



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة-



كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علوم التربية

عنوان المذكرة

دافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالمناطق النائية

دراسة مطبقة ببلدية الدوسن ولاية بسكرة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية تخصص ارشاد و توجيه

اشراف الاستاذ :

هدار مصطفى سليم

اعداد الطالبين

- بن الزين آسيا

- بن علي مروة

السنة الجامعية 2021/2020



# شكر و عرفان

قال تعالى ((ربي أوزعني أن اشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين)) سورة النمل الآية 19.

اشكر الله عز وجل الذي وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع.

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف " هدار مصطفى سليم " الذي كان نعم الأستاذ ونعم الموجه بنصائحه القيمة لإتمام موضوع دراستنا ,  
وجزاه الله كل خير .

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى جميع أساتذة قسم العلوم الاجتماعية الذين كانوا نبعا للأفكار النيرة ,ومثالا يحتذى بهم.

كما نتوجه بتشكراتنا الخالصة إلى كل من قدم لنا يد المساعدة خاصة المعلمين والمعلمات الذين شاركوا بالإجابة على استبيان الدراسة

## الفهارس

الرقم	قائمة الموضوعات	الصفحة
	شكر وتقدير	أ
	فهرس الموضوعات	ب
	قائمة الجداول	خ
	مقدمة	1
<b>الجانب النظري</b>		
<b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة</b>		
1	إشكالية الدراسة	4
2	تساؤلات الدراسة	5
3	أهداف الدراسة	5
4	أهمية الدراسة	5
5	المفاهيم الإجرائية	6
6	الدراسات السابقة	6
<b>الفصل الثاني : التعليم الابتدائي</b>		
<b>1</b>	<b>المدرسة الابتدائية</b>	10
1-1	مفهوم المدرسة الابتدائية	10
2-1	أهمية المدرسة الابتدائية.	11
3-1	وظائف المدرسة الابتدائية	12
4-1	العناصر الفعالة في المدرسة الابتدائية	13
5-1	معوقات المدرسة الابتدائية	15
<b>2</b>	<b>التعليم الابتدائي</b>	16

الفهارس

16	لمحة عن التعليم الابتدائي	1-2
17	تطور التعليم الابتدائي	2-2
18	أهداف التعليم الابتدائي	3-2
19	خصائص التعليم الابتدائي	4-2
20	غايات التعليم الابتدائي	5-2
21	<b>المعلم</b>	3
21	تعريف المعلم وأهميته	1-3
22	خصائص المعلم الفعال	2-3
24	مهام المعلم	3-3
25	مصادر ضغوط العمل عند المعلمين	4-3
26	التوافق المهني للمعلم	5-3
29	<b>الفصل الثالث : الدافعية للإنجاز</b>	
29	<b>أولاً: الدافعية</b>	
29	مفهوم الدافعية.	1
30	المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية.	2
30	أنواع الدوافع .	3
32	وظائف الدافعية.	4
33	<b>ثانياً : الدافعية للإنجاز</b>	
33	لمحة تاريخية عن مفهوم الدافعية للإنجاز	1
33	مفهوم الدافعية للإنجاز	2
34	نظريات الدافعية للإنجاز.	3
38	مكونات الدافعية للإنجاز .	4
39	خصائص الدافعية للإنجاز.	5

## الفهارس

40	العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز لدى المعلمين	6
41	أساليب ومقاييس الدافعية للإنجاز لدى المعلمين	7
44	أسباب ضعف الدافعية عند المعلمين .	8
45	كيف نمي دافعية الإنجاز عند المعلمين .	9
	<b>الجانب التطبيقي</b>	
	<b>الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة</b>	
50	حدود الدراسة.	1
50	منهج الدراسة	2
51	عينة الدراسة.	3
53	أدوات جمع البيانات	4
55	الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة	5
	<b>الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة</b>	
57	<b>عرض وتحليل النتائج .</b>	<b>1</b>
57	عرض وتحليل نتائج التساؤل العام	1-1
57	عرض وتحليل نتائج السؤال الجزئي الأول	2-1
59	عرض وتحليل نتائج السؤال الجزئي الثاني .	3-1
60	<b>مناقشة النتائج 2.</b>	<b>2</b>
60	مناقشة نتائج التساؤل العام	1-2
61	مناقشة نتائج السؤال الجزئي الأول	2-2
62	مناقشة نتائج السؤال الجزئي الثاني	3-2
65	خاتمة	
67	قائمة المراجع	
	الملاحق	

الفهارس  
قائمة الجداول

الصفحة	قائمة الجداول	
51	يوضح حجم عينة الدراسة	01
52	يوضح مستوى الدافعية للإنجاز تبعاً لمتغير الجنس	02
52	يبين مستوى الدافعية للإنجاز تبعاً لمتغير الإقامة	03
52	يوضح مستوى الدافعية للإنجاز حسب متغير التنقل	04
52	يوضح مستوى الدافعية للإنجاز تبعاً لمتغير الغداء	05
53	يبين مستوى الدافعية للإنجاز تبعاً لمتغير الخبرة	06
53	يبين مستوى الدافعية للإنجاز حسب عدد التلاميذ	07
54	يوضح الصدق التمييزي لمقياس دافعية الإنجاز	08
55	يوضح معامل الثبات لمقياس الدافعية للإنجاز	09
57	يبين مستوى الدافعية للإنجاز لدى معلمين الإبتدائي في المناطق النائية	10
58	يوضح مستوى ظروف العمل لدى معلمين الإبتدائي في المناطق النائية	11
59	يوضح الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز تبعاً لمجموعة متغيرات ديموغرافية	12

تعتبر المدرسة هي الوسيلة الأساسية لأداء الفعل التربوي كونها الركيزة الأولى للنهوض بالمجتمعات إلى مستوى التطور، لذا قد حضت بالاهتمام الكبير والعناية الفائقة، والمعلم هو أساس العملية التعليمية لذا فقد اهتم التربويون بدراسته وذلك لأنه لا يمكن تحقيق الأهداف التعليمية المرسومة إلا إذا توفرت لديه الرغبة في التعليم، وهذا ما يسمى بالدافعية للإنجاز فهي تعتبر الوقود المحرك للمعلم فبتنميتها وتعزيزها تسرع عملية التعلم بأقل جهد وبالتالي الحصول على أعلى مستويات التحصيل والمردودية نحو تحقيق الأهداف، فهذه الأخيرة تمثل عاملاً هاماً يتفاعل مع قدرات المعلم ليؤثر على سلوك الأداء الذي يبديه المعلم داخل وعلى هذا جاءت هذه الدراسة لمعرفة مستوى الدافعية للإنجاز للمعلمين المراحل الابتدائية في المناطق النائية، ونظراً لأهمية الموضوع وسعيًا لتحقيق أهدافه تم تناول الدراسة الحالية في جانبين النظري وتطبيقي وانقسم كل واحد منهما إلى فصول وهي خمسة فصول كما يلي :

الجانب النظري و حوى : الفصل الأول بعنوان الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني بعنوان التعليم الابتدائي

الفصل الثالث بعنوان الدافعية للإنجاز

إما الجانب التطبيقي فحوى :

الفصل الرابع بعنوان الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

الفصل الخامس والأخير تمت عنونته بعرض وتحليل النتائج .



الجانب

النظري

## الفصل الأول : الاطار العام للدراسة

1. إشكالية الدراسة.

2. أهمية الدراسة.

3. أهداف الدراسة.

4. تساؤلات الدراسة.

5. المفاهيم الإجرائية.

6. الدراسات السابقة.

## 1 - إشكالية الدراسة:

ان مهنة التدريس من المهن التي لها اهمية بالغة على مستوى الفرد والمجتمع ككل اذ تأخذ على عاتقها مهمة تطوير وبناء المجتمع لأن فيها يتم اعداد الطالب علميا وتربويا وأخلاقيا وثقافيا فهو الهدف الاساسي ولهذا تزايد الاهتمام بدراسة وضع المعلم وإعادة النظر في جميع الممارسات المتعلقة به اذ لم يعد دوره يقتصر فقط كونه ملقن للمعارف والمعلومات بل اصبح دوره اشم من ذلك بكثير فالمعلم ركن اساسي في العملية التربوية لهذا كانت اهم القضايا التنموية هو اعداد المعلم وتعزيز دافعيته نحو التعليم بما يتناسب مع المتطلبات والتحديات التي تواجهه لهذا وجب ان تكون دافعيته كبيرة نحو التعليم والتي تنعكس بدورها على مخرجات العملية التعليمية خاصة ان هذا الدافع هو المحرك الاساسي وراء جميع اوجه نشاطه لذلك لابد من تقدير الدور الذي يقوم به فكان من الضروري ان يحظى المدرس بمكانة تأهله الى ممارسة مهامه بفعالية وإتاحة لهم الفرص لأداء الجيد والفعال وتوفير الظروف المناسبة التي من شأنها أن تؤثر في سلوكهم فالمعلم الذي يعيش ظروف غير ملائمة سواء على مستوى البيئة الطبيعية او الاجتماعية والتربوية ومحيط المدرسة ككل وما يعانيه من نقص التكيف والحوافز والمكافآت المقدمة اليهم لاسيما ان منطقة عمله لا تتوفر على ادنى متطلبات المعيشة والتدريس بوجه الخصوص الامر الذي اثر على دافعيتهم نحو التعليم واثّر بشكل كبير في ادائهم للمهنة ومن هنا نجد هناك ظروف وضغوط تحيط بالمعلم والتي قد تؤثر عليه وعلى دافعيته للانجاز ومن هنا يندرج التساؤل التالي:

ما مستوى دافعية الانجاز لدى المعلمين في المناطق النائية؟

## 2 - تساؤلات الدراسة:

1-2. التساؤل العام: ما مستوى دافعية الانجاز لدى المعلمين في المناطق النائية؟

## 2-2. التساؤلات الفرعية:

- ما مستوى ظروف العمل لدى المعلمين في المناطق النائية؟

- هل هناك فروق في مستوى الدافعية تعزى لمجموعة من المتغيرات الديمغرافية

## 3- أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تتناوله كونها تتطرق إلى دافعية الانجاز الذي يعد من المواضيع الهامة في الفكر التربوي الحديث كونه مصدرا هاما من مصادر نجاح المدرسة و التأثير على انجازهم الوظيفي إضافة إلى ذلك تتجلى الدراسة في أهمية التدريس في المناطق الريفية بوصفه جزءا مهما من التعليم في البلد. بوجه عام و في تعزيز المعلمين وتوفير فرص لزيادة رغبتهم في التدريس في المناطق النائية و الاهتمام بالتعليم فيه .

## 4- أهداف الدراسة:

نههدف الدراسة في ضوء تساؤلاتها إلى :

- معرفة مستوى دافعية الإلتجاز عند المعلمين بالمناطق النائية.
- معرفة مستوى ظروف العمل عند المعلمين بالمناطق النائية.
- الكشف عن إمكانية وجود فروق في دافعية الإنجاز عند المعلمين بالمناطق النائية التي تعزى لمجموعة من المتغيرات الديمغرافية.

## 5- تحديد المتغيرات إجرائيا:

- دافعية الانجاز : تتحدد إجرائيا في المستوى الذي تعكسه درجات المعلم عند استجابته لبنود محور دافعية الانجاز المعتمد في الدراسة الحالية.

- ظروف العمل: تتحدد إجرائيا في المستوى الذي تعكسه درجات المعلم عند استجابته لبنود ظروف العمل المصمم في الدراسة الحالية.

- المناطق النائية: هي المناطق التي تقل فيها الخدمات المدنية الأساسية كالنقل والإطعام والإقامة. وفي الدراسة الحالية تتمثل في: مجموع المناطق البعيدة عن المدينة بمسافة لا تقل عن 5 كلم ، وهي مناطق نائية معزولة عن التجمعات السكانية الكبيرة والتي تقع خارج بلدية الدوسن .

## 6. الدراسات السابقة:

6-1. دراسة ابن خور خير الدين (2009) جاءت هذه الدراسة تحت عنوان علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية بولاية المسيلة , والهادفة إلى تحليل العلاقة بين هذين المتغيرين وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي الملائم لهذه الدراسة كذلك استخدام الملاحظة والمقابلة والاستمارة كأدوات للبحث , وتمثلت أهداف هذه الدراسة في :

الوقوف على عوامل ضغوط العمل والرضا الوظيفي للمدرس.

ترتيب مصادر ضغوط العمل حسب درجة وحدة تأثيرها على مستوى الرضا الوظيفي للمدرس في المؤسسة التربوية الجزائرية .

وتم التوصل إلى نتائج قوامها :

## الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

وجود علاقة ارتباطيه متوسطة طرديه بين ضغوط العمل وعدم الرضا الوظيفي للمدرسين في هذه المؤسسات .

إن المستوى العام المتعلق بضغوط العمل التراكمية لمدرسي هذه الإبتدائيات حسب النتائج تعبر عن وجود ضغوط معتبرة تؤثر على المدرسين العاملين في هذه المدارس .

ان المستوى العام المتعلق بالرضا الوظيفي الكلي لمدرسي هذه الإبتدائيات وحسب ما توصل إليه من نتائج فهي تعبر عن عدم الرضا العام الناتج من العوامل الثمانية المذكورة في الدراسة.

### 6-2.دراسة بن شعلال عبد الوهاب (2010):

قام بدراسة حول الرضا المهني وتقدير الذات على دافعية الإنجاز عند معلمي الإبتدائي وأخذت عينة قوامها 196 معلم و معلمة اختيروا عشوائيا تبعا لعدد المدارس الابتدائية الموجودة في مقاطعة بوزريعة التابعة لمديرية الجزائر وسط ، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي لهذه الدراسة ، ومن بين الأهداف المسطرة في هذه الدراسة إبراز العلاقة بين الرضا المهني وتقدير الذات والدافعية للإنجاز ، وكذلك الكشف عن إمكانية التنبؤ بمستوى الدافعية للإنجاز عند معلمي التعليم الإبتدائي ، وخلصت الى نتائج مهمة مفادها:

يمكن التنبؤ بدرجات الدافعية للإنجاز عند معلم التعليم الإبتدائي انطلاقا من درجاته في الرضى المهني وتقدير الذات و ان هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة احصائية بين الرضى المهني وتقدير الذات والدافعية للإنجاز عند معلمي التعليم الإبتدائي.

### 6-3.دراسة شرقي رابح (2010)

دراسة حول طبيعة العلاقة بين الانماط القيادية الثلاث (الديمقراطي ، التسلطي ، التسبيبي ) ودافعية الانجاز لدى المعلمين ،حيث بلغ حجم العينة 395 معلم و معلمة تم اختيارها عشوائيا واستخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع المعلومات اللازمة للدراسة المعطيات ،كما

## الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الظروف اللازمة التي يؤدي فيها المعلمين أعمالهم , ومدى استعدادهم وقدراتهم وتكيفهم مع مهنة التعليم وكذا مستوى دافعيّتهم لإنجاز كل المهام المنوطة .

كذلك هدفت لمعرفة الانماط القيادية السائدة في المؤسسات التربوية من خلال عينة الدراسة.

بالإضافة إلى معرفة الفروق بين المعلمين في دافعية الإنجاز بحسب بعض المتغيرات

كالجنس والمستوى الدراسي وسنوات التدريس , ولتحقيقه هذه الاهداف استخدم المنهج

الوصفي التحليلي ، و توصلت الدراسة الى النتائج التالية وجود فروق ذات دلالة احصائية

في دافعية الانجاز بين الجنسين لصالح الاناث وان هناك توافق للأنماط القيادية الثلاث ،

إلا ان النمط القيادي الديمقراطي هو السائد بكل المدارس محل للدراسة.

**التعليق على الدراسات السابقة:**

## الفصل الثاني : التعليم الابتدائي

### 1. المدرسة الابتدائية.

1.1 مفهوم المدرسة الابتدائية.

2.1 أهمية المدرسة الابتدائية.

3.1 وظائف المدرسة الابتدائية.

4.1 العناصر الفعالة في المدرسة الابتدائية.

5.1 معوقات المدرسة الابتدائية.

### 2. التعليم الابتدائي.

1.2 لمحة عن التعليم الابتدائي.

2.2 تطور التعليم الابتدائي.

3.2 أهداف التعليم الابتدائي.

4.2 خصائص التعليم الابتدائي.

5.2 غايات التعليم الابتدائي.

### 3. المعلم :

1.3 تعريف المعلم وأهميته.

2.3 خصائص المعلم الفعال.

3.3 مهام المعلم.

4.3 مصادر ضغوط العمل عند المعلمين.

5.3 التوافق المهني للمعلم



## 1- المدرسة الابتدائية

### 1-1. تعريف المدرسة الابتدائية:

"هي تلك المدرسة التي تقبل الأطفال من سن الخامسة أو السادسة لتقبلهم فيها حتى سن العاشرة أو الحادية عشر أو اثني عشر سواء التحق هؤلاء الأطفال بالحضانات أو رياض الأطفال أم لا وسواء كانت هذه المدرسة هي مرحلة التعليم الإلزامي وحدها أو انتقلوا بعدها الى مدرسة أخرى أو أكثر ليتموا المرحلة الإلزامية من التعليم. "

وعرفها أحمد حسن عبيد (1979) "على أنها مجتمع يتعلم فيه الأطفال أساسا أن يعيشوا كأطفال وهي بهذا الاعتبار تقدم للطفل خبرة عن بيئته ,فهو في المدرسة يعايش أطفالا يتقاربون معه في السن وخصائص النمو ,بينما يعايش فيه ومحيطه البيئي آخرين يتباينون تباينا كبيرا في أعمارهم وفي المؤشرات التي أحاطت بهم ." (عباسية , 2011, ص 139)

\_ كما تعرف على أنها المرحلة التعليمية التي تلي التعليم التحضيري وقد عوض التعليم الأساسي ابتداء من سنة 2004 وأصبحت مدته 5 سنوات. (قرساس , 2007, ص2)

ويتفق الجميع على أن المدرسة الابتدائية هي تلك المؤسسة الاجتماعية التي أنشأها المجتمع لتشارك الأسرة في تحمل مسؤولية التنشئة الاجتماعية لأبنائها تبعا لفلسفته ونظمه وأهدافه ,فهي تمثل تلك البيئة الاجتماعية أو صورة المصغرة عن المجتمع الذي يمارس فيه الطفل حياته الاجتماعية الواقعية وليست فقط مكانا مخصص للتزود بالمعرفة لذا تعرف المدرسة الابتدائية على أنها مؤسسة تربية ذات أهداف تربية وتعليمية تحدد فلسفة المجتمع الذي أنشأها ,تسعى المجتمعات على اختلافاتها الثقافية والاقتصادية الى تحقيقها حفاظا على نموها وإستمراريتها. (الشهب , 2017, ص227)

## 2.1 أهمية المدرسة الابتدائية:

يرى حسن محمد ابراهيم ان اهميه المرحله الابتدائية من كونها البداية الحقيقية لعملية التنمية الفكرية لمدارك الاطفال من وسائل الاولى لاكتساب المعرفة وتنمية المهارات والقدرات كما ان مرحله الابتدائية تعتبر اولى خطوات في حياه الفرد على مداها.

إن التربية الاولى تمثل بالنسبة لمعظم الاطفال كل شيء تقريبا فهم يكتشفون من خلالها انفسهم تتفتح بالتدرج ويلتمسون في اطار نشاطاتهم الوعي بما يحيط بهم ومن خلال دروسها وفعاليتها يطلون على الحياة في مجتمع الكبير ليعوا قيمته ومعاييره وعلى دروبها ينمو ويكبرون وتبدأ خبراتهم ومهاراتهم بالتراكم والتزايد وقدراتهم بالوضوح والتميز والانطلاق. (كابور, 2016, ص 45)

كما تعتبر مؤسسة اجتماعية ذات معايير وقيم وأنساق اجتماعية و اهداف تحفظه استقرارها و تمكنها من أداء وظائفها وتضم المدرسة علاقات رسمية وغير رسميه بين مختلف الأفراد بالإضافة الى مجموعه من الانشطة تحدد طبيعة المرحلة التعليمية والتي تكون مرتبطة بالأهداف التربوية.

كما تتجلى أهمية المدرسة الابتدائية فيما يلي :

المدرسة بيئة تربوية : في المدرسة اليوم لم تعد تقتصر على تعليم و نقل المعارف إلى الأفراد بقدر ما تهتم بالحرص على تربية الفرد من جميع جوانبه العقلية والروحية والجسمية. المدرسه بيئة للتعلم :ان المدرسة تمثل بيئة من تلقي المعارف والمهارات والكشف عن الفروق الفردية للتلاميذ وتنمية قدراتهم .

المدرسة حلقة وصل بين المعلم والعمل : فالיום نجد ان مناصب العمل ترتبط بالعلم كما أن العلم يقوم على العمل و تطبيق .

## الفصل الثاني: التعليم الابتدائي

وبالإضافة الى ذلك فان المدرسة توفر للأفراد التجمع والعمل على تكوين علاقات اجتماعية مهنية هادفة فهي تتمتع بكيان اجتماعي يساعد التلميذ ليكون وسيلة وأداة نقل معارفه وقيمه إلى المجتمع الخارجي. (مساعدية , 2019, ص 78-79)

### 3.1 وظائف المدرسة الابتدائية :

تغيرت وظيفة المدرسة الابتدائية بفعل عوامل سياسية وثقافية واجتماعية و اقتصادية ,فقد كانت المدرسة التقليدية مجرد مكان لمعالجة امية الأطفال وتبليغهم مبادئ القراءة والكتابة والحساب بهدف المحافظة على التراث الثقافي ونقله من جيل لآخر ,ولكنها أصبحت ذات مهام جديدة مختلفة ,فوظيفتها حددها المجتمع الحديث بكل تغيراته ,فمهمة التعليم لم تعد هي تحصيل المادة التعليمية في المقام الأول ولكنها بتنمية مهارات الحصول عليها وتوليد المعارف الجديدة وربطها بما سبق لذلك يجب رفع مستوى مهارات التعلم الأساسية والتي تتطلب الوسائل التعليمية حديثة ومناهج دراسية متطورة تلبي حاجيات التلميذ المختلفة وذلك لتحقيق النمو المتوازن للطفل من سن السادسة الى سن الثانية عشر بحيث يحقق هذا النمو ما يلي :

- اكتساب الطفل القدرة على فهم العلاقات الاجتماعية السوية وممارستها.
- مساعدة الطفل على اكتشاف ميوله وقدراته واستعداداته وبنميتها.
- تنمية التفكير المنطقي والمنظم والسليم لدى الطفل.
- اكتساب الطفل مهارات التعلم الأكاديمي واستثمار أوقات الفراغ في نشاطات مفيدة ومنتجة.
- تحصيل المعلومات والمعرفة وقواعد القراءة والكتابة والحساب.
- اكساب القيم والمعايير الاجتماعية لتقويم سلوكه.

## الفصل الثاني: التعليم الابتدائي

- التقيد بمعايير السلوك الايجابي واحترام القانون واتفاق العمل.

- تعويده على العادات الصحية السليمة.

- توفير للطفل الأنشطة الرياضية التي تساهم في النمو الفكري والجسمي.

- تمكين الطفل من معرفة حقوقه وواجباته نحو نفسه ومجتمعه.

هذه بعض وظائف المدرسة الابتدائية الحديثة والتي يجب أن تسهر لتحقيقها على أرض الواقع حتى تصبح المدرسة ذات قيمة فعالة وذلك لما لهذه الوظائف من أثر فعال في بناء شخصية التلميذ مستقبلا. (عباسية , 2011, ص148-149)

### 4.1 العناصر الفعالة في المدرسة الابتدائية:

#### 1.4.1 المعلم:

يعرفه محمد جميل خياط (1996) "الأستاذ أو المدرس وهو الذي يتلقى عنه الناس العلم ,وهو الذي يتخذ من التعليم مهنة له"

ان النظرة الحديثة للمعلم لا تقتصر على تلقينه ,أو نقله للمعارف والمعلومات للمتعلمين بل تتعداها الى الإعداد الروحي والأخلاقي والثقافي لهم ,أي بمعناه الواسع المساهمة في بناء شخصية التلميذ بجوانبها المختلفة . فهو العامل الرئيسي في تهيئة الجو المناسب في توجيه التلاميذ ,وإرشادهم في المواقف التعليمية كذلك هو الموجه ويرشد ويفهم خصائص تلاميذه واحتياجاتهم ويساعدهم على تكوين عادات ومهارات مرغوب فيا ويساعدهم على تنمية ما ويساعدهم على تنميته ما يمكن قدراتهم بالإسهام الناجح للحياة , وهو اقرب افراد الاسرة المدرسية للتلميذ اذ يساعد المدرسه والمجتمع في تربيته الطفل . (فاتحي , 2015, ص52)

#### 2.4.1 المتعلم :

## الفصل الثاني: التعليم الابتدائي

يعرف رشيد حميد العبودي المتعلم هو محور العملية التعليمية وهو يبدو وكأنه اضعف اركان هذه العملية وهو الذي يتحمل في النهاية كافة جهود مخطط هذه العملية ايجابا او سلبا ولكنه في نفس الوقت اقوى هذه الاركان جميعا باعتبار ان نجاحه يعني نجاح العملية التربوية كلها و فشله يعني فشلها .

ويعرف بارنارد وبريكون في كتابهما تكوين المكونين ان التلاميذ او جماعة الصف هي جماعة من التلاميذ وهي بذلك جد منظمه تحكمها علاقات داخلية وعلاقات خارجية ولكن جماعه الصف هي ايضا جماعه من الاشخاص مجتمعة وهذا يعني ان التلاميذ عبارة عن جماعه في تنظيم تحكمه قوانين وثقافة ما تنظم وتطبع الحياة به والتلميذ الجزء الاهم منه.

### 3.4.1 المادة التعليمية:

هي المحتوى المتنوع من المعلومات التي تصاغ في اسلوب منهجي تحتوي على مجموعه من الأنشطة تتماشى مع درجه نمو قدرات التلميذ وهي عبارة عن مجموعه الرموز والإشارات والعبارات التي تصاغ في منهج علمي يعطى للتلاميذ من قبل المدرس بعد تخطيطها والإعداد لها مسبقا وتحتوي المادة تعليمية على المقررات والبرامج التي يتم صياغتها حسب مميزات كل مرحله عمرية يمر بها التلميذ.

### 4.4.1 الادارة التعليمية :

يعرفها جوده عزه انها بأنها الجهود المنسقة التي يقوم بها فريق من العاملين في المدرسه الاداريين وفنيين بغية تحقيق الاهداف التربويه داخل المدرسه تحقيقا يتماشى مع ما تهدف اليه الدوله من تربيته ابنائها تربيته صحيحة وعلى اسس عملية. ويعرفها جوردان بأنها جملة الجهود المبذولة في الطرق المختلفة التي يتم من خلالها توجيه الموارد البشرية والمادية لانجاز اهداف المجتمع التعليمية .

## الفصل الثاني: التعليم الابتدائي

وبناء على ما سبق فإن الإدارة المدرسية نشاط تنظم ومقصود وهدف يعمل على تحقيق أهداف المدرسه وأداء وظيفتها في اطار خلق جو صحي تربوي وبيئة تساعد على حسن التمدرس. (فاتحي, 2015, ص 53-54)

### 5.1 معوقات المدرسة الابتدائية

إن المدرسة الابتدائية رغم تحقيقها من إنجازات وتحسينها مازالت رهينة مشاكل أثرت على مردودها الدراسي ,ومن اهم المشاكل التي تتخبط فيها الاخفاق الدراسي فكلما زادت نسبته كان هذا دليلا على عدم كفاءة النظام التعليمي والعكس وهذا الأخير مس كل مراحل التعليم وخاصة مرحلة الابتدائي ,وبشكل عام فإن مختلف التصنيفات التي تدرس اسباب الفشل الدراسي والتي من الفروض أن يطلع عليها المدرسون وكل من سينخرط في خطة الدعم التربوي عادة ما يتم تصنيفها الى ثلاثة مجموعات اساسية :

الأسباب الذاتية التي ترتبط بالتلميذ

الأسباب الخارجية التي تعود لبيئة التلميذ : والتي تؤثر في أداء التلميذ من الخارج وتشكل محيطه الاجتماعي والثقافي .

الأسباب الخارجية التي تعود للمدرسة والنظام التعليمي والتي تشكل محيطه التربوي .

ونجد أهمية لعوامل أخرى منها:

- تكدر الفصول وسوء ظروف العمل .

- عدم ملائمة البرامج .

- ظروف العمل في الوسط القروي .

## الفصل الثاني: التعليم الابتدائي

بالإضافة الى أهمية المناخ الاجتماعي داخل الفصل في عملية التعلم وتأثير بعض عناصره في أداء المتعلمين خاصة التي يتفاعلون معها ومنها :

ما يسود بين التلاميذ من علاقات ودية او محايدة أو عدوانية .

البداية المتأخرة نسبيا للسنة الدراسية في العديد من المؤسسات والتوقف عن الدراسة السابقة لأوانه .

اشتغال المدرسين بالحصص المخصصة لتصحيح الاختبارات واجتماعات مجالس الصفوف.

إخلاء المؤسسات وإفراغها لتنظيم الاختبارات الموحدة.

غياب التلاميذ ومغادرتهم المدارس بشكل جماعي حتى قبل الانتهاء من المقرر .

- طول المقررات في جميع المواد وتكدس بعضها بشكل غير متوازن .

(فاتحي, 2015, 77-78)

## 2. التعليم الابتدائي:

### 1.2 لمحة عن التعليم في الإبتدائي:

يكمن التعليم في تكوين طرق التفاعل وتعزيز العادات حتى يتحقق التوافق الجيد مع بيئته ,

المدرسة لا تهتم إلا بتحضير للحياة , وكل تعليم غير مجدي يظل شفهي فاللفظ ما هو إلا

رمز والحياة ليست كلمة , فالتعليم هو عملية التعلم المنظم في اطار علمي ورسمي يركز

على العناصر التالية :

ماذا نعلم ؟ ما البرامج.

كيف نعلم ؟ ما المناهج.

من نعلم ؟ التلاميذ.

## الفصل الثاني: التعليم الابتدائي

فالتعليم الابتدائي نقصد به التربية والتعلم الذي يتلقاها الطفل من السن السادس الى سن الحادية عشر وهنا التقسيم العمري يختلف من دولة الى أخرى ,هناك من يبدأ سن التمدرس في الخامسة القسم التحضيري كما هو النظام الجزائري وينتهي حتى السن الحادية عشر وهناك من تبدأ من سن السابعة وأخرى حتى الثامنة اذا هذه العملية تختلف من نظام تعليمي لآخر ولكن المهم أن هذا التعليم هو مخصص لمرحلتى الطفولة المتوسطة والطفولة المتأخرة في المستوى الأول من التعليم. (عباسية , 2011, ص 140)

وعرفها عبود(1994) بالمفهوم الحديث بأنه مرحلة التعليم الأولى بالمدرسة التي تكفل للطفل التمدرس على طرق التفكير السليم وتؤمن له الحد الأدنى من المعارف والمهارات والخبرات التي تسمح له بالتهيؤ للحياة وممارسة دوره كمواطن منتج داخل اطار التعليم النظامي ,سواء أكان ذلك في مناطق الريفية أو حضرية داخل نطاق التعليم النظامي وخارجه في اطار التربية المستديمة ,ويأنه التعليم الذي يوثق الروابط بين التعليم والتدريب في اطار واحد متكامل ويهتم بالدراسات العملية والمحالات التقنية والفنية في جميع برامج التعليم للصغار والكبار على سواء. ( لشهب , 2017, ص 227)

### 2.2 تطور التعليم الابتدائي:

شهد نظام التعليم الابتدائي خلال مرحلة الاستقلال توسعا معتبرا على كافة المستويات , وذلك ما تم استنتاجه من البيانات المتعلقة بهذه المرحلة الأساسية ف نظام التعليم فقد تطور العدد الأجمالي للتلاميذ تطورا مهما حيث انتقل من 777632 تلميذ في أول سنة دراسية في فترة الاستقلال إلى ما يقارب الخمسة ملايين تلميذ في الموسم 1999-2000 ليتراجع نسبيا بعد ذلك في السنوات التالية فقد تحسنت كثيرا معدلات القيد في هذه المرحلة إذ أنها انتقلت من 57.3% سنة 1971 الى 93.03% سنة 2003.

ومن حيث الجنس بعدما كان معدل قيد الذكور 70.40% سنة 1971 ليرتفع سنة 2003 الى 94.95% ومن 43.9% الى 91.03% بالنسبة للإناث خلال نفس المرحلة , وهو



## الفصل الثاني: التعليم الابتدائي

تطور مهم يؤشر على أمرين , أولهما توسع التعليم وثانيهما تقلص التفاوت بين الجنسين في الالتحاق بمقاعد الدراسة , أن تقليص التفاوت في الجنس يعد انجازا معتبرا في الجزائر حيث أن كل البنات ممن هم في سن الدراسة أصبحن أكثر اقبالا على المدارس بعدما كان عدد التلميذات لا يتجاوز ثلاثة آلاف في 1963 أصبح اليوم يقارب المليونين .

بالنسبة للهيئة التدريسية , انتقل عدد المعلمين من 19908 معلم في أول دخول مدرسي الى 171402 معلم في سنة 2006 ليتراجع لاحقا الى 135744 معلم في سنة 2009 , ومن هذا التطور الحاصل في عدد المعلمين تحقق الهدف المسطر والمتمثل في جزارة التعليم حيث مع مرور الوقت تراجع عدد الأجانب وزاد عدد المعلمين الجزائريين فبعدها كانت نسبة الجزارة %43.75 في أول سنة دراسية 532 معلما جائريا مقابل 684 أجنبية قاربت النسبة %100 في السنوات الأخيرة , وقد رافق التوسع الهائل في عدد التلاميذ والمعلمين توسعا كبيرا في التجهيزات من مدارس وما تعلق بها ففي سنة 1963 كان عدد المدارس 2263 مدرسة ليصبح عددها 17552 مدرسة في الموسم 2008 .

لكن بالرغم ما تحقق من انجازات في التعليم الابتدائي إلا أن هناك كثير من المشاكل والصعوبات التي تعاني منها هذه المرحلة المبكرة من التعليم ودليل على ذلك الهدر المدرسي في السنوات الأخيرة . (بوطيبة , 2009, ص70-75)

### 3.2 أهداف التعليم الابتدائي :

ان للمدرسة الابتدائية أهدافا تربوية وتعليمية تسعى الى تحقيقها والتي وردت في منشور الوزاري للتربية الوطنية 2009:

الأولى ابتدائي والثانية ابتدائي :

طور الأيقاظ و التعلّيمات الأولية ويهدف الى :

- التحكم في اللغة العربية بالتعبير الشفهي والقراءة والكتابة .

## الفصل الثاني: التعليم الابتدائي

- التمكن من كفاءات حل المشكلات التعداد , معرفة الأشكال والعلاقات وبناء المفاهيم للمكان والزمان واكتشاف عالم الحيوان والنبات والأشياء التقنية البسيطة .

الثالثة ابتدائي والرابعة ابتدائي :

طور تعميق التعلّيمات الأساسية ويهدف الى :

- تعميق التحكم في اللغة العربية والتعبير الشفهي وفهم المنطوق والمكتوب .

- تعميق التحكم في كل المجالات التعليمية .

- ادراج تعليم اللغة الفرنسية.

الخامسة ابتدائي :

طور التعلّم في اللغات الأساسية ويهدف الى :

- التحكم في القراءة والكتابة والتعبير شفهي , وكافة المعارف المنهجية وفي مجالات مواد

التعليم. (فاتحي , 2015 , ص 46)

## 4.2 خصائص التعليم الابتدائي :

يرى "محمد حمدان عبدالله" ان الهدف الأساسي للتعليم هو تنمية شخصية التلميذ بكل جوانبها العقلية والجسمية والوجدانية والخلقية , والمدرسة هي المؤسسة التي تساعد الاسرة في تربية الطفل تربية منظمة مخطط لها وفق مناهج علمية أعدت لذلك , فالمدرسة الحديثة هي احدى مؤسسات المجتمع التربوي الاجتماعي اذ تساعده على الاعتياد على اتقان عمله وتعليمه وكيفية تنمية معارفه وتشجيعه على حب النظام واحترام القوانين والضبط.

يمكن أن نوجز خصائص التربية الابتدائية فيما يلي:

## الفصل الثاني: التعليم الابتدائي

- الاهتمام بالطفل ونموه الجسدي والعقلي والانفعالي والنفسي والاجتماعي الى أقصى حد تمكنه قدرته واستعداداته من تحقيقه.
- احترام شخصية الطفل ورغباته وميوله والعمل على تحقيقها.
- توفير نشاطات متنوعة ومختلفة على مستويات وربطها بالعمر الزمني للطفل .
- تعليم وتدريب الطفل عن طريق النشاط الذاتي الحر والعمل والخبرة الشخصية المباشرة في اطار من التوجيه والإرشاد السليم.
- مساعدة المعلم على التحكم في المهارات التعليمية الاكاديمية بطرق تدريسية ملائمة للفروق الفردية .
- مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ داخل القسم .
- تحويل المعرفة النظرية الى سلوك له معنى ومدلول وفائدة في حياة الطفل .
- توفير مناخ مدرسي قائم على الثقة والحرية والمواجهة والتعاون لكونه يشجع الطفل على استخدام مبادراته والاعتماد على نفسه.
- تعاون المؤسسات المقصودة وغير المقصودة في تحقيق اهداف التربية كالمدرسة والأسرة والأندية الرياضية وغيرها كما اوضح جون ديوي أن المدرسة جزء لا يتجزأ من المجتمع .
- ممارسة نوع من التقويم على التلاميذ والنشاطات القائمة في المرحلة الابتدائية ومدى تناسقها مع الأهداف التربوية التي تسعى المدرسة لتحقيقها. (عباسية , 2011, ص146)

### 5.2 غايات التعليم الابتدائي :

تتمثل الغايات من التعليم في الجزائر فيما يلي :

## الفصل الثاني: التعليم الابتدائي

- تنمية شخصية الأطفال والمواطنين وإعدادهم للعمل والحياة في نطاق القيم العربية الإسلامية والمبادئ الاشتراكية .
  - اكتساب المعارف العامة العلمية والتكنولوجية .
  - الاستجابة الى التطلعات الشعبية الى العدالة والتقدم .
  - تنشئة الأجيال على حب الوطن.
  - تلقين التلاميذ مبدأ العدالة والمساواة بين المواطنين والشعوب وإعدادهم لمكافحة كل أشكال التفرقة والتمييز .
  - منح تربية تساعد على التفاهم والتعاون بين الشعوب وصيانة الإسلام في العالم على أساس احترام سيادة الأمم .
  - تنمية تربية تتجاوز مع حقوق الإنسان وحياته الأساسية .
- كما جاء في المادة 2 من القانون التوجيهي للتربية الوطنية أن رسالة المدرسة الجزائرية تتمثل في تكوين مواطن مزود بمعالم وطنية أكيدة شديد التعلق بقيم الشعب الجزائري قادر على فهم العالم من حوله والتكيف معه والتأثير فيه ومتفتح على الحضارة العالمية. (بورغاده, 2010, ص23)ذ

### 3.المعلم

#### **1.3 تعريف المعلم وأهميته :**

يعرف عبد العزيز ابراهيم (1955) : " إن المعلم هو العمود الفقري للتعليم وبمقدار صلاح المعلم يكون صلاح التعليم فالمباني الجيده والمناهج المدروسة والمعدات الكافيه تكون قليله الجدوى إذا لم يتوفر المعلم الصالح ,بل إن وجود هذا المعلم يعوض في كثير من الأحيان ما قد يكون من نقص في هذه النواحي ."

## الفصل الثاني: التعليم الابتدائي

قسطنطين رزيق (1953) "المعلم بأنه نقطة الإنطلاق وخاتمة المطاف في العملية التربوية وشخصيته أقوى عامل في النفس الطالب لذلك فهو يدعو الى العناية بالمعلم من خلال تحسين اختياره ,وبصحة تدريبه ,تنمية روح المسؤولية فيه ,ويبعث الروح القومية ,وتعزيز شأنه في المجتمع".(بن شعلال , 2009 , ص113)

والمعلم كما هو معروف عنه تربويا منفذ للسياسة التربوية العامة وللمناهج والأهداف الخاصة ,وعليه يتوقف نجاحها أو فشلها ,وهو بحكم عمله المهني يزود النشء بأسس المعرفة وبعدهم لحاجاتهم الحاضرة والمقبلة فتتكون بذلك شخصياتهم وتتضح ميولاتهم وهكذا يكون للمعلم الدور الأساسي في بناء الوطن إذ أن عمله لا يقتصر على التدريس وحده وإنما يمتد إلى تربية التلاميذ وتنمية ميولاتهم وتدريبهم على المهارات الأساسية التي من شأنها أن تساعدهم على التصرف بآتزان وتعقل حيال مواقف الحياة المختلفة التي تمكنهم من الاندماج مع بيئتهم هذا مايساهم في حل مشكلات مجتمعهم , وبالتالي للمعلم أهمية كبيرة في جعل التربية أمرا فعالا ذلك لأن نوع الامة يتوقف على نوع المواطنين ونوع التربية التي يتلقونها .(فاتحي , 2015 , ص178-179)

### 2.3 خصائص المعلم الفعال :

#### 1.2.3 الخصائص الشخصية للمعلم :

حب المهنة و ايمان المعلم برسالاته التربوية ونضج العقلي والجسمي وشعور بالمسؤولية .

الوعي بدوره المدرسة في المجتمع بمشكلات البيئة المحيطة.

القدرة التعبيرية والطاقة والذكاء والسرعة البديهية.

ان يكون مرنا بحسني التكيف مع طبيعة وخصوصية الصف.

القدوة الحسنة والعدالة في التقويم والتعامل مع التلاميذ .

## الفصل الثاني: التعليم الابتدائي

### 2.2.3 الخصائص المعرفية للمعلم: و تتعلق بما يجب ان تتوفر لدى المعلم من رصيد مع

المتغيرات الاجتماعية المتسارعة والتربوية والمعلم الفعال هو المتفوق والمتخصص في ميدان عمله حتى يكون أكثر مهنية وتأثير .

### 3.2.3 الخصائص الفنية والإنسانية: وذلك بامتلاكه بعض المهارات الفنية والتي تتضمن

تخطيطا سليما للدرس وتحليله الأهداف من حيث تسلسلها ومستواها واختيار انسب الطرق التدريسية والوسائل التعليمية وأساليب التقويم الصحيح بالإضافة على المعلم خلق علاقات بين التلاميذ تدفه بهم إلى استعمال طاقات وإمكانيات بإيجابية .

ومن بين الصفات الهامة التي يجب على المعلم الفعال أن يتميز بها:

- **الاتزان**: المعلمون الذين يتميزون بهذه الصفة يكونون أكثر فعالية من غيرهم ويستطيعون السيطرة على المواقف التعليمية بنجاح .

- **الصبر**: و هي أهم ميزة يجب أن يتميز بها حتى يستطيع التغلب على مصاعب العملية التعليمية التعليمية.

التسامح والعدالة في المعاملة والتواضع : لأن مهنة التعليم تتطلب المبادئ الأخلاقية مثل التسامح احترام الغيره والتواضع.

- **الصحة النفسية و الجسمية** : أن الصحة النفسية للمعلم تؤثر على فعاليته في المواقف التعليمية في المدرسة فالمعلم الذي يعاني من امراض نفسية او أمراض مزمنة من المتوقع أن يكون تدريسه غير كافي مما يعيق تحقيق الأهداف التربوية . (مساعدية , 2019, ص-98

(97

### 3.3 مهام معلم المدرسة الابتدائية :

إن لمعلم المرحلة الابتدائية دورا هاما في تحقيق الأهداف التربوية ويعتمد أي نظام تعليمي على المعلم, إن تزويد المدرسة بالمعلم معد إعدادا مهنيا وأكاديميا يجعلها تحقق أهدافا تزيد من فعالية النظام التربوي .

إن مهمة معلمي المدرسة الابتدائية تتمثل في تربية التلاميذ وتعليمهم وبهذه الصفة فإنهم يقومون بنشاطات بيداغوجية وتربوية منها :

#### 1.3.3 النشاطات البيداغوجية :

تتضمن هذه النشاطات على :

- التعليم الممنوح للتلاميذ .
  - العمل المرتبط بتحضير الدروس والتصحيح والتقييم .
  - المشاركة في العمليات المتعلقة بالامتحانات والمسابقات .
  - تأطير الخرجات التربوية للتلاميذ .
- كما يهتم معلموا المدرسة الابتدائية بالتالي :
- حسن استعمال الكتاب المدرسي والوسائل التربوية .
  - مشاركة التلاميذ في النشاطات الثقافية الفنية والرياضية .
- كما يتولى معلمو المدرسة الابتدائية الإمساك المنتظم والاستعمال المحكم للوثائق التالية :
- الكراس اليومية لتحضير الدروس .
  - المذكرات المتعلقة بإعداد الدروس .

## الفصل الثاني: التعليم الابتدائي

- التوزيع الشهري للبرنامج .
- التوزيع السنوي للبرنامج .
- كراس المداولات وكراس الاختبار .
- كما يتولوا حساب المعدل وتسجيل العلامات والملاحظات التي يتحصل عليها التلاميذ في الفروض والاختبارات .

يرافق معلموا المدرسة الابتدائية التلاميذ عند تنقلهم خارج المؤسسة بمناسبة النشاطات التربوية والثقافية المرتبطة بأهداف المنظومة وانفتاح المدرسة على المحيط .

### 2.3.3 النشاطات التربوية :

إسهام معلموا المدرسة الابتدائية في ازدهار الجماعة التربوية ومثال ذلك :

- المواظبة في الحضور والقدوة والسلوك عموما .
  - المشاركة في النشاطات التربوية والاجتماعية .
  - الاهتمام بكل ما من شأنه ترقية الحياة في المؤسسة .
- يتولى معلمو المدرسة الابتدائية بصفة عامة حركة التلاميذ داخل المؤسسة وفقا للترتيبات التي ينص عليها النظام الداخلي للمؤسسة . (رابح , 2009 , ص128-130)

### **4.3 مصادر ضغوط العمل عند المعلمين:**

تختلف ضغوطات العمل باختلاف مصادرها المتعددة يمكن ان تتبع ضغوط العمل من ثلاث مصادر اساسيه وهي :

- **مصدر داخلي الضغط :** اي من داخل المؤسسة , ويشمل هذا المصدر الكلام من الضغوط الناجمة للعاملين وعن نظام العمل وعن اللوائح والنظم الداخليه للمؤسسة .



## الفصل الثاني: التعليم الابتدائي

- **مصدر خارجي الضغط** : فهو يتصل بالبيئة المحيطة بالمؤسسة من تنظيمات ومؤسسات مختلفة داخل المجتمع بما تضعه من قيود وضوابط تأثيريه على تلك المؤسسة وبما تفرضه من ضغوط للاستجابة لمطالبها المختلفة...

- **مصدر ذاتي الضغط** : وهو من اخطر المصادر حيث يرتبط هذا المصدر بالعامل ذاته باعتباره هو مصدر للضغط العمل حيث تتولى لديه نوازع واتجاهات وتنشأ لديه بواعث واحتياجات وتتمو داخله رغبات وأهداف وهي جميعا تؤثر على طموحاته وأماله و تولد ضغوطا تؤثر على سلوكياته وهذه الضغوط متولدة عن مصادر ذاتية داخل اعماق نفسه .(ابن خرور , 2010, ص50)

### 5.3 التوافق المهني للمعلم:

من المظاهر الدالة على الصحة النفسية للمعلم هو مدى التوافق بينه من جانب ومهنته بمكوناتها وعناصرها المهارية والبشرية والاجتماعية وبما تستلزمه من مطالب العمل وواجباته من جانب آخر فالمعلم المتوافق مهنيا يكون اكثر انتاجيه وحماسا وأكثر مشاركة في نشاطات المدرسة فهو يؤثر إيجابا على مستوى تحصيل التلاميذ و توافقم الدراسي .  
تصنف العوامل المؤثرة على درجة التوافق المهني للمعلم في مجموعتين هما :

#### 1.5.3 العوامل الشخصية :

تتعلق بالمعلم ومنها:

- الحالة الصحية و الاصابة بالإمراض ضعف البصر وهذا ما يؤدي الى شعوره بالتعب والإجهاد .
- التكوين النفسي للمعلم ومدى خلوه من الاضطرابات الانفعالية والنفسية وما تنطوي عليها من قلق وصراعات هذا ما يؤثر على علاقاته بزملائه وتلاميذه ويؤثر على مستوى الإنتاجية
- المشكلات الاسرية والاجتماعية تؤدي كثرتها الى استنزاف طاقة المعلم من خلال انشغاله و تغييبه عن العمل هذا يعيق توافقه المهني وهذا ما يعود بالسلب على التلاميذ.

## الفصل الثاني: التعليم الابتدائي

الاستعدادات المهنية للعمل تدريس وانخفاض في كفاءة المعلم المهنية مما يجعله عرضة للشعور بعدم الكفاءة و تبرير فشله بأسباب غير موضوعية.

### 2.5.3 العوامل المهنية :

وتتعلق ببيئة العمل المدرسي ومهنة التدريس ومن بينها :

- **البيئة المادية للمدرسة :** وما تشمل عليه من مباني وتجهيزات وأجهزة تعليمية وكذا العوامل الفيزيائية , هذا يعين على تكوين اتجاهها إيجابية نحو العمل بالتدريس وهذا مايشجع المعلم .

- **طبيعة التفاعل والعلاقات داخل المدرسة :**

فالعلاقات القائمة على الثقة والاحترام ومبنية على التعاون والروح الجماعية غالبا ما يكون أكثر توافقا مع مهنته من معلم آخر يعمل مع بيئة مدرسية يسودها الإهمال والحساسيات والشك كل هذا يؤدي إلى عدم الرضا المهني.

- **مدى ما تحققه المهنة للمعلم من شعور بالأمن الاقتصادي والنفسي :**

ويظهر ذلك في الإشباع المعنوي وفرص النمو الوظيفي ومكانة اجتماعية ,وقد يستلزم الأمر زيادة عوامل الجذب نحو مهنة التدريس بزيادة وتحسين مرتبات وظروف العمل ,إن تحسين المستوى المادي للمعلم ينتج عنه الرضا عن العمل ويتوجه بكامل طاقته للإنفاق والجودة في الأداء المهني .(بن شعلا , 2009 , ص121)

## الفصل الثالث: الدافعية لإنجاز

أولاً : الدافعية .

1. مفهوم الدافعية.
2. المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية.
3. أنواع الدوافع.
4. وظائف الدافعية.

ثانياً : الدافعية لإنجاز.

1. لمحة تاريخية عن مفهوم الدافعية لإنجاز.
2. مفهوم الدافعية لإنجاز.
3. نظريات الدافعية لإنجاز.
4. مكونات الدافعية لإنجاز.
5. خصائص الدافعية لإنجاز.
6. العوامل المؤثرة في الدافعية لإنجاز لدى المعلمين.
7. أساليب ومقاييس الدافعية لإنجاز لدى المعلمين .
8. أسباب ضعف الدافعية عن المعلمين.
9. كيف ننمي دافعية الإنجاز عند المعلمين

أولاً : الدافعية

**1. مفهوم الدافعية**

- لغة: الدافع هو الباعث , والدوافع هي اسافل الاراضي السهلية حيث تدفع فيه الاودية أسفل كل أرض منها دفعة.

- اصطلاحاً: لقد اختلف العلماء في أعطاء مفهوم محدد للدافعية وعلى الرغم من هذا الاختلاف إلا أنها متداخلة في المضمون والمعنى ومن بينها :

تعريف "ماسلو" الذي يرى أن الدافعية خاصية ثابتة ومستمرة ومتغيرة ومركبة

عرف "ماكيلاند وآخرون " أن الدافع يعني إعادة تكامل وتجدد النشاط الناتج عن التغير في الموقف الوجداني.

عرف "يونج" الدافعية من خلال المحددات الداخلة بأنها عبارة عن حالة استثارة وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه الى تحقيق معين. (خليفة , 2000, ص 070)

قطامي و قطامي " فيعرفان الدافعية بأنها القوة الذاتية التي تحرك سلوك الفرد وتوجهه لتحقيق غاية معينة يشعر بالحاجة اليها أو بأهميتها المادية أو المعنوية بالنسبة له وتستثار هذه الدافعية بعوامل تاريخية من الفرد نفسه أو من الأشياء المحيطة به. " (بقيعي, 2010, ص 140)

عند الغزالي " أهتم بدراسة الدوافع باعتبار أن تركيبات الطبيعية الإنسانية من ميول ودوافع ضرورية للإنسان كما أن السلوك مهما تكن صفته لا بد له من دافع أو باعث وهو المحرك الأول للسلوك. " (بالرابع , 2011, ص 22)

أن هذه التعريفات متداخلة في المضمون والمعنى إذ تعتبر الدافعية هي قوة داخلية كامنة في الفرد تعمل على توجيهه نحو هدف ما.

## 2. المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية:

الباعث: " حالة من التوتر تبعث لدى الفرد إحساسا بالتوتر وعدم الاستقرار , بفعل التغيرات الجسمية و الفيزيولوجية المحركة للنشاط العام كالجوع مثلا , بحيث يعكس الباعث محفزات البيئة الخارجية المساعدة لتنشيط دافعية الفرد الفيزيولوجية أو الاجتماعية (بالرابع , 2000, ص88)

**الانفعال** : حالة من الشعور المتميز بالفيض الانعكاسي والموضوعي والسلوك الرزين ,بفعل الطارئ الفجائي الذي يعتري العنف, وهو عبارة عن إرجاع استجابة فيزيولوجية وسيكولوجية ,تؤثر في السلوك والإدراك والتعلم والأداء حيث يساهم في تهيئة الطاقة باعتباره حالة توتر مصاحبة للتغيرات الفيزيولوجية الداخلية ومظاهر جسمانية خارجية ,والانفعالات مظاهر ثانوية للدوافع. (بالرابع , 2000, ص90)

**الحافز** : "يعرف بأنه تكوين فرضي يستخدم للإشارة الى عمليات الدافعية الداخلية التي تصحب بعض المعالجات الخاصة بمنبه معين وتؤدي بالتالي الى أحداث السلوك يعتبر بمثابة القوة الدافعة للكائن الحي لكي يقوم بنشاط ما ."(الرابعي, 2015,ص123)

**الحاجة**: "وهي حال نقص ما يتطلب الإشباع ."(أبوزيد, 2011, ص271)

## 3. أنواع الدوافع :

قسم كل عالم الدوافع الى أصناف معينة ومن هذه التقسيمات نجد :

### أولا : الدوافع الداخلية :

وهي تلك القوة التي توجد داخل النشاط أو الموضوع وتجذب الفرد نحوها فيشعر بالرغبة في أداء العمل والاتجاه نحوها دون تعزيز خارجي وذلك من خلال:

- الارتباط بين الموضوع وحاجة الفرد.

### الفصل الثالث: دافعية الإنجاز

- الانسجام بين طريقة تعلم الموضوع أو محتواه وبين ميول الفرد واتجاهاته. قيمة الموضوع وأهميته بالنسبة للفرد وحاجاته وكل هذا نشأ من داخل الفرد. (الرابغي, 2015, ص126) وتشمل:

**الدوافع الفيزيولوجية :** وهذا النوع يعبر عن حاجات فيزيولوجية أولية وتشمل الحاجة الى الطعام والشراب ويترتب على إشباعها استعادة التوازن البيولوجي للكائن الحي وتتصف هذه الدوافع بعدة خصائص منها أنها تتصف بالحدة و الشدة وتختفي بمجرد إشباعها. (بن شعلال, 2009, ص95)

بالإضافة الى دوافع الحفاظ على النوع.

دافع الأمن مثل التحرر من الخوف وشعور الإنسان بالطمأنينة.

دافع حب الاستطلاع. (الرابغي, 2015, ص127)

### ثانيا :الدوافع الخارجية

وهي القوة الموجودة خارج النشاط أو العمل ولا علاقة تربط به لا من حيث الهدف أو التنظيم أو الطريقة أو القيمة الذاتية وتستخدم عادة لدفع الفرد نحو العمل والموضوعات المختلفة وتحفزه للقيام والاهتمام به بالإضافة الى دوافع ذات طابع اجتماعي يترتب على ارضائه بقاء النوع ان مثل هذه الحاجات تتطور لدى الأفراد من خلال التنشئة الاجتماعية التي يتعرض لها الأفراد في الأسرة أو المدرسة والشارع.

### دورة الدوافع :

عندما تنشأ الحاجة بسبب وجود دافع معين بحاجة الى الإشباع ينتج عنه عادة حالة عدم توازن داخلي ومثل هذه الحالة تولد سلوك لدى الفرد يمتاز بالمتابعة والتوجه نحو المصدر أو

## الفصل الثالث: دافعية الإنجاز

الباعث الذي يشبع هذا الدافع ويستمر هذا السلوك حتى يتم اشباع الدافع .(الرابغي, 2015, ص128)

### 4. وظائف الدافعية :

يمكن أن تؤدي الدافعية عدد من الوظائف نذكر منها:

إثارة أو توليد سلوك وتحريكه .

توجيه السلوك نحو المصدر الذي يحقق الهدف أو اشباع الحاجة.

الحفاظ على ديمومة السلوك ومدته بالطاقة اللازمة الى أن يحقق الهدف.

تساعد في تحديد واختيار الوسائل التي تعين في تحقيق الهدف.

كما استخلص الدارسون للدافعية ثلاث وظائف أساسية ومن بينهم عبد الرحمان عدس ونايفة قطامي :

تحريك وتنشيط السلوك بعد أن يكون في مرحلة من الاستقرار أو الاتزان النسبي.

توجيه السلوك نحو وجهة معينة ,فالدوافع بهذا المعنى الانتقائي تساعد الفرد على انتقاء

الوسائل والحاجات عن طريق وضعه على اتصال مع بعض المثيرات المهمة لأجل بقائه

مسببة بذلك سلوك اقدام أو ابعاد الإنسان عن مواقف تهدد بقائه مسببة بذلك الأحجام.

المحافظة على استدامة تنشيط السلوك فالدوافع كما أنها تحرك السلوك تعمل على المحافظة

عليه نشطا حتى يتم إشباع الحاجة .(شرقي, 2009, ص75)

## ثانيا : الدافعية للإنجاز

### 1. لمحة تاريخية عن مفهوم الدافعية.

يرجع مفهوم الدافعية للإنجاز من الناحية التاريخية إلى "الفرد ادلر" الذي أشار إلى أن الحاجة للإنجاز دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة , ولقد برز هذا المفهوم منذ بداية الخمسينات فرض نفسه على الساحة العلمية , حيث ظهرت نظريات الحاجة للإنجاز عند الإنسان مع "ماكيلاند" فهو يعد الدافعية فالإنجاز عاملا طبيعيا عند كل الناس وتظهر في كل موقف فيتسم بالمنافسة والتحدي , وفي بداية الستينات طور "ماكيلاند" هذه النظرية بهدف تطبيقها على مستوى المجتمعات مبنيا العلاقة بين التقدم الاقتصادي الفعلي للشعوب ودافعية أبنائها إلى الإنجاز , كما أكد "ماكيلاند" أن الدافعية لإنجاز مظهر من مظاهر تطور الدوافع الغريزية وبمثابة دليل قوي على تعديل السلوك فالحاجة للإنجاز تبرز الطاقة الكامنة للنجاح انطلاقا من أنه يشكل ضرورة لإحداث النمو في ميادين الحياة الاجتماعية والاقتصادية , فهذه الأخيرة تمثل مصدرا للطاقة البشرية إذ تعتبر عنصر مهم في بداية أي نشاط (الرابغي, 2015, ص 156).

### 2. مفهوم الدافعية للإنجاز:

هو الطموح العام والمثابرة على بذل الجهد والتحمل والسعي للوصول إلى مستوى من التفوق والامتياز وهي محركات داخلية غير مرئية يحس بها الإنسان وتدفعه لأن يتصرف أو يعمل من أجل حاجة معينة يشعر أنها تسبب له عدم أئزان داخلي .(أحميدة ,جرمون , قصار, 2019, ص 158)

عرف "ماكيلاند" وزملائه الدافع للإنجاز يشير إلى استعداد ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد في سبيل تحقيق بلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء , كما أنه النشاط المنجز الذي يقوم به الفرد ويتوقع أن يتم بصورة ممتازة .(خليفة 2000, ص 92)



### الفصل الثالث: دافعية الإنجاز

ويحدد **ديفيد ماكيلاند** "معنى الانجاز بقوله أنه عبارة عن المنافسة من أجل النجاح والامتياز والتفوق بحيث يمكن للشخص أن يقيس مدى نجاحه وامتيازه وتفوقه بالمقارنة مع انجازه السابق أو بتحديد مدى دقته في أداء عمله بالمقارنة مع انجازات الآخرين ."

ويعرفها "**كالن** 1983Kalsen" دافع الإنجاز بأنه الرغبة في النجاح أو تحصيل الشيء ,وإذا كان لدى الفرد حاجة عالية للإنجاز فيكون أكثر مثابرة ويعمل بجد أكبر في حالة الفشل ويعتز بإنجازاته (شنوف, مزارى, 2021, ص 97)

"موراي" عرفها على أنها الحاجة للإنجاز بأنها تشير الى رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات وممارسة القوى والكفاح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة ,ان مفهوم "موراي" للحاجة للإنجاز يشير الى الحرص متضمنا معنى المثابرة والإتقان أخذا الطموح في الاعتبار وفهم الفرد لذاته .(خليفة ,2000, ص 91)

يعرفها **محمد جاسم العبدى(1989)**على أنها مقدار الرغبة والنزوع في بذل الجهد والأداء والواجبات بصورة جيدة.

أما **عبد الغفار(1984)** يعرف الدافعية بأنها تهيؤ ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مجرى وسعي الفرد ومثابرته في الإشباع وذلك في المواقف التي تتضمن تقويم الأداء في ضوء محدد للامتياز ويقاس باختبار المستخدم في الدراسة .

تعريف "عبد الخالق " بأنه الأداء على ضوء مستوى الامتياز والتفوق والأداء الذي يحدث الرغبة في النجاح .(القنى 2020 ص 196)

### 3. نظريات الدافعية للإنجاز

بعد ظهور مدرسة العلاقات الإنسانية تعددت الدراسات والبحوث في ميدان الدوافع وبدأت تأخذ طابع النظريات والنماذج ,وفيما يلي عرض لأهم هذه النظريات :

### 3-1. الدافعية في النظرية المعرفية :

تعد الدافعية من وجهة نظر معرفية حالة داخلية تحرك أفكار الفرد ومعارفه وبناءه المعرفية ووعيه وانتباهه وتلح عليه لمواصلة الأداء للوصول الى حالة توازن معرفية معينة ,ومن النظريات المعرفية التي تحدثت بشيء من التفصيل عن الدافعية نظرية "واينر" المسماة بنظرية العزو التي تصف كيف تؤثر تفسيرات الأفراد وتبريراتهم لخبرات النجاح والفشل في دافعتهم ,ان الدافعية في النظريات المعرفية تعتمد على الاختيارات والقرارات والخطط والاهتمامات والأهداف وحسابات النجاح والفشل ويفترض هذا الاتجاه أن الفرد يكون مدفوعا بالرغبة في الوصول الى حالة التوازن المعرفي . (بقيعي , 2010, ص142)

### 3-2. نظرية الدافعية للإنجاز

وهي المعروفة بنظرية الحاجة الى التفوق والتي وضعها "ماكيلاند" بعد أن استنتج من خلال بحوثه ,امتلاك بعض الأفراد لدوافع انجازيه لا تتوفر لدى الاخرين وذلك لتأثير الحوافز النفسية ,وشرع في الاهتمام بالأفراد الذين يتمتعون بالدافع القوي للإنجاز .

وقد ركز "ماكيلاند" على ثلاث حلجات أساسية محفزة لسلوك الأفراد وعلى رأسها حاجات الإنجاز وحاجة القوة ثم الانتماء ,قسم ماكيلاند الأفراد الى نوعين مختلفين يقوم النوع الأول بانجاز الأعمال بصورة عادية خلافا للنوع الثاني المتحمس لإتمامها بدرجة عالية وهم ذو الانجاز العالي ويصفهم ماكيلاند بأنهم قادرين على تحمل المخاطرة المتوسطة ولهم امكانية حسب احتمالاتهم ويستخدمون خبراتهم لتحقيق أهدافهم واختيار أعمالهم والتعلق بها وهذا بالنسبة لأقرانهم ذوي الانجاز المنخفض.

اما بالنسبة لتطبيق العملي لنظرية الدافعية للإنجاز فتمكن هذه النظرية من الاستفادة من ذوي الإنجاز العالي من خلال قدراتهم وخبراتهم في أطار العمل وأثناء دورات التدريب

### الفصل الثالث: دافعية الإنجاز

والتأهيل وذلك بوضع الأهداف الملائمة للقدرات وتزويدهم بالمعلومات عن الأعمال المنجزة، فالمسؤولية الاعتناء بهؤلاء الأشخاص تقع على المنظمة لتهيئة الظروف المناسبة لهم ومساعدتهم على مواجهة المشاكل وتحقيق الأهداف المنشودة. (بالرابع 2011 ص -235 237)

صرح **ماكيلاند** أن الدافع للإنجاز يمكن اكتسابه أو التخلص منه تحت ظروف معينة ويمكن تنمية دوافع الانجاز وفق الخطوات التالية:

- الحصول على تغذية العكسية من أجل تعزيز الفرد ودفعه لنجاح أكبر.

- اختيار الفرد لأشخاص منجزين ومحاولة التشبه بهم.

- تعديل الانطباع عن النفس من خلال تصور يضع فيه الفرد نفسه مكان شخص آخر  
بحاجة للنجاح. (نوي، فتيحة، 2018، ص 119)

### 3-3. نظرية تدرج الحاجات في الدافعية:

الى العالم تعود هذه النظرية الأمريكي ماسلو Abraham Maslow الذي وضع نظريته في الدافعية 1943 وهي تعتبر نقطة البداية المنظمة لدراسة موضوع الدافعية وهي من النظريات التي تدور حول الفرد، وأكد في هذه النظرية أن دراسة الدوافع تبدأ من دراسة وتفهم الحاجات الإنسانية، كما افترض أن الدافعية الإنسانية تنمو على نحو هرمي لانجاز حاجات ذات مستوى مرتفع، غير أن هذه الحاجات لا تتبدى في سلوك الفرد إلا بعد اشباع الحاجات الأدنى كالحاجات البيولوجية فأقوى الحاجات هي البيولوجية ولا يسعى الفرد الى اشباع حاجات الحب والانتماء مثلا إلا بعد اشباع الحاجات الفيزيولوجية وإذا حصل تعارض بين الحاجات الدنيا والحاجات العليا بنفس القوة فالحاجات الدنيا هي التي تسيطر. (شرقي، 2009، ص 83)

وهذه النظرية تقسم الدوافع أو الحاجات الى مستويات خمسة وهي مرتبه ترضى على التالي:

### الفصل الثالث: دافعية الإنجاز

**الحاجات الفيزيولوجية :** وهي الحاجات التي ترتبط ارتباطا مباشرا ببقاء الفرد مثل الطعام والشراب وهنا ترتبط الدوافع الفسيولوجية بدافعية العمل.

**حاجات الأمن :** وهي الحاجة الى الاستقرار والحماية والتحرر من الخوف وعندما ترضى هذه الحاجات يشعر الفرد أنه يعيش أمنا مطمئنا وكيف لنا أن نرضي هذا الدافع الأمني ان لم يكن لنا نتعيش منه .

**حاجات الحب والانتماء :** وهي حاجة الانسان الى حب الاخرين والانتماء الى جماعة و إلا شعر بالوحدة و الخواء النفسي ولا شك ان العمل يشبع كذلك هذه الحاجة من انتماء الى جماعة عمل او مؤسسة صناعية يشعر الانسان فيها بالحب والانتماء.

**حاجات التقدير :** تلح عليه الحاجة الى التقدير سواء تقديره لنفسه او تقدير الاخرين له ولا شك ان أداء العمل بهمة وكفاءة وإتقان فيه يشعر المرء بهذه الحاجة الى التقدير.

**حاجات تحقيق الذات :** هي قمة الارضاءات الانسانية حيث يحقق الفرد ذاته ويؤكد هويته والعمل هو اقوى مجال لتحقيق الذات واثبات وجودها . (فرج , 1988 , ص316)

ومنه نستنتج انه يجب اشباع هذه الحاجات على التوالي فيجب ارضاء الحاجات التي تظهر في المستوى الاول فعندما ترضى هذه الاخيرة تظهر الحاجات التي تليها.

### 3-4. نظرية مستوى الطموح

يرى دعاة هذه النظرية مثل "كيرت ليفين" أن هدف الفرد وطموحه قد يشكل الدافع الرئيسي للقيام بالعمل حيث يفسرون الدافعية بأنها محصلة التفاعل بين خبرات الانجازات السابقة ,والهدف الذي يسعى اليه الفرد من وراء تحقيق تلك الانجازات وما يولده ذلك من مشاعر النجاح ,فمستوى الطموح هو مستوى الانجاز المترقب الذي يتوقع العامل أن يصل اليه في مهمة عادية مع معرفته بمستوى انجازه سابقا والفرق بين مستوى الانجاز السابق ومستوى

### الفصل الثالث: دافعية الإنجاز

الطموح يسمى "بفرق الهدف" والفرق بين مستوى الطموح ومستوى الانجاز الجديد هو "فرق الانجاز" وهو ما يحدد مشاعر النجاح أو الفشل لدى الإنسان. (أبوزيد, 2011, ص 292)

#### 3-5. نظرية التوقع

تستند نظرية التوقع على المنطق وذلك بالبحث عن المسببات المؤثرة على السلوك الإنساني وقد وضع أسسها "فيكتور فروم" الذي يعتبر الدافعية محصلة العوائد ويتضح أن نظرية التوقع تقوم على افتراضات وهي توقع الأفراد حدوث سلوك ملزم للأفعال للحصول على نتائج مع ميلهم إلى تفضيل النتائج المحققة والمتوقعة وفقا للعلاقة القائمة بين الانجاز والنتيجة المرغوب فيها ومن ذلك تمكن استخدام هذه النظرية في اثاره دافعية الأفراد عن طريق مضاعفة القيم الايجابية للنتائج, بدعم الحوافز المالية وتحسين اسلوب الاشراف وتوفير مناخ مناسب من العلاقات الإنسانية وزيادة تفاؤل, وتستخدم هذه النظرية في مجال التطبيق الإداري. (بالرايح, 2011, ص ص 239-241)

كما تقوم على افتراض سلوك الفرد مبني على عملية أدراك وتحليل ومفاضلة بين البدائل المتاحة للقيام بسلوك معين. (أبوزيد, 2011, ص 292)

#### 4. مكونات دافعية الانجاز

يحدد "اوزوبل" **osoble** مكونات الدافعية للانجاز في ثلاث معطيات وهي:

**الحافز المعرفي** : يعبر عن سعي الفرد لإشباع حاجته من الفهم وحل المشكلات والخبرة لأنها تعين على تحسين الأداء بكفاءة عالية .

**تكوين الذات** : بمعنى رغبة الفرد في الوصول الى الشهرة والمكانة والمركز الاجتماعي عن طريق ادائه المميز والملتزم بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها .

## الفصل الثالث: دافعية الإنجاز

دافع الانتماء ويتمثل في سعي الفرد للحصول على الاعتراف والتقدير باستخدام نجاحه الأكاديمي ومختلف الأداء ويأتي هنا دور الوالدين كمصدر أول لإشباع حاجات دافع الانتماء، ثم دور الأطراف المختلفة التي يتعامل معها الفرد، ويعتمد عليهم وتكوين شخصيته ومن بينهم المؤسسات التعليمية المختلفة.

أما بالنسبة لـ "عمران" 1980 يفترض أن لكل بعد أو مكون يغطي منطقة سلوكية مختلفة عن الآخرين وتتمثل في :

البعد الشخصي : يتمثل هذا البعد في محاولة الفرد تحقيق ذاته المثالية من خلال الانجاز وان دافعيته ذاتية ، أي الانجاز من أجل الانجاز حيث يرى الفرد أن في الانجاز متعة في حد ذاته ، ويتميز الفرد من أصحاب هذا المستوى العالي في هذا البعد بارتفاع مستوى كل من الطموح والتحمل والمثابرة .

البعد الاجتماعي : ويقصد به الاهتمام بالتفوق في المنافسة على جميع المشاركين في المجالات المختلفة كما يتضمن هذا البعد أيضا الميل الى التعاون مع الآخرين من أجل تحقيق هدف كبير بعيد المنال .

بعد المستوى العالي في الانجاز : ويقصد به أصحاب المستوى العالي في الانجاز بهدف المستوى الجيد والممتاز في كل ما يقوم به من عمل . (بن زاهي ، 2006، ص 82)

### 5. خصائص الدافعية الإنجاز

أوضح "اتكسون" أن مؤشرات الدافعية للإنجاز من حيث قوتها أو ضعفها تتمثل في الآتي:  
محاولة الوصول للهدف والإصرار عليه.

التنافس مع الآخرين والوصول بسرعة للهدف.

أن يتم ذلك وفق لمعيار الامتياز أو الجودة في الأداء . (خليفة ، 2000، ص 93)

## الفصل الثالث: دافعية الإنجاز

كما توصل "ماكلياند" بعد قيامه بدراسات مكثفة الى وصف كامل للشخص الذي يعد على درجة عالية من الانجاز وهي كالتالي:

درجة المخاطرة عند هذا الشخص معتدلة.

يفضل الشخص ذو الدرجة المرتفعة من الانجاز تلك الأعمال التي تقدم له فورا عائد من نتائج أعماله.

يهتم الشخص ذو الدرجة المرتفعة من الانجاز بما يؤديه من عمل في حد ذاته أكثر من اهتمامه بأي عائد مادي.

بمجرد تحديد هذا الشخص هدفا لنفسه فإنه ينسى كل ما عداه الى أن ينجز عمله بنجاح ويحقق ذلك الهدف فهو شخص لا يرضى بترك عمل في منتصفه.

الثقة بالنفس وتعني الثقة في قدرته الخاصة على حل المشكلات التي يواجهها.

يكره مرتفع الانجاز المهن الروتينية ويفضل المهن التي تحدث فيها تغيرات دائمة ومستمرة (بن شعلال , 2009, ص 107).

### 6. العوامل المؤثرة في الدافعية للانجاز لدى المعلمين:

وتعود أسباب تأثر دافعية المعلمين وضعف كفاءته وتدنيها الى :

**قلة فرص التقدم الوظيفي :** ويشمل ذلك ثلاثة أمور رئيسية وهي الخبرات ,النمو المهني ,والترقي.

الخبرات : إذ أن دافعية المعلمين تتأثر لما لديهم من خبرات مدرسية والتي لها أثر على مهارتهم المهنية.

## الفصل الثالث: دافعية الإنجاز

النمو المهني : والذي يمثل مدى انتفاع المعلمين من المواقف التي قد يواجهونها والتي تؤدي الى إعادة تشكيل نموهم من النواحي المعرفية و المهارية.

التروي : وهو الاقرار بأن المعلمين على مستوى ملائم من الكفاءة للقيام بأعمال أكثر صعوبة .

وبغياب هذه الامور يكون المعلمين غير أكفاء ,وهذا ما يقلل دافعيتهم نحو التعليم .

**العبء التدريسي :** ضعف المستوى التحصيلي للطلبة واتكالهم على المعلم من جميع النواحي وتعرض المعلمين الى ضغوط من الطلبة وذويهم في ما يخص درجاتهم ,وكذلك خلو القاعات الدراسية من المعدات و الأجهزة الضرورية وعدم ملائمة تخصص بعض المعلمين للمناهج التي يعلمونها .

**بيئة العمل :** حيث أن دافعية المعلمين تتأثر ببيئة العمل وما تتطوي عليه من عوامل شخصية واجتماعية داخل المدرسة ويشمل ذلك البيئة الصفية والأوضاع الاجتماعية والاقتصادية وسلوك الطالب وإجهاد الامتحانات والمكافآت والثقة بالنفس .

**قلة الحوافز :** وذلك يتضمن تدني في الرواتب والأجور وقلة أو غياب الحوافز وضعف التنسيق بين المعلمين .(كمال أبو عيشة , 2019, ص 391)

## 7. قياس دافعية الانجاز

تصنف مقاييس دافعية الانجاز الى قسمين : الأولى إسقاطية وثانية مقاييس موضوعية.

المقاييس الإسقاطية :

مقياس الانجاز "مكيلاند" وزملائه (1953) تقدير الصور والتخيلات : أعد مكيلاند اختبار لقياس الدافعية للانجاز مكون من أربعة صور تم استنتاج بعضها من اختبار تفهم الموضوع TAT الذي أعده "موراي" Muray 1938 كما صمم "مكيلاند" بعضه الآخر



## الفصل الثالث: دافعية الإنجاز

خصيصا لقياس الدافع للإنجاز , ويتم عرض كل صورة أثناء الاختبار على شاشة سينمائية لمدة عشرين ثانية أمام المفحوص ثم يطلب الباحث منهم بعد ذلك كتابة قصة تغطي أربعة أسئلة بالنسبة لكل صورة من الصور الأربعة , والأسئلة هي:

ماذا حدث ومن هم الأشخاص؟ ما الذي أدى الى هذا الموقف بمعنى ماذا حدث في الماضي ؟ ما محور التفكير والمطلوب ادائه ومن الذي يقوم بهذا الأداء ؟ ماذا سيحدث ؟ وما الذي يجب عمله ؟ بعد ذلك يجيب على هذه الأسئلة في مدة لا تزيد على اربعة دقائق والاختبار كله يستغرق 20 د ويرتبط هذا الاختبار بالتخيل الإبتكاري من خلال تحليل نواتج تخيلات لمفحوصين لنوع معين من المحتوى.

**مقياس الاستبصار على الأساس النظري :** الذي وضعه "ماكليلاند" لتقدير صور وتخيلات الانجاز حيث وضعت جملا مقيدة , تصف انماط متعددة من السلوك يستجيب لها المفحوص باستجابة لفظية إسقاطية عند تفسيره للمواقف السلوكية , الذي يشتمل عليه البند أو العبارة.

أن هذه المقاييس برغم من تطبيقها الى أنها تعرضت لعدت انتقادات , فقد اعتبرها الكثير من الباحثين أنها ليست مقاييس حقيقية بل أنها تصف انفعالات المفحوصين بصدق مشكوك فيه فهي لا تحتوي على معيار موحد لتصحيح بل تختلف من شخص الى آخر . (كلود, طيشة, 2018ص 35)

**ومن اساليب تحديد الدافعية :**

**أساليب التقرير الذاتي :**

قام "سميث" 1973 بتصميم استبيان لقياس دافع الانجاز لدى الراشدين وكان يتكون في صورته الأولى من 103 سؤالا انتقى منها عشر عبارات الأكثر قدرة على التمييز بين الأفراد من حيث دافعية الانجاز ثم تحقق الباحث من مدى صدق وثبات الاستبيان بأكثر من طريقة وحصل على نتائج مرضية .

## الفصل الثالث: دافعية الإنجاز

كما قام "ريتشارد" و"توني كاسيدي" 1989 بتصميم استبيان لقياس دافع الانجاز لدى الكبار , وكان هذا الاختبار تكون من 102 بندا ثم اختار منها تسعة وأربعين في ضوء نتائج استعمالها لتقنية التحليل العاملي .(بن شعلال, 2009, ص 110)

### أسلوب الملاحظة :

عن طريق ملاحظة سلوك الفرد أثناء العمل , وذلك بتحليل معدلات الغياب , ومعدلات ترك العمل وتقارير المشرفين عن سلوك الفرد وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية وتفحص ملاحظات الرؤساء عن سلوك العاملين , لكن من سلبيات هذه الطريقة الوقت الطويل الذي تستغرقه في دراسة وتحليل السلوك لاستخلاص الدافعية.

### أسلوب الأسئلة :

وذلك بتوجيه أسئلة للمستقصى منه بأعداد قائمة استبيان تحتوي على مجموعة من الأسئلة حول موضوع البحث تكون أما مغلقة تستخدم فيها الإجابات المختصرة بنعم أو لا , أو أسئلة مفتوحة بإعطاء الحرية للفرد , للتعبير عما يجيش بداخله حول الموضوع , باعتبار أن الفرد أعلم بدوافعه وبإمكانه التعبير عنها مباشرة وبحرية عن متغيرات الوظيفة وأثرها على أدائه وتعالج من ناحية الأهمية النسبية ومستوى الإشباع المطلوب ثم الإشباع الفعلي ويتم الاستقصاء المباشر عن طريق المقابلة الشخصية او بواسطة البريد .(بالرابح, 2011, ص72)

ومن وسائل القياس التي قدمت وهي أكثر تواءماً مع خصائص المجتمعات العربية , قام "ابراهيم قشقوش" 1975 بتصميم أول أداة عربية لقياس دافع الانجاز , استند فيها لمفهوم نفسه الذي اعتمده "ماكلياند" وزملاؤه عن دافع الانجاز , وقد عرض قشقوش العبارات الأولية للاستبيان على جملة من المحكمين حيث اتفقوا على صلاحية 32 عبارة لقياس الدافعية للانجاز كما تم تأكد من ثبات الاختبار عن طريق الإعادة والتلازم مع محاكاة أخرى فتوصل إلى نتائج مرضية في هذا الصدد .(بن شعلال, 2009, ص 111).

## 8. أسباب ضعف الدافعية للمدرس:

إن المدرس تواجهه مشكلات وصعوبات تعرقل توافقه مع مهنته , ومهنة التعليم لها مشكلاتها الخاصة تؤدي أغلب الأحيان إلى ضعف المهنية للمدرس وبالتالي يمكننا تصنيفها من خلال العوامل التالية :

### 8-1.العوامل المتعلقة بالناحية المهنية :

- قلة الزيادة في الحوافز المادية للمعلم.
- نقص التشجيع المعنوي للمعلم.
- تضيق مجاله في الحركة وتعيينه بعيدا عن مقر سكنه أو في المنطقة التي يرغب فيها.
- انخفاض قيمة المعلم الوظيفية والثقافية وقلة الفرص التدريبية وحتى وإن وجدت فهي عديمة الجدوى لأن المدرسين يحملون اتجاهات سلبية نحوها.
- يشتمكي المدرسون أحيانا من غياب المعاملة العادلة لأفراد المدرسة .
- انعدام تشجيع المدرس الممتاز النشط المبدع إلا ماندر.

### 8-2.العوامل المتعلقة بالناحية الإجتماعية :

- ضعف القيمة الإجتماعية لمهنة التعليم مقارنة ببعض الوظائف الأخرى.
- انعدام التوعية عبر وسائل الإعلام بأهمية دور المدرس ووظيفة التعليم.
- انعدام تفعيل العلاقات الإنسانية بين أفراد المجتمع المدرسي.

### 8-3.العوامل المتعلقة بالناحية البيداغوجية :

- قلة تشجيع المدرس على الإبداع العلمي والعملية في العملية التعليمية ماديا ومعنويا.

## الفصل الثالث: دافعية الإنجاز

- قلة توفير الإمكانيات والأجهزة اللازمة لعمل المدرس.
- اكتظاظ عدد التلاميذ وكثافتهم في الأقسام بحيث يفوق أحيانا خمسة وأربعون .
- عدم إشراك المعلم في نقد المناهج وتطويرها ذلك إن مشاركة المعلم في القرارات المتعلقة بالتلميذ وبالمناهج الدراسي توجد لديه حالة مرتفعة من الرضا عن عمله وتزيد من إنتاجه وحسن وضع المدرسة .
- وهناك فئة من المعلمين تفتقد الدافعية في العمل فتراه مصابا بالملل باستمرار من المدرسة ومن القسم ومن نظام التعليم والمناهج ,محترق نفسيا هذا الوضع خطير ينعكس أثره على التلاميذ والعملية التعليمية العلمية .(لبوز,حجاج , 2019, ص455-456)

### 9. كيف ننمي دافعية المعلمين نحو مهنتهم :

أصبح من الضروري البحث عما يزيد من دافعية المعلمين , باعتبار أن دافعية المعلم هو العامل الحاسم في تحقيق الأهداف التربوية , لهذا أجريت دراسات وبحوث عديدة لبيان العوامل التي تؤدي الى هذه الزيادة وقد أثبتت الدراسات أن المعلمين يندفعون الى الإنجاز بواسطة المكافأة الداخلية مثل احترام الذات والمسؤولية والشعور بالانجاز والاعتراف والتقدير .

وقد وظف "ملز" Mills "2001" عوامل هرزبرغ في الدافعية من أجل تحسين دافعية المعلمين وفيما يلي عرض لهذه العوامل :

**التحصيل :** وهي الشعور بالانجاز والنجاح في أداء المهمة ويمكن زيادة شعور المعلمين بالإنجاز من خلال الأمور التالية :

- تشجيع المعلمين بوضع أهداف معينة ومساعدتهم وتوفير الوسائل لهم لبلوغها .
- تحديد أهداف مشتركة مع المعلمين ووضع معايير الانجاز لها.
- وضع أهداف عليا للتحصيل التلميذ.

## الفصل الثالث: دافعية الإنجاز

**الاعتراف :** وهي معرفة الإدارة بمساهمة المعلم في العمل ويمكن أن يتم ذلك بما يلي:

- ابراز جهود المعلم ومساهمته في الاجتماعات والندوات .
  - اخبار المعلم شفويا وكتابيا بأن عمله مقدر.
  - إعطاء جوائز وشهادات للأعمال المتميزة.
  - تشجيع أولياء الأمور بوضع جوائز لجهود المعلمين .
  - التحدي في العمل والمسؤولية ويكمن ذلك في :
  - مساعدة الطلاب ذوي الحاجات الخاصة.
  - الاشتراك في اعداد المناهج.
  - زيادة استقلالية المعلم في الصف.
  - الطلب من المعلمين العمل كمشرفين في حال غياب المشرف والمدير .
  - الطلب من الخبراء تقديم نماذج للتعليم أمام المعلمين الجدد.
- النمو و التطور :** كل شخص يجب أن ينمو ويتطور مهنيا في وظيفته ويجب توفير فرص النمو للمعلم وذلك من خلال:
- تشجيع المعلمين للاشتراك في برامج التدريب المحلية أو المركزية أو الوظيفية.
  - توفير المصادر الحديثة التربوية في مكتبة المدرسة وتشجيع المعلمين لقراءتها والقراءة حول وظيفتها أو تخصصها .
  - تشجيع النمو الروحي .

### الفصل الثالث: دافعية الإنجاز

- تكريم المعلمين من خلال تنظيم حلقات على مستوى البلدي او الولائي .(بن

شعلال,2009, ص109-108)

الجانب

الميداني

## الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة.

### تمهيد

1. حدود الدراسة
2. منهج الدراسة
3. عينة الدراسة
- 4- أدوات جمع البيانات
5. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة



## تمهيد

تعد الدراسة الميدانية وسيلة هامة من وسائل جمع المعلومات والبيانات حول ظاهرة ما مراد دراستها وسنتطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات الميدانية لدراسة من خلال اعتماد المنهج الملائم للدراسة الحالية ومعرفة عينة الدراسة لمعرفة قابلية إجرائها وكذلك الأدوات التي تجمع من خلالها المعلومات من الميدان وقد حاولنا في هذا الفصل توضيح ذلك حيث تطرقنا إلى طبيعة المنهج المتبع ,حدود الدراسة ,عينة الدراسة وأدوات الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة .

### 1. حدود الدراسة

#### 1-1..1.1 حدود الزمنية :

تمت هذه الدراسة في الفترة الممتدة من شهر مارس الى نهاية شهر جوان من السنة

الدراسية 2020-2021

#### 1-2. الحدود المكانية

اجريت هذه الدراسة بمدارس التعليم الابتدائي ببلدية الدوسن والتي بلغت 05 مدراس ابتدائية

### 2 منهج الدراسة

ان صدق النتائج و مدى مطابقتها للواقع المدروس يرتبط ارتباطا قويا بالمنهج الذي

يتبعه الباحث في دارسته وتتوقف عملية اختيار المنهج المناسب للدراسة على طبيعة

الموضوع المدروس ، و في ضوء اهداف البحث و الاسئلة التي تحاول الاجابة عليها

جعلتنا نعتد على المنهج الوصفي من خلال محاولة التعرف على مستوى دافعية الانجاز

لدى معلمين المناطق النائية .

## الفصل الرابع :الاجراءات المنهجية للدراسة

ويعتبر المنهج الوصفي استقصاء ينص على ظاهرة من الظواهر كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيصها و كشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها او بينها وبين ظواهر اخرى . (كروالغزوي , 2008,ص97

### 3- عينة الدراسة

العينة هي عدة افراد مكونة للمجتمع اخذت منه لتمثله ،وتمثلت في معلمين المرحلة الابتدائية في مناطق القرى و الارياف ،وهي عينة تم اختيارها بطريقة قصدية حيث يختار بها الباحث العينة عن قصد لتقديره او تصوره انها اقرب تمثيلا للمجتمع الاصلي ،مع مراعاة خصائص العينة الملائمة لمعالجة متغيرات الدراسة.

#### 1.3. حجم عينة الدراسة

تمثلت عينة الدراسة في 37 معلما موزعين على 05 مدارس كما يوضحه الجدول:

جدول (01) : يبين حجم عينة الدراسة

المدرسة	عدد المعلمين	النسبة المئوية
يحياوي محمد	13	35.13
جلود محمد	05	13.51
بوساحة المداني	07	18.92
قرينات الجموعي	06	16.22
زويبيدي فرحات	06	16.22
المجموع	37	100

#### 2.3. وصف عينة الدراسة وفق الخصائص الديموغرافية

الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة

الجدول رقم (02): توزيع العينة حسب متغير الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	17	45.94
أنثى	20	54.06

الجدول رقم (03): توزيع العينة حسب متغير الإقامة

الإقامة	العدد	النسبة المئوية
مقيم	20	54.05
غير مقيم	17	45.95

الجدول رقم (04): توزيع العينة حسب متغير التنقل

التنقل	العدد	النسبة المئوية
عمومي	10	27.02
شخصي	27	72.98

الجدول رقم (05): توزيع العينة حسب متغير وجبة الغداء

وجبة الغداء	العدد	النسبة المئوية
داخلي (في المدرسة)	07	18.92
خارجي (في المنزل)	30	81.08

## الفصل الرابع :الاجراءات المنهجية للدراسة

الجدول رقم (06): توزيع العينة حسب متغير سنوات الخبرة

الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من سنة	07	18.92
من سنة الى 05 سنوات	11	29.73
من 05 إلى 10 سنوات	14	37.84
أكثر من 10 سنوات	05	13.51

الجدول رقم (07): توزيع العينة حسب متغير عدد التلاميذ

تعداد التلاميذ	العدد	النسبة المئوية
أقل من 20 تلميذ	06	16.21
من 21 الى 30 تلميذ	03	8.1
من 31 إلى 40 تلميذ	27	72.98
أكثر من 41 تلميذ	01	2.71

### 4- أدوات جمع البيانات :

اعتمدت الدراسة الحالية على أداة الاستبيان بالنظر إلى المنهج المعتمد وطبيعة المتغير المراد قياسه.

4-1. وصف الأداة:

تكون الاستبيان من محورين هما : محور ظروف العمل ومحور دافعية الانجاز

\* محور ظروف العمل: تكون من 07 بنود وكانت بدائل الاجابة عليها هي ( نعم/لا)

\* محور دافعية الانجاز: اعتمدنا على مقياس الدافعية المصمم من طرف عبد الرحمن

صالح الأزرق" وتم تصميمه في إطار المواقف التعليمية التي يقوم بها المعلم ، يتكون

من 32 عبارة ، أما طريقة الاجابة على المفردات تكون بوضع علامة (x) في الخانة

المناسبة له امام كل بند وتم الاعتماد على ثلاث بدائل هي:-تتطبق- الى حد ما- لا

تتطبق. (لبوز , حجاج, د.س ,ص 442)

4-2. الشروط السيكومترية للأداة.: تم حساب الشروط السيكومترية للأداة على عينة من

20 معلما

4-2-1. الصدق: تم اعتماد الصدق التمييزي للتأكد من صدق أداة الدراسة كما يوضحه

الجدول الموالي:

الجدول رقم (08): الصدق التمييزي لمقياس دافعية الإنجاز

التقدير	الدلالة	قيمة T	المتوسط الحسابي	N		
دال عند	0.000	12.10	76	6	المجموعة الادنى	دافعية
0.01			53	6	المجموعة الاعلى	الانجاز

نلاحظ أن قيمة (T) قدرت ب(12.10) وهي دالة عند مستوى دلالة (0.01) كما هو

مبين في الجدول أعلاه وبالتالي أداة الدراسة تتمتع بصدق تمييزي.

4-2-2. الثبات : تم حساب ثبات الاستبيان باعتماد كلا من معامل ألفا كرومباخ والتجزئة

النصفية كما يوضحه الجدول الموالي:

## الفصل الرابع :الاجراءات المنهجية للدراسة

جدول رقم (09): ثبات مقياس دافعية الإنجاز

سبيرمان براون	ألفا كرومباخ	
0.72	0.88	استبيان الدافعية

تم التأكد من ثبات المقياس عن طريق حساب معامل الثبات لـ ألفا كرومباخ حيث بلغت قيمة ألفا كرومباخ 0.88 ، في حين كان قيمة الثبات بسبيرمان براون هي 0.72 وهي قيمة ثبات عالية ومنه المقياس يتمتع بالثبات.

### 5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

من أجل تحليل وتفسير أسئلة استبيان الدراسة والوصول الى اهداف في استخلاص النتائج قمنا باستخدام المعالجة الاحصائية وفق برنامج SPSS وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- اختبارات : لحساب الصدق التمييزي
- ألفا كرومباخ وسبيرمان براون لحساب الثبات
- المتوسط الحسابي لتحديد مستوى الدافعية و ظروف العمل
- كا تربيع لحساب الفروق في الدافعية تبعا للمتغيرات الديمغرافية.

## الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

1- عرض وتحليل النتائج.

1-1 عرض وتحليل نتائج التساؤل العام.

2-1 عرض وتحليل نتائج السؤال الجزئي الأول.

3-1 عرض وتحليل نتائج السؤال الجزئي الثاني .

2- مناقشة النتائج .

1-2 مناقشة نتائج التساؤل العام.

2-2 مناقشة نتائج السؤال الجزئي الأول.

3-2 مناقشة نتائج السؤال الجزئي الثاني.

## الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج

### 1- عرض وتحليل النتائج.

#### 1-1 عرض وتحليل نتائج التساؤل العام :

نص التساؤل العام على : "ما مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمين الإبتدائي في المناطق النائية" وكانت النتائج كالتالي :

الجدول رقم (10): يوضح مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمين الإبتدائي.

المجموع	مستوى مرتفع	مستوى متوسط	مستوى ضعيف	
37	31	6	00	العينة
100	83.78	16.21	0	النسبة المئوية
م=2.15 مستوى متوسط				المتوسط الحسابي

بناء على الجدول رقم (1) نلاحظ أن أفراد العينة الذي كان مستوى الدافعية لديهم متوسط بلغت 6 قدرت نسبتهم ب 16.21 % أما الذين كانت نسبتهم مرتفعة كانوا 31 فقد بلغت نسبتهم 87.83 % وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد العينة والذي قدر ب(2.15) نلاحظ أن مستوى الدافعية لإنجاز لدى معلمي المرحلة الإبتدائية في المناطق النائية متوسط.

#### 2-1 عرض وتحليل نتائج التساؤل الجزئي الأول :

نص التساؤل الجزئي الأول على : "مستوى ظروف العمل للمعلمين المرحلة الإبتدائية في المناطق النائية".



## الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج

الجدول رقم (11): يوضح مستوى ظروف العمل لدى المعلمين.

المجموع	مستوى مرتفع	مستوى متوسط	مستوى ضعيف	
37	12	15	10	العينة
100	32.43	40.54	27.02	النسبة المئوية
			م=0.42 مستوى متوسط	المتوسط الحسابي

من خلال نتائج الجدول المبينة أعلاه رقم (2) نلاحظ أن أفراد العينة ذوي المستوى الضعيف بلغت 10 كانت نسبتهم 27.02 % أما بالنسبة لأفراد العينة ذوي المستوى المتوسط بلغت 15 فنسبتهم 40.54% بالإضافة الى الافراد الذين وجدت نسبة الدافعية لإنجاز مرتفعة كانوا 12 فقدرت نسبتهم بـ 32.43 % ,وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة فيما يخص التساؤل الجزئي الاول والذي قدر بـ (0.42) فإن مستوى ظروف العمل للمعلمين المرحلة الإبتدائية في المناطق النائية كان متوسط .

## الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج

### 1-3 التساؤل الجزئي الثاني : الفروق في مستوى الدافعية تبعاً لمجموعة من

المتغيرات الديمغرافية.

الجدول رقم (12): يوضح الفروق في مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمين

الإبتدائي تبعاً لمتغيرات الديموغرافية.

المتغير	قيمة كا 2	الدلالة SIG	درجة الحرية	التقدير
الدافعية / الجنس	0.45	0.49	1	غير دال
الدافعية / مكان الإقامة	0.99	0.6	2	غير دال
الدافعية / التنقل	0.14	0.7	1	غير دال
الدافعية / الغذاء	0.024	0.87	1	غير دال
الدافعية / الخبرة	1.28	0.73	3	غير دال
الدافعية / عدد التلاميذ	0.88	0.83	3	غير دال

يتضح من خلال الجدول رقم (3) أن الفروق في مستوى الدافعية لمعلمين الإبتدائي تبعاً لمتغير الجنس والمقدرة بـ 0.45 عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 0.49 ومنه نستنتج أن الفروق في مستوى الدافعية لمعلمين الإبتدائي في المناطق النائية تبعاً لمتغير الجنس غير دالة , بالإضافة لمستوى الفروق في الدافعية للإنجاز لدى المعلمين تبعاً لمتغير الإقامة قدرت بـ 0.99 عند درجة حرية 2 ومستوى دلالة 0.06 هذا يشير إلى عدم وجود فروق دالة احصائياً لمستوى الدافعية للمعلمين الإبتدائي في المناطق النائية تبعاً لمتغير الإقامة .

## الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج

أما بالنسبة لفروق مستوى الدافعية لمعلمين الابتدائي تبعا لمتغير التنقل والمقدر ب 0.14 عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 0.7 نستنتج أن الفروق لمستوى الدافعية لمعلمين الابتدائي في المناطق النائية تبعا لمتغير التنقل غير دالة , أما فيما يخص الفروق لمستوى الدافعية لإنجاز لدى معلمين الابتدائي تبعا لمتغير الغداء والمقدرة ب 0.24 عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 0.87 تشير إلى عدم وجود فروق لمستوى الدافعية لإنجاز للمعلمين تبعا لمتغير الجنس داله احصائيا. بالإضافة لمستوى الفروق في الدافعية للإنجاز لدى المعلمين تبعا لمتغير الخبرة قدرت ب 1.28 عند درجة حرية 3 ومستوى دلالة 0.73 هذا يشير إلى عدم وجود فروق دالة احصائيا لمستوى الدافعية للمعلمين الإبتدائي في المناطق النائية تبعا لمتغير الإقامة , وكذلك عدد التلاميذ حيث نجد أن الفروق في مستوى الدافعية لإنجاز تبعا لمتغير تعداد التلاميذ والمقدرة ب 0.88 عند درجة حرية 3 ومستوى دلالة 0.83 فإنها توضح عدم وجود فروق دالة احصائيا لمستوى الدافعية لإنجاز للمعلمين تبعا لمتغير تعداد التلاميذ . وبناء على هذه النتائج المتحصل عليها في هذا التساؤل الذي ينص على الفروق في مستوى الدافعية لإنجاز لدى معلمين الإبتدائي في المناطق النائية تبعا للمتغيرات الديموغرافية فإن هذه الفروق غير دالة.

## 2 مناقشة وتفسير النتائج:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الدافعية لإنجاز للمعلمين المرحلة الابتدائية في المناطق النائية وسيعرض هذا الفصل مناقشة النتائج التي تم التوصل إليها وتتم مناقشتها بالاستناد على الإطار النظري والدراسات السابقة .

**2-1. مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الأول :** ما مستوى الدافعية لإنجاز لدى المعلمين المرحلة الابتدائية في المناطق النائية ؟

أظهرت نتائج المتوسطات الحسابية أن درجة الدافعية لدى معلمي الإبتدائية في المناطق النائية جاءت متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي 2,15 والمبين في الجدول رقم 1

## الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج

حيث انه لم نجد المستوى الضعيف حسب استجابات العينة فقد كانت استجاباتهم من مستوى متوسط ومستوى مرتفع وهذا يدل على أن هؤلاء الأشخاص يمتلكون خصائص ومؤشرات تدل على قوة الدافع لإنجاز لديهم حيث يصفهم **ماكلياند** " انهم افراد قادرون على تحمل المخاطرة المتوسطة ولهم امكانية حسب احتمالاتهم ويستخدمون خبراتهم لتحقيق أهدافهم واختيار أعمالهم والتعلق بها وهذا بالنسبة لأقرانهم ذوي الانجاز المنخفض وهذا يولد نوع من الدافع لإنجاز وقد جاء في تعريف **أبو حليمة (2019)** " هو الطموح العام والمثابرة على بذل الجهد والتحمل والسعي للوصول الى مستوى من التفوق والامتياز وهي محركات داخلية غير مرئية يحس بها الإنسان وتدفعه لأن يتصرف أو يعمل من أجل حاجة معينة يشعر أنها تسبب له عدم أتران داخلي " أما بالنسبة الأفراد ذوي المستوى المتوسط للدافعية لإنجاز لدى المعلمين فيقومون بإنجاز مهمتهم التعليمية بصفة عادية.

ومما لاحظناه من نتائج استجابات المعلمين أن هناك نوع من رضا المعلم لمهنة التدريس بهذه المناطق النائبة وشعور بنوع من التحدي بتالي هذا يولد نوع من الدافع لإنجاز والعكس فإذا كان هناك شعور بعدم الرضا عن وضعه ومهنته في المنطقة النائبة التي يعمل فيها يولد ضعف في الدافعية لإنجاز لديه وهذا ما انسجم مع دراسة **بن شعلال بعد الوهاب (2019)** الذي قام بدراسة قام بدراسة حول الرضا المهني وتقدير الذات على دافعية الإنجاز عند معلمي الابتدائي ومن نتائجها التي توصل اليها يمكن التنبؤ بدرجات الدافعية للإنجاز عند معلم التعليم الابتدائي انطلاقا من درجاته في الرضى المهني وتقدير الذات و ان هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة احصائية بين الرضى المهني وتقدير الذات والدافعية للإنجاز عند معلمي التعليم الابتدائي.

## 2-2 مناقشة التساؤل الجزئي الأول :

تشير نتائج الجدول رقم (2) ان المتوسط الحسابي والمقدر ب 0.42 لدى معلمين الابتدائي في المناطق النائية أن مستوى ظروف العمل في المدارس المتواجدة في المناطق النائية ببلدية الدوسن متوسط ,فطبيعة الوسط المدرسي وظروف العمل وما تنطوي عليه من عوامل شخصية واجتماعية داخل المدرسة ويشمل ذلك البيئة الصفية والأوضاع الاجتماعية والاقتصادية وسلوك الطالب وإجهاد الامتحانات والمكافآت والثقة بالنفس .

لا تأثر بشكل كبير على مستوى الدافعية لديهم وهذا يشير أن ضغوط العمل المحيطة به تولد نوع من الإرادة والتحدي ويحقق ذاته من خلالها كما يمكن إعطاء مدلول لقيمة المتوسط الحسابي لظروف العمل لدى المعلمين أن حاجة المعلم لتقدير سواء تقديره لنفسه أو الآخرين ولا شك أن أداء العمل بكفاءة وهمة تجعله يشعر بتحقيق هذه الحاجة ,بالإضافة إلى أن تحقيق الفرد لذاته وتأكيد هويته لا تكون إلا من خلال العمل فهو أقوى مجال لتحقيق الذات وإثباتها وهذا ما أقر به ماسلو في نظريته تدرج الحاجات في الدافعية , وتختلف هذه النتائج مع دراسة ابن خرور خير الدين التي أظهرت نتائج تتعلق بوجود علاقة بين ظروف العمل المادية والرضا الوظيفي لدى المدرسين في المؤسسات التربوية إذ توصل الباحث أن درجة عدم الرضا عن ظروف العمل المادية كانت كبيرة وهذا يشير إلى صعوبة العمل والواقع الميداني في المناطق الريفية.

## 2-3 مناقشة التساؤل الجزئي الثاني :

تشير نتائج الجدول رقم (3) على عدم وجود فروق داله احصائيا في مستوى دافعية المعلمين المرحلة الابتدائية في المناطق النائية تبعا لمجموعة متغيرات ديموغرافية وهي (الجنس ,الإقامة ,الغذاء ,الخبرة ,التنقل ,تعداد التلاميذ) ,حيث يتضح من خلال الجدول أن قيمة (كا م) تساوي 0.45 ومستوى دلالة 0.49 أن مهنة التعليم تجعل الإناث والذكور يرغبون بها ,كما ان الممارسات التعليمية للمعلمين لا تختلف بين الذكور والإناث لأنهم

## الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج

ينتلقون نفس التدريب , هذا ما يدل على عدم وجود فروق بين الجنسين في مستوى الدافعية لإنجاز إذ يعرفها جولدن

"تشير إلى الحاجة لدى الفرد للتغلب على العقبات والنضال من اجل السيطرة على التحديات الصعبة والعمل بمواظبة شديدة ومثابرة مستمرة " (شرقي , 2009 , ص78)

وقد اختلفت هذه النتائج مع دراسة شرقي رابح والتي توصل فيها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الدافعية لإنجاز تعزى لمتغير الجنس والذي فسّر هذه النتيجة إلى الطبيعة النفسية لإناث وحبهن لمهنة التعليم باعتبارها الأنسب لهن.

كما تشير النتائج المقدمة في الجدول إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الدافعية تبعا لمتغير الإقامة حيث قدرت قيمة **كا مربع ب 0.99** ومستوى دلالة 0.6 إذ تكشف هذه النتائج أنه لا يوجد تأثير لعامل الإقامة أي مقيم في البلدية أو غير مقيم على مستوى الدافعية للإنجاز لدى معلمين الابتدائي في المناطق النائية وهذا يدل على أن أغلب المعلمين العاملين في المناطق النائية يمتلكون وسائل نقل شخصية لتتقل الى مكان العمل مما يخفف عليهم عبء المسافة أما بالنسبة لوجبة الغداء فجاءت الاستجابات أنه يتم تناولها إما في المدرسة أو المنزل لهذا لا يعتبر أن الغداء عامل مؤثر في الدافعية لإنجاز لدى المعلمين وذلك حسب النتائج المقدمة في الجدول فقد قدرت قيمة **كا مربع 0.024** ومستوى دلالة 0.87 وهذا يدل أن مستوى الدافعية لإنجاز لا تتأثر بالظروف المادية المحيطة بالمعلم , لاسيما أنه لا توجد أيضا فروق دالة إحصائية لمستوى دافعية الإنجاز تعزى لمتغير الخبرة والذي قدرت قيمة **كا مربع ب 1.28** ومستوى دلالة 0.73 ويعزى ذلك الى ضرورة التأكيد والاهتمام بتعزيز دافعية المعلم بغض النظر عن خبرته المعنية لأن كل معلم يحتاج إلى حوافز تدفعه الى بذل جهد أكبر بحيث أن قلة الحوافز مثل تدني في الرواتب والأجور وقلة أو غياب الحوافز وضعف التنسيق بين المعلمين يؤدي الى تدني مستوى الدافعية لدى المعلمين خاصة ويمكن أن تعزى الفروق الغير دالة في مستوى

## الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج

الدافعية لإنجاز لدى المعلمين إلى أفراد العينة التي أجريت عليهم الدراسة أن خبرتهم قليلة لذلك يكون فيهم نوع من الحماس وراغبين في تحقيق طموحاتهم لذلك يحاولون اكتساب خبرة حتى تساعدهم في أداء مهامهم هذا ما يجعل عامل الخبرة لا يؤثر في مستوى الدافعية لإنجاز لدى معلمين الابتدائي في المناطق النائية، وهذه النتائج مخالفة لدراسة بن شعلال عبد الوهاب الذي اظهرت دراسته وجود فروق في درجات الدافعية لإنجاز باختلاف سنوات الخبرة.

وكما أسفرت عليه نتائج الجدول أنه لا توجد فروق ذات دلالة في مستوى الدافعية لإنجاز تعزى لمتغير تعداد التلاميذ حيث قدرت قيمة كا مربع ب 0.88 ومستوى دلالة 0.83 وقد يشر هذا الى التحكم المعلم في ادارة الصف والتي يعرفها جابر عبد الحميد (1997) "هي مجموعة الأنشطة التي يستخدمها المعلم لتنمية الأنماط السلوكية المناسبة لدى التلاميذ وحذف الأنماط الغير مناسبة وتنمية العلاقات الإنسانية الجيدة وخلق جو اجتماعي فعال ومنتج داخل الفصل والمحافظة على إستمراريته " كذلك قد يرجع عدم تأثير عدد التلاميذ بشكل كبير في مستوى الدافعية لإنجاز لدى المعلمين إلى الحدود الزمانية التي أجريت فيها الدراسة لأنه تضمن إجراءات نصت على تقسيم التلاميذ الى أفواج وسط الظروف راهنة .

خاتمة :

من خلال معالجتنا لموضوع دافعية الإنجاز لدى معلمين الابتدائي في المناطق النائية والذي حاولنا فيه توضيح مستوى الدافعية لإنجاز لدى المعلمين وذلك بعد الإطلاع على الأساس النظري للموضوع ,فقد تبين أن الدافعية لإنجاز أحد الجوانب المهمة في المنظومة الدوافع الإنسانية والتي اهتم بدراستها الباحثون من خلال دراسة دوافع العمل وعوامل النمو الاقتصادي ويرجع الاهتمام بدراسة الدافعية لإنجاز نظرا لأهميتها في جميع المجالات وخاصة المجال التربوي والذي نحن بصدد دراسته ,فدور الدافع لإنجاز هو رفع مستوى اداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة وخاصة مجال التعليم فالمعلم الذي يواجه بعض الصعوبات في عمله ولكن تأثر فيه بشكل وبدرجة عادية فحين يعزى تأثير الدافعية لعوامل أخرى وعليه يجب توفير بيئة تعليمية محفزة له باعتبار أن دافعية الإنجاز عند المعلمين موضوع مهم وذلك لما يقدمونه من أجل النهوض بالمجتمع وقد حاولت دراستنا الحالية التعرف على مستوى الدافعية لإنجاز للمعلمين المرحلة الابتدائية في المناطق النائية وذلك بالتطرق الى الجانب النظري لدراسة والدراسات السابقة لهذا الموضوع وتم التوصل إلى وجود مستوى متوسط لدافعية الإنجاز لدى معلمين الابتدائي في المناطق النائية.

مما سبق يمكن اقتراح ما يأتي:

الإهتمام بالمدارس المتواجدة في المناطق النائية بتوفير مختلف المرافق فيها.

توفير النقل المجاني للمعلمين في المناطق النائية.

تقديم محفزات مادية ومعنوية للمعلمين .

تحسين ظروف المعلمين الإجتماعية والإقتصادية والتي تساهم في رفع من دافعية الأنجاز لديهم .



## خاتمة

الإهتمام بالمعلمين الجدد وتوفير الارشادات اللازمة لهم من أجل الإندماج بسهولة في العمل بالمناطق النائية .

محاولة توظيف المعلمين أكثر من المعلمات في المناطق النائية .

توفير مقرات السكن في هذه المناطق النائية للمعلمين وخاصة معلمين خارج البلدية.

## قائمة المراجع

- أحميدة نصيرة ، علي جرمون ، قصار الماحي ، 2019 ، تقدير مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز ، عدد 52 ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، الجزائر .
- الجمعي نوي ، فتيحة صاهد ، 2011 ، الضغط المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي، عدد 07 ، دورية علمية محكمة ، جامعة سطيف (الجزائر) .
- الحسين قرساس ، 2007 ، تصميم عملية الإشراف التربوي في مرحلة التعليم الابتدائي ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة قسنطينة (الجزائر).
- أسماء لشهب ، 2017 ، معلم المرحلة الابتدائية وتحديات تعامله مع التلاميذ ذوي صعوبات التعلم ، العدد 30 ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة الجزائر (الجزائر).
- بلحسين رحوي عباسية ، 2011 ، النظام التعليمي الابتدائي بين النظري والتطبيقي ، دراسة لنيل شهادة الدكتوراه ، وهران (الجزائر).
- حنان مساعدي ، 2009 ، الوسط المدرسي في ترسيخ أبعاد التربية البيئية ، دراسة لنيل شهادة الدكتوراه ، جامعة بسكرة (الجزائر).
- خالد بن محمد بن محمود الرابي ، 2015 ، عادات العقل و دافعية الانجاز ، ط 1 ، مركز دبيونو للتعليم التفكير ، الاردن.
- خالد شنوف ، فائزة مزاري ، 2018 ، الحاجة للانجاز لدى الأستاذ الجامعي ، عدد 07 ، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية ، الجزائر .
- خير الدين ابن خور ، 2011 ، علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية ، رسالة الماجستير ، جامعة بسكرة(الجزائر).
- رابح شرقي ، 2009 ، النمط القيادي للمديرين وعلاقته بدافعية الانجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة قسنطينة.
- رحيم يونس كرو العزاوي ، 2008 ، مقدمة في منهج البحث العلمي ، ط 01 ، دار دجلة ، عمان .

## قائمة المراجع

- عبد الباسط القني ، 2020 ، دافعية التعلم ودافعية الانجاز مفهوم وأساسيات ، عدد 2 ، مجلد 12 ، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة الأغواط (الجزائر).
- عبد القادر تيمور ، 2018 ، إنتاج وتوزيع الكتاب المدرسي في الجزائر ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، جامعة وهران (الجزائر).
- عبد القادر طه فرج ، 1988 ، علم النفس الصناعي و التنظيمي ، ط06 ، دار المعارف، القاهرة .
- عبد اللطيف محمد خليفة ، 2000 ، الدافعية للانجاز، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة.
- عبد الله لبوز ، عمر حجاج ، 2011 ، الدافعية للتدريس كأهم خاصية شخصية للمدرس الفعال ، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية ، عدد 04 ، جامعة ورقلة.
- عبد الوهاب بن شعلال ، 2009 ، أثر الرضا المهني وتقدير الذات على الدافعية للانجاز عند معلمي التعليم الابتدائي ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة الجزائر .
- فاتحي عبد النبي، 2015 ، الوضعية المهنية للمعلم في ضوء تدابير الصلاح التربوي، أطروحة دكتوراه ، جامعة بسكرة (الجزائر).
- فؤاد كلود يوسف طشية ، 2018 ، درجة التزام المعلمين بمبادئ روح الفريق وعلاقته بدافعية الانجاز في المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة المعلمين أنفسهم ، أطروحة مقدمة مكملة لدرجة الماجستير ، فلسطين.
- فيصل بوطيبة ، 2009 ، العائد من التعليم في الجزائر ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، جامعة تلمسان(الجزائر).
- كمال أماني ، سعيد أبو عيشة ، 2019 ، درجة الدافعية المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم ، عدد 02 ، مجلد 46 ، دراسات العلوم التربوية ، الاردن.
- محمد بالرايح ، 2011 ، الدافعية الإنسانية ، المطبعة الجهوية ، وهران.

## قائمة المراجع

- مدحت عبد الحميد أبو زيد ، 2011 ، علم النفس العام ، ط01 ، دار المعرفة الطبعية ، مصر.
- منصور بن زاهي ، 2006 ، الشعور بالاعتراف الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، جامعة قسنطينة (الجزائر).
- ميادة بورغاده ، 2010 ، معوقات فاعلية الإشراف التربوي على التعليم الابتدائي في الجزائر ضمن الاتجاهات الإشرافية المعاصرة ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة قسنطينة(الجزائر).
- نافز أحمد بقيعي ، 2010 ، التربية العملية الفاعلة ، ط01 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة، الأردن

# الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة

كلية العلوم والاجتماعية الإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص إرشاد والتوجيه

أخي المعلم(ة) نضع بين أيديكم هذا المقياس في سياق بحث علمي تربوي في إطار  
إنجاز مذكرة لنيل شهادة الماستر تحت عنوان "دافعية الانجاز لدى معلمي الابتدائي  
في المناطق النائية"

راجين منك الإجابة على كل عبارة بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

ملاحظة:

إجاباتكم ستستخدم لأغراض علمية فقط.

إشراف الأستاذ:

هدار مصطفى سليم

إعداد الطالبتين :

بن الزين آسيا

بن عليّة مروة

السنة الدراسية : 2021/2020

## أولاً: الملمح والإطار المهني

- 1- إسم المدرسة: .....
- 2- الجنس:  ذكر  أنثى
- 3- السن: أقل من  سنة من  إلى 45 سنة أكثر من  سنة
- 4- مكان الإقامة:  البلدية  خارج  أو الولاية  في  المدرسة
- 5- وسيلة التنقل:  وومي  شخصي
- 6- سنوات التدريس (الخبرة):
- أقل من سنة  - من سنة إلى  سنوات
- من 06 إلى 10 سنوات  - أكثر من 10 سنوات
- 7- عدد ساعات العمل اليومية: .....
- 8- طور التدريس حالياً في مرحلة التعليم الابتدائي: .....
- 9- معدل تعداد التلاميذ في أقسامك:
- أقل من 20 تلميذ  - من 31 إلى 40 تلميذ
- من 20 إلى 30 تلميذ  أكثر من 40 تلميذ
- ثانياً : ظروف العمل:

8- هل تشعر بالارتياح عند ذهابك للمدرسة؟ نعم ( ) لا ( )

- هل سبق تقدمت بطلب تحويل مكان العمل؟ نعم ( ) لا ( )

- ماهي الصعوبات التي تواجهها في التنقل إلى مكان العمل؟

.....

.....

.....

- أين تتناول وجبة الغداء؟  المنزل  في المدرسة   
من الحساب الخاص

- هل تحصل على تحفيزات مادية ومعنوية؟ نعم ( ) لا ( )

- هل تتوفر وسائل تعليمية في مكان عملك (حاسوب, شاشة عرض...)? نعم ( ) لا ( )

- هل تفكر في تغيير مكان العمل حالياً؟ نعم ( ) لا ( )

- هل تعتقد ان وظيفة التدريس وظيفة آمنة في رأيك؟ نعم ( ) لا ( )

ثالثاً : مقياس دافعية المعلم (ة)

الرقم	العبرة	تنطبق	الى	لا
			حد ما	تنطبق
01	أحب القيام بأي عمل متوقع مني مهما كلفني ذلك من جهد			
02	أستطيع أداء نفس العمل لساعات طويلة دون الشعور بالملل			
03	أسعى دائماً إلى إدخال تعديلات مهمة لصالح العمل			
04	كثيراً ما تمر الأيام دون أن أعمل شيئاً يذكر			



			أجتهد دائما في عملي لأتفوق على من أعمل معهم	05
			أعتقد بأنني شخص يكتفي بالقليل من الآمال و الطموحات	06
			أفضل تأدية عملي بمستوى متوسط من الإتقان ،إذا كان تحقيق المستوى الأعلى يكلفني وقتا و جهدا كبير	07
			لا أعتقد أن مستقبلي سوف يكون بظروف الحظ و الصدفة	08
			أشعر بأن الدخول في تحديات مع الآخرين لا طائل من ورائه شيئا	09
			كلما وجدت العمل الذي أقوم به صعبا ازداد إصراري على إنجازه	10
			أعتقد أن وضعي الحالي أفضل ما يمكن الوصول إليه	11
			أشعر بأنني مجتهد و مثابر في عملي كمدرس	12
			أتجنب غالبا القيام بالمهام و المسؤوليات الصعبة في عملي	13
			لا أشعر غالبا بمرور الوقت عندما أكون مشغولا في عملي	14
			أميل أحيانا إلى التراجع عن موافقي أمام الخصوم إذا كان الإصرار عليه يسبب لي متاعب صعبة	15
			لا أفكر في انجازاتي السابقة بل أفكر في التخطيط لانجازات جديدة	16
			أحرص دائما أن يكون العمل في مقدمة اهتماماتي	17
			أحرص دائما على الاشتراك في المسابقات ذات صلة بمجالات اهتماماتي كلما أتحت لي الفرصة لذلك	18
			أنسحب غالبا بسهولة عندما تواجهني مشاكل صعبة في عملي	19
			تستهويني الأعمال التي تتسم بجو التنافس و التحدي	20

			أستعد دائما لأداء الأعمال الصعبة التي تتطلب مجهودا لتحقيقها	21
			غالبا ما أؤجل عمل اليوم إلى الغد	22
			كلما حققت هدفا وضعت لنفسي أهدافا أخرى مستقبلية	23
			أشعر باليأس أحيانا في إيجاد الحلول للصعوبات التي تعترض حياتي	24
			لا أميل إلى الاعتقاد بالرأي القائل "كن أو لا تكن"	25
			كثيرا ما أشعر بعدم قدرتي على القيام بما وعدت به سابقا	26
			أبذل كل ما بوسعي أكثر من مرة حتى أحقق أهدافي	27
			أشعر بالضيق من ضعف كفاءتي في العمل	28
			لا أتأخر أبدا في إنجاز مسؤولياتي على أكمل وجه و إن كانت الظروف المحيطة بي تسمح بالتهاون	29
			إذا دعيت لشيء ما أثناء العمل فإنني أعود إلى عمله على الفور	30
			لا أفكر كثيرا في البحث عن طرق أخرى بديلة عندما تفشل الطرق السابقة في بلوغ أهدافي	31
			لم أعد أتحمل المصاعب الكثيرة التي تواجهني في أداء عملي	32

... وشكرا