



کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت

National Conference on Applied Studies in Education Processes



دانشگاه هرمزگان
Hormozgan University



موسسه ملی آموزش پژوهشی
آناجیس نگار
شماره ملی: ۱۳۰۱۱۵۰۷۳۳۰



وزارت آموزش و پرورش
معاونت آموزش و پرورش شهرستان جاباب

چکیده

در این مقاله نگارنده در نظر دارد علل بی انگیزگی معلمان را مورد بررسی قرار دهد و برای رفع هر یک از این علت ها راهکارهایی مناسب و اجرایی ارائه دهد. آموزش و پرورش مهم ترین نهاد در تربیت نیروهای انسانی است و معلمان قافله سالاران این نهاد تاثیرگذار هستند، بنابراین تربیت نیروهای با انگیزه و کارآمد با معلمان با انگیزه محقق می شود، به همین دلیل شناخت عوامل موثر بر انگیزش معلمان اهمیت زیادی پیدا می کند. انگیزش شغلی، توانایی معلمان را بالا می برد و باعث افزایش کیفیت آموزشی و بهبود عملکرد دانش آموزان می شود. مقاله حاضر با استفاده از روش مطالعه موردی و از طریق جستجو در پایگاه های اینترنتی گردآوری شده است. هدف پژوهش حاضر بررسی عوامل موثر بر انگیزش معلمان و در نهایت ارائه بهترین راهکارها جهت افزایش انگیزش شغلی در آنها می باشد. آنچه از این مقاله منتج می شود این است که محرک های انگیزشی اعم از محرک های درونی و بیرونی تاثیرات قابل توجهی در ارتقای انگیزش شغلی معلمان دارند و به همین علت است که این مقاله در صدد ارائه راهکارهایی مطابق با محرک های درونی و بیرونی است. این راهکارها شامل راهکارهای اقتصادی، اجتماعی، سازمانی، محیطی و معنوی هستند.

کلیدواژه

نیروی انسانی، معلم، انگیزش، بی انگیزگی، محرک ها، راهکار

مقدمه

نیروی انسانی مهم ترین بخش هر سازمان است و هیچ سازمانی بدون نیروی انسانی نمی تواند به اهداف خود دست یابد و عملکرد مطلوبی داشته باشد. آموزش و پرورش مهم ترین نهاد در تعلیم و تربیت نیروی انسانی است و معلمان به عنوان مدرس نقش بسیار مهمی در تعلیم و تربیت نیروهای کارآمد و فعال دارند.

مطالعات نشان می دهند انگیزه عامل اصلی تلاش و فعالیت انسان است، انگیزه های درونی اعم از احساس تعالی، عزت نفس و انگیزه های بیرونی مانند پاداش، تشویق، احترام و... انسان را به فعالیت و تلاش برمی انگیزند. افراد بی انگیزه تمایلی به فعالیت و تلاش ندارند و نسبت به انجام هر فعالیتی امتناع می ورزند، اما برعکس این افراد، انسان های دارای انگیزه، کوشا و تلاشگر هستند و نهایت تلاش خود را در راه وصول به اهدافشان به کار می گیرند.

کارمندان برای عملکرد عالی نیاز به انگیزه دارند، معلمان نیز برای آنکه در تدریس خوب عمل کنند، لازم است که از انگیزه شغلی برخوردار باشند. انگیزه هایی که معلمان را به فعالیت و تدریس راغب میکند شامل موارد متعددی می شود که از جمله آنها می توان به کیفیت زیرساخت های مدرسه، دستمزد و حقوق مناسب، مزایا و هدایا، تشویقی ها و قدرانی ها، جایگاه شغلی مثبت، کسب موفقیت، پیشرفت شغلی، امکان ادامه تحصیل، امکان دریافت آموزش های حرفه ای، روابط خوب با همکاران، شرایط کاری مناسب، وضعیت استخدامی و در نهایت عملکرد مدیریت مدرسه اشاره کرد. (انتصار فومنی، 1394: 171)

معلمان با انگیزه برای تدریس از قبل برنامه ریزی می کنند و پیش از تدریس، جدیدترین روش های تدریس را مورد بررسی قرار می دهند و بهترین روش را انتخاب و اجرا می کنند، آنها بر تدریس خود نظارت می کنند و اشکالات تدریس خود را مورد بازبینی قرار می دهند و تا حد امکان در جهت رفع آنها تلاش می کنند. این معلمان فعال و با انگیزه، انگیزه و انرژی مثبت خود را به دانش آموزانشان هم منتقل می کنند و دانش آموزانی با انگیزه، خلاق و هدفمند تربیت می کنند.

معلمان بی انگیزه دقیقا نقطه مقابل معلمان با انگیزه و فعال هستند، آنها بدون هیچ برنامه ای در کلاس های درس حاضر می شوند و با یک روش یکنواخت، ثابت و فاقد هرگونه خلاقیت و انعطاف به تدریس می پردازند، این معلمان در بسیاری از مواقع تاخیر و غیبت دارند و در فعالیت های مدرسه مشارکت نمی کنند و دائم در حال شکایت از موضوعات ساده و بی اهمیت هستند، این قبیل معلمان باعث ضعف در دانش آموزان و در نهایت تضعیف آموزش و پرورش می شوند. به همین علت است که بررسی علل بی انگیزگی معلمان و تلاش برای ارائه راهکار در این زمینه اهمیت پیدا می کند. این مقاله با روش مطالعه موردی و با هدف ارائه راهکار جهت افزایش انگیزه معلمان نوشته شده است. در این مقاله ابتدا توضیحاتی مختصر درباره نظام انگیزشی انسان ارائه می شود، سپس مهم ترین علل بی انگیزگی معلمان در ابعاد اجتماعی، فردی، اقتصادی، سازمانی و محیطی بررسی می شوند و با توجه به این موارد راهکارهایی اجرایی برای افزایش انگیزه معلمان ارائه می گردد.

نقش معلمان و اهمیت آنها در نظام تعلیم و تربیت

آموزش و پرورش مهم ترین نهاد در تربیت و تامین نیروهای انسانی است، معلم قافله سالار این قافله است و به عنوان مربی نقش بسیار مهمی در پیشبرد اهداف آموزشی و تربیتی دانش آموزان آینده ساز دارد. معلم کلید درهای تعلیم و تربیت است و وصول به اهداف آموزشی و تربیتی بدون این عنصر کلیدی میسر نیست. از این رو بی انگیزگی و بی رغبتی معلمان نسبت به شغل خطیر آنها نتایج نامطلوبی خواهد داشت.

انگیزه و انگیزش

انگیزش یکی از مهم ترین منابع قدرتمند تکانه ای است که رفتار یادگیرندگان را تحت تاثیر قرار می دهد و قدرت و پایداری رفتار را تعیین می کند. انگیزش به افراد نیرو می دهد تا به اهداف خود دست یابند. به سخن دیگر انگیزش به حالت های درونی موجود زنده که موجب بروز، هدایت یا تداوم رفتار او به سوی نوعی هدف میشود، اطلاق می گردد و در نهایت می توان گفت انگیزش محرک فعالیت های انسان و عامل جهت دهنده رفتارهای او است. (کاوه، 1389: 3)

انگیزش دلایل رفتار افراد را نشان می دهد و مشخص می کند که چرا آنها به روشی خاص رفتار می کنند. رفتار دارای انگیزه، رفتاری جهت دار و دنباله دار است. (سانتراک، 1385: 580)

در انگیزش عوامل احساسی، شناختی و گاهی هر دو نقش دارند. بر این اساس انگیزش به حالتی از احساس یا تفکر اطلاق می شود که در آن فرد برای مشارکت در فعالیتی خاص آمادگی دارد. این توصیف بر انگیزش به عنوان وضعیت یا حالتی هیجانی یا شناختی تاکید می کند که مستقل از عمل است. برای برخی از افراد جنبه احساسی انگیزش و برای برخی دیگر جنبه شناختی و ذهنی آن اهمیت دارد. (کاوه، 1389: 3)

مجموعه علل و عوامل رفتار در صورتی که درونی باشند و از درون شخص آغاز شوند، انگیزه نام دارند، اما اگر بیرونی باشند و خارج از وجود شخص قرار داشته باشند، محرک های بروز رفتار هستند. (شعاری نژاد، 1368)

تفاوت بین انگیزه و محرک را به شکل دیگری تحت عنوان انگیزه اولیه و ثانویه و انگیزه های درونی و بیرونی نیز توصیف کرده اند. «با این وصف عواملی مانند تشویق، تحسین، پاداش و تنبیه محرک های بیرونی رفتار محسوب می شوند و عوامل دیگری مانند نیاز به قدر و منزلت، تعالی خویشتن و عزت نفس انگیزه های درونی رفتار به شمار می روند.» (کاوه، 1389: 3)

نیازهای فیزیولوژیکی و خارجی غالباً نیازهایی سطح پایین هستند اما نیازهایی درونی مانند نیاز به خود شکوفایی و احترام، نیازهایی سطح بالا محسوب می شوند.

انواع انگیزه

1. انگیزش اولیه در مقابل انگیزش ثانویه: انگیزش های اولیه با نیازهای اولیه زیستی مرتبط هستند، مانند گرسنگی و تشنگی اما انگیزش های ثانویه با نیازهایی در ارتباط هستند که چندان جنبه زیستی ندارند و ارتباطی با حیات فرد پیدا نمی کنند، مانند نیاز به دوست داشته شدن.
 2. انگیزش درونی در مقابل انگیزش بیرونی: انگیزش درونی به مواردی اطلاق می شود که پاداش مورد انتظار فرد در قبال رفتاری معین به خاطر یک منبع درونی است. یعنی فرد برای رسیدن به تقویت های درونی عمل خاصی را انجام می دهد. انگیزش بیرونی زمانی اتفاق می افتد که منبع تقویت کننده رفتار یا منبع پاداش دهنده یک عامل بیرونی باشد. یعنی فرد برای رسیدن به یک پاداش بیرونی فعالیتی را انجام می دهد.
 3. انگیزش اجتماعی: این دسته از انگیزه ها با محرک های اجتماعی ارتباط دارند و زمانی محقق می شوند که فرد و رفتارهای او را درون اجتماعی که در آن زندگی می کند مورد بررسی قرار دهیم.
 4. انگیزه پیشرفت: پیشرفت، انگیزه ای درونی است برای به پایان رساندن موفقیت آمیز یک تکلیف، رسیدن به یک هدف یا دستیابی به سطح خاصی از شایستگی در یک زمینه. افراد از لحاظ میزان انگیزش پیشرفت، متفاوت از یکدیگر هستند. افراد دارای انگیزه پیشرفت بالا در حوزه ای که انتخاب می کنند، تلاش قابل توجهی از خود نشان می دهند. انگیزه پیشرفت به دلیل آمیختگی با تمایلات زیستی، انگیزه ای پیچیده به شمار می آید.
 5. انگیزش پیچیده: انگیزه های پیچیده، انگیزه هایی هستند که می توان تاثیر عوامل مختلفی مانند عوامل زیستی، اجتماعی و محیطی را در آنها مشاهده کرد.
 6. انگیزه های هوشیار در مقابل انگیزه های ناهوشیار: انگیزه های هوشیار عموماً در حیطه هوشیاری فرد عمل می کنند و فرد از آنها آگاهی دارد. انگیزه های ناهوشیار عمدتاً خارج از حوزه اراده و آگاهی فرد هستند.
- (قربانی، 1389: 94)

انگیزش درونی و انگیزش بیرونی

الف_ انگیزش درونی: یکی از مهم ترین منابع انگیزشی، انگیزش درونی است که بر اساس آن انسان تلاش می کند تا به استعدادها و شایستگی های بالقوه خود دست یابد. برخی از عواملی که موجب تقویت انگیزه های درونی می شوند عبارتند از:

1. نیاز به موفقیت و شایستگی
2. نیاز به همبستگی به گروه
3. نیاز به مشارکت در کار گروهی
4. نیاز به احترام در محیط های اجتماعی
5. نیاز به فضای روانی مطلوب در گروه

(قربانی، 1389: 107)

ب_ انگیزش بیرونی: انگیزش بیرونی به دسته ای از انگیزش ها گفته می شود که منبع و کانون اثربخش آنها در محیط قرار دارد و به عنوان یک عامل بیرونی افراد را ترغیب می کند که فعالیت خاصی را انجام دهند. به عبارت دیگر انگیزش بیرونی حالتی است که در نتیجه محرک های بیرونی در فرد شکل می گیرد و موجب تقویت رفتار او می گردد. برخی از این محرک ها عبارتند از:

1. محرک های مالی
2. قدرت و شهرت
3. نشان ها و مقام ها
4. مسابقات و رقابت ها
5. شرایط و امکانات مطلوب در محل کار

پادشهایی که فرد در قبال انجام فعالیت های مبتنی بر این انگیزه ها دریافت می کند، پاداش های بیرونی هستند. این پاداش ها اغلب پاداش هایی عینی، ملموس و همگانی هستند. فرد با پیش بینی و آگاهی از احتمال دریافت این پاداش ها رفتارهای خود را سامان می دهد و بسته به شدت تمایلی که این پاداش ها در وی ایجاد می کنند، فعالیت خود را تا رسیدن به آن تداوم می بخشد.

(قربانی، 1389: 108)

علل بی انگیزگی معلمان

مسائل آموزشی

1. حجم زیاد برخی کتاب های درسی و زمان محدود برای تدریس مطالب باعث می شود معلمان نتوانند همه مطالب را به سر انجام برسانند و یا نتوانند مطالب را با کیفیت بالا ارائه دهند، این مسئله در طولانی مدت باعث احساس ناکارآمدی و بی انگیزگی در معلمان می شود.
2. بی توجهی دانش آموزان به یادگیری عامل دیگری است که در بعضی از مدارس دیده می شود، معلمان با بررسی روش های جدید تدریس، بهترین روش ها را انتخاب و اجرا می کنند اما در نهایت با نمرات کم دانش آموزان رو به رو می شوند، وقتی تلاش های متعدد از جانب آنها صورت بگیرد اما نتیجه ای حاصل نشود، معلمان دچار بی انگیزگی می شود.
3. عدم وجود فضای مثبت و با نشاط بین همکاران نیز عامل مهمی در انگیزه معلمان است، نگرش منفی و مطرح کردن بحث های آزاردهنده از طرفی بعضی از همکاران نقش مهمی در بی انگیزگی و ناامیدی معلمان دارد.

مسائل اجتماعی

1. برخورد نامناسب برخی از اولیا با معلمان مسئله دیگری است که بسیاری از معلمان را نسبت به شغل خود بی انگیزه کرده است، برخی از اولیا برای معلمان احترام قائل نیستند و گاهی در مقابل خود دانش آموزان برخوردهایی توهین آمیز و ناراحت کننده به معلمان روا می دارند .
2. برخورد نامناسب دانش آموزان مورد دیگری است که بسیار جای بحث دارد، برخی از دانش آموزان با بی توجهی به ارزش معلمان و در برخی موارد با رفتارهای توهین آمیز خود باعث دلسردی و دلشکستگی معلمان می شوند.

مسائل اقتصادی

اگر حقوق معلمان برابر با تلاش آنها نباشد، باعث بی انگیزگی آنها می شود. طبق مطالب ذکر شده در بخش انگیزش، یکی از محرک های بیرونی انگیزش، سیستم پاداش بود، اگر فرد در برابر تلاش خود مزایا و پاداش کافی دریافت نکند، نسبت به شغل خود دچار بی انگیزگی می شود و به سمت تغییر شغل یا پیدا کردن شغل دوم می روند، همین موضوع باعث می شود که معلمان نتوانند تمام زمان خود را صرف برنامه ریزی و مطالعه برای آموزش به دانش آموزان کنند.

مسائل سازمانی

عدم وجود فضای رقابتی در میان معلمان بعضی از مدارس و بی توجهی برخی از مدارس نسبت به تشویق معلمان فعال و خلاق و همچنین برابر دانستن معلمان غیر فعال با معلمان فعال و تلاشگر عوامل دیگری هستند که معلمان با انگیزه و فعال را نا امید و غیر فعال می کنند.

مشکلات فیزیکی محل کار

مشکلات محیط آموزشی اعم از احداث مدارس در محیط های شلوغ، فقدان امکانات کافی، فضای تاریک و نور ناکافی، سیستم های سرمایشی و گرمایشی نامناسب و... همه مواردی هستند که باعث بی رغبتی و بی انگیزگی معلمان نسبت به شغل آنها می شوند.

مشکلات شخصی معلمان

1. مشکلات خانوادگی، مشکلات نگهداری از فرزندان و این قبیل نگرانی ها همه در زمره مشکلات شخصی معلمان قرار می گیرند.
2. بی توجهی برخی از معلمان نسبت به برنامه ریزی برای تدریس و همچنین نداشتن طرح درس و روش های تدریس خلاقانه، مسئله دیگری است که باعث بی برنامهگی و بی نظمی در کار معلمی می شود و این بی برنامهگی به تدریج باعث نگرانی و اضطراب می شود. (پناهی، مومنی و صالحی، 1397)

راهنمای ایجاد انگیزش در انسان ها و تنظیم رفتار سازمانی

1. انگیزه بخشی امری فردی و بسیار پیچیده است و به همین علت نمی توان در زمینه انگیزش انسان ها قوانین و دستورالعمل هایی با قاطعیت کلی وضع کرد، برای مثال نمی توان گفت محرک های مالی باعث انگیزش همه افراد می شوند. این موضوع امری فردی است و از فردی به فرد دیگر متغیر است. (قربانی، 1389: 96)
2. تلاش برای افزایش انگیزه معلمان باید طبق مراحل و اصول خاصی صورت بگیرد، ابتدا باید نیازهای آنها به دقت مورد بررسی قرار بگیرد و بررسی شود که معلمان دقیقا چه نیاز هایی دارند و چگونه می توان این نیازها را مرتفع ساخت.
3. پس از شناسایی نیازها در همه ابعاد اجتماعی، اقتصادی، آموزشی، سازمانی و فردی، راهکارهایی اجرایی و متناسب ارائه می گیرد.

راهکارهایی برای افزایش انگیزه معلمان

راهکارهای سازمانی

1. طراحی نظام ارزشیابی عادلانه و دقیق یکی از راهکار های مهم جهت افزایش انگیزه معلمان است. همانطور که پیش تر گفته شد یکی از علت های بی انگیزگی معلمان، برخورد یکسان سازمان با معلمان فعال و غیر فعال است، در صورت طراحی یک نظام ارزشیابی کارآمد و دقیق، معلمان فعال و کوشا از معلمان غیرفعال شناسایی می شوند و می توان برخوردی عادلانه با معلمان فعال از طرف سازمان برنامه ریزی کرد. در اکثر مدارس ملاک برتر بودن بیشتر بر سابقه کاری معلمان تکیه دارد و معلمان با سابقه در راس توجه و احترام قرار دارند و به معلمان کم سابقه کمتر توجه می شود این در حالی است که بسیاری از معلمان کم سابقه سرشار از ایده ها و روش های خلاقانه هستند اما در رویارویی با کم توجهی مدیر و سایر همکاران انگیزه خود را از دست می دهند و ایده های خود را مطرح نمی کنند.
2. ایجاد فضای رقابتی بین معلمان راهکار دیگری است که می توان در این زمینه مطرح کرد، برگزاری مسابقات و طرح های رقابتی می تواند معلمان غیر فعال را هم فعال کند و در چرخه رقابت با سایر معلمان وارد کند. همچنین پیشنهاد می گردد مسابقات به شکل حضوری برگزار شوند تا معلمان ضمن تلاش برای رقابت با سایر معلمان، بتوانند از ایده ها و روش های جدید سایر معلمان نیز بهره مند شوند و در جهت رشد مهارت های خویش تشویق شوند.

3. اهتمام سازمان به قدردانی از معلمان فعال و تشویق آنها، عامل دیگری است که تأثیری بسیار زیادی در انگیزه معلمان دارد. پیشنهاد می شود تقدیر از معلمان برتر در حضور سایر معلمان و همکاران صورت بگیرد تا تأثیر بیشتری هم در معلم مذکور و هم در سایر معلمان داشته باشد. تشویق باید به شیوه صحیح و در موقعیت مناسب صورت بگیرد.
4. برگزاری کلاس های ضمن خدمت و دوره های آموزشی نیز راهکار مناسبی برای تقویت بنیه علمی معلمان است. در بعضی موارد در بین معلمان با سابقه دیده می شود که احساس به روز نبودن می کنند، برگزاری این جلسات باعث می شود بتوانند با روش های جدید تدریس و اطلاعات جدید آشنا شوند و احساس دلسردی به شغل خود نداشته باشند.
5. کاهش حجم کتاب های درسی و حذف مطالب غیر کاربردی از کتاب ها به معلم امکان ریزی بیشتر و طراحی روش های تدریس موثر و کارآمد را می دهد. به این ترتیب معلمان کمتر دغدغه به پایان رساندن کتاب را دارند و بیشتر وقت خود را صرف بهبود روش های تدریس و کیفیت آموزش می کنند.

راهکارهای اجتماعی

1. وجود روابط محترمانه و صمیمانه بین معلمان و دیگر کارکنان مدرسه در ایجاد انگیزه در معلمان نقش بسیار مهمی دارد. در چنین فضایی معلمان احساس آرامش و امنیت می کنند و آرامش خود را به دانش آموزان نیز منتقل می کنند. برقراری چنین فضای شاد و صمیمانه ای بیشتر از همه کارکنان به مدیر بستگی دارد، مدیر باید مانع از انتشار هرگونه صحبت ناراحت کننده و آزاردهنده در بین همکاران شود، مدیر باید با رفتاری عادلانه و منصفانه احترام و آرامش را در میان معلمان برقرار کند.
2. توجه دانش آموزان به معلم و ارتباط دو طرفه آنها با معلم یکی از مهم ترین عواملی است که باعث افزایش انگیزه معلمان می شود، معلمان با دریافت بازخورد از دانش آموزان تقویت می شوند و به ادامه فرآیند تدریس تشویق می شوند، برای تحقق این امر باید دانش آموزان ابتدا به محتوای آموزشی راغب شوند، دانش آموزان مطالب غیر کاربردی را دوست ندارند و با حذف مطالب غیر کاربردی و ارائه محتواهای به روز و کاربردی، به یادگیری تمایل پیدا می کنند و با ابراز تمایل خود به یادگیری باعث افزایش انگیزه در معلمان خود می شوند.
3. رابطه محترمانه اولیا با معلمان رابطه ای بسیار مهم و قابل توجه در نظر معلمان است، بنابراین لازم است نقش مثبت و مهم معلمان در تعلیم و تربیت دانش آموزان یادآوری شود. پیشنهاد می شود در مراسم های گوناگون، در رسانه ها و حتی در جلسات اولیا و مربیان حتما از تلاش های ارزشمند معلمان توسط سازمان قدرانی و حمایت شود، به این صورت زحمات معلمان و تلاش های آنها به اولیا یادآوری می شود و روحیه قدردانی در آنها تقویت می شود. این اقدامات باعث می شوند منزلت و جایگاه مثبت معلمان نزد مردم حفظ شود.

راهکارهای محیطی

1. کلاس درس محل اصلی فعالیت معلم است، کلاس هایی که دارای روشنایی کافی، سیستم سرمایشی و گرمایشی مناسب و فضای کافی و مناسب هستند، انگیزه معلمان را افزایش می دهند. با علم به این موضوع رسیدگی به موقعیت فیزیکی کلاس های درس از دو جهت مهم است، هم باعث ایجاد انگیزه در دانش آموزان و تمایل آنها به یادگیری می شود و هم باعث افزایش انگیزه در معلمان می شود.
2. تجهیز کلاس ها به صفحات هوشمند، پروژکتور و سایر ابزارهای هوشمند آموزشی باعث می شود که معلمان بتوانند از روش های آموزشی صوتی و تصویری نیز استفاده کنند. این روش ها به دلیل تازگی و جذابیت برای معلمان و دانش آموزان بصورت همزمان ایجاد انگیزه می کنند.

راهکارهای اقتصادی

- برقراری سیستم پاداش عادلانه مهم ترین اقدام در جهت افزایش انگیزه معلمان است. همانطور که پیش تر گفته شد اگر افراد در برابر فعالیت خود پاداش مناسب و عادلانه دریافت نکنند دچار بی انگیزگی می شوند و دست از تلاش بر میدارند. از جمله راهکارهای اقتصادی می توان به موارد زیر اشاره کرد:

1. سیستم پاداش عادلانه و به دور از تبعیض برای همه ارگان ها
2. ارائه تسهیلات رفاهی و هدایا در ایام مختلف نقش بسیار قابل توجهی در افزایش انگیزه دارد.
3. بهبود وضعیت پرداخت حقوق، دستمزدها و اضافه کاری ها (گلشن پور، 1395: 12)

راهکارهای معنوی

اعتقاد به به حضور دائمی خداوند مهربان و باور به ناظر بودن او بر تمام اعمال انسان یک محرک قوی است که باعث انگیزش می شود، این اعتقاد باعث می شود که انسان همواره اطمینان داشته باشد که پاداش معنوی اعمال نیکش قطعاً به او داده خواهد شد.

راهکارهای فردی

1. معلمان باید از ابتدا اهداف خود را مشخص کنند، داشتن هدف مشخص و هدفمند بودن مانع از سردرگمی و بی انگیزشی می شود. افراد هدفمند علی رغم تمام مشکلات هیچ گاه دچار بی انگیزگی نمی شوند، زیرا در پس تمامی فعالیت های خود هدفی دارند که برای آن تلاش می کنند و تا زمانی که به اهداف خود نرسند از تلاش دست نمی کشند.

2. برنامه ریزی های هدفمند برای تدریس، طراحی طرح درس های خلاقانه و تحقیق و بررسی جدید ترین روش های تدریس مانع از رکود معلمان می شود. همچنین استفاده از مازیک های رنگارنگ و نقاشی های زیبا در تدریس باعث افزایش انگیزه و تمرکز بیشتر در معلمان می شود.

نتیجه گیری

1. انگیزش محرک رفتارها و جهت دهنده همه فعالیت های انسان است، انگیزه مانند موتور عامل حرکت و رفتار انسان است. انگیزش به انواع مختلفی تقسیم می شود اما یکی از دسته بندی ها که در این مقاله به تفصیل مورد بررسی قرار گرفته است، انگیزش درونی و انگیزش بیرونی است. در انگیزش درونی عامل بروز رفتار در درون و در وجود فرد قرار دارد اما در انگیزش بیرونی عامل رفتار به یک محرک یا یک پاداش خارجی وابسته است. برای مثال اگر معلمی تدریس را صرفاً به دلیل علاقه اش به این کار انجام دهد، محرک اش یک عامل درونی بوده اما اگر تدریس را صرفاً برای دریافت پاداش و دستمزد انجام دهد محرکی که رفتارش را شکل داده یک محرک بیرونی است.

2. در همه سازمان ها نیروی انسانی مهم ترین سرمایه آن سازمان به شمار می رود، زیرا پیشبرد اهداف بدون نیروی انسانی کارآمد میسر نیست. آموزش و پرورش نهاد مهمی است که وظیفه تعلیم و تربیت نیروهای انسانی را بر عهده دارد و معلمان در این نهاد نقشی کلیدی دارند و گشایش ابواب علم و تربیت نیروهای متخصص و کارآمد بدون آنها امکان پذیر نیست.

3. معلمان برای تربیت نیروهای کارآمد و شایسته به انگیزه نیاز دارند و برای ایجاد انگیزه در آنها لازم است به نیازهای مختلف آنها در سطوح مختلف توجه شود.

4. از علل بی انگیزگی معلمان به مسائل اقتصادی، اجتماعی، فردی، سازمانی و محیطی اشاره شد. مشکلات اقتصادی معلمان، مشکلات نظام ارزشیابی، مشکلات ادامه تحصیل معلمان، روابط غیردوستانه معلمان در بعضی از مدارس، رفتار تبعیض آمیز بعضی از مدیران با معلمان، کم رنگ شدن ارزش و جایگاه مثبت معلمان نزد اولیا، بی احترامی و بی توجهی بعضی از دانش آموزان به معلمان، موقعیت فیزیکی نامطلوب بعضی از مدارس و مشکلات شخصی معلمان همه از عواملی بودند که در این مقاله به عنوان علل بی انگیزگی معلمان مطرح شده اند.

5. پس از بررسی علل بی انگیزگی معلمان راهکارهایی در ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی، فردی، سازمانی، محیطی و معنوی ارائه شد. برقراری سیستم پاداش عادلانه، ارائه تسهیلات رفاهی و مزایا به معلمان، بهبود وضعیت پرداخت حقوق و دستمزدها، برقراری روابط محترمانه و دوستانه بین معلمان و کارکنان توسط مدیر، رفتار منصفانه و عادلانه مدیر با همه معلمان، تقویت دیدگاه مثبت اولیا و دانش آموزان نسبت به معلمان، هدفمند بودن معلمان، برگزاری جشنواره های مختلف به شکل حضوری، برگزاری جلسات ضمن خدمت، تقدیر و قدردانی از معلمان برتر و فعال، احداث مدارس در محیط مناسب و توجه به روشنی و سایر امکانات مورد نیاز در کلاس های درسی، تجهیز مدارس به سیستم های هوشمند و باور به پاداش های معنوی این شغل نیک از جمله راهکارهایی بودند که در این مقاله ارائه شد.

منابع

1. انتصار فومنی، غلامحسین. (1394). رابطه انگیزش شغلی، دل بستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان با بهره‌وری مدیران در سازمان آموزش و پرورش استان زنجان. *مجله مدیریت بهره‌وری*. 8(32)، 171_190 .
2. پناهی، زهرا. مومنی، زهرا. صالحی، کیوان. (1397). بازنمایی علل کاهش انگیزه شغلی در معلمان در انجام فعالیت‌های حرفه‌ای. *نشریه پژوهش در تربیت معلم*. 2(4)، 71_107 .
3. سانتراک، جان. (1385). *روان‌شناسی تربیتی*. ترجمه امیدیان، مرتضی. چاپ اول. یزد: انتشارات رسا .
4. شعاری نژاد، علی اکبر. (1368). *مبانی روان‌شناختی تربیت*. چاپ دوم. تهران: انتشارات پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
5. قربانی، رعنا. (1389). *بررسی نیازها و عوامل انگیزش درونی و بیرونی. نشریه علوم رفتاری*. 2(4)، 91_118 .
6. کاوه، محمدحسین. (1389). انگیزش و یادگیری. *مجله دانشگاهی یادگیری الکترونیکی*. 1(1)، 1_8 .
7. گلشن پور، منصور. (1395). بررسی رابطه بین متغیرهای سیستم پاداش با انگیزه و عملکرد شغلی کارکنان در شعبات بانک رفاه استان گیلان. همایش کنفرانس بین‌المللی مدیریت تغییر و تحول.