

به نام خدا

# راهکارهای افزایش انگیزه معلمان برای استفاده از روش های نوین آموزشی

مولفان :

علی محمد جوهری

صدیقه افسرده

زهرا محمدی

علی شهریاری پور

ام البنین گنجی جویباری

انتشارات سایه نخل

(با همکاری 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](http://chaponashr.ir)

سرشناسه: جوهری، علی محمد، ۱۳۶۳-  
عنوان و نام پدیدآور: راهکارهای افزایش انگیزه معلمان برای استفاده از روش های نوین آموزشی / مولفان  
علی محمد جوهری، صدیقه افسرده، زهرا محمدی، علی شهریاری پور، ام البنین گنجی جویباری.  
مشخصات نشر: انتشارات سایه نخل، ۱۴۰۲.  
مشخصات ظاهری: ۱۰۷ ص.  
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۹۱۲۱۸-۶-۳-۳  
وضعیت فهرست نویسی: فیپا  
یادداشت: کتابنامه: ص ۱۰۱-۱۰۷.  
موضوع: انگیزه معلمان - روش های نوین آموزشی  
شناسه افزوده: افسرده، صدیقه، ۱۳۶۳  
شناسه افزوده: محمدی، زهرا، ۱۳۵۴  
شناسه افزوده: شهریاری پور، علی، ۱۳۶۲  
شناسه افزوده: گنجی جویباری، ام البنین، ۱۳۶۲  
رده بندی کنگره: PIR۸۳۳۷  
رده بندی دیویی: ۸۱۶/۶۷  
شماره کتابشناسی ملی: ۹۳۸۸۶۳۷  
اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیپا

نام کتاب: راهکارهای افزایش انگیزه معلمان برای استفاده از روش های نوین آموزشی  
مولفان: علی محمد جوهری - صدیقه افسرده - زهرا محمدی - علی شهریاری پور - ام البنین گنجی جویباری

ناشر: انتشارات سایه نخل

صفحه آرایی، تنظیم و طرح جلد: پروانه مهاجر

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۲

چاپ: زبرجد

قیمت: ۹۸۰۰۰ تومان

فروش نسخه الکترونیکی - کتاب رسان:

<https://chaponashr.ir/ketabresan>

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۹۱۲۱۸-۶-۳-۳

تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵

[www.chaponashr.ir](http://www.chaponashr.ir)



## فهرست مطالب

۷.....	فصل اول.....
۷.....	کلیات.....
۸.....	مقدمه.....
۱۱.....	بیان انگیزه و روشهای نوین در آموزش.....
۱۳.....	اهمیت و ضرورت انگیزه در تعلیم تربیت.....
۱۶.....	اهداف انگیزه و روشهای نوین در آموزش.....
۲۲.....	روش های نوین تدریس.....
۲۵.....	فصل دوم.....
۲۵.....	ادبیات و پیشینه انگیزه و روشهای نوین در آموزش.....
۲۶.....	مقدمه.....
۲۷.....	تعاریف مفهومی انگیزه.....
۳۰.....	انواع انگیزه.....
۳۱.....	رویکردهای مختلف انگیزشی.....
۳۳.....	مدل انگیزش پیشرفت اتکینسون.....
۳۳.....	انگیزه، اولین مؤلفه مدل اتکینسون.....
۳۴.....	ماتریس چهار خانه ای انگیزه پیشرفت اتکینسون.....
۳۵.....	بالا.....
۳۵.....	دومین مؤلفه انگیزش در مدل اتکینسون.....
۳۶.....	سومین مؤلفه مدل انگیزشی اتکینسون.....
۳۸.....	انگیزه و نیاز.....
۳۹.....	انواع طبقه بندی انگیزه ها.....
۳۹.....	انگیزه های گرایشی و اجتنابی.....
۳۹.....	الف- انگیزه های گرایشی یا اشتیاقی.....
۳۹.....	ب- انگیزه های اجتنابی یا تنفری.....
۴۰.....	انگیزه های فیزیکی ، اجتماعی و روانی.....
۴۰.....	انگیزه های فیزیکی.....
۴۰.....	انگیزه های اجتماعی.....

۴۱	..... انگیزه روانی
۴۱	..... نظریه های انگیزش
۴۲	..... نظریه های انگیزه و رفتار
۴۲	..... نظریه ی سلسله مراتب نیازها (مز لو)
۴۵	..... نظریه انتظار
۴۵	..... تئوری بهداشت- انگیزش (هرزبرگ)
۴۶	..... نظریه تعیین هدف
۴۶	..... نظریه تعادل یا موازنه (بارنارد)
۴۷	..... نظریه روابط انسانی (فالت)
۴۷	..... نظریه های X و Y (مک گرگور)
۴۸	..... نظریه میدان نیرو (کرت لوین)
۴۹	..... انگیزه شناسی معلمان
۵۱	..... یک نمودار کلی فراگرد انگیزشی اساسی ( از اثر دانت و کرچر ، ۱۹۶۵ )
۵۱	..... ارزیابی عملکرد
۵۲	..... سیستم پاداش
۵۲	..... معلمان با انگیزه از دیدگاه اسلام
۵۳	..... روش های تربیت اسلام
۵۳	..... ویژگیهای معلمان با انگیزه:
۵۳	..... معلمان با انگیزه :
۵۴	..... معلمان با انگیزه ، اطلاعات کیفی درباره یادگیرندگان دارند.
۵۴	..... معلمان با انگیزه هدف دارند
۵۵	..... معلمان با انگیزه می توانند با ابهام کنار بیایند
۵۵	..... معلمان با انگیزه برای رسیدن به نیازهای بچه ها تغییرمی کنند و منطبق می شوند.
۵۶	..... معلمان با انگیزه متفکر هستند
۵۶	..... معلمان با انگیزه از ندانستن ناراحت نمی شوند
۵۷	..... معلمان با انگیزه الگوهای نقشی خوب دارند
۵۷	..... معلمان با انگیزه از کارشان و دانش آموزانشان لذت می برند
۵۷	..... نقش ارتباطات در ایجاد انگیزش
۵۸	..... برنامه های آموزش ضمن خدمت برای کمک به معلمان
۵۹	..... انواع فعالیت های آموزشی
۶۲	..... مدیریت تنوع در کلاس درس
۶۳	..... روش های نوین آموزش

۶۳	تعریف روش تدریس
۶۵	تعریف تدریس
۶۵	تعریف تدریس از دیدگاه مکاتب مختلف
۶۶	اجرای فعالیت های آموزشی
۶۷	انواع روش های نوین آموزش، تدریس
۶۷	آموزش به کمک بحث گروهی
۶۸	روش پرسش و پاسخ
۷۰	جایگزینهایی برای ازبرخوانی یا حفظ کردن محتوای علمی
۷۱	الگوی ایفای نقش
۷۲	روش پروژه ای
۷۳	روشهای تدریس مسئله محور
۷۳	روش واحد محور
۷۴	روش حل مسئله
۷۴	یادگیری اکتشافی
۷۵	الگوی آموزش کاوش گری
۷۶	الگوی کاوشگری به شیوه حقوقی
۷۶	الگوی کاوش گری علمی
۷۶	مراحل این الگو عبارتند از
۷۷	الگوی کاوشگری علوم اجتماعی
۷۷	شیوه گردش علمی
۷۷	الگوی آموزش آزمایشگاهی
۷۸	شیوه آزمایشی ( روش اجرا کردن یا یادگیری به وسیله عمل )
۷۸	الگوی تدریس غیر مستقیم
۸۱	الگوی رشد عقلی
۸۴	روش آموزش برای یادگیری درحد تسلط(تدریس تسلطی)
۸۵	روش کنفرانس ( گرد هم آیی )
۸۵	روش شاگرد- استادی
۸۶	روش چند حسی ( مختلط )
۸۶	شیوه بازگویی
۸۶	شیوه تمرینی
۸۷	استفاده از منابع دیداری و شنیداری

۸۷	شیوه نمایشی
۸۸	الگوی دریافت مفهوم
۸۸	مراحل الگوی تدریس دریافت مفهوم به شرح زیر است
۸۸	الگوی تفکر استقرایی
۸۹	الگوی پیش سازمان دهنده
۸۹	مراحل پیش سازمان دهنده
۸۹	روش های آموزش مستقیم مستقل از معلم
۹۲	تکنولوژی آموزشی و روش های جدید تدریس
۹۲	تعریف تکنولوژی آموزشی
۹۳	عوامل مؤثر در لزوم کاربرد تکنولوژی آموزشی
۹۳	عوامل انتخاب تکنولوژی
۹۳	اهداف و فواید تکنولوژی آموزشی
۹۴	پیشنهاداتی در زمینه به کارگیری تکنولوژی آموزشی و روش های جدید تدریس
۹۴	تکنولوژی آموزشی در منظر بزرگان علم
۹۵	استفاده از ابزار و تکنولوژی جدید در امر آموزش و پرورش :

# فصل اول

## کلیات

## مقدمه

نظام آموزشی هر کشوری دارای سیر تکاملی ویژه‌ای است که تحت تأثیر عوامل تاریخی، جغرافیایی، اقتصادی اجتماعی و مسائل خاص فرهنگی آن کشور قرار دارد. اگر چه برخی از رهبران آموزشی کشورها ممکن است تصور کنند دارای بهترین نظام آموزشی جهان هستند، مقایسه نظام های آموزشی با یکدیگر بیانگر آن است که هر نظام آموزشی معایب و محاسنی دارد که نظام های آموزشی دیگر فاقد آنند. با توجه به اینکه آموزش و پرورش از دو جنبه آموزش و پرورش تشکیل یافته است که از یکدیگر قابل تفکیک نیستند و در ارزیابی نظام های آموزشی باید هر دو جنبه را در نظر گرفت، می توان دریافت که کشورهای مختلف در این دو زمینه با مسائل و مشکلات متعدد و بسیار متفاوتی مواجهند که مستلزم برخوردها و راه حل های گوناگونی است. بعضی از کشورها در زمینه های آموزشی با کمبودها و معضلات فراوانی روبرو هستند، در حالی که برخی دیگر در مسائل پرورشی با مشکلات اخلاقی و اجتماعی بسیاری مواجهند. هم مسائل و مشکلات آموزشی و هم مسائل و مشکلات پرورشی، بالقوه ممکن است در نظام های آموزشی تاثیرات منفی و مخربی داشته باشد؛ از این رو، به جرات می توان ادعا کرد که تاکنون نظامی ((ایدئال)) برای آموزش و پرورش جوانان و حل مسائل و مشکلات آنان کشف یا ابداع نشده است، اما رهبران آموزشی درصدد یافتن بهترین، موثرترین و کارآمدترین روش ها و طرح ها به منظور پاسخگویی به مسائل و مشکلات روز افزون جوانان و جامعه خود و رفع نیاز های آنان هستند (نیکنامی ۱۳۹۱: ۴). در جهان امروز تربیت نیروی انسانی یکی از برجسته ترین شاخص های تحول و پیشرفت جوامع محسوب می شود. تحول به بستر و فضایی اثربخش نیازمند است که بتواند در دانش، روش، منش و نگرش افراد تغییر ایجاد کند. ایجاد چنین بستری به عوامل متعددی چون بافت فرهنگی، وضعیت اقتصادی، شرایط اجتماعی-سیاسی، محیط های آموزشی متناسب با نیازها و اهداف، مجریان آگاه و برنامه ریز و معلمان توانمند وابسته است. در فرایند فعالیت های آموزشی، معلمان و مدیران مدارس عناصر اصلی و کلیدی تحول نیروی انسانی محسوب می شوند. بنابراین باید از کارایی و اثربخشی لازم برخوردار باشند. معلمانی کارآمد و اثربخش اند که با نظریه ها، مبانی، اصول و روشهای تعلیم

و تربیت آشنا باشند، و باینشی هنرمندان و اقتضایی محیطی فراهم سازند که به جای انتقال اطلاعات و تحمیل اندیشه، احساس امنیت، شایستگی، خودکنترلی، و خودتحوالی را در دانش آموزان تقویت کنند تا آنها بتوانند شخصاً معمار تعلیم و تربیت خود باشند (شعبانی، ۱۳۹۰؛ ۱). جامعه ی امروز، جامعه ی سازمانی است. کودکان در سازمانهایی به نام زایشگاه به دنیا می آیند، بیشتر سالهای رشد و پرورش خود را در سازمانهایی به نام مدرسه می گذرانند (علاقه بند، ۱۳۹۰؛ ۳). 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؛ ۲۲). معلمان آن گونه عمل می کنند که فکری کنند. اگر آنها برداشت صحیح و علمی از آنچه در محیطهای آموزشی انجام می دهند نداشته باشند نمی توانند رخداد های آموزشی را به نحو مطلوب هدایت کنند نظریه ها و روشهای یادگیری و تدریس دو عامل انفکاک ناپذیر از یکدیگرند که بدون شناخت و کسب تجربه از هر یک، نمی توان بستری مناسب برای یادگیری و تحول موثر در شاگردان فراهم ساخت. معلمان باید با نظریه های یادگیری، الگوها و روشهای آموزشی آشنا باشند تا در موقعیتهای مختلف آموزشی بتوانند به درستی از دانش و دانسته های خود در عمل استفاده کنند (شعبانی، ۱۳۹۰؛ ۶). اکثر صاحب نظران، شناخت عوامل ایجاد کننده 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 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

نوبین تدریس کاری عبث و بیهوده است زیرا معلمان بیش از هر عامل دیگری در پیشرفت فعالیت های تربیتی تأثیر دارد. در گذشته که هدف های تعلیم و تربیت منحصر 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 دیدگاه های 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 نوبین 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. ارضاء نیازهای روانی اجتماعی همچون اعتبار، احساس تعلق، مسئولیت و مشارکت، ارضاء نیازهای شناختی مانند چالش ها، خلاقیت، وظایف متنوع، ... و در نهایت عامل مادی هم در گروه عوامل انگیزشی یا نیروی پیش برنده در حرفه و شغل قلمداد می شوند (هاگمن، ۱۹۹۲؛ ترجمه گودرزی، ۱۳۸۰؛ ۲۴). آموزش و پرورش، از دیرباز، نقشی اساسی در تداوم و بقای جوامع بشری ایفا کرده است. آداب و رسوم، اعتقادات و ارزشها، نگرشها و رفتارها، دانشها و مهارتهای جامعه از طریق فرایند های پرورش و آموزش قابل انتقال و دوام بوده اند. در جوامع ابتدایی، عوامل اصلی آموزش و پرورش عبارت بوده از: زندگی خانوادگی، کار گروهی و مراسم دینی. در جوامع امروز، جریان پرورش کودکان در خانواده آغاز می شود، ولی به زودی، سازمانی اختصاصی، یعنی مدرسه، مسئولیت ایفای این وظیفه را رسماً برعهده می گیرد و ادامه امر آموزش و پرورش و یادگیری، عمدتاً در شرایط و وضعیت های سازمان یافته، طبق برنامه های مشخص و به منظور تحقق هدف های معینی صورت می پذیرد (علاقه بند ۱۳۹۰؛ ۱). نیروی انسانی مهمترین رکن یک سازمان است و موفقیت یا عدم موفقیت سازمان، ارتباط تنگاتنگی با عملکرد کارکنان آن دارد. در سالهای اخیر سازمان ها سعی کرده اند از طریق ایجاد انگیزش در نیروی انسانی آنها

---

<sup>۱</sup>. Hagemann

را به مشارکت مفید و سازنده در طرح هایی که به وسیله سازمان رو به گسترش است وادارند (عسگریان، ۱۳۷۸؛ ۱۱). باتوجه به آنچه که بیان شد آموزش و پرورش ناگزیر است برای استفاده از ظرفیت دنیای مدرن و هماهنگی با جهانی جدید که در انتظار آن است تلاش کند و با افزایش انگیزه در معلمان برای استفاده از روش های نوین آموزشی، به ترویج و توسعه ی تکنولوژی آموزشی متناسب با آموزش و پرورش متری توجهی آگاهانه و جدی داشته باشد. اگر به ویژگیها، خواسته ها، نیازها و باورهای معلمان و دانش آموزان در فرایند یاددهی-یادگیری توجه نشود، فعالیتهای آموزشی اثربخشی و کارایی خود را از دست خواهد داد.

### بیان انگیزه و روشهای نوین در آموزش

یکی از اساسی ترین مولفه های تعلیم و تربیت، معلم است. انگیزش دغدغه اصلی اکثر معلمان و همچنین مدیران است. مساله انگیزش تنها منحصر به بخش تعلیم و تربیت نیست، بلکه موضوع مهم عرصه های روان شناسی، مدیریت، سلامت و بخشهای دیگر اجتماعی اقتصادی نیز میباشد. در حقیقت، جایگاه و نقش نظامهای تعلیم و تربیت در تربیت نیروی انسانی علاقه مند، مسئولیت پذیر، پژوهنده و کارآمد برای سازما نهایی اجتماعی و پرورش شهروندانی شایسته برای جامعه اهمیت انگیزش را در آن نظام ها برجسته تر و بنیادی تر می نماید. (تلا، ۱، ۲۰۰۷؛ ۵۶). معلمان در نخستین تجربه های حرفه ای خود از فرصت کافی برای اندیشیدن درباره ملازمه های کلی و نظری حضور خویش در مدرسه بهره مند نیستند. در اکثر موارد، تدریس بصورت مجموعه ای از وقایع شتابزده و غالباً دلسرد کننده در می آید که معلم در ضمن آنان نسبت به تقاضاهای فوری دانش آموزان، والدین، مدیران، همکاران و سازمان های اجتماعی و آموزشی واکنش نشان می دهد. هر معلمی می داند که آموزش و پرورش ابزار نیرومندی برای شکل بخشیدن به زندگی فردی و نظام اجتماعی است. هنگامی که معلم درباره نقش خویش به تامل می

<sup>1</sup> . Tella

پردازد، دل مشغولی خود را نسبت به اموری که فوریت عملی دارند رها ساخته، درباره نظریه ای که قوام و دوام عمل تربیت به آن وابسته است، به تفکر می پردازد. از آن جا که تدریس فعالیتی اخلاقی است، مستلزم تلفیق دقیق نظریه و عمل است. نظریه بدون عمل ناکافی است و عملی که از هدایت نظریه بی بهره باشد راه به جایی نمی برد (گوتک، ۱۳۸۸؛ ۵). آموزش و پرورش چون یکی از بنیادهای زندگانی اجتماعی، همواره و حتی در جامعه های آغازین بگونه ای در کار بوده است. زیرا انسان تنها از راه آموزش است که می تواند دانسته های خود را به آیندگان بسپارد (نقیب زاده، ۱۳۹۰؛ ۲۶). و با توجه به اینکه روش های سنتی و بدون انعطاف گذشته درافت تحصیلی دانش آموزان 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: « با توجه 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». به کلی هر فردی تحت تاثیر کسانی واقع می شود که سعی دارند رفتار او را در جهات معینی سوق دهند. مدام به بچه ها توصیه می شود که برخی از اعمال را باید و برخی دیگر را نباید انجام دهند (گوتک، ۱۳۸۸؛ ۹). این پژوهش در صد داین است به این سوال اساسی پاسخ دهد، که راهکارهای افزایش انگیزه در معلمان برای استفاده از روش های نوین آموزشی کدامند؟ به عبارت دیگر این پژوهش به سوال های ذیل پاسخ خواهد داد:

- ۱- آیا عوامل سازمانی بر افزایش انگیزه معلمان برای استفاده از روش های نوین آموزشی تاثیرگذار است؟
- ۲- آیا عوامل آموزشی بر افزایش انگیزه در معلمان برای استفاده از روشهای نوین آموزشی تاثیرگذار است؟
- ۳- آیا عوامل فرهنگی بر افزایش انگیزه در معلمان برای استفاده از روشهای نوین آموزشی تاثیرگذار است؟
- ۴- آیا عوامل مادی بر افزایش انگیزه در معلمان برای استفاده از روشهای نوین آموزشی تاثیرگذار است؟
- ۵- آیا عوامل ارتباطی بر افزایش انگیزه در معلمان برای استفاده از روشهای نوین آموزشی تاثیرگذار است؟
- ۶- آیا بین عوامل افزایش انگیزه در معلمان برای استفاده از روشهای نوین آموزشی براساس مولفه های جمعیت شناختی تفاوت معناداری وجود دارد؟

### اهمیت و ضرورت انگیزه در تعلیم تربیت

در جوامع عقب افتاده به علل گوناگون به تعلیم و تربیت کیفی مردم توجهی نمی شود. این امر ممکن است به دلیل فقر فرهنگی، فقر اقتصادی، استعمار و استثمار، کمبود نیروی انسانی متخصص، یا عدم آگاهی معلمان آن جوامع از اهمیت تعلیم و تربیت و نقش تعیین کننده آن در جامعه باشد. جوامع پیشرفته یا در حال رشد و توسعه سریع دارای برنامه های مدون، بلندمدت، و آینده محوری هستند که با تغییرات و تحولات ملی و جهانی همسویی دارد؛ از این رو پویایی و انعطاف پذیر بودن برنامه ها از اصول پذیرفته شده در این گونه جوامع محسوب می شود. در جوامع پیشرفته سعی می شود که هر کس با توجه به استعدادها و تواناییهای خویش از آموزش و پرورش بهره مند گردد و در این گونه جوامع امکان آموزش عالی برای همگان وجود دارد. در جوامع دارای دموکراسی افراد فرصت رشد و بالندگی پیدامی کنند و امکان رشد و پرورش استعدادها بالقوه آنان بیشتر است (نیکنما، ۱۳۹۱: ۴۰). 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 . استفاده مؤثر از کارگاه های رایانه ای مستلزم آن است که معلمان و دانش آموزان نقش های جدیدی را در فرآیند یادگیری و تدریس بپذیرند . لازم است که معلمان و دانش آموزان جستجوگران اطلاعات باشند و قادر باشند در مورد ارزش اطلاعات وسیعی که در شبکه جهانی آموزش و پرورش مدرن ، برای آن ها موجود است به داوری و ارزشیابی بپردازند (لاولس ۱، ۲۰۰۲؛ ۶۷). بدین سان فزونی گرفتن نقش و اهمیت آموزش و پرورش ، از یک سو ، نگاه بسیاری از مربیان را از حوزه های محدود به افق های بازتر کشانده آنان را بر آن داشته است تا به جای پیروی از گذشته به بازرسی راه و رسم کار خود بپردازند ؛ و از سوی دیگر ، بسیاری از فیلسوفان را بر آن داشته است تا به سنجش و روشننگری مفهوم های بنیادی آموزش و پرورش ، روشن کردن مقصد و بنیاد های حقیقی آن یعنی اصل هابراینند؛ از اصل های که بیشتر دستخوش شرایط زمان و مکان و جامعه ها هستند گذشته به اصل های همگانی که از توجه به طبیعت انسان، حقیقت انسان و ارزش های انسانی پدید می آیند، رو کنند. یعنی کار آموزش و پرورش را در چشم اندازی گسترده و جهانی بنگرند (نقیب زاده ۱۳۹۰؛ ۲۱). به علاوه با توجه 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 هراقدامی زمینه چنین برنامه ای را

<sup>۱</sup> . Lovelace