

# پادتن خستگی!

● علی افشار سمیرمی، کنشگر فرهنگی

● عکاس: اعظم لاریجانی



تا بوده و هست، حرف از خستگی و افسردگی دانش‌آموزان و راه‌های کاهش آن در میان بوده است. در این خصوص، نشست‌ها و نوشته‌های زیادی به وجود آمده‌اند و می‌آیند. اما تعداد کتاب‌های موجود دربارهٔ افسردگی و خستگی معلمان به تعداد انگشتان دست هم نمی‌رسد. گویا خستگی معلمان یکی از الزامات شغلی آن‌هاست. این تفکر ریشه در ذهنیت تاریخی ما دارد که به معلمی، نه به عنوان یک حرفه‌وفن، بلکه به عنوان نوعی شوق و عشق نگاه شده است. معلم بسان پروانه‌ای است که باید بسوزد و بسازد و روشنی بخشد. البته خستگی در همهٔ مشاغل هست و هر چه مسئولیت و تأثیر یک شغل نظیر حرفهٔ معلمی، بیشتر باشد، خستگی آن‌هم بیشتر است (مقدم، ۱۳۷۴: ۱۳۲).

معلمی، به معنای عمومی، مثل هیچ‌یک از حرفه‌های دیگر نیست. در اینجا ذهن‌ها و روح‌ها در قالب جسم‌های گوناگون با هم روبه‌رو می‌شوند. در واقع، معلم یک‌تنه با چندین نمایندهٔ برآمده از خانواده‌ها و فرهنگ‌های مختلف کشتی می‌گیرد. کار معلم با سایر مشاغل تفاوت‌هایی دارد. معلمی فعالیت در جبههٔ روابط انسانی است؛ فضایی که در آن به آسانی سوءتفاهم پیش می‌آید. افراد خیلی سریع ناراحت می‌شوند یا او را ناراحت می‌کنند. و اما آموزگاری به معنی خاص و تا آنجا که به موضوع این نوشتار مربوط است، حساسیت و اهمیت مضاعفی دارد. آموزگار ضمن ادارهٔ کلاس باید فراگیرندگان را به‌طور شفاهی و کتبی ارزشیابی کند، سروصدای بچه‌ها را تحمل کند، پشت سرهم آن‌ها را به سکوت دعوت کند و به همه مهر بورزد. در همان حال که با یکی می‌خندد، نسبت به دیگری اخم کند، به پرسش‌های بی‌موقع بچه‌ها پاسخ گوید، از یادگیری تک‌تک آن‌ها اطمینان حاصل کند، در دعوای بچه‌ها فوراً حضور پیدا کند، آن‌ها را آشتی دهد، تنبیه کند، تشویق کند، اندرز دهد و البته در همهٔ این احوال مواظب رفتار، گفتار و ظاهر خود باشد.

## چرا آموزگاران احساس خستگی دارند؟

خسته شدن در هر کاری طبیعی است، اما احساس خستگی مداوم، زنگ خطر برای بروز ناراحتی است. آموزگاران هم مثل سایر صاحبان مشاغل خسته می شوند، اما قاعدتاً نباید ابراز و حتی احساس خستگی کنند. از طرف دیگر، باید بتوانند چنان از کار خویش لذت ببرند که به احساس خستگی نرسند. از سوی دیگر، مسئولان، مقررات و محیط نیز باید طوری با آن‌ها همراهی کنند که اجازه ندهند احساس خستگی کنند. اما متأسفانه در مواجهه با اغلب آموزگاران چنین

استنباط می شود که آنان افسرده و مضطرب‌اند. طوری

که ندیده و نشناخته می توان حدس زد که طرف معلم است! این وضعیت در میان معلمان زن شدیدتر است. گاهی فشارخونشان پایین می آید. احساس بی تفاوتی، ترس و عصبانیت نسبت به امور پیش رو دارند. کم‌وبیش به پزشک مراجعه می کنند و از سردرد و ضعف عمومی می نالند. اندازه خواب و غذا و وزنشان تغییر چشمگیر می یابد. از حضور در جمع گریزان‌اند و در تنهایی دوست دارند گریه کنند. گاهی تقاضای اشتغال در پست‌های اداری و اجرایی دارند. منتظر بازنشستگی‌اند. فشارهای ناشی از مدرسه را به خانه و برعکس انتقال می دهند. از حضور ناگهانی مسئولان اداره در مدرسه هراس دارند و اعتماد لازم و کافی را نسبت به مدیر و همکاران خود ندارند.

آموزگار از یک سو مشکلاتی شخصی و مشغله‌هایی ذهنی دارد و از سوی دیگر مشکلاتی در تأمین وسایل آموزشی و تغییرات کتاب درسی و نظایر آن‌ها هم هست که البته گویا فقط مشکل معلم است و به دیگران ارتباطی ندارد. در این مقابله، هر بار بخشی از قوای جسمی و روحی او تحلیل می‌رود؛ از بس که باید نقش‌های مختلفی را برای بچه‌ها بازی کند. به خاطر دور شدنشان از خانه باید جای خالی والدینشان را برایشان پر کند. عمو یا خاله آن‌ها بشود. خود را دوست هر کدام از آن‌ها نشان دهد. ناظم کلاس باشد. منشی ثبت و ضبط دفتر کلاس باشد و مهم‌تر از همه این‌ها، همچنان باید آموزگاری به‌روز باشد و مدام در جریان تغییرات مربوط به کتاب و تدریس و امور کمک‌آموزشی باشد. آن‌ها به‌ویژه وقتی مجبورند در روش کار خود تجدیدنظر کنند، با احساس فشار روانی روبه‌رو می‌شوند. وقتی تغییری روی می‌دهد، نه تنها برای روبه‌رو شدن با آن باید تلاش کنند، بلکه همیشه این امکان وجود دارد که عملکردشان از موفقیت لازم بی‌بهره باشد (کریاکو، ۱۳۸۱: ۴۶).

## منابع خستگی آور آموزگاران

بخشی از عوامل احساس خستگی آموزگار به خودش مربوط است. از همه مهم‌تر اینکه از داشتن شغل معلمی ناراضی است و به‌واسطه حجم و تراکم فعالیت‌های بر زمین مانده، در مواجهه با بخشنامه‌های جدیدی که اجرایی هم هستند، به کلی کلافه می‌شود. همچنین، برای هر جلسه، طرح درس تازه‌ای ندارد. شیوه تدریس سنتی است و دانش‌آموزان را به‌خوبی درگیر موضوع درس نمی‌کند. خودش را محور تدریس قرار داده و

## صنف معلمان باید مثل سایر مشاغل واقعاً قدر بینند و بر صدر نشینند

ناچار است به‌نوعی بر کلاس حکومت کند. تصور می‌کند در طول کار دیگران قدرش را نمی‌دانند و فقط نتیجه کارش برایشان مهم است. ناهماهنگی همکاران و کارکنان مدرسه در تنبیه و تشویق دانش‌آموزان و نیز حساسیت بیش‌از حد نشان دادن به جنب‌وجوش دانش‌آموزان کلاس هم زودتر او را خسته می‌کند. اضافه بر این‌ها، یک مجموعه مشکلات بیرون از مدرسه، نظیر نگهداری از بچه کوچک، بیماری مزمن، اجاره‌نشینی، بدهی و امثال آن دارد که در کیفیت تدریس او بی‌تأثیر نیستند.

بخشی از عوامل خستگی آموزگار هم به دانش‌آموز و کلاس مربوط است: بچه‌ها نسبت به کلاس و تدریس او حواس پرت و بی‌انگیزه‌اند. برخی مزاحم بقیه‌اند و مزه‌پرانی می‌کنند. برخی میزان یادگیری‌شان پایین است یا تکالیفشان را انجام نمی‌دهند. برخی مشکلات خانوادگی دارند. برخی از آن‌ها اولیایی بی‌تفاوت دارند. گاهی تعداد دانش‌آموزان کلاس زیاد است. در و دیوار کلاس بی‌رنگ و روح است. نور آفتاب، سرما، سروصدای بیرون، آلودگی هوای کلاس، بیماری‌های واگیردار بچه‌ها، گردوخاک در کلاس و نظایر آن، معلم را اذیت و زود خسته می‌کند.

باقی‌مانده عوامل خستگی آموزگار به همکاران، مدرسه، اولیا و اداره مربوط است: فضای مدرسه، جذاب و بانشاط نیست. کارگاه، آزمایشگاه و کتابخانه مجهز ندارد. مشاور ماهری برای ارجاع دادن بچه‌های مشکل‌دار وجود ندارد. خانواده‌ها با مدرسه ارتباط فعالی ندارند و گاهی برخی والدین از خودراضی و با توقع بالا، مدام به مدرسه سر می‌زنند و آرامش آموزگار را به هم می‌ریزند. یک سری سوءتفاهم نهانی همچنان میان مدیر با همکاران وجود دارد. مدیر در مواجهه با آموزگار، احساس رقابت و حسادت یا محافظه‌کاری و سختگیری بیش‌از حد دارد و برای همین، زحمات او را نمی‌بیند و قدر نمی‌شناسد. گفت‌وشنودهای همکاران در زنگ استراحت، تکراری و کسل‌کننده است. برخی همکاران یا ضدحال می‌زنند یا سوءظن دارند یا به کلی بی‌ذوق و ناامید هستند. ارزشیابی‌های معمول مدیر مدرسه نیز بکنواخت، کلیشه‌ای و بر پایه مستندسازی است. در این میان، تفاوت‌ها و مهارت‌های واقعی بین او که فقط وظایف صوری ضمن مهارت در مستندسازی را انجام می‌دهد، با آموزگاری که بی‌ریا ایثار می‌کند، به‌خوبی دیده نمی‌شوند و با وجود بازدیدهای مکرر بازرسان، حتی گاهی در سطح اداره نیز کسی نیست که بتواند منصفانه قضاوت و داوری کند.

با توجه به آنچه گفته شد، معلوم می‌شود آموزگار خوب‌بودن، اگرچه شیرین و لذت‌بخش است، اما آسان نیست. برای نشستن در این جایگاه، ویژگی‌هایی لازم است که مجهز شدن به بیشتر یا همه آن‌ها می‌تواند به احساس خستگی منجر شود: علاقه به تدریس، ثبات روحی، تداوم خودآموزی، مهربانی با بچه‌ها، روحیه همکاری با دیگران، شکیبایی، رعایت انصاف، آشنایی با روان‌شناسی، قدرت بیان، آراستگی ظاهر و ارزشیابی کار خود، از جمله خصوصیات آموزگار خوب به شمار می‌روند (مقدم، ۱۳۷۴: ۲۱۷). گفتنی است که جمع شدن همه این موارد در

کار یک آموزگار، ممکن است او را دمی یا ساعتی تن خسته کند، اما شکی نیست که در درازمدت او را به کار خویش دل بسته می‌سازد.

### راهکارهایی برای کمتر خسته شدن آموزگاران

● تجلیل از مفهوم انتزاعی معلم و نشان دادن بعد ارزشی و آرمانی کار معلم و در مقابل غفلت یا بی‌اعتنایی به مصداق‌های عینی این مفهوم، در عمل بیهوده و بی‌فایده است. چه اینکه نگاه‌ها نیازمند تغییرند و نیازهای عصر حاضر با حواس گذشته قابل درک

نیستند. اکنون دیگر روزگار حرف‌های رمانتیک درباره معلم به سرآمده است. دیگر معلمی شور و عشق نیست، بلکه یکی از هزاران حرفه اجتماعی است که به شدت فنی و مهارتی است. بنابراین، همان نگاه و عنایتی که به سایر مشاغل هست، باید به حال و روز معلمان هم وجود داشته باشد. صنف معلمان باید مثل سایر مشاغل واقعا قدر بینند و بر صدر نشینند. حمایت از معلم نباید به وسیله شعر و شعار و آن هم در زمان‌هایی خاص انجام پذیرد. این عنایت و مواظبت را شخص معلم باید به طور واقعی درک کند. سطح دستمزدها و همگونی درآمد با مخارج زندگی باید چنان باشد که شخص از معلم بودن خویش به تنگ نیاید و برای سیر کردن شکم خود و خانواده‌اش به شغل دوم روی نیآورد. در صورت برقراری عدالت در پرداخت حقوق کارکنان دولت است که معلم احساس می‌کند در حق او تبعیض یا اجحافی صورت نگرفته است و به این ترتیب دغدغه تزلزل و منزلت اجتماعی‌اش را نخواهد داشت. البته مدیران باید مواظب معلمان باشند! اگر آموزگاران احساس کنند مورد حمایت قرار دارند و مدیران مدرسه از آن‌ها حمایت می‌کنند، از شدت فشار روانی‌شان کاسته می‌شود (کریاکو، ۱۳۸۱: ۱۳۳). اضافه بر این، برخی راهکارهای عملی هم هستند که آموزگار می‌تواند با استفاده از آن‌ها به خودش کمک کند تا کمتر در کارش خسته شود. از آن جمله می‌توان به این موارد اشاره کرد:

● **با بچه‌ها دوستانه برخورد کنید، اما دوست نشوید!** به خصوص تا وقتی جایگاه اجتماعی شما در مدرسه تثبیت نشده است، فاصله شغلی خود را حفظ کنید. به این ترتیب، نفوذ و تأثیر حضور و گفتار شما، به واسطه خودمائی نشدن، حفظ می‌شود (تابر، ۱۳۸۳: ۶۵)؛

● **روحیات بچه‌ها را زود بشناسید تا راحت‌تر با آن‌ها کنار بیایید!** آن‌ها در اوایل سال معمولا شما را سبک‌سنگین می‌کنند. یا سعی در جلب توجه دارند، یا زورگویی را تمرین می‌کنند. یا لجبازند یا وانمود به ناتوانی می‌نمایند؛

● **تکبر نکنید!** آموزگاری و مغروری با هم منافات دارند. یادتان باشد، غیر از خواندن، نوشتن، حساب کردن و یک مجموعه معلومات علمی، آنچه به بچه‌ها یاد می‌دهیم، در واقع چیزهایی هستند که بیش از هر کس خود نیازمند فراگیری و کار بستن آن‌ها هستیم (استیفلمان، ۱۳۹۵: ۱۱)؛

● **با همکاران کنار بیایید و آن‌ها را همان‌طور که هستند، بپذیرید.** هم‌نوایی جمعی و آن هم در محدوده کوچک

## اگر آموزگاران احساس کنند مورد حمایت قرار دارند و مدیران مدرسه از آن‌ها حمایت می‌کنند، از شدت فشار روانی‌شان کاسته می‌شود

مدرسه، بدون در نظر گرفتن سلیقه‌ها، اعتقادات و وابستگی‌های فکری، از بخشی از فشارهای روانی شما می‌کاهد؛

● **به کارها و برنامه‌های خود نظم بدهید.** همه امور کلاس را خودتان انجام ندهید و بخشی از آن را از بچه‌ها بخواهید. فراموش نکنید، بابت تمام فعالیت‌هایتان، اگر منظم باشید، مطمئن خواهید شد؛

● **کتاب‌های روان‌شناسی بخوانید.** با افزایش اطلاعات مربوط به شخصیت‌های متفاوت و روحیات افراد، می‌توان در جلسات نوع برخورد‌های آن‌ها را حدس زد و برای تعامل با آن‌ها آمادگی لازم را پیدا کرد؛

● **اندکی بی‌خیال باشید.** اوضاع را نباید خیلی جدی گرفت و برای چیزهای بی‌ارزش نباید حرص خورد. سختی‌ها و ناراحتی‌ها برای عبرت‌آموزی‌اند و نیامده‌اند که بمانند. همگی گذرا هستند. در هر شرایطی هستیم، یادمان باشد که بدتر از آن هم ممکن بود روی دهد و همین جای بسی شکر و سپاس دارد؛

● **نیایش و ورزش را فراموش نکنید.** تنی سالم و سر حال با انجام نرمش‌های ساده، به شادابی انسان کمک می‌کند و در کنار آن، راز و نیاز با معبود یگانه، ضامن آرامش روان است؛ چراکه با یاد خدا دل آرام می‌گیرد.

### حرف آخر

در درس‌های آموزگاری به چهار دیواری کلاس درس محدود نمی‌شود. دل‌شوره کار در شرایط خاص مدرسه، وقتی با ارزیابی شدن از سوی مسئولان اداره، مدیر مدرسه و اولیا همراه شود، فرسودگی شغلی را عارض می‌شود. این پدیده تمام ابعاد جسمی، ذهنی و عاطفی را در بر می‌گیرد و به ترتیب عوارضی نظیر ناتوانی، بدبینی و ناامیدی بر جای می‌گذارد. تداوم این وضعیت، در برخورد و ایفای نقش اجتماعی اثر می‌گذارد و در نهایت منزلت اجتماعی را ضعیف می‌کند. از جمله عوامل مؤثر در این وضع، یکی هم به خاطر این است که امروزه چشم امید خانواده‌ها و نظام آموزشی به آموزش و پرورش دوره ابتدایی دوخته شده است. به بیان دیگر، اگر در دوره‌های دیگر تحصیلی، بنا به جهت رشد بچه‌ها و تأثیر پذیری آن‌ها از رسانه‌های غیر رسمی و کاهش نفوذ خانه و مدرسه، فرایند آموزش و پرورش به اندازه کافی جاری و ساری نیست، اما در دوره ابتدایی، ضمن شوق و علاقه دانش‌آموز و سعی و تلاش آموزگار و همکاری خانه و مدرسه، آموزش و پرورش به معنای واقعی جریان دارد.

با این همه، در ازدحام این همه هول و هراسی که اکنون فرا روی جمع دلشده معلمان قرار گرفته است، باز هم می‌توان معلم بود. معلمان موفق آن‌هایی هستند که بکوشند از خود و نتیجه کار خود احساس رضایت و شادی کنند و با وجود تمام مشکلات، باز به بچه‌ها مهر بورزند، که گفته‌اند: عشق، آندوه را شیرین کند. قطعا کسب لذت به خاطر کاری که انجام شده است، بهترین مزدی است که عاید یک نفر خواهد شد. برای همین است که گفته‌اند: «انجام دادن یک کار خوب برای دیگران، تنها به خاطر انجام وظیفه نیست. بلکه به خاطر لذتی است که شخص از انجام آن می‌برد.»

### منابع

۱. استیفلمان، سوزان (۱۳۹۵). تربیت بدون مبارزه قدرت. مهریسا. تهران.
۲. تابر، روبرت تی (۱۳۸۳). الفبای مدیریت کلاس درس. ترجمه محمد رضا سرکار آرائی. انتشارات مدرسه. تهران.
۳. کریاکو، کریس (۱۳۸۱). آموزگار و فشارهای روانی. ترجمه مهدی قراچه داغی. پیک بهار. تهران.
۴. مقدم، بدری (۱۳۷۴). کاربرد روان‌شناسی در آموزشگاه. سروش. تهران.