

## إسهام المكافأة وعلاقتها بمستوى الإبداع لدى معلمات رياض الأطفال

م.م. زهراء بهجت عزت

[Zahraa.AIKarKuKli@uowasit.edu.iq](mailto:Zahraa.AIKarKuKli@uowasit.edu.iq)

جامعة واسط / كلية التربية الأساسية

### المستخلص

يستهدف البحث الحالي التعرف على اسهام المكافأة وعلاقتها بمستوى الابداع لدى معلمات رياض الاطفال ولتحقيق الهدف اتبعت الباحثة المنهج الوصفي ، وتكون مجتمع البحث من معلمات الرياض الحكومية ، وبلغت عينة البحث (150) معلمة. واستعملت الباحثة اساليب احصائية، وتوصلت الباحثة الى النتائج الاتية: ان معلمات رياض الاطفال لديهن اسهام المكافأة بمستوى مرتفع. وايضاً يتمتعن بمستوى الابداعي مرتفع. وتوجد علاقة طردية دالة احصائياً بين اسهام المكافأة ومستوى الابداع لدى معلمات الرياض، ومن النتائج السابقة توصلت الباحثة الى التوصيات والمقترحات الاتية: تعزيز نظام المكافأة(المادي والمعنوي) وتطويره داخل مؤسسات رياض الاطفال بما يدعم الاداء الابداعي للمعلمات. ومقترح: اجراء دراسة مماثلة على مراحل تعليمية اخرى.

**الكلمات المفتاحية:** - اسهام المكافأة، مستوى الابداع ، معلمات رياض الاطفال.

### The contribution of rewards and their relationship to the level of creativity among kindergarten teachers

Assistant Teacher / Zahraa Bahjat Ezzat

[Zahraa.AIKarKuKli@uowasit.edu.iq](mailto:Zahraa.AIKarKuKli@uowasit.edu.iq)

University of Wasit / College of Basic Education

### Abstract

This research aims to identify the contribution of rewards and their relationship to the level of creativity among kindergarten teachers. To achieve this goal, the researcher employed a descriptive approach. The research population consisted of teachers from government kindergartens, and the sample comprised (150) teachers. The researcher used statistical methods and arrived at the following results: kindergarten teachers have a high level of contribution to rewards and also possess a high level of creativity. A statistically significant positive relationship exists between the contribution of rewards and the level of creativity among kindergarten teachers. Based on these results, the researcher made the following recommendations and suggestions: to strengthen and develop the reward system (both material and moral) within kindergarten institutions to support the creative performance of teachers. A further suggestion is to conduct a similar study at other educational levels.

**Keywords:** Reward contribution, level of creativity, kindergarten teachers.

### الفصل الأول: مشكلة البحث

أن مرحلة ما قبل المدرسة من أهم المراحل التربوية في بناء شخصية الطفل وتنمية قدراته العقلية والإبداعية، حيث يعتمد نجاح العملية التعليمية في هذه المرحلة بشكل كبير على كفاءة المعلمة وقدرتها على الابتكار في أساليب التدريس. "ويعد الإبداع التربوي لدى المعلمات عاملاً أساسياً في تحسين بيئة التعلم وتقديم أنشطة تعليمية مشوقة للأطفال". "ومن العوامل التي تؤثر في أداء المعلمات وإبداعهن نظام

المكافآت والحوافز الذي تقدمه المؤسسات التعليمية، حيث تسهم المكافآت المادية والمعنوية في رفع مستوى الدافعية للعمل وتحسين الأداء المهني". وتشير الدراسات التربوية إلى أن الحوافز والمكافآت تعتبر من أهم الوسائل التي تعزز دافعية المعلمين وتشجعهم على الابتكار والإبداع في العمل التربوي.

و تسعى المؤسسات التربوية إلى تحسين جودة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، فالتحفيز، في جوهره، يدفع المعلمات نحو بذل المزيد من الجهد ضمن القيود المالية والاجتماعية. ويحفز اسهام المكافآت الفعال للمعلمات على تقديم أقصى إنتاجية ممكنة في الوقت المناسب. وعندما تتجذر هذه الممارسة في ثقافة الروضة، يكون تحقيق أداء تنافسي وابداعي (قرادشة، 2019: 18).

ويعزز اسهام المكافآت المناسب الأداء التنافسي والابداعي لجميع المعلمات، والذي قد يشمل الأجر/الراتب/الأجور، وظروف العمل الداعمة، ومسؤوليات العمل الذكية، والتقدير في الوقت المناسب للجهود، والمزايا الإضافية، وغيرها. وبالمثل، وتشير بعض الدراسات إلى أن معلمات الروضة يفقدون التزامهم بمهنتهم بشكل متزايد لعدم حصولهم على التحفيز الكافي مقابل عملهم من حيث الفوائد المالية وغير المالية. "تشير العديد من الدراسات إلى أن وجود نظام مكافآت فعال يؤدي إلى زيادة الدافعية لدى المعلمات، مما ينعكس إيجابياً على مستوى الإبداع والابتكار في العمل". "وقد بينت إحدى الدراسات أن المكافآت الحقيقية يمكن أن تعزز القدرة على حل المشكلات الإبداعية وتحسن الأداء الإبداعي. كما أوضحت دراسات أخرى أن البيئة التنظيمية الداعمة والثقة بين المعلمات تزيد من انخراط المعلمات في العمل، مما يساهم في تعزيز الإبداع لديهن". لذا تكمن مشكلة البحث الحالي التعرف على : هل يوجد علاقة بين اسهام المكافأة ومستوى الإبداع لدى معلمات رياض الاطفال؟

#### أهمية البحث

تناول هذا البحث اهم مرحلة من مراحل التعليم الا وهي مرحلة رياض الاطفال هذه المرحلة التي تتشكل فيها الاسس المكونة لشخصية الفرد. وهي المرحلة التي ينتقل فيها الطفل من العلاقة المحددة بأسرته إلى علاقات اجتماعية خارج المنزل ضمن نظام تربوي تعليمي "جديد يلتقي فيه بالأقران والمعلمات والموظفين العاملين في الروضة فتتوسع دائرة علاقاته الاجتماعية وينمو ويتطور في جوانب متعددة منها الجسمانية العقلية والاجتماعية" (الخوالة، 2016: 12).

ويتبلور دور المعلمات في قدراتهن "على استخدام المهارات الادائية والتعليمية والابداعية وتوظيف الادوات الوسائل والاساليب الفعالة لتحقيق اهداف التربية والتعليم في هذه المرحلة المهمة". وان العمل في هذه المؤسسة التربوية يتطلب تعاون الهيئة التعليمية فيما بينها لتحقيق الاهداف الوظيفية وتطوير الاداء الابداعي وصولاً الى الارتقاء بمستوى الاداء الوظيفي الابداعي ( الشيخ ، ٢٠٠٢ : 51).

وتكمن اهمية البحث في كون يتعلق بالأبداع وابرار أهميته في المؤسسات التربوية وبشكل خاص في رياض الاطفال من حيث تشجيع على استخدام المعلمات للأبداع في عملهن "حيث تبرز اهمية الابداع لدى المعلمات في اكتشاف قدراتهن الذاتية وزيادة مستوى الثقة بالنفس والابداع يحفزهن على استخدام الفرص والشعور بأهمية التفكير بطرق ابداعية واستخدام اساليب جديدة وتنفيذ البرامج بطرق مبتكرة لتحقيق الاهداف بالإضافة الى ان الابداع يعطي فرص للمعلمات لتنمّع بحرية الاختيار واستخدام الخيال والتعبير عن الراي وتنفيذ للبرامج التربوية بطرق مبتكرة وبالتالي هذا يولد الشعور بالحماس والرغبة بالاستمرارية لتطوير النمو المهني الابداعي لديهن"، ويكون دور اسهام المكافأة المعنوي او المادي له تأثير كبير على ابداعهن وتحفيزهن و تُقدّر جهودهم وتُكافأ بطريقة مجدية وتتضمن اسهام المكافآت عدة عوامل، منها: الراتب، والمكافآت الإضافية، والترقية، والتقدير، والثناء. ويكون ذلك رضا المعلمات، وأداؤهم، ودافعيتهم، ومعدل ابداعهن الوظيفي( جمال ، ٢٠١٨ : ٩٣).

وان المتغيرات النفسية والدافعية الاكاديمية مما يدل على ان العوامل التحفيزية تساهم في رفع مستوى الابداع والاداء(كاظم، 2025: 664). وان نجاح المعلمات في دورها المهني الابداعي واستخدامها لطرق

مختلفة من "الأساليب وتوليد لأفكار الجيدة وحلها للمشكلات بطرق ابداعيه، يساهم في تنشيط وتعزيز اداء المؤسسة التعليمية وهذا بدوره سوف يعكس ايجابا على المخرجات التعليمية ويساهم في تكوين اجيال مبدعة تساهم في التقدم العلمي" ( عبد الحميد ، ٢٠١٨ : ٦٤ ). " يعكس ارتفاع مستوى إبداع المعلمة (المسهمة بالمكافأة) مباشرة على الأطفال من خلال تطوير مهارات الطلاقة والمرونة والأصالة لدى الطفل ، وايضا قدرة المعلمة على تصميم أنشطة حركية وترويحية مبتكرة تساهم في بناء شخصية الطفل المتزنة ،وان المهارات الإبداعية للمعلمة كمدخل لجودة الأداء المهني في رياض الأطفال". وان واقع ومدى ممارسة الإبداع والابداع التربوي في رياض الاطفال ودرجة اسهام المكافأة له تأثير على المعلمات وبالتالي على العملية التعليمية.

### الأهمية النظرية

تكون المعرفة علمية حول العلاقة بين المكافأة والإبداع في المجال التربوي و يسלט الضوء على دور اسهام المكافأة في تطوير الأداء المهني والابداعي للمعلمات وايضاً المتعلقة برياض الأطفال والإبداع التربوي.

### الأهمية التطبيقية

يساعد ذلك إدارات رياض الأطفال في تطوير وتحسين نظام اسهام المكافآت و يسهم في تعزيز الإبداع لدى المعلمات وتحديث وتنمية جودة العملية التعليمية للأطفال.

### اهداف البحث

يهدف البحث التعرف الى:-

- ١- التعرف على اسهام المكافأة لمعلمات رياض الأطفال .
- ٢- الكشف عن مستوى الابداع لمعلمات رياض الأطفال .
- ٣- العلاقة الارتباطية بين المكافأة ومستوى الابداع لمعلمات رياض الأطفال.

### حدود البحث

حدود بشرية : معلمات الرياض. حدود مكانية : محافظة واسط / قضاء العزيزية .حدود زمانية : 2025-2026 .

### تحديد المصطلحات

اولاً: اسهام المكافأة

عرفه كل من:

- ١- (الشرع، 2012):  
"الدور أو التأثير الذي تؤديه المكافآت المادية أو المعنوية في تحفيز الأفراد وتعزيز أدائهم وسلوكهم المهني، بما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة ورفع مستوى الإنتاجية والإبداع لديهم. وتعد المكافأة أحد أدوات التحفيز التنظيمي التي تستخدمها المؤسسات لتشجيع العاملين على بذل مزيد من الجهد وتحقيق أداء أفضل"(الشرع، 2012: 40).

- ٢- (Silver، 2021):

التقدير والتعويض (المادي أو غير المادي) الذي يمنح للموظفين نظير جهودهم وانجازاتهم وقيمتهم المضافة للمؤسسة، ويهدف هذا الى تحفيز الاداء وتعزيز السلوك الايجابي وزيادة التفاعل وغالباً ما يشمل الراتب والمكافآت او التقدير العلني (Silver,2021: 32).

### ثانياً: الابداع

عرفه كل من:

1- (Sherbiny,2002):

"عملية تشير إلى مجموعة من المقدرات والسمات والعوامل التي تظهر في سلوك الشخص المبدع بدرجة عالية" (Sherbiny,2002:98).

2- (Dairi,2011):

"تطبيق فكري طورت داخل المنظمة وهو عملية ذاتية متجددة تتسم بالأصالة والحدثة في آن واحد، وانها تقدم فائدة مقبولة للمجتمع وانها نتاج تفاعل وتكون جديدة عند تطبيقها" (Dairi,2011:55).

### ثالثاً : معلمات رياض الاطفال

عرفه كل من:

1- (عامر، 2008):

" هو شخصية تربوية يتم اختيارها من خلال مجموعة من المعايير المتعلقة بالسمات والخصائص البدنية والعقلية والاجتماعية والأخلاقية والعاطفية المناسبة لمهنة تعليم الأطفال. " (عامر، 2008: 63).

### الفصل الثاني

#### أولاً: مفهوم المكافأة

المكافأة هي " مجموعة الحوافز المادية أو المعنوية التي تقدمها المؤسسة للعاملين تقديراً لجهودهم وتشجيعاً لهم على تحسين الأداء".

وتعد المكافآت من "أهم العوامل المؤثرة في دافعية العاملين، حيث تساعد في زيادة الرضا الوظيفي وتحسين الأداء والإنتاجية" (ابو الرب، 2009: 55).

#### أنواع المكافآت

1- المكافآت المادية : مثل الرواتب الإضافية، الحوافز المالية، المكافآت السنوية.

2- المكافآت المعنوية :مثل الشهادات التقديرية، كلمات الشكر، الترقية، والتقدير الاجتماعي.

#### المكافآت وتأثيرها على دافعية المعلمات في الرياض الحكومية

تضمنت المكافآت عدة عوامل، منها: الراتب، والمكافآت الإضافية، وتسهيل الحصول على الساعات المعتمدة، والترقية، والتقدير، والثناء، تدل على أن التباين في الدافعية يمكن تفسيره بالاختلافات في كلا المتغيرين المستقلين، وهما: رضا المعلمات، وأداؤهم، ودافعتهم، ومعدل دورانهم الوظيفي.

ونظراً لأن المعلمات، باختلاف مؤهلاتهن وشهادتهن وخبرتهن وتجاربهن، قد لا يكونون جميعاً متحمسين بنفس الطريقة، فمن الضروري تحديد عامل تحفيزي محدد للمعلمات في الرياض. إلى جانب ذلك، ينبغي أن تولي الدراسات المستقبلية اهتماماً دقيقاً بالتحقيق في عوامل تحفيز معلمات الرياض اللاتي يعملن كمربيات في مرحلة الطفولة المبكرة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أيضاً مراعاة بعض المتغيرات الأخرى مثل معتقدات الكفاءة الذاتية، ومشاركة الوالدين في تنمية الأطفال (Yanzhen,2023:464).

## النظريات التي فسرت اسهام المكافأة

### 1- نظرية التعزيز – سكر (Skinner)

"تقوم على أن السلوك الذي يُكافأ يتكرر، المكافآت (مادية أو معنوية) تعزز السلوك الإيجابي. عندما تُكافأ معلمة رياض الأطفال على أفكارها الجديدة أو أساليبها المبتكرة، يزداد دافعها لتكرار السلوك الإبداعي، الدافعية تعتمد على توقع المعلمة أن جهدها سيؤدي إلى أداء جيد اقتناعها بأن الأداء الجيد سيكافأ إذا شعرت المعلمة أن الإبداع سيُقابل بتقدير أو مكافأة، فإن مستوى الإبداع لديها يرتفع" (ابو لبد، 2013: 98).

### 2- نظرية الحاجات – ماسلو (Maslow)

المكافأة تُشبع حاجات: التقدير - تحقيق الذات. إشباع حاجة التقدير لدى المعلمة يعزز ثقتها بنفسها، ما ينعكس إيجاباً على إنتاج أفكار إبداعية داخل الصف. عوامل محفزة (الإنجاز، التقدير)، عوامل وقائية (الراتب، ظروف العمل) التقدير والمكافأة المعنوية تُعد من العوامل المحفزة التي ترفع مستوى الإبداع لدى المعلمات" (Yanzhen, 2023: 466).

### الدراسات السابقة التي تناولت اسهام المكافأة

1- دراسة يونس (2014) الموسومة "أثر المكافآت المادية على دافعية التحصيل الدراسي لدى طلاب الصف الثالث الابتدائي في اللغة الفرنسية":

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر الحوافز المادية على دافعية التحصيل الدراسي لدى طلاب الصف الثالث الابتدائي في اللغة الفرنسية. استُخدم المنهج التجريبي، حيث طُبّق مقياس دافعية التحصيل الدراسي مرتين، اختبار قبلي واختبار بعدي، بعد تقديم الحوافز المادية. خلصت الدراسة إلى وجود أثر للحوافز المادية على دافعية التحصيل الدراسي لدى طلاب الصف الثالث الابتدائي في اللغة الفرنسية. كما وُجدت اختلافات في دافعية التحصيل الدراسي لدى طلاب الصف الثالث الابتدائي في اللغة الفرنسية تبعاً لمتغيري الجنس والسن القانونية (يونس، 2014: 105).

2- دراسة (كرادشه، 2019) الموسومة "درجة اهتمام المعلمين بنظام المكافآت والحوافز في المدارس الابتدائية في تونس".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى اهتمام المعلمين بنظام المكافآت والحوافز في المدارس الابتدائية التونسية. وأظهرت الدراسة أن مستوى اهتمام المعلمين بهذا النظام كان مرتفعاً. كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في مستوى اهتمام المعلمين بنظام المكافآت والحوافز في المدارس الابتدائية التونسية بناءً على الجنس أو سنوات الخبرة. ومع ذلك، فقد أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في مستوى اهتمام المعلمين بنظام المكافآت والحوافز في المدارس الابتدائية التونسية" (كرادشه، 2019: 283).

### ثانياً: مفهوم الإبداع

الإبداع هو القدرة على إنتاج أفكار أو أساليب جديدة ومبتكرة تساعد في حل المشكلات أو تطوير العمل. ويعد الإبداع من "أهم الصفات التي يجب أن تتوفر لدى المعلم، لأنه يساعد في تطوير أساليب التدريس وتنمية التفكير لدى الأطفال. كما تشير الدراسات إلى أن الدافعية الداخلية والبيئة الداعمة تؤثر بشكل كبير في تنمية الإبداع لدى المعلمين" (صادق، 2002: 109).

### الخصائص العامة للإبداع

- 1- يتطلب الإبداع قدرات ذهنية مثل مهارات حل المشكلات، والطلاقة، والأصالة، والمرونة، والتركيز المستمر على الأهداف.
- 2- الإبداع عملية متعددة المراحل تُفضي إلى فكرة أو عمل جديد.
- 3- لا يكون جهد الإبداع ونتائجه بالضرورة ملموسين؛ فقد يتخذان شكل منتج، أو خدمة، أو فكرة، أو رؤية محددة (الطيب، 1998: 28).

### خصائص المعلم المبدع

- 1- استخدام طرق تدريس متنوعة.
- 2- القدرة على ابتكار أنشطة تعليمية.
- 3- المرونة في التعامل مع الأطفال.
- 4- تشجيع التفكير والخيال لدى الأطفال.
- 5- العلاقة بين المكافأة والإبداع

### مهارات الإبداع

الطلاقة والتي يمكن تعريفها "بقدرة الفرد على توليده لأفكار عديده حسب الموقف بسرعه وسهولة خلال مدة زمنية قياسية" فالفرد المبدع متفوق من حيث عدد الأفكار وكميتها في موضوع معين، "وفي وحده زمنيه محددة ثابتة، بالمقارنة مع غيره اي ان الفرد المبدع يمتلك درجة عالية من القدرة على سبولة الافكار وسهولة توليدها" (المشني، 2016: 34).

المرونة يتسم الفرد المبدع بقدرته على أن يكون "مرن قابل لإعادة تشكيل افكاره وترتيبها وسهولة التكيف وتغيير وجهة نظره بما يتناسب مع الموقف وعدم التعصب لفكره معينه". (بوفتين ٢٠١٢، ١٨).

### مستويات الإبداع

ذكر محمد (٢٠١٩) في دراسته على ان الإبداع يتكون من ثلاثة مستويات

- 1- ابداع على مستوى فردي: يتمثل هذا المستوى بالقدرات والسمات التي يمتلكها الفرد والتي تجعل منه شخص مبدع مثل الصفات الشخصية كالذكاء والعلاقات الاجتماعية وكل الظروف والعوامل المساعدة التي تقدمه كشخص مبدع في بيئته.
- 2- ابداع على مستوى الجماعات وهذا المستوى من الإبداع يظهر في جماعات محددة تعمل بشكل جماعي لتنفيذ أفكار جديدة تسعى الى تطوير العمل وزيادة الانتاجية ضمن المجموعة الواحدة وذلك بالتعاون بين افراد المجموعة وبتنفيذ افكار جديده والتوصل الى حلول ذات طابع ابداعي في حل المشكلات.
- 3- ابداع على مستوى المنظمات يجمع هذا المستوى بين الإبداع على مستوى فردي والإبداع الجماعات ضمن منظومة واحدة والتي تتميز بإمكانياتها وقدراتها على التطوير والتقدم بدون الحاجة الى تدخل عوامل خارجية لمساندتها واعطائها افكار ابداعية. وتتميز هذه المنظمات بانها ذات طابع تنظيمي داخلي جيد يمكنها من التعامل مع كافة التحديات حتى وان كانت غير محددة مسبقا. (محمد ، 2019: 74)

### طبيعة العلاقة بين المكافأة والإبداع

- أ- تعزيز الأداء المهني: "تسهم المكافآت في تحويل العمل من مجرد وظيفة روتينية إلى عملية ممتعة وجذابة، مما يدفع المعلمة للسعي نحو تحقيق أهداف الروضة العليا بجهد أكبر".
- ب- تنمية الكفايات الإبداعية: "تدعم الحوافز قدرة المعلمة على ابتكار أساليب تعليمية جديدة، مثل استخدام "الدراما الإبداعية" أو "القصص" لتنمية مهارات التفكير لدى الأطفال".
- ت- التحفيز الخارجي والداخلي: "تعمل المكافأة (سواء كانت مادية أو معنوية من قبل الإدارة) كعامل تحفيز خارجي يولد رغبة داخلية لدى المعلمة في التجدد المستمر وتقديم "نسخة رائدة" من الأداء بدلاً من تكرار تجارب الآخرين" (ابو صلاح، 2024: 464).

## إسهام الإدارة في تحفيز الإبداع

أ- توفير بيئة محفزة: "تقديم المكافآت التي تشعر المعلمة بالتقدير، مما يرفع من مستوى "إبداعها الانفعالي" وقدرتها على فهم وتوظيف خبراتها المحيطة بشكل مبتكر".  
ب- دعم المبادرات الجديدة: "عدم إهمال الأفكار الجيدة التي تفتقر لآليات التنفيذ، بل وضعها في الحسبان ومناقشتها، مما يعزز ثقة المعلمة في طرح حلول إبداعية للمشكلات التربوية".  
تأثير المكافآت لمعلمات رياض الأطفال على الأداء الإبداعي

يشير الأداء التعليمي الإبداعي لدى المعلمات إلى السلوكيات التي تهدف إلى تنمية الصفات الإبداعية لدى الأطفال. وتشمل هذه السلوكيات استكشاف وتطوير أساليب التدريس. والنماذج التنظيمية التعليمية، ومحتوى المناهج، وأساليب التدريس أثناء العملية التعليمية، وتستلزم التنفيذ الإبداعي للمسؤوليات التعليمية. يُعدّ تحسين قدرة المعلمات على الابتكار ضروريًا لتعزيز التنمية المستدامة وعالية الجودة للتعليم. وعلى وجه الخصوص، يلعب السلوك التدريسي الابتكاري لمعلمي مرحلة ما قبل المدرسة دورًا بالغ الأهمية في تنمية إبداع أطفال هذه المرحلة. ولا يقتصر دور برنامج التطوير المهني المستمر لمعلمي الطفولة المبكرة على المساعدة فقط.

لا يقتصر دور التدريس الإبداعي على اكتشاف اهتمامات الأطفال وإمكاناتهم فحسب، بل يعزز أيضًا شخصياتهم الابتكارية. بالمقارنة مع أساليب التعلم التقليدية القائمة على التلقين، يشجع التدريس الإبداعي من قبل المعلمات للأطفال على التفكير بشكل مستقل، والمشاركة بنشاط، والتعبير عن أنفسهم بحرية. من المرجح أن يتطور الأطفال، بتوجيه من التدريس الإبداعي، إلى محترفين مبدعين. علاوة على ذلك، يُعد برنامج التطوير المهني المستمر لمعلمي رياض الأطفال وسيلة فعالة للتطوير المهني الشخصي. التدريس مهنة إبداعية للغاية، ولا يمكن للمعلمات تحقيق قيمتهن المهنية الجوهرية والتقدم نحو التطوير المهني المتقدم إلا من خلال التحديث المستمر لقاعدة معارفهن، وتجاوز القيود المعرفية، وتبني مفاهيم وأساليب تعليمية جديدة خلال تطورهن المهني (Rofina, 2019: 58).

## النظريات التي فسرت الإبداع

### 1- نظرية أرسطو في الإبداع:

اعتقد أرسطو " أن العمليات الإبداعية تخضع لقوانين الطبيعة، مركزًا على دور الطبيعة في إنتاج الأعمال الإبداعية، التي قد تحدث تلقائيًا أو مصادفةً. ورأى أرسطو أن الإبداع خاضع لقوانين الطبيعة؛ فالطبيعة تُنتج المواد، وهذه المواد تُنتج مواد أخرى للحرف. وتنشأ جميع هذه الحرف إما من المهارة أو من الأفكار، وبعضها يحدث تلقائيًا أو مصادفةً بطرق أخرى. ورأى أرسطو أن الطبيعة والحياة هما في نهاية المطاف من يتحكمان في مستوى إبداع الفرد" (Dineen, 2005: 24).

### 2- نظرية كانت في الإبداع:

"اعتقد كانت أن العبقرية هي التي تضع القوانين، مؤكدًا بذلك العلاقة بين الإبداع والموهبة والعبقرية. واعتبرها تمييزًا طبيعيًا نابغًا من خيال الفرد الحر. ونظر كانت إلى الإبداع على أنه عملية تلقائية طبيعية توفر القواعد لأي نشاط؛ لذا فهو عامل موجّه وموهبة أصيلة غير تقليدية للإنتاج" (Dineen, 2005: 24).

### 3- نظرية أفلاطون في الإبداع:

اعتقد أفلاطون " أنه لا وجود للإبداع الشخصي، بل ينبع الإبداع من قوة إلهية خارجية تُسمى الإلهام. ربط أفلاطون بين الإبداع والإلهام، موضحةً أن الإبداع، في رأيه، يأتي في لحظة محددة ثم ينتهي. الإبداع، في نظره، أشبه بالوحي؛ فهو قوة جبارة تدفع الفرد وتتحكم به. لم ينسب أفلاطون هذه الظاهرة إلى عقل الفرد أو ذكائه، بل إلى قوى سماوية تمنحه الإبداع متى شاء" (Dineen, 2005: 25).

## الدراسات السابقة التي تناولت الابداع

1- دراسة جيوسي (٢٠١٤) الموسومة (دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع في المدارس الفلسطينية من وجهة نظر المديرين والمعلمين بمدينة قلقيلية) :

"هدفت الدراسة الى التعرف إلى دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع في المدارس الفلسطينية من وجهة نظر المديرين والمعلمين بمدينة قلقيلية، وقد تم أخذ عينة ضمت (٢٥٠) مديراً ومعلماً، قام الباحث بإعداد استبانة من (٢٩) فقرة، موزعة على ثلاثة مجالات. وتم التحقق من صدق أدوات الدراسة وثباتها. أظهرت نتائج الدراسة أهمية دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع في المدارس، وأشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع في المدارس الحكومية، تعزى لمتغير نوع الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة" (جيوسي ٢٠١٤: ٣٢ - ٦٢).

2- دراسة حجازي واخرون (٢٠١٩) الموسومة (درجة ممارسة الإدارة المدرسية لدورها في تنمية الإبداع وعلاقتها بالأداء المدرسي من وجهة نظر معلمي المدارس الابتدائية):

" هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى اضطلاع إدارة المدرسة بدورها في تعزيز الإبداع وعلاقته بالأداء المدرسي من وجهة نظر معلمي المرحلة الابتدائية في منطقة النقب الواقعة ضمن الخط الأخضر. تم اختيار عينة عشوائية مكونة من 417 فرداً. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات بعد التحقق من صحتها وموثوقيتها. تشير نتائج الدراسة إلى أن مدى اضطلاع إدارة المدرسة بدورها في تعزيز الإبداع كان مرتفعاً. وبالمثل، وجدت الدراسة أن الأداء المدرسي في جميع جوانبه كان مرتفعاً أيضاً، وأن هناك ارتباطاً إيجابياً بين دور إدارة المدرسة في تعزيز الإبداع والأداء المدرسي من وجهة نظر المعلمين. " (حجازي واخرون، 2019: 815-834).

## الفصل الثالث : منهجية البحث وإجراءاته

### اولاً: مجتمع البحث

"هو جميع الافراد او الاشخاص او الاشياء الذين يكونونموضوع مشكلة البحث"(الشايب،2009: 105). يشمل مجتمع البحث على معلمات الرياض الحكومي في محافظة واسط للعام الدراسي(2025-2026).

### ثانياً: عينة البحث

تعرف بأنه"تمثل مجتمع البحث وهي العينة التي تكون خصائصها ممثلة لخصائص المجتمع المسحوبة منه"(الشايب، 2009: 56) اقتصرت عينة البحث على معلمات الرياض الحكومية في محافظة واسط حيث بلغت(150) معلمة التي تم اختيارهم بطريقة عشوائية للاجابة على مقياس اسهام المكافأة وعلاقتها بمستوى الابداع لدى معلمات رياض الاطفال.

### ثالثاً: اداة البحث

تم بناء المقياسيين بعد الاطلاع على الادبيات والنظريات والدراسات السابقة و تكون المقياسيين من(12) فقرة وبدائل المقياس(دائماً، احياناً، نادراً)، لقياس السمة المطلوبة اسهام المكافأة وعلاقتها بمستوى الابداع لدى معلمات رياض الاطفال.

الإجراءات الإحصائية لتحليل الفقرات :

أ- القوة التمييزية لفقرات المقياس :

لتحقيق ذلك قامت الباحثة بتطبيق مقياسي أسهام المكافأة ومستوى الابداع على عينة عشوائية من معلمات رياض الاطفال بلغ عددهن (150) معلمة، إن عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل بلغ (82) استمارة. تم تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين مقياسي أسهام المكافأة ومستوى الابداع ، وتعد الفقرة مميزة إذا كانت القيمة التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية ، والبالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (80) ، عدا الفقرات (4-5-12) في مقياس أسهام المكافأة ، والفقرتين (5-7) في مقياس مستوى الابداع ، وبهذا فان باقي فقرات مقياسي أسهام المكافأة ومستوى الابداع مميزة كما في الجدول (1)و(2)

### جدول (1)

#### قوة تمييزية لمقياس أسهام المكافأة

فقرة ضمن مقياس	مجموعة	المتوسط الحسابي	انحراف معياري	محسوبة	دلالة
1	عليا	2.8	0.4	3.75	داله
	دنيا	2.43	0.49		
2	عليا	2.2	0.56	5.35	داله
	دنيا	1.51	0.6		
3	عليا	2.83	0.38	6.10	داله
	دنيا	2.27	0.45		
4	عليا	3	0	4.55	داله
	دنيا	2.66	0.48		
5	عليا	3	0	0	غير داله
	دنيا	3	0		
6	عليا	2.95	0.22	-1.43	غير داله
	دنيا	3	0		
7	عليا	2.73	0.45	3.08	داله
	دنيا	2.51	0.51		
8	عليا	2.83	0.38	4.23	داله
	دنيا	2.41	0.5		
9	عليا	2.83	0.38	6.10	داله
	دنيا	2.27	0.45		
10	عليا	2.83	0.38	4.80	داله
	دنيا	2.37	0.49		
11	عليا	2.76	0.43	3.30	داله
	دنيا	2.41	0.5		
12	عليا	3	0	1	غير داله
	دنيا	2.98	0.16		

### جدول (2)

#### القوة التمييزية لمقياس مستوى الابداع باستعمال المجموعتين الطرفيتين

رقم الفقرة ضمن المقياس	مجموعة	وسط الحسابي	انحراف معياري	تائية محسوبة	دلالة
1	عليا	3	0	2.62	داله
	دنيا	2.85	0.36		
2	عليا	2.63	0.49	5.56	داله
	دنيا	2.12	0.33		
3	عليا	2.83	0.38	4.80	داله
	دنيا	2.37	0.49		
4	عليا	3	0	4.31	داله
	دنيا	2.68	0.47		
5	عليا	3	0	0	غير داله
	دنيا	3	0		
6	عليا	3	0	3.32	داله
	دنيا	2.73	0.26		
7	عليا	2.51	0.51	0.44	غير داله
	دنيا	2.46	0.5		
8	عليا	2.8	0.4	5.37	داله
	دنيا	2.29	0.46		
9	عليا	2.83	0.38	4.80	داله
	دنيا	2.37	0.49		
10	عليا	2.78	0.42	4.41	داله
	دنيا	2.34	0.48		
11	عليا	2.83	0.38	3.96	داله
	دنيا	2.44	0.5		
12	عليا	2.98	0.16	2.28	داله
	دنيا	2.83	0.38		

ب- علاقة درجة فقره بالدرجة الكليه للمقياس (صدق الفقره)

لتحقيق ذلك استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات مقياسي أسهام المكافأة ومستوى الابداع ل (150) استمارة درجة حرية (148) يتضح من ذلك الارتباط جميعاً دال احصائياً كما موجود في جدول (3-4) .

### جدول (3)

صدق فقرات لمقياس أسهام المكافأة

فقره	معامل الارتباط	دلالة	فقره	معامل الارتباط	دلالة	معامل الارتباط	دلالة	فقره
1	0.32	داله	5	سقطت في التمييز	9	0.51	داله	

داله	0.39	10	سقطت في التمييز	6	داله	0.40	2	
داله	0.29	11	داله	0.19	7	داله	0.51	3
سقطت في التمييز		11	داله	0.33	8	داله	0.22	4

جدول (4)

صدق فقرات مقياس مستوى الابداع

دلاله	معامل ارتباط	فقره	دلاله	معامل ارتباط	فقره	دلاله	معامل ارتباط	فقره
دالة	0.46	9	سقطت في التمييز		5	داله	0.28	1
دالة	0.38	10	دالة	0.26	6	دالة	0.34	2
دالة	0.26	11	سقطت في التمييز		7	دالة	0.46	3
دالة	0.20	12	دالة	0.38	8	دالة	0.28	4

ت - الوسائل الاحصائية لمقياسي أسهام المكافأة ومستوى الابداع :

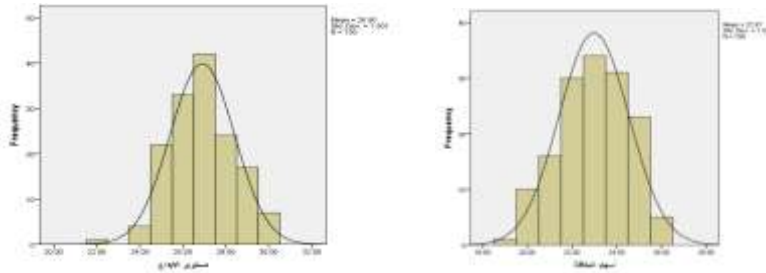
بعد تطبيق مقياسي أسهام المكافأة ومستوى الابداع على أفراد عينة البحث البالغ عددهم (150) حصلت الباحثة على عدد من المؤشرات الإحصائية الموضحة في الجدول (5) ، ولما كان توزيع درجات أفراد العينة على المقياس توزيعاً اعتدالياً شكل (1-2)

جدول (5)

الوسائل الاحصائية لمقياسي أسهام المكافأة ومستوى الابداع

مستوى الابداع	أسهام المكافأة	المقياس المؤشر
26.9	22.97	Mean المتوسط
27	23	Median الوسيط
27	23	Mode المنوال
1.50	1.57	الانحراف المعياري Std.Dev
-0.20	-0.06	Skewness الالتواء
-0.06	-0.61	Kurtosis التقلطح
22	19	أقل درجة Minimum
30	26	أعلى درجة

		Maximum
--	--	---------



### ث - ثبات مقياسي أسهام المكافأة ومستوى الإبداع :

يعد الثبات من الخصائص السيكومترية<sup>1</sup> التي يجب التحقق منها لبيان صلاحية استعمال المقياس ، فضلا عن الصدق مما يجعله أكثر قوة ومثانة في ما أعد لقياسه ، إذ تعتمد صحة القياس على مدى ثبات نتائجه فالمقياس الثابت يعطي النتائج نفسها تقريبا إذا قاس الخاصية المراد قياسها نفسها لمرات متتالية<sup>2</sup> وقد تحققت الباحثة من ثبات مقياسي أسهام المكافأة ومستوى الإبداع بطريقه ألفا كرونباخ ، وكان الثبات (0.71) لمقياس أسهام المكافأة ، و (0.73) لمقياس مستوى الإبداع .

### ج- وسائل الإحصائية :

أعدت الباحثة على برنامج (SPSS) في استخراج النتائج واستخدمت:

- ١- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين : لمقياسي أسهام المكافأة ومستوى الإبداع .
- ٢- معامل ارتباط بيرسون
- ٣- لاستخراج الثبات بطريقة ألفا لمقياسي أسهام المكافأة ومستوى الإبداع .
- ٤- الاختبار التائي لعينة واحدة : لمقياسي أسهام المكافأة ومستوى الإبداع .

## الفصل الرابع: نتائج البحث ومناقشتها

### الهدف (1) : التعرف على أسهام المكافأة لدى معلمات رياض الاطفال.

لتحقيق هذا الهدف تم تطبيق مقياس أسهام المكافأة على معلمات الرياض عددهن (150) معلمة ، وكان وسط حسابي (22.97) وبانحراف المعياري (1.57) ، المتوسط الفرضي (1)<sup>1</sup> للمقياس والبالغ (18) درجة ، واستخدم اختبار تائي لعينة واحدة واتضح هنالك فروق دالة إحصائياً وكان للمتوسط حسابي، وان تائية أعلى من الجدولية ويبين ذلك جدول(6).

## جدول (6)

### الاختبار التائي لمقياس أسهام المكافأة

<sup>1</sup> تم استخراج المتوسط الفرضي لمقياس (أسهام المكافأة) وذلك من خلال جمع أوزان بدائل المقياس الثلاثة وقسمتها على عددها ثم ضرب الناتج في عدد فقرات المقياس والبالغة (9) فقرة.

عينة	وسط الحسابي	انحراف معياري	متوسط الفرضي	تائية محسوبة	التائية الجدولية	درجة الحرية	دلاله
150	22.97	1.57	18	38.76	1.96	149	دال

تشير نتيجة الجدول (6) الى ان عينة البحث المعلمات لديهن أسهام المكافأة بمستوى مرتفع. اظهرت النتائج ان لدى معلمات الرياض مستوى اسهام المكافأة مرتفعاً، يدل هذا على ان المعلمات لديهن ادراك الكبير لأهمية المكافأة (المادية او المعنوية) في تعزيز وتنمية وتطوير الاداء المهني. وعلى ضوء النظريات حيث تسهم المكافآت في زيادة دافعية وتحفيز على تقديم اداء مهني افضل ويعزز من جودة الاداء الوظيفي والتعليمي والتفاعلي مع الاطفال.

### الهدف (2) : الكشف عن مستوى الابداع لدى معلمات رياض الاطفال.

لتحقيق هذا الهدف تم تطبيق مقياس مستوى الابداع على معلمات عددن (150) معلمة ، تبين من نتائج ان وسط (26.9) وانحراف معياري (1.50) ، متوسط الفرضي (2) للمقياس ويكون (20) ، وبستخدم الاختبار التائي لعينة واحدة اتضح فرق دال إحصائياً ولصالح وسط حسابي ، وان التائية أعلى من الجدولية ويبين ذلك جدول(7).

### جدول (7)

#### الاختبار التائي لمقياس مستوى الابداع

حجم العينة	وسط الحسابي	انحراف معياري	وسط الفرضي	محسوبة	جدولية	درجة حرية	دلاله
150	26.9	1.50	20	56.32	1.96	149	دال

تشير نتيجة الجدول (7) الى ان عينة البحث معلمات الرياض لديهم مستوى الابداع بمستوى مرتفع. يتبين من النتائج ان معلمات الرياض لديهن مستوى مرتفع في الابداع ويشير ذلك الى ان امتلاكهن مهارات عالية في التفكير الابداعي واستخدام اساليب مبتكرة وحديثة ومتطورة للتدريس ، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء النظريات ان البيئة التعليمية الداعمة تسهم في تنمية الابداع لدى معلمات الرياض. وايضا يعكس ذلك الابداع الذي يسهم في نجاح وتنمية وتحسين تعلم الطفل ، وان نجاح المعلمات الرياض يكمن في التدريب المستمر والخبرة المهنية واستخدام الوسائل التعليمية الحديثة والمطورة.

### الهدف (3): تعرف العلاقة الارتباطية بين أسهام المكافأة ومستوى الابداع لدى معلمات رياض الاطفال.

لتحقق العلاقة الارتباطية استخدم معامل ارتباط (بيرسون) لمقياس أسهام المكافأة ومستوى الابداع ، واتضح من نتائج يوجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً بين أسهام المكافأة ومستوى الابداع ويبين ذلك جدول(8) .

### جدول (8)

#### علاقة بين أسهام المكافأة ومستوى الابداع

<sup>2</sup> تم استخراج المتوسط الفرضي لمقياس (مستوى الابداع) وذلك من خلال جمع أوزان بدائل المقياس الثلاثة وقسمتها على عددها ثم ضرب الناتج في عدد فقرات المقياس والبالغة (10) فقرة.

القيم	المؤشر	المتغيرين
0.63	ارتباط محسوب	أسهام المكافأة
0.15	جدولية	
148	درجة حريه	
		مستوى الابداع

من خلال النتائج جدول (8) اتضح ان هناك علاقة طردية دالة احصائياً بين اسهام المكافأة ومستوى الابداع لدى معلمات الرياض، مما يدل على ان زيادة المكافأة (المادية او المعنوية) تسهم في رفع مستوى الابداع وتتمي وتغزز الدافعية نحو الاداء المهني الوظيفي المتميز.

#### الاستنتاجات:

- 1- ان معلمات رياض الاطفال لديهن أسهام المكافأة بمستوى مرتفع.
- 2- معلمات الرياض يتمتعن بمستوى الابداعي مرتفع.
- 3- توجد علاقة طردية دالة احصائياً بين اسهام المكافأة ومستوى الابداع لدى معلمات الرياض.

#### التوصيات:

- 1- تعزيز نظام المكافأة(المادي والمعنوي) وتطويره داخل مؤسسات رياض الاطفال بما يدعم الاداء الابداعي للمعلمات.
- 2- توفير بيئة تعليمية داعمة للابداع تشجع المبادرة والابتكار بما يتوافق مع مبادئ الابداع التربوي.

#### المقترحات:

- 1- اجراء دراسة مماثلة على مراحل تعليمية اخرى.
- 2- اجراء دراسة ماهيه دور الادارة التربوية في تفعيل الانظمة للمكافآت وتأثيره على الابداع.

#### المصادر

أ- المصادر العربية:

- أبو الرب، معن،(2009):مدى استخدام الحوافز من قبل المعلمين لدى طلبة المرحلة الأساسية الدنيا في مدارس جنين، مجلة دار الحكمة لنشر الابحاث،1(2)،63-98.
- ابو صلاح،فاتن(2024): درجة توافر ثقافة الابداع لدى معلمات رياض الاطفال في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرات،مجلة التربوية الاردنية، مجلد(9)، العدد(2).
- ابو لبد، محمود (2013):اثر برنامج مقترن بالحوافز المعنوية لدى طلبة الصف السابع في مدارس بنها(رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الإسكندرية.
- بوقتين، فاطمة عبد الرضا(2012): درجة اسهام مديرات رياض الاطفال في تنمية الابداع التربوي وعلاقتها بالولاء التنظيمي من وجهة نظر المعلمات في دولة الكويت(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الاوسط،عمان.
- جمال، لينا(2018): الادارة والاشراف التربوي في رياض الاطفال، دار ابن النفيس للنشر والتوزيع.
- جيوسي،مجدي(2014): دور الادارة المدرسية في تنمية الابداع في المدارس الفلسطينية من وجهة نظر المديرين والمعلمين، المؤتمر الوطني للابداع في التعليم والتعلم:من السياسة الى الممارسة.
- حجازي، عبد الحكيم، سالم جمعة،رمي(2019): درجة ممارسة الادارة المدرسية لدورها في تنمية الابداع وعلاقتها بالاداء المدرسي من وجهة نظر معلمي المدارس الابتدائية في منطقة النقب، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد(27)، العدد(2).
- الخالدة،ناصر(2016): بناء برنامج تدريبي لمعلمات رياض الاطفال قائم على نظرية الاهتمامات واختبار اثره في تنمية كفاياتهن التعليمية ومهارات التواصل لدى طلبتهن، مجلة دراسات العلوم التربوية،مجلد(43)، العدد(1).

- الشايب، عبد الحافظ (2009): أسس البحث التربوي، دار وائل للنشر، ط1.
- الشرع، ابراهيم (2012): مدى تأثير كل من الحوافز المعنوية لدى طلبة الصف الثالث الاساسي من كلا الجنسين، مجلة العلوم التربويه، جامعة اليرموك، 13(1).
- الشيخ، سمية صالح (2002): اتجاهات الفكر التربوي في مجال الطفولة، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، مصر.
- صادق، مصطفى (2002): السلوك الابداعي، مهارات التميز، دار ابن حزم، بيروت.
- الطيب، حسن ابشر (1998): التفكير الابداعي، دمشق، دار الرضا للنشر.
- عامر، طارق عبدالرؤف (2008): معلمة رياض الاطفال (اعدادها، ادوارها، مهاراتها)، ط1، مؤسسة طبية للنشر والتوزيع، القاهرة.
- عبد الحميد، شيماء علي (2018): الممارسات الخاطئة بمرحلة رياض الاطفال وانعكاساتها على تربية طفل الروضة، المجلة العلمية لكلية رياض الاطفال، جامعة بورسعيد، العدد (11).
- عيسوي، عبد الفتاح (1982): مناهج البحث العلمي، دار الراتب الجامعية.
- قرادشة، محمد (2019): درجة اهتمام المعلمين بنظام المكافاة والحوافز في المدارس الاساسية في مدارس تونس، مجلة العلوم الإنسانية، 1(3).
- كاظم، حليم عبد الزهرة (2025): ادارة الانفعالات وعلاقتها بالدافعية الاكاديمية لدى طلبة جامعة واسط، مجلة لارك، عدد (2)، مجلد (17)، كلية الاداب، جامعة واسط.
- كرادشة (2019): درجة اهتمام المعلمين بنظام المكافاة والحوافز في المدارس الاساسية في مدارس تونس، رسالة ماجستير غير منشورة.
- محمد، حسني عبد الغني (2019): واقع ادارة الابداع لدى مديري الحلقة الاولى من التعليم الاساسي في مصر، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، العدد (11).
- المشني، يوسف احمد (2016): اثر استخدام التعليم المعكوس في تحصيل طلبة الصف السابع في مادة العلوم وفي تفكيرهم الابداعي، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية، جامعة الشرق الاوسط، مجلد (18)، العدد (5).
- يونس، جميلة (2014): أثر الحوافز المادية على دافعية انجاز تلاميذ السنة الثالثة ابتدائي في مادة اللغة الفرنسية، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، 7(1).

#### ب- المصادر الاجنبية:

- Dairi.N (2011) thr effectiveness of the incentives and rewards system used in Czech schools on controlling the morals of students “a study from an educational perspective” *Journal of Social Studies*, 2(1),.
- Dineen.M (2005) The extent to which Iranian school teachers are interested in providing incentives to their students, *Journal of Education and Psychology*, 3(2),.
- Rofina (2019) The effect of negative reinforcement on increasing dropout rates among secondary school students in the Australian capital, *Journal of Educational Sciences*,.
- Sherbiny.N (2002) thr effectiveness of the incentives and rewards system used in Czech schools on controlling the morals of students “a study from an educational perspective” *Journal of Social Studies*, 2(1),.
- Silver.K (2021) The effect of negative reinforcement on increasing dropout rates among secondary school students in the Australian capital, *Journal of Educational Sciences*, 8(3),.



- Yanzhen.M (2023) The extent to which Iranian school teachers are interested in providing incentives to their students, Journal of Education and Psychology,3(2)