درجة فاعلية عملية الإشراف التربوي في المدارس الثانوية العامة في الأردن

إعداد

ناريمان يونس يحيى لهلوب

إشراف

د. عباس عبد مهدي الشريفي

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات منح درجة دكتوراة

فلسفة في التربية تخصص إدارة تربوية

كلية الدراسات التربوية العليا

جامعة عمان العربية للدراسات العليا

آب\ ٢٠٠٨

تفويض

أنا ناريمان يونس لهلوب، أفوض جامعة عمان العربية للدراسات العليا بتزويد نسخ من أطروحتي للمكتبات أو المؤسسات أوالهيئات أو الأشخاص عند طلبها.

الاسم : ناريمان يونس لهلوب

التوقيع:

التاريخ: 23 \ 8 \2008

قرار لجنة المناقشة

نوقشت أطروحت الدكتوراه للطالبة ناريمان يونس يحيى لهلوب بتـــاريخ 10\8\2008عنوانهـــا

درجة فاعلية عملية الإشراف التربوي في المدارس الثانوية العامة في الأردن

و أجيزت بتاريخ: 23 / 8 / 2008

أعضاء لجنة المناقشة السادة التالية أسماؤهم:

د. عاطف يوسف مقابلة	رئيساً	التوقيع
د. محمد حسن العمايرة	عضواً	التوقيع
د. تيسير الخوالدة	عضوا	التوقيع
د. عباس عبد مهدي عضواً ومشرفاً		التوقيع

شكر وتقدير

اشكر الله سبحانه وتعالى الذي ألهمني الطموح وسدد خطاي.

وأتقدم بجزيل الشكر والعرفان للأستاذ الدكتور عباس عبد الشريفي الذي أشرف على هذا العمل ولم يبخل بجهد أو نصيحة وكان مثالاً للعالم المتواضع .

كما أشكر الأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة الدكتور عاطف مقابلة والدكتور تيسير الخوالدة والدكتور محمد العمايرة ،على تفضلهم بقبول مناقشة هذه الأطروحة .

ولا يفوتني أن أشكر كل من ساعدني في إنجاز الأطروحة .

الإهداء

أهدي هذه الأطروحة إلى والدي ووالدتي

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات..... و
قائمة الملحقات..... ي
الملخص..... ك
Abstract ..... م
الفصل الأول مشكلة الدراسة وأهميتها..... ١
مقدمة:..... ٢
مشكلة الدراسة:..... ٧
عناصر الدراسة: ٧
أهمية الدراسة: ٨
تعريف المصطلحات: ٨
محددات الدراسة:..... ٩
الفصل الثاني الأدب النظري والدراسات السابقة الفصل الثاني..... ١٠
أولاً: الأدب النظري:..... ١١
ثانيا: الدراسات السابقة:..... ٢٩
الفصل الثالث الطريقة والإجراءات..... ٣٩
منهج الدراسة المستخدم: ٤٠
مجتمع الدراسة:..... ٤٠
عينة الدراسة:..... ٤٠
أداة الدراسة:..... ٤١
إجراءات الدراسة: ٤١
الفصل الرابع نتائج الدراسة..... ٤٣
أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:..... ٤٤
ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:..... ٤٩
ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:..... ٥٤
رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:..... ٥٨
خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: ٦١
سادساً: النتائج المتعلقة بالسؤال السادس:..... ٦٤
سابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال السابع: ٦٩

الفصل الخامس مناقشة النتائج والتوصيات..... ٧٥
أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ٧٦
ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:..... ٧٧
ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:..... ٧٨
رابعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:..... ٧٨
خامساً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:..... ٧٩
سادساً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السادس: ٨٠
سابعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السابع:..... ٨١
التوصيات:..... ٨٢
المراجع ٨٣
أولاً المراجع العربية..... ٨٣
ثانياً: المراجع الأجنبية:..... ٨٧
الملحقات ٨٩

قائمة الجداول

الرقم	المحتوى	الصفحة
١	توزع أفراد عينة الدراسة حسب جنس المدرسة.	٥٦
٢	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن إسهام المشرف التربوي في تنمية كفاياتهم في عملية التخطيط للتدريس الصفي.	٦٠
٣	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في عملية توجيه المعلم قبل وضع الخطة الدراسية الفصلية.	٦١
٤	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في تشجيع المعلم على القراءة والبحث.	٦٣
٥	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في المشاركة بتنمية علاقات إيجابية بين معلمي المباحث المبحث الواحد	٦٤
٦	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في المعرفة ببناء الاختبارات وتحليلها.	٦٥
٧	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في تحديد الصعوبات المتعلقة الناجمة عن تطبيق المنهج المدرسي.	٦٦
٨	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي الإسهام في تنمية المهارة الذاتية في تحليل سلوك معلمي المباحث التعليمي الذاتي.	٦٧
٩	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في التوجيه لاكتشاف الاتجاهات السلبية والإيجابية.	٦٨
١٠	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في تبادل الزيارات الصفية.	٦٩
١١	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في إتاحة الفرصة لمعلمي المباحث لمقارنة طرائق أدائهم بطريقة تنفيذ الدرس.	٧٠
١٢	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في مساعدة المعلم في طرح أفكار جديدة.	٧١
١٣	التكرارات والنسب المئوية لإجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في الإسهام في تنمية مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة	٧٢
١٤	التكرارات والنسب المئوية لإجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في اتصال المشرف مع معلمي المباحث عبر الإنترنت.	٧٣

١٥	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في المساعدة في الإعداد والتخطيط.	٧٤
١٦	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في متابعة البرامج التدريبية.	٧٥
١٧	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في شرح الحصة أمام معلمي المباحث باستخدام الحاسوب.	٧٦
١٨	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في الإسهام في تنمية مهارة إدارة الصف.	٧٧
١٩	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في التشجيع على تغيير البيئة الصفية.	٧٨
٢٠	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في محاولة التعرف إلى مشكلات المعلم الخاصة التى تواجه معلمي المباحث في الصف.	٧٩
٢١	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في مساعدة المعلم على استخدام المتوفر في البيئة كوسيلة للتعلم.	٨٠
٢٢	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في الإسهام في تنمية مهارات معلمي المباحث في تقويم الطلبة.	٨١
٢٣	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في متابعة استخدام طرق التقويم من حيث آلية استخدامها.	٨٢
٢٤	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في توجيه المعلم على ممارسة التقويم الذاتي.	٨٣
٢٥	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في توجيه المعلم إلى طرق تقويم سلوك الطلبة.	٨٤
٢٦	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في الإسهام في تنويع الأساليب التدريسية.	٨٥
٢٧	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في مساعدة المعلم في تجريب أساليب تدريسية جديدة.	٨٦
٢٨	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في التشجيع في استخدام لعب الدورفي شرح الحصة.	٨٧
٢٩	التكرارات والنسب المئوية لإجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في تخصيص حصة لعرض طريقة أو أسلوب تدريس معين.	٨٨
٣٠	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في إرشاد المعلم لاختيار أنشطة صفية هادفة.	٨٩
٣١	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في الإسهام في تنمية شخصية معلمي المباحث .	٩٠

٣٢	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في بيان أهمية البحوث الإجرائية.	٩١
٣٣	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في الإطلاع على نتائج الرسائل والأطروحات الجامعية.	٩٢
٣٤	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في التوجه لمعرفة نظريات التعليم والتعلم وربطها بموضوع الدرس	٩٩
٣٥	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف في تشجيع المعلم على الاعداد لاحياء المناسبات الوطنية.	٩٤
٣٦	التكرارات والنسب المئوية لاجابات معلمي المباحث عن دور المشرف التربوي في توظيف مهارة الاستماع لديه.	٩٥

قائمة الملحقات

الرقم	المحتوى	الصفحة
١	أسئلة الدراسة وفروعها بصورتها الأولية	١١٦
٢	أسماء المحكمين	١٢٢
٣	أسئلة الدراسة بصورتها النهائية	١٢٣
٤	كتاب تسهيل مهمة الباحثة من جامعة عمان العربية للدراسات العليا إلى وزير التربية والتعليم.	١٢٧
٥	كتاب من وزير التربية والتعليم إلى مدير التربية والتعليم لمنطقة عمان الثالثة	١٢٨
٦	كتاب من مدير التربية والتعليم لمنطقة عمان الثالثة إلى مديري ومديرات المدارس	١٢٩

درجة فاعلية عملية الإشراف التربوي في المدارس الثانوية العامة في الأردن

إعداد

ناريمان يونس لهلوب

إشراف

عباس عبد مهدي الشريفي

الملخص

هدفت هذه الدراسة تعرف درجة فاعلية عملية الإشراف التربوي في المدارس الثانوية العامة في الأردن، من وجهة نظر معلمي المباحث.

وقد تكون مجتمع الدراسة من المدارس الثانوية العامة التابعة لمديرية عمان الثالثة والتي بلغ عددها (٤٢) مدرسة بواقع (١٦) مدرسة للذكور و (٢٦) مدرسة للإناث، وقد اختارت الباحثة عينة منتظمة بواقع (٧) مدارس للذكور و (١٤) للإناث، وقد اختير من كل مدرسة معلمي المباحث أو معلمتين بطريقة ليبلغ عدد أفراد الدراسة (٤٢) معلماً ومعلمة.

وقد استخدمت الباحثة المقابلة كوسيلة لجمع البيانات والتي اشتملت على سبعة أسئلة تضمن كل سؤال منها عدداً من الأسئلة الفرعية، وقد أظهرت الدراسة النتائج الآتية:

١- أظهر المشرف التربوي فاعليته من خلال توجيه معلمي المباحث لوضع الخطة الدراسية وتنمية كفايات معلمي المباحث ، وإشاعة الجو الديمقراطي بين معلمي المباحث وإرشاد معلمي المباحث إلى مواجهة الصعوبات التي تنجم عن تطبيق المنهاج الدراسي.

٢- لم يظهر المشرف التربوي فاعليته لعدم مشاركته معلمي المباحث في التخطيط للحصة الصفية، وعدم تشجيعه معلمي المباحث على القراءة من المصادر العلمية ذات العلاقة.

٣- لم يقم المشرف التربوي بمساعدة معلمي المباحث على تنمية مهاراتهم الذاتية ولم يؤكد أهمية الاعتماد على أنفسهم، ولم يتح لهم الفرصة بمقارنة أدائهم بطريقة تنفيذ الدرس.

٤- إن المشرفين التربويين غير فعالين في تنمية مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة في عملية التدريس لدى المعلمين.

٥- إن المشرفين التربويين غير فعاليين في إرشاد معلمي المباحث لاستخدام مهارات إدارة الصف، وعلى تنمية شخصيات معلمي المباحث من خلال تعزيز ثقتهم بأنفسهم.

٦- ظهرت فاعلية المشرفين التربويين من خلال تنمية مهارات معلمي المباحث في تقويم تعلم الطلبة، ومساعدة المعلم على تنويع أساليبه في التدريس.

وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت الباحثة بما يأتي:

١. تطوير القدرات والأساليب الإشرافية للمشرف التربوي من خلال البرامج التدريبية التى تعد لهذا الغرض.

٢. تنمية مهارات المشرفين التربويين في استخدام الحاسوب في العملية التربوية.

٣. إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية على مراحل تعليمية أخرى.

The Degree of Educational Supervision Process Effectiveness in Public Secondary Schools in Jordan

By

Nariman Younis Lahloub

Supervised by
Abbas A.Mahdi Al-Sharifi

Abstract

This Study aimed at finding out the degree of educational supervision process effectiveness in public secondary schools in Jordan, from male and female teachers' perspective.

The population of the study consisted of (٤٢) secondary schools. A systematic sample was drawn from the population .The number of male schools was seven, and the number of female schools was (١٤). Male and female teachers were drawn randomly from each school.

The researcher utilized the interview as a tool to collect data. Seven main questions and sub questions from each main question were included within the interview. The findings of the study were:

- The educational supervisors showed their effectiveness through directing teachers to write teaching plan, develop teachers' competencies, create democratic climate, and guide teachers to confront the difficulties of applying the curriculum.
- The educational supervisors didn't show their effectiveness in sharing teachers in planning the lesson and didn't encourage them to read from the related scientific resources.

- The educational supervisors were not effective in developing the skills of using modern technology in teaching.
- Educational supervisors were not effective in guiding teachers to use classroom management skills and develop teachers' personalities.
- Educational supervisors showed their effectiveness through develop teachers skills in evaluating students learning and helping teachers' in using various styles in teaching.
- In light of the findings, the researcher recommended the following:
- Developing supervisors' abilities and styles through training programs.
- Developing the supervisors' skills in the area of using computer in the educational process.
- Conducting similar studies on other educational stages.

الفصل الأول
مشكلة الدراسة وأهميتها

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

مقدمة:

شـــهد العالم خلال العقدين الماضـــيين ثورة معرفية ومعلوماتية وتكنولوجية ، شـــملت النواحي الإدارية، العامة منها والخاصـــة، ولم تعد الإدارة بمفهومها البســـيط تعني الســـيادة فقط، وإنما أخذ هذا المفهوم معنى آخر، بحيث أصـبح يمثل مجموعة من القوانين العلمية المنهجية، التي تعتمد بشـكل مباشر على تحديد المشـكلة، ومحاولة حلها بطرق علمية منهجية، وبذلك فقد أصـبح التطوير التربوي ضرورة لا يمكن الاستغناء عنه ، بوصفه العامل الأهم في تحقيق أهداف المجتمعات المتطورة (الحريري، ٢٠٠٦).

ولما كان تقدم أية أمة من الأمم يتأثر بمدى التطور الذي تصـــل إليه، فإن هذا التطور يعكس مدى كفاءة وفاعلية أنظمتها التربوية ونظمها التعليمية، ذلك أن نظام التعليم من أكثر الأنظمة ذات العلاقة والتفاعل مع المتغيرات والتطورات، من حيث التأثير والتأثر، ونظام التعليم نظام مفتوح يتفاعل مع معطيات المجتمع، الداخلية والخارجية، ولذلك فهو يتغير ويتطور بشـــكل سريع ليواكب متغيرات العصر، ويشمل هذا التغير جميع مدخلات نظام التعليم ، ومنها الإشراف التربوي (الحبيب، ١٩٩٦).

ومن منطلق أن نظام التربية والتعليم نظام متفاعل يعتمد على التخطيط والتنســـيق والإشراف والتقييم لمدخلات العملية التعليمية التعلمية ومخرجاتها، فقد أدى هذا الرقي في هذا النظام إلى زيادة الاهتمام بالطالب والمعلم والمنهاج.

ولما كان هدف الإشراف التربوي الحديث يتمثل في تحسـين عمليتي التعليم والتعلم، ومسـاعدة المعلمين على تحقيق الأهداف التربوية، وتحسـين المرافق التعليمية لصـالح الطلبة، وتدريب المعلمين على عملية التقويم وإثارة دافعية المعلمين واهتماماتهم بالعملية التعليمية، وتشـــجيعهم على إجراء البحوث التجريبية، ورفع كفاءة المعلمين مهنيا، والعمل على تقدم نمو الطلبة وتحســـينه ، فإن ذلك ينعكس على تنمية المجتمع وتطوره، ومســـاعدة القيادات المدرســـية على التكيف والاســـتمرارية في البرنامج الإشرافي التشاركي ، وإيجاد جو اجتماعي ونفسي مقبول للعملية التعليمية/التعلمية (عيده، ٢٠٠٣).

ونظراً لاتســـاع مفهوم الإشراف التربوي ومجالاته ، تطورت الواجبات الملقاة على عاتق المشـرف التربوي ، وتغيرت الكفـايات الإدارية والفنية الواجب عليه القيام بها ، لذا لابد من وجود معايير وأســـس وضـوابط لعملية اختيار الأفراد للعمل في هذا المجال ليضـمن القائمون على التربية والتعليم ، أن الشخص الذي يقوم بهذا العمل لديه القدرة والكفاية اللازمة لذلك، ويستطيع تحقيق أهداف الإشراف التربوي

خاصـة والعملية التعليمية بصـفة عامة ، من خلال الممارسـات التي يقوم بها ، والأسـاليب التي يتبعهـا ، والتقنيـات التي يســـتعين بهـا لتحقيق تلـك الأهـداف ،وبين كـل من هـاريس (Harris,١٩٧٥) وسيرجيوفاني (Sergiovanni,١٩٨٢)، وجلاتثورن (Glatthorn,١٩٨٤) المشار إليهم في (راتب السعود ٢٠٠٧)، بأن الإشراف التربوي يتضمن جميع النشاطات التربوية المنظمة التعاونية المستمرة، التي يقوم بها المشرفون التربويون ومديرو المدارس والأقران والمعلمون أنفسهم، بغية تحسين مهارات المعلمين التعليمية وتطويرها مما يؤدي إلى تحقيق أهداف العملية التعليمية التعلمية.

والإشراف التربوي جزء مهم من العملية التعليمية، ويهدف إلى تحســـينها بأبعادها المختلفة من خلال دراسة الظروف المؤثرة في العملية التربوية، والعمل على تحسين هذه الظروف بالطريقة التي تكفل لهـذه العملية تحقيق أهدافها، وإكســـابها الإيجابية والتطوير والحيوية، ويحتل المشرـــف التربوي موقعا حســـاســـاً يؤهله للقيام بدور ريادي في ميدان التربية والتعليم ، ومما يزيد من أهميته، تنوع الوظائف والأدوار ودقـة المهـام التي يقوم بها، فبالإضـــافة إلى كونه قائداً تربوياً فهو مســـئول عن تطوير المناهج وإثرائها وتحسـين عمليتي التعليم والتعلم، وهذا، كما أشـار الشرـيف (٢٠٠٠)، يسـتدعي إعداد المشرفين التربويين وتدريبهم بشـكل يتناسـب مع أهمية دورهم في قيادة العملية التعليمية / التعلمية ، والسير بها نحو النمو والتطور.

ونظام الإشراف التربوي بوصـفه جزءا من النظام التربوي ككل ، يشـغل حيزاً كبيراً من الدراسات ليس فقط في الأردن ، ففي كل دولة حددت معايير اختيار المشرفين ، والخبرات الواجب توافرها لمن يتقدم لوظيفة الإشراف، ففي أمريكا تختلف أسـس تعيين المشرـفين حسـب طبيعة الولاية ، وفي المملكة المتحدة تختلف إجراءات اختيار المشرفين من المستوى القومي إلى المستوى المحلي فاختيار مشرفي صاحبة الجلالة يتم بناءَ على فهمهم للأمور التربوية ، وفي فرنســـا يتم تعيين المشرـــفين التربويين الحاصـــلين على الدرجة الجامعية الثانية وخبرة في التدريس لا تقل عن خمس سنوات .

وهكذا يتضح أن الاهتمام بالإشراف التربوي ،نظرياً وتطبيقياً يمثل ظاهرة عالمية، وأصبح الإشراف التربوي تخصـصـاً أسـاسـياً في كليات العلوم التربوية، وبات الجميع يدرك أن الإشراف التربوي الناجح هو الضـمان الوحيد لاسـتثمار الإمكانات المتاحة، البشرـية والمادية، استثماراً يكفل لها تحقيق الهدف الرئيس، وهو الحصول على أفضل النتائج التربوية، بأقل جهد ووقت ومال.

وتنبثق مهمـة المشرـــف التربوي من أهميـة الإشراف التربوي ونظرتـه الشـــموليـة إلى الموقف التعليمي، فالمهمة الأساسية للمشرف التربوي إطلاق الطاقات الكامنة لدى المعلمين وتوظيفها في الموقف

الصـــفي، وذلـك باســـتعمال كفاياته ومهاراته لإيجاد البيئة المناســـبة لتعزيز قدرات المعلمين ومهاراتهم الصـــفية، ومما يزيد من أهميته تنوع الوظائف وتعدد الأدوار ودقة المهام التي يضـــطلع بها فضـلاً عن كونه قائداً تربوياً تقع على عاتقه مسـؤولية تطوير المناهج وإثرائها وتنشـيط البحث التربوي وتحسين أداء المعلمين وتقويمهم وتدريبهم وحثهم على الإبداع. (الكيلاني، ٢٠٠٢).

وتنبع أهميـة الإشراف التربوي الفعـال من خلال وظـائفـه المتعـددة ومنهـا تطوير الأهـداف، والتطوير المهني للمعلمين، والتنسـيق، والرقابة، والدافعية، وحل المشكلات. Wiles & Bondi, ١٩٩٠, p. (٣٤).

رأت حـداد (١٩٩٣،) أن الفاعلية هي مدى قدرة المنظمات المختلفة على تحقيق أهدافها في ظل الموارد المحـدودة المتـاحـة، أي أن الإطـار الذي تمارس فيه تلك المنظمات أعمالها يحكمه معياران: تحقيق الأهداف، وإنجاز الأهداف.

إن النظام التعليمي الفاعل ذا المردود الإنتاجي الجيد هو النظام التربوي الذي يوفق بين العوامل الداخلية (المتمثلة في الطلبة، وحاجاتهم، ومشـكلاتهم)، والعوامل الخارجية (المتمثلة في فلســفة المجتمع، ونظامه السـياسي، وحاجاته، ومشـكلاته وتطلعاته المسـتقبلية)، من خلال تلبية حاجات المتعلمين وتفتيح قدراتهم، وتحقيق أهداف المجتمع، وتطلعاته المستقبلية. (الخميس، ٢٠٠٢).

والإشراف الفعال هو الذي لا يقتصر على متابعة الأهداف وتنفيذها فحسب، وإنما يحاول التنبؤ بالأوضـاع المسـتقبلية للعملية التربوية، ويستبق الأحداث، والمشكلات لمعالجة آثارها السلبية والإفادة من آثارها الإيج ابية، مســـتعيناً بالنظم والقواعد، والتخطيط المســـبق لتحقيق الأهداف من خلال المشـــاركة لجميع أطراف العمليـة الإشرافيـة. ومن هنـا كـان الإشراف التربوي الفعـال إشرافاً يعمل على التوفيق بين حاجات المؤســـســـة التعليمية، وحاجات المعلمين، ويســـتمد خصـائصـه من مختلف الاتجاهات، والنماذج الإشرافية المعاصرة في ضوء الهدف الذي يسعى إليه الإشراف في الواقع التعليمي. (الزعبي، ١٩٩٤).

يسـتطيع المشرـف التربوي إذا ما واكب التطور التربوي واهتم به واسـتقر في فكره وأسـلوبه أن ينقل هذا التطور إلى المعلمين وأن يحقق المردود التربوي كاملاً، فالاهتمام بالمشرف التربوي نابع من دوره في تطوير العملية التعليمية وتوجيهه للمعلمين وإرشادهم.

إن تعدد وظائف الإشراف مؤشر على أهمية الإشراف التربوي ؛ فالمشرـف التربوي شـــخص اختير بعنـايـة للقيام بمهمة الإشراف التربوي ، وتم تدريبه لزيادة فاعليته الإشرافية ، وبناءَ على ذلك ، فالإشراف التربوي عنصر أساس ومهم في النظام التعليمي(السعود٢٠٠٢).

وأشـار سـيرجوفاني وستارات (Sergiovanni & Starratt, ١٩٩٨) في نهاية التسعينيات إلى التغير النوعي في اتجاهات الإشراف التربوي ؛ إذ تحول الاهتمام من تقويم المعلمين إلى الاهتمام بنموهم المهني ، وتميز ا لمشرـف التربوي والمدير بسـمة القيادة ، مما سـهّل أن يكونا مجددين ومطورين، وهذا التصـور الجديد لدور المشرف التربوي، رتب مسؤوليات أكثر يتحملها المشرفون تجاه دورهم القيادي .

و نظراً لوعي راسمي السياسة التربوية في الأردن لأهمية نظام الإشراف التربوي ولإيمانهم بأن أي نظام هو عرضـة للتغيير والتطوير بما يتناسـب مع المستجدات ، فقد خضع هذا النظام لمراجعات ومداولات عديدة في المؤتمرات التربوية من خلال عدة أوراق عمل ، بهدف التكيف مع هذه المتغيرات الاجتماعية والثقافية ، ومواكبة التطورات العلمية والمعرفية ، لتمكين النظام التربوي من اسـتيعاب المسـتجدات التي تطرأ على مختلف قطـاعـات المجتمع،والتفاعل معها ، ولأن الإشراف التربوي أحد أهم أنظمة وزارة التربية والتعليم فقـد كان من المحاور الأولى التي تم الاهتمام بتطويرها، فقد كان من نتائج المؤتمر الأول للتطوير التربوي الذي عقد في عمان (٦-٧ أيلول ١٩٨٧)، تنفيذ برنامج لتطوير الإشراف التربوي وتنمية اتجاهات المشرـفين التربويين وممارساتهم، استهدف جميع المشرفين في أنحاء المملكة كافة (وزارة التربية والتعليم، ١٩٩٩).

واسـتكمالاً لـذلـك كان من أبرز توجهات المؤتمر الوطني التربوي (١٩٩٩)، للفترة من (٢٠٠٠ – ٢٠٠٥) تطوير إسـتراتيجية فعالة للإشراف التربوي وبيئته وآلياته وممارسـاته، وفي ٢٠٠٦/٦/٢٧، تم تشكيل لجنة لمراجعة وثيقة الإشراف التربوي وتم تعديلها بحيث اشتملت على أسس اختيار المشرفين، كما حددت شروط النقل إلى وظيفة مشرف تربوي وتعد هذه الوثيقة جزءاً من (ISO ٩٠٠١) (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٢).

وعلى الرغم من الجهود التي تبـذلهـا وزارة التربيـة والتعليم لتطوير الإشراف التربوي في الأردن نظريـاً وعمليـاً، إلا أن الممارسـات الإشرافيـة الفعليـة لم تتطور ولم تتغير نوعياً على نحو يؤدي إلى زيادة فـاعليـة الإشراف التربوي، فـالطـالـب الذي ينهى مرحلة الدراسـة الثانوية بتفوق ولكن بدون نمو فكري وعلمي بشـكل سـليم، مسـئول عنه عدة عناصر منها المعلم والإدارة المدرسـية والمشرـف التربوي الذي له دور فني وإداري في المدارس، وهذا ما أيده طافش (٢٠٠٤) في بحثه عن الإبداع في الإشراف التربوي عندما لمس من خلال خبراته التربوية الممتدة والطويلة في خمسـة أقطار عربية، خلال الخمس والعشرـين سـنة الماضـية، بأن كثيراً من المشرـفين التربويين في معظم أنحاء العالم العربي، لا يزالون مقيدين بالأسـاليب الإشرافية القديمة ، والتي تقتصرـ في كثير من الأحيان على الزيارة الصـفية، وأن إفادة المعلمين من جهود المشرـفين التربويين محدودة، وأن نتاج العملية الإشرافية يعتمد إلى حد كبير على كفاءة المشرـفين، وعلى تنوع أساليبهم الإشرافية.

وقد أشار دليل الإشراف التربوي (وزارة التربية والتعليم،٢٠٠٢) إلى المهمات الإشرافية التي لا بد من ممارستها من قبل المشرفين التربويين، ومن بينها:

- الإسهام في عملية التخطيط التربوي .
- تقويم عملية التربية والتعليم في مراحل التعليم المختلفة .
- المشاركة في تطوير المناهج والكتب المدرسية .
- المشاركة في تطوير الهيئات التعليمية .
- الإسهام في تعميق مفهوم القيادة الإدارية والتربوية .
- تربية الأفراد تربية وطنية نابعة من تاريخ الأمة وتراثها
- الحرص على تطوير علاقات المدرسة بالمجتمع المحلي والبيئة المحلية .

وفي ضـوء ذلك هدفت برامج التدريب، إلى تنمية المعارف، والاتجاهات لدى المشرـفين التربويين، وبما يمكنهم من تحسين نوعية التعليم في المدارس، وما يترتب على ذلك من تحسين نتاجات النظام التربوي بما يتلاءم ومستجدات العصر، ومتغيرات المجتمع.

وقد أكد نشــوان، ونشــوان (٢٠٠٤) أهمية عمليات التحســين والتطوير للنظام الإشرافي وذلك باسـتخدام العمليات والأسـاليب الإدارية الحديثة، التي نجحت عالمياً، ومحاولة تكييفها وتحسـينها لتكون متوافقة مع الفلسفة التربوية ومتناسبة مع البيئة الأردنية.

والإشراف التربوي يُعنى بـأدوات القيـاس والتقويم للعمليـة التربويـة، ويتعاون في إبراز أهميتها وتوضــيح أنواعها وأســاليب بنائها، وفي تحليل نتائجها وتفســيرها، وفي تحديد الإجراءات الكفيلة بتعزيز نقاط القوة ومعالجة مواطن الضعف (طافش،٢٠٠٤).

وعملية التقويم توضـح نقاط القوة والضعف في أداء الأفراد والأقسام ، وتحدد المواقع والمجالات التي تحتاج إلى تحسـين وتعديل ، وهي من المهام الأسـاسـية للمؤسـسـة التربوية، لأنها تسـاعد في اتخاذ القرارات الإدارية على أسـس موضـوعية، وحتى يمكن الإفادة من عملية التقويم يجب أن تكون العوامل التي يتم تقويمها مرتبطة بالعمل ، ويمكن تقديرها وقياســها ، وتبنى عملية التقويم على أســس معروفة ومحددة ، وتسـاعد في المقارنة بين أداء العامل وبين الأهداف الموضوعة أو التوقعات ، أو متطلبات العمل (شقبوعة،٢٠٠١).

ولكي يؤتي التطوير في المجال الإشرافي ثماره المرجوة، كان لابد من دراسة الواقع الإشرافي الذي هو جزء من النظام التربوي، دراسةً موضوعيةً شاملة تأخذ بعين الاعتبار الاتجاهات المعاصرة في الإدارة التربوية بشكل عام والإشراف التربوي بشكل خاص، (عيده،٢٠٠٣) ، وفي ضوء ذلك، بدت الحاجة واضحة إلى تعرف درجة فاعلية الإشراف التربوي في المدارس الثانوية الأردنية.

مشكلة الدراسة:

لما كان المشرف التربوي ذا تأثير في دافعية المعلمين وإثارة حماستهم للعمل داخل الصف وفي المدرسة ،ولأن الإشراف التربوي لايزال يعاني من مشكلات وعيوب ،على الرغم من الجهود المبذولة لتحسين الواقع الإشرافي ،وضرورة تفعيل دور الإشراف التربوي والتقويم المستمر لعملية الإشراف التربوي ،في ضوء ذلك تم تحديد مشكلة الدراسة ،في محاولة ،التعرف على درجة فاعلية عملية الإشراف التربوي في المدارس الثانوية العامة في الأردن.

عناصر الدراسة:

سعت الدراسة لتحديد درجة فاعلية عملية الإشراف التربوي من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: "هل يسهم الإشراف التربوي في تنمية كفايات المعلمين في عملية التخطيط للتدريس الصفي؟

السؤال الثاني: "هل يسهم الإشراف التربوي في تنمية المهارة الذاتية عند المعلمين في تحليل سلوكهم التعليمي الذاتي وتقييمه؟

السؤال الثالث: "هل يسهم الإشراف التربوي في تنمية مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة في عملية التدريس لدى المعلم؟

السؤال الرابع: "هل يسهم الإشراف التربوي في تنمية مهارات إدارة الصف لدى المعلم؟

السؤال الخامس: "هل يسهم الإشراف التربوي في تنمية مهارات المعلمين في تقويم تعلم الطلبة؟

السؤال السادس: "هل يسهم الإشراف التربوي في مساعدة المعلم على تنويع أساليبه التدريسية؟

السؤال السابع: "هل يسهم الإشراف التربوي في تنمية شخصيات المعلمين، من خلال تعزيز ثقتهم بأنفسهم، وقدراتهم؟

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة من خلال سعيها إلى الكشف عن درجة فاعلية عملية الإشراف التربوي في المدارس الثانوية في الأردن لتعرف مدى تحسن الأداء التعليمي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في الأردن، كما تسهم في اطلاع المسئولين عن الإشراف التربوي في وزارة التربية والتعليم على جوانب القصور في عملية الإشراف التربوي ، للعمل على التقليل منها:

ويؤمل أن يستفيد من هذه الدراسة:

١- جهاز الإشراف التربوي في وزارة التربية والتعليم من خلال الإطلاع على واقع عملية الإشراف التربوي.

٢- المشرفون التربويون العاملون في المدارس العامة والخاصة من خلال الإطلاع على واقع عملية الإشراف التربوي.

٣- مديرو المدارس بوصفهم مشرفين تربويين مقيمين من خلال الإطلاع على واقع عملية الإشراف التربوي.

٤- الباحثون التربويون من خلال جعل الدراسة الحالية نواة لدراسات أخرى مشابهة

تعريف المصطلحات:

اشتملت الدراسة على مصطلحين تم تعريف أحدها مفاهيمياً والآخر إجرائياً:

الإشراف التربوي:

هو نشاط علمي منظم تقوم به سلطات إشرافية على مستوى عال من الخبرة في مجال الإشراف يهدف إلى تحسين العملية التعليمية ويساعد في النمو المهني للمعلمين من خلال ما تقوم به تلك السلطات من الزيارات المستمرة للمعلمين وإعطائهم النصائح والتوجيهات ومن خلال الدورات التدريبية التي تساعد على تحسين أدائهم. (فليه وزكي، ٢٠٠٤).

فاعلية الإشراف التربوي: تعرف إجرائياً بأنها:

"التأثير الايجابي الذي تحدثه عملية الإشراف التربوي في أداء المعلمين والمعلمات من خلال قيام المشرفين التربويين بالمهام الإشرافية مستخدمين في ذلك وسائل إشرافية متعددة ومتنوعة".

محددات الدراسة:

- اقتصرت هذه الدراسة على معلمي ومعلمات، المدارس الثانوية العامة التابعة لمديرية عمان الثالثة، خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (٢٠٠٧\٢٠٠٨).
- تتحدد نتائج هذه الدراسة بمدى صدق المستجيبين وموضوعيتهم، في الإجابة عن الأسئلة التي وجهت إليهم في أثناء المقابلة التي أجريت معهم، ومدى دقة الباحثة ومهارتها في تدوين الإجابات وتصنيفها وتحليلها.

الفصل الثاني
الأدب النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني
الأدب النظري والدراسات السابقة

يشتمل هذا الفصل على عرض للأدب النظري المتضمن مفهوم الإشراف التربوي، ونشأته وأهدافه وأساليبه، ونظرياته، وخصائصه، ووظائفه، وأنماطه، والمعيقات التي تحد من فاعلية الإشراف التربوي، وأسس اختيار المشرفين التربويين وتعيينهم، كما يتضمن هذا الفصل عرضاً للدراسات السابقة ذات العلاقة، وعلى النحو الآتي:

أولاً: الأدب النظري:

يعد الإشراف التربوي وسيلة مهمة لتطوير نوعية التعليم؛ وذلك بالعمل على رفع كفاية المعلم المهنية، والأخذ بيده نحو النمو المستمر، ومساعدته على حل مشكلاته بوصفه أحد العناصر الأساسية في الموقف التعليمي التعلمي، ويتم ذلك من خلال تزويده بالخبرات التربوية اللازمة، وإشاعة هذه الخبرات، والعمل على تبادلها عن طريق عقد الندوات، وإقامة المشاغل التربوية، وإجراء البحوث، وتنظيم الدورات، وتوفير التسهيلات التعليمية اللازمة للمعلم. (فيفر ودنلاب، ٢٠٠١).

لقد تغيرت أساليب الإشراف التربوي عما كانت عليه نتيجة التطور الذي حققته العلوم السلوكية في مجالاتها المختلفة، مضافاً إليها تطور النظرة الشاملة للعملية التعليمية التعلمية؛ مما دفع المختصين للبحث عن أساليب أكثر فاعلية في الإشراف التربوي، وبخاصة في ظل التقدم في علم التربية، والعلوم الاجتماعية الأخرى المساندة له، إذ ركز الإشراف التربوي على الاهتمام بالموقف التعليمي التعلمي بدلاً من التركيز على المعلم بمفرده، فعوضاً عن أن يكون هدف الإشراف التربوي إحداث التغيير في سلوك المعلم التعليمي فقط، أصبح يهدف إلى محاولة إحداث التغيير في الموقف التعليمي بأكمله. (الخطيب والخطيب،والفرح، ١٩٩٦).

ونظراً لاتساع مفهوم الإشراف التربوي وشموله والتطورات التي مر بها، تغيرت النظرة إلى المهام والوظائف الإشرافية في المجال التربوي، وهذا تطلب وجود الشخص القادر على تحقيق أهداف الإشراف التربوي من خلال قيامه بالعمل المنوط به، وهو المشرف التربوي الذي تتوافق إمكاناته وقدراته مع متطلبات هذا المفهوم، فكان لا بد من وجود معايير وأسس وضوابط لعملية اختيار الأفراد للعمل في هذا المجال ليضمن القائمون على التربية والتعليم، أن الشخص الذي يقوم بهذا العمل لديه القدرة والكفاية اللازمة لذلك، ويستطيع تحقيق أهداف الإشراف التربوي بصفة خاصة والعملية التعليمية بصفة عامة، من خلال الممارسات التي يقوم بها، والأساليب التي يتبعها، والتقنيات التي يستعين بها لتحقيق تلك الأهداف.(راتب السعود، ٢٠٠٧).

تطورمفهوم الإشراف التربوي:

إن مراجعة الأدبيات التربوية سواء أكانت العربية أم الأجنبية في مجال الإشراف التربوي تبرز أنه لا يوجد ثمة اتفاق بين المختصين حول مفهوم واحد للإشراف التربوي، إذ بين هازي وجلانز (Hazi & Glanz, ١٩٩٧) أن الإشراف التربوي يحمل أوجهاً وتفسيرات مختلفة تبعاً لاختلاف وجهات النظر المعتمدة في الكشف عن ماهيته ومضمونه.

في الربع الأول من القرن العشرين كانت الثورة الصناعية العامل المسيطر في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية وقد ذاع مفهوم الإدارة العلمية الذي نادى به فريدريك تايلور (Taylor) لتحسين فاعلية المؤسسات الصناعية، وقام بوبيت (Bobbitt) بتوظيف أفكار تايلور في الإشراف التربوي، التي ترتكز على أن الوظيفة الرئيسة للإشراف التربوي تتجسد في تنسيق شؤون المدارس والبحث عن أفضل الطرق لتأدية الأعمال. إن مهمة الإشراف التربوي في هذه الفترة تلخصت في تصنيف المعلمين ومكافأتهم وفقاً لدرجة نجاحهم فيما يقومون به من أعمال وفق مواصفات معيارية مضبوطة، إذ كانت تناط بالمفتش سلطات واسعة كالتفتيش الإداري المباشر على المعلمين، ولم تكن مشاعر المعلمين، واهتماماتهم، واتجاهاتهم موضع اهتمام. (مدانات، وكمال، ٢٠٠٢).

وفي الربع الثاني من القرن العشرين بدأ يظهر الاهتمام بحاجات الأفراد في المؤسسة التربوية، وبقيمهم وأحاسيسهم المؤثرة في سلوكهم، وسعى المشرفون الذين تأثروا بنظريات جون ديوي (Dewey) وأفكار هوسيك (Hosic) إلى تطبيق الأساليب العلمية، وطرائق حل المشكلات، لإيجاد الحلول للمعضلات التربوية في ذلك الوقت. (Pajak, ١٩٩٠).

واخذ الطابع الديمقراطي يؤثر تدريجياً في العملية الإشرافية، ويكتسب أهمية متزايدة وصار ينظر إلى المعلم كزميل وليس كترس في آلة يديرها المشرف التربوي، وطور ويلز (Wiles) فكرة الإشراف منطلقاً من الأفكار الفرعية مثل المهارة في القيادة، والمهارة في العمل مع الجماعة والأفراد، والمهارة في التقسيم، والمهارة في العلاقات الإنسانية، وكان محور تركيزه على الارتقاء بمعنويات الموظفين، وإطلاق الطاقة بأقصى درجاتها لأعضاء المجموعة المشاركة في القيادة، في صنع القرار؛ لذا استبدل مسمى المفتش بمسمى المستشار أو الإنسان المرجع، أو المساعد للمعلم أو المنسق. (العماش، ٢٠٠٢).

وفي الستينيات من القرن العشرين لم يتبلور تعريف واضح للإشراف التربوي، بل ظل بشكل عام يمثل المجهود المبذول للاستشارة وتنسيق النمو المستمر للمعلمين وتوجيهه في المدرسة فرادى وجماعات، كي يفهموا وظائف التعليم فهماً حسناً، ويؤدوها بصورة أكثر فاعلية حتى يصبحوا أكثر قدرة على استثارة

النمو المستمر وتوجيهه لكل تلميذ نحو المشاركة الذكية العميقة في بناء المجتمع الديمقراطي الحديث وأصبح الإشراف عملية تهدف إلى تحسين المواقف التعليمية عن طريق تخطيط المناهج والطرائق التدريسية التي تساعد الطلبة على التعلم بأسهل الطرق وأيسرها وبما يتفق وحاجاتهم. (بوردمان، ١٩٨٤).

وفي عقد التسعينيات ظهر عدد من التربويين الذين طالبوا بإلغاء المفاهيم الإشرافية التقليدية كلياً ونادوا بممارسة تنتفي فيها هذه المفاهيم ، وباتوا يبحثون عن مفاهيم وصيغ بديلة لمفهوم الإشراف التربوي ، وفي نهاية القرن المنصرم نادى بعض التربويين بتغيير الصيغ النظرية في الإشراف التربوي والتحول من مفهوم الإشراف التقليدي الذي ركز على الإشراف كوسيلة لمراقبة المعلمين وضبطهم إلى مفهوم الإشراف الحديث الذي يعد الإشراف وسيلة لتفويض المعلمين وصولاً لتحسين التدريس. (Gordon, ١٩٩٢).

وأصبح المفهوم الحديث للإشراف ينطلق من فهم شامل وديمقراطي للعملية التعليمية وينطوي على مجموعة من العناصر من أهمها: الإشراف التربوي عملية ديمقراطية تعاونية منظمة تقوم على التخطيط، والدراسة والاستقصاء والتحليل، والتقويم التشاركي.

وقد أشار مقربا (٢٠٠٠)، إلى ميزات الإشراف التربوي الحديث وهي:

١- يشمل الإشراف التربوي جميع عناصر العملية التربوية.

٢- يستعين الإشراف التربوي بوسائل وأنشطة وأساليب جمعية وفردية.

٣- ينبني الإشراف التربوي على احترام سائر المعلمين التربويين وتقبل الفروق الفردية بينهم وتشجيع آرائهم ومبادراتهم.

٤- يؤكد الإشراف التربوي أهمية مساعدة المعلمين على النمو المهني المستمر وتحسين مستوى أدائهم.

٥- يستمد المشرف التربوي في عملية الإشراف سلطته ومكانته من قوة أفكاره وموضوعيتها ومن معلوماته المتجددة وخبراته النامية المتطورة.

٦- يتطلب مفهوم الإشراف أن تكون العلاقة بين سائر الأطراف علاقة زمالة ومشاركة وأساساً متيناً من العلاقات الإنسانية السليمة.

٧- يقوم المفهوم الحديث للإشراف التربوي على أســاس أن تقويم عناصر الموقف التعليمي ليس هدفاً في حد ذاته، وإنما وسيلة لتحسين مستوى الأداء لدى المعلم.

٨- يعد الإشراف أن مدير المدرسة عون للمشرف التربوي في تحقيق أهداف الإشراف وأن عليه أن يمارس دوره كمشرف مقيم في مدرسته.

٩- تتطلـب عمليـة الإشراف التربوي تقويم أهـدافـه، وخططـه وبرامجه، ووســائله وأســاليبه ونشاطاته المستخدمة، ومردوده، ونتائجه.

عرف عبد الهادي (٢٠٠٦) الإشراف التربوي بأنه عملية قيادية ديمقراطية تعاونية، تعنى بالموقف التعليمي، بجميع عناصره من مناهج ووسـائل وأساليب، وبيئة ومعلم وطالب، تهدف إلى دراسة العوامل المؤثرة في ذلك الموقف وتقييمها للعمل على تحسـينها وتنظيمها، من أجل تحقيق أفضل أهداف التعلم و التعليم. وأمـا مكتب التربية العربي لدول الخليج (١٤٠٦هـــــ). فأكد أن الإشراف التربوي أصـــبح قيادة ديمقراطية، وبناء علاقات إنسانية، وتوجيهاً تربوياً، يهدف إلى تحسين العملية التعليمية بكل جوانبها.

وعرف البـدري (٢٠٠١) الإشراف التربوي بـأنـه: "العمليـة التي يتم فيهـا تقويم وتطوير للعملية التعليميـة والتعلميـة ومتـابعة تنفيذ كل ما يتعلق بها لتحقيق الأهداف التربوية، وهو يشـــمل الإشراف الذي يجري على جميع العمليات التي تجري في المدرسـة سواء أكانت تدريسية أم إدارية أم تعليمية بأي نوع من أنواع النشاط التربوي في المدرسة وفي خارجها والعلاقات والتفاعلات الموجودة فيما بينها.

وبناء على التعريفات السابقة يمكن تعريف الإشراف التربوي بأنه مجموعة من الجهود المخططة والمنظمة والموجهة نحو مدخلات العملية التعليمية والبشـرية والمادية، بهدف تحسـين العملية التعليمية وتطويرها ورفع مسـتواها، وذلك عن طريق تحسـين ممارسـات المعلم التدريسية وتنمية قدراته وكفاياته التعليمية مما يساعد على تحقيق مخرجات تربوية إيجابية تحقق نمواً متكاملاً لدى الطلبة.

تطور الإشراف التربوي:

الإشراف كلمة لاتينية الأصـل، تعني متابعة ومراجعة نص ما، لمعرفة مدى دقته والتزامه بالأصل، ثم تحول المعنى ليشـمل مفهوماً إدارياً يعني الضـبط والتوجيه والمراقبة، (عبيدات، أبو السـميد ٢٠٠٧). وتعود بـدايـة ظهور الإشراف التربوي إلى العـام ١٦٥٤م، عنـدمـا أكـد أعضـــاء المجلس العـام لولايـة (ماســتيوشــتس) أن على أعضــاء مجالس المدن مســؤولية اختيار المعلمين ذوي الأخلاق الطيبة والإبقاء عليهم. وفي العـام ١٧٠٩، في بوســطن تم تعيين لجنة من المواطنين العاديين لزيارة المدارس وتفقد كفاءة المعلمين وطرائق التدريس. ثم تطور الإشراف التربوي نتيجة زيادة عدد الطلاب، والحاجة إلى أكثر من

معلم إلى اختيـار أحدهم مديراً يقوم بإدارة المدرســة، ثم تم اســتحداث وظيفة مدير التربية، ووزعت الاختصـاصـات بين مدير المدرسـة ومدير التربية. وفي منتصـف القرن التاسـع عشر نتيجة ازدياد أعداد الطلبة تم إعفاء بعض مديري المدارس من عملية التدريس.(الإبراهيم ٢٠٠٢).

وأشار (عبيدات ،وأبو السميد ٢٠٠٧) إلى تطور مفهوم الإشراف التربوي في القرن العشرين نتيجة لعوامـل اجتماعيـة وعلمية، ونتيجة للتحولات الديمقراطية، و قدظهرت نماذج إشرافية متعددة ،عرضــها سولوفان وجلانز (Sullivan & Glanz, ٢٠٠٠)، على النحو الآتي:

- ظهر الإشراف التفتيشي خلال القرن التاســع عشر وكان ينســب إلى راين وود (Ryan & Wood,)، وما يميز هذا الإشراف تأكيده على ضبط المدارس، والتخلص من المعلمين الضعفاء.

- أما الإشراف كفاعلية اجتماعية فقد ظهر خلال الفترة من (١٩٠٠ – ١٩٢٠)، وكان ينســب إلى تـايلور (Taylor) وما يميز هذا الإشراف اســتخدامه أســاليب عامة، والاهتمام بأهداف العمل والإنتاج، والبحث عن أكثر الطرق فاعلية، والابتعاد عن التحيز.

- وظهر الإشراف الديمقراطي خلال الفترة من (١٩٢٠ -١٩٣٠) وكان ينسـب إلى ديوي وهويسـك ونيوتن (Dewey, Hosic & Newton)، وما يميز هذا الإشراف تقليص الدور التقويمي للمشرف والمشاركة وحل المشكلات.

- بينما ظهر الإشراف العلمي خلال الفترة من (١٩٣٠ – ١٩٥٠)، وكـان ينســب إلى بارتون وبار وســتيفنس (Burton, Barr, Stevens)، ومـا يميز هـذا الإشراف: اســتخـدامه مقاييس علمية، وتعليم المعلمين كيف يعلمون، ووضع معايير دقيقة للتعليم الجيد، وقياس أداء المعلمين بدقة.

- وظهر الإشراف كقيـادة تربويـة خلال الفترة من (١٩٦٠ – ١٩٧٠) وكـان ينســب إلى ليبر (Leeper)، ومـا يميز هـذا الإشراف هو قيادة المعلمين، وترســيخ مفهوم التشــاركية، والعمل على إيجاد قيادات تربوية مهنية.

- في حين ظهر الإشراف الإكلينيكي خلال الفترة من (١٩٧٠ – ١٩٨٠) وكـان ينســب إلى جوكـان وجولـد وهـامر (Gokan, Gold, Hammer)، وما يميز هذا الإشراف: العمل المباشر مع المعلمين، وبناء الثقة، وتطوير أهداف مشتركة، والتركيز على الزيارة الصفية.

وفي نهاية الثمانينيات شرع التربويو ن يصــوغون أطراً نظرية تســهم في تحديد مفهوم الإشراف التربوي؛ بحيث تكون هذه الأطر واضحة المعالم لتصور ظاهرة سلوك الإشراف إذ رأوا أنه على كل مؤسسة تربوية أن توفر أنظمة سلوكية معينة ،لها وظائفها المحددة، ويفترض أن تسهم في صيانة المنظمة وتحقيق

أهدافها، وعد نظام السلوك الإشرافي التعليمي سلوكاً رسمياً تحدده المؤسسة التربوية بغية التأثير في الأنظمة الفرعية للسلوك التعليمي لتحقيق الأهداف المنشودة في المعلم والطلاب. (مدانات وكمال، ٢٠٠٢).

- وظهر الإشراف المتغير في العام (١٩٩٠) وكان ينسب إلى سيرجيوفاني وجليكمان، (Sergiovanni & Glickman) ومما ميز هذا الإشراف: تمكين المعلم، وأن يكون المشرف وكيلاً للتغيير، وأن يكون المشرف قائداً، وأن يكون المشرف وسيطاً ينمي فاعلية المعلم، بالإضافة إلى ظهور القيادة التحويلية، وإشراف الرقابة، والإشراف التطويري.

تطور الإشراف التربوي في الأردن:

توسع التعليم في الأردن، فازدادت المدارس وكثرت أعداد الطلبة، والمعلمين، بشكل فاق توقعات المخططين وقلقهم، ذلك أن انتشار المدارس وازدياد أعدادها يتطلب الإعداد الكافي للمعلمين والإداريين، والتخطيط، وتوفير الاحتياجات، وإيجاد كوادر مؤهلة، تستطيع أن تواكب جميع التطورات الحادثة في العملية التعليمية التعلمية، ومن هنا فإن الحاجة إلى وجود مشرفين تربويين في الميدان التربوي أصبحت ملحة، وذلك لمتابعة المعلمين والمواد الدراسية المختلفة.

وإدراكاً من واضعي السياسة التربوية لحاجات الأردن القائمة والمستقبلية، في ضوء التغيرات المستجدة، فقد اتجهت الأنظار إلى وضع إستراتيجية لإعادة بناء النظام التربوي، من خلال المراجعة الشاملة والتقويم الموضوعي للعمليات التربوية، وفق معايير المواءمة والاستجابة لتلك الحاجات، وكان من أبرز توجهات المؤتمر الوطني التربوي (١٩٩٩) في تطلعاته المستقبلية للفترة من (٢٠٠٠ – ٢٠٠٥) فيما يتعلق بالإشراف التربوي ما يأتي: (وزارة التربية والتعليم، ١٩٩٩).

ضرورة وضع معايير تربوية لاختيار المشرفين التربويين في الأردن،وتطوير إستراتيجية فعالة للإشراف، بيئة وآلية وممارسات، ولكي يؤتي التطوير في المجال الإشرافي ثماره المرجوة، كان لا بد من دراسة الواقع الإشرافي الذي هو جزء من النظام التربوي، دراسةً موضوعيةً شاملة تأخذ بعين الاعتبار الاتجاهات المعاصرة، مراعية أهم الأبعاد التي يشتمل عليها من مهام وأساليب وأسس اختيار وتعيين المشرفين التربويين. (عيده، ٢٠٠٧).

ولقـد مر الإشراف التربوي في الأردن بثلاث مراحـل كما بينها كل من الخطيب والخطيب(٢٠٠٢) وعبد الهادي (٢٠٠٦) وهي:

١- مرحلة التفتيش (١٩٢١ – ١٩٦٢).

بدأ التفتيش متواضعاً عام ١٩٢١، من حيث العدد والمفهوم، فكانت البداية بوجود مفتش واحد فقط يرتبط مباشرة بمدير المعارف العامة، ثم بدأ العدد يزداد تدريجياً حتى وصـل في نهاية هذه المرحلة إلى (٥٠) مفتشـاً، وقد ركز المفتشون في هذه المرحلة على الجانب الرسمي في العلاقات الإدارية، كما اتسم التفتيش بالصفات الآتية:

١- التركيز على أداء المعلم في غرفة الصف، وتصيد أخطائه وإيقاع العقوبة به.

٢- التركيز على المادة الدراسـية بمفهومها الضيق، لقياس تحصيل الطلبة في المعارف والمعلومات شفوياً أو كتابياً.

٣- كانت الزيارة الصفية المفاجئة هي الأسلوب التفتيشي (الإشرافي) الوحيد.

٤- على المعلم تقبل الإرشادات والتوجيهات وتنفيذها.

٥- افتراض تفوق المشرف وبشكل مطلق على المعلم فيما يختص بأساليب التعليم ووسائله.

٦- قلة المتابعة إذ كانت تنتهي زيارة المفتش للمعلم بانتهاء إعداد تقريره.

وقد أدى هذا الأسـلوب إلى عدم تطور المعلمين، وإلى تكوين اتجاهات سـلبية نحو التفتيش وممارسـات المشرفين، لأن الاتصال بين المشرف والمعلم شبه معدوم.

٢ - مرحلة التوجيه التربوي (١٩٦٢ – ١٩٧٥):

بدأت هذه المرحلة بعد مؤتمر أريحا عام (١٩٦٢م) واسـتمرت حتى العام (١٩٧٥م)، وقد قامت هذه المرحلة على مجموعة من الافتراضات، واتصفت بخصائص عامة تمثلت بما يأتي:

١- الحاجة إلى تغيير مصـطلح المفتش، والبحث عن مسـمى يلائم العملية التربوية ومضـمونها، واستخدام مسمى الموجه الفني أو التربوي.

٢- أن تركز عمليـة التوجيـه على التعـاون مع المعلمين، وتبـادل الآراء معهم، على اعتبـار أن المعلم ليس أضعف الحلقات في النظام التعليمي.

٣- الابتعاد عن إصـدار الأحكام والأوامر والتعليمات، وفرض الرأي على المعلمين، ليصـار إلى تقبل خدمة الموجه بشكل أفضل.

٤- توسـيع مجال ممارسـة الموجه، ليشـمل الكتاب المدرسي، والبيئة الصـفية، والوسـائل التعليمية، والتسهيلات التربوية.

٥- لكي ينجح الموجه في عمله لا بد أن يكون على معرفة بنتائج البحوث والتجارب في مختلف ميادين التربية.

٣ - مرحلة الإشراف التربوي من (١٩٧٥) وحتى٢٠٠٨:

تم في هذه المرحلة استبدال مصطلح التوجيه التربوي بمصطلح الإشراف التربوي، لأن الإشراف التربوي أهم واشمل وأعم وأوسع، والتوجيه جزء منه، يقتصر على تحقيق الآثار الإيجابية المرجوة في تحسين عمليتي التعليم والتعلم. ويعنى بالموقف التعليمي، وأن ترتقي الممارسات فيه إلى مستوى كونه عملية قيادة ديمقراطية تعاونية منظمة تستهدف دراسة وتحسين وتقييم العوامل المؤثرة في ذلك الموقف وهذا يعني أن الإشراف التربوي عملية:

أ- تقوم على الدراسة والاستقصاء بدلاً من التفتيش.

ب- تشمل جميع عناصر العملية التربوية من منهاج ووسائل ومعلم ومتعلم وبيئة بدلاً من التركيز على المعلم وحده.

الحاجة إلى الإشراف التربوي:

تزداد اليوم الحاجة إلى الإشراف التربوي بفعل عوامل اقتصادية وسياسية واجتماعية سائدة، ولما كان الإشراف التربوي عملية فنية تؤدي إلى تحسين عمليتي التعليم والتعلم عن طريق مساعدة المعلمين على النمو من خلال استخدام أساليب متنوعة، فقد تزايد الاهتمام بهذه العملية نتيجة لانتشار التعليم والنمو السريع في أعداد الطلاب والمعلمين والمدارس نتيجة للتغيير الذي حدث في التربية من حيث الأهداف والأساليب، فلذلك تعد مهمة المعلم في أثناء قيامه بعملية التعليم من المهام الصعبة لأنه يتعامل مع الإنسان الذي تختلف ميوله وقدراته ورغباته، فضلاً عن كون المنهاج الذي يقوم بتدريسه في تغير مستمر، ولا شك بأن موقفه أكثر حساسية ممن يعمل في أي مجال آخر لأنه في النهاية تقع عليه وحده مسؤولية تربية النشء وبناء الجيل الجديد. ولهذا فهو يعمل دائماً على تنمية قدراته بالدراسة والإطلاع ليظل على صلة مستمرة بكثير من العلوم. ويدفعه ثقل مهمته إلى تلمس العون ممن هم أكثر منه خبرة في المجال ليرشده ويوجهه ويشرف عليه ليزداد خبرة في مهنة التعليم ويحقق الأهداف المرجوة من العملية التعليمية وهذه هي مهمة الإشراف التربوي. (البدري، ٢٠٠١).

أهداف الإشراف التربوي:

تنبثق الأهـداف العـامـة للإشراف التربوي من الأهـداف العـامـة للتربيـة في المملكـة الأردنيـة الهاشمية، وعند التأمل في عملية الإشراف، وإن تغيرت ممارساتها عبر المراحل المختلفة، إلا أن أصل العملية قائم على هدف تحسـين العملية التعليمية التعلمية، والإسـهام في السـير بها نحو الأفضـل. (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٢).

كما ذكر مرسي (٢٠٠١) عدداً من الأهداف للإشراف التربوي منها: تحسـين العملية التربوية من خلال القيادة المهنية لمديري المدارس والمعلمين، وتقويم عمل المؤسـسـات التربوية، وتطوير النمو المهني للمعلمين، وحسن استخدام الإمكانات البشرية والمادية المتوافرة.

يتضـح من العرض الموجز لأهـداف الإشراف التربوي أنهـا جميعاً تصـب في تحسـين العملية التعليميـة التعلميـة من جميع جوانبها، وإن اختلفت الأهداف الفرعية المشـتقة من هذا الهدف والتي شملت في معظم الحالات تطوير قدرات المعلمين وتنميتها وزيادة نموهم المهني من خلال التدريب.

خصائص الإشراف التربوي:

يتميز الإشراف التربوي الحديث، كما بين العماش (٢٠٠٢) بالخصائص الآتية:

١- إنه عملية قيادية تتوافر فيها مقومات الشـخصـية القوية التي تسـتطيع التأثير في المعلمين والطلاب وغيرهم ممن لهم علاقة بالعملية التربوية، وتعمل على تنسـيق جهودهم، من أجل تحسين تلك العملية وتحقيق أهدافها.

٢- إنه عملية تفاعلية تتغير ممارسـاتها بتغير الموقف والحاجات التي تقابلها ومتابعة كل جديد في مجال الفكر التربوي والتقدم العلمي.

٣- إنـه عمليـة تعـاونيـة في مراحلهـا المختلفـة ترحب باختلاف وجهات النظر، مما يقضيـ على العلاقة السلبية بين المشرف والمعلم وينظم العلاقة بينهما لمواجهة المشكلات التربوية.

٤- إنه عملية تعنى بتنمية العلاقات الإنسـانية والمشـاركة الوجدانية في الحقل التربوي بحيث تحقق الترجمـة لمبـادئ الشـورى والإخلاص والمحبة والإرشـاد في العمل والجدية في العطاء، والبعد عن استخدام السلطة وكثرة العقوبات وتصيد الأخطاء...الخ.

٥- إنه عملية علمية تشجع البحث والتجريب والابتكار، وتوظف نتائجها لتحسين التعليم وتقوم على السعي لتحقيق أهداف واضحة قابلة للملاحظة والقياس.

٦- إنه عملية مرنة متطورة تتحرر من القيود الروتينية، وتشجع المبادرات الإيجابية وتعمل على نشر الخبرات الجيدة والتجارب الناجحة، وتتجه إلى مرونة العمل وتنويع الأساليب.

٧- إنه عملية مستمرة في سيرها نحو الأفضل، لا تبدأ عند زيارة مشرف وتنقضي بانقضاء تلك الزيارة، بل يتمم المشرف اللاحق مسيرة المشرف السابق.

٨- إنه عملية تعتمد على الواقعية المدعمة بالأدلة الميدانية والممارسة العملية، وعلى الصراحة التامة في تشخيص نواحي القصور في العملية التربوية.

٩- إنه عملية تحترم الفروق الفردية بين المعلمين وتقدرها، فتقبل المعلم الضعيف أو المتذمر، كما تقبل المعلم المتميز والنشط.

١٠- إنه عملية وقائية علاجية هدفها تبصير المعلم بما يجنبه الخطأ في أثناء ممارسته العملية التربوية، وتقدم له العون اللازم لتخطي العقبات التي تصادفه في أثناء عمله.

١١- إنه عملية تهدف إلى بناء الإشراف الذاتي لدى المعلمين.

١٢- إنه عملية شاملة تعنى بجميع العوامل المؤثرة في تحسن العملية التعليمية وتطويرها ضمن الإطار العام لأهداف التربية والتعليم.

١٣- إنه وسيلة مهمة لتحقيق أهداف السياسة التعليمية.

مشكلات الإشراف التربوي ومعوقاته:

يواجه الإشراف التربوي شأنه شأن عناصر النظام التربوي الأخرى، بعض المعوقات أو المشكلات، التي تختلف في عددها وحدتها من نظام تربوي إلى آخر ،وقد أشار راتب السعود(٢٠٠٧) إلى أن أنرو وتيرنر (Unruh & Turner,) ذكرا وجود ثماني مشكلات رئيسة في ميدان الإشراف التربوي، هي:

١- غياب الهوية المهنية:

ويعني عدم الاعتراف بالإشراف التربوي كمهنة مثل غيرها من المهن، وعدم وجود وصف واضح لخصائص المشرف التربوي وأنواع السلطة التي يمتلكها – إن وجدت – ومسؤولياته.

٢- غياب الإطار المرجعي:

وهي وليدة غياب الهوية المهنية، وبالتحديد عدم وجود وصف واضح للعمل.

٣- صعوبات التسلسل الهرمي:

قد يصنف المشرف أحياناً مع الإداريين بصفته قائماً بأعمال تقييمية للمعلمين وهذه من اختصاصات الإدارة، وأحياناً يصنف مع المعلمين بصفته قائماً بأعمال فنية تستهدف مساعدة المعلمين في الأمور الفنية وتطوير مهارات العمل.

٤- التعارض مع دور مدير المدرسة:

إن المهام الكبرى لعمل المشرف التربوي تتعارض مع مهام مدير المدرسة وبخاصة في مجالات تقييم المعلمين وعلاوة الجدارة والاستحقاق والتثبيت الوظيفي والترفيع.

٥- غياب نظام الحوافز:

لا توجد لوظيفة الإشراف التربوي أية حوافز مادية على غرار تلك التي تعطى للمعلمين أو المديرين المتميزين. والأهم من ذلك غياب نظام الحوافز المعنوية والتي قد تعني للمشرف أحياناً كثيراً من المكافآت المالية.

٦- المواجهة مع المعلمين:

غالباً ما يصطدم المشرف بأنماط مختلفة من المعلمين منهم العنيد ومنهم اللامبالي ومنهم الكسول ومنهم العدواني، ومنهم من يرفض التعاون ومنهم من يدفعه حماسه الزائد إلى التجديد في العمل وتطويره دون الرجوع إلى المشرف.

٧- كبر حجم الصف:

إن معدل حجم الصف هو ٣٦ طالباً وهذا يقلل من التفاعل الصفي، ويحرم العديد من الطلاب فرصة السؤال أو إعادة السؤال مما ينعكس على أداء المعلم، وبالتالي وعلى تقبله لاقتراحات المشرف الجديدة.

٨-توقعات المجتمع المحلي العالمية:

إن المجتمعات المحلية زادت من اهتمامها بمسألة التعليم في ضوء زيادة نسبة الضريبة الخاصة به. وبدأت قضايا التعليم وتحسين نوعيته تناقش عبر وسائل الإعلام المختلفة، وهذا حمل المشرف التربوي، كأحد عناصر العملية التربوية، مسؤولية إحداث نقلة نوعية في التعليم.

وذكر راتب السعود (٢٠٠٧) أنه في دراسة هدفت إلى استكشاف معوقات العمل الإشرافي في الأردن كما يراها المشرفون التربويون أنفسهم، أوضحت نتائج الدراسة إلى أجريت في عام (١٩٩٤) إلى أن معوقات العمل الإشرافي في الأردن تندرج تحت مجالات خمسة رئيسة، وهي (مرتبة حسب أهميتها):

١. المعوقات الاقتصادية/المالية.
٢. المعوقات الإدارية/المؤسسية.
٣. المعوقات التربوية/المهنية/الفنية.
٤. المعوقات الاجتماعية/البيئية.
٥. المعوقات الشخصية/الذاتية.

الأساليب الإشرافية المعاصرة:

نظراً للتطورات التربوية، ولتغير مفهوم التعليم والتعلم ولتغير وظيفة المدرسة تبعاً لذلك، فقد ازدادت مسؤوليات المشرف التربوي في مساعدة المعلمين على التكيف مع تلك التغيرات وتنمية قدراتهم على إتقان الخدمات التربوية المتطورة وتقديمها، وهذا يعني ضرورة إتباع أساليب جديدة تتفق وتلك التغيرات (أحمد، ١٩٩٨). وأشار سيرجيوفاني وستارات (Segiovanni & Starratt, ١٩٩٨) إلى إن أفضل الأساليب هي التي تركز على دمج المعلمين في الأنشطة الإشرافية والعمل معهم في حل المشكلات التعليمية، وذلك لتحسين أدائهم الذي يتطلب دراسة لحاجاتهم الوظيفية، مع تقديم التغذية الراجعة التي تساعدهم على النمو المهني. وفيما يأتي عرض لأبرز أنماط الإشراف التربوي:

١- الإشراف العيادي (الإكلينيكي):

ذكر طافش (٢٠٠٤) بأن من ابتكر هذا النظام هو الباحث التربوي "موريس كوجان" وبدأ استخدامه على نطاق ضيق في جامعة هارفارد في أواخر الخمسينيات، ثم شاع استخدامه بعد ذلك على نطاق واسع خلال السبعينيات من القرن المنصرم في جميع البلدان المتقدمة تربوياً.

وقد عرف كوجان الإشراف الإكلينيكي بأنه: ذلك النمط من العمل الإشرافي، الموجه نحو تحسين سلوك المعلمين الصفي.ويهدف هذا النوع من الإشراف إلى تحسين الممارسات التعليمية الصفية للمعلمين، ويركز على تسجيل كل ما يحدث داخل غرفة الصف من أقوال وأفعال تصدر عن المعلم أو الطلبة في أثناء تفاعلهم في عملية التدريس، ثم تحليل ذلك السلوك في ضوء علاقة الثقة والزمالة بين المشرف والمعلم بهدف تحسين تعلم الطلبة عن طريق تحسن تعليم المعلم وممارساته، ويتطلب تطبيق الإشراف العيادي (الإكلينيكي) إتباع الخطوات الآتية:

١- بناء علاقة زمالة بين المشرف والمعلم على أساس من الثقة والاحترام مما يساعد المعلم على تقبل الإشراف العيادي وفهم دوره كمشارك فيه.

٢- اجتماع التخطيط المشترك بين المشرف والمعلم للدرس أو الوحدة الدراسية التي ستكون مجال عمليات الإشراف (من أهداف، وأنشطة، ووسائل، ومواد تعليمية، وتقييم، وتغذية راجعة) مع التخطيط المشترك للمشاهدة الصفية وطرق جمع المعلومات.

٣- تنفيذ الدرس والمشاهدة وجمع المعلومات مثلما اتفق عليه.

٤- اجتماع التحليل وفيه يتم تحليل المعلومات (التي تم جمعها في المشاهدة الصفية) من قبل

المعلم والمشرف ومناقشتها وتحديد نقاط القوة والضعف.

٥- إعـادة التخطيط بـإدخال بعض التغييرات وتعزيز نقاط القوة واقتراح البدائل الممكنة وهكذا يمكن استخدام الأسلوب نفسه في حالة تجريب طرائق ووسائل تعليمية جديدة.

٢- الإشراف باستخدام التعليم المصغر:

ويركز هذا الأسـلوب على مهارة تعليمية واحدة، وعادة ما يسـتعمل فيه التسـجيل المرئي لتوفير تغذية راجعة فورية، وبعد مشـاهدة المعلم للدرس المسـجل وتحليله مع المشرـف التربوي يقوم بإعادة تنظيم الدرس وتعليمه من جديد لمجموعة أخرى من الطلبة، يعقب ذلك لقاء مصغر بين المشرف والمعلم لتقويم التغيرات على أداء المعلم، ويكرر ذلـك إلى أن تتقن المهـارة وهكذا. ويعتمد هذا الأسـلوب على تجزئـة المهـارات والكفـايـات التعليميـة إلى مهارات وكفايات جزئية، وبإتقان المهارات والكفايات الجزئية تتقن المهارة أو الكفاية الكلية، ومن مزايا التعليم المصـغر أن المعلم يقوم في التعليم المصـغر بأدوار كثيرة منهـا: قـائـد للنقـاش الصـفي،خبير تعليمي،أمين مكتبـة،مشـخص للتعليم،مرشـد للطلبـة،مخطط للدروس،محافظ على النظام الصفي. (راتب السعود ٢٠٠٧).

٣- إشراف الزمالة أو الأقران:

هو أسلوب يستخدمه المعلمون لزيادة خبراتهم ونموهم المهني عن طريق تبادل تلك الخبرات في جو من الثقة والاحترام المتبادلين، ومن خلال التخطيط المشـترك وتنظيم الزيارات الصـفية المتبادلة بين المعلمين، عنـدمـا يلاحظ أحـد المعلمين زميلـه في أثنـاء التدريس بهدف تقديم المسـاعدة له. فالمعلمون يعملون معاً بصـورة تعاونية لتحسـين معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم التعلمية بصـورة مسـتمرة. ومن خصـائصـه: لا يهدف إلى إصـدار أحكام تقويمية، ويتم بناءَ على حاجة المعلم وباختياره، وهو الذي يحدد الأهـداف التربويـة بناءَ على تلك الحاجات، ويتميز بسرـعة نتائجه، وتتبع فيه أسـس الزيارة الصـفية الإشرافيـة من اجتماع قبلي وآخر بعـدي، وعـدم التـدخـل في أثناء الحصـة، ويلزمه توفير الثقة والاحترام والشـعور بالأمن والحرية. ويؤدي اسـتخدام هذا الأسـلوب إلى تنمية العلاقات المهنية بين المعلمين وإلى استثمار طاقات المعلمين وخبراتهم والمساعدة في حل بعض المشكلات التعليمية، وإتاحة الفرصة للتجريب والإبـداع ونقـل التجـارب والخبرات الناجحة، ويسـاعد المعلم في الربط بين المباحث وتحقيق التكامل في تعلم الطلبة ،ويمكن أن تتم الملازمة بأشكال مختلفة::

أ- مشرف يلازم مشرفاً أكثر خبرة أو العكس.

ب- معلم يلازم معلماً أكثر خبرة أو العكس.

ج- مشرف مادة يلازم مشرفاً عاماً أو العكس.(عبيدات ،وأبو السميد ٢٠٠٧).

٤- الإشراف التصحيحي:

إذا دخل المشرف التربوي صفاً، وفي نيته اكتشاف أخطاء المعلم فسوف يعثر عليها؛ فالخطأ من سمة الإنسان، وقد يكون الخطأ يسيراً وقد يكون جسيماً حسبما يترتب عليه من ضرر، والمشرف التربوي الذي يحضر إلى المدرسة وفي نيته مسبقاً أن يفتش عن الأخطاء بالبحث عنها تكون مهمته سهلة ميسرة، إلا أن من واجب المشرف التربوي إذا كان الخطأ لا تترتب عليه آثار ضارة، ولا يؤثر في العملية التعليمية أن يتجاوز عنه أو أن يشير إليه إشارة عابرة، وبأسلوب لطيف، بحيث لا يسبب حرجاً لمن أخطأ، وبعبارات لا تحمل تأنيباً أو تجريحاً أو سخرية، أما إذا كان الخطأ جسيماً يؤدي إلى توجيه الطلبة توجيهاً غير سليم، أو يصرفهم عن تحقيق الأهداف التربوية التي خطط لها، فالمشرف التربوي هنا يكون أحوج ما يكون إلى استخدام لباقته وقدراته في معالجة الموقف سواء في مقابلة عرضية أم في اجتماع فردي بحيث يوفر جواً من الثقة والمودة بينه وبين المعلم، عن طريق الإشارة إلى المبادئ والأسس التي تدعم وجهة نظره، وتبين مدى الضرر الذي ينجم عن الأخطاء التي وقع فيها المعلم. ثم يصل معه إلى اقتناع بضرورة التخلص من هذه الأخطاء، وهنا تكون فائدة الإشراف التربوي التصحيحي وفاعليته في توجيه العناية البناءة إلى تصحيح الخطأ دون إساءة إلى المعلم أو الشك في قدرته على التدريس. (الحماد، ٢٠٠٠).

ويفترض هذا النمط الإشرافي أن المعلم لا يستطيع تحمل المسؤولية إلا إذا خضع للمراقبة والمتابعة، ولا بد من تزويده بالتعليمات لتوجيهه نحو الهدف المنشود. أما أسلوب العمل الإشرافي فهو الزيارة الصفية وذلك من أجل الإطلاع على مستوى المعلم وإنتاجيته وإصدار الحكم التقويمي عليه. (عبد الهادي، ٢٠٠٦).

٥- الإشراف البنائي:

لا يقتصر هذا النوع من الإشراف التربوي على التصحيح بل يتعداه إلى البناء واستخدام الجديد الصالح والمناسب بدلاً من القديم والتقليدي والذي تنتابه بعض الأخطاء، علماً بأنه ليس المهم العثور على الأخطاء فقط، بل لا بد من تقديم البدائل والاقتراحات المناسبة ضمن خطة ملائمة وذلك من أجل مساعدة المعلم على التطور والنمو الذاتي والإفادة من التجارب الذاتية، وتبدأ عملية الإشراف التربوي

حسب هذا النمط بالرؤية الواضحة للأهداف التربوية وللوسائل التي تحقق تلك الأهداف، لذا ينبغي أن تكون نظرة كل من المشرف التربوي والمعلم نظرة مستقبلية، إذ إن الغاية من هذا النمط الإشرافي هي إيجاد الأفضل وصياغة رؤية مستقبلية لما يجب أن تكون عليه العملية التعليمية وذلك بتشجيع نمو المعلمين واستثارتهم للتنافس نحو الأداء الأفضل، وتتلخص مهمة المشرف حسب هذا النمط. كما ذكر عبد الهادي (٢٠٠٦) ما يأتي:

- إحلال أساليب أفضل محل الأساليب غير المستحبة وغير المجدية.
- توظيف أفضل الإمكانات المدرسية والبيئية لخدمة التعليم.
- العمل على تشجيع الأنشطة الإيجابية وتطوير الممارسات التقليدية.
- زيادة حجم المشاركة للمعلمين في رؤية وتحديد ما يجب أن يكون عليه التدريس الجيد.
- تشجيع النمو المهني للمعلمين وإثارة روح المنافسة الشريفة بينهم.

٦- الإشراف الإبتكاري:

يعتمد هذا النمط الإشرافي على النشاط الجماعي، إذ لا يقتصر على إنتاج الأفضل بل يستلزم من المشرف التربوي إثارة المعلمين وشحذ هممهم، لتحريك ما لديهم من طاقات كامنة ومهارات إبتكارية متميزة، لإخراج أفضل ما لديه في مجال العلاقات الإنسانية بين المشرف والمعلمين من جهة وبين المعلمين أنفسهم، وبذلك يعمل الإشراف الإبتكاري على تحرير العقل والإرادة وإطلاق طاقة المعلمين لاستثمار قدراتهم ومواهبهم ومهاراتهم إلى أقصى مدى ممكن من أجل تحقيق الأهداف التربوية. إن المشرف التربوي المبتكر هو الذي يكتشف قدرات المعلمين وجهودهم التي قد تكون كامنة ومساعدتهم لتحقيق الأهداف المنشودة، كما يعمل على تطوير أعمالهم ولذلك لا بد من أن يكون المشرف واحداً من المعلمين ولا يتصدر عليهم، كما يعمل على تغذية نشاطاتهم الإبتكاري لمساعدتهم في قيادة أنفسهم بأنفسهم وصولاً إلى نموهم المهني والشخصي ولذلك فإن المشرف المبتكر لا بد من أن تكون لديه خصائص ومتطلبات كالمرونة والتفكير والصبر والثقة بالنفس وبالآخرين و التواضع والرغبة في الإفادة من تجارب الآخرين وخبراتهم فضلاً عن الاطلاع المستمر في المجالات التربوية بشكل عام وفي طرائق وأساليب التدريس بشكل خاص.(الخطيب؛ الخطيب، ٢٠٠٢).

٧- المنحى التكاملي في الإشراف التربوي:

من الملاحظ أن القواسم المشتركة بين معظم هذه الأساليب والوسائل الإشرافية، فيما يتعلق بأهدافها تبدو كثيرة جداً. ومن هنا اقترح كثير من التربويين أن يصار إلى الدمج بين مختلف أنواع هذه الوسائل والأساليب الإشرافية. ومعنى ذلك أن تحقيق الأهداف الإشرافية المختلفة بطريقة فعالة، يحتاج في كثير من الأحيان إلى توظيف عدد من الوسائل والأساليب الإشرافية. ولعل في مثل هذا التوظيف بشكل تكاملي فوائد عديدة.

يقصد بالمنحى التكاملي في الإشراف استخدام مجموعة من الأساليب والوسائل الإشرافية، لتحقيق غايات وأهداف إشرافية محددة.ويتيح هذا النوع من الإشراف للمشرف التربوي، أو لمدير المدرسة بوصفه مشرفاً تربوياً مقيماً، استخدام جملة من الأدوات الإشرافية لتحقيق أهداف إشرافية محددة. وإذا كان استخدام كل أسلوب إشرافي بشكل منفرد يحقق مجموعة من الأهداف، والفوائد، في سبيل تحسين مهارات المعلمين التعليمية، وتطوير أدائهم الصفي، فإنه من باب أولى أن استخدام مجموعة من هذه الأساليب الإشرافية سوف يعمل على تعظيم تحقيق هذه الأهداف، والفوائد مجتمعة. وعليه، فإن استخدام المنحى التكاملي في الإشراف التربوي، سيعمل على تحقيق مجموعة كبيرة من الأهداف والفوائد التي قد لا تتأتى من جراء استخدام أسلوب إشرافي واحد بعينه. (راتب السعود، ٢٠٠٧).

إن المنحى التكاملي في الإشراف التربوي، يمتاز بثلاث خصائص حددها راتب السعود (٢٠٠٧) هي كما يأتي:

أ- تعدد المصادر الإشرافية:

إن هذا المنحى ينفذ من أكثر من مصدر من مصادر الإشراف التربوي، ولا يحصر العملية الإشرافية على المشرف التربوي وحده. إنه يتطلب، فضلاً عن المشرف التربوي المختص، أن يقود مدير المدرسة بدوره الإشرافي، و بصفته مشرفاً تربوياً مقيماً في مدرسته. كما ويستدعي الأخذ ببرنامج تبادل الزيارات بين المعلمين. وأخيراً فإنه يشجع المعلم على تبني أسلوب التقويم الذاتي.

ب- تعدد الوسائل الإشرافية:

بمعنى أنه يستخدم مجموعة من الأساليب والوسائل الإشرافية، لتحقيق الهدف الواحد، مما يثري العملية الإشرافية، ويعمل على تعميق تحقيق مجموعة كبيرة من الفوائد والأهداف.

ج- تعدد عناصر الموقف التعليمي – التعلمي التي يهتم بها:

يتناول هذا المنحى تحسين جميع عناصر الموقف التعليمي – التعلمي، كتطوير مهارات المعلمين التعليمية، والاهتمام بالمنهاج، ومعالجة مشكلات الطلبة.

نماذج اختيار المشرفين التربويين:

تعد عملية اختيار المشرف التربوي من العمليات المهمة في سياسات التعيين لهذه المهمة، ومن هنا لا بد من الإعداد والتخطيط الكافي، من أجل اختيار الشخص المناسب بعد التأكد من صلاحيته لإشغال هذه الوظيفة، إذ يؤدي المشرف التربوي دوراً مهماً في العملية التعليمية التعلمية، ومن هنا لا بد من الإطلاع على نماذج من أساليب اختيار المشرفين التربويين في بعض دول العالم وطرق تعينهم للإفادة منها.

١- الولايات المتحدة الأمريكية:

تتفق معظم الولايات الأمريكية على ضرورة توافر مقومات وشروط محددة لاختيار المشرف التربوي ذكرها آدمز ودايك (Adams & Dike) وأشار إليها البلوشي (١٩٩٩) وهي:

أ- اجتياز مقابلة خاصة تجرى معه.

ب- اجتياز الاختبار التحريري المعد لهذا الغرض.

ج- خبرة في مجال التربية والتعليم من ٤ – ٦ سنوات.

د- شهادات خبرة من أماكن العمل السابقة تثبت فاعليته.

هـ- المشاركة الفاعلة من لجان البحوث وبرامج التدريب والمؤتمرات.

٢- المملكة المتحدة:

يتم اختيار مفتشي صاحبة الجلالة كما أشار حسني السعود (٢٠٠٧) ،وفقا لاعتبارات عدة منها خبرتهم وفهمهم للأمور التربوية، ويتم تعيينهم من قبل المجلس الاستشاري لصاحبة الجلالة، أما على المستوى المحلي فتختلف إجراءات التعيين من منطقة لأخرى تبعاً لاختلاف سياسة السلطات المحلية واتجاهاتها.

أما أهم الصفات التي يجب أن يتمتع بها هؤلاء المفتشون على المستوى القومي فهي:

أ- سداد الرأي والذكاء وسلامة الحكم والحزم.

ب- التمتع بصحة جسمية وعقلية مرتفعة.

ج- القدرة على حل المشكلات التربوية.

د- الحصول على مؤهل علمي مناسب.

هـ- الثقافة الواسعة وحسن التعامل مع المجتمع.

و- أن يكون عمره ما بين ٢٥ – ٣٠ عاماً.

ز- العمل في مجال التعليم، لمدة تتراوح بين ٤ – ٦ سنوات.

أما المفتشون المحليون فلا بد أن تتوافر فيهم عدة صفات من أهمها: (عيده، ٢٠٠٧).

أ- التمتع بالشخصية الجذابة وحسن التعامل مع المجتمع.

ب- القدرة على تنظيم وتنسيق أموره، وأن يكون مستقراً عاطفياً ونفسياً.

ج- الحصول على شهادة جامعية بمرتبة الشرف الثانية على الأقل.

د- خبرة في مجال التعليم من ٤ – ٩ سنوات، والعمر ما بين ٢٥ – ٣٠ سنة.

٣- فرنسا:

أوضح مالان (Malan, ١٩٨٦) المشار إليه في مرسي (٢٠٠١) أن تقييم المشرفين التربويين في فرنسا يتم بناء على مسابقة اختيارية. ويتم اختيار المشرفين العامين من بين مدرسي المدارس الحكومية، ومن المفتشين الإقليميين ورؤساء المعاهد، ومفتشي الأكاديميات، ويتم تعيين هؤلاء المفتشين بقرار من رئيس الجمهورية بعد توصية وزير التربية الوطنية، وتوصية لجنة استشارية واجتياز امتحان الترقية لهذه الوظيفة.

٤- جمهورية مصر العربية:

من الشروط التي ينبغي توافرها لمن يشغل وظيفة موجه تربوي وهي كما ذكرها: فتحي (١٩٩٨).

أ- **المؤهل العلمي:** وهو شرط عديم الفائدة لأن القرارات الوزارية ساوت بين المؤهلات العليا التربوية وغير التربوية.

ب- **الأقدمية:** ويقوم على أساس الأقدمية المطلقة بغض النظر عن مقدار النمو العلمي والمهني للموظف.

ج- **التقديرات الفنية:** ويستند إلى الزيارات القصيرة للمرشح لوظيفة موجه تربوي.

د- **الوضع تحت الاختبار:** ويكون ذلك لفترة معينة لقياس مدى صلاحيته لهذه المهمة.

٥- المملكة الأردنية الهاشمية:

أكد قانون التربية والتعليم رقم ٣ لسنة ١٩٩٤ وتعديلاته على الشروط والمواصفات التي يجب أن يتمتع بها المشرف التربوي وفق الاتي:

١. أن يكون من إحدى المجموعتين الآتيتين:

المجموعة الأولى: حملة الدرجة الجامعية الثانية (الماجســـتير) فأعلى على أن يكون ذا خبرة في التعليم أو الإدارة المدرسية مدة لاتقل عن ٥ سنوات.

المجموعـة الثـانيـة:حملة الدرجة الجامعية الأولى (عند عدم توافر أي متقدم من المجموعة الأولى) وذلك وفق الشروط الآتية:

- أن يكون ذا خبرة في التعليم في الإدارة المدرسية مدة لاتقل عن عشر سنوات.
- أن يكون حاصـلاً على مؤهل تربوي لاتقل مدة الدراسـة فيه عن سـنة دراسـية واحدة بعد الحصـول على الدرجة الجامعية الأولى.

٢- أن لايقل تقدير المتقدم في تقريره السنوي عن جيد جداً في كل من السنتين الأخيرتين.

٣- أن يكون المتقدم لوظيفة مشرف تربوي مبحث متخصصا في المبحث نفسه وقد درسه مدة لاتقل عن (٥)سنوات في مرحلة الصفوف الأساسية (٤-١٠) والمرحلة الثانوية ،منها (٣) سنوات دراسية على الأقل في المرحلة الثانوية باسـتثناء مبحث التربية الفنية فيكتفي بتدريس (٥) سنوات على الأقل في الصفوف (٤-١٠).

٤- أن يكون معلم المجال وحامل بكالوريوس التأهيل التربوي المتقدم لوظيفة مشرف تربوي مبحث، من حملة الماجستير على الأقل في التخصص الأكاديمي للمبحث نفسه فقط.

٥- أن يكون المتقدم لوظيفة مشرف تربوي للصـفوف الثلاثة الأولى قد درس (٣) سـنوات على الأقل في تلك المرحلة.(وثيقة الإشراف التربوي، آذار ٢٠٠٦)

ثانيا: الدراسات السابقة:

تعددت الدراســات التي تناولت موضــوع الإشراف التربوي، والمشرــف وكفاياته المهنية والفنية والإدارية، ومن أهم الدراسات العربية والأجنبية التي اهتمت بهذا المجال ما يأتي:

١- الدراسات العربية:

أجرى أبو هويدي (٢٠٠٠) دراسة هدفت إلى تحديد درجة ممارسة المشرفين التربويون لكفاياتهم الإشرافيـة من وجهـة نظر معلمي وكـالـة الغوث الـدولية في الضــفة الغربية، وبيان أثر الجنس، والخبرة، والمؤهـل العلمي، والمنطقـة التعليمية في تقدير المعلمين لدرجة ممارســة المشرــفين التربويين لكفاياتهم الإشرافية، ولتحقيق أهداف الدراسة أعدت استبانه مكونة من (٧٠) فقرة موزعة على (٩) مجالات

إشرافية، وتم اختيار عينة طبقية عشوائية عدد أفرادها (١٩٢) معلماً ومعلمة ،وكانت أبرز نتائج الدراسة أن درجة ممارسة المشرفين التربويين لكفاياتهم الإشرافية على مجمل الأداة كانت بدرجة قليلة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في ممارسة المشرفين لكفاياتهم تعزى إلى جنس المعلم أو خبرته التعليمية على مجالات الأداة مستقلة أو مجتمعة.

أما دراسة الحماد (٢٠٠٠) فقد هدفت إلى تعرف معوقات فاعلية الإشراف التربوي، وتحديد أهم تلك المعوقات الإشرافية كما يراها المشرفون التربويون بمدينة الرياض وكذلك تقديم بعض المقترحات التي يمكن أن تسهم في زيادة فاعلية أداء المشرفين التربويين. واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، تم تطبيقها على أفراد الدراسة البالغ عددهم (٤٨) مشرفاً تربوياً، توزعوا على خمسة مراكز إشرافية. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أكثر المعوقات تأثيراً في فاعلية الإشراف التربوي هي:

ازدحام الصفوف الدراسية بالطلاب، وكثرة عدد المدارس التي يجب على المشرف التربوي زيارتها، وكثرة الأعباء الإدارية التي تؤثر سلباً في النشاط الفني للمشرف التربوي، وقلة الدورات التدريبية المخصصة لرفع الكفاءة الإشرافية لدى المشرفين التربويين، وقلة المخصصات المالية اللازمة لتنفيذ بعض الأساليب الإشرافية، وقلة الصلاحيات الممنوحة للمشرفين التربويين، وعدم مساواة المشرفين التربويين بالمعلمين في الإجازات. وتصيد الأخطاء، وقلة اطلاع المشرف التربوي على البحوث والدراسات الحديثة في مجال الإشراف التربوي، ووجود المجاملات الشخصية في عملية الإشراف التربوي.

وأجرى مساعدة (٢٠٠١) دراسة هدفت إلى معرفة معوقات الإشراف التربوي كما يراها المشرفون التربويون بمديريات التربية والتعليم في محافظات الشمال في المملكة الأردنية الهاشمية، وقد اختيرت عينة من المشرفين التربويين بلغت (١٥١) مشرفاً ومشرفة من كافة التخصصات، واستخدمت الاستبانة وسيلة لجمع البيانات، وأشارت النتائج إلى أن درجة معوقات الإشراف التربوي كانت كبيرة وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في درجة إحساس المشرفين للمعوقات تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والتفاعل بينها.

وهدفت دراسة آل فنة (٢٠٠٢) التعرف إلى درجة توافر كفايات المشرفين التربويين كمدربين في سلطنة عمان من وجهة نظر المتدربين، وأثر كل من جنس المتدرب ومؤهله العلمي وخبرته في توافر هذه الكفايات، وقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة طبقية عشوائية تكونت من (٥١٨) متدرباً ومتدربة. وكانت أهم نتائج الدراسة، أن درجة توافر الكفايات التدريبية للمشرفين التربويين كمدربين من وجهة نظر المتدربين كانت متوسطة.

وأجرى العماش (٢٠٠٢) دراسة هدفت إلى معرفة واقع الإشراف التربوي ومشكلاته في مدارس البنات الابتدائية بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية وتكونت عينة الدراسة من (٣٦) مشرفاً تربوياً في ستة مراكز إشرافية. وكان من أهم نتائجها أن الإشراف التربوي يفتقر إلى وجود خطة شاملة ومتكاملة لتحقيق النمو المهني للمعلمة، وأن هنالك تبايناً واضحاً في آراء المعلمات والمشرفات حول أهداف الإشراف التربوي، ووظائفه وأساليبه، وادوار المشرفة ومهامها، وأن المعلمات والمشرفات اللاتي شملتهن الدراسة لا يملكن تصوراً ملموساً عن كيفية تطور العمل الجماعي المشترك لوضع الخطط الإشرافية موضع التطبيق العملي.

وهدفت دراسة الخوالدة (٢٠٠٢) إلى بيان دور مشرف التربية الإسلامية في تحسين أداء معلمي مادة التربية الإسلامية في المدارس الأساسية من وجهة نظر المعلمين أنفسهم ،وتكونت عينة الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المادة في مدارس لواء الجامعة التابعة لمديرية عمان الثانية والبالغ عددهم (٦٥) معلماً ومعلمة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبانه خاصة، وتم التأكد من صدقها وثباتها.وأظهرت نتائج الدراسة ما يأتي:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) لدور مشرف التربية الإسلامية في تحسين أداء معلمي المادة من وجهة نظر المعلمين أنفسهم تعزى إلى متغيرات الجنس،المؤهل العلمي،والخبرة.

أما دراسة الشوابكة (٢٠٠٢)، فقد هدفت إلى تعرف توقعات معلمي المرحلة التأسيسية للممارسات الفنية المرغوبة للدور الفني لمشرف المرحلة التأسيسية. في مدارس منطقة العين التعليمية الحكومية التي تستفيد من خدمات الإشراف التربوي، وبيان ما إذا كانت هذه التوقعات تختلف باختلاف الجنس والمؤهل العلمي والخبرة. وتكونت عينة الدراسة بصورتها النهائية من (٢١٨) معلما ومعلمة، وكانت أداة الدراسة استبانه مكونة من (٦٢) فقرة، وأظهرت نتائج الدراسة: أنّ التوقعات من الدور الفني لمشرف المرحلة التأسيسية جاءت في خمسة مجالات وهي على الترتيب، المستوى التحصيلي وحاجات الطلبة والتخطيط وتقويم أداء المعلم والإدارة الصفية والاختبارات والقياس والتقويم ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) على التوقع تعزى إلى متغير الجنس ولصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) تعزى إلى لمؤهل العلمي والخبرة.

أما المبارك (٢٠٠٣) فقد أجرى دراسة هدفت إلى معرفة آراء معلمي العلوم ، ومشرفي العلوم بمدينة الرياض في حل المشكلات التعليمية التي تواجه معلم العلوم ودور المشرف التربوي في حلها، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٠) فرداً منهم (١٠٨)من معلمي العلوم في مدينة الرياض ،و(٤٢) مشرفاً تربوياً، وتوصلت الدراسة إلى أن أهم المشكلات التعليمية التي تواجه هؤلاء المعلمين، هي قلة قيام المعلم بالزيارات والرحلات الميدانية العلمية المفيدة وقلة متابعة المعلم للتطورات العلمية الحديثة في مجال التخصص وندرة البرامج التدريبية للمعلم في مجال تخصصه، ومعاناة المعلم من نقص الوسائل التعليمية، وضعف مقدرة المعلم على استخدام نتائج التقويم الصفي في تعديل طرائق التدريس، وأن هنالك أثراً لمتغير الوظيفة في تحديد المشكلات التعليمية التي تواجه معلم العلوم وإسهام المشرف في حلها لصالح المشرفين التربويين، وأنه لا يوجد أثر لمتغير سنوات الخبرة في تحديد المشكلات التعليمية.

وأجرى عيده (٢٠٠٣) دراسة هدفت، إلى تعرف واقع الإشراف التربوي في الأردن في ضوء الاتجاهات المعاصرة وأهمية أبعاده، وتكونت عينة الدراسة من (١٧٣) مشرفا تربويا، و(٣١٨) مديراً، و(٨٨٢) معلما. اختيروا بطريقة طبقية عشوائية. وأظهرت النتائج أن التعلم الذاتي، والتعلم عن بعد وعدم اتفاق المشرفين مع المعلمين على طرق التقويم وأنماط السلوك التي تتم في أثناء الزيارة الصفية، وعقد اللقاءات الدورية بين المشرفين والمعلمين كانت قليلة، كذلك قلة إجراء البحوث الميدانية للمشكلات التربوية، وقلة تنظيم برامج لتبادل الزيارات بين المعلمين، وضعف مشاركة المشرفين التربويين في تخطيط المناهج الدراسية، وعدم مراعاة أهمية إخضاع المرشح لوظيفة مشرف تربوي لاختبارات تشخيصية، وعدم التواصل بين المدرسة والمؤسسات التربوية الأخرى، فضلا عن النسبة الكبيرة لعدد المعلمين قياسا بعدد المشرفين.

أما دراسة صبح (٢٠٠٥) فقد هدفت إلى تقويم التخطيط للإشراف التربوي لدى المشرفين التربويين كما يراها مديرو ومعلمو المدارس الثانوية في محافظات شمال فلسطين، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٢٧)، مديرا ومديرة و(٤٨١)معلما ومعلمة، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وكانت أبرز نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في درجة تقويم التخطيط للإشراف التربوي تعزى لمتغيرات المسمى الوظيفي والجنس والإقامة والمؤهل العلمي والخبرة والتخصص.

وهـدفـت دراســـة الحربي (٢٠٠٦)، إلى تعرف معوقـات الإشراف التربوي كما يراهـا المشرـفون التربويون، ومـديرو المـدارس المتوســطـة والثـانويـة في منطقـة (الرَسّ) التعليميـة، في المملكـة العربيـة السـعودية،ومعرفة إن كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى إحصائية ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في رؤية المشرفين التربويين، ومديري المدارس المتوسطة والثانوية لهذه المعوقات، وقد أجريت الدراسة على جميع المشرفين التربويين في إدارة التربية والتعليم والمراكز الإشرافية التابعة لها وعددهم (١١٠) مشرفين، وجميع مديري المدارس المتوسطة وعددهم (٤٦)، وجميع مديري المدارس الثانوية وعددهم (٢٦)مديرا، وتكونت أداة الدراسة من استبانه مكونة من (٨٢) فقرة موزعة على عشرة مجالات، وبينت نتائج الدراسة، أن أعلى المجالات من حيث درجة الإعاقة للإشراف التربوي من وجهة نظر المشرـفين التربويين كان مجال المعلمين والنظام الإشرافي ومجال الإدارة المدرسـية، ومن وجهة نظر مديري المدارس المتوسـطة كان بالترتيب: مجال النظام الإشرافي ومجال المعلمين ومجال الإدارة المدرسية، أما من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية فكان: في مجال المعلمين ومجال الإدارة المدرســية، أما باقي المجالات فكانت أقل، وكانت هناك فروق ذات دلالة إحصــائية عند مســتوى دلالة إحصــائية عند مســتوى ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) بين وجهات نظر كل من المشرــفين التربويين ومديري المدارس الثانوية، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصــائية عند مســتوى ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) بين وجهات نظر المشرــفين ومديري المدارس المتوســطة من جهة وبين مديري المدارس الثانوية والمدارس المتوسطة من جهة أخرى.

وهدفت دراســة زين العابدين (٢٠٠٦)، إلى تعرف درجة ممارســة المشرـفين التربويين للمهمات الإشرافية من وجهة نظر المعلمين والمشرـفين في محافظة الزرقاء، وتكونت عينة الدراســة من (٥٠٠) معلم ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشـوائية، ومن جميع المشرـفين والمشرفات، وأظهرت النتائج أن ممارسة المشرـفين التربويين للمهمات الإشرافية كانت بدرجة متوسطة في جميع المجالات التسعة، وقد احتل مجال العلاقات الإنسانية الرتبة الأولى، بينما احتل مجال التقويم الرتبة الأخيرة.

أما دراسة الهاجري (٢٠٠٧)، فقد هدفت إلى تعرف دور المشرفين التربويين في تنمية أداء معلمي التربية الإســلامية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين، وقد تكونت عينة الدراســة من (١٩٨) معلماً ومعلمة وتم تطوير اســتبانه تكونت من (٢٩) فقرة موزعة على خمســة مجالات هي: (مجال التخطيط وتطوير المنـاهج وطرائق التـدريس ومجـال تنميـة المعلمين مهنيـاً والعلاقات الإنســانية ومجال التقويم والامتحانات)، وقد توصلت الدراسة إلى أن دور المشرفين التربويين في تنمية أداء معلمي التربية الإسلامية

في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين كان بدرجة كبيرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥ ≥ α) في دور المشرفين التربويين في تنمية أداء معلمي التربية الإسلامية من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، أو لمتغير المرحلة الدراسية.

وهدفت دراسة حسني السعود (٢٠٠٧)، إلى تطوير معايير لاختيار المشرفين التربويين في الأردن في ضوء الواقع وتوجهات الإشراف التربوي المعاصر، وتكونت عينة الدراسة من (٤١٦) قائداً تربويا، وتم بناء أداة تضمنت (٦٠) فقرة موزعة على عشرة معايير، ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة: أن المعايير التي تدعو إليها الاتجاهات المعاصرة لاختيار المشرفين التربويين تتلخص في: حصول المشرف على مؤهل علمي بحد أدنى ماجستير وخبرة عملية مناسبة وتوافر سمات شخصية متعددة ومتنوعة ومقدرة المرشح على القيام بالأبحاث والدراسات وتطوير أداء المعلم، وأن المعايير المقترحة للمرشح لوظيفة مشرف تربوي تؤكد على الموضوعية والحيادية، وإجراء امتحان ومقابلة تقيسان قدرة المرشح على حسن الأداء والتصرف، واعتماد معايير تربوية مطورة خصيصاً لهذا الغرض.

٢- الدراسات الأجنبية:

هدفت دراسة سينس وابمير (Siens & Ebmeier,١٩٩٦)، إلى التعرف إلى أثر استخدام الإشراف التطويري في مهارات التفكير التأملي عند المعلمين في ولاية كنساس، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠) طالبا في برنامج الماجستير ، و(١٢٠) معلما من مناطق تعليمية مختلفة؛ بحيث يتعامل كل مشرف مع أربعة معلمين نصفهم في المجموعة الضابطة، والنصف الأخر في المجموعة التجريبية، التي طبق معها الإشراف التطويري، وتم تدريب الطلبة المشرفين على استخدام الإشراف التطويري، وتم قياس قدرة المعلمين على التفكير التأملي قبل التجربة وبعدها، وأوضحت النتائج تحسنا في قدرة المعلمين على التفكير التأملي في المجموعتين، ولكن بفروق ذات دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٠١ ≥ α) لصالح المجموعة التجريبية، مما يوضح الأثر الفعال للإشراف التطويري في التفكير التأملي للمعلمين.

أما دراسة علي (Ali, ٢٠٠٠)، فقد هدفت إلى تقديم أنموذج جديد للإشراف في الباكستان، حيث إن نظام الإشرافي الحالي فيها(عام ٢٠٠٠)، لا يسهم في التطور المهني للمعلمين. ولقد دلت نتائج الدراسة أن الأنموذج الذي تم التوصل إليه الباحث قادر على تهيئة مزيد من الموارد الإضافية والأكثر ملاءمة لغايات الإشراف التربوي في الباكستان، فضلاً عن كونه يربط أنشطة التطوير المهني للمعلمين فيها، مع تحسين أداء المدرسة. ويقدم سلماً وظيفياً للمعلمين يؤدي إلى تطوير المعلمين والمشرفين بمستوى عالٍ من الكفاءة.

وهدفت دراسة سكيرت وروخ (Skerritt & Roche, ٢٠٠٤) إلى تقديم أنموذج بنائي تفسيري جديد لتطوير المعرفة عبر دراسة حالة توضح كيف قامت مجموعة من طلبة الدراسات العليا بتعريف الإشراف الفعال وتقو يمه وفقاً لنظرية البناء الشخصي- و(تكنولوجيا شبكة الذخيرة) وذلك بإجراء مقابلات ومناقشات جماعية. كما تمت مناقشة أسلوب التقويم المستخدم وميزاته وحدوده. وقد استنتج أن هذا المدخل يتيح للمشرفين والطلبة أن يشاركوا بفاعلية في أنشطة البحث والتطوير من أجل تطوير أفكارهم أو نظرياتهم الخاصة إزاء الإشراف.

أما دراسة ليزو،و ستوكس،وولسون (Lizzio, Stokes, Wilson, ٢٠٠٥) فقد هدفت إلى تعرف مدى إدراك الأشخاص المشرف عليهم للعمليات والمخرجات التعليمية الناتجة عن نظام الإشراف الفاعل، وتكونت عينة الدراسة من (٦٤) من خريجي كلية علم النفس، وتمت الإجابة عن فقرات الإستبانات التي أرسلت لهم عبر البريد، وحددت الاستبانة بأسئلة تتعلق بمدى إدراكهم لفاعلية أداء المشرفين عليهم، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها: أن الإشراف عملية تعليمية، وكان من وجهة نظر أفراد العينة ،أن أهم معوقات الإشراف: انعدام التنظيم ،وأن عملية التقييم غير ثابتة.

وقدمت دراسة ممدوهجلو (Memduhoglu, ٢٠٠٧)، معلومات حول أهداف وبنية وسير عملية الإشراف في النظام التعليمي التركي. فقد تم استعراض بتعريف التطور التاريخي لخدمات الإشراف في النظام التعليمي التركي وأهدافها ومبادئها. كما قدمت معلومات حول تنظيم الأنظمة الفرعية في وزارة التعليم الوطني ونظام الإشراف في المدارس الإعدادية وكيفية توظيف المشرفين وإعدادهم وواجباتهم ومسؤولياتهم. فضلاً عن تقديم تحليل مفصل حول الإشراف على المدارس والمعلمين من قبل المشرفين. وكان من نتائج الدراسة أن دور المشرف التربوي لا يزال يقتصر على تقديم النصح والمشورة وتقديم الإرشادات وأن هناك حاجة ملحة لإعطاء المشرفين التربويين مزيداً من السلطة والصلاحيات لاتخاذ القرارات من أجل التأثير الفاعل في العملية التربوية.

وهدفت دراسة بوكاما (Bouchamma, ٢٠٠٧)، إلى تقديم وصف لنماذج الإشراف التي يفضلها المعلمون وعددهم (٣٨٢) معلماً في سبع من المناطق الجغرافية في كندا. وشملت نماذج التقويم: مشرفي المدرسة،و أعضاء مجلس المدرسة، ومديري المدارس، والزملاء، الطلبة، والتقويم الذاتي للمعلمين، أو عدم التقويم بتاتاً.

لقد بينت نتائج هذه الدراسة أن المعلمين في هذه المناطق الجغرافية السبع يفضلون نماذج مختلفة للتقويم كما كشفت الدراسة أن المعلمين في منطقة مونتريال يفضلون عدم وجود تقويم على عكس المعلمين من المناطق الأخرى، كما استنتجت الدراسة أن المعلمين في منطقتي وينيبغ وتورنتو يفضلون التقويم بوساطة مديري المدارس.

أما دراسة سالي وبل (Sally & Bill, ٢٠٠٧)، فقد هدفت إلى اكتشاف الدور الإشرافي لرؤساء الأقسام في إحدى المدارس الثانوية الواقعة في ولايات الجنوب الشرقي، وكيفية تعاملهم مع المعلمين، وتكونت العينة من رؤساء أقسام الرياضيات، والعلوم، والعلوم الاجتماعية، وجمعت البيانات باستخدام المقابلة، وكانت النتائج أن المسئولين الثلاثة واجهوا صراعاً وغموضاً فيما يتعلق بدور المشرفين التعليمي، وأن مفهوم الإشراف التربوي كان غامضاً وغير متفق عليه.

وهدفت دراسةهيلي(Healey,٢٠٠٨) إلى تقييم التطور المهني للمشرفين التربويين(Assessment of Supervisors Career Development) "ASCD" في إحدى المناطق التعليمية في ولاية بنسلفانيا الأمريكية. وبالتحديد فإن الدراسة قامت باستكشاف أهداف هذه العملية و إجراءاتها، وفيما إذا كانت هذه الإجراءات قد حققت أهدافها .

إن الإطار النظري للتقييم قد استخدم لدراسة تقييم التطور المهني للمشرفين وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن استخدام نظام (ASCD) لعملية الدراسة الذاتية هو أداة تقييم صالحة للتطبيق يمكن استخدامها من قبل المنطقة التعليمية لتقييم ممارسات وسياسات الإشراف التربوي فيها، كما استنتجت هذه الدراسة إلى أن هذا النظام يسهم في تبادل المعلومات والخبرات والمهارات وتشجيع التعاون من خلال إشراك جميع المعنيين في العلمية التربوية (مديرين،و معلمين، و مشرفين، وإداريين) في تقييم وتحليل عملية الدراسة الذاتية.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

جاءت الدراسات السابقة على النحو الآتي:

١- هناك دراسات تناولت درجة ممارسة المشرفيين التربويين للمهمات الإشرافية،ومن هذه الدراسات :دراسة أبو هويدي(٢٠٠٠)،وزين العابدين (٢٠٠٦)،وقد أظهرت أبرز نتائجهاعدم وجود فروق في ممارسة كفاياتهم تعزي إلى جنس المعلم ،أو خبرته التعليمية ،وأن ممارسة المشرفيين التربويين للمهمات الإشرافية كانت بدرجة متوسطة.

٢- هنـاك دراســـات تنـاولـت معوقـات الإشراف التربوي ،ومن هـذه الـدراســـات دراســـة الحماد (٢٠٠٠)،مســـاعدة(٢٠٠١)، عيده (٢٠٠٣)،الحربي(٢٠٠٦)،وقد أظهرت أبرز نتائجها،أن ازدحام الصـــفوف بالطلبة،و قلة الصـلاحيات الممنوحة للمشرـفيين التربويين،وقلة إطلاع المشرـف على البحوث والدراسـات الحديثة في مجال الإشراف التربوي، كذلك النسبة الكبيرة لعدد المعلمين بالنسبة لعدد المشرفيين .

٣- هناك دراســات تناولت تطور الإشراف التربوي ومهام المشرـف التربوي ،ومن هذه الدراســات دراســة علي(Ali,٢٠٠٠)،دراســة ممدوهجلو(Memduhoglu,٢٠٠٧)،ودراســة،أن تقديم نماذج جديدة في نظام الإشراف التربوي،يسهم في زيادة فاعلية الإشراف التربوي .

٤-هنـاك دراســات تنـاولـت درجـة توافر كفايات المشرــفيين التربويين ،ومن هذه الدراســات ،آل فنة (٢٠٠٢)،الشوابكة (٢٠٠٢)،صبح (٢٠٠٥)، وكانت أبرز نتائجها ،عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مسـتوى (٠,٠٥ ≥ α) في ممارسـة المشرـفيين التربويين لكفاياتهم الإشرافية تعزى لمتغير الجنس ،أو الخبرة ،وأن درجة توافر الكفايات التدريبية للمشرفيين كمدربين من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة.

٥-هناك دراسـات تناولت دور المشرـفيين التربويين في تحسين أداء المعلمين، ومن هذه الدراسات ،دراسـة الخوالدة (٢٠٠٢)،المبارك (٢٠٠٣) ،الهاجري (٢٠٠٧) ، وكانت أبرز نتائجها :عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥ ≥ α) في دور المشرفين التربويين في تنمية أداء المعلمين تعزى إلى متغير الجنس،أو المؤهل العلمي، أو لمتغير المرحلة الدراسية، أو متغير الخبرة التعليمية.

٦- هناك دراســات تناولت معرفة واقع الإشراف التربوي ومن هذه الدراســات ،دراســة العماش (٢٠٠٢)، وكان من أبرز نتائجها ،أن الإشراف التربوي يفتقر إلى خطة شاملة ومتكاملة لتحقيق النمو المهني للمعلمين .

٧- تميزت دراسـة حسـنى السـعود (٢٠٠٧)،بتطوير معايير لاختيار المشرـفيين التربويين في الأردن ،وكانت أبرز نتائجها اعتماد معايير تربوية مطورة خصيصاً لاختيار المشرفيين التربويين .

وقد أفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة، في الأدب النظري للدراسة، والتعرف عل معوقات الإشراف التربوي.

وتميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بهدف الدراسة وهو التعرف على درجة فاعلية الإشراف التربوي في المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظر المعلمين، واستخدمت المقابلة كأداة للدراسة حيث إن الدراسة تميزت بأنها دراسة نوعية.

الفصل الثالث
الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة ومجتمعها وعينتها والأداة المعتمدة في جمع البيانات وبنائها وإجراءاتها وعلى النحو الأتي:

منهج الدراسة المستخدم:

استخدم في هذه الدراسة منهج البحث النوعي، واستخدمت المقابلة وسيلة لجمع البيانات، بهدف التعرف إلى درجة فاعلية عملية الإشراف التربوي في المدارس الثانوية العامة في الأردن.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة معلمي المدارس الثانوية العامة التابعة لمديرية عمان الثالثة، وقد شمل جميع معلمي مدارس لواء سحاب ولواء القويسمة والبالغ عددها(٤٢) مدرسة بواقع (١٦) مدرسة للذكور (٢٦) مدرسة للإناث للعام الدراسي (٢٠٠٧ – ٢٠٠٨).

عينة الدراسة:

اختيرت (٢١) مدرسة باستخدام طريقة العينة المنتظمة بواقع (٧) مدارس للذكور و(١٤) مدرسة للإناث.وقد اختير من كل مدرسة معلمان أو معلمتان، بواقع معلم أو معلمة من الذين يدرسون المواد الإنسانية ومعلم أو معلمة من الذين يدرسون المواد العلمية، وبهذا بلغ عدد المعلمين والمعلمات (٤٢) والجدول (١) يبين ذلك.

جدول (١)

توزع أفراد عينة الدراسة حسب جنس المدرسة

التسلسل	المدارس	عدد المدارس	عدد المعلمين		المجموع
			إناث	ذكور	
١	مدارس الإناث	١٤	٢٨	—	٢٨
٢	مدارس الذكور	٧	—	١٤	١٤
المجموع	——	٢١	٢٨	١٤	٤٢

أداة الدراسة:

اعتمدت الباحثة المقابلة وسيلة لجمع البيانات ، إذ كانت أسئلة المقابلة عبارة عن سبعة أسئلة موجهة لأعضاء هيئة التدريس، تفرع عن كل سؤال عدة أسئلة فرعية وقامت الباحثة بإعداد هذه الأسئلة بالاستناد إلى الأدب التربوي والدراسات السابقة مثل دراسة(راتب السعود، ٢٠٠٧، وجودة، ٢٠٠٦، وفليه، ٢٠٠٥) ،والملحق (١) يبين الأسئلة السبعة وفروعها بصيغتها الأولية .

صدق الأداة:

وللتأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم عرضها على عدة محكمين من ذوي الاختصاص في مجال الإدارة التربوية،وأصول التربية ،والمناهج في الجامعات الأردنية (أنظرالملحق٢) للحكم على كل سؤال من حيث الصياغة اللغوية، والوضوح، ومدى مناسبته لموضوع الدراسة، وبعد استرجاع هذه الأسئلة ومراجعة آراء المحكمين، تم إعادة صياغة بعضها ، وعدت الباحثة موافقة (٨٠%) من المحكمين فأكثر على هذه الأسئلة مؤشراً على صدقها، والملحق (٣) يبين أسئلة الدراسة وفروعها بصيغتها النهائية، وكان مجموع الأسئلة بصورتها الأولية (٤٧) سؤالاً فرعياً ،وبعد موافقة المحكمين أصبحت (٢٨) سؤالاً فرعياً، الملحق (٣).

وتكونت استبانه الدراسة من سبعة أسئلة رئيسة و(٢٨) سؤالاً فرعياً.أجرت الباحثة مقابلات مع أعضاء الهيئة التدريسية ،وقد استغرقت مدة المقابلة مابين (٣٥) – (٤٥) دقيقة ،وذلك لتوضيح بعض المفاهيم الغامضة للمعلم ،وقد طرحت الباحثة الأسئلة مشافهة على كل معلم ومعلمة ،وكانت تسجل الإجابات خطياً أولاً بأول وبعد انتهاء المقابلات ،تم جمع البيانات تمهيداً لتحليلها ومناقشتها.

إجراءات الدراسة:

١ . تم تحديد عينة الدراسة من معلمي المدارس المشمولة بالدراسة وهي (٧) مدارس للذكور و(١٤) مدرسة للإناث.

٢. حصلت الباحثة على كتاب تسهيل مهمة من جامعة عمان العربية للدراسات العليا إلى وزارة التربية والتعليم لتحقيق أغراض الدراسة، والملحق(٤)، يبين ذلك.

٣.حصلت الباحثة على كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية والتعليم إلى مديرية التربية والتعليم لمنطقة عمان الثالثة ، والملحق (٥) يبين ذلك.

٤. حصلت الباحثة على كتاب تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم لمنطقة عمان الثالثة إلى مديري ومديرات المدارس التابعة لها ،والملحق (٦) يبين ذلك.

٥- طرحت الباحثة الأسـئلة مشافهة على كل معلم ومعلمة ،وكانت تسجل الإجابات خطياً أولاً بأول وبعد انتهاء المقابلات ،تم جمع البيانات تمهيداً لتحليلها ومناقشـتها،والخروج بتوصيات ،كما تشير الباحثة إلى أن المفحوصين رفضوا التسجيل الصوتي للمقابلات .

٦- اعتمدت درجة ٧٥% فما فوق من الإجابة بنعم على السـؤال الرئيس، كمعيار لفاعلية عملية الإشراف التربوي، وأقل من ٧٥% كمعيار لعدم الفاعلية.

الفصل الرابع
نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها وفقاً لأسئلتها وعلى النحو الآتي:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

هل يسهم الإشراف التربوي في تنمية كفايات المعلمين في عملية التخطيط للتدريس الصفي؟

للإجابة عن هذا السؤال ،تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة ، والجدول (٢) يبين ذلك:

جدول (٢)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن إسهام المشرف التربوي في تنمية كفاياتهم في عملية التخطيط للتدريس الصفي

الجنس	العدد	الإسهام في تنمية الكفايات للتخطيط للتدريس الصفي			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	٢	٤,٧٦٪	١٢	٢٨,٥٧٪
إناث	٢٨	١٩	٤٥,٢٤٪	٩	٢١.٤٣٪
المجموع	٤٢	٢١	٥٠٪	٢١	٥٠٪

يتبين من الجدول أن،(٢١) فرداً من أفراد عينة الدراسة بواقع معلمين إثنين و(١٩) معلمة ،يشكلون معاً مانسبته، (٥٠%)،أجابوا بأن الإشراف التربوي يسهم في تنمية كفايات المعلمين في التخطيط للتدريس الصفي، فقد قال أحد المعلمين بأن أكثر ما يهتم به المشرف التربوي في أول زيارة هو تنمية كفايته في التخطيط للتدريس الصفي، كما أنه يتابع ذلك في ثاني زيارة، كما قالت إحدى المعلمات، بأن المشرف التربوي ساعدها لتنمية كفايتها في التخطيط للتدريس الصفي وذلك بعرض نماذج من سجلات تحضير بعض المعلمات المشهود لهن بالكفاءة في التخطيط للتدريس الصفي، كما أجاب (٢١) فرداً من أفراد عينة الدراسة بواقع (١٢) معلماً وتسع معلمات ،يشكلون معاً ما نسبته(٥٠%) بأن المشرف التربوي لا يهتم بذلك، إذ قال احد المعلمين بأن أكثر ما يهتم به المشرف التربوي هو تقييم الحصة فقط.

وقد انبثق عن هذا السؤال عدة أسئلة فرعية هي:

أ- هل يوجه المشرف التربوي المعلم قبل وضع الخطة الدراسية الفصلية لتكون قابلة للتنفيذ والتقويم؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة ،والجدول (٣) يبين ذلك:

الجدول (٣)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في عملية توجيه المعلم قبل وضع الخطة الدراسية الفصلية

الجنس	العدد	توجيه المعلم قبل وضع الخطة الدراسية الفصلية			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	٨	%١٩,٠٥	٦	%١٤,٢٩
إناث	٢٨	٢٠	٪٤٧,٦٢	٨	٪١٩.٠٥
المجموع	٤٢	٢٨	%٦٦,٦٧	١٤	%٣٣,٣٣

يتبين من الجدول (٣) أن (٢٨) فرداً من أفراد عينة الدراسة بواقع ثمانية معلمين و(٢٠) معلمة، يشكلون معاً ما نسبته (٦٦,٦٧%) معلماً بأن المشرف التربوي يوجه المعلمين قبل وضعه الخطة الدراسية الفصلية، فقد ذكرت إحدى المعلمات بأن المشرف يجتمع بالمعلمات اللواتي يدرسن تخصصاً معيناً ليبدي توجيهاته فيما يتعلق بكيفية وضع الخطة الدراسية الفصلية من خلال تزويدهن بنماذج متعددة تبين لهن كيفية إعداد الخطة الدراسية وأن المشرف التربوي يحرص في أول لقاء مع المعلم التأكيد على ضرورة الإسراع في وضع الخطة الدراسية الفصلية بسبب أهميتها للمعلم، كما أجاب (١٤) فرداً من أفراد عينة الدراسة بواقع ستة معلمين وثماني معلمات يشكلون معاً ما نسبته(٣٣,٣٣%) بأن المشرف التربوي لا يوجه المعلمين والمعلمات لوضع الخطة الدراسية الفصلية، فقد أشارت إحدى المعلمات بأن المشرف التربوي يهتم فقط بتوجيه المعلمات إلى استخدام إستراتيجيات تدريسية فاعلة داخل غرفة الصف، كما ذكر أحد المعلمين بأن المشرف التربوي يحرص فقط على ملاحظة المعلم داخل غرفة الصف لمتابعة أدائه.

ب-هل يشجع المعلم على القراءة والبحث عن أحدث الإصدارات في مجال تخصصه؟".

للإجابة عن هذا السـؤال تم اسـتخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (٤) يبين ذلك:

الجدول (٤)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في تشجيع المعلم على القراءة والبحث

الجنس	العدد	تشجيع المعلم على القراءة والبحث			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	٠	٠	١٤	%٣٣,٣٣
إناث	٢٨	٠	٠	٢٨	%٦٦,٦٧
المجموع	٤٢	٠	٠	٤٢	%١٠٠

يتبين من الجـدول (٤) أن جميع أفراد العينة أجابوا ،بأن المشرـف التربوي لا يشـجعهم على القراءة والبحث عن أحدث الإصدارات في مجال تخصصهم، فقد أشارت إحدى المعلمات بأنها لم تجد هذا التشجيع من المشرف التربوي في جميع الزيارات التي قام بها، وهذا ما أكده أيضا أحد المعلمين.

ج-هل يهتم المشرف التربوي بتنمية علاقات إيجابية بين معلمي المبحث الواحد في المدارس؟".

للإجابة عن هذا السـؤال تم اسـتخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (٥) يبين ذلك:

الجدول (٥)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في المشاركة في تنمية علاقات إيجابية بين معلمي المبحث الواحد

الجنس	العدد	المشاركة بتنمية علاقات إيجابية بين معلمي المبحث الواحد			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	٦	%١٤,٢٩	٨	%١٩,٠٥
إناث	٢٨	١٥	%٣٥,٧١	١٣	%٣٠,٩٥
المجموع	٤٢	٢١	%٥٠	٢١	%٥٠

يتبين من الجدول (٥) أن (٢١) فرداً من أفراد عينة الدراسة بواقع ستة معلمين و(١٥) معلمة ، يشكلون معاً ما نسبته(٥٠%)،أجابوا بأن المشرف التربوي يهتم بتنمية علاقات ايجابية بين معلمي المبحث الواحد من خلال اللقاءات الدورية التي يعقدها معهم ويحرص من خلالها على تنمية علاقات إيجابية بينهم، كما أجاب (٢١) فرداً من أفراد عينة الدراسة بواقع ثمانية معلمين و(١٣) معلمة يشكلون معاً ما نسبته (٥٠%) بأن المشرف التربوي لا يهتم بذلك، فقد ذكر هؤلاء المعلمون بأن المشرف التربوي لا يهتم بذلك وهمه الوحيد هو التفتيش على المعلمين فقط .

د- هل يملك المشرف التربوي المعرفة ببناء الاختبارات وتحليلها وتقديم تغذية راجعة؟.

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (٦) يبين ذلك:

الجدول (٦)

التكرارات والنسب المئويةلاجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في المعرفة ببناء الاختبارات وتحليلها

الجنس	العدد	المعرفة ببناء الاختبارات وتحليلها			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	١٤	%٣٣,٣٣	٠	٠
إناث	٢٨	٢٨	%٦٦,٦٧	٠	٠
المجموع	٤٢	٤٢	%١٠٠	٠	٠

يتبين من الجدول (٦) ،أن جميع أفراد عينة الدراسة أجابوا بأن المشرف التربوي يمتلك هذه المعرفة، فقد قالت أحدى المعلمات بأن هذا يعد شرطاً أساسياً في عمل المشرف التربوي، كما ذكر أحد المعلمين بأن المشرف التربوي بين له كيف يقوم ببناء اختبار وتحليله بشكل مناسب.

هـ- هل يرشد المشرف التربوي المعلمين إلى تحديد الصعوبات الناجمة عن تطبيق المنهج المدرسي مثل الزمن، والصعوبات العلمية، واقتراح الحلول المناسبة؟.

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (٧) يبين ذلك:

الجدول (٧)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في تحديد الصعوبات الناجمة عن تطبيق المنهج المدرسي

الجنس	العدد	تحديد الصعوبات الناجمة عن تطبيق المنهج المدرسي			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	١٤	%٣٣,٣٣	٠	٠
إناث	٢٨	٢٥	%٥٩,٥٢	٣	%٧,١٤
المجموع	٤٢	٣٩	%٩٢,٨٥	٣	%٧,١٤

يتبين من الجدول (٧)، أن (٣٩) فرداً من أفراد عينة الدراسة بواقع (١٤) معلماً و(٢٥) معلمة، يشكلون معاً ما نسبته(٩٢,٨٥%) من أفراد العينة أجابوا بأن المشرف التربوي يرشد المعلمين إلى تلك الصعوبات، إذ قال أحد المعلمين في أثناء المقابلة بأن المشرف حدد له هذه الصعوبات واقترح له حلولاً لها، وذلك خلال دورة المعلمين الجدد والزيارات الصفية والطلب من المعلم بتحديد الصعوبات العلمية من خلال الكتب الرسمية وإرسالها إلى قسم الإشراف في المديرية، كما أجابت ثلاث معلمات من أفراد عينة الدراسة يشكلن ما نسبته (٧,١٤%) بأن المشرف التربوي لم يحدد هذه الصعوبات، فقد أشارت إحدى المعلمات بأن المشرف التربوي تجاهل الإجابة عن سؤال وجهته المعلمة له لتحديد تلك الصعوبات.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل يسهم الإشراف التربوي في تنمية المهارة الذاتية عند المعلمين في تحليل سلوكهم التعليمي الذاتي وتقييمه؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (٨) يبين ذلك:

الجدول (٨)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي الإسهام في تنمية المهارة الذاتية في تحليل سلوك المعلمين التعليمي الذاتي

الجنس	العدد	تنمية المهارة الذاتية في تحليل سلوك المعلمين التعليمي الذاتي			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	٦	%١٤,٢٩	٨	%١٩,٠٥
إناث	٢٨	٥	%١١,٩٠	٢٣	%٥٤,٧٦
المجموع	٤٢	١١	%٢٦,١٩	٣١	%٧٣,٨١

يتبين من الجدول (٨)، أن (١١) فرداً من أفراد عينة الدراسة بواقع ستة معلمين وخمس معلمات يشكلون معاً ما نسبته (٢٦,١٩%)، كانت إجابتهم بأن الإشراف التربوي يسهم في تنمية المهارة الذاتية عند المعلمين ، فقد ذكر أحد المعلمين بأن المشرف التربوي يحثه دوماً على تنمية المهارة الذاتية عنده، وذلك لتحليل سلوكه التعليمي وتقييمه من خلال مراجعة مستمرة للخطة الفصلية والتشريعات والقوانين وأسس النجاح والرسوب والحرص على حضور الدورات التي تعقد خلال الفصل الدراسي، كما قالت إحدى المعلمات أن المشرف التربوي بين لها في إحدى الزيارات أهمية تنمية المهارة الذاتية عندها وأثر ذلك في تحليل سلوكها التعليمي الذاتي وتقييمه، كما أجاب (٣١) فرداً من أفراد عينة الدراسة بواقع ثمانية معلمين و(٢٣) معلمة يشكلون معاً ما نسبته(٧٣,٨١%) بأن المشرف التربوي لا يسهم في ذلك، فقد قال أحد المعلمين بأنه لم يسمع المشرف التربوي يوماً يتحدث عن ذلك.

وقد انبثق عن هذا السؤال عدة أسئلة فرعية هي:

أ- هل يوجه المشرف التربوي المعلم لاكتشاف اتجاهاته الإيجابية وتنميتها نحو مهنة التعليم واتجاهاته السلبية ومعالجتها؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (٩) يبين ذلك:

الجدول (٩)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في توجيه المعلم لاكتشاف الاتجاهات السلبية والإيجابية

الجنس	العدد	التوجيه لاكتشاف الاتجاهات السلبية والإيجابية			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	١٠	%٢٣,٨١	٤	%٩,٥٢
إناث	٢٨	٢٥	%٥٩,٥٢	٣	%٧,١٤
المجموع	٤٢	٣٥	%٨٣,٣٣	٧	%١٦,٦٦

يتبين من الجدول (٩)، أن (٣٥) فرداً من أفراد عينة الدراسة بواقع عشرة معلمين و(٢٥) معلمة ،يشكلون معاً ما نسبت (٨٣,٣٣%) ، من أفراد عينة الدراسة كانت إجابتهم، بأن المشرف التربوي يوجه المعلم لاكتشاف اتجاهاته الإيجابية واتجاهاته السلبية، فقد بين أحد المعلمين أن المشرف التربوي ساعده على معالجة اتجاهاته السلبية نحو الأفضل، وذلك من خلال مراجعة سجلات التحضير وقوائم الشطب وسلم التقدير الخاص بالطلاب كما حثه على عمل لقاءات مع الطلاب وإعطاء الفرصة للطالب لينتقد معلمه ليتعرف من خلال ذلك إلى إيجابياته وتنميتها وسلبياته ومعالجتها، كما أجاب سبعة من أفراد عينة الدراسة بواقع أربعة معلمين وثلاث معلمات يشكلون معاً ما نسبته(١٦,٦٦%) بأن المشرف التربوي لم يوجههم لذلك، إذ قالت إحدى المعلمات أن المشرف التربوي لم يساعدها في يوم من الأيام على معالجة اتجاهاتها السلبية نحو مهنة التعليم.

ب- هل يؤكد المشرف التربوي أهمية تبادل الزيارات الصفية بين معلمي المبحث الواحد في المدرسة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (١٠) يبين ذلك

الجدول (١٠)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في تبادل الزيارات الصفية

الجنس	العدد	تبادل الزيارات الصفية			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	١٤	%٣٣,٣٣	٠	٠
إناث	٢٨	٢٨	%٦٦,٦٧	٠	٠
المجموع	٤٢	٤٢	%١٠٠	٠	٠

يتبين من الجدول (١٠)، أن جميع أفراد عينة الدراســة كانت إجابتهم بأن المشرـفين يؤكدون ضرورة تبـادل الزيـارات بين معلمي المبحث الواحد فقط، فقد قال أحد المعلمين بأن المشرـف طلب منه زيـارة معلم مادة العلوم لتقييم حصــته وإعداد تقرير بذلك، كما قالت إحدى المعلمات في أثناء المقابلة بأن المشرف طلب منها إعداد سجل للزيارات المتبادلة بين المعلمات في المبحث الواحد.

ج-هل يتيح المشرف التربوي الفرصة للمعلمين لمقارنة طرائق أدائهم بطريقة تنفيذ الدرس ومعرفة نقاط الضعف والقوة في عملهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (١١) يبين ذلك:

الجدول رقم (١١)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في إتاحة الفرصة للمعلمين لمقارنة طرائق أدائهم بطريقة تنفيذ الدرس

الجنس	العدد	إتاحة الفرصة للمعلمين لمقارنة طرائق أدائهم بطريقة تنفيذ الدرس			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	٦	%١٤,٢٩	٨	%١٩,٠٥
إناث	٢٨	١٥	%٣٥,٧١	١٣	%٣٠,٩٥
المجموع	٤٢	٢١	%٥٠	٢١	%٥٠

يتبين من الجدول (١١)،أن (٢١) فرداً من أفراد عينة الدراسة بواقع ستة معلمين و(١٥) معلمة يشكلون معاً ما نسبته(٥٠%)، أجابوا بأن المشرف يتيح للمعلمين تلك الفرصة، فقد قال أحد المعلمين في أثناء المقابلة بأن المشرف أعطاه أكثر من فرصة لمقارنة أدائه بطريقة تنفيذ الدرس، وأجاب (٢١) فرداً من أفراد عينة الدراسة بواقع ثمانية معلمين و(١٣) معلمة يشكلون معاً ما نسبته (٥٠%) بأن المشرف لا يتيح لهم مثل هذه الفرصة، إذ قالت إحدى المعلمات بأن وقت المشرف لا يسمح له بإعطاء مثل هذه الفرصة.

د- هل يساعد المشرف التربوي المعلم على طرح أفكار جديدة في آلية التدريس واختبار فاعلية أفكاره وإمكانية تطبيقها؟.

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (١٢) يبين ذلك:

الجدول (١٢)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في مساعدة المعلم في طرح أفكار جديدة

الجنس	العدد	مساعدة المعلم في طرح أفكار جديدة			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	٠	٠	١٤	%٣٣,٣٣
إناث	٢٨	٠	٠	٢٨	%٦٦,٦٧
المجموع	٤٢	٠	٠	٤٢	%١٠٠

يتبين من الجدول (١٢)، أن جميع أفراد عينة الدراسة بأن المشرف التربوي لا يساعد المعلمين على طرح أفكار جديدة في آلية التدريس واختبار فاعلية أفكاره وإمكانية تطبيقها، إذ قال أحد المعلمين بأن المشرف التربوي يفرض على المعلمين أفكاره لتطبيقها، كما قالت إحدى المعلمات بأن كبرياء المشرف لا يسمح له بإعطاء المعلم مثل هذه الفرصة لاعتقاده بأن ذلك يلغي دوره.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

هل يسهم الإشراف التربوي في تنمية مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة في عملية التدريس لدى المعلم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (١٣) يبين ذلك:

جدول (١٣)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في الإسهام في تنمية مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة

الجنس	العدد	الإسهام في تنمية مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	٠	٠	١٤	%٣٣,٣٣
إناث	٢٨	٠	٠	٢٨	%٦٦,٦٧
المجموع	٤٢	٠	٠	٤٢	%١٠٠

يتبين من الجدول (١٣) أن جميع أفراد عينة الدراســة أجابوا ، أن الإشراف التربوي لا يســهم في تنمية مهارات اسـتخدام التكنولوجيا الحديثة في عملية التدريس، فقد قال أحد المعلمين بأن المشرـف التربوي لم يذكر له يوماً شــيئاً من هذا القبيل، كما قالت إحدى المعلمات أنها ســألت المشرـف التربوي عن مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة في عملية التدريس فتهرب من الإجابة.

وقد انبثق عن هذا السؤال عدة أسئلة فرعية هي:

أ- هل يتصل المشرف التربوي مع المعلمين عبر الإنترنت لتسهيل عمله الإشرافي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (١٤) يبين ذلك:

الجدول(١٤)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في اتصال المشرف مع المعلمين عبر الإنترنت

الجنس	العدد	اتصال المشرف مع المعلمين عبر الإنترنت			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	٠	٠	١٤	%٣٣,٣٤
إناث	٢٨	٠	٠	٢٨	%٦٦,٦٦
المجموع	٤٢	٠	٠	٤٢	%١٠٠

يتبين من الجدول (١٤)، أن جميع أفراد عينة الدراسة كانت إجاباتهم بأن هذا الأمر غير موجود وليس عندهم أدنى فكرة عن ذلك، ولم يصادف أحد منهم هذا الموقف.

ب-هل يشـــارك المشرـــف المعلمين بالتخطيط والإعداد لأوجه اســـتخدام التكنولوجيا في الغرفة الصفية؟

للإجابة عن هذا السـؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (١٥) يبين ذلك:

الجدول (١٥)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في المساعدة في الإعداد والتخطيط

الجنس	العدد	المساعدة في الإعداد والتخطيط			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	٠	٠	١٤	%٣٣,٣٣
إناث	٢٨	٠	٠	٢٨	%٦٦,٦٧
المجموع	٤٢	٠	٠	٤٢	%١٠٠

يتبين من الجدول (١٥) ،أن جميع أفراد عينة الدراسة أجابوا، بأن المشرف التربوي لا يشارك المعلمين

بالتخطيط والإعداد لاستخدام التكنولوجيا في الغرفة الصفية، فقد قال أحد المعلمين أن ما يهم المشرف فقط هو حضور حصة سواء استخدم فيها التكنولوجيا الحديثة أم لم يستخدم، كما قالت إحدى المعلمات أنها لم تجد مساعدة من المشرف التربوي للتخطيط والإعداد لاستخدام التكنولوجيا.

ج- هل يتابع المشرف التربوي البرامج التدريبية التي تقوم على توظيف التكنولوجيا التي يعدها قسم الإشراف التربوي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (١٦) يبين ذلك:

الجدول (١٦)
التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في متابعة البرامج التدريبية

الجنس	العدد	متابعة البرامج التدريبية			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	١٣	%٣٠,٩٥	١	%٢,٣٨
إناث	٢٨	٢٧	%٦٤,٢٩	١	%٢,٣٨
المجموع	٤٢	٤٠	%٩٥,٢٤	٢	%٤,٧٦

يتبين من الجدول (١٦)،أن (٤٠) فرداً من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٩٥,٢٤%) ،أجابوا بأن المشرف التربوي حريص على متابعة هذه البرامج، إذ قال أحد المعملين بأن المشرف التربوي ملزم بالحضور ويخضع للمساءلة إذا لم يتابع مثل هذه البرامج التدريبية،وذلك من خلال توضيح كيفية تطبيق آلية توظيف التكنولوجيا في التخطيط للحصة الصفية في الأساليب والأنشطة، كما أجاب معلم واحد ومعلمة واحدة من أفراد العينة يشكلان معاً ما نسبته (٤,٧٦%) بأن المشرفين لا يتابعون البرامج التدريبية، إذ قالت إحدى المعلمات أن المشرف التربوي حريص فقط على الحصص لإعداد تقرير بذلك من أجل تقييم المعلم.

د- هل يقوم المشرف التربوي بشرح حصة ما صفية أمام معلمي المبحث الواحد تعتمد على استخدام الحاسوب والإنترنت؟.

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (١٧) يبين ذلك:

الجدول (١٧)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في شرح الحصة أمام المعلمين باستخدام الحاسوب

الجنس	العدد	شرح الحصة أمام المعلمين باستخدام الحاسوب			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	٠	٠	١٤	%٣٣,٣٣
إناث	٢٨	٠	٠	٢٨	%٦٦,٦٧
المجموع	٤٢	٠	٠	٤٢	%١٠٠

يتبين من الجدول (١٧)، أجاب جميع أفراد عينة الدراســـة بالنفي، إذ قال احد المعلمين في أثناء المقابلة بأنه لم يتعرض لهذا خلال مســـيرته في التعليم، كما قالت إحدى المعلمات بأن المشرـــف يحرص فقط على حضور الحصة لا على شرحها أمام المعلمات.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

هل يسهم الإشراف التربوي في تنمية مهارات إدارة الصف لدى المعلم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (١٨) يبين ذلك:

الجدول (١٨)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في الإسهام في تنمية مهارات إدارة الصف

الجنس	العدد	الإسهام في تنمية مهارة إدارة الصف			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	١٠	%٢٣,٨١	٤	%٩,٥٢
إناث	٢٨	٢٥	%٥٩,٥٢	٣	%٧,١٤
المجموع	٤٢	٣٥	%٨٣,٣٣	٧	%١٦,٦٦

يتبين من الجدول (١٨)، أن (٣٥) فرداً من أفراد عينة الدراسة بواقع عشرة معلمين و(٢٥) معلمة يشكلون معاً ما نسبته (٨٣,٣٤%)، أجابوا بأن الإشراف التربوي يسهم في تنمية مهارة إدارة الصف لدى المعلم، إذ قال أحد المعلمين بأن المشرف زوده بنشرات عديدة عن كيفية إدارة الصف بنجاح، وذكر أمامه أمثلة معلمين مشهود لهم بالإدارة الصفية الناجحة وطلب منه الاستعانة برأيهم، كذلك التعاون مع المرشد التربوي في الحصول على طرق التعامل مع الطلاب ذوي النشاط الزائد في الصف (مثيرو الشغب كما عبر عنه المعلم)، كما قالت إحدى المعلمات بأن المشرف التربوي بين لها في إحدى الزيارات كيف تقوم بإدارة الصف بنجاح،من خلال التقرب للطالبات وعدم التعرض بالسخرية لأي رأي يتم إبداؤه من قبل الطالبات ، كذلك محاولة مشاركة الطالبات نشاطاتهن الاجتماعية، كما أجاب سبعة من أفراد عينة الدراسة بواقع أربعة معلمين وثلاث معلمات ،يشكلون معاً ما نسبته (١٦,٦٧%) بأن المشرف التربوي لا يسهم في ذلك، إذ قالت إحدى المعلمات بأن المشرف يهتم فقط بإستراتيجيات التدريس،ولا يهتم بتنمية مهارة إدارة الصف.

وقد انبثق عن هذا السؤال عدة أسئلة فرعية هي:

أ-هل يشجع المشرف التربوي المعلم على تغيير البيئة الصفية بما يتناسب مع موضوع الدرس؟.

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (١٩) يبين ذلك:

الجدول (١٩)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في التشجيع على تغيير البيئة الصفية

الجنس	العدد	التشجيع على تغيير البيئة الصفية			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	٠	٠	١٤	%٣٣,٣٣
إناث	٢٨	٠	٠	٢٨	%٦٦,٦٧
المجموع	٤٢	٠	٠	٤٢	%١٠٠

يتبين من الجدول (١٩)، أن جميع أفراد عينة الدراسة أجابوا بأن المشرف لا يشجع المعلمين على ذلك،

فقد ذكر أحد المعلمين بأن ما يهم المشرف التربوي هو حضور الحصة الصفية للمعلم في الصف الذي يدرس فيه، وقالت إحدى المعلمات بأن المشرف التربوي لم يطلب يوماً منها تغيير البيئة الصفية بما يتناسب وموضوع الدرس.

ب-هل يحاول المشرف التربوي التعرف إلى بعض المشكلات الخاصة التي تواجه المعلم في الصف، ويساعد في تقديم الحلول المناسبة لتلك المشكلات؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (٢٠) يبين ذلك:

الجدول (٢٠)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في محاولة التعرف إلى مشكلات المعلم الخاصة

الجنس	العدد	محاولة التعرف إلى مشكلات المعلم الخاصة			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	٠	٠	١٤	%٣٣,٣٣
إناث	٢٨	٠	٠	٢٨	%٦٦,٦٧
المجموع	٤٢	٠	٠	٤٨	%١٠٠

يتبين من الجدول (٢٠) ،أن جميع أفراد عينة الدراسة بأن المشرف التربوي لا يحاول ذلك، كما أنه لا يقدم بالتالي الحلول المناسبة لتلك المشكلات، إذ قال أحد المعلمين أن المشرف التربوي غير مهتم بمشكلات المعلم الخاصة وكل ما يهمه هو أداء المعلم في الحصة، كما قالت إحدى المعلمات بأن وقت المشرف التربوي لا يسمح بذلك لأنه مكلف بزيارة معلمين آخرين وتقويم أدائهم.

ج- هل يحاول المشرف التربوي مساعدة المعلم على استخدام ما متوافر في البيئة (ألعاب، صور) كوسيلة للتعلم وضبط الصف؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (٢١) يبين ذلك:

الجدول (٢١)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في مساعدة المعلم على استخدام المتوافر في البيئة كوسيلة للتعلم

الجنس	العدد	مساعدة المعلم على استخدام المتوفر في البيئة			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	١٠	%٢٣,٨١	٤	%٩,٥٢
إناث	٢٨	٢٥	%٥٩,٥٢	٦	%٧,١٤
المجموع	٤٢	٣٥	%٨٣,٣٣	٧	%١٦,٦٦

يتبين من الجـدول (٢١) أن، (٣٥) فرداً من أفراد عينـة الدراســة بواقع عشرــة معلمين و(٢٥) معلمة يشـكلون معاً ما نسـبته (٨٣,٣٣%)، أجابوا بأن المشرـف التربوي يسـاعد المعلم على ذلك، فقد ذكر أحد المعلمين أن المشرف التربوي يحفزه دائماً على مثل هذا العمل، وقالت إحدى المعلمات بأن المشرف التربوي حريص على تفعيل ذلك الأمر في زياراته الإشرافية للمعلمين، كما أجاب سـبعة من أفراد عينة الدراسـة بواقع أربعة معلمين وثلاث معلمات يشـكلون معاً ما نسـبته(١٦,٦٦%) بأن المشرـف التربوي لا يسـاعد المعلم على ذلك، إذ قالت إحدى المعلمات بأن ما يحرص عليه المشرف التربوي هو متابعة أدائها في الحصة دون التعرض لمثل هذه الموضوعات.

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

هل يسهم الإشراف التربوي في تنمية مهارات المعلمين في تقويم تعلم الطلبة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (٢٢) يبين ذلك:

الجدول (٢٢)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في الإسهام في تنمية مهارات المعلمين في تقويم الطلبة

الجنس	العدد	تنمية مهارات المعلمين في تقويم الطلبة			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	٠	٠	١٤	%٣٣,٣٣
إناث	٢٨	٠	٠	٢٨	%٦٦,٦٧
المجموع	٤٢	٠	٠	٤٢	%١٠٠

يتبين من الجدول (٢٢)، أن جميع أفراد عينة الدراسة ،أجابوا بأن الإشراف التربوي لا يسهم في تنمية مهارات المعلمين في تقويم تعلم الطلبة، فقد قال أحد المعلمين بأن المشرف التربوي لم يذكر له شيئاً عن ذلك، وكان اهتمامه منصباً على إستراتيجيات التدريس، وقالت إحدى المعلمات بأن المشرف التربوي لم يزودها بأي نشرة عن هذا الموضوع وأن لديها رغبة في معرفة ذلك.

وقد انبثق عن هذا السؤال عدة أسئلة فرعية هي:

أ- هل يعّرف المشرف التربوي المعلم بطرق التقويم المختلفة من حيث آلية استخدامها (سلبياتها، إيجابياتها)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (٢٣) يبين ذلك:

الجدول (٢٣)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في متابعة استخدام طرق التقويم من حيث آلية استخدامها

الجنس	العدد	متابعة استخدام طرق التقويم من حيث آلية استخدامها			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	١٤	%٣٣,٣٣	٠	٠
إناث	٢٨	٢٨	%٦٦,٦٧	٠	٠
المجموع	٤٢	٤٢	%١٠٠	٠	٠

يتبين من الجدول (٢٣)، أن جميع أفراد عينة الدراسة، أجابوا بأن المشرف التربوي حريص على أن يبين للمعلم طرق التقويم المختلفة من حيث آلية الاستخدام والإيجابيات والسلبيات، حيث قال أحد المعلمين أن أكثر ما يركز عليه المشرف التربوي في أثناء الزيارة هو التأكيد على ضرورة استخدام طرق التقويم المختلفة والتعريف بإيجابياتها وسلبياتها، كما قالت إحدى المعلمات بأن المشرف التربوي يتابع مدى استخدام المعلمة لطرق التقويم المختلفة في أثناء زيارته.

ب-هل يوجه المشرف التربوي المعلم إلى ممارسة التقويم الذاتي لما يعده من اختبارات، وآلية تصحيحها؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (٢٤) يبين ذلك:

الجدول (٢٤)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في توجيه المعلم إلى ممارسة التقويم الذاتي

الجنس	العدد	توجيه المعلم إلى ممارسة التقويم الذاتي			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	٠	٠	١٤	%٣٣,٣٣
إناث	٢٨	٠	٠	٢٨	%٦٦,٦٧
المجموع	٤٢	٠	٠	٤٢	%١٠٠

يتبين من الجدول (٢٤)، أن جميع أفراد عينة الدراسة ،أجابوا بأن المشرف التربوي لا يوجه المعلم إلى ممارسة التقويم الذاتي لما يعده من اختبارات وآلية تصحيحها، إذ قال أحد المعلمين بأن وقت المشرف لا يسمح بذلك، وقالت إحدى المعلمات بأنه ليس لدى المشرفين أي فكرة عن ذلك.

ج-هل يوجه المشرف التربوي المعلم إلى الطرق المناسبة لتقويم سلوك الطلبة من خلال الحصة الصفية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (٢٥) يبين ذلك:

الجدول (٢٥)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في توجيه المعلم إلى طرق تقويم سلوك الطلبة

الجنس	العدد	توجيه المعلم إلى طرق تقويم سلوك الطلبة			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	٠	٠	١٤	%٣٣,٣٣
إناث	٢٨	٠	٠	٢٨	%٦٦,٦٧
المجموع	٤٢	٠	٠	٤٢	%١٠٠

يتبين من الجدول (٢٥)، أن جميع أفراد عينة الدراسة ،أجابوا بأن المشرف التربوي لا يوجه المعلم إلى الطرق المناسبة لممارسة تقويم سلوك الطلبة من خلال الحصة الصفية، إذ قال أحد المعلمين أن المشرف التربوي لا يركز على ذلك في أثناء زيارته له، كما قالت إحدى المعلمات في أثناء المقابلة بأن المشرف لايوجهها إلى الطرق المناسبة لتقويم سلوك طلبتها،وتركيزه ينصب على طريقة التدريس التى أمارسها ومدى التزامي بانجاز المنهاج.

سادساً: النتائج المتعلقة بالسؤال السادس:

هل يسهم الإشراف التربوي في مساعدة المعلم على تنويع أساليبه التدريسية؟.

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (٢٦) يبين ذلك:

الجدول (٢٦)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في الإسهام في تنويع الأساليب التدريسية لدى المعلم

الجنس	العدد	الإسهام في تنويع الأساليب التدريسية			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	١٤	%٣٣,٣٣	٠	٠
إناث	٢٨	٢٨	%٦٦,٦٧	٠	٠
المجموع	٤٢	٤٢	%١٠٠	٠	٠

يتبين من الجدول (٢٦) ،أن جميع أفراد عينة الدراسة أجابوا، بأن الإشراف التربوي يساعد المعلم على تنويع أساليبه التدريسية، فقد ذكر أحد المعلمين أن من التوجهات الحديثة للمشرف التربوي مساعدة المعلم على تنويع أساليبه التدريسية، كما قالت إحدى المعلمات بأن المشرف التربوي ساعدها في كل زيارة على تنويع أساليبها التدريسية، من خلال تزويدها بنشرات عن ذلك، ونقل ما يتم خلال دورة المعلمين الجدد إلى المعلمين الذين مضى على خدمتهم في التدريس عدة سنوات.

وقد انبثق عن هذا السؤال عدة أسئلة فرعية هي:

أ-هل يساعد المشرف التربوي المعلم على تجربة أساليب تدريس جديدة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (٢٧) يبين ذلك:

الجدول (٢٧)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في مساعدة المعلم على تجريب أساليب تدريسية جديدة

الجنس	العدد	مساعدة المعلم على تجريب أساليب تدريسية جديدة			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	١٤	%٣٣,٣٤	٠	٠
إناث	٢٨	٢٨	%٦٦,٦٧	٠	٠
المجموع	٤٢	٤٢	%١٠٠	٠	٠

يتبين من الجدول (٢٧) ، أن جميع أفراد عينة الدراسةأجابوا، بأن المشرف التربوي يساعد المعلم على تجربة أساليب تدريس جديدة، إذ قال أحد المعلمين في أثناء المقابلة أن هذا من صميم عمل المشرف التربوي والذي يمارسه المعلم فعلاً، ويوضح لهم ايجابياتها وموضع استخدام كل آلية منها، كما قالت إحدى المعلمات بأن المشرف التربوي يركز على مدى كفاءة المعلمة في تجريب مثل هذه الأساليب.

ب- هل يشجع المشرف التربوي المعلم على استخدام لعب الدور في شرح الحصة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (٢٨) يبين ذلك:

الجدول (٢٨)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في التشجيع على استخدام لعب الدور في شرح الدرس

الجنس	العدد	التشجيع على لعب الدور في شرح الحصة الدراسية			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	١٤	%٣٣,٣٣	٠	٠
إناث	٢٨	٢٨	%٦٦,٦٧	٠	٠
المجموع	٤٢	٤٢	%١٠٠	٠	٠

يتبين من الجدول (٢٨) أن جميع أفراد عينة الدراسة ،أجابوا بأن المشرف يشجع المعلم على استخدام لعب الدور في شرح الحصة، لأن ذلك من صميم عمل المعلم، وهو إحدى الاستراتيجيات الحديثة في التدريس ،وبعض المشرفين مقتنعين بجدواها خصوصا مشرفي مباحث الصفوف الدنيا (من الصف الأول حتى الصف السابع) إذ قال أحد المعلمين أن المشرف التربوي يشجعه دائماً على استخدام لعب الدور الذي ينمي مهاراته، وهذا ما صرحت به إحدى المعلمات أيضاً، عندما قالت أنها لطالما استخدمت لعب الدور في الحصة مما زاد ذلك من مهاراتها في إعطاء الحصة بشكل مناسب.

ج- هل قام المشرف التربوي في إحدى زياراته المتكررة بتخصيص إحداها لعرض طريقة أو أسلوب تدريس معين؟ وما هذا الأسلوب؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (٢٩) يبين ذلك:

الجدول (٢٩)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في تخصيص حصة لعرض طريقة أو أسلوب تدريس معين

الجنس	العدد	تخصيص حصة لعرض طريقة أو أسلوب تدريس معين			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	٠	٠	١٤	%٣٣,٣٣
إناث	٢٨	٠	٠	٢٨	%٦٦,٦٧
المجموع	٤٢	٠	٠	٤٢	%١٠٠

يتبين من الجدول (٢٩) ،أن جميع أفراد عينة الدراسة بأن المشرفين لم يقوموا بعرض طريقة أو أسلوب تدريس معين، وأنهم يقومون فقط بتقويم أداء المعلم في الحصة بغض النظر عن الأسلوب التدريسي الذي يستخدمه.

هـ- هل يرشد المشرف التربوي المعلم إلى اختيار أنشطة لا صفية هادفة مصاحبة للكتاب المدرسي تزيد من فاعلية التعليم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (٣٠) يبين ذلك:

الجدول (٣٠)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في إرشاد المعلم لاختيار أنشطة صفية هادفة

الجنس	العدد	إرشاد المعلم لاختيار أنشطة صفية هادفة			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	٠	٠	١٤	%٣٣,٣٣
إناث	٢٨	٠	٠	٢٨	%٦٦,٧٦
المجموع	٤٢	٠	٠	٤٢	%١٠٠

يتبين من الجدول (٣٠) أن جميع أفراد عينة الدراسة ، أجابوا بأن المشرف التربوي لا يرشد المعلمين إلى ذلك، فقد ذكر أحد المعلمين بأن المشرف لم يذكر له يوماً شيئاً بهذا الخصوص، حيث كان المعلم يتشوق كي يعرض المشرف أمامه طريقة أو أسلوب تدريس فاعل. كما قالت إحدى المعلمات بأنها تتمنى أن يطلب منها المشرف التربوي ذلك، لأنها ترى أن ذلك ينمي مهاراتها في التدريس.

سابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال السابع:

هل يسهم الإشراف التربوي في تنمية شخصيات المعلمين، من خلال تعزيز ثقتهم بأنفسهم، وقدراتهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (٣١) يبين ذلك:

الجدول (٣١)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في الإسهام في تنمية شخصية المعلمين

الجنس	العدد	الإسهام في تنمية شخصية المعلمين			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	٠	٠	١٤	%٣٣,٣٣
إناث	٢٨	٠	٠	٢٨	%٦٦,٦٧
المجموع	٤٢	٠	٠	٤٢	%١٠٠

يتبين من الجدول (٣١) أن ،جميع أفراد عينة الدراسة ، أجابوا بأن الإشراف التربوي لا يسهم في تنمية شخصيات المعلمين، فقد قال أحد المعلمين أن الإشراف التربوي يهدف إلى تقييد شخصيات المعلمين ولا يعزز ثقتهم بأنفسهم، كما أنه لا يطور قدراتهم، وقالت إحدى المعلمات أن الإشراف التربوي لم يعزز ثقتها بنفسها، بل أشعرها بالإحباط، كما أنه قيد من قدراتها بدلاً من أن ينميها ويعززها.

وقد انبثق عن هذا السؤال عدة أسئلة فرعية هي:

أ- هل يساعد المشرف التربوي المعلم على التخطيط للبحوث الإجرائية، لتحسين ممارساته التعليمية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (٣٢) يبين ذلك:

الجدول (٣٢)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في بيان أهمية البحوث الإجرائية

الجنس	العدد	بيان أهمية البحوث الإجرائية			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	١٣	%٣٠,٩٥	١	%٢,٣٨
إناث	٢٨	٢٧	%٦٤,٢٩	١	%٢,٣٨
المجموع	٤٢	٤٠	%٩٥,٢٤	٢	%٤,٧٦

يتبين من الجدول (٣٢) أن(٤٠) فرداً من أفراد عينة الدراسة بواقع (١٣) معلماً و(٢٧) يشكلون معاً ما نسبته(٩٥,٢٤%) ، أجابوا بأن المشرف التربوي لا يساعد المعلم على التخطيط للبحوث الإجرائية، فقد ذكر أحد المعلمين أن وقت المشرف لا يسمح بذلك، كما قالت إحدى المعلمات بأن المشرف لم يذكر لها شيئاً عن البحوث الإجرائية، كما أجاب اثنان من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٤,٧٦%) بأن المشرف التربوي يساعد المعلم على التخطيط للبحوث الإجرائية، فقد قال أحد المعلمين بأن المشرف بين له أهمية البحوث الإجرائية في تحسين الممارسات التعليمية.

ب- هل يساعد المشرف التربوي المعلم في الإفادة من نتائج الرسائل والأطروحات الجامعية ذات العلاقة بالتخصص؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (٣٣) يبين ذلك:

الجدول (٣٣)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في الإفادة من نتائج الرسائل والأطروحات الجامعية

الجنس	العدد	الإطلاع على نتائج الرسائل والأطروحات الجامعية			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	٠	٠	١٤	%٣٣,٣٣
إناث	٢٨	٠	٠	٢٨	%٦٦,٦٧
المجموع	٤٢	٠	٠	٤٢	%١٠٠

يتبين من الجدول (٣٣) أن جميع أفراد عينة الدراسة، أجابوا بأن المشرفين لا يساعدون المعلمين في الإفادة من نتائج الرسائل والأطروحات الجامعية ذات العلاقة بالتخصص، إذ أشار أحد المعلمين إلى أنه لم يسمع من المشرفين يوماً شيئاً من هذا القبيل، كما قالت إحدى المعلمات بأن المشرفين يركزون فقط على توزيع نشرات إشرافية للمعلمات دون التعرض لهذا الموضوع.

ج- هل يوجه المشرف التربوي المعلم إلى تعرّف النظريات الخاصة بالتعليم والتعلم وربطها بموضوع الدرس، ومناقشة نتائجها بين معلمي المبحث الواحد؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (٣٤) يبين ذلك:

الجدول (٣٤)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في التوجيه لمعرفة نظريات التعليم والتعلم وربطها بموضوع الدرس

الجنس	العدد	التوجيه لمعرفة نظريات التعليم والتعلم			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	٠	٠	١٤	%٣٣,٣٣
إناث	٢٨	٠	٠	٢٨	%٦٦,٦٧
المجموع	٤٢	٠	٠	٤٢	%١٠٠

يتبين من الجدول (٣٤) ،أن جميع أفراد عينة الدراسة، أجابوا بأن بعض المشرفين لديهم فكرة عن نظريات التعلم والتعليم من الجانب النظري فقط، وبشكل عام، فإنهم لا يوجهون المعلمين إلى تعرّف نظريات التعليم والتعلم وربطها بموضوع الدرس، علماً بأن المعلمين والمعلمات يعلمون بشكل واضح أهمية نظريات التعلم والتعليم في تحسين ممارساتهم التدريسية الصفية.

د- هل يشجع المشرف التربوي المعلم مهما كان تخصصه على الاشتراك في الإعداد لإحياء المناسبات الوطنية والاجتماعية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (٣٥) يبين ذلك:

الجدول (٣٥)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في تشجيع المعلمين على الإعداد والاشتراك في المناسبات الوطنية

الجنس	العدد	التشجيع على الإعداد والاشتراك في المناسبات الوطنية			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	٠	٠	١٤	%٣٣,٣٣
إناث	٢٨	٠	٠	٢٨	%٦٦,٦٧
المجموع	٤٢	٠	٠	٤٢	%١٠٠

يتبين من الجدول (٣٥)، أن جميع أفراد عينة الدراسة بأن هذا ليس من صلب عمل المشرف التربوي، وأن المشرفين لا يوجهونهم لذلك.

هـ- هل يوظف المشرف التربوي مهارة الاستماع، ويشجع المعلم حديث التعيين على إبداء رأيه في المنهاج والأنظمة والقوانين الصادرة عن وزارة التربية والتعليم (بناء الثقة بالنفس) ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة،والجدول (٣٦) يبين ذلك:

الجدول (٣٦)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المعلمين والمعلمات عن دور المشرف التربوي في توظيف مهارة الاستماع لديه وتشجيع المعلم حديث التعيين على إبداء رأيه

الجنس	العدد	توظيف مهارة الاستماع لديه			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	١٤	١٠	%٢٣,٨١	٤	%٩,٥٢
إناث	٢٨	٢٠	%٤٧,٦٢	٨	%١٩,٠٥
المجموع	٤٢	٣٠	%٧١,٤٣	١٢	%٢٨,٥٧

يتبين من الجدول (٣٦) أن (٣٠) فرداً من أفراد عينة الدراسة بواقع عشرة معلمين و(٢٠)معلمة يشكلون معاً ما نسبته (٧١,٤٣%)، أجابوا بأن المشرفين يوظفون مهارة الاستماع، ويعملون على تشجيع المعلم

حديث التعيين على إبداء رأيه فيما ســبق ذكره في المنهاج والأنظمة، فقد ذكر أحد المعلمين بأن مشرــفه يحسـن الاستماع إليه، وقد شجعه في بداية التعيين على بناء الثقة بالنفس، كما قالت إحدى المعلمات بأن المشرــفين ماهرون في الاســتماع للمعلمات وتوجيههن وتشــجيعهن لبناء الثقة، كما أجاب (١٢) فرداً من أفراد عينة الدراسـة بواقع أربعة معلمين وثماني معلمات يشـكلون معاً ما نسـبته (٢٨,٥٧%) بأن المشرفين لايوظفون هذه المهارة، وغير قادرين على تشــجيع المعلمين على بناء الثقة، فقد قالت إحدى المعلمات أن المشرف لم يشجعها في بداية التعيين على بناء ثقتها بنفسها.

الفصل الخامس
مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتضـمن هذا الفصـل مناقشـة النتائج التي توصـلت إليها الدراسـة والتوصـيات التي انبثقت عنها، وكما يأتي:

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

هل يسهم الإشراف التربوي في تنمية كفايات المعلمين في عملية التخطيط للتدريس الصفي؟

أظهرت نتائج الإجابة عن السؤال الأول من الأسئلة الرئيسة أن (٥٠%) من أفراد عينة الدراسة،كانت إجابتهم بنعم ،و (٥٠%) أجابوا بلا ، وهذا مؤشر على عدم فاعلية عملية الإشراف التربوي،حيث ذكروا أن المشرف التربوي يوجه المعلمين والمعلمات من خلال: وضع الخطة الدراسية الفصلية لتكون قابلة للتنفيذ والتقويم، وأنه يساعد المعلم في التخطيط لنموه مهنياً من خلال النشرات اليومية التي يوزعها على المعلمين ولا يشجع المعلمين على القراءة والبحث عن أحدث الإصدارات (المقروءة والمكتوبة) مما يدل على أن المشرف التربوي لا يمتلك الكفايات اللازمة لذلك،كما بينت نتائج الدراسة أن إجابة المعلمين والمعلمات عن السؤال الذي يبين هل يهتم المشرف التربوي بتنمية علاقات إيجابية بين معلمي المبحث الواحد قد تناقضت، مما يدل على عدم اتفاقهم على الإجابة، كما ظهر من نتائج الدراسة أن المشرف يمتلك المعرفة ببناء الاختبارات وتحليلها وتقديم تغذية راجعة، مما يدل على أن هذه الكفاية من الكفايات الرئيسة للمعلم، و أظهرت نسبة عالية من أفراد عينة الدراسة أن المشرف التربوي يرشد المعلمين إلى تحديد الصعوبات الناجمة عن تطبيق المنهج المدرسي، مما يدل على أن درجة ممارسة المشرف لهذه الكفاية عالية.

وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسـة مع دراسـة أبو هويدي (٢٠٠٠) ودراسـة آل فنه (٢٠٠٢)، ودراسـة الخوالدة (٢٠٠٢)، ودراسـة الهاجري (٢٠٠٧) ودراسـة حسني لسعود (٢٠٠٧)،ودراسة العماش (٢٠٠٢)، ودراسـة الحربي (٢٠٠٦) ، إذ بينت الدراسات السابقة أن الإشراف التربوي يسهم في تنمية مهارات المعلمين وكفاياتهم في التخطيط للتدريس الصفي ،وهذا يعد أمراً مهماً بالنسبة للمشرف التربوي.

واختلفت هذه النتائج مع نتائج دراسـة الشوابكة (٢٠٠٢) ،التي لم تشر إلى أن الإشراف التربوي يسهم في تنمية مهارات المعلمين للتخطيط وكفاياتهم للتدريس الصفي.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل يسـهم الإشراف التربوي في تنمية المهارات الذاتية عند المعلمين في تحليل سـلوكهم التعليمي الذاتي وتقييمه؟

أظهرت نتائج الإجابة عن السـؤال الثاني من الأسـئلة الرئيسـة أن (٢٦,٩%) من أفراد عينة الـدراسـة،كـانـت إجـابتهم بنعم ،و (٧٣,٨١%) أجابوا بلا ، وهذا مؤشر على عدم فاعلية عملية الإشراف التربوي، حيث أكد أفراد العينة على أن المشرـف التربوي لايسـاعد المعلم على تنمية مهاراته الذاتية مما يدل على وجود قصـور عند المشرـف التربوي في تنمية هذا الجانب الذي يعدمن صـلب عمل المشرـف التربوي ، كما بينت النتائج بأن نسـبة عالية من أفراد عينة الدراسـة أن المشرـف التربوي يوجه المعلم لاكتشـاف اتجاهاته الإيجابية وينميها نحو مهنه التعليم، مما يدل على أن كفاية المشرـف التربوي في هذا المجال عالية، وتؤدي به إلى أداء عمله بشـكل مناسـب، كما بينت نسـبة عالية من أفراد عينة الدراسة أن المشرـفين التربويين يحثون المعلمين على تبـادل الزيارات الصـيفية، إدراكاً منهم لأهمية هذا الأمر ، كما أظهرت النتائج أن المشرف يحرص على أن يتبادل المعلمون الزيارات داخل المدرسة وليس خارجها، وأنه لا يطلب من المعلم تقديم تقرير عن ذلك، مما يظهر أن هذه الكفاية لابد أن تتوافر عند المشرـف التربوي لأهميتها، كما بينت النتائج أن المشرـف التربوي لا يعمل على توعية المعلمين بأهمية الاعتماد على النفس وكانت نسـبة الاتفاق عالية جداً، وهذا يتطلب من المشرف أن يحسـن من دوره في هذا المجال، في سبيل تطوير عمله الإشرافي وجاءت إجابات أفراد العينة بصـدد إتاحة المشرف الفرصـة للمعلمين لمقارنة طرائق أدائهم بطريقة تنفيذ الدرس، ومعرفة نقاط الضعف والقوة في عملهم، بنسبة(٥٠%) مؤيدة لدور المشرف في ذلك و(٥٠%) معارضـة لدور المشرف مما قد يشـير إلى أن المشرـف لايمارس هذه الكفاية دائماً ولجميع المعلمين الذين يزورهم كما ظهر من النتائج أن أفراد عينة الدراسـة أجمعوا على أن المشرـف التربوي لا يسـاعـد المعلم على طرح أفكار جديدة في آلية التدريس واختبار فاعلية أفكاره وإمكانية تطبيقها، وهذا يؤكد على أن المشرف التربوي بحاجة إلى تطوير مهارته لمساعدة المعلم على طرح الأفكار الجديدة في هذا المجال.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة أبوهويدي (٢٠٠٠)، ودراسة علي (٢٠٠٠)، من حيث عدم قيام المشرف التربوي بتنمية مهارات المعلم الذاتية.

ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

هل يسـهم الإشراف التربوي في تنمية مهارات اسـتخدام التكنولوجيا الحديثة في عملية التدريس لدى المعلم؟

أظهرت نتـائج الإجابة عن السـؤال الثالث من الأسـئلة الرئيسـة أن (١٠٠%) من أفراد عينة الدراسة،كانت إجابتهم لا ، وهذا مؤشر على عدم فاعلية عملية الإشراف التربوي،حيث

أظهرت النتائج بأن جميع أفراد العينة أفادوا بأن المشرـف التربوي لا يتصـل مع المعلمين عبر الإنترنت لتسـهيل عمله الإشرافي، لذالك فإن هذا يعد تقصـيراً في عمل المشرـف لأنه لا يواكب التطورات التكنولوجية الحديثة التي يمكن أن يسـتفيد منها في عمله، كما أظهرت النتائج أن المشرـف لا يشـارك المعلمين بالتخطيط والأعداد لأوجه اسـتخدام التكنولوجيا في الغرفة الصـفية، على الرغم من أن هذا الأمر مطلوب منـه في الوقت الحاضر لتوافر التكنولوجية الحديثة التي أسـهمت في تطوير العمل التربوي، كما بينت النتائج أن المشرـف التربوي ليس حريصـاً على شرح حصـة الدرس أمام معلمي المبحث الواحد بالاعتماد على اسـتخدام الحاسوب والإنترنت، وهذا يقلل من عمل المشرف التربوي الذي توفر له الدورات التـدريبيـة في مجال التكنولوجيا ولكنه لا يوظف هذه التكنولوجيا في عمله، وأظهرت النتائج أيضـاً بأن المشرف التربوي لا يوظف دورة إنتل مع المعلمين الجدد، ولا يستخدم الحاسوب في تطوير المناهج، إلا أنه يشـجع المعلمين على اسـتخدام الإنترنت، لأنه يعرف بأن الانترنت مهم جداً لتطوير عمل المعلم لما يقدمه من معارف ومعلومات جديدة.

وفي ضـوء ذلك لابد للمشرـف التربوي أن يمتلك مهارات متعددة ،منها مهارة استخدام الانترنت والتكنولوجيا،وكذلك تطوير مهارات المعلمين فيما يتعلق بتوظيف التكنولوجيا داخل الغرفة الصـفية،وأن يحثهم على اسـتخدام الحاسوب لتدريس المواد المختلفة،و أن يطور كفاياته من خلال استخدام الحاسوب في تطوير المناهج،وبهذا يسـتطيع المشرـف التربوي مواكبة التطورات التكنولوجية والمعرفية الحادثة في الميدان التربوي.

رابعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

هل يسهم الإشراف التربوي في تنمية مهارة إدارة الصف لدى المعلم؟

أظهرت نتائج الإجابة عن السـؤال الرابع من الأسـئلة الرئيسـة أن (٨٣,٣٤%) من أفراد عينة الدراسـة،كانت إجابتهم نعم (١٦,٣٣%) كانت إجاباتهم بلا، وهذا مؤشر على عدم فاعلية عملية الإشراف التربوي،حيث إن أفراد العينة أشاروا إلى أن المشرف التربوي يسهم في تنمية مهارة إدارة الصف،. مما يدل

على أن هـذا الأمر يعد مهماً بالنســـبة للمشرـــف، إذلابد له من لفت انتباه المعلمين لمثل هذه المهارة لأنها تســـهم في تطوير عملهم كما بينت النتائج أن المشرـــف التربوي إذ يســـاعد المعلم في إيجاد أسـاليب تسـاعد على جذب انتباه الطلاب لموضـوع الحصـص الصفية، وهذا يدل على أن المشرف التربوي يمتلك هذه الكفاية، كما بينت نتائج الدراسة أن المشرف التربوي لا يشجع المعلم على تغيير البيئة الصفية بما يتناسـب مع موضـوع الدراسـة، ويعلل بعض المشرفين ذلك بأن مساحة الغرف الصفية لاتساعد أو أن المقاعد المخصـصـــة للطلاب غير مهيأة لتمكن الطالب من التحرك بســـهولة، وهذا يعد تقصـــيراً في عمل المشرف الذي يجب عليه أن يشجع المعلم على ذلك، كما أظهرت النتائج أن المشرف التربوي يساعد المعلم على اسـتخدام ما في البيئة من ألعاب وصـور ومواد أولية للاسـتعانة بها في عملية شرح الدرس، وهذا يدل على مدى اهتمام المشرف بذلك لأنه يطور من عمل المعلم.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسـة الخوالدة (٢٠٠٢)، ودراسـة العماش (٢٠٠٢) اللتين توصلتا إلى أن المشرف التربوي يسهم في مساعدة المعلم على تنمية مهارة إدارة الصف، وحفز المعلم على جذب انتباه الطلاب بشـكل فاعل، وأن المشرف لايشجع المعلمين على تغيير البيئة الصفية ، إلا أنه يشجع المعلمين على الإفادة من البيئة.

خامساً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

هل يسهم الإشراف التربوي في تنمية مهارات المعلمين في تقويم تعلم الطلبة؟

أظهرت نتائج الإجابة عن السؤال الخامس من الأسئلة الرئيسة أن (١٠٠%) من أفراد عينة الدراسة،كانت إجابتهم بلا، حيث بينت النتائج بأن أفراد عينة الدراســـة أجمعوا على أن المشرـــف التربوي غير فعال في تنمية مهارات المعلمين ،إذ يهتم فقط بتعريف المعلم بطرق التقويم وآلية اســـتخدامها في دورة المعلمين التي تعقدها وزارة التربية والتعليم للمعلمين حديثي التعيين ، وقلة من المشرـفيين من يتابع المعلم خلال زيارته له إذ يركز فقط على سجل التحضير اليومي وسجل العلامات ، وأظهرت النتائج أن المعلمين اجمعوا بأن المشرـف التربوي لايشـارك المعلم في عملية بناء الاختبارات التحصـيلية وتحليل النتائج ،وأن المشرـف الذي يقوم بزيارة المدرسـة عدة مرات خلال العام الدراسي هو مشرف المرحلة الأسـاسـية فقط (الصفوف الثلاث الأولى) ،وأن قلة من المشرـفين التربويين للمباحث المختلفة يطلعون على أنموذج أسـئلة المعلم التي يعدها نهاية الفصـل الدراسي ،وأن المعلمين عند بناء الاختبارات التحصـيلية يسـتعينون بالمعلم الأقدم في التعيين،كذلك أجمع أفراد عينة الدراسة بأن المشرف التربوي لا يوجه المعلم إلى الطرق المناسبة لتقويم

سـلوك الطلبة من خلال الحصة الصفية، وهذا الأمر يعد معيقاً للعمل الإشرافي، إلا أن بعض المعلمين ذوي الخبرة لم يعدوا ذلك تقصيراً من المشرف التربوي ،إذ أن المشرف التربوي مكلف بأعمال إدارية تعيق دوره كمشرـف وموجه للمعلم، واشـترك جميع أفراد العينة على أن زيادة عدد المشرـفين التربويين ،يحسـن من أداء عمل المشرف ويزيد فاعليته بالنسبة للمعلم.

واختلفت هذه النتيجة مع ما توصـلت إليه دراسـة الشـوابكه (٢٠٠٢) ، من أن المشرف التربوي يوجه المعلمين لاسـتخدام طرق تقويم حديثة. واتفقت مع دراسـة المبارك (٢٠٠٣) في أن المشرـف التربوي لايوجه المعلم لاستخدام الطرق المناسبة لتقويم سلوك الطلبة من خلال الحصة الصفية.

سادساً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السادس:

هل يسهم الإشراف التربوي في مساعدة المعلم على تنويع أساليبه التدريسية؟.

أظهرت نتائج الإجابة عن السؤال السادس من الأسئلة الرئيسة أن (١٠٠%) من أفراد عينة الدراسة،كانت إجابتهم نعم ، وهذا مؤشر على فاعلية عملية الإشراف التربوي،حيث بينت نتائج الدراسة بأن أفراد العينة أجمعوا على أن المشرف التربوي يساعد المعلم على تجربة أساليب تدريسية جديدة، وهذه نقطة إيجابية تحسـب للمشرـف التربوي، الذي يسـعى لأن يكون إشرافه على المعلمين فاعلاً، كما بينت النتائج أن هناك إجماعاً من أفراد عينة الدراسـة على أن المشرـف التربوي يشـجع المعلم على استخدام لعب الدور في شرح الحصـة، وهذا يعد من الأسـاسيات التي يجب أن يحرص عليها المشرف التربوي فعمله يتطلب منه توجيه المعلمين هذه الوجهة ليكون عملهم مثمراً. كما أظهرت النتائج أن أفراد العينة أجمعوا على أن المشرـف التربوي لم يخصـص خلال زياراته المتكررة إحدى الحصـص لعرض طريقة أو أسـلوب تدريسي معين، وهذا يؤثر في طبيعـة عملـه كمشرـف إذ لا بد له من القيام بهذا الدور ، كما كان هناك إجماع من أفراد عينة الدراسـة بأن المشرـف التربوي لا يرشد المعلمين إلى اختيار أنشطة لا صفية مصاحبة للكتاب المدرسي تزيد من فاعلية التعليم، وتعد مكملة للمنهاج المدرسي وتسهم في تفعيل عمل المعلم وتطويره.

واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة، ودراسة علي (٢٠٠٠) ، اللتين أشارتا إلى أن المشرف التربوي يوجه المعلمين لتنويع أسـاليبهم التدريسية، إلا أنهم لم يخصصوا إحدى الحصص لعرض طريقة أو أسلوب تدريسي معين،كما أن المشرف التربوي لايرشد المعلمين إلى اختيار أنشطة لاصفية.

سابعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السابع:

هل يسـهم الإشراف التربوي في تنمية شـخصـيات المعلمين، من خلال تعزيز ثقتهم بأنفسـهم وقدراتهم؟

أظهرت نتائج الإجابة عن السـؤال السـابع من الأسـئلة الرئيسـة أن (١٠٠%) من أفراد عينة الدراسـة،كانت إجابتهم بلا، حيث بينت النتائج بأن أفراد عينة الدراسـة أجمعوا على أن المشرـف التربوي لايسـهم في تنمية شـخصـياتهم ،ولا يعمل على تعزيز ثقتهم بأنفسـهم ولا يشـجعهم على النمو لتطوير قدراتهم ،ومما يشير إلى أن هذا النوع من السلوك الإشرافي قد يعمل على تقييد حريات المعلمين ويضعف ثقتهم بأنفسـهم وربما يشـعرهم بالإحباط فتضـعف دافعيتهم نحو التدريس ،فينعكس ذلك سـلباً على طلبتهم،كما بينت النتائج أن المشرـف التربوي لا يسـاعد المعلم على التخطيط للبحوث الإجرائية، لتحسين ممارسـاته التعليمية، ولم يسـاعد المعلمين على الإفادة من نتائج الرسـائل والأطروحات الجامعية ذات العلاقة بالتخصـص، وهذا يعد تقصـيراً في عمل المشرـف إذ إن عليه أن يوجه المعلمين إلى ذلك ،لتطوير قدراتهم، كما أجمع أفراد عينة الدراسـة على أن المشرـف التربوي لا يوجه المعلمين للتعرف إلى نظريات التعلم والتعليم وربطها بموضـوع التدريس علماً بأن هذه النظريات مهمة جداً للمعلم، ويسـتطيع من خلال معرفتها تطوير أدائه بشـكل فاعل، كما كان هناك إجماع من قبل أفراد عينة الدراسـة بأن المشرـف التربوي لا يشجع المعلم على الإعداد لإحياء المناسبات الوطنية والاجتماعية وأن هذا ليس من ضمن مهام المشرـف التربوي. كما بينت النتائج بأن المشرـف التربوي يوظف مهارة الاسـتماع، ويشـجع المعلم حديث التعيين على إبـداء رأيـه في المنهـاج والأنظمـة والقوانين الصـادرة عن وزارة التربية والتعليم ، وتعد هذه الكفاية مهمة للمشرف إذ يستطيع من خلالها تطوير أدائه .

التوصيات:

في ضوء النتائج التي تمخضت عنها الدراسة الحالية يوصى بما يأتي:

١-تطوير القدرات والأساليب الإشرافية للمشرف التربوي من خلال البرامج التدريبية التي تعد لهذا الغرض .

٢-تنمية مهارات المشرفين التربويين في مجال استخدام الحاسوب في العملية التربوية.

٣- إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية على مراحل تعليمية أخرى.

٤- أن يتم الاهتمام من قبل مديرية الإشراف التربوي في وزارة التربية والتعليم بالدراسات ،والأطروحات الجامعية التي تتم في الجامعات الأردنية عن الإشراف التربوي ،والإفادة من نتائجها في عقد الدورات التدريبية للمشرفين ومديري المدارس ،والمعلمين.

٥- توعية المشرفيين بأهمية الأفكار التي يطرحها المعلم ،حتى المعلم حديث التعيين ونقلها إلى مديرية الإشراف التربوي .

٦- تفعيل عملية التواصل بين مديرية الإشراف في وزارة التربية والتعليم وقسم الإشراف في مديريات التربية والتعليم عن طريق الانترانت،وكذلك بين المشرفين والمعلمين ،والتقليل من البريد الورقي ،ليتم تفعيل وتنمية مهارة استخدام التكنولوجيا الحديثة في عملية التدريس.

٧-التقليل من عقد الدورات للمشرفين خلال العام الدراسي ،ليتاح لهم الوقت الكافي للقيام بأكثر من زيارة إشرافية للمعلم .

٨- ألا يلتزم المشرف التربوي بحضور الحصة الصفية في الصف فقط، بل يطلب من المعلم تغيير البيئة الصفية للطلاب مثل استخدام المختبرات أو المرسم.

٩- أن يهتم المشرف التربوي بالتعرف إلى مشكلات المعلمين ويسهم في إيجاد حلول بمساعدة المدير.

١٠-أن تشكل لجان من المشرفيين نهاية الفصل الدراسي للإطلاع على نماذج الأسئلة المعدة لامتحان نهاية الفصل الدراسي قبل موعد الامتحان ليتسنى للمعلم تعديلها قبل عملية تصوير الأسئلة.

١١-أن تكون الزيارة الإشرافية الأولى للمعلم حديث التعيين في المدرسة مخصصة لعرض حصة صفية من قبل المشرف، أمام المعلم وليس إعطاء معلومات نظرية فقط.

١٢- تدريب المشرفيين التربويين على طرق وآليات فعالة يستعين بها لمساعدة المعلم على تنمية قدراته المهنية .

المراجع

أولاً المراجع العربية

-آل فنه، فهد بن علي بن حمد (٢٠٠٢). **كفايات المشرفين التربويين كمدربين في سلطنة عمان من وجهة نظر المتدربين**،(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، إربد،لأردن.

- أبو هويدي، فايق سليمان حسن (٢٠٠٠). **درجة ممارسة المشرفين التربويين لكفاياتهم الإشرافية من وجهة نظر معلمي وكالة الغوث الدولية في الضفة الغربية**،(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية،.نابلس، فلسطين.

- أحمد، أحمد إبراهيم،(١٩٩٨). **تحديث الإدارة التعليمية**، الإسكندرية: مكتبة المعارف الحديثة.

-الإبراهيم، عدنان بدري، (٢٠٠٤). **الإشراف التربوي: أنماط وأساليب**، ط١، إربد: مؤسسة حمادي للدراسات الجامعية والنشر والتوزيع.

- بوردمان، تشارلز، (١٩٨٤). **الإشراف الفني في التعليم**، ترجمة وهيب سمعان وآخرون، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.

- البدري، طارق عبد الحميد،(٢٠٠١) . **تطبيقات ومفاهيم في الإشراف التربوي**، عمان: الأردن، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

- البلوشي، منير بن أحمد بن سالم، (١٩٩٩). **تطوير معايير اختيار المشرفين التربويين في سلطنة عمان**(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة السلطان قابوس، مسقط، عمان.

- حداد،كوثر،(١٩٩٣).**درجة فاعلية المدرسة الثانوية الأكاديمية الحكومية في الأردن**، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

- الحبيب، فهد إبراهيم، (١٩٩٦). **التوجيه والإشراف التربوي في دول الخليج العربي**، دراسة نحو إعداد دليل التوجيه والإشراف التربوي في دول الخليج العربي، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.

- الحربي، فهد بن جهز زبن، (٢٠٠٦). **معوقات الإشراف التربوي كما يراها المشرفون التربويون ومديرو المدارس المتوسطة والثانوية في منطقة الرس التعليمية في المملكة العربية السعودية**، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

- الحريري، رافده، (٢٠٠٦). **الإشراف التربوي واقعه وآفاقه المستقبلية**، ط١، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.

- الحماد، سعاد إبراهيم،(٢٠٠٠). **معوقات فاعلية الإشراف التربوي بمدينة الرياض**، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، الرياض:جامعة الملك سعود .
- الخطيب، رداح، والخطيب، أحمد ، والفرح، وجيه، (١٩٩٦). **الإدارة والإشراف التربوي (اتجاهات حديثة)**،ط٢،الرياض:مطابع الفرزدق التجارية.
- الخطيب، إبراهيم، الخطيب، أمل (٢٠٠٢). **الإشراف التربوي: فلسفته، أساليبه، أهدافه**، ط١، عمان: دار قنديل.
- الخميس،السيد سلامة (٢٠٠٢).**الأدب التربوي، بعض قضايا التنظير والبحث والممارسة**، كلية التربية، دمياط، جامعة المنصورة.
- الخوالدة، ناصر، (٢٠٠٢). دور مشرف التربية الإسلامية في تحسين أداء معلمي مادة التربية الإسلامية في المدارس الأساسية من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، **دراسات، المجلد ٢٩، العدد ٢، أيلول ٢٠٠٢.**
- الزعبي، فتحي إبراهيم، (١٩٩٤). **تصورات المعلمين للنمط الإشرافي الفعال في مدارس محافظة إربد**،(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- زين العابدين، محمد ، (٢٠٠٦). **درجة ممارسة المشرفين التربويين للمهمات الإشرافية من وجهة نظر المعلمين والمشرفين في محافظة الزرقاء**،(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- السعود، حسني، (٢٠٠٧). **تطوير معايير لاختيار المشرفين التربويين في الأردن في ضوء الواقع وتوجهات الإشراف التربوي المعاصر**،(أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا. عمان، الأردن.
- السعود، راتب، (٢٠٠٧). **الإشراف التربوي: مفهومه ونظرياته وأساليبه**، عمان:طارق للخدمات المكتبية.
- السعود، راتب، (٢٠٠٢). **الإشراف التربوي اتجاهات حديثة** عمان: مركز طارق.
- الشريف، محمد أحمد، (٢٠٠٠). **الاحتياجات التدريبية لمشرفي ومعلمي التربية الإسلامية في محافظة عمان**، (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- الشوابكة، عبد الحميد راشد ،(٢٠٠٢). **توقعات معلمي المرحلة التأسيسية للممارسات الفنية المرغوبة للدور الفني لمشرف المرحلة التأسيسية في منطقة العين التعليمية، الإمارات**، (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- شقبوعة، داود، (٢٠٠، طرابلس**مة إعداد المشرفين**،طرابلس، ليبيا، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين

.- صبح، باسم محمود درويش، (٢٠٠٥). **تقويم التخطيط للإشراف التربوي لدى المشرفين التربويين كما يراها مديرو ومعلمو المدارس الثانوية في محافظات شمال فلسطين**، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

- طافش، محمود، (٢٠٠٤). **الإبداع في الإشراف التربوي والإدارة المدرسية**، عمان:الأردن، دار الفرقان.

- عبد الهادي، جودة، (٢٠٠٦). **الإشراف التربوي مفاهيمه وأساليبه دليل لتحسين التدريس**، عمان، الأردن، دار الثقافة.

-عبيدات ،ذوقان،وأبو السميد،سهيلة،(٢٠٠٧). ط١،**استراتيجيات حديثة في الإشراف التربوي**،عمان:دار الفكر

- العماش، عبد الرحمن، (٢٠٠٢) . **واقع الإشراف التربوي ومشكلاته في مدارس البنات الابتدائية بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية**،(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة البحرين، المنامة، مملكة البحرين.

- عيده، محمد سليمان عبد الله، (٢٠٠٣). الإشراف **التربوي في الأردن في ضوء الاتجاهات المعاصرة: دراسة استطلاعية لواقعه وأهمية أبعاده.** (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

- عيده، محمد سليمان عبد الله، (٢٠٠٧). **المنظور المستقبلي للإشراف التربوي في الأردن في ضوء الواقع والاتجاهات الإشرافية المعاصرة في الدول المتقدمة**، عمان: دار الفرقان.

- فتحي، شاكر محمد، (١٩٩٨). **التربية المقارنة: الأصول المنهجية والتعليم في أوروبا وشرق آسيا والخليج العربي ومصر**، القاهرة: بيت الحكمة للإعلام والنشر، مصر.

- فليه، فاروق عبده، وزكي، أحمد عبد الفتاح، (٢٠٠٤). **معجم مصطلحات التربية لفظاً واصطلاحاً**، الإسكندرية:دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.

- فليه فاروق عبده، وعبد المجيد، محمد،(٢٠٠٥).**السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية**، عمان:دار المسيرة للنشر والتوزيع.

- فيفر، إيزابيل، ودنلاب، جين، (٢٠٠١). **الإشراف التربوي على المعلمين: دليل لتحسين التدريس**، ترجمة: محمدعيد ديراني، عمان: عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية.

- الكيلاني، أحمد محمد محي الدين حسين، (٢٠٠٢). **تقويم أداء مشرفي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية في الأردن في ضوء كفاياتهم وبناء برنامج لتنميتهم**.(أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة بغداد، بغداد، العراق.

- المبـارك، عبد الرحمن، (٢٠٠٣). **دور المشـرـف التربوي في حل المشـــكلات التعليمية التي تواجه معلم العلوم في المرحلة الابتدائية**،(رسـالة ماجسـتير غير منشـورة)، جامعة الملك سـعود،الرياض،المملكة العربية السعودية.

- مدانات،أوجيني، وكمال، برزة، (٢٠٠٢). **الإشراف التربوي التعليمي**، عمان:دارمجدلاوي للنشر.

- مرسي، محمد منير، (٢٠٠١). **الإدارة التعليمية: أصولها وتطبيقاتها**، ط٢، القاهرة: عالم الكتب.

- مسـاعدة، وصـفي أحمد، (٢٠٠١). **معوقات الإشراف التربوي في الأردن كما يراها المشرـفون التربويون بمديريات التربية والتعليم في محافظات الشـمال**، (رسـالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

- مقرب، علي،(٢٠٠٠) ."**النمو المهني وحـاجـات الإشراف التربوي لمعلمي التعليم الابتـدائي: دراســـة ميدانية**"، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، **المجلد (١٤)، العدد (٢)، ص: ٢٨ - ٩١.**

- الهاجري، عبد الله سـعيد،(٢٠٠٧). **دور المشـرـفين التربويين في تنمية أداء معلمي التربية الإسـلامية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين**،(رســالة ماجســتير غير منشــورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

- وزارة التربية والتعليم،(١٩٩٩). **دليل الإنجازات التربوية.**

- وزارة التربية والتعليم، (٢٠٠٢). **دليل المشرف التربوي.**

- وثيقة الإشراف التربوي، آذار\ ٢٠٠٦

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Ali, Mehrunnisa, Ahmed, (٢٠٠٠). Supervision for TeacherDevelopment: an Alternative Model for Pakistan. International Journal of Education Devlopment,. p. ١٧٧ – ١٨٨. **www.elsevier.com\locate]ijedudev**
- Bouchamma, Yamina, (٢٠٠٧). Evaluating Teaching Personnel, Which Model of Supervision do Canadian Teachers Prefer? **School Administration,** Vol. ٨, No. ٤. p. ١١ – ١٥.
- Gordan, S. P., (١٩٩٢), Paradigm, Transition, and the New Supervision. **Journal of Curriculum and supervision,** ٨(١), p. ٦٢ – ٧٦.
- Hazi., H. M. and Glanz, J., (١٩٩٧), Supervision Traveling Incognito, The Forgotten Sister Discipline of Educational Administration**.** **ERIC Document Reproduction Service**, ED No. p. ٤٠٧ – ٧١٥.
- Healey, Paul, (٢٠٠٨) **The Education of the Pennsylvania ASCD.Teacher Supervision Evaluation Self-Study Process as atool for assessment.**
-Lizzio, Alf, Stokes, Lorraine&Wilson, Keithia, (٢٠٠٥), Approaches to Learning in Professional Supervision: Supervisee **Perceptions of Processes nd Outcome**. Continuing Education, Vol, ٢٧, Issue ٣ p ٢٣٩-٢٥٦.
- Memduhglu, Hassan Basri, (٢٠٠٧). The Process of Supervision in the Turkish Educational System: Purpose, Structure, Operation. **Asia Pacific Education Review**, Vol. ٨. No. ١, P. ٥٦ – ٧٠.
- Pajak, E., (١٩٩٠) Identification of Dimensions of Supervisory Practice Education: Reviewing the literature. **Paper Presented at the annual Meeting of the American Educational Research Association** (Boston, MA, April, ١٦ – ٢٠, ١٩٩٠).

- Sally J. & Bill. Kruskamp. (٢٠٠٧). High School Department Chairs-Perspective Instructional Supervision, **High School Journal**, Vol. ٩٠, Issue ٤, p. ٤٤ – ٥٤.

-Sergiovanni, t.j&Starratt, R.J (١٩٩٨).**Supervision: Human Perspective**, New York: Mc Graw-Hill Co.

- Siens, C. M. Ebmeier, H., (١٩٩٦). Developmental Supervision and Reflective thinking of teachers. **Journal of Curriculum and Supervision** (٤), p. ٢٩٩ – ٣١٩.

- Skerritt, Ortun& Roche, Zuber, (٢٠٠٤). A Constructive Model for Evaluating Postgraduate Supervision: a Case Study. Quality Assurance in Education, **An International Perspective**, Vol. ١٢, Issue ٢, P. ٨٢ – ٩٣.

-Sullivan, Susan&Glanz, Jeffery, (٢٠٠٠).Alternative Approaches to Journal of Curriculm and Supervision, spring, Vol, ١٥, Issue ٣, p٢١٢.

- Wiels, J. & Bondi, J. (١٩٩٠). **Supervision: AGuide to Practie.** Columbus Ohio: Merrile Publishing Com.

الملحقات

ملحق (١)

أسئلة الدراسة وفروعها بصورتها الأولية

الســـؤال الأول: هـل يســـهم الإشراف التربوي في تنميـة كفايات المعلمين في عملية التخطيط للتدريس الصفي؟ وكيف؟".

وقد انبثق عن هذا السؤال عدة أسئلة فرعية هي:

أ-هل يوجه المشرـف التربوي المعلم قبل وضـع الخطة الدراسـية الفصـلية لتكون قابلة للتنفيذ والتقويم؟ وكيف؟".

ب-"هل يشارك المشرف التربوي المعلم في التخطيط للحصة الصفية؟ وكيف؟".

ج-"هل يساعد المشرف التربوي المعلم في التخطيط لنموه مهنياً؟ وكيف؟".

د-"هل يشجع المعلم على القراءة والبحث عن أحدث الإصدارات في مجال تخصصه؟".

هـ-"هل يهتم المشرف التربوي بتنمية علاقات إيجابية بين معلمي المبحث الواحد في المدارس؟".

و-"هل يشارك المشرف التربوي معلمي البحث الواحد بنشاطاتهم اللامنهجية؟".

ز-هل يمتلك المشرف التربوي مهارة توفير الجو الديمقراطي بين المعلمين؟ وكيف؟".

ح-"هل يستثمر المشرف التربوي وقت لقائه الفردي أو الجماعي مع المعلمين بشكل إيجابي؟".

ط- "هل يوفر المشرف أجواء مناسبة للاتصال الفاعل والتفاعل بين المعلمين دون خوف أو توتر؟ وكيف؟".

ي- "هـل المشرـف التربوي على وعي ومعرفة بفلســفة التربية والتعليم وتشرــيعات النظام التربوي في الأردن؟".

ك- "هل يملك المشرف التربوي المعرفة ببناء الاختبارات وتحليلها وتقديم تغذية راجعة؟".

ل- "هل يكون المشرف التربوي متحمساً لعمله الإشرافي ومعتزاً به؟ وكيف؟".

م- "هل يرشــد المشرـف التربوي المعلمين إلى تحديد الصـعوبات الناجمة عن تطبيق المنهج المدرسي مثل الزمن، والصعوبات العلمية، واقتراح الحلول المناسبة؟".

الســـؤال الثاني: "هل يســـهم الإشراف التربوي في تنمية المهارة الذاتية عند المعلمين في تحليل ســـلوكهم التعليمي الذاتي وتقييمه؟ وكيف؟".

وقد انبثق عن هذا السؤال عدة أسئلة فرعية هي:

أ-"هل يوجه المشرف المعلم لاكتشاف اتجاهاته الإيجابية وتنميتها نحو مهنة التعليم واتجاهاته السلبية ومعالجتها؟ وكيف؟".

ب-"هل يؤكد المشرف أهمية تبادل الزيارات الصفية بين معلمي المبحث في المدرسة؟".

ج-"هل يطلب المشرف التربوي تبادل الزيارات الصفية في المدارس ذاتها، وبين المعلمين ومعلمي المدارس الأخرى، وتقديم تقرير عن الحصة الصفية التي قام بحضورها؟ وما أهم البنود التي يتضمنها التقرير؟".

د-هل يقوم المشرف بتوعية المعلمين بأهمية الاعتماد على النفس؟ وكيف؟".

هـ-"هل يتيح المشرف الفرصة للمعلمين لمقارنة طرائق أدائهم بطريقة تنفيذ الدرس ومعرفة الضعف والقوة في عملهم؟ وكيف؟".

و-"هل يســـاعد المشـــرف التربوي المعلم على طرح أفكار جديدة في آلية الدرس واختبار فاعلية أفكاره وإمكانية تطبيقها؟".

السؤال الثالث: "هل يسهم الإشراف التربوي في تنمية مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة في عملية التدريس لدى المعلم؟ وكيف؟".

وقد انبثق عن هذا السؤال عدة أسئلة فرعية هي:

أ-"هل يتصل المشرف التربوي مع المعلمين عبر الإنترنت لتسهيل عمله الإشراف؟ وكيف؟".

ب-"هل يشارك المشرف المعلمين بالتخطيط والإعداد لأوجه استخدام التكنولوجيا في الغرفة الصفية؟ وكيف؟".

ج-"هل يتابع المشـــرف التربوي البرامج التدريبية التي تقوم على توظيف التكنولوجيا التي يعدها قســـم الإشراف التربوي؟".

د-"هل يقوم المشرف التربوي بشرح موضوع ما حصة صفية أمام معلمي المبحث تعتمد على استخدام الحاسوب والإنترنت؟".

هـ-"هل يوظف المشرف التربوي دورة إنتل في الدورات التدريبية للمعلمين الجدد؟ وكيف؟".

و-"هل يستخدم المشرف التربوي الحاسوب في دورة تطوير المناهج الجديدة؟ وكيف؟".

ز-"هل يشجع المشرف التربوي المعلمين على استخدام الإنترنت؟ وكيف؟".

السؤال الرابع: "هل يسهم الإشراف التربوي في تنمية مهارة إدارة الصف لدى المعلم؟ وكيف؟".

وقد انبثق عن هذا السؤال عدة أسئلة فرعية هي:

أ-"هل يناقش المشرف التربوي المعلم في أساليب ضبط الطلاب في الحصة؟ وكيف؟".

ب-"هل يشارك المشرف المعلم في إيجاد أساليب تساعد على جذب انتباه الطلاب لموضوع الحصة الصفية؟ وكيف؟".

ج-"هل يشجع المشرف التربوي المعلم على تغيير البيئة الصفية بما يتناسب مع موضوع الدرس؟".

د-هل يحاول المشرف التربوي التعرف إلى بعض المشكلات الخاصة التي تواجه المعلم في الصف، ويساعد في تقديم الحلول المناسبة لتلك المشكلات؟".

هـ-"هل يحاول المشرف التربوي مساعدة المعلم على استخدام ما هو متوفر في البيئة (ألعاب، صور) كوسيلة للتعلم وضبط الصف؟ وكيف؟".

السؤال الخامس: "هل يسهم الإشراف التربوي في تنمية مهارات المعلمين في تقويم تعلم الطلبة.؟

وقد انبثق عن هذا السؤال عدة أسئلة فرعية هي:

أ-"هل يعّرف المشرف التربوي المعلم بطرق التقويم المختلفة من حيث آلية استخدامها (سلبياتها، إيجابياتها)؟ وكيف؟".

ب-"هل يساعد المشرف التربوي المعلم في دراسة عينات من الاختبارات التحصيلية التي يعدها المعلم؟ ويقدم له تغذية راجعة؟".

ج-"هل يوجه المشرف التربوي المعلم على ممارسة التقويم الذاتي لما يعده من اختبارات، وآلية تصحيحها؟ وكيف؟".

د-"هل يوجه المشرف التربوي المعلم إلى الطرق المناسبة لتقويم سلوك الطلبة من خلال الحصة الصفية؟ وكيف؟".

السؤال السادس: "هل يسهم الإشراف التربوي في مساعدة المعلم على توسيع أساليبه التدريسية؟".

وقد انبثق عن هذا السؤال عدة أسئلة فرعية هي:

أ-"هل يساعد الإشراف التربوي المعلم على تجربة أساليب تدريس جديدة؟ وكيف؟".

ب-"هل يشجع المشرف التربوي المعلم على استخدام لعب الدور في شرح الحصة؟".

ج-"هل قام المشرف في إحدى زياراته المتكررة بتخصيص إحداها لعرض طريقة أو أسلوب تدريس معين؟ وما هو هذا الأسلوب؟ وكيف؟".

د-"هل يرشد المشرف التربوي المعلم إلى اختيار أنشطة لا صفية هادفة مصاحبة للكتاب المدرسي تزيد من فاعلية التعليم؟ وكيف؟".

السؤال السابع: "هل يسهم الإشراف التربوي في تنمية شخصيات المعلمين، من خلال تعزيز ثقتهم بأنفسهم، وقدراتهم، وكيف؟".

وقد انبثق عن هذا السؤال عدة أسئلة فرعية هي:

أ-"هل يساعد المشرف التربوي المعلم على التخطيط للبحوث الإجرائية، لتحسين ممارساته التعليمية؟ وكيف؟".

ب-"هل ساعد المشرف التربوي في الاستفادة من نتائج الرسائل والأطروحات الجامعية ذات العلاقة بالتخصص؟ وكيف؟".

ج-"هل يوجه المشرف التربوي المعلم على التعرف إلى النظريات الخاصة بالتعليم والتعلم وربطها بموضوع الدرس، ومناقشة نتائجها بين معلمي المبحث؟".

د-"هل يشجع المشرف التربوي المعلم مهما كان تخصصه على الاشتراك في الإعداد لإحياء المناسبات الوطنية والاجتماعية؟ وكيف؟".

هـ-"هل لدى المشرف التربوي مهارة الاستماع، وتشجيع المعلم حديث التعيين على إبداء رأيه في المنهاج والأنظمة والقوانين الصادرة عن وزارة التربية والتعليم (بناء الثقة بالنفس)".

و-"هل يؤكد المشرف التربوي على أهمية أن يظهر المعلم بمظهر لائق أمام زملائه وطلابه؟ وكيف؟".

ز-هل يسعى المشرف التربوي لمقابلة المعلم خارج المدرسة لمناقشة المعلم في أسلوب التدريس أو التقويم؟".

الملحق (٢)

قائمة بأسماء المحكمين

التسلسل	الاسم	التخصص	مكان العمل
١	أ.د خالد العمري	الإدارة التربوية	جامعة عمان العربية للدراسات العليا
٢	د.عاطف مقابلة	الإدارة التربوية	جامعة عمان العربية للدراسات العليا
٣	د.حسين المومني	الإدارة التربوية	الجامعة الأردنية
٤	د.محمد العمايرة	أصول التربية	جامعة الإسراء
٥	د.رشيد عباس	مناهج تخصص رياضيات	رئيس قسم الإشراف التربوي\مديرية عمان الثالثة

الملحق (٣)

الصيغة النهائية للأسئلة

أولا:"هل يسهم الإشراف التربوي في تنمية كفايات المعلمين في عملية التخطيط للتدريس الصفي؟

وقد انبثق عن هذا السؤال عدة أسئلة فرعية هي:

أ-هل يوجه المشرـف التربوي المعلم قبل وضـع الخطة الدراسـية الفصـلية لتكون قابلة للتنفيذ والتقويم؟

ب-هـل يشـجع المعلم على القراءة والبحث عن احدث الإصـدارات (المقروءة، المكتوبة) في مجال تخصصه؟.

ج-هل يهتم المشرف التربوي بتنمية علاقات إيجابية بين معلمي المبحث الواحد في المدارس؟.

د-هل يملك المشرف التربوي المعرفة ببناء الاختبارات وتحليلها وتقديم تغذية راجعة؟.

هـ-هل يرشد المشرف التربوي المعلمين إلى تحديد الصعوبات الناجمة عن تطبيق المنهاج المدرسي مثل الزمن والصعوبات العلمية واقتراح الحلول المناسبة؟

ثانيا: "هل يسـهم الإشراف التربوي في تنمية المهارة الذاتية عند المعلمين في تحليل سـلوكهم التعليمي الذاتي وتقييمه؟

وقد انبثق عن هذا السؤال عدة أسئلة فرعية هي:

أ- هل يوجه المشرف التربوي المعلم لاكتشاف اتجاهاته الإيجابية وتنميتها نحو مهنة التعليم واتجاهاته السلبية ومعالجتها؟

ب-هل يؤكد المشرف أهمية تبادل الزيارات الصفية بين معلمي المبحث الواحد في المدرسة؟

ج- هل يتيح المشرف التربوي الفرصة للمعلمين لمقارنة طرائق أدائهم بطريقة تنفيذ الدرس ومعرفة نقاط الضعف والقوة في عملهم؟

د- هل يساعد المشرف التربوي المعلم على طرح أفكار جديدة في آلية التدريس واختبار فاعلية أفكاره وإمكانية تطبيقها؟.

ثالثاً: هل يسـهم الإشراف التربوي في تنمية مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة في عملية التدريس لدى المعلم؟ وكيف؟.

وقد انبثق عن هذا السؤال عدة أسئلة فرعية هي:

أ- هل يتصل المشرف التربوي مع المعلمين عبر الإنترنت لتسهيل عمله الإشرافي؟ وكيف؟.

ب- هل يشارك المشرف المعلمين بالتخطيط والإعداد لأوجه استخدام التكنولوجيا في الغرفة الصفية؟

ج- هل يتابع المشرف التربوي البرامج التدريبية التي تقوم على توظيف التكنولوجيا التي يعدها قسم الإشراف التربوي؟.

د- هل يقوم المشرف التربوي بشرح حصة ما أمام معلمي المبحث الواحد تعتمد على استخدام الحاسوب والإنترنت؟.

رابعا: هل يسهم الإشراف التربوي في تنمية مهارات إدارة الصف لدى المعلم؟ وكيف؟.

وقد انبثق عن هذا السؤال عدة أسئلة فرعية هي:

أ- هل يشجع المشرف التربوي المعلم على تغيير البيئة الصفية بما يتناسب مع موضوع الدرس؟

ب- هل يحاول المشـرف التربوي التعرف إلى بعض المشـكلات الخاصـة التي تواجه المعلم في الصـف، ويساعد في تقديم الحلول المناسبة لتلك المشكلات؟

ج- هل يحاول المشرف التربوي مساعدة المعلم على استخدام ما متوفر في البيئة (ألعاب، صور) كوسيلة للتعلم وضبط الصف ؟

خامساً: هل يسهم الإشراف التربوي في تنمية مهارات المعلمين في تقويم تعلم الطلبة؟

وقد ابثق عن هذا السؤال عدة أسئلة فرعية هي:

أ- هل يعرف المشرـف التربوي المعلم بطرق التقويم المختلفة من حيث آلية اسـتخدامها (سـلبياتها، إيجابياتها)؟

ب- هل يوجه المشرف التربوي المعلم إلى ممارسة التقويم الذاتي لما يعده من اختبارات،وآلية تصحيحها ؟

ج- هل يوجه المشرف التربوي المعلم إلى الطرق المناسبة لتقويم سلوك الطلبة من خلال الحصة الصفية؟

سادساً: هل يسهم الإشراف التربوي في مساعدة المعلم على تنويع أساليبه التدريسية؟"

وقد ابثق عن هذا السؤال عدة أسئلة فرعية هي:

أ-هل يساعد المشرف التربوي المعلم في تجريب أساليب تدريس جديدة ؟

ب- هل يشجع المشرف التربوي المعلم على استخدام لعب الدور في شرح الحصة؟.

ج- هل قام المشرـف التربوي في إحدى زياراته المتكررة بتخصـيص إحداها لعرض طريقة أو أسـلوب تدريس معين؟ وما هو هذا الأسلوب؟

د- هل يرشـد المشرف التربوي المعلم إلى اختيار أنشطة لا صفية هادفة مصاحبة للكتاب المدرسي تزيد من فاعلية التعليم؟

سـابعاً: هل يسـهم الإشراف التربوي في تنمية شـخصـيات المعلمين، من خلال تعزيز ثقتهم بأنفسـهم، وقدراتهم؟

وقد ابثق عن هذا السؤال عدة أسئلة فرعية هي:

أ- هل يساعد المشرف التربوي المعلم على التخطيط للبحوث الإجرائية، لتحسين ممارساته التعليمية؟

ب- هل يساعد المشرف التربوي المعلم في الاستفادة من نتائج الرسائل والأطروحات الجامعية ذات العلاقة بالتخصص؟

ج- هل يوجه المشرـف التربوي المعلم إلى تعرّف النظريات الخاصـة بالتعليم والتعلم وربطها بموضـوع الدرس، ومناقشة نتائجها بين معلمي المبحث؟.

د- هل يشجع المشرف التربوي المعلم مهما كان تخصصه على الاشتراك في الإعداد لإحياء المناسبات الوطنية والاجتماعية؟

هـ- هل يوظف المشرف التربوي مهارة الاستماع، ويشجع المعلم حديث التعيين على إبداء رأيه في المنهج والأنظمة والقوانين الصادرة عن وزارة التربية والتعليم (بناء الثقة بالنفس)؟

الملحق (٤)

جامعة عمان العربية للدراسات العليا

Amman Arab University For Graduate Studies

كلية الدراسات التربوية العليا

معالي الأستاذ الدكتور خالد طوقان المحترم
وزير التربية والتعليم والتعليم العالي والبحث العلمي
عمان : المملكة الاردنية الهاشمية

2007/11/3م

معالي الأستاذ الدكتور طوقان

تحية طيبة وبعد،

تقوم الطالبة ناريمان يونس لهلوب، المسجلة في برنامج الدكتوراه في تخصص (الإدارة التربوية)، بدراسة حول" درجة فاعلية عملية الاشراف التربوي في المدارس الثانوية العامة في الأردن" وتتضمن الدراسة حصول الطالبة على بيانات ومعلومات وإجراء مقابلة في المدارس التابعة لمديرية عمان الثالثة. وذلك استكمالا لمتطلبات درجة الدكتوراه، ارجو التكرم بتوجيه من ترون لتسهيل مهمة الطالبة المذكورة.

وبهذه المناسبة انوه بجهود وتعاون وزارة التربية والتعليم الموقرة مع جامعة عمان العربية للدراسات العليا.

وتفضلوا معاليكم بقبول فائق الإحترام،،

الرئيس
سعبد التل

المملكة الاردنية الهاشمية
ديوان وزارة التربية والتعليم
الرقم .....
٤ كانون الأول ٢٠٠٧
الى مدير / رئيس قسم .....

عمان - المملكة الأردنية الهاشمية - هاتف : ٥٥١٦١٢٤ (٦ ٩٦٢) - فاكس : ٥٥١٦١٠٣ (٦ ٩٦٢) - ص.ب : (٢٢٣٤) رمز بريدي : (١١٩٥٣)
AMMAN - H.K. of JORDAN - TEL: (962 6) 5516124 - FAX: (962 6) 5516103 - P.O.BOX (2234) CODE (11953)

الملحق (٥)

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التربية والتعليم

المملكة الأردنية الهاشمية

٦٠٦٢٤

الرقم: ٣/١٠ التاريخ ١٤/١١/ الموافق ٢٠٠٧/١٢/٤

السيد مدير التربية والتعليم لمنطقة عمان الثالثة

الموضوع : البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

تقوم الطالبة ناريمان يونس لهلوب بإجراء دراسة بعنوان " درجة فاعلية عملية الإشراف التربوي في المدارس الثانوية العامة في الأردن"، وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية في جامعة عمان العربية للدراسات العليا، ويحتاج ذلك إلى الحصول على بيانات ومعلومات من قسم التخطيط وإجراء مقابلات مع عينة من معلمي ومعلمات المدارس الثانوية في المدارس التابعة لمديريتكم.

يرجى تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها.

مع وافر الاحترام

وزير التربية والتعليم

الدكتوره
ميسر خليل الحباشنه
مدير البحث والتطوير التربوي

نسخة / رئيس قسم البحث التربوي
نسخة / الملف ٣/١٠

هاتف: ٥٦٠٧١٨١ / ١١ فاكس: ٥٦٦٦٠١٩ ص.ب: (١٦٤٦)

قرار رقم: ٢٠٠٤/٣٤٦

الملحق (٦)

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة الأردنية الهاشمية

وزارة التربيـــــــة والتعلـــــــيم

مديرية التربية والتعليم لمنطقة عمان الثالثة

الرقم: ١٢٧ التاريخ: ٢٠٠٧/١١/٢٥ الموافق: ١٤٢٨/١٠/٥

مديري المدارس الثانوية ومديراتها

الموضوع : البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

إشارة لكتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم ٣/١٠/٦٠٦٣٢ الموافق ٢٠٠٧/١٢/٤ .
تقوم الطالبة / ناريمان يونس لهلوب بإجراء دراسة بعنوان (درجة فاعلية عملية الاشراف التربوي في المدارس الثانوية العامة في الأردن) وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية في جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، ويحتاج ذلك إلى الحصول على بيانات ومعلومات من قسم التخطيط وإجراء مقابلات مع عينة من معلمي ومعلمات المدارس الثانوية .
يرجى تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعده الممكنة لها .

مع الاحترام

مدير التربية والتعليم

مدير الشؤون التعليمية والفنية
يوسف عواد العقيل

- نسخة / مكتب مدير التربية والتعليم
- نسخه / مدير الشؤون التعليمية والفنية
- نسخة / ر٠ق التدريب والتأهيل والإشراف التربوي
- نسخة / الملف العام

تلفون: (٤/٤١٦٦٣٠١) فاكس: (٤١٦٠٣٠٥) ص.ب:.(٩١٧٤) اللويبدة