



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

زمان پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۰۳/۱۵

واکاوی انگیزه آموزگاران ابتدایی و اثرات آن بر کیفیت کاری در مدارس

سیده محدثه محمودی

کارشناسی علوم آزمایشگاهی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج

mahmoudi.smohadese@gmail.com

چکیده

هر آموزگاری زندگی خود را وقف آموزش و پرورش می کند به دلایلی که برای خود او مانند هر بخش دیگری از هویتش فردی است. با این حال، معمولاً پول یا تعطیلات تابستانی سه ماهه نیست. دلایل آموزگار شدن عمیق تر از اینهاست. و در حالی که دلایل هر فرد شخصی است، تقریباً همه آموزگاران با تمایل به تأثیرگذاری بر مردم و یادگیرندگان در کلاس درس متحد هستند. مدارس با نیازهای بالا در نظام تعلیم و تربیت دارای نگرانی های بودجه ای و حفظ آموزگار کم هستند و یادگیرندگان همچنان به ترک تحصیل ادامه می دهند. انگیزه آموزگاران یکی از عوامل مؤثر در کیفیت آموزش و یادگیری است. آموزگاران با انگیزه می توانند دانش آموزان را به یادگیری ترغیب کنند و فرهنگ مثبت و همکاری های در کلاس درس ایجاد کنند. برای حفظ و افزایش انگیزه آموزگاران، باید به نیازها، ارزشها و اهداف آنها توجه شود و فرصتهایی برای رشد حرفه ای، توسعه شخصی، بازخورد مثبت، پاداش مناسب و حمایت اجتماعی فراهم شود. تمامی سازمان ها به دنبال استفاده از روش هایی جهت حفظ کارکنان خود هستند. آموزگاران معمولاً پس از وارد شدن به سازمان آموزش و پرورش از پس از مواجه شدن با مشکلات آموزشی دیگر انگیزه و علاقه لازم جهت ادامه فعالیت در نظام آموزشی را ندارند. تشویق ارائه یک محرک خوشایند به دنبال یک رفتار مطلوب، جهت افزایش دادن احتمال وقوع رفتار مورد نظر است. انگیزه از نیاز و خواست درونی فرد برای انجام فعالیتی خاص ریشه می گیرد. در این مطالعه به بررسی عوامل مؤثر بر انگیزه آموزگاران در مدارس پرداخته و تاثیر انگیزه آموزگاران بر فرآیند یاددهی یادگیری مورد واکاوی قرار گرفت.

کلمات کلیدی: انگیزش، آموزگاران، مدارس ابتدایی، تشویق، تدریس.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

مقدمه

توجه به نیروی انسانی در آموزش و پرورش مهمتر و ضروریت از سایر سازمانها بنظر میرسد، زیرا مسیولیت تربیت و پرورش نیروی انسانی و وظیفه خطیر انسانسازی را بر عهده دارد. در واقع بیشتر افراد جامعه حساسترین دوران عمر خود را تحت پوشش برنامه های آموزشی و تربیتی این سازمان قرار میگیرند. از جمله نظام های موثر و سرنوشت ساز در هر کشوری نظام آموزش و پرورش آن کشور است. زیرا پس از بخش وزارت دفاع، وزارت آموزش و پرورش بخش عمده ای از بودجه کل کشور را به خود اختصاص می دهد و در این نظام بیشتر بخش بودجه بندی به آموزگاران تعلق می گیرد و آموزگاران به عنوان مجریان امر تعلیم و تربیت باید کارایی و اثربخشی لازم را داشته باشند. آموزگاران به عنوان عناصر کلیدی در نظام آموزشی در راس نیروی انسانی سازمان آموزش و پرورش هستند. آنان به عنوان مربیان آموزشی نقش مهمی در آموزش، تعلیم و تربیت، زندگی شخص یادگیرندگان خود دارند. آموزگاران معمولا هنگام وارد شدن به سیستم آموزشی داره انگیزه بسیار زیادی هستند، اما پس از شاغل شدن تحت تاثیر عوامل مختلفی قرار می گیرند و در اکثر اوقات دوست دارند از این نظام خارج بشوند، زیرا برخی از عوامل موجود در داخل سیستم آموزشی انگیزه آنان را از فعالیت در نظام آموزشی سست می کند (غلامی و پژند، ۱۳۹۷). برای اینکه آموزگاران بتوانند به کارایی و اثربخشی دست یابند باید انگیزه لازم برای فعالیت های مستمر و خلاقانه را در سازمان داشته باشند. انگیزه و رفتار مکمل هم دیگر هستند و واژه های به هم وابسته هستند. زیرا بیشتر رفتار و نگرش های انسانی حاصل انگیزه افراد است و انگیزش به معنای عامل تشویق و ترغیب کننده افراد به کار است. اساس رفتارها و عملکردهای آموزگاران مدارس را نیز، همانند رفتار افراد در سایر سازمان ها نیازها و کمبودهایی تشکیل می دهد که در درون خود و حیطه کاری احساس می کنند و همین نیازها انگیزه شغلی را برای آموزگاران ایجاد می کند. برخورداری آموزگاران از عوامل تشویق کننده در داخل سیستم آموزشی به عنوان یکی از مهم ترین عوامل انگیزشی به شمار می رود (Glewwe and Muralidharan, 2016).

بدون وجود تشویق کننده ها چه بسا آموزگارانی وجود دارند که با وجود برخورداری از درجات علمی و تخصصی موضوعی که می تواند منشا خدمات ارزنده ای باشد، به تدریج انگیزه و علاقه و تعهد خود را از دست می دهد و نمی تواند در سطح مطلوب به اهداف خود دست یابد و همچنین زمینه ها گسترش علم و معرفت را در جامعه آموزشی مهیا نماید (Reeve and Shin, 2020). یکی از مهم ترین عواملی که می تواند موفقیت آموزگاران در امر آموزش و افزایش انگیزه برای تدریس را تضمین کنند، نظام پاداش و تشویق است که به دنبال دست یابی به پیشرفت برنامه ای آموزشی است. اهتمام به پرداخت و اتخاذ شیوه های تشویقی تاثیر عمده ای در انگیزش آموزگاران برای انجام دادن یا ندادن مجموعه وظیفه های محول شده به آنان دارد. این نکته را هیچ مدیر آموزشی نمی تواند انکار کند. اما در عمل اتخاذ روش های ناکارآمد تشویقی نیز نمی تواند اهداف آنان را محقق سازد و چه بسا به نتایج منفی و خلاف مورد انتظار منجر گردد (Vaughan and McLaughlin, 2011). در نظام های آموزشی جوامع مختلف و سازمان های آموزشی مختلف در جهان، عوامل خاص و مختلفی مکن است در تعیین سیستم تشویق و پاداش نقش داشته باشند. بیشتر سازمان ها بر این باور هستند سیستم پاداش و تشویق بر مبنای ارزشی خاص صورت می گیرد، که این ارزش برای افراد مختلف و سازمان های مختلف در جهان متفاوت است. ولی معمولا در اکثر سازمان ها جدا از فعالیت های مختلف آنها شاخص های گوناگونی را مشخص کرده اند و بر مبنای آنها به پرداخت تشویق و پاداش و مزایا می پردازند. برخی از این شاخص ها عبارتند از: الف) عملکرد، ب) میزان تلاش، پ) مهارت. از آنجا که تشویق



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

بهترین راهکار تهییج کارکنان برای ادامه فعالیت ها و بالابردن کیفیت کار است کشف عوامل موثر در تشویق کارکنان به ویژه کارکنان آموزشی یک امر بسیار مهم است (De Loof et al., 2021).

انگیزه شغلی در آموزگاران

انگیزه به عنوان یکی از موضوعاتی که اغلب در زمینه روانشناسی و آموزش مورد تحقیق قرار گرفته است، انگیزه عموماً به عنوان انرژی یا روحیه بخش در نظر گرفته می شود که افراد را به انجام کاری به طور طبیعی سوق می دهد. با این حال، با توجه به پیچیدگی انگیزه، به نظر می رسد در درک انگیزش اتفاق نظر وجود نداشته باشد. بنابراین، محققان با به کارگیری طیف وسیعی از نظریه‌های انگیزش، در تمرکز مطالعه خود نسبتاً گزینشی بودند. محققان دو جنبه از انگیزش را متمایز کردند: شروع انگیزه که به دلایل انجام کاری و تصمیم گیری برای انجام کاری مربوط می شود و انگیزه پایدار که به تلاش برای تداوم یا تداوم در انجام کاری اشاره دارد (Kerwin, and Thornton, 2021) دو بعد از تعریف انگیزه را شناسایی کردند که اکثر محققان بر آن توافق دارند: جهت و بزرگی رفتار انسان. بر این اساس، انگیزه دلیل تصمیم افراد برای انجام کاری، مدت زمانی که افراد مایل به ادامه فعالیت هستند و میزان سختی آن فعالیت را دنبال می کنند را مشخص می کند. در مورد انگیزه آموزگار، معمولاً آن را بر حسب جذب و حفظ تعریف می کنند. و تمرکز به عنوان چیزی که تعیین می کند "چه چیزی افراد را به تدریس جذب می کند، چه مدت آنها در دوره های اولیه آموزش آموزگاری خود باقی می ماند و متعاقباً در حرفه آموزگاری، و میزان تعامل آنها با دوره های آموزشی و حرفه آموزگاری ارتباط است (Hardré, and Sullivan, 2008) دو بعد انگیزش آموزگار را مطابق با تصورات خود از انگیزه، یعنی انگیزه برای تدریس و انگیزه ماندن در حرفه برجسته کردند. بررسی آنها از ادبیات به نتیجه ای از چهار مؤلفه برجسته انگیزش آموزگار رسید: انگیزه درونی برجسته که ارتباط نزدیکی با علاقه ذاتی به تدریس داشت. تأثیرات زمینه‌ای اجتماعی مربوط به تأثیر شرایط و محدودیت‌های خارجی؛ بعد زمانی با تأکید بر تعهد مادام العمر. و عوامل بی انگیزه ناشی از تأثیرات منفی. با توجه به تعاریف موجود از انگیزش آموزگار، بعد دوم شناسایی شده است که بعد درونی انگیزه برای آموزگاران کارساز است و بسیار دربرگیرنده تداوم و تلاش با حرفه آموزگاری است. بنابراین انگیزه آموزگار به دلایلی اشاره دارد که از ارزش‌های درونی افراد برای انتخاب تدریس و تداوم تدریس نشأت می گیرد و شدت انگیزه آموزگار که با تلاش‌های انجام شده برای تدریس نشان می‌دهد که تحت تأثیر تعدادی از عوامل زمینه‌ای است. اشتیاق آنان برای آموزگاری در دوره های قبل از خدمت بر اینگونه آنان جهت حضور در کلاس تأثیر بسزایی داشته است. انگیزه آموزگار هم شامل تمایل به تدریس و هم سبک بین فردی نسبت به یادگیرندگان در حین انجام این کار است. انگیزه شخصی خود آموزگار حول میزان ارضای نیازهای روانشناختی تجربه شده در حین تدریس حل می شود و خود را در قالب اشتیاق آموزگار و رضایت شغلی نشان می دهد. سبک انگیزشی آموزگار نسبت

به یادگیرندگان حول محور آنچه آموزگاران در طول آموزش می‌گویند و انجام می‌دهند می‌چرخد تا یادگیرندگان را برای شرکت در فعالیت‌های یادگیری برانگیزد، و خود را در قالب آموزش حمایتی خودمختار در مقابل کنترل نشان می‌دهد. از آنجایی که وقتی آموزگاران از خودمختاری حمایت می‌کنند، مزایای معناداری برای یادگیرندگان و آموزگاران حاصل می‌شود (Rahman and Sahayu, 2020).



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

مشوق ها و تاثیر آن ها بر انگیزش آموزگاران

معنای لغوی تشویق از شوق به معنای ایجاد شوق و میل است و با مسامحه تشویق به معنای ایجاد انگیزه است. زمانی که صحبت از تشویق می شود معمولا یک محرک خوشایند در میان است. ارائه یک محرک خوشایند به دنبال یک رفتار مطلوب، جهت افزایش دادن احتمال وقوع رفتار مورد نظر است. تشویق و پاداش معمولا پس از وقوع رفتار صورت می گیرند و به دنبال تکرار مجدد رفتار مورد نظر هستند و دوام آن را بیشتر می کنند. تشویق می تواند طیف وسیعی را شامل شود. همچنین می تواند سایر رفتارها را تحت تاثیر قرار دهد. تشویق می تواند یک نگاه تحسن آمیز تا یک تشویق مالی بزرگ باشد یا هدایای یک رتبه و مقام و یا درجه خاصی را شامل شود. اما به هر صورتی که باشد می تواند تاثیرات مثبتی را در پی داشته باشد. بونگی و همکاران تشویق را معمولا به زمانی شایسته می دانست که افراد کوشش بیشتری از خود نشان می دادند و دارای انگیزه لازم برای فعالیت خاصی بودند. انتخاب طرح و نوع تشویق به نوع کار افراد مختلف بستگی دارد. گاهی مواقع تشویق ها دارای علت خاصی نیستند و حتی در این موارد هم تشویق ها خاصیت تقویت کنندگی نیز دارند (Bugni et al., 2018). اعطای پاداش در سیستم ها و سازمان ها باید به گونه ای باشد که حدکثر بازده را برای سازمان ممکن سازد. به عنوان اولین قدم در این راستا سیستم باید به طوری طراحی گردد که اعطای پاداش، مشروط به عملکرد موثر باشد (عملکرد موثر، عملکردی است که در جهت نیل به اهداف سازمان باشد) تنها در این صورت است که تشویق به عنوان مکانیسمی برای ایجاد انگیزه کارساز است. از جمله مهم ترین اهداف تشویق به حضور منظم و مرتب در سازمان ها و ترغیب آنها به عملکرد بهتر می باشد. تشویق برای جذب و حفظ نیروها در سازمان ها از اهمیت خاصی برخوردار است. و به خاطر تفاوت های زیاد شخصیتی و سلیقه ای که میان افراد وجود دارد در عمل نمی توان نوع خاصی از تشویق را انتخاب کرد که برای همه ارزش و اهمیت یکسانی داشته باشد. بنابراین کار دشوار در طراحی سیستم پاداش این است که اول این سیستم باید در حد امکان برای تعداد بیشتری از کارکنان سازمان جذابیت داشته باشد و دیگر اینکه پاداش های متنوع و گوناگونی را شامل شود که هر کدام از آنها برای عضوی در سازمان مهم و با ارزش باشد (Evans and Yuan, 2020).

ویژگی های مهم تشویق آموزگاران در نظام آموزشی

الف) انعطاف:

سیستم آموزشی باید در ارائه تشویق انعطاف پذیر باشد. به این معنی که باید بتوان مقدار یا میزان تشویق آموزگاران را متناسب با افزایش یا کاهش عملکرد مؤثر تغییر دهد. همه فعالیت ها به یک میزان تشویق نیاز ندارند. گاهی برای یک فعالیت آموزگار تنها یک نگاه تحسین آمیز از عزاران پاداش مالی باارزشتر است (Dath et al., 2013).

ب) فراوانی:

تشویق باید در زمان مناسب و به دلیل عملکرد مناسب باشد و دارای هدف مشخصی باشد. داشتن بازده نزولی در تشویق آموزگاران می تواند امر تعلیم و تربیت و عملکرد آنان را در کلاس شرطی نماید و این نیز باعث از بین رفتن ارزش و اهمیت کار آموزشی آنان شود. در صورتی که تشویق مکرر چنین مشکلی نداشته باشد، هر اندازه که دفعات اعطای آن بیشتر باشد، تأثیر بالقوه اش در عملکرد آموزگاران بیشتر خواهد شد. تشویق و پاداشی که نمایان باشد، نه تنها در ایجاد انگیزه



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

درشخص مؤثر است. بلکه به طور معمول همان احساس و آثار مثبت را در کسانی که شاهد اعطای تشویق هستند نیز به وجود می آورد (Rostini et al., 2020).

پ) توزیع منصفانه:

تشویق هایی که آموزگاران دریافت می کنند باید قابل مقایسه مشوق های سازمان های دیگر باشند همچنین در داخل سازمان نیز باید عادلانه باشد. آموزگاران معمولاً از این سیستم بی عدالتی در اعطای پاداش اعتراض دارند. آنان هنگامی سیستم پاداش را عادلانه می دانند که احساس نمایند تبعیضی در توزیع پاداش میان آنها و سایر کارکنان وجود ندارد و اشخاص برای کار و عملکرد مشابه، دریافت مشابه دارند یا کسانی که دارای بازده برابرند، دریافتشان یکسان است. آموزگاران از نادیده گرفته شدن تلاش هایشان و بدون تشویق ماندن آنها به ستوه آمده اد بنابراین در اکثر اوقات تصمیم می گیرند دیگر تلاش مطلوب و باکیفیتی در نظام آموزشی انجام ندهند (Trna, 2012).

ت) هزینه مناسب:

یکی از نکات بسیار مهم در طراحی هر سیستم تشویقی هزینه هایی است که اعطای تشویق برای سازمان در بردارد. بدیهی است از نظر سازمان، پاداشهایی مناسب تر و مطلوب ترند که هزینه کمتری داشته باشند. پاداش های کم هزینه را می توان به دفعات و به افراد بیشتری اعطا نمود، در حالی که طبیعتاً این امر در مورد پاداش های پر هزینه و گران قیمت، علمی یا اقتصادی نخواهد بود. آموزگاران هم نیز انتظار دارند بر حسب تلاش بیشتر خود از تشویق های مالی بسیار بالایی برخوردار باشند. تشویق های مالی با هزینه کم به آنان احساس بی کفایتی را نیز القا می کند و عزت نفس و خود شکوفایی آنان را کاهش می دهد (Sugita and Takeuchi, 2010).

ث) داشتن کارایی:

تشویق ها معمولاً زمانی دارای تاثیر خواهند بود که کارایی داشته باشند و آموزگار نیز به دریافت چنین مشوق هایی افتخار نماید و انگیزه آنان به تدریس و حضور در کلاس برانگیزاند (Barrera-Osorio, Raju, 2017).

راهکارهای ایجاد انگیزش در آموزگاران

فراهم آوردن شرایط رفاهی و بودجه کافی، فراهم آوردن امکانات آموزشی لازم، تقدیر و تشکر از زحمات آموزگاران می تواند به عنوان عاملی مشوق برای آموزگاران در مدارس ابتدایی باشد. عوامل مختلفی می تواند برای آموزگاران نقش مشوق را داشته باشد و انگیزه آنان را برای آموزش دادن افزایش دهد که برخی از آنها عبارتند از:

الف) موفقیت یادگیرندگان: اکثر آموزگاران از یادگیری یادگیرندگان خود احساس لذت می کنند زیرا معتقد هستند که توانسته اند نتیجه مطلوبی را دریافت نمایند. و تلاش های آنان نتیجه داشته است. برای ادامه آموزش بهتر مصمم تر می شوند.

ب) افزایش حقوق: معمولاً مشکل آموزگاران به ویژه در دوره ابتدایی پایین بودن میزان حقوق دریافتی آنان است. آنان معتقد هستند این میزان از حقوق بسیار پایین تر از میزان تلاش آنان است. اما زمانی که حقوق آنها افزایش بیابد تلاش آنان هم جهت دریافت روزی حلال افزایش خواهد یافت.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

پ) تقدیر و تشکر توسط سازمان بالاتر: زمانی که آموزگاران متوجه می شوند تلاشهای آنان مورد توجه مسئولان آموزشی است احساس خرسندی می کنند .

ت) برگزاری جشن ها و مراسم مخصوص جهت تجلیل از آموزگاران دوره ابتدایی

ث) همکاری والدین در یادگیری آموزش یادگیرندگان

ج) داشتن یادگیرندگان فعال و کوشا در کلاس درس

چ) قدر دانی از زحمات آموزگار توسط اولیای یادگیرندگان(حصاری و همکاران،۱۳۹۹).

ح) بالا بردن جایگاه آموزگار در جامعه و داشتن دید مثبت نسبت به شغل آموزگاری در جامعه.

خ) استفاده از کارترین تشویق ها یعنی تشویق لفظی (با دلیل نه طبق عادت کلامی) برای آموزگار توسط مدیر مدرسه

د) فراهم کردن دوره های اردویی برای آموزگاران موفق

ذ) دعوت کردن آموزگاران جهت شرکت در جلسه های آموزشی و سخنرانی

ر) فراهم آوردن امکانات و تجهیزات آموزشی مناسب برای آموزش دادن در کلاس(Barrera-Osorio and Raju,)

(۲۰۱۷)

ز) صداقت و یکرنگی مدیر مدرسه در برخورد با آموزگاران

س) جالب و مورد علاقه بودن شغل برای آموزگار

ش) موفقیت در شغل آموزگاری

ص) احساس مشارکت و تعلق در انجام دادن امور

ض) برخورداری از آزادی علم در کلاس درس و استفاده از روش های تدریس و آموزش متنوع

م) فراهم بودن تسهیلات فیزیکی

و) ارزشیابی از عملکرد آموزگاران

ه) تمجید عمومی از آموزگاران: اگر آموزگاری احساس ارزشمندی می کند، لازم نیست نگران انگیزه دادن به او باشید. این آموزگاران می دانند که چگونه با انگیزه بمانند. ایجاد احساس ارزشمندی در هر آموزگار می تواند به سادگی اعلامیه ای در صبح برای تشکر از آموزگار برای کاری که اخیراً انجام داده است باشد.

ی) به آموزگاران فرصت ابراز نظر داده شود: کنار گذاشته شدن از یک تصمیم مهم که برآینده آموزگاران تأثیر می گذارد، ساده ترین راه برای از دست دادن انگیزه آموزگار است. آموزگاران دوست دارند در جلسات شرکت نمایند و صدایشان در خصوص مشکلات آموزشی شنیده شود و زمانی که به خواسته های آنها احترام گذاشته شود و از استراتژی های پیشنهادی آنها استقبال شود به عنوان یک عامل تشویقی عمل خواهد کرد.

رابطه متقابل انگیزه آموزگار و دانش آموز

ارتباط انگیزه آموزگار با انگیزه دانش آموز مدت ها است که تایید شده است. اگرچه انگیزه آموزگار با انگیزه دانش آموز از طریق استفاده آموزگاران از راهبردهای انگیزشی مرتبط است، در میان نظریه های انگیزشی مختلفی که در تحقیقات انگیزش آموزگار به کار رفته اند، نظریه خود تعیینی به طور گسترده به عنوان چارچوبی در مطالعات تأثیر انگیزه آموزگار بر انگیزه یادگیرندگان



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

استفاده شده است. برای بررسی چهار نوع مختلف انگیزه طبقه بندی شده توسط (Robinson, 2020) از یک پرسشنامه خود طراحی برای تجزیه و تحلیل ظرفیت آموزگاران برای تمایز انواع مختلف انگیزه که از نظر استقلال متفاوت است استفاده کردند. این یافته که چهار نوع انگیزه (انگیزش بیرونی، درونی، شناسایی شده و درونی) در مکان مورد انتظار در امتداد پیوستار انگیزشی قرار گرفت، شواهد حمایتی برای به کارگیری تشویق در تحقیقات انگیزش آموزگار ارائه کرد. بر اساس خود تعینی، ادراک افراد از زمینه به عنوان پشتیبان استقلال یا کنترل، تأثیر رویدادهای بیرونی را بر انگیزه درونی و خود تعیین کننده تعیین می کند. مستند شده است که نمایه ای از عوامل تعیین کننده بر خودتعیین شدن آموزگار نسبت به کار تأثیر می گذارد که بر انگیزه یادگیرندگان تأثیر دارد. (Hardré, and Sullivan, 2008) پیشنهاد کردند که آموزگاران زمانی که بیشتر از سوی مافوق تحت فشار قرار می گیرند، احتمالاً یادگیرندگان را کنترل می کنند و یکی از عوامل مهمی که بر آموزگاران فشار می آورد، مسئولیت یادگیرندگان است. عملکرد مطابق با استانداردها در حمایت، از مدل سازی معادلات ساختاری برای نشان دادن روابط متوالی بین ادراک آموزگاران از محدودیت ها در محل کار، ادراکات خودتعیینی یادگیرندگان نسبت به یادگیری، خود تعینی نسبت به کار و رفتارهای آموزشی استفاده کردند. بر اساس مدل آنها، هر چه آموزگاران محدودیت های بیشتری را در سطوح برنامه درسی، مدیریت و همکاران، همراه با تصوراتشان از خودتعیین گری پایین یادگیرندگان درک کنند، کمتر تصمیم گیری می کنند و نسبت به تدریس کنترل کننده تر شوند.

بحث و نتیجه گیری

کیفیت در حال حاضر یکی از محورهای اصلی همه مباحث آموزشی است و ارتقای آن مهمترین وظیفه وزارت آموزش و پرورش است. نیروی انسانی بزرگترین سرمایه در هر سازمانی محسوب میگردد. بر این اساس کارایی و اثربخشی هر سازمان بستگی زیادی به کارکنان آن دارد. برخی از عوامل که نقش مشوق را دارند می توانند برای آموزگاران انگیزه ادامه فعالیت در نظام آموزشی به عنوان آموزگار را حفظ کند. تشویق آموزگاران به آنان روحیه می بخشد و شور شوق بیشتری را برای فعالیت در نظام آموزشی به وجود می آورد. معمولاً آموزگاران در مدارس ابتدایی بیشتر از آموزگاران مدارس دوره متوسطه مورد کم لطفی قرار می گیرند. اکثر آنان معتقد هستند که سرتراشیدن با یادگیرندگان کم سن و سال به مراتب دشوارتر از سرکارداشتن با یادگیرندگان بزرگسال است و بنابراین معتقد هستند باید بیشتر از سایر آموزگاران در مقاطع تحصیلی دیگر حقوق و مزایا داشته باشند. توسعه تحقیقات انگیزش آموزگار، نشان دهنده علائق مشترکی در انگیزه آموزگاران اولیه برای انتخاب تدریس به عنوان شغل داشت. برخی از عوامل سست کننده انگیزه آموزگاران ناشی از درونی هستند و برخی نیز ناشی از عوامل بیرونی می باشند.

انگیزه آموزگاران در نظام آموزشی میتواند تحت تاثیر عوامل مختلف و دارای دلایل مختلف باشد. ویژگی تشویقی آموزگاران عبارتند از: انعطاف، سیستم آموزشی باید در ارائه تشویق انعطاف پذیر باشد. فراوانی، تشویق باید در زمان مناسب و به دلیل عملکرد مناسب باشد و دارای هدف مشخصی باشد (Rostini et al., 2020). توزیع منصفانه، تشویق هایی که آموزگاران دریافت می کنند باید قابل مقایسه مشوق های سازمان های دیگر باشند همچنین در داخل سازمان نیز باید عادلانه باشد. داشتن کارایی، تشویق ها معمولاً زمانی دارای تاثیر خواهند بود که کارایی داشته باشند و آموزگار نیز به دریافت چنین مشوق هایی افتخار نماید و انگیزه آنان به تدریس و حضور در کلاس برانگیزاند. هراندازه که انگیزه بیشتری برای انجام



فعالیت های خود داشته باشند، میتوانند آموزگاران و مدرسان بهتری برای یادگیرندگان خود باشند و وظایف خود را بهتر انجام دهند و می توانند به پیشرفت نهاد آموزشی کمک نمایند. معمولاً آموزگاران در مدارس ابتدایی بیشتر از آموزگاران مدارس دوره متوسطه مورد کم لطفی قرار می گیرند. اکثر آنان معتقد هستند که سرتراشتن با یادگیرندگان کم سن و سال به مراتب دشوارتر از سرکارداشتن با یادگیرندگان بزرگسال است و بنابراین معتقد هستند باید بیشتر از سایر آموزگاران در مقاطع تحصیلی دیگر حقوق و مزایا داشته باشند. و عوامل متعددی می تواند نقش مشوق را برای آموزگاران داشته باشند و همچنین عواملی مثل پاداش، ارتقا و ترفیع و ... می تواند نقش انگیزشی برای آموزگاران داشته باشند.

منابع

۱. حصاری، خزایی، نورخدا، عمادی نوری؛ مهدیه. (۱۳۹۹). فرایند بهبود روند آموزش: نقش معلم درمقابل نقش دانش آموزان. *نخبگان علوم و مهندسی*, ۲۱(۴), ۳۴-۳۹.
۲. غلامی، کلثوم و پژند، سمیه (۱۳۹۷)، ع وامل موثر بر انگیزش معلمان در ارتقای کیفیت آموزشی، پنجمین کنفرانس بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی، قزوین.
۳. Barrera-Osorio, F., & Raju, D. (2017). Teacher performance pay: Experimental evidence from Pakistan. *Journal of Public Economics*, 148, 75-91.
۴. Bugni, F. A., Canay, I. A., & Shaikh, A. M. (2018). Inference under covariate-adaptive randomization. *Journal of the American Statistical Association*, 113(524), 1784-1796.
۵. Dath, D., Hoogenes, J., Matsumoto, E. D., & Szalay, D. A. (2013). Exploring how surgeon teachers motivate residents in the operating room. *The American Journal of Surgery*, 205(2), 151-155.
۶. De Loof, H., Struyf, A., Boeve-de Pauw, J., & Van Petegem, P. (2021). Teachers' motivating style and students' motivation and engagement in STEM: The relationship between three key educational concepts. *Research in Science Education*, 51(1), 109-127.
۷. Evans, D. K., & Yuan, F. (2020). What we learn about girls' education from interventions that do not focus on girls. *The World Bank Economic Review*, 36(1), 244-267.
۸. Hardré, P. L., & Sullivan, D. W. (2008). Teacher perceptions and individual differences: How they influence rural teachers' motivating strategies. *Teaching and Teacher Education*, 24(8), 2059-2075.
۹. Gilligan, D. O., Karachiwalla, N., Kasirye, I., Lucas, A. M., & Neal, D. (2020). Educator incentives and educational triage in rural primary schools. *Journal of Human Resources*, 57(1), 79-111.
۱۰. Glewwe, P., & Muralidharan, K. (2016). Improving education outcomes in developing countries: Evidence, knowledge gaps, and policy implications. In *Handbook of the Economics of Education* (Vol. 5, pp. 653-743). □□□□□□□□.



۱۱. Kerwin, J. T., & Thornton, R. L. (2021). Making the grade: The sensitivity of education program effectiveness to input choices and outcome measures. *Review of Economics and Statistics*, 103(2), 251-264.
۱۲. Sugita, M., & Takeuchi, O. (2010). What can teachers do to motivate their students? A classroom research on motivational strategy use in the Japanese EFL context. *Innovation in language Learning and Teaching*, 4(1), 21-35.
۱۳. Robinson, C. D. (2020). A framework for motivating teacher-student relationships. *Educational Psychology Review*, 1-34.
۱۴. Reeve, J., & Shin, S. H. (2020). How teachers can support students' agentic engagement. *Theory Into Practice*, 59(2), 150-161.
۱۵. Rostini, D., Syam, R. Z. A., & Achmad, W. (2020). The Significance of Principal Management on Teacher Performance and Quality of Learning. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 2513-2520.
۱۶. Rahman, D. S., & Sahayu, W. (2020). How do foreign language teachers motivate students in language learning?. *Studies in English Language and Education*, 7(1), 181-۱۹۳.
۱۷. Trna, J. (2012). How to motivate science teachers to use science experiments. *Journal of Systemics, Cybernetics and Informatics*, 10(5), 33-35.
۱۸. Vaughan, M., & McLaughlin, J. (2011). What can motivate teachers to learn? Ask them. *The Learning Professional*, 32(5), 50.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶