

فاعلية الحوافز على العاطفة الاجتماعية والأداء الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات من وجهة نظر مرشدي ومرشدات وزارة التربية والتعليم الأردنية



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License.

لميس محمد سالم عموش
وزارة التربية والتعليم ، الأردن

نشر إلكترونيًا بتاريخ: ٢٨ مايو ٢٠٢٤م

الملخص

الحافز كدافع لتعزيز الرفاهية العاطفية الإيجابية، مما يخلق بيئة عمل مواتية وداعمة، ويلعب دوراً محورياً في تعزيز الرضا الوظيفي والالتزام والشعور بالانتماء لدى المعلمين وتحسين علاقاتهم بزملائهم وطلبتهم، علاوة على ذلك، من المرجح أن يُظهر المعلمون المتحمسون أداءً وظيفياً محسناً، مما يساهم في التميز التعليمي وتجويد التعليم بشكل عام، كما ويعد إدراك قوة التحفيز وتسخيرها أمراً ضرورياً لتهيئة جو تعليمي إيجابي ومنتج يفيد المعلمين والطلبة على حدٍ سواء.

الكلمات المفتاحية: العاطفة الاجتماعية، الأداء الوظيفي ، الحوافز ، المعلمون

Abstract

This qualitative research aims to study the effectiveness of motivation on social emotion and job performance among male and female teachers of the Jordanian Ministry of Education from the point of view of school counselors. The sample included 18

يهدف هذا البحث النوعي إلى دراسة فاعلية الحوافز على العاطفة الاجتماعية والأداء الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات من وجهة نظر مرشدي ومرشدات وزارة التربية والتعليم الأردنية. وشملت العينة ١٨ مرشد ومرشدة مختصين في الفلسفة وعلم النفس في مدارس لواء البادية الشمالية الغربية، وكانت أداة جمع المعلومات هي المقابلة شبه الرسمية، اما أداة تحليل المعلومات فهي Braun and Clarke's thematic approach وخرجت الدراسة لنتائج التالية (١) للحوافز المعنوية والمادية دور كبير في بناء وتعزيز العاطفة الاجتماعية للمعلمين، (٢) يرى أغلبية المعلمين أن الحافز المعنوي يعزز انتماءهم للمدرسة ومن رضاهم عن عملهم وهذا يؤدي الى تحسين أدائهم الوظيفي، (٣) للمدير دور كبير في تعزيز العاطفة الاجتماعية بين المعلمين من خلال الحوافز المعنوية والعدالة في توزيع الحوافز المادية.

إن لفاعلية التحفيز أهمية قصوى في تشكيل الانفعال الاجتماعي والأداء الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، يعمل

motivated teachers are more likely to demonstrate improved job performance, which contributes to overall educational excellence and quality education. Recognizing and harnessing the power of motivation is essential to creating a positive and productive learning atmosphere that benefits teachers and students alike.

Keywords: social emotion, job performance, incentives, teachers

* مقدمة الدراسة

تلعب العواطف الاجتماعية دوراً محورياً في التأثير على الأداء الوظيفي في مختلف المهن والصناعات. إن الطريقة التي يدرك بها الأفراد العواطف ويفهمونها ويديرونها في البيئات الاجتماعية تؤثر بشكل عميق على فاعليتهم في بيئة العمل. الذكاء العاطفي، الذي يشمل الوعي الذاتي والتعاطف والمهارات الاجتماعية، يساهم بشكل كبير في الأداء الوظيفي المتفوق. يميل الموظفون الذين يمكنهم التنقل في التفاعلات الاجتماعية لتعاطف والتفاهم إلى تعزيز علاقات أفضل مع الزملاء والعملاء وأصحاب المصلحة. تعمل هذه القدرة على التواصل على المستوى العاطفي على تعزيز العمل الجماعي والتعاون وحل النزاعات داخل مكان العمل. علاوة على ذلك، فإن الأفراد البارعين في إدارة العواطف الاجتماعية غالباً ما يُظهرون مستويات أعلى من المرونة، مما يمكنهم من التعامل مع التوتر والضغط بشكل أكثر فاعلية، و لتالي الحفاظ على الأداء الوظيفي الأمثل حتى في المواقف الصعبة.

علاوة على ذلك، تعمل العواطف الاجتماعية كقوة دافعة وراء التحفيز والمشاركة في العمل. عندما يشعر الموظفون

psychological counselors (male and female) in schools at North-West Badia Directorate of Education (Jordan). The tool for collecting information was the semi-formal interview, while the tool for analyzing the information was Braun and Clarke's thematic approach. The study came out with the following results: (1) Moral and material incentives have a major role in building and strengthening social emotion. For teachers, (2) The majority of teachers believe that moral incentive enhances their belonging to the school and their satisfaction with their work, and this leads to improving their job performance. (3) The principal has a major role in enhancing social affection among teachers through moral incentives and justice in the distribution of material incentives.

The effectiveness of motivation is of utmost importance in shaping social emotions and job performance among male and female teachers. Motivation acts as a catalyst to promote positive emotional well-being, creating a conducive and supportive work environment improving teachers' relationships with their colleagues and students. It plays a pivotal role in enhancing job satisfaction, commitment, and sense of belonging among teachers. Furthermore,

يظهرون مشاعر اجتماعية تتميز بعدم الارتباط أو اللامبالاة أو الإحباط. هذا النقص في الدافع يمكن أن يعيق قدرتهم على التواصل مع الآخرين، مما يؤدي إلى توتر العلاقات، وانخفاض التعاون، وانخفاض التعاطف في التفاعلات الاجتماعية. و لتالي، يمكن أن يكون تعزيز الحافز واستدامته بين الأفراد أمرًا محوريًا في خلق جو إيجابي تزدهر فيه المشاعر الاجتماعية، مما يؤدي في النهاية إلى تعزيز التعاون والتواصل والنسيج الاجتماعي العام داخل المجتمع أو مكان العمل.

يلعب الدافع دورًا أساسيًا في تشكيل أداء المعلمين، ويؤثر بشكل عميق على تفانيهم وفعاليتهم و ثيرهم العام على الطلبة. يُظهر المعلم المتحمس مستويات أعلى من الحماس والعاطفة والالتزام تجاه مهنته. غالبًا ما يُترجم هذا الدافع إلى بيئة صفية أكثر جاذبية، حيث يتم إلهام الطلبة وتشجيعهم على التعلم. من المرجح أن يستثمر المعلمون المتحمسون المزيد من الوقت والجهد في تخطيط الدروس، وأساليب التدريس المبتكرة، والتطوير المهني، وكلها تساهم بشكل كبير في أدائهم في الصف الدراسي. يميل حماسهم إلى أن يكون معدًا، مما يعزز جوًا تعليميًا إيجابيًا يشجع مشاركة الطلبة والنمو الأكاديمي.

علاوة على ذلك، فإن المعلمين المتحمسين مجهزون بشكل أفضل للتعامل مع التحديات داخل المشهد التعليمي. وعندما يواجهون عقبات أو نكسات، فإن دوافعهم الجوهرية تكون بمثابة قوة مرنة، مما يسمح لهم لمثابرة والتكيف مع الظروف المتغيرة. ويظهرون استعدادهم لاستكشاف استراتيجيات التدريس الجديدة، ودمج التكنولوجيا بشكل فعال، وتصميم فحجهم لتلبية احتياجات الطلبة المتنوعة. إن القدرة على التكيف والمرونة الناتجة عن التحفيز تعزز قدرتهم

لتقدير والدعم والفهم من قبل أقرانهم ورؤسائهم، يتحسن رضاهم الوظيفي بشكل عام، مما يؤدي إلى زدة الإنتاجية والالتزام لأهداف التنظيمية. تعزز التفاعلات الاجتماعية الإيجابية بيئة عمل مواتية، وتشجع الإبداع والابتكار والشعور لانتماء بين أعضاء الفريق. وعلى العكس من ذلك، فإن المشاعر الاجتماعية السلبية غير المقيدة مثل الاستياء أو الغيرة أو الصراع يمكن أن تعيق الأداء الوظيفي بشكل كبير من خلال تقويض العمل الجماعي والتواصل والروح المعنوية. و لتالي، فإن الفهم الدقيق وإدارة المشاعر الاجتماعية أمر لغ الأهمية في تعظيم الأداء الوظيفي الفردي والجماعي داخل أي بيئة تنظيمية.

يرتبط الدافع بشكل معقد لعواطف الاجتماعية، مما يخلق علاقة تكافلية تؤثر على كيفية إدراك الأفراد وتفاعلهم داخل السياقات الاجتماعية. عندما يشعر الأفراد لتحفيز، سواء كان ذلك مدفوعًا بشكل جوهري أهداف شخصية أو خارجيًا من خلال المكافآت الخارجية، فإن ذلك يؤثر بشكل كبير على عواطفهم الاجتماعية. غالبًا ما يرتبط المستوى العالي من التحفيز لمشاعر الاجتماعية الإيجابية مثل الحماس والتعاطف والاستعداد للتواصل مع الآخرين. يميل الأفراد المتحمسون إلى التعامل مع التفاعلات الاجتماعية حساس لهدف، والانخراط بشكل أكثر أصالة وتعاطفًا مع أقرانهم. هذا الدافع المرتفع يمكن أن يغذي دورة من المشاعر الاجتماعية الإيجابية، ويعزز علاقات أقوى، والعمل الجماعي، والتعاون داخل المجموعة أو المنظمة.

وعلى العكس من ذلك، فإن الافتقار إلى الحافز أو الشعور لإحباط يمكن أن يؤثر سلبيًا على المشاعر الاجتماعية. عندما يعاني الأفراد من انخفاض الحافز، فقد

وبحث كل من (Massry-Herzallah, &)

(Arar, 2019) في الدور الرئيسي للثقافة والنوع الاجتماعي والتحفيز في نظام التعليم العربي في تصورات المعلمين في نظام التعليم العربي في اسرائيل فيما يتعلق بتأثير قيادة مديرهم وحنسهم على دوافعهم. و لاعتماد على الأبعاد الثقافية تم استخدام Hofstede كأداة تحليلية لفهم المدرسة العربية، فإن الغرض من هذه الورقة هو الإجابة على الأسئلة البحثية التالية: أولاً، كيف يدرك المعلمون أسلوب القيادة والجنس لمديرهم وما هو تأثير هذه التصورات؟ على دوافعهم؟ ثانياً، ما هي ثورات الأبعاد المختلفة للثقافة التي وصفها هوفستد على دوافع المعلمين؟ وللإجابة على هذه الأسئلة، تم إجراء مقابلات مع ١٨ معلماً من مدارس مختلفة في نظام التعليم العربي (١٠ إ م و ٨ ذكور). كشف البحث عن ثلاثة محاور تصف تصورات المعلمين لأساليب القيادة لمديرهم مع مراعاة جنس المديرين: مشاركة المديرين ومشاركتهم في العمليات المدرسية وصنع القرار مع المعلمين؛ مدى الاستقلالية الممنوحة للمعلمين؛ وإقامة العلاقات بين مدير المدرسة والمعلم.

في دراسة أخرى للباحثة ابو ارميلة (٢٠٢٣)؛ اختبرت فيها تأثير الرضا الوظيفي على مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مدارس البلدية في القدس الشرقية، مع التركيز على تحديد الفروق الإحصائية في استجابات المعلمين حيال مدى الانغماس الوظيفي بمؤسستهم، وذلك بناءً على متغيرين أساسيين وهما الجنس وسنوات الخبرة. لتحقيق هذا الهدف، تم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي. تم استخدام استبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات، حيث شملت المجتمع الدراسي معلمي المرحلة

على التعامل مع التوتر والتغلب على العقبات، والحفاظ على مستوى عالٍ من الأداء حتى في البيئات التعليمية الصعبة.

لإضافة إلى ذلك، فإن تأثير التحفيز على أداء المعلم يمتد إلى ما هو أبعد من الصف الدراسي. غالباً ما يُظهر المعلمون المتحمسون سعيًا مستمرًا لتحسين الذات والنمو المهني. وهم أكثر ميلاً للبحث عن فرص لمزيد من التعليم، وحضور ورش العمل، والمشاركة في التعلم التعاوني مع أقرانهم. إن هذا التفاني في التعلم المستمر لا يعزز مهاراتهم التعليمية فحسب، بل يساهم أيضاً في خلق ثقافة مدرسية إيجابية، حيث يكون المعلمون المتحمسون بمثابة قدوة لزملائهم، مما يعزز بيئة تعطي الأولوية للتميز والتحسين المستمر في التعليم. مشاركة الوظيفية، والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس. شملت العينة (٩٦) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، وخضعت البيانات المجمعة للتحليل الإحصائي باستخدام برمج SPSS، والذي شمل حساب المتوسطات، والانحرافات المعيارية، ومعاملات الارتباط. وتوصلت الدراسة إلى نتائج مختلفة، حيث أشارت إلى تنوع مستويات جودة الحياة العملية، والمشاركة الوظيفية، والسلوك الإبداعي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى. ومن الجدير بالذكر أنه تم التعرف أبعاد جودة الحياة العملية وعلاقتها لمشاركة الوظيفية والسلوك الإبداعي. علاوة على ذلك، كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات المشاركين من الذكور والإناث فيما يتعلق بجودة الحياة العملية والالتزام الوظيفي لصالح الذكور. كما توصلت للبحث إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة العملية على كل من الانشغال الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى.

الثانوية في مدارس البلدية بمدينة القدس الشرقية، والذين يبلغ عددهم ٧٨٠ معلمًا ومعلمة من ٢٧ مدرسة نوية في القدس الشرقية. تم اختيار عينة عشوائية بسيطة تتألف من ٢٥٥ معلمًا ومعلمة، منهم ٩٩ معلمًا و١٥٦ معلمة. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي والانغماس الوظيفي للمعلمين يتراوحان بمتوسط. وتبين أن هناك تأثيرًا إيجابيًا للرضا الوظيفي في جوانبه المختلفة مثل "طبيعة العمل، الأجور والمكافآت، تحقيق الذات، والانتماء للمهنة" على مستوى الانغماس الوظيفي. لإضافة إلى ذلك، كما نتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم المعلمين لمستوى الانغماس الوظيفي بناءً على متغير الجنس، في حين كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

هدفت دراسة أخرى قامت بها الباحثة فطافطة (٢٠١٩) لمعرفة أساليب التحفيز التي يطبقها مديرو المدارس وتحسينها لأداء المعلمين. وذلك في مدارس محافظة الخليل بمديرتها الأربع الحكومية (شمال الخليل، الخليل، جنوب الخليل، يطا). شمل مجتمع الدراسة جميع مديري ومعلمي المدارس الحكومية لمحافظة الخليل للعام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩، وعددهم ٥٠٦ مديراً/ة، و٨٦٥٦ معلمة/ة. تكونت استبانة اداة المدرسة من ٤٥ فقرة عن مجالين، وتم التأكد من ثباتها وصدقها، وكان معامل الثبات ٠.٩٥٤، لنسبة للعينة، كانت عشوائية وتكونت من ١٥٨ مديراً/ة و٤٦٠ معلمة/ة. بعد الإجابة عن أسئلة الدراسة بفحص الفرضيات استخدام برمج SPSS. وكانت نتائج الدراسة أن درجة تطبيق مديري المدارس لأساليب التحفيز الممارسة لتحسين أداء المعلمين كانت بدرجة متوسطة وبتوسط حسابي ٣.٥٨، وانحراف معياري ٠.٥٦ كما أوضحت فروق في

تقييمات عينة الدراسة تعزى لمتغيرات المرحلة التعليمية، والمديرية، ولم تظهر فروقا لتقييمات أفراد العينة حسب: الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي.

ولدى حلول جائحة كورونا وفرض الحجر المنزلي على الجميع عام ٢٠٢٠، تكشف أثر الكادر التدريسي والاداري في المؤسسات التعليمية العامة والخاصة نفسيا بما احاطهم من ظروف ومن هبوط في مستوى الانجاز الوظيفي الواقعي واعتماد التعليم عن بعد لمدة عامين متتاليين مع شح المصادر التي تساعد على التواصل الرقمي. واستمرت التحدت حتى بعد انتهاء جائحة فايروس كرو ، فقد واجه المعلمون التحدت الرقمية والتعامل مع الطلبة بعد انقطاعهم عن التعليم الوجاهي المنتظم. وبناءً على الدراسات السابقة، فإنه وللأسف لا توجد دراسة قشت فاعلية الحوافز على العاطفة الاجتماعية والأداء الوظيفي لدى المعلمين.

* أهداف البحث :-

تهدف هذه الدراسة إلى :-

مناقشة ثير الحوافز على العاطفة الاجتماعية وأداء المعلمين في مدارس المملكة الاردنية الهاشمية. ويتفرع منه الاهداف الفرعية التالية:-

١- مناقشة ثير الحوافز على العاطفة الاجتماعية لدى المعلمين.

٢- مناقشة ثير الحوافز على أداء المعلمين.

٣- مناقشة ثير العاطفة الاجتماعية على أداء المعلمين.

* أسئلة البحث

كيف تؤثر الحوافز على العاطفة الاجتماعية وأداء المعلمين في مدارس المملكة الاردنية الهاشمية؟

ويتفرع منه الاسئلة الفرعية التالية:-

١- كيف تؤثر الحوافز على العاطفة الاجتماعية لدى المعلمين؟

٢- كيف تؤثر الحوافز على أداء المعلمين؟

٣- كيف تؤثر العاطفة الاجتماعية على أداء المعلمين؟

* منهجية البحث

استخدمت الدراسة المنهج النوعي، حيث أنه يساعد على فهم البيانات التي تم جمعها من العينة التي تم مقابلتها.

* تصميم البحث

استندت هذه الدراسة على النهج النوعي لأن هذا النهج يساعد الباحث في فهم البيانات وتحليلها وربط الأفكار التي تم جمعها خلال المقابلة للحصول على المخرجات والنتائج.

* العينة

تم الحرص على انتقاء العينة بعناية فائقة لهذه الدراسة لتكون المقابلات هادفة وذات مصداقية وقيمة مضافة. ارتكزت معايير اختيار المشاركين على: (١) أن يكونوا جميعهم من مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية الثانوية (٢) حاصلون على رتبة إداري تربوي أول؛ (٣) يحملون درجة البكالوريوس كحد ادنى في الإرشاد وعلم النفس (٤) لديهم خبرة ٤ سنوات على الأقل في المدارس الأساسية المختلطة (٥) لديهم حصيللة من البرامج التدريسية المرتبطة لموضوع كالنوع الاجتماعي. وكان حجم العينة ١٨ مرشد ومرشدة (٩ ذكور و ٩ إناث).

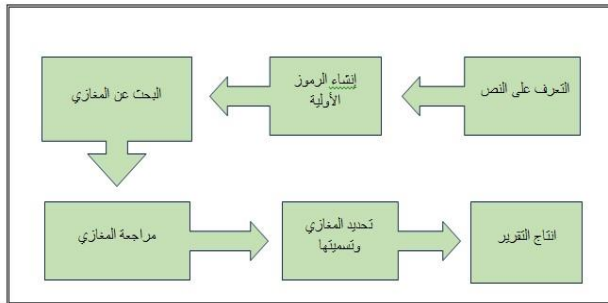
الجدول ١: يبين معلومات الخبرة عن العينة

المرشد	الجنس	سنوات الخبرة	أعلى مؤهل علمي	المرشدة	الجنس	سنوات الخبرة	أعلى مؤهل علمي
1م	ذكر	8	بكا	10م	انثى	22	دبلوم عالي
2م	ذكر	11	بكا	11م	انثى	8	ماجستير
3م	ذكر	9	ماجستير	12م	انثى	15	بكا
4م	ذكر	20	بكا	13م	انثى	9	بكا
5م	ذكر	15	دكتوراة	14م	انثى	13	بكا
6م	ذكر	10	دبلوم عالي	15م	انثى	12	ماجستير
7م	ذكر	9	بكا	16م	انثى	8	ماجستير
8م	ذكر	18	دبلوم عالي	17م	انثى	19	ماجستير
9م	ذكر	13	ماجستير	18م	انثى	17	بكا

١. م (مرشد او مرشدة)

* جمع البيانات وتحليلها

أجرت الباحثة ١٨ مقابلة شخصية شبه رسمية عبر منصة Zoom مع العينه وذلك لسهولة التواصل مع العينه في اوقات فراغهم ولتجنب عناء السفر، وكانت العينه من مرشدي ومرشدات مديرية البادية الشمالية الغربية. استمر كل اجتماع ٣٠ دقيقة. : ٣٠ × ١٨ = ٥٤٠ دقيقة (٩ ساعة). تم تسجيل المقابلات ثم كتابتها كنص. بعد ذلك ، تم تحليل النص من خلال نهج المغزي Braun and Clarke Thematic Approach (٢٠٠٦).



الشكل ١ مراحل اسلوب المغزي ل Braun and Clarke

2006

ويتكون هذا الأسلوب من ٦ مراحل كما يلي:

المرحلة الأولى: بعد جمع المعلومات أثناء المقابلة شبه الرسمية، يتم التعرف على النص وقد تمت قراءته ٤ مرات حتى استطعنا ان نشكل فكره كامله عن نص المقابلة.

المرحلة الثانية: انشاء رموز اولية، حيث قمنا بتأشير الافكار الموجودة في النص لوان معينة تمثل رمزا معيناً فمثلاً إيجابيات الحوافز في العاطفة الاجتماعية كانت للون الاخضر.

المرحلة الثالثة: البحث عن المغازي، حيث قمنا لبحث عن الافكار في كل النص وتم تجميعها معا على أساس الالوان.

المرحلة الرابعة: مراجعة المغازي، قمنا بقراءة المغازي التي تجيب على اسئلة البحث الرئيسية والفرعية وحذف التي لا تتناسب معها.

المرحلة الخامسة: تحديد المغازي وتسميتها، قمنا بتجميع الالوان المتشابهة (الرموز) مع بعضها البعض في جدول واحد، فمثلاً جميع النصوص التي للون الأخضر وضعت معا وتحت معزى أسميناه مميزات الحوافز (الايجابيات والسلبيات).

المرحلة السادسة: كتابة التقرير، بعد ان اصبحت المغازي واضحة قمنا بكتابة وتوضيح وشرح هذه المغازي وربطها مع اسئلة الدراسة.

* التثليث (Triangulation)

هنالك اربعة اشكال للتثليث كما ذكرها (Denzin, 2017) للتأكد من مصداقية وصحة المعلومات والبيانات وهي :

التثليث النظري: استخدام نظريات عديدة لشرح البيانات التي جمعت وتوضيحها	التثليث المنهجي: استخدام أكثر من طريقة لجمع المعلومات	التثليث المعرفي: يقوم بعض العلماء بتفقي البيانات التي تم الحصول عليها والتأكد من مصداقية تخطيطها	التثليث البيئاتي: جمع البيانات من مصادر معلومات مختلفة
--	--	---	---

وقد استخدمت الباحثة نوعين من التثليث وهما التثليث المحقق والبيانات، اذ تم الاستعانة بعدد من المختصين بعلم النفس والإرشاد من الاردن للتحقق من البيانات والتحليل وتعديلها ان لزم لتكون منطقية، ولكي نتحقق من مصداقية التحليل، قامت الباحثة أيضاً بتحليل المعلومات لأول مرة وبعد اسبوعين تم مراجعتها مرة نية وكانت نتائج التحليل مطابقة، اما في تثليث البيانات لجمع المعلومات اعتمدت على مصادر مختلفة عربيه وغربية للحصول على المعلومات.

* أهمية البحث:-

* الأهمية العملية:-

المؤسسات التعليمية: يمكن للمدارس والمؤسسات التعليمية استخدام الرؤى لتصميم وتنفيذ استراتيجيات تحفيز فعالة مصممة خصيصاً لتلبية احتياجات المعلمين والمعلمات. وهذا يمكن أن يؤدي إلى بيئة عمل أكثر إيجابية، وزدة الرضا الوظيفي، وتحسين الأداء العام.

المعلمون والمعلمات: يمكن للمعلمين والمعلمات الحصول على فهم أفضل لتأثير التحفيز على رفاهيتهم الاجتماعية والعاطفية، وكذلك الأداء الوظيفي. يمكن لهذا الوعي أن يمكنهم من المشاركة بنشاط في مبادرات التحفيز والاستفادة منها.

مديرو المدارس: يمكن لمديري المدارس الاستفادة من النتائج لتطوير السياسات والممارسات التي تعترف وتعزز أهمية التحفيز في خلق مكان عمل داعم ومحفز. وقد يشمل ذلك تنفيذ برامج الحوافز المستهدفة وفرص التطوير المهني.

صناع سياسات التعليم: يمكن للرؤى المستخلصة من الدراسة أن تفيد صناع سياسات التعليم في وضع مبادئ توجيهية

وسياسات تعزز التحفيز كعنصر حاسم في تطوير المعلمين واستراتيجيات الاحتفاظ بهم.

المستشارون وعلماء النفس: يمكن للمتخصصين في مجال الإرشاد وعلم النفس، وخاصة أولئك الذين يعملون في البيئات التعليمية، تطبيق نتائج الدراسة لتقديم الدعم والتدخلات المستهدفة التي تعزز الرفاهية الاجتماعية والعاطفية للمعلمين.

الطلبة: يمكن أن يؤثر تحسين تحفيز المعلمين والأداء الوظيفي بشكل إيجابي على جودة التعليم المقدم للطلبة، ويستفيد الطلبة من تجربة تعليمية أكثر جاذبية وفعالية عندما يتم تحفيز معلمهم واستثمارهم عاطفياً في أدوارهم.

*مجتمع البحث

يمكن للباحثين في مجالات التعليم وعلم النفس والسلوك التنظيمي استخدام الدراسة كأساس لمزيد من التحقيقات في العلاقة المعقدة بين الدافع والعاطفة الاجتماعية والأداء الوظيفي بين المعلمين.

ختصاراً، الدراسة لها آثار على مختلف أصحاب المصلحة المشاركين في قطاع التعليم، حيث تقدم رؤى قيمة يمكن أن تؤدي إلى تحسين رفاهية المعلمين وتعزيز النتائج التعليمية.

*الأهمية النظرية

سوف تترى هذه الدراسة المكتبات العربية وكذلك سوف تكون نقطة انطلاق للباحثين المستقبليين في هذا المجال.

*النتائج

السؤال الرئيس: كيف يؤثر الدافع على العاطفة الاجتماعية وأداء المعلمين في المدارس؟

تلعب الحوافز دوراً حاسماً في التأثير على الجوانب الاجتماعية والعاطفية وأداء المعلمين في المدارس، وفيما يلي المغازي التي ظهرت بعد المقابلات:-

١- مشاركة المرشدين والمرشيدات وحماسهم

اتفق المتقابلون (م ١، ٢م، ٣م، ٧م، ٩م، ١٢م، م ١٣، ١٤م، ١٥م، ١٧م، ١٨م) على ان التحفيز العالي بين المعلمين في كثير من الأحيان يؤدي إلى زدة المشاركة والحماس في الصف الدراسي، حيث قال م ٣ "يمكن أن يساهم هذه الحماس في خلق مناخ اجتماعي وعاطفي أكثر إيجابية في المدرسة"، وعلى العكس من ذلك، قد يؤدي انخفاض الدافع الى عدم الالتزام الوظيفي والانتماء للمدرسة وانخفاض الحماس، مما قد يؤثر على الجو العام في الصف الدراسي والمدرسة.

١- العلاقات بين الطالب والمعلم

اتفق المتقابلون (م ١م، ٣م، ٥م، ٦م، ٧م، ٨م، م ١٠، ١٢م، ١٣م، ١٧م، ١٦م) على انه من المرجح أن يقيم المعلمون المحفزون علاقات إيجابية مع طلبتهم ويمكن أن يؤدي ذلك إلى تعزيز بيئة اجتماعية عاطفية داعمة؛ حيث يشعر الطلبة لتقدير والتحفيز. بينما يرى المتقابلون (م ٢م، ٤م، ١١م) على أنه إذا افتقر المعلمون إلى الحافز، قد يؤثر على جودة العلاقات ورفاهية الطلبة والمعلمين بشكل عام، وأوضح م ١١ "أجد صعوبة في التواصل مع طلبي في غياب الحافز"

٢- الإدارة الفعالة للصفوف الدراسية

اتفق المتقابلون (م ١٦م، ٢م، ١٠م، ٦م، ١٤م) على أن المعلمون المحفزون يكونون أكثر فعالية في إدارة صفوفهم

* السؤال الفرعي الاول

كيف تؤثر الحوافز على العاطفة الاجتماعية للمعلمين؟

يمكن أن يكون للحوافز ثير كبير على الرفاهية الاجتماعية والعاطفية للمعلمين. يمكن أن تختلف ثيرات الحوافز على المودة الاجتماعية للمعلمين اعتمادًا على طبيعة الحوافز وتصميمها. فيما يلي بعض الطرق التي يمكن أن تؤثر بها الحوافز على العاطفة الاجتماعية للمعلمين:

١- الرضا الوظيفي

اتفق كل من (م٥، م٤، م١٣، م١٧، م١٨) على أنه يمكن للمكافآت المالية أو التقدير أو فرص التطوير المهني أن تعزز الرضا الوظيفي، حيث قال م٥ "عندما يشعر المعلمون لتقدير والمكافأة، فإن ذلك يؤثر بشكل إيجابي على تفاعلاتهم الاجتماعية مع الزملاء والإداريين والطلبة."، إذا تم النظر إلى الحوافز على أنها غير كافية أو غير عادلة، فقد يؤدي ذلك إلى عدم الرضا ويؤثر سلبيًا على الروابط الاجتماعية داخل المجتمع المدرسي.

٢- التعاون والعمل الجماعي

اتفق كل من (م١٤، م١٥، م١٦، م١٧، م١٨، م١٩، م٢٠) على أنه يمكن للحوافز أن تعزز التعاون، كالمكافآت الجماعية أو الاعتراف لإنجازات الجماعية، أن تعزز حس العمل الجماعي بين المعلمين، وقال م٧ "هذا بدوره يساهم في خلق بيئة اجتماعية إيجابية"، بينما قال م٩ "إذا أدت الحوافز إلى خلق المنافسة أو الشعور بعدم المساواة بين المعلمين، فقد يعيق ذلك التعاون ويخلق جوًا اجتماعيًا أقل دعمًا."

الدراسية، كما قالت م١٦ "هذا يمكن أن يساهم في خلق بيئة إيجابية ومنظمة"، مما يؤثر بشكل إيجابي على كل من الرفاهية الاجتماعية والعاطفية والأداء الأكاديمي والتطور الوظيفي. بينما يرى كل من (م١٧، م١٥، م١٩، م٢٠) أنه قد يواجه المعلمون المحبطون صعوبة في إدارة صفوفهم، مما يؤدي إلى اضطرابات يمكن أن تؤثر سلبيًا على المناخ العاطفي في الصف الدراسي.

٣- رفاهية المعلم

اتفق جميع المتقابلون على أنه عندما يتمتع المعلمون المحققون بمستويات أعلى من الرضا الوظيفي والرفاهية. يمكن أن تترجم هذه الحالة العاطفية الإيجابية إلى جو اجتماعي وعاطفي أكثر صحة في المدرسة، وقد قال م٨ "قد يعاني المعلمون الذين يواجهون انخفاضًا في التحفيز من الإرهاق وزدة مستويات التوتر، وهذا يمكن أن يكون له ثير ضار على رفاهيتهم، و لتالي، على المناخ الاجتماعي والعاطفي وشبكة العلاقات في المدرسة."

٤- تحفيز الطلبة

اتفق المتقابلون (م١٩، م٢٠، م٢١، م٢٢، م٢٣، م٢٤، م٢٥، م٢٦، م٢٧، م٢٨، م٢٩، م٣٠) على أن تحفيز المعلمين يلهم طلبتهم ويؤثر عليهم بشكل إيجابي، مما يعزز ثقافة التحفيز وربطه لانتفاء وجوده الإنجاز، حيث أوضحت م١٣ "أشعر لانتفاء كلما أنجزت شيئًا مدرسيًا"، بينما يرى كل من (م٢٢، م٢٣، م٢٤، م٢٥، م٢٦، م٢٧، م٢٨، م٢٩، م٣٠) أن الافتقار إلى تحفيز المعلم يساهم بشكل لا يمكن إهماله في انفصال الطلبة عن المدرسة وانخفاض الدافع لديهم، مما قد يؤدي إلى ثير سلبي على النتائج الأكاديمية والاجتماعية والعاطفية.

٣- معنويات المعلم

على العلاقات الاجتماعية داخل المدرسة وخارجها، ومن المهم أن نلاحظ أن فعالية الحوافز تعتمد على توافقها مع قيم المعلمين واحتياجاتهم والثقافة المدرسية الشاملة، ومن المرجح أن يكون لبرامج الحوافز التي يُنظر إليها على أنها عادلة وشفافة وداعمة ثير إيجابي على المودة الاجتماعية للمعلمين داخل المجتمع المدرسي.

* السؤال الفرعي الثاني

كيف يؤثر التحفيز على أداء المعلمين؟

يؤثر التحفيز بشكل كبير على أداء المعلمين، مما يؤثر على مشاركتهم وفعاليتهم ورضاهم الوظيفي بشكل عام. فيما يلي عدة طرق يمكن أن يؤثر بها التحفيز على أداء المعلمين:

١. المشاركة الصفية

عبر كل من (١م، ٢م، ٨م، ١٧م، ١٣م) على أنه عندما يتم تحفيز المعلمين، فمن المرجح أن يشاركوا بنشاط في صفوفهم التدريسية، ويمكن أن يتجلى هذا الارتباط في أساليب التدريس النشطة، والحماس للموضوع، والاهتمام الحقيقي بتجارب التعلم لدى الطلبة، بينما أجمع (٣م، ٧م، ١٥م) على أن الافتقار إلى الدافع يؤدي إلى ممارسات تعليمية غير ملهمة، وانخفاض التفاعل مع الطلبة، كما وصفها ٣م "بيئة تعليمية أقل حيوية".

٢. الالتزام بالتطوير المهني

اتفق (٤م، ٥م، ٦م، ١٤م، ١١م، ١٦م) نه غالبًا ما يكون المعلمون المحفزون أكثر التزامًا بتنميتهم المهنية، فقد قالت ١٤م "أبحث عن فرص للتعلم المستمر، وأبقى على اطلاع دائم لتطورات التعليمية، وهذا يؤثر بشكل إيجابي

وقد أجمع كل من (٢م، ٣م، ٤م، ٥م، ٦م، ٨م، ١٥م، ١٢م، ١٦م) يمكن للحوافز المصممة بشكل جيد أن تعزز معنويات المعلمين، واستطردت ١٥م "وهذا يؤدي إلى ثقافة مدرسية أكثر إيجابية وداعمة و لتالي تتحسن التفاعلات الاجتماعية والعلاقات بين المعلمين"، بينما قال ١م "قد تؤدي الحوافز التي يُنظر إليها على أنها عقابية أو تمييزية إلى خفض الروح المعنوية والمساهمة في خلق بيئة اجتماعية أقل إيجابية بين المعلمين".

٤- التطوير والنمو المهني

أجمع كل من (١٠م، ١٢م، ١٤م، ٧م، ١٣م) على انه يمكن أن تؤدي فرص النمو والتطوير المهني، المدعومة لحوافز، إلى ثير إيجابي على مهارات المعلمين ومعارفهم. مما يؤدي إلى "الشعور لإنجاز المهني والتأثير بشكل إيجابي على التفاعلات الاجتماعية" كما أكدت ١٢م، بينما ترى ١٨م ن "الحوافز التي لا علاقة لها لتطوير المهني أو التي لا تتماشى مع الأهداف المهنية للمعلمين قد يكون لها ثير محدود على المودة الاجتماعية".

٥- التقدير والتقدير

أجمع (١٠م، ٦م، ٥م، ٨م، ١٧م) على أنه يمكن للحوافز التي تتضمن الاعتراف العام أو الجوائز أو التعبير عن التقدير أن تساهم في خلق جو اجتماعي إيجابي، حيث أكد ٥م "إن الشعور لتقدير يعزز الرفاهية العاطفية للمعلمين ويقوي الروابط الاجتماعية"، بينما عبر كل (من ١١م، ١٢م) على أنه قد يؤدي غياب الاعتراف أو الاعتراف غير الكافي بجهود المعلمين إلى الشعور لتقليل من قيمتهما ويؤثر سلبيًا

على أدائي التدريسي"، أما (١م، ٢م، ٣م، ١٠م، ١٢م، ١٣م) فهم مقتنعون تماماً أن انخفاض الحوافز يؤدي إلى عدم الاهتمام لتطوير المهني، مما يعيق قدرة المعلم على دمج أساليب التدريس المبتكرة والاستراتيجيات التعليمية الجديدة.

٣. القدرة على التكيف والمرونة

يميل المعلمون المحفزون إلى أن يكونوا أكثر قدرة على التكيف والمرونة في مواجهة التحديات، كما أجمع (٧م، ٨م، ٩م، ١٥م، ١٧م، ١٨م) حيث عبر ٨م "أ" منفتح تماماً على تجربة أساليب جديدة وجاهزة بشكل أفضل للتعامل مع الصعوبات الحتمية التي تنشأ أثناء التدريس"، بينما يرى (١م، ٣م) أنه قد يواجه المعلمون ذوو الحافز المنخفض صعوبة في التعامل مع التحديات، ويصبحون مقاومين للتغيير ويشعرون لإرهاق من العقبات، مما قد يؤثر سلباً على أدائهم.

٤. الإدارة الصفية الفعالة

يرى (٢م، ٦م، ٧م، ١٤م، ١٦م، ١٧م) أنه غالباً ما يتفوق المعلمون المحفزون في إدارة الصف التدريسي لأنهم يضعون توقعات واضحة، ويحافظون على بيئة تعليمية إيجابية، ويعالجون القضايا السلوكية بشكل فعال، مما يساهم في خلق جو أكثر ملاءمة للتعلم، وقد يؤدي الافتقار إلى الدافع كما قال ٩ "إلى صعوبات في إدارة الصف، مما يؤدي إلى حدوث اضطرابات، وانخفاض مشاركة الطلبة، وخلق بيئة تعليمية أقل إنتاجية".

٥. العلاقات بين الطالب والمعلم

اتفق (٦م، ٨م، ١٢م، ١٣م، ١٤م، ٩م) أنه من الأرجح أن يقوم المعلمون المحفزون ببناء علاقات إيجابية مع طلبتهم. وتساهم هذه العلاقات في خلق ثقافة صفية داعمة

ومحترمة، مما يعزز خبرات التعلم الشاملة للطلبة، بينما يرى (٧م، ١٠م، ١١م، ١٥م) أنه قد يؤدي انخفاض الدافع إلى توتر العلاقات مع الطلبة، مما يؤثر على التواصل والثقة والمناخ العاطفي العام في الصف الدراسي.

٦. الرضا الوظيفي

يرى (٧م، ٩م، ١١م، ١٤م، ١٥م، ١٧م) أنه غالباً ما ترتبط المستويات العالية من التحفيز بزيادة الرضا الوظيفي، فتقول ١٤ "عندما أجد معنى وقيمة جوهرية في عملي، أشعر لرضا الكبير، وهذا يرفع حماسي"، بينما يرى ٨م "يمكن أن يؤدي انخفاض الدافع لدي إلى عدم الرضا الوظيفي، وهذا يؤدي إلى انخفاض الجهد المبذول، وانخفاض الالتزام لنمو المهني، وزيادة احتمال الإرهاق".

* السؤال الفرعي الثالث

كيف تؤثر العاطفة الاجتماعية على أداء المعلمين؟

يمكن أن يكون للعوامل الاجتماعية والعاطفية تأثير عميق على أداء المعلمين، مما يؤثر على تفاعلاتهم مع الطلبة والزملاء والبيئة المدرسية العامة. فيما يلي عدة طرق يمكن أن تؤثر بها الجوانب الاجتماعية والعاطفية على أداء المعلمين:

١. العلاقات بين الطالب والمعلم

يرى جميع المتقابلون أن المناخ الاجتماعي والعاطفي الإيجابي في الصف الدراسي يؤثر على الروابط القوية بين المعلمين والطلبة، ومن المرجح أن يقوم المعلمون الذين يقيمون علاقات إيجابية مع طلبتهم بخلق بيئة تعليمية داعمة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الأكاديمي وإدارة الصف الدراسي بشكل أفضل. بينما تقول ١٧ "العلاقات المتوترة أو السلبية مع الطلبة قد تعيق التواصل الفعال والثقة والتعاون، ويساهم هذا

في ظهور تحديات في إدارة الصف الدراسي ويؤثر سلبيًا على رفاهية المعلم والطالب".

٢. تعاون المعلم

كما اتفق (٨م، ١١م، ١٣م، ٧م، ٢م) ن المناخ الاجتماعي العاطفي الداعم والتعاوني بين المعلمين يشجع العمل الجماعي والمسؤولية المشتركة حيث يقول ٢م "التعاون في تبادل الأفكار والموارد والدعم يؤثر بشكل إيجابي على أداء المعلم بشكل عام"، بينما تقول ١٣م "يمكن أن يؤدي ضعف العلاقات الشخصية بين المعلمين إلى نقص التواصل والعمل الجماعي والأهداف المشتركة، وقد يخلق بيئة عمل مليئة لتحدت، مما يؤثر على معنويات المعلمين وأدائهم".

٣. إدارة الصف الدراسي

غالبًا ما يتمتع المعلمون الذين يوفرون مناخًا اجتماعيًا وعاطفيًا إيجابيًا في صفوفهم الدراسية دارة وقيادة جيدة. حيث تقول ١١م "تساهم التوقعات الواضحة والتعزيز الإيجابي والجو الداعم في خلق بيئة تعليمية أكثر ملاءمة"، بينما قال ١م "قد يؤدي المناخ الاجتماعي العاطفي السلبي إلى تحديات تتعلق دارة الصف الدراسي، فقد يواجه المعلمون صعوبات في معالجة القضايا السلوكية، والحفاظ على النظام، وتعزيز جو التعلم الإيجابي".

٤. الأداء الوظيفي والرضا

كما اتفق (١م، ٢م، ٤م، ٥م، ٩م، ١٢م، ١٣م، ١٥م) ن المناخ الاجتماعي والعاطفي الإيجابي يزيد الرضا الوظيفي بشكل عام، ومن المرجح أن يقدم المعلمون الذين يشعرون لدعم والتقدير والتواصل مع زملائهم أفضل ما لديهم، بينما يرى (٣م، ٦م، ١٠م، ١١م) ن المناخ

الاجتماعي العاطفي السلبي يزيد التوتر، وعدم الرضا، وتراجع الأداء الوظيفي، حيث أوضحت م١٠ "قد يؤدي هذا إلى انخفاض الفعالية في الصف الدراسي وله تداعيات سلبية محتملة على نتائج الطلبة".

* المناقشة:

السؤال الرئيسي: كيف يؤثر الدافع على العاطفة الاجتماعية وأداء المعلمين في المدارس؟

تعد مشاركة المعلمين وحماسهم من العناصر المحورية التي تشكل بيئة التعلم داخل المدرسة. عندما يكون المعلمون متحمسين للغاية، فإن ذلك يميل إلى أن يترجم إلى زيادة المشاركة وحماس واضح في الصف الدراسي. إن التأثير الإيجابي لهذا التحفيز عميق، حيث يخلق بيئة لا يصبح فيها التعلم مفيدًا فحسب، بل ملهمًا أيضًا. إن الطاقة والعاطفة التي يظهرها المعلمون المتحمسون معدية، مما يعزز جودًا ديناميكيًا وتفاعليًا يمتد إلى ما هو أبعد من الفصول الدراسية الفردية. يسهم هذا الحماس بشكل كبير في المناخ الاجتماعي والعاطفي العام للمدرسة، حيث من المرجح أن يشعر الطلبة لإلهام والتقدير والتواصل.

على العكس من ذلك، عندما يعاني المعلمون من انخفاض الدافع، يمكن أن تكون العواقب ضارة لصف الدراسي وبيئة المدرسة الأوسع. يمكن أن يؤدي عدم الارتباط وانخفاض الحماس إلى إحداث تحول ملحوظ في الجو، مما قد يؤدي إلى بيئة تعليمية أقل حيوية وتفاعلية. قد يشعر الطلبة بنقص الشغف، وهذا بدوره يمكن أن يؤثر على دوافعهم ومشاركتهم. علاوة على ذلك، فإن الشعور السائد لخفض الحافز بين المعلمين يمكن أن يساهم في خلق مناخ اجتماعي

وعاطفي سلمي داخل المدرسة، مما يؤثر ليس فقط على الأداء الأكاديمي ولكن أيضًا على الرفاهية العامة لكل من المعلمين والطلبة. إن إدراك الدور الحاسم لتحفيز المعلمين في تشكيل جو الصف الدراسي يؤكد أهمية تعزيز بيئة تدعم وتحافظ على حماسهم للتدريس.

يلعب الدافع دورًا حاسمًا في التأثير على الجوانب الاجتماعية والعاطفية وأداء المعلمين في المدارس. فيما يلي بعض الطرق التي يمكن أن يؤثر بها التحفيز على هذه المجالات:

١. العلاقات بين الطالب والمعلم

تعد العلاقة بين المعلمين والطلبة حجر الزاوية في التعليم الفعال، حيث تلعب دورًا محوريًا في تشكيل تجربة التعلم وتعزيز بيئة يشعر فيها الطلبة لتقدير والاحترام والتحفيز للمشاركة في عملية التعلم، ويساهم التواصل الفعال والتعاطف والتفاهم من قبل المعلمين في التنمية الاجتماعية والعاطفية للطلبة. إن الرابطة القوية بين المعلم والطالب لا تعزز التحصيل الأكاديمي فحسب، بل تغذي أيضًا الشعور بثقة والأمان، وتشجع الطلبة على التعبير عن أفكارهم وطلب التوجيه، وغالبًا ما يبني المعلمون علاقات طيبة مع طلبتهم كموجهين ونماذج يحتذى بها، ويؤثرون عليهم خارج الصف الدراسي إيجابًا. وعلى العكس من ذلك، فإن العلاقة المتوترة أو بين المعلم والطالب يمكن أن تعيق التعلم، وتقلل من الحافز، وتؤثر على الرفاهية العامة. يمكن للمعلمين تعزيز جو داعم وشامل يقدر الإمكانيات الفريدة لكل طالب.

٢. الإدارة الصفية الفعالة

تعد الإدارة الفعالة للصف عنصرًا حاسمًا في التدريس الناجح الذي ينشئ بيئة تعليمية إيجابية ومواتية. يتضمن تنفيذ

استراتيجيات لإنشاء صف دراسي منظم ومنظم حيث تكون التوقعات الأكاديمية والسلوكية واضحة. تعمل الفصول الدراسية المدارة بشكل جيد على تقليل الاضطرابات، مما يسمح للمعلمين لتكيز على تقديم تعليم عالي الجودة. تقنيات مثل وضع إجراءات روتينية متسقة، ووضع توقعات واضحة، وتنفيذ سياسات الانضباط العادلة والشفافة تساهم في الشعور لنظام والسلامة. يعمل المعلمون الذين يستخدمون التعزيز الإيجابي والثناء والتشجيع على تعزيز جو داعم يحفز الطلبة على المشاركة بنشاط في دراستهم. لإضافة إلى ذلك، فإن التعرف على احتياجات التعلم الفردية ومعالجتها، وتعزيز تعاون الطلبة، ودمج أساليب التدريس التفاعلية تساهم في خلق بيئة صفية ديناميكية. لا تعمل الإدارة الفعالة للصف على تعزيز التحصيل الأكاديمي فحسب، بل تعمل أيضًا على تنمية علاقة إيجابية بين المعلم والطالب، مما يخلق أساسًا لتجربة تعليمية جحة ومثرية.

٣. رفاهية المعلم

تعد رفاهية المعلمين جانبًا لغ الأهمية في المشهد التعليمي، حيث تؤثر على كل من المعلمين الفرديين والجودة الشاملة للتعليم. وهو يشمل الصحة البدنية والعقلية والعاطفية، مع الاعتراف لتحدت والمتطلبات الفريدة التي تقي مع مهنة التدريس. تؤثر رفاهية المعلم بشكل مباشر على رضاه الوظيفي وتحفيزه وفعاليتته في الصف الدراسي. تساهم عوامل مثل أعباء العمل التي يمكن التحكم فيها، والبيئات المدرسية الداعمة، وفرص التطوير المهني في تحقيق رفاهية إيجابية للمعلم. من المرجح أن يحقق المعلمون الذين يشعرون لتقدير والتقدير والمجهزين موارد اللازمة للتغلب على تعقيدات التدريس تحقيقًا وظيفيًا. إن معالجة رفاهية المعلمين

ليست ضرورية فقط للاحتفاظ المهنيين المهرة في هذا المجال، ولكن أيضًا لخلق بيئة يمكن للمعلمين أن يزدهروا فيها، وفي المقابل، يقدمون الدعم والتوجيه الأمثل لطلبتهم. إن إدراك أهمية رفاهية المعلم يتجاوز الفوائد الفردية؛ إنه استثمار أساسي في الصحة العامة وحيوية النظام التعليمي.

٤. تحفيز الطلبة

يعد تحفيز الطلبة عملية متعددة الأوجه ضرورية لتعزيز بيئة تعليمية إيجابية وجذابة. يشجع الدافع الفعال الطلبة على أن يكونوا مشاركين نشطين في تعليمهم، مما يدفعهم إلى تحديد الأهداف وتحقيقها. من خلال إدراك نقاط القوة والاهتمامات الفردية، يستطيع المعلمون تصميم التعليمات لجعل التعلم ملائمًا ومثيرًا للاهتمام. يساعد تقديم الملاحظات البناءة والاعتراف بإنجازات في بناء شعور الطالب لكفاءة وتقدير الذات. لإضافة إلى ذلك، فإن خلق جو داعم في الصف الدراسي حيث يشعر الطلبة بالأمان للتعبير عن أفكارهم دون خوف من الحكم، يغذي مناخًا تحفيزيًا إيجابيًا. يمكن أن يؤدي دمج أساليب التدريس المتنوعة والتكنولوجيا وتطبيقات العالم الحقيقي إلى جذب اهتمام الطلبة وجعل تجربة التعلم أكثر ديناميكية. إن تحديد توقعات واضحة ومهام صعبة وقابلة للتحقيق يشجع على عقلية النمو، ويعزز المرونة والمثابرة. في نهاية المطاف، لا يؤدي اتباع نهج شامل لتحفيز الطلبة إلى تعزيز الأداء الأكاديمي فحسب، بل ينمي أيضًا حب التعلم مدى الحياة، وتمكين الطلبة من أن يصبحوا مفكرين مستقلين ولديهم دوافع ذاتية.

ختصارًا، يرتبط الدافع لدى المعلمين ارتباطًا وثيقًا لبيئة الاجتماعية والعاطفية في المدارس. يمكن للمعلمين المحفزين المساهمة بشكل إيجابي في الرفاهية العامة للطلبة وخلق

بيئة تعليمية داعمة. ومن جهة أخرى، قد يؤدي انخفاض تحفيز المعلمين إلى تحدث في تعزيز المناخ الاجتماعي والعاطفي الإيجابي داخل المدارس.

* الخلاصة

في الختام، فإن هذا البحث الذي يتطرق إلى فاعلية التحفيز على الانفعال الاجتماعي والأداء الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، كما يراها المرشدون النفسيون والمرشدات في وزارة التربية والتعليم الأردنية، يسלט الضوء على التفاعل المعقد بين العوامل التحفيزية والرفاهية. من المعلمين. تؤكد النتائج على التأثير الكبير للمحفزات الداخلية والخارجية على تعزيز المشاعر الاجتماعية الإيجابية، والرضا الوظيفي، وفي نهاية المطاف، تعزيز الأداء الوظيفي العام. تسلط وجهات النظر الدقيقة التي يقدمها مستشارو علم النفس الضوء على أهمية تصميم استراتيجيات تحفيزية لتلبية الاحتياجات والتوقعات المتنوعة للمعلمين والمعلمات، مع الاعتراف لديناميكيات الخاصة لجنسين والتي تؤثر على تجاربهم المهنية.

علاوة على ذلك، تؤكد الدراسة على الدور المحوري للقيادة التربوية في صياغة وتنفيذ السياسات المحفزة. ويمكن لمديري المدارس وصانعي السياسات الاستفادة من هذه الأفكار لتصميم برامج تحفيزية شاملة لا تعترف فقط لمحفزات التحفيزية المتميزة للمعلمين والمعلمات، ولكنها تساهم أيضًا في خلق بيئة عمل داعمة وعادلة. من خلال إعطاء الأولوية للتحفيز باعتباره حجر الزاوية لرفاهية المعلمين، تمتلك وزارة التربية والتعليم الأردنية القدرة على تنمية مشهد تعليمي مزدهر لا يجذب المعلمين الموهوبين ويحافظ عليهم فحسب، بل يعزز أيضًا مجتمع تعليمي إيجابي ومتعاون لصالح الطلبة والمجتمع ككل. المجتمع الأوسع.

* التوصيات

الشميمري، هدى صالح. (٢٠٢٢). جودة حياة العمل

وعلاقتها لاستغراق الوظيفي والسلوك الابداعي

لدى أعضاء هيئة التدريس لجامعات

السعودية. مجلة كلية التربية (أسيوط), ٣٨(٤),

١٦٨-١٢٤.

فطافطة، مجدولين عبد المعطي. (٢٠١٩). أساليب التحفيز

الممارسة من قبل مديري المدارس ودورها في تحسين

أداء المعلمين في محافظة الخليل (Doctoral

dissertation, AL-Quds

University).

* المراجع الأجنبية:-

Chen, J. (2019). Exploring the impact of teacher emotions on their approaches to teaching: A structural equation modelling approach. *British Journal of Educational Psychology*, 89(1), 57-74.

Denzin, N. K. (2017). *Sociological methods: A sourcebook*. Routledge.

Immordino-Yang, M. H., Darling-Hammond, L., & Krone, C. (2018). *The Brain Basis for Integrated Social, Emotional, and Academic Development: How Emotions and Social Relationships Drive Learning*. Aspen Institute.

James, A., & Shammas, N. M. (2018). *Teacher care and motivation: a*

توصي الدراسة بما يلي:-

١- أهمية تصميم استراتيجيات تحفيزية لتلبية الاحتياجات المادية والمعنوية للمعلمين والمعلمات.

٢- تنفيذ برامج تدريبية للمديري ومديرات المدارس تراعي الفروق بين الجنسين وتساهم في خلق بيئة تعليمية وداعمة أكثر شمولاً.

٣- التوزيع العادل للحوافز المادية وربطها مع قيم ورؤية ورسالة المؤسسة التعليمية.

٤- الحاجة إلى اتخاذ تدابير استباقية على المستوى الإداري لتهيئة بيئة تدعم رفاه المعلمين والمعلمات.

٥- ضرورة تطوير وتنفيذ السياسات التي تعطي الأولوية للتحفيز كمحرك رئيسي لرضا المعلمين وأدائهم ضمن الخطة التطويرية.

* قائمة المراجع:-

* المراجع العربية:-

أ. أحمد الشومان, & أ. د. علي جبران. (٢٠١٨).

درجة ممارسة الإدارة لتحوال لدى مديري المدارس

في محافظة إربد وعلاقتها في رفع الروح المعنوية

للمعلمين من وجهة نظرهم. مجلة جامعة القدس

المتفوحة للأبحاث والدراسات التربوية

والنفسية, ٩(٢٥).

أبو أرميلة، ميساء شعبان. (٢٠٢٣). الرضا الوظيفي وأثره

على الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس

البلدية للمرحلة الثانوية في القدس الشرقية. مجلة كلية

التربية (أسيوط), ٣٩(٢), ٣٠٨-٣٣٠.

new narrative for teachers in the Arab Gulf. *Pedagogy, Culture & Society*, 26(4), 491-510.

Korpershoek, H., Canrinus, E. T., Fokkens-Bruinsma, M., & de Boer, H. (2020). The relationships between school belonging and students' motivational, social-emotional, behavioural, and academic outcomes in secondary education: A meta-analytic review. *Research papers in education*, 35(6), 641-680.

Massry-Herzallah, A., & Arar, K. (2019). Gender, school leadership and teachers' motivations: The key role of culture, gender and motivation in the Arab education system. *International Journal of Educational Management*, 33(6), 1395-1410.