

بررسی مدیریت آموزشی بر انگیزه معلمان

سید رضاریحان نژاد

۱- کارشناس ارشد مدیریت نیروی انسانی

چکیده

مدیریت آموزشی، فراگردی اجتماعی است که مستلزم ایجاد، نگهداشتن، برانگیختن، کنترل کردن و وحدت بخشیدن نیروهای انسانی و مادی می‌باشد که به‌طور رسمی و غیررسمی در درون یک نظام واحد شکل و سازمان می‌یابند، تا هدف‌ها و مقاصد آموزشی را تحقق بخشند این تحقیق به روش توصیفی-پیمایشی، با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته ۳۴ سوالی انجام گرفته است. جامعه آماری در بررسی توصیفی-پیمایشی کلیه دانش آموزان فارغ التحصیل دانشکده فنی نورآباد ممسنی است. که از روش تمام شماری تعداد نمونه ۱۸۰ نفر انتخاب گردیدند. ضریب پایایی آن از طریق شاخص آلفای کرونباخ ۰/۸۲۱ محاسبه گردید. این پرسشنامه در مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای تنظیم شده و طیف آن شامل بسیار زیاد با نمره ۵، زیاد با نمره ۴، متوسط با نمره ۳، و کم با نمره ۲، خیلی کم با نمره ۱، بوده است. بنابراین مدیریت آموزشی می‌تواند اثر مستقیم و معناداری را بر انگیزه معلمان داشته باشد.

کلیدواژه: مدیریت آموزشی، انگیزه، روش تدریس، رضایت

مقدمه

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 راس آن معلم باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد زیرا معلمان 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 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. امروزه، عصر مدیریت و رهبری است و موفقیت نهادها و سازمان‌ها تا حد زیادی به کارآیی و اثربخشی مدیریت بستگی دارد. ساخت نظام آموزشی هر کشوری دربرگیرنده‌ی مجموعه‌ای از نیازهای سازمان‌های رسمی آن کشور بوده و عملکرد نظام آموزش و پرورش که مدیران آموزشی اداره آن را بر عهده دارند، نه تنها از نظر پیشرفت اقتصادی و اجتماعی مهم است، بلکه از نظر تأثیری که بر تحرک شغلی و انتظارات دارد، از اهمیت تعیین کننده‌ای برخوردار است. همچنین آموزش و پرورش، بهترین وسیله، برای ایجاد تغییر ارزش‌ها و رفتارها به‌شمار رفته و باعث می‌شود که افراد، به تناسب استعداد و رغبتی که دارند برای انجام خدمت‌های اجتماعی و اقتصادی و کسب مشاغل و در نتیجه آسایش فردی مهیا شوند. از اینرو، از آغاز قرن اخیر، هیچ کشوری بدون توسعه در مؤسسات آموزشی و مدیران آموزشی تحصیل کرده و مجرب، مراحل توسعه و پیشرفت را طی نکرده است. بنابراین، با افزایش تعداد دانش‌آموزان در سطوح مختلف آموزشی، تأسیس مدارس و مراکز آموزشی جدید، استخدام معلمان بیشتر و سرمایه‌گذاری بیشتر، ضرورت یافته است. از سوی دیگر، ضرورت در تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری، بهبود کیفی و ایجاد فرصت‌های برابر آموزشی برای همگان، نقش خطیر مدیریت نظام آموزشی را بارزتر ساخته است. اکنون عصر مدیریت و رهبری است و موفقیت سازمان‌ها تا حد زیادی به کارایی و اثر بخشی مدیریت بستگی دارد. ترقی و پیشرفت در هر جامعه در گرو فعالیت مدارس است و مدرسه جایگاهی است که مدیریت آن در تربیت تعداد زیادی از کودکان و شکل‌گیری شخصیت آنها نقش بسزایی دارد. بنابراین مدیریت به عنوان رهبر آموزشی در مدرسه را نمی‌توان نادیده گرفت. هر نظام آموزشی، با تعدادی از مشکلات مختلف روبه‌رو است که در این میان ضرورت وجود سیستم مدیریتی قوی و پیرو آن مدیرانی هوشمند و شایسته برای تحقق اهداف تعلیم و تربیت از الزامات اساسی است.

مدیر آموزشی موفق کسی است که با علوم تربیتی و علم روانشناسی آشنا باشد تا بتواند با نیروهایی که در اختیار دارد در فضایی آکنده از احترام متقابل جریان متلاطم تعلیم و تربیت را به پیش ببرد. در این پژوهش که با هدف بیان اهمیت وجود یک مدیر آموزشی توانمند در مدارس به عنوان یکی از مهم‌ترین نیازها و ضروریات آموزش و پرورش در عصر جدید نوشته شده است. (محمدی ۱۳۹۹)

مدیریت آموزشی

امروزه، عصر مدیریت و رهبری است و موفقیت نهادها و سازمان‌ها تا حد زیادی به کارآیی و اثربخشی مدیریت بستگی دارد. (میرکمالی، ۱۳۷۸) ساخت نظام آموزشی هر کشوری دربرگیرنده‌ی مجموعه‌ای از نیازهای سازمان‌های رسمی آن کشور بوده و عملکرد نظام آموزش و پرورش که مدیران آموزشی اداره آن را بر عهده دارند، نه تنها از نظر پیشرفت اقتصادی و اجتماعی مهم است، بلکه از نظر تأثیری که بر تحرک شغلی و انتظارات دارد، از اهمیت تعیین کننده‌ای برخوردار است. همچنین آموزش و پرورش، بهترین وسیله، برای ایجاد تغییر ارزش‌ها و رفتارها به‌شمار رفته و باعث می‌شود که افراد، به تناسب استعداد و رغبتی که دارند برای انجام خدمت‌های اجتماعی و اقتصادی و کسب مشاغل و در نتیجه آسایش فردی مهیا شوند. از اینرو، از آغاز قرن اخیر، هیچ کشوری بدون توسعه در مؤسسات آموزشی و مدیران آموزشی تحصیل کرده و مجرب، مراحل توسعه و پیشرفت را طی نکرده است. (قرائی مقدم، ۱۳۹۰)

بنابراین، با افزایش تعداد دانش‌آموزان در سطوح مختلف آموزشی، تأسیس مدارس و مراکز آموزشی جدید، استخدام معلمان بیشتر و سرمایه‌گذاری بیشتر، ضرورت یافته است. از سوی دیگر، ضرورت در تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری، بهبود کیفی و ایجاد فرصت‌های برابر آموزشی برای همگان، نقش خطیر مدیریت نظام آموزشی را بارزتر ساخته است. (جهانیان، ۱۳۸۷)

امروزه آموزش و پرورش عمومی در مدارس کشور، آموزش سنتی یا صرفاً صوتی است. حداکثر کار چند رسانه‌ای در مسائل آموزشی، نصب چند پوستر رنگی بر روی تخته سیاه کلاس است. در آموزش بصری-شنیداری، تلاش می‌کنیم تا آموزش را با فیلم، انیمیشن، کلیپ‌های ویدئویی و غیره ارائه دهیم. در این روش، بقای موضوع (محتوا) حدود ۲۰ سال است، درحالی که طول عمر این انتقال کمتر می‌باشد. در مدارس عمومی، طرح درس معلمان شامل مجموعه‌ای از دستورالعمل‌ها، برنامه آموزشی، سؤالات تمرینی اضافی و آزمون‌های کلاسی و غیره می‌باشد. اما در مدارس چندرسانه‌ای علاوه بر این‌ها، معلم از مواد آموزشی چندرسانه‌ای از جمله فیلم‌ها، عکس‌ها و اسلایدها نیز برای بهبود کیفیت آموزش و ابقای آموزش استفاده می‌کند. این اولین مرحله در حرکت به سمت مدارس هوشمند می‌باشد. دو روش مختلف در مورد تأثیر ICT بر سیستم آموزشی وجود دارد (و به‌ویژه در مدارس). برخی معتقدند که اثر فناوری‌های جدید به‌سادگی تدریجی است و انتقالی کارآمد از برنامه مدرسه سنتی را اعمال می‌کند و در حقیقت، دسترسی به اطلاعات تسریع می‌یابد. روش دیگر این است که اطلاعات جدید و فناوری ارتباطی، مدارس، آموزش و ابزارها را به‌طور قابل ملاحظه‌ای تغییر می‌دهد. در این دیدگاه، فناوری اطلاعات از مرزهای سیستم تحصیل سنتی پیشین فراتر می‌رود. این تغییر باید مرحله به مرحله و باتدبیر و اندیشه باشد. (سلطانی، ۲۰۱۲)

مدرسه هوشمند مدرسه‌ای فیزیکی است که کنترل و مدیریت آن مبتنی بر کامپیوتر و فناوری شبکه است و محتوای دروس آن الکترونیکی است و سیستم ارزیابی و نظارت آن هوشمند است. در این مدرسه، یک دانش‌آموز هوشمند زمانی تا حداکثر ۶ ماه را

صرف موضوعات به روشی مداوم و شنیداری می‌کند. همچنین در محتوای بصری- شنیداری، محتواهای علمی در محیطی جذاب و با قابلیت‌های عملیاتی، تغییر و توسعه می‌یابند و در این نقطه به مقامات مدرسه اجازه می‌دهند تا تخته‌سیاه‌ها و مشق شب را با کامپیوتر و CD در مدارس هوشمند جایگزین کنند. دانش‌آموزان می‌توانند از اینترنت استفاده کنند و اطلاعاتی در مورد هر موضوعی که می‌خواهند به دست آورند. در این سیستم، هم معلمان و هم دانش‌آموزان محتوای درسی و الکترونیکی را در قالب CD ارائه می‌دهند. (سلیمانی ۲۰۱۳)

در مدارس هوشمند، آموزش منحصر برای معلم نیست، اما آموزش و یادگیری به شدت عاملی است و دانش‌آموزان نقشی اساسی در یادگیری مباحث علمی دارند. در مدارس هوشمند، استفاده از محتوای الکترونیکی معلمان، منجر به بهبود یادگیری و ذخیره‌سازی زمان می‌شود و دانش‌آموزان فرصتی برای نشان دادن توانایی‌شان و تولید محتوا دارند. در این مدارس، موفقیت دست‌یافتنی است و مقدار آن به آزمودن و پیگیری و هدایت صحیح و جهت‌دار بستگی دارد. در این روش، روحیه پژوهش دانش‌آموزان، جایگزین روحیه بی‌هدفی آن‌ها می‌شود. در این سیستم، عناصر کلیدی برای هر تغییری، تغییر در تفکر و ابزارها و تسهیلات است که تنها ابزارها برای پوشش افکار هستند. در مدارس هوشمند، معلمان می‌توانند در مدرسه کار کنند تا اینکه تلاش کنند که پاسخ‌های خود را برای سؤالات دانش‌آموزان بیابند، از آن‌ها می‌خواهند پاسخ سؤالشان را از کامپیوتر بیابند و به دیگران بگویند. مدرسه هوشمند مدرسه‌ای از سیستم‌های تحصیلی با فناوری‌های مدرن و بخش دیجیتالی هوشمند برای تسریع فرایند یادگیری، آموزش و بهبود مدیریت سیستم است که پس از آن انسان عصر اطلاعات قادر به پردازش و طبقه‌بندی و استفاده بهینه از دانش روز فنی برای یافتن طیف وسیعی از استعداد و خلاقیت است. (اردوان، ۲۰۱۱)

نگاه پیشرفته در نظارت و راهنمایی آموزشی آن هم به عنوان ساختار بالینی می‌باشد که تلاش برای افزایش کیفیت آموزش و یادگیری را باعث می‌شود. این حساب این فرایند را به فرایند مهم تبدیل می‌کند و برای ارائه شرایط مورد نیاز و شناسایی ویژگی‌های شغلی و عاطفی معلمان و انگیزه‌شان و پیدا کردن راه حل برای حل مشکلات‌شان تلاش می‌کند. با این حال، به رغم اهمیت نظارت و راهنمایی موقعیت در ارتقاء بهره‌وری معلمان به عنوان یک چرخه بازخورد سیاست‌ها عمل می‌کند و روش‌های اداری ناامیدکننده هستند و هیچ اولویتی پذیرفته شده در بهبود سیستم آموزشی وجود ندارد. زیرا مدرسه محیطی است که در آن دانش‌آموزان مهارت‌های زندگی را یاد می‌گیرند و این موضوع به شاخص‌های کیفی مرتبط شده است. بهبود کیفیت آموزش یکی از بازدارندگان ترک تحصیل خواهد بود و نظارت و روند آموزشی مربوط به بهبود آموزش و کار است، بنابراین هدف اصلی بهبود کیفیت فعالیت‌های آموزشی و سنگ بنای این فرآیند است. اهمیت، اعتبار و ضرورت نظارت به طور فزاینده در حال گسترش است. علاوه بر این، با افزایش انتظارات در محیط‌های آموزشی برای افزایش کیفیت خدمات آموزشی معلمان و مدیران انتظار می‌رود توجه به شرایط فعلی هدایت شود که منجر به تغییرات قابل توجهی در روابط انسانی در مدرسه، تغییر قابل توجهی در رفتار و روابطشان با دانش‌آموزان برای ایجاد محیط‌های یادگیری می‌شود. (مرادی سفیدان، ۱۳۹۴)

روش تدریس و انگیزه معلمان

شناخت و آگاهی مدرسان از نظریه های یادگیری و الگوهای تدریس اهمیت ویژه ای دارد، زیرا اماکن آموزشی جایگاهی برای هدایت، نظارت و یادگیری هستند و معلم چون راهنما، ناظر و سازمان دهنده است. معلم افزون بر آگاهی های الزم در زمینه ماده درسی، باید درباره ی شیوه های طراحی آموزشی و ارزشیابی آن نیز دانش و مهارت کافی داشته باشد (اکبری، ۲۰۱۰). خالقیت مقوله ای است که پرورش آن عمدتاً تحت تأثیر دو عامل است: یک عامل درونی که به خصوصیات فردی افراد مربوط می شود می توان با بهره گیری از روش ها و ابزارهای مناسب آموزشی، به پرورش قدرت آفرینندگی و خالقیت در فراگیران اقدام نمود زیرا نظام آموزشی است که به عنوان یک عامل مؤثر در رشد انسان باید فرصت بروز و تحول توانائی های بالقوه را برای انسان ها فراهم سازد. خالقیت معلم بر انگیزه یادگیری و پیشرفت دانش آموزان تأثیر گذار می باشد. (رحیمی و عباس پور ۲۰۱۳) در تحقیقی با عنوان بررسی جنبه های روانشناختی (انگیزه پیشرفت، خالقیت (اثربخشی روش های نوین تدریس در آموزش عالی ایران به این نتیجه رسیدند که دانشجویانی که با روش مباحثه گروهی آموزش می بینند انگیزه پیشرفت، خالقیت و پیشرفت تحصیلی بیشتری از خود نشان می دهند. بر همین اساس به ترتیب روش های نمایش علمی، پرسش و پاسخ و روش سخنرانی در رتبه های بعدی بر انگیزه پیشرفت، خالقیت و پیشرفت تحصیلی دانشجویان تأثیر گذار بوده است. (عزیزفرد، ۲۰۱۴)، در تحقیقی به این نتیجه رسید که رابطه معناداری بین آگاهی معلمان از روش های نوین تدریس و انگیزش شغلی بر پیشرفت تحصیلی دروس علوم، فارسی و ریاضی مشاهده نشد. اما بین آگاهی از روش های نوین تدریس با انگیزش شغلی رابطه معناداری معکوسی وجود دارد. براساس یافته های دیگر پژوهش، بین میزان آگاهی از روش های نوین تدریس و انگیزش شغلی معلمان با توجه به جنسیت و میزان تحصیالت آنها تفاوت معناداری وجود دارد. اما با توجه به سابقه خدمت آنها (با توجه به روش های نوین تدریس تفاوتی مشاهده نشد اما با توجه به انگیزش شغلی وجود دارد) و همچنین در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دختر و پسر تفاوت معناداری مشاهده نشد. (اتحادی و همکاران، ۲۰۱۶) تحقیقی به این نتیجه رسیدند که از نظر معلمان راهکارهای ایجاد انگیزه برای استفاده از روش های نوین تدریس شامل موارد زیر می باشد-۱: تغییر در منابع کتب درسی -۲: تشکیل کالس های ضمن خدمت -۳: شناخت روش های نوین از طریق جزوه و کتاب آموزشی -۴: وجود امکان ادامه تحصیل معلمان -۵: تشویق معلمان نمونه -۶: پاداش های معنوی و مادی -۷: دایر کردن کارگاه های آموزشی و تخصصی -۸: گردهمایی های علمی و پژوهشی -۹: فرصت مشارکت در تعیین اهداف آموزشی -۱۰: احترام گذاشتن به معلمان در خارج از مدرسه -۱۱: شرح وظایف شغلی -۱۲: استقبال از همکاری های داوطلبانه معلمان و همکاری مداوم اولیاء با معلمان. (نجفی و همکاران، ۲۰۱۵) رضایت شغلی (خشنودی شغلی) مجموعهای از احساسهای سازگار و ناسازگار است که کارکنان به وسیله آن به کار خود مینگرند. باید بتوان گفت از مهمترین ارکان پایداری و ثبات هر سازمانی رضایت شغلی کارکنان آن است. مدیریت به دنبال رضایت شغلی بالاست. زیرا این پدیده با پیامدهای مثبتی که خواست مدیران است پیوسته است. رضایت شغلی بالا نشان دهنده سازمانی است که به گونهای خوب و صحیح اداره میشود و به طور کلی نتیجهای است که از مدیریت رفتاری کار ساز سرچشمه میگردد رضایت شغلی معیاری برای اندازه گیری فضای نیروی انسانی پشتیبان در هر سازمان است. امروز دیگر اعضای یک سازمان به جهت علاقه و استعدادی که در شغل مورد نظر دارند به آن شغل روی نمیآورند و حرفهای برایشان پر اهمیت است که دارای درآمد بیشتری باشد

و از شغلی رضایت دارند که حقوق بیشتری در آن شغل بگیرند. در هر حال در کشور ما مشکلات اقتصادی آنقدر افراد را تحت فشار قرار داده است که دیگر زیاد به اهداف شغل و سازمان و ارتقاء آن نمیاندیشند. اما چون یکی از ارکان بسیار مهم و سازمانی نیروی انسانی میباشد بنابراین بالا بردن روحیات کاری و ایجاد رضایت شغلی برای اعضای فعالیتهای بسیار مهم مدیران یک سازمان است که باید در این زمینه اطلاعات کامل داشته و از مسائل و مشکلات کاری که با آنها سروکار دارد آشنا بوده فضای تحت نظارت خود را خوب بشناسد که همه موارد میطلبد که تحقیقات جامعی در این زمینهها از سوی پژوهشگران انجام میشود. (معظمی و همکاران، ۱۴۰۱)

از آنجا که کار، ضرورت توسعه است و اکثریت افراد بیشتر وقت خود را در محیط کار می گذارند 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. در اینجا به راهکارهایی که می توانند انگیزه معلمان را افزایش دهند اشاره می کنیم:

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:

در هر سازمانی افراد معمولاً تلاش و کوشش و آنچه که نتیجه آن است را در مقابل 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 پررنگ تر کرد.

رتبه بندی متغیرهای تحقیق

به منظور مقایسه و رتبه بندی متغیرهای تحقیق (مدیریت، انگیزه، روش تدریس، رضایت)، اقدام به آزمون فریدمن گردیده است. اگر مقدار عدد معناداری (Si g) بدست آمده برای آزمون فریدمن کمتر از ۰/۰۵ باشد، به این معنا است که میانگین رتبه متغیرهای تحقیق با یکدیگر برابر نیستند و به عبارت دیگر، میانگین ها دارای رتبه های متفاوت هستند و اگر مقدار عدد معناداری (Si g) بیشتر از ۰/۰۵ باشد، به این معنا است که میانگین ها با یکدیگر برابر هستند و به عبارت دیگر، میانگین ها دارای رتبه های یکسان هستند. بنابراین، اگر میانگین ها دارای رتبه های متفاوت باشند، با استفاده از آزمون تعقیبی Wl coxon اولویت آنها مشخص می گردد.

آزمون فریدمن جهت رتبه‌بندی متغیرهای تحقیق

متغیرهای تحقیق	مدیریت آموزشی	انگیزه	روش تدریس	رضایت	تعداد مورد استفاده جهت رتبه‌بندی	عدد معناداری (Si g)
میانگین رتبه	۲/۰۶	۲/۹۶	۲/۵۴	۲/۴۴	۱۸۰	۰/۰۰۰

با توجه به جدول فوق، مقدار عدد معناداری (Si g) آزمون فریدمن، کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین ترتیب اولویت برای چهار متغیر تحقیق با هم برابر نبوده و اختلاف معناداری با یکدیگر دارند. از این رو، به منظور تعیین رتبه آنها، از آزمون **Wilcoxon** استفاده می‌شود.

نتیجه گیری

تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها

در بررسی تاهل نمونه‌های مورد مطالعه بیشترین فراوانی مربوط به پاسخ دهندگان مجرد ۶۳/۸۹ درصد و کمترین فراوانی مربوط به پاسخ دهندگان متأهل ۳۶/۱۱ درصد می‌باشد. و در بررسی سمت نمونه‌های مورد مطالعه دانشجو با ۶۱/۶۷ بیشترین فراوانی و استاد با ۳۸/۳۳ درصد کمترین درصد را داشتند. شرکت کنندگان در تحقیق متعلق به رده سنی زیر ۲۰ سال، ۲۷/۷۸ درصد رده سنی ۲۱-۲۳ سال ۴۴/۴۴ درصد رده سنی ۲۳-۲۵ سال، ۱۶/۶۷ درصد و رده سنی بالای ۲۵ سال ۱۱/۱۱ درصد می‌باشند.

نتایج به دست آمده از آمار استنباطی

فرضیه اول که تاثیر مدیریت آموزشی و انگیزه معلمان را بررسی می‌کند، با ضریب تاثیر گذاری ۰/۷۷ و P-Value کمتر از ۰/۰۵، مورد تایید قرار می‌گیرد.

فرضیه دوم که مدیریت آموزشی بر انگیزه را مورد بررسی قرار می‌دهد، با ضریب تاثیر گذاری ۰/۴۳ و P-Value کمتر از ۰/۰۵ مورد تایید قرار می‌گیرد.

فرضیه سوم که تاثیر روش تدریس بر رضایت را مورد بررسی قرار می‌دهد، با ضریب تاثیر گذاری ۰/۷۳ و P-Value کمتر از ۰/۰۵، مورد تایید قرار می‌گیرد. برای ایجاد انگیزه در معلمان باید محیط مدرسه تبدیل به مکانی انگیزشی گردد. رضایت شغلی

مهمترین بخش در بحث مدیریت آموزشی می باشد. معلمی که انگیزه و رضایت کافی را نداشته باشد عملکرد ضعیفی را خواهد داشت. مدیریت جامع در سیستم آموزشی می تواند مهمترین موانع انگیزه معلمین در تدریس را مرتفع سازد. روش تدریس باید نظاممند و متناسب به زمان حال دانش آموزان باشد.

منابع

- جهانیان، رمضان (۱۳۸۷) مدیریت آموزشی و آموزشگاهی، کرج، سرفراز، چاپ اول، ص ۲۷.
- قرائی مقدم، امان‌الله (۱۳۹۰)؛ مدیریت آموزشی، پیشین، ص ۱۳.
- میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۸۷). رهبری و مدیریت آموزشی، تهران، یسپرون، چاپ ششم، ص ۱۵.
- مرادی سفیدانی، معصومه، سهراب یزدانی (۱۳۹۴). اثر نظارت آموزشی مدیران در ارتقای کیفیت آموزش، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، ایران.
- معظمی، مجتبی، رضایی، سعیده (۱۴۰۱). عوامل موثر بر رضایت و انگیزه شغلی معلمان و نقش آن در میزان کاربست روش های نوین آموزش و پژوهشی در کلاس درس. مجله مدیریت نوآفرینی، صفحه ۵۵-۴۴ دوره ۲، شماره ۳.
- Majidi, Ardavan (۲۰۱۱) the top system.
- Mehdi Solta (۲۰۱۵). The Structure of Smart Schools in the Educational System. Journal of Basic and Applied J. Basic. Appl. Sci. Res., 2(6)6250-6254.
- Solymani, Ameneh (۲۰۱۳), six of technological learning in communities (technology), URL: <http://raha503.persianblog.ir/post/13>