

نویسندگان: ابراهیم اصلانی، مرتضی مجدفر، لیلا سلیقه‌دار

دوره‌ی غیر حضوری

شیوه‌های مؤثر تشویق و تنبيه در تعليم و تربيت



با نگاهی اساسی به «انگیزش» به عنوان سر منشأ
مباحث مرتبط با تشویق و تنبيه

کد دوره: ۹۱۴۰۰۴۸۵، مدت: ۱۰ ساعت
برگزار کنندگان:

مرکز آموزش نیروی انسانی، آمار و فناوری
وزارت آموزش و پرورش
ودفتر انتشارات کمک آموزشی (مجلات رشد)

پرونده‌ی ضمیمه‌ی
رشد آموزش ابتدایی شماره‌ی ۴
دی‌ماه ۱۳۸۹

همکاران محترم!

درست است مطالعه‌ی مطالبی که در پی خواهد آمد، می‌تواند برای شما سودمند باشد و ما نیز از این بابت بسیار خرسند می‌شویم، ولی اگر قصد دارید از مزایای اداری این اقدام هم بهره‌مند شوید، لازم است حتماً برای شرکت در آزمون دوره‌ی غیرحضوری «شیوه‌های مؤثر تشویق و تنبیه در تعلیم و تربیت»، در اداره‌ی آموزش ضمن خدمت آموزش و پرورش محل اشتغال خود نام‌نویسی کنید

افرادی که در مهلت مقرر، در این دوره ثبت‌نام کرده باشند، می‌توانند در آزمونی که شرایط آن طبق بخشنامه‌ای در آینده اعلام خواهد شد، شرکت کنند و در صورت قبولی با شرایط اعلام شده، گواهی‌نامه‌ی آموزش ضمن خدمت به مدت ۱۰ ساعت را دریافت دارند.

مرکز آموزش نیروی انسانی، آمار و فناوری
وزارت آموزش و پرورش



فهرست

پیش‌گفتار.....	۱۹
تشویق و تنبیه و تصورات ما.....	۲۰
مفاهیم مربوط به انگیزش، تشویق و تنبیه.....	۲۲
تشویق و تنبیه و کارکردهای انگیزش.....	۲۳
مبانی تشویق و تنبیه، زیر چتر انگیزش.....	۲۵
انگیزش، تشویق و تنبیه و تربیت دینی.....	۲۶
تشویق و تنبیه، انگیزش و معلم.....	۲۸
تشویق و تنبیه، انگیزش و رقابت.....	۲۹
اثر بخشی تشویق، تنبیه و انگیزش.....	۳۱
برخی منابع فارسی.....	۳۲

۲۰

۱۰



پیش‌گفتار

در بهار سال ۱۳۸۹، مسئولان ارشد دو بخش وزارت آموزش و پرورش، تفاهم‌نامه‌ای را امضا کردند که به موجب آن قرار شد، از مجلات رشد ویژه‌ی معلمان، معاونان، مربیان و مدیران واحدهای آموزشی، علاوه بر کارکردهای عادی و همیشگی، به عنوان منابعی برای آموزش‌های ضمن خدمت فرهنگیان نیز استفاده شود. به موجب این تفاهم‌نامه، «مرکز آموزش نیروی انسانی، آمار و فناوری وزارت آموزش و پرورش» و «دفتر انتشارات کمک آموزشی» (ناشر مجلات رشد)، مقرر کردند، در مرحله‌ی اول و برای اجرا در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹، در شماری چهار (دی ۱۳۸۹)، سه مجله‌ی رشد آموزش ابتدایی، رشد مدیریت مدرسه و رشد معلم، برای سه دوره‌ی کددار و تعریف شده‌ی مجزا از هم، منابعی تدوین و به چاپ برسانند تا همکاران فرهنگی واجد شرایط، پس از ثبت‌نام در واحدهای آموزش ضمن خدمت ادارات محل اشتغال خود، با تهیه و خواندن ویژه‌نامه‌های مندرج در شماری چهار مجلات یاد شده و شرکت در آزمون‌های اعلام شده و قبولی، بتوانند گواهی‌نامه‌ی آموزش ضمن خدمت به مدت ساعات اعلام شده را دریافت کنند.

اکنون بسیار خوش‌وقتیم که توفیق تدوین منبع آموزشی دوره‌ی شیوه‌های مؤثر تشویق و تنبیه در تعلیم و تربیت (کد دوره‌ی ۹۱۴۰۰۴۸۵) به میزان ۱۰ ساعت، نصیب ما شده است. ما با فرض این که این متن آموزشی در قالب محتوای پنج جلسه‌ی آموزش دو ساعته ارائه شود و یا همکاران با اختصاص حداقل ۱۰ ساعت وقت در فاصله‌های گوناگون، به مطالعه‌ی عمیق آن بپردازند، به تدوین آن اقدام کردیم. مجموعه‌ای که در صفحات بعد خواهید خواند، چند ویژگی اصلی دارد:

۱) اکنون با بررسی منابع آموزشی موجود و جدید در ایران و جهان، بحث شیوه‌های مؤثر تشویق و تنبیه را دیگر به‌طور مستقل ملاحظه نمی‌کنیم و این مبحث، زیر مجموعه‌ای از موضوعی کلان‌تر و اساسی‌تر به نام «انگیزش» است. از این‌رو، ما ضمن توجه کامل به هدف‌های آموزشی مقرر شده در ریزمحتوای آموزشی مصوب دوره از سوی مرکز آموزش نیروی انسانی، آمار و فناوری آموزش و پرورش، سعی کرده‌ایم بحث تشویق و تنبیه را با در نظر گرفتن چتر پوشش دهنده‌ی این مفاهیم، یعنی انگیزش، و به موازات هم پیش ببریم.

۲) به خاطر محدودیت زمانی دوره، گستردگی مفاهیمی که لازم است مطرح شوند، وقت و فرصت کم همکاران، مثل بسیاری از کتاب‌ها و منابعی که این روزها منتشر می‌شوند، کوشیده‌ایم کل مبحث را در نکته‌هایی مستقل و مجزا از هم ارائه دهیم. در مجموع، تعداد این نکته‌ها بالغ بر ۸۰ مورد شده است.

۳) در انتهای مجموعه، منابع فارسی موجود در زمینه‌ی انگیزش و نیز تشویق و تنبیه را ذکر کرده‌ایم تا اگر کسانی علاقه‌مند بودند، به تهیه و مطالعه‌ی آن‌ها بپردازند.

۴) برای تدوین این محتوا، از بیش از ۶۰ کتاب، پایان‌نامه و مقاله‌ی منتشر شده‌ی فارسی، ۱۲ کتاب انگلیسی و ده‌ها پایگاه اینترنتی معتبر استفاده کرده‌ایم. مشخصات برخی از این منابع (به‌ویژه منابع فارسی) را در پایان مجموعه مشاهده خواهید کرد، ولی به دلیل محدودیت فضای مجله، دیگر اطلاعات کتاب‌شناختی را به دفتر مجله سپرده‌ایم.

در پایان، بار دیگر از توفیقی که نصیبمان شد و در مدتی کوتاه این مجموعه فراهم آمد، خدای بزرگ را شاکریم و امیدواریم با همکاری ادارات کل استان‌ها و واحدهای گوناگون وزارت آموزش و پرورش، شاهد بهره‌گیری صحیح از منابع در دسترس خودمان، از جمله مجلات رشد باشیم.

نویسندگان ویژه‌نامه

تشویق و تنبیه و تصورات ما

۱ انگیزش موضوعی گسترده و پرمایه است و طیفی گوناگون از تشویق و تنبیه گرفته تا ویژگی‌های عاطفی افراد را شامل می‌شود. به‌طور کلی، هر عاملی که با برانگیخته شدن مرتبط باشد، در زیرمجموعه‌ی انگیزش جای می‌گیرد. البته موضوع انگیزش، فقط به دادن و ندادن جایزه (تشویق و تنبیه) محدود نیست و در جریان آموزش، بسیاری از نکات می‌توانند موضوعاتی انگیزشی تلقی شوند. وقتی از معلم خواسته می‌شود در آغاز درس، هدف‌های آموزشی را بیان کند، وقتی شرایطی به وجود می‌آوریم که دانش‌آموزان از عملکرد خود احساس رضایت کنند، وقتی هنگام آموزش مطالب تازه، از مثال‌های آشنا و کاربردی استفاده می‌کنیم، و وقتی معلم با استفاده از روش‌های متنوع آموزشی، دانش‌آموزان را به مشارکت در یادگیری ترغیب می‌کند و در همه‌ی این موارد، در واقع با موضوعی انگیزشی سروکار داریم.

۲ وقتی از تشویق سخن می‌گوییم، فقط تصوراتی مانند دست زدن یا جایزه دادن (پاداش‌های عینی) به ذهن افراد می‌آید. تنبیه هم به‌طور معمول، کتک زدن (تنبیه بدنی)، البته با درجات متفاوت، تلقی می‌شود. اگر با دیدی عمیق و گسترده‌تر به مفهوم انگیزش توجه کنیم، شاید بعضی از تصورات رایج را در مورد تشویق و تنبیه از ذهن خود پاک

کنیم. محدود کردن اصطلاح انگیزش به چند موضوع معمولی و قدیمی، ما را از فهم کارکرد واقعی آن دور خواهد ساخت.

صاحب نظران روان شناسی تربیتی، انگیزش را عاملی مهم و اساسی در یادگیری مؤثر و پویا می دانند. به عقیده ی آن ها، انگیزش قلب یادگیری و به عبارت بهتر، قلب تربیت است.

۳) مانند همه ی ابعاد و مباحث شخصیتی، انگیزش را نمی توان موضوعی مجزا و مجرد در نظر گرفت. انگیزش، از سویی بر ابعاد شخصیتی انسان تأثیر می گذارد و از سوی دیگر، از آن ها تأثیر می پذیرد. پیشرفت دانش آموز در یک درس، انگیزش او را بالا می برد و به همین ترتیب، دانش آموزی که انگیزه ی بالایی دارد، درس ها را بهتر یاد می گیرد. و یا دانش آموزی که روابط اجتماعی مطلوبی دارد، از اطرافیان بازخوردهای مثبت می گیرد و روحیه ی خوبی برای مشارکت دارد. دانش آموز با انگیزه هم، از زمینه های بیشتری برای حضور در جمع و گسترش روابط اجتماعی برخوردار است. نکته اساسی این است که انگیزش موضوعی درهم تنیده با همه ی ابعاد شخصیت است.

۴) برخلاف تصور بعضی، انگیزش نه تنها مفهوم ساده ای نیست، بلکه ایجاد و تقویت آن هم کار آسانی به شمار نمی آید. اگر برداشت های کلیشه ای از انگیزش را کنار بگذاریم، اهمیت و جایگاه آن را بهتر درک خواهیم کرد. این مهم، هم برای مدرسه و هم برای معلم، نتایجی در بردارد. نتیجه ی مدیریتی موضوع آن است که مدرسه باید برای انگیزش هم طرح و برنامه داشته باشد. داشتن غرفه ی جوایز، نصب عکس دانش آموزان بر تر روی تابلو، دادن کارت جایزه و...، تصوراتی ساده انگارانه از موضوع انگیزش است. بحث درباره ی نظام انگیزشی، می تواند یکی از موضوعات جدی هر مدرسه ای باشد.

۵) گاهی لازم است معلم نیز دانش خود را درباره ی انگیزش و به همین منوال درباره ی تشویق و تنبیه ارتقا دهد. ما معلمان ناگزیریم درباره ی انسان امروزی، به ویژه کودک و نوجوان، حقایق تازه ای را بیاموزیم. امروزه

در مورد مباحث مربوط به تربیت و یادگیری، نکته ها و دیدگاه های جدیدی مطرح هستند. بخش عمده ای از این نظریه ها به انگیزش مربوط است. در همه ی مباحث امروزی آموزش و یادگیری، از جمله هوش های چندگانه، خلاقیت، آموزش پژوهش محور و یادگیری مشارکتی، انگیزش یکی از ارکان مهم به شمار می رود.

۶) همه ی ما، گاهی اهمیت و نقش انگیزش را در زندگی فراموش می کنیم و به همین دلیل، فرصت های لذت بردن از زندگی را از دست می دهیم یا این فرصت ها را از دیگران می گیریم. زمانی می توانیم دانش آموزان را به آموختن برانگیزیم که خودمان برای آموختن و تغییر یافتن برانگیخته باشیم. معلم نمی تواند مثل کارمندی باشد که پشت میز یا باجه می نشیند و فقط جواب ارباب رجوع را می دهد. عواطف و روحیات معلم در کارش نقش اساسی دارند. انگیزش معلم با انگیزش دانش آموزانش گره خورده است.

۷) هر رویکرد انگیزشی، ابزارهای خاص خود را می طلبد. هم چنین، تمرکز صرف بر ابزارها و غفلت از خاستگاه آن ها، موضوع مهمی در بحث انگیزش است. آن چه باید مشخص کند، از کدام ابزارهای انگیزشی می توان استفاده کرد، نظام انگیزشی و رویکرد مدرسه است.

چرا مدرسه باید غرفه ی جوایز داشته باشد؟ چرا باید شاگرد اول، دوم و سوم تعیین کنیم؟ چه ضرورتی برای تشویق عده ای سر صف وجود دارد؟ چرا باید به دانش آموزان یا به برخی از آن ها هدیه داد؟ چرا باید عکس دانش آموزان بر تر روی تابلو نصب کرد؟ چرا دانش آموزان را به رقابت با هم وادار می کنیم؟ آیا نباید دیدگاه و رویکرد مدرسه و معلمان در این موارد مشخص شود؟

۸) یکی از تبعات روش های ایجاد انگیزش و ابزارهای تشویق در مدرسه دادن جایزه است. پیرامون ویژگی های جایزه و ضرورت وجود آن، تردیدهای زیادی وجود دارد که تمامی آن ها جای بحث و بررسی دارند. اما نکته ای که در حال حاضر بیشتر می تواند مورد تأمل قرار گیرد، نوع جایزه است. آیا مهم، دادن جایزه است و نباید

مفاهیم مربوط به انگیزش، تشویق و تنبیه

۱۱ انگیزش: به نیروی ایجادکننده، نگه‌دارنده و هدایت‌کننده رفتار گفته می‌شود. انگیزش را عامل بنیادی مولد رفتار به حساب می‌آورند.

معلمان به‌طور معمول، دانش‌آموزانی را که به درس علاقه دارند، دارای انگیزش سطح بالا و آن‌هایی را که به درس بی‌علاقه یا کم علاقه‌اند، دارای انگیزش سطح پایین می‌دانند. اما موضوع انگیزش منحصر به درس نیست و شامل همه‌ی ابعاد زندگی می‌شود.

۱۲ مشوق (محرک، انگیزانه): شیء یا رویدادی است که رفتار را برمی‌انگیزد یا باز می‌دارد. معلمانی که به کمک نمره، جایزه، تشویق کلامی و رفتارهای محبت‌آمیز دانش‌آموزان را به درس خواندن و رفتارهای پسندیده وامی‌دارند (فعالیت‌های تشویقی)، و با سرزنش، توبیخ، ترشروی و بی‌مهری آنان را از تنبلی و رفتارهای ناپسند باز می‌دارند (فعالیت‌های تنبیهی)، در واقع از مشوق‌ها استفاده می‌کنند.

۱۳ انگیزش بیرونی: انگیزشی است که به وسیله‌ی عوامل خارج از فرد و خارج از کاری که انجام می‌گیرد، برانگیخته می‌شود؛ مانند پاداش و تنبیه. معلم به دانش‌آموزی که تکالیفش را به خوبی انجام داده است، لیخند می‌زند. دانش‌آموزی که رتبه‌ی اول را کسب کرده است جایزه می‌گیرد. دانش‌آموزی که در انجام فعالیت‌های موفق نبوده است، توبیخ می‌شود. همه‌ی این‌ها مثال‌هایی از انگیزش بیرونی هستند.

۱۴ انگیزش درونی: منشأ این نوع انگیزش در کاری است که انجام می‌گیرد. به عبارت دیگر، انگیزش درونی به کاری که انجام می‌گیرد، وابسته است؛ مانند اشتیاق فرد برای انجام آن کار.

وقتی معلم به دانش‌آموزان فرصت می‌دهد که مسئله‌ی ریاضی را به روش اکتشافی حل کنند، اگر آنان ارتباط بین مطالب جدید با مطالب قبلی را دریابند یا از درس ارائه شده، کاربردهایی برای زندگی خود بیابند، از درک موضوع لذت می‌برند. این گونه موارد از نمونه‌های

به نوع آن توجه کرد؟ با رواج انواع اجناس ارزان قیمت که به‌طور معمول از کیفیت پایینی نیز برخوردارند، مدارس به سمت خرید این کالاها روی آورده‌اند. گاهی در مدارس اجناسی به عنوان جایزه خریداری می‌شوند که کاربرد ندارند یا حداقل برای عده‌ای از دانش‌آموزان، داشتن و نداشتن آن مهم نیست.

۹ قضاوت در مورد انگیزش دیگران همیشه کار ساده‌ای نیست. گاهی شناسایی وضعیت انگیزشی افراد از روی شاخص‌های ظاهری، به نتایج نادرستی می‌انجامد. بسیار دیده شده است که دانش‌آموزی از انگیزش تحصیلی مطلوبی برخوردار نیست، ولی در زمینه‌های فردی و مورد علاقه‌ی خود، انگیزش سطح بالایی دارد، ممکن است دانش‌آموزی هم در درس خواندن انگیزه داشته باشد، اما به سایر زمینه‌ها علاقه‌ای نشان ندهد. قضاوت درباره‌ی انگیزش، در موارد زیادی مستلزم تحلیل‌های دقیق (نشانه‌نگاری) است و بر همین اساس هم باید برنامه‌های عملیاتی تشویق و تنبیه را در مورد این دانش‌آموز خاص سامان داد.

۱۵ انگیزش را نمی‌توان به مجموعه‌ای از بایدها و نیایدها محدود کرد. انگیزش تحمیلی و اجباری نیست و به کار بردن تعابیری چون: «باید در کودکان انگیزش به وجود آورد» و یا «کودکان را باید وادار کرد»، جای تأمل دارد. شاید این گونه تعابیر، مصداق‌هایی از ساده‌انگاری در مورد انگیزش باشند.

انگیزش برخاسته از نیازهای درونی انسان است. حتی اگر جریان انگیزشی از بیرون وارد عمل شود، زمانی مؤثر خواهد بود که با نیازهای درونی سازگار باشد. انگیزش تحمیلی و اجباری، تأثیری محدود و گذرا دارد. بسیاری از برنامه‌های تشویق و تنبیه جاری در برخی مدارس، از همین نوع نگاه نشئت می‌گیرد. ✓



انگیزش درونی هستند.

۱۵) تقویت مثبت: فرایندی است که در آن، ارائه‌ی

تقویت‌کننده‌ی مثبت بعد از رفتار، به نیرومند شدن و تکرار آن رفتار می‌انجامد.

معلم کلاس اول دبستان تصمیم می‌گیرد، هر وقت دانش‌آموزان هنگام ورود به کلاس به او سلام کنند، با لبخندزدن به هنگام جواب سلام، رفتار سلام دادن آن‌ها را تقویت کند. در این مثال، معلم به تقویت‌کننده‌ی مثبت توجه دارد. نتیجه‌ی این فرایند، تثبیت رفتار سلام کردن در دانش‌آموزان خواهد بود.

۱۶) تقویت منفی: فرایندی است که در آن، حذف

تقویت‌کننده‌ی منفی بعد از رفتار، به نیرومند شدن و تکرار آن رفتار می‌انجامد.

معلم، دانش‌آموز را با ترساندن از نمره‌ی کم، به درس خواندن وامی‌دارد. در این مثال نمره‌ی کم، تقویت‌کننده‌ی منفی است. دانش‌آموز به خاطر روبه‌رو نشدن با این محرک (حذف آن)، بهتر درس می‌خواند و نتیجه‌ی این فرایند، تقویت رفتار درس خواندن در دانش‌آموز است.

۱۷) پاداش: پاداش را می‌توان روش تقویت مثبت

دانست، اما بین این دو تفاوت اندکی وجود دارد، در پاداش دادن به افراد، هدف اصلی قدردانی و سپاس‌گزاری از اعمال گذشته‌ی آن‌هاست. اگرچه پاداش معمولاً به تکرار رفتار می‌انجامد، اما هدف از پاداش دادن، الزاماً تکرار آن رفتار در آینده نیست.

۱۸) تنبیه: نامطلوب‌ترین روش کاهش رفتار،

تنبیه است. تنبیه، ارائه‌ی محرکی آزارنده بعد از رفتاری نامطلوب به منظور کاهش آن رفتار است. معلمی بعد از اعلام نمره‌ی کم دانش‌آموز، نارضایتی خود را با اخم کردن نشان می‌دهد تا رفتارهایی را که موجب نمره‌ی کم گرفتن می‌شوند، کاهش دهد. پدری به علت زدن حرف زشت، فرزندش را کتک می‌زند؛ با این تصور که او دیگر حرف زشت نزند.

۱۹) مقایسه‌ی تقویت مثبت و تقویت

منفی: هم تقویت مثبت و هم تقویت منفی سبب افزایش رفتار می‌شوند؛ با این تفاوت که در تقویت

مثبت، ارائه‌ی تقویت‌کننده‌ی مثبت و در تقویت منفی،

حذف تقویت‌کننده‌ی منفی به این نتیجه می‌انجامد.

دانش‌آموزی را به امید قبول شدن و کسب نمره‌های خوب و دانش‌آموز دیگری را با ترساندن از قبول نشدن، به درس خواندن وامی‌داریم. در هر دو حالت، نتیجه افزایش رفتار درس خواندن است. در اولی وجود تقویت‌کننده‌ی مثبت (قبول شدن) و در دومی تلاش برای حذف تقویت‌کننده‌ی منفی (قبول نشدن) به درس خواندن منجر می‌شود.

۲۰) مقایسه‌ی تقویت منفی و تنبیه: در تقویت

منفی، هدف افزایش رفتار و در تنبیه، هدف کاهش رفتار است. اما در هر دو، تقویت‌کننده‌ی منفی (محرک آزارنده) وجود دارد. در تقویت منفی، تقویت‌کننده‌ی منفی حذف می‌شود تا رفتار افزایش یابد. در تنبیه، تقویت‌کننده‌ی منفی وارد عمل می‌شود تا رفتار کاهش یابد.

معلم دانش‌آموزان را تهدید می‌کند تا زمانی که نقاشی‌شان را تمام نکنند، اجازه‌ی خروج از کلاس را نخواهند داشت. ندادن اجازه‌ی خروج از کلاس، تقویت‌کننده‌ی منفی است و دانش‌آموزان تلاش می‌کنند برای حذف آن کارشان را به موقع انجام دهند. در حالتی دیگر، اگر معلم به دانش‌آموزانی که نقاشی‌شان را تمام نکرده‌اند، اجازه ندهد از کلاس خارج شوند، آن‌ها را تنبیه کرده است. ✓

تشویق و تنبیه و کارکردهای انگیزش

۲۱) مردم کاری را می‌کنند که برای آن برانگیخته

شده‌اند. هر معلمی می‌تواند این واقعیت را به آسانی در میان دانش‌آموزانش مشاهده کند. معلم می‌بیند که همه‌ی دانش‌آموزان به همه‌ی درس‌ها علاقه نشان نمی‌دهند. یا حتی همه‌ی موضوع‌های یک درس نیز برای دانش‌آموزان جالب نیستند. در این حالت معلم باید به یک کار انگیزشی روی آورد.

انگیزش یک موضوع شخصی نیز هست. اگر بخشی از توجهات انگیزشی معلمان به دانش‌آموزان معطوف باشد،





بخش دیگر آن باید متوجه شخصیت خودشان باشد. پس انگیزش علت رفتار هر یک از ما را روشن می‌سازد و معلوم می‌کند که چرا مردم رفتارهای گوناگونی با درجات متفاوت دارند.

۲۲ در زندگی هر یک از ما، انگیزش می‌تواند کارکردی چند بعدی داشته باشد:

- تصورات ما را نسبت به زندگی مشخص سازد؛
- ما را به دیگران بشناساند؛
- تعیین‌کننده‌ی روابط و تعامل با دیگران باشد؛
- در انتخاب‌ها، علاقه‌ها و تصمیم‌گیری‌های ما نقش مؤثری ایفا کند؛
- تعیین‌کننده‌ی میل به پیشرفت و موفقیت در زندگی و فعالیت‌ها باشد.

در مجموع، انگیزش محور همه‌ی فعالیت‌های زندگی ماست و جهت‌گیری نگرش‌ها و رفتارهایمان را مشخص می‌سازد.

۲۳ انگیزش یکی از مؤلفه‌های مهم تربیت محسوب می‌شود. در هر اقدام تربیتی، انگیزش نقش اساسی دارد. این نقش حداقل از دو بعد قابل توجه است:

- شرایط انگیزشی معلمان و مربیان و تأثیر آن روی دانش‌آموزان؛
- شناخت وضعیت انگیزشی دانش‌آموزان و انتخاب روش‌های مناسب.

۲۴ همان‌گونه که برای دانش‌آموزان باید موقعیت‌های مناسب انگیزشی فراهم آورد، معلمان نیز به انگیزش و تشویق نیاز دارند. انگیزش مناسب موجب تأمین و ارتقای سلامت روانی معلمان خواهد شد. اگر از معلمان توقع می‌رود که در مورد مسائل انگیزشی دانش‌آموزان حساس باشند، برای حفظ و تداوم انگیزش معلمان هم باید تدابیری اندیشید. به عبارت دیگر، اگر از معلم انتظار داریم فعالیت‌های عملی ویژه‌ای را در ارتباط با تشویق و تنبیه دانش‌آموزان خود به کار گیرد، خود او نیز باید در سامانه‌ای کار کند که سیاست‌های تشویقی و تنبیهی مشخصی دارد.

۲۵ مؤلفه‌های متنوعی مانند روان‌شناسی رشد، روان‌شناسی یادگیری، هوش و تفکر، روش‌های آموزش،

انگیزش و سنجش و ارزش‌یابی، در طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی مؤثرند. این‌که تعیین کنیم کدام مؤلفه اهمیت بیشتری دارد، کار درستی به نظر نمی‌رسد. همه‌ی مؤلفه‌ها به صورت تعاملی در فرایند آموزش و تربیت تأثیرگذار و مهم‌اند. اما نکته‌ی مهم درباره‌ی انگیزش، این است که کارکردهای آن، به آموزش و یادگیری محدود نمی‌شود.

یک انگیزش مؤثر برای پیشرفت تحصیلی، می‌تواند به سایر زمینه‌های زندگی نیز تعمیم یابد. به همین ترتیب، نادیده گرفتن اهمیت انگیزش در آموزش، ممکن است به گسترش آسیب‌های انگیزشی به زمینه‌های دیگر زندگی بینجامد. دانش‌آموزی که در مدرسه برای پیشرفت و موفقیت برانگیخته نمی‌شود یا روش‌های تشویقی - انگیزشی نامناسب در مورد او به کار می‌رود، احتمال دارد در زندگی روزمره هم دچار مشکلات انگیزشی شود و دیگر هیچ فعالیت تشویقی و تنبیهی در مورد او تأثیرگذار نباشد.

۲۶ امروزه انگیزش فقط به اعمال روش‌های خاص تشویقی محدود نمی‌شود. یکی از مهم‌ترین کارکردهای انگیزش را در روش‌های یادگیری می‌توان دید. در نظریه‌ها و دیدگاه‌های جدید یادگیری، بر نقش فعال یادگیرنده تأکید می‌شود. انگیزش دانش‌آموزان برای ایفای نقش فعال، به طور مستقیم با وظایفی در ارتباط است که از آن‌ها خواسته می‌شود در مدرسه انجام دهند.

۲۷ یافتن روش‌های انگیزشی مناسب و به کار بردن آن‌ها، مستلزم آشنایی با نظریه‌های یادگیری و انگیزش است. این توجیه که معلمان و والدین فقط به کاربردها نیاز دارند و نظریه‌ها به درد آن‌ها نمی‌خورد، نه تنها درست نیست، بلکه در کاربرد روش‌های انگیزشی هم مشکل به وجود می‌آورد.

معلم یا مدرسه‌ای که به استفاده از روش‌های انگیزش درونی تمایل دارد، اگر با مبانی یادگیری و آموزشی این روش‌ها آشنا باشد، حتماً به نتایج مؤثرتری خواهد رسید. بنابراین بهتر است معلمان با مبانی فلسفی و علمی روش‌های گوناگون انگیزشی، از جمله تشویق و تنبیه آشنایی کامل داشته باشند

۲۸ انگیزش فقط یک موضوع مربوط به کلاس یا معلم نیست، بلکه موضوعی مدرسه‌ای و مدیریتی هم محسوب می‌شود. این کارکرد انگیزش از دو زاویه حائز اهمیت است:

اول، روش‌های انگیزشی مدرسه؛
دوم، میزان هماهنگی روش‌های انگیزشی مدرسه با معلمان و والدین.
بنابراین ضروری به نظر می‌رسد که برای این موارد وقت بیشتری در مدرسه صرف شود.

۲۹ اگرچه انتظار می‌رود، انگیزش کارکردهای مثبتی در کلاس و مدرسه داشته باشد، اما نباید از کارکردهای منفی آن نیز غافل بود. بسیار دیده می‌شود که مدرسه یا معلم روش‌های انگیزشی خاصی را با تصور اثربخش بودن آن‌ها اعمال می‌کنند؛ اما واقعیت به گونه‌ی دیگری است. استفاده از انواع کارت‌های تشویقی، مصداقی برای این موضوع است. این نوع کارت‌ها به ظاهر می‌توانند مفید باشند، اما کارکردهای منفی هم دارند. بنابراین هر نوع سیاست تشویقی یا تنبیهی که در مدرسه اعمال می‌شود، قبل از اجرا باید به درستی آسیب‌شناسی شود و فرصت‌ها و تهدیدها، و محاسن و معایب آن تبیین شود.
۳۰ بخش مهمی از کارکردهای انگیزشی به خانواده و والدین مربوط می‌شود. هر دانش‌آموز با سابقه‌ی انگیزشی خاص خود وارد مدرسه می‌شود و مدرسه و معلمان نمی‌توانند این سابقه را نادیده بگیرند. توجه به تفاوت‌های انگیزشی دانش‌آموزان، کاربرد روش‌های مدرسه یا معلم را اثربخش‌تر خواهد کرد. از این‌رو، هماهنگی مدرسه با خانواده‌ها در روش‌های تشویقی و تنبیهی اعمال شده، مؤثر خواهد بود. ✓

مبانی تشویق و تنبیه، زیر چتر انگیزش

۳۱ از لحاظ تربیتی، انگیزش هم هدف است و هم وسیله. به عنوان هدف، ما از دانش‌آموزان می‌خواهیم نسبت به موضوع‌های گوناگون درسی و اجتماعی علاقه نشان دهند. به عنوان وسیله، انگیزش به صورت آمادگی

روانی، یک پیش‌نیاز یادگیری شمرده می‌شود.

۳۲ در مورد مبانی انگیزش، رویکردهای متفاوتی وجود دارد که برگرفته از مکاتب علمی، فکری و مذهبی است. این رویکردها و دیدگاه‌ها نقش تعیین‌کننده‌ای در کاربردها دارند. هر رویکرد بر مبنای خاستگاه فلسفی و روان‌شناختی خود، کاربردهای خاصی را ارائه می‌دهد. اگرچه انتظار نمی‌رود معلمان و والدین صرفاً تابع رویکرد خاصی باشند، اما آشنایی (حتی نسبی) با مبانی رویکرد، آن‌ها را در استفاده‌ی صحیح از کاربردها یاری خواهد داد. تمرکز صرف بر روش‌ها بدون آشنایی با مبانی آن‌ها، باعث کاربردهای نادرست یا ناقص می‌شود.

۳۳ رویکرد رفتارگرایی، انگیزش را وابسته به کسب تقویت و اجتناب از تنبیه می‌داند. در این رویکرد، مشوق‌ها منبع انگیزشی دانش‌آموزان به حساب می‌آیند. استفاده از نمره، جایزه، کارت تشویقی، رتبه‌بندی، رقابت، سرزنش و توبیخ، نمونه‌هایی از ابزارهای رایج در رویکرد رفتارگرایی هستند. این رویکرد مبتنی بر انگیزش بیرونی است.

۳۴ رویکرد رفتارگرایی در تشویق و تنبیه و فعالیت‌های انگیزشی بین مدارس و معلمان ما رواج فراوانی دارد. اما به همان نسبت که این رویکرد رایج است، به همان اندازه مبانی آن مورد غفلت قرار می‌گیرد. به همین دلیل، بسیاری از روش‌های مبتنی بر رفتارگرایی به صورت نادرست یا معیوب به کار گرفته می‌شوند. مدارس و معلمان که از کارت‌های تشویقی، غرفه یا ویترین جوایز و امتیازدهی به رفتارها استفاده می‌کنند، باید با روش‌های ایجاد، تقویت و حفظ رفتار آشنا شوند. در غیر این صورت، این فعالیت‌ها صرفاً در سطح باقی خواهند ماند و در درازمدت اثرات تشویقی خود را از دست خواهند داد.

۳۵ به‌طور معمول، مدارس و معلمان با روش‌های انگیزش بیرونی - و نه مبانی آن - بیشتر آشنا هستند. چرا ادراک انگیزش بیرونی آسان است؟ زیرا نتایج آن واضح و ملموس است، در حالی که ادراک انگیزش درونی چندان ملموس نیست. شاید یکی از دلایل توجه به انگیزش بیرونی همین موضوع باشد. اما به نظر می‌رسد که معلمان و مدارس با اصلاح رویه‌های رایج، باید جهت‌گیری خود



را به سمت انگیزش درونی تغییر دهند. بدیهی است که تجدیدنظر در این گونه باورها به سرعت انجام نمی‌پذیرد. بسیاری از روش‌های تشویق و تنبیه جاری و ساری در مدارس، صرفاً توجه به انگیزش بیرونی است و در همین حد هم باقی می‌مانند.

۳۶ در رویکردهای شناختی و انسان‌گرایی، انگیزش درونی بیشتر از انگیزش درونی مورد تأکید قرار می‌گیرد. یکی از راهکارهای مناسب مدارس و معلمان برای تغییر جهت از انگیزش بیرونی به انگیزش درونی، رجوع به مبانی رویکردهای اشاره شده است. با طرح نظریه‌های یادگیری سازنده‌گرایی، انگیزش درونی بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. در این رویکرد، بر نقش فعال یادگیرنده در درک و فهم و ساختن دانش تأکید می‌شود. پیروان نظریه‌ی سازنده‌گرایی بیش از دیگران بر فعالیت یادگیرندگان در فرایند یادگیری تأکید می‌ورزند و خود آنان را عامل اصلی ادراک امور و کشف و ساختن دانش می‌دانند. برای معلم هم نقش هدایتگری فعالیت‌های یادگیرنده و آسان‌سازی یادگیری را قائل‌اند.

۳۷ یکی دیگر از دلایل غفلت از مبانی، رواج الگوهای تقلیدی در مدارس است. بسیاری از ابزارها و روش‌های انگیزشی امروزی که در مدارس رایج شده‌اند، حاصل تقلیدهای کلیشه‌ای و بدون درک درست مبانی هستند. هنوز هم تقلید و کپی‌برداری در برنامه‌های آموزشی و از جمله در روش‌های انگیزشی، موضوعی گسترده در مدارس ماست. این که یک روش تشویقی در مدرسه‌ای جواب داده است، الزاماً نباید در مدرسه‌ی ما هم جواب بدهد. در اجرای روش‌های انگیزشی، از جمله تشویق و تنبیه، توجه به مقتضیات فرهنگی و شرایط و ویژگی‌های محیطی و محلی، از شروط اصلی است.

۳۸ تطبیق روش‌های رایج انگیزشی در مدارس با آموزه‌های دینی، نکته‌های بسیار تأمل‌برانگیزی در پی دارد. درحالی که این آموزه‌ها، انگیزش درونی را بیشتر مورد تأیید قرار می‌دهند، به نظر می‌رسد مدارس به شکل دیگری عمل می‌کنند. ارزیابی مجموع وضعیت مدارس در زمینه‌ی انگیزش، ضرورت‌های بیشتری را برای

بازنگری به اثبات می‌رساند. آموزه‌های دینی ما، بیشتر بر درونی شدن و عمق بخشیدن به باورهای انسان تأکید می‌کنند، درحالی که تأکید خیلی از شیوه‌های انگیزشی رایج در مدارس، نگاه داشتن دانش‌آموزان در سطح و «تنزل از دل به دست» است.

۳۹ همانند همه‌ی موضوعات انسانی، در انگیزش نیز تفاوت‌های فردی وجود دارد. این تفاوت‌ها را می‌توان از فردی به فرد دیگر، از مدرسه‌ای به مدرسه‌ی دیگر و از شهری به شهر دیگر مورد توجه قرار داد. در این جا هم آفت‌های الگوهای تقلیدی بیشتر به چشم می‌آیند. لازم است انگیزش متناسب با ویژگی‌های فرد یا افراد باشد تا اثربخش و مفید واقع شود.

۴۰ جهت‌گیری به سمت انگیزش درونی، به معنای کنار گذاشتن انگیزش بیرونی نیست. اگر از انگیزش درونی هم به اندازه و به‌جا استفاده شود، مؤثر خواهد بود. در موارد زیادی کاربرد انگیزش بیرونی اجتناب‌ناپذیر است، اما در مورد آن دو نکته حائز اهمیت است:

اول، از اثرات انگیزش بیرونی هم می‌توان در جهت انگیزش درونی استفاده کرد. حتی وقتی به دانش‌آموز جایزه‌ای می‌دهید، یادآوری کنید که این نتیجه‌ی تلاش و شایستگی اوست.

دوم، انگیزش درونی باید محور برنامه‌ها و روش‌های انگیزشی باشد. اگر مهم آن است که دانش‌آموزان به خودسامانی و خودکنترلی برسند، این هدف از مسیر انگیزش درونی تحقق می‌یابد. ✓

انگیزش، تشویق و تنبیه، و تربیت دینی

۴۱ در تعریف تربیت بر مبنای دین، همیشه بر غنای درون و رشد استعدادها تأکید می‌شود. هدف تربیت دینی، برانگیختن شوق و رغبت به خداپرستی و پی‌بردن به کارکرد لذت‌بخش دین است. این نکته‌ای است که باید شرط اصلی تمامی فعالیت‌های تشویقی-تنبیهی در

مدارس باشد.

۴۲ راه تربیت انسان از خود او می‌گذرد و اگر انسان، خود این راه را ببندد، تلاش‌های بیرونی به نتیجه نمی‌رسند. مهم آن است که انگیزه و میل به اصلاح را در تربیت‌شونده ایجاد کرد. در این نوع تربیت، تأکید بر فعال کردن خود تربیت‌شونده است. تکیه بر خودجوشی، خودانگیختگی، خودیابی و خودرهبری اوست، تا از این طریق به مقصود نهایی که همان کمال مطلوب است، دست یابد.

۴۳ عوامل تشویق باید از درون دانش‌آموز الهام گیرند. دانشمندان اسلامی به معلمان سفارش کرده‌اند که عوامل تشویق را در درون و باطن شاگردان بیدار سازند و آنان را به ارزش‌های مهم علم و معرفت رهنمون شوند. در تربیت دینی، اگرچه انگیزه‌های بیرونی هم مورد توجه هستند، اما تشویق عمدتاً مبتنی بر انگیزش درونی است. نظام اعتقادات و باورهای هر فرد هم باید درونی باشد. به این ترتیب، اسلام به غنای درون بسیار اهمیت می‌دهد.

۴۴ **امام حسین (ع)** در دعای عرفه می‌فرماید: «پروردگارا، به من غنای نفس عطا کن.»

تفسیر این جمله آن است که: «خدایا حالتی به من بده که جز تو به دیگری احساس نیاز نکنم... به مقام، ثروت، دنیا و دیگران نیازمند نباشم.»

اگر انسان غنای نفس پیدا کند، به آرامش می‌رسد این نشانه‌ی سلامت روان است. غنای درون، نشانه‌ی تربیت مطلوب است.

۴۵ هر انسانی بنابر فطرت خود به کمال تمایل دارد و تشویق در این جهت، او را بیشتر برمی‌انگیزد و دلگرم می‌کند. **امیرمؤمنان علی (ع)**، به **مالک اشتر** سفارش می‌کند: «آنان را به نیکویی یاد کن و پیوسته تشویقشان نما و کارهای مهمی را که انجام داده‌اند، برشمار.»

خداوند متعال پیامبر گرامی‌اش را فرمان می‌دهد که مؤمنان را به نبرد تشویق و از پایداری آنان قدردانی کند: «ای پیامبر، مؤمنان را به کارزار تشویق کن که اگر از شما بیست تن شکستیا باشند، بر دویست تن چیره شوند و...» [انفال / ۶۵-۶۶].

تشویق و قدردانی موجب می‌شود که انسان در انجام وظایف خود بیش از پیش کوشا شود و میل به کمال در او فزونی گیرد. از حضرت علی (ع) نقل شده است: «هر که مشتاق باشد، اول شب به راه می‌افتد.» هم‌چنین از ایشان است: «نفس‌های خود را به سوی نعمت بهشت مشتاق کنید.»

۴۶ تشویق به عمل نیک شخص تعلق می‌گیرد و برای آن است که نیکوکار به نیکی تمایل بیشتری یابد. شخصی که تشویق می‌شود، باید بداند آن چه ارزشمند است، عمل و صفت اوست. **امام رضا (ع)** می‌فرماید: «همانا خداوند وسعت‌دهنده، کریم و ضامن عمل ثواب است.»

۴۷ تشویق باید به اندازه باشد و به‌هیچ‌وجه از حد تجاوز نکند، زیرا در این صورت موجب غرور و تباهی شخص می‌شود. البته تشویق نباید کمتر از اندازه هم باشد، زیرا به نتیجه‌ی مطلوب نخواهد رسید. علی (ع) فرموده است: «ستایش بیش از استحقاق، تملق است و کمتر از استحقاق، درماندگی یا رشک بردن است.»

۴۸ اساس تربیت، رحمت و گذشت است. اما انسان پیوسته در معرض اشتباه و خطا قرار دارد و اگر به خود نیاید و بیدار نشود، از انسانیت فاصله می‌گیرد. منظور از تنبیه، به کار بردن روش‌هایی است برای بیدار کردن و هوشیار ساختن انسان. به این ترتیب، هدف آن اصلاح فرد و جامعه است. تنبیه به مفهوم درست آن، جلوه‌ای است از دوستی و رحمت برای اصلاح و تربیت. از رسول خدا (ص) روایت شده است: «رحمت من بر غضبم سبقت دارد.»

گاهی آنان که با مدارا و ملایمت اصلاح نمی‌شوند، با تنبیه مناسب اصلاح می‌شوند. علی (ع) فرموده است: «کسی که با خوش‌رفتاری اصلاح نشود، با خوب کیفر کردن اصلاح می‌شود.»

۴۹ تنبیه برای ادب شدن و بیداری است و باید کاملاً متناسب با شخص و عملی که از او سر زده است، انتخاب شود. از مراتبی مانند چشم‌پوشی، اخم، روی ترش کردن، روی برگرداندن، ترک کردن، قهر کردن، به کنایه

سخنی گفتن، تذکر، سخن تند و مانند این‌ها، می‌توان سود جست. این نکته‌ی ظریفی است که اگر مرتبه‌ای لطیف‌تر نتیجه می‌دهد، استفاده از مراتب شدیدتر جایز نیست. تنبیه به هیچ وجه نباید برای ارضای خود یا انتقام صورت بگیرد.

۵۰ شخصی که تنبیه می‌شود، باید نسبت به موضوع توجیه باشد و بداند که چرا تنبیه می‌شود. اگر تنبیه از تأیید درونی فرد برخوردار باشد، تأثیر بیدارکننده و بازدارنده‌ی بیشتری خواهد داشت. تنها تنبیه سنجیده و حساب شده که برخاسته از محبت و خیرخواهی است، می‌تواند اثرگذار باشد. نقل شده است، کسی نزد امام کاظم (ع) از رفتار فرزند خود شکایت کرد. حضرت به آن شخص فرمود: «فرزندت را تنبیه بدنی مکن، با او قهر کن؛ ولی قهرت طولانی نباشد.» ✓

تشویق و تنبیه، انگیزش و معلم

۵۱ تیپ شخصیتی معلم و سبک او در اداره‌ی کلاس، در جریان انگیزش بسیار تأثیرگذار است. یکی از نقش‌های معلم در کلاس، رهبری است. هر زمان یک گروه تشکیل می‌شود، وجود رهبر ضروری است. در جمع کلاس، رهبری به‌عهده‌ی معلم است. سبک‌های گوناگونی برای رهبری کلاس وجود دارد:

● **سبک اقتدارگرایانه:** در این سبک معلم هم به روابط انسانی میان اعضای گروه احترام می‌گذارد و هم به ضوابط قانونی متکی است.

● **سبک مستبدانه:** کلاس با روش تحکم‌آمیز اداره می‌شود. تنها معلم است که بر کل کلاس حکومت می‌کند و دانش‌آموزان حق ابراز وجود ندارند.

● **سبک آزادگذار:** قاعده و ضابطه‌ی خاصی بر رفتار دانش‌آموزان حاکم نیست و هر کس به هر طریقی که دلش بخواهد رفتار می‌کند.

عده‌ای معتقدند بهترین سبک اداره‌ی کلاس، «اقتدارگرایانه» است. البته تعیین سبک اداره‌ی کلاس

به موقعیت‌ها و شرایط نیز بستگی دارد و همه‌ی معلمان لزوماً نمی‌توانند از یک سبک واحد استفاده کنند. گاهی هم سبک معلم در اداره‌ی کلاس، ترکیبی از سبک‌های متفاوت است. در هر حال، سبک اداره‌ی کلاس نقش تعیین‌کننده‌ای در روش‌های انگیزشی معلم دارد و بر همین اساس است که شیوه‌های تشویقی یا تنبیهی معلم شکل می‌گیرد.

۵۲ در روش‌های آموزشی «معلم‌محور» که در آن‌ها، فعالیت‌های آموزش و یادگیری عمدتاً به وسیله‌ی معلم هدایت می‌شوند، همه‌چیز به معلم متکی است. در مقابل، معلمانی که با روش‌های «یادگیرنده‌محور» آموزش می‌دهند، چندان نگران مشکلات کلاس‌داری و حفظ انضباط نیستند. اگرچه در هر دو نوع روش آموزشی رعایت اصول کلاس‌داری و وضع معیارهایی برای رفتارهای دانش‌آموزان لازم است، اما در روش‌های یادگیرنده‌محور شرایط انگیزشی مساعدتر است.

۵۳ با وجود تأکید بر انگیزش درونی، آشنایی معلم با برخی از مفاهیم و روش‌های رفتارگرایی می‌تواند بسیار مفید و کارگشا باشد.

اگر معلم قصد دارد رفتارهای مطلوب موجود را تقویت کند یا نیرومندی آن‌ها را افزایش دهد، بهتر است با مفاهیم تقویت مثبت و تقویت منفی آشنا باشد. معلمی که به تکالیف دانش‌آموزان ستاره می‌دهد، از روش تقویت مثبت استفاده می‌کند و معلمی که دانش‌آموزان را با نوشتن حجم مشخصی از تکالیف، از تکالیف دیگر معاف می‌سازد، روش تقویت منفی را مورد استفاده قرار داده است: اگرچه نتیجه‌ی اعمال هر دو روش، افزایش نیرومندی رفتار است.

۵۴ وقتی روش‌های انگیزشی مبتنی بر رفتارگرایی در مدارس رواج دارند، انتظار می‌رود که مجریان آن‌ها حداقل با اصول کار آشنا باشند. یکی از این اصول، روش‌های حفظ رفتارهای مطلوب است. وقتی به دانش‌آموزان کارت جایزه یا ستاره می‌دهیم، در وهله‌ی اول هدف، تقویت رفتار است. اما در مرحله‌ی بعد این هدف باید به حفظ رفتار تغییر یابد. دانش‌آموزی را عادت می‌دهیم که برای هر نمره‌ی عالی،

امتیازی دریافت کند. این کار تا کی باید ادامه یابد؟ استمرار همراهی نمره‌ی عالی یا ۲۰ با امتیاز (کارت یا ستاره)، موجب وابستگی رفتار به آن امتیاز می‌شود. این جاست که باید روش‌های حفظ رفتار وارد عمل شوند. (ادامه‌ی ماجرا را در کتاب‌های روان‌شناسی تربیتی بخوانید!)

۵۵ در رفتارگرایی، روش‌هایی هم برای کاهش و حذف رفتارهای نامطلوب پیش‌بینی شده است. از میان این روش‌ها می‌توان به: خاموشی، محروم کردن، جریمه کردن، جبران کردن و تنبیه اشاره کرد. درک تخصصی از هریک از این مفاهیم، به کاربرد درست آن‌ها کمک خواهد کرد.

۵۶ حرکت از سمت انگیزش بیرونی به سمت انگیزش درونی، مستلزم آگاهی‌های بیشتر توأم با احتیاط در تغییر روش‌هاست. در گام‌های اول، استفاده از تدابیر متمرکز به گروه توصیه می‌شود. تشویق دانش‌آموزان به همکاری- به جای رقابت- و مشارکت دادن آن‌ها در جریان آموزش، از یک‌طرف موجب افزایش حس همدلی می‌شود و از طرف دیگر عزت‌نفس را بالا می‌برد.

استفاده از روش‌های چالش، مانند بحث گروهی و مطالعه‌ی مشارکتی (یا روش طلبگی) و مباحثه، دانش‌آموزان را به جای مقابله با یکدیگر، با یادگیری درگیر خواهد کرد. معلم می‌تواند با تدابیری، رقابت را به مسابقه تبدیل کند و یا حداقل رقابت‌های فردی را به رقابت گروهی- البته توأم با احتیاط- تغییر دهد. مبنای همه‌ی این روش‌ها، حداکثر اجتناب از مقایسه است.

۵۷ در انگیزش درونی می‌توان از تدابیر متمرکز بر فرد هم استفاده کرد. یک روش رایج با عنوان «تلاش فردی» یا «مسابقه با خود» شناخته می‌شود. دانش‌آموز را در مسیری قرار دهید که موفقیت‌هایش را با خودش بسنجد و برای بروز حداکثر توانایی‌هایش تلاش کند.

روش «یادگیری اکتشافی» را می‌توان هم به‌طور گروهی به کار برد، هم به‌طور فردی. درگیر ساختن دانش‌آموزان با مسائل علمی جذاب، به آنان فرصت بیشتری می‌دهد که به جای لذت بردن از نمره و رقابت، از یادگیری لذت ببرند. پیشرفت درسی و تحصیلی، لزوماً به معنای لذت بردن از یادگیری نیست. اما وقتی شرایطی به‌وجود می‌آید

که دانش‌آموز از یادگیری و دانستن لذت ببرد، احتمال پیشرفت درسی هم افزایش خواهد یافت.

۵۸ ربط دادن موضوعات درسی به مسائل جاری زندگی و همچنین ایجاد فرصت‌هایی برای کاربرد آموخته‌ها، به انگیزش درونی بسیار کمک می‌کند. دانش‌آموزان چیزهایی را بهتر و آسان‌تر یاد می‌گیرند و به یاد می‌آورند که به کار ببرند. معلم می‌تواند در موضوع درسی، دانش‌آموزان را راهنمایی کند تا جنبه‌ها یا نکات سودمند و قابل کاربرد را کشف کنند.

۵۹ روش ارزش‌یابی نیز می‌تواند موضوعی انگیزشی باشد. روش‌های هنجاری و مقایسه‌ای ارزش‌یابی، انگیزش بیرونی را تأیید می‌کنند. استفاده از روش‌های ملاکی و روش‌های توصیفی به معنای توجه به انگیزش درونی است. اگر ارزش‌یابی توصیفی به شیوه‌ای درست اجرا شود، می‌تواند اثر انگیزشی مثبت داشته باشد.

۶۰ یک نکته‌ی ظریف در انگیزش، کنترل احساسات است. نمونه‌هایی از رفتارهای هیجانی و احساسی در انگیزش عبارت‌اند از:

- پیش‌داوری در مورد دانش‌آموزان؛
- رفتارهای تبعیض‌آمیز و دوگانه؛
- اغراق در تعریف و تمجید از یک موفقیت؛
- نادیده گرفتن تلاش‌ها و موفقیت‌ها؛
- داشتن ملاک‌های صرفاً شخصی برای تشویق و تنبیه؛

- ایجاد جو شدید رقابتی در کلاس؛
- افراط در اعمال تنبیه به شکل‌های گوناگون. ✓

تشویق و تنبیه، انگیزش و رقابت

۶۱ مبنای رقابت، مقایسه است. مقایسه‌ی انسان‌ها با یکدیگر با اصل تفاوت‌های فردی و یگانگی هر انسان منافات دارد. وقتی دو نفر به رقابت می‌پردازند، درواقع به مقایسه‌ی توانایی‌ها و اثبات برتری‌هایشان اقدام کرده‌اند. زمانی که دانش‌آموزان را برای رقابت





تحریک می‌کنیم، با تفکری مبتنی بر مقایسه این کار را انجام داده‌ایم.

۶۲ رقابت یک ابزار انگیزش بیرونی است و با وجود آن که به ظاهر اثراتی دارد، اما در مقایسه با ابزارهای انگیزش درونی، آثار آن محدود است. در دیدگاه‌های جدید یادگیری و آموزش، انگیزش درونی مورد تأکید قرار می‌گیرد و بر این اساس به نظر می‌رسد مدارس ما در کاربرد رقابت به‌عنوان یک ابزار انگیزش بیرونی افراط می‌کنند.

۶۳ رقابت در برابر «همکاری» قرار دارد. امروزه در مدارس بر مبنای انگیزش درونی، همکاری و مشارکت بیشتر مورد توجه قرار دارد. رقابت و محیط‌های رقابت‌آمیز مانع از همکاری می‌شوند. نمی‌توان انتظار داشت که دو نفر یا دو گروه هم رقیب باشند و هم با یکدیگر همکاری کنند. وقتی در محیطی رقابت وجود دارد، تبعات آن مانند مقایسه، تلاش برای برتری، تعصب و خصومت، اجتناب‌ناپذیرند.

۶۴ در رقابت همیشه برنده و بازنده وجود دارد. بیشتر رقابت‌ها با هدف تعیین برنده و بازنده آغاز می‌شوند و به پایان می‌رسند. گاهی به خاطر کاستن از عواقب نامطلوب رقابت، واژه‌های برنده و بازنده را با واژه‌های دیگر عوض می‌کنند، یا خود این واژه‌ها را به‌طور مستقیم به کار نمی‌برند. اما این کار تغییری در اصل موضوع به‌وجود نمی‌آورد. وجود برنده و بازنده در رقابت، موضوعی انکارناپذیر است.

۶۵ در رقابت، تعداد بازنده‌ها بیشتر از برنده‌هاست (مانند وقتی که فقط شاگردهای اول تا سوم هر پایه‌ی مدرسه را تشویق می‌کنیم). در موارد بسیاری، تعداد بازنده‌ها در حد قابل توجهی از برنده‌ها فزون‌تر است. درواقع، بازنده‌ها فقط نقش سیاهی‌لشکر را دارند. در یک کلاس از بین ۳۰ دانش‌آموز، به‌طور معمول یک نفر شاگرد اول می‌شود و بقیه که در رتبه‌های پایین‌تر قرار گرفته‌اند، به نوعی بازنده محسوب می‌شوند. **معمولاً این قبیل روش‌های تشویقی، اگر یک تا سه نفر را برانگیزانند، در مورد بقیه بی‌تأثیر یا حتی دارای تأثیر منفی هستند.**

۶۶ رقابت بیشتر به نفع قوی‌ترهاست تا ضعیف‌ترها؛

این یکی از جاذبه‌های رقابت محسوب می‌شود. در رقابت، ما به دنبال یافتن قوی‌ترها هستیم و البته برترها نیز از رقابت بیشتر استقبال می‌کنند. در پایان رقابت، چون قوی‌ترها بیشتر جلب توجه می‌کنند و امتیازهای خاصی به آنان تعلق می‌گیرد، این توهم به‌وجود می‌آید که رقابت برای همه مفید است. **در رقابت، قوی‌ها قوی‌تر می‌شوند و ضعیف‌ها ضعیف‌تر. آیا به روش‌های تشویقی خاص موجود در مدارس که این فرایند را تقویت می‌کنند، امتیاز مثبتی می‌دهید؟**

۶۷ کنترل رقابت و تعیین محدوده و نقطه‌ی پایان برای آن، غالباً دشوار است. گفته می‌شود برای آن که رقابت سالم باشد، باید آغاز و پایان آن را کنترل کرد. چگونه می‌توان رقابت را کنترل کرد؟ شاید آغاز رقابت در اختیار ما باشد، اما کنترل آثار آن و تعیین نقطه‌ی پایان آن در اختیار ما نیست.

۶۸ ادامه‌ی رقابت و شکست‌های متوالی، احتمالاً عواقب سوء آن را به دیگر زمینه‌های زندگی سرایت می‌دهد. دانش‌آموزان ممکن است رقابت را از درس و مدرسه آغاز کنند، ولی بعدها برای مدت زمان زیادی و در امور گوناگون زندگی، رقیب هم باقی می‌مانند. علاوه بر این، رقابتی که با شکست‌های متوالی همراه باشد، تا مدت‌ها و شاید تا همیشه، سایر زمینه‌های زندگی بازنده را تحت تأثیر قرار می‌دهد و در آن‌ها اختلال به‌وجود می‌آورد.

۶۹ رقابت تنها ابزار انگیزشی برای پیشرفت نیست. با قوت گرفتن دیدگاه‌های مبتنی بر یادگیری فعال و انگیزش درونی، تدابیر جای‌گزینی برای رقابت مطرح شده‌اند. حتی در مورد روش‌های انگیزش بیرونی هم تدابیر تعدیل‌کننده‌ای وجود دارد. در هر حال، توصیه می‌شود هم در استفاده از رقابت، احتیاط به عمل آید و هم در کاربرد آن افراط نشود.

۷۰ رقابت با مسابقه تفاوت دارد. در رقابت محدودیت در هدف وجود دارد و با رسیدن یک فرد به هدف مورد نظر، دیگران از آن دور می‌مانند. اما در مسابقه هدف محدود نیست و با رسیدن یک فرد به هدف، دیگران از آن محروم نمی‌شوند. وقتی دانش‌آموزان برای شاگرد اول

شدن و کسب برتری تلاش می‌کنند، رقابتی در جریان است؛ چرا که هدف محدود است. اما وقتی هدف یادگیری است و هر دانش‌آموز برای یادگیری بیشتر می‌کوشد، موضوع شکل مسابقه پیدا می‌کند؛ چرا که محدودیتی در هدف وجود ندارد. ✓

اثربخشی تشویق و تنبیه، انگیزش

۷۱ بهتر است تشویق هم برای خود اصول و مقرراتی داشته باشد. تشویق‌های احساسی، تصادفی، غیرمعمول و بدون برنامه، شرایط را برای دانش‌آموزان مبهم و گاهی زجرآور می‌سازند. در مدرسه و کلاس باید ملاک‌های تشویق و همچنین حد و حدود پاداش‌های احتمالی مشخص باشد. گاهی موقعیتی پیش می‌آید که متفاوت با شرایط عادی و ملاک‌های پیش‌بینی شده است. در این حالت هم نباید تشویق شتاب‌زده و غیر متعارف باشد.

۷۲ در مدرسه و کلاس باید شرایطی فراهم آید که همه‌ی دانش‌آموزان مورد توجه قرار گیرند. اگر گروه مخاطب تشویق محدود باشد، به تدریج دانش‌آموزان دیگر عقب‌نشینی می‌کنند و به تماشاگر تبدیل می‌شوند. در کلاسی که همیشه و در هر موضوعی دو سه نفر خاص مورد توجه و تشویق قرار می‌گیرند، انگیزه‌های سایر دانش‌آموزان برای تلاش و پیشرفت افت خواهد کرد. نکته‌ی بسیار مهم در توجه به دانش‌آموزان، رعایت اصول روان‌شناختی و انسان‌دوستانه است. توجه نمایشی و کلیشه‌ای، هم صداقت معلم را زیر سؤال می‌برد و هم حس بدبینی و شک دانش‌آموزان را تحریک می‌کند.

۷۳ به جای پر اهمیت نشان دادن دانش‌آموز یا میزان جایزه، بر تلاش او بیشتر تأکید کنید. می‌توان موفقیت را به تلاش و توانایی ربط داد و انگیزه‌های درونی دانش‌آموزان را تقویت کرد. دانش‌آموزان را به سوی این باور هدایت کنید که موفقیت در یادگیری، و نه موفقیت در کسب نمره، لذت‌بخش است.

۷۴ اگر تشویق با تش همراه باشد، حداقل برای عده‌ای از دانش‌آموزان مشکل ایجاد خواهد کرد. تهییج

دانش‌آموزان برای اول شدن یا کسب برتری، تعریف و تمجید افراطی از یک موفقیت، تشویق یک نفر به قیمت سرکوفت زدن به دیگران و مواردی از این قبیل، موقعیت تنش‌زایی ایجاد می‌کند و از اثربخشی تشویق می‌کاهد. تشویق حتی یک نفر در شرایط متعادل و ایمن، اثربخشی آن را به همه گسترش می‌دهد.

۷۵ تشویق بهتر است با راهنمایی همراه باشد. این که اگر دانش‌آموزی خوب باشد، موفق می‌شود، بیانی کلی است و به کسی کمکی نمی‌کند. از دانش‌آموزی که به خاطر کسب نمره‌ی خوب در درس ریاضی مورد تشویق قرار می‌گیرد، بخواهید به بقیه توضیح دهد که چه‌طور ریاضی می‌خواند. دانش‌آموزی که منظم است می‌تواند روش برنامه‌ریزی خود را شرح دهد. به دانش‌آموزی که نسبت به دیگران مهربان و دلسوز است، امکان دهید تا از دلایل رفتارشان صحبت کند. در همه‌ی این موارد، راهنمایی‌های تکمیلی معلم مؤثرتر خواهد بود.

۷۶ دانش‌آموزان برون‌گرا و پر سر و صدا امکان بیشتری برای جلب توجه و کسب تشویق در مدرسه و کلاس دارند. واکنش آن‌ها ممکن است حتی در برابر سرزنش یا تنبیه هم بهتر باشد. دانش‌آموزان درون‌گرا به تشویق بیشتر از سرزنش نیاز دارند. معلم می‌تواند در موقعیت‌های فردی، انگیزه‌های درونی این گونه دانش‌آموزان را بیشتر تحریک کند.

۷۷ اهمیت استفاده از «کلمات تأییدکننده» را به یاد داشته باشید. گاهی قدرت کلمات از قدرت جایزه و پاداش بیشتر است. در موقعیت‌های گوناگون، رفتارهای مطلوب را تأیید کنید. حتی اعطای جایزه را با تشویق‌ها و تأییدهای کلامی همراه سازید؛ البته این کار نباید در جهت مقایسه و ایجاد رقابت باشد. گاهی یک نگاه گرم یا لبخند صمیمانه، همراه چند کلمه مانند «آفرین عزیزم، گفتم که تو می‌توانی، بالاخره تلاش تو نتیجه داد، می‌دانم که توانایی تو از این بیشتر است و...» اثربخش‌تر از هر جایزه و پاداشی است.

۷۸ تشویق به‌ویژه در دوره‌ی دبستان باید بلافاصله باشد. دادن وعده و وعید برای جایزه و موکول کردن جایزه به آینده‌ای نزدیک، اثربخشی تشویق را کاهش می‌دهد. طبق ملاک‌های مشخص‌شده در مدرسه یا کلاس، بهتر



است ابزارهای تشویق همیشه در دسترس باشند. اگر قرار است کارتی، شکلاتی، مداد رنگی و چیز دیگری داده شود، بهتر است این کار در همان زمان صورت گیرد.

۷۹ وفور تشویق و جایزه دادن، نه تنها کمکی به اثربخشی آن نمی‌کند، بلکه نتیجه‌ی عکس می‌دهد. صدور کارت تشویق از طرف افراد گوناگون، برگزاری مراسم اعطای جایزه به صورت پی‌درپی، اعطای جوایز مکرر و مواردی از این قبیل، تشویق را به کاری تشریفاتی تبدیل خواهد کرد. گاهی مدارس با توجه به توجه به همه‌ی دانش‌آموزان، در مناسبت‌هایی برای همه هدیه یا جایزه می‌خرند. این اقدام چه اثر تربیتی می‌تواند داشته باشد؟ بعضی از برنامه‌های مناسبتی یا مراسم پایانی نوبت اول و دوم، به موقعیتی برای اهدای جوایز فراوان تبدیل می‌شوند. این گونه اقدامات، مصداقی از رفتارهای احساسی و بی‌ضابطه به‌شمار می‌آیند.

۸۰ به چند توصیه‌ی مهم برای اثربخشی تشویق توجه کنید:

- سعی کنید مبنای تشویق، تقویت انگیزه‌های درونی باشد.
- تا حد امکان براساس ملاک تشویق کنید، نه براساس هنجار؛ یعنی ملاک‌هایی تعیین کنید که هر دانش‌آموز بتواند به آن برسد و دانش‌آموزان را در شرایط مقایسه‌ای قرار ندهید.
- نشان دهید که برای همه احترام قائلید.
- برای عده‌ای به‌طور عمد شرایط موفقیت را فراهم کنید.
- برای دانش‌آموزان در دفتر یا ورقه، یادداشت‌های انگیزشی بنویسید.
- فضایی پذیرا و گرم در مدرسه و کلاس فراهم آورید.



اگر به دنبال یافتن منابعی برای مطالعه‌ی بیشتر درباره‌ی تشویق، تنبیه و انگیزش هستید، این ۱۴ کتاب را به شما معرفی می‌کنیم:

برخی منابع فارسی

۱. اسپالدینگ، چریل ال (۱۳۸۱). انگیزش در کلاس درس. ترجمه‌ی محمدرضا نائینیان و اسماعیل بیابانگرد. مدرسه. تهران.
۲. اصلانی، ابراهیم (۱۳۸۸). مدرسه‌ی بدون رقابت. دوران. تهران.
۳. باقری، خسرو (۱۳۸۴). نگاهی دوباره به تربیت اسلامی. ج اول. مدرسه. تهران.
۴. پینتریچ، پال آر و شاتک، دیل اچ (۱۳۸۵). انگیزش در تعلیم و تربیت. ترجمه‌ی مهرناز شهرآرای. علم. تهران. (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۲۰۰۲م).
۵. حجتی، سید محمدباقر (۱۳۵۸). اسلام و تعلیم و تربیت. ج دوم. دفتر نشر فرهنگ اسلامی. تهران.
۶. دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۷۶). سیری در تربیت اسلامی. ذکر. تهران.
۷. سیف، علی‌اکبر (۱۳۸۶). روان‌شناسی پرورشی نوین. دوران. تهران.
۸. شعاری‌نژاد، علی‌اکبر (۱۳۸۰). نگاهی نو به روان‌شناسی آموختن. جلد اول. چاپخش. تهران.
۹. شعاری‌نژاد، علی‌اکبر (۱۳۸۷). روان‌شناسی تربیت و تدریس. اطلاعات. تهران.
۱۰. کریمی، عبدالعظیم (۱۳۸۵). اثرات پنهان تربیت آسیب‌زا. انجمن اولیا و مربیان. تهران.
۱۱. کریمی، عبدالعظیم (۱۳۸۶). تربیت چه چیز نیست؟ منادی تربیت. تهران.
۱۲. مک کومیز، بار بارا و پاپ، جیمز (۱۳۸۴). پرورش انگیزه در دانش‌آموزان. ترجمه‌ی صغری ابراهیمی قوام. رشد. تهران.
۱۳. ملکی، حسن (۱۳۸۴). تعلیم و تربیت اسلامی با رویکرد کلان‌نگر. عابد. تهران.
۱۴. هارتلی بروئر، الیزابت (۱۳۸۴). ایجاد انگیزه در کودکان. ترجمه‌ی احمد ناهیدی. جوانه‌ی رشد. تهران.

