

به نام خدا

# جایگاه و منزلت معلمی

مولفان :

سیده زهرا موسوی

فاطمه رحیمی

انتشارات ارسطو

(سازمان چاپ و نشر ایران - ۱۴۰۲)

نسخه الکترونیکی این اثر در سایت سازمان چاپ و نشر ایران و اپلیکیشن کتاب رسان موجود می باشد

chaponashr.ir

سرشناسه: موسوی، سیده زهرا، ۱۳۶۳ -  
عنوان و نام پدیدآور: جایگاه و منزلت معلمی / مولفان سیده زهرا موسوی، فاطمه رحیمی.  
مشخصات نشر: ارسطو (سامانه اطلاع رسانی چاپ و نشر ایران)، ۱۴۰۲.  
مشخصات ظاهری: ۷۸ص: نمودار.  
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۳۳۹-۲۶۰-۳  
وضعیت فهرست نویسی: فیبا  
یادداشت: کتابنامه: ص. [۷۵] - ۷۸.  
موضوع: معلمان -- اثر بخشی  
انگیزش در آموزش و پرورش  
تدریس -- روش شناسی  
شناسه افزوده: رحیمی، فاطمه، ۱۳۵۹ خرداد -  
رده بندی کنگره: LB۱۰۲۵/۳  
رده بندی دیویی: ۳۷۱/۱۰۲  
شماره کتابشناسی ملی: ۹۳۴۸۵۰۵  
اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیبا

Teacher effectiveness

Motivation in education

Teaching -- Methodology

نام کتاب: جایگاه و منزلت معلمی  
مولفان: سیده زهرا موسوی - فاطمه رحیمی  
ناشر: ارسطو (سامانه اطلاع رسانی چاپ و نشر ایران)  
صفحه آرای، تنظیم و طرح جلد: پروانه مهاجر  
تیراژ: ۱۰۰۰ جلد  
نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۲  
چاپ: زیرجد  
قیمت: ۶۴۰۰۰ تومان  
فروش نسخه الکترونیکی - کتاب رسان:  
<https://chaponashr.ir/ketabresan>  
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۳۳۹-۲۶۰-۳  
تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵  
[www.chaponashr.ir](http://www.chaponashr.ir)



انتشارات ارسطو



## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۹	مقدمه :.....
۱۵	تعاریف مفهومی انگیزه.....
۱۸	انگیزه شناسی معلمان.....
۲۰	معلمان با انگیزه از دیدگاه اسلام.....
۲۱	ویژگیهای معلمان با انگیزه:.....
۲۵	رابطهٔ نیاز با انگیزه.....
۲۶	انواع طبقه بندی انگیزه ها.....
۲۶	انگیزه های اولیه و ثانویه.....
۲۷	انگیزه های گرایشی و اجتنابی.....
۲۷	انگیزه های فیزیکی ، اجتماعی و روانی.....
۲۷	انگیزه های فیزیکی.....
۲۸	انگیزه های اجتماعی.....
۲۸	انگیزهٔ روانی.....
۲۹	نظریه های انگیزش.....
۳۰	نظریه های انگیزه و رفتار.....
۳۰	۱- نظریه کورت لوین.....
۳۰	۲- نظریهٔ مزلو.....
۳۳	۳- نظریه انتظار.....
۳۴	طبقه بندی معاصر از تئوری های انگیزش.....

- انواع تئوری های برون زاد ..... ۳۴
- تئوری انگیزه یا نیاز : ..... ۳۴
- تئوری مشوق : ..... ۳۵
- تئوری هدف : ..... ۳۵
- تئوری تقویت : ..... ۳۵
- تئوری منابع انسانی و مادی : ..... ۳۵
- تئوری گروه و هنجار : ..... ۳۶
- تئوری سیستم اجتماعی فنی : ..... ۳۶
- ب- تئوری های درون زاد : ..... ۳۶
- تئوری برانگیختگی : ..... ۳۷
- تئوری انتظار- جذابیت : ..... ۳۷
- تئوری برابری : ..... ۳۷
- تئوری نگرش : ..... ۳۸
- تئوری قصد یا هدف : ..... ۳۸
- تئوری دو جنبه ای انسان ..... ۳۸
- تئوری انگیزش موفقیت ..... ۳۹
- تئوری نیازهای زیستی ، تعلق و رشد ..... ۴۰
- انگیزش در عمل : ..... ۴۰
- ۱- مهندسی شغل : ..... ۴۱
- ۲- توسعه شغل : ..... ۴۱
- ۳- چرخش شغل : ..... ۴۱

- ۴- غنی سازی شغل : ..... ۴۲
- ۵- مشاغل گروهی : ..... ۴۲
- ۶- خصوصیات مطلوب شغلی : ..... ۴۳
- برخی راهکارهای ایجاد انگیزه در معلمین ..... ۴۳
- روش های نوین تدریس ..... ۴۵
- تعریف روش : ..... ۴۵
- تعریف تدریس : ..... ۴۶
- روش های نوین تدریس ..... ۴۷
- روش کنفرانس ( گرد هم آیی ) : ..... ۴۷
- روش شاگرد-استادی : ..... ۴۷
- روش چند حسی ( مختلط ) : ..... ۴۸
- روش حل مسئله : ..... ۴۸
- روش پروژه ای : ..... ۴۹
- شیوه بازگویی : ..... ۴۹
- شیوه پرسش و پاسخ : ..... ۵۰
- شیوه تمرینی : ..... ۵۰
- شیوه بحثی : ..... ۵۱
- شیوه نمایشی : ..... ۵۱
- شیوه آزمایشی ( روش اجرا کردن یا یادگیری به وسیله عمل ) : ..... ۵۱
- شیوه گردش علمی : ..... ۵۲
- استفاده از منابع دیداری و شنیداری : ..... ۵۲

- الگوی کاوشگری به شیوه حقوقی : ۵۳.....
- الگوی آموختن کنترل خود : ۵۳.....
- الگوی ایفای نقش : ۵۴.....
- روش کارگاهی : ۵۴.....
- سمینار : ۵۵.....
- کنفرانس : ۵۵.....
- سمپوزیوم : ۵۵.....
- روش تدریس کارگاهی : ۵۵.....
- مرحله ارائه درس کوتاه : ۵۵.....
- مرحله فعالیت و کار : ۵۵.....
- مرحله مشارکت : ۵۶.....
- مرحله درسی کوتاه و فشرده : ۵۶.....
- مرحله فعالیت گروهی و انجام وظایف انفرادی : ۵۶.....
- مرحله مشارکت و جمع بندی : ۵۷.....
- الگوی دریافت مفهوم : ۵۷.....
- مراحل الگوی تدریس دریافت مفهوم به شرح زیر است : ۵۷.....
- الگوی تفکر استقرایی : ۵۸.....
- مراحل تدریس الگوی تفکر استقرایی عبارتند از : ۵۸.....
- الگوی آموزش کاوش گری : ۵۸.....
- مراحل تدریس الگو عبارت است از : ۵۸.....
- الگوی پیش سازمان دهنده : ۵۹.....

- ۵۹.....مراحل پیش سازمان دهنده :
- ۵۹.....الگوی یاد سپاری :
- ۶۰.....مراحل تدریس این الگو عبارت است از :
- ۶۰.....الگوی رشد عقلی :
- ۶۰.....مراحل تدریس الگو عبارتند از :
- ۶۰.....الگوی کاوش گری علمی .....
- ۶۱.....مراحل این الگو عبارتند از :
- ۶۱.....الگوی تدریس غیر مستقیم :
- ۶۱.....مراحل تدریس این الگو عبارتند از :
- ۶۲.....الگوی بدیع پردازی ( افزایش تفکر خلاق ) .....
- ۶۲.....مراحل تدریس الگو عبارتند از :
- ۶۳.....الگوی آگاهی یابی :
- ۶۳.....مراحل این الگو عبارتند از :
- ۶۳.....الگوی دیدار در کلاس درس :
- ۶۳.....مراحل الگو عبارتند از :
- ۶۴.....الگوی پژوهش گروهی ( تفحص گروهی ) : .....
- ۶۴.....الگوی آموزش آزمایشگاهی :
- ۶۴.....الگوی کاوشگری علوم اجتماعی :
- ۶۵.....الگوی یادگیری در حد تسلط آموزش مستقیم .....
- ۶۵.....( نظریه اجتماعی یادگیری ) .....
- ۶۵.....الگوی آموزش برای رشد مفهوم و مهارت :

- ۱- الگوی نظریه و عمل : ..... ۶۵
- ۲- شبیه سازی که از توصیف موقعیت های زندگی ایجاد می شود : ..... ۶۵
- تکنولوژی آموزشی و روش های جدید تدریس ..... ۶۶
- مطالب این بخش برگرفته از دو سایت اینترنت است : ..... ۶۶
- عوامل مؤثر در لزوم کاربرد تکنولوژی آموزشی : ..... ۶۷
- عوامل انتخاب تکنولوژی : ..... ۶۷
- اهداف و فواید تکنولوژی آموزشی : ..... ۶۷
- پیشنهاداتی در زمینه به کارگیری تکنولوژی آموزشی و روش های جدید تدریس : ..... ۶۸
- تکنولوژی آموزشی در منظر بزرگان علم ..... ۶۸
- استفاده از ابزار و تکنولوژی جدید در امر آموزش و پرورش : ..... ۶۹
- سخن آخر : ..... ۷۳
- منابع : ..... ۷۵

## مقدمه :

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 راکسانی برپا کرده اند که یا تعلیم ندیده اند یا تعلیم آنها همراه با تهذیب نفس نبوده پس هیچ گاه نباید نقش و جایگاه ارزشمند معلم را نادیده گرفت . معلم امانتی خطیر و پرارزش را در اختیار دارد و باید امانتدار باشد اوچه در تربیت فرزندان در محیط خانه وچه رهبری سیاسی- اجتماعی نقش مهمی دارد و باید برای معلم شرایطی فراهم باشد تا به این وظیفه مهم خود جامعه عمل بپوشاند و در قرآن کریم نیز به نقش ارزشمند معلمان اشاره شده است و نهج البلاغه بهای معلم را با بهشت مقایسه کرده است . بهترین برنامه ها و غنی ترین محتوای آموزشی بدون وجود مربیانی کارآموده 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 کرد امروزه رابطه انگیزه و کارآمد بودن کارکنان و بازده سازمانی اهمیت فراوان دارد . (گنجی ۱۳۷۶ ، ص ۲۳) .

در دهه های اخیر به این مطلب تأکید شده است که آموزش و پرورش زیربنای توسعه اجتماعی ، اقتصادی ، سیاسی و فرهنگی هر جامعه است . بررسی عوامل مؤثر در پیشرفت و ترقی جوامع نشان می دهد که همه این کشورها ، آموزش و پرورش توانمند و کارآمدی داشته اند . نگاهی به تاریخ ملل نیز بیان کننده این واقعیت است که دوران شکوفایی و درخشیدن آنها با رشد و پویایی نظام های آموزشی و پرورش آنان مقارن بوده است . از

سوی دیگر امروزه تعلیم و تربیت آدمی را از دشوارترین ، ظریف ترین و پربهرترین کارهای انسان می دانند . آن را امری پراج و وقت گیر توصیف می کنند در این میان

معلمان برترین نقش را به عهده دارند و نقطه آغاز هم تحول آموزشی و پرورشی به شمار می روند همه کشورهای به معلمان اثربخش و با انگیزه به عنوان یکی از ارکان اصلی آموزش و پرورش نیاز دارند تا بتوانند جوانان خود را در قالب سیستم تعلیم و تربیت خود پرورش داده و برای آینده ای بهتر مجهز کنند. (تدریس حسنی، ۱۳۷۸، ص ۱۴)

تحولات سریع آموزشی به طور چشمگیری نیاز به ظرفیت سازی گسترده ذهن معلمان و شناخت بیشتر پیچیدگی های تعلیم و تربیت را آشکار می سازد و میل آنان را برای افزایش دانش حرفه ای خود برمی انگیزد. (بهرنگی، ۱۳۸۴، ص ۲۲)

درسالهای اخیر اهمیت بررسی عوامل ایجادکننده انگیزه در رفتار معلمان به منظور حل مشکلات آموزشی و تربیتی کشورها بیش از گذشته مشهود گردیده است.

اکثر صاحب نظران، شناخت عوامل ایجادکننده انگیزه در معلمان را از عوامل مهم سازگاری معلم با شغل خود می دانند و همچنین تأکید دارند که چنانچه معلم با انگیزه کافی در شغل خود حاضر شود، میزان عملکرد و کارایی او افزایش می یابد. (تدریس حسنی، ۱۳۷۸، ص ۲۰) و بر طبق نظر محقق در این صورت از روش های نوین آموزشی با انگیزه بیشتری استفاده می کند.

نظام آموزش و پرورش، گرچه دارای معلمان دلسوز زیادی است مع هذا تعلیم و تربیت مطلوبی ندارد. به عبارت دیگر شرایط و وضعیت حاضر، مؤید و محرک فعالیت حرفه ای معلمان نیست، در نتیجه نظام آموزش و پرورش به طور کلی دستخوش نابسامانی است که پیامد آن کاستی های متعدد از جمله افت تحصیلی به عنوان نمونه بارز آن می باشد. تلاش برای اصلاح چنین وضعی بدون توجه به رشد حرفه ای معلمان و ایجاد انگیزه جهت دستیابی و اجرای روشهای نوین تدریس کاری عبث و بیهوده است زیرا معلمان بیش از هر عامل دیگری در پیشرفت فعالیت های تربیتی تأثیر دارد.

در دنیای پیچیده امروز هیچ کس بی نیاز از تعلیم و تربیت نیست. امروز فعالیت در مدرسه و آموختن، خود بخش عظیمی از زندگی انسانها شده است، دیگر نمی توان با طرز تلقی

گذشته به شاگرد و تربیت او نگرست از برکردن بدون فهم مطالب درسی ، دلهره و اضطراب ناشی از امتحان و سرزنش معلمان و والدین همیشه موجب نفرت و گریز از کلاس درس و محیط آموزشی می شد . ( سعادتى ، ۱۳۷۸ ، ص ۳۵ )

در گذشته که هدف های تعلیم و تربیت منحصرا معطوف بود به انتقال تجارب و معلومات پیشینیان به نسل های نو ، فرآیند تدریس به شیوه معلم محوری اجرامی گردید . اما با تحولاتی که به تدریج در قرون وسطی به بعد و نگرش نسبت به کودکان صورت گرفت

دیدگاههای مربیان نسبت به فرآیند آموزش دگرگون شد و اندیشه های معلم محوری جای خود را در تعلیم و تربیت به کودک محوری داد . ابدای روش های نوین تدریس و به کارگیری آنها در کنار روش های سنتی ، استفاده ناگزیر و گسترده از ابزارهای آموزشی و علمی شدن شیوه های ارزشیابی مهمترین پی آمدهای این تحولات ، تغییراتی است که در نظام های تعلیم و تربیت در سطح جهانی ایجاد گردیده است .

معلمین علاوه بر برخورداری از شخصیت برجسته ، می باید آگاهی و شناخت از اصول و روش های جدید تعلیم و تربیت کسب نمایند تا در کار خود موفق و مؤید باشند امروز ما نمی توانیم صرفا به اتکای داشتن مدرک دیپلم و لیسانس یا بالاتر وارد کلاس شویم زیرا شناخت شاگردان و آگاهی از فرآیند تدریس نخستین نیازی است که هر معلم کارآمد باید احساس کند .

روش های تدریس تا آنجا در امر آموزش اهمیت دارد که گروهی از علمای تربیتی ، تسلط به روش های تدریس را مهمتر از دانش و اطلاعات علمی معلم دانسته اند . بنابراین لازم است که ما در جهت پیشرفت و تعالی ، همگام با جهان امروز از آخرین دستاوردهای نظام های پیشرفته تعلیم و تربیت بهره گیریم . ( اندرسون <sup>۱</sup> ، ۱۳۷۷ ، ترجمه امینی ، ص ۱۰ ، ۱۱ ، ۱۶ ) .

با عنایت به اینکه یکی از مشکلات نظام های آموزش و پرورش در سراسر جهان افت تحصیلی است و جامعه ما هم در این رهگذر سالانه میلیاردها ریال از سرمایه کشور را از دست می دهد و با توجه به اینکه روش های سنتی و بدون انعطاف گذشته در این امر دخالت بسیاری دارد و همچنین در این راستا نقش معلم در پیشگیری از این افت ، حیاتی است و با عنایت به اینکه کسب علوم و فنون جدید در سایه بهره گیری از روشهای نوین آموزشی امکان پذیر است و معلم در جهت دستیابی به این هدف نقش اساسی را به عهده دارد لذا شناخت معلم و کشف نیازها و عوامل ایجادکننده انگیزه های وی می تواند در اثر بخشی فرایند تدریس نوین باعث پویایی و رشد نظام یادگیری و کارایی نظام آموزش و پرورش شود و همچنین با توجه به ارتباط بین انگیزه معلمان با عملکرد دانش آموزان و اینکه معلم با انگیزه دانش آموز با انگیزه باری آورد این سؤال مطرح است که راهکارها و عوامل ایجادکننده انگیزه معلمان چیست ؟ به نقل از رضوی ۱۳۷۳ : « باتوجه به اینکه بررسی های مختلف نشان می دهد که فردی که نسبت به شغل خود انگیزه کافی را ندارد و از آن احساس رضایت نمی کند ، همواره تا آخرین روزهای زندگی شغلی خود ، هم خود رنج می برد و هم دیگران ؛ به ویژه اگر معلم باشد موجب نابسامانی های رفتاری ، عاطفی و آموزشی دانش آموزان می شود » .

باتوجه به این زمینه ها برآن شدیم تا راهکارهای ایجاد انگیزه معلمان را برای استفاده از روشهای نوین آموزشی مورد مطالعه قراردهیم و در این میان به سئوالاتی از این قبیل که : آیا بین نظر معلمان در خصوص راهکارهای افزایش انگیزه در معلمان برای استفاده از روشهای نوین آموزشی تفاوت معنی داری وجود دارد ؟

آیا بین میزان تحصیلات ، عوامل سازمانی و محیطی ( روابط انسانی با مدیر و کارکنان و وجود امکانات ) ، عوامل مادی و معنوی شغل ، سن ، جنس و سابقه کار و راهکارهای ایجاد و افزایش انگیزه در معلمان رابطه معنی داری وجود دارد ؟ پاسخ دهیم .

اثربخشی آموزش تا حدود زیادی به اثربخشی معلمان مربوط است . در واقع بدون تأیید و تصدیق معلمان ، حتی بهترین و غنی ترین مواد آموزشی نیز در قفسه های بایگانی به

غبار فراموشی سپرده می شود. بنابراین جهت اصلاح و پیشرفت اساسی در کیفیت آموزش و پرورش دانش آموزان لازم است فرایند آموزش و چگونگی اثربخشی معلمان را در کلاس های درس مورد بررسی و مطالعه قراردهیم و دراین میان توجه به عوامل انگیزشی معلمان می تواند در اولویت های این بررسی قرارگیرد.

معلم ازیک سو باید محتوا و روش های دانش زمان خود را به نسل جوان منتقل سازد و آنان را آماده کشف اندیشه های نوکند و ازسوی دیگر رشد جسمی، شناختی و عاطفی آموزندگان را به گونه ای رهبری کند که استقلال فکری، مسئولیت اجتماعی، قدرت ابتکار، آزاد اندیشی و دهها صفت دیگررا به صورت پایدار در دانش آموزان به وجود آورند. چنین امری بدون داشتن انگیزه های شغلی یکی از اهداف بسیار مهم و تعیین کننده افزایش انگیزه معلمان در فرایند تدریس و کارایی نظام آموزش و پرورش می تواند باشد. ( اندرسون<sup>۱</sup>، ۱۳۷۷، ترجمه امینی، ص ۵ )

به علاوه با عنایت به اینکه یکی از مشکلات نظام های آموزش و پرورش در سراسر جهان افت تحصیلی است و جامعه ما هم در این رهگذر سالانه میلیاردها ریال از سرمایه کشور و میلیاردها ساعت از عمر مفید قشر جوان که می بایست در مسیر زندگی و قطع وابستگی از کشورهای خارجی مصرف گردد، به هدر می رود. در این راستا نقش معلم در پیشگیری از این افت، حیاتی است. لذا شناخت معلم و کشف نیازها و عوامل ایجاد کننده انگیزه وی می تواند در اثربخشی فرایند تدریس نوین، مؤثر باشد. از سوی دیگر اگر بخواهند در کشوری پایه های توسعه اقتصادی و اجتماعی را بسازند و در جهت توسعه آن برنامه ریزی نمایند. قبل از هر اقدامی زمینه چنین برنامه ای را در آموزش و پرورش آن کشور ایجاد می کنند چراکه پیشرفت کشور به وجود نظام آموزش و پرورش پویا و در سطح عالی بستگی دارد از این روست که تمام جوامع به معلمان مجرب و با ذوق و با انگیزه نیاز دارند تا بتوانند جوانان مملکت را در قالب سیستم آموزشی نوین تربیت نمایند و آنها را در جهت پیشبرد اهداف جامعه آماده سازند. ( نریمانی، ۱۳۸۰، ص ۱۲ )

باتوجه به اینکه وظیفه معلمین در فرآیند آموزش ، تنها انتقال واقعیت های علمی نیست و معلمان باید موقعیت مطلوب یادگیری را فراهم کنند و چگونه اندیشیدن و چگونه آموختن را به شاگرد بیاموزند و با توجه به اینکه با سازماندهی درست محیط آموزش و تعیین روشن هدف های آموزشی زمینه ی مناسب تجارب و فعالیت های آموزشی فراهم می آید که این موجب می شود یادگیری خود به خود صورت گیرد .

معلم اگر با اصول و مبانی هدف های آموزش و پرورش ، ویژگی های شاگردان و نیاز آنان روشها و فنون تدریس و سایر مهارت های آموزشی آشنایی نداشته باشد هرگز قادر نخواهد بود زمینه شکوفایی استعداد شاگردانش را فراهم کند . (رافقی ، ۱۳۸۰ ، ص ۱۹)

در این صورت ایجاد انگیزه در معلمان با ایجاد امکانات و منابع کافی و تهیه کتب مناسب با روشهای نوین تدریس و تشویق معلمان و ارزیابی از کار آنان براساس استفاده از روش های نوین آموزشی و دادن امکان به معلمین که بتوانند تجربیات عینی و عملی در زمینه ی تدریس خود پیدا نمایند ضروری می نماید .

## تعاریف مفهومی انگیزه

اصطلاح انگیزه<sup>۱</sup> در زندگی روزمره در حوزه وسیع تر از معنی کاربردی آن در روانشناسی بکار می رود. زیرا تمام عاداتها، محرک های خارجی، هیجانها و هدفها را شامل می شود (علوی، ۱۳۷۱، ص ۱۲۱)

کلمه (Motivation) از ریشه لاتینی (Movere) به معنای جنبش و حرکت مشتق شده است و بنا بر اعتقاد «مان (Munn)» انگیزش تنها بر باعث ها و انگیزه های ذاتی زیاد یا درونی اطلاق می شود.

همچنین تیوان و اسمیت<sup>۲</sup> ساختار لازم برای فعالیت یک موجود زنده را انگیزش می نامند (اورنسون<sup>۳</sup>، ترجمه شکوکن، ۱۳۷۰، ص ۸۰).

ابراهام مزلو<sup>۴</sup> می گوید:

«قبل از هرگونه تعریف از انگیزش فرد بایستی به عنوان یک کل و سازمان در نظر گرفته شود، بدین معنی که انگیزش برطرف کننده نیاز بخشی از موجود نیست، بلکه کل یک موجود را برمی انگیزد. بنابراین در تعریف از انگیزش کاربرد عباراتی همچون نیاز معدی دهانی یا نیاز تناسلی بی معنی است.» (مزلو، ۱۳۷۰، ص ۱۲۱، ترجمه احمد رضوانی)

موری<sup>۱</sup> معتقد است که فرآیند انگیزش از دیدگاه نظریه پردازان مختلف تعاریف

---

1-Motive

2-Teevan & Smith

3-Orenson

4-Maslow