



یک گام به جلو

ایجاد انگیزه برای حضور معلمان در کارگاه‌های رشد حرفه‌ای

علی اصغر معینی

مدیر دبستان معراج منطقه ده آموزش و پرورش تهران

ضعف پاسخ‌های او در برابر عوامل خارجی، و مانند آن ظاهر می‌شود. هرگاه کسی بخواهد بین دو راه یکی را برگزیند، انگیزه می‌تواند مددکار او باشد. به این ترتیب، انگیزه نه تنها اعمال را جهت می‌دهد بلکه بر نیرو یا انرژی او برای رسیدن به مقصود نیز می‌افزاید.

علاوه بر این، درباره انگیزه می‌گویند که «قلب نوآوری، آن است که به مردم چیزی را هدیه دهیم که واقعاً بیشترین کارایی را از آن می‌خواهند. هر چه بیشتر بتوانیم آنچه را می‌خواهند در اختیارشان قرار دهیم، بیشتر از شما همانی را انتظار خواهند داشت که خودتان به دنبالش هستید؛ یعنی بهره‌وری، کیفیت و خدمت».

بنابراین، لازم است ابتدا نیازها را بشناسیم

در دو سال گذشته، با حضور خانم طاهره رستگار، مؤلف کتب علوم دوره ابتدایی و عضو هیئت علمی دانشگاه، در مدرسه معراج فضایی با اشتیاق و انگیزه در برگزاری کارگاه‌های آموزشی درون‌مدرسه‌ای بر پا شده است. این موفقیت چیزی نیست جز همدلی و همکاری صادقانه و عالمانه همه عوامل آموزشی و اجرایی این دبستان، که چرایی آن را شرح خواهیم داد.

● ابتدا لازم است به چیرستی انگیزش اشاره کنیم؛ انگیزه فرایندی پیچیده متشکل از نیازهای جسمانی، روان‌شناختی، اجتماعی و فرهنگی، است که هم به صورت انفرادی و هم مشترک می‌تواند انسان را به فعالیت تحریک کند. این تحریک به شیوه هدایت اعمال انسان، قوت یا

و سپس درصدد رفع آن برآییم. اولین گام در جهت ایجاد انگیزه در مدرسهٔ معراج، مشورت دربارهٔ محتوای کارگاه و شخصِ مدرسِ دوره و زمان دوره‌هاست. پس از بررسی و نظرسنجی از آموزگاران محترم، مصمم بودن برای اجرای آن گام بعدی ایجاد انگیزه شد. چرا که آنچه انسان در محیط ملاحظه می‌کند، می‌تواند او را به شیوهٔ مثبت یا منفی تحت تأثیر قرار دهد و همین مصمم بودن در اجرا، موجب انگیزش او می‌شود. همان‌طور که هر یک از ما با سبک‌ها، اولویت‌ها و رویکردهای مختلف یاد می‌گیریم، افراد نیز زمانی بهترین واکنش را از خود نشان می‌دهند که محرک‌ها منطبق با آن چیزهایی باشد که آن‌ها می‌خواهند.

ادوین لاک عقیده دارد که انگیزش نتیجهٔ رفتار معقول و ارادی انسان است. به این ترتیب، اهدافی که شخص برای خود تعیین می‌کند و تلاش برای رسیدن به آن اهداف، عامل انگیزشی او محسوب می‌شود. یکی از مؤلفه‌های ایجاد انگیزه که سبب دستیابی به اهداف سازمان می‌شود، همان ترسیم هدف است. دومین گام پس از مشورت و دعوت از استاد، ترسیم اهداف مورد نظر برای آموزگاران است تا براساس آن‌ها برای کارگاه آماده شوند.

سومین قدم مشخص کردن این مسئله است که شرکت‌کنندگان با چه اطلاعاتی وارد کارگاه شوند تا بتوانند در مباحث کارگاه شرکت کنند.

چهارمین قدم، انتخاب شایستهٔ مدرس دوره از چند منظر است که می‌تواند انگیزش را دوجندان کند. زمانی که مدرس اعلام می‌کند «آگاه باشید که شما همهٔ پاسخ‌ها را نمی‌دانید»، عملاً این تلقین را که من باید همه چیز را بدانم و می‌دانم، از بین می‌برد و آموزگار با خیالی آسوده در فعالیت کارگاه شرکت می‌کند.

پنجمین قدم، تعریف مسیر شروع و پایان کارگاه است که می‌تواند انگیزهٔ فعالانه را به همراه آورد؛ چرا که افراد خواهان تعیین مسیرند نه فرمان که با این تعریف مدیریت زمان را هم در دست گرفته که خود عامل دیگری برای ایجاد انگیزه می‌شود.

هفتمین قدم، وظیفهٔ راهبر گروه در رساندن افراد به جایی است که قبلاً در آن نبوده‌اند و ایجاد کردن این حس توسط مدرس دوره در پایان کارگاه است که می‌تواند انگیزش حضور در

جلسات آتی را برای آموزگاران چند برابر کند. هشتمین گام، مستمر بودن جریان آموزشی کارگاه‌هاست.

• آموزگاران این واحد آموزشی نیز دلایل انگیزه داشتن برای حضور در این کارگاه را با توجه به دارا بودن اهمیت موارد ذیل توسط مدرس قبل، حین و پس از کارگاه، که متفاوت با کلاس‌های ضمن خدمت می‌باشد، این‌گونه بیان می‌کنند:

- بررسی و بیان شرایط موجود تدریس در مدرسه؛

- تناسب موضوعات ارائه شده با روح حاکم بر مدرسه؛

- دادن راه‌حل‌های مختلف برای ارائهٔ موضوعات درسی؛

- ارزیابی راه‌حل‌ها و گرینش بهترین‌ها با مشورت؛

- شیوهٔ بیان بسیار خوب و بیان مفاهیم به‌صورت ساده و قابل درک؛

- توجه به همهٔ شرکت‌کنندگان و مشارکت دادن آن‌ها در فعالیت‌ها؛

- طراحی سبک تدریس براساس کارگروهی؛

- اجرا و پیگیری فعالیت‌ها تا رسیدن به مقصود مورد نظر؛

- ایجاد قدرت تغییر در فراگیرندگان با بیانی مانند اینکه «حتی اگر چند درصد بهتر از گذشته شدیم، نتیجه مطلوب کارگاه است».

- ظرفیت‌سازی و تقویت عزت نفس آموزگاران برای پذیرش تغییرات مورد نظر آموزشی؛

- تشویق همکاران به مطالعه و ترغیب آموزگاران جهت تلاش بیشتر برای یادگیری؛

- مشارکت داوطلبانهٔ آموزگاران در تدریس با مشخص نمودن سرفصل‌هایی از قبل، برای آماده شدن در کارگاه؛

- یکنواخت نبودن کارگاه آموزشی؛

- معرفی منابع بسیار خوب و جذاب و قابل دسترس.

و در نهایت، بازخورد گرفتن، یکی دیگر از ارزشمندترین عناصر در چرخهٔ تقویت انگیزش است. نباید کاری کنیم که آموزگاران بخواهند دربارهٔ میزان توسعه، پیشرفت و دستاوردهای خود حدس بزنند. باید دربارهٔ دقت و صحت کار آن‌ها هنگام اجرا در کلاس‌ها اظهار نظر کنیم و این با بازخورد پایین برگه‌ها و دفاتر دانش‌آموزی از سوی آموزگاران تحقق‌پذیر خواهد بود.

زمانی که مدرس
اعلام می‌کند
«آگاه باشید که
شما همهٔ پاسخ‌ها
را نمی‌دانید»، عملاً
این تلقین را که
من باید همه چیز
را بدانم و می‌دانم،
از بین می‌برد