



کاریمای معلمی

محمد رضا توحیدی
معاون مدرسه، تهران
عکاس: اعظم لاریجانی

معلم است. این یک توافق نانوشته اما محکم است.

منابع قدرت معلم در کلاس درس را می توان در پنج عاملی که گریفین^۱ معرفی کرده است، پیدا کرد:

۱. قدرت تنبیه؛
۲. قدرت پاداش؛
۳. قدرت قانون؛
۴. قدرت کاریماتیک؛
۵. قدرت تخصص.

معلمان در کلاس درس به شیوه خودشان از این منابع قدرت استفاده می کنند.

تنبیه جعبه ابزاری است با امکانات فراوان در اختیار معلمان. تهدید، تحقیر، تنبیه فیزیکی و سرزنش، شاید پرکاربردترین ابزارهای معلمی هستند. استفاده از این ابزارها، از گذشته، اصلی ترین راه کنترل کلاس بوده و متأسفانه هنوز هم رواج دارد. بعضی از معلمان، بدون استفاده از این ابزارها، احتمالاً حتی نمی توانند یک زنگ هم کلاس درس خود را اداره کنند!

خاطرم هست، روزی معلمی در دفتر دبیران مدرسه با افتخار تعریف می کرد که چند سال قبل، یکی از دانش آموزان قدیمی ام را دیدم که می گفت آن سیلی که شما در دوره دانش آموزی بر صورت من زدید، باعث موفقیت من شد! من به آن معلم گفتم، تا حالا فکر کرده اید چند نفر به خاطر تنبیه ما معلمان ترک تحصیل کرده اند و مثل آن یک نفر که فرمودید رستگار نشده اند؟!

با ممنوع شدن تنبیه در مدرسه و امکان پیگیری قانونی خانواده ها نسبت به تنبیه فیزیکی، به نظر می رسد معلمان از ابزارهایی همچون تهدید و تحقیر بیشتر استفاده می کنند.

پاداش یکی از ابزارهایی است که در سال های اخیر نسبت به گذشته بیشتر به کار می رود. به نظر می رسد پاداش دادن می تواند انگیزه دانش آموزان

شاید بتوان گفت چالشی ترین مفهوم در کلاس درس، کنترل آن است. در طول تاریخ معلمی، روش های متعددی برای مدیریت کلاس استفاده شده اند.

بعضی معلمان اعتقاد دارند حداقل تا نیمه سال نباید در کلاس درس لبخند زد و از میانه سال کم کم اولین لبخندها را شروع و ارتباط را برقرار کرد و در پایان سال که دیگر قرار است از دانش آموزان جدا شویم، رابطه دوستانه و عاطفی برقرار کرد.

بعضی دیگر می گویند، ما، بیش از آنکه معلم باشیم، باید با دانش آموزان دوست باشیم و بدون ضابطه و قاعده وارد ارتباط با آنها شویم.

بعضی از معلمان هم معتقدند اگر گربه را دم حجله بکشید، دیگر تا پایان سال مشکلی پیش نخواهد آمد. برخورد شدید با یک دانش آموز، حساب کار را دست همه می دهد. آن ها می گویند، با این روش، دانش آموزان قدرت معلم را درک می کنند و می دانند که ما چنین قدرتی داریم، اما ترجیح می دهیم از آن استفاده نکنیم. پس متوجه می شوند که قدرت کلاس در

دستان



توسعه فردی	به اشتراک گذاشتن قدرت	زورگویی و سلطه	
			تنبیه
			پاداش
			قانون
معلمان اثرگذار و توانمند			کاریزما
			تخصص

خود (کلاس^۲، ۱۹۸۵).

حال به این دو سؤال فکر کنیم:

● آیا معلمان کنترل‌گر بیرونی از قدرت‌های تنبیه، پاداش و قانون، و معلمان کنترل‌گر درونی از قدرت کاریزماتیک و قدرت تخصص استفاده می‌کنند؟

● آیا معلمان کنترل‌گر بیرونی از نیروهای زورگویی و تسلط بر افراد و معلمان کنترل‌گر درونی از به اشتراک گذاشتن قدرت و توسعه فردی بیشتر بهره می‌برند؟

به نظر می‌رسد، معلمانی که از دو قدرت کاریزما و تخصص استفاده می‌کنند و با اشتراک‌گذاری قدرت و توسعه فردی خود تلاش می‌کنند ارتباط مناسبی با دانش‌آموزان برقرار کنند، معلمان موفق‌تری هستند.

پی‌نوشت

1. R.W.GRIFFIN
2. ERIC JENSEN
3. WILLIAM GLASER

منابع

۱. گریفین، ریکی و مورهد گرگوری. ترجمه سید مهدی الوانی (۱۳۹۵). رفتار سازمانی. مرارید. تهران.
۲. جنسن، اریک. ترجمه علیرضا عراقی نیا (۱۳۹۷). یادگیری مغزمحور (پارادایم جدید آموزش). رشد فرهنگ. تهران.
۳. گلاسر، ویلیام. ترجمه صاحبی، علی (۱۳۸۹). تئوری انتخاب و کاربست‌های آن. سایه سخن. شهر؟.

قدرت کاریزماتیک و نفوذ معلم در دانش‌آموزان عامل مهمی در ایجاد انضباط در کلاس درس است؛ شاید این جمله را شنیده باشید که دانش‌آموزان، قبل از اینکه درس معلم را بپذیرند، باید خود معلم را قبول کنند.

قدرت تخصص و توانایی معلم در فعالیت‌های کلاس و ایجاد این احساس در دانش‌آموزان که آنچه معلم به من آموزش می‌دهد حتماً مفید است و در زندگی شغلی از آن استفاده خواهیم کرد، در ایجاد انگیزه درونی دانش‌آموزان و به تبع آن انضباط کلاس درس، تأثیرگذار است.

قدرت کاریزماتیک و تخصص معلم، اصلی‌ترین منابع قدرت در کلاس درس هستند. به نظر می‌رسد برای ورود به دنیای مطلوب دانش‌آموزان، داشتن این دو قدرت لازم است. اگر به گذشته خود برگردیم، اثرات این دو قدرت را در معلمان محبوب خود خواهیم یافت. شاید تنها راه معلم اثربخش، توسعه فردی برای تقویت این دو عامل قدرت باشد.

ویلیام گلاسر معتقد است: ما نیاز به قدرت و پیشرفت خود را به سه روش ارضا می‌کنیم.

۱. زورگویی و مسلط شدن بر دیگران؛
۲. به اشتراک گذاشتن قدرت خود با دیگران و ایجاد احساس مشارکت در افراد؛
۳. توسعه فردی و افزایش توانمندسازی

را افزایش دهد و محیط یادگیری را جذاب‌تر کند، اما روان‌شناسی جدید معتقد است، پاداش دادن اثربخش‌تر از تنبیه نیست! اگر بتوان تنبیه را ابزار غالب معلمان گذشته دانست، پاداش برای معلمان امروزی ابزار قدرت است. باج‌دادن یا پاداش دادن به خاطر انجام کار، احساس افراد را نسبت به آنچه انجام می‌دهند تغییر می‌دهد. در واقع، استفاده از پاداش، انگیزه درونی دانش‌آموزان را از بین می‌برد (اریک جنسن^۲، ۱۹۹۸).

قدرت قانونی معلمی و مشخص شدن جایگاه معلم در کلاس درس و جا انداختن قوانین کلاس موضوع مهمی است، اما برای ایجاد رابطه عاطفی و مؤثر با دانش‌آموزان، صرفاً قدرت قانونی نمی‌تواند اثربخشی بالایی داشته باشد. محیط مدرسه بسیار پیچیده است و معلم در کلاس درس باید چهار نقش تدریس کردن، مدیریت، مشاوره و دوستی را هم‌زمان داشته باشد. به نظر می‌رسد، با پیاده‌سازی قدرت قانونی معلم در کلاس درس، نمی‌توانیم نقش‌های کیفی و ارتباطی معلم را با دانش‌آموزان به راحتی مشخص کنیم.

قدرت تنبیه، قدرت پاداش و قدرت قانونی معلم، بیش از آنکه انگیزه‌های درونی دانش‌آموز را برای رعایت نظم و انضباط در کلاس درس رشد دهند، نوعی کنترل بیرونی محسوب می‌شوند.