

استكشاف مدى دافعية المعلم إلى التطوير من وجهة نظر الكادر الأكاديمي في مدرسة من مدارس رأس الخيمة (بحث إجرائي)

خولة سعيد الزعابي

ماجستير التربية الابتكارية، كلية التربية، جامعة الإمارات العربية المتحدة
البريد الإلكتروني: kh2.alzaabi@gmail.com

الدكتور راشد مسلم الريامي

كلية التربية، جامعة الإمارات العربية المتحدة

المخلص

يهدف البحث إلى التعرف على استكشاف مدى دافعية المعلم إلى التطوير من وجهة نظر الكادر الأكاديمي في مدرسة من مدارس رأس الخيمة، وقد اعتمدت الباحثة المنهج الكمي والنوعي، وكانت الاستبانة هي الأداة لجمع البيانات (استبانة ورقة)، كما تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (30) من الكادر الأكاديمي (معلمين وإداريين)، ولقد تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج: تم التوصل على أن المعلمين يتمتعون بدافعية إلى التطوير من خلال العوامل الفردية والاجتماعية والعوامل التحكمية في مدرسة من مدارس رأس الخيمة من وجهة نظر الكادر الأكاديمي، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) حول مدى قياس دافعية المعلم إلى التطوير من خلال العوامل الفردية والاجتماعية والعوامل التحكمية، تعزى إلى المتغيرات البحث الديمغرافية (العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الوظيفة الحالية)، وتوصلت الباحثة على العديد من الحلول وذلك من خلال السؤال المفتوح حول ما هي الحلول التي تساعد المعلم على التطوير ومنها: خلق مجتمع مدرسي غني بالأنشطة اللامنهجية. توفير الموارد التعليمية اللازمة للمعلم، التحفيز المادي والمعنوي للمعلم بشكل مستمر، تقليل المهام والتكاليف التي يقوم بها المعلم، منح المعلم ساعات سعادة كل أسبوع، توفير المزيد من الموارد الإلكترونية والتي ترتبط بالمرحلة الدراسية. ولقد تم عرض مقترح وهو إقامة أنشطة هادفة تدعو إلى أهمية دور المعلم وذلك في وقت الاستراحة لرفع دافعيته، كما يتم تحفيزه مادياً ومعنوياً خلال هذه الاستراحة، مما ساعده بالشعور بالتقدير ورفع دافعيته للتطوير، و شعوره بالسعادة ورغبته في الإنجاز والعمل، كما ساهمت الأنشطة من خروج المعلم من جو الدراسة إلى جو الترفيه والاستمتاع.

الكلمات المفتاحية: الدافعية، دافعية الإنجاز، التطوير، الكادر الأكاديمي.



Exploring the Extent of Teacher Motivation for Development from the point of view of the Academic Staff in a Ras Al Khaimah School (An action research)

Khawla Saeed Al Zaabi

Master of Innovative Education, College of Education, United Arab Emirates University
Email: kh2.alzaabi@gmail.com

Dr. Rashid Muslim Al Riyami

College of Education, United Arab Emirates University

ABSTRACT

The research aims to identify and explore the extent of teacher motivation for development from the point of view of the academic staff in a school in Ras Al Khaimah. The researcher adopted the quantitative and qualitative approach, and the questionnaire was the tool for collecting data (a paper questionnaire). A random sample of (30) was chosen.) of the academic staff (teachers and administrators), and the data was analyzed using the statistical program SPSS, and the study reached a number of results: It was concluded that teachers are motivated to develop through individual, social, and control factors in a school in Ras Al Khaimah from the point of view of From the academic staff's perspective, There are no statistically significant differences at the significance level (0.05) regarding the extent to which teacher motivation for development is measured through individual, social, and control factors, attributed to the demographic research variables (age, years of experience, academic qualification, current job), and the researcher found many Solutions through an open question about what solutions help the teacher to develop and which ones Creating a school community rich in extracurricular activities. Providing the necessary educational resources for the teacher. Continuous material and moral stimulation for the teacher. Reducing the tasks and costs carried out by the teacher. Providing the teacher with happy hours every week. Providing more electronic resources that are related to the academic stage. A proposal has been presented. It is the establishment of purposeful activities that call for the importance of the teacher's role during the break to raise his motivation. He is also stimulated financially and morally during this break, which helped him feel appreciated and raise his motivation for development, his feeling of happiness and his desire to achieve and work. The activities also contributed to the teacher's withdrawal from the study environment To an atmosphere of entertainment and enjoyment.

Keywords: motivation, achievement motivation, development, academic staff.



المقدمة:

إن من الأمور التي تدفع الإنسان إلى الإنجاز والتقدم هي الدافعية كما أن دافعية الإنجاز: أن لدافعية الإنجاز أهمية خاصة لدى الفرد والمجتمع على حد سواء، فقد حظيت باهتمام الباحثين في مختلف مجالات الحياة لكون أهميتها لا تقتصر فقط على الجانب النفسي بل تتعداه لتشمل العديد من المجالات كالمجال الرياضي والاقتصادي والتربوي إذ تعبر عن مدى رغبة الفرد في إنجاز المهمات الصعبة ومناقسة الآخرين والتغلب عليهم، والتغلب على العقبات التي تواجهه، وتناوله للأفكار والأشياء بطريقة منظمة وبلوغه مستوى متميز في ميادين الحياة المختلفة، فضلا عن ذلك تسهم دافعية الإنجاز في تحقيق الفرد لتوافقه النفسي؛ لأن الفرد الذي يحقق الإنجازات سيكون على الأرجح أكثر تقبلا لذاته وأكثر سعيا لتحقيقها، وينعكس ذلك ايجابيا على محيطه الاجتماعي. ولكون دافعية الإنجاز سترفع من مستوى إنتاجية الفرد في كافة مجالات الحياة، والنمو الاقتصادي في المجتمع، إذ يرتبط النمو الاقتصادي بما لدى أفراد من مستويات مرتفعة أو منخفضة من دافعية الانجاز، ولكي ينجح المعلمون والأساتذة الجامعيون في استثارة الدافعية إلى حدودها القصوى لا بد لهم من معرفة العوامل التي ترتقي بها إلى حدودها القصوى، وتلك العوامل التي تعمل على إعاقتها. (معاوية، 2021).

مشكلة الدراسة:

استكشاف مدى دافعية المعلم إلى التطوير في مدرسة من مدارس رأس الخيمة.

الهدف الرئيسي للدراسة:

التعرف على مدى قياس دافعية المعلم إلى التطوير من خلال العوامل الفردية والاجتماعية والتحكمية التي تؤثر على ممارستهم وأساليبهم التعليمية.

أهمية الدراسة:

1. التعرف على مقياس الدافعية لتطوير المعلم من خلال العوامل (الفردية والاجتماعية والتحكمية).
2. تقديم مقترحات وحلول لزيادة دافعية المعلم للتطوير.
3. تقديم تغذية راجعة للمدرسة عن أهمية الدافعية وتأثيرها على التطوير لدى المعلم.
4. تحقيق الفائدة للباحثين في مجال الدافعية.

أسئلة الدراسة:

1. ما مدى قياس دافعية المعلم إلى التطوير من خلال العوامل الفردية والاجتماعية والعوامل التحكمية في مدرسة من مدارس رأس الخيمة من وجهة نظر الكادر الأكاديمي؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) حول مدى قياس دافعية المعلم إلى التطوير من خلال العوامل الفردية والاجتماعية والعوامل التحكمية، تعزى إلى المتغيرات البحث الديمغرافية (العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الوظيفة الحالية)؟
3. ما هي الحلول بראيك لزيادة دافعية المعلم للتطوير؟

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: قياس دافعية المعلم إلى التطوير من خلال العوامل الفردية والاجتماعية والعوامل التحكمية. الحدود البشرية: طبق هذا البحث على عينة من الكادر التعليمي في مدرسة من مدارس رأس الخيمة. الحدود المكانية: نفذ هذا البحث على مدرسة من مدارس رأس الخيمة. الحدود الزمنية: نفذ هذا البحث في عام 2023.

مصطلحات الدراسة:

وتعرف الباحثة (عليوة، 2023) بأن الدافعية هي عبارة عن قوة محركة للسلوك تعمل على إثارة وتوجيه ومدته بالطاقة ريثما يتحقق الهدف المرتبط بها أو إشباع الحاجة التي تثيرها. دافعية للإنجاز: استعداد الفرد لتحمل المسؤولية، والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي قد تواجهه والشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل. (خليفة، 2000) ويعرف التطوير: بأنه التغيير التدريجي الذي يحدث في تركيب المجتمع أو العلاقات أو النظم أو القيم السائدة فيه (المعجم الوجيز، 1999). وتعرف الباحثة الكادر الأكاديمي: بأنه كل عضو تابع للمؤسسة التعليمية في دولة الإمارات من معلمين وإداريين، ولديه المؤهل التعليمي الذي يمكنه من أداء مهنته بما يتناسب مع تخصصه.



منهجية الدراسة:

منهج البحث: تم استخدام المنهج الكمي لجمع البيانات والنوعي من خلال السؤال المفتوح. الأدوات: استبيان ورقي يتكون من الخصائص الديموغرافية وخمسة عشر عبارة عن قياس دافعية المعلم إلى التطوير من خلال العوامل الفردية والاجتماعية والعوامل التحكمية. المجتمع: مدرسة من مدارس رأس الخيمة. العينة: مدراس من مدارس رأس الخيمة الكادر الأكاديمي (معلمين، وإداريين) وعددهم 30.

جدول 1

الجدول التالي يوضح توزيع العينة حسب البيانات الديموغرافية

الجنس	العمر	سنوات الخبرة	المستوى التعليمي	الوظيفة الحالية
ذكر	0	من 4 إلى 22 سنة	من 5-7 سنوات	1 معلم احتياط
أنثى	30	من 14 إلى 31 سنة	من 6-10 سنوات	23 معلم
		من 41 إلى 50 سنة	من 8 إلى 11 سنة	26 ماجستير
		51 فأكثر	14 16 سنة فأكثر	1 إداري

عدد المشاركين 30

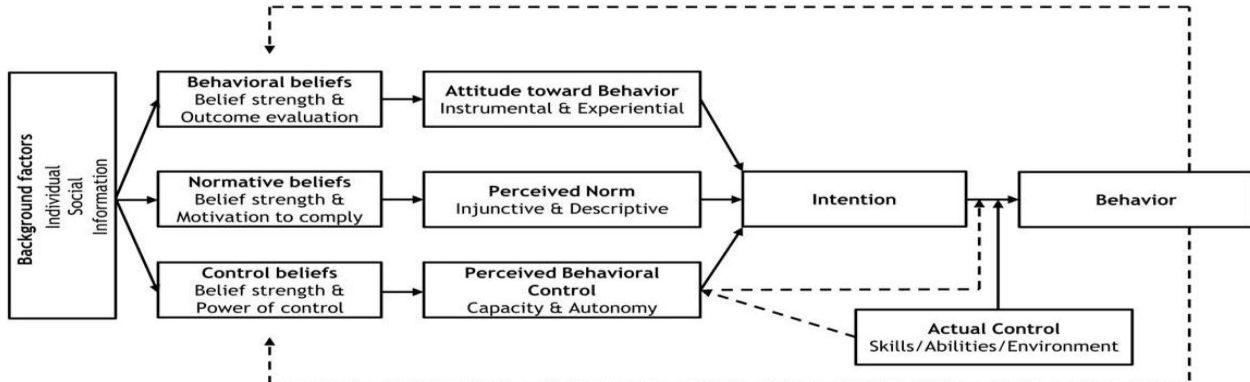
من خلال الجدول (1) يتبين لنا توزيع العينة والتي كانت تتكون من (30) أنثى ، حيث بلغ أكثر الاعمار مشاركة من (13-40) سنة حيث بلغ عددهم (14) ، وأكثر سنوات الخبرة المشاركة في هذا الاستبيان (16سنة فأكثر) حيث بلغ عددهم (14)، كما أن أكثر المستويات التعليمية المشاركة في هذا الاستبيان هي البكالوريوس حيث بلغ عددهم (26) ، كما كانوا المعلمين هو أكثر فئة شاركت في هذا الاستبيان حيث بلغ عددهم (23).

أداة الدراسة:

تم الاستعانة ببعض العبارات من بحث الأستاذة فاطمة بنت محمد سالم الصالحي والأستاذة ربا بنت سالم سعيد المنذري والذي بعنوان "أسباب ضعف الدافعية المهنية لدى معلمي صفوف الحادي عشر والثاني عشر من وجهة نظر المعلمين أنفسهم في محافظة الباطنة شمالاً" وتم التعديل على هذه العبارات بما يتناسب مع بحثي والتدقيق عليها من قبل بعض المعلمين ودكتور من كلية التربية ، تكونت استبانة البحث من جزئين: الجزء الأول: البيانات الديموغرافية: (العمر -المستوى التعليمي -الوظيفة الحالية -عدد سنوات الخبرة)، الجزء الثاني: محور الاستبانة الرئيسية: وتشمل ثلاث عوامل العوامل الفردية والعوامل الاجتماعية والعوامل التحكمية وتتضمن (14) عبارة، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي وفق درجات الموافقة (موافق بشدة -موافق -محايد -غير موافق - غير موافق بشدة)، والتعبير لهذا المقياس كميأ بإعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجات (1-2-3-4-5).



كما تم اعتماد مقياس الدافعية (ويكيبيديا، 2021) في إعداد عوامل الاستبانة كما في الشكل التالي :



تم اختيار العوامل الفردية والعوامل الاجتماعية والعوامل التحكمية في صياغ عبارات الاستبانة .

ثبات أداة البحث:

تم حساب الثبات باستخدام ألفا كرونباخ باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وتبين أن معامل ألفا كرونباخ لثبات أداة الدراسة كالتالي:

جدول 2 حساب قيمة الفاكرونباخ

0.86

قيمة ألفا كرونباخ

تدل قيمة ألفا كرونباخ (0.86) على صدق وثبات الاستبانة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

الإطار النظري:

لقد استندت في هذه الدراسة على عدة نظريات والتي تختص في الدافعية ، ومن أشهر نظريات الدافعية نظرية أتكينسون (Atkinson، 1965) في نظريته "الدافعية للإنجاز" والتي تقوم على متغيرات ثلاثة وهي قوة الدافع ووقوع تحقيق الهدف والقيمة الحافزة المدركة.

كما أكدت النظرية على أن فالإنسان يتمتع بقدر هائل من الطاقة الكامنة التي يختلف الأفراد فيها من حيث القوة النسبية للدوافع لديهم، وأن كل دافع يؤدي إلى نموذج مختلف من السلوك، وأنه إذا ما اختلفت الخصائص الموقفة أو المثبرات فإن الدوافع المختلفة ينتج عنها نماذج مختلفة من السلوك.

نظرية هرم ماسلو (الفرماوي، 2008) حيث ميّز ماسلو بين خمس حاجات في ترتيب هرمي لدوافع الإنسان وحاجاته وهي الحاجات الفسيولوجية كالطعام والشراب والهواء، والحاجة إلى الأمن، والحاجة إلى الانتماء، والحاجة إلى تقدير الذات، والحاجة إلى تحقيق الذات.

وبتفصيل أكثر عن نظرية الدافعية لهرم ماسلو كما في كتاب (صالح، 2014) كالتالي:

الحاجات الفسيولوجية (Physiology needs): تقع في أعلى سلم الحاجات وتبدو أقوى من غيرها لاعتبارها حاجات ضرورية للحياة نفسها مثل الحاجة للطعام، والحاجة للباس، والحاجة للمأوى والزواج وغيرها لأنها أساس المحافظة على النوع البشري، وما لم تشبع هذه الحاجات الأساسية إلى مستوى يضمن حياة الجسم وقدرته على القيام بوظائفه بصورة سليمة وعادية فإن اهتمام الإنسان ينصب بشكل مركز على هذه الحاجة بينما تنال الحاجات الأخرى قليلاً من الاهتمام لتحقيقها.

حاجات الأمن (Safety needs): تظهر هذه الحاجة في شكل الرغبة في الحماية من الأخطار الجسدية كالحرق والحوادث بأنواعها، والأخطار المالية كالحرمان الاقتصادي، وتهديد الأمن المعنوي خاصة داخل منظمات العمل كالحرمان من التعيين والترقية والحرمان من المنح والعلاوات، والحرمان من إشباع حاجات النقل والتقييم



وغيرها، فالإحساس بالاستقرار في العمل داخل المنظمات وانتظام الدخل، وتأمين المستقبل المعيشي للفرد، تعد من أهم عوامل الاستقرار النفسي أي تحقيق أمن النفس، وتبدأ هذه الحاجة في السيطرة على سلوك الفرد إذا حس الإنسان بأن حاجاته الفسيولوجية قد أشبعت بالقدر الكافي، مما يفسح المجال لحاجة الأمن للسيطرة على اهتمامات الفرد وتوجيه سلوكه ونشاطه.

الحاجة إلى الانتماء أو الحاجة الاجتماعية (Social needs): بإشباع حاجة الانتماء تشبع حاجة فطرية في الإنسان وهي تحقيق الكينونة الاجتماعية له، فالإنسان بطبعه كائن اجتماعي لا يمكنه أن يعيش بمعزل عن الناس، ولذلك بإشباع حاجاته الفسيولوجية والأمنية يتطلع إلى إشباع حاجة الانتماء من خلال إيجاد أو تكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين من بني جنسه وفي هذه المرحلة تصبح حاجة الانتماء أقوى دافع لتوجيه سلوكه.

الحاجة إلى التقدير (Esteem needs): بعد إشباع حاجة الانتماء من خلال تكوين شبكة علاقات اجتماعية وجماعية يطمح الإنسان لينال احترام الجماعة التي قبلته واعترفت بانتمائه إليها مع شعوره بأنه محل احترامها وتقديرها، وقد يكون هذا الاحترام ذاتي صادر من الفرد نفسه ممثلاً في الثقة في النفس والإحساس بالهبة نحو الغير والشعور بحاجة الجماعة إليه، كذلك القدرة على التأثير في محيط بيئته، وقد يكون صادراً من الغير من خلال ما يصفونه عليه من احترام وتقدير، وإذا لم يستطع الأفراد إشباع حاجة التقدير عن طريق السلوك البناء السوي فإنهم قد يلجئون إلى إشباع هذه الحاجة إلى السلوك غير السوي التدميري وعن طريق النشاطات غير الناضجة، كالعامل مثلاً قد يلجأ إلى الدخول في صراعات وسلوكيات فوضوية مع زملائه ومروؤسيه لتحقيق إشباع حاجته من التقدير التي عجز عن تحقيقها بالطرق البناءة.

حاجة تحقيق الذات (Self actualization needs): عندما تبلغ الحاجة إلى التقدير من الإشباع إلى درجة مرضية ومقبولة، فإن الفرد يبدأ بالتطلع إلى ما يدعم هذه الحاجة ويرسخها ويثبتها، ولذلك تصبح حاجة تحقيق الذات في نظر ماسلو أقوى دوافع سلوك الفرد، وتتربع على قمة هرم سلم حاجاته، وتحقيق الذات في نظر ماسلو هي رغبة الفرد في أن يصبح أكثر تميزاً من غيره، وله القدرة على تحقيق رغباته بما تسمح به إمكانياته وقدراته المتاحة.

نظرية الأثر (Dodson, 1908) والتي يقصد بها السعة والطاقة التي يمتلكها الفرد للقيام بنشاط معين ولعل أشهر دراسة علمية تتعلق بموضوع الإثارة هي تلك التي قام بها كل من (يركيس و دودسون Yekes and Dodson) حيث عبر عن موضوع الإثارة في رسم بياني بشكل (U) المقلوية التي تمثل العلاقة الوظيفية بين الإثارة والدافع فمستوى معين من الإثارة يمكن أن يؤدي إلى التغيير التعلم، بينما القليل أو الكثير جداً من الإثارة قد يعطل التعلم. ولذلك فالإنسان يحتاج إلى مستوى معقول أو معتدل من الإثارة لدفعه للتعلم. فالإثارة المعتدلة تترك أثراً إيجابياً على التعلم بينما الإثارة الزائدة تتطلب من الفرد نشاطاً مفرطاً قد يؤدي إلى تعطيل الأثر المطلوب. وظائف الدافعية (خليفة، 2000) :

1. للدافعية وظيفة تنشيطية: فهي تعمل على تعبئة الطاقة لدى الفرد وتحفزه نحو الهدف، وتستمر هذه الطاقة المعبأة إلى أن يشبع الفرد حاجته أو يحقق هدفه.
2. للدافعية وظيفة توجيهية: حيث تعمل الدافعية كخطط فهي توجه سلوك الفرد وما ينوي القيام به في المستقبل نحو تحقيق الهدف.

خمس مكونات أساسية للدافعية للإنجاز وهي (خليفة، 2000) :

1. الشعور بالمسؤولية.
2. السعي نحو التفوق لتحقيق مستوى طموح مرتفع.
3. المثابرة.
4. الشعور بأهمية الزمن.
5. التخطيط للمستقبل.

الدراسات السابقة:

هدفت دراسة (محمد، 2023) هدف البحث إلى دراسة دور الدافعية عند العاملين في شركات التأمين في محافظة اللاذقية في أدائهم، دراسة مستوى الدافعية عند العاملين ومستوى الأداء الذي يمتنعون به في هذه الشركات واعتمدت الباحثة على المنهج التحليلي كمنهج عام للبحث، حيث اعتمدت على أسلوب الحصر الشامل في توزيع استبانة البحث، فقد تم توزيع (156) استبانة، كان منها (154) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، ومن ثم استخدمت الباحثة برنامج التحليل الإحصائي Spss 26 ، كأداة لتحليل البيانات المتوافرة، وإجراء التوصيف



الإحصائي واختبار فرضيات البحث. أظهرت النتائج أن العاملين في شركات التأمين في محافظة اللاذقية يتمتعون بمستوى عالٍ من الدافعية والأداء، وتوصلت الباحثة أيضاً إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لمستوى الدافعية عند أفراد مجتمع البحث في أداؤهم.

هدفت دراسة (صالح ف، 2022) إلى الكشف عن مستوى كل من الضغوط المهنية والالتزام المهني والدافعية للإنجاز لدى الإحصائيين الاجتماعيين العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية بقطاع غزة من وجهة نظرهم، مع التعرف إلى العلاقة بين الضغوط المهنية وكل من الالتزام المهني والدافعية للإنجاز، والتعرف إلى الفروق في الضغوط المهنية والالتزام المهني والدافعية للإنجاز لدى الإحصائيين الاجتماعيين العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية بقطاع غزة من وجهة نظرهم، تعزى لكل من متغير الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة). استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي بأسلوبه المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (210) من الإحصائيين الاجتماعيين العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية بقطاع غزة، واستخدمت الباحثة الأدوات التالية: استبانة الضغوط المهنية، والالتزام المهني، والدافعية للإنجاز من إعدادها. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أن الضغوط المهنية لدى الإحصائيين الاجتماعيين العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية بقطاع غزة جاء مرتفعاً بوزن نسبي (71.9%) ومستوى الالتزام المهني جاء مرتفعاً بوزن نسبي (75.1%) ومستوى الدافعية للإنجاز جاء مرتفعاً جداً بوزن نسبي (85.1) كما توصلت إلى عدم وجود علاقة بين متوسط الضغوط المهنية ومتوسط الالتزام المهني ومتوسط الدافعية للإنجاز لدى الإحصائيين الاجتماعيين العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية بقطاع غزة، ووجود علاقة طردية بين الالتزام المهني والدافعية للإنجاز لدى الإحصائيين الاجتماعيين العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية بقطاع غزة، وعدم وجود فروق بين متوسط الضغوط المهنية لدى الإحصائيين الاجتماعيين العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية بقطاع غزة تعزى للجنس، ووجود فروق بين متوسط الضغوط المهنية لدى الإحصائيين الاجتماعيين العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية بقطاع غزة تعزى لسنوات الخدمة لصالح 10 فأكثراً، وعدم وجود فروق بين متوسط الالتزام المهني لدى الإحصائيين الاجتماعيين العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية بقطاع غزة تعزى للجنس وللمؤهل العلمي، وتوجد فروق بين الالتزام المهني لدى الإحصائيين الاجتماعيين العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية بقطاع غزة تعزى لسنوات الخدمة، والفروق لصالح أقل من 5 سنوات، وعدم وجود فروق بين متوسط الدافعية للإنجاز لدى الإحصائيين الاجتماعيين العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية بقطاع غزة تعزى للجنس، ولسنوات الخدمة، ووجود فروق بين متوسط الدافعية للإنجاز لدى الإحصائيين الاجتماعيين العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية بقطاع غزة تعزى للمؤهل العلمي لصالح البكالوريوس.

هدفت الدراسة (الزعيبي، 2022) للكشف عن درجة ممارسة مدراء المدارس الأساسية للأزمات التربوية وأثرها على دافعية الإنجاز للمعلمين في العاصمة عمان، وتكونت عينة الدراسة من (350) من معلمين المدارس الأساسية في العاصمة الأردنية عمان، واستخدمت الدراسة استبانة إدارة الأزمات التربوية، واستبانة دافعية الإنجاز، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن نسبة إدارة الأزمات التربوية لدى مدراء المدارس الأساسية في العاصمة الأردنية التي بلغت (70%) وهو مستوى كبير، وأن نسبة مستوى دافعية الإنجاز للمعلمين بلغت (67.5%) وهو مستوى متوسط، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الأزمات التربوية لدى مدراء المدارس الأساسية ومستوى دافعية الإنجاز لدى معلمين المدارس الأساسية في العاصمة الأردنية لجميع المجالات، ويوجد أثر لإدارة الأزمات التربوية لدى مدراء المدارس على دافعية الإنجاز لدى معلمين المدارس الأساسية في العاصمة الأردنية، كما أن المتغير المستقل يفسر (55.4%) من المتغير التابع.

هدفت دراسة (المنذري، 2013) هدفت الدراسة إلى الكشف عن أسباب ضعف الدافعية المهنية لدى معلمي صفوف الحادي عشر والثاني عشر من وجهة نظر المعلمين أنفسهم في محافظة الباطنة شمالاً، وتحديد درجة اختلاف أسباب ضعف الدافعية المهنية لدى المعلمين باختلاف المتغيرين التاليين (النوع الاجتماعي، سنوات الخبرات). ومن أجل تحقيق تلك الأهداف تم تحليل الأدب النظري وبناء أداة الدراسة وهي عبارة عن استبانة مكونة من (40) فقرة موزعة على أربعة محاور، تم توزيعها على عينة الدراسة المكونة من (371) معلماً ومعلمة. وقد توصلت الدراسة إلى أن المحاور المكونة لمعرفة أسباب ضعف الدافعية لدى المعلمين جميعها كانت بين العالية جداً والعالية في تقدير وجودها لدى أفراد العينة، ومن أكثر المحاور التي كشفت عن أسباب ضعف الدافعية هو محور الأسباب التي تعود للنظام التربوي حيث بلغ المتوسط الحسابي لهم = (3.37)، كما توصلت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية لصالح الذكور في المحورين الثاني والرابع. وأوضحت النتائج أيضاً عدم



وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05=a$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على محاور الاستبانة الأربعة طبق المتغير سنوات الخبرة. بالإضافة إلى أن أحد أهم أسباب انخفاض دافعية المعلمين ضعف الدور الإعلامي في تعزيز مكانة المعلم وإبراز دوره في تربية الأجيال. كما خرجت الدراسة بعدد من التوصيات منها تطبيق نظام الساعات المعتمدة في الصفوف الحادي عشر والثاني عشر على اعتبار أنها مرحلة تسبق المرحلة الجامعية مباشرة، وتطبيق هذا النظام مع المحافظة على خصوصية المرحلة يفتح للمعلم مجال أوسع في كثير من الجوانب. وإعطاء المعلمين دورات تنشيطية في مجال زيادة الدافعية.

وهدفت دراسة (الشيلبي، 2018) إلى أن تطوير الموظفين المحترفين مكوناً رئيسياً في أي خطوة نحو تحسين التعليم، يوفر التطوير المهني للموظفين للمعلم المهارات والمعرفة اللازمة لتنمية الشخصية والتقدم الوظيفي، يشترط في معظم الولايات والمقاطعات والمدارس أن يكمل المعلمون دورات التطوير المهني أثناء الخدمة لتجديد شهادة التعليم المهني الخاصة بهم. ومع ذلك، فإن قلة من المعلمين ينتقدون التطوير المهني الإلزامي للموظفين ويعتقدون أنه يجب أن يكون اختياريًا، استكشفت هذه المراجعة للأدبيات أهمية برامج التطوير المهني للموظفين على معرفة المعلمين ومهاراتهم وناقشت الجانب الإلزامي للتطوير المهني للموظفين بالنسبة للمعلمين، وجدت معظم الدراسات علاقة إيجابية بين أداء المعلم بعد حضور برامج التطوير المهني للموظفين وإنجاز الطلاب، علاوة على ذلك، أظهرت الدراسات أن برامج تطوير الموظفين المحترفين تعمل على تحسين ثقة المعلم وفعاليتها ومهارات العمل الجماعي والقيادة. لذلك، أعتقد أن الولاية والمقاطعة والمدرسة لها الحق في تكليف بعض المعلمين بدورات تطوير الموظفين المهنية لضمان جودة تعليم عالية.

التغيب على الدراسات السابقة:

ويتضح لنا من خلال الدراسات السابقة بأن الدافعية لها تأثير على أداء الموظفين فكلما كان يتمتع الموظف بدافعية عالية أدى ذلك إلى تحسن أدائه الوظيفي كما في دراسة (محمد، 2023)، وكذلك الضغوط المهنية والالتزامات المهنية تؤثر على أداء الإنجاز كما تم توضيحها في دراسة (صالح، 2022)، وأكدت الدراسات بأن للإدارة المدرسية لها دور في رفع دافعية الإنجاز لدى المعلمين وخاصة في الظروف الحرجة وفي ظل الأزمات كما تم تأكيد ذلك في دراسة (الزعبي، 2022)، وفي دراسة (المنذري، 2013) والتي تؤكد أهمية تقدير المعلم ولابد من تعزيز جهوده فأهمال جهوده وعدم تقديره يؤثر في دافعيته للعمل، بالمقابل تؤكد دراسة (الشيلبي، 2018) على أهمية تطوير الموظف من خلال الدورات التطويرية المهنية لما لها من تأثير عليه وعلى تحسين التعليم، كما تؤكد على تأثير أداء المعلم إيجابياً قبل وبعد الدورات التدريبية التطويرية.

تحليل النتائج ومناقشتها:

هدفت الدراسة بشكل رئيسي على التعرف على مدى قياس دافعية المعلم إلى التطوير من خلال العوامل الفردية والاجتماعية والتحكمية التي تؤثر على ممارستهم وأساليبهم التعليمية. لذا تحاول الدراسة الحالية الإجابة على الأسئلة التالية وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة مرتبة حسب تسلسل أسئلتها.

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ونصه " ما مدى قياس دافعية المعلم إلى التطوير من خلال العوامل الفردية والاجتماعية والعوامل التحكمية في مدرسة من مدارس رأس الخيمة من وجهة نظر الكادر الأكاديمي؟" وللإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لتقديرات عينة الدراسة حول مدى ممارسة القيادة التحويلية من وجهة نظر الكادر الأكاديمي؛ ولتوضيح النتائج اعتمدت الباحثة معيار الحكم التالي.

جدول 3

المدى	مدى قياس الدافعية
من 1 إلى 1.79	منخفض جداً
من 1.80 إلى 2.59	منخفض
من 2.60 إلى 3.39	متوسط



مرتفع	من 3.40 إلى 4.19
مرتفع جداً	من 4.20 إلى 5

معيار الحكم على النتائج.

الجدول التالية توضح مدى قياس دافعية المعلم إلى التطوير من خلال العوامل الفردية والاجتماعية والعوامل التحكيمية.
أولاً: جدول العوامل الفردية والاجتماعية والتحكيمية.

الجدول 4

يوضح الجدول التالي متوسطات عوامل مدى دافعية المعلم إلى التطوير

المدى	الرتبة	متوسطات كل عامل	عوامل السؤال الأول
مرتفع جداً	1	4.70	العوامل الفردية
مرتفع جداً	2	4.59	العوامل الاجتماعية
مرتفع جداً	3	4.46	العوامل التحكيمية
مرتفع جداً	4.58		المجموع

ويتضح لنا من الجدول (4) بأن المتوسطات الحسابية لعوامل قياس مدى دافعية المعلم على التطوير بلغت (4.58) وبمدى مرتفع جداً، حيث بلغت العوامل الفردية الرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (4.70)، تليها العوامل الاجتماعية في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (4.59)، تليها العوامل التحكيمية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي (4.46).
ثانياً: جدول العوامل الفردية.

جدول 5

الجدول التالي يوضح متوسطات قياس مدى دافعية المعلم إلى التطوير من خلال العوامل الفردية

العوامل	الرتبة	رقم العبارة	عبارات العوامل الفردية	متوسطات العبارات	المدى	مجموع المتوسطات
العوامل الفردية	3	1	إلى أي مدى تعتقد أن خلفيتك الشخصية وخبرتك تؤثر على ممارساتك وأساليبك التعليمية؟	4.70	مرتفع جداً	4.70
	4	2	ما مدى ثققتك في قدرتك على تكيف أساليب التدريس الخاصة بك لتلبية الاحتياجات التعليمية المتنوعة لطلابك؟	4.67	مرتفع جداً	
	2	3	ما مدى حماسك لتحسين مهاراتك التعليمية بشكل مستمر والبقاء على اطلاع بأحدث الممارسات التعليمية؟	4.73	مرتفع جداً	
	1	4	ما مدى الأهمية التي توليها لبناء علاقات إيجابية مع طلابك لخلق بيئة تعليمية داعمة؟	4.77	مرتفع جداً	
	5	5	ما مدى احتمال قيامك بدمج استراتيجيات وتقنيات تعليمية مختلفة لإشراك طلابك وتحفيزهم في عملية التعلم؟	4.63	مرتفع جداً	

يتضح لنا من الجدول (5) المتوسطات الحسابية لعبارات العوامل الفردية حيث بلغ المتوسط العام (4.70) وبمدى مرتفع جداً، حيث بلغت العبارة رقم (4) والتي تنص على " ما مدى الأهمية التي توليها لبناء علاقات إيجابية مع طلابك



لخلق بيئة تعليمية داعمة؟" في المرتبة الأولى وبأعلى متوسط حسابي بلغ (4.77)، تليها العبارة رقم (3) والتي تنص على " ما مدى حماسك لتحسين مهاراتك التعليمية بشكل مستمر والبقاء على اطلاع بأحدث الممارسات التعليمية؟" في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (4.73)، تليها العبارة رقم (1) والتي تنص على " إلى أي مدى تعتقد أن خلفيتك الشخصية وخبرتك تؤثر على ممارساتك وأساليبك التعليمية؟" في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي (4.70)، تليها العبارة رقم (2) والتي تنص على " ما مدى ثقتك في قدرتك على تكييف أساليب التدريس الخاصة بك لتلبية الاحتياجات التعليمية المتنوعة لطلابك؟" في المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي (4.67)، تليها العبارة رقم (5) والتي تنص على " ما مدى احتمال قيامك بدمج استراتيجيات وتقنيات تعليمية مختلفة لإشراك طلابك وتحفيزهم في عملية التعلم؟" في المرتبة الخامسة وبمتوسط حسابي (4.63).
ثالثاً: جدول العوامل الاجتماعية.

جدول (6)

يوضح المتوسطات الحسابية للعوامل الاجتماعية

العوامل	الرتبة	رقم العبارة	عبارات العوامل الاجتماعية	متوسطات العبارات	المدى	مجموع المتوسطات
العوامل الاجتماعية	2	1	إلى أي مدى تعتقد أن المجتمع المدرسي الداعم يؤثر بشكل إيجابي على فعالية التدريس لديك؟	4.63	مرتفع جداً	4.59
	3	2	ما مدى القيمة التي توليها للتعاون مع المعلمين الآخرين ومشاركة أفضل الممارسات لتعزيز أساليبك التعليمية؟	4.60	مرتفع جداً	
	5	3	ما مدى احتمالية إشراك أولياء الأمور في الرحلة التعليمية لأطفالهم لتعزيز شراكة قوية بين المنزل والمدرسة؟	4.50	مرتفع جداً	
	1	4	ما مدى ثقتك في قدرتك على خلق بيئة صفية شاملة وعادلة تحترم التنوع وتقدره؟	4.67	مرتفع جداً	
	4	5	ما مدى احتمالية مشاركتك في المبادرات والأنشطة على مستوى المدرسة التي تهدف إلى تعزيز ثقافة مدرسية إيجابية وشاملة؟	4.53	مرتفع جداً	

ويتضح لنا من الجدول (6) مجموع المتوسطات الحسابية لعبارة العوامل الاجتماعية (4.59) وبمدى مرتفع جداً، حيث بلغت العبارة رقم (4) والتي تنص على "ما مدى ثقتك في قدرتك على خلق بيئة صفية شاملة وعادلة تحترم التنوع وتقدره؟" المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (4.67)، تليها العبارة رقم (1) والتي تنص على " إلى أي مدى تعتقد أن المجتمع المدرسي الداعم يؤثر بشكل إيجابي على فعالية التدريس لديك؟" في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (4.63)، تليها العبارة رقم (2) والتي تنص على " ما مدى القيمة التي توليها للتعاون مع المعلمين الآخرين ومشاركة أفضل الممارسات لتعزيز أساليبك التعليمية؟" في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي (4.60)، تليها العبارة رقم (5) والتي تنص على "ما مدى احتمالية مشاركتك في المبادرات والأنشطة على مستوى المدرسة التي تهدف إلى تعزيز ثقافة مدرسية إيجابية وشاملة؟" في المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي (4.53)، تليها العبارة رقم (3) والتي تنص على " ما مدى احتمالية إشراك أولياء الأمور في الرحلة التعليمية لأطفالهم لتعزيز شراكة قوية بين المنزل والمدرسة؟" في المرتبة الخامسة وبمتوسط حسابي (4.50) وهذه النتيجة تتفق مع هدفت دراسة (السميع، 2023) والتي تركز على العلاقة بين المشاركة الوالدية ودافعية الإنجاز لدى طلاب المرحلة الإعدادية في ضوء نظرية النسق في خدمة الفرد، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المشاركة الوالدية ودافعية الإنجاز لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية.



رابعاً: جدول العوامل التحكمية.

جدول (7)

جدول متوسطات العوامل التحكمية

العوامل	الرتبة	رقم العبارة	عبارات العوامل التحكمية	متوسطات العبارات	المدى	مجموع المتوسطات
العوامل التحكمية	1	1	ما مدى سيطرتك على المناهج وطرق التدريس في الفصل الدراسي؟	4.73	مرتفع جداً	4.46
	3	2	إلى أي مدى تعتقد أن إدارة مدرستك تدعم وتشجع وتطورك المهني؟	4.27	مرتفع جداً	
	4	3	ما مدى رضاك عن الموارد والمواد المتاحة لك لتقديم عالي الجودة؟	4.17	مرتفع	
	2	4	ما مدى احتمالية قيامك بأخذ زمام المبادرة لمعالجة أي تحديات أو عقبات قد تنشأ في ممارستك التعليمية؟	4.40	مرتفع جداً	
	1	5	ما مدى ثققتك في قدرتك على اتخاذ القرارات والإجراءات التي تؤثر بشكل إيجابي على نتائج تعلم طلابك؟	4.73	مرتفع جداً	

يتضح لنا من الجدول (7) متوسطات العوامل التحكمية (4.46) وبمدى مرتفع جداً، حيث بلغتا العبارتين رقم (1) و(5) والثاني تنص على " ما مدى سيطرتك على المناهج وطرق التدريس المستخدمة في الفصل الدراسي؟" و" ما مدى ثققتك في قدرتك على اتخاذ القرارات والإجراءات التي تؤثر بشكل إيجابي على نتائج تعلم طلابك؟" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (4.73)، تليها العبارة رقم (4) والتي تنص على " ما مدى احتمالية قيامك بأخذ زمام المبادرة لمعالجة أي تحديات أو عقبات قد تنشأ في ممارستك التعليمية؟" في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (4.40)، تليها العبارة رقم (2) والتي تنص على " إلى أي مدى تعتقد أن إدارة مدرستك تدعم وتشجع نموك وتطورك المهني؟" في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي (4.27)، وهذه النتيجة تتفق مع تهدف دراسة (القحطاني، 2022) إلى دور مدير المدرسة في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدارس خميس مشيط، حيث أظهرت النتائج اتفاق استجابة معظم أفراد عينة الدراسة على أنه كان لمديرة المدرسة دور كبير في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية في الجانب المعرفي، والاجتماعي، والمهني، والتكنولوجي. توجد فروق ذات دلالة احصائية بين قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية تعزى إلى المؤهل العلمي. توجد فروق ذات دلالة احصائية بين قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية تعزى إلى الدورات التدريبية. توجد فروق ذات دلالة احصائية بين قيم متوسطات تعزيز مفاهيم التنمية المهنية بالمجال تعزى إلى عدد سنوات الخبرة، تليها العبارة رقم (3) والتي تنص على "ما مدى رضاك عن الموارد والمواد المتاحة لك لتقديم تعليم عالي الجودة؟" في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (4.17).

ومن خلال هذه النتائج تم التوصل على أن المعلمين يتمتعون بدافعية إلى التطوير من خلال العوامل الفردية والاجتماعية والعوامل التحكمية في مدرسة من مدارس رأس الخيمة من وجهة نظر الكادر الأكاديمي
ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني، ونصه:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) حول مدى قياس دافعية المعلم إلى التطوير من خلال العوامل الفردية والاجتماعية والعوامل التحكمية، تعزى إلى المتغيرات البحث الديمغرافية (العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الوظيفة الحالية)؟

للإجابة عن السؤال؛ تم تحليل البيانات واستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد العينة التي تعزى للمتغيرات الديموغرافية الآتية: (النوع الاجتماعي، عدد سنوات الخبرة، الرتبة العسكرية،



المؤهل العلمي). ومقارنة هذه المتوسطات باستخدام اختبار (T-Test)، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) على النحو الآتي.

1: متغير " الوظيفة الحالية "

نظرا لصغر حجم العينة في فئة الوظيفة "معلم احتياط" والتي بلغت فردا واحدا فقط، تم استبعاد هذه الفئة من الفروق الإحصائية، وتم استخدام اختبار (T-Test) للعينة المستقلة؛ لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية تبعاً للفئتين؛ (إداري، معلم)، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (8)

اختبار (T-Test) لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية تبعاً لمتغير الوظيفة الحالية

المتغير المستقل	الوظيفة الحالية	العدد المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) الدلالة الإحصائية
الأداة ككل	إداري	6	4.70	0.396
	معلم	23	4.56	

يتضح من الجدول (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لاستجابة أفراد العينة التي تعزى لمتغير (الوظيفة الحالية)، إذ بلغت قيمة ت بشكل عام (0.862) بدلالة إحصائية بلغت (0.396).

1: متغير " المستوى التعليمي "

تم استخدام اختبار (T-Test) للعينة المستقلة؛ لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية تبعاً للفئتين؛ (بكالوريوس فأقل، دراسات عليا)، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (9)

اختبار (T-Test) لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

المتغير المستقل	المستوى التعليمي	العدد المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) الدلالة الإحصائية
الأداة ككل	بكالوريوس فأقل	27	4.57	0.580
	دراسات عليا	3	4.69	

يتضح من الجدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لاستجابة أفراد العينة التي تعزى لمتغير (المستوى التعليمي)، إذ بلغت قيمة ت بشكل عام (0.559) بدلالة إحصائية بلغت (0.580).

2: متغير " عدد سنوات الخبرة "

تم استخدام اختبار (ANOVA)؛ لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة (10 سنوات فأقل، من 11 الى 15 سنة، من 16 سنة فأكثر)، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (10)

تحليل التباين الأحادي (ANOVA) تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

المتغير المستقل	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف الدلالة الإحصائية
الأداة ككل	بين المجموعات	0.403	2	0.202	0.185
	داخل المجموعات	3.027	27	0.112	
	الكلية	3.431	29		



يتضح من الجدول (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في لاستجابة أفراد العينة التي تعزى لمتغير (عدد سنوات الخبرة)، إذ بلغت قيمة ف بشكل عام (1.797) بدلالة إحصائية بلغت (0.185).

4: متغير " العمر "

تم استخدام اختبار (ANOVA)؛ لمعرفة دلالة الفروق الاحصائية تبعاً لمتغير العمر (من 22 إلى 30 سنة، من 31 إلى 40 سنة، من 41 إلى 50 سنة)، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (11)

تحليل التباين الأحادي (ANOVA) تبعاً لمتغير العمر

المتغير المستقل	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف الدلالة الإحصائية
الأداة ككل	بين المجموعات	0.189	2	0.094	0.466
	داخل المجموعات	3.242	27	0.12	
	الكلية	3.431	29		

يتضح من الجدول (11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في لاستجابة أفراد العينة التي تعزى لمتغير (العمر)، إذ بلغت قيمة ف بشكل عام (0.786) بدلالة إحصائية بلغت (0.466).

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث، ونصه:

ما هي الحلول برأيك لزيادة دافعية المعلم للتطوير؟ وكانت إجابات المعلمات في هذا السؤال كالتالي:

1. خلق مجتمع مدرسي غني بالأنشطة اللامنهجية.
2. توفير الموارد التعليمية اللازمة للمعلم.
3. التحفيز المادي والمعنوي للمعلم بشكل مستمر.
4. تقليل المهام والتكاليف التي يقوم بها المعلم.
5. منح المعلم ساعات سعادة كل أسبوع.
6. توفير المزيد من الموارد الإلكترونية والتي ترتبط بالمرحلة الدراسية.
7. تقليل كثافة المنهج.
8. منح مميزات للمعلم مثل التأمين الصحي وخصومات في بعض المحلات التجارية ومنحه ترقية.
9. ربط ساعات عمل المعلم بتواجد الطلبة في العام الدراسي.
10. توفير المعلم وقت التكاليف المدرسية.

وهذه النتائج تتفق مع دراسة (عيسى، 2009) في بحثه عن الإنهاك النفسي لدى معلمي المدرسة المتوسطة بالكويت وتأثيره على ببطء النمو الأكاديمي لدى طلابه، وأيضاً حجم ظاهرة الإنهاك النفسي للمعلمين والمعلمات في جميع التخصصات ويؤدي ذلك إلى أثار سلبية على البيئة التعليمية وضياح الوقت أثناء تأدية واجبه.

التوصيات :

1. إشراك أولياء الأمور في الرحلة التعليمية لأطفالهم لتعزيز شراكة قوية بين المنزل والمدرسة.
2. تخفيف التكاليف والالتزامات لدى المعلم وخاصة تلك الالتزامات التي لا تدخل ضمن التدريس .
3. تعزيز المعلم سنوياً بما يتناسب مع شخصيته وقدراته.
4. دعم وتشجيع الإدارة المدرسية على النمو المهني لدى المعلم.

التحديات :

1. ندرة البحوث التي تتحدث عن الدافعية لدى الموظف.
2. صعوبة إيجاد وقت مع المعلم لتعبئة الاستبيان وذلك لكثرة المهام والتكاليف.



الفكرة المقترحة :

في ضوء نتائج البحث تقدم الباحثة فكرة والتي هدفت إلى رفع دافعية المعلم إلى التطوير.

نبذه عن المقترح:

وذلك من خلال إقامة أنشطة هادفه والتي تدعو إلى أهمية دور للمعلم وذلك وقت الاستراحة لرفع دافعيته ،كما يتم تحفيزه مادياً ومعنوياً خلال هذه الاستراحة.

الهدف العام من المقترح:

تعزيز وتشجيع ورفع دافعية المعلم للتطوير من خلال بعض الأنشطة الهادفة والتي تشعر المعلم بالتقدير وتبين أهمية دوره في المجتمع ،كما يتم تعزيزه ماديا ومعنوياً.

الفئة المستهدفة:

المعلمين في المدرسة .

خطوات تطبيق المقترح (مرحلة التخطيط) :

1. تحديد الهدف :أي معرفة مدى دافعية المعلم للتطوير .
2. اختيار النشاط :يتم اختيار نشاط في كل يوم وقت الاستراحة بحيث يعزز هذا النشاط من دافعية المعلم .
3. تصميم جدول :تصميم جدول زمني يحدد توقيت وترتيب الأنشطة .
4. التواصل مع الإدارة :أخذ موافقة من الإدارة لاستخدام غرفة في المدرسة لإقامة فيها هذه الأنشطة ،والتأكد من توافرها في وقت الاستراحة .
5. التجهيزات :التأكد من توفر جميع التجهيزات اللازمة والخاصة لكل نشاط.

خطوات تطبيق المقترح(مرحلة ما قبل التخطيط):

1. تجهيز الغرفة التي ستقام بها الأنشطة .
 2. تجهيز المواد اللازمة لتنفيذ النشاط .
 3. تجهيز المواد المعزز (ورد +عبارات تشجيعية) .
- ### خطوات تطبيق المقترح (مرحلة التطبيق):
1. تم استدعاء المعلمات في وقت الاستراحة .
 2. تم تقديم النشاط الذي يعزز من قيمة المعلم وبيان أهميته .
 3. تم تقديم ورد وعبارات تشجيعية للمعلم .

نتائج تطبيق المقترح:

تم تطبيق الأنشطة للمعلم مما ساعده بالشعور بالتقدير ورفع دافعيته للتطوير ،و شعوره بالسعادة ورغبته في الإنجاز والعمل ، كما ساهمت الأنشطة من خروج المعلم من جو الدراسة إلى جو الترفيه والاستمتاع، كما تم تسجيل جلسة حوارية على برنامج التيمز عن أهمية الدافعية للمعلم وعرض أهم الدراسات التي تؤكد على أن الدافعية تؤثر على الإنجاز والتطوير وعرض نتائج الدراسة لهم ،بحيث تمكن الطاقم المدرسي من الاستماع إليها وفي أي وقت .

المراجع

1. Atkinson .(1965) .*The source of educational achievement or activity* .In J.W.A .Atkinson & J.O Raynor (eds.): New York.
2. Yerkes.R.M & .Dodson .(1908) .The relation of strength of stimulus to rapidity of habit formation .*Journal of comparative Neurology and psychology*.482-459 الصفحات .
3. أماني القحطاني. (2022). دور مديرة المدرسة في تعزيز مفاهيم التنمية المهنية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدارس خميس مشيط. مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية لكلية التربية جامعة سوهاج، صفحة 951.



4. بتول، أبوغزال معاوية. (2021). القدرة التنبؤية للتوجهات الهدافية واليقظة الذهنية في دافعية الإنجاز لدى طلبة جامعة اليرموك. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية ، الصفحات 164-170.
5. حمدي علي الفرماوي. (2008). الحاجات النفسية في حياة الناس اليومية (قراءة جديدة في هرم ماسلو). القاهرة: دار الفكر العربي.
6. حناشي بن صالح. (2014). أثر القيم على السلوك الإداري بين الفكر الإسلامي والفكر الوضعي. عمان: دار اليازوري العلمية.
7. حنان تركمان، لمى إسبر، زينب محمد. (2023). دور الدافعية عند العاملين في شركات التأمين في محافظة اللاذقية في أدائهم. مجلة جامعة تشرين، الصفحات 409-429.
8. رشا الزعبي. (2022). درجة ممارسة مدراء المدارس الأساسية للأزمات التربوية وأثرها على دافعية الإنجاز للمعلمين في العاصمة عمان. البحوث والنشر العلمي، الصفحات 128-166.
9. سمية عليوة. (2023). الدافعية للتعلم والمشروع المدرسي. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، الصفحات 1-118.
10. عبداللطيف محمد خليفة. (2000). الدافعية للإنجاز. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
11. عيسى عبدالله عيسى. (2009). الإنهاك النفسي لدى معلمي المدرسة المتوسطة بالكويت. مجلة البحوث التربوية النوعية، الصفحات 395-491.
12. فاطمة الصالحي، ريا المنذري. (2013). أسباب ضعف الدافعية المهنية لدى معلمي صفوف الحادي عشر والثاني عشر من وجهة نظر المعلمين أنفسهم في محافظة الباطنة شمالاً. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، الصفحات 75-96.
13. فلسطين عبدالقادر صالح. (2022). الضغوط المهنية وعلاقتها بالالتزام المهني والدافعية للإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية بقطاع غزة. جامعة القدس المفتوحة، الصفحات 1-100.
14. محمود عبد السميع. (2023). العلاقة بين المشاركة الوالدية ودافعية الانجاز لدي طلاب المرحلة الاعدادية في ضوء نظرية النسق في خدمة الفرد. المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، الصفحات 164-197.
15. منال الشيبلي. (2018). تطوير الموظفين المكلفين بالولاية والمنطقة: معرفة ومهارات المعلم. مجلة العلوم التربوية والنفسية، الصفحات 120-127.
16. ويكيبيديا. (2021). Reasoned action approach. تم الاسترداد من ويكيبيديا: https://en.m.wikipedia.org/wiki/Reasoned_action_approach



الملاحق

"استبانة بعنوان "أسباب ضعف الدافعية لدى المعلمين"

. الغرض من هذه الدراسة الحصول على درجة الماجستير في برنامج القيادة الابتكارية
حيث حل هذا الاستبيان تطوعي لطلبة ماجستير التربية الابتكارية جامعة الإمارات العربية المتحدة
ستستغرق حل هذه الاستبانة (3-5) دقائق لإكمالها
تأكد بأن المعلومات التي ستعطى لنا في هذا الاستبيان لن يتم مشاركتها مع أي شخص
في هذه الدراسة لا تحتاج منك الإفصاح عن الاسم أو أي معلومات شخصية. وبناء عليه فلن نعرف من أنت أساساً ولن نقوم بتحريرك عند نشر -
النتائج

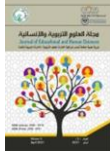
يمكن أن تساعد هذه الأسئلة في قياس دافعية المعلم الى التطوير، من خلال قياس على العوامل الفردية والاجتماعية والعوامل التحكيمية التي
تؤثر على ممارساتهم وأساليبهم التعليمية

المعلومات الديمغرافية

المستوى التعليمي		الوظيفة الحالية	
1	دبلوم	1	مدير
2	بكالوريوس	2	مساعد مدير
3	ماجستير	3	إداري
4	دكتوراه	4	معلم
		5	معلم احتياط

العمر		عدد سنوات الخبرة	
1	من 22 إلى 30 سنة	1	من 1-5 سنوات
2	من 31 إلى 40 سنة	2	من 6-10 سنوات
3	من 41 إلى 50 سنة	3	من 11-15 سنة
4	من 51+	4	من 16+

الجنس	
1	ذكر
2	أنثى



م	التفاصيل	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	إلى أي مدى تعتقد أن خلفيتك الشخصية وخبراتك تؤثر على ممارساتك وأساليبك التعليمية؟					
2	ما مدى تفتك في قدرتك على تكيف أساليب التدريس الخاصة بك لتلبية الاحتياجات التعليمية المتنوعة لطلابك؟					
3	ما مدى حماسك لتحسين مهاراتك التعليمية بشكل مستمر والبقاء على اطلاع بأحدث الممارسات التعليمية؟					
4	ما مدى الأهمية التي توليها لبناء علاقات إيجابية مع طلابك لخلق بيئة تعليمية داعمة؟					
5	ما مدى احتمال قيامك بدمج استراتيجيات وتقنيات تعليمية مختلفة لإشراك طلابك وتحفيزهم في عملية التعلم؟					
1	إلى أي مدى تعتقد أن المجتمع المدرسي الداعم يؤثر بشكل إيجابي على فعالية التدريس لديك؟					
2	ما مدى القيمة التي توليها للتعاون مع المعلمين الآخرين ومشاركة أفضل الممارسات لتعزيز أساليبك التعليمية؟					
3	ما مدى احتمالية إشراك أولياء الأمور في الرحلة التعليمية لأطفالهم لتعزيز شراكة قوية بين المنزل والمدرسة؟					
4	ما مدى تفتك في قدرتك على خلق بيئة صفية شاملة وعادلة تحترم التنوع وتقدره؟					
5	ما مدى احتمالية مشاركتك في المبادرات والأنشطة على مستوى المدرسة التي تهدف إلى تعزيز ثقافة مدرسية إيجابية وشاملة؟					
1	ما مدى سيطرتك على المناهج وطرق التدريس المستخدمة في الفصل الدراسي؟					
2	إلى أي مدى تعتقد أن إدارة مدرستك تدعم وتشجع نموك وتطورك المهني؟					
3	ما مدى رضاك عن الموارد والمواد المتاحة لك لتقديم تعليم عالي الجودة؟					
4	ما مدى احتمالية قيامك بأخذ زمام المبادرة لمعالجة أي تحديات أو عقبات قد تنشأ في ممارستك التعليمية؟					
5	ما مدى تفتك في قدرتك على اتخاذ القرارات والإجراءات التي تؤثر بشكل إيجابي على نتائج تعلم طلابك؟					