



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زمان چاپ: ۱۴۰۲/۱۰/۲۰

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

بررسی جدیدترین روش های تشویق دانش آموزان ابتدایی

زهرا نوروزی^۱

۱- کارشناسی آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان، پردیس شهید باهنر همدان

milad292.r@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی جدیدترین روش های تشویق دانش آموزان ابتدایی انجام شد. تشویق کردن به عنوان یکی از روش های مهم تربیتی هست که گاه به صورت منفی و گاه به صورت مثبت نمود پیدا می کند. معنای لغوی تشویق از شوق به معنای ایجاد شوق و میل است و با مسامحه تشویق به معنای ایجاد انگیزه و علاقه است. زمانی که صحبت از تشویق می شود معمولاً یک محرک خوشایند در میان است. تشویق دانش آموزان ابتدایی به یادگیری و پیشرفت در تحصیلات، از اهمیت بسیاری برخوردار است. برای دستیابی به این هدف، روش های مختلفی وجود دارد که در این مقاله به بررسی جدیدترین آن ها پرداخته خواهد شد. از جمله این روش ها، می توان به تشویق دانش آموزان به خواندن کتاب، تشویق به حضور فعال در کلاس، تشویق به همکاری و تعامل با همکلاسی ها و تشویق به پیشرفت شخصی اشاره کرد. همچنین، استفاده از جوایز و امتیازات، به عنوان ابزار تشویق، نیز مورد بررسی قرار خواهد گرفت. بر اساس نتایج پژوهش ها، استفاده از این روش ها می تواند به بهبود یادگیری و پیشرفت دانش آموزان در تحصیلات کمک کند. در نهایت، باید توجه داشت که تشویق باید به صورت مثبت و سازنده باشد و برای دانش آموزان، احساس موفقیت و خودارزایی را به همراه داشته باشد.

کلمات کلیدی: تشویق دانش آموزان، ابتدایی، تدریس، مدرسه، معلم



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

مقدمه

نظام آموزش و پرورش از جمله نظام‌های مهم و سرنوشت‌ساز در آینده هر کشوری است فلذا پس از بخش وزارت دفاع، وزارت آموزش و پرورش بخش عمده‌ای از بودجه کل کشور را به خود اختصاص می‌دهد و در این نظام بیشتر بخش بودجه‌بندی به آموزگاران تعلق می‌گیرد چراکه بیشترین میزان کارمندان را دارد و آموزگاران به‌عنوان مجریان امر تعلیم و تربیت باید کارایی و اثربخشی لازم را داشته باشند. برای اینکه آموزگاران بتوانند به کارایی و اثربخشی دست یابند باید انگیزه لازم برای فعالیت‌های مستمر و خلاقانه را در سازمان داشته باشند. انگیزه و رفتار مکمل هم دیگر هستند و واژه‌های به هم وابسته دارند زیرا بیشتر رفتار و نگرش‌های انسانی حاصل انگیزه افراد است و انگیزش به معنای عامل تشویق و ترغیب‌کننده افراد به کار است. اساس رفتارها و عملکردهای آموزگاران مدارس را نیز، همانند رفتار افراد در سایر سازمان‌ها نیازها و کمبودهایی تشکیل می‌دهد که در درون خود و حیطه کاری احساس می‌کنند و همین نیازها انگیزه و علاقه شغلی را برای آموزگاران ایجاد می‌کند. برخورداری آموزگاران از عوامل ترغیب‌کننده در داخل سیستم آموزشی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل انگیزشی به شمار می‌رود. هراندازه که انگیزه بیشتری برای انجام فعالیت‌های خود داشته باشند، می‌توانند آموزگاران و مدرسان بهتری برای فراگیران خود باشند و وظایف خود را بهتر انجام دهند و می‌توانند به پیشرفت نهاد آموزشی کمک نمایند. بدون وجود مشوق‌ها چه‌بسا معلمانی وجود دارند که باوجود برخورداری از درجات علمی و تخصصی موضوعی که می‌تواند منشأ خدمات ارزنده‌ای باشد، به‌تدریج انگیزه و علاقه و تعهد خود را از دست می‌دهد و نمی‌تواند در سطح مطلوب به اهداف خود دست یابد و همچنین زمینه‌ها گسترش علم و معرفت را در جامعه آموزشی مهیا نمایند (Reeve and Shin, 2020).

یکی از مهم‌ترین عواملی که می‌تواند موفقیت آموزگاران در امر آموزش و افزایش انگیزه و علاقه برای تدریس را تضمین کند، نظام پاداش و تشویق است که به دنبال دست‌یابی به پیشرفت برنامه‌های آموزشی است. اهتمام به پرداخت پاداش و اتخاذ شیوه‌های تشویقی تأثیر زیادی در انگیزش آموزگاران برای انجام دادن یا ندادن مجموعه وظیفه‌های محول شده به آنان دارد. این نکته مهم را هیچ مدیر آموزشی نمی‌تواند انکار کند؛ اما در عمل اتخاذ روش‌های ناکارآمد تشویقی نیز نمی‌تواند اهداف آنان را محقق سازد و چه‌بسا به نتایج منفی و خلاف مورد انتظار منجر گردد (Vaughan and McLaughlin, 2011). در نظام‌های آموزشی جوامع مختلف و سازمان‌های آموزشی مختلف در جهان، عوامل خاص و مختلفی ممکن است در تعیین سیستم تشویق و پاداش نقش داشته باشند. بیشتر سازمان‌ها بر این باور هستند سیستم پاداش و تشویق بر مبنای ارزشی خاص صورت می‌گیرد که این ارزش برای افراد مختلف و سازمان‌های مختلف در جهان متفاوت است. ولی معمولاً در اکثر سازمان‌ها جدا از فعالیت‌های مختلف آن‌ها شاخص‌های گوناگونی را مشخص کرده‌اند و بر مبنای آن‌ها به پرداخت تشویق و پاداش و مزایا می‌پردازند. برخی از این شاخص‌ها عبارت‌اند از: الف) عملکرد، ب) میزان تلاش و پ) مهارت. از آنجاکه تشویق بهترین راهکار تهیه‌کننده کارکنان برای ادامه فعالیت‌ها و بالا بردن کیفیت کار است کشف عوامل مؤثر در تشویق کارکنان به‌ویژه کارکنان آموزشی یک امر بسیار مهم است (De Loof, 2021 et al).

ترغیب و تمجید

تشویق کردن به‌عنوان یکی از روش‌های مهم تربیتی هست که گاه به‌صورت منفی و گاه به‌صورت مثبت نمود پیدا می‌کند. معنای لغوی تشویق از شوق به معنای ایجاد شوق و میل است و با مسامحه تشویق به معنای ایجاد انگیزه و علاقه است. زمانی



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

که صحبت از تشویق می‌شود معمولاً یک محرک خوشایند در میان است. ارائه یک محرک خوشایند به دنبال یک رفتار مطلوب، جهت افزایش دادن احتمال وقوع رفتار موردنظر است. تشویق و پاداش معمولاً پس از وقوع رفتار صورت می‌گیرند و به دنبال تکرار مجدد رفتار موردنظر هستند و دوام آن را بیشتر می‌کنند. تشویق می‌تواند طیف وسیعی را شامل شود. همچنین می‌تواند سایر رفتارها را تحت تأثیر قرار دهد. تشویق می‌تواند 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 می‌تواند تأثیرات مثبتی را در پی داشته باشد. بوگنی و همکاران تشویق را معمولاً به زمانی شایسته می‌دانست که افراد کوشش بیشتری از خود نشان می‌دادند و دارای انگیزه لازم برای فعالیت خاصی بودند. انتخاب طرح و نوع تشویق به نوع کار افراد مختلف بستگی دارد. گاهی مواقع تشویق‌ها دارای علت خاصی نیستند و حتی در این موارد هم تشویق‌ها خاصیت تقویت‌کنندگی نیز دارند. عطای پاداش در دستگاه‌ها و سازمان‌ها باید به‌گونه‌ای باشد که حداکثر بازده را برای سازمان ممکن سازد. به‌عنوان اولین قدم در این راستا سیستم باید به‌طوری طراحی گردد که عطای پاداش، مشروط به عملکرد موثر باشد (عملکرد مؤثر، عملکردی است که در جهت نیل به اهداف سازمان باشد) تنها در این صورت است که تشویق به‌عنوان مکانیسمی برای ایجاد انگیزه کارساز است. ازجمله مهم‌ترین اهداف تشویق به حضور منظم و مرتب در سازمان‌ها و ترغیب آن‌ها به عملکرد بهتر هست. تشویق برای جذب و حفظ نیروها در سازمان‌ها از اهمیت خاصی برخوردار است؛ و به خاطر تفاوت‌های زیاد شخصیتی و سلیقه‌ای که میان افراد وجود دارد در عمل نمی‌توان 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 پاداش‌های متنوع و گوناگونی را شامل شود که هر کدام از آن‌ها برای عضوی در سازمان مهم و باارزش باشد (Evans and Yuan, 2022).

فاکتورهای ترغیب‌کننده آموزگاران

معمولاً آموزگاران در مدارس ابتدایی بیشتر از آموزگاران مدارس دوره متوسطه موردتوجه کمتری قرار می‌گیرند. اکثر آنان معتقد هستند که سروکار داشتن با فراگیران کم سن و سال به‌مراتب دشوارتر از سرکار داشتن با فراگیران بزرگسال است و بنابراین معتقد هستند باید بیشتر از سایر آموزگاران در مقاطع تحصیلی دیگر حقوق و مزایا داشته باشند (Bugni et al, 2018). عوامل مختلفی می‌تواند برای آموزگاران نقش مشوق را داشته باشد و انگیزه آنان را برای آموزش دادن افزایش دهد که برخی از آن‌ها عبارت‌اند از:

الف) موفقیت دانش آموزان: اکثر آموزگاران از یادگیری فراگیران خود احساس لذت می‌کنند زیرا معتقد هستند که توانسته‌اند نتیجه مطلوبی را دریافت نمایند؛ و تلاش‌های آنان نتیجه داشته است. برای ادامه آموزش بهتر مصمم‌تر می‌شوند.

ب) افزایش حقوق: معمولاً مشکل آموزگاران به‌ویژه در دوره ابتدایی پایین بودن میزان حقوق دریافتی آنان است. آنان معتقد هستند این میزان از حقوق بسیار پایین‌تر از میزان تلاش آنان است؛ اما زمانی که حقوق آن‌ها افزایش بیابد تلاش آنان هم‌جهت دریافت روزی حلال افزایش خواهد یافت (Normianti, 2019).

ج) تقدیر و تشکر توسط سازمان بالاتر: زمانی که آموزگاران متوجه می‌شوند تلاش‌های آنان موردتوجه مسئولان آموزشی است احساس خرسندی می‌کنند.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

- (د) برگزاری جشن‌ها و مراسم مخصوص جهت تجلیل از آموزگاران دوره ابتدایی
- (ه) همکاری والدین در یادگیری آموزش دانش آموزان
- (و) داشتن فراگیران فعال و کوشا در کلاس درس
- (ز) قدردانی از زحمات معلم توسط اولیای دانش آموزان (حصاری و همکاران، ۱۳۹۹).
- (ح) بالا بردن جایگاه معلم در جامعه و داشتن دید مثبت نسبت به شغل معلمی در جامعه.
- (ط) استفاده از کاراترین تشویق‌ها یعنی تشویق لفظی (با دلیل نه طبق عادت کلامی) برای معلم توسط مدیر مدرسه
- (ی) فراهم کردن دوره‌های اردویی برای آموزگاران موفق
- (ک) دعوت کردن آموزگاران جهت شرکت در جلسه‌های آموزشی و سخنرانی
- (ل) فراهم آوردن امکانات و تجهیزات آموزشی مناسب برای آموزش دادن در کلاس (Raju, 2017, Barrera-Osorio).
- (م) صداقت و یکرنگی مدیر مدرسه در برخورد با معلمان
- (س) جالب و موردعلاقه بودن شغل برای معلم
- (ع) موفقیت در شغل معلمی
- (ف) احساس مشارکت و تعلق در انجام دادن امور
- (ص) برخورداری از آزادی علم در کلاس درس و استفاده از روش‌های تدریس و آموزش متنوع
- (ق) فراهم بودن تسهیلات فیزیکی
- (ر) ارزشیابی از عملکرد آموزگاران

ش) تمجید عمومی از معلمان: اگر معلمی احساس ارزشمندی می‌کند، لازم نیست نگران انگیزه دادن به او باشید. این آموزگاران می‌دانند که چگونه با انگیزه بمانند. ایجاد احساس ارزشمندی در هر معلم می‌تواند به سادگی اعلامیه‌ای در صبح برای تشکر از معلم برای کاری که اخیراً انجام داده است باشد.

ت) به آموزگاران فرصت ابراز نظر داده شود: کنار گذاشته شدن از یک تصمیم مهم که برآینده آموزگاران تأثیر می‌گذارد، ساده‌ترین راه برای از دست دادن انگیزه معلم است. آموزگاران دوست دارند در جلسات شرکت نمایند و صدایشان در خصوص مشکلات آموزشی شنیده شود و زمانی که به خواسته‌های آن‌ها احترام گذاشته شود و از استراتژی‌های پیشنهادی آن‌ها استقبال شود به عنوان یک عامل تشویقی عمل خواهد کرد.

پایه‌های اساسی تشویق آموزگاران در نظام آموزشی

الف) توزیع منصفانه: تشویق‌هایی که آموزگاران دریافت می‌کنند باید قابل‌مقایسه مشوق‌های سازمان‌های دیگر باشند همچنین در داخل سازمان نیز باید عادلانه باشد. آموزگاران معمولاً از این سیستم بی‌عدالتی در اعطای پاداش اعتراض دارند.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

آنان هنگامی سیستم پاداش را عادلانه می‌دانند 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 تلاش‌هایشان و بدون تشویق ماندن آن‌ها به ستوه آمده‌اند بنابراین در اکثر اوقات تصمیم می‌گیرند دیگر تلاش مطلوب و باکیفیتی در سیستم آموزشی انجام ندهند (Trna, 2012).

ب) 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 فعالیت‌ها به یک‌میزان تشویق نیاز ندارند. گاهی برا یک فعالیت معلم تنها یک نگاه تحسین‌آمیز از هزاران پاداش مالی بارز تر است.

ج) فراوانی: تشویق باید در زمان مناسب و به دلیل عملکرد مناسب باشد و دارای هدف مشخصی باشد. داشتن بازده نزولی در تشویق آموزگاران می‌تواند 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 بالقوه‌اش در عملکرد آموزگاران بیشتر خواهد شد. تشویق و پاداشی که نمایان باشد، نه تنها در ایجاد انگیزه در شخص مؤثر است. بلکه به‌طور معمول همان احساس و آثار مثبت را در کسانی که شاهد اعطای تشویق هستند نیز به وجود می‌آورد (Rostini et al., 2022).

د) هزینه مناسب: یکی از نکات بسیار مهم در طراحی هر سیستم تشویقی هزینه‌هایی است که اعطای تشویق برای سازمان در بردارد. بدیهی است از نظر سازمان، پاداش‌هایی مناسب‌تر و مطلوب‌ترند که هزینه کمتری داشته باشند. پاداش‌های کم‌هزینه را می‌توان به دفعات و به افراد بیشتری اعطا نمود، در حالی که طبیعتاً این امر در مورد پاداش‌های پرهزینه و گران‌قیمت، علمی یا اقتصادی نخواهد بود. آموزگاران هم نیز انتظار دارند بر حسب تلاش بیشتر خود از تشویق‌های مالی بسیار بالایی برخوردار باشند. تشویق‌های مالی با هزینه کم به آنان احساس بی‌کفایتی را نیز القا می‌کند و عزت‌نفس و خود شکوفایی آنان را کاهش می‌دهد (Sugita and Takeuchi, 2010).

ه) کارایی داشتن: تشویق‌ها معمولاً زمانی دارای تأثیر خواهند بود که کارایی داشته باشند و معلم نیز به دریافت چنین مشوق‌هایی افتخار نماید و انگیزه آنان به تدریس و حضور در کلاس برانگیزاند (Raju, 2017, Barrera-Osorio).

انگیزه و علاقه آموزگاران

انگیزه و علاقه به‌عنوان یکی از موضوعاتی که اغلب در زمینه روانشناسی و آموزش مورد تحقیق قرار گرفته است، انگیزه عموماً به‌عنوان انرژی یا روحیه‌بخش در نظر گرفته می‌شود که افراد را به انجام کاری به‌طور طبیعی سوق می‌دهد. با این حال، با توجه به پیچیدگی انگیزه، به نظر می‌رسد در درک انگیزش اتفاق نظر وجود نداشته باشد؛ بنابراین، محققان با به‌کارگیری 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 تصمیم‌گیری برای انجام کاری مربوط می‌شود 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 تصمیم‌گیری افراد برای انجام کاری، مدت‌زمانی که افراد مایل به ادامه فعالیت هستند و میزان سختی آن فعالیت را دنبال می‌کنند را مشخص می‌کند. در مورد انگیزه معلم، معمولاً آن را



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

برحسب جذب و حفظ تعریف می‌کنند؛ و تمرکز به‌عنوان چیزی که تعیین می‌کند چه چیزی افراد را به تدریس جذب می‌کند، چه مدت آن‌ها در دوره‌های اولیه آموزش معلمی خود باقی می‌مانند و متعاقباً در حرفه معلمی و میزان تعامل آن‌ها با دوره‌های آموزشی و حرفه معلمی در ارتباط است (Hardré, and Sullivan, 2008) دو بعد انگیزش معلم را مطابق با تصورات خود از انگیزه، یعنی انگیزه برای تدریس و انگیزه ماندن در حرفه برجسته کردند. بررسی آن‌ها از ادبیات به نتیجه‌ای از چهار مؤلفه برجسته انگیزش معلم رسید: انگیزه درونی برجسته که ارتباط نزدیکی باعلاقه ذاتی به تدریس داشت. تأثیرات زمینه‌ای اجتماعی مربوط به تأثیر شرایط و محدودیت‌های خارجی؛ بعد زمانی با تأکید بر تعهد مادام‌العمر؛ و عوامل بی‌انگیزه ناشی از تأثیرات منفی. با توجه به تعاریف موجود از انگیزش معلم، بعد دوم شناسایی شده است که بعد درونی انگیزه برای آموزگاران کارساز است و بسیار دربرگیرنده تداوم و تلاش با حرفه معلمی است؛ بنابراین انگیزه معلم به دلایلی اشاره دارد که از ارزش‌های درونی افراد برای انتخاب تدریس و تداوم تدریس نشأت می‌گیرد و شدت انگیزه معلم که با تلاش‌های انجام شده برای تدریس نشان می‌دهد که تحت تأثیر تعدادی از عوامل زمینه‌ای است. توسعه تحقیقات انگیزش معلم، نشان‌دهنده علایق مشترکی در انگیزه آموزگاران اولیه برای انتخاب تدریس به‌عنوان شغل داشت. برخی از عوامل سنتت‌کننده انگیزه آموزگاران ناشی از درونی هستند و برخی نیز ناشی از عوامل بیرونی می‌باشند. اشتیاق آنان برای معلمی در دوره‌های قبل از خدمت بر انگیزه آنان جهت حضور در کلاس تأثیر زیادی داشته است. انگیزه معلم هم شامل تمایل به تدریس و هم سبک بین فردی نسبت به فراگیران در حین انجام این کار است. انگیزه شخصی خود معلم حول میزان ارضای نیازهای روان‌شناختی تجربه‌شده در حین تدریس حل می‌شود و خود را در قالب اشتیاق معلم و رضایت شغلی نشان می‌دهد. سبک انگیزشی معلم نسبت به فراگیران حول محور آنچه آموزگاران در طول آموزش می‌گویند و انجام می‌دهند می‌چرخد تا فراگیران 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 فراگیران و آموزگاران حاصل می‌شود (Rahman and Sahayu, 2020).

عوامل مؤثر در انگیز و روحیه آموزگاران

افزایش انگیزه و روحیه آموزگاران در جهت فعالیت در زمینه شغلی خود به عوامل مختلفی بستگی دارد که مهم‌تر از همه علاقه خوشان نسبت به این شغل هست اما باین‌حال عواملی وجود دارند که می‌توانند این علاقه را در آنان بیانگیزند. عوامل مؤثر در انگیزه و روحیه آموزگاران بسیار متنوع است اما برخی از آنها عبارت است از:

(الف) ویژگی‌های فردی: یعنی نگرش معلم به خود و به موقعیت کاری خود

(ب) ویژگی‌های شغلی؛ یعنی ماهیت شغل و آنچه معلم در شغل باید انجام دهد.

(ج) ویژگی‌های محیط کار که شامل موارد چون موارد زیر هستند:

۱- مدیر مدرسه

۲- جو و فرهنگ سازمانی

۳- نظام پاداش

(د) پاداش برابر و منصفانه



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

ه) امنیت شغلی

و) پاداش‌های درونی

ز) چالش‌های کاری (کارها و هدف‌های پر چالش)

ک) ارتقا و ترفیع

ل) تشویق‌های فصلی

م) احساس خدمت به جامعه

ارتباط مستقیم میان انگیزه آموزگاران و فراگیران

تشویق کردن و افزایش انگیزه فراگیران یکی از بهترین روش‌ها برای افزایش تلاش و انگیزه فعالیت در آن‌ها است. آموزگاران باید در شیوه‌های انتخاب روش‌های تشویقی فراگیران دقت کنند و بهترین نوع تشویق را انتخاب نمایند. ارتباط انگیزه معلم با انگیزه دانش‌آموز مدت‌هاست که تأیید شده است. اگرچه انگیزه معلم با انگیزه دانش‌آموز از طریق استفاده آموزگاران از راهبردهای انگیزشی مرتبط است، در میان نظریه‌های انگیزشی مختلفی که در تحقیقات انگیزش معلم به کار رفته‌اند، نظریه خود تعیینی به طور گسترده به عنوان چارچوبی در مطالعات تأثیر انگیزه معلم بر انگیزه فراگیران استفاده شده است. برای بررسی چهار نوع مختلف انگیزه طبقه‌بندی شده از یک پرسشنامه خود طراحی برای تجزیه و تحلیل ظرفیت آموزگاران برای تمایز انواع مختلف انگیزه که از نظر استقلال متفاوت است استفاده کردند (Robinson, 2022). 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 معلم ارائه کرد. بر اساس خود تعیینی، ادراک افراد از زمینه به عنوان پشتیبان استقلال یا کنترل، تأثیر رویدادهای بیرونی را بر انگیزه درونی و خود تعیین کننده تعیین می‌کند. مستند شده است که نمایه‌ای از عوامل تعیین کننده بر خود تعیین شدن معلم نسبت به کار تأثیر می‌گذارد که بر انگیزه فراگیران تأثیر دارد. پیشنهاد کردند که آموزگاران زمانی که بیشتر از سوی مافوق تحت فشار قرار می‌گیرند، احتمالاً فراگیران را کنترل می‌کنند و یکی از عوامل مهمی که بر آموزگاران فشار می‌آورد، مسئولیت فراگیران است. عملکرد مطابق با استانداردها در حمایت، از مدل‌سازی معادلات ساختاری برای نشان دادن روابط متوالی بین ادراک آموزگاران از محدودیت‌ها در محل کار، ادراکات خود تعیینی فراگیران نسبت به یادگیری، خود تعیینی نسبت به کار و رفتارهای آموزشی استفاده کردند. بر اساس مدل آنها، هر چه آموزگاران محدودیت‌های بیشتری را در سطوح برنامه درسی، مدیریت و همکاران، همراه با تصوراتشان از خودتعیین‌گری پایین فراگیران درک کنند، کمتر تصمیم‌گیری می‌کنند و نسبت به تدریس کنترل کننده‌تر شوند (Hardré, and Sullivan, 2008).



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

بحث و نتیجه گیری

سازمان آموزش و پرورش نیز همانند سایر سازمان‌های کشور همواره کارکنان خود که اکثریتشان آموزگاران هستند را به افزایش روحیه تشویق می‌کنند تا در بحث تعلیم و تربیت فراگیران به نحو احسن عمل کنند. انگیزه و علاقه شخصی آموزگاران از مسائلی است که بایستی بسیار مورد توجه قرار گیرد چرا که معمولاً پس از شاغل شدن تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار گرفته و در اکثر اوقات دوست دارند از این سیستم آموزشی خارج بشوند، زیرا برخی از عوامل موجود در داخل سیستم آموزشی رغبت آنان را درباره فعالیت در سیستم آموزشی کاهش می‌دهد فلذا توجه به عوامل مشوق انگیزه و روحیات آموزگاران بحثی جدی در سیستم آموزشی تلقی می‌شود. آموزگاران معمولاً پس از وارد شدن به سازمان آموزش و پرورش پس از مواجه شدن با مشکلات آموزشی دیگر انگیزه و علاقه لازم جهت ادامه فعالیت در سیستم آموزشی را ندارند. تشویق باید در زمان مناسب و به دلیل عملکرد مناسب باشد و دارای هدف مشخصی باشد (Rostini et al., 2022). آموزگاران به عنوان مربیان آموزشی در رأس محوریت آموزشی و تربیتی در سازمان آموزش پرورش می‌باشند که جایگاه عنصر کلیدی را دارند. تعلیم و تربیت و در نتیجه آن شکل‌گیری شخصیتی و اجتماعی فراگیران در آینده وابستگی مستقیم با معلمانشان دارد. انگیزه و علاقه شخصی آموزگاران از مسائلی است که بایستی بسیار مورد توجه قرار گیرد چرا که معمولاً پس از شاغل شدن تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار گرفته و در اکثر اوقات دوست دارند از این سیستم آموزشی خارج بشوند، زیرا برخی از عوامل موجود در داخل سیستم آموزشی رغبت آنان را درباره فعالیت در سیستم آموزشی کاهش می‌دهد فلذا توجه به عوامل مشوق انگیزه و روحیات آموزگاران بحثی جدی در سیستم آموزشی تلقی می‌شود. معلمانی که در اثر نشان دادن عملکرد مثبت و مناسب از خود توسط سیستم آموزشی مورد تشویق و ترغیب قرار می‌گیرند انگیزه و روحیه بسیار فراوانی برای فعالیت در سیستم آموزشی به دست می‌آورند. افزایش علاقه و انگیزه در آموزگاران متعاقباً تأثیر مستقیم بر افزایش انگیزه یادگیری در فراگیران دارد چراکه آنان از آموزگاران خود الگو برداری می‌کنند. تأمین بودن آموزگاران از لحاظ مادی و رفاهی، دارا بودن مدارس از امکانات آموزشی مناسب و پیشرفته، تشکر و قدردانی مستمر از زحمات و تلاش‌های آموزگاران از سوی مسئولین مربوطه می‌توانند از عوامل ترغیب‌کننده آموزگاران به تدریس در مدارس ابتدایی باشند.



منابع

۱. حصارى، خزایی، نورخدا، عمادی نوری؛ مهدیه. (۱۳۹۹). فرایند بهبود روند آموزش: نقش معلم درمقابل نقش دانش آموزان. نخبگان علوم و مهندسی، ۲۱(۴)، ۳۴-۳۹.
2. Barrera-Osorio, F., & Raju, D. (2017). Teacher performance pay: Experimental evidence from Pakistan. *Journal of Public Economics*, 148, 75-91.
3. 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.
4. 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.
5. Evans, D. K., & Yuan, F. (2022). What we learn about girls' education from interventions that do not focus on girls. *The World Bank Economic Review*, 36(1), 244-267.
6. Gilligan, D. O., Karachiwalla, N., Kasirye, I., Lucas, A. M., & Neal, D. (2022). Educator incentives and educational triage in rural primary schools. *Journal of Human Resources*, 57(1), 79-111.
7. 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.
8. Normianti, H., Aslamiah, A., & Suhaimi, S. (2019). Relationship of transformational leaders of principal, teacher motivation, teacher organization commitments with performance of primary school teachers in Labuan Amas Selatan, Indonesia. *European Journal of Education*.
9. 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.
10. Robinson, C. D. (2022). A framework for motivating teacher-student relationships. *Educational Psychology Review*, 1-34.
11. Reeve, J., & Shin, S. H. (2020). How teachers can support students' agentic engagement. *Theory Into Practice*, 59(2), 150-161.
12. Rostini, D., Syam, R. Z. A., & Achmad, W. (2022). The Significance of Principal Management on Teacher Performance and Quality of Learning. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 2513-2520.
13. Rahman, D. S., & Sahayu, W. (2020). How do foreign language teachers motivate students in language learning?. *Studies in English Language and Education*, 7(1), 181-193.
14. Trna, J. (2012). How to motivate science teachers to use science experiments. *Journal of Systemics, Cybernetics and Informatics*, 10(5), 33-35.
15. Vaughan, M., & McLaughlin, J. (2011). What can motivate teachers to learn? Ask them. *The Learning Professional*, 32(5), 50.