

پنجم اندازهای بیست ساله‌ی آموزش و پرورش استان

معلمان و چالش‌ها

رضا همایی

چکیده

کنونی را دید و چالش‌های فعلی که احتمالاً در سال‌های بعدی نیز وجود خواهد داشت را مورد بررسی قرار داد. در این مقاله چالش‌های ممکن مورد بحث قرار گرفته است که به شرح زیر می‌باشند:

۱- منزلت اجتماعی معلمان و چالش‌ها

الف) حرفه‌ی تدریس ممکن است پرتعدادترین حرفه در جهان نباشد، اما بی‌شک پر جمعیت‌ترین حرفه است. در واقع در حدود ۵۷ میلیون معلم در سراسر جهان وجود دارد که تقریباً دو سوم آنان در کشورهای در حال توسعه کار می‌کنند (گراو، ترجمه رضایی، ۱۳۸۱) در این عبارت یک حقیقت نگران کننده نهفته است. معلمان نه تنها به سبب تعدادشان، بلکه بیشتر به دلیل آن که ضامن تعلیم و تربیت نسل‌های آینده هستند، نیروی مهم جوامع تلقی می‌شوند. پورتر^(۱) (۱۹۹۳) معتقد است، افزایش تعداد نفرت در یک رده‌ی شغلی ممکن است در بین کارکنان موجب کاهش منزلت اجتماعی گردد. به عبارت دیگر، تعداد زیاد ممکن است در کارکنان این فکر را به وجود آورد که منزلت اجتماعی و شغلی آنان پایین و بی‌ارزش شده است. این موضوع می‌تواند در جذب افراد توانمند برای آموزش و پرورش، مشکل‌زا گردد و این افراد به علت پایین بودن منزلت اجتماعی شغل معلمی، به آموزش و پرورش روی نیاورند. بنابراین هدف داشتن معلمانی متخصص در ۲۰ سال آینده را دور از دسترس می‌کند.

از طرفی مشکلات دانش‌آموزان از نظر تحصیلی و کمبودهایی که آنان در زمینه‌ی مهارت‌های اجتماعی دارند، همه توسط مردم به معلمان نسبت داده می‌شود و در تفکر اجتماعی، مردم معلمان را مسؤول این مشکلات می‌دانند. همین نیز می‌تواند موجب کاهش منزلت اجتماعی معلمان گردد.

در راستای تحقق چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی و هم‌سو با چشم‌انداز بلند مدت توسعه‌ی استان، آموزش و پرورش استان اصفهان در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی، آموزش و پرورش فعال، پویا و توسعه یافته و از ویژگی‌های کارکنان آن تخصص، مشارکت‌جویی، پویایی و دارای انگیزه‌ی شغلی بالا خواهند بود. آنچه مسلم است، در نظر گرفتن واقعیات کنونی و چالش‌های رسیدن به اهداف فوق است. در این مقاله سعی شده به‌طور مختصر برخی از این چالش‌ها در چهار مقوله‌ی

۱- منزلت اجتماعی معلمان و چالش‌ها

۲- انگیزه‌ی معلمان و چالش‌ها

۳- معلمان، سازمان و چالش‌ها

۴- معلمان آینده و چالش‌ها

مورد بررسی قرار گیرد.

مقدمه

نظام آموزش و پرورش به‌عنوان یکی از مهم‌ترین اهرم‌های توسعه و پیشرفت شامل مجموعه‌ای از نیروهای انسانی از جمله معلمان، مدیران و برنامه‌ریزان است که بر تحقق اهداف آموزشی از پیش تعیین شده فعالیت می‌کنند. در این مجموعه، معلمان به سبب درگیری فعال با دانش‌آموزان، اساسی‌ترین نقش را در فرآیند آموزش و پرورش عهده‌دار هستند، بنابراین، پویایی و اثربخشی این فرآیند تا حد زیادی به معلمانی با انگیزه بالا و کارآمد وابسته است.

در چشم‌انداز بیست ساله‌ی آموزش و پرورش استان، معلمانی متخصص، مشارکت‌جو، پویا و دارای انگیزه شغلی بالا در نظر گرفته شده است. اما برای رسیدن به این هدف، باید واقعیات‌های

ب) تدریس، فعالیتی است که تعامل انسانی در دل آن قرار دارد و موفقیت آن به کیفیت این تعامل بستگی دارد. از سوی دیگر، واقعیت آن است که از میان ابزارهایی که در سال‌های اخیر تولید شده‌اند، احتمالاً کامپیوتر دوست داشتنی‌ترین وسیله برای بچه‌ها و از این رو تهدید کننده‌ترین وسیله برای معلمان است. می‌توان استدلال کرد که عصر اطلاعات تا به امروز تأثیر زیان‌بخشی روی منزلت معلمان داشته است (گراو، ترجمه رضایی، ۱۳۸۱). در حالی که معلمان عادت کرده‌اند که یکی از معدود مراجع اقتدار برای هر دانش‌آموز به حساب آیند، در حال حاضر با گسترش فرصت‌های یادگیری غیر رسمی، معلمان صرفاً یکی از منابع و مراجع متعدد تلقی می‌شوند که در بسیاری موارد هم در واقع مرجعی خارج از رده هستند. این موضوع نیز منجر به کاهش منزلت اجتماعی معلمان می‌گردد.

۲ - انگیزه‌ی معلمان و چالش‌ها

تایلور^(۱) (۱۹۴۷) در نظریه‌ی خود کلید و محور تأثیرگذار بر انگیزه‌ی معلمان را میزان درآمد مسائل مادی مرتبط با کار می‌داند و گاول^(۲) (۱۹۹۷) مطرح می‌کند که اصول تایلور این حقیقت را نادیده گرفت که کارهای خسته کننده و تکراری، ممکن است حتی با دستمزد بالا، کارمند را خسته و بی‌انگیزه کند. یکی از جدیدترین نظریه‌های اختصاصی درباره‌ی انگیزش معلمان، نظریه‌ی انگیزش فریس است. فریس^(۳) (۱۹۹۲) دو عامل را بر توانایی معلمان برای عمل بهینه تأثیرگذار می‌داند:

۱ - عوامل زمینه‌ای، مانند شرایط کار، کلاس، دسترسی به مواد آموزشی و حقوق

۲ - عوامل محتوایی کار، از قبیل فرصت برای رشد حرفه‌ای، شغل چالش برانگیز و متنوع، افزایش مسئولیت‌پذیری، پیشرفت، بازخورد، اختیار، خودمختاری و دانشوری

فریس (۱۹۹۲) در مورد عوامل زمینه‌ای معتقد است که حتی معلمانی که به‌طور درونی انگیزه هستند هم وقتی که پرداخت حقوق آنان به‌طور مرتب نباشد و یا میزان آن کم باشد انگیزش شغلی بالایی نخواهند داشت. یکی از مهم‌ترین مشکلات آموزش و پرورش استان برای رسیدن به اهداف چشم‌انداز ۲۰ ساله، پایین بودن انگیزش معلمان است و این می‌تواند سازمان را در دستیابی به افق آینده دچار مشکل کند. نتایج یک نظرسنجی از مشکلات

فرهنگیان در شهر تهران (۱۳۸۱) نشان داد که، عدم وجود وضعیت معیشتی مناسب، تبعیض بین فرهنگیان و غیرفرهنگیان (کارکنان دولت) در زمینه‌ی میزان درآمد و پایین بودن منزلت و اعتبار اجتماعی فرهنگیان از مهم‌ترین عوامل بی‌انگیزگی فرهنگیان و به‌طور خاص معلمان بود.

در این زمینه افزایش حقوق به‌تنهایی نمی‌تواند موجب افزایش انگیزه‌ی معلمان گردد. در سال‌های اخیر برخی کشورها مانند سری‌لانکا و نامیبیا، حقوق معلمان را به‌طور چشمگیری افزایش داده‌اند. شگفت‌انگیز این است که با این اقدام ظاهراً در کارآیی یا عملکرد معلمان بهبودی چشمگیر حاصل نشده است. بنابراین، برای ایجاد تغییر در انگیزه و کارآیی معلمان صرفاً افزایش حقوق کافی نیست، بلکه سیاست‌هایی جامع‌تر مورد نیاز است. تقویت نظام بازخورد و حمایت، آموزش‌های ضمن خدمت مفید و به‌موقع، تهیه‌ی مدارج شغلی انگیزشی، ایجاد ساختارهایی که تعامل و همکاری بیشتر میان معلمان و دیگر کارکنان مدارس را میسر سازد و بالا بردن منزلت اجتماعی معلمان از طرق مختلف از راه‌های افزایش انگیزه در کارکنان می‌باشد.

۳ - معلمان، سازمان و چالش‌ها

کارکنان هر سازمانی نیاز به‌حمایت سازمانی دارند و معتقدند در انتخاب مدیران، سازمان باید بهترین گزینه را در نظر داشته باشد. مطالعه سنگ یانگ^(۴) (۱۹۹۳) نشان داد که عواملی از قبیل مدیریت خوب، فرصت‌های رشد و پیشرفت و تشویق‌های سازمانی در افزایش کارآیی معلمان تأثیر زیادی دارد. هم‌چنین مطالعه‌ی باطنی (۱۳۷۲) عامل برقراری روابط انسانی با مسؤولان، ارتقای شغلی یک‌سان، مطالعه‌ی تدریس حسنی (۱۳۷۹) عامل انتخاب مدیران شایسته برای مدارس و مطالعه‌ی عباس زاده (۱۳۶۹) عامل فقدان مشوق بیرونی از طرف مدیران و عدم دریافت بازخوردهای شغلی را از عوامل بی‌انگیزگی و پایین بودن سطح کارآیی معلمان ذکر نمودند.

نکته‌ی مهم آن است که باید با رفع مشکلات، سطح تعهد و تعلق سازمانی معلمان را افزایش داد که متأسفانه در مطالعه‌ی

1- Taylor

2- Gawel

3- Frase

4- Seng Yong

همایی (۱۳۸۱) گزارش داده شد که ۲۲ تا ۲۳ درصد معلمان استان از تعهد و تعلق سازمانی برخوردار هستند. نبودن این دو ویژگی مهم می‌تواند چالش بزرگ برای رسیدن به اهداف چشم‌انداز ۲۰ ساله‌ی آموزش و پرورش استان باشد.

۴ - معلمان آینده و چالش‌ها

در برخی از کشورهای کمتر توسعه یافته و یا در حال توسعه برای کم نمودن هزینه‌های دولت در بخش آموزش و پرورش از سه شیوه استفاده می‌گردد:

۱ - استخدام معلمان در قالب قراردادهای خاص یا دستمزدی پایین‌تر و امتیازات حقوقی کمتر

۲ - به‌کارگیری معلمان با کیفیت‌های پایین‌تر

۳ - افزایش نسبت شاگرد به معلم و اعمال شیوه‌های صرفه‌جویی کارکنان آموزشی از جمله مدارس دو نوبته و کلاس‌های چند پایه

دو راهبرد اخیر، برای نمونه به‌طور ویژه از سوی بانک جهانی تأیید شده و مورد حمایت قرار گرفته است، زیرا این دو راهبرد به‌تعدادی از مطالعاتی استناد کرده‌اند که نشان می‌دهند کیفیت آموزش و پرورش از این اقدامات لطمه نمی‌بیند. راهبرد سوم به‌علت این که موجب ضعف مهارت‌های فردی و اجتماعی در یادگیرندگان می‌گردد و از طرفی کلاس‌های بزرگ و شلوغ روی انگیزش و اضطراب معلمان تأثیر منفی می‌گذارد، قابل قبول نیست.

در کشور ما، در یکی دو سال اخیر تقریباً از راهبرد اول استفاده شده است. افزایش سطح بی‌کاری و سیل انبوه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بی‌کار موجب شده در چنین شرایطی برخی از افراد به‌دلیل نبود گزینه‌ای دیگر و تنها به‌عنوان یک جایگزین موقتی وارد حرفه تدریس شوند. در حالی که، آموزش و پرورش برای رسیدن به چشم‌اندازهای بیست ساله (داشتن معلمان متخصص) نیاز به افرادی دارد که اعتقاد به تدریس داشته باشند و از خود کارآمدی بالایی برخوردار باشند و در واقع این افراد هستند که برای بالا بردن سطح کارآیی خود تلاش می‌کنند.

در این زمینه نیاز به افرادی است که خود کارآمدی بالایی داشته باشند. بندورا^(۱) (۱۹۹۳) خودکارآمدی را ادراک و قضاوت فرد از مهارت‌ها و قابلیت‌های خود برای انجام اعمالی که به‌عهده

دارد، تعریف می‌کند. به‌واقع خودکارآمدی تنها زمانی بر عملکرد تأثیر می‌گذارد که شخص مهارت‌های لازم برای انجام تکلیف خاص را دارا باشد و برای عمل به آن تکلیف به‌اندازه‌ی کافی برانگیخته گردد. هاکت^(۲) (۱۹۹۵) معتقد است افرادی که مشاغل را بر حسب رشته تخصصی خود انتخاب می‌کنند و به آن علاقه‌مند هستند، کارآیی بالایی از خود نشان می‌دهند و به‌موقعیت‌های شغلی زیادی دست می‌یابند. بنابراین، این یکی از نکات اساسی و مهم برای آموزش و پرورش است که برای رسیدن به چشم‌اندازهای بیست ساله، در انتخاب معلمان دقت بیشتر به‌خرج دهد.

منابع:

باطنی، حافظ. (۱۳۷۲). بررسی عوامل مؤثر در رضایت و عدم رضایت شغلی معلمان تبریز. چکیده تحقیقات دومین سمینار ارائه یافته‌های پژوهشی.

تدریس حسنی، داریوش. (۱۳۷۹). بررسی راه‌های ایجاد و افزایش انگیزه معلمان به‌منظور بهبود کیفیت امر آموزش در معلمان استان گیلان. آموزش و پرورش استان گیلان.

عباس‌زاده، سید محمد. (۱۳۶۹). عوامل مؤثر در رضایت و عدم رضایت معلمان به‌منظور ارائه راه حل برای ایفای نقش حرفه‌ای آنها.

گراو، آنتون دی. تغییر معلمان برای جهان در حال تغییر. ترجمه منیره رضایی. (۱۳۸۱). پژوهش‌نامه آموزشی. شماره‌های ۵۴ و ۵۵. پژوهشکده تعلیم و تربیت.

همایی، رضا (۱۳۸۱) بررسی میزان تعلق و تعهد سازمانی معلمان استان اصفهان، سازمان آموزش و پرورش استان اصفهان.

Bandora. Albert. (1993). Self-efficacy in Cognitive. Development and Fuctioning. Journal Educational Psychology, Vol 44.

Frase, L.E. (1992). Maximizing pcpu power in Schools. Motivating and Managig Teacher and Stalr. Newbur Pam, CA:crown Pres. Inc.

Gawel, J. (1997). Herzbergs theory of Motivation and Maslows Hierachy of Needs. ERIC/AEDI/gest.

Hackctt, F. (1995). Discriminant and predictive Validity of Academic Self Concept, Academic Self, Efficacy, and Mathe Maths Sef. Efficacy. Jovrnal of Counseling Psychology. Vol 44,N.3.

Porter, J.D. (1993). An Investigation of Secodarys Teacher Motivation Orientation and Their Attituds about Extrinsrc Incentives.

Seng Young. Bob chvi. (1995). Teacher Trainees Motives For Entering into A Teacher career in Brunei Darussalam. Teaching & Teacher Education , 11 (3), PP:275-280.