از فلسفه استفاده می کند و جهت گیری دانش آموز محور، تجربه نگر، پراگماتیست، پیشرفت گرایی، بنیادگرایی را به کار می بندد، و این تغییر سبک ها از فلسفه گرفته شد و اصولاً هر نوع جامعیت، تعمق، انعطاف پذیری در تعلیم و تربیت نوعی تفکر فلسفی است، نمی داند اصول یادگیری آفریدن است، یادگیری رشد و تکامل است، یادگیری زندگی کردن و پیش رفتن است و اصولی دارد، اصل تجانس و تناسب، میان هدف ها، فعالیت ها و ارزشیابی اصل سازمان و وضوح سازماندهی، اصل تنوع در نیازها، شیوه ها، رغبت، استعدادها و ترجیحات اصل پردازش فعال کسب اطلاعات معنا دار و ارتباط با زندگی روزمره، یادگیری مبتنی بر تجربه: آنچه شخص خود عمل کند یاد می گیرد. اصل تفکر در سطوح عالی ترکیب، ارزشیابی، تجزیه و تحلیل، آفریدن برای رسیدن شکوفایی باید از طریق نیازها، سائق ها، کنجای، رغبت و علاقه وارد شد، دانستن این نکته مهم است که بدانیم انگیزش قلب آموزش و پرورش است، بدون شک معلم پر تلاش و دلسوز در این برهه از زمان بسیاری از این فنون مهارتها را به کار می برند. ولی نیازها و پیچیدگی های امروز خیلی بیشتر است باید با نگاهی اصولی به جامعه شناسی، اقتصاد، سیاست، فرهنگ و درک این نکته که سیمپسون از برنامه ریزان درسی گفته که سیاسی بودن برنامه درسی وقتی معلم می شود که بخواهیم در مدرسه اجرا کنیم و روابط و مناسب و اثر متقابل فرد و اجتماع ناگزیر از انتخاب این استراتژی هستیم که جهانی بیندیشیم، منطقی عمل کنیم، پس لازم بوده و هست که تعلیم و تربیت کشورهای دیگر بدانیم و از بزرگ پرتاب اولین ماهواره و علت نامگذاری دهه ۱۹۷۰ در غرب به عنوان تغییر و تحول اساسی در برنامه ریزی آموزشی و درسی و بدانیم که باید تسلط به متون تخصصی و تکنولوژی اطلاعات داشته باشیم تا در پرتو تلاش های جهانی کشوری برتر بسازیم و فراموش نکنیم که این هنر معلمین است که بتوانند با انتخاب راهبرد مناسب که شرایط، امکانات، منابع و محدودیتها را در نظر گرفته و با مراجعه بیشتر به منابع و مأخذ و افزایش کاربرد روشهای و متون متنوع مقدمات پرورش نسل خلاق و پژوهشگر را بیشتر فراهم آورند. (رعنائی، ۱۳۸۵).

پیشنهادهای کاربردی جهت بالا بردن انگیزه معلمان:

۱- نبود نظام ارزیابی مناسب از عملکرد معلمان و عدم تمایز معلمان پر تلاش و متعهد از معلمان کم کار یکی از مهمترین عوامل تأثیرگذار در روند کاهش انگیزه معلمان شناخته شد. این امر بر ضرورت طراحی نظام ارزشیابی دقیق و منصفانه با ضمانت اجرایی بالا در ارزشیابی عملکرد معلمان به منظور شناسایی و تقدیر از معلمان متعهد و تلاشگر و جلوگیری از دلسردی و کاهش انگیزه معلمان تأکید دارد. در این راستا می توان پژوهشی برای بررسی تبعات، آسیب ها و چالش های این ذهنیت بر عملکرد معلمان و سلامت روانی و جسمانی آنان طراحی نمود.

۲- با توجه به کمرنگ شدن نقش و جایگاه اجتماعی معلم در اذهان عمومی و به دنبال آن کاهش انگیزه معلمان در انجام فعالیت های آموزشی و به تبع آن کاهش میزان یادگیری در دانش آموزان، ایجاد ساز و کار مناسب برای تقویت جایگاه معلم در جامعه یکی از ضروریاتی است که مسئولین امر باید به آن توجه ویژه ای داشته باشند. لذا طراحی و انجام پژوهشی با عنوان راهکارهای تقویت احترام و پایگاه اجتماعی معلمان، در این زمینه گامی مؤثر خواهد بود.

۳- مهم ترین دغدغه معلمان در جامعه امروز مسائل اقتصادی و ناکافی بودن میزان حقوق دریافتی برای گذراندن یک زندگی عادی است. این امر سبب ایجاد مشکلاتی در وضع معیشتی و خانوادگی معلمان و در نتیجه کاهش انگیزه آنان گردیده است؛ به خصوص زمانی که حقوق دریافتی معلمان با حقوق دریافتی کارکنان سایر ارگان ها مقایسه می شود. مشاهده این تفاوت ها و

تبعیضات معلمان را پیش از پیش ناامید و بی انگیزه می کند، لذا لازم است بررسی ها و فعالیت های لازم برای ارتقای وضعیت اقتصادی معلمان توسط مسئولان امر صورت گیرد.

۴- با توجه به فقدان ساز و کار مناسب سنجش دانش آموزان جهت کسب شناخت دقیق برای ارتقا به پایه بالاتر و سلب اختیار از معلمان در روند قبولی دانش آموزان که یکی دیگر از عوامل کاهنده انگیزه در معلمان است، به نظر می رسد طراحی نظام جامع ارزشیابی عادلانه از عملکرد دانش آموزان با توجه به نظر معلمان که شناخت کاملی از دانش آموز دارند، امری لازم و ضروری است.

۵- باتوجه به تعدد مطالعات در گزارش بروز و تشدید «پدیده بی خیالی آموخته شده در دانش آموزان و تبعات ناشی از آن پیشنهاد می شود در چند مطالعه و با روش های پدیدارشناسی نظریه برخاسته از داده ها و روش های آزمایشی، موضوعاتی نظیر: «علل و عوامل مرتبط در شکل گیری پدیده بی خیالی آموخته شده در دانش آموزان»، «فرایند شکل گیری و تشدید پدیده بی خیالی آموخته شده در دانش آموزان» و «تأثیر شیوه های نوین ارزشیابی آموزشی بر کاهش بی خیالی آموخته شده در دانش آموزان، مورد بررسی و کنکاش دقیق و عمیق قرار گرفته تا از تشدید آن و تبعات منفی ناشی از آن جلوگیری به عمل آید.

۶- پیشرفت سریع علم و ایجاد حجم گسترده ای از اطلاعات در جهان امروزی و لزوم آشنایی دانش آموزان با این علوم موجب شده که مقدار قابل توجهی از مطالب علمی در کتاب های درسی دانش آموزان گنجانده شده است. با توجه به این که نسبت به گذشته ساعات آموزشی تقلیل یافته است، مشکل کمبود وقت یکی از اساسی ترین مسائلی است که معلمان با آن مواجه هستند. تبعات چنین تغییراتی کاهش کیفیت تدریس برای رعایت بودجه بندی در ارائه کامل مطالب درسی و در نتیجه کاهش میزان یادگیری دانش آموزان و افت میزان بازدهی کلاس درس در نظام آموزشی است. لذا با توجه به اهمیت و حساسیت موضوع ضروری به نظر می رسد که برنامه ریزان و دست اندرکاران آموزشی با شیوه های مختلفی نظیر کاهش محتوای غیر ضروری و آموزش کلاس داری به شیوه کلاس معکوس به دبیران و استفاده از ظرفیت این شیوه تدریس، برای رفع و کاهش مشکل موجود تدابیر لازم در نظر گرفته شود.

۷- با توجه به گرایش برخی از معلمان مبنی بر فقدان حمایت های قضایی و قانونی مناسب از معلمان در هنگام بروز مشکل که باعث کاهش انگیزه معلمان شده است، ضرورت دارد با بازنگری در قوانین قضایی وضع شده و لحاظ نمودن وضعیت معلمان، حمایت های لازم از آنان در موارد خاص مدنظر قرار گیرد تا موجبات ایجاد انگیزه برای آنها فراهم گردد. و با توجه به گرایش های معلمان در خصوص ناکارآمدی و ضعف مدیریتی برخی از مسئولان و نیز برخورد نامناسب مدیران با معلمان که م انگیزه آنها را فراهم گردد.

۸- از آنجا که در جامعه کنونی، معلمان در رده اقشار آسیب پذیر جامعه قرار دارند و از جهات گوناگون حقوق آنان مورد کم توجهی قرار گرفته است و این امر زمینه ساز ایجاد مشکلات عدیده برای آنها شده است، ضروری به نظر می رسد که برای احقاق حقوق از دست رفته معلمان، اتحادیه صنفی حمایت از حقوق معلمان تشکیل و راه اندازی شود و در کنار اتحادیه های صنفی ارگان های دیگر به فعالیت بپردازد. پر واضح است که چنین کاری موجبات افزایش انگیزه را در معلمان بیش از پیش فراهم می کند. (پناهی و همکاران، ۱۳۹۷).

نتیجه گیری

از آنجا که معلمان به عنوان سکانداران اصلی نظام آموزشی در توفیق این نظام افزایش کیفیت فرایند یاددهی-یادگیری و همچنین تعمیق یادگیری دانش آموزان نقش بسزایی دارند و مطالعات از افت چشمگیر انگیزش معلمان حکایت دارد، بررسی علل و آسیب های ناشی از کاهش انگیزه معلمان در انجام فعالیت های آموزشی ضروری به نظر می رسد. اهمیت قائل شدن برای معلم به عنوان کار گزار اصلی جریان یاددهی- یادگیری اگرچه در جوامع معاصر همراه با تأمین مقدمات حفظ شأن و منزلت اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی آنها صورت گرفته، اما در کشور ما و در مقام عمل با کمبودهایی بسیار زیادی در حیطه اجرایی مواجه گردیده است. چنین کمبودهایی به تلاش معلمان برای جبران و ترمیم نیازهای معیشتی با انتخاب شغل دوم منجر شده است. این پدیده که برای جبران درآمدهای پایین و غیر واقعی مشاهده می شود، در حقیقت بازتابی از ناتوانی نظام آموزش و پرورش در تأمین درآمد مکفی برای کارکنان است. معلمان برای آن که در شغل تدریس خود خوب عمل کنند لازم است که از انگیزه شغلی برخوردار باشند. عوامل متنوع و متعددی، از کیفیت زیرساخت های مدرسه گرفته تا دستمزد، شان شغل، کسب موفقیت، پیشرفت شغلی، امکان دریافت آموزش های حرفه ای، روابط با همکاران، شرایط کاری، وضعیت استخدامی و شاید از همه مهم تر عملکرد مدیریت مدرسه میتواند بر انگیزه معلمان اثر بگذارد. معلمان در کار خود با منابع استرس زای گوناگونی از قبیل ازدحام دانش آموزان، نابرابری حقوق و مزایا، نازل قلمداد شدن شان معلمی در جامعه و عدم انطباق انتظارات معلمان از محیط کاری و دانش آموزان با وضعیت موجود روبرو هستند، که می تواند زمینه افزایش فشار ناشی از استرس کاری بر معلمان را دوچندان نموده و به افت کاری و بی انگیزگی ایشان بینجامد. (پناهی و همکاران، ۱۳۹۶).

منابع

اقتصادی رودی، احمدرضا (۱۳۹۶). نظریه انتظار ارزش و مدل FIT-choice: چارچوبی برای بررسی انگیزه های انتخاب شغل معلمی در دانشجو معلمان پردیس شهید بهشتی مشهد. دوره ۱، شماره ۲.

پناهی، زهرا؛ مؤمنی، زهرا و صالحی، کیوان (۱۳۹۷). بازنمایی علل کاهش انگیزه شغلی معلمان در انجام فعالیت های حرفه ای: یک مطالعه پدیدار شناختی. دوره ۲، شماره ۴.

رمضانیان، شعبانعلی (۱۳۹۵). راهکارهای ایجاد نشاط و انگیزه در معلمان چیست؟ معلم با نشاط، عامل مهم کارایی نظام تعلیم و تربیت. <http://Dana.ir>

رعنائی، علی اصغر (۱۳۸۵). راهکارهای ایجاد انگیزه در معلمان.

<http://ranaie.blogfa.com/post/19>

رستاقی، زینب (۱۴۰۰). راهکارهای های عملی ایجاد انگیزه بخشی به معلم و مربی

<https://golshanemehr.com/newspaper/note/9019>

سلیمانی، ریحان (۱۳۹۱). راهکارهای ایجاد انگیزه در معلمان

<http://dabstanandishe.blogfa.com/post/18>

قاسم زاده، سوگند؛ نقش، زهرا و افضلی، لیلا (۱۳۹۸). انگیزه شغلی معلم، شادکامی معلم و جو سازمانی: کاربرد مدل یابی دو سطحی معلم و مدرسه. دوره ۱۱، شماره ۴۰، صص ۸۳-۹۸.