

## الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات في البيئة الثقافية العربية: دراسة تحليلية

إعداد

د. هشام بركات بشر حسين  
أستاذ المناهج وطرق تدريس الرياضيات المشارك،  
مركز التدريب وخدمة المجتمع، جامعة الملك سعود

### ملخص البحث:

تعد الدافعية المهنية للتدريس من العناصر المؤثرة في الأداء التدريسي للمعلم، وكلما ارتفع مستوى الدافعية المهنية للتدريس لدى المعلم؛ كلما استطاع التدريس بكفاءة وتحفيز طلابه للتعلم وتحقيق أهداف التعلم المدرسي. لذا تهدف الدراسة الحالية إلى استكشاف مستوى الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات في البيئة الثقافية العربية بدراسة تحليلية مستعرضة، من خلال تحديد مستويات الدافعية المهنية للتدريس عبر مراحل النمو المهني للمعلم، ودراسة الأسباب المؤدية لارتفاعها أو انخفاضها. وقد استخدم البحث مقياس مستوى الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات وتم تطبيقه إلكترونياً على مجموعة الدراسة. التي تضمنت معلمي الرياضيات في مرحلة الإعداد قبل الخدمة بكليات إعداد المعلم، وأثناء الخدمة في (٩) دول عربية (مصر - السعودية - الإمارات - سلطنة عمان - البحرين - لبنان - فلسطين - العراق - المغرب)، و عددهم (٢١٣) طالباً ومعلماً ومشرفاً تربوياً. والمقابلة الشخصية: تم إجراء مقابلات شخصية فردية إلكترونية عبر وسائل التواصل الاجتماعي مع بعض المعلمين مجموعة الدراسة من مستويات دافعية متنوعة (مرتفعة - متوسطة - منخفضة) بلغ عددهم (١٥). وكانت أسئلة البحث (١) ما مستويات الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات مجموعة البحث؟ (٢) هل تختلف مستويات الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات تبعاً لـ (النوع - المؤهل الدراسي - سنوات الخبرة - الوظيفة التي يشغلها - المرحلة التعليمية أو الدولة التي يعمل بها)؟ (٣) ما العوامل المؤثرة في ارتفاع أو انخفاض الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات قبل الخدمة وأثناء الخدمة؟ وفي ضوء نتائج تطبيق المقياس والمقابلات الشخصية تم التوصل إلى تحديد مستويات الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات في البيئة الثقافية العربية بأنها من متوسطة إلى مرتفعة، وأنه لا يوجد اختلاف في مستويات الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات تعزى لمتغيرات (النوع، والمؤهل الدراسي، وسنوات الخبرة، والوظيفة التي يشغلها، والمرحلة التعليمية والدولة التي يعمل بها)، وتم تحديد العوامل المؤثرة في ارتفاع أو انخفاض الدافعية لديهم. وقدم البحث عدد من التوصيات والمقترحات.

الكلمات الدلالية: الدافعية المهنية للتدريس، معلمو الرياضيات، تعليم الرياضيات

## Mathematics Teachers' Professional Motivation in the Arab Cultural Environment: Analytical Transversal study

Hisham Barakat Bishr Hussein

Associate Professor of Mathematics Education, Center for Training and Community Services, King Saud University

**Abstract:** The Professional Motivation is one of affecting elements in Teacher's Teaching Performance, The higher professional motivation Teacher can Teach His Students to learn and achieve school learning goals. This research aim's to explore the Mathematics Teachers' Professional Motivation levels through Analytical Transversal study. The research use "the Mathematics Teachers' Professional Motivation Questionnaire" with 213 Teachers from 10 Arab World Countries. In addition, Using Interview with 15 Teachers. The Research question are: (1) what are Mathematics Teachers' Professional Motivation levels? (2) Are the levels Differentiate refer to (gender, Qualifications, job, experience, Class Level, State). (3) What are the factors affecting The Mathematics Teachers' Professional Motivation levels? The results revealed that The Mathematics Teachers' Professional Motivation levels are (Medium to high), and there are no differences in the Motivation levels refer to (gender, Qualifications, job, experience, Class Level, State). Moreover, determine the Factors and elements affecting The Mathematics Teachers' Professional Motivation levels. The research present some implications, suggestion and recommendations.

**Key Words:** Professional Motivation, Mathematics Teachers, Mathematics Teaching.

## ١. خلفية البحث:

تحتاج الأنظمة التعليمية حول العالم لتوظيف معلمين ذوي دافعية مهنية عالية للتدريس، وتعمل على إعدادهم إعداداً مهنيًا ليتمكنوا من القيام بالأدوار والمسؤوليات المنوطة بهم مع انتماء عميق ودائم للمهنة. (Tang, S. Y. F, et al, 2015, p128)، وذلك لأن المعلم هو العنصر الرئيس في العملية التعليمية، وعليه يتوقف نجاح هذه العملية في تحقيق الأهداف التعليمية المرجوة منها، فالمعلم يستطيع بمعارفه ومهاراته الاستفادة من الإمكانيات المتاحة في العملية التعليمية وتنظيم الخبرات التعليمية وإدارتها بطريقة جيدة، بما يساعد على تحقيق الأهداف. (الصالح، فاطمة بنت محمد سالم؛ والمنذري، ربا بنت سالم سعيد، ٢٠١٣، ص ٧٦).

ويشغل المعلم بحكم موقعه في المدرسة مكانة اجتماعية لها طابعها الخاص في المجتمع، ويطلب منه القيام بمجموعة من الأنماط السلوكية والمهام والواجبات؛ كما يستند المعلم لقاعدة فكرية متينة يدرك من خلالها أهمية المهنة التي يمارسها وسمو رسالتها، وأن هذه المهنة تتطلب منه امتلاك كفايات مهنية لممارستها، وتستلزم هذه الكفايات التطوير المستمر ومواكبة مستحدثاتها، مما يتطلب دافعية مهنية مستمرة ومتجددة لدى المعلم لتحقيق الأهداف المرجوة. (الصالح، فاطمة بنت محمد سالم؛ والمنذري، ربا بنت سالم سعيد، ٢٠١٣، ص ٧٧).

والمعلمون من المجموعات المهنية التي لها دور في بناء المستقبل، وتعد الدافعية المهنية للتدريس هي العامل المؤثر في تحقيق الأهداف التربوية؛ فالمعلم ذو الدافعية العالية يدخل المتعة على البرامج والأنشطة المدرسية ويشعر بالفاعلية الشخصية، ويكثف جهوده من أجل النجاح مركزاً على انجاز مهامه باستخدام استراتيجيات إبداعية لتحقيق الأهداف التربوية. ويقوم الحافز بدور مهم في تشكيل المهنية التي لها دور فاعل، حيث تعد مهنة التدريس من المهن التي تتطلب معلمين ذوي دافعية كبيرة يسهمون في بناء أجيال أي أمة. (الصالح، فاطمة بنت محمد سالم؛ والمنذري، ربا بنت سالم سعيد، ٢٠١٣، ص ٨٠). وتأتي إثارة التلاميذ وحفزهم على التعلم الفعال من ضمن المسؤولية الأساسية للمعلم، وذلك من خلال الأساليب الفاعلة من الأسئلة والمناقشات وإبداء الرأي والاستنتاج وإصدار الأحكام، واكتساب ملكة النقد والتقويم بما يشبع لدى المتعلمين رغبتهم وميولهم ويديريهم على اكتساب المعرفة والتفكير الناقد في مختلف المواقف. (لبوز، عبد الله، وحجاج، عمر، ٢٠١١، ص ٤٣٥).

وأصبحت الدافعية المهنية للتدريس من العناصر المؤثرة في الأداء التدريسي للمعلم، وكلما ارتفع مستوى الدافعية المهنية للتدريس لدى المعلم وشعوره بهويته الذاتية كمعلم مستقل ومتفاعل مع طلابه؛ كلما استطاع التدريس بكفاءة وتحفيز طلابه للتعلم والتواصل معهم وتحقيق أهداف المنهج المدرسي، وصياغة شخصيات طلابه كمتعلمين يواجهون التحديات في المستقبل.

وصار انخفاض الدافعية المهنية للتدريس من التحديات التي تواجه مهنة التدريس بشكل عام والمعلم بشكل خاص، وهناك علاقة وثيقة بين الدافعية والرضا الوظيفي وضغوط العمل، وانخفاض مستوى الدافعية المهنية للتدريس لدى المعلم له عدة أسباب اجتماعية واقتصادية تؤثر في اختيار المهنة والرضا عنها. كذلك فإن انخفاض الدافعية للتدريس لا يبدو بسيطاً، كما أن معرفة أسبابها ومحاولة علاجها ليس بالسهولة، فهناك عوامل خارجية وداخلية متنوعة تؤثر بشكل كبير على هذه المشكلة. (الجاسر، عفاف بنت محمد، ٢٠١٣، ص ٦١).

وتثار تساؤلات مثل: لماذا يفترق بعض المعلمين إلى الدافعية المهنية؟، ولماذا يكون معظم المعلمين المبتدئين ذوي دافعية عالية في بداية حياتهم؟، ولماذا تتغير هذه الصورة بالسلب بمرور خمس أو عشر سنوات؟، فما الذي يحدث لحماس المعلم ودافعيته؟، ولماذا يتحول من كتلة نشاط وحيوية إلى كائن انهزامي يكتفي بالجلوس خلف مكتبه يقدم القليل لطلابه؟، ولماذا تقل توقعاته ويقبل الفشل؟ (أبوزيد، عبد الباقي، ٢٠٠٥، ص ص ١٠٠-١٠٣).

#### ١.١ دافعية المعلمين نحو المهنة:

يعد المعلمون من المجموعات المهنية التي تقوم بدور كبير في بناء المستقبل، وتعتبر دافعية المعلمين العامل الحاسم في تحقيق الأهداف التربوية؛ لأن المعلم ذو الدافعية العالية يدخل المتعة على البرامج والأنشطة المدرسية ويشعر بالفاعلية الشخصية، ويكتف جهوده من أجل النجاح مركز على انجاز مهامه باستخدام الاستراتيجيات الإبداعية من أجل تحقيق الأهداف التربوية. (الصالح، فاطمة بنت محمد سالم؛ والمنذري، ربا بنت سالم سعيد، ٢٠١٣، ص ٨٠).

وتشير الدراسات أن دافعية المعلم نحو عملية التدريس ترتبط بصورة أو بأخرى بمدى الكفاية الذاتية للمعلم ولها علاقة بمؤهلاته الدراسية والأكاديمية وخبراته السابقة وما تلقى من برامج تدريبية تحسن من مستوى أدائه، وكذلك سلوك المعلم ضمن البيئة الصفية والاتجاه نحو المادة التعليمية التي يدرسها، ونوع البيئة التعليمية والرغبة في

التخصص في مجال معين، وتوقعات النجاح وتنوع النشاطات والتغذية الراجعة المباشرة، وتقبل الأصدقاء والزملاء والحوافز. (العويسي، رجب بن علي عبيد، ٢٠٠٧، ص ٣٦).

ويتحدد أداء الأفراد للعمل بالمقدرة والحافز، فإذا توفرت المقدرة ولم يتوفر الحافز فلن يكون هناك علاقة بين هذه المقدرة وأدائه لعمل محدد، والعكس أيضاً صحيح إذا توفر الحافز ولم تتوفر المقدرة، لذا فالمقدرة والحافز متكاملان لضمان الأداء الفعال. كذلك فالمقدرة تتطور وتتمو بفعل الحافز. (قندوز، أحمد، وبلخير، طبشي، ٢٠١٢، ص ٢٩).

ويشير (قندوز، أحمد، وبلخير، طبشي، ٢٠١٢) أنه من الممكن استشفاف الدافعية للتدريس من بعض المؤشرات السلوكية أبرزها:

- الاختيارات التي يتخذها المعلمون في سلوكهم التدريسي، حيث يهتم البعض بواجباته المهنية بينما ينصرف البعض الآخر بأنشطة بعيدة عن تلك الواجبات.
- الزمن الذي يستغرقه المعلم في البدء بأعماله الوظيفية، من حيث البدء فوراً أو التلكؤ في تنفيذها.
- درجة الاندماج في الأنشطة التدريسية، من حيث الانغماس فيها أو الانصراف عنها بالانفعالات.
- الاستمتاع أثناء تنفيذ مهام التدريس
- المثابرة في أداء أعماله الوظيفية رغم العقبات دون كلل أو الانصراف عنها لأي عارض أو معوق.

(قندوز، أحمد، وبلخير، طبشي، ٢٠١٢، ص ٢٩)

ويذكر (الحمادي، عيسى بن صالح، ٢٠٠٨) أن هناك عدة عوامل تحسن دافعية المعلمين نحو مهنتهم هي: الإنجاز، والاعتراف، والتحدي في العمل، والمسؤولية والمحاسبية، والنمو والتطور المهني، ومعرفة الطبيعة الإنسانية ومراحل النمو وسيكولوجية التعلم، ووجود خلفية معرفية قوية لفهم المدرسة والمجتمع المدرسي كنظم اجتماعية، وتقييم البرامج الدراسية ومعرفة نقاط القوة والضعف فيها، وإتقان أساليب وطرق التدريس المناسبة لمادة التخصص، ومعرفة حاجات ومشكلات أعضاء المجتمع المدرسي، وامتلاك مهارات تقويم الطلاب، ومواكبة مستحدثات العلم والتكنولوجيا وسبل توظيفها في التدريس، وقدرة كبيرة على الاحترام والتعاون والثبات الانفعالي والرغبة في التميز بين الآخرين، والقدرة على العمل التعاوني مع أعضاء المجتمع المدرسي. (الحمادي، عيسى بن صالح، ٢٠٠٨).

## ١.٢. الضغوط والدافعية المهنية للتدريس:

تعد مهنة التدريس مهنة شاقة تتجاذبها العديد من الظروف والعوامل وتعرقل سيرها كثير من المشكلات، ويعاني فيها المعلم من كثير من الهموم والضغوط، وطبع الروتين أعماله ومهاراته التعليمية اليومية، ما أفقده الرغبة والحماسة المطلوبين لممارسة عمله. (العويسي، رجب بن علي عبيد، ٢٠٠٧، ص ٣٥).

وتتسم مهنة التدريس بأنها من أكثر مجالات العمل ضغوطاً لما تذخر به البيئة التعليمية من سمات ضاغطة، يرجع بعضها إلى شخصية المعلم التي تحدد قدرته على التكيف مع التغيرات المشاركة في مجال التعليم، وما ينظم عمله من قرارات ولوائح وقوانين، ويرجع بعضها إلى البيئة الاجتماعية الخارجية التي يعيش فيها المعلم ومدى تقديرها لدور المعلم. (الصالح، فاطمة بنت محمد سالم؛ والمنذري، ريا بنت سالم سعيد، ٢٠١٣، ص ٨٢)

كما تتنوع مصادر ضغوط العمل التي يواجهها المعلم في مجال التدريس وتؤثر على دافعيته المهنية للتدريس منها:

- العبء المهني الزائد نظراً لكثرة الأعمال الإدارية والتدريسية المطلوبة من المعلم
- الدخل غير الكاف لمواجهة متطلبات حياة المعلم.
- ضعف الكفاءة المهنية للمعلم
- صراع وغموض الدور المهني، الذي ينشأ عندما يكون عمل المعلم غير واضح المهام بالنسبة له أو يؤدي مهام لا يملك مهارات أدائها، والصراع عندما تتباين مطالب العمل مع المعايير الشخصية والقيمية للمعلم.
- سوء العلاقات مع الرؤساء والزملاء
- عدم الشعور بالأمن الوظيفي وعدم وضوح فرص الترقى

## ١.٣. الدراسات السابقة

تم تناول الدراسات والبحوث السابقة وفقاً لثلاثة محاور هي:

- دراسات وبحوث تناولت تحديد مستوى الدافعية المهنية لدى المعلمين في ضوء بعض المتغيرات
- دراسات وبحوث تناولت العوامل المؤثرة في تطوير أو تعويق الدافعية المهنية للتدريس.

• دراسات وبحوث تناولت برامج وأساليب تطوير الدافعية المهنية للتدريس.

وذلك على النحو التالي:

### ١.٣.١. المحور الأول دراسات وبحوث تناولت تحديد مستوى الدافعية المهنية لدى المعلمين في ضوء بعض المتغيرات:

هدفت دراسة (الفضلي، ياسمين هداد، ٢٠١٣) إلى تحديد مستوى الدافعية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء متغيرات الخبرة والحالة الاجتماعية والمشاركة بالدورات التدريبية ونوع التخصص، وكانت عينة الدراسة (٥٦٣) معلمة رياض أطفال في (١٩) روضة أطفال بمدينة الكويت في الفصل الدراسي الثاني ٢٠١٢/٢٠١٣م، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وطبقت مقياس للدافعية المهنية يتضمن محورين (الدافعية الداخلية – الدافعية الخارجية)، وأشارت نتائج الدراسة أن مستوى الدافعية لدى معلمات رياض الأطفال مجموعة البحث مرتفعة، وكانت الدافعية الداخلية أعلى من الدافعية الخارجية، وأن المعلمات الأكثر خبرة لديهم دافعية أعلى، وأن المعلمات الأكثر مشاركة في الدورات التدريبية أعلى في مستوى الدافعية. وأوصت الباحثة بضرورة التركيز على تقديم برامج ودورات تدريبية للمعلمات الجدد وإعطاء حوافز مادية ومعنوية للمساهمة في الحفاظ على مستوى دافعية مرتفع لدى المعلمات.

وهدفت دراسة لين وزملاؤها (Lin, E et al, 2012) لدراسة الفروق في مستوى الدافعية للتدريس لدى الطلاب المعلمين في الولايات المتحدة والصين، واستخدم البحث مقياس للدافعية من اختيار من متعدد مع عينة من (٢٥٧) طالب معلم من الولايات المتحدة الأمريكية، و(٥٤٢) طالب معلم من الصين، وأشارت النتائج أن الطلاب المعلمين الأمريكيين لديهم دافعية أعلى من زملائهم الصينيين في القيمة الاجتماعية للمهنة، وقدرات التدريس، والنظرة الذاتية الإيجابية لمهنة التدريس، والخبرات الأساسية في التدريس والتعلم، وأنهم بشكل عام راضين عن اختيارهم للمهنة. وأوضحت النتائج أن الطلاب المعلمين الصينيين يرون مهنة التدريس ذات طلب اجتماعي أقل وعائدها المادي أقل، وأنهم غير راضين عن اختيارهم للمهنة، وبشكل عام كانت الدافعية تتراوح بين المستوى المتوسط والمرتفع.

وهدفت دراسة يان فينج ((Feng, Yan, 2012) لاستكشاف الدافعية المهنية للتدريس لدى المعلمين الصينيين في التعليم العام والتربية الخاصة، واستخدم الباحث استبيان وبطاقة الملاحظة والمقابلة الشخصية مع مجموعة من (٣٢٦) معلم (٧) في التعليم العام، و(٣٦) معلم من مدرستين من مدارس التربية الخاصة، ومجموعة من (٥٦٥)

طلاب معلمين في إحدى الجامعات الصينية. وأشارت النتائج إلى أن المعلمين لديهم مستوى دافعية من متوسط إلى مرتفع، وأن الكفايات التدريسية المنخفضة تؤثر سلباً على اتجاه المعلم نحو التدريس، وأنه توجد فروق في مستوى الدافعية لدى المعلمين نحو التعليم العام أكثر من العمل في مدارس التربية الخاصة.

وهدفنا دراسة (بقيعي، نافز أحمد، ٢٠١٢) إلى قياس مستوى الدافعية الداخلية والخارجية للتعلم لدى طلبة تخصص معلم صف في كلية العلوم التربوية الجامعية. حيث بلغ عدد المفحوصين (١٤٦) طالباً وطالبة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العنقودية العشوائية، واستخدام في الدراسة مقياس "فالبراند وبلينير وبلينير وسينكال وفاليريز" (١٩٩٢) في الدافعية الداخلية والخارجية للتعلم. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الدافعية الداخلية والخارجية للتعلم كانت متوسطة، كما أن مستوى الدافعية الكلية للتعلم كانت متوسطة أيضاً. وأشارت النتائج كذلك إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية الداخلية والخارجية للتعلم والدافعية للتعلم ككل تعزى إلى متغيرات الجنس والمعدل التراكمي والمستوى الدراسي ومعدل الثانوية العامة، باستثناء الفروق التي وجدت في الدافعية الداخلية تبعاً لمتغير معدل الثانوية العامة ولصالح الطلبة الحاصلين على معدل ٩٠ فأكثر. وفي ضوء نتائج الدراسة تم اقتراح بعض التوصيات.

وهدفنا دراسة (لبوز، عبد الله، ٢٠١٢) عن قيم المواطنة المعبر عنها عند مدرسي المواد الاجتماعية وعلاقتها باتجاهاتهم نحو المنهاج الدراسي ودافعتهم للتدريس : دراسة ميدانية تحليلية بمتوسطات ولاية ورقلة - الجزائر، حيث هدفت إلى معرفة المستوى الذي يحمله مدرسو المواد الاجتماعية بمرحلة التعليم المتوسط من قيم المواطنة المعبر عنها، وكذا طبيعة اتجاهاتهم نحو المنهاج الدراسي ومستوى دافعتهم للتدريس، كما تهدف إلى معرفة العلاقة بين هذه المتغيرات الثلاثة أيضاً، وتم لأجل ذلك إجراء الدراسة على المجتمع الأصل بطريقة الحصر الشامل من مؤسسات التعليم المتوسط بولاية ورقلة بالجزائر، البالغ عددهم بهذه الولاية (١٦٨ مدرسا). وأظهرت النتائج أن المدرسين يحملون مستوى متوسطاً من قيم المواطنة، كما يتميزون باتجاهاتهم الإيجابية للمنهاج الدراسي للمواد الاجتماعية وبمستوى متوسط من الدافعية للتدريس، كما بينت النتائج أنه كلما كان مستوي قيم المعبر عنها مرتفعاً عند المدرس الجزائري للمواد الاجتماعية بمرحلة التعليم المتوسط كان لديه اتجاه إيجابياً نحو المنهاج الدراسي ومستوي أعلى من الدافعية للتدريس، وتعمم نتائج الدراسة على مستوى المجتمع الذي طبقت فيه.

وهدفت دراسة روبرت كلاسين وزملاؤه (Klassen et al, 2011) دراسة لاستكشاف الفروق في مستوى الدافعية في اختيار مهنة التدريس لدى الطلاب المعلمين في كندا وسلطنة عمان، واستخدم عينة من (٢٠٠) مشارك، منهم (٩٣) طالب معلم من كندا، و(١٠٧) طالب معلم من سلطنة عمان، واستخدم مقياس للدافعية من (١٠) فقرات مفتوحة، وأشارت النتائج أن المشاركين الكنديين لديهم مستوى دافعية أعلى من المشاركين العمانيين في اختيار مهنة التدريس بدافع ذاتي وبدافع المكانة الاجتماعية للمعلم، وكذلك أشارت النتائج إلى وجود فروق ثقافية على مستوى الدافعية للتدريس لدى المعلمين وخاصة العمانيين.

وهدفت أجرى (لبوز، عبد الله، وحجاج، عمر، ٢٠١١) إلى التعرف على مستوى الدافعية للتدريس لدى معلمي المواد الاجتماعية بولاية ورقلة في الجزائر، واستخدم الباحثان مقياس الدافعية لإنجاز المعلمين (إعداد الأزرق، عبد الرحمن صالح، ٢٠٠٠) بعد إعادة حساب صدقه وثباته، والمقياس مكون من ٣٢ بند موزعة على خمسة محاور هي (مستوى الطموح، مستوى المثابرة، مستوى الأداء، مستوى إدراك الزمن، مستوى التنافس). وطبقت المقياس على عينة من (١٦٨) معلم ومعلمة بالمرحلة المتوسطة، وأشارت نتائج الدراسة إلى تمتع عينة الدراسة بمستوى متوسط من الدافعية المهنية للتدريس.

وهدفت دراسة (سواقد، ساري سليم، ٢٠١٠) إلى بناء مقياس لدافعية الإنجاز وتقنيته لطلبة الجامعات الأردنية، تم صياغة (٢٨) عبارة تمثل عينة من المهمات الحياتية وبشكل خاص التربوية منها، يتلو كل عبارة عدد من البدائل (أربعة أو خمسة بدائل)، تعكس درجات متفاوتة من الدافعية لإنجاز هذه المهمات. تم التحقق من الخصائص السيكومترية للفقرات (العبارات وبدائلها) وللمقياس ككل، وذلك بتطبيقه على عينة مكونة من (١٥٠) طالباً وطالبة، حيث أشارت النتائج إلى أن معاملات تمييز الفقرات تراوحت بين (٠.٢٨ - ٠.٦١)، أما معامل ثبات المقياس فتم تقديره بطريقتين؛ الاختبار وإعادة الاختبار وبلغ مقداره (٠.٨٣)، واستخدام معادلة كرونباخ ألفا وبلغ (٠.٨١)، كما تم التحقق من صدق المحك التلازمي للمقياس باستخدام محكات ذات صلة، فبلغ معامل الارتباط بين المقياس وكل من: التحصيل، ومركز التحكم الخارجي، وقلق السمة (+٠.٧٧، -٠.٦٢، -٠.٤٣) على الترتيب. تم بعد ذلك تطبيق المقياس على عينة التقنين التي تكونت من (١٢٥٠٠) طالباً وطالبة، واستخدام تحليل التباين الثلاثي لتحري أثر جنس الطالب، ونوع كليته (علمية أو إنسانية)، ومستواه الدراسي (سنة أولى أو ثانية أو ثالثة أو رابعة) في أدائه على المقياس، فوجد أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية ( $\mu$ )

(0.05)، الأمر الذي حدد المجموعات المعيارية للتقييم بثمانية مجموعات وفق مستويات المتغيرات الثلاثة، ولكل مجموعة تم حساب العلامة المعيارية، والثانية، والرتبة المئينية المقابلة لكل علامة من العلامات الخام على المقياس.

### ١.٣.٢. المحور الثاني دراسات وبحوث تناولت العوامل المؤثرة في تطوير أو تعويق الدافعية المهنية للتدريس:

هدفت دراسة اريكا دانيلز (Daniels, E, 2016) إلى استكشاف العوامل التي يعرفها المعلمين بأنها تدعم أو تعوق الدافعية المهنية للتدريس لديهم، وفهم ما الذي يحفز المعلمين للحفاظ على الفاعلية، وتحديد العوامل التي تفقدهم الدافعية، بما يسمح لإدارات التعليم إيجاد برامج للتنمية المهنية واتخاذ قرارات مهنية تدعم دافعية المعلم. وأشارت النتائج أن هناك مجموعة من العوامل تتعلق بالبيئة المدرسية (الجدول الدراسي، تنظيم الوقت، وظروف الفصل الدراسي)، وكذلك عوامل ترتبط بالمنهج والعلاقات بين المعلمين والإدارة.

هدفت دراسة (Yuan, R., 2016) إلى استكشاف الدافعية للتدريس من خلال بناء الهوية الذاتية لدى اثنين من الطلاب المعلمين عبر تفاعلهم مع المشرفين عليهم في المدارس ومن الجامعة أثناء فترة التدريب العملي الميداني للتدريس. ومع توظيف نظرية تناقض الذات self-discrepancy theory ، ونظرية الذات المستقبلية possible selves theory أشارت النتائج إلى المشرفين أثروا بالسلب على في تطوير الدافعية للتدريس لدى عينة البحث وأثروا سلباً في تكوين الهوية المثالية للطلاب المعلمين (المعلم التواصل، والمتعلم النشط)، وأوجدوا فيهم هويات مختلفة مثل (المعلم التابع المنقاد)، والذي يخشى أن يكون بهوية (المعلم المسيطر المتحكم) مما أثر سلباً على التعلم المهني والنمو. وقدمت الدراسة توصيات عملية وإسهامات لتعزيز وتدعيم فعالية الإشراف على طلاب التدريب العملي الميداني لتسهيل تعلم الطلاب المعلمين في برامج الإعداد المهني قبل الخدمة.

وقد أجرت (الجاسر، عفاف بنت محمد، ٢٠١٣) دراسة بهدف التعرف على أسباب انخفاض الدافعية للتدريس لدى معلمات اللغة الإنجليزية في المرحلة المتوسطة بمدينة الرياض، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي واستبانة من ثلاثة محاور (أسباب تتعلق بالمعلمة - أسباب تتعلق بمديرة المدرسة، أسباب تتعلق بالمشرفة التربوية) وطبقت على عينة من (٢٠٠) معلمة من معلمات اللغة الإنجليزية في المرحلة المتوسطة. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود مجموعة متنوعة من الأسباب لانخفاض الدافعية

للتدريس لدى معلمات اللغة الإنجليزية وقدمت الباحثة مجموعة من المقترحات والتوصيات لرفع الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمات اللغة الإنجليزية منها الاهتمام ببرامج إعداد وتدريب المعلمين، وأن يتم تخطيط برامج التدريب أثناء الخدمة في ضوء الاحتياجات التدريبية للمعلمين، والاهتمام بتقديم الدعم المادي والمعنوي للمعلمين وخاصة المتميزين، والاهتمام بالتعرف على مشكلات المعلم الاجتماعية والاقتصادية والصحية والتغلب عليها.

وأجرت (الصالح، فاطمة بنت محمد سالم؛ والمنذري، ريا بنت سالم سعيد، ٢٠١٣) دراسة هدفت لاستقصاء أسباب ضعف الدافعية المهنية لدى معلمي صفوف الحادي عشر والثاني عشر من وجهة نظر المعلمين أنفسهم في محافظة الباطنة شمالاً بسطنة عمان، وتحديد اختلاف أسباب الضعف وفقاً لمتغيري النوع (ذكور - إناث) وسنوات الخبرة (قصيرة - متوسطة - عالية)، واستخدمت الدراسة استبانة من ٤٠ فقرة موزعة على أربعة محاور (أسباب تعود للمعلم نفسه - أسباب تعود لإدارة المدرسة وبيئتها - أسباب تعود للنظام التربوي - أسباب تعود للمجتمع). ووزعت على (٣٧١) معلماً ومعلمة في ٦ مدارس. وتوصلت الدراسة إلى تحديد مجموعة من أسباب ضعف الدافعية المهنية للمعلم، أسباب عالية جداً وهي محور أسباب تعود للنظام التربوي ثم أسباب تعود للمجتمع، وأسباب عالية هي أسباب تعود لإدارة المدرسة وبيئتها وأخيراً أسباب تعود للمعلم نفسه. وأن أحد أهم أسباب انخفاض دافعية المعلمين هو ضعف الدور الإعلامي في تعزيز مكانة المعلم وإبراز دوره في تربية الأجيال، وأوصت الدراسة بمجموعة توصيات لرفع دافعية المعلمين أهمها تقديم برامج تدريبية عاجلة للمعلمين في مجال زيادة الدافعية، وتخفيض نصاب الحصص للمعلم، وتقليل الكثافة الطلابية في الفصول.

وهدف دراسة (شويطر، خيرة، ومنصوري، عبد الحق، ٢٠١٣) إلى معرفة الفروق في مستويات الضغوط المهنية بين المدرسات والممرضات وأثرها الدافعية المهنية، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي مع عينة من ٢٠٠ امرأة عاملة متزوجة، منها ١٠٠ ممرضة و١٠٠ مدرسة. وبغية تحقيق أهداف الدراسة، اعتمدت على أداة للقياس المتمثلة في: استبيان الضغوط المهنية من إعداد الباحثة، وقد تم التحقق من صدق الأداة وثباتها وأشار معامل الصدق والثبات إلى مناسبة الأداة لما وضعت لقياسه. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية في مستويات الضغوط المهنية بين عيني المدرسات والممرضات المتزوجات لصالح الممرضات، وأنها الضغوط المهنية لديهن

أكثر من المعلمات مما يخفض من الدافعية المهنية لديهن عن المعلمات. وتمت مناقشة هذه النتائج في إطار الجانب النظري والدراسات السابقة وكذا خصائص عينة الدراسة.

ودراسة (يمينة، مدوري، ٢٠١٣) إلى تقصي وجود علاقة ارتباطيه بين الاحتراق النفسي بأبعاده وأساليب مواجهة الضغوط، ودراسة الفروق في درجة ومستوى الاحتراق النفسي تبعاً لطبيعة الممارسة المهنية لدى الأفراد العاملين. تكونت عينة الدراسة من ٣٢٠ عامل موزعين على ٥ قطاعات مهنية: التعليم، الصحة، المحروقات، البريد والمواصلات، الإدارة. اعتمدت الدراسة على ثلاثة أدوات لجمع البيانات: الأولى استمارة طبيعة الممارسات المهنية، الثانية مقياس الاحتراق النفسي المطور لكل المهن من إعداد الباحثة، والثالثة مقياس أساليب مواجهة الضغوط إعداد نبيلة أبو حبيب. وأشارت النتائج إلى علاقة ارتباطيه سلبية بين الاحتراق النفسي وأساليب مواجهة الضغوط، كما برزت علاقة ارتباطيه إيجابية بين الاحتراق النفسي وكل من أسلوبية المواجهة السلبية وأساليب التماس العون. كما ظهرت علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية لأساليب المواجهة وأبعاد الاحتراق النفسي الثلاثة حيث نجد علاقة سلبية بين أساليب المواجهة وكل من بعدي الإجهاد الانفعالي ونقص الشعور بالإنجاز، وعلاقة إيجابية بين أساليب المواجهة وبعد تبدل المشاعر لدى الأفراد. كما سجلت الدراسة وجود علاقة ارتباطيه بين أبعاد الاحتراق النفسي وأبعاد أساليب المواجهة، باستثناء غياب العلاقة بين نقص الشعور بالإنجاز والأساليب السلبية للمواجهة. كما خلصت الدراسة إلى عدم وجود فروق في الاحتراق النفسي تعزى إلى صنف المهنة أو طبيعة الجهد المبذول، أو تعدد المهام المهنية أو التطور المهني، في حين برزت فروق دالة إحصائية في الاحتراق النفسي تعزى إلى طبيعة العلاقات المهنية، أو الانسجام المهني، أو الحاجة للتوظيف العاطفي والانفعالي في المهنة.

وهدف دراسة روثلاند وكونيج (Rothland, M & Konig, J, 2012) لاستكشاف الدافعية في اختيار مهنة التدريس لدى الطلاب المعلمين في ألمانيا، واستخدم مقياس للدافعية المهنية للتدريس مع مجموعة من (١٢٨٧) طالب معلم في خمس جامعات ألمانية منهم (٩٩٦) من الإناث بنسبة (٧٧.٤%)، في مستويات دراسية متنوعة منهم (٥٩٧) مشارك ومشاركة في مرحلة البكالوريوس بنسبة (٤٦.٦%) من إجمالي العينة، و (٥٤٥) بنسبة (٤٢.٥%) بمرحلة الماجستير، وباقي العينة (١٤٥) مشارك بنسبة تقريبية (١١%) من مستوى الدبلوم التكميلي. وقد تم استكشاف العلاقة بين مستوى الدافعية لدى الطلاب المعلمين والمعرفة التربوية العامة لديهم وذلك مع عينة فرعية من (١٣٠) طالب معلم من العينة الأساسية الأولى، وأشارت النتائج إلى وجود

مستوى دافعية مرتفع لدى العينة المشاركة، وأن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين ارتفاع مستوى الدافعية وارتفاع مستوى المعرفة التربوية العامة لدى المشاركين.

وهدف دراسة (عسيري، محمد بن عبد الله، ٢٠١٢) التعرف على الضغوط المهنية لدى معلمي المواد الدراسية في المرحلة الابتدائية، وكذلك التعرف على الفروق في الضغوط المهنية وفقاً لمتغيرات (نوع المدرسة، التخصص العلمي). واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وبلغت العينة (١٠٩) معلم من المرحلة الابتدائية للمواد الدراسية (العلوم-الرياضيات-التربية البدنية- اللغة العربية - التربية الفنية) تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية. ولتحقيق أهداف البحث قام الباحث بتصميم استبانة مكونة من (٢٥) فقرة موزعة على خمسة محاور هي: حجم العمل، غموض الدور، الدخل والحوافز، الترقى الوظيفي، المكانة الاجتماعية. وبلغ معامل الصدق (٠.٩٥) ومعامل الثبات (٠.٩٠) وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: توجد ضغوط مهنية لدى معلمي المواد الدراسية في المرحلة الابتدائية تراوحت شدتها بين متوسطة ومرتفعة، كما احتل محور الترقى الوظيفي الترتيب الأول المرتبط بالضغوط المهنية ومحور المكانة الاجتماعية الترتيب الأخير. وبناء على النتائج أوصى الباحث بأهمية معالجة المحاور المسببة لضغوط المعلمين المهنية وخاصة المرتفعة الشدة، وضرورة توفير الرعاية النفسية اللازمة لهم على الصعيد الشخصي والمؤسسي.

وهدف دراسة (الداود، عبد المحسن بن سعد، ٢٠١٢) إلى الكشف الرضا الوظيفي أحد مؤشرات الدافعية المهنية للتدريس (الرضا عن ظروف العمل -الرضا عن الرواتب والحوافز-الرضا عن الرؤساء والمرؤوسين-الرضا عن التقدير واحترام الذات-الرغبة في الاستمرار في العمل المدرسي) وعلاقته بضغوط العمل (صراع الدور-عبء العمل-فرص الترقى المهني) في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية (النوع، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة في مجال التدريس) على مجموعة مكونة من ١٤٣ معلماً و١٦٧ معلمة من معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض. وقد تم تصميم مقياسين لقياس الرضا الوظيفي وضغوط العمل، وحساب خصائصهما السيكومترية، وأشارت النتائج إلى وجود ارتباطات سالبة، دالة إحصائية بين أبعاد الرضا الوظيفي وضغوط العمل. وأن معلمات المرحلة الثانوية أكثر رضا عن ظروف العمل، وعن الرؤساء والمرؤوسين، والتقدير واحترام الذات، والرغبة في الاستمرار في العمل المدرسي، والدرجة الكلية في الرضا الوظيفي، بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالرضا عن الرواتب والحوافز بين معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية. كما أوضحت النتائج أن معلمي ومعلمات العلوم الدينية أكثر رضا في جميع

أبعاد الرضا الوظيفي ما عدا البعد الخاص بالرواتب والحوافز، حيث تبين أن كل المعلمين والمعلمات من ذوي التخصصات المختلفة غير راضين عن الرواتب والحوافز. وأخيراً، أسفرت النتائج عن أن المعلمين والمعلمات ذوي الخبرة في مجال التدريس من ١٠ إلى ١٥ سنة أكثر رضا في جميع الأبعاد الخاصة بالرضا الوظيفي، بينما لم توجد فروق دالة إحصائية في الرضا عن الرواتب والحوافز لمجموعات الدراسة المختلفة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة في مجال التدريس. وقد تم تفسير النتائج في ضوء ما انتهت إليه نتائج الدراسات السابقة، والانتهاج إلى مجموعة من التوصيات والبحوث المقترحة.

وهدفت دراسة (الطحائنة، زياد لطفي، وحتاملة، محمود عايد، ٢٠١١ أ) إلى التعرف إلى مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الرياضية في محافظة الزرقاء، والكشف كذلك عن الفروق في الضغوط المهنية والتي ترجع إلى متغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة. وتألقت عينة الدراسة من (٩٦) معلماً ومعلمة أجابوا على مقياس الضغوط المهنية المكون من (٣٦) فقرة موزعة على ستة مجالات. وأظهرت النتائج أن مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الرياضية كان مرتفعاً بشكل عام، وأن أكثر المصادر المسببة للضغوط المهنية بحسب ترتيبها التنازلي كانت العوامل المرتبطة بالراتب الشهري والمكافآت، العمل مع الطلاب، العلاقة مع الإدارة، العلاقات مع الزملاء، الإمكانيات المادية، وأخيراً العوامل المرتبطة بالإشراف التربوي. وبينت النتائج كذلك أن المعلمين يعانون من الضغوط في مجالي العمل مع الطلاب، والإشراف التربوي أكثر من المعلمات. وأن المعلمين الأصغر سناً يعانون بدرجة أكبر من زملائهم الأكبر سناً من الضغوط الناجمة عن مجالات العمل مع الطلاب، والإشراف التربوي، والراتب الشهري. كما تبين أن هناك فروقاً بين حملة البكالوريوس، وحملة الماجستير والدكتوراه، ولصالح حملة البكالوريوس في مجال الضغوط المرتبطة بالراتب الشهري للمعلم.

وهدفت دراسة (الطحائنة، زياد لطفي، وحتاملة، محمود عايد، ٢٠١١ ب) إلى التعرف إلى مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الرياضية في محافظة الزرقاء، وكذلك التعرف إلى العلاقة بين هذه الضغوط ورغبة المعلمين بترك التدريس. وقد تألفت عينة الدراسة من (٩٦) معلماً ومعلمة أجابوا على مقياس الضغوط المهنية الذي أعده محمد حسن علاوي (١٩٩٨)، والمكون من (٣٦) فقرة موزعة على ستة مجالات هي: التعامل مع الطلاب، الإمكانيات المادية، الراتب الشهري والمكافآت، الإشراف التربوي، العلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع إدارة المدرسة. وأظهرت النتائج أن مستوى

الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الرياضية كان مرتفعاً بشكل عام، وإن أكثر المصادر المسببة للضغوط المهنية بحسب ترتيبها التنازلي كانت العوامل المرتبطة بالراتب الشهري والمكافآت، التعامل مع الطلاب، العلاقة مع الإدارة، العلاقات مع زملاء، الإمكانيات المادية، وأخيراً العوامل المرتبطة بالإشراف التربوي. وأشارت النتائج كذلك إلى وجود علاقة ارتباطية دالة بين رغبة المعلم بترك التدريس والضغوط المهنية التي يواجهها، خاصة العوامل المتعلقة بالراتب الشهري، والتعامل مع الطلاب، حيث بينت نتائج تحليل الانحدار مساهمة الضغوط المتعلقة بالراتب الشهري، والضغوط المتعلقة بالتعامل مع الطلاب في تفسير ٣٧.٢% من التباين في متغير رغبة المعلم في ترك التدريس. وأوصت الدراسة بضرورة زيادة رواتب ومكافآت المعلمين، وإعداد برامج ودورات تدريبية للمعلمين في كيفية مواجهة الضغوط، وتبصيرهم بالطرق والأساليب العلمية لاحتوائها والتغلب عليها، وإجراء مزيد من الدراسات المشابهة تتناول متغيرات، ومجالات، ومجتمعات أخرى لم تتناولها الدراسة الحالية.

وهدفت دراسة (زاهد، منال عبد الله، محروس، جيهان جمال الدين، والحموري، أميرة محمد، ٢٠١١) للتعرف على متطلبات تحقيق دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخرج، واستخدمت الباحثات المنهج الوصفي بتطبيق استبانة من ٧ محاور (متطلبات إدارية - متطلبات مادية - متطلبات أكاديمية - متطلبات المنشآت والتجهيزات - القوانين واللوائح، الثقة والشفافية، التدريب والتطوير)، وقد رصدت نتائج الدراسة عدد من المتطلبات التي يرى أعضاء عينة الدراسة أنها تحقق دافعية الإنجاز لديهم منها: مشاركة أعضاء هيئة التدريس في إدارة المؤسسة، وتحديد الصلاحيات والأدوار، وتوفير بدلات مادية مناسبة، وتخفيض الساعات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس، وتوفير بيئة أكاديمية تسهل الحصول على المراجع والمعلومات الحديثة، وتوفير معامل متخصصة ومكتبات حديثة، وتقديم برامج تدريب مستمرة لرفع كفاءة عضو هيئة التدريس.

وهدفت دراسة (بركات، زياد، وحسن، كفاح، ٢٠١١) إلى تحقيق عدة أهداف، الأول معرفة مدى اكتساب المعلمين للكفايات اللازمة للتعليم، ومدى ممارستهم لها فعلاً، والتحقق من دلالة العلاقة الارتباطية بين اكتساب المعلمين للكفايات اللازمة للتعليم، وبين ممارستهم الفعلية لها. وكذلك هدفت إلى معرفة دلالة الفروق في مستوى اكتساب المعلمين للكفايات اللازمة للتعليم تبعاً لمستوى دافعية الإنجاز لديهم "مرتفع/منخفض". والتحقق من مدى وجود فروق إحصائية في مستوى ممارسة المعلمين للكفايات اللازمة للتعليم تبعاً لمستوى دافعية الإنجاز لديهم. ولتحقيق هذه اختيرت عينة عشوائية من

المعلمين في محافظة طولكرم تكونت من "٢٧٩" معلماً ومعلمة؛ منهم "١٤٢" من الذكور، و"١٣٧" من الإناث. وقد أظهرت نتائج الدراسة وصول أفراد الدراسة إلى درجة القطع، وهي "٨٥%" في قدرتهم على اكتساب الكفايات التعليمية سواء كانت في المجموع الكلي أو في المجالات الفرعية، بينما فشلوا في الوصول إلى درجة القطع هذه في القدرة على ممارسة هذه الكفايات باستثناء المجال الخاص بالكفايات الشخصية. وتوصلت النتائج أيضاً إلى عدم وجود علاقة ارتباطية إحصائية بين اكتساب المعلمين للكفايات التعليمية، وبين ممارستهم لها فعلاً، سواء في المجموع الكلي أو في المجالات الفرعية باستثناء كفاية الإعداد للدرس. وبينما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قدرة المعلمين على اكتساب الكفايات التعليمية تبعاً لمستوى الدافعية للإنجاز لصالح المعلمين ذوي المستوى المرتفع، فقد أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في قدرة هؤلاء المعلمين على ممارسة الكفايات التعليمية تبعاً لمستوى دافعية الإنجاز لديهم.

وهدفت دراسة (الوطبان، محمد بن سليمان، ٢٠١١) إلى تحديد بعض العوامل المؤثرة في الدافعية المهنية للتدريس ومنها طبيعة الفروق في توجهات الأهداف الدافعية لدى المعلمين والمعلمات تبعاً لمستوى الكفاءة الذاتية التدريسية لديهم. وتم تطبيق مقياسين على أفراد العينة كان الأول منهما لقياس مستوى الكفاءة الذاتية التدريسية والأخر لقياس توجهات الأهداف الدافعية للمعلمين والمعلمات. وأظهرت النتائج تفوق المعلمين والمعلمات مرتفعي الكفاءة الذاتية التدريسية على المعلمين والمعلمات منخفضي الكفاءة الذاتية التدريسية في التوجه نحو الإتقان، وفي التوجه نحو الأداء. وكذلك تفوق المعلمين والمعلمات منخفضي الكفاءة الذاتية التدريسية على المعلمين والمعلمات مرتفعي الكفاءة الذاتية التدريسية في التوجه نحو تجنب الأداء. وأن المعلمات كما أكثر ميلاً للتوجه نحو الأداء من المعلمين. وأن المعلمون والمعلمات قليلو الخبرة تفوقوا على المعلمين والمعلمات مرتفعي الخبرة في التوجه نحو الأداء. وأنه لا توجد فروق في توجهات الأهداف الدافعية تبعاً للمرحلة التدريسية.

وهدفت دراسة (المساعد، أصلان صبح، ٢٠٠٩) إلى الكشف عن العوامل التي تؤثر في دافعية التعليم لدى طلبة جامعة آل البيت في ضوء متغيرات، النوع، والمستوى الدراسي، والتحصيل، وتألفت عينة الدراسة من (٢٠٣) طلاب وطالبات من طلبة معلم صف في كلية العلوم التربوية، وقد استخدم مقياس لقياس الدافعية للتعليم ووضع غايات الدراسة الحالية. كما تم استخدام المتوسطات الحسابية وتحليل التباين الثلاثي لمعرفة العوامل التي تؤثر في الدافعية للتعليم. وقد أظهرت النتائج أن أهم العوامل التي تؤثر في

دافعية التعليم بشكل عام هو توجيه ومتابعة الأم، وأهم عامل عند الذكور هو تحقيق المكانة الاجتماعية، وأهم عامل عند الإناث هو توجيه ومتابعة الأم للطالبة. كذلك أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $p < 0.1$ ) بين المستويات الدراسية المختلفة في الدافعية للتعليم ولصالح الطلبة الأعلى في المستوى الدراسي، كذلك ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية ( $p < 0.1$ ) بين مستويات التحصيل المختلفة في الدافعية للتعليم لصالح الطلبة ذوي المستوى التحصيلي الأعلى.

وهدفت دراسة (الشمراي، علوه شائع، ١٤٣١هـ) إلى استكشاف واقع الاحباطات المهنية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية وتحديد أهم الاحباطات المهنية والتأكد من وجود فروق في الإحباطات المهنية بين متوسطات المعلمين والمعلمات والتحقق من وجود فروق في الدافعية للإنجاز بين متوسطات المعلمين والمعلمات وتحديد مدى وجود علاقة لواقع الاحباطات المهنية ودافع الإنجاز. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي وكانت مجموعة الدراسة عينة عشوائية من المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة عددها (١١) مدرسة بنين و(١١) مدرسة بنات، وطبقت الأدوات على جميع المعلمين والمعلمات فيها (١٣٧) معلماً، و(١٠٣) معلمة. وكانت أدوات الدراسة مقياس الإحباطات المهنية لمعلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، ومقياس الدافعية للإنجاز. وأشارت نتائج الدراسة أن أهم الاحباطات التي تواجه المعلمين والمعلمات هي: المصادر الاقتصادية (عدم كفاية الراتب)، ثم المصادر الاجتماعية (عدم تقدير المعلم في المجتمع- النظرة المتدنية للمعلم في المجتمع)، ومصدر البيئة المدرسية (زيادة النصاب الأكاديمي - المناهج لا تسير التطور - الأنشطة المدرسية غير ملائمة - علاقات غير جيدة مع الإدارة- كثافة عالية في الفصول) ثم المصادر النفسية (الإرهاق في التعامل مع الصغار- الاحتراق النفسي- التوتر والضيق أثناء العمل)- ويليهما المصادر الفيزيائية (المباني غير ملائمة - المصادر التعليمية غير موجودة - غرف الفصول غير مهيأة بشكل كاف- عدم وجود مكاتب للمعلمين والمعلمات- عدم وجود دورات مياه ملائمة). وأظهرت الدراسة أن الاحباطات لدى المعلمين أكبر، وأن الدافعية لدى المعلمات أعلى. وأوصت الدراسة بضرورة العناية بحاجات المعلمين والمعلمات وتوفير الحوافز المالية والمعنوية الملائمة ودعم المعلمين مادياً ومعنوياً من إدارة المدرسة وتوفير فرص النمو المهني المناسب بشكل مستمر، والاهتمام بإيجاد مناخ تعليمي مناسب في البيئة المدرسية، وإعطاء المعلمين والمعلمات جدول حصص مناسب بحيث يمكن متابعة الأنشطة وأعمال وتكليفات الطلاب بعناية فائقة دون إرهاق، وتوفير الاحترام والتقدير للمعلمين من إدارة المدرسة والإشراف التربوي.

وهدفت دراسة تانكارد (Tankard, R,1999) إلى بحث الإنهاك النفسي للمعلمين والدافعية لديهم، ودور مدير المدرسة كفائد تربوي في خفض الإنهاك النفسي ورفع مستوى الدافعية لدى المعلمين، واستخدم الباحث منهج البحث النوعي بالملاحظة والمقابلات المتعمقة مع مجموعة من (٩) معلمين بالمرحلة الابتدائية بولاية كاليفورنيا الأمريكية (معلمين اثنين و ٧ معلمات)، وأشارت نتائج الدراسة لأهمية دور مدير المدرسة في اكتشاف مسببات الإنهاك النفسي للمعلمين، وتوفير الدعم المناسب لهم، وإشراكهم في عمليات اتخاذ القرار المتعلق بأعمالهم، وأشارت أن تفويض السلطة لهم يزيد من دافعتهم نحو التدريس، ويقلل من شعورهم بالإنهاك النفسي.

### ١.٣.٣. المحور الثالث دراسات وبحوث تناولت برامج وأساليب تطوير الدافعية المهنية للتدريس:

هدفت دراسة يوان وزهانج (Yuan, R., & Zhang, L. J.,2017) إلى استكشاف دور برامج التنمية المهنية في تطوير الدافعية للتدريس، وذلك خلال برنامج للتنمية المهنية في الصين. واستخدم الباحثان عينة من (١٠) مشاركين (٩ طالبات وطالب واحد) مشاركين في برنامج للإعداد المهني قبل الخدمة وفق المنهج الكيفي من خلال تقارير التأمل الذاتي، والمقابلة الشخصية الفردية والجماعية، لفحص الممارسات المهنية والتفاعل الاجتماعي وعلاقته بالكفاءة الذاتية للمعلم ومستوى التوقعات المهنية والدعم الاجتماعي في البيئة الاجتماعية. وأشارت النتائج إلى حدوث تغير إيجابي في الدافعية المهنية للتدريس لدى مجموعة البحث وارتفاع مستوى الممارسات المهنية والتوقعات المهنية والكفاءة الذاتية لعينة البحث. كذلك قدمت توصيات وإسهامات لمتخذي القرار وصناع السياسات التعليمية والقائمين على برامج الإعداد المهني للمعلم لكيفية دعم الدافعية المهنية للتدريس في برامج الإعداد المهني للمعلم ورفع مستوى الولاء المهني نحو مهنة التدريس طوال مدة الحياة الوظيفية للمعلم لاحقاً.

هدفت دراسة (عبد الصمد، أسماء السيد، ومحمد، هند أحمد، ٢٠١٦) إلى التعرف على أفضل مستوى للمشاركة (فردية / ثنائية / جماعية) وأفضل نمط للتفكير بصوت عال (رجعي / تزامني) للأنشطة الذهنية بالفصول الافتراضية التزامنية وذلك بدلالة تأثيرها في تنمية التحصيل والدافعية للإنجاز لدى الطالب/ المعلم بشعبة الرياضيات، وكذلك التعرف على أفضل مستوى من مستويات المشاركة (فردية - ثنائية - جماعية) في إطار تفاعله مع نمط التفكير بصوت عال (رجعي - متزامن) للأنشطة الذهنية بالفصول الافتراضية التزامنية، وذلك بدلالة تأثيرهم في تنمية التحصيل والدافعية للإنجاز لدى الطالب المعلم بشعبة الرياضيات، واتبع هذا البحث نوعية البحوث

المختلطة التي تجمع بين نوعين من الدراسات: الكمية، والدراسات الكيفية، واعتمدت الباحثان في ذلك على الاختبار التحصيلي لقياس بعض المستويات المعرفية، واستبيان لقياس الدافعية للإنجاز (إعداد الباحثان) بالإضافة إلى الملاحظة المستمرة، والمقابلات لمجموعات البحث التجريبية، وقد توصلت نتائج البحث إلى تفوق المجموعة التجريبية التي درست باستخدام المشاركة الجماعية وكذلك نمط التفكير بصوت عال الرجعي، وذلك في التحصيل والدافعية للإنجاز، بينما لم تسفر نتائج البحث عن أية فروق للتفاعل بين مستويات المشاركة ونمط التفكير بصوت عال في متغيري التحصيل والدافعية للإنجاز، وأوصت الدراسة بضرورة تطوير بيئات التعلم الالكترونية المعتمدة على أنشطة المحادثات الصوتية الجماعية وتوظيف طرق واستراتيجيات التدريس الحديثة بها مثل التفكير بصوت عال بنمطه الرجعي.

هدفت دراسة تنتاما وبرانونجساري (Tentama, F., ; Pranungsari, D., 2016) إلى تحديد دور الدافعية المهنية للتدريس والرضا الوظيفي لدى المعلمين في تحقيق الانتماء المهني في المدارس. واستخدم مقياس الدافعية المهنية للتدريس، والرضا الوظيفي، والانتماء المهني لجمع البيانات، وتم تحليل البيانات بأسلوب تحليل الانحدار المتعدد، وأشارت النتائج أن الدافعية المهنية للتدريس تؤثر في تحقيق الانتماء المهني أكثر من تحقيق الرضا الوظيفي

هدفت دراسة جونيرسال وزملاؤه عن اس (Gunersel, A., et al, 2016) إلى استكشاف جوانب وصور التغيير في الدافعية للتدريس لدى طلاب جامعة بحثية في الولايات المتحدة الأمريكية، وكانت عينة البحث (١٥) طالب دراسات عليا في إحدى الجامعات البحثية بالولايات المتحدة الأمريكية، وقدم الباحثون ورش عمل كجزء من مقررين في برنامج للتنمية المهنية، واستخدم الباحثون التحليل الكيفي القبلي والبعدي لمقال تأملي، حيث ركز المقال التأملي على فحص جوانب متعددة منها (أهداف المشاركين، التقدير الذاتي، المعتقدات المعرفية، وإمكانيات التغيير، واختياراتهم). وأشارت النتائج إلى حدوث أربعة أنماط من التغييرات في كل مكون تراوحت بين (تغير دراماتيكي إلى تغير عكسي)، مع حدوث ثلاث جوانب للتغيير (التحول - الابتكار - الجمود)، وأشارت النتائج إلى حدوث تغيير في قدرات ومهارات التدريس للمشاركين ودافعتهم للتدريس.

هدفت دراسة كادل وزملاؤه (Caddle, M.C., et al 2016) إلى تقييم أحد برامج التنمية المهنية وإظهار عناصر القوة والضعف في مستوى معلمي المرحلة المتوسطة المشاركين في برنامج للتنمية المهنية، وكان مجتمع البحث (٥٤) معلم من معلمي

الرياضيات للصفوف (٥-٩) في الشمال الشرقي للولايات المتحدة الأمريكية، وتم اختيار (٣) معلمين لإجراء المقابلات الشخصية والملاحظة الصفية معهم. أظهرت النتائج التغير الإيجابي الدراماتيكي لدى المعلمين الثلاثة عينة البحث في الدافعية والتقدير الذاتي فيما يتعلق بالمحتوى الرياضي والتدريس داخل الفصل الدراسي وتفكير المتعلمين. كذلك أشارت النتائج إلى أن تصورات المعلمين كانت قريبة جدا من هذه النتائج، وأن احتياجات المعلمين الثلاثة عينة البحث كانت تعكس وتمثل للاتجاهات العامة التي حددها مجتمع البحث، وأوصى الباحثون بأهمية الاستماع للمعلمين عند تصميم وتنفيذ برامج التنمية المهنية.

هدفت دراسة تانج وزملاؤه (Tang, S. R. F, et al, 2016) إلى استكشاف أثر برنامج للإعداد المهني للمعلم في معهد التربية بجامعة هونج كونج في تنمية الكفاية المهنية والدافعية للتدريس والنمو المهني. واستخدم الباحثون استبيان من ثلاث أجزاء، الجزء الأول (الكفاية المهنية) يتضمن مفردتين، والجزء الثاني عن الدافعية للتدريس (٥١ مفردة)، والجزء الثالث عن النمو المهني (٢٤ مفردة) وذلك وفق تدرج ليكرت سداسي، وكانت العينة (٣١٩) طالب وطالبة في برنامج بكالوريوس التربية في معهد التربية بجامعة هونج كونج بالصين، واستخدموا المقابلة الشخصية المركزة مع (١٢) طالب وطالبة (٩ طالبات، و٣ طلاب) لفحص تصورات الطلاب وفهمهم لطبيعة التنظيم المدرسي وكيفية إدارة النمو المهني سواء بشكل فردي أو جماعي. وأشارت النتائج إلى وجود أثر لبرنامج الإعداد المهني للمعلم في تنمية الدافعية المهنية للتدريس، وتطوير الكفاية المهنية، وخبرات النمو المهني لدى عينة البحث.

هدفت دراسة (Yuan, R., & Lee, I., 2015) إلى بحث أساليب تطوير الدافعية للتدريس من خلال بناء الهوية الذاتية للمعلم لدى ثلاث طلاب في برنامج للإعداد المهني للمعلم قبل الخدمة في الصين، واستخدم البحث المقابلة الشخصية والملاحظة الميدانية وتقارير التأمّلات الذاتية في استكشاف العمليات المعرفية والاجتماعية والوجداني في بناء الهوية الذاتية للمعلم. وأشارت النتائج إلى أن الطلاب المعلمين عينة البحث قاموا ببناء وتطوير هوياتهم الذاتية كمعلمين عبر المشاركة في خبرات التعلم المعرفي، والتفاعل مع عوامل تنشئة اجتماعية متنوعة والمرور بخبرات ومشاعر وجدانية متنوعة أثناء دراسة المقررات الدراسية والتدريب العملي الميداني للتدريس في المدارس، وأوصت الدراسة ببعض المقترحات تسهم في تطوير برامج الإعداد المهني للمعلم قبل الخدمة.

وهدفت دراسة (الهلول، إسماعيل، ٢٠٠١) للتعرف على أثر استخدام برنامج في البرمجة اللغوية العصبية لتنمية الدافع للإنجاز، وقد قسم الباحث عينة الدراسة إلى مجموعتين متكافئتين: مجموعة تجريبية "٣٤" معلماً ومعلمة ومجموعة ضابطة "٣٤" معلماً ومعلمة بمرحلة التعليم الأساسي بغزة، ثم طبق الباحث على المجموعة التجريبية البرمجة اللغوية العصبية. واستخدم الباحث اختبار الدافع للإنجاز من إعداد "هيرمانز" للراشدين "تعريب عبد الفتاح ١٩٩١"، وبرنامجاً تدريبياً من إعداده، وأشارت نتائج الدراسة لوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لصالح التطبيق البعدي. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية ومتوسط درجات المجموعة الضابطة في التطبيقين القبلي والبعدي والتتبعي لصالح المجموعة التجريبية على مقياس دافعية الإنجاز.

### تعقيب على الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات والبحوث السابقة ثلاثة محاور متنوعة للدافعية المهنية للتدريس، فاهتمت دراسات وبحوث المحور الأول بتحديد مستوى الدافعية المهنية لدى المعلمين في ضوء بعض المتغيرات، مثل النوع وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمستوى الأكاديمي ومعدل المشاركة في برامج التنمية المهنية، واستخدمت الدراسات والبحوث السابقة أدوات قياس متنوعة منها تقارير التأمل الذاتي، ومقاييس واستبيانات وأيضاً المقابلة الشخصية الفردية والجماعية، ومجموعات النقاش، والملاحظة الميدانية. وقد أشارت معظم النتائج أشارت لتمتع عينات الدراسة بمستوى من متوسط إلى مرتفع. وتناولت دراسات وبحوث المحور الثاني العوامل المؤثرة في تطوير أو تعويق الدافعية المهنية للتدريس، ومنها مجموعة من العوامل تتعلق بالبيئة المدرسية (الجدول الدراسي، تنظيم الوقت، وظروف الفصل الدراسي)، وكذلك عوامل تتعلق بالمنهج والعلاقات بين المعلمين والإدارة، وعوامل تتعلق بالمعلمة وعوامل تتعلق بمديري المدارس، وأخرى تتعلق بالمشرف الفني التربوي. كذلك أوضحت الدراسات والبحوث السابقة أن من أهم العوامل التي تطور مستوى الدافعية المهنية للتدريس لدى المعلم هي: الرضا المهني والولاء المهني والهوية الذاتية، وأن المعلمين ذوي الدافعية الأعلى هم أكثر قدرة على اكتساب مهارات تدريسية أكثر وممارستها بكفاءة. وأن من أهم العوامل التي تعوق الدافعية المهنية للتدريس لدى المعلم هي الضغوط المهنية والإنهاك النفسي والاحباطات المهنية، وتدهور التقدير المادي والأدبي والاجتماعي للمعلم، وسوء البيئة المدرسية. وتناولت دراسات وبحوث المحور الثالث برامج وأساليب تطوير الدافعية

المهنية للتدريس ومنها برامج وأنشطة التنمية المهنية قبل الخدمة وأثناء الخدمة، وتؤدي لتغيير في مستوى الدافعية المهنية للتدريس لدى المعلمين وقدراتهم ومهارتهم المهنية والأكاديمية. مما سيفيد في توظيف هذه النتائج في بناء أدوات البحث وفي تنفيذ إجراءاته.

## ٢. مشكلة البحث وأسئلته:

تحددت مشكلة البحث في شكوى المعلمين والمشرفين التربويين من انخفاض الدافعية المهنية للتدريس لدى المعلمين بشكل عام ومعلم الرياضيات بشكل خاص كلما ازدادت سنوات خبرته في مهنة التدريس، ولحل هذه المشكلة يواجه البحث الأسئلة التالية:

### يحاول البحث الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ٢.١. ما مستويات الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات؟
- ٢.٢. هل تختلف مستويات الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات تبعاً لـ (النوع – المؤهل الدراسي – سنوات الخبرة – الوظيفة التي يشغلها – المرحلة التعليمية التي يعمل بها – الدولة التي يعمل بها)؟
- ٢.٣. ما أسباب ارتفاع أو انخفاض الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات قبل الخدمة وأثناء الخدمة؟

## ٣. منهج البحث:

استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي في مسح الأدبيات والدراسات السابقة لتحديد أسباب انخفاض وارتفاع الدافعية المهنية للمعلمين، واستخدم البحث المنهج المسحي في تطبيق مقياس تحديد أسباب انخفاض الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات على عينة قدرها (٢١٣) معلم ومشرف تربوي وطالب في كليات إعداد المعلم، كما تم استخدام المنهج النوعي في إجراء المقابلة الشخصية الفردية مع بعض من مجموعة البحث (منخفضي – متوسطي – مرتفعي) الدافعية وعددهم (١٥) مفحوص.

## ٤. فروض البحث:

### يواجه البحث الفروض التالية

- ٤.١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات تبعاً للنوع (ذكر - أنثى).
- ٤.٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات تبعاً للمؤهل الدراسي للمعلم.

- ٤.٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات تبعاً للمرحلة التعليمية التي يعمل بها المعلم.
- ٤.٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات تبعاً لسنوات الخبرة للمعلم.
- ٤.٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات تبعاً للمرحلة التعليمية التي يعمل بها المعلم.
- ٤.٦. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات تبعاً للدولة التي يعمل بها المعلم.

## ٥. حدود البحث:

### يقصر البحث على الحدود التالية:

- ٥.١. الحد الزمني: تم إجراء البحث وتطبيق أدوات البحث في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ٢٠١٥/٢٠١٦ م.
- ٥.٢. الحد المكاني: تم تطبيق أدوات البحث على معلمي ومعلمات الرياضيات في (٩) دول عربية (مصر – السعودية – الإمارات – سلطنة عمان – البحرين – لبنان – فلسطين – العراق – المغرب)، وتعميم النتائج في حدود معلمي الرياضيات عينة التطبيق.

## ٦. أهمية البحث:

ترجع أهمية البحث لما يتوقع أن يسهم به في استكشاف مستوى الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات في البيئة الثقافية العربية، ودراسة الأسباب المؤدية لارتفاعها أو انخفاضها بما يسهم في تطوير المستوى المهني لمعلم الرياضيات. ويقدم البحث مقياس لقياس مستوى الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات.

## ٧. مصطلحات البحث:

### الدافعية المهنية:

- تلك القوى الداخلية التي يشعر بها الفرد وتدفعه إلى توظيف الكفايات والمعارف والمهارات والطاقة التي يمتلكها في محيط ومجال مهنته. (الصالح، فاطمة بنت محمد سالم؛ والمنذري، رباب بنت سالم سعيد، ٢٠١٣، ص ٧٩).
- هي قوى داخلية تحرك سلوك المعلمة المهني نحو القيام بواجباتها الوظيفية والمهنية. (الفضلي، ياسمين هداد، ٢٠١٣، ص ١٥).

• تعرف الدافعية المهنية للتدريس بأنها القوة الداخلية المحركة للسلوك الإنساني والموجهة له نحو أهداف محددة. (الفضلي، ياسمين هداد، ٢٠١٣، ص ٧)، ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها: قوى داخلية تحرك سلوك معلم الرياضيات في البيئة الثقافية العربية نحو القيام بواجباته الوظيفية والمهنية، ويظهر ذلك من خلال محاور الأسباب التي تخص (النظام التعليمي، والمجتمع، والبيئة المدرسية، والمعلم، والمتعلم، وبرامج الإعداد والتنمية المهنية)، وتقاس بأنها الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الدافعية المهنية للتدريس المعد من قبل الباحث لهذا الغرض وتوضح مستواه (عالي - متوسط - منخفض).

## ٨. أدوات البحث:

استخدم البحث الأدوات التالية: (مقياس مستوى الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات -المقابلة الشخصية)

### ٨.١. مقياس مستوى الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات:

تم بناء المقياس في ضوء الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت بناء مقاييس واستبيانات لقياس الدافعية المهنية للتدريس للمعلمين، ومنها دراسات (الفضلي، ياسمين هداد، ٢٠١٣)، (Lin, E et al, 2012)، (Feng, Yan, 2012)، (Klassen et al, 2011)، (سواقد، ساري سليم، ٢٠١٠)، (بركات، زياد، وحسن، كفاح، ٢٠١١)، (الوطبان، محمد بن سليمان، ٢٠١١)، (المساعد، أصلان صبح، ٢٠٠٩)، (الشمراي، علوه شائع، ١٤٣١هـ)، (Tentama, F., ; Pranungsari, ), (D., 2016)، (Tang, S. R. F, et al, 2016)، وكذلك الاطلاع على بعض المقاييس المشابهة التي تناولتها بعض الدراسات والبحوث مثل دراسة (Rothland, M & Konig, J, 2012)، (بقيعي، نافز أحمد، ٢٠١٢)، (ليوز، عبد الله، وحجاج، عمر، ٢٠١١)، ومن ثم تم صياغة استطلاع رأي مفتوح تم توجيهه لمجموعة متنوعة من المعلمين والمعلمات والمشرفين التربويين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات بلغ عددهم (٦٨) من (مصر، والسعودية، والمغرب)، عبر استطلاع رأي الكتروني بخدمة (Google Docs) بثلاثة أسئلة مفتوحة هي:

- ما الأسباب التي ترفع دافعية المعلم للتدريس؟
- ما الأسباب التي تؤدي لانخفاض دافعية المعلم للتدريس؟
- ما مقترحاتك لرفع دافعية المعلم للتدريس؟

متاح على الرابط (<https://goo.gl/forms/6YcFkOw6gxeFbRWs1>)

ومن خلال الأدبيات والدراسات السابقة وآراء الميدان تم تحديد مجموعة من المحاور التي يمكن البناء حولها لمقياس الدافعية المهنية للمعلم، وكذلك وضع مفردات ضمن هذه

المحاور لتكون الصورة الأولية للمقياس. وبلغت المحاور (٨) محاور، والمفردات (٧٥) مفردة.

#### ٨.١.١. صدق وثبات المقياس:

تم قياس صدق المحتوى للمقياس وعرضه على مجموعة محكمين من أعضاء هيئة التدريس بأقسام المناهج وطرق التدريس، وقسم علم النفس التربوي تخصص مقاييس نفسية، لقياس صدق المقياس فيما يقيسه، ومدى وضوح العبارات وانتمائها للأبعاد المدرجة تحتها، ومقترحاتهم وتعديلاتهم. كذلك تم حساب ثبات المقياس من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية (٣٠) معلم للرياضيات بالمرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، وتم قياس الثبات من خلال معامل ألفا كرونباخ، وكانت معامل الثبات (٠.٩١) وهو معامل ثبات موثوق به، لقياس صدق وثبات المقياس.

في ضوء حساب الصدق والثبات للمقياس وتعديلات المحكمين أصبح المقياس في صورته النهائية (ملحق رقم ١)، ويتكون من (٦) محاور، و (٦٥) مفردة، وتم تقسيمهم إلى (٢٦) مفردة إيجابية بنسبة ٤٠%، و(٣٩) مفردة سلبية بنسبة ٦٠%. على مقياس ليكرت ثلاثي (أوافق - متردد-أرفض).

#### ٨.١.٢. تصحيح المقياس:

تم تصحيح المقياس بإعطاء الاستجابات القيم الوزنية التالية بالنسبة للمفردات الموجبة والسالبة لتقييم مستوى الدافعية

جدول (١) يوضح القيم الوزنية لتصحيح المقياس لتقييم مستوى الدافعية

العبارة السالبة	العبارة الموجبة	الاستجابة	
١	٣	أوافق	التصحيح
٢	٢	متردد	
٣	١	أرفض	
مرتفع	متوسط	ضعيف	مستوى أهمية السبب
<٢.٦ مرتفع>٤	١.٣<متوسط>٢.٦	١.٣<ضعيف>٠	متوسط درجة المفردة

#### ٨.٢. المقابلة الشخصية:

تم تخطيط المقابلة الشخصية في ضوء الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة التي استخدمتها مثل دراسة (Feng, Yan, 2012)، (Yuan, R., 2016)، Yuan, R., (& Zhang, L. J., 2017)، (Caddle, M.C., et al 2016)، (Lee, I., 2015)، وتم تحديد أسئلة المقابلة الشخصية مسبقاً قبل تطبيقها، وكانت الأسئلة كالتالي:

- كيف ترى أهمية الدافعية للتدريس لدى المعلم؟
- ما العوامل المؤثرة في تطوير الدافعية للتدريس لديك؟

- ما العوامل المؤثرة في خفض الدافعية للتدريس لديك؟
- كيف يمكن تطوير الدافعية للتدريس لدى معلم الرياضيات؟

وتم إجراء المقابلات الشخصية الفردية إلكترونياً عبر وسائل التواصل الاجتماعي مع بعض المعلمين مجموعة من (١٥) معلم ومعلمة من مستويات دافعية متنوعة (مرتفعة – متوسطة – منخفضة) للكشف عن رؤيتهم للدافعية المهنية للتدريس والعوامل المؤثرة في تطوير أو خفض مستواها لدى المعلم، والمقترحات التي يرونها لتطوير مستويات الدافعية لدى معلمي الرياضيات.

## ٩. نتائج البحث:

### ٩.١. نتائج تطبيق المقياس:

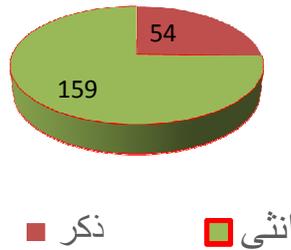
تم تطبيق المقياس إلكترونياً على مجموعة واسعة من المعلمين والمعلمات والمشرفين التربويين والمشرفات التربويات في عدة دول عربية، حيث تم صياغته في صورة الكترونية عبر (Google Docs)، وإتاحته عبر مواقع التواصل الاجتماعي في تويتر وفيس بوك، عبر حساب الباحث وحسابات منتديات المعلمين والباحثين في عدة دول عربية، كذلك تم إرساله عبر عدة مجموعات واتس آب في أكثر من دولة عربية، ولم يصادف الباحث نجاحاً في توزيع المقياس في البيئات الأجنبية.

وكانت توزيع المستجيبين عينة البحث كما يلي:

جدول رقم (٢) يوضح توزيع عينة البحث وفقاً للنوع (ذكر – انثى)

م	النوع	العدد	النسبة المئوية
١	ذكر	٥٤	٢٥.٣٥%
٢	انثى	١٥٩	٧٤.٦٤%
	مجموع	٢١٣	١٠٠%

توزيع العينة وفقاً للنوع



جدول رقم (٣) يوضح توزيع مكان عمل مجموعة البحث

الكود	الدولة	العدد	النسبة المئوية
١	المملكة العربية السعودية	١٣٣	٦٢.٤٤%
٢	الإمارات العربية المتحدة	١١	٥.١٦%
٣	سلطنة عمان	٤	١.٨%
٤	البحرين	٩	٤.٢٢%
٥	العراق	٩	٤.٢٢%
٦	فلسطين	٥	٢.٣٤%
٧	لبنان	٣	١.٤%
٨	جمهورية مصر العربية	٣١	١٤.٥٥%
٩	المملكة المغربية	٨	٣.٧٥%
	مجموع	٢١٣	١٠٠%

جدول رقم (٤) يوضح توزيع العينة وفقاً للمؤهل الدراسي الحاصلين عليه

الكود	المؤهل الدراسي	العدد	النسبة المئوية
١	بكالوريوس	١٢٦	٥٩.١٥%
٢	دبلوم دراسات عليا	١٧	٧.٩٨%
٣	ماجستير	٤٤	٢٠.٦٥%
٤	دكتوراه	١٣	٦.١%
٥	لازمت طالب	٧	٣.٢٨%
٦	معهد المعلمين والمعلمات المتوسط	٦	٢.٨١%
	مجموع	٢١٣	

جدول رقم (٥) يوضح توزيع العينة وفقاً للوظيفة الحالية التي يشغلها

الكود	الوظيفة	العدد	النسبة المئوية
١	طالب / طالبة	٧	٣.٢٨%
٢	معلم / معلمة	١٧٣	٨١.٢٢%
٣	مشرف / مشرفة	٣٣	١٥.٤٩%
	مجموع	٢١٣	

جدول رقم (٦) يوضح توزيع العينة وفقاً للخبرة العملية لديهم

الكود	معدل الخبرة	العدد	النسبة المئوية
١	أقل من ٥ سنوات	٢٠	٩.٣٨%
٢	أكثر من ٥ سنوات وأقل من ١٠ سنوات	٢٩	١٣.٦١%
٣	أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٥ سنة	٤٠	١٨.٧٧%
٤	أكثر من ١٥ سنة وأقل من ٢٠ سنة	٤٤	٢٠.٦٥%
٥	أكثر من ٢٠ سنة خبرة	٧٣	٣٤.٢٧%
٦	لا يوجد خبرة	٧	٣.٢٨%
	مجموع	٢١٣	

جدول رقم (٧) يوضح توزيع العينة وفقاً للمرحلة التعليمية التي يقوم بالتدريس فيها

الكود	المرحلة	العدد	النسبة المئوية
١	المرحلة الابتدائية	٩٠	٤٢.٢٥%
٢	المرحلة المتوسطة	٥٢	٢٤.٤١%
٣	المرحلة الثانوية	٦٤	٣٠.٠٤%
٤	لازلت طالب جامعي	٧	٣.٢٨%
	مجموع	٢١٣	

جدول رقم (٨) يوضح مستويات الدافعية لدى عينة البحث

م	درجة الدافعية		النسبة المئوية للدافعية		العدد	النسبة المئوية للمستوى الدافعية	مستوى الدافعية
	من	الى أقل من	من	الى أقل من			
١	١٦٣	١٩٥	٨٣.٥٨%	١٠٠%	٢	٠.٩٣%	مرتفع جدا
٢	١٣٠	١٦٣	٦٦.٦٦%	٨٣.٥٨%	٤٩	٢٣%	مرتفع
٣	٩٨	١٣٠	٥٠.٢٥%	٦٦.٦٦%	١٤٧	٦٩.٠١%	متوسط
٤	٦٥	٩٨	٣٣.٣٣%	٥٠.٢٥%	١٥	٧.٠٤%	متدني
					٢١٣		مجموع

يلاحظ من جدول (٨) مستويات الدافعية لدى مجموعة البحث، وأن أعلى نسبة كانت لمتوسطي الدافعية، يليها مرتفعي الدافعية، ثم ذوي الدافعية المتدنية، وآخر ترتيب كان لمرتفعي الدافعية.

وبذلك تمت الإجابة عن السؤال الأول من أسئلة البحث.

جدول (٩) يوضح التباين المتعدد لمتوسطات الفروق في مستويات الدافعية لدى عينة البحث تبعاً لمتغير الخبرة

Multivariate Tests <sup>a</sup>					
مستوى الدلالة	خطأ درجة الحرية	فروض درجة الحرية	النسبة الفاتية	القيمة	معامل التأثير
.145	360.000	24.000	1.321	.324	Pillai's Trace
.148	304.717	24.000	1.320	.708	Wilks' Lambda
.151	342.000	24.000	1.312	.368	Hotelling's Trace
.061	90.000	6.000	2.709 <sup>c</sup>	.181	Roy's Largest Root

وهكذا لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) في مستويات الدافعية لدى عينة البحث تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

جدول (١٠) يوضح التباين المتعدد لمتوسطات الفروق في مستويات الدافعية لدى عينة البحث تبعاً لمتغير النوع (نكر - أنثى)

Multivariate Tests <sup>a</sup>						
مستوى الدلالة	خطأ درجة الحرية	فروض درجة الحرية	النسبة الفائية	القيمة	معامل التأثير	النوع
.356	87.000	6.000	1.122 <sup>b</sup>	.072	Pillai's Trace	
.356	87.000	6.000	1.122 <sup>b</sup>	.928	Wilks' Lambda	
.356	87.000	6.000	1.122 <sup>b</sup>	.077	Hotelling's Trace	
.356	87.000	6.000	1.122 <sup>b</sup>	.077	Roy's Largest Root	

وهكذا لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) في مستويات الدافعية لدى عينة البحث تعزى لمتغير النوع (نكر - أنثى)

جدول (١١) يوضح التباين المتعدد لمتوسطات الفروق في مستويات الدافعية لدى عينة البحث تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي

Multivariate Tests <sup>a</sup>						
مستوى الدلالة	خطأ درجة الحرية	فروض درجة الحرية	النسبة الفائية	القيمة	معامل التأثير	المؤهل
.355	360.000	24.000	1.088	.270	Pillai's Trace	
.361	304.717	24.000	1.084	.751	Wilks' Lambda	
.368	342.000	24.000	1.077	.302	Hotelling's Trace	
.084	90.000	6.000	2.391 <sup>c</sup>	.159	Roy's Largest Root	

وهكذا لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) في مستويات الدافعية لدى عينة البحث تعزى لمتغير المؤهل الدراسي

جدول (١٢) يوضح التباين المتعدد لمتوسطات الفروق في مستويات الدافعية لدى عينة البحث تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية التي يعملون بها

Multivariate Tests <sup>a</sup>						
مستوى الدلالة	خطأ درجة الحرية	فروض درجة الحرية	النسبة الفائية	القيمة	معامل التأثير	المرحلة
.187	176.000	12.000	1.364	.170	Pillai's Trace	
.188	174.000	12.000	1.363 <sup>b</sup>	.836	Wilks' Lambda	
.189	172.000	12.000	1.361	.190	Hotelling's Trace	
.065	88.000	6.000	2.069 <sup>c</sup>	.141	Roy's Largest Root	

وهكذا لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) في مستويات الدافعية لدى عينة البحث تعزى لمتغير المرحلة الدراسية

جدول (١٣) يوضح التباين المتعدد لمتوسطات الفروق في مستويات الدافعية لدى عينة البحث تبعاً لمتغير الوظيفة الحالية التي يشغلها (طالب / معلم / مشرف)

Multivariate Tests <sup>a</sup>						
مستوى الدلالة	خطأ درجة الحرية	فروض درجة الحرية	النسبة الفئوية	القيمة	معامل التأثير	
.069	87.000	6.000	2.038 <sup>b</sup>	.123	Pillai's Trace	الوظيفة
.069	87.000	6.000	2.038 <sup>b</sup>	.877	Wilks' Lambda	
.069	87.000	6.000	2.038 <sup>b</sup>	.141	Hotelling's Trace	
.069	87.000	6.000	2.038 <sup>b</sup>	.141	Roy's Largest Root	

وهكذا لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) في مستويات الدافعية لدى عينة البحث تعزى لمتغير الوظيفة.

جدول (١٤) يوضح متوسطات الفروق في مستويات الدافعية لدى عينة البحث تبعاً لمتغير الدولة التي يعملون بها

Multivariate Tests <sup>a</sup>						
مستوى الدلالة	خطأ درجة الحرية	فروض درجة الحرية	النسبة الفئوية	القيمة	معامل التأثير	
.062	552.000	48.000	1.353	.632	Pillai's Trace	الدولة
.053	432.139	48.000	1.380	.496	Wilks' Lambda	
.045	512.000	48.000	1.396	.785	Hotelling's Trace	
.070	92.000	8.000	4.231 <sup>c</sup>	.368	Roy's Largest Root	

وهكذا لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) في مستويات الدافعية لدى عينة البحث تعزى لمتغير الدولة التي يعملون بها.

ويتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات تبعاً لـ (النوع - المؤهل الدراسي - سنوات الخبرة - الوظيفة التي يشغلها - المرحلة التعليمية التي يعمل بها - الدولة التي يعمل بها).

وبذلك تمت الإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة البحث.

أما عن أسباب انخفاض أو ارتفاع الدافعية المهنية لمعلم الرياضيات للتدريس، فالجدول التالي جدول رقم (١٥) يوضح آراء مجموعة البحث في ذلك.

جدول رقم (١٥) يوضح التباين الأحادي لأسباب انخفاض الدافعية المهنية لمعلم الرياضيات للتدريس

Tests of Between-Subjects values					
المحاور	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	النسبة الفائية	مستوى الدلالة
أسباب تعود للنظام التعليمي	29214.543	1	29214.543	1805.933	.000
أسباب تعود للمجتمع	3261.202	1	3261.202	1595.837	.000
أسباب تعود للبيئة المدرسية	20682.204	1	20682.204	1323.098	.000
أسباب تعود للمعلم	116765.581	1	116765.581	2160.047	.000
أسباب تعود للمتعلم	5839.198	1	5839.198	819.703	.000
أسباب تعود لبرامج الإعداد والتنمية المهنية	4692.240	1	4692.240	702.036	.000
المجموع	736965.608	1	736965.608	3619.146	.000

يشير الجدول (١٥) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مجموعة البحث في محاور المقياس عند مستوى (٠.٠٥)، توضح اتفاق مجموعة البحث على أسباب ارتفاع أو انخفاض الدافعية المهنية لمعلم الرياضيات للتدريس وفق المحاور الستة للمقياس، وأن هذه العوامل تؤثر في مستوى الدافعية المهنية للتدريس لدى المعلم بالسلب والإيجاب.

والجدول التالي رقم (١٦) يوضح ترتيب أهمية الأسباب داخل كل محور من محاور المقياس وفقاً لآراء مجموعة البحث.

جدول رقم (١٦) يوضح ترتيب عبارات ومحاور المقياس وفقاً لاستجابات مجموعة البحث

المحور	المتغير	العدد	القيمة الأقل	القيمة الأعلى	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية
أسباب تعود للنظام التعليمي	مجموع المحور	٢١٣	١٥	٤٠	٢٣.٢٦	٤.٧٠٥	ضعيف
	الواقع الوظيفي لمهنة المعلم أفضل من مهن كثيرة	٢١٣	١	٣	٢	٠.٨٣٨	متوسط
	توفر مهنة التدريس مستوى مادي مناسب للمعلم	٢١٣	١	٣	١.٩٧	٠.٨٧٨	متوسط
	أصبحت مهنة التعليم مهنة من لا مهنة له	٢١٣	١	٣	١.٩٤	٠.٨٨٣	متوسط
	المناهج الحالية تقليدية لا توكب متطلبات العصر الحديث	٢١٣	١	٣	١.٨٩	٠.٨١٨	متوسط
	تقدر المؤسسة التعليمية المعلم بشكل مناسب	٢١٣	١	٣	١.٧٧	٠.٧٤٧	متوسط
	النظام التعليمي يشجع المعلم على البحث العلمي وتجريب الأفكار الإبداعية.	٢١٣	١	٣	١.٧٧	٠.٨١٩	متوسط

جدول رقم (١٦) يوضح ترتيب عبارات ومحاور المقياس وفقاً لاستجابات مجموعة البحث

المحور	المتغير	العدد	القيمة الأقل	القيمة الأعلى	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية
	يوجد نظام ترقيات واضح ومناسب	٢١٣	١	٣	١.٥٤	٠.٧٣٦	متوسط
	النظام التربوي يستجيب لطموح المعلم وقدراته	٢١٣	١	٣	١.٤٣	٠.٦	متوسط
	الصلاحيات الممنوحة للمعلم لإنجاز عمله قليلة وغير مناسبة	٢١٣	١	٣	١.٣٩	٠.٦٦٢	متوسط
	توجد أعباء إدارية كثيرة على عاتق المعلم	٢١٣	١	٣	١.٣٢	٠.٦٥٤	متوسط
	توجد حوافز مادية ومعنوية لتحفيز المعلم على النمو المهني.	٢١٣	١	٣	١.٣٢	٠.٥٨٤	متوسط
	الوزارة تشرك المعلم في القرارات الإدارية الخاصة بعمله	٢١٣	١	٣	١.٢٩	٠.٥٧٤	ضعيف
	مهنه التعليم صعبة وتحتاج قدرات عالية	٢١٣	١	٣	١.٢٧	٠.٦١٥	ضعيف
	بعض السياسات والانظمة التعليمية مجحفة في حق المعلم	٢١٣	١	٣	١.٢٤	٠.٥٣٨	ضعيف
	اختلال مبدأ العدالة (كترقيم من لا يستحق) يسبب ردة فعل سلبية لدى المعلم	٢١٣	١	٣	١.١٤	٠.٤٣	ضعيف
أسباب تعود للمجتمع	مجموع المحور	٢١٣	٥	١٦	٧.٦٥	١.٦٩٩	ضعيف
	المجتمع يقدر مهنة المعلم بشكل مناسب	٢١٣	١	٣	١.٧٤	٠.٦٧	مرتفع
	المجتمع لا يقدر المعلم بما يناسب دوره وجهده	٢١٣	١	٣	١.٢٩	٠.٥٤٧	ضعيف
	قلة تعاون أولياء الأمور مع المعلم والمدرسة في تعليم أولادهم	٢١٣	١	٣	١.٢٤	٠.٥٠٩	ضعيف
	تثير مواقع التواصل الاجتماعي مشاكل عديدة تؤدي لعدم احترام المعلم وتقديره	٢١٣	١	٣	١.١٥	٠.٤٣٤	ضعيف
	الإعلام لا يوضح أهمية دور المعلم تجاه المجتمع بشكل مناسب	٢١٣	١	٣	١.١٣	٠.٤١٤	ضعيف
	ضعف الدعم من قبل مؤسسات المجتمع المحلي في تبني الأفكار التربوية ودعمها.	٢١٣	١	٣	١.١٣	٠.٤١٢	ضعيف
	مجموع المحور	٢١٣	١٢	٣٦	١٨.٩٩	٥.٠٠٥	متوسط
	تسمح إدارة المدرسة للمعلم بتطبيق الأفكار الإبداعية الداعمة للتعليم	٢١٣	١	٣	٢.٢٢	٠.٧٣٥	متوسط
أسباب تعود للبيئة المدرسية	تشجع إدارة المدرسة على النمو المهني للمعلم داخل المدرسة (كالندوات والدورات المتخصصة)	٢١٣	١	٣	١.٩٩	٠.٧٩٢	متوسط
	إدارة المدرسة تحفز المعلمين وتشجعهم	٢١٣	١	٣	١.٨٩	٠.٧٤١	متوسط
	ضعف التعاون بين إدارة المدرسة والمعلمين	٢١٣	١	٣	١.٧٢	٠.٧٣	متوسط
	كثرة اللجان المدرسية التي يشارك المعلم في عضويتها	٢١٣	١	٣	١.٦٤	٠.٧٣٩	متوسط
	غياب دور المعامل المدرسية والمكتبة.	٢١٣	١	٣	١.٤٧	٠.٧٥٦	متوسط
	قلة الصلاحيات المتاحة للمعلم في المدرسة	٢١٣	١	٣	١.٤٣	٠.٦٧٤	متوسط
	ضعف تجهيزات بيئة التعلم التي يحتاجها المعلم في التدريس	٢١٣	١	٣	١.٣٩	٠.٦٨٩	متوسط
	المعلم يتحمل نصاب حصص زائد فوق طاقته.	٢١٣	١	٣	١.٣٣	٠.٦١٨	متوسط

جدول رقم (١٦) يوضح ترتيب عبارات ومحاور المقياس وفقاً لاستجابات مجموعة البحث

المحور	المتغير	العدد	القيمة الأقل	القيمة الأعلى	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية
	تكس الفصول بالطلاب بشكل كبير.	٢١٣	١	٣	١.٣٢	٠.٦٣٢	متوسط
	عدم توافر المناخ التعليمي المحفز للمعلم ليقوم بدوره.	٢١٣	١	٣	١.٣٢	٠.٦١٥	متوسط
	الضغوط من قبل الإدارة المدرسية بمهام ادارية روتينية تعيق المعلم عن عمله الأساس.	٢١٣	١	٣	١.٣١	٠.٦٣٥	متوسط
	مجموع المحور	٢١٣	١٤	٥٨	٤٨.٦٦	٦.٨٣٤	متوسط
	أومن باتني أعمل من أجل تحقيق رؤية ورسالة وغاية نبيلة	٢١٣	١	٣	٢.٩١	٠.٣٣٢	مرتفع
	أسعى دائماً لتطوير لمهاراتي وخبراتي.	٢١٣	١	٣	٢.٨٩	٠.٣٤١	مرتفع
	أحاول جاهداً التجديد والتنوع في عملي اليومي داخل الفصل.	٢١٣	١	٣	٢.٨٨	٠.٣٥٨	مرتفع
	لدي رغبة قوية في تحقيق أهداف مهنية كثيرة	٢١٣	١	٣	٢.٧٣	٠.٥٤٩	مرتفع
	أبحث باستمرار عن فرص التنمية المهنية الذاتية	٢١٣	١	٣	٢.٧٢	٠.٥٣٩	مرتفع
	أستمتع بالعمل والتعب مع طلابي	٢١٣	١	٣	٢.٧١	٠.٥٤	مرتفع
	أحب مهنة التدريس وأرغب في الاستمرار فيها.	٢١٣	١	٣	٢.٦	٠.٦٤٢	مرتفع
	أستطيع بسهولة فرض السيطرة على التلاميذ داخل المدرسة	٢١٣	١	٣	٢.٦	٠.٥٩٥	مرتفع
	أسباب خاصة بالمعلم	لا أرغب في مهنة التدريس من الأساس	٢١٣	١	٣	٢.٥٨	٠.٦٨٧
لا أجد استخدام التقنيات الحديثة في التعليم		٢١٣	١	٣	٢.٥٨	٠.٦٥٢	متوسط
لا أشعر بالانتماء لمهنة التعليم		٢١٣	١	٣	٢.٥٥	٠.٦٩٧	متوسط
لدي اطلاع مستمر على المستجدات التربوية		٢١٣	١	٣	٢.٥٤	٠.٦٧	متوسط
أشعر أن عمل المعلم لا يناسب قدراتي الشخصية.		٢١٣	١	٣	٢.٥٤	٠.٧٥٢	متوسط
حصلت على اعداد كاف للقيام بالتدريس على أكمل وجه.		٢١٣	١	٣	٢.٤١	٠.٧٤٨	متوسط
أشعر دوماً بالملل والفتور من هذه المهنة		٢١٣	١	٣	٢.٣٨	٠.٧٤١	متوسط
أرى أن مهنة التدريس مهنة جيدة تحقق طموحي المادي والمهني.		٢١٣	١	٣	٢.٢	٠.٧٤	متوسط
أشارك في إجراء البحوث المتعلقة بعملتي		٢١٣	١	٣	٢.٢	٠.٨٣١	متوسط
أتمنى أن أعمل في مهنة أخرى		٢١٣	١	٣	١.٩٣	٠.٨٧٧	متوسط
أشعر بالإحباط والمعاناة من المهنة		٢١٣	١	٣	١.٩	٠.٨١٤	متوسط
مهنة المعلم مهنة شاقة تتطلب حركة وجه كبير داخل الصف		٢١٣	١	٣	١.١١	٠.٤٠٥	ضعيف
مجموع المحور		٢١٣	٧	١٩	١٠.٩٢	٢.٩٤٦	متوسط
أسباب خاصة بالمعلم	خبرات التعلم (المنهج المدرسي) غير مناسبة لسن المتعلم وبيئته	٢١٣	١	٣	١.٨٥	٠.٨٠٢	متوسط
	معظم الطلاب لديهم رغبة كبيرة في التعلم.	٢١٣	١	٣	١.٨١	٠.٧٠٤	متوسط
	الطلاب لا تحترم المعلم داخل الصف وخارجه بشكل مناسب.	٢١٣	١	٣	١.٧٢	٠.٧٦٢	متوسط
	الطلاب لا تهتم بالمادة العلمية.	٢١٣	١	٣	١.٤٩	٠.٦٥٦	متوسط
	زيادة نسبة الطلاب ذوي السلوك السيئ.	٢١٣	١	٣	١.٤٧	٠.٧١٧	متوسط
	شيوخ الإهمال واللامبالاة وعدم الاهتمام نتيجة لنظام النجاح الالي	٢١٣	١	٣	١.٢٣	٠.٤٨٢	ضعيف
	فقدان الطالب لكثير من القيم والأساسيات العلمية في مراحل سابقة	٢١٣	١	٣	١.٢١	٠.٤٩١	ضعيف
أسباب	مجموع المحور	٢١٣	٥	١٥	٩.٦١	٢.٧٥٣	متوسط

جدول رقم (١٦) يوضح ترتيب عبارات ومحاور المقياس وفقاً لاستجابات مجموعة البحث

المحور	المتغير	العدد	القيمة الأقل	القيمة الأعلى	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية
تعود لبرامج الإعداد والتنمية المهنية	لم أحصل على إعداد (معرفي ومهني ووجداني) كاف لممارسة المهنة بشكل صحيح.	٢١٣	١	٣	٢.٠٧	٠.٨٣٥	متوسط
	برامج التنمية المهنية تتضمن الاحتياجات التعليمية داخل الفصل.	٢١٣	١	٣	٢.٠١	٠.٧٢٧	متوسط
	برامج التنمية المهنية متنوعة ومواكبة للتطورات التكنولوجية.	٢١٣	١	٣	١.٩٥	٠.٧٣٨	متوسط
	برامج التنمية المهنية تتضمن محفزات الدافعية المهنية للمعلم.	٢١٣	١	٣	١.٨٦	٠.٧٥٨	متوسط
	برامج إعداد المعلم كافية ومناسبة.	٢١٣	١	٣	١.٧٢	٠.٧٦٢	متوسط

يشير الجدول السابق (١٦) أن متوسط درجات الأهمية لمحاور المقياس كمسببات وعوامل مؤثرة في ارتفاع أو انخفاض الدافعية هو متوسط بالنسبة لأربعة محاور هي (أسباب تعود لبيئة التعلم، أسباب تعود للمعلم – أسباب تعود للمتعلم – أسباب تعود لبرامج الإعداد والتنمية المهنية) وبذلك هي مؤثرات يؤثر توافرها بالإيجاب في زيادة الدافعية، ويؤثر غيابها سلبياً في مستوى الدافعية. وأن هناك محورين بشكل عام حصلوا على درجة أهمية ضعيفة هما (أسباب تعود لنظام التعليم – وأسباب تعود للمجتمع) وهي عناصر يؤثر غيابها بالسلب على الدافعية المهنية للتدريس لدى المعلم. وبالنسبة لمفردات المحاور وعناصر المقياس فقد اعتبرت عينة البحث أن العوامل المذكورة كمفردات في المقياس مسببات وعوامل ارتفاع أو انخفاض الدافعية كما يلي: حصلت (٩) مفردة على اعتبار أنها ذات أهمية مرتفعة بنسبة (١٣.٨%) وبذلك توافرها أدى إلى ارتفاع مستوى الدافعية، و(٤٤) مفردة على ذات أهمية متوسطة بنسبة (٦٧.٧%) وهي مفردات يؤثر توافرها بالإيجاب في زيادة الدافعية، ويؤثر غيابها سلبياً في مستوى الدافعية، و(١٢) مفردة على أنها ذات أهمية ضعيفة بنسبة (١٨.٥%) وهي مفردات أدى غيابها لانخفاض مستوى الدافعية. وهكذا تم ترتيب أهمية هذه الأسباب وفقاً لآراء مجموعة البحث، وللتعرف على المسببات والعوامل بشكل تفصيلي تم تطبيق المقابلة الشخصية الفردية الالكترونية مع مجموعة من عينة البحث بمستويات دافعية مختلفة (دافعية مرتفعة-دافعية متوسطة – دافعية منخفضة).

## ٩.٢. نتائج المقابلة الشخصية:

تم عقد المقابلات الشخصية بطريقة الكترونية عبر وسائل التواصل الاجتماعي لتحديد رؤى المفحوصين وفق أسئلة بطاقة المقابلة الشخصية المحددة مسبقاً، وتمت المقابلات فردياً وكانت أبرز النتائج كالتالي:

جدول (١٧) يوضح أبرز عناصر التركيز في المقابلة الشخصية

عناصر التركيز	المحور
توافقت المجموعة على أهمية وجود الدافعية للتدريس لدى المعلم وضرورة شعور المعلم بالانتماء المهني لمهنة التدريس، وشعوره بالكفاءة الذاتية الأكاديمية والمهنية.	كيف ترى أهمية الدافعية للتدريس لدى المعلم؟
<ul style="list-style-type: none"> <li>الإيمان برسالة التدريس وأنه صاحب رسالة وثوابه الأساسي عند الله</li> <li>شغف المعلم بتوصيل المعلومة وبناء الإنسان</li> <li>الشعور بأهمية دوره في بناء المجتمع وتربية النشء للمستقبل</li> <li>تشجيع الاختلاف والتنوع والاستفادة بأكبر عدد من الأفكار</li> <li>وجود فرص متنوعة من برامج التنمية المهنية وتطوير الذات للمعلمين</li> </ul>	ما العوامل المؤثرة في تطوير الدافعية للتدريس لديك؟
<ul style="list-style-type: none"> <li>ضعف توافر عناصر البيئة المدرسية المحفزة للإبداع</li> <li>ضغط الحصص وتحمل نصاب زائد</li> <li>تكدر الفصول بأعداد كبيرة من الطلاب وفي بيئة غير مدرسية متهينة لذلك</li> <li>ضعف تقدير المجتمع لمهنة التعليم وللمعلم</li> <li>تكليف المعلم بأعمال إدارية روتينية تعيق من تركيزه على مهامه الأساسية</li> <li>الإنهاك النفسي للمعلم</li> </ul>	ما العوامل المؤثرة في تعويق الدافعية للتدريس لديك؟
<ul style="list-style-type: none"> <li>تحقيق التقدير الأدبي من المجتمع</li> <li>تحقيق التقدير الأدبي والمادي من النظام التعليمي والإدارة العليا</li> <li>إشراك المعلم فيما يخصه من قرارات وتطوير في المنهج التعليمي (سماع صوت المعلم واحترامه)</li> <li>توفير المناخ والبيئة المدرسية الآمنة والمحفزة للمعلم</li> <li>تطوير برامج التنمية المهنية لتتضمن الجوانب الأكاديمية والتربوية والمهنية والمستحدثات التكنولوجية بشكل تطبيقي وليس نظري فقط.</li> <li>إتاحة الفرصة للمعلم لإظهار إبداعه وابتكاره خارج الروتين التعليمي</li> <li>تطوير شروط القبول في كليات إعداد المعلم وفي توظيف المعلمين؛ لتتضمن اختبارات الاستعدادات والمويل نحو مهنة التدريس باختيار العناصر ذات الدافعية العالية والانتماء المهني.</li> <li>تطوير الإشراف المهني في فترة التدريب الميداني أثناء الإعداد المهني للطلاب المعلم في كليات إعداد المعلم.</li> </ul>	كيف يمكن تطوير الدافعية للتدريس لدى معلم الرياضيات؟

وهكذا وفقاً لنتائج المقياس والمقابلة الشخصية تم تحديد أسباب ارتفاع وانخفاض الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات قبل الخدمة وأثناء الخدمة. وبذلك تمت الإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة البحث.

١٠. تفسير ومناقشة نتائج البحث:

أوضحت نتائج البحث التوزيع الديموجرافي لمجموعة البحث، فمن جدول رقم (٢) يظهر أن أغلبية المشاركين كانوا من الإناث بنسبة (٧٤.٦٤%)، وأن نسبة الذكور (٢٥.٣٥%) ما يشير إلى اهتمام الإناث أكثر من الذكور بالمشاركة في الإجابة عن

أداة البحث، وهذا يتفق مع ما تشير إليه الأدبيات والدراسات السابقة من اهتمام الإناث أكثر من الذكور بالدراسة والتحصيل العلمي والتطوير في العمل.

كذلك أوضحت نتائج الجدول (٣) التنوع الجغرافي للمشاركين في البحث بين (٩) دول عربية (٥) مطلة على الخليج العربي و(٤) مطلة على البحر المتوسط، مما يشير إلى تنوع مجموعة البحث في البيئة الجغرافية التي ينتمون إليها. وان كانت النسبة الأكبر للمشاركين (٦٢.٤٤ %) من المملكة العربية السعودية، والنسبة الأقل من الجمهورية اللبنانية بنسبة (١.٤ %).

وأوضحت نتائج البحث في جدول (٤) أن مجموعة البحث متنوعة من حيث المؤهل الدراسي الحاصلين عليه متدرجاً من مشاركين حاصلين على دبلوم متوسط من معهد المعلمين والمعلمات (الذي ألغي منذ سنوات في معظم الدول العربية)، وصولاً إلى مشاركين يحملوا درجة الدكتوراه في التربية، وكانت النسبة الأكبر (٥٩.١٥ %) للحاصلين على درجة البكالوريوس في التربية، والنسبة الأقل (٢.٨١ %) حاصلين على درجة الدبلوم المتوسط من معهد المعلمين والمعلمات، وأيضاً مشاركين بنسبة (٣.٢٨ %) لازلوا طلاب في مرحلة الإعداد بكليات إعداد المعلم.

كذلك أوضح جدول (٥) تنوع التوزيع الوظيفي للمشاركين فظهر أن معظم المشاركين (٨١.٢٢ %) من المعلمين والمعلمات، وأن (١٥.٤٩ %) يعملون مشرفين ومشرفات لمادة الرياضيات، وأن (٣.٢٨ %) لازلوا طلاب في مرحلة الإعداد بكليات إعداد المعلم.

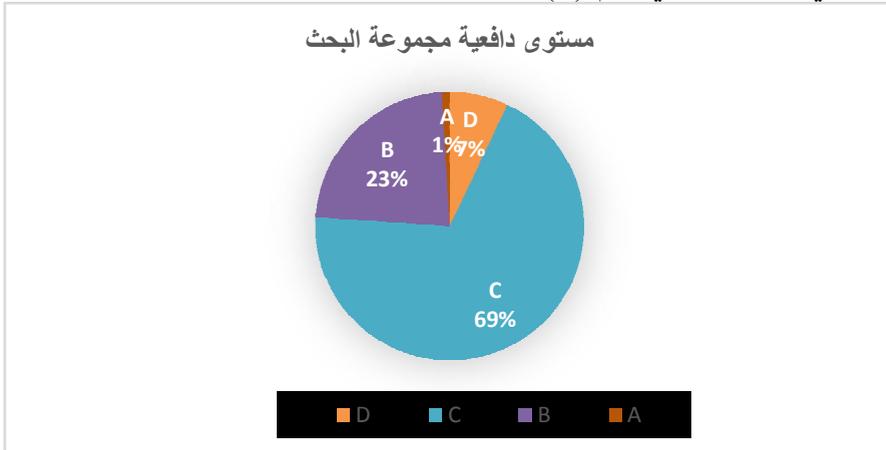
أما بالنسبة لتوزيع سنوات الخبرة لدى مجموعة البحث فقد ظهر من جدول رقم (٦) تنوع المشاركين في مستوى الخبرة من ذوي خبرة أكثر من ٢٠ عام بنسبة (٣٤.٢٧ %) وهم النسبة الأكبر للمشاركين، يليهم من لديهم خبرة أكثر من ١٥ عام وأقل من ٢٠ عام بنسبة (٢٠.٦٥ %)، وصولاً إلى ذوي خبرة أقل من خمس عام بنسبة (٩.٣٨ %)، وأيضاً مع مشاركة (٣.٢٨ %) ليس لديهم خبرة وهم لازلوا طلاب في مرحلة الإعداد قبل الخدمة.

ووضح من جدول رقم (٧) أن المشاركين مجموعة البحث يتوزعون بين المراحل التعليمية الثلاثة الابتدائية والمتوسطة والثانوية بنسبة مختلفة، وأن النسبة الأكبر منهم يعملون في المرحلة الابتدائية (٤٢.٢٥ %)، يليها العاملون بالمرحلة الثانوية (٣٠.٠٤ %)، وانتهاءً بالعاملين بالمرحلة المتوسطة (٢٤.٤١ %).

وتشير النتائج السابقة إلى تنوع مجموعة البحث في مستوى الخبرة والمراحل العمرية، وفي انتمائهم لدول مختلفة مما يفيد في قياس مستوى الدافعية لدى معلم الرياضيات في مراحل زمنية مختلفة لنموه المهني بطريقة مستعرضة، ويسهم في استكشاف ودراسة

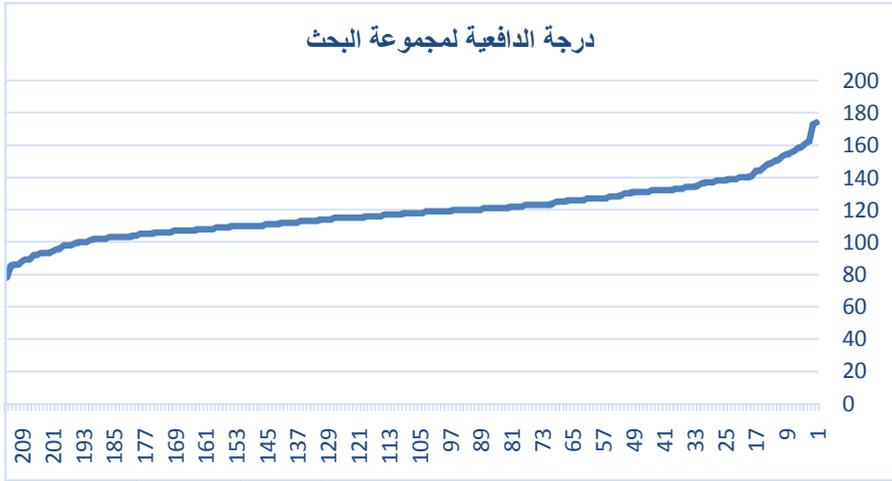
مستوى الدافعية ونماؤه أو انخفاضه، ومدى علاقته بالنماء العمري والوظيفي للمعلم، وهو ما هدف إليه البحث.

كذلك أشارت نتائج البحث إلى تحديد مستويات الدافعية لدى مجموعة البحث، فتبين من جدول رقم (٨) تدرج مستوى الدافعية لدى مجموعة البحث من (متدني) بنسبة (٧.٠٤ %) إلى مستوى (مرتفع جدا) بنسبة (٠.٩٣ %)، وان كانت النسبة الأكبر هي مستوى متوسط من الدافعية بنسبة (٦٩.٠١ %)، يليها في النسبة المستوى المرتفع بنسبة (٢٣ %) . كما في الشكل البياني رقم (١)



شكل بياني رقم (١) يوضح مستوى الدافعية لدى مجموعة البحث

وتشير النتيجة أن النسبة الأكبر في مستوى المشاركين كانت للمستوى المتوسط، مما حدا بالباحث إلى إيجاد رسم بياني تفصيلي لدرجات المشاركين بشكل تفصيلي كما في الشكل البياني التالي رقم (٢)



شكل رقم (٢) يوضح توزيع درجة الدافعية المهنية لمجموعة البحث

وبذلك يتضح أن مستوى الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمو الرياضيات مجموعة البحث متوسط وليس منخفضاً كما توقعت فروض البحث، ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه بعض الأدبيات والدراسات والبحوث السابقة ومنها (الفضلي، ياسمين هداد، ٢٠١٣)، (Lin, E et al, 2012)، (Feng, Yan, 2012)، (بقيعي، نافز أحمد، ٢٠١٢)، (لبوز، عبد الله، ٢٠١٢)، (Klassen et al, 2011)، (لبوز، عبد الله، وحجاج، عمر، ٢٠١١) من أن مستوى الدافعية المهنية للتدريس يتراوح بين متوسط إلى مرتفع.

وبالنسبة لأسباب انخفاض الدافعية المهنية للتدريس لدى معلم الرياضيات، فقد أوضح جدول رقم (١٦) أسباب انخفاض الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات وترتيبها من وجهة نظر مجموعة البحث، وتم التعمق في استكشاف أسباب انخفاض الدافعية المهنية لمعلم الرياضيات للتدريس وسبب شيوع المستوى المتوسط من خلال المقابلة الشخصية، وهو ما وضحت أسبابه خلال عرض نتائج المقابلة الشخصية جدول رقم (١٧)، وقد يرجع ذلك إلى زيادة مؤثرات النظام التعليمي التي لا تراعي الاحتياجات المهنية والمادية والمعنوية للمعلم وتؤدي إلى الإنهاك النفسي للمعلم، والبيئة المدرسية غير المناسبة للإبداع والتطوير في عمل المعلم، وتدني نظرة المجتمع لمهنة التعليم بشكل عام وللمعلم بشكل خاص. وهو ما يتفق مع نتائج الدراسات والبحوث السابقة التي فصلت أسباب ارتفاع انخفاض الدافعية ومنها دراسات وبحوث (Daniels, E, 2016)، (Yuan, R., 2016)، (الjasر، عفاف بنت محمد، ٢٠١٣)، (الصالح، فاطمة بنت محمد سالم؛ والمنذري، ريا بنت سالم سعيد، ٢٠١٣)، (شويطر، خيرة، ومنصوري، عبد الحق، ٢٠١٣)، (يمينة، مدوري، ٢٠١٣)، (Rothland, M &

(Konig, J, 2012)، (عسيري، محمد بن عبد الله، ٢٠١٢)، (الداود، عبد المحسن بن سعد، ٢٠١٢)، (الطحائنة، زياد لطفي، وحتاملة، محمود عايد، ٢٠١١ أ)، (بركات، زياد، وحسن، كفاح، ٢٠١١)، (الوطبان، محمد بن سليمان، ٢٠١١)، (المساعيد، أصلان صبح، ٢٠٠٩).

كذلك أشارت نتائج المقابلة الشخصية أن معظم أسباب انخفاض الدافعية المتعلقة بالمعلم والمتعلم يمكن معالجتها في برامج التنمية المهنية للمعلم خلال رحلة نموه المهني سواء في مراحل الإعداد قبل الخدمة أو أثناء الخدمة، وهو ما يتفق مع دراسات (Yuan, R., Pfingsthorn, J. & Czura, (Wong, R, 2016) ، & Zhang, L. J., 2017) (A, 2016)، (Yuan, R., 2016)، (Gunersel, A., et al, 2016)، (Caddle, ) (M.C., et al, 2016)، (Tang, S. Y. F, et al, 2015)، (Yuan, R., & Lee, I, 2015) التي أشارت أن برامج التنمية المهنية تحدث تغيير إيجابي في مستوى الدافعية المهنية للتدريس لدى المعلمين. وهو ما أشارت إليه دراسات وبحوث Yuan, (R., & Zhang, L. J., 2017)، (Tang, Cheng and Cheng, 2014)، (عبد الصمد، أسماء السيد، ومحمد، هند أحمد، ٢٠١٦)، (Tentama, F., ; ) (Pranungsari, D., 2016)، (Gunersel, A., et al, 2016)، (Caddle, ) (M.C., et al 2016)، (Tang, S. R. F, et al, 2016)، (Yuan, R., & Lee, I., ) (Rots et al., 2012)، (Sinclair, (Roness & Smith, 2010)، (2015)، (2008)، دراسة (الهلول، إسماعيل، ٢٠٠١) التي أوضحت أن خبرات التعلم لدى المعلمين وبرامج الإعداد والنمو المهني تؤثر في الدافعية المهنية للتدريس والانتماء المهني بمهنة التدريس.

أما بالنسبة للفروق والتباين في مستوى الدافعية وفقاً لمتغيرات (النوع أو الخبرة، أو الوظيفة، أو المؤهل الدراسي للمعلم، أو المرحلة الدراسية التي يعمل بها، أو الدولة التي يعمل بها)، فكما يظهر من مجموعة الجداول من جدول رقم (٩) إلى جدول (١٤) فإنه لا توجد أي فروق في مستوى الدافعية لدى مجموعة البحث تعود إلى هذه المتغيرات.

وهكذا تتفق نتائج البحث الحالي مع ما أشارت إليه الدراسات السابقة مثل دراسات: (Abdul Razzak, N. L., 2016)، (Akilli, M., & Keskin, H., 2016)، (Kato, F, 2016)، (Han, J., & Yin, H, 2016)، (K, 2016)، ودراسة (الjasر، عفاف بنت محمد، ٢٠١٣)، ودراسة (الصالح، فاطمة بنت محمد سالم؛ والمنذري، ريا بنت سالم سعيد، ٢٠١٣)، ودراسة (شويطر، خيرة، ومنصوري، عبد الحق، ٢٠١٣)، ودراسة (يمينة، مدوري، ٢٠١٣)، دراسة (الفضلي، ياسمين

هداد، ٢٠١٣)، (Lin, E; Shi, Q; Wang, J; Zhang, S and Hui, L, 2012)،  
(Rothland, M & Konig, J, 2012) ودراسة (بقيعي، نافز أحمد، ٢٠١٢)  
، ودراسة (عسيري، محمد بن عبد الله، ٢٠١٢)، ودراسة (الداود، عبد المحسن بن  
سعد، ٢٠١٢)، ودراسة (لبوز، عبد الله، ٢٠١٢)، ودراسة (الطحائنة، زياد لطفي،  
وحتاملة، محمود عايد، ٢٠١١ أ)، ودراسة (الطحائنة، زياد لطفي، وحتاملة، محمود  
عايد، ٢٠١١ ب)، ودراسة (لبوز، عبد الله، وحجاج، عمر، ٢٠١١)، ودراسة (بركات،  
زياد، وحسن، كفاح، ٢٠١١)، ودراسة (الوطبان، محمد بن سليمان، ٢٠١١)، ودراسة  
(سواق، ساري سليم، ٢٠١٠)، ودراسة (المساعد، أصلان صبح، ٢٠٠٩)، ودراسة  
(الشمراي، علوه شائع، ١٤٣١هـ)، ودراسة (الهلول، إسماعيل، ٢٠٠١)، ودراسة  
تانكارد (Tankard, R, 1999)، من وجود أسباب متنوعة لانخفاض الدافعية المهنية  
للمعلم للتدريس، مع اختلاف ترتيبها وأهميتها والعوامل المرتبطة بها.

كذلك تتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج بعض الدراسات السابقة في عدم دلالة الفروق  
النابعة من متغيرات الخبرة أو المؤهل الدراسي أو النوع أو المرحلة الدراسية التي  
يعمل بها المعلم، مثل بعض نتائج دراسات (بقيعي، نافز أحمد، ٢٠١٢)، ودراسة  
(الداود، عبد المحسن بن سعد، ٢٠١٢) ودراسة (لبوز، عبد الله، وحجاج،  
عمر، ٢٠١١)، ودراسة (الطحائنة، زياد لطفي، وحتاملة، محمود عايد، ٢٠١١ أ)،  
ودراسة (الطحائنة، زياد لطفي، وحتاملة، محمود عايد، ٢٠١١ ب)، ودراسة  
(الشمراي، علوه شائع، ١٤٣١هـ).

## ١.١. إسهامات للمناقشة:

أشارت نتائج البحث إلى شيوع المستوى (المتوسط إلى المرتفع) للدافعية المهنية  
للمعلمين نحو التدريس، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة في مستوى الدافعية المهنية  
للتدريس لدى معلمي الرياضيات يمكن عزوها لمتغيرات (النوع أو الخبرة، أو الوظيفة،  
أو المؤهل الدراسي للمعلم، أو المرحلة الدراسية التي يعمل بها، أو الدولة التي يعمل  
بها). وهذه النتائج تثير تساؤلات واستفهامات وتدفع لمزيد من البحث والدراسة حول  
مدى جدية وصحة شكوى المعلمين والقائمين على النظام التعليمي من انخفاض مستوى  
الدافعية المهنية للمعلم، وأيضاً تثير مزيد من هذه التساؤلات عن عدم تأثير المؤهلات  
الأعلى (دبلوم الدراسات العليا والماجستير والدكتوراه - وعددهم (٧٤) بنسبة (٣٤.٧٣ %)  
من العينة الكلية في رفع متوسط مستوى الدافعية لدى عينة البحث، وهل فعلاً لا  
يؤثر ارتفاع المؤهل حتى درجة الدكتوراه في رفع مستوى الدافعية؟ ولماذا؟، وأيضاً  
لماذا لم يختلف مستوى الدافعية باختلاف مستوى الخبرة في التدريس؟ وهل فعلاً لا

تنهار دافعية المعلم مع تقدمه الوظيفي وزيادة سنوات خبرته في التعليم. وهذه التساؤلات تثير نقاط بحثية جديرة بالاهتمام والبحث من جديد.

## ١٢. توصيات ومقترحات البحث:

في ضوء نتائج البحث ومناقشة النتائج وتفسيرها يوصي البحث بما يلي:

- ضرورة تضمين برامج الإعداد والتنمية المهنية للمعلم موضوع الدافعية المهنية للمعلم بشكل رئيس، وكذلك موضوعات الاحتياجات التعليمية داخل الفصل، والفروق الفردية لدى المتعلمين وسماتهم الشخصية والاستراتيجيات التدريسية المناسبة لمختلف أنواع المتعلمين، وأن تكون برامج التنمية المهنية متنوعة ومواكبة للتطورات التكنولوجية.
- مراعاة القائمين على النظام التعليمي للاحتياجات المادية والمعنوية والمهنية للمعلم، وخاصة إزالة الأعباء الإدارية عن عاتق المعلم، وإشراك المعلم في اتخاذ القرارات التي تخصه وتخص تطوير التدريس بشكل عام، وأن يتم إرساء قواعد العدالة بشكل كامل. ومراجعة بعض السياسات والأنظمة التعليمية التي يراها المعلمين مجحفة بحقهم.
- إعداد برامج توعوية للمجتمع عبر وسائل التواصل الاجتماعي عن أهمية مهنة التعليم ودور المعلم في بناء المجتمع، وأهمية دعم الأفكار التربوية المتميزة داخل المدارس.
- ضرورة قيام إدارة المدارس بتفعيل دور المعامل المدرسية والمكتبة في تدريس الرياضيات المدرسية، وتخفيف الحصاص الإضافية، وضغوط المهام الإدارية الروتينية التي تعيق المعلم عن عمله الأساس، مع تحفيز المعلمين وتشجيعهم على تطبيق الأفكار الإبداعية الداعمة للتعلم، وتشجيعهم على النمو المهني.
- تطوير شروط القبول في كليات إعداد المعلم وفي توظيف المعلمين؛ لتتضمن اختبارات الاستعدادات والميول نحو مهنة التدريس باختيار العناصر ذات الدافعية العالية والانتماء المهني.
- تطوير الإشراف المهني في فترة التدريب الميداني أثناء الإعداد المهني للطالب المعلم في كليات إعداد المعلم بما يحقق التأكد من توافر الكفايات المهنية ويعزز الدافعية للتدريس لديه.
- إجراء بحوث متنوعة عن الدافعية المهنية للمعلم وأثر متغيرات مختلفة على مستوى الدافعية لدى المعلم، وبرامج لتطويرها.

## مراجع البحث:

- أبوزيد، عبد الباقي. (٢٠٠٥). الدافعية المهنية للمعلم كيف نحافظ عليها، مجلة التربية - البحرين، س ٦، ع ١٤.
- بركات، زياد، وحسن، كفاح. (٢٠١١). الكفايات التعليمية لدى المعلمين ومستوى ممارستهم لها وعلاقتها بالدافعية للإنجاز. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات - فلسطين، ع ٢٤.
- بقيعي، نافذ أحمد. (٢٠١٢). مستوى الدافعية الداخلية والخارجية للتعلم لدى طلبة تخصص معلم صف في كلية العلوم التربوية الجامعية. المجلة التربوية - الكويت، مج ٢٦، ع ١٠٤.
- الجاسر، عفاف بنت محمد بن صالح. (٢٠٠٣). انخفاض مستوى الدافعية للتدريس لدى معلمة اللغة الإنجليزية: أسبابه ومقترحات لعلاجها والتغلب عليه، القاهرة، دراسات في المناهج وطرق التدريس، ع ٨٩، سبتمبر ٢٠٠٣.
- الجاسر، عفاف بنت محمد بن صالح. (٢٠١٣). انخفاض مستوى الدافعية للتدريس لدى معلمة اللغة الإنجليزية: أسبابه ومقترحات لعلاجها والتغلب عليه، القاهرة، دراسات في المناهج وطرق التدريس، ع ١٩٨، سبتمبر ٢٠١٣.
- الحمادي، عيسى بن صالح بن علي. (٢٠٠٨). الاداء الوظيفي للمعلمينو علاقتهبالمطالعةالقياديملديمدارسالتعليمالعالمبمنطقةالباطنةجنوب سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة.
- الداود، عبد المحسن بن سعد. (٢٠١٢). الرضا الوظيفي وعلاقته بضغوط العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في ضوء بعض المتغيرات. مجلة التربية (جامعة الأزهر)، مصر، ع ١٥٠، ج ٢.
- زاهد، منال عبد الله، محروس، جيهان جمال الدين، والحموري، أميرة محمد. (٢٠١١). متطلبات تحقيق دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخرج. مجلة كلية التربية (جامعة بنها) - مصر، مج ٢٢، ع ٨٨، أكتوبر ٢٠٠١.
- سواقد، ساري سليم. (٢٠١٠). بناء وتقنين مقياس الدافع للإنجاز لدى طلبة الجامعات الأردنية. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات - العلوم الإنسانية والاجتماعية، الأردن، مج ٢٥، ع ١.
- الشمراني، علوه شائع أحمد. (١٤٣١هـ). الاحباطات المهنية والدافعية للإنجاز لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- شويطر، خيرة، ومنصوري، عبد الحق. (٢٠١٣). مستويات الضغوط المهنية بين المدرسات والمرمضات. مجلة دراسات نفسية وتربوية - جامعة قاصدي مرياح - الجزائر، ع ١٠.
- الصالحي، فاطمة بنت محمد سالم؛ والمنذري، ريا بنت سالم سعيد. (٢٠١٣). 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، ع (٣٥) ج (١) مارس ٢٠١٣.
- الطحائية، زياد لطفي، وحتاملة، محمود عايد. (٢٠١١ أ). مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الزرقاء وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية-السعودية، مج ٣، ع ٢.
- الطحائية، زياد لطفي، وحتاملة، محمود عايد. (٢٠١١ ب). مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الزرقاء ورغبتهم بترك التدريس. دراسات - العلوم التربوية -الأردن، مج ٣٨
- عبد الصمد، أسماء السيد، ومحمد، هند أحمد. (٢٠١٦). التفاعل بين مستويات مشاركة الأنشطة الذهنية بالفصول الافتراضية التزامنية ونمط التفكير بصوت عال وأثره في تنمية التحصيل والدافعية للإنجاز لدى طلاب شعبة الرياضيات بكلية التربية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس -السعودية، ع٧٤، يونيو ٢٠١٦.
- عسيري، محمد بن عبد الله. (٢٠١١). الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة تبوك بالمملكة العربية السعودية في ضوء بعض المتغيرات. مجلة جامعة الملك سعود -العلوم التربوية والدراسات الإسلامية -السعودية، مج ٢٤، ع ٣
- عمروني، حورية ترزولت، بوسنة، محمود. (٢٠١٣). تدعيم الدافعية المهنية لدى تلاميذ مرحلة التعليم المتوسط من خلال برنامج لتربية الاختيارات المدرسية والمهنية، مجلة العلوم الإنسانية -الجزائر، ع٣٩
- العويسي، رجب بن علي بن عبيد. (٢٠٠٧). التدريس وتجديد طاقات المعلم، مجلة التطوير التربوي -سلطنة عمان، س ٥، ع ٣٣.
- الفضلي، ياسمين هداد. (٢٠١٣). الدافعية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الذاتية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية، عمان-الأردن.
- قندوز، أحمد، وبلخير، طبشي. (٢٠١٢). تكوين المدرسين أثناء الخدمة بين ضرورات التكوين والدافعية للتدريس، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة، الجزائر. ع (٩)، ديسمبر ٢٠١٢.
- لبوز، عبد الله. (٢٠١٢). قيم المواطنة المعبر عنها عند مدرسي المواد الاجتماعية وعلاقتها باتجاهاتهم نحو المنهاج الدراسي ودافعيتهم للتدريس: دراسة ميدانية تحليلية بمتوسطات ولاية ورقلة – الجزائر، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس -سوريا، مج ١٠، ع ٣.
- لبوز، عبد الله، وحجاج، عمر. (٢٠١١). الدافعية للتدريس كأهم خاصية شخصية للمدرس الفعال، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية -جامعة قاصدي مرباح –ورقلة- الجزائر، يناير ٢٠٠١.
- المساعيد، أصلان صبح. (٢٠٠٩). دافعية التعلم عند طلبة معلم الصف في جامعة آل البيت في ضوء بعض المتغيرات الشخصية. مجلة اتحاد الجامعات العربية -الأردن، ع ٥٤

- الهلول، إسماعيل. (٢٠١١). أثر استخدام البرمجة اللغوية العصبية في تنمية دافعية إنجاز المعلم الفلسطيني، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، ع ٢٢، فبراير ٢٠١١.
- الوطبان، محمد بن سليمان. (٢٠١١). توجهات الأهداف الدافعية لدى مرتفعي ومنخفضي الكفاءة الذاتية التدريسية من المعلمين والمعلمات: دراسة على منطقة القصيم، المجلة التربوية-الكويت، مج ٢٥، ع ٩٨. مارس ٢٠١١.
- يمينة، مدوري. (٢٠١٣). الاحتراق النفسي وعلاقته بأساليب مواجهة الضغوط وطبيعة الممارسات المهنية كما يدركها الأفراد والعاملين. دراسات عربية في التربية وعلم النفس-السعودية، ع ٣٧، ج ٢
- Abdul Razzak, N. L. (2016). Cultural factors impacting student motivation at a health sciences college in the Eastern Province of Saudi Arabia. Cogent Education, 3(1), 1153214. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1153214>
- Akilli, M., & Keskin, H. K. (2016). The motivational factors affecting the preference of teaching profession in Turkey. Cogent Education, 3(1), 1240652. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1240652>
- Bishara, S. (2016). Creativity in unique problem-solving in mathematics and its influence on motivation for learning. Cogent Education, 3(1), 1202604. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1202604>
- Caddle, M.C., Bautista, A., Brizuela, B.M. & Sharpe, S.T. (2016). Evaluating mathematics teachers' professional development motivations and needs. REDIMAT, 5(2), 112-134. doi:10.4471/redimat.2016.2093
- Daniels, E. (2016) Logistical Factors in Teachers' Motivation, the Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas, 89:2, 61-66, DOI: 10.1080/00098655.2016.1165166
- Feng, Y. (2012). Teacher Career Motivation and Professional Development in Special and Inclusive Education: Perspectives from Chinese Teachers. International Journal of Inclusive Education, 16, (3) p331-351. DOI: 10.1080/13603116.2010.489123.
- Feng, Y. (2012). Teacher Career Motivation and Professional Development in Special and Inclusive Education:

- Perspectives from Chinese Teachers. *International Journal of Inclusive Education*, 16, (3) p331-351.
- Gunersel, Adalet B., ; Kaplan, A., ; Barnett, P., ; Etienne, M., & Ponnock, A. R., .(2016). Profiles of change in motivation for teaching in higher education at an American research university, *teaching in Higher Education, Teaching In Higher Education*, 21 (6), 628-643. DOI: 10.1080/13562517.2016.1163668.
  - Han, J., & Yin, H. (2016). Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers. *Cogent Education*, 3(1), 1217819. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1217819>
  - Kato, F. (2016). Enhancing integrative motivation: The Japanese-American Collaborative Learning Project. *Cogent Education*, 3(1), 1142361. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1142361>
  - Klassen, R. M., Al-Dhafri, S., Hannok, W., & Betts, S. M. (2011). Investigating pre-service teacher motivation across cultures using the teachers' ten statements test. *Teaching and Teacher Education*, 27, 579–588.
  - Lin, E; Shi, Q; Wang, J; Zhang, S and Hui, L .(2012). Initial Motivations for Teaching: Comparison between Preservice Teachers in the United States and China, *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 227-248.
  - Pfnsthorst, J. & Czura, A. (2016). Student teachers' intrinsic motivation during short-term teacher training course abroad. *Language, Culture and Curriculum*. DOI: 10.1080/07908318.2016.1251942
  - Roness, D., & Smith, K. (2010). Stability in motivation during teacher education. *Journal of Education for Teaching*, 36(2), 169-185.
  - Rothland, M & Konig, J. (2012). Motivations for Choosing Teaching as a Career: Effects on General Pedagogical Knowledge during Initial Teacher Education. *Asia-Pacific. Journal of Teacher Education*, 40, (3) p289-315.

- Rots, I., Kelchtermans, G., & Aelterman, A. (2012). Learning (not) to become a teacher: A qualitative analysis of the job entrance issue. *Teaching and Teacher Education*, 28(1), 1-10.
- Sinclair, C. (2008). Initial and changing student teacher motivation and commitment to teaching. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 36(2), 79-104.
- Tang, S. Y. F., Cheng, M. M. H., & Cheng, A. Y. N. (2014). Shifts in teaching motivation and sense of self-as-teacher in initial teacher education. *Educational Review*, 66(4), 465-481.
- Tang, S. Y. F., Wong, A. K. Y., & Cheng, M. M. H. (2015). The preparation of highly motivated and professionally competent teachers in initial teacher education. *Journal of Education for Teaching*, 41(2), 128-144.
- Tang, S. Y. F., Wong, A. K. Y., & Cheng, M. M. H. (2016). Configuring the three-way relationship among student teachers' competence to work in schools, professional learning and teaching motivation in initial teacher education. *Teaching and Teacher Education*, 60, 344-354.
- Tankard, R. (1999). Principal-as-coach motivating the mid-career professional (Order No. 9956519). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (304547145). Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/304547145?accountid=44936>
- Tekin, A K. (2016) Autonomous motivation of Omani early childhood pre-service teachers for teaching, *Early Child Development and Care*. 186(7), 1096-1109, DOI: 10.1080/03004430.2015.1076401
- Tentama, F., Pranungsari, D., (2016). The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 5(1), 39 – 45
- Wong, R. (2016). How a one-year overseas teacher education programme improved a teacher's motivation strategies, *Pedagogy, Culture & Society*, 24(3), 313-328, DOI: 10.1080/14681366.2016.1166148

- Yuan, R. (2016). The dark side of mentoring on student teachers' identity formation. *Teaching and Teacher Education*, 55, 188-197.
- Yuan, R., & Lee, I. (2015). The cognitive, social, and emotional process of teacher identity construction in a pre-service teacher education program. *Research Papers in Education*, 30(4), 469-491.
- Yuan, R., & Zhang, L. J. (2017). Exploring student teachers' motivation change in initial teacher education: A Chinese perspective. *Teaching and Teacher Education*, 61, 142-152.