

راه کارهای عملی انگیزه بخشی به معلم و مربی

شیما مرادی

کارشناسی علوم تربیتی دانشگاه پیام نور

چکیده

معلمان و مربیان برای اینکه در عملکرد خود اثربخش باشند و اهداف تعلیم و تربیت یا آموزش و پرورش را به پیش ببرند همواره لازم است به نحو ممکن برای بروز عملکرد مناسب در ایفای نقش خود برانگیخته شوند، یعنی از طرف مدیرمدرسه، اداره، جو مدرسه و سایر بخش ها با تقویت رفتارهای مثبت روبرو شود. قابل ذکر است که تشکیلات آموزش و پرورش می بایست با تأمین و تعریف سازوکارهای لازم همواره درصدد تقویت انگیزه معلمان و مربیان برآیند، معلم و مربی که برای تدریس و فعالیت های خود مطالعه می کند و با آمادگی لازم در کلاس حاضری شود با سایر معلمان و مربیان متفاوت است و مرجع پشتیبانی کننده این رفتار پسندیده را باید تقویت نماید در غیر این صورت معلم و مربی پرکار دچار نارسایی انگیزشی می شود، که نشانگر عدم تمایل به عملکرد مطلوب است. نارسایی های ناشی از دانش شغلی معلم و مهارت های او در پاسخ به نارسایی های انگیزشی شکل می گیرد، که عوامل آن باید ریشه یابی شود، لذا در این پژوهش سعی می شود با روش اسنادی به بررسی راه کارهای عملی انگیزه بخشی به معلم و مربی پرداخته شود.

واژه های کلیدی: انگیزه بخشی، معلم، مربی، آموزش و پرورش.

مقدمه

اثربخشی آموزش تا حدود زیادی به اثربخشی معلمان و مربیان مربوط است. در واقع بدون تأیید و تصدیق معلمان و مربیان، حتی بهترین و غنی ترین مواد آموزشی نیز در قفسه های بایگانی به غبار فراموشی سپرده می شود. بنابراین جهت اصلاح و پیشرفت اساسی در کیفیت آموزش و پرورش دانش آموزان لازم است فرایند آموزش و چگونگی اثربخشی معلمان و مربیان را در کلاس های درس مورد بررسی و مطالعه قرار دهیم و در این میان توجه به عوامل انگیزشی معلمان و مربیان می تواند در اولویت های این بررسی قرار گیرد (رضایی و همکاران، ۱۳۹۷).

معلم و مربی از یک سو باید محتوا و روش های دانش زمان خود را به نسل جوان منتقل سازد و آنان را آماده کشف اندیشه های نوکند و از سوی دیگر رشد جسمی، شناختی و عاطفی آموزندگان را به گونه ای رهبری کند که استقلال فکری، مسئولیت اجتماعی، قدرت ابتکار، آزاد اندیشی و دهها صفت دیگر را به صورت پایدار در دانش آموزان به وجود آورند. چنین امری بدون داشتن انگیزه های شغلی یکی از اهداف بسیار مهم و تعیین کننده افزایش انگیزه معلمان و مربیان در فرایند تدریس و کارایی نظام آموزش و پرورش می تواند باشد (قره خانی، ۱۳۹۳).

به علاوه با عنایت به اینکه یکی از مشکلات نظام های آموزش و پرورش در سراسر جهان افت تحصیلی است و جامعه ما هم در این رهگذر سالانه میلیاردها ریال از سرمایه کشور و میلیاردها ساعت از عمر مفید قشر جوان که می بایست در مسیر زندگی و قطع وابستگی از کشورهای خارجی مصرف گردد، به هدر می رود. در این راستا نقش معلم و مربی در پیشگیری از این افت، حیاتی است. لذا شناخت معلم و کشف نیازها و عوامل ایجاد کننده انگیزه وی می تواند در اثربخشی فرایند تدریس نوین، مؤثر باشد. از سوی دیگر اگر بخواهند در کشوری پایه های توسعه اقتصادی و اجتماعی را بسازند و در جهت توسعه آن برنامه ریزی نمایند. قبل از هراقدامی زمینه چنین برنامه ای را در آموزش و پرورش آن کشور ایجاد می کنند چراکه پیشرفت کشور به وجود نظام آموزش و پرورش پویا و در سطح عالی بستگی دارد از این روست که تمام جوامع به معلمان مجرب و با ذوق و با انگیزه نیاز دارند تا بتوانند جوانان مملکت را در قالب سیستم آموزشی نوین تربیت نمایند و آنها را در جهت پیشبرد اهداف جامعه آماده سازند (سیدکلان، ۱۳۹۶).

باتوجه به اینکه وظیفه معلمان و مربیان در فرآیند آموزش، تنها انتقال واقعیت های علمی نیست و معلمان باید موقعیت مطلوب یادگیری را فراهم کنند و چگونه اندیشیدن و چگونه آموختن را به شاگرد بیاموزند و با توجه به اینکه با سازماندهی درست محیط آموزش و تعیین روشن هدف های آموزشی زمینه ی مناسب تجارب و فعالیت های آموزشی فراهم می آید که این موجب می شود یادگیری خود به خود صورت گیرد.

معلم و مربی اگر با اصول و مبانی هدف های آموزش و پرورش، ویژگی های شاگردان و نیاز آنان روش ها و فنون تدریس و سایر مهارت های آموزشی آشنایی نداشته باشد هرگز قادر نخواهد بود زمینه شکوفایی استعداد شاگردانش را فراهم کند. در این صورت ایجاد انگیزه در معلمان و مربیان با ایجاد امکانات و منابع کافی و تهیه کتب مناسب با روشهای نوین تدریس و تشویق معلمان و مربیان و ارزیابی از کار آنان بر اساس استفاده از روش های نوین آموزشی و دادن امکان به معلمان و مربیانی که بتوانند تجربیات عینی و عملی در زمینه ی تدریس خود پیدا نمایند ضروری می نماید (شریفیان، ۱۳۹۷).

مبانی نظری

نظریه های انگیزش را می توان در دو گروه کلی نظریه های محتوایی و نظریه های فرایندی تقسیم کرد. نظریه های محتوایی می کوشند تا عواملی که افراد را به کاربری انگیزد دقیقاً مشخص سازند. در این تئوری ها، نیازها و محرک هایی که موجب انگیزش می شوند برشمرده شده و غالباً نحوه ارضای آنها در سازمان بیان گردیده اند. به فرض درمکتب نظریه علمی، پول و پاداش های مادی به عنوان ابزارهای اصلی انگیزشی عنوان گردیده و درمکتب روابط انسانی نیازهای غیرعادی چون نیاز به محبت و صمیمیت، حرمت و احترام و نحوه سرپرستی اساس انگیزش کارکنان قلمداد شده اند. همانطور که ملاحظه می شود در این تئوری ها تلاش بر آن بوده که عوامل مؤثر در انگیزش کارکنان دقیقاً تعیین شده و بیان گردند. در تئوری های فرایندی بیشتر بر جریان و فرایند انگیزش افراد تأکید شده است به عبارت دیگر در تئوری های فرایندی قبل از آنکه به یک یا چند عامل خاص که موجب انگیزش می گردد، تکیه شود به چگونگی و نحوه انگیزش افراد از نظر ادراکی پرداخته شده است به عنوان مثال، در تئوری انتظار و احتمال ویژگی های ادراکی انگیزش و نحوه ارتباط آنها با هم نشان داده شده، تئوری در مورد اینکه چه عواملی در سازمان موجب انگیزش کارکنان می شود، مطلبی ارائه نمی دهد. به طور کلی تئوری های فرایندی به دنبال بیان و تشریح فرایند و جریان کلی انگیزش در افراد انسانی هستند (کاشانی، ۱۳۹۱).

۱- نظریه کورت لوین^۲

کورت لوین به عنوان روان شناسی معتقد به دیدگاه گشتالت و به پیروی از سنت آلمانی ها در این رشته، نخست به « ادراک » و سپس به « انگیزه » توجه کرد. به اعتقاد لوین، انسان صرفاً به محرک های خارجی- به خصوص یک محرک خاص پاسخ نمی دهد، بلکه « میدانی از نیروها » است که او را تحت تأثیر قرار می دهد و موجب بروز رفتار در وی می شود. به عبارت دیگر، رفتار هر فرد وقتی قابل درک است که روان شناسی بتواند به کلیه نیروهای تأثیرگذار بر رفتار فرد آگاهی پیدا کند و این نیروها را نه از دید خود به عنوان یک روان شناس، بلکه از دید خود فرد و آنطور که چیزها به نظرشان می آید، درک کند به هر حال، نکته مهم در این نظریه این است که « میدان نیروها » به ظاهر بیضی شکل است و معنی تلویحی آن، این است که بعضی از عوامل تأثیرگذار بر رفتار فرد، جاذبه بیشتری بر او دارند و بعضی کمتر، و این همان بعد انگیزشی نظریه لوین است. بر اساس نظریه لوین قشر معلمان برای برانگیختگی شغلی و حرفه ای خویش نیازمند تعامل با محیط حرفه ای و سازمانی هستند و آموزش و پرورش می بایست همواره در صدد شناسایی عوامل تأثیرگذار بر انگیزش شغلی معلمان برآید و در عملکردهای خود تجدیدنظر نماید (فریدی، ۱۳۹۵).

۲- نظریه مزلو

مشهورترین نظریه رفتاری، نظریه سلسله مراتب نیازهای مزلو است. مزلو پیشنهاد کرد که رفتار فرد تنها با یک تأثیر یا نیاز تعیین نمی شود، بلکه در واقع تابع پنج مجموعه متمایز از نیازهاست که در سلسله مراتبی از اهمیت قرار دارند، در قاعده این سلسله مراتب، نیازهای جسمی و زیستی که ادامه حیات انسان به آنها وابسته است، جای دارد. سپس از آن نیازهای سلامتی و امنیت قرار دارد، سپس عشق یا نیازهای اجتماعی، نیازهای خود (عزت نفس) و منزلت اجتماعی و در آخر نیازهای خودشکوفایی، تحقق خود و رضایت از خود قرار می گیرد. تأکید وی بر این نکته است که نیازهای هر سطح باید برآورده شود تا نیازهای سطح بعد بتواند عامل مؤثر مهمی در رفتار به شمار آید. مثلاً نیازهای جسمانی بر نیازهای سلامتی پیشی می گیرد و

1. Kazmier

2. Krut Lewin (1901)

نیازهای سلامتی از نیازهای عزت نفس حیاتی تر تلقی می شوند و همین طور تا انتهای سلسله مراتب نیازها. (طاهری، ۱۳۹۶). البته اگرچه نیازها بر رفتار آدمی اثرگذار هستند ولی باز هم ممکن است گروه هایی یکسان در مکان های مختلف انگیزه ها و نیازهای متفاوتی داشته باشند. برای مثال: ممکن است انگیزه هایی که معلمی در کشورهای توسعه یافته به آنها پاسخ می دهد با انگیزه های معلمی که در شرایط نامطلوب تربیه آنها جواب می دهد کاملاً متفاوت باشد. مشارکت در تصمیم گیری و فرصت های پیشرفت ممکن است برای معلمی که به لحاظ کفایت حقوق، دستمزد، امنیت شغلی خاطری آلوده دارد، دل مشغولی های مهمی باشد

اما همین عوامل ممکن است برای معلمی که حقوق مکلفی دریافت نمی کند یا حتی برای چند ماه حقوقی دریافت نکرده است چندان اهمیتی نداشته باشد، علاوه بر سلسله مراتب نیازهای مزلو سه نظریه رفتاری محتواگر به الدرفر (۱۹۷۵، هرزبرگ^۴ (۱۹۸۵)، موسنر^۵ (۱۹۸۵) و سیندرمن^۶ (۱۹۵۹) و مک لند^۷ (۱۹۷۵) منتسب است. اثر الدرفر به نام نظریه نیازهای سه گانه تعداد نیازها را از پنج مجموعه کاهش می دهد، وجود نیازهای جسمانی و امنیت، وابستگی نیازهای اجتماعی و برخی نیازهای منزلت اجتماعی و رشد و برخی نیازهای منزلت اجتماعی و نیازهای خودشکوفایی. الدرفر تأکید می کند که بهتر است این طبقه بندی را به صورت یک پیوستار در نظر بگیریم تا یک سلسله مراتب دقیق. او همچنین تأکید می کند که دقت شرایط خاص، یک نیاز عالی ترمانند عزت نفس یا منزلت اجتماعی ممکن است بزرگ نیاز پست ترمانند سلامتی یا امنیت پیشی بگیرد. تأثیر عمده هرزبرگ خط فاصلی بوده که او بین اثرات رفتاری عواملی مانند برانگیزاننده ها و عوامل بهداشتی ترسیم کرد. برانگیزاننده ها شامل اثرات رضایت شغلی هستند که کارمند را از کارش راضی یا ناراضی می کند این عوامل بیشتر ذاتی کار و مرتبط با رضایت خاطر از چالش ها یا موفقیت های کار هستند. شرایط کار یا عوامل بهداشتی شامل تأثیرهایی است که شناخت آنها بیشتر عمومیت دارد مانند دستمزدها، مزایا، شرایط فیزیکی محیط کار و امنیت شغلی.

شواهد نشان می دهد که عوامل رضایت شغلی در بسیاری مشاغل به ویژه آموزش و پرورش انگیزه ای جنبه حیاتی دارد، اما نه هنگامی که عوامل زمینه ای مثبت حاضر نباشد. به این ترتیب، یک شغل مدیریتی جذاب و چالش انگیز و نیز لذت کار با همکاران و دانش آموزان ممکن است برای معلمان و مدیران آموزشی انگیزه ای بسیار قوی به شمار آید اما نه در غیاب یک حداقل قابل قبولی از دستمزد، مزایا، محیط کاری مطبوع. با وجود این، سنت های معین در آموزش و پرورش (مثل پرداخت حقوق یکسان به معلمان، صرف نظر از میزان تخصص آنها و تقاضای بازار کار) خنثی کننده طرح هایی است که حاصل مشارکت جمعی است آنچه لازم است مدیران رعایت کنند، مشخص کردن منافعی است که باید برای همه کارکنان فراهم شود سپس نوبت به همکاری با کارکنان به منظور شناسایی رفتارهای ویژه ای می رسد که مستحق پاداش باشد و نیز تعیین میزان پاداش هاست (واحدی، ۱۳۸۸).

بر طبق نظر محقق متأسفانه در بسیاری از کشورهای جهان، علاوه بر حقوق و منابع رسمی، هیچ نظام انگیزشی تفاوت گذاری (که بر حسب عملکرد میان کارکنان فرق بگذارد) برقرار نیست. در این زمینه مدیران باید خلاق باشند و از وسایل غیرمالی برای برانگیختن کارکنان خود بهره ببرند.

3. Alderfer 1975

4. Herzberg

5. Mausner

6. Snyderman 1959

7. McClelland 1975

۳- نظریه انتظار

نظریه انتظار، که با توجه به کارهای ادوارد لالر^۸ ولی پورتر^۹ بنیاد نهاد شده است، بیشتر نشان دهنده پویایی انگیزه هاست تا یک چشم انداز نظری ویژه، در این رویکرد، درک رفتار بر چهار یافته عمده پژوهش در برانگیختگی مبتنی شده است :

۱- افراد در مورد انتخاب های پیش رو، رجحان های نسبتا روشنی در اختیار دارند.

۲- مدیران انتظار دارند که اقدامات معین (انگیزه ها) به نتایج مساعد معین (رفتارهای مطلوب) منجر گردد.

۳- معلمان انتظار دارند که در مقابل رفتارهای معین، پاداش های مشخص دریافت کنند.

۴- انتخاب هایی که توسط افراد صورت می گیرد، در عمل حاصل، رجحان و انتظارات آنهاست.

تأثیر ویژه نظریه انتظار در تأکید آن بر سه عنصر رفتار است؛ رجحان ها، انگیزه ها و هدایت و اداره، طراحان انگیزه ها باید رجحان های افرادی را که امیدوارند بر رفتار آنها تأثیر بگذارند، بشناسند و بکوشند که احتمال انتظارهای بالا تضمین شود. این فعالیت ها باید بر اساس ارزشیابی های تکوینی و پایانی هدایت شود. هدایت تکوینی جهت شناسایی رجحان ها و کارهایی که می توان برای تقویت پیوند بین تلاش و عملکرد به انجام رساند، ضرورت دارد. ارزیابی پایانی نیز برای حصول اطمینان از این امر است که کسانی که وظیفه خود را به درستی انجام می دهند، شناسایی شوند و پاداش دریافت کنند. (رهنمایی، ۱۳۹۶)

بررسی مفهومی انگیزه شناسی معلمان و مربیان

فرانسس کمر^{۱۰} (۱۹۹۰) در مورد حمایت جامعه و وزارت آموزش و پرورش از هنجارهای عملکردی معلمان و مربیان جهت تقویت انگیزه های آنها می نویسد :

« معلمان و مربیان برای اینکه در عملکرد خود اثربخش باشند و اهداف تعلیم و تربیت یا آموزش و پرورش را به پیش ببرند همواره لازم است به نحو ممکن برای بروز عملکرد مناسب در ایفای نقش خود برانگیخته شوند، یعنی از طرف مدیر مدرسه، اداره، جو مدرسه و. با تقویت رفتارهای مثبت روبرو شود. »

تشکیلات آموزش و پرورش می بایست با تأمین و تعریف سازوکارهای لازم همواره در صدد تقویت انگیزه معلمان و مربیان برآینده معلمی که برای تدریس خود مطالعه می کند و با آمادگی لازم در کلاس حاضر می شود با سایر معلمان متفاوت است و مرجع پشتیبانی کننده این رفتار پسندیده را باید تقویت نماید (هورست، ۱۹۹۰).

در غیر این صورت معلم و مربی پرکار دچار نارسایی انگیزشی می شود که نشانگر عدم تمایل به عملکرد مطلوب است. نارسایی های ناشی از دانش شغلی معلم و مهارت های او در پاسخ به نارسایی های انگیزشی شکل می گیرد که عامل آن را باید در ضعف نظام استخدام تربیت معلم، نگر داشت نیروی انسانی، برآوردن نیازمندی های طبیعی پرسنل جستجو کرد. حتی نارسایی ناشی از تسهیلات هم موجب بروز عملکرد نامطلوب در معلمان می شود. (کومینگز، ۱۹۹۰).

لذا منشأ مشکلات عملکرد مطلوب معلم و مربی امکان می دهد که به طور مستقیم برای مشکل خاصی راه چاره ای اندیشیده شود مانند حذف موانع بر سر راه عملکرد مطلوب، تجدید ساختار وظایف، فراهم کردن تسهیلات، برپایی دوره ضمن خدمت و غیره. انگیزه شناسی معلمان و مربیان به قدری ظریف، حساس و غیردستوری است که مستلزم بررسی مستمر و نظر سنجی مداوم از خود معلمان و مربیان است. مثلا فرصت ادامه تحصیل برای معلم و مربی جوان یک انگیزه قوی محسوب می شود ولی

⁸. Edward lawler 1973

⁹. Layman porter 1968

¹. Frances Kemmerer

¹. Hurst

برای معلم و مربی با سابقه انگیزه ای ضعیف و غیرمؤثر تلقی شود. بنابراین دیگران از جمله ی اداره آموزش و پرورش به تنهایی نمی توانند راهکارهای عملکردی معلمان و مربیان را برای تقویت انگیزه شناسی ابلاغ و اجرا نمایند. حداقل از طریق یک نظر سنجی فراگیر و یا انجام تحقیقات میدانی می توانند به این مهم دست یابند و لذا گفته می شود شرایط لازم برای عملکرد مطلوب آن است که معلمان و مربیان چیزی را که طالب اند، از تدریس بدست آورند (جانسون ۱۹۹۵).
 معلمان و مربیان از نظر بهداشت روانی برای دریافت پاداش مناسب منتظر تقدیر اولیاء دانش آموزان هستند (همان). لذا طبق نظر محقق مدیر مدرسه و اداره آموزش و پرورش همواره لازم است درصدد تأمین راهکارهای انگیزه شناسی و سپس برانگیختگی معلمان برآیند.

معلمان و مربیان با انگیزه از دیدگاه اسلام

اخلاق الهی در حفظ روحیه سالم مؤثر است. در آیات قرآن به هشت عامل اساسی که باعث مصونیت از فشار روانی و ایجاد انگیزه شغلی می گردد اشاره شده است که عبارتند از :

- ۱- ایما به خدا به عنوان اصلی ترین و اساسی ترین معنای مفهوم بخش حیات
- ۲- ایمان به آخرت به معنای جاودانه بودن انسان و بازگشت او به سوی خداست
- ۳- انجام عمل صالح و مفید و سازنده و ارزنده
- ۴- بخشش به عنوان یک عمل صالح بسیار ارزنده که به شخص نیروی سازندگی می بخشد.
- ۵- توکل و استعانت از نیروی لایزال الهی در کلیه امور
- ۶- صبر و شکیبایی در مقابل مشکلات و سختی ها
- ۷- اطمینان خاطر و آرامش روحی
- ۸- گشایش و فرج پس از سختی ها توسط خداوند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۷).

ویژگی های معلمان و مربیان با انگیزه:

معلمان و مربیان با انگیزه :

- هدف دارند
- منتظر موفقیت همه دانش آموزان هستند
- تحمل ابهام را دارند
- برای ارضای نیازهای بچه ها تمایل به تغییر و هماهنگی دارند
- از ندانستن ناراحت نمی شوند
- به کارشان فکرمی کنند
- از مدل های مختلف یاد می گیرند
- از کار و شاگردانشان لذت می برند

- معلمان و مربیان با انگیزه هدف دارند

شما نمی توانید به معنای کلی خوب باشید، بلکه باید در چیزی یا کاری خوب باشید به عنوان معلم و مربی معنایش این است که بدانید دانش آموزانتان چه انتظاری دارند و برای رسیدن به این انتظارات برنامه ریزی کنید، شما هم درباره آنچه در کلاستان رخ می دهد، بر پایه اهدافی که می خواهید به آنها برسید، انتظاراتی دارید. اگر می خواهید بچه ها را برای اشتغال آماده کنید، از

آنها وقت شناسی و توجه خوب، انتظار دارید. اگر دریک کلاس کنکور تدریس می کنید، به توضیح شکل تست و کمک به بهبود مهارت های امتحان دادن بچه ها وقت می گذرانید و اگر می خواهید شاگردانتان درخواندن کتاب بهتر وجدی تر بشوند باید درکلاس وقتی برای خواندن و منابع و کتاب های لازم اختصاص بدهید. (طاهری، ۱۳۹۶)

- معلمان و مربیان با انگیزه منتظر موفقیت همه دانش آموزان هستند

این پارادوکس بزرگ تدریس است اگر ما خودارزیابی مان را کاملاً برپایه موفقیت شاگردانمان قرار بدهیم، حتماً ناامید خواهیم شد. در همه سطوح، فاکتورهای زیادی در زندگی دانش آموزان وجود دارد که نمی گذارد معلم و مربی موفقیت همه را تضمین کند درعین حال اگر ما با دیدگاهی جبری، دانش آموزانمان را به رفتار « دست من که نیست» واگذار کنیم، بچه ها بی تعهدی ما راحس می کنند و ناامید می شوند ولی ما می توانیم با یک سؤال ساده محیط شادی را درست کنیم: آیا من همه کارهایی را که می توانستم دراین کلاس، دراین زمان برای رسیدن به نیازهای همه بچه ها، برای رسیدن به همه موفقیت ممکن انجام بدهم، انجام داده ام؟ تا وقتی می توانید بگویید « بله»، شما محیط موفقیت را فراهم کرده اید (همان منبع: ۳۳).

- معلمان و مربیان با انگیزه می توانند با ابهام کنار بیایند

یکی از بزرگترین چالش های تدریس از نبود بازخورد آنی و دقیق سرچشمه می گیرد. دانش آموزی که امروز درحال سرتکان دادن و زیر لب زمزمه کردن درس جبر از کلاس می رود، ممکن است فردا بگوید که موفقیت عالی ای درریاضی به دست آورده و از درس دیروزتان تشکرکند. راهی برای پیش بینی دقیق نتایج بلند مدت کارمان وجود ندارد اما اگر ما درانتخاب استراتژی و محتوا هدف داشته باشیم و سعی در موفقیت همه دانش آموزان بکنیم کمتر دچار غافلگیری خواهیم شد و به جای آن، روی چیزهایی که می توانیم کنترل کنیم تمرکز خواهیم کرد و اعتماد خواهیم داشت که آمادگی با فکر و تأمل احتمالاً نتایج خوبی خواهد داشت نه نتایج بعد. (همان منبع: ۳۵)

- معلمان و مربیان با انگیزه برای رسیدن به نیازهای بچه ها تغییری کنند و منطبق می شوند

آیا واقعا می توانیم ادعاکنیم درکلاس فارسی درس داده ایم، در حالیکه هیچ کس مفاهیم تدریس ما را نفهمیده است؟ اگر هیچ کدام از دانش آموزانمان بیرون از کلاس کتاب به دست نگیرد، آیا ما واقعا به آنها خواننده خوب بودن را آموخته ایم؟ ما اغلب به این جنبه ها فکرنمی کنیم اما آنها در قلب تدریس مؤثرجا دارند. یک طرح درس عالی و یک درس عالی دو موضوع کلا متفاوت هستند؛ وقتی یکی از آنها در پی دیگری اتفاق می افتد خیلی خوب است، اما همه می دانیم که این اتفاق هرروزی نیست. ما به بچه ها درس می دهیم که یاد بگیرند و وقتی یاد نمی گیرند، باید استراتژی های تازه ایجادکنیم، به راههای تازه فکرکنیم، و کلا هرکاری که بتوانیم برای زنده کردن فرآیند یادگیری انجام دهیم. داشتن متدولوژی خوب، عالی است اما بهتر است بچه هایی داشته باشیم که در یادگیری خوب، شرکت می کنند (قره واحدی، ۱۳۸۸).

- معلمان و مربیان با انگیزه متفکر هستند

این ویژگی شاید تنها خصوصیت مطمئن و مطلق تمام معلم و مربی های با انگیزه است چون که بدون آن هیچ کدام از ویژگی هایی که گفتیم به رشد و بلوغ نمی رسد. معلم و مربی های با انگیزه به طورعادی به کلاس شان، دانش آموزانشان، روش هایشان و محتوای تدریس شان فکرمی کنند آنها مقایسه می کنند و درتضاد بررسی می کنند، تمایزها و تشابه ها را ترمیم می کنند، دوره می کنند، حذف می کنند و ذخیره می کنند. عدم موفقیت در مشاهده آنچه درکلاس رخ می دهد ما را از تدریس و فرایند یادگیری جدایی کند و اگر خودمان جدا باشیم، چطورمی توانیم ارتباط پدید بیاوریم؟ (همان منبع: ۸۸).

- معلمان و مربیان با انگیزه از ندانستن ناراحت نمی شوند

اگرما صادقانه و متفکرانه به آنچه در کلاس روی می دهد فکر کنیم، اغلب مشکلات و معماهایی را خواهیم یافت که نمی توانیم فوراً آنها را حل کنیم، سئوالاتی که نمی توانیم پاسخ بدهیم. به همین ترتیب تدریس ما در صورتی سودمند است که بتوانیم اندکی با یک سئوال زندگی کنیم، بیندیشیم و مشاهده کنیم و بگذاریم پاسخ سئوال در جواب وضعیت خاصی که در آن هستیم خود رشد کند. (فریدی، ۱۳۹۵).

- معلمان و مربیان با انگیزه الگوهای نقشی خوب دارند

دوباره به سه معلم و یا مربی خوبتان فکر کنید. چگونه تدریس خود شما، خود آگاه یا ناخود آگاه، توسط اعمال و رفتار آنها شکل گرفته است؟ به بدترین معلمی که داشتید فکر کنید. از چه چیزهایی مطلقاً پرهیزی کنید چون به یاد می آورید که چه اثر تخریب کننده ای بر شما و هم شاگردی هایتان داشته اند؟ ما تدریس را به تدریج یاد می گیریم و ایده ها و رفتارها را به آرامی از بسیاری از منابع جذب می کنیم. تا به حال چند فیلم دیده اید که شخصیت معلم و مربی در آنها حضور داشته است و چگونه این فیلم ها به شما الگو داده اند؟ ما همیشه از تأثیرات خوب و بد روی تدریسمان آگاه نیستیم. با اندیشیدن به الگوهای تدریس و نحوه گرفتنشان بهتری می توانیم با چالش های جدید تطبیق و تغییر کنیم. (طاهری، ۱۳۹۶).

- معلمان و مربیان با انگیزه از کارشان و دانش آموزانشان لذت می برند

این نکته بدیهی به نظرمی رسد اما به همین سادگی هم فراموش می شود. معلمانی که از کار و بچه ها لذت می برند با انگیزه اند، انرژی دارند و خلاق هستند. در نقطه مقابل لذت، بی حوصلگی است، وضعیتی که هیچ کس در آن جرقه ای از علاقه نمی یابد. توجه داشته باشید که لذت بردن از کار و لذت بردن از دانش آموزان دو چیز جداگانه است. تمرکز بدون توجه به تفاوت های بنیادی ای مثل: سبک، شخصیت، اهداف و الگوهای برهم کنش آنها با دانش آموزان است. من تا آنجا پیش می روم که بگویم شباهت های معلم های خوب با هم- در هر مقطع و برنامه ای- بیش از آن چیزهای مشترکی است که با سایر همکارانشان در موفقیت های مشابه دارند. (واحدی، ۱۳۸۸)

راهکارهای ایجاد انگیزه در معلم و مربیان

انگیزه، قلب آموزش و پرورش است. انگیزش چند وجهی است و دو عامل مهمتر آن همان برانگیختن (فعال کردن، انرژی زایی) و انتخاب رفتار است. در هر سازمانی انگیزه برای کار مهم و ضروری است و این موضوع برای آموزش و پرورش و در رأس آن معلم باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد زیرا معلم سرمشق فضائل اخلاقی و سرشار از روح خدمتگزاری هستند. «انگیزه حالت روانی است که رفتار را در جهت هدف یا اهداف نیرو می بخشد فعال می سازد و هدایت می کند.» در اکثر کشورها به معلمان و مربیان اثربخش و با انگیزه به عنوان یکی از ارکان اصلی آموزش و پرورش نیاز دارند تا بتوانند جوانان را در قالب سیستم تعلیم و تربیت پرورش داده و برای آینده ای بهتر مجهز کنند.

از آنجا که کار ضرورت توسعه است و اکثریت افراد بیشتر وقت خود را در محیط کار می گذرانند عامل انگیزه مهم و ضروری است هر شغلی با فرسودگی همراه است اما در برخی مشاغل بنا به نوع کار، تنوع وظایف و مسئولیت های آن فرسودگی بیشتر است و معلمی یکی از حرفه هایی است که در معرض این فرسودگی قرار دارد که با راهکارهای مناسب می توان از فرسودگی شغلی این قشر زحمت کش و دلسوز جامعه کاست و رضایت شغلی ایجاد کرد که بازده و نتیجه آن پیشرفت و توسعه جامعه خواهد بود و همه از آن بهره مند می گردند.

الف - عوامل فیزیکی ساختمانی مدرسه :

- دل انگیز کردن محیط کار : ایجاد نور کافی، رنگ مناسب، پاکیزگی اتاقها، قرار دادن گلدان و تابلوهای نقاشی و تصاویر زیبا و...
- تأمین و آماده ساختن وسایل و امکانات مورد نیاز معلم برای تدریس.

ب - عوامل مالی :

درهرسازمانی افراد معمولاً تلاش و کوشش و آنچه که نتیجه آن است را درمقابل دریافتی خود از آن سازمان حقوق و مزایا قرار می دهند اگر آنچه کارکنان به سازمان می دهند. کار، تلاش، فکر و وقت و... بیشتر از آنچه باشد که از سازمان دریافت می کنند دچار دوگانگی و فشار روانی می شوند و با رعایت عدالت و عدم تبعیض می توان انگیزه را پر رنگ تر کرد.

پ - عوامل سازمانی :

سبک مدیریت و رهبری مدیران سازمان آموزش و پرورش، صدور بخش نامه های فراوان و مکرر و تدوین خط مشی های مختلف سازمانی، دسترسی نداشتن به مراجع تخصصی در مدارس که پاسخگوی مسائل ومشکلات مربوط به حرفه معلمان باشد باعث فشار روانی معلمان می شود که با مشخص کردن میزان وظایف خواسته شده از شخص و حمایت اجتماعی در محیط کاری توان اثربخشی دراحساس اعتماد به نفس و احساس به کمال رسیدن فرد و رضایت شغلی او ایجاد کرد. رهبری و مدیریت مناسب موجب ایجاد روحیه خلاقیت و نوآوری کارکنان می گردد، درک محدودیت های فردی و زمانی از جانب مدیران موجب تلاش دوچندان کارکنان می شود.

سایر روش ها و راهکارهای انگیزه بخشی به معلمان و مربی ها از طرف مدیران

- خود را در دسترس قرار دهید

نقش شما به عنوان مدیر مدرسه این است که زندگی معلمان و مربیان خود را آسان تر کنید تا آنها بتوانند تدریس کنند و دانش آموزان شما بتوانند یاد بگیرند. هنگامی که معلمان بار کاری سنگین تری دارند تا حد امکان به آنها کمک کنید. در نظر بگیرید که از معلمان خود بپرسید در چه مواردی به کمک نیاز دارند. مطمئن شوید که به معلمان ومربیان خود در انجام کارهای یکنواخت با ابزارهای نرم افزاری کمک می کنید.

- تمجید عمومی از معلمان و مربیان

اگر معلم و مربی احساس می کند با ارزش است، لازم نیست نگران انگیزه دادن به او باشید. این معلمان و مربیان می دانند که چگونه با انگیزه بمانند. ایجاد احساس ارزشمندی در هر معلم می تواند تشکر کردن از او برای کاری که انجام داده است، باشد. شما همچنین می توانید با ترتیب دادن یک ناهار کارکنان که در آن شخصاً از معلمان ومربیان برای کمک های برجسته به مدرسه تشکر می کنید، این حرکت را بزرگتر کنید.

- معلمان و مربیان را تشویق کنید که به یکدیگر پاداش دهند

یک جایزه آموزشی ایجاد کنید که در پایان هر روز، هفته یا ماه ارائه شود. این پاداش دادن می تواند به دلیل نحوه آموزش خوب معلمان و مربیان در تدریس مطالب درسی یا فعالیت های خارج از درس باشد. این به معلمان و مربیان شما انگیزه های برای برتری می دهد و همچنین آنها را به پذیرش بازخورد از یکدیگر عادت می دهد.

- مقداری در بودجه برای هدایای کوچک خالی بگذارید

خرید هدیه کوچکی را در نظر بگیرید، مانند کارت‌های هدیه کافی‌شاپ، که می‌توانید آن را به معلمانی بدهید که فراتر از آن هستند. به عنوان مثال، اگر معلمی داوطلب یک شیفت نظارتی اضافی است، مطمئن شوید که می‌داند با یک هدیه کوچک از کار او قدردانی می‌شود.

- معلمان و مربیان را تشویق کنید که به دنبال فرصت‌های توسعه حرفه‌ای باشند

شما باید توسعه حرفه‌ای را برای معلمان و مربیان داخل مدرسه خود ارائه دهید، اما همچنین فرصت‌هایی را برای هر معلم و مربی برای یادگیری در خارج از مدرسه فراهم کنید. این می‌تواند شامل کنفرانس‌ها، کارگاه‌های آموزشی، یا توسعه تخصصی ارائه شده در سطح منطقه باشد. تمام درخواست‌های منطقی را تایید کنید. مطمئن شوید که مراقب فرصت‌های جدید نیز هستید و آن‌ها را در جلسات کارکنان به همه معلمان ارائه می‌دهید (رهنمایی، ۱۳۹۶).

- فرصت‌هایی برای استراحت فراهم کنید

در نظر بگیرید که هر معلم و مربی برای استراحت و انجام کارهای شخصی می‌تواند یک روز از هفته را صبح یا بعد از ظهر تعطیل باشد. این را می‌توان یک بار در ترم داد، اما باید از قبل به شما داده شود تا کسی پیدا شود که کلاس را پوشش دهد. این یک اقدام کوچک است که هزینه زیادی برای شما ندارد، اما به معلم و مربیانان اجازه می‌دهد تا بدانند که شما به آن‌ها اهمیت می‌دهید و برای اطمینان از خوشحالی آن‌ها تلاش شما را انجام می‌دهد.

- به معلمان و مربیان فرصت و میدان دهید

کنار گذاشته شدن از یک تصمیم مهم که بر آن‌ها تأثیر می‌گذارد، ساده‌ترین راه برای از دست دادن انگیزه معلم و مربی است. اگر شما این فرصت را به آن‌ها بدهید، بسیاری از معلمان و مربیان دوست دارند در این تصمیمات مشارکت داشته باشند. از یک معلم و مربی از هر کلاس دعوت کنید تا در جلسات هیات مدیره نماینده باشد تا نظر آن‌ها را بگیرید و در مورد استراتژی‌های پیشنهادی آن‌ها مطلع شوید. همچنین برگزاری جلسات درهای باز را در نظر بگیرید، جایی که هر معلم این امکان را دارد که در جلسات شرکت کند و به آن گوش دهد، حتی اگر مستقیماً درگیر آن نباشد.

- توانمندسازی نقاط قوت هر معلم و مربی

هر معلم و مربی نقاط قوت و ضعفی دارد. وقتی معلمان و مربیان بتوانند از این قدرت در کلاس استفاده کنند، به راحتی می‌توان فهمید که این موضوع چقدر بر آموزش دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد. تشخیص نقاط قوت خود برای برخی از معلمان و مربیان ممکن است دشوار باشد، به ویژه در هنگام تلاش برای همگام شدن با استانداردهای برنامه درسی. برای کمک به آن‌ها بفهمند چه چیزی در کلاس درسشان کار می‌کند، از هر معلم و مربی بخواهید در مورد درس خاصی که واقعاً خوب کار می‌کرد، و هر ابزار یا تکنیکی که معلم و مربی دوست دارد استفاده کند، مانند گنجاندن موسیقی در یک درس، فکر کند (فریدی، ۱۳۹۵).

- زمان‌های استرس کلیدی را بشناسید

در زمان ارائه کارنامه، اضافه کاری را با عنوان پیشرفت حرفه ای به معلمان و مربیان ندهید. از ابتکارات و استرس‌های جدید در پایان ترم، دوره‌های گزارش نویسی، یا زمانی که معلمان در حال نمره گذاری امتحانات هستند، خودداری کنید. این باعث می‌شود انگیزه معلم به آرامی کمرنگ شود. اگر راهی وجود دارد که بتوانید در این مواقع کمک کنید، حتما این کار را انجام دهید! این کمک می‌تواند به عهده گرفتن بعضی از کارهای شخصی باشد.

- همکاری را تشویق کنید

اینکه معلمان و مربیان شما با هم کار کنند می‌تواند به طور قابل توجهی بر انگیزه آن‌ها تأثیر بگذارد. معلمان و مربیان باتجربه‌تر برای بهترین استراتژی‌های تدریس خود شناخته خواهند شد. به معلمان و مربیان جوان‌تر اعتبار سنجی داده خواهد شد و معلمان و مربیان بر اساس آن در واقع کار می‌کنند. ایجاد جوامع یادگیری حرفه‌ای در مدرسه خود را در نظر بگیرید تا ساختار رسمی تری برای همکاری ایجاد کنید. از فناوری‌های نوین برای تقویت فرهنگ همکاری استفاده کنید. با انگیزه نگه داشتن معلمان و مربیان، خود می‌تواند یک چالش باشد. اما بخش مهمی از موفقیت کلی دانش آموزان شماست. معلمان و مربیان بزرگ کسانی هستند که انگیزه برتری دارند و به موفقیت دانش آموزان خود در داخل و خارج از کلاس درس افتخار می‌کنند. وقت بگذارید و برخی از این نکات را آزمایش کنید تا بهترین کار را در مدرسه خود پیدا کنید (سیدکلان، ۱۳۹۶).

بحث و نتیجه گیری

بهترین برنامه‌ها و غنی‌ترین محتوای آموزشی بدون وجود مربیانی کارآموده و با انگیزه به ثمر نخواهد رسید پس می‌توان با افزایش انگیزه در فرد کارایی او را افزایش داد تا از اتلاف وقت و هدر رفتن نیروهای بالقوه جلوگیری گردد. امروزه رابطه انگیزه و کارآمد بودن کارکنان و بازده کارسازمانی اهمیت فراوانی دارد. در روانشناسی انگیزه را نوعی محرک می‌دانند که موجود زنده را از درون به فعالیت وامی دارد و به آن «دینامیک رفتار» نیز می‌گویند.

در فرصت‌های یادگیری بعد از عوامل محیطی و وراثت مهمترین دلیل تفاوت در عملکرد یادگیری عامل انگیزه است و به این خاطر جزء مباحث مدیریت، روان‌شناسی تربیتی، روانشناسی اجتماعی و... آورده شده است. عوامل وراثت را نمی‌توان تغییر داد یا شرایط محیطی را تا حدودی می‌توان بهبود بخشید ولی با افزایش و تقویت انگیزه می‌توان از این دو عامل کمک گرفت و به خود شکوفایی رسید.

در نظریه «مزلو» که از بنیادی‌ترین نظریات انگیزش است اشاره می‌کند به نیازهایی که طبق هرم از پایین به بالا نیازهای فیزیولوژیکی- احساس امنیت- تعلق خاطر- محبت- احترام به نفس و خود شکوفایی است و عقیده دارد این هرم سلسله مراتب الگویی «نوعی» است و در اکثر انسان‌ها عمومیت دارد به عنوان مثال دانش آموزانی که از سوء تغذیه رنج می‌برند در فعالیت‌های کلاسی و عملکردهای یادگیری به طور محسوس دارای عملکرد پایین‌تر هستند یا دانش آموزی که مورد تأیید اعضای گروه قرار نمی‌گیرد نمی‌تواند خلاقیت‌های خود را به نحو احسن بروز دهد.

یکی از مسائلی که تاکنون مورد غفلت قرار گرفته رابطه بین انگیزه معلم و مربیان با انگیزه دانش آموزان است معلم و مربی با انگیزه دانش آموزان را با انگیزه می‌کند و این امر می‌تواند موجب شکوفایی و بهره‌وری آموزشی گردد.

پیشنهادات

- باتوجه به یافته های تحقیق و اولویت بندی بدست آمده از عوامل ایجاد انگیزه در معلمان پیشنهادات زیرارائه می گردد :
- پیشنهادمی گردد مسئولین آموزش و پرورش، معلمان و مربیان موفق را شناسایی نموده و تجربیات آنها را از طریق دایرکردن کارگاه های آموزشی و تحقیقی در اختیار دیگر همکاران قرار دهند.
 - پیشنهادمی گردد امکانات آزمایشگاهی، سمعی و بصری و کتابخانه مجهز در مدارس تأمین گردد.
 - پیشنهاد می گردد امکان ادامه تحصیل و ارتقاء سطح علمی معلمان از طریق آموزش عالی و آموزش ضمن خدمت ایجادمی گردد.
 - پیشنهادمی گردد فرصت استقلال فکروعمل در تدریس و ارتباط نزدیک با مسئولین آموزش و پرورش و اولیاء دانش آموزان در غالب سیاست ایجاد مدرسه محوری بوجود آید
 - پیشنهادمی گردد مدیران روابط انسانی را در مدرسه ایجاد و معلمان و مربیان را از تشویق های مناسب و پاداش های معنوی و مادی بهره مند سازند.
 - پیشنهاد میگردد نحوه ارزیابی صحیح و علمی به معلمان و مربیان آموزش داده شود تا از کار خود به نحو شایسته ارزیابی به عمل آورند و از باز خورد آن بهره مند گردند وهمچنین نظارت و ارزشیابی اداری را از حالت بازرسی که شیوه ای دیگر کنترلی است به شیوه خود کنترلی در آورند.
 - پیشنهادمی گردد روش های نوین آموزشی از طریق آموزش ضمن خدمت و کتاب ها و نشریات متعدد برای معلمان و مربیان شناسانده شود تا از آنها برای بهبود کیفیت تدریس خویش استفاده نمایند.

منابع

۱. دلاور، ع. (۱۳۹۲) مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی. تهران: رشد .
۲. رضایی شریف، ع.، کریمیان پور، غ.، مرادی، گ؛ و کریمیان پور، ا. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین اخلاق کاری و تعهد به تغییر با میانجی گری اشتیاق شغلی در بین معلمان مقطع ابتدایی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، 64- (34) 10 79.
۳. رهنمایی، ا. (۱۳۹۶). آموزش و پرورش فراگیر مبتنی بر تنظیم استعداد های برتر و خوب و متوسط. نشریه اسلام و پژوهش های تربیتی، 9(2). 1-5
۴. سیدکلان، م. (1396) ارتباط سبک رهبری مدیران مدارس با کارایی معلمان تربیت بدنی در شهرستان پارس آباد مغان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور .
۵. شریفیان، ا. (۱۳۹۷). رشد حرفه ای معلمان مستلزم پژوهش کیفی است. ماهنامه رشد تکنولوژی آموزشی، 8، 2-12.
۶. فریدی زنگیر، ا. (1395) ارتباط سبک رهبری مدیران مدارس با کارایی معلمان تربیت بدنی شهرستان گرمی . پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی .
۷. قره خانی، ح.، الیاسی، ح؛ و فولادی حیدرلو، ن. (۱۳۹۳). رابطه بین سبک رهبری مدیران مجتمع های آموزشی با خلاقیت معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد. پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، 10(20). 55-62.

۸. کاشانی، ع. (۱۳۹۱). بررسی کارایی دبیران فارغ‌التحصیل دوره‌های تربیت‌معلم در مقایسه با سایر دبیران دوره راهنمایی منطقه ۱۷ شهر تهران در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
۹. طاهری، م. (۱۳۹۶). رابطه‌ی بین آموزش انعکاسی با فرسودگی و انگیزه معلم از نگاه معلم. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه غیرانتفاعی امام رضا.
۱۰. واحدی، م. (۱۳۸۸). استاندارد ساختن پرسشنامه سنجش انگیزه معلمی در معلمان مقطع راهنمایی شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
۱۱. هاگمن، گ. (۱۹۹۲). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی: انگیزش و مدیریت تحول. ترجمه‌ی علی‌محمد گودرزی (۱۳۹۵). تهران: انتشارات خدمات فرهنگی رسا.

12. Bornestein, M., Hedges, L. V., Higgins, T. PT., & Rothstein, H. (2009). *Introduction to Meta-Analysis*. New York: John Wiley & Sons.
13. Demerouti, E., Bakker, A. B., & Leiter, M. (2014). Burnout and job performance: The moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(1), 96-107.
14. Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*, 495-513.
15. Hunt, M. (1997), *How Science Takes Stock*, New York: Russell Sage Found.
16. Oerlemans, W. G. M., & Bakker, A. B. (2018). Motivating job characteristics and happiness at work: A multilevel perspective. *Journal of Applied Psychology, 103*(11), 1230-1241.
17. Ouyang, K., Cheng, B. H., Lam, W., & Parker, S. K. (2019). Enjoy your evening, be proactive tomorrow: How off-job experiences shape daily proactivity. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication.
18. Stoeber, J., & Rennert, D. (2008). *Perfectionism in school teachers: relations with stress appraisals coping styles and burnout. Anxiety, Stress, & Coping, 21*, 37-53.

Abstract

In order for teachers and trainers to be effective in their performance and to advance the goals of education and training, it is always necessary to be motivated as much as possible to show proper performance in their role, that is, from the school principal, administration, school climate and other departments with Reinforce positive behaviors. It is worth mentioning that educational organizations should always try to strengthen the motivation of teachers and trainers by providing and defining the necessary mechanisms. A teacher and trainer who studies for their teaching and activities and comes to class with necessary preparation is different from other teachers and trainers. And the supporting authority should strengthen this favorable behavior, otherwise the overworked teacher and coach will suffer from motivational failure, which indicates the lack of desire to perform well. The inadequacies caused by the teacher's professional knowledge and his skills are formed in response to motivational inadequacies, the causes of which must be found, therefore, in this research, an attempt is made to investigate the practical solutions of motivating the teacher and trainer with a documentary method.

Keywords: motivation, teacher, trainer, education.
