

تنش در معلم

سوزان جنکینز

جیمز کالمون

مترجم شروین شمالی

مقدمه

هدف از این کار تحقیقی، بررسی تنش در محیط معلم و مطالعه روشهای آموزش معلمان مدارس دولتی برای فائق آمدن بر آن بوده است. ۱۲۴ معلم زن از مدارس دولتی دو حوزه ایالت جورجیا در این مطالعات شرکت داشتند.

هریک از معلمان سه هفته پس از تکمیل پرسشنامه‌های پیش آزمون، در یکی از جلسات کارگاههای آموزشی دو ساعته حاضر شدند. مربیان، با استفاده از روش آموزش افرادی، شرکت کنندگان را برای ابتکار طرحهای فردی قدم به قدم راهنمایی کردند تا آنان بتوانند به گونه‌ای مؤثرتر بر عوامل تنش زایی که در آغاز

برگزاری جلسه آموزشی تشخیص داده بودند، فائق آیند. در پایان جلسه، هر یک از معلمان طرحی را برای مواجهه عامل اصلی تنش در «خود»، ارائه دادند. در روش آموزش همگانی، اطلاعات عمومی پیرامون استرس، طی برگزاری سخنرانی‌ها به شرکت کنندگان ارائه شد و هیچ گونه تلاشی در جهت هدایت آنان برای ارائه طرحهای فردی انجام نشد. تقریباً سه هفته پس از برگزاری جلسه آموزشی از تمامی شرکت کنندگان پرسشهایی پیرامون چگونگی فعالیتهای آنان برای فائق آمدن بر تنش، از زمان شرکت در کلاسها به عمل آمد.

نتایج مطالعات شامل داده‌های اطلاعاتی به

شرح زیر بودند:

– انواع تنش

– منابع آن در محیط کار و خانه

– اثرات تنش و فرسودگی معلم

– کارایی نسی دوروش آموزش بر حسب تقلیل فشار روانی

– انواع روشهای مورد استفاده و شمول آنها

بنابر نتایج بدست آمده آن دسته از معلمان که تحت آموزشهای انفرادی قرار داشتند مدت زمان بیشتری را صرف فائق آمدن بر تنش می کردند.

در سالهای اخیر گسترش فزاینده تنش در میان معلمان مدارس دولتی، توجه برخی از صاحب نظران را به خود جلب کرده است. (Cunningham 1982)

علاقه مندان به این موضوع به شیوه‌های گوناگون نظریات خود را مطرح ساخته، اما تمامی آنان به تأثیر منفی تنش و عوارض آن اشاره کرده اند.

(Egcunningham 1983)

بنابر اظهارات ترک و لیت (Litt and turk 1985) شدت و وسعت مشکلات ناشی از تنش در میان معلمان بی سابقه است. کنتاچ

(Contach) استرس را عامل اصلی تصمیم معلمان به ترک خدمت دانسته و خاطر نشان ساخته که نارضایتی معلم از

شغل خود و یا خستگی مفرط ناشی از کار زیاد به غیبت از کار منجر شده و نیز سبب می گردد تا دانش آموزان بیش از پیش نسبت به معلم خود بی احساس شده، نگرشی منفی نسبت به او داشته و یا رفتار ناپهناجاری را نشان دهند.

و گاه ممکن است معلم دچار بدگمانی، رخوت، سستی، یأس و نومیدی شود.

به اعتقاد لانگ، اوانت و هاریسون

(Longiauant and harrison 1986)

مشکلات حاد معلمان در محیط کار، بر کیفیت آموزش در مدارس کشور اثرات سویی را بر جای می گذارد. با توجه به اظهارات فوق باید گفت که هدف از این مطالعه بررسی تنش در محیط معلمان و روشهای یاری رساندن به آنها برای مواجهه با تنش می باشد. پیش از هر چیز بهتر است مفهوم استرس را از دیدگاه پژوهشگران مطرح سازیم.

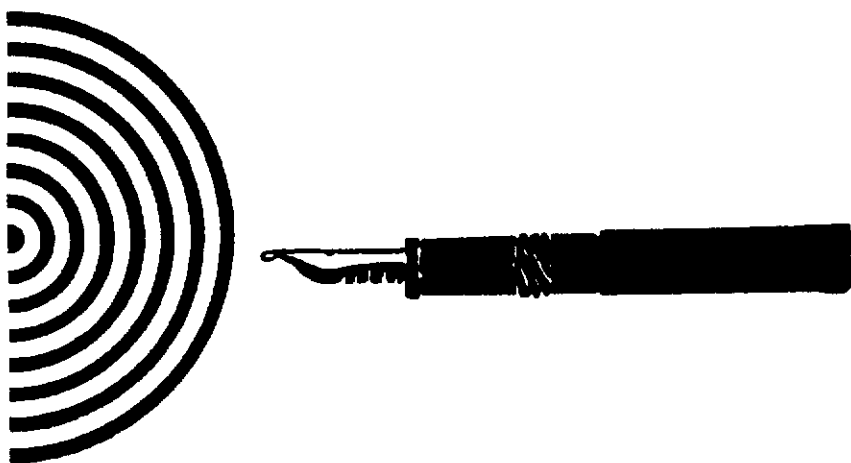
مفاهیم تنش

طی سالهای گذشته، به برخی مباحث جامعه شناسی و روانشناسی معاصر در مقایسه با مبحث استرس توجه بیشتری شده است.

به اعتقاد پژوهشگران، تنش مهمترین عاملی است که زندگی افراد را تحت تأثیر قرار داده و با بهداشت روانی و به مخاطره افتادن سلامت جسمانی آنها مرتبط می باشد. الگوهای متعددی برای تنش ارائه شده اما هنوز بحث بر سر آنست که آیا باید استرس را به عنوان علت در نظر گرفت یا معلول.

نخستین پژوهشهایی که در این مورد توسط سیه انجام گرفت. حول محور تنش به عنوان معلول و یا واکنش نسبت به یک محرک بود. اخیراً پژوهشگران بررسی

* نارضایتی معلم از شغل خود و یا خستگی مفرط ناشی از کار زیاد به غیبت از کار منجر شده و نیز سبب می‌گردد تا دانش‌آموزان بیش از پیش نسبت به معلم خود بی‌احساس شده، نگرشی منفی نسبت به او داشته و یا رفتار نابهنجاری را نشان دهند.



محركه‌های تنش زاویا عواملی را که احتمالاً تنش ایجاد می‌کنند در اولویت قرار داده‌اند. بررسی تنش از دیدگاه علت و یا معلول بودن آن در رابطه با پژوهشها (Catalano and dooley) و نیز مفاهیمی (Dohrenwend and Dohrenwend 1979) که توسط محققین ارائه می‌گردد، مشکلاتی را ایجاد می‌کند. حتی اگر برای این محققین در مورد چگونگی به کارگیری واژه استرس به لحاظ تئوری پرسشهایی مطرح شود، باید علت بروز تنش و تأثیر آن بر معلمان در مدارس دولتی را بررسی کرد. (Fimian 1980)

پژوهشگران با توجه به این امر، به مطالعه تنش در چهارچوب مراحل تکوین آن پرداخته‌اند. (Jenkins 1986) آنها فرایند تنش را بر حسب منبع آن و نیز واکنش شخص بررسی کرده‌اند. اولین مؤلفه تنش یعنی منبع آن، وقوع رخدادهای جداگانه و یا ویژگی‌های مشخص کننده عوامل محیطی است. این ویژگی‌ها حوادث زندگی، نیازهای زندگی، فشار نقش و دیگر گونه‌های انطباق با عواملی هستند که در زندگی شخص از وی انتظار می‌رود. دومین مؤلفه تنش، واکنش شخص نسبت به آن می‌باشد. این واکنش تعبیر و تفسیر فرد و نیز واکنش‌های مختلف

جسمانی، رفتاری و روانی در قبال تنش را شامل می‌شود. در این کار تحقیقی با درک فرایند تنش، منشأ تنش در زندگی معلمان و نیز واکنش برخی از آنها در قبال محركه‌های تنش را مورد بررسی قرار گرفت. این مفهوم پردازشی تنش موجب می‌گردد تا بیش از پیش رابطه تنش در محیط معلم را دریابیم. آگاهی از منبع تنش و اثرات آن موجب می‌گردد تا معلمان شیوه‌های مؤثرتری را برای فائق آمدن بر تنش برگزیده و بدین ترتیب بینش آنها در قبال فرایند تنش متحول شود.

منابع تنش در معلم

شماری از محققین که در زمینه استرس معلمان به تحقیق و بررسی پرداخته‌اند، عوامل تشدید کننده تنش در محیط کار معلمین مدارس دولتی را مشخص کرده‌اند. دوه (Dewe 1986) مشاهده نمود که شخص در محیط کار نیز همانند دیگر محیط‌ها تحت فشار قرار می‌گیرد. عوامل تنش‌زای محیط کار عبارتند از:

الف - انباشته شدن کارها (کار سخت و وقت ناکافی برای تنظیم آنها).

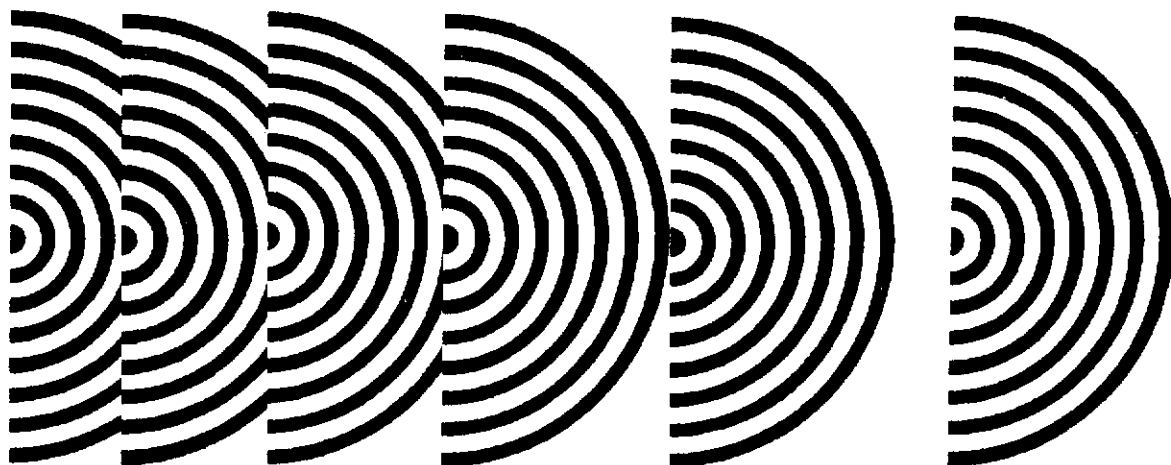
ب - عدم کنترل بر فعالیتهای پیامدها (فقدان لوازم کمک آموزشی، منابع ناکافی، عدم صلاحیت در اداره کردن کلاس).

ج - عدم رضایت شغلی (دریافت پس

خوراند منفی و به ندرت مثبت).
 د - تعارضات نقش (مسائل مربوط به پیشرفت شغلی و در اختیار نداشتن زمان کافی برای ارزیابی خود و دانش‌آموزان).
 ه - تغییر سریع و غیر قابل پیش‌بینی. و - تعارضات میان فردی (دانش‌آموزانی که مخل نظم کلاسند، رفتار نابجای آنها و دشواری در روابط اجتماعی).
 ز - انتظارات غیر معقول (غیر واقعی).
 ح - احساس بی‌کفایتی (نگرشهای منفی).

گالوی و همکارانش عوامل تشدید کننده تنش معلمان در خارج از محیط کار را ذکر کرده‌اند. به اعتقاد دو (Dewe 1986) خستگی معلم باعث می‌شود که پس از انجام کار دیگر مجالی برای فعالیتهای دیگر نداشته باشد و اگر در خانه نیز تحت فشار قرار گیرد، نمی‌تواند این حقیقت را درک کند که در محیط خارج از مدرسه نیز فعالیتهای متنوعی برای انجام دادن وجود دارند.

بنابراین اظهارات جکسون و همکارانش تنش در محیط کار، بر زندگی شخص در محیط خانه اثرات سونی را برجای می‌گذارد. اثرات منفی تنش بر زندگی خانوادگی شخص ممکن است بسیار



کارایی شیوه‌های مواجهه با آن به مطالعه پرداخته‌اند، عمدتاً توجه خود را معطوف به شیوه‌های غیر مستقیم فائق آمدن با کمک دیگران و یا تغییر و تحول فردی می‌نمایند.

دو (Dewe) از جمله کسانی بود که راهبردهای مواجهه با تنش را بررسی کرد. وی مشاهده نمود که بهره‌گیری از حمایت اجتماعی به میزان قابل ملاحظه‌ای از اثرات سوء تنش بر سلامت عمومی و نیز از شدت دردهای جسمانی شخص می‌کاهد.

کیریاکو Kyriacou 1987 به دنبال بررسی مجدد تمامی فعالیت‌های پژوهشی که در زمینه فائق آمدن بر تنش به واسطه تغییر در واکنش‌های شخص انجام شده بود، چنین نتیجه گرفت آن دسته از راهبردهای فردی که متوجه بهبود مهارت‌های حرفه‌ای معلم و لیاقت‌های وی و در جهت رفع نیازهای شغلی‌اند، موفق‌تر از تکنیک‌های روانشناختی مورد استفاده برای کاستن از شدت تنش می‌باشند.

هالس (Holt 1987) طی پژوهش‌های خود مستقیماً به بررسی این مسئله پرداخت. اما وی اهمیت تلاش در جهت تغییر تنش به صورت مستقیم را دریافته و چنین نتیجه‌گیری کرد که مدارس باید موضع پیش‌فعلانه‌ای را اتخاذ کنند. آنها با تدارک کارگاه‌های آموزشی با هدف بالا بردن سطح آگاهی کارکنان در ضمن

فراهم می‌آورند. این امر ناتوانی معلم از انجام وظیفه‌اش را سبب می‌گردد.

بدین ترتیب وی در قبال دیگران نگرشی منفی پیدا کرده و شکاک و بدگمان می‌شود، دیگر به دانش‌آموزان اهمیت نمی‌دهد، دائماً بیمار شده، بر سر کلاس دیس حاضر نمی‌شود و گاه به مصرف مواد مخدر رومی آورد.

راه‌های پیشنهادی فائق آمدن بر تنش

در اینجا راه‌های مختلف فائق آمدن بر تنش به معلمان توصیه می‌شود.

این روش‌ها گاه بر منبع تنش مستقیماً تأثیر می‌گذارند به عنوان مثال بهبود روابط مدیر و معلم، برنامه‌ریزی مجدد برای تدریس، پیشرفت کادر آموزش و بهبود پایگاه اجتماعی معلم.

روش دیگر بهره‌گیری از حمایت در جهت افزایش صبر و شکیبایی شخص در برابر عوامل تنش‌زا و سومین روش (روش غیر مستقیم) کمک به فرد در جهت تغییر در رفتار خود، تفسیر موقعیت و واکنش در قبال محرک‌های تنش‌زا می‌باشد. این تغییرات ممکن است در اثر تغییر در عادت غذایی، استراحت، ورزش و یا برخورداری از انتظارات واقع‌گرایانه حاصل شوند. علی‌رغم تمامی توصیه‌هایی که برای فائق آمدن بر تنش ارائه شده، تمامی پژوهشگرانی که پیرامون

خطرناک باشد چرا که با گذشت زمان، اعضای خانواده، حمایت از شخص پریشان را بی‌نهایت دشوار می‌دانند. بنابراین معلم در می‌یابد اثرات تنش در محیط کار موجب می‌گردد که معلم در خانه تحت فشار قرار گیرد و این امر بی‌شک به مشکلات وی در محل کار می‌افزاید.

اثرات تنش

تنش در محیط کار و خانه بر وضعیت جسمانی، روانی، عاطفی و رفتاری شخص اثر گذار است. اثرات سوء تنش بر جسم انسان به صورت سردرد مکرر، خواب نامنظم، فشار خون، خستگی مفرط و گرفتگی عضلات ظاهر می‌شود. همچنین اثرات روانی، عاطفی تنش عبارتند از:

احساس ناراحتی عمومی، افسردگی، ناآرامی، اضطراب و بدگمانی.

اثرات رفتاری تنش نیز عبارتند از وقت‌گذرانی، عدم صبر و بی‌حوصلگی، کم‌خلاقیتی، غیبت از کار، کناره‌گیری از تدریس.

ماسلج و کاتینگهام عوارض تنش مزمن را بر حسب آسیبی که به سلامتی انسان وارد می‌آورد تشریح نموده‌اند.

آنان مشاهده کردند که وجود عوامل متعدد تنش‌زایی در محیط کار با سلب آرامش از معلم زمینه بروز واکنش در وی را

*** اثرات تنش در محیط کار موجب می‌گردد که معلم در خانه تحت فشار قرار گیرد و این امر بی‌شک به مشکلات وی در محل کار می‌افزاید.**

*** اثرات سوء تنش بر جسم انسان به صورت سردرد مکرر، خواب نامنظم، فشار خون، خستگی مفرط و گرفتگی عضلات ظاهر می‌شود.**

خدمت می‌توانند معلمان را تشویق کنند تا در مواجهه با تنش کارآیی بیشتری داشته باشند. در این کارگاهها معلمان می‌آموزند تا در قبال محیط کار تنش‌زا فعالانه واکنش نشان دهند و به صورت انفعالی عمل نکنند.

روشهای آموزش فائق آمدن بر تنش

سیستم بسیاری از مدارس با فراهم آوردن امکانات آموزش ضمن خدمت برای معلمان جویگویی نیاز آنان به برپایی کارگاههای آموزشی برای فائق آمدن بر تنش بودند. متأسفانه ارزیابی این کارگاهها چندان رضایت‌بخش نبوده است.

هیلسبرگ و دیلورنیزو از بکارگیری طرحهای استاندارد یا روشهای همگانی در محیط بالینی انتقاد نموده و چنین استدلال کردند که استفاده از این روشها موجب می‌شود تا به همه اشخاص برای فائق آمدن بر تنش اطلاعات یکسانی داده شود.

بدین ترتیب آنها باید خود تصمیم بگیرند که چگونه از این اطلاعات استفاده کرده و کدام روش را به کار بگیرند.

هیلسبرگ و دیلورنیزو آموزش انفرادی را توصیه کرده‌اند که در آن بیشتر به نیازهای فرد توجه می‌شود. به هر حال آنها این روشهای آموزشی را با استفاده از روش

ارزش‌یابی تطبیقی بررسی نکردند. هدف از این مطالعه پر کردن خلاء موجود در پژوهشهای انجام شده پیرامون کارآیی مواجهه با تنش از طریق بررسی دو مقوله بود: فرآیند تنش و آموزش فائق آمدن بر آن. در این کار تحقیقی در وهله اول اثرات محیط و سپس تأثیر تنش بر معلم بررسی می‌شود. ثالثاً یکی از روشهای آموزش فائق آمدن بر تنش (روش همگانی) را با روش دیگر یعنی روش انفرادی مقایسه می‌کنند. در این مقایسه بررسی دو روش آموزشی به منظور تعیین کارآیی هر یک از آنها انجام می‌شود.

آزمودنیها

آزمودنی‌ها ۱۲۴ معلم زن از مدارس دولتی دو بخش مرکزی ایالت جورجیا را شامل می‌شدند. به دلیل تعداد محدود معلمان مرد و تفاوت جزئی در موارد بروز تنش بین زنان و مردان، در این کار تحقیقی فقط مطالعه بر روی زنان انجام گرفت. از میان این معلمان، ۳۹ درصد در سطح ابتدایی، ۵۰ درصد در مدارس راهنمایی کلاس ۸ و ۶ و ۱۱ درصد در دبیرستانها تدریس می‌کردند.

سابقه خدمت معلمان به طور متوسط ۱۵ سال بود.

روش آموزش

تقریباً سه هفته پیش از برگزاری جلسات آموزشی، پرسشنامه‌هایی که شامل پرسشهایی پیرامون مواجهه با استرس بود، توسط مربیان در میان آزمودنیها توزیع شد.

هدف از ارائه این پرسشنامه‌ها، تعیین موارد تنش و محرکهای تنش‌زا پیش از آموزش مواجهه با آن بود. بخش اول پرسشنامه به بررسی آن دسته از منابعی که پیش از این پژوهشگران آنها را به عنوان عمده‌ترین عوامل تنش در محیط کار و خانه

تشخیص داده بودند، اختصاص داشت.

بخش دوم پرسشنامه نیز شامل پرسشهایی در رابطه با اثرات محرک‌های تنش‌زا بر روی معلمان بود. معلمان پس از تکمیل پرسشنامه آنها را به ممتحن دادند تا بعداً آنها را در اختیار مربی قرار دهد.

از میان ۱۵۰ نفری که برای شرکت در کلاسهای آموزشی ثبت نام کرده بودند، ۱۴۱ تن (۹۴ درصد) از مردان و زنان این پرسشنامه را تکمیل کردند. هر یک از جلسات آموزش تقریباً ۳ ساعت به طول انجامید، ابتدا روش انفرادی و سپس به دنبال آن روش همگانی.

در یک مدرسه اجرا شده و در مدرسه دیگر ترتیب اعمال این روشها برعکس بود. این کار به دلیل جلوگیری از اعمال عقاید شخصی (در انتخاب انحصاری یکی از

بهره‌گیری از حمایت اجتماعی به میزان قابل ملاحظه‌ای از اثرات سوء تنش بر سلامت عمومی و نیز از شدت دردهای جسمانی شخص می‌کاهد.

داشتند.

از میان ۱۲۴ معلم که در کارگاههای آموزشی حضور یافتند، ۸۳ تن و یا به عبارتی ۶۷ درصد آنها پرسشنامه را تکمیل کردند.

نتایج

منابع استرس:

دروهله اول از معلمان خواسته شد تا سه علت اصلی تنش در کار و خانه را مشخص کنند (جدول شماره ۱) محرک اصلی عامل تنش را در محیط کار و خانه بنا به تشخیص آنها انباشته شدن کارها و یا به قول خودشان بار سنگین مسئولیتها بود.

۶۷ درصد آنها انباشته شدن کارها را به منزله عامل تنش زایی محیط کار و ۵۹ درصد این امر را عامل تنش در خانه می‌دانستند. دومین عامل تنش، فشار (فشار شدید و یا انتظارات بیش از حد) بود. به اعتقاد ۶۵ درصد از پاسخ‌گران، فشار و انتظاراتی که در محیط کار از آنها داشتند موجب نگرانی شان می‌شد. ۵۷ درصد فشار در خانه را به منزله عامل تنش تلقی می‌کردند. سومین منبع تنش در محیط کار و خانه متفاوت بود. در محیط کار آنچه که موجبات بروز تنش را فراهم می‌ساخت، غالباً دریافت مزد ناکافی و یا عدم رضایت از شغل بود. حال آنکه عامل تنش در خانه اختلاف بین افراد خانواده اعم از فرزند، همسر و یا دیگر اعضای خانواده محسوب می‌شد. ●

تنش، منابع آن و همچنین اثرات و روشهای مواجهه مستقیم و غیرمستقیم با آن، طی سخنرانیها به شرکت کنندگان ارائه گردید. هدف اصلی این سخنرانیها، ارائه اطلاعات همگانی پیرامون تنش و مواجهه با آن بود و هیچ گونه تلاشی برای هدایت معلمان در جهت پیشنهاد طرحهای ابتکاری برای مواجهه با تنش خاص خود به عمل نیامد. تقریباً سه هفته بعد از برگزاری جلسات آموزشی، تمامی معلمان پرسشنامه‌ای را در رابطه با فعالیتهای خود از زمان شروع کلاسها دریافت کردند. این پرسشها به روشهای مواجهه با تنش در محیط کار و خانه (از زمان شرکت در کلاسها به بعد) تغییر در میزان حمایت جامعه از شخص و عملکرد آن و نیز مدت زمان صرف شده برای فائق آمدن بر تنش و درک کارایی نحوه مواجهه با آن از زمان آموزش، اختصاص

روشها) انجام گرفت علی‌رغم تفاوت این روشها، محتوای هر دو کارگاه آموزشی یکسان بود.

در آغاز هر جلسه از شرکت کنندگان درخواست شد تا ضمن پر کردن فرم در آن قید کنند که چه مدت زمانی را به مواجهه با تنش اختصاص می‌دهند.

در روش انفرادی، معلمان باید منبع اصلی تنش و اثرات آن را تعیین و توافق می‌کردند تا مسئولیت اقدام در رابطه با محرک‌های تنش زایی را که در نخستین جلسه آموزشی تشخیص داده بودند، به عهده بگیرند.

در پایان جلسه، هریک از معلمان باید طرح خود را برای بررسی تنش که خود آن را تشخیص داده بودند، ارائه می‌دادند، در روش آموزش همگانی اطلاعاتی پیرامون

