

ارائه راهکارهای افزایش میزان انگیزش درونی معلمان مدارس در بهبود عملکرد آنها

آمنه مالمیر^۱، الهه نظری (نویسنده مسئول)^۲

^۱ استادیار گروه مدیریت، واحد فراهان، دانشگاه آزاد اسلامی، فراهان، ایران amenehmalmir@yahoo.com

^۲ گروه مدیریت، واحد فراهان، دانشگاه آزاد اسلامی، فراهان، ایران

چکیده

از آنجا که کار، ضرورت توسعه است و اکثریت افراد بیشتر وقت خود را در محیط کاری گذرانند عامل انگیزش 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 های 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 بهر مند می گردند. بنابراین با توجه به نرخ افت تحصیلی که از گذشته تاکنون به دلایل مختلف از جمله نداشتن انگیزه معلمان وجود داشته است و با توجه به اهمیت یافتن این مسئله در صدد هستیم که با ارائه پژوهش خود به عنوان راهکارهایی برای افزایش انگیزش معلمان مدارس ابتدایی برای بهبود آموزش آنها را بررسی می کنیم. جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق تمام معلمان زن و مرد در مقطع ابتدایی شهرستان شازند می باشد که از بین تمام مدارس شهرستان شازند چند مدرسه را به عنوان تصادفی انتخاب کردیم که از بین آنها صد معلم را با روش نمونه گیری تصادفی با استفاده از جدول اعداد انتخاب نموده ایم. نتایج نشان می دهد که بین نظر معلمان در خصوص افزایش انگیزش برای بهبود کار آنها تفاوت معنی دار وجود دارد.

واژه های کلیدی

راهکارهای افزایش میزان انگیزش درونی، معلمان مدارس، بهبود عملکرد.

۱. متن مقاله

در فرآیند در کشوری سالانه بخش بزرگی از درآمد های ملی خود را به گسترش و بهبود فعالیت های آموزشی و پژوهشی اختصاص می دهد و همواره برای افزایش این سرمایه گذاری تلاش می کند. چنانچه یک طرف امر تعلیم و تربیت مربوط به معلم باشد و معلم را انسانی بدانیم که از ویژگی های روحی خاص، تمایلات و گرایش هایی برخوردار است و این گرایش و کنش نقش محرک و چرایی در رفتارهای ارادی او دارد، به این نتیجه می رسیم که بدون انگیزش روانی هیچ گونه فعل ارادی از او صادر نمی شود. موضوع این مطالب نیز انگیزش معلمان در امر تدریس و آموزش می باشد. هدف پژوهش حاضر بررسی عوامل موثر بر انگیزش کاری معلمان و ارائه روش های مناسب برای افزایش آن بود. مطالعه حاضر از نوع مطالعات کیفی به شیوه مروری و از طریق جستجو در پایگاه های اطلاعاتی اینترنت و همچنین پایگاهی اطلاعاتی دانشگاهی می باشد. با استفاده از کلید واژه های انگیزش، انگیزه شغلی و رضایت شغلی معلمان انجام شد. مرور به مقاله و پژوهش دارای معیارهای مورد نظر بودند. معلم امانتی خطیر و پرارزش را در اختیار دارد و باید امانت دار باشد. او چه در تربیت فرزندان در خانه و چه رهبری سیاسی-اجتماعی نقش مهمی دارد و باید برای معلم شرایطی فراهم باشد تا به این وظیفه مهم خود جامه عمل ببوشاند و در قرآن کریم نیز به نقش ارزشمند، معلمان اشاره شده است و نهج البلاغه بهای معلم را با بهشت مقایسه کرده است. بهترین برنامه ها و غنی ترین محتوای آموزشی بدون وجود معلمان کارآموزده و با انگیزه به شهر خواهد رسید پس می توان با افزایش انگیزه در فرد کارایی و افزایش داد تا از اتلاف وقت و و فرو رفتن نیروهای بالقوه جلوگیری کرد گنجی، ۱۳۷۶، ص (۲۳) با عنایت به اینکه یکی از مشکلات نظام های آموزش و پرورش در سراسر جهان افت تحصیلی است و جامعه هم در این رهگذر سالانه میلیارد ها ریال از امر دخالت بسیاری دارد و همچنین در این رستا نقش معلم در پیشگیری از این افت نقش حیاتی دارد. معلم در جهت دستیابی به این هدف نقش اساسی را به عهده دارد لذا شناخت معلم و کشف نیازها و عوامل ایجاد کننده انگیزه های وی می تواند در اثر بخشی فرآیند تدریس باعث پویایی و رشد نظام یادگیری و کارایی نظام آموزش و پرورش شود و همچنین با توجه به ارتباط بین انگیزش معلمان با عملکرد آنها باعث این می شود که معلم با انگیزه باعث می شود که دانش آموز با انگیزه بار می آورد. این سواحل مطرح است که راهکارها و عوامل ایجاد کننده انگیزش معلمان است؟ و با توجه به اینکه بررسی های مختلف نشان می دهد که فردی که نسبت به شغل خود انگیزه کافی را ندارد و از آن احساس رضایت نمی کند، همواره تا آخرین روز های زندگی شغلی خود هم رنج می برد و هم دیگران، به ویژه اگر معلم باشد موجب نا به سامانی های رفتاری با عاطفی و آموزشی دانش آموزان می شود. یکی از دلایل فقدان انگیزش در افراد نداشتن حرفه روشن انتهای درانی از افراد اهداف در انتظارات شغل ا در و سازمان خود را نمی دانند.

اثر بخش آموزش تا حدروود زیادی به اثر بخشی معلمان مربوط است. در واقع بدون تأیید و تمدین معلمان 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 اثر بخشی معلمان را در کلاس های درس مورد بررسی و مطالعه قرار دهیم و در این میان توجه بر عوامل انگیزشی معلمان می تواند در اولیت های این بررسی قرار گیرد. معلم از یک سو باید محتوا و روش های دانش زمان خود را به نسل جوان منتقل سازد و آنان را آماده کشف اندیشه های جدید و نو کند 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 هدف 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 در فرایند تدریس و کارایی نظام آموزش پرورش می تواند باشد. (اندرسون، ۱۳۷۷، (۲) ترجمه امینی ص ۵) 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 میلیارد ها ریال از سرمایه کشور و میلیاردها ساعت از عمر مفید قشر جوان که می بایست در مسیر زندگی و قطع وابستگی از کشور های خارجی مصرف گردد به هدر می رود. در این راستا نقش معلم در پیشگیری از این افت حیاتی است لذا شناخت معلم و کشف نیازها و عوامل ایجاد کننده انگیزه وی در اثر بخش فرایند تدریس. مؤثر باشد. از سوی دیگر اگر بخواهند در کشوری پایه های توسعه اقتصادی و اجتماعی را بسازند در هر جهت توسعه آن برنامه ریزی نمایند.

برنامه ی ر در آموزش و پرورش آن کشور را ایجاد می کنند چرا که پیشرفت کشور به وجود نظام آموزش و پرورش پویا و در سطح عادی وابستگی دارد از این روست که جوامع به معلمان مجرب و ذوق و با انگیزه نیاز دارند تا بتوانند جوان مملکت را در قالب سیستم آموزشی خوب و نمونه تربیت نمایند و آن ها را در جهت پیشبرد اهداف جامعه آماده سازند (فریمانی، ۱۳، ص ۱۲) با توجه به اینکه وظیفه معلمان در فرایند آموزش، تنها انتقال واقعیت های معلمی نیست و معلمان باید موقعیت مطلوب یادگیری را فراهم کنند و چگونگی اندیشیدن و چگونگی آموختن را به شاگرد بیاموزند و با توجه به اینکه با سازماندهی درست محیط آموزش و تعیین روش هدف های آموزشی زمینه مناسب تجارب و فعالیت های آموزشی فراهم می آید که این موجب می شود یادگیری خود به خود صورت گیرد. معلم اگر با صول و میانی هدف های آموزش و پرورش، ویژگی های شاگردان و نیاز معلم اگر با انان روشها و فتون تدریس و تشویق معلمان و از یابی از کار آنان بر اساس استفاده از روش های درست و صحیح آموزشی و دادن امکانات به معلمان که بتوانند تجربیات معینی و عملی در زمینه ی تدریس خود پیدا نمایند ضروری می نمایند. موری معتقد است که فرایند انگیزش از دیدگاه نظریه پردازان مختلف تعاریف گوناگونی دارد. اما همه روان شناسان در این نکته متفق القولند که: انگیزش عاملی است درونی که رفتار شخص را بر می انگیزد و آن ها را جهت داده و هماهنگ می سازد و گرچه انگیزه را به طور مستقیم نمی توان مشاهده کرد ولی وجود آن را از روی رفتار شخص را می توان استنباط کرد (خواجه زاده، ۱۳۷۳، ص ۴۵). به اعتقاد موری هر انگیزه معمولا در عامل و عنصر اساسی دارد. عنصر اول سائق است که مرا از آن فرایندهای درونی به خصوص است که شخص را به عمل خاصی وا می دارد. عنصر دوم پاداشی است که شخص به محض دستیابی به آن حالت انگیزش خود را از دست داده و رفتارش برای مدتی از حوزه سلطه انگیز خارج می شود (خواجه زاده، ۱۳۷۳، ص ۴۶). انگیزش را می توان به طور کلی به عنوان نیروی که سبب فعالیت می شود، تصور نمود این نیرو و مبتنی بر نیاز ها و خواسته های افراد است. (میرسپایی، ۱۳۷۵، ص ۳۷) انگیزه از نظر روابط انسانی عبارت است از وسایلی که مدیر به وجود می آورد تا به وسیله آن کارمندان کوشش خود را برای رسیدن به هدف سازمان صف کنند. (حاتمی، سمردی، ۱۳۸۴، ص ۵۵) عملکرد را می توان به عنوان مجموع لرزش های مورد انتظار سازمان از رویدادهای رفتاری برا رفتاری یک پارچه شده از رفتارهای چند گانه و مجزایی است که در طول مدت یک دوره زمانی اتفاق می افتد (شکر کن، ۱۳۸۹، ص ۵۱). تعریف جالبی درباره عملکرد اثر بخش ارائه نمود بدین ترتیب که عملکرد اثر بخش یک شغل عبارت است از حصول نتایج خاص یا دستیابی به نتایج از پیش تعیین شده برای شغل از طریق انجام اقداماتی خاص به طوری که مطابق با سیاست ها رویه ها و شرایط محیط سازمانی باشد (بیاتزیس ۱۹۸۲ ص ۶۵) انگیزش معلمان: در مورد حمایت جامعه وزارت آموزش و پرورش از هنجار های عملکرد معلمان جهت تقویت انگیزه های آنها مینویسد (معلمان برای اینکه در عملکرد خود اثر بخش باشند و اهداف تعلیم و تربیت یا آموزش و پرورش را به پیش برند همواره لازم است به نحو ممکن برای بروز عملکرد مناسب در ایفای نقش خود برانگیخته شوند یعنی از طرف مدیر مدرسه، اداره، بر مدرسه و ... با تقویت رفتاری مثبت روبه رو شوند) * فرانس کمر ۱۹۹۰ ص ۱۷۵ ترجمه نفیسی ۱۳۷۷). تشکیلات آموزش و پرورش می بایست با تامین و تعریف ساز و کار های لازم همواره درصدد تقویت انگیزه معلمان بر آیند معلمی که برای تدریس خود مطالعه میکند و با آمادگی لازم در کلاس حاضر میشود با سایر معلمان متفاوت است و مرجع پشتیبانی کننده این رفتار پسندیده را باید تقویت نماید (هورست ۱۹۹۰ ص ۲۱۳) انگیزش یک مفهوم وسیع است این مفهوم چندین واژه دیگر را که توصیف کننده عوامل موثر در انرژی و هدایت رفتار ما است نظیر نیازها، علایق، ارزش ها،، گرایش ها، اشتیاق ها و معشوق را در بر میگیرد. انگیزش، از نظر لغوی اسم مصدر و به معنی ترغیب، انگیزیدن و انگیزختن است ولی از دیدگاه صاحب نظر عبارت است از (حالت درونی ارگانیسم که موجب هدایت رفتار او به سوی هدفی خاص میشود) انگیزش معمولا بر اثر دخالت یک انگیزه در انسان ایجاد میشود انگیزه اصطلاحی است که با انگیزش مترادف است و بعضی ای دو را یکی می دانند. و تعریف انگیزه (Motive) عبارت است از: عوامل درونی به وجود آورنده انگیزش. انگیزه نیز در لغت به معنی آنچه که کسی را به کاری برانگیزد آمده است. انگیزه و انگیزش غالبا به صورت مترادف به کار می روند. با این حال، می توان انگیزه را دقیق تر از انگیزش دانست. به این صورت که انگیزش را عامل کلی مولد رفتار، اما انگیزه را علت اختصاصی یک رفتار خاص به حساب آورد. پدیده انگیزش، غالبا به علل رفتار و تعبیر و تفسیر انسان از رفتار های گوناگون توجه دارد. روان شناسان معتقداند مسائل اساسی که در روان شناسی انگیزش مطرح می شود، عبارتند از که: چرا رفتار خاصی پدید می آید؟ چرا رفتار هدف دار است؟ چرا رفتار معینی برای مدت زمان طولانی ادامه می یابد؟ انگیزش، دلایل رفتار افراد را نشان می دهد و مشخص می کند که چرا به روش خواص رفتار می کنند رفتار داری انگیزه، رفتاری همرا با انرژی، جهت دار و دنباله دار است. اصلاح و انگیزش را می توان به عنوان عامل نیرو دهنده، هدایت کننده و نگهدارنده رفتار تعریف کرد. (گیج و برلانیر، ۱۹۸۴، ص ۱۴۹). انگیزش را به متور و فرمان اتومبیل

تشبیح کردند. (سفیرت، ۱۹۹۲، ص ۲۱۱) گفته است، انگیزش یک تمایل یا گرایش به عمل کردن به طریقی خاص است. او همچنین انگیزه را به صورت نیاز یا خواست ویژه ای که انگیزش را، می شود تعریف کرده است. (فرانسوا، ۱۹۹۷، ص ۱۲۸) انگیزه را علت و دلایل رفتار می دانند. از لحاظ پرورشی، انگیزش هم هدف است و هم وسیله. از این رو، تمام عمر نامه های درسی که باری آن ها فعالیت های حوزه عاطفی در نظر گرفته شده است، دارای هدف های انگیزش هستند. به عنوان وسیله، انگیزش مانند آمادگی ذهنی یا رفتارهای ورودی یک پیش نیاز یادگیری به حساب می آید و تاثیر آن بر یادگیری کاملا شکار است.

انواع انگیزش

وقتی نظریه پردازان درباره انواع مختلف انگیزش صحبت می کنند، در واقع میان رفتار مشاهده شده و دلایل فرضی یا انگیزه های که زیر بنای رفتار هستند، پیوند های را برقراری می سازند، اما برخی از مهم ترین انواع انگیزش از نظر روان شناسان به قرار زیر است: الف: فیزیولوژی - روان شناختی: در اساسی ترین یا پایه ترین سطح، مامی می توانیم درباره نیازهای جسمی یا فیزیولوژیکی صحبت کنیم. نیازهای فیزیولوژیکی یکی از شامل غذا، آب، پوشاک و نیازهای جنسی است و نیازهای روان شناختی با فعالیت های ذهنی و اجتماعی ارتباط دارند که برای برآورد شدن هریک از نازهای مطرح شده، یک انگیزش مفروض وجود دارد. ب: صلاحیت (competence) و ایت، مشاهده کرد که کودکان در حال رشد محیط خود را فعلا نه کشف می کنند. و ایت احساس می کرد که این رفتار را کشفی ذاتی، نتیجه نیاز فرد به تاثیر گذاری بر محیطش است. این نیاز به آنچه و ایت، آن را انگیزش کار آبی، (effectance) انگیزش صلاحیت یا انگیزش تسلط نامیده ارتباط دارد. پ: پیوند جویی یا تعلق (affiliation): یکی دیگر از انگیزش های روان شناختی مهم، تمایل فرد به ایجاد وابستگی ها یا نیاز به پیوند جویی یا تمایل به دیگران است. نظریه: در بحس انگیزش نظریه های مختلفی وجود دارد در این قسمت به آن ها اشاره می کنیم.

اگر چه نیاز های اساسی ما با سایر حیوانات مشترک است بی نیازهای ما پیچیده تر هستند. بعد از اینکه نیازهای اساسی ما برآورده شده به تدریج به وسیله سطوح بالاتر انگیزش، به فالیت و داشته می شویم نظریه پردازانی از قبیل مازلو، (maslow) ریشه بسپاری از رفتارها در انگیزه های درونی از قبیل خود اگاهی و تحقق توانای های با لقه خویش می داند. مازلو سلسله مراتبی از نیازهای انسان را مطرح می سازد نظریه پردازانی از قبیل مازلو ریشه بسپاری از رفتارها را در انگیزه های درونی از قبیل خود اگاهی و تحقق توانایی های بالقوه خویش می داند. مازلو سلسله مراتبی از نیازهای انسان را مطرح می سازد. بدین معنا که قبل از رسیدن به نیازهای اساسی تر برآورده شود. سلسله مراتب نیازها بر اساس نظریه مازلو عبارتند از: نیازهای فیزیولوژیکی نیازهای ایمنی نیازهای عشق و تعلق نیاز به احترام از سوی خود و دیگران و نیاز به خود شکوفایی. سایر روان شناسان انسان گرا نیاهای دیگر را مطرح ساخته اند. راجرز ۱۹۶۱، ص ۹۸ از نیاز به فرصت نقش ragard self صحبت می کند. در ۱۹۷۰ نیز از نیاز به احترام اجتماعی صحبت سخن می گوی (social respect) شناختی و کارآمدی شخصی: در نظریه های شناختی انگیزش به فرایندهای تفکر که در انگیزش فرد دخیل هستند تاکید می شود. مفهوم کارآمدی شخص (self-efficacy) به وسیله بندورا ۱۹۶۸، ص ۲۲۰ مطرح شد و آن بخش از خود را توصیف می کند که به طور مشخص با ارزیابی و برآورد ما از اثر بخشی شخصی مان ارتباط دارد. چنین به دست آمده دانش آموزانی که اثربخشی خود را در تعلیم و تربیت بالا ارزیابی می کنند یا سطح بالایی از کارآمدی تحصیلی را از خود ظاهر می سازند فعالیت های تحصیلی شان ثبات تلاش انگیزش و علایق درونی بیشتری از خود نشان می دهند. کارآمدی شخصی را می توان به دو جز تقسیم کرد: الف- به قابلیت ها یا مهارت های لازم برای عملکرد موفقیت آمیز ب- ارزیابی ما از توانایی ها یا کارآمدی شخصی خود در این قابلیت ها و مهارت ها ادراک فرد از مهارت های واقعی لازم و توانایی او در زمینه این مهارت ما بسیار ذهنی است بند و راه در توضیح ماهیت ذهنی بودن این ارزیابی ماه چهار عامل را که بر ارزیابی های ما اثر می گذارد، مطرح ساخت: عامل فعالیتی یا عملی (enactive) این عامل از اعمال شخصی فرد ناشی می شود و ممکن امرت آن طور که به نظر می رسد درست نباشد؛ چرا که موفقیت یا شکست فرد، تابع تفسیر یا اسناد شخصی وی است. عامل جانشین سازی (vicianion) این عاملی توجه فرد به چگونگی مقایسه هایی است که دیگران انجام می دهند. مهم ترین مقایسه یک دانش آموزه مقایسه خود با همسالان و همکلاسی هایش است

- ۱- عامل تحریکی یا تشویق با (Persuaasory) برای افرادی که احساس می کند در برخی از مهارت ها کفایت لازم را ندارند که اظهار نظر یا تشویق افراد در ذهن فرد جای می گیرد و به عنوان عامل تشویق کننده ای عمل کند
- ۲- عامل عاطفی: شامل اشتیاق یا برانگیختگی عاطفی است که برای انجام یک تکلیف یا فعالیت نشان می دهیم مقدار معینی از برانگیختگی می تواند به توجه زیادی منجر شود، اما سطوح برانگیختگی خیلی پایین یا بالا در مانند

ترس شدید میتواند به ناتوانی و بی کفایتی فرد درانجام تکلیف خود منجر شود. رفتاری: گاکس (COX) درباره انگیزش مربیانی که می خواهند بهترین ورزشکاران را تربیت کنند به انتشار مطالبی پرداخته است، او انگیزش اولیه و ثانویه و نیز انگیزش مثبت و منفی سخن به میان می آورد انگیزش اولیه از نفس عمل یا خود فعالیت ناشی می شود و انگیزش ثانویه نیز به هر نوع گرایش و رغبتی اطلاق می شود، برداشتن به استثنای آنهاست که مستقیماً با پرداختن به خود فعالیت ارتباط می یابند. علاوه بر این کالکس اظهار می دارد که پیچیدگی انگیزش از این واقعیت سر چشمه می گیرد که منبع و منشأ هر دو نوع انگیزش اولیه بر ثانویه می تواند مثبت یا منفی باشد

نتیجه گیری

از تجزیه و تحلیل آماری آزمون مجذور کا (تو) ، با اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت عوامل. سازمانی و محیطی داشتن روابط انسانی با مدیر و همکاران، وجود امکانات) و راهکارهای افزایش انگیزه در معلمان برای استفاده از روش های آموزشی را بله ای معنی دار وجود دارد) تاکید می کرده داشتن و دایک انسانی باید این موجب دیر ا نلفتین افراد در سازمان و به وجود آمدن همکاری با سایر کارکنان و موجبات تحقق معرف بهای سازمان می شود ا ر کیت دیویس، ترجمه و معین ۱۲۵۶۶، من ۵۰) اگر قرار باشد خیلی شبت و تو ایم با همکاری در آموزشگاه ایجاد گردد در باید در نشست هایی شورای معلمان به کارکنان آموزشگاه فرصت کافی داده شود تا درباره مسائل آموزشگاه مذاکره کنند و برای حمل راههای ملی بیندیشند مسلم این است که شرکت در ماصل تجربه های عمل یادگیری صورت می گیرد در قبر بر ما وقتی تجدید و احیا خوانه د که افراد با عقاید و آراد و تجربه ها و اند رفته های ذهنی دیگران تماس و مجاورت داشته باشند (کیمیل وایز حمد طوسی، ۱۳۷۶ ، من (۲) در مدرسه باید به کتاب خانه ای مجزه و امکانات آزمایشگاهی مناسب با مقطع حصیلی و نیازهای دانش آموزان و معلمان مجهز باشد تا هر معلم بتواند با توجه به رشته ی تخصصی خود از آن بره گیرد که این امر خود موجب انگیزه کاری در معلمان خواهد شد (سیر کسالی، ۱۳۷۴ ، ص (۲۱۴) کارگاه مانی وزشی به عنوان وسیله کار آموزش ضمن خدمت در موسسه های تربیت بو دیگر برنامه های تعلیم و تربیت لی و منطقه ایی چنان مؤثر بوده است که بسیاری از حوزه های آموزش و پرورش برای توسعه و بيمورد برنامه از آن استفاده می کند. (کیمیل، ترجمه طوبی، ۱۳۷۶، ج ۱۹۷). (با توجه در نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری آزمون مجذور کا کار(هو)، با اطایفیان ۹۹ می تو الفرضیه شماره ی بین عوامل مادی و معنوی شغل و راهکارهای افزایش انگیزه در معلمان برای استفاده یین های نوین آموزشی را بکه بی معنی داری وجود دارد تأیید می گردد

منابع

۱. زی به نیک - اعظم - تقویمی نیاز و انگیزش - انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران سال ۱۳۷۴ | شعبانی حسن مهارت های آموزش روشها و فنون تدریس - انتشارات سمت - تهران سال ۱۳۸۵ .
۲. میرزا محمدی - محمد حسن - الگوها و فنون تدریس - انتشارات فشر معاصر تهران سال ۱۳۸۴ مندی - اسان ... کلیات روشها و فنون تدریس - انتشارات پوران پژوهش - تهران سال ۱۳۸۱
۳. سندی - محمد علی - الگوها و روش های مطالعه و تدریس - انتشارات رنده تهران سال ۱۳۸۰.
۴. بزرگی - محمد رضا - الگو ما و فنون تدریس - انتشارات اشکان تهران سال ۱۳۸۴ شگری - محمد رضا - طراحی آموزشی و روش تدریس - انتشارات مدرسه ره تهران سال ۱۳۸۲

5. Integrating Curriculum: Lessons for Adult Education from Career and Technical Education, by *Kathleen Chernus and Donna Fowler*, 2010.
6. Clayton, M., Ho, P. S., & Hudis, P. M. (2007). *Designing a multidisciplinary ntegrated curriculum: A practical manual*. Berkeley, CA: ConnectEd: The California Center for College and Career. Retrieved November 19, 2008
7. Casey, H., Cara, O., Eldred, J., Grief, S., Hodge, R., Ivanic, R., Jupp, T., Lopez, D., & McNeil, B. (2006). *Embedding literacy, language and numeracy in post-16 vocational programmes—The impact on learning and achievement*. London: National Research and Development Centre for Adult Literacy and Numeracy
8. Dewey, J. (1916). *Democracy and education: An introduction to the philosophy of education*. New York: E. P. Dutton
9. Farr, B., Bradby, D., Hartry, A., Sipes, L., Hall, L., & Tasoff, S. (2009). *Evaluation of demonstration sites in the ConnectEd Network*. Berkeley, CA: MPR Associates, Inc.
10. Johnson, A. B., Charner, I., & White, R. (2003). *Curriculum integration in context: An exploration of how structures and circumstances affect design and implementation*. Minneapolis: National Research Center for Career and Technical Education. Retrieved November 24, 2008 from <http://aer.sagepub.com/cgi/content/abstract/45/3/767>
11. Stasz, C., Bodilly, S., Remes, S., Oyadomari-Chun, T., McCaffrey, D., Kaganoff, T., & Barnes, D. (2004). *Efforts to improve the quality of vocational education in secondary schools: Impact of federal and state policies*. Santa Monica, CA: RAND
12. Griffin, Colin(1982) 'Curriculum Analysis of Adult and Lifelong Education', *International Journal of Lifelong Education*, 1: 2, 109 — 121
13. *Key Concepts in Adult Education and Training* by Malcolm ,Tight 2nd Edition, Second edition first published 2002, by RoutledgeFalmer
14. *Theory and principles of adult education* by shalini wadhwa,2000ADULT EDUCATION AND LIFELONG LEARNING Theory and Practice3rd edition ,by *Peter Jarvis*,2004