



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



عنوان المذكرة:

دور المشرف التربوي في تنمية المعلمين مهنيًا من
وجهة نظرهم.

دراسة ميدانية على عينة من معلمي المرحلة الابتدائية بمدارس سيدي عقبة

- بسكرة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية

تخصص: علم النفس المدرسي وصعوبات التعلم

إشراف الأستاذة:

إعداد الطالبة:

د - صباح ساعد

- أمال رقيم

السنة الجامعية: 2018/2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء وسيد المرسلين نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

يشرفني أن أتقدم بجزيل الشكر والتقدير والعرفان إلى أستاذتي الفاضلة الأستاذة الدكتورة "سامح صباح" لقبولها الإشراف على هذا البحث برعاية صدرها وما بذلته من جهد في كل مراحل إعداد هذا البحث، فكانت نعم الناصحة والموجهة والمشرقة.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى عضوي لجنة المناقشة على تكريمهما بمناقشة مذكرتي، كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر إلى أستاذة علم النفس وبالأخص أستاذة علم النفس المدرسي على ما قدموه لنا خلال هذا المشوار الدراسي.

ولا يسعني في هذا المقام إلا أن أتقدم بأسمى عبارات الشكر والعرفان لكل من دعمني وشجعني من قريب أو بعيد في سبيل إنجاز هذه المذكرة. وأدعو الله تعالى أن ينال هذا الجهد القبول والرضا، فحسبي اجتهدت ولكل مجتهد نصيب، والكمال لله وحده فإن وفقت فمن الله وإن قصرت فمنني ومن الشيطان.

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على دور المشرف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية من وجهة نظرهم, حيث طبقت الدراسة على معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة سيدي عقبة, كما هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المشرف التربوي في التنمية المهنية في المجالات التالية: التخطيط, مهارة التدريس, إدارة الصف, التقويم, المنهاج.

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المرحلة الابتدائية والبالغ عددهم (166) معلماً ومعلمة, تم اختيار (81) معلماً ومعلمة أي بنسبة (48.79) من المجتمع الكلي للدراسة, بطريقة العين العشوائية البسيطة, تم تطبيق استبيان مرزوقة حمود البلوي, بعد التأكد من خصائصه السيكومترية, وبعد تحليل النتائج إحصائياً تم التوصل إلى أن:

- دور المشرف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية من وجهة نظرهم جاء بدرجة متوسطة.

- دور المشرف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية من وجهة نظرهم في مجالات الدراسة جاء وفق الترتيب الموالي: مجال إدارة الصف, مجال مهارة التدريس, مجال المنهاج, مجال التقويم, مجال التخطيط.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	شكر وتقدير
ب	ملخص الدراسة
ج	فهرس الموضوعات
هـ	قائمة الجداول
و	قائمة الأشكال
و	قائمة الملاحق
01	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
5	1- مشكلة الدراسة
6	2- أهداف الدراسة
6	3- أهمية الدراسة
7	4- تحديد متغير الدراسة إجرائياً
7	5- الدراسات السابقة
14	خلاصة
الفصل الثاني: الإشراف التربوي	
16	تمهيد
16	1- تعريف الإشراف التربوي
18	2- تطور الإشراف التربوي
20	3- أهمية الإشراف التربوي
21	4- أهداف الإشراف التربوي
22	5- خصائص الإشراف التربوي
23	6- أنواع الإشراف التربوي

25	7- أساليب الإشراف التربوي
29	8- وظائف الإشراف التربوي
30	خلاصة
الفصل الثالث: التنمية المهنية	
33	تمهيد
33	1- تعريف التنمية المهنية
35	2- مبررات التنمية المهنية
36	3- أهمية التنمية المهنية
37	4- أهداف التنمية المهنية
38	5- مبادئ ومعايير التنمية المهنية
40	6- برامج التنمية المهنية
42	7- مزايا استخدام التنمية المهنية
42	8- معوقات برامج التنمية المهنية
43	خلاصة
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة	
47	تمهيد
47	1- منهج الدراسة
47	2- مجتمع الدراسة
47	3- عينة الدراسة
47	4- حدود الدراسة
48	5- أداة الدراسة
51	6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
51	خلاصة
الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة	

54	تمهيد
54	أولاً: عرض نتائج الدراسة
54	1- عرض نتائج التساؤل الفرعي الأول
55	2- عرض نتائج التساؤل الفرعي الثاني
57	3- عرض نتائج التساؤل الفرعي الثالث
58	4- عرض نتائج التساؤل الفرعي الرابع
60	5- عرض نتائج التساؤل الفرعي الخامس
61	6- عرض نتائج التساؤل الرئيسي
62	ثانياً: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة
62	1- مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الفرعي الأول
64	2- مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الفرعي الثاني
65	3- مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الفرعي الثالث
67	4- مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الفرعي الرابع
68	5- مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الفرعي الخامس
70	6- مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الرئيسي
72	خاتمة
74	قائمة المراجع
79	الملاحق

قائمة الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
1	معطيات ونتائج حساب الصدق التمييزي للاستبيان	49
2	نتائج ثبات الاستبيان باستخدام ألفا كرونباخ	50
3	نتائج ثبات الاستبيان باستخدام التجزئة النصفية	50
4	التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على مجال التخطيط	54

56	التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على مجال مهارة التدريس	5
57	التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على مجال إدارة الصف	6
59	التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على مجال التقويم	7
60	التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على مجال المنهاج	8
61	المتوسطات الحسابية لمجالات دور المشرف التربوي في التنمية المهنية	9

قائمة المخططات:

الرقم	العنوان	الصفحة
1	برامج التنمية المهنية	41

قائمة الملاحق:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	استبيان دور المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين	79

مقدمة:

تعد منظومة التربية والتعليم من أهم مقومات نهضة المجتمعات وتقدمها، إذ يقاس نجاح أي دولة في الارتقاء والتقدم بقدر نجاحها في إيجاد منظومة تعليمية قوية ذات رؤية واضحة وأهداف محددة. هذه المنظومة تخضع للتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية والثقافية التي يشهدها العالم منذ مطلع القرن الحادي والعشرون، فالتطورات الهائلة توفر قدرات هائلة لتقديم خدمات جديدة ومتطورة، لذا تحرص المنظومة التربوية على تطوير عناصرها حفاظاً على استمرارها ونجاحها. ويعتبر الإشراف التربوي من بين مكوناتها الأساسية المتعلقة بتقويم أدائها، حيث حظي الإشراف التربوي باهتمام كبير منذ بداية ظهوره حيث عرف في البداية بتفتيش التعليم، ثم تطور إلى أن وصل إلى ما يعرف به الآن ألا وهو الإشراف التربوي بخصائصه ومهامه المتنوعة.

حيث يسعى الإشراف التربوي إلى تطوير نوعية التعليم، من خلال اهتمامه بجميع جوانب العملية التربوية، ومن بين هذه الجوانب وأهمها المعلم باعتباره أحد المدخلات البشرية للعملية التعليمية، فهو العنصر الفعال لتحقيق أهداف النظام التعليمي، لذا فهو بحاجة إلى إعداد أكاديمي ومهني وثقافي، وذلك من خلال برامج فعالة تزوده بالمعارف التربوية والتعليمية، وتكسبه الكفايات المهنية، ليوكب التطورات العلمية والتكنولوجية ولكي يؤدي دوره على أكمل وجه. وهنا يكمن دور المشرف التربوي في تقديم هذه البرامج على أحسن صورة وتمكين المعلمين من الاستفادة منها، وهذا ما يعرف بالتنمية المهنية للمعلمين بحيث يصبح المعلم قادراً على القيام بدوره وملبياً لمتطلبات العصر الذي نعيشه بمتغيراته السريعة.

انطلاقاً مما سبق ونتيجة لأهمية الإشراف التربوي على عملية التعلم من جهة، وعلى تنمية المعلمين من جهة أخرى، إضافة إلى قلة الدراسات المحلية التي تربط بين هذين المتغيرين على حدّ علم الباحثة، جاءت الدراسة الحالية لمعرفة الدور الذي يؤديه المشرف التربوي في عملية تنمية المعلمين مهنيّاً في العديد من المجالات.

وعليه قسمت الدراسة الحالية إلى قسمين: جانب نظري يحتوي على ثلاثة فصول وجانب ميداني يشمل فصلين, ففي الجانب النظري نجد الفصل الأول يحتوي على (مشكلة الدراسة, أهميتها, أهدافها, تحديد المتغيرات إجرائياً وأخيرا الدراسات السابقة), وتم التركيز في الفصل الثاني والثالث على متغيرات الدراسة. أما الفصل الرابع من الجانب الميداني فتم التطرق فيه إلى الإجراءات المنهجية للدراسة بمختلف المراحل والخطوات, في حين اشتمل الفصل الخامس على عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها.

الجانب النظري

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

- 1- مشكلة الدراسة.
 - 2- أهداف الدراسة.
 - 3- أهمية الدراسة.
 - 4- تحديد متغيرات الدراسة إجرائيا.
 - 5- الدراسات السابقة.
- خلاصة.
-

1- مشكلة الدراسة:

إن التغيرات والتطورات المستمرة التي يشهدها العصر في جميع المجالات بما فيها التغيرات التي تحدث في التنظير والممارسات التربوية، تفرض رسكلة عناصر النظام التعليمي، هذه الرسكلة هي المهمة الأساسية للمشرفين التربويين، الذين يهتمون بتوافق عناصر العملية التعليمية مع هذه التغيرات، حيث يسهم المشرف التربوي من خلال الدور الذي يقوم به في تحسين أداء وسلوك المعلمين باعتبارهم العنصر الأساسي للعملية التعليمية، لذلك يعد الإشراف التربوي وسيلة أساسية لتحسين عملية التدريس، وتطوير نوعية التعليم من خلال تنمية كفايات المعلمين التعليمية، وتزويدهم بالخبرات التربوية اللازمة، وهذا ما يتطلب إشرافاً متجدداً ومتطوراً يساهم في نموهم المهني المستمر، حيث تتطلب عملية النمو المهني جهداً كبيراً ووقتها كافياً، ومساعدة دائمة لتعلم أي سلوك تعليمي جديد.

ولن يتم الحصول على مخرجات تعليمية مناسبة ما لم يستمر المعلمون في تنميتهم المهنية، لأن الحاجة إلى التنمية المهنية قائمة باستمرار نظراً لتسارع المعرفة ونموها المتواصل، والتي تجعل تكيف المعلم لها ضرورياً، وهذا بدوره يتطلب مشرفين تربويين مقتدرين يعملون من أجل تنمية المعلمين مهنياً، وهذا باختيار أسلوب ملائم يتوافق مع الموقف التعليمي، وكذا استخدام طرق تقنية كفيلة لتطوير وتحسين مستوى المعلمين وتزويدهم بالمعارف والمهارات والخبرات المتجددة التي تتفق مع التغير المستمر الذي يطرأ على المجال التربوي.

لذا فإن الباحثة تسعى إلى الكشف عن الدور الذي يقع على عاتق المشرف التربوي في عملية تنمية المعلمين مهنياً من وجهة نظرهم وذلك من خلال الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي:-

- ما دور المشرف التربوي في مجال التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية من خلال وجهة نظرهم؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:-

- ما دور المشرف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية في مجال التخطيط من وجهة نظرهم؟
- ما دور المشرف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية في مجال مهارة التدريس من وجهة نظرهم؟
- ما دور المشرف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية في مجال إدارة الصف من وجهة نظرهم؟
- ما دور المشرف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية في مجال التقويم من وجهة نظرهم؟
- ما دور المشرف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية في مجال المنهاج من وجهة نظرهم؟

2- أهداف الدراسة:

- التعرف على دور المشرف التربوي في التنمية المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية من وجهة نظرهم.
- الكشف عن دور المشرف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية في المجالات التالية:(التخطيط, مهارة التدريس, إدارة الصف, التقويم, المنهاج)

3- أهمية الدراسة:

- انطلاقاً من تحديد أهداف الدراسة يمكن استخلاص أهميتها المتمثلة في:-
- إثراء التراث النظري حول دور المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين.
- تبين الدراسة الدور الذي يلعبه المشرف التربوي في المجالات التالية:-
- (التخطيط, مهارة التدريس, إدارة الصف, التقويم والمنهاج).
- لفت انتباه المشرفين التربويين إلى أهمية دورهم في تنمية المعلمين مهنياً.

- قد تساهم الدراسة في تزويد المجال البحثي بمثل هذا النوع من الدراسات.
- قد تساعد المسؤولين في قطاع التربية على تجنيد مشرفين تربويين ذوي كفاءة عالية لتنمية الكفايات المهنية للمعلمين وبالتالي النهوض بالقطاع وتحسينه.

4- تحديد متغيرات الدراسة إجرائياً:

- **التنمية المهنية:** هي عملية تهدف إلى تمكين المعلمين من المعارف والمهارات الجديدة ذات العلاقة بعملهم التعليمي, وإحداث تنمية للكفايات التربوية والتعليمية للمعلمين المتواجدين فعلا في المهنة. ويعرف إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلمين من خلال الاستجابة على استبيان دور المشرف التربوي في تنمية المعلمين مهنيًا من إعداد مرزوقة حمود البلوي.

5- الدراسات السابقة:

- توجد مجموعة من الدراسات ذات الصلة بالدراسة الحالية ويتم عرضها كالآتي:-
- أ. دراسة ماهر محمد صالح حسن(1995): حول دور المشرف التربوي في تحسين النمو المهني للمعلمين في مدارس وكالة الغوث في الأردن. هدفت الدراسة إلى التعرف على تحسين النمو المهني للمعلمين. وتكون مجتمع الدراسة من(4059) معلما ومعلمة. وتم اختيار عينة طبقية عشوائية بلغ عدد أفرادها(404) معلما ومعلمة وقد طور الباحث لهذا الغرض استبانة تكونت من(50) فقرة موزعة على سبعة مجالات هي:(التخطيط للتدريس, الكتاب المدرسي, المنهاج, الأساليب وطرائق التدريس, الوسائل التعليمية, التقويم, والانتماء للمهنة, وطلب من أفراد العينة تحديد درجة ممارسة الدور على مقياس خماسي التدرج. وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:-
- جاءت مجالات دور المشرف التربوي في تحسين النمو المهني للمعلمين مرتبة تنازليا حسب رأي المعلمين والمعلمات كما يلي: الانتماء للمهنة, التخطيط للتدريس, الأساليب

وطرائق التدريس، الكتاب المدرسي والمناهج، التقويم والاختبارات، التقنيات الإشرافية، الوسائل التعليمية في التدريس.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha=0.05$) بين رأي المعلمين في دور المشرف التربوي في تحسين النمو المهني للمعلمين تعزى إلى الجنس أو إلى الخبرة أو إلى المؤهل العلمي.

ب. دراسة دلال أحمد أبو شاهين (2011): حول دور الموجه التربوي في النمو المهني لمعلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي دراسة ميدانية لآراء المعلمين في محافظة القنيطرة. هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة الموجه التربوي في مساعدة معلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي على اكتساب مهارات النمو المهني التالية: (مهارة التخطيط للتدريس، مهارة تطبيق طرائق التدريس المناسبة، مهارة استخدام تقنيات التعليم، مهارة إدارة الصف الدراسي، مهارة تقويم التلاميذ)، والتعرف على آراء المعلمين تجاه مساهمة الموجهين التربويين في نموهم المهني وأثر المتغيرات التالية: (الجنس، المؤهل العلمي والتربوي، الخبرة في التعليم) وتقديم مقترحات يمكن أن تزيد من مساهمة الموجهين التربويين في النمو المهني للمعلمين من وجهة نظرهم، تكونت عينة الدراسة من (173) معلما ومعلمة، (138) معلمة، و(35) معلما بنسبة (9%) من المجتمع الأصلي لكل منهما في محافظة القنيطرة، طبقت عليهم استبانة مكونة من (60) بنداً. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة مساهمة الموجه التربوي في النمو المهني للمعلمين على مجالات الاستبانة ككل متوسط.

ج. دراسة أسماء بنت عبد الله بن حافظ الحكمي (1433): حول دور المشرفة التربوية في النمو المهني لمعلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة الرياض. هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة المشرفة التربوية أدوارها في النمو المهني لمعلمات المدارس الثانوية الحكومية من وجهة نظر المعلمات والتعرف على المعوقات التي تحد من ممارسة المشرفة التربوية أدوارها في النمو المهني لديهن من وجهة نظرهن.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وتكون مجتمع الدراسة من (4188) معلمة وتم اختيار عينة عشوائية بلغ عددها (344) معلمة. وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:-

- إن ممارسة المشرفة التربوية أدوارها في النمو المهني لمعلمات المدارس الثانوية الحكومية في المجالات التالية: (إدارة الصف، الوسائل التعليمية، التقويم، العلاقات الإنسانية) من وجهة نظر المعلمات كانت بدرجة متوسطة.

- من أبرز المعوقات التي تحد من ممارسة المشرفة التربوية أدوارها في النمو المهني لمعلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة الرياض، من وجهة نظر المعلمات هي: زيادة العبء التدريسي للمعلمات، الافتقار إلى خطط علمية لبرامج النمو المهني لمعلمات المدارس الثانوية، قلة البرامج التدريبية التي يمكن الاستفادة منها، ضعف برامج التنمية المهنية المقدمة للمشرفات التربويات.

د. دراسة محمد بدر عبد السلام صيام (2007): حول دور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظة غزة. هدفت الدراسة إلى التعرف على دور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين، والكشف عن التقديرات المتوقعة لأساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين وتحديد مدى الفروق بين التقديرات المتوقعة لأساليب الإشراف التربوي التي تساهم في تطوير الأداء المهني للمعلمين بالمدارس الثانوية في محافظة غزة وفقاً للمتغيرات (الجنس، المؤهل الأكاديمي، وسنوات الخدمة، والتخصص)، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكون مجتمع الدراسة من (1186) معلماً ومعلمة. وتم اختيار عينة عشوائية من (226) معلماً ومعلمة، وتتكون من (125) معلماً و(101) معلمة، وتحقيقاً لأهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة لدور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية واشتملت على (52) فقرة موزعة على أبعاد الاستبانة الأربعة (التخطيط، تنفيذ التدريس، الإدارة الصفية، التقويم). وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:-

- أن ممارسة المعلمين لمهارات التخطيط للعملية التعليمية داخل الفصول متوسطة. حصلت على وزن نسبي (66.6).

- لا توجد فروق عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في التقديرات المتوقعة لدور أساليب الإشراف التربوي التي تساهم في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظة غزة تعزى لمتغير كل من الجنس، المؤهل الأكاديمي، والتخصص، في مجال التخطيط، وتنفيذ التدريس والإدارة الصفية والتقويم.

هـ. دراسة عبد الله بن مبارك حمدان القرشي (1429): حول دور المشرف التربوي في تطوير أداء معلمي المواد الاجتماعية في مجال استخدام الوسائل التعليمية. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور المشرف التربوي في تطوير أداء معلمي المواد الاجتماعية بالمرحلة المتوسطة في مجال استخدام الوسائل التعليمية من وجهة نظر مشرفي ومعلمي المواد الاجتماعية في مدينة مكة المكرمة. حيث تكون مجتمع الدراسة من (267) معلماً، وجميع المشرفين التربويين للمواد الاجتماعية والبالغ عددهم (20) مشرفاً في مدينة مكة المكرمة. استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وقد تضمنت (51) فقرة موزعة على ثلاثة محاور. وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:-

- أن الأساليب التي يستخدمها المشرفون التربويون لتطوير أداء معلمي المواد الاجتماعية في مجال استخدام الوسائل التعليمية من وجهة نظر معلمي ومشرفي المواد الاجتماعية كانت بدرجة متوسطة.

- أن معوقات استخدام معلمي المواد الاجتماعية للوسائل التعليمية في تدريسهم للمواد الاجتماعية من وجهة نظر معلمي ومشرفي المواد الاجتماعية كانت بدرجة متوسطة.

و. دراسة صهيب كمال الآغا (2008): حول الإشراف التربوي ودوره في فعالية المعلم في مرحلة التعليم الأساسي العليا بمدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى ممارسات عناصر الإشراف التربوي في تحقيق فعالية المعلمين مع كشف خصائص المعلم الفعال من وجهة نظرهم. تكون مجتمع

الدراسة من (2407) معلما ومعلمة وتم تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة البالغ عددهم (321) معلما ومعلمة يعملون في مدارس وكالة الغوث الدولية. وتتكون الاستبانة من (94) فقرة موزعة على ثمانية مجالات هي: القيادة, العلاقات الإنسانية, التخطيط وشؤون التلاميذ, التقويم, المادة العلمية, النشاط المدرسي, الأساليب الإشرافية. وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:-

- عناصر الإشراف التربوي تقوم بالممارسات المطلوبة بنسبة مئوية (64.97%) وهي نسبة جيدة إلى حد ما.

- أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمدى ممارسات عناصر الإشراف التربوي لتحقيق فعالية المعلمين تعزى إلى الجنس في مجال العلاقات الإنسانية وشؤون التلاميذ والتقويم والمادة العلمية والنشاط المدرسي وفي المجالات الكلية للاستبانة لصالح المعلمات, بينما لا توجد فروق لأثر الجنس في مجال القيادة والتخطيط والأساليب الإشرافية.

ز. دراسة مرزوقة حمود البلوي(2011): حول دور المشرف التربوي في تنمية المعلمين الجدد مهنيا في منطقة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد. تكون مجتمع الدراسة من (1167) معلما جديدا. وتكونت عينة الدراسة من (612) مدرس جديد تم اختيارهم باستخدام إجراء العينة العشوائية البسيطة. قامت الباحثة بتطوير استبانة تكونت من (47) فقرة وزعت على خمسة مجالات: التخطيط, مهارات التدريس, إدارة الصف, التقويم والمنهاج. وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:-

- أشار المعلمون إلى أن دور المشرف التربوي في تمتيتهم كان متوسط الدرجة في كل الأبعاد. وأن بعد المنهاج جاء أولا, تلاه مجال إدارة الصف ثانيا, وجاء في المرتبة الثالثة مجال مهارات التدريس, ثم ظهر بعد التقويم رابعا وجاء أخيرا بعد التخطيط.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي والتخصص والدرجة من وجهة نظرهم في دور المشرفين في تنميتهم المهنية.
- ح. دراسة فريد غياط(2011): حول الإشراف التربوي في المؤسسة التعليمية الجزائرية دراسة ميدانية بثانوية محمد بلخير - قالمة-. هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة الإشراف التربوي الممارس وأبعاده وكذا الصعوبات والمعوقات الوظيفية التي تواجهه, اعتمد الباحث منهج دراسة الحالة, وتكون مجتمع الدراسة من جميع الأساتذة العاملين بالمؤسسة محل الدراسة والمقدر عددهم ب(42), تم اختيارهم عن طريق العينة القصدية. طبق الباحث مجموعة من الأدوات لجمع المعلومات هي: السجلات والوثائق, الاستمارة, المقابلة, الملاحظة بالمعايشة. وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:-
- الإشراف التربوي عملية إنسانية قيادية, تطور مفهومها من التفتيش إلى التوجيه, ثم أصبح يسمى الإشراف التربوي.
- لقد أصبح الإشراف التربوي في الدول العربية يحمل الأبعاد الإنسانية والاجتماعية, في حين لا يزال يحمل اسم "التفتيش" في الجزائر. ويمكن أن نلمس ذلك من خلال الإصدارات العلمية الكثيرة الوافدة خصوصا من المشرق العربي في هذا المجال.
- ط. دراسة جمال فواز العمري(2009): حول أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجالي التدريس والبحث العلمي, هدفت الدراسة إلى التعرف على برامج النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية وتحديدها, وبيان استقصاء أثر كل من الجنس والمؤهل العلمي والتخصص والرتبة الأكاديمية في أساليب النمو المهني لأعضاء الهيئة التدريسية, وقد اتبع الباحث في دراسته المنهج الوصفي حيث قام بإعداد استبيان مكون من (22) فقرة احتوى سبعة مجالات. وطبق على عينة عشوائية عنقودية قوامها (65) عضو هيئة تدريس. وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:-

- كانت درجة توفر أساليب النمو المهني متوسطة عند أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء تعزى إلى كل من: الجنس, المؤهل العلمي, الرتبة الأكاديمية, والخبرة التدريسية, والتخصص.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة دور المشرف التربوي بشكل عام, ودوره في التنمية المهنية بشكل خاص من حيث اتجاهات المعلمين, ومنها دراسة (ماهر محمد حسن 1995), ودراسة (دلال أحمد أبو شاهين 2011), ودراسة (أسماء بنت عبد الله بن حافظ الحكمي 1433), ودراسة (مرزوقة حمود البلوي 2011).

حيث قدمت الدراسات السابقة والمتعلقة بدور المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين للباحثة فائدة من حيث الإرشاد إلى الأدوات الملائمة لطبيعة الدراسة, ولقد اتفقت هذه الدراسات في نقاط مع الدراسة الحالية واختلفت معها في نقاط أخرى.

إذ نجد اتفاق بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية في أنها تناولت دور المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظرهم, كما اتفقت معظم الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في الأداة المستخدمة وهي الاستبيان, كما لوحظ اتفاق في طريقة اختيار العينة ألا وهي العينة العشوائية وكذلك المنهج المتبع ألا وهو المنهج الوصفي في أغلب الدراسات.

هذا لا يعني عدم وجود اختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة فقد اختلفت عنهم في العينة حيث كانت عينة الدراسة الحالية معلمي المرحلة الابتدائية, بينما في الدراسات السابقة فنجد أنها طبقت على مراحل تعليمية مختلفة (ابتدائي, متوسط, ثانوي), وكذلك اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تساؤلات الدراسة المطروحة,

وكذلك في المجالات المتناولة حيث تناولت الدراسة الحالية خمسة مجالات وهي: (التخطيط, مهارة التدريس, إدارة الصف, التقويم والمنهاج).

خلاصة:

بناءً على ما تم التطرق إليه من عرض للإطار العام للدراسة من صياغة الإشكالية والتركيز على متغيراتها الأساسية, وتسليط الضوء على الفئة المعنية بالدراسة من خلال تحديد أهدافها وأهميتها, وكذا تحديد متغيرات الدراسة الأساسية إجرائياً, وعرض لبعض الدراسات ذات الصلة بالدراسة الحالية التي تناولت دور المشرف التربوي والتنمية المهنية للمعلمين, والاستفادة منها في صياغة تساؤلاتها الفرعية, ومن ثم التطرق إلى الجانب النظري من خلال عرض متغيراتها بشكل من التفصيل.

الفصل الثاني: الإشراف التربوي

تمهيد:

- 1- مفهوم الإشراف التربوي.
 - 2- تطور الإشراف التربوي.
 - 3- أهمية الإشراف التربوي.
 - 4- أهداف الإشراف التربوي.
 - 5- خصائص الإشراف التربوي.
 - 6- أنواع الإشراف التربوي.
 - 7- أساليب الإشراف التربوي.
 - 8- وظائف الإشراف التربوي.
- خلاصة.
-

تمهيد:

يعتبر الإشراف التربوي أداة هامة لتطوير نوعية التعليم, ومن بين جوانب التطوير التي يهتم بها الإشراف التربوي رفع المستوى المهني للمعلم وكفاياته, ومحاولة تزويده بالخبرات التربوية اللازمة وذلك عن طريق العديد من الأساليب, وسنحاول في هذا الفصل تقديم إطلالة نظرية لهذا المتغير.

1- تعريف الإشراف التربوي:

لقد تعددت تعاريف الإشراف التربوي وسنتطرق لبعض هذه التعاريف اللغوية منها والاصطلاحية.

أ. لغة: من خلال الرجوع إلى أصل كلمة إشراف, فقد ورد في لسان العرب مايلي: شرف أي صار ذا شرف وعلا في دين أو دنيا. أشرف الشيء أي علا وارتفع وانتصب. المشرف: المكان الذي تشرف عليه وتعلو, ومشارف الأرض أعاليها. أشرف على الشيء أي اطع عليه من فوق.(مرتجى, 2009, ص: 14)

ب. اصطلاحا: لقد تعددت تعاريف الإشراف التربوي لتعدد وجهات النظر بين الباحثين واختلاف فهمهم لمضمونه ووظائفه وسنتطرق لبعض التعاريف من خلال تسليط الضوء على جوانبه المختلفة:

حيث يعرف (الدويك, 1992) الإشراف التربوي بأنه: « عملية الاتصال والتفاعل بين مختلف أطراف العملية التربوية وعناصرها(المعلم والمتعلم والمنهاج والكتاب المدرسي والبيئة والتسهيلات المدرسية) لتحقيق فرص تعلم مناسبة لسائر الأطراف». ونظر بوردمان(Bordman) إلى الإشراف التربوي على أنه: « المجهود الذي يبذل لاستثارة وتنسيق وتوجيه النمو المستمر للمعلمين في المدرسة, فرادى وجماعات لكي يفهموا وظائف التعليم فهما أفضل, ويأدونها بصورة أكثر فاعلية, حتى يصبحوا أكثر قدرة على إستثارة وتوجيه النمو المستمر لكل تلميذ نحو المشاركة الذكية العميقة في بناء المجتمع الديمقراطي

الحديث». (البوي، 2011، ص: 8-9). وجاء في دليل المشرف التربوي الذي تصدره الدائرة التربوية في منظمة اليونسيف واليونسكو (UNESCO) بأنه: «نشاط موجه يعتمد على دراسة الوضع الراهن، ويهدف إلى خدمة جميع العاملين في مجال التربية والتعليم، لإطلاق قدراتهم ورفع مستواهم الشخصي والمهني بما يحقق رفع مستوى العملية التعليمية التعلمية وتحقيق أهدافها، وهذا النشاط الموجه يستمد فلسفته وأهدافه وأساليبه من فلسفة المجتمع وأهدافه من فلسفة التربية السائدة، لأنه يعكس ما يسود في المجتمع من قيم ومثل ومعايير». (الآغا، 2008، ص: 150)، كما عرف أيضاً بأنه: «عملية تفاعل ثنائية بين المشرف والمعلم، تهدف إلى تحسين عملية التعليم والتعلم بالإضافة إلى النمو الشخصي والمهني للمعلم والمشرف على حد سواء، كذلك هي سلسلة من التفاعلات والأحداث التي تتم بين المعلم والمشرف التربوي أي عملية مدخلات ومخرجات». وكذلك هو: «عملية قيادية ديمقراطية تعاونية منظمة، تعنى بالموقف التعليمي بجميع عناصره من مناهج ووسائل وأساليب وبيئة ومعلم وطالب، وتهدف إلى دراسة العوامل المؤثرة في ذلك الموقف وتقييمها للعمل على تحسينها وتنظيمها من أجل تحقيق أفضل لأهداف التعليم والتعلم». (صيام، 2007، ص: 11-10)، كما تم تعريف الإشراف التربوي من طرف مكتب التربية العربي لدول الخليج بأنه: «العملية التي يتم من خلالها تقييم العملية التعليمية-التعلمية ومتابعة تنفيذ كل ما يتعلّق بها لتحقيق الأهداف التربوية». ويعرفه (حمدان، 1412) على أنه: «مراقبة أو ملاحظة التعلّم والإدارة والتدريس، وقياس وتقييم كفاياتها أو أهليّة منتجها الوظيفية، ثم توجيههم وتطويرهم جميعاً للأفضل». (المنصور، 2008، ص: 21)، كما عرف أيضاً بأنه: «عملية تفاعل منظمة تسعى إلى إحداث تغيرات مرغوب فيها في سلوك المعلمين وممارساتهم واتجاهاتهم لتعميق رسالة المدرسة وتحسين أدائها وتمكينها من بلوغ أهدافها».

(أبو غريبة، 2009، ص: 22)

من خلال التعاريف السابقة يتضح أن الإشراف التربوي عملية تعاونية منظمة (بين المشرف والمعلم) تهدف إلى مساعدة المعلمين على إطلاق قدراتهم ورفع مستواهم الشخصي

والمهني، يهتم بجميع عناصر العملية التعليمية وذللك لتحسينها وتطويرها نحو الأفضل.

وانطلاقاً من التعاريف السابقة يمكن القول أن المشرف التربوي هو قائد تربوي، وخبير فني، وظيفته الرئيسية مساعدة المعلمين على التنمية المهنية، وحل المشكلات التعليمية التي تواجههم، بالإضافة إلى تقديم الخدمات الفنية لتحسين أساليب التدريب، وتوجيه العملية التربوية الوجهة الصحيحة. (حزوبي، 2014، ص: 42)

2- تطور الإشراف التربوي:

مرّ الإشراف التربوي بمراحل من التطور ليصل إلى الصورة التي يعرف عليها في الوقت الحاضر، فقد عرف في بداية الأمر بالتفتيش ثم انتقل إلى التوجيه ثم إلى ما يعرف حالياً بالإشراف التربوي، والمتطلع للأدب النظري يجد أن الإشراف التربوي في معظم الدول العربية تطور وفق هذه المراحل وسيتم عرضها كآآتي:-

2-1- مرحلة التفتيش: اقتصر التفتيش على زيارات الأفواج التربوية لتصيد أخطاء المعلم من أجل عقابه وتأديبه، وذلك الدور التفتيشي يقف عند مهام منوطة به ومحدودة لا تتجاوز تنفيذ إجراءات السياسة التعليمية ومتابعة للقواعد المرسومة. وغالبا لا يطلع المشرف على نواحي القصور الحقيقية لأن التكليف العلمي حدد وظيفة الإشراف التربوي بالمراقبة الدورية للمدارس وأجهزتها، ومعلميها ومدى تقدم التلاميذ من النواحي العلمية، ويتبع ذلك باتخاذ لقرارات إثابية وعقابية تحمل طابع الجاهزية المسبقة، والمفتش ضمن تلك الرؤية يشكل سلطة قوية تخول له نقل المعلمين، وترقيتهم، إنزال رتبهم، أو كتابة تقارير بعزلهم. فحضور المفتش مع الفوج التربوي قد يشكل عملية مزعجة لأداء المعلم، هذا الأخير الذي يلجأ إلى إخفاء أخطاءه بطريقة أو بأخرى مما يعطل الإبداع ويوتر العلاقات وينمي الخوف وعدم الثقة، مما كون اتجاهات سلبية نحو التفتيش خصوصا والفلسفة المنبثقة عنها عموما.

وقد لا يسمح من خلال هذا المنحى تطوير المعلمين مهنيا وبالتالي تطوير العملية الإشرافية ذاتها وتحقيق أهدافها. (غياض، 2011، ص ص: 44-45)

2-2- مرحلة التوجيه: في هذه المرحلة تم تغيير اسم المفتش إلى الموجه، وطلب من الموجهين أن يقيموا علاقات ودية مع المعلمين، وأن يعاملوهم باحترام وينموا فيهم الثقة بالنفس. (مرتجى، 2009، ص 20)

يمارس الموجهون أعمالهم من خلال الزيارات وعقد الندوات التربوية للمعلمين دون الاهتمام بالعوامل المؤثرة الأخرى مثل البناء المدرسي والبيئة المحلية وغيرها، وبالتالي يركز الموجه أدائه على تصنيف المعلمين إلى فئات حسب مستويات أدائهم ومن ثم توجه الزيارات إلى ضعيفي المستوى، وإن كان التوجيه التربوي قد عمل على تقوية العلاقات بين الموجه والمعلم، إلا أنه تحول إلى عملية روتينية، يكتنفها في كثير من الأحيان الطابع التقني والبيروقراطي. (غياض، 2011، ص: 46)، مما أدى إلى تدمير المعلمين وعدم رغبتهم بزيارة الموجهين لهم.

(مرتجى، 2009، ص: 20)

2-3- مرحلة الإشراف التربوي: تميزت هذه المرحلة بالاهتمام بالمفهوم الشامل بالإشراف التربوي الذي يسعى إلى تحليل جميع العوامل المؤثرة في عملية التعليم، كما تميزت باهتمام المشرف بالتخطيط للإشراف التربوي وتحديد التغيرات التي يسعى إلى إحداثها، ولا يركز الإشراف التربوي على مجال واحد أو مجالات محددة من العملية التربوية، بل هو عملية يتم فيها التقويم والتطوير المستمر للعملية التعليمية ومتابعة تنفيذ كل ما يتعلق بها لتحقيق الأهداف التربوية والإشراف على جميع العمليات التي تتم في المدرسة سواء كانت إدارية أو تدريسية، وتقوم العملية الإشرافية على الدراسة والاستقصاء بدلا من التفنيس، وتشمل عناصر العملية التربوية من مناهج ووسائل، ومعلم، متعلم، بيئة، بدلا من التركيز على المعلم وحده، كما تستعين بوسائل ونشاطات متنوعة أي لا تقتصر على الزيارة والتقارير.

(غياض، 2011، ص: 46-47)

من خلال الإطلاع على مراحل الإشراف التربوي يتبين لنا أن هذه المراحل تسير وفقاً للتقدم العلمي والحضاري وبما يخدم المعلمين بصفة خاصة والعملية التعليمية بصفة عامة وبالتالي تطويرها وتقديم الأفضل لها.

3- أهمية الإشراف التربوي:

للإشراف التربوي أهمية بالغة في مجال التربية والتعليم لأن النظرة الحديثة له تغيرت لتشمل تطوير وتحسين البيئة التعليمية والعمل على رفع الأداء وتحسين عمليتي التعليم والتعلم بعد أن كان الغرض منها زيارة المعلم وتقويم أداءه، إذ أن التطور الهائل في المعارف والمعلومات جعل المعلم بحاجة إلى التعاون بينه وبين هياكل أخرى متعددة من بينها وأهمها الإشراف التربوي. ومما يؤكد ذلك ما يلي:-(المنصور, 2008, ص: 23)

- أن التربية لم تعد محاولات عشوائية، أو ارتجالية، لكنها أصبحت عملية منظمة، لها نظرياتها ومدارسها الفكرية المتعددة.

- أن الإنسان بطبيعته يحتاج إلى المساعدة، والتعاون مع الآخرين.

- أن المعلم المبتدئ مهما كانت صفاته الشخصية، واستعداده وتدريبه، يظل في حاجة ماسة إلى التوجيه والمساعدة في بداية عمله.

- حاجة المعلم القديم إلى التدريب على الاستراتيجيات والطرق الحديثة في التدريس.

- حاجة المعلم المتميز في أدائه إلى الإشراف والمتابعة، لاسيما عند تطبيق أفكار أو تجارب تربوية جديدة.

ويضيف (القرشي, 1429, ص: 15) أهمية الإشراف التربوي وهي كالاتي:-

- وجوب مواكبة المعلم لعملية التطور المستمر والنمو الدائم في المادة العلمية والمناهج وطرائق التدريس وفي الوسائل وضرورة الارتقاء بمستوى عطائه.

- أن الإشراف ينشط العملية التعليمية والتربوية ويترد عنها الكسل والتراخي، ويمدها بما يجدد حيويتها ويطورها.

- تطوير طرائق التدريس بنقل الخبرات من مدرسة إلى أخرى.

- أثبتت التجارب أن تنظيم العمل تنظيماً يحدد مسؤولية كل عضو في جهاز العمل يؤدي إلى النجاح، ولئلا يتوقف العمل أو يضطرب لا بد له من إشراف يحدد مساره، ويلاحظ الخلل

ويتداركه، ويقوم النتائج في جميع النواحي.

ومن هنا نستنتج أن الإشراف التربوي اكتسب أهميته من حاجة العملية التربوية له، وكذلك حاجة المعلمين للتنمية المهنية، وذلك لمواكبة التطور المستمر في جميع عناصر العملية التعليمية.

4- أهداف الإشراف التربوي:

يهدف الإشراف بصورة عامة إلى تحسين عمليتي التعليم والتعلم، ومن أهدافه مساعدة المعلمين على إدراك أهداف التربية الحقيقية ودور المدرسة المتميز في تحقيق هذه الأهداف، وتحسين المواقف التعليمية لصالح الطلبة، ويجب أن يبنى هذا التحسين على التخطيط والتقويم والمتابعة السليمة، والاهتمام بمساعدة الطلبة على التعلم في حدود إمكانياتهم بحيث ينمو كل واحد منهم نموًا متكاملًا إلى أقصى ما يستطيع، ومساعدة المعلمين على إدراك مشكلات النشء، وحاجاتهم إدراكًا واضحًا، لبذل قصارى الجهود لإشباع هذه الحاجات، وحل تلك المشكلات وتوجيه المعلمين إلى ما لديهم من قدرات ومهارات تفيدهم في التدريس، وفي تحسين العملية التعليمية (لهبت، 2010، ص: 12-13)، كما أن التغيرات المستمرة في العملية التربوية تفرض تغيرات معينة في سلوك المعلمين التعليمي، ويمكن للمشرف التربوي أن يسهم بشكل فعال في تنمية المعلمين وفي تدريبهم وذلك في المجالات التالية:-

(صالح، 2011، ص: 54-55)

أ. نقل الأفكار والأساليب ونتائج التجارب والأبحاث التربوية إلى المعلمين وإثارة المعلمين على الاهتمام بها وتطبيقها أو تجريبها. إن تفاعل المعلمين مع هذه الأفكار يمكن أن يؤدي إلى تطوير كفاياتهم الأدائية وإطلاعهم على أحدث الأساليب التربوية.

ب. تدريب المعلمين على أداء بعض المهارات التعليمية، وعقد الدورات التدريبية لهم ورفع مستوى أدائهم لهذه المهارات.

ج. زيارة المعلمين في صفوفهم ومساعدتهم على إيجاد الحلول لبعض المشكلات التي يواجهونها.

د. مساعدة المعلمين على تحليل المناهج المدرسية واشتقاق الأهداف السلوكية منها ووضع الإستراتيجيات اللازمة لتحقيقها.

هـ. مساعدة المعلمين على إجراء الاختبارات الحديثة وطرق إعدادها وطرق تحليل نتائجها.

كما تهدف عملية الإشراف التربوي إلى تحقيق التعاون والتنسيق مع الجهات المختصة ذات العلاقة في التخطيط وتنفيذ برامج التعليم والتدريب والكتب والمناهج وطرق التدريس، والعمل على تفعيل المشاركة في تدريب العاملين في الميدان على التقييم الذاتي وتقييم الآخرين. وكذلك تحقيق فهم المعلمين للدور الذي يلعبه الإشراف التربوي كعنصر من عناصر العملية التعليمية والتعلمية، ورصد الاحتياجات اللازمة بما يسهم في اتخاذ القرارات في التعديل والتطوير نحو الأفضل، ومن الأهداف الأخرى التي يسعى الإشراف التربوي إلى تحقيقها هو التحقق من حسن استثمار وتوظيف الإمكانيات المتاحة في المدرسة التي تخدم عملية تنفيذ المنهاج والخطط المنبثقة من البرامج التطويرية المستحدثة. (امبيض، 2014، ص: 16)

ومن هنا ترى الباحثة أن الإشراف التربوي وسيلة مهمة في تحقيق أهداف العملية التعليمية بصفة خاصة، وأهداف التربية بصفة عامة.

5- خصائص الإشراف التربوي:

إن عملية الإشراف التربوي تتصف بمجموعة من الخصائص من بينها:-

(الآغا، 2008، ص: 154).

- توجيه العناية نحو أساسيات التربية، وتنظيم التعليم وتحسينه في إطار الأهداف العامة للتربية.

- تحسين كافة العوامل المؤثرة في نمو العملية التربوية وليس تحسين أداء المعلم فقط.

- التركيز على تحسين المجموعة ككل من خلال العمل التعاوني للأفراد، وليس التركيز على معلم أو أفراد فقط.

- جعل المعلم عضواً فعالاً متعاوناً في الجماعة التي تختص بتحسين التعليم.

- العمل على توضيح حاجات العاملين في الحقل التربوي ومنها العلاقات الإنسانية بين العاملين.

- يعتمد على التفاعل السليم والديمقراطي بين المشرفين والمعلمين بهدف تحقيق النمو المتكامل للطلبة. (مرزوقة, 2011, ص: 12)

- الإشراف الحديث عملية شاملة فهو يشمل تنظيم المنهج وتحسينه وتطويره, وتعتبر عملية الشمولية أساسية للمعلم والمتعلم, وتعتمد على موقف التعليم والتعلم. (الآغا, 2008, ص: 155)

ومن هنا يتضح أن الإشراف التربوي يسعى إلى تحقيق النمو المتكامل لجميع عناصر العملية التعليمية على وجه عام وتنمية المعلمين على وجه خاص.

6- أنواع الإشراف التربوي:

ظهرت العديد من أنواع الإشراف التربوي وذلك راجع إلى التطور الكبير الذي حصل في هذا الميدان, وهذه الأنواع كلها تهدف إلى تحسين العملية التعليمية التربوية ومساعدة جميع المعلمين على تحقيق النمو المهني. والمتطلع لكتابات الباحثين والمهتمين بهذا المجال (الإشراف التربوي) يجدهم اتفقوا إلى حد كبير على الأنواع التالية:-

6-1- الإشراف التربوي الوقائي: ويقصد به تهيئة المعلمين لما سيحدث مستقبلاً, وذلك بشرح ما قد يقع من مشكلات تربوية وإعداد أمور تربوية وقائية لها, وهو بذلك يبصر المعلم بما يمكن أن يحدث من أخطاء في تنفيذ الخطط وما يصادفه من مشكلات ومتاعب, ويقوده إلى تلافي المشكلات والأخطاء التي تصادفه, ليتمكن المعلمون من وقاية أنفسهم مما قد يحدث داخل الصف أو خارجه من أخطاء, وهذا النوع لا يستطيع القيام به إلا المشرف التربوي المتمرس, صاحب الخبرة في مجال الإشراف التربوي. لذا فإن من مسؤوليات المشرف التربوي أن يتنبأ بالصعوبات والمعوقات ليتلافى قدر استطاعته حدوثها وذلك بتبنيه المعلم لها ومساعدته في مواجهتها, ومن هنا يتبين أن أهداف الإشراف التربوي وغايته هو الحفاظ على المستوى الذي وصلت إليه المدرسة وحمايتها من أن تتأثر بعوامل قد تؤثر على العملية التربوية والتعليمية, وكذلك عدم فقدان المعلم ثقته بنفسه عندما تواجهه المتاعب ولم

يستعد لها ولم يستعد لمواجهتها، وكذلك تنمية القدرة على الاحتفاظ بتقدير التلاميذ له ومواجهة المواقف الجديدة. (القرشي، 1429، ص: 21)

6-2- الإشراف التربوي التصحيحي: وهو نمط يقوم على أساس إبداء الاحترام للمعلم، والعمل على تحديد الأخطاء ومعالجتها بصورة حسنة، ودون تجريح أو نقد سلبي لأداء المعلم، والمشرف التربوي الذي يحضر إلى المدرسة، والمشرف الذي يضع في ذهنه تقمص الأخطاء للمعلم فإنه سيجد مبتغاه ولكن لن يكون مشرفاً ناجحاً، لأن الإشراف في جوهره يتضمن عملية تصويب وتطوير وتحسين وليس فقط تدوين الأخطاء في السجلات والتقارير التي يقوم برفعها عن المعلم والمدرسة، والمشرف الناجح هو الذي يقوم بمعالجة الأخطاء البسيطة التي يقع فيها المعلم بصورة ذكية ولبقة دون أن يقوم بالإشارة لها، وكذلك يتعامل مع الأخطاء الكبيرة للمعلمين من خلال إتباع إحدى الطرق والأساليب المناسبة مثل عقد اجتماع منفرد مع المعلم وتوجيهه إلى تصويب خطئه وكيفية تلاشيه في المستقبل.

6-3- الإشراف التربوي البنائي: يرتكز هذا النوع من الإشراف التربوي على رؤية واضحة للأهداف التربوية ومعرفة آليات وطرق تحقيقها، لذا يكون اهتمام المشرف التربوي والمعلم للتطلع إلى المستقبل، وتقوم فكرة هذا النوع من الإشراف ليس فقط على الإبداع والتقدم، وإنما إشراك المعلم بصورة فاعلة في كيفية طريقة تقديم الدرس وتخطيطه، كما يقوم هذا النمط على إثارة المنافسة بين المعلمين بهدف الإبداع وتقديم كل ما هو أفضل في العملية التربوية والتعليمية. وتتمثل مهمة الإشراف التربوي البنائي باستخدام الإمكانيات المدرسية والبيئية في خدمة التدريس، والعمل على تشجيع النشاطات الإيجابية وتطوير الممارسات القديمة، وإشراك المعلمين في رؤية ما يجب أن يكون عليه التدريس الجيد، وتشجيع النمو المهني للمعلمين وإثارة روح المنافسة الشريفة بينهم. (امبيض، 2014، ص: 20-21)

6-4- الإشراف التربوي الإبداعي: ويقصد به إتاحة الحرية التامة للمعلم المبدع، في ممارسة طرق التدريس التي يراها وتسخير خبراته ومهاراته لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية داخل المدرسة وخارجها ويكون دور المشرف التربوي هنا تشجيع المعلم، وعدم

الحد من نشاطه وإبداعاته بل إنه ينبغي عليه أن يدعو المعلمين قليلي الخبرة للحضور مع ذلك المعلم المبدع والاستفادة منه، ولكي يكون المعلم مبدعا لابد أن يكون المشرف التربوي نفسه مبدعا ويدفع المعلمين إلى ذلك، ولا يكون له ذلك إذا أراد منهم أن يمشوا على طريقة واحدة معينة إنما عليهم العمل إلى الأحسن فإن أخطئوا يحاول تقويمهم بخبراته العملية، أما إذا أراد المشرف التربوي عدم الخطأ مطلقا والتمشي على منوال واحد أو روتيننا واحدا في العملية التعليمية وتحت أمره وتصرفاته فإن المعلمين لن يبدعوا، ولن يستطيع هو استخدام هذا الأسلوب في ممارسة الإشراف الإبداعي. (القرشي، 1429، ص: 24)

ومن هنا يتضح أن لكل نوع من أنواع الإشراف التربوي هدف معين تحدده عوامل ومتغيرات من بينها أهداف المشرف وغاياته والتي تجعله يحدد النوع الإشرافي المناسب الذي سيطبقه بحيث يضيء نوعية معينة من الإشراف سواء كان وقائي أو تصحيحي أو بنائي أو إبداعي.

7- أساليب الإشراف التربوي:

لكي يحقق المشرف التربوي أهداف الإشراف التربوي لابد من تبني مجموعة من الأساليب الإشرافية والتي تعتبر مجموعة من الأنشطة التعاونية المنسقة والمنظمة والمرتبطة بطبيعة الموقف التعليمي، ويقع على عاتق المشرف التربوي اختيار الأسلوب المناسب نظرا لتعددتها وتطورها لذا فإن المشرف التربوي الجيد يختار الأسلوب الأمثل والمناسب بحيث يكون الاختيار خاضعا للدقة والموضوعية. ومن أهم الأساليب الإشرافية المستخدمة في عملية الإشراف التربوي ما يلي:-

7-1- الزيارة الصفية: هي أسلوب إشرافي يتم فيه ملاحظة أداء وسلوك المعلم الصفّي بهدف رصد وتحليل الموقف التعليمي من جميع الجوانب لتحديد مواطن القوة والضعف في الموقف التعليمي وبالتالي تحسين وتطوير العملية التعليمية، فقد كان هذا الأسلوب هو السائد في ممارسات المفتشين والموجهين ولا يزال الأسلوب الرئيس الذي يستخدمه المشرفون إلا أنه قد تغيرت النظرة إلى مفهوم الزيارة الصفية في الإشراف الحديث فبدلا من تركيزها على كتابة

التقارير التقويمية فقط أصبحت تركز على تقويم التلاميذ وقياس المهارات والمعارف والاتجاهات التي تحققت لديهم واكتشاف احتياجات المعلم العلمية والتربوية وتحسين نقاط القوة والتقليل من نقاط الضعف لديهم كي تمكن المشرفين من وضع الخطط لتعزيز مواطن القوة ومعالجة نقاط الضعف لديهم. (صيام, 2007, ص: 21)

7-2- تبادل الزيارات بين المعلمين: هو أسلوب إشرافي فعال مرغوب فيه يترك أثراً في نفس المعلم ويزيد من ثقته بنفسه ويطلق إبداعه خاصة إذا تمت العملية وفق ضوابط مناسبة ومخطط لها. ويمكن للمشرف التربوي عند استخدامه لهذا الأسلوب أن يلعب دوراً في نقل الخبرات بين المعلمين الذين يشرف عليهم حيث يحتفظ بسجل للمعلمين المتميزين الذين يمكن الاعتماد عليهم للمساعدة في تنمية زملائهم، فإذا لاحظ المشرف قصور في أداء بعض المعلمين بسبب نقص في معرفتهم أو مهاراتهم فيمكن ترتيب زيارة لهم إلى أحد المعلمين المتميزين بالتنسيق معه وبيان أهدافها والأساليب التي يرغب في تقديمها وعرضها للمعلمين الزائرين. (العايطه, 2012, ص: 96)

7-3- الدروس التوضيحية: تعتبر الدروس التوضيحية من أقوى أساليب الإشراف التربوي أثراً في تطوير الأداء المهني للمعلم، لأنها نشاط عملي يقوم به المشرف، أو معلم متميز داخل الصف، وبحضور عدد من المعلمين لعرض طريقة تدريس فعالة، أو مهارة يرغب المشرف في إقناع المعلمين بفاعليتها وأهميتها استخدامها بطريقة علمية. والدروس التوضيحية من الأنشطة التدريبية التي تتكامل مع بقية الأساليب الإشرافية الأخرى ولكنها تتميز بالأمور التالية:- (صيام, 2007, ص: 27)

- جسر الفجوة بين النظرية والتطبيق.
- تتيح الفرصة أمام المعلمين لمقارنة تطبيقاتهم وطرقهم بطرق منفذ الدرس التوضيحي مما يساعدهم على تقويم أنفسهم، وتبصيرهم بمواطن الضعف ومواطن القوة في عملهم.
- تنمي ثقة المعلمين بأنفسهم، بعد أن يلاحظوا الدرس التوضيحي وينتقلوا إلى صفوفهم للتطبيق.

- تسهل التدريب على المهارة الواحدة، ثم الانتقال إلى موقف أكثر تعقيداً، يتضمن عدة مهارات مترابطة.

7-4- المشغل التربوي (الورشة التربوية): المشغل التربوي (الورشة التربوية) من أهم أساليب الإشراف التربوي التي تستخدم في مجال التنمية المهنية بوجه عام وتنمية المعلمين والمديرين بوجه خاص، فهي أداة مهمة لتغيير الكثير من أفكار واتجاهات المعلمين، كما تثير اهتمامهم بتحسين طرق وأساليب عملهم. وهي عبارة عن نشاط تعاوني يقوم به مجموعة من المعلمين تحت إشراف قيادات تربوية ذات خبرة مهنية واسعة، بهدف دراسة مشكلة تربوية، أو إنجاز واجب، أو نموذج تربوي محدد. (الدعيج، 2015، ص: 79-80)

7-5- الدورات التدريبية: يعتبر التدريب أثناء الخدمة من الأساليب الإشرافية التي تستخدم من أجل تطوير الأداء المهني للمعلمين، ويرتبط التدريب بالتدريس فتدريب المعلمين قبل الخدمة وأثناءها يفيدهم في التغلب على الصعوبات والمعوقات التي تواجههم أثناء الممارسة الفعلية. ويبدأ دور المشرف في الدورات التدريبية عن طريق قيامه بترشيح المعلمين والمدرسين للدخول إلى هذه الدورات كما يقوم المشرف بإلقاء المحاضرات أو المشاركة في الحلقات الدراسية وغيرها من النشاطات. (صيام، 2007، ص: 33-34)

7-6- القراءات الموجهة: هي أسلوب إشرافي هام يهدف إلى تنمية كفايات المعلمين في أثناء الخدمة من خلال إثارة اهتمامهم بالقراءة الخارجية وتبادل الكتب واقتنائها وتوجيههم إليها توجيهاً منظماً مدروساً (المعاينة، 2012، ص: 105). يستخدمه المشرف التربوي لتعزيز أساليب إشرافية أخرى، أو عندما يضيق الوقت نظراً لكثرة الأعباء على المشرف وزيادة عدد المعلمين الذين يشرف عليهم، وتعد القراءة وسيلة إشرافية ذاتية وموجهة حيث يقوم القائمون على عملية الإشراف التربوي بتوفير القراءات الضرورية وتقديم المساعدة للمعلمين وزملاء المهنة. (الدعيج، 2015، ص: 81-82)

7-8- التعليم المصغر: يقوم التعليم المصغر على تجزئة العملية التعليمية وتحليل أداء كل من المعلم والطالب أثناء عملية التدريس إلى مجموعة من المهارات السلوكية والسعي إلى

تقويتها لديه، وهو أسلوب يشبه أسلوب الدورات التدريبية من حيث استخدامه في تدريب المعلمين قبل الخدمة وأثناءها في إطار مبسط، حيث يستغرق وقتاً قصيراً ويستخدم عدداً قليلاً من الطلاب كما أن العملية التي يقدمها التعليم المصغر للمتدربين من شأنها أن تزودهم بتغذية راجعة، ومن هنا يمكن القول أن أسلوب التعليم المصغر يقدم للمعلم طريقة تدريب متميزة، تمكنه من ممارسة الموقف التعليمي التدريبي بصورة يستطيع من خلالها الاستفادة من التغذية الراجعة، والتي هي أهم ما يقدمه المشرف التربوي للمعلم المتدرب وتطوير أداءه المهني وخاصة تقنيات الاجتماع مع المعلم. (صيام، 2007، ص/ص: 37/35)

7-9- الاجتماعات واللقاءات الإشرافية: اللقاء الإشرافي هو اجتماع هادف يعقده المشرف مع معلم أو مجموعة من المعلمين الذين يقومون بتدريس مادة ما ويكون في الغالب قبل الزيارة الصفية أو بعدها أو في بداية العام الدراسي للتعرف على المعلمين ومناقشة خططهم الفصلية أو السنوية. (المعاينة، 2012، ص: 107)

7-10- النشرات الإشرافية: هي وسيلة اتصال مكتوبة بين المشرف والمعلمين، يستطيع المشرف من خلالها أن ينقل خلاصة قراءاته، ومقترحاته، ومشاهداته بقدر معقول من الجهد والوقت. وتعد النشرات الإشرافية من أوسع أساليب الإشراف التربوي تأثيراً إذا أحسن استخدامها، حيث يمكن أن تحتوي هذه النشرات الإشرافية على المقالات التي تصدر عن النشرات والدوريات التربوية، إضافة إلى مراجع علمية ومهنية، ونتائج اختبارات وأبحاث تربوية، وأخبار مهنية تهم المعلمين وتفيدهم (الدعيج، 2015، ص: 80).

7-11- المداولات الإشرافية: المقصود بالمداولات الإشرافية هو ما يدور من مناقشات بين المشرف التربوي وأحد المدرسين حول بعض المسائل المتعلقة بالأمور التربوية العامة، التي يشترك في ممارستها سواء كانت هذه المناقشات موجزة أم مفصلة، عرضية أو مرتباً لها. بحيث تتيح للمشرف فرصة ليعد لها الإعداد المناسب، وهي تهدف إلى مساعدة المعلمين على معرفة ما لديهم من قدرات ومواهب وكفايات والتوصل إلى أفضل السبل لاستثمارها على الوجه الأكمل. (المعاينة، 2012، ص: 94)

مما سبق يتبين لنا أن أساليب الإشراف التربوي هي جزء من برنامجه الشامل، حيث يتكامل كل أسلوب مع الأساليب الأخرى ويدعمها، ولا يوجد أسلوب أفضل من آخر وإنما لكل أسلوب موقف تعليمي معين يهتم به، وهنا يبرز دور المشرف التربوي في اختيار الأسلوب الإشرافي المناسب.

8- وظائف ومهام الإشراف التربوي:

إن الوظائف التي تعتمد عليها العملية الإشرافية باعتبارها جزء من العملية التعليمية وتساهم في تطويرها وتنميتها وذلك من خلال المجالات التي تشملها، وتتمثل وظائف الإشراف التربوي في ما يلي:-(الدعيج، 2015، ص ص: 57-65)

- إعداد تقرير شامل في نهاية كل عام دراسي، يتضمن مختلف الفعاليات المتعلقة بالمقررات، وطرائق تدريسها، ومستويات أداء المعلمين، ومدى تعاونهم، والخطط المستقبلية لتطوير أدائهم في ضوء نتائج التقويم.

- توفير المناخ الإداري المناسب لنمو المعلمين ونمو الطلاب وتحقيق أهداف العملية التربوية.

- حث المعلمين على الإنتاج العلمي والتربوي.

- المساعدة على توظيف الوسائل والتقنيات التعليمية، وطريقة الإفادة منها والمشاركة الفاعلة في ابتكار وسائل جديدة أو بديلة.

- مساعدة المعلمين على وضع البرامج، وأساليب النشاط التربوي التي تشبع ميول المتعلمين وحاجاتهم.

- اكتشاف نقاط الضعف في أداء المعلم والعمل على علاجها وتداركها.

- المعاونة على تقويم العملية التعليمية كلها تقويماً صحيحاً على أسس موضوعية دقيقة.

- تحليل المناهج الدراسية(الأهداف، المحتوى، أساليب التدريس، التقويم) في ضوء النماذج النظرية السابقة.

- ابتكار أفكار جديدة، وأساليب مستخدمة لتطوير العملية التربوية.

كما أن الوظيفة الأساسية للإشراف هو تحسين موقف التعلم عند المتعلمين فإذا كان هناك شخص يقوم بوظيفة الإشراف، ولا يسهم في العمل على أن يؤتي التعلم في الفصل ثماراً أفضل فإن وجود مثل هذا الشخص في تلك الوظيفة لا يجدي نفعاً، وكذلك التخطيط الجيد للموضوعات والبرامج المقدمة في آلية الإشراف التربوي، واختيار الأساليب الإشرافية المناسبة في تنفيذها حسب الاحتياجات التدريبية للمعلمين والتنسيق بين المعلمين من مدارس مختلفة يشرف عليها، من أجل تنفيذ برامج الزيارات المتبادلة، وإقامة الدروس النموذجية لنقل الخبرات والاستفادة منها وتدريب المعلمين على أداء بعض مهارات التدريس، عن طريق التعليم المصغر. وتقديم المساعدة للمعلمين لاستخدام الأساليب الحديثة في التدريس وتنويعها حسب عناصر الدرس، ويتعاون معهم في حل المشكلات ويبنى علاقات معهم على أساس التفاهم والاحترام، ويشجعه على الابتكار والتجديد ويهيئ له الفرص والمجالات الكافية للنمو المهني في ظل المهارات والمفاهيم المفقودة. (الكلباني، 2016، ص: 15)

من خلال هذه الوظائف والمهام يتبين أن الإشراف التربوي يسعى إلى تنمية المعلمين والمتعلمين، وحثهم على الإبداع والابتكار بما يتوافق مع أهداف العملية التعليمية.

خلاصة:

ويتلخص من خلال عرض الباحثة لعناصر هذا الفصل أن دور المشرف التربوي هو مساعدة المعلمين على التنمية المهنية وحل المشكلات التعليمية التي تواجههم، بالإضافة إلى تقديم الخدمات الفنية لتحسين أساليب التدريس، وتوجيه العملية التعليمية، مما يستلزم منه معرفة نظريات التعلم وطرق التدريس والتقويم، وتتم تنمية المعلمين مهنيًا من خلال أساليب الإشراف التربوي التي يتبعها المشرف التربوي أثناء قيامه بدوره والمتمثل في التكفل بالمعلمين وذلك بمددهم بالمعارف والمهارات الأساسية، وتأطيرهم وتوجيه أعمالهم ومساعدتهم على التكيف مع مهمة التدريس، وكذلك مساعدتهم في التخطيط لتنفيذ المناهج التعليمية وتنفيذ مختلف الأنشطة، وتوضيح كيفية إفادة المعلمين من مختلف الوسائل والأجهزة في عملية التعليم والتعلم من خلال طرائق وتقنيات توظيفها في مختلف الأداءات، كما أن المشرف

التربوي يسهم بدوره في كيفية إدارة الصف حيث يساعد المعلمين في أساليب تنشيط الأفواج والتشجيع والتأديب, وكذلك يساهم في تطوير المعلمين في مجال التقويم من خلال بناء الاختبارات وكيفية التصحيح وتحليل النتائج.

الفصل الثالث: التنمية المهنية

تمهيد:

- 1- تعريف التنمية المهنية.
 - 2- مبررات التنمية المهنية.
 - 3- أهمية التنمية المهنية.
 - 4- أهداف التنمية المهنية.
 - 5- مبادئ ومعايير التنمية المهنية.
 - 6- برامج التنمية المهنية.
 - 7- مزايا استخدام التنمية المهنية.
 - 8- معوقات برامج التنمية المهنية.
- خلاصة.
-

تمهيد:

بما أن المعلم يعد أحد العناصر الرئيسية للارتقاء بجودة المنظومة التعليمية في التعليم, ومن ثمَّ كان الاهتمام بعملية إعداده وتدريبه ضرورة حتمية, فلم يعد إعداد المعلم كافياً لقيامه بوظيفته على الوجه الأفضل في ظل التغيرات المتلاحقة التي يشهدها العالم والتي تتمثل في التقدم العلمي والتكنولوجي والانفجار المعرفي والتقدم في وسائل الاتصال مما ينعكس على المنظومة التربوية وهذا ما تطلب إعداداً للمعلمين أثناء الخدمة للتعامل مع هذه التحولات وهذا ما يعرف بالتنمية المهنية وسنتطرق في هذا الفصل إلى تعريف التنمية المهنية ومبررات التنمية المهنية, وكذلك أهميتها وأهدافها, وكذلك المبادئ والمعايير التي تعتمد عليها التنمية المهنية وبرامجها, ومزايا استخدام هذه البرامج والمعوقات التي تواجهها.

1- تعريف التنمية المهنية:

أ. لغة: نما الشيء نماءً ونمواً زاد وكثر. يقال: نما الزرع ونما الولد ونما المال. ويقال: هو ينمو إلى الحسب, ونما الخضاب في اليد أو الشعر ازداد حمرة وسواداً, والحديث أسنده ونقله على وجه الإصلاح.

و(امتحن) اتخذ مهنة, يقال امتحن الحياكة مثلاً, و(المهنة) العمل, والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة وحذق بممارسته. ويقال: ما مهنتك؟ أي عمالك, وهو في مهنة أهله في خدمتهم.

(الحكمي, 1433, ص: 7)

ب. اصطلاحاً: هناك العديد من التعاريف الاصطلاحية للتنمية المهنية نذكر منها الآتي:-

عرّف جلوفر (GLOVER, 1998) التنمية المهنية بأنها: عملية تهدف إلى تحقيق أربعة

أهداف وهي كما يلي:- (بطوس, 2007, ص: 7)

- تمكين المعلمين من معارف جديدة ذات العلاقة بعملهم التعليمي.
- تنمية المهارات المهنية لديهم.
- تنمية القيم المهنية والقيم الداعمة لعملهم.

- تأهيلهم لتحقيق تربية وتعليم ناجحين لفائدة طلبتهم. وقد تبنى مشروع كيل (Kell) بإنجلترا وولز، تعريفاً يعتبر فيه أنّ التنمية المهنية تتألف من ثلاثة مكونات أساسية هي:

- **التدريب المهني:** ويهدف إلى إكساب المعلمين المهارات الضرورية لرفع كفايتهم المهنية بما يمكنهم من تحقيق المعايير المعمول بها.

- **التربية المهنية (Professionnel Education):** وتهدف إلى تعديل أفكار المعلمين، وتطوير معتقداتهم تجاه عملهم وسلوكهم المهنيين، ودعم القيم المهنية لديهم عن طريق الدورات التدريبية والمشاركة في اللقاءات وفي الحلقات النقاشية، والقرارات والتأمل الذاتي...

- **المساندة المهنية (Professionnel Support):** ومفاد ذلك توفير الاستقرار الوظيفي والتوطين داخل المدرسة لفترة كافية.

ويقصد أيضاً بالتنمية المهنية للمعلمين: «عمليات تهدف إلى تغيير مهارات ومواقف وسلوك المعلمين لتكون أكثر كفاءة وفعالية لمقابلة حاجات المدرسة والمجتمع، وحاجات المعلمين أنفسهم». (البلوي، 2011، ص: 16)، والذي يقوم بتلك العمليات أو الجهود المقصودة هي المدرسة أو المديرية أو غيرها من المؤسسات المهنية لتنمية المعلمين مهنيًا بما يمكنه من تحقيق وظائف المدرسة، وتعرف كذلك على أنها: «مجموعة من الخبرات والمهارات التي تنطلق من برامج إعداد المعلم، وتهدف إلى تنمية الكفايات التعليمية التربوية للمعلمين الموجودين فعلاً في المهنة، ورفع طاقاتهم الإنتاجية الحالية إلى حدها الأقصى، وتأهيلهم لمواجهة ما يستحدث من تطورات تربوية وعلمية في مجالات تخصصاتهم، وذلك من خلال التخطيط العلمي والتنفيذ الكيفي والتقويم المستمر». (البلوي، 2011، ص: 16)

من خلال هذه التعاريف نستخلص أن التنمية المهنية هي عملية مستمرة مخطط لها بصورة منظمة قابلة للتنفيذ من أجل الارتقاء بمستوى أداء المعلم من خلال إكسابه المهارات اللازمة وتزويده بالمعلومات وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديه لتحسين مستوى التعلم والتعليم استجابة للمتغيرات وحاجات المجتمع.

2- مبررات التنمية المهنية: أكدت العديد من الدراسات أن هناك العديد من المبررات

لتنمية المعلمين مهنيًا، ومن هذه المبررات ما يلي: - (إسماعيل، أبوزيد، عفيفي، 2016، ص: 77)

- الثورة المعرفية في جميع مجالات العلم والمعرفة.
- الثورة في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات.
- تعددية أدوار المعلم وتعدد مسؤولياته في المجال التعليمي.
- المستجدات المتسارعة في مجال استراتيجيات التدريس والتعلم.
- العمل على تنمية وتطوير المعلمين لمواجهة مقتضيات العصر: في عصر العولمة أصبح على التربية في مجتمعنا أن تضع إستراتيجية واضحة المعالم لإعداد الأفراد ليستطيعوا التكيف مع التحديات، وتعمل على تسلحهم بلغة العصر، وآليات التقدم، ومهارات التكنولوجيا المتقدمة للوصول إلى حلول علمية للمشاكل التي يتعين عليهم أن يواجهوها في مستقبل لم تتحدد بعد معالمه، وكل ذلك يقتضي تدريباً مختلفاً يعتمد على الانفتاح، وتنوعاً في الخبرات والقدرات، وتقبل كل ما يستجد في تأهيل المعلمين الذي يستمر معهم مدى الحياة.

(شريتيل، د.س، ص: 492)

- أن مهنة التعليم تحتاج نمواً مستمراً للمعلمين في أثناء الخدمة بحكم أن ميادين التخصص العلمي ومواد الإعداد المهني تتطور مع الزمن ومع التقدم العلمي الحادث في العالم فتحدث فيها مكتشفات وتبرز حقائق جديدة، تعكس بالتالي متطلبات المهنة لرفع مستواها وتزويد المعلمين بأحدث ما وصل إليه البحث العلمي في كل ميدان التخصص العلمي والجانب المهني (علي، 2009، ص: 25).

من هنا نستنتج أن التنمية المهنية للمعلمين أصبحت حاجة ضرورية، لتطوير المنظومة التربوية، وذلك نظراً للتغيرات التي تطرأ على ميادين التخصص العلمي والإعداد المهني عبر الزمن، وكذلك ما يشهده العالم اليوم من ثورة في مجال المعلومات والاتصالات.

3- أهمية التنمية المهنية:

إن نجاح عملية التعليم تتوقف على مدى امتلاك المعلم للمهارات والخبرات التربوية المختلفة فمخرجات التعليم ونواتجه مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بقوة إعداد وتأهيل المعلم لأن التدريس علم له أصوله وقواعده ويمكن ملاحظته وقياسه نسبياً وتقويمه وبالتالي التدريب على مهاراته.

والمعلم وهو يواجه مطالب التغيير والتطوير السريع والانفجار المعرفي والعلمي والتكنولوجي في عالمنا المعاصر يحتاج إلى إعداد وتدريب مستمر يمكنه من ملاحقة الجديد في ميدان عمله، ومن رفع كفايته الإنتاجية، بما يسهم في تطوير العملية التربوية ذاتها وتحسينها، على اعتبار أن المعلم أهم مدخلات العملية التعليمية وأخطرها أثراً على تعليم التلاميذ. (نصر، 2007، ص: 36)

وهناك عدد من النقاط التي تجعل من التنمية المهنية عملية مهمة للمعلمين منها:-

(الشمري، 1434، ص: 31)

- رفع مستوى أداء المعلم عن طريق إكسابه المهارات المعرفية والميدانية المستحدثة في ميدان عمله.

- الاهتمام المتزايد بالتنمية المناهج الدراسية في ضوء الممارسات العملية.

- ضرورة التغيير التربوي في ضوء الإمكانيات المادية والبشرية المتوفرة.

- الاستفادة من عمليات ونتائج التنمية المهنية في توجيه برامج تدريب المعلمين.

- نتيجة ضغط الحاجات الداخلية، وكثرة المتغيرات نجد أن التعليم كعملية تصل أهميتها الحقيقية ليس فقط في اكتساب المعلومات، ولكن في تنمية المعلمين تنمية شاملة.

من خلال ما سبق نستنتج أن أهمية التنمية المهنية تكمن في تحقيق غايات وأهداف التعليم والتعلم، وذلك بمسايرتها لجميع الأوضاع والتغيرات التي تحدث في مختلف المجالات. وكذلك تكمن في استمرارية تفعيل وتنشيط المعلمين فالعناية بعملية التنمية المهنية للمعلمين

يصب في إطار التنمية الذاتية التي يقوم بها المعلم لنفسه, فهو بهذا الشكل يقوم بتنمية ذاته بشكل مستمر.

4- أهداف التنمية المهنية:

للتنمية المهنية عدة أهداف جوهرية نذكر منها الآتي:- (حشاوي, 2009, ص: 40)

- وقوف المعلمين على أحدث طرائق التدريس والوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم وكيفية تطبيقها ميدانياً.
- معرفة الجديد من وسائل التقويم والأساليب الحديثة في الاختبارات الشفهية والتحريرية.
- تنمية المعلمين في كافة الجوانب: أكاديمياً ومهنياً وشخصياً وثقافياً.
- إضافة معارف مهنية جديدة إلى المعلمين.
- ويوضح (علي, 2008, ص: 7) أن أهداف التنمية المهنية تتمثل في:-
- تنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوكهم.
- تمكينهم من تحقيق تربية ناجحة لطلابهم.
- تنمية الجوانب الإبداعية لديهم وتحفيزهم على أن يشمل تدريسهم تلك الجوانب الإبداعية.
- ربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلي والعالمي وتدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بينه وبين بيئته المحلية ومهارات تنفيذ وتقويم هذه الخطط.
- ومن هنا نجد أن التنمية المهنية تهدف إلى تنمية اتجاهات المعلم نحو مهنته وتقديره لعمله التربوي, وكذلك تزويد المعلم بمهارات جديدة تمكنه من حل ما يواجهه من مشكلات تعليمية, وكذا رفع كفاية المعلم مع ما يتطلبه من مهنته, ونجد أيضاً أن التنمية المهنية تسعى بالمعلم إلى مواكبة ما يستجد من مناهج وطرائق التدريس.

5- مبادئ ومعايير التنمية المهنية:

- تعتمد التنمية المهنية للمعلمين على عدة مبادئ ومعايير يجب أخذها بعين الاعتبار, ويشترك المعلمون في صياغة هذه المعايير التي تقوم على أساس المعلم الكفاء الذي يعتبر العامل الحاسم في تعلم التلاميذ, وهذه المعايير كما ذكرها (بيرجسون, 2003) هي:
- يركز النمو المهني للمعلم على تعلم التلاميذ, لذلك فإن أي دعم في الكفايات العلمية والمهنية للمعلم لا يقتصر على المعلم فقط وإنما على تعلم التلاميذ أيضاً.
 - يتعين أن يتم تفعيل برامج وأنشطة النمو المهني وفق حاجات المعلم وفي ضوء مستوى خبراته المهنية وخصائص شخصيته.
 - يدعم النمو المهني الإعداد الذي حصل عليه المعلم قبل الخدمة.
 - النمو المهني عامل حاسم في كل برامج الإصلاح والتحسين التربوي ومن ثم يجب أن تكون برامج جزء لا يتجزأ من خطة هذا التحسين.
- أما لـ (Little, 1993) فقد حدد مبادئ ستة لتنمية المعلمين مهنيًا داخل مدارسهم:
- (نصر, 2007, ص: 42)
- أن ينخرط المعلمون مع الزملاء والأفكار والمواد والمعارف المهنية في ممارسات ذات مغزى عقلياً واجتماعياً ووجدانياً.
 - أن يدرك المعلمون بوضوح طبيعة السياق المحيط بالتدريس وخبراته.
 - أن يتسم القائمون على البرامج التدريبية بالتسامح الفكري ويبادروا إلى تقديم الدعم للمقترحات أو الآراء المعارضة.
 - أن توضع الممارسات الصفية في إطار عام مساند من الممارسات المدرسية.
 - أن يعد المعلمون والتلاميذ, بل والآباء أيضاً لكي يحسنوا توظيف أساليب ومناظير البحث والاستقصاء لتحقيق أقصى استفادة منها.
 - أن توجد سلطة تربوية تؤمن التوازن بين اهتمامات المعلمين والأفراد وبين اهتمامات واحتياجات المؤسسة (المدرسة).

ويلخص فتح الله (2007) المبادئ والمسلمات التي تقوم عليها عملية تنمية المعلمين مهنيًا أثناء الخدمة في النقاط التالية:- (الشمري, 1434, ص ص: 39-40)

- إن سنوات الإعداد لمهنة التعليم لا توصل المعلم إلى قمة النضج المهني, بل هي لوضعه على أول الطريق السليم.

- إن برامج التدريب والتنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة يجب أن تكون امتدادا لبرامج الإعداد قبل الخدمة.

- أنه سواء من خلال سنوات الإعداد للمهنة في كليات التربية أو أثناء ممارسة المهنة في الميدان يجب العمل على اكتساب المعلم لمهارات التعلم الذاتي والتعليم المستمر حتى يكون قادرا على تنمية ذاته باستمرار في جميع النواحي.

- يجب أن ترتبط برامج الإعداد قبل المهنة وأثناء المهنة بفهم المجتمع وثقافته وأهدافه وبيئة التلاميذ والتغيرات السريعة التي تحدث في هذه الجوانب.

- يجب أن ترتبط برامج التدريب والتنمية المهنية بما يستحدث في مجال العلوم التربوية والمواد التي يتخصص المعلم في تدريسها.

كما أن نموذج التنمية المهنية للمعلمين في إطار دوره الجديد يجب أن ينطلق من جملة المعايير التالية:

- إن إتاحة فرص التنمية المهنية المتكافئة لجميع المعلمين وتوسيع مجالاتها وتنويع مصادرها ومساراتها وأساليبها باتت جميعا من الأمور الحتمية التي تستوجبها دواعي التطوير المستمر والشامل للنظام التعليمي.

- أي تطوير تعليمي لا يمكن أن يحقق أهدافه أو يبلغ مقاصده ما لم تشكل التنمية المهنية المستديمة للمعلم بعدا أساسيا من أبعاده.

- إن أحد أهم المعايير للحكم على مدى فعالية أنشطة التنمية المهنية المستديمة للمعلم, يتمثل في مدى انطلاقها في فلسفتها وأهدافها ومن ثم تخطيط برامجها وفعاليتها, من الاقتناع

بأن برامج الإعداد قبل الخدمة مهما بلغت كفايتها فهي لا تخرج عن كونها مقدمة أو مدخلا لسلسلة متواصلة من فعاليات وأنشطة التدريب والتأهيل على مدار الحياة المهنية للمعلم.

- إن نجاح المعلم في القيام بأدواره الجديدة، يستلزم امتلاكه جملة من الكفايات والقدرات التي تختلف بدورها عن تلك التي يمتلكها معلم اليوم.

- إن التنمية المهنية المستمرة والفعالة تحتاج إلى مشاركة مجتمعية حقيقية ومخططة في جميع مراحلها وفعاليتها.

- إن التنمية المهنية للمعلم تتجح أكثر عندما تكون جزءا من نظام أكبر لاختيار وإعداد وترخيص ومنح شهادات التأهيل الراقي للمعلمين.

وتخلص الباحثة إلى أن المعايير والمبادئ التي تعتمد عليها التنمية المهنية تصبح أكثر فاعلية عندما تطبق من قبل معلم ناضج مهنيًا فهو الذي يستطيع تشخيص صعوباته ومواجهة حاجاته، وكذلك يعتبر قدوةً جيدةً ونموذجاً حسناً للتلاميذ.

6- برامج التنمية المهنية:

هناك العديد من برامج التنمية المهنية التي تسعى إلى مساعدة المعلمين في مجال عملهم، والتي تقدم في أوقات مختلفة وذلك لاختلاف الهدف منها. ويشير (إسماعيل، أبوزيد، عفيفي، 2016، ص:79) أن برامج التنمية المهنية التي تقدم للمعلمين أثناء الخدمة هي كالاتي:-

- برامج التدريب التأهيلي: وتقدم هذه البرامج لغير المؤهلين علمياً أو مهنيًا.

- برامج استكمال التأهيل: أن هذا التدريب معد للمدرسين المؤهلين تأهيلاً عالياً ولكن تنقصهم بعض القدرات في المادة.

- برامج التدريب التجديدي: تستهدف هذه البرامج تجديد وصقل معلومات وخبرات المعلمين المؤهلين في مجالات التخصص العلمية والتربوية.

- برامج التدريب التوجيهي: تهدف هذه البرامج إلى توجيه وإرشاد المعلمين المرشحين لوظائف أعلى.

وتضيف(علي, 2008, ص: 10) أنه مع تعدد الأهداف تتعدد أنواع وبرامج التنمية المهنية ومنها:-

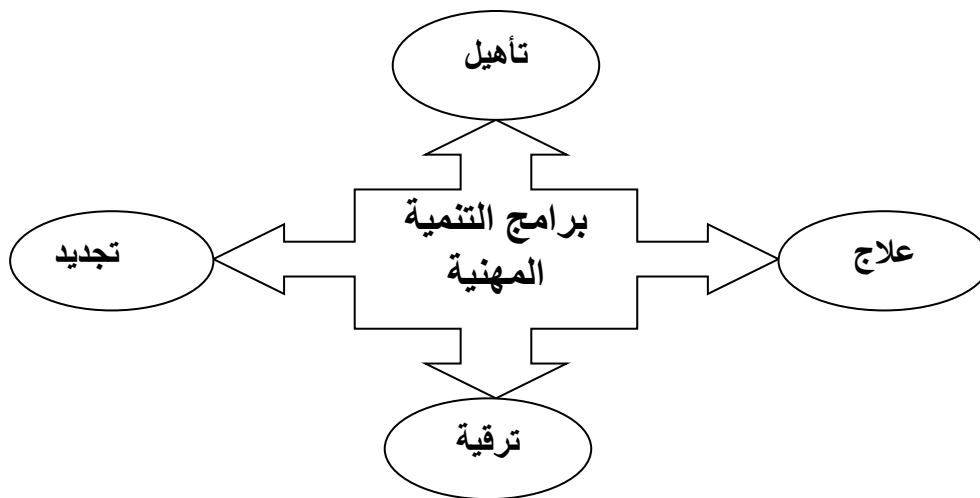
- **برامج التأهيل:** تتمثل في المساعدة في تأهيل المعلم المستجد والمعلمين الذين يحملون مؤهلات غير تربوية فتعقد لهم برامج أو دورات تساعدهم على الإطلاع على أساليب الأداء وطرق التدريس, والإبداع في استخدام الوسائل وفن توصيل المعلومة.

- **برامج العلاج:** وتكون لوجود أي قصور في المعلمين سواء من الناحية الشخصية أو الفنية أو الإدارية أو التربوية.

- **برامج التجديد:** تعقد عادة بشكل دوري لتعريف المعلمين بالنظريات التربوية الحديثة والمعارف الجديدة في مجال تخصصهم في التربية والتعليم.

- **برامج الترقى:** تعقد للمتوقع ترقيتهم إلى مناصب إدارية بهدف تعريفهم بمتطلبات العمل الجديد.

من خلال الإطلاع على برامج التنمية المهنية نجد أنها تعتمد في أغلب الأحيان على برامج تأهيلية وبرامج تجديدية وبرامج علاجية وبرامج ترقية, والمخطط التالي يوضح هذه البرامج:



مخطط رقم(1): يوضح برامج التنمية المهنية (من إعداد الباحثة)

تختلف هذه البرامج نتيجة لاختلاف الهدف منها، وكذلك لاختلاف أوقات تقديمها للمعلمين (قبل، أثناء، وبعد الخدمة). إن برامج التنمية المهنية تقوم على أساس تحديد حاجات المعلمين وتلبيتها وكذلك أهمية المتابعة والتقييم.

7- مزايا استخدام التنمية المهنية:

إن القيام بتنمية مهنية للمعلمين شاملة وناجحة يسمح لهم بأن بتطبيق ذلك داخل الحجرة الدراسية، لذلك كان من الضروري القيام بتنمية مهنية متميزة عن طريق ما يلي:-
(نصر، 2007، ص: 39)

- رفع مستوى أداء المعلم عن طريق إكسابه المهارات المعرفية والميدانية المستحدثة في ميدان عمله.
- الاهتمام المتزايد بتنمية المناهج الدراسية في ضوء الممارسات العملية للمعلم والمتعلم.
- ضرورة التغيير التربوي في ضوء الإمكانيات المادية والبشرية المتوفرة محلياً وعالمياً.
- الاستفادة من عمليات ونتائج التنمية المهنية في توجيه برامج ومراكز تدريب المعلمين.
- ومن هنا ترى الباحثة أن التنمية المهنية تلعب دوراً حيوياً في تطوير التعليم وجودته، فهي تعمل على دعم المعلمين حتى يستطيعوا مساعدة جميع المتعلمين على بلوغ مستويات أعلى للتعلم، وتتيح التنمية المهنية فرصاً للمعلمين لكي يحولوا النظريات إلى ممارسات فعلية داخل الفصول الدراسية، مما ينعكس على انجاز ونجاح متعلميهم.

8- معوقات برامج التنمية المهنية:

على الرغم من أهمية التنمية المهنية والمزايا التي تمتاز بها، إلا أنها تواجه في بعض الأحيان معوقات تحول بينها وبين الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، ومن بين هذه المعوقات نذكر ما يلي:- (الشمري، 1434، ص: 38)

- العلاقة بين المعلمين والمدير وصعوبة تجاوز حاجز الفرق في المركز الوظيفي.
- العلاقة بين الزملاء من المعلمين بما يملكونه من ثقافات وبيئات مختلفة.
- كثرة النظم واللوائح المدرسية.

- الإحساس بالتمرد على بعض التعليمات.
- التعامل مع طلاب ذوي مستويات مختلفة في التحصيل الدراسي.
- بينما ترى (علي, 2008, ص: 08) أن من بين الأسباب التي تعيق برامج التنمية المهنية على تحقيق أهدافها ما يلي:-
- ضعف مستوى برامج التنمية المهنية ذاتها.
- ارتباط التطوير المهني بالترقية.
- الافتقار إلى قيادة قوية.
- غياب الرؤية المستقبلية.
- الخوف من التغيير.
- ضعف المعلومات عن برامج التنمية المهنية.
- نقص الكفاءات اللازمة للتطوير.
- ضعف الرغبة في العمل الجماعي.
- ضعف الحوافز المادية والمعنوية.

كل هذه المعوقات قد تؤدي إلى غياب دور التنمية المهنية في تطوير وتحسين الكفاءات المهنية للمعلمين, مما ينعكس سلباً على العملية التعليمية, وترى الباحثة أن المعوق الأكثر سلبية على برامج التنمية المهنية هو عدم قابلية المعلمين لهذه البرامج.

خلاصة:

بعد أن استعرضت الباحثة الإطار النظري لمفهوم التنمية المهنية والذي تضمن تعريفاً للتنمية المهنية, والمبررات التي تدعو للقيام بهذه التنمية وكذلك الأهمية التي تكمن وراء تحقيق هذه التنمية, التي تعتمد على معايير ومبادئ تجعل من برامجها ذات مزايا عديدة, إلا أن هذه التنمية في بعض الأحيان لا تؤدي دورها إذا ما واجهتها بعض المعوقات والتي تم ذكر بعضها في هذا الفصل, من هنا يمكن القول أن التنمية المهنية للمعلمين من أساسيات تحسين التعليم والتعلم, وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي للمعلم,

وتطوير تعلم التلاميذ للمهارات اللازمة لهم, مما يؤدي إلى تحقيق النجاح والتطور للمنظومة التربوية, والتنمية المهنية هي المفتاح الأساسي لإكساب المهارات المهنية والأكاديمية عن طريق مختلف الأنشطة والبرامج.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع:

الإجراءات الميدانية للدراسة

تمهيد:

- 1- منهج الدراسة.
 - 2- مجتمع الدراسة.
 - 3- عينة الدراسة.
 - 4- حدود الدراسة.
 - 5- أداة الدراسة.
 - 6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.
- خلاصة.
-

تمهيد:

يرتكز البحث العلمي على عدة إجراءات بدءًا من تحديد وصياغة مشكلة البحث، إلى تحديد الإجراءات المنهجية للدراسة، وذلك انطلاقًا من تحديد منهج الدراسة المتبع ثم مجتمع وعينة الدراسة، والتحقق من الشروط السيكمترية للأداة وصولاً إلى تحليل البيانات المتحصل عليها من خلال تطبيق أدوات الدراسة، وسيتم عرض مفصل لهذه الخطوات والإجراءات.

1- منهج الدراسة: نظرًا لطبيعة الدراسة التي تهدف للكشف عن دور المشرف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية وذلك بمدارس سيدي عقبة، تم إتباع المنهج الوصفي الاستكشافي والذي يعرف على أنه: «منهج يستخدم للكشف عن آراء الناس واتجاهاتهم نحو موقف معين، كما يستخدم أيضاً للوقوف على قضية محددة، تتعلق بجماعة أو فئة معينة (عبد الهادي، 2006، ص: 96).

2- مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية بسيدي عقبة، والبالغ عددهم 166 معلماً ومعلمة حسب الإحصاءات المتحصل عليها من مفتشية التعليم الابتدائي بمقاطعة سيدي عقبة للعام الدراسي 2017/2018.

3- عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة في صورتها الأولية من 81 معلماً ومعلمة من مجموع 166 معلماً ومعلمة أي بنسبة 48.79%، تم اختيارهم عن طريق العينة العشوائية البسيطة وعن طريق القرعة إلا أن عدد الاستبيانات التي تم استرجاعها من العينة هو 52 استبيان أي بنسبة 31% من مجموع الاستبيانات.

4- حدود الدراسة: تتحدد الدراسة الحالية في:

4-1- الحدود البشرية: طبقت الدراسة الحالية على معلمي المرحلة الابتدائية وعددهم 52 معلماً ومعلمة من مجموع 166 معلماً ومعلمة.

4-2- الحدود المكانية: طبقت الدراسة الحالية في ابتدائيات بلدية سيدي عقبة- بسكرة-.

4-3- الحدود الزمنية: تمت الدراسة خلال العام الدراسي 2017/2018.

5- أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتساؤلاتها استخدمت الباحثة الاستبيان الذي تم إعداده من طرف مرزوقة حمود البلوي, حيث تكون هذا (الاستبيان) من 47 فقرة, توزعت على خمسة مجالات وهي: مجال التخطيط, مجال مهارة التدريس, مجال الإدارة الصفية, مجال التقويم, ومجال المنهاج. حيث تشمل هذه المجالات العبارات التالية:-

مجال التخطيط: وتقيسه تسعة عبارات ذات الأرقام التالية: 9, 46, 19, 33, 25, 47, 43, 37, 44.

مجال مهارة التدريس: وتقيسه ثمانية عبارات ذات الأرقام التالية: 45, 10, 32, 20, 24, 26, 27, 38.

مجال إدارة الصف: وتقيسه 12 عبارة ذات الأرقام التالية: 15, 7, 16, 17, 8, 11, 21, 14, 31, 13, 39, 36.

مجال التقويم: وتقيسه عشرة عبارات ذات الأرقام التالية: 5, 4, 6, 12, 18, 22, 40, 35, 42, 28.

مجال المنهاج: وتقيسه ثمانية عبارات ذات الأرقام التالية: 1, 3, 2, 30, 23, 34, 29, 41.

وتتم الإجابة عنه باختيار إجابة من خمسة إجابات متدرجة, وتكون أعلى درجة (5) للبديل (بدرجة كبيرة جداً) وأربع درجات للبديل (بدرجة كبيرة), وثلاث درجات للبديل (بدرجة متوسطة), ودرجتين للبديل (بدرجة ضعيفة), ودرجة واحدة للبديل (بدرجة ضعيفة جداً).

5-1- الخصائص السيكومترية للأداة:

حتى تكون الأداة على جانب كبير من الموثوقية في البيانات المحصل عليها بواسطتها تم حساب خصائصها السيكومترية حيث طبقت الباحثة الاستبيان على عينة أولية قوامها 30

معلماً ومعلمة من مجتمع الدراسة المكون من 166، أي بنسبة 18.07%. وتم حساب خصائصه السيكومترية من صدق وثبات كما يلي:-

5-1-1- الصدق: يعرف صدق الأداة بأنه الدرجة التي تقيس بها الأداة ما صممت لأجله، وفي هذه الدراسة تم حساب الصدق التمييزي عن طريق المقارنة الطرفية، ولقد تم الاستعانة ببرنامج (SPSS22) كما هو موضح بالجدول التالي:-

جدول رقم(1): يوضح معطيات ونتائج حساب الصدق التمييزي للاستبيان

الأبعاد	المجموعات	ن	م	ع	"ت" المحسوبة	"ت" المجدولة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
البعد الأول	المجموعة العليا	10	37.6	3.40	9.20	2.87	18	0.01
	المجموعة الدنيا	10	22.6	3.86				
البعد الثاني	المجموعة العليا	10	33.6	2.59	5.46	2.87	18	0.01
	المجموعة الدنيا	10	22.9	5.62				
البعد الثالث	المجموعة العليا	10	51.8	3.70	6.86	2.87	18	0.01
	المجموعة الدنيا	10	35.1	6.74				
البعد الرابع	المجموعة العليا	10	41.4	4.06	6.28	2.87	18	0.01
	المجموعة الدنيا	10	26.7	6.18				
البعد الخامس	المجموعة العليا	10	33.3	3.19	7.30	2.87	18	0.01
	المجموعة الدنيا	10	20.2	4.68				

من خلال الجدول أعلاه نجد أن قيم "ت" المحسوبة والمقدرة مابين (5.46-9.20) أكبر من المجدولة والمقدرة ب (2.87) عند مستوى دلالة 0.01 ودرجة حرية 18 في جميع الأبعاد دالة مما يدل على أن الاستبيان قادر على أن يميز بين طرفي الخاصية.

5-1-2- الثبات: يعرف الثبات على أنه قدرة الاختبار على قياس الدرجة الحقيقية لأفراد عينة الدراسة. (أبو هشام, 2006, ص: 9), إذ تم التحقق من ثبات الاستبيان باستخدام نوعين من الثبات هما: ثبات الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ) وثبات التجزئة النصفية.

أ. ثبات الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ): لحساب معامل ثبات الاتساق الداخلي للأداة

ولكل بعد من أبعادها كما هو موضح في الجدول الموالي:

جدول(2): يوضح نتائج ثبات الاستبيان باستخدام ألفا كرونباخ

الأبعاد	عدد البنود	قيمة ألفا كرونباخ	القرار
البعد الأول	9	0.85	ثابت
البعد الثاني	8	0.79	ثابت
البعد الثالث	12	0.85	ثابت
البعد الرابع	10	0.83	ثابت
البعد الخامس	8	0.75	ثابت
الأداة ككل	47	0.95	ثابتة

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أنّ أداة الدراسة تتمتع بدرجة ثبات مقبولة لأغراض هذه الدراسة, حيث بلغ معامل ثبات الأداة ككل (0.95), في حين تراوحت قيم معاملات الثبات على أبعادها ما بين (0.75-0.85).

ب- ثبات التجزئة النصفية: لحساب معامل ثبات التجزئة النصفية تم تقسيم الاستبيان إلى نصفين مجموع الدرجات الفردية ومجموع الدرجات الزوجية, ثم حساب معامل الارتباط بين نصفي الاستبيان, ثم تصحيحه من أثر الطول كما هو موضح في الجدول الموالي:

جدول(3): يوضح نتائج ثبات الاستبيان باستخدام التجزئة النصفية

الأبعاد	ن	ارتباط بيرسون	سبيرمان براون	الدالة
البعد الأول	30	0.70	0.82	ثابت
البعد الثاني	30	0.64	0.78	ثابت
البعد الثالث	30	0.71	0.83	ثابت
البعد الرابع	30	0.66	0.79	ثابت
البعد الخامس	30	0.72	0.83	ثابت
الأداة ككل	47	0.95	0.97	ثابتة

من خلال الجدول رقم(3) نلاحظ أن معامل ارتباط بيرسون للأداة ككل قدر بـ: (0.95) في حين تراوحت قيم معامل ارتباط بيرسون لكل بعد ما بين (0.66-0.72), وقدر معامل سبيرمان براون للأداة ككل بـ: (0.97) في حين تراوحت قيم معامل سبيرمان براون لكل بعد ما بين (0.78-0.83) وهذا يدل على أن الاستبيان يمتاز بالثبات والذي استدل عليه من ثبات التجزئة النصفية, وبالتالي يمكن القول أن الأداة تتمتع بالتناسق الداخلي بين عباراتها.

5-2- تفسير الدرجة على الاستبيان:

بعد التحقق من الخصائص السيكومترية للأداة تم استخدام المعيار التالي لتفسير الدرجة على الاستبيان بأبعاده الخمسة.

- إذا كان المتوسط الحسابي للعبارة يقع في المجال [1-1.8] تكون العبارة ضعيفة جداً.
- إذا كان المتوسط الحسابي للعبارة يقع في المجال [1.9-2.7] تكون العبارة ضعيفة.
- إذا كان المتوسط الحسابي للعبارة يقع في المجال [2.8-3.6] تكون العبارة متوسطة.
- إذا كان المتوسط الحسابي للعبارة يقع في المجال [3.7-4.5] تكون العبارة كبيرة.
- إذا كان المتوسط الحسابي للعبارة يقع في المجال [4.6-5] تكون العبارة كبيرة جداً.

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتساؤلاتها, تم الاعتماد على التكرارات والنسب المئوية وكذلك المتوسطات الحسابية والتي تحسب عن طريق مجموع الدرجات على عدد أفراد العينة.

خلاصة:

تم عرض في هذا الفصل الإجراءات الميدانية المتبعة في الدراسة بمختلف خطواتها ومراحلها, باعتبار أن الدقة في تطبيق الخطوات المنهجية ينعكس على دقة النتائج المتوصل إليها, ومدى الوثوق بها, حيث تم اعتماد المنهج الوصفي الاستكشافي, ولتطبيق الدراسة اختيرت عينة من معلمي المرحلة الابتدائية, وتم تحديد حدود الدراسة (البشرية, المكانية, الزمنية), وضبط أدواتها من خلال حساب الخصائص السيكومترية لها (الصدق والثبات) بعد

تطبيقها على عينة أولية قوامها 30 معلماً ومعلمة, وبعد التحقق من صلاحية الأداة تم تطبيقها على عينة الدراسة وتفرغ ومعالجة النتائج باستخدام الأسلوب الإحصائي المناسب ومن خلاله ستقوم الباحثة بتحليل وتفسير النتائج في فصل عرض ومناقشة النتائج بهدف الإجابة على تساؤلات الدراسة.

الفصل الخامس

عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد:

أولاً: عرض نتائج الدراسة.

- 1- عرض نتائج التساؤل الأول.
- 2- عرض نتائج التساؤل الثاني.
- 3- عرض نتائج التساؤل الثالث.
- 4- عرض نتائج التساؤل الرابع.
- 5- عرض نتائج التساؤل الخامس.
- 6- عرض نتائج التساؤل الرئيسي.

ثانياً: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة.

- 1- مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الأول.
- 2- مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الثاني.
- 3- مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الثالث.
- 4- مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الرابع.
- 5- مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الخامس.
- 6- مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الرئيسي.

خاتمة.

قائمة المراجع.

الملاحق.

تمهيد:

يشتمل هذا الفصل على نتائج الدراسة، حيث قامت الباحثة باستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، بهدف الإجابة عن تساؤلات الدراسة، والتعرف على دور المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظرهم.

أولاً: عرض نتائج الدراسة:

1- عرض نتائج التساؤل الأول:

ينص التساؤل الأول على: (ما دور المشرف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية في مجال التخطيط من وجهة نظرهم)، وللإجابة على هذا التساؤل تم استخراج التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والجدول الموالي يوضح ذلك:-
جدول رقم(4): يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإستجابات أفراد العينة على

مجال التخطيط.

القرار	المتوسط الحسابي	ضعيفة جداً		ضعيفة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جداً		العبارات
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
متوسطة	3.36	3.84	2	15.38	8	34.61	18	32.69	17	13.46	7	9
متوسطة	3.53	5.76	3	9.61	5	32.69	17	28.84	15	23.07	12	19
ضعيفة	2.73	23.07	12	15.38	8	36.53	19	15.38	8	9.61	5	25
كبيرة	4.03	0	0	7.69	4	23.07	12	26.92	14	42.30	22	33
متوسطة	3.07	9.61	5	15.38	8	36.53	19	25	13	11.53	6	37
متوسطة	2.96	21.15	11	9.61	5	34.61	18	21.15	11	13.46	7	43
متوسطة	3.19	11.53	6	15.38	8	32.69	17	32.69	17	9.61	5	44
متوسطة	3.38	7.69	4	19.23	10	19.23	10	25	13	26.92	14	46
متوسطة	2.80	21.15	11	19.23	10	26.92	14	23.07	12	9.61	5	47
متوسطة	3.22	مجال التخطيط										

من خلال الجدول نلاحظ أن: المتوسط الحسابي لمجال التخطيط بلغ (3.22) حيث تعتبر هذه الدرجة متوسطة، وقد جاءت العبارة رقم (33) والتي تنص على: "يطلعني في الدورات التدريبية على المستجدات المتعلقة بالعملية التربوية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.03) وبدرجة كبيرة.

بينما جاءت في المرتبة الثانية وبدرجة متوسطة العبارات رقم (19, 46, 9, 44, 37, 43, 47) والتي نصت على التالي:

- يناقشني في طريقة صياغة الأهداف السلوكية, بمتوسط حسابي (3.53).
- يدريني على العمل الجماعي, بمتوسط حسابي (3.83).
- يساعدني في بناء خطة علاجية, بمتوسط حسابي (3.36).
- يساعدني في تحديد الأنشطة المناسبة للأهداف التربوية, بمتوسط حسابي (3.19).
- يساعدني في ترجمة الأفكار النظرية في الخطة إلى واقع عملي, بمتوسط حسابي (3.07).
- يشركني في التخطيط للورشات التربوية, بمتوسط حسابي (2.96).
- يساعدني في إعداد الخطة الفصلية, بمتوسط حسابي (2.80).

أما في المرتبة الأخيرة فجاءت العبارة رقم (25) والتي تنص على: "يساعدني في وضع خطة علاجية للتلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة" بمتوسط حسابي (2.73) وبدرجة ضعيفة.

2- عرض نتائج التساؤل الثاني:

ينص التساؤل الثاني على: (ما دور المشرف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية في مجال مهارة التدريس من وجهة نظرهم), وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية, والجدول الموالي يوضح ذلك:-

جدول رقم(5): يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على مجال مهارة التدريس.

القرار	المتوسط الحسابي	ضعيفة جداً		ضعيفة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جداً		العبارات
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
كبيرة	3.92	3.84	2	9.61	5	13.46	7	36.53	19	36.53	19	10
كبيرة	3.82	1.92	1	7.69	4	25	13	36.53	19	28.84	15	20
متوسطة	3.44	3.84	2	13.46	7	32.69	17	34.61	18	15.38	8	24
متوسطة	3.53	1.92	1	13.46	7	36.53	19	25	13	23.07	12	26
متوسطة	3.03	19.23	10	15.38	8	23.07	12	26.92	14	15.38	8	27
متوسطة	3.38	7.69	4	11.53	6	30.76	16	34.61	18	15.38	8	38
متوسطة	3.67	9.61	5	1.92	1	28.84	15	30.76	16	28.84	15	32
متوسطة	3.63	7.69	4	15.38	8	9.61	5	40.38	21	26.92	14	45
متوسطة	3.55	مجال مهارة التدريس										

من خلال الجدول نلاحظ أن: المتوسط الحسابي لهذا المجال بلغ (3.55) وهي درجة متوسطة, وجاءت العبارتين رقم (10) والتي تنص على: " يرشدني إلى ربط موضوع الدرس الجديد بالخبرات السابقة للتلاميذ" بمتوسط حسابي (3.92), والعبارة رقم (20) والتي تنص على: "يحثني على استخدام التعلم التعاوني في تدريس التلاميذ" بمتوسط حسابي (3.82) في المرتبة الأولى, بينما باقي العبارات جاءت في المرتبة الثانية بدرجة متوسطة, ونصها كالتالي:-

- يشجيني على استخدام أساليب تدريس تنمي التفكير لدى التلاميذ, بمتوسط حسابي(3.67).

- يرشدني إلى استخدام أساليب تدريس تراعي الفروق الفردية بين التلاميذ, بمتوسط حسابي(3.63).

- يوجهني لقراءة إثرائية تفيدني في تدريس التلاميذ, بمتوسط حسابي(3.53).

- ينمي لدي المقدرة على استخدام التغذية الراجعة في تعلم وتعليم التلاميذ, بمتوسط حسابي(3.44).

- يشجيني على مهارات التعلم الإثرائية, بمتوسط حسابي(3.38).

- يساعدي في تصميم دروس نموذجية للتلاميذ, بمتوسط حسابي (3.03).

3- عرض نتائج التساؤل الثالث:

ينص التساؤل الثالث على: (ما دور المشرف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية في مجال إدارة الصف من وجهة نظرهم), وللإجابة على هذا التساؤل تم

حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية, والجدول الموالي يوضح ذلك:-

جدول رقم(6): يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على

مجال إدارة الصف.

القرار	المتوسط الحسابي	ضعيفة جداً		ضعيفة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جداً		العبارات
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
كبيرة	3.82	1.92	1	11.53	6	19.23	10	26.92	14	38.46	20	7
كبيرة	3.84	3.84	2	7.69	4	21.15	11	34.61	18	32.69	17	8
متوسطة	3.42	5.76	3	5.76	3	38.46	20	30.76	16	17.30	9	11
متوسطة	3.67	3.84	2	9.61	5	26.92	14	34.61	18	25	13	13
كبيرة	3.90	0	0	9.61	5	13.46	7	44.23	23	30.76	16	14
كبيرة	4.07	1.92	1	9.61	5	7.69	4	40.38	21	40.38	21	15
كبيرة	4.01	3.84	2	1.92	1	26.92	14	23.07	12	44.23	23	16
متوسطة	3.55	1.92	1	11.53	6	36.53	19	28.84	15	21.15	11	17
متوسطة	3.65	3.84	2	3.84	2	42.30	22	23.07	12	26.92	14	21
متوسطة	3.28	9.61	5	13.46	7	30.76	16	30.76	16	15.38	8	31
متوسطة	3.23	5.76	3	23.07	12	26.92	14	30.76	16	13.46	7	36
متوسطة	3.46	11.53	6	5.76	3	26.92	14	36.53	19	19.23	10	39
متوسطة	3.65	مجال إدارة الصف										

من خلال الجدول نلاحظ أن: المتوسط الحسابي لمجال إدارة الصف بلغ (3.65) وهي

درجة متوسطة, وفي المرتبة الأولى جاءت العبارات رقم (15, 16, 14, 8, 7) والتي

نصت على التوالي:-

- يحثني على تعويد التلاميذ على الانضباط الداخلي بعيدا عن استخدام العقاب, بمتوسط

حسابي(4.07).

- يوجهني إلى استخدام التعزيز الايجابي أثناء التفاعل الصفّي, بمتوسط حسابي(4.01).

- يحتثي على توفير المناخ الصفي الملائم لحدوث التعلم, بمتوسط حسابي(3.90).
- يرشدني إلى استخدام لغة الجسد (الإيماءات وتعبيرات الوجه) في ضبط الجسد, بمتوسط حسابي(3.84).
- يوجهني إلى توجيه الاهتمام بسجلات التلاميذ, بمتوسط حسابي(3.82).
- أما في المرتبة الثانية وبدرجة متوسطة فجاءت العبارات رقم(13, 21, 17, 39, 11, 31, 36) والتي نصت على التالي:
- يرشدني إلى أهمية بناء علاقات اجتماعية مع التلاميذ أثناء التفاعل الصفي, بمتوسط حسابي(3.67).
- يحتثي على ملاحظة نمو التلاميذ وإشراكهم في الفعاليات الصفية المختلفة, بمتوسط حسابي(3.65).
- ينمي لدي مهارات التعامل مع التلاميذ, بمتوسط حسابي(3.55).
- يناقشني في طرق الحفاظ على النظام في الصف, بمتوسط حسابي(3.46).
- يحتثي على صياغة قوانين للصف من خلال إشراك التلاميذ منذ اللقاء الأول, بمتوسط حسابي(3.42).
- يرشدني إلى وسائل توفير الأمن النفسي للتلاميذ, بمتوسط حسابي(3.28).
- يوجهني إلى أهمية اعتماد النمط الديمقراطي المسؤول في إدارة الصف, بمتوسط حسابي(3.23).

4- عرض نتائج التساؤل الرابع:

- ينص التساؤل الرابع على: (ما دور المشرف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية في مجال التقويم من وجهة نظرهم), وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية, والجدول الموالي يوضح ذلك:-

جدول رقم(7): يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على مجال التقويم.

القرار	المتوسط الحسابي	ضعيفة جداً		ضعيفة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جداً		العبارات
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
متوسطة	3.55	5.76	3	5.76	3	36.53	19	30.76	16	21.15	11	4
متوسطة	3.25	5.76	3	21.15	11	34.61	18	19.23	10	19.23	10	5
متوسطة	3.51	3.84	2	9.61	5	36.53	19	30.76	16	19.23	10	6
متوسطة	3.5	7.69	4	13.46	7	21.15	11	36.53	19	21.15	11	12
متوسطة	3.5	1.92	1	15.38	8	28.84	15	38.46	20	15.38	8	18
متوسطة	3.26	1.92	1	25	13	28.84	15	32.69	17	11.53	6	22
ضعيفة	2.46	26.92	14	26.92	14	26.92	14	11.53	6	7.69	4	28
متوسطة	2.92	17.30	9	21.15	11	25	13	25	13	11.53	6	35
متوسطة	3.59	5.76	3	7.69	4	26.92	14	40.38	21	19.23	10	40
متوسطة	3.15	9.61	5	21.15	11	25	13	32.69	17	11.53	6	42
متوسطة	3.26	مجال التقويم										

من خلال الجدول نلاحظ أن: المتوسط الحسابي لهذا المجال بلغ (3.26) وهي درجة متوسطة، حيث احتلت المرتبة الأولى وبدرجة متوسطة العبارات رقم(40, 4, 6, 22, 5, 42, 12, 18, 35) والتي تنص على التالي:-

- يؤكد على التخطيط لتعلم التلاميذ وفق نتائج تقويمهم، بمتوسط حسابي(3.59).
- يزيد من قدراتي في استخدام التقويم البنائي في الموقف التعليمي، بمتوسط حسابي(3.55).
- يساعدني في الكشف عن مواطن القوة والضعف عند صياغة الأهداف، بمتوسط حسابي(3.51).
- يساعدني في إعداد خطط علاجية بناء على نتائج التقويم، بمتوسط حسابي(3.26).
- يحثني على استخدام التقويم الختامي في الموقف الصفي، بمتوسط حسابي(3.25).
- يكسبني مهارات تحليل نتائج الاختبارات، بمتوسط حسابي(3.15).
- يساعدني في التنوع في استخدام أدوات التقويم المختلفة، بمتوسط حسابي(3.5).
- يزودني بالتغذية الراجعة عن أدائي بشكل مستمر، بمتوسط حسابي(3.5).

- يساعدني في بناء الاختبارات حسب جدول المواصفات, بمتوسط حسابي (2.92).
بينما في المرتبة الأخيرة فجاءت العبارة رقم (28) والتي تنص على: " يساعدني على صياغة الأسئلة السابرة أثناء عملية التقويم" بمتوسط حسابي (2.46) وهي درجة ضعيفة.
5- عرض نتائج التساؤل الخامس:

ينص التساؤل الخامس على: (ما دور المشرف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية في مجال المنهاج من وجهة نظرهم), للإجابة على هذا التساؤل تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية, والجدول الموالي يوضح ذلك:-
جدول رقم(8): يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على مجال المنهاج.

القرار	المتوسط الحسابي	ضعيفة جداً		ضعيفة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جداً		العبارات
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
متوسطة	3.28	13.46	7	13.46	7	21.15	11	34.61	18	17.30	9	1
كبيرة	3.71	9.61	5	3.84	2	17.30	9	44.23	23	25	13	2
كبيرة	4.09	3.84	2	3.84	2	11.53	6	40.38	21	40.38	21	3
متوسطة	3.5	9.61	5	15.38	8	19.23	10	26.92	14	28.84	15	23
متوسطة	3.05	13.46	7	17.30	9	32.69	17	23.07	12	13.46	7	29
كبيرة	3.73	7.69	4	5.76	3	23.07	12	32.69	17	30.76	16	30
متوسطة	3.36	11.53	6	15.38	8	21.15	11	28.84	15	23.07	12	34
متوسطة	2.67	23.07	12	25	13	21.15	11	23.07	12	7.69	4	41
متوسطة	3.42	مجال المنهاج										

من خلال الجدول نلاحظ أن: المتوسط الحسابي لمجال المنهاج بلغ (3.42) وهي درجة متوسطة, حيث احتلت المرتبة الأولى وبدرجة كبيرة العبارات رقم (3, 30, 2) والتي نصت على التالي:-

- يطلعني وبشكل مستمر على التطورات الخاصة بالمنهج, بمتوسط حسابي(4.09).
- يزودني بنشرات تربوية تتعلق بالتطورات الخاصة بالمنهاج, بمتوسط حسابي(3.73).
- يرشدني إلى توظيف الأحداث الجارية في تدريس المنهاج, بمتوسط حسابي(3.71).

بينما جاءت في المرتبة الثانية وبدرجات متوسطة العبارات رقم (34, 1, 23, 29, 41) والتي نصت على التالي:-

- يشركني في ورشات تربوية لمناقشة محتوى الكتب المدرسية, بمتوسط حسابي (3.36).

- يساعدني في تحليل محتوى الكتاب المدرسي, بمتوسط حسابي (3.28).

- يساعدني في عملية تحليل المنهاج, بمتوسط حسابي (3.5).

- يعزز لدي النشاطات المصاحبة للمنهاج التي تعمل على تنمية مواهب التلاميذ, بمتوسط حسابي (3.05).

- يشركني في عمليات تقويم المنهاج, بمتوسط حسابي (2.67).

أما المرتبة الأخيرة فكانت للعبارة رقم (41) والتي تنص على: "يشركني في عمليات تقويم المنهاج" بمتوسط حسابي قدر بـ (2.67) وبدرجة ضعيفة.

6- عرض نتائج التساؤل الرئيسي:

للإجابة على تساؤل الدراسة الرئيسي والذي ينص على: (ما دور المشرف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية من خلال وجهة نظرهم), تم استخدام المتوسطات الحسابية لمجالات أداة الدراسة, والجدول الموالي يوضح ذلك:-

جدول رقم (9): يوضح المتوسطات الحسابية لمجالات دور المشرف التربوي في تنمية المعلمين مهنيًا.

الرتبة	القرار	المتوسط الحسابي	المحور
5	متوسطة	3.22	التخطيط
2	متوسطة	3.55	مهارة التدريس
1	متوسطة	3.65	إدارة الصف
4	متوسطة	3.26	التقويم
3	متوسطة	3.42	المنهاج
////	متوسطة	3.42	الأداة ككل

من خلال الجدول يتبين لنا أن: المتوسط الحسابي لدور المشرف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية من وجهة نظرهم قد بلغ (3.42) وتعتبر هذه الدرجة

متوسطة, وقد جاءت جميع مجالات الدراسة بدرجة متوسطة, حيث احتل مجال إدارة الصف المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.65), وفي المرتبة الثانية جاء مجال مهارة التدريس بمتوسط حسابي (3.55), وجاء مجال المنهاج في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.42), ويليه مجال التقويم في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.26), أما في المرتبة الأخيرة فنجد مجال التخطيط بمتوسط حسابي (3.22).

ثانياً: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

1- مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الفرعي الأول:

والذي ينص على: (ما دور المشرف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية من وجهة نظرهم), من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (1) يتبين أن المتوسط الحسابي لمجال التخطيط قدر بـ (3.22) وهي درجة متوسطة, حيث احتل هذا المجال المرتبة الأخيرة مقارنة مع بقية المجالات, ولعل ذلك يدل على ضعف دور المشرف التربوي في تنمية المعلمين في مجال التخطيط, يمكن أن يعود هذا الضعف إلى فشل المشرف التربوي في إعداد الخطط أو في تحديد أهدافها وضبطها مما يؤدي إلى سوء تطبيقها. كما قد يرجع إلى عدم معرفة المشرف التربوي لقدرات المعلمين الذين يتعامل معهم وطاقتهم, كما أن اعتماد المشرف التربوي لخطة غير واضحة بالنسبة للمعلمين من شأنه أن يؤدي إلى مواجهة صعوبات في التنفيذ.

كما يمكن أن تفسير احتلال هذا المجال للمرتبة الأخيرة إلى تبني المشرف التربوي خطة جامدة لا تتمتع بالمرونة, بحيث يجعلها غير قادرة على مواجهة الظروف الطارئة, التي قد تحدث أثناء تنفيذها من قبل المعلمين نتيجةً لعوامل أو ظروف جديدة, حيث جاء تقدير المعلمين لدور المشرف التربوي في مجال التخطيط من خلال ما تنص عليه العبارة رقم (25):

- يساعدي في وضع خطة علاجية للتلاميذ ذوي الحاجات الخاصة، بدرجة ضعيفة، مما يدل على أن المشرف التربوي يضع خطط تتماشى مع التلاميذ العاديين أي خطط جامدة لا يمكن للمعلم تطبيقها على ذوي الحاجات الخاصة، وقد يعود ذلك إلى ضعف تكوين المشرفين التربويين في مجال التربية الخاصة، باعتبار أن هذه الفئة تحتاج إلى مشرفين تربويين يتميزون بصفات وخصائص معينة تتماشى وخصوصية هذه الفئة.

كما أن العبارة رقم(43) والتي تنص على:-

- يشركني في التخطيط للورشات التربوية، جاء تقدير المعلمين لها بدرجة متوسطة يمكن أن يعود إلى طبيعة النمط الذي يتبعه المشرف التربوي فنجد بعض المشرفين التربويين يتعاملون بدكتاتورية ولا يسمحون للمعلمين بمناقشتهم.

وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة(البلوي, 2011) في أن مجال التخطيط جاء في المرتبة الأخيرة بين باقي المجالات، ومع دراسة(صيام, 2007) حيث توصلت دراسته إلى:- دور المشرف التربوي في مجال التخطيط متوسط وفي المرتبة الأخيرة.

واختلفت نتائج الدراسة الحالية في هذا المجال مع دراسة(أبو شاهين, 2011) حيث توصلت هذه الأخيرة إلى:- دور الموجه التربوي في النمو المهني للمعلمين في مجال التخطيط جاء بدرجة كبيرة وفي المرتبة الثالثة. كما اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة(المنصور, 2008)* بحيث جاء مجال التخطيط في هذه الأخيرة بدرجة كبيرة.

*دراسة خالد بن محمد بن سليمان المنصور(2008): حول دور المشرف التربوي في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي الصفوف الأولية بمحافظة عنيزة من وجهة نظرهم. هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المشرف التربوي في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي الصفوف الأولية بمحافظة عنيزة في مجالات: التخطيط للتدريس وطرق واستراتيجيات التدريس والتقويم وإدارة الصف والعلاقات الإنسانية، وكشف الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متغيرات (المؤهل، التخصص، الخبرة) في استجابات أفراد الدراسة، ولتحقيق هدفها استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي التحليلي لجمع بيانات الدراسة ومن ثم تحليلها وتفسيرها، وقد صمم أداة الدراسة (الاستبانة) وفق مقياس "ليكرت" ذي الخمس درجات متضمنة إحدى وستين عبارة في خمسة محاور، طبقت أداة الدراسة على مجتمع الدراسة وهم جميع معلمي الصفوف الأولية بمحافظة عنيزة، وقد توصلت الدراسة إلى أن المشرف التربوي يمارس دوره في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي الصفوف الأولية بمحافظة عنيزة بدرجة كلية (عالية) لجميع محاور الدراسة الخمسة بمتوسط حسابي(3.48) حيث يمارس دوره بدرجة عالية في أربعة محاور من محاور الدراسة هي على الترتيب: العلاقات الإنسانية، طرق واستراتيجيات التدريس، إدارة الصف، التخطيط للتدريس، ويمارس دوره بدرجة متوسطة في محور التقويم.

قد يعود هذا الاختلاف إلى اختلاف عينة الدراسة, حيث تناولت هذه الدراسات معلمي المرحلة الثانوية ومعلمي المرحلة المتوسطة, بينما تناولت الدراسة الحالية معلمي المرحلة الابتدائية.

2- مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الفرعي الثاني:

والذي ينص على: (ما دور المشرف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية في مجال مهارة التدريس من وجهة نظرهم), من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (2) يتبين أن دور المشرف التربوي في مجال مهارة التدريس جاء بدرجة متوسطة حيث قدر المتوسط الحسابي ب(3.55) وقد احتل هذا المجال المرتبة الثانية, وجاء هذا التقدير من قبل المعلمين نتيجة لحاجتهم لهذه المهمة في ظل التقدم المعرفي والتكنولوجي الهائل, لأن المعلم هو حجر الزاوية في العملية التعليمية وعامل من عوامل نجاحها أو فشلها. ذلك لإن مهارات المعلم التدريسية أساس لا غنى عنه لتحقيق أهداف النظام التعليمي, إذ تعتمد قدرة المعلم على استخدام الممارسات والإجراءات التي تساعده على القيام بعملية التدريس بفعالية على عمليات التنمية المهنية التي تقدم له من قبل الإشراف التربوي وبالضبط من خلال الأساليب الإشرافية المعتمدة, وجاء تقدير المعلمين متوافقا مع متطلبات التطوير في مجال مهارة التدريس وفي دور المشرفين التربويين من خلال العبارتين:- يرشدني إلى ربط موضوع الدرس الجديد بالخبرات السابقة للتلاميذ. ويبرز دوره هنا في إحداث ترابط للمعلومات في أذهان التلاميذ وكذلك يساعد المعلم في تقديم الموضوع الجديد.

- يحثني على استخدام التعلم التعاوني في تدريس التلاميذ. وذلك لزرع روح التعاون بين التلاميذ مع بعضهم البعض وكذلك بين التلاميذ ومعلمهم, والقدرة على خلق جو يسوده النقاش والحوار الهادف. وترى الباحثة أن تحقيق المشرف التربوي لدوره في مجال مهارة التدريس يعود إلى اهتمامه وعنايته به أثناء تنفيذ الأساليب الإشرافية.

بينما نلمس ضعف دور المشرف التربوي في هذا المجال في العبارة رقم (27) والتي تنص على:- يساعدني في تصميم دروس نموذجية للتلاميذ. حيث تساعد الدروس النموذجية المعلمين على تنفيذ المنهاج وخاصة المعلمين المبتدئين, وقد يعود هذا الضعف إلى التزامات المشرف التربوي فلا يجد الوقت الكافي لوضع مثل هذه النماذج.

وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (البلوي, 2011) في أن جاء دور المشرف التربوي في تنمية المعلمين مهنيًا في مجال مهارة التدريس في المرتبة الثالثة, وقد يعود هذا الاختلاف إلى تركيز المشرفين التربويين على هذا المجال نتيجة لحاجة المعلمين له.

3- مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الفرعي الثالث:

والذي ينص على:(ما دور المشرف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية في مجال إدارة الصف من وجهة نظرهم), من خلال نتائج الجدول رقم (3) يتبين أن دور المشرف التربوي في مجال إدارة الصف جاء بدرجة متوسطة حيث قدر متوسطه الحسابي ب(3.65) وقد احتل المرتبة الأولى, ويمكن النظر إلى ذلك في أدوار المشرف التربوي ومهامه في تطوير وتحسين الإدارة الصفية والتي تعد عنصراً هاماً من عناصر العملية التعليمية, فنجح إنجازات المعلمين في أدائهم لعملية التعلم مرتبط بإدارة الصف المدرسي وضبطه, وهنا يكمن دور المشرف التربوي في تنمية المعلمين في مجال الإدارة الصفية الفاعلة, وجاء تقدير المعلمين لدور المشرف التربوي في مجال إدارة الصف في هذه الدراسة بدرجة كبيرة في العبارات التالية:-

- يوجهني إلى توجيه الاهتمام بسجلات التلاميذ. أي أنه يركز الاهتمام بالجانب الإداري النظري أكثر من الجانب البيداغوجي.

- يرشدني إلى استخدام لغة الجسد(الإيماءات وتعبيرات الوجه) في ضبط الجسد. وذلك للوصول إلى تحقيق كفاءات الدرس في المتعلم, وهذا لما للغة الجسد من أهمية بالغة في فهم

المراد الذي يحاول المعلم إيصاله للمتعلمين. حيث تعطي هذه الطريقة من الفهم انطباعاً جيداً عن حالة المعلم، فتؤدي إلى استقبال المعارف والمهارات المستهدفة بشكل جيد.

- يحثني على صياغة قوانين للصف من خلال إشراك التلاميذ منذ اللقاء الأول. أي أن دور المشرف التربوي يبرز من خلال توضيحه للمعلمين بإتباع اللوائح والقوانين وحث المتعلمين على إتباعها.

- يحثني على توفير المناخ الصفي الملائم لحدوث التعلم. وهذا يدل على اهتمام المشرف التربوي بالجانب التربوي السلوكي في تنشئة التلاميذ، وتقديمه لهذا الجانب من تربية التلميذ على جوانب التعلم.

- يحثني على تعويد التلاميذ على الانضباط الداخلي بعيداً عن استخدام العقاب. ويكمن دوره هنا في الحث على الالتزام بالقوانين والتشريعات التي تمنع العقاب الذي يتضمن عنفاً ضد المتعلمين.

- يوجهني إلى استخدام التعزيز الإيجابي أثناء التفاعل الصفي. أي أن دور المشرف التربوي هو حث المعلمين على إتباع الأساليب التربوية التي تساعدهم في عملية التعليم وتبليغ المعارف.

أما العبارات التي يمارس المشرف التربوي دوره في تحقيقها بدرجة متوسطة، فترى الباحثة أنها تعود إلى:

- عدم إطلاع المشرف التربوي على الأساليب الفعالة للحد من حالات السلوكيات غير المرغوبة من قبل التلاميذ في الصف.

- عدم إدراك المشرف التربوي للمفهوم الشامل لإدارة الصف.

- تمسك بعض المعلمين بأساليبهم التقليدية في إدارة الصف.

وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة (أبو شاهين، 2011) حول دور المشرف التربوي في تنمية المعلمين مهنيًا في مجال إدارة الصف حيث احتل في الدراستين المرتبة الأولى.

واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (البليوي, 2011) حيث احتل مجال إدارة الصف المرتبة الثانية مقارنة بالدراسة الحالية والذي احتل المرتبة الأولى, وكذلك دراسة (المنصور, 2008) والتي جاء بها دور المشرف التربوي في مجال إدارة الصف في المرتبة الثالثة وبدرجة كبيرة.

4- مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الفرعي الرابع:

والذي ينص على: (ما دور المشرف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية في مجال التقويم من وجهة نظرهم), ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (4) يتبين لنا أن دور المشرف التربوي في مجال التقويم جاء بدرجة متوسطة, وقد احتل هذا المجال المرتبة الرابعة, إذ كانت تقديرات المعلمين لدور المشرف التربوي في مجال التقويم في العبارات التالية بدرجة متوسطة ومنطوقها كالتالي:

- يزيد من قدراتي في استخدام التقويم البنائي في الموقف التعليمي. لما للتقويم البنائي من أهمية في بناء مهارات التلاميذ, ويعود ذلك إلى أن المشرف التربوي يعتبر التقويم البنائي جوهر الفعل التربوي ومسائراً له.

- يزودني بالتغذية الراجعة عن أدائي بشكل مستمر. وهذا لأن المشرف التربوي يعلم أن التغذية الراجعة التي تقدم للمعلم تؤدي إلى تحسين ممارساته. باعتبارها مجموعة من الإشارات التي يتلقاها الشخص وتعبّر عن نتائج سلوكه, سواءً كان ذلك بصورة مباشرة أو غير مباشرة, بحيث تتيح له معرفة أثر سلوكه ونتائجه.

- يؤكد على التخطيط لتعلم التلاميذ وفق نتائج تقييمهم. ويعود ذلك إلى حرص المشرف التربوي على تدعيم جوانب القوة لدى التلاميذ والعمل على تطوير جوانب النقص لديهم.

بينما جاءت عبارة واحدة بدرجة ضعيفة والتي تنص على:

- يساعديني في صياغة الأسئلة السابرة أثناء عملية التقويم. وقد يعود هذا الضعف إلى أن المشرف التربوي يرى غياب الموضوعية في هذه الأسئلة لذا فهو لا يهتم بها عند تنمية

المعلمين، وقد يرجع أيضاً إلى عدم إلمام المشرف التربوي بهذه النوعية من الأسئلة وطريقة وصياغتها وكيفية تصحيحها، إذ تقدم هذه الأسئلة بصياغة جديدة وذات إثارات جديدة وذلك للغور في أعماق فهم المتعلمين.

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (البلوي، 2011) في إن دور المشرفين التربويين جاء متوسطاً في تنمية المعلمين في مجال التقويم، وكذلك مع دراسة (المنصور، 2008) حيث جاء مجال التقويم بدرجة متوسطة.

واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة (الجرجاوي، د س)[†] حيث توصلت نتائج دراسته إلى أن دور المشرف التربوي في تنمية المعلمين مهنيّاً في مجال التقويم جاء في المرتبة الخامسة، وكذلك دراسة (أبو شاهين، 2011) والتي توصلت إلى أن المشرف التربوي يقوم بدوره في تنمية المعلمين مهنيّاً في مجال التقويم بدرجة كبيرة، حيث احتل مجال التقويم المرتبة الأولى في هذه الدراسة، ومع دراسة (الشديقات، 2014)[‡] والتي توصلت إلى أن دور المشرف التربوي في مجال التقويم جاء في المرتبة الثانية.

5- مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الفرعي الخامس:

والذي ينص على: (ما دور المشرف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية في مجال المنهاج من وجهة نظرهم)، حيث تبين من خلال الجدول رقم (5) أن دور المشرف التربوي في تنمية المعلمين مهنيّاً في مجال المنهاج جاء بدرجة متوسطة حيث

[†] دراسة زياد علي الجرجاوي (د س): حول واقع الإشراف التربوي في مدارس التعليم الثانوي الحكومي بمحافظات غزة، من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين، وبيان أثر متغيرات المؤهل العلمي وسنوات الخبرة على واقع الإشراف التربوي، تكونت عينة الدراسة من (300) معلم ومعلمة، (90) مشرفاً ومشرفة، اختبروا بالطريقة العشوائية، استخدم الباحث لجمع المعلومات استبانة تكونت من (53) فقرة خماسية التدرج، وأظهرت نتائج الدراسة أن واقع الإشراف التربوي لم يرتق إلى الدرجة المطلوبة، ورتبت مجالات الاستبانة الست حسب الأهمية من وجهة نظر المعلمين كما يلي: التكيف الوظيفي، المنهاج، العلاقات الإنسانية، طرائق وأساليب التدريس، التقويم، حاجات التلاميذ، ومن وجهة نظر المشرفين كالتالي: التقويم، المنهاج، التكيف الوظيفي، حاجات التلاميذ، طرائق وأساليب التدريس، العلاقات الإنسانية، كما دلت نتائج الدراسة على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المعلمين والمشرفين التربويين في استبانة واقع الإشراف التربوي تعزى لمتغير الوظيفة لصالح المشرفين التربويين.

[‡] دراسة باسل حمدان الشديقات (2014): حول دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية في مديرية التربية والتعليم للواء البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية في مديرية التربية والتعليم للواء البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق، الأردن. لتحقيق أهداف الدراسة صممت استبانة مكونة من (43) بنداً، توزعت على خمسة مجالات وطبقت على (99) معلماً ومعلمة، وقد بينت النتائج أن دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية في مديرية التربية والتعليم للواء البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق هو بدرجة متوسطة، وقد جاء مجال التقويم في المرتبة الأولى، تلاه في المرتبة الثانية في مجال الزيارات الصفية، وجاء في المرتبة الثالثة مجال المناهج وأساليب التدريس، ومجال العلاقة مع الزملاء والمجتمع المحلي، في حين جاء مجال التخطيط في المرتبة الأخيرة.

قدر متوسطه الحسابي بـ(3.42)، واحتل المرتبة الثالثة، وجاء تقدير المعلمين لدور المشرف التربوي في تمتيتهم في مجال المنهاج في العبارات التالية بدرجة كبيرة:-

- يطلعني وبشكل مستمر على التطورات الخاصة بالمنهج. وقد يعود ذلك إلى مساهمة المشرفين التربويين والأخذ برأيهم عند تغيير المناهج الدراسية.

- يرشدني إلى توظيف الأحداث الجارية في تدريس المنهاج. وذلك لأن المنهاج والدورات التربوية من أهم أولويات المشرف التربوي والتي يركز عليها في كل زيارة إشرافية.

- يزودني بنشرات تربوية تتعلق بالتطورات الخاصة بالمنهاج. ويعود ذلك إلى اهتمام المشرف التربوي بالوثائق الرسمية، وذلك ليلتزم بها المعلمين.

أما تقديرات المعلمين للعبارات المتبقية في مجال المنهاج فجاء بدرجة متوسطة حيث نصت العبارات على:

- يساعدني في تحليل محتوى الكتاب المدرسي.

- يساعدني في عملية تحليل المنهاج.

وقد يعود ذلك إلى انشغال المشرف التربوي، وكذلك إلى طول المنهاج أحياناً فيضطر المشرف إلى الإبتعاد عن تحليله.

- يعزز لدي النشاطات المصاحبة للمنهاج التي تعمل على تنمية مواهب التلاميذ. نقص اهتمام المشرف التربوي في هذه العبارة قد يعزى إلى ضعف المهارات البحثية لديه. وقد يفسر احتلال هذا المجال للمرتبة الثالثة إلى الإصلاحات التي تحدثت للمنهاج من فترة إلى أخرى هذه الإصلاحات قد تؤدي إلى نقص كفاءة المشرف التربوي في تمتيته للمعلمين فيما يخص المنهاج.

واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة(الجرجاوي، د س) حيث توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن المشرف التربوي يؤدي دوره في مجال المنهاج في المرتبة الثانية، وكذلك

اختلفت الدراسة مع دراسة(مرزوقة, 2011) والتي توصلت إلى أن دور المشرف التربوي في مجال المنهاج جاء في المرتبة الأولى.

6- مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الرئيسي:

والذي ينص على:(ما دور المشرف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية من وجهة نظرهم), أظهرت النتائج الموضحة في الجدول رقم(6) أن تقديرات المعلمين لدور المشرف التربوي في تنميتهم مهنيًا جاء بدرجة متوسطة على كافة المجالات, حيث احتل مجال إدارة الصف المرتبة الأولى, ويليه مجال مهارة التدريس في المرتبة الثانية, وفي المرتبة الثالثة جاء مجال المنهاج, ثم مجال التقويم في المرتبة الرابعة, وأخيراً مجال التخطيط في المرتبة الخامسة.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة(البلوي, 2011) ودراسة(أبو شاهين, 2011) حول دور المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين, حيث جاءت تقديرات المعلمين لدور المشرف التربوي في تنميتهم المهنية بدرجة متوسطة. وترى الباحثة أن هذه الدرجة لا تحقق الأهداف التي تسعى المنظومة التربوية تحقيقها من قبل المشرفين التربويين, حيث يوجد قصور في أداء المشرفين التربويين لمهامهم المتعلقة بالتنمية المهنية للمعلمين, ويمكن أن يفسر هذا القصور بالآتي:

- ضعف إعداد المشرفين التربويين مهنيًا, بسبب قلة الدورات التدريبية التي تعقد لتطوير كفاياتهم التوجيهية من قبل مختصين محترفين أو أكاديميين اختصاصيين, كما قد تركز هذه الدورات على الجانب النظري أكثر من الجانب التطبيقي مما يؤدي إلى قصور في تحقيق أهدافها.

- قلة الزيارات التي يقوم بها المشرفون التربويون خلال السنة, وذلك لتكليفهم بالكثير من الأعمال الإدارية والكتابية.

- قلة اهتمام المشرفين التربويين بالتغيير وضعف رغبتهم فيه, وخاصة فيما يتعلق بتغيير البيئة الصفية من بيئة تقليدية إلى بيئة حديثة مجهزة بتقنيات التعليم المشجعة للتعلم, وهنا ترى الباحثة أن من أولويات المشرفين التربويين البدء بامتلاك المعرفة الكافية بالتقنيات الحديثة, ومن ثم تدريب المعلمين على استخدامها.
- رفض المعلمين لبرامج التنمية المهنية المقدمة من طرف المشرفين التربويين وذلك لأن البعض منهم لم يغير مفهومه نحو الإشراف ولا يزال يعتقد أنه تفتيش, لذلك فهم لا يساعدون المشرف في القيام بعمله.

خاتمة:

في الأخير يمكن القول أن الباحثة حاولت معرفة دور المشرف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية من وجهة نظرهم, وذلك بعد التطرق إلى الجانب النظري والذي تم التعرف فيه على الإشراف التربوي من خلال مفاهيمه وأهميته وأهدافه وأنواعه, والأساليب التي يعتمد عليها, وكذلك معرفة التنمية المهنية من خلال عرض مفهومها وأهميتها وأهدافها, والمبادئ والمعايير التي تعتمد عليها والبرامج التي تطبقها, ومزايا استخدامها, والمعوقات التي تحد من نجاحها. وبعد ذلك تم التطرق إلى الجانب الميداني والذي استعرضت فيه الباحثة للإجراءات الميدانية للدراسة, بما فيها المنهج والمجتمع والعينة والحدود التي طبقت فيها الدراسة, والأداة التي وضعت لتحقيق الغاية من الدراسة, ثم بعد ذلك تم استعراض الأساليب الإحصائية المستخدمة. وفي الأخير تم عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها, حيث تم التوصل إلى النتائج التالية:

- دور المشرف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية من وجهة نظرهم جاء بدرجة متوسطة.

- دور المشرف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية من وجهة نظرهم في مجالات الدراسة جاء كآتي: مجال إدارة الصف في المرتبة الأولى, مجال مهارة التدريس في المرتبة الثانية, وفي المرتبة الثالثة نجد المنهاج, وفي المرتبة ما قبل الأخيرة نجد التقويم, وأخيراً جاء مجال التخطيط.

انطلاقاً من نتائج هذه الدراسة الوحيدة التي أجريت على مستوى جامعة محمد خيضر بسكرة, والتي تعتبر من أولى الدراسات على حد علم الباحثة, ونظراً لأهمية هذا الموضوع تقترح الباحثة الآتي:

- تبني برنامج تدريبي للمشرفين التربويين يتضمن مجالات إعداد للمعلم في المجالات التالية: التخطيط, التقويم, المنهاج, مهارة التدريس, إدارة الصف.

-
- تطوير برامج التنمية المهنية بشكل مستمر.
 - زيادة الدراسات في هذا المجال وخاصة في ما يخص المعوقات التي تواجه المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين, وذلك للعمل على الحد منها.
 - زيادة الخبرة العملية للمشرفين التربويين من خلال الاجتماعات والدورات التدريبية بين المشرفين أنفسهم وبينهم وبين المعلمين.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- 1- إبراهيم بن عبد العزيز (2015): التخطيط والإشراف التربوي والتعليمي والإداري, ط1, عمان (الأردن), الدار المنهجية للنشر والتوزيع.
- 2- أبو غريبة, إيمان (2009): الإشراف التربوي (مفاهيم, واقع, آفاق), ط1, عمان (الأردن), دار البداية ناشرون وموزعون.
- 3- إسماعيل, مجدي رجب وأبوزيد, إنعام عبد الوكيل وعفيفي, أميمة محمد (2016): برنامج مقترح للتنمية المهنية لمعلمي العلوم بمصر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة لتنمية الأداء التدريسي, مجلة العلوم التربوية, العدد الثالث, ج3.
- 4- الأغا, صهيب كمال (2008): الإشراف التربوي ودوره في فعالية المعلم في مرحلة التعليم الأساسي العليا بمدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة, مجلة جامعة الأزهر (سلسلة العلوم الإنسانية), المجلد 10, العدد 1- ب, جامعة الأزهر, غزة.
- 5- البلوي, مرزوقة حمود (2011): دور المشرف التربوي في تنمية المعلمين الجدد مهنيًا في منطقة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم, رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية, قسم الأصول والإدارة التربوية, جامعة مؤتة.
- 6- الحكمي, أسماء بنت عبد الله بن حافظ (1432-1433): دور المشرفة التربوية في النمو المهني لمعلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة الرياض, بحث مكمل لنيل درجة الماجستير في الإدارة والتخطيط التربوي, كلية العلوم الاجتماعية, قسم الإدارة والتخطيط التربوي, جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية المملكة العربية السعودية.
- 7- السيد أبو هشام, حسن (2006): الخصائص السيكومترية لأدوات القياس في البحوث النفسية والتربوية باستخدام SPSS, مركز البحوث التربوية, كلية التربية, قسم علم النفس, جامعة الملك سعود.
- 8- الشمري, فواز بن هزاع نداء (1433-1434): أثر برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية لمعلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة, بحث

تكميلي للحصول على درجة الدكتوراه في المناهج وطرق تدريس العلوم، كلية التربية، قسم المناهج وطرق التدريس، جامعة أم القرى المملكة العربية السعودية.

9- القرشي، عبد الله بن مبارك حمدان(1428-1429): دور المشرف التربوي في تطوير أداء معلمي المواد الاجتماعية في مجال استخدام الوسائل التعليمية، مطاب مكمل لنيل درجة الماجستير في المناهج والإشراف التربوي، كلية التربية، قسم المناهج وطرق التدريس، جامعة أم القرى المملكة العربية السعودية.

10- الكلباني، يونس بن حمدان بن عبد الله(2016): مدى ممارسة المشرفين التربويين لبعض أنماط الإشراف التربوي في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الوسطى بسلطنة عمان، رسالة ماجستير في التربية، كلية العلوم والآداب، قسم التربية والدراسات الإنسانية(تخصص الإدارة التعليمية)، جامعة نزوى عمان.

11- المعاينة، عبد العزيز عطا الله(2012): اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي، ط1، عمان (الأردن)، دار وائل للنشر والتوزيع.

12- المنصور، خالد بن محمد بن سليمان(2008-1429): دور المشرف التربوي في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي الصفوف الأولية بمحافظة عنيزة من وجهة نظرهم، دراسة علمية مقدّمة استكمالاً لمتطلبات درجة ماجستير الآداب في التربية تخصص أصول التربية، كلية التربية، جامعة الملك سعود المملكة العربية السعودية.

13- امبيض، يسرى زياد صالح(2014): دور المشرف التربوي في تحسين أداء المعلمين في مدارس القدس الحكومية من وجهة نظر المعلمين والمديرين، رسالة ماجستير في التربية- الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا، جامعة بيرزيت فلسطين.

14- بعلوس، بهاء(2007): النمو المهني للمعلمين، مجلة أنوار، 17.

- 15- حثروبي, محمد الصّالح(2014): الدليل العملي لمفتش التعليم الابتدائي (المواد, لإدارة المدارس الابتدائية, للتغذية المدرسية), عين مليلة (الجزائر), دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع.
- 16- حثناوي, واثق نجيب محمود(2009): دور المعلوماتية في تنمية الأداء المهني للمعلمين المهنيين في المدارس الثانوية الصناعية في فلسطين من وجهة نظر المديرين والمعلمين, أطروحة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية, كلية الدراسات العليا, جامعة النجاح الوطنية بنابلس فلسطين.
- 17- شرتيل, نبيلة بلعيد(2013): التنمية المهنية للمعلمين بمرحلة التعليم الأساسي في أثناء الخدمة بليبيا لمواكبة متغيرات العصر تصور مقترح, مجلة الجامعة الأسرية, العدد26.
- 18- صالح, إبراهيم محمد(2011): الإدارة والإشراف التربوي دراسة تربوية, ط1, الأردن, دار المستقبل للنشر والتوزيع.
- 19- صيام, محمد بدر عبد السلام(1428-2007): دور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظة غزة, مذكرة مكملة للحصول على درجة الماجستير في أصول التربية, كلية التربية, قسم أصول التربية/الإدارة التربوية, الجامعة الإسلامية غزة.
- 20- عبد الهادي, نبيل(2006): منهجية البحث في العلوم الإنسانية, ط1, عمان
- 21- علي, سكينه(2007-2008): أساليب التنمية للمعلم, التوجيه الفني العام للغة الإنجليزية.
- 22- علي, عادل السيد(2009): التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي, ط2, مصر, المجموعة العربية للتدريب والنشر.

23- غياط, فريد(2010-2011): الإشراف التربوي في المؤسسة التعليمية الجزائرية (دراسة ميدانية بثنائية محمد بلخير قائمة), مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير, كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية, قسم علم الاجتماع, شعبة الأفراد والعلاقات الإنسانية, جامعة باجي مختار عنابة.

24- لهبت, فراس فواز فايز(2010): دور المشرفين التربويين في تطوير الإدارة المدرسية كما يراها مديرو المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية لوسط فلسطين, رسالة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج الإدارة التربوية, كلية الدراسات العليا, جامعة النجاح الوطنية في نابلس فلسطين.

25- مرتجى, ذكريات أحمد محمد(1430-2009): دور المشرف التربوي في تنمية المهارات القيادية لدى معلمي المرحلة الإعدادية في مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة وسبل تفعيله, رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في أصول التربية, كلية التربية, قسم أصول التربية- الإدارة التربوية, الجامعة الإسلامية غزة.

26- نصر, سميحة حسين(1428-2007): دور برنامج المدرسة كوحدة تطوير في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة, بحث مكمّل لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في أصول التربية/ الإدارة التربوية, كلية التربية, قسم أصول التربية/الإدارة التربوية, الجامعة الإسلامية غزة.
(الأردن), دار الأهلية للنشر والتوزيع.

الملاحق

الملحق رقم (01)

استبيان دور المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة-

أخي المعلم أختي المعلمة:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان " دور المشرف التربوي في النمو المهني للمعلمين في المرحلة الابتدائية "، وذلك لنيل شهادة الماستر في علم النفس المدرسي وصعوبات التعلم.

لذا فإنها تأمل منكم التكرم بالإجابة على عبارات الاستبانة والمكونة من (47) عبارة بدقة وموضوعية وذلك باختيار البديل المناسب أمام كل عبارة بوضع علامة (×) في البديل

الذي يمثل وجهة نظركم، علما أن جميع المعلومات المقدمة سيتم التعامل معها بسرية

وموضوعية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

تقبلوا خالص تحياتي وتقديري.

الرقم	العبارة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جدا
1	يساعدني في تحليل محتوى الكتاب المدرسي.					
2	يرشدني إلى توظيف الأحداث الجارية في تدريس المنهاج.					
3	يطلعني وبشكل مستمر على التطورات الخاصة بالمنهج.					
4	يزيد من قدراتي في استخدام التقويم البنائي في الموقف التعليمي.					
5	يحثني على استخدام التقويم الختامي في الموقف الصفّي.					
6	يساعدني في الكشف عن مواطن القوة والضعف عند صياغة الأهداف.					
7	يوجهني إلى توجيه الاهتمام بسجلات التلاميذ.					
8	يرشدني إلى استخدام لغة الجسد (الإيماءات وتعبيرات الوجه) في ضبط الجسد.					
9	يساعدني في بناء خطة علاجية.					
10	يرشدني إلى ربط موضوع الدرس الجديد بالخبرات السابقة للتلاميذ.					
11	يحثني على صياغة قوانين للصف من خلال إشراك التلاميذ منذ اللقاء الأول.					
12	يساعدني في التنويع في استخدام أدوات التقويم المختلفة.					
13	يرشدني إلى أهمية بناء علاقات اجتماعية مع التلاميذ أثناء التفاعل الصفّي.					
14	يحثني على توفير المناخ الصفّي الملائم لحدوث التعلم.					

					15	يحتثي على تعويد التلاميذ على الانضباط الداخلي بعيدا عن استخدام العقاب.
					16	يوجهني إلى استخدام التعزيز الإيجابي أثناء التفاعل الصفّي.
					17	ينمي لدي مهارات التعامل مع التلاميذ.
					18	يزودني بالتغذية الراجعة عن أدائي بشكل مستمر.
					19	يناقشني في طريقة صياغة الأهداف السلوكية.
					20	يحتثي على استخدام التعلم التعاوني في تدريس التلاميذ.
					21	يحتثي على ملاحظة نمو التلاميذ وإشراكهم في الفعاليات الصفّية المختلفة.
					22	يساعدني في إعداد خطط علاجية بناء على نتائج التّقييم.
					23	يساعدني في عملية تحليل المنهاج.
					24	ينمي لدي المقدرة على استخدام التغذية الراجعة في تعلم وتعليم التلاميذ.
					25	يساعدني في وضع خطة علاجية للتلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة.
					26	يوجهني لقراءة إثنائية تفيدني في تدريس التلاميذ.
					27	يساعدني في تصميم دروس نموذجية للتلاميذ.
					28	يساعدني في صياغة الأسئلة السابرة أثناء عملية التّقييم.
					29	يعزز لدي النشاطات المصاحبة للمنهاج التي تعمل على تنمية مواهب التلاميذ.
					30	يزودني بنشرات تربوية تتعلق بالتطورات الخاصة بالمنهاج.

					يرشدني إلى وسائل توفير الأمن النفسي للتلاميذ.	31
					يشجيني على استخدام أساليب تدريس تنمي التفكير لدى التلاميذ.	32
					يطلعني في الدورات التدريبية على المستجدات المتعلقة بالعملية التربوية.	33
					يشركني في ورشات تربوية لمناقشة محتوى الكتب المدرسية.	34
					يساعدني في بناء الاختبارات حسب جدول المواصفات.	35
					يوجهني إلى أهمية اعتماد النمط الديمقراطي المسؤول في إدارة الصف.	36
					يساعدني في ترجمة الأفكار النظرية في الخطة إلى واقع عملي.	37
					يشجيني على مهارات التعلم الإيجابي.	38
					يناقشني في طرق الحفاظ على النظام في الصف.	39
					يؤكد على التخطيط لتعلم التلاميذ وفق نتائج تقييمهم.	40
					يشركني في عمليات تقييم المنهاج.	41
					يكسبني مهارات تحليل نتائج الاختبارات.	42
					يشركني في التخطيط للورشات التربوية.	43
					يساعدني في تحديد الأنشطة المناسبة للأهداف التربوية.	44
					يرشدني إلى استخدام أساليب تدريس تراعي الفروق الفردية بين التلاميذ.	45
					يدرّيني على العمل الجماعي.	46
					يساعدني في إعداد الخطة الفصلية.	47