



ممانعت از فرسودگی شغلی معلمان در دوران پسا کرونا، از طریق ایجاد انگیزه در آنها

سارا ارشادی فر

کارشناسی، آموزش ابتدایی، دانشگاه فرهنگیان فاطمه الزهرا اهواز
اداره آموزش و پرورش ناحیه ۱ اهواز، آموزشگاه هیأت امنایی اندیشه
saraershadifar@yahoo.com
۰۹۳۷۱۱۰۱۶۷۶

چکیده:

در دوران پسا کرونا شاهد بودیم که بسیاری از معلمان به دلایل مختلفی از جمله: عدم حضور دانش آموزان در کلاس های درس، نبود بازدهی مورد انتظار از دانش آموزان و ... با بی انگیزگی و به مرور زمان فرسودگی شغلی مواجه شدند؛ که در مواردی باعث عدم تثبیت یادگیری دانش آموزان شده است. در این مقاله، روش هایی برای افزایش انگیزه و شوق معلمان به شغل خود و همچنین جلوگیری از فرسودگی شغلی و روانی آنها پیشنهاد خواهد شد. این مقاله به روش کیفی- توصیفی با بهره گیری از روش مطالعه کتابخانه ای نگاشته شده است. نتایج این مقاله نشان می دهد که کیفیت زندگی حرفه ای معلمان، ویژگی های حرفه معلمی، ویژگی های فردی، محیط اجتماعی، اقتصادی و تخصصی کردن و حرفه ای کردن شغل معلمان، از عوامل اساسی تاثیر گذار بر انگیزه و رضایت شغلی معلمان و تمایل آنها برای تلاش بیشتر و تداوم همکاری در رشته معلمی است.

واژگان کلیدی: فرسودگی شغلی، انگیزش، معلمان.

۱- مقدمه:

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 مصیبت هایی بوده که به دلیل سرکشی نفس بشر پدید آمده اند؛ دیروز صدای شمشیرها و امروز، غرش انواع سلاح های جنگی را کسانی برپا کرده اند که یا تعلیم ندیده اند؛ یا تعلیم آنها همراه با تهذیب نفس نبوده؛ پس هرگز نباید نقش و جایگاه ارزشمند «معلم» را نادیده گرفت.

معلم امانتی خطیر و پرارزش را در اختیار دارد و باید امانتدار باشد؛ او چه در تربیت فرزندان، در محیط خانه و چه در رهبری سیاسی و 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 عبادت هاست و از آنجا که معلمی خدمت به جامعه است، از ارزش فراوانی برخوردار است.

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 بازدهی کارسازمانی، اهمیت فراوانی دارد. در روانشناسی، انگیزه را نوعی محرک می دانند که موجود زنده را از درون به فعالیت وا می دارد.

در فرصت های یادگیری، بعد از عوامل محیطی و وراثت، مهم ترین 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 تا حدودی می توان بهبود بخشید ولی با افزایش و تقویت انگیزه، می توان از این دو عامل کمک گرفت و به خود شکوفایی رسید. سوال اینجاست که چه عواملی موجب نارضایتی معلمان از حرفه خود شده است؟ و چگونه و با چه راهکارهایی می توان انگیزه معلمان را نسبت به شغل خود افزایش داد؟

در آغاز شغل معلمی، تقریباً تمامی کسانی که وارد این حرفه شده اند، شور و اشتیاقی وصف ناپذیر برای آموزش به دانش آموزان دارند. امتحان کردن روش های مختلف تدریس، به چالش کشیدن دانش آموزان، تلاش در برگزاری دقیق آزمون ها و نوشتن سوالات هدفمند و بسیاری موارد که



درس دادن، در سال‌های اولیه را برای معلم جذاب می‌کند. اما بررسی‌ها نشان می‌دهد این شور و نشاط، پس از چند سال اولیه که شاید عمر آن به ۵ سال هم نرسد، به شدت کاهش یافته و معلمان اسیر تکرار مکررات و انجام کارهای روزمره می‌شوند. به طبع کاهش انگیزه در معلمان، بر سطح کیفی آموزش دانش‌آموزان تاثیر گذاشته و در بلندمدت نیز می‌تواند بر کسب موفقیت‌های علمی آنان در مدارج علمی بالاتر، نیز موثر باشد. بهتر است در ابتدا تعریف دقیقی از چند اصطلاح ارائه دهیم:

روش تدریس عبارت از راه منظم، با قاعده و منطقی برای ارائه درس می‌باشد. اصطلاح تدریس، اگر چه در متون علوم تربیتی، مفهومی آشنا به نظرمی رسد؛ اکثر معلمان و مجریان برنامه‌های درسی، با معنی و ماهیت درست آن آشنایی ندارند. برداشت‌های مختلف معلمان از مفهوم تدریس، می‌تواند در نگرش آنان نسبت به دانش‌آموزان و نحوه ی کارکردن با آنها تأثیر مثبت یا منفی بر جای گذارد. برداشت چندگانه از مفهوم تدریس، می‌تواند دلایل مختلفی داشته باشد؛ از مهمترین آنها ضعف دانش پایه و اختلاف در ترجمه و برداشت نادرست معلمان از دیدگاه‌های مختلف تربیتی است. گاهی آشفتگی و اغتشاش در درک مفاهیم تربیتی به حدی است که بسیاری از کارشناسان، معلمان و دانشجویان این رشته، مفاهیمی چون: پرورش، آموزش، تدریس و حرفه آموزی را یکی تصور می‌کنند و به جای هم به کار می‌برند. این مفاهیم اگرچه ممکن است در برخی جهات، وجوه مشترک و درهم تنیده داشته باشند، اصولاً مفاهیم مستقلی هستند و معانی خاص خود را دارند (شعبانی، ۱۳۸۵).

به هیچ وجه نمی‌توان مفهوم «پرورش» را با مفاهیمی چون آموزش، تدریس و یا حرفه آموزی، یکی دانست. پرورش، مفهومی کلی است که می‌تواند سایر مفاهیم را در درون خود جای دهد.

مفهوم آموزش، برخلاف پرورش، یک نظام نیست؛ بلکه آموزش، فعالیتی است هدفدار و از پیش طراحی شده که هدفش فراهم کردن فرصت‌ها و موقعیت‌هایی است که امر یادگیری را در درون یک نظام پرورشی، تسهیل کند و سرعت بخشد؛ بنابراین، آموزش وسیله‌ای است برای پرورش، نه خود پرورش.

آموزش، یک فعالیت مشخص و دقیق طراحی شده است؛ پس هدف‌های آن دقیق‌تر و مشخص‌تر و زودتر از هدف‌های پرورشی است. آموزش ممکن است با حضور معلم و یا بدون حضور معلم از طریق فیلم، رادیو، تلویزیون و سایر رسانه‌ها صورت گیرد.

مفهوم تدریس به آن قسمت از فعالیت‌های آموزشی اطلاق می‌شود که با حضور معلم در کلاس درس اتفاق می‌افتد. تدریس، بخشی از آموزش است و همچون آموزش، یک سلسله فعالیت‌های منظم، هدفدار و از پیش تعیین شده را در برمی‌گیرد و هدفش، ایجاد شرایط مطلوب یادگیری از سوی معلم است. به آن قسمت از فعالیت‌های آموزشی که به وسیله‌ی رسانه‌ها و بدون حضور و تعامل معلم با دانش‌آموزان صورت می‌گیرد، به هیچ وجه تدریس گفته نمی‌شود؛ بنابراین آموزش، معنایی عام‌تر از تدریس دارد. به عبارت دیگر، می‌توان گفت هر تدریسی، آموزش است ولی هر آموزشی ممکن است تدریس نباشد (سیف، ۱۳۸۲). چهار ویژگی خاص، در تعریف تدریس وجود دارد که عبارتند از:

الف- وجود تعامل بین معلم و دانش‌آموزان،

ب- فعالیت بر اساس اهداف معین و از پیش تعیین شده،

ج- طراحی منظم با توجه به موقعیت و امکانات،

د- ایجاد فرصت و تسهیل یادگیری.

۲- روش‌شناسی :

روش تحقیق در این مقاله به صورت کیفی - توصیفی است و برای گردآوری مطالب از منابع کتابخانه‌ای و روش‌های مصاحبه و نظرسنجی از معلمان استفاده شده است. جامعه آماری در این مقاله، معلمان مدارس هستند.

۳- بحث درباره یافته‌ها:

۳-۱- بیان مسئله:

نظریه «مزلو» که از بنیادی‌ترین نظریات انگیزش است (هرم آن از پایین به بالا: نیازهای فیزیولوژیکی، احساس امنیت، تعلق خاطر، محبت، احترام به نفس و خود شکوفایی)، عقیده دارد این هرم، سلسله مراتب الگویی «نوعی» است و در اکثر انسان‌ها عمومیت دارد. به عنوان مثال، دانش‌آموزانی که از سوء تغذیه رنج می‌برند، در فعالیت‌های کلاسی و عملکردهای یادگیری به طور محسوس، دارای عملکرد پایین‌تر هستند یا دانش‌آموزی که مورد تایید اعضای گروه قرار نمی‌گیرد، نمی‌تواند خلاقیت‌های خود را به نحو احسن بروز دهد.

یکی از مسائلی که تاکنون مورد غفلت قرار گرفته، رابطه بین انگیزه معلم و انگیزه دانش‌آموزان است. معلم با انگیزه، دانش‌آموزان را با انگیزه می‌کند و دانش‌آموزان با انگیزه، می‌توانند انگیزه معلم را افزایش دهند. عوامل مشترک در ایجاد انگیزه بین معلم و دانش‌آموز عبارتند از: تنوع



کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت

National Conference on Applied Studies in Education Processes

روش‌های تدریس (ایفای نقش، بحث و گفتگو، روش اکتشافی و ...)، مطالعه با یکدیگر و سایر فعالیت‌های مکمل که باعث بروز خلاقیت‌ها و علاقه بیشتر شده و یادگیری از حالت ایستا به حالت فعال و پویا تبدیل می‌شود. 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 راس 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 می‌بخشد؛ فعال می‌سازد و هدایت می‌کند». 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 آینده‌ای بهتر مجهز کنند (پارسا، ۱۳۷۴).

از آنجا که کار، ضرورت توسعه است و اکثریت افراد بیشتر وقت خود را در محیط کار می‌گذرانند، عامل انگیزه، مهم و ضروری است. هر شغلی با فرسودگی همراه است اما در برخی مشاغل بنا به نوع کار، تنوع وظایف و مسئولیت‌های آن، فرسودگی بیشتر است و معلمی، یکی از حرفه‌هایی است که در معرض این فرسودگی قرار دارد که با راهکارهای مناسب می‌توان 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 بهره‌مند می‌گردند.

۳-۳- ارائه راهکار:

در کشورهای پیشرفته که به آموزش، به‌عنوان موتور اصلی تولید نیروی محرکه اقتصاد (به‌واسطه تربیت سرمایه انسانی) توجه می‌شود؛ محققین، در پی یافتن روش‌هایی برای تحریک انگیزه معلمان و حفظ پویایی آن‌ها در طی سالیان متمادی آموزش خود هستند. اما چگونه می‌توان انرژی معلمان را تجدید کرد و آن‌ها به عناصری با تجربه‌تر و متفکرتر، در سیستم آموزشی تبدیل کرد؟ به‌طبع روش‌های زیادی در این زمینه مثل تشکیل وب‌سایت‌های جهانی برای تعامل و اظهارنظر معلمان با یکدیگر یا حضور معلمان به‌صورت هفتگی در کلاس‌هایی با این هدف و... تاکنون به کار گرفته شده که همگی تاثیر مثبت بر سیستم آموزشی داشته‌اند.

اما یکی از روش‌های نوین در این زمینه، انجام تمریناتی است که به کمک آن‌ها خود معلم به ارزیابی و میزان پیشرفت خود در آموزش مسائل می‌پردازد. از جمله مزایای این طرح، کاهش هزینه‌های آموزش به معلمان و توانایی اندازه‌گیری میزان پیشرفت آن‌ها است که عاملی در ایجاد انگیزه و تلاش برای بهبود سطح علمی و آموزشی در معلم ایجاد می‌کند.

ابتدا معلم باید زمینه‌ای که در آن قصد پیشرفت و بهبود را دارد انتخاب کند، از مزیت‌های انفرادی بودن این طرح این است که استرس و فشار، برای انتخاب موضوع در عدم حضور دیگران وجود ندارد. به تاثیر مثبتی که طرح‌های مختلف در عملکرد کلاس درس خواهد داشت، توجه کرده و بهترین گزینه ممکن را انتخاب کند. به‌صورت منظم اقدام به ضبط کردن فیلم یا صدای خود کند و حتی اگر این کار نیز برای او دشوار است این عمل را با نوشتن روی کاغذ انجام دهد. حتی اگر معلم برای حل مشکل خود نیازمند کمک دیگران است، می‌تواند به وب‌سایت‌ها و شبکه‌های اجتماعی، ورود کرده و این مشکل را زیر ذره‌بین نقد دیگران و توصیه‌های آنان در مواجهه با موارد مشابه قرار دهد تا بتواند بهترین تصمیم ممکن را در این زمینه به کار بندد.

ضبط صدا و تصویر این امکان را به معلم می‌دهد تا هم‌چون یک دانش‌آموز به ارزیابی نحوه عملکرد خود در کلاس درس، چه به لحاظ روانی (عواملی مثل استرس، عصبانیت، بی‌حوصلگی و...) و چه به لحاظ علمی و فن بیان بپردازد. پس از به کار بستن راه‌حل مناسب، در روزهای بعد نحوه عملکرد خود را رصد کرده و پیشرفت را بررسی کند. موفقیت در بهبود یکی از فرآیندها، انرژی لازم برای تحقیق در مورد سایر رشته‌ها را به معلم می‌دهد. این روش یکی از ساده‌ترین روش‌ها و در عین حال با درجه تاثیرگذاری بالا است.

محققین بررسی کرده‌اند، تنها یادداشت وقایع به مدت ۱۰ دقیقه پس از پایان روز آموزشی در مدرسه کمک قابل‌ملاحظه‌ای به معلم در شناسایی نحوه تعامل او با دانش‌آموزانش خواهد کرد. به‌علاوه، گاه در طول روزهای مختلف موضوعی به کرات توسط دانش‌آموزان کلاس‌های مختلف از معلم پرسیده می‌شود. بررسی روند پیگیری دانش‌آموزان نسبت به این مسئله، عاملی برای تحریک انگیزه معلم برای رسیدگی به این موضوع خواهد بود.

در ذیل به برخی راهکارهای دیگر که می‌توانند انگیزه معلمان را افزایش دهند، اشاره می‌کنیم:

الف- عوامل فیزیکی ساختمانی مدرسه :

دل انگیز کردن محیط کار : ایجاد نور کافی ، رنگ مناسب، پاکیزگی اتاق ها، قرار دادن گلدان و تابلوهای نقاشی و تصاویر زیبا و ...
تأمین و آماده ساختن وسایل و امکانات مورد نیاز معلم برای تدریس.

ب- عوامل مالی :



کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت

National Conference on Applied Studies in Education Processes

درهرسازمانی، افراد معمولاً تلاش و کوشش و آنچه که نتیجه آن است را درمقابل دریافتی خود، از آن سازمان و 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 که 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 بخش نامه های فراوان و مکرر و تدوین خطمشی های مختلف سازمانی، دسترسی نداشتن به مراجع تخصصی در مدارس که پاسخگوی 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 (نیک نامی، ۱۳۷۷).

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.

عواملی از قبیل حضور به موقع معلم سر کلاس، انگیزش شغلی، برخورد های مناسب، وضعیت ظاهری، انجام وظایف شغلی و غیرشغلی جانبی، فاصله مسکن تا محل کار، جنسیت، حقوق و مزایا، وضعیت استخدامی، تاهل و مجرد، دارای رابطه مستقیم با عملکرد شغلی معلم و یا فرسودگی شغلی او است. به طور کلی از جمله عوامل کلی افزایش انگیزه و اشتیاق برای انجام وظایف معلمی موارد زیر است:

- 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،
- 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... (شعاری نژاد، ۱۳۸۷).

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 (حیمی نیک، ۱۳۷۴).

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 متاثر از سبک زندگی است که جامعه بر اساس آن رفتار می کند. در بحث عوامل نشاط آور، 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



کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت

National Conference on Applied Studies in Education Processes

گردیدن، احساس هدر نرفتن زحمات، احساس رضایت خالق هستی و... تا چه اندازه می توانند سبب حفظ تازگی و طراوت روح باشند (بال، ۱۳۷۳، ترجمه مسدد).

کار سالم، خوراک سالم، استراحت مناسب، محیط سالم، همنشین 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 می شود.

در اینجا ۱۰ نکته برای ایجاد انگیزه در معلمان آورده شده است که مدیران می توانند انجام دهند:

۱. خود را در دسترس قرار دهید.

نقش شما به عنوان مدیر مدرسه، این است که زندگی معلمان خود را آسان تر کنید تا آن ها بتوانند تدریس کنند و دانش آموزان شما بتوانند یاد بگیرند. هنگامی که معلمان، بار کاری سنگین تری دارند تا حد امکان به آن ها کمک کنید. در نظر بگیرید که از معلمان خود بپرسید در چه مواردی به کمک نیاز دارند. مطمئن شوید که به معلمان خود در انجام کارهای یکنواخت با ابزارهای نرم افزاری کمک می کنید.

۲. تمجید عمومی از معلمان

اگر معلمی احساس می کند با ارزش است، لازم نیست نگران انگیزه دادن به او باشید. این معلمان می دانند که چگونه با انگیزه بمانند. ایجاد احساس ارزشمندی در هر معلم می تواند شامل تشکر کردن از او برای کاری که انجام داده است، باشد. شما همچنین می توانید با ترتیب دادن یک ناهار کارکنان، که در آن شخصاً از معلمان برای کمک های برجسته به مدرسه تشکر می کنید، این حرکت را بزرگتر کنید.

۳. معلمان را تشویق کنید که به یکدیگر پاداش دهند.

یک جایزه آموزشی ایجاد کنید که در پایان هر روز، هفته یا ماه ارائه شود. این پاداش دادن می تواند به دلیل نحوه آموزش خوب معلمان در تدریس مطالب درسی یا فعالیت های خارج از درس باشد. این به معلمان شما انگیزه های برای برتری می دهد و همچنین آن ها را به پذیرش بازخورد از یکدیگر عادت می دهد.

۴. مقداری در بودجه برای هدایای کوچک خالی بگذارید.

خرید هدیه کوچکی را در نظر بگیرید. می توانید آن را به معلمانی بدهید که فراتر از آن هستند. به عنوان مثال، اگر معلمی داوطلب یک شیفت نظارتی اضافی است، مطمئن شوید که می داند با یک هدیه کوچک از کار او قدردانی می شود.

۵. معلمان را تشویق کنید که به دنبال فرصت های توسعه حرفه ای باشند.

شما باید توسعه حرفه ای را برای معلمان داخل مدرسه خود ارائه دهید، اما همچنین فرصت هایی را برای هر معلم برای یادگیری در خارج از مدرسه فراهم کنید. این می تواند شامل کنفرانس ها، کارگاه های آموزشی، یا توسعه تخصصی ارائه شده در سطح منطقه باشد. تمام درخواست های منطقی را تأیید کنید. مطمئن شوید که مراقب فرصت های جدید نیز هستید و آن ها را در جلسات کارکنان به همه معلمان ارائه می دهید.

۶. فرصت هایی برای استراحت فراهم کنید.

در نظر بگیرید که هر معلمی برای استراحت و انجام کارهای شخصی می تواند دو یا سه زنگ در هفته، تعطیل باشد. این را می توان یک بار در ترم داد، اما باید از قبل به شما داده شود تا کسی پیدا شود که کلاس را پوشش دهد. این یک اقدام کوچک است که هزینه زیادی برای شما ندارد، اما به معلمان اجازه می دهد تا بدانند که شما به آن ها اهمیت می دهید و برای اطمینان از خوشحالی آن ها تلاش شما را انجام می دهد.

۷. صدای معلمان را گوش بدهید.

کنار گذاشته شدن از یک تصمیم مهم که بر آن ها تأثیر می گذارد، ساده ترین راه برای از دست دادن انگیزه معلم است. اگر شما این فرصت را به آن ها بدهید، بسیاری از معلمان دوست دارند در این تصمیمات مشارکت داشته باشند. از یک معلم از هر کلاس دعوت کنید تا در جلسات هیات مدیره نماینده باشد تا نظر آن ها را بگیرید و در مورد استراتژی های پیشنهادی آن ها، مطلع شوید. همچنین، برگزاری جلسات درهای باز را در نظر بگیرید، جایی که هر معلم این امکان را دارد که در جلسات شرکت کند و به آن گوش دهد، حتی اگر مستقیماً درگیر آن نباشد.

۸. توانمندسازی نقاط قوت هر معلم

هر معلمی نقاط قوت و ضعفی دارد. وقتی معلمان بتوانند از این قدرت در کلاس استفاده کنند، به راحتی می توان فهمید که این موضوع چقدر بر آموزش دانش آموزان تأثیر می گذارد. تشخیص نقاط قوت خود برای برخی از معلمان ممکن است دشوار باشد، به ویژه در هنگام تلاش برای همگام شدن با استانداردهای برنامه درسی. برای کمک به آن ها بفهمند چه چیزی در کلاس درشان کار می کند.

۹. زمان های استرس کلیدی را بشناسید.



کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت

National Conference on Applied Studies in Education Processes

در زمان ارائه کارنامه، کار اضافه را با عنوان پیشرفت حرفه ای به معلمان ندهید. از ابتکارات و استرس‌های جدید در پایان ترم، دوره‌های گزارش نویسی، یا زمانی که معلمان در حال نمره گذاری امتحانات هستند، خودداری کنید. این باعث می‌شود انگیزه معلم به آرامی کم‌رنگ شود. اگر راهی وجود دارد که بتوانید در این مواقع کمک کنید، حتما این کار را انجام دهید. این کمک می‌تواند به عهده گرفتن بعضی از کارهای شخصی باشد.

۱۰. همکاری را تشویق کنید.

اینکه معلمان شما با هم کار کنند، می‌تواند به طور قابل توجهی بر انگیزه آن‌ها تأثیر بگذارد. معلمان باتجربه‌تر برای بهترین استراتژی‌های تدریس خود شناخته خواهند شد. به معلمان جوان‌تر اعتبار سنجی داده خواهد شد و معلمان بر اساس آن در واقع کار می‌کنند. ایجاد جوامع یادگیری حرفه‌ای در مدرسه خود را در نظر بگیرید تا ساختار رسمی تری برای همکاری ایجاد کنید.

با انگیزه ننگ داشتن معلمان، خود می‌تواند یک چالش باشد. اما بخش مهمی از موفقیت کلی دانش آموزان شماسست. معلمان بزرگ کسانی هستند که انگیزه برتری دارند و به موفقیت دانش آموزان خود در داخل و خارج از کلاس درس افتخار می‌کنند. وقت بگذارید و برخی از این نکات را آزمایش کنید تا بهترین کار را در مدرسه خود پیدا کنید.

در کنار بقیه موارد، سازمان بسیج فرهنگیان نیز به عنوان یک نهاد فرهنگی مرتبط با بخش تعلیم و تربیت، در حوزه های زیر می تواند در زمینه افزایش روحیه و نشاط معلمان موثر باشد که به اختصار در زیر اشاره می‌کنم:

- تجلیل از معلمان برتر در مسابقات و مقاطع مختلف،
- برگزاری اردوهای زیارتی سیاحتی،
- تقویت معنویت و روحیه جهادی و انقلابی در معلمان،
- به‌کارگیری بیشتر معلمان در کانون ها و پایگاه های 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 و ...

۴- نتیجه گیری

معلمان نقش اساسی در یادگیری دانش آموزان دارند. یک معلم خوب، حتی می‌تواند با تدریسی اثربخش، نقص کتاب‌ها و سیستم آموزشی را نیز تا حدودی پوشش دهد. اما برای داشتن یک تدریس اثربخش و باکیفیت، صرفاً علم و دانش معلم کافی نیست. معلمان در کنار تخصص مورد نیازشان، باید روی شخصیت و انگیزه خودشان نیز کار بکنند و مهارت‌های لازم را به دست آورند. شخصیت یک معلم بیشتر از هر چیزی روی دانش آموزان اثر می‌گذارد. بنابراین مهم است که معلمان به دنبال ارتقای مهارت‌های شخصیتی و انگیزه خود باشیم. برای مقابله با فرسودگی شغلی و بالابردن انگیزه معلمان در بالا به مطالب زیادی اشاره شد ولی به طور کلی پیشنهادهایی ارائه می‌شود:

- علائم را بشناسید،
- با یک نفر راجع به احساسات خود صحبت کنید،
- کارتان را دوباره برنامه‌ریزی کنید،
- کارهای اضافی خود را کم کنید،
- از تعطیلات خود به خوبی استفاده کنید،
- از روش‌های کسب آرامش و مراقبه 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 و ...



کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت

National Conference on Applied Studies in Education Processes

منابع

- بال، ساموئل. (۱۳۷۳). انگیزش در آموزش و پرورش. (ترجمه سیدعلی اصغر مسدد). شیراز: انتشارات دانشگاه شیراز.
- پارسا، محمد. (۱۳۷۴). روان شناسی تربیتی. تهران: انتشارات سخن.
- حیمنی نیک، اعظم. (۱۳۷۴). تئوری نیاز و انگیزش. تهران: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
- سیف، علی اکبر. (۱۳۸۲). روانشناسی پرورشی. تهران: انتشارات آگاه.
- شعاری نژاد، اکبر. (۱۳۸۷). یادداشت هایی درباره نظریه های انگیزش در آموزش و پرورش. تهران: انتشارات پویا.
- شعبانی، حسن. (۱۳۸۵). مهارت های آموزشی روش ها و فنون تدریس. تهران: انتشارات سمت.
- نیکنامی، مصطفی. (۱۳۷۷). محرک های فشارزا در کار معلمی و استراتژی های مقابله با آن، فصلنامه تعلیم و تربیت.