

ضعف الدافعية المهنية لدى معلمي الصفوف الحادي عشر والثاني عشر من وجهة نظر المعلمين في منطقة الباطنة شمالا

THE PROFESSIONAL MOTIVATION WEAKNESS AMONG 11TH AND 12TH GRADE THROUGH TEACHERS' PERSPECTIVES AT AL BATINAH NORTH

Fatema Mohammed Salim Al-Salehi^{1*}, Hjh Noorhayati bt Hashim²

¹Ph.D. Candidate in Educational Management at the Faculty of Major Languages Studies, (USIM).
Fatma.alsalhi78@moe.om

²Senior lecturer at the Faculty of Major Languages Studies, Universiti Sains Islam (USIM),
Malaysia, drnoorhayati@usim.edu.my

* Corresponding author

Abstract

This quantitative study aimed at uncovering the reasons of weak professional motivation among 11th and 12th grade teachers from the point of view of the teachers themselves in Al-Batinah North Governorate. It also aimed at finding proposals to overcome the causes of weak professional motivation, thereby increasing teachers' motivation to work. The researcher felt the problem through direct observation in the daily work; when I found weakness in the motivation of teachers to work, it became clear in several things, including frequent absence, and the lack of renewal in teaching methods and others. To confirm the problem study, the researcher conducted a survey, found several reasons behind the weakness of professional motivation of teachers and teachers. In order to achieve these goals, a questionnaire was formed consisting of (40) paragraphs divided into four axes, which were distributed to the sample of the study consisting of (371) teachers. The study concluded that the paragraphs of the questionnaires indicated all the reasons for the weak motivation among the teachers were all between the very high and high. One of the most important axes of weakness of motivation is the axis of the causes of the educational system. In addition, one of the main reasons for the decline of teachers' motivation is the weakness of the media role in enhancing the teacher's status and highlighting his role in raising generations. The study came out with a number of recommendations, including the application of the credit hours system in grades 11 and 12 as a pre-university stage.

Keywords: causes of weakness, professional motivation, teachers

المخلص

هدفت هذه الدراسة الكمية إلى الكشف عن أسباب ضعف الدافعية المهنية لدى معلمي صفوف الحادي عشر والثاني عشر من وجهة نظر المعلمين أنفسهم في محافظة الباطنة شمالا. كما هدفت أيضا إلى التوصل إلى مقترحات للتغلب على أسباب ضعف الدافعية المهنية بما يزيد من دافعية المعلمين للعمل. شعرت الباحثة بالمشكلة

من خلال الملاحظة المباشرة في العمل اليومي؛ حين وجدت ضعفا في دافعية المعلمات للعمل، اتضح ذلك في أمور عدة منها كثرة الغياب، وعدم التجديد في أساليب التدريس وغيرها. ولتأكيد المشكلة الدراسة أجرت الباحثة دراسة استطلاعية؛ وجدت من خلالها أسباب عدة وراء ضعف الدافعية المهنية لدى المعلمين والمعلمات. لتحقيق تلك الأهداف تم استبانة مكونة من (40) فقرة موزعة على أربعة محاور، تم توزيعها على عينة الدراسة المكونة من (371) معلما ومعلمة. وقد توصلت الدراسة إلى؛ أن فقرات محاور الاستبانة أشرت جميعاً أسباب ضعف الدافعية لدى المعلمين كانت جميعها بين العالية جدا والعالية. كان من أكثر محاور ضعف الدافعية هو محور الأسباب التي تعود للنظام التربوي. إضافة إلى أن أحد أهم أسباب انخفاض دافعية المعلمين ضعف الدور الإعلامي في تعزيز مكانة المعلم وإبراز دوره في تربية الأجيال. خرجت الدراسة بعدد من التوصيات منها تطبيق نظام الساعات المعتمدة في الصفوف الحادي عشر والثاني عشر على اعتبار أنها مرحلة تسبق المرحلة الجامعية مباشرة.

كلمات مفتاحية: أسباب ضعف، الدافعية المهنية، المعلمون

المقدمة:

التعليم مهنة رفيعة في المجتمع تحتاج إلى إعداد علمي متخصص؛ فهي مهنة لها أصولها، وعلم له مقوماته في خضم عملية تربوية تقوم على أسس وقواعد ونظريات علمية، بل إنها رسالة سامية تتطلب من المعلم عملا متواصلًا ومهارات خاصة وخلقًا قويمًا، ينبثق من الشعور العميق بالمسؤولية نحو الطلبة والمجتمع. إنها المهنة الوحيدة التي تتحمل مسؤولية بناء الإنسان وتنمية مهاراته وتفجر طاقاته، لتمكن المجتمعات من العيش والنجاح في عصر المعلومات (الأسطل، 2005).

فالمعلم هو العنصر الرئيس في العملية التعليمية، وعليه يتوقف نجاح هذه العملية في تحقيق الأهداف التعليمية المرجوة منها؛ إذ يستطيع بمعارفه ومهاراته الاستفادة من الإمكانيات المتاحة في العملية التعليمية وتنظم الخبرات التعليمية وإدارتها بطريقة جيدة، بما يساعد على تحقيق الأهداف التعليمية الموجودة. ويرى الدكتور Philip Jackson أن المعلم هو صانع قرار، يفهم طلبته ويفهمهم وهو قادر على إعادة صياغة المادة الدراسية وتشكيلها بشكل يسهل على الطلبة استيعابها يعرف ماذا يعمل ويعرف متى يعمل (عدس، 1996).

لقد أصبح ينظر للمعلم كصاحب مهنة لها أصولها كغيرها من المهن؛ حيث زاد الاهتمام بإعداد المعلم إعدادًا يتناسب مع متطلبات أدواره المتعددة، وأصبح المعيار الحقيقي لكفاءة المعلم وموقعه في الميدان، من خلال ممارسته الفعلية لدوره في الموقف التعليمي، ومن خلال ملاحظة أدائه لدوره التربوي والحكم على مدى تمكنه من الكفايات الأساسية اللازمة لأداء هذا الدور، وليس مجرد اكتساب لمجموعة من المعلومات النظرية (الوحشي، 2008). ويعتمد نجاح المعلم في مدرسته كثيرًا على الأسلوب الذي ينظم به عمله وعمل طلبته، وكذلك على أسلوبه الإداري والإشرافي الذي يعتمد عليه مدير المدرسة. وهو عمل يتأثر بالظروف المناخية التي تحيط بالمدرسة والعادات الاجتماعية، والنظام الأسري الذي يسود المجتمع، وما يتمتع به من روح معنوية عالية (عدس، 1996).

تعرف الدافعية بأنها عبارة عن "محركات داخلية أو قوى كامنة داخلية غير مرئية يحس بها الإنسان وتدفعه لأن ينصرف أو يعمل من أجل إشباع حاجة معينة يحس ويشعر بها". وتعرف دافعية العمل "تلك القوى المعقدة والميول والحاجات وحالات التوتر والآليات التي تحرك وتحافظ على السلوكيات المتعلقة بالعمل باتجاه تحقيق الأهداف الشخصية (عياصرة، 2006: 89). وتخلص الباحثة إلى أن الدافعية المهنية في هذه الدراسة تعني إجرائياً: تلك القوى الداخلية التي يشعر بها الفرد وتدفعه إلى توظيف الكفايات والمعارف والمهارات والطاقة التي يمتلكها في محيط ومجال مهنته.

ومع أن هناك عوامل عديدة تؤثر على فاعلية التعليم ودافعية العمل؛ إلا إن المعلم هو أهم هذه العوامل جميعاً، حين يمسك بيده زمام الأمور، ويبيد مفتاح الحل لعمل تربوي ناجح يتغلب فيه على ما قد يعترض طريقه من عقبات ومن صعوبات، فهو المعلم وهو المربي وهو القائد.

مشكلة الدراسة:

المعلم بحكم موقعه في المدرسة يشغل مكانة في المجتمع، يطلب منه القيام بمجموعه من الأنماط السلوكية والمهام والواجبات؛ حيث إن المعلم في هذا الجانب يستند إلى قاعدة فكرية متينة وعقيدة إيمانية قوية، يدرك من خلالها أهمية المهنة التي يمارسها وقدسية رسالتها. وإن هذه المهنة تتطلب منه امتلاك كفايات مهنية لممارستها، وهذه الكفايات لا بدّ من تطويرها ومواكبة مستحدثاتها. وهذا يتطلب دافعية مهنية مستمرة ومتجددة لدى المعلم، من أجل الوصول إلى تحقيق الإنجاز المطلوب. وهناك عوامل عديدة تؤثر على فاعلية المعلم ودافعيته للعمل، في ظل تطور النظام التعليمي في سلطنة عمان، ووجود نظام التعليم الأساسي الذي يتضمن العديد من الأعمال والمهام المطلوب إنجازها.

ومن واقع التجربة الشخصية المعاشة في ميدان العمل التربوي وتحديد العمل الإداري المدرسي، شعرت الباحثة بالمشكلة من خلال الملاحظة المباشرة في العمل اليومي؛ حين وجدت ضعفا في دافعية المعلمات للعمل، وقد اتضح ذلك في أمور عدة منها؛ كثرة الغياب وعدم تجديد أساليب التدريس وغيرها من الأمور. ولتأكيد هذه المشكلة أجرت الباحثة دراسة استطلاعية على عينة بلغت (30) من معلمي ومعلمات مدراس مكتب الإشراف التربوي بالسويق، شملت 15 معلم و 15 معلمة. وقد أبرزت الدراسة الاستطلاعية أن هناك أسباب عدة وراء ضعف الدافعية المهنية لدى المعلمين والمعلمات منها: كثرة الأعباء على عاتق المعلم، وقله الحوافز التشجيعية وقله التقدير، الكثافة العالية للطلاب داخل القاعات الدراسية، قلة الدورات التدريبية الهادفة، وتوالي المستجدات في الميدان التربوي. كما أوضحت النتائج أن افتقاد المعلم لهيئته ومكانته العلمية والاجتماعية مع قلّه التحفيز المعنوي والحوافز التشجيعية وقله التقدير من قبل المسؤولين، وتقيد حريته من خلال القرارات والقوانين والأنظمة كانت من الأسباب الكامنة وراء ضعف الدافعية لدى المعلمين.

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى:

أ. الكشف عن أسباب ضعف الدافعية المهنية لدى معلمي صفوف الحادي عشر والثاني عشر.

ب. مناقشة العلاقة بين ضعف الدافعية المهنية لدى المعلمين والمستجدات المتسارعة في النظام التعليمي في سلطنة عمان.

الإطار النظري:**دافعية المعلمين تجاه مهنتهم:**

يعتبر المعلمون من أهم المجموعات المهنية التي لها الدور الكبير 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، ويكثف جهوده من أجل النجاح مركزا على إنجاز مهامه باستخدام الاستراتيجيات الإبداعية من أجل تحقيق الأهداف التربوية. وللأسف فإن بعض المعلمين يعانون من فقدان الدافع الداخلي لأداء مهام مهنتهم، لذا لا بد على الأقل من الاهتمام بتوفير الدوافع الخارجية لهم؛ لأنها تشكل مصدرا مهما لتحفيزهم إيجابا في عملهم، وأداء رسالتهم على الوجه الأكمل. فعلى سبيل المثال يحتاج المعلمون إلى تدريب مستمر وإعداد جيد ليصبح أداءهم فاعلا ومؤثرا، كما ينبغي أن يتاح لهم المجال للمشاركة في بعض البرامج التدريبية التي تقدم بأحدث المنهجيات والوسائل العصرية المساعدة على تنميتهم مهنيا. (Billah, 2010)

ضغوط العمل لدى المعلمين وعلاقتها بالدافعية المهنية:

تنشأ الضغوط نتيجة تفاعل الفرد مع البيئة التي يعيش فيها ويتعايش ويتفاعل معها وما يترتب على ذلك كثيرة من المطالب والتحديات والتي تتطلب من الفرد الاستجابة لها. وفي الوقت الحاضر ونظرا لكثرة تحديات العصر وزيادة مطالبه أصبحت الضغوط تشكل جزءا من حياة الأفراد والمجتمعات. فلا يكاد مجتمع من المجتمعات يخلو من هذه الضغوط، حيث بات من الصعب تفاديها أو تجاهلها. ولا يتوقف تأثير الضغوط على الجوانب الشخصية للأفراد أو البيئة المنزلية فحسب، بل يرافق الأفراد في بيئة العمل وبالتالي تنعكس آثارها سلبا في العديد من الجوانب العضوية والنفسية، وتحد من الأداء والدافعية المهنية لديهم وفي علاقتهم مع الآخرين وتكيفهم مع

ظروف العمل. مما ينتج عنه انخفاض الإنتاجية وتدني جودتها، وبالتالي انخفاض العائد الاقتصادي للمجتمع.
(البراشدي، 2006)

وتعد مهنة التدريس من أكثر مجالات العمل ضغوطا وذلك من خلال ما تزخر به البيئة التعليمية من ميزات ضاغطة، يرجع بعضها إلى شخصية المعلم التي تحدد قدرته على التكيف مع التغيرات المشاركة في مجال التعليم، وما ينظم عمله من قرارات ولوائح وقوانين، وقد يرجع البعض الآخر من الأسباب إلى البيئة الاجتماعية الخارجية التي يعيش فيها المعلم ومدى تقديرها لدور المعلم (الوحشي، 2008).

أ- مصادر الضغوط التي تؤثر على دافعية المعلمين:

لقد أصبح موضوع ضغوط العمل التي يواجهها المعلمين محل اهتمام الباحثين خاصة الظروف النفسية والبيئية المحيطة بالمعلم، ومدى تأثير تلك الظروف على مستويات الأداء والدافعية في العمل. ونظرا للدور الذي يلعبه المعلم في العملية التربوية فإنه من المهم جدا معرفة مصادر ضغوط العمل في مجال التدريس وما لهذه الضغوط من آثار سلبية على شخصية المعلم وأدائه ودافعيته للعمل، وعلى العملية التربوية بأسرها، ومن العوامل التي تساهم إلى حد كبير في الضغوط المعلم وذات علاقة ببيئة العمل وبدافعيته لمهنة التدريس: العبء المهني الزائد، وقد أشارت الكثير من الدراسات أن العبء المهني الزائد من أهم مصادر الضغوط على المعلم. الدخل غير الكافي. عدم قدرة المعلم على الموازنة بين متطلبات العمل والأعباء الملقاة على عاتقه. غموض الدور عندما يكون الفرد غير متأكد من المهام الموكلة إليه في العمل. مشكلات تتعلق بالوقت. العلاقة بين الزملاء. مشكلات الطلاب. انخفاض التقدير والمكانة الاجتماعية مصادر الضغوط النفسية للمعلمين (البراشدي، 2006).

إن السمات الشخصية والأنماط السلوكية التي تحددها اتجاهات الفرد وحاجاته وقيمه وخبراته السابقة وظروف حياته وقدراته، مثل الذكاء والتعليم والتدريب؛ قد تكون من العوامل التي ترفع أو تقلل من معدل الضغوط لدى الأفراد. فقد تكون الخصائص الشخصية للأفراد مصدرا لتحفيز بعض الأفراد لتحسين أدائهم في العمل، بينما تعتبر لدى البعض الآخر مصدرا للقلق والتوتر والمرض (المعمري، 2001).

الدراسات السابقة:

دراسة الحمادي (2008) هدفت إلى التعرف على الأداء الوظيفي وعلاقته بالنمط القيادي لدى مديري مدارس في الفكر الإداري المعاصر، والوقوف على طبيعة العلاقة بين واقع الأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس التعليم العام بسلطنة عمان، وبين الأنماط القيادية الموجودة بالمدارس. استخدم المنهج الوصفي القائم على قياس النتائج وتفسيرها، واستخدمت الاستبانة للتعرف على درجة وجود الممارسات القيادية لمديري المدارس من وجهة نظر المعلمين. أشارت النتائج إلى تشخيص الأنماط السائدة بين مديري المدارس ومديراتها، كما بينت أن مستوى الأداء للمعلمين والمعلمات في المدارس كان متوسطا، وأن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين النمط الديمقراطي ومستوى الأداء الوظيفي للمعلمين والمعلمات، بينما لم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل نمط الديكتاتوري والنمط التسببي ومستوى الأداء الوظيفي للمعلمين والمعلمات.

دراسة الوحشي (2008) هدفت التعرف على طبيعة العلاقة بين ضغوطات مهنة التدريس والاحتراف النفسية من خلال مقياس الاحتراف مقياس الضغوط النفسية للمعلمين، كما هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين ضغوطات مهنة التدريس والأداء الوظيفي للمعلمين. وقد تألفت عينة الدراسة من (200) معلما ومعلمة موزعين في (10) مدارس، وقامت الباحثة باستخدام خمس أدوات للدراسة وهي مقياس الاحتراف النفسي للمعلمين، ومقياس الضغوط النفسية، ومقياس الأداء الوظيفي، والمقابلات الشخصية، والدراسة المتعمقة. واستخدمت الباحثة معاملات الإحصاء الوصفي ومعاملات الإحصاء الاستدلالي للمعالجة الإحصائية. توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية ومجموع أبعاد الاحتراف النفسي. ومن نتائجها أيضا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي كذلك عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين الاحتراف النفسي بأبعاده الأربعة والأداء الوظيفي للمعلم.

وقدمت البراشدي (2006) دراسة هدفت إلى معرفة مستوى ضغوط العمل لدى المعلمين العمانيين، في التعليم

الأساسي في منطقة الباطنة جنوباً، ومعرفة ترتيب مصادر الدعم الاجتماعي لديهم، ودرجة إسهام مصادر الدعم الاجتماعي والخبرة التعليمية في ضغوط العمل. طبقت الدراسة على عينة عشوائية طبقية حجمها (320) معلماً ومعلمة منهم (171) معلماً و(149) معلمة. طورت الباحثة مقياسين: الأول مقياس الدعم الاجتماعي للمعلمين يتكون من (36) فقرة موزعة في أربعة أبعاد هي: مقياس ضغوط العمل لدى المعلمين يتكون من (38) فقرة مقسمة على بعدين هما: ضغوط العمل المرتبطة بمهنته التدريس، وضغوط العمل المرتبطة بالمناخ التربوي التنظيمي. أشارت نتائج الدراسة إلى أن العلاقة بين الدعم الاجتماعي من الأسرة والدعم الاجتماعي من المشرف التربوي علاقة سالبة، كما تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في ضغوط العمل.

أما المعمري (2001) فقد هدفت دراستها إلى التعرف على مصادر ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوي بسلطنة عمان، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بإعداد استبانة تكونت من (90) مفردة تم تصنيفها إلى أبعاد: طبيعة العمل، وعلاقات العمل، ودور المدير، والجوانب الشخصية للمدير، والتطور المهني، والرضا الوظيفي، ومناخ العمل، والقيود الإدارية، والنظام المدرسي. تكونت عينة الدراسة من (246) مدير مدرسة ثانوية من مختلف مناطق السلطنة. من النتائج التي توصلت إليها الدراسة؛ وجود مصادر ضغوط عمل لدى مديري المدارس الثانوية ذات تقديرات مرتفعة في جميع أبعاد الدراسة. كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a = 0.05$) لأبعاد مصادر ضغوط العمل لدى المديرين عمان تعزى لمتغير الجنس. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a = 0.05$) لمصادر ضغوط العمل لدى المديرين تعزى لمتغير العمر ولمتغير الخبرة أيضاً، وقد أوصت الدراسة بعدد من المقترحات من أهمها ضروري إقامة دورات تدريبية وورش عمل لمديري المدارس الثانوية لتنمية مهارات الحد من ضغوط العمل.

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي الذي يعني برصد الظاهرة كما هي في الواقع من خلال الاطلاع على الأدب النظري (المرجع والكتب) المتعلق بموضوع الدراسة .

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس بالصفوف الحادي عشر والثاني عشر بمدارس مكتب الإشراف التربوي بالسويق البالغ عددهم (567) موزعين في (10) مدارس من مدارس المكتب .

عينة الدراسة: تم اختيار (6) من مدارس مكتب الإشراف التربوي بالسويق لتمثل بقية مدارس المكتب، على باعتبار أن هذه المدارس تحتوي الفصلي الحادي عشر والثاني عشر، فتكونت العينة من (371) موزعين كالتالي:

جدول رقم (1) توزيع عينة الدراسة

م	اسم المدرسة	عدد المعلمين
1	الوارث بن كعب للبنين الصفوف (11-12)	65
2	جميل بن خميس السعدي للبنين الصفوف (11-12)	60
3	اليرموك للتعليم العام للبنات الصفوف (10-12)	33
4	حليمة السعدية للتعليم العام للبنات الصفوف (10-12)	74
5	مريم ابنة عمران للتعليم الأساسي للبنات الصفوف (9-12)	70
6	أسماء بنت عمرو الأنصارية للبنات الصفوف (11-12)	69
	المجموع	371

أداة الدراسة: تمثلت أداة الدراسة في استبانة أعدتها الباحثة وفق مقياس "ليكرت" الخماسي اعتماداً على الأدب النظري والدراسات السابقة، والاستفادة من الخبرة العملية الشخصية للباحثة. تكونت الاستبانة من أربعة أجزاء:

الجزء الأول : اشتمل على تعليمات استخدام الاستبانة .

الجزء الثاني: البيانات الشخصية لأفراد العينة تمثلت في (النوع، المؤهل، التخصص، سنوات الخبرة).

الجزء الثالث: اشتمل على (37) فقرة للأسباب موزعة على أربعة جوانب: أسباب تعود للمعلم، وتعود للإدارة، وتعود للنظام التربوي، وتعود للمجتمع.

الجزء الرابع: اشتمل على سؤال مفتوح يطلب ملاحظات المستجيب؛ فيما إذا كانت هناك أسباب أخرى لضعف الدافعية المهنية يمكن إضافتها.

صدق الاستبانة:

للتحقق من صدق الاستبانة تم عرضها في صورتها الأولية على مجموعه من المحكمين وعددهم (6) من ذوي الاختصاص والخبرة في كل من جامعه السلطان قابوس وكلية العلوم التطبيقية بالمرستاق وعدد من المسؤولين في مكتب الإشراف التربوي بالسويق. لقياس مدى الصدق الظاهري للأداة بالحكم على مدى وضوح كل فقرة من فقرات الاستبانة ودقة صياغتها اللغوية ومدى ارتباطها بالجانب الذي تندرج تحته وكذلك إضافة ما يرويه مناسبا على فقرات الاستبانة وحذف ما هو غير مناسب. وبناء على ملاحظات المحكمين تم اعتماد المفردات التي أجمع عليها المحكمون، وعدلت المفردات التي اقترحوا تعديلها أو إعادة صياغتها. كما تم حذف الفقرات التي تبين عدم مناسبتها للمحور الذي تنتمي إليه وإضافة فقرات أخرى جديدة.

بناء على تعديلات المحكمين أصبح عدد فقرات الاستبانة (40) فقرة موزعة على أربعة محاور رئيسية:

أ. أسباب تعود للمعلم نفسه، اشتملت على (13) فقرة تؤدي إلى ضعف الدافعية المهنية.

ب. أسباب تعود لإدارة المدرسة اشتملت على (11) فقرة تعكس أسباب إدارة المدرسة وبيئتها.

ت. أسباب تعود للنظام التربوي اشتملت على (11) فقرة لكشف أسباب ضعف الدافعية المهنية والتي قد تكون نتيجة لبعض القوانين والقرارات التي يتضمنها النظام التربوي في السلطنة.

ث. أسباب تعود للمجتمع: اشتملت على (5) فقرات مثلت تأثير المجتمع على دافعية المعلم.

ثبات الاستبانة:

للتأكد من الثبات قامت الباحثة بتوزيعها على عينة عشوائية تكونت من (25) فردا من خارج العينة أختيرت من مدرسة الفاروق، ومدرسة صفية بنت عبد المطلب بولاية الخابورة بينهم (15) معلما و(10) معلمات.

تم حساب معامل الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ، وقد أشارت النتائج إلى أن معاملات الاتساق الداخلي للمحاور الأربعة التي شملتها الاستبانة قد بلغت (0.84) والجدول الآتي يوضح قيم معاملات الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة.

الجدول (2) معاملات الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة

م	المحاور الرئيسية	عدد الفقرات	معامل الاتساق
1	أسباب تعود للمعلم نفسه	13	0.84
2	أسباب تعود لإدارة المدرسة وبيئتها	11	0.68
3	أسباب تعود للنظام التربوي	11	0.78
4	أسباب تعود للمجتمع	5	30.73
	الثبات الكلي للاستبانة	40	0.84

بذلك بلغت قيم معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي لمعدل لمحاور الأربعة (0.84) وهي نسبة جيدة، تشير إلى

قدرة الأداة في جمع البيانات التي صممت من أجلها.

المعالجات الإحصائية:

تمت معالجة إجابة السؤال الأول عن طريق استخدام الحزمة الإحصائية (SPSS) حيث تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية. أما السؤال الثاني فقد تمت الإجابة عنه باستخدام اختبار (T) المتعلق باستخراج الفروق بين متوسطي المجموعتين، بالإضافة إلى حساب اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way - ANOVA) المرتبط باستخدام الفروق بين أكثر من مجموعتين.

أما السؤال الرابع فقد أجيب عنه من خلال مقترحات أفراد العينة.

تم قياس النتائج تم وفقا لأربعة مستويات، وكما يأتي:

جدول (3) قياس النتائج وفقا لمستويات الممارسة

الدرجة	درجة الممارسة
(4-3)	عالية جدا
(2-أقل من 3)	عالية
(1-أقل من 2)	متوسطة
(0-أقل من 1)	ضعيفة

عرض النتائج والمناقشات

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: للإجابة عن السؤال الأول حول ضعف الدافعية المهنية لدى معلمي الصف الحادي عشر والثاني في منطقة الباطنة شمالا من وجهة نظر المعلمين. ثم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لكل محاور الدراسة، والجدول الآتي يوضح ترتيب محاور الاستبانة تنازليا حسب درجة وجودها النسبية، وذلك بتقدير كافة أفراد العينة.

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجمل محاور الدراسة

المحور	أسباب ضعف الدافعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	أسباب تعود للنظام التربوي	3.37	.62
2	أسباب تعود للمجتمع	3,35	.87
3	أسباب تعود لإدارة المدرسة وبيئتها	2,85	.69
4	أسباب تعود للمدرس نفسه	2.18	.37

يلاحظ من الجدول أعلاه أن متوسطات المحور الأربعة قد تراوحت بين (2.18) و (3.37) وهذا يعني أن هذه

محاور المكونة لضعف الدافعية لدى المعلمين كانت جميعها بين العالية جدا والعالية، وفق تقدير أفراد العينة. وكان أكثر المحاور التي كشفت عن أسباب ضعف الدافعية؛ هو محور الأسباب التي تعود للنظام التربوي، حيث بلغ المتوسط الحسابي له (3.37)، ويأتي بعده مباشرة محور الأسباب التي تعود للمجتمع، بمتوسط الحسابي (3.35)، ويليه محور الأسباب التي تعود للمعلم نفسه بمتوسط (2.18). وفيما يلي عرض بنتائج كل محور:

المحور الأول: أسباب تعود للمعلم نفسه

جدول (5) المتوسطات الحسابية لأسباب تعود للمعلم نفسه مرتبة تنازليا

الرتبة	رقم الفقرة في الاستبانة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	6	كثرة الأعباء والالتزامات المدرسية	3.59	.98
2	9	الروتين الوظيفي وقلة التجديد	3.27	.97
3	10	عدم استقرار الوظيفي	2.66	1.15
4	8	قلة المشاركة في إجراء البحث والدراسات التربوية	2.26	1.17
5	13	بعد المسافات بين موضع السكن وموقع العمل	2.14	1.35
6	11	عدم المعرفة باستخدام التقنيات الحديثة	2.08	1.26
7	5	ضعف التنمية المهنية الذاتية	2.07	1.29
8	4	قلة الاطلاع المستمر على المستجدات التربوية	2.05	1.22
9	7	عدم مناسبة طبيعة العمل مع قدراتي الشخصية	1.85	1.26
10	12	عدم تقبل التجديد ومقاومة التغيير	1.85	1.24
11	2	قلة التمكن من التخطيط الجيد للعمل	1.65	1.31
12	3	ضعف التأهيل الأكاديمي	1.65	1.38
13	1	قلة الخبرة في مجال مهنة التدريس	1.24	1.25

يشير الجدول إلى أن متوسطات فقرات محور (الأسباب التي تعود إلى المعلم نفسه) جاءت كالتالي: أعلى متوسط (3.59) كان للفقرة رقم (6) في الاستبانة وهي قيمة عالية جداً. تراوحت باقي الفقرات لهذا المحور بين مستوى الممارسة العالية والمتوسطة، ولم تشير النتائج إلى حصول أي من الفقرات على درجة ضعيفة.

المحور الثاني: الأسباب التي تعود لإدارة المدرسة وبيئتها

تشير نتائج المتوسطات والانحرافات المعيارية لهذا المحور؛ إلى أن أعلى متوسط بلغ (3.53) وهو للفقرة رقم (4) في الاستبانة، وهي قيمة عالية جداً، وجاءت باقي الفقرات لهذا المحور في مستوى الممارسة بين العالية والمتوسطة بمتوسط تراوح بين (3.27-1.24) ولم تشير نتائج هذا المحور إلى حصول أية فقرة من فقراته على درجة ضعيفة

الجدول (6) المتوسطات الحسابية على فقرات محور أسباب تعود لإدارة المدرسة وبيئتها مرتبة تنازليا

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	4	ارتفاع الكثافة الطلابية داخل القاعات الدراسية	3.53	.86
2	1	كثرة الأعمال خلال اليوم	3.48	.91
3	11	قلة الإمكانيات المادية لتنفيذ بعض الأفكار الداعمة للعملية التعليمية	3.29	.96
4	7	ضيق المجال في العمل لتطبيق بعض الأفكار والقناعات	3.02	1.00
5	6	قلة توفير فرص لنمو المهني كالندوات والدورات المتخصصة	3.00	1.14
6	9	قلة الصلاحيات المتاحة للمعلم في المدرسة	2.94	1.16
7	5	قلة إتاحة الفرص للقيام بالأعمال التي أتقنها	2.87	1.03
8	4	كثرة اللجان المدرسية التي أشرك في عضويتها	2.61	1.19
9	8	محدودية التقارير من قبل إدارة المدرسة	2.35	1.14
10	2	ضعف التعاون بين إدارة المدرسة والهيئة التدريسية	2.27	1.23
11	10	قلة الإمكانيات البشرية لتنفيذ الأفكار الداعمة للعملية التعليمية	1.97	1.23

المحور الثالث: أسباب تعود للنظام التربوي

حصلت جميع الفقرات على درجة عالية جدا بمتوسط حسابي تراوح بين (3.79) و (3.08) ما عدا الفقرة رقم (11) فقد حصلت على درجة عالية بمتوسط حسابي بلغ (2.10)، ولم تسجل النتائج إلى درجة متوسطة أو ضعيفة على هذا المحور.

جدول (7) المتوسطات الحسابية لمحور أسباب تعود للنظام التربوي مرتبة تنازليا

الرتبة	رقم الفقرة في الاستبانة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	2	كثرة الأعمال المصاحبة لعمل المعلم مثل (الأنشطة والمناوبة وأعمال اللجان)	3.79	.65
2	4	ارتفاع الأنصبة من الحصص الدراسية	3.72	.72
3	4	التأثير السلبي لطبيعة نظام تقويم الطلاب وما يصاحبه من ملفات وأعمال	3.57	.83
4	6	طول ساعات العمل اليومية	3.55	.83
5	7	عقم نظام الترقيات في مجال العمل	3.52	.84
6	1	تعدد المناهج الدراسية وضخامة المحتوى الدراسي	3.39	.94
7	8	قلة مرونة مضامين النظام التربوي و قلة استجابتها لطموح المعلم وقدراته	3.28	.90
8	9	قلة الصلاحيات الممنوحة للمعلم لانجاز عمله	3.22	.95
9	5	عدم التعزيز و التشجيع من قبل المسؤولين	3.15	1.06

1.04	3.08	فقدان المرونة في تنفيذ المنهج الدراسي	10	10
1.10	2.78	نظام التنقلات الداخلية و الخارجية والآليات المتبعة	11	11

المحور الرابع: أسباب تعود للمجتمع

يلاحظ أن متوسطات جميع الفقرات هذا المحور جاءت عالية جدا بين (3.52) و(3.21)

جدول (9) المتوسطات الحسابية لفقرات محور أسباب تعود للمجتمع مرتبة تنازليا

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم الفقرة في الاستبانة	الرتبة
.84	3.52	ضعف دور الإعلام في نشر ثقافة أهمية المعلم وما تقع على عاتقه من ادوار اتجاه الفرد و المجتمع	5	1
.81	3.50	اختلاف نظرة المجتمع للمعلم عما كانت عليه قديما	4	2
2.57	3.30	قلة التعاون بين أولياء الأمور و المدرسة من اجل خدمة أهداف المدرسة	2	3
.93	3.21	ضعف الدعم من قبل مؤسسات المجتمع المحلي في تبني بعض الأفكار التربوية و دعمها	3	4
.94	3.21	قلة التواصل من قبل أولياء الأمور لتدارس مشاكل الطلاب	1	5

مناقشة النتائج:

يتم في الفقرات الآتية مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بكل محور على حدة، وفق النتائج التي كشفتها الدراسة؛ مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية كما وضحاها الجدول رقم (4).

أولاً: محور الأسباب التي تعود للنظام التربوي:

أظهرت نتائج الدراسة أن محور الأسباب التي تعود للنظام التربوي، حصل على أعلى متوسط بلغ (3.37) كأعلى نسبة من بين المحاور الأربعة، ويتبين من ذلك أن النظام التربوي له دور كبير جدا في الدافعة المهنية لدى المعلمين من وجهة نظر أفراد العينة؛ وذلك لما للنظام التربوي من تأثير في الدافعية للمعلمين من حيث السياسات المرسومة و القرارات الميسرة للعمل التربوي من كافة الجوانب. و كما هو واضح في الجدول رقم (7) فإن الفقرة التي تنص على "كثرة الأعمال المصاحبة لعمل المعلم مثل الأنشطة و المناوبة وأعمال اللجان" قد احتلت المرتبة الأولى في هذا المحور وهذه النتيجة تمثل واقع الميدان التربوي، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن أفراد العينة يعبرون عن واقع الحال الذي يقول أن المعلم شغل بالأعمال المصاحبة التي لا تترك له مجالاً للإبداع و التطوير، و بالتالي يؤثر على دافعية للعمل لأن ذهنه يبقى متشتتا بين أعمال المحتوى الدراسي والأعمال الأخرى التي تثقل كاهله، وتأتي الفقرة رقم (4) "ارتفاع الأنصبه من الحصص الدراسية" في المرتبة الثانية من الأهمية في هذا المحور بنسبة (3.72)، و يرجع هذا الأمر من وجهة نظر الباحثة إلى أن ارتفاع الأنصبه من الحصص يجعل المعلم تحت ضغط عمل من كافة النواحي من حيث التخطيط للمحتوى الدراسي و تنفيذه وما يتبعه من أعمال مصاحبه متعلقة بالمادة الدراسية، مما يؤثر على دافعية المعلم للإنتاج بالمستوى المطلوب؛ لأنه لا يجد متنفساً لإعطاء المادة حقها وتوظيف التقانة الحديثة بها.

بينما نلاحظ في نفس المحور أن فقرة "نظام التنقلات الداخلية و الخارجية و الآليات المتبعة" قد حصلت على أقل نسبه بلغت (2.78)؛ بمعنى أنها في آخر قائمة فقرات هذا المحور ومن خلال استجابة أفراد العينة أن نظام

التنقلات سواء كانت الداخلية أو الخارجية والآليات المتبعة في الوزارة لا تعد من الأسباب التي قد تؤثر في الدافعية المهنية للمعلمين، على اعتبار أن المعلم بإمكانه ولديه القدرة الكافية على التكيف مع بيئة العمل داخل السلطنة في أي منطقة من المناطق، وفي نهاية الأمر ترجع عملية التنقلات الداخلية والخارجية لرغبة المعلمين أنفسهم، وهذا يفسح لهم المجال لزيادة دافعيتهم وليس سببا في ضعفهم، أو قد يكون سبب النقل ترفيع المعلم من مرحلة إلى مرحلة و هذا تعزيز للمعلم و يرفع من دافعيته .

وجاءت الفقرة رقم (15) "فقدان المرونة في تنفيذ المنهج الدراسي" بمتوسط حسابي بلغ (3.08) حيث جاءت هذه الفقرة أعلى من الفقرة التي قبلها بنسبة قليلة، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن فقدان المرونة في تنفيذ المنهج الدراسي ليس له ذلك التأثير الكبير في ضعف دافعية المعلمين، على اعتبار أن تنفيذ المنهج الدراسي يتم وفق خطة دراسية مدروسة من كافة الجوانب تحكمها طبيعة العام الدراسي، وما يتخلله من إجازات رسمية، بالإضافة إلى نظام العام الدراسي نفسه.

ثانياً: محور الأسباب التي تعود للمجتمع

حيث حصل هذا المحور على المرتبة الثانية في تقديرات أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي قدرة (3.35) وقد تصدر قائمة هذا المحور وفق استجابات عينة الدراسة الفقرة رقم (5) بمتوسط حسابي بلغ (3.52) التي تنص على أن "ضعف دور الإعلام في نشر ثقافة أهمية المعلم وما يقع على عاتقه من أدوار تجاه الأفراد و المجتمع". وتعزى هذه النتيجة إلى أهمية الدور الإعلامي في نشر الثقافة في المجتمع عن أهمية المعلم، وما يلعبه من أدوار مهمة جدا في رفع مكانة المجتمع من خلال دوره الإيجابي و المؤثر في تربية الأجيال ونشأتهم تنشئة صالحة؛ حيث أصبح دوره في الوقت الحاضر ليس مكملا لدور الأسرة، وإنما مشاركا في هذا الدور، لذلك من الأهمية بمكان أن يقوم الإعلام بالدور الكبير والفعال في جعل المعلم هو محور الإصدارات التربوية والإعلامية بكافة أنواعها وإبراز دوره بشتى الطرق و الرسائل، وتبصير المجتمع و الأفراد بأهمية الدور الذي يلعبه المعلم في النهوض بالمجتمع وتطويره .

وجاءت بعدها مباشرة الفقرة رقم (4) بنسبة (3.50) التي تنص على "اختلاف نظرة المجتمع للمعلم عما كانت عليه قديماً" لتؤكد دور الإعلام في أهمية نشر ثقافة أهمية المعلم؛ حيث إنه نتيجة التطورات الحادثة في المجتمع وتغيير الملامح التربوية عما كانت عليه سابقا من تقدير واحترام وتبجيل للمعلم، وهذا يعتبر أحد أهم الأسباب لضعف الدافعية المهنية للمعلم فليس أصعب من أن يشعر المعلم بأن قدره ومكانته في المجتمع بدأت تختلف عما كان عليه الحال سابقا، خاصة عندما بدأت تسحب من تحت يديه بعض الأمور التأديبية الخاصة بالطلاب، أما فقرة "قلة التواصل من قبل أولياء الأمور لتدارس مشاكل الطلاب" فقد جاءت في آخر ترتيب الفقرات في هذا المحور بنسبة (3.21) وتساوت مع الفقرة رقم (4) التي تنص على "ضعف الدعم من قبل مؤسسات المجتمع المحلي في تمييز بعض الأفكار التربوية ودعمها" على اعتبار أن الغالبية العظمى من أولياء الأمور يمثلون مؤسسات المجتمع المحلي، وبالتالي يتحقق الهدف من التواصل مع المدرسة و المساهمة في تدارس مشاكل الطلاب، والسعي لحلها من خلال تيقني بعض الأفكار التربوية ودعمها ماديا و معنويا؛ مما يؤدي إلى تذليل الكثير من الصعاب التي قد تؤثر على دافعية المعلم للمهنة وبالتالي التأثير على إنتاجيته.

ثالثاً: محور الأسباب التي تعود لإدارة المدرسة وبيئتها

حيث أظهرت النتائج أن محور الأسباب التي تعود لإدارة المدرسة وبيئتها قد حصل على متوسط بلغ (2.85) وجاء في المرتبة الثالثة حيث تصدرت قائمة هذا المحور الفقرة رقم (4) بنسبة (3.53) التي تنص على "ارتفاع الكثافة الطلابية داخل القاعات الدراسية" وهذه نتيجة منطقية وواقعية، على اعتبار أن هذا الأمر ارتفاع الكثافة الطلابية داخل القاعة الدراسية تسبب الكثير من المعوقات و الصعوبات أمام المعلم من حيث توزيع الجهد و الوقت و إعطاء المحتوى حقه، من حيث اكتساب الطلاب للمعارف و المهارات و توجيه الطلاب للعمل على توظيفها، بالإضافة إلى مراعاة الظروف الفردية بين الطلاب داخل القاعة الدراسية مما يؤدي الأمر في النهاية بأن يقوم المعلم بالتركيز إلى كيفية تقديم محتوى المادة الدراسية دون النظر إلى الأمور الأخرى التي تهم الطالب بالدرجة الأولى، الذي يعتبر محور العملية التعليمية و بالتالي ينعكس هذا الأمر على دافعية المعلم وإنجازه وفق

المستوى المطلوب.

وجاءت بعدها مباشرة الفقرة رقم (1) التي تنص على "كثرة الأعمال خلال اليوم الدراسي" بنسبة بلغت (3.48)، وهذه النتيجة تعتبر تأكيداً من عينة الدراسة على أن كثرة الأعمال خلال اليوم الدراسي تثقل كاهل المعلم و بالتالي تؤثر على دافعيته للعمل.

من الفقرات التي حصلت على أقل نسبة في هذا المحور الفقرة رقم (15) التي تنص على "قلة الإمكانيات المادة لتنفيذ بعض الأفكار الداعمة للعملية التعليمية" بنسبة بلغت (1.97). ومن خلال نتيجة استجابات أفراد العينة تبين أن هذا الجانب لا يمثل تأثيراً على الدافعية المهنية للمعلم، على اعتبار أن المعلم لديه المقدرة على التعامل مع الواقع وفق الإمكانيات المتاحة، وأن قلة الإمكانيات لا يمكن أن تحد من الأفكار التي تخدم الميدان التربوي ولا تحد من دافعيته المهنية، وبإمكان المعلم تسخير الإمكانيات المتاحة لخدمة أفكاره وإنجازاته، وهذا دليل على دافعيته للعمل و حبه للمهنة.

رابعاً: محور الأسباب التي تعود للمعلم نفسه

حيث حصل هذا المحور على المرتبة الأخيرة وفق نتيجة متوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة الدراسية حيث حصل هذا المحور على نسبة (2.18) وقد اعتبرت "كثرة الأعباء والالتزامات المدرسية" في قائمة الأسباب التي قد تؤدي إلى ضعف الدافعية المهنية حيث تصدرت هذي الفقرة المحور بنسبه بلغت (3.59) وهذه نتيجة منطقية؛ لأن كثرة الأعباء والالتزامات تسبب ضغوطاً نفسية و مادية للمعلم، وبالتالي تقلل من دافعية للعمل و الإنجازات، وجاءت بعدها مباشرة الفقرة رقم (9) بنسبة (3.27) وتنص على أن "الروتين الوظيفي وقلة التجديد"؛ حيث إن هذا الأمر له تأثير على دافعية المعلم على اعتبار أن التجديد والتغيير يؤدي إلى تجديد كثير من الأمور لدى المعلم، سواء كان على مستوى المادة الدراسية أو إنتاج المعرفي وكسر الروتين يؤدي إلى زيادة الدافعية، وهذه النتيجة للفقرتين لها ارتباط مباشر بتنظيم أعماله والتزاماته المدرسية، كذلك فإنها تعتبر المسؤولة عن التجديد والتغيير وكسر الروتين في العمل من أجل المحافظة على مستوى دافعية للعمل و زيادتها وبالتالي زيادة إنتاجيته.

أما الفقرة رقم (1) جاءت بنسبة (1.24) التي تنص على "قلة الخبرة في مجال مهنة التدريس" حيث حصلت على أقل نسبة في هذا المحور، وهذه النتيجة تدل على أن الخبرة في مهنة التدريس لا تعدّ من أسباب التي تؤدي إلى ضعف دافعية المعلم للمهنة، على اعتبار أن يكون المعلم حديث الخبرة وفي قمة الدافعية للعمل، ولديه الكثير من الإبداعات وحريص على التجديد في مجال العمل، وإنتاجه عال جداً.

مناقشة نتائج السؤال المفتوح:

احتوى القسم الأخير من الاستبانة على سؤال مفتوح هو: هل من أسباب أخرى تؤدي إلى ضعف الدافعية، يمكن إضافتها؟

جاءت نتائج السؤال المفتوح موضحة أسباب أخرى لم تذكر في محور الاستبانة، مؤكدة على بعض الأسباب التي تم ذكرها حول أسباب ضعف الدافعية المهنية. وقد قامت الباحثة بفرز الإجابة وعرضها على النحو الآتي:

- 1- أسباب تعود لطالب من حيث الإهمال وعدم اللامبالاة وعدم الاهتمام نتيجة نظام الترفيع من صف لآخر، وهذا النظام وُلد لدى الطالب قلة احترام المعلم والمادة العلمية.
- 2- فقدان الطالب لكثير من القيم والأساسيات العلمية في مرحلة الصفوف الحادي عشر و الثاني عشر.
- 3- قلة الدورات وورش العمل في التخصص الأكاديمي.
- 4- ضعف الناتج من الحلقة الأولى والثانية بشكل يؤثر على مستوى الطالب في الحادي عشر والثاني عشر.
- 5- فقدان المعلم هيبته في المجتمع.
- 6- ضعف قابلية الطالب للتعلم.

- 7- عدم الأخذ برأي المعلمين في كثير من الأمور المتعلقة بعملهم التربوي، وعدم معالجة المحتوى الدراسي، والضعف الدراسي عند الطالب، وعدم مناسبته مع كافة القدرات الطلابية.
- 8- جميع السلبيات تلقى على عاتق المعلم، وأنه هو السبب وهو المسؤول الأول والأخير في أي تقصير.
- 9- عدم اكتراث الطلاب بأهمية اكتساب المعلومات من أجل العلم وذلك بسبب الأنظمة التربوية الجديدة.
- 10- عدم توفير متطلبات الموارد الدراسية خاصة مادة الرياضة المدرسية.
- 11- عدم إجراء المقابلات واختبارات الالتحاق بمهنة التدريس قبل الالتحاق بالكليات والجامعات التربوية.
- 12- ضعف تعزيز الأفكار المبدعة والبناءة.
- 13- عدم وجود نقابة للمعلمين في السلطنة.
- 14- دور ولي الأمر السلبي في توعية أبنائه وحرص حب العلم في نفوسهم.
- 15- طرح كثير من المناهج الدراسية بدون توافر الوسائل المعينة لتنفيذها مثل الجغرافيا والثقافة الحديثة.
- 16- تغيير رؤية الطالب للتعليم وغياب الهدف.

الخاتمة والمقترحات والتوصيات:

تمثلت نتائج الدراسة في إن أكثر الأسباب التي تؤدي إلى ضعف الدافعية لدى معلمين الصفوف الحادي عشر والثاني عشر هي الأسباب التي تعود للنظام التربوي، من حيث كثرة الأعمال المصاحبة لعمل المعلم من أعمال الأنشطة والمناوبة وأعمال اللجان وغيرها وارتفاع الأنصبه من الحصص الدراسية. إلى جانب ذلك شكل ضعف الدور الإعلامي في تعزيز مكانة المعلم وإبراز دوره في تربية الأجيال سببا مهما في ضعف الدافعية. كذلك اعتبار المعلم هو المسؤول الأول والأخير عن تنظيم أعمال التخطيط وإنجازها بالصورة المناسبة، وكسر روتين العمل اليومي من خلال إدخال عنصر التجديد والتطوير. وكان ارتفاع الكثافة الطلابية داخل القاعات الدراسية من المسببات الرئيسية لضعف دافعية المعلمين وقلة إنتاجيتهم.

المقترحات:

- أ. تخفيف نصاب الحصص على معلمي فصول الحادي عشر والثاني عشر بحيث لا تتجاوز (15) حصة في الأسبوع ليكون لديه متسع من الوقت لتجديد والتطوير في مجال مادته العلمية.
- ب. العمل بنظام توفير معلم احتياطي في كل مادة تخصصيه بنصاب مخفض بحيث يسند إليه جدول متكامل في حالة غياب أحد المعلمين في المادة، خاصة خلال الإجازات الطويلة، وتغطية إجازات الأمومة بدلا من المعلمة بالأجر اليومي التي تأخذ إجراءات مطولة في كثير من الأحيان لتوفيرها؛ مما يؤثر سلبا على سير المادة الدراسية.
- ت. إسناد حصص الأنشطة والريادة إلى أخصائي الأنشطة بحيث يتفرغ المعلم فقط لمادة الدراسة ويعطيها حقها من كافة الجوانب.
- ث. على المعلم تعزيز دافعية المهنية من خلال التنمية المهنية الذاتية، والحرص على التجديد والتطوير.
- ج. تفرغ المنسق الإعلامي في المدرسة بحيث يكون دورة بارز في نشر ثقافة دور المعلم الفعال المؤثر في محيط المدرسة والمجتمع، كما تكون من أدواره تشكيل حلقة وصل مع وسائل الإعلام بكافة أنواعها لإبراز دور المعلم ودور الحياة المدرسية وتأثيرها على المجتمع.
- ح. تقليل الكثافة الطلابية داخل القاعات الدراسية، بحيث يكون هناك متسع من الوقت لدى المعلم لتوصيل المادة العلمية بشكل صحيح، إضافة إلى توظيف المهارات والمعلومات التي يكتسبها الطالب ليس في الورقة الامتحانية فقط وإنما في كافة جوانب حياته.

- خ. التقليل من كثافة المناهج الدراسية والاهتمام بالنوع وليس بالكم؛ من أجل تحقيق الأهداف المرسومة في غرس القيم والمبادئ وحب العلم لأجل العلم.
- د. إعطاء المعلم بعض الصلاحيات التربوية تساعده على تنفيذ جوانب مهنته بالشكل المطلوب وبالتالي زيادة دافعيته لها مما يؤدي إلى زيادة إنتاجيته.
- التوصيات:** توصي الباحثة بما يأتي:
- أ. تطبيق نظام الساعات المعتمدة في الصفوف الحادي عشر والثاني عشر، باعتبار أنها مرحلة تسبق المرحلة الجامعية مباشرة، وتطبيق هذا النظام فذلك يفتح للمعلم مجالاً أوسع.
- ب. إعطاء المعلمين دورات تنشيطية في مجال زيادة الدافعية.
- ت. إعداد مجلة باسم (المعلم) وتخصيص برامج مرئية خاصة بالمعلم لا تقتصر على يوم المعلم فقط.
- ث. إنشاء جمعية أو نقابة للمعلمين.
- ج. إعداد رسائل شكر في نهاية كل عام دراسي للمعلمين المتميزين في ضوء تقارير الأداء.
- ح. إنشاء موقع إلكتروني خاص بالمعلمين يحتوي على عدد من النوافذ التي نتناول أموراً أو قضايا تخص المعلم وتعمل على زيادة دافعيته المهنية.
- خ. مراجعة بعض السياسات التربوية وإعادة النظر فيها وفي بعض القرارات التربوية بشكل يرفع من دافعية المعلم ويضمن استمرار الدافعية.
- د. توفير فرص النمو المهني للمعلمين من خلال المشاركة والحضور في الندوات والدورات التربوية والتخصصية على المستوى المحلي والعربي.
- ذ. تعديل الآليات المتبعة في مجلس الآباء والأمهات لتكون أكثر فاعلية وارتباطاً بالمدرسة والحياة.

قائمة المراجع:

- الأسطل، إبراهيم حامد و الخالدي، فريال يونس (2005) مهنة التعليم وأدوار المعلم في مدرسة المستقبل دار الكتاب الجامعي العين
- البراشدي، حنان بنت سليمان بن احمد (2006) مصادر الدعم الاجتماعي وإسهاماتها في التخفيف من ضغوط العمل لدى معلمي التعليم الأساسي في منطقة الباطنة جنوب -جامعة السلطان قابوس -سلطنة عمان
- الحمادي، عيسى بن صالح بن علي (2008) الأداء الوظيفي للمعلمين وعلاقته بالنمط القيادي لمديري مدارس التعليم العام بمنطقة الباطنة جنوب بسلطنة عمان - معهد البحوث والدراسات العربية القاهرة
- عدس، محمد عبد الرحيم (1996) المعلم الفاعل والتدريس الفعال - دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع عمان.
- عياصرة، علي أحمد عبدالرحمن (2006) القيادة والدافعية في الإدارة التربوية - دار الحامد للنشر والتوزيع الأردن.
- المعمري، علي بنت علي بن راشد (2001) ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية بسلطنة عمان جامعه السلطان قابوس قسم الأصول الإدارية التربوية سلطنة عمان.
- الوحشي، سلوى بنت خليفة بن حمد (2008) العلاقة بين الضغوط المهنية والاحتراف النفسي والأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الأساسي في سلطنة عمان - معهد البحوث والدراسات العربية القاهرة.

المراجع الأجنبية:

Billah, MD. M. (2010). Motivating teachers to become professional, Financial Express, VOL 18 NO -69, Retrieved from http://www.thefinancialexpress-bd.com/more.php?news_id=109917