وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر – بسكرة –
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

الممارسات الإشرافية وانعكاساتها على النمو المهني لدى الأساتذة

دراسة ميدانيّة على عيّنة من مفتشي وأساتذة التعليم الابتدائي – بولاية بسكرة-

مذكرة مقدّمة لنيل شهادة الماستر

شعبة علم النفس

تخصص علم النفس العمل و التنظيم

إعداد الطالب:
محمد بشير

إشراف الدكتور:
يوسف جوادي

السنة الجامعية : 2015 - 2016

إهـداء

إلى مَنْ كان لهما الفضل بعد الله في وجودي

إلى من ربياني صغيرا، وكان لتوجيهاتهما ودعائهما الأثر الكبير في حياتي

والديَّ ..حفظهما الله وأمدّ في عمرهما بالصحة والعافية

إلى منْ ساندتني أثناء دراستي، وتحملت تقصيري

فكانت نعم العون والصاحب حتى أتممت بحمد الله دراستي زوجتي الغالية

إلى ثمرة الفؤاد، وفرحة الحاضر، وأمل المستقبل

جزيل، أحمد ورناد حفظهم الله..

إلى منْ نشأت وكبرت معهم إخوتي وأخواتي وأصدقائي.

إلى كلِّ منْ قدّم رأيًا أو استشارةً في هذه الدراسة

عرفانًا مني بفضله عليّ

إلى روح أستاذي ناجي أوزليفي رحمه الله

إلى كل مهتمٍ بالتربية والتعليم..

لهؤلاء جميعاً أهدي هذا الجهد المتواضع وأسأل الله العلي العظيم أن يجعله خالصاً لوجهه الكريم..

الطالب: محمد بشير.

شكـــر و تقدير:

الحمد لله وحده والصلاة والسلام على من لا نبي بعده ؛نبينا محمد عليه أفضل وأزكى التسليم. وبعد:

يسعدني أن أتقدّم بأسمى آيات الشّكر والعرفان، والتّقدير، لأستاذي الفاضل الأستاذ الدكتور(يوسف جوادي)، والذي يعود له الفضل الكبير في أن ترى هذه الدراسة النّور، والتّي تابعها وهي مازالت فكرة، وتكرّم مشكورا بالإشراف عليها ومتابعتها، في كافّة مراحلها. فقد رعاني خلال فترة دراستي، وغرس فيَّ روح البحث والعلم والمثابرة، وقد كانت لأرائه الصّائبة، وملاحظاته العلميّة الدّقيقة، الأثر الكبير في توجيه هذه الدراسة، فكان من نتائج ذلك أن استطعت تقديم هذا الجهد العلمي المتواضع، الذي آمل أن يكون فيه إضافة جديدة لميدان البحث والعلم، فله مني كل التحيّة والإجلال.

كما لا يفوتني أن أتقدّم بوافر شكري وعظيم امتناني لكل من قدّم العون والمساعدة للباحث، سواء في مراحل البحث الأولى، أو في مراحله النّهائيّة.

كما لا يفوتني أن أتقدّم بالشّكر الجزيل، للأساتذة الكرام، بقسم العلوم الاجتماعيّة، لما قدّموه من مساعدة ومناقشة بناءة خلال فترة هذه الدّراسة، وما أبدوه من آراء علميّة فيما قاموا بتحكيمه

والحمد لله رب العالمين ...

الطالب: محمد بشير

الفهرس

إهداء ..... أ

شكـــر و تقدير: ..... ب

الفهرس ..... ت

قائمة الجداول ..... ج

مقدمة 1

الجانب النظري

الفصل الاول: الإطار العام للدراسة

1) إشكالية الدراسة: 6
2) فرضيات الدراسة : 8
3) أهمية الدراسة : 8
4) أهداف الدراسة: 9
5) تحديد متغيرات الدراسة إجرائيا: 9
6) الدراسات السابقة: 11
7) مناقشة الدراسات السابقة: 16

الفصل الثاني الإشراف التربوي

تمهـــيد: 19
1) تعريف الإشراف: 19
2) مفهوم الإشراف التربوي: 19
3) التطور التاريخي للأشراف التربوي: 25
4) مهام المشرف التربوي في التشريع الجزائري: 30
5) أساليب الإشراف التربوي: 32

الفصل الثالث النمو المهني

تمهيـــد: 44
1) تعريف النمو المهني للمعلم: 44
2) النمو المهني والتنمية المهنية والتدريب أثناء الخدمة: 46
3) مبررات التنمية المهنية للمعلم 47
4) أهمية النمو المهني للمعلم 48
5) أهداف النمو المهني : 48
6) أنواع برامج النمو المهني للمعلم: 50
7) مبادئ النمو المهني أثناء الخدمة: 50
8) أساليب النمو المهني: 51

9) مجالات التنمية المهنية للمعلمين: 53
(10 دور المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين: 69

الجانب الميداني

الفصل الرابع الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيـــــــد: 72
1) منهج الدراســـة: 72
2) حدود الدّراسة: 72
3) مجتمع الدراسة: 73
4) عينة الدراسة: 74
5) أداة الدراسة: 79
(6 أساليب المعالجة الإحصائية : 82
خلاصة الفصل: 83

الفصل الخامس عرض و مناقشة و تفسير نتائج الدراسة

تمهيد : 85
أولا : عرض وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الأولى : 85
ثانياً: عرض وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية: 88
ثالثاً عرض وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثالثة: 90
رابعاً: عرض وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الرابعة: 93
خامسا: عرض وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الخامسة: 97
سادسا : عرض وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية السادسة: 98
سابعا : عرض وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية السابعة: 99
ثامنا : عرض وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثامنة : 100
تاسعا : النتائج العامة للدراسة: 101
عاشرا : التوصيات و الاقتراحات: 102
قائمة المراجع 103
الخاتمة 108

الملاحق

الملحق رقم (01) : استبيان انعكاسات الممارسات الاشرافية على النمو المهني في صورته الأولية 111
الملحق رقم (02): قائمة بأسماء المحكمين 113
الملحق رقم (03): استبيان انعكاسات الممارسات الاشرافية على النمو المهني في صورته النهائية 114
الملحق رقم (04): المدى الخاص بكل محور وطول كل فئة 116
الملحق رقم (05):نموذج تقرير تربوي لزيارة صفية لأستاذ في التعليم الابتدائي 117

قائمة الجداول

جدول رقم (1) توزيع أفراد المجتمع الكلي للدراسة 73

جدول رقم(2) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس 75

جدول رقم(3): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة 76

جدول رقم(4): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل..... 78

الجدول(5): يبين عدد بنود الاستبيان حسب كل محور من محاورها..... 79

الجدول(6): يبين العبارات قبل و بعد التعديل..... 80

جدول رقم (7): يوضح معامل ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية 81

جدول رقم (8): معاملات ثبات أداة الدراسة وفق معامل الفا كرونباخ..... 82

جدول (9) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة إزاء عبارات بعد مهارات تخطيط وتنفيذ الدروس 85

جدول (10)التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة إزاء عبارات بعد مهارات إدارة الصف 88

جدول(11) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة إزاء عبارات بعد مهارات استخدام تقنيات التعليم 91

جدول(12) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة إزاء عبارات بعد اكتساب مهارات طرائق التدريس..... 94

الجدول رقم(13) نتائج اختبار تحليل التباين لتحديد درجة اختلاف آراء عينة الدراسة اتجاه انعكاسات الممارسات الاشرافية على النمو المهني للأساتذة تبعا لمتغير الوظيفة..... 97

يوضح الجدول رقم(14) اختبار تحليل التباين لتحديد درجة اختلاف آراء عينة الدراسة اتجاه انعكاسات الممارسات الاشرافية على النمو المهني للأساتذة تبعا لمتغير الجنس..... 98

الجدول رقم (15) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي(ANOVA) لتحديد درجة اختلاف أراء عينة الدراسة اتجاه انعكاسات الممارسات الاشرافية على النمو المهني للأساتذة باختلاف عدد سنوات الخبرة 99

الجدول رقم (16) نتائج اختبار تحليل التباين التباين الأحادي(ANOVA) لتحديد درجة اختلاف أراء عينة الدراسة اتجاه انعكاسات الممارسات الاشرافية على النمو المهني للأساتذة باختلاف عدد سنوات الخبرة 100

قائمة الأشكال

الشكل رقم(1):يوضح العلاقة بين تشاركية القرار وزيادة الفعالية.(العوران،2010، ص38) 27
ويبين الشكل الآتي رقم(2) مراحل تطبيق نموذج الإشراف وفق الإدارة بالأهداف..... 28
الشكل رقم(3) مجالات التنمية المهنية (السلمي، 1434 هـ ، ص39) بتصرف من الطالب..... 54
الشكل رقم(4): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة. 74
الشكل رقم(5): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس. 75
الشكل رقم(6): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة..... 76
الشكل رقم(7): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي..... 78

مقدمة

تميز العالم الذي نعيش فيه في القرن الواحد العشرين بتغيرات وتحولات متسارعة في مختلف المجالات، وتتسابق الدول جميعها على الأخذ بالمستحدثات والتجديدات التي من شأنها تيسير سبل الحياة وتغيير الأنماط التقليدية، وتلعب النظم التعليمية دورا بارزا في هذه التطورات باعتبارها أداة لبناء البشر وإعدادهم للتوافق مع معطيات المستقبل ، وتعتبر التربية هي الأداة التي تبني الإنسان القادر على التعامل مع معطيات وخصوصيات الألفية الثالثة.

ويشير الحر(2001م ، ص17) إلى أن" مستقبل التربية ذو طبيعة شفافة لأن التحديات التي تواجهها ذات طبيعة متحركة ومتغيرة ، والضغوط الخارجية متشابكة ومعقدة لذلك فإن التوقع الذي يمكن وضعه يجب أن يأخذ في الاعتبار ملامح المستقبل العام لحياتنا وطبيعة التحديات التي نواجهها"، نتيجة لذلك احتلت مسألة التطوير التربوي والإصلاح المدرسي مركز الصدارة في فكر التربويين وضمن أولوياتهم ، ولقد أنصب اهتمام هؤلاء على أحداث التطوير والإصلاح للواقع التعليمي في كافة جوانبه إلا أن الاهتمام الأكبر انصب على المعلم من حيث أنه حجر الزاوية والركيزة الأساسية في عملية التطوير والتحديث كما انه الموجه الأساسي للعملية التعليمية وعلى كاهله تقع مسؤولية تحقيق أهداف النظام التعليمي.(كنعان، 2007، ص 03).

ولا يمكن لأي محاولة للإصلاح التربوي أن تنجح دون أن يكون على رأسها المعلم القادر والكفء، فرغم الثورة المعلوماتية المذهلة وإدخال تكنولوجيا المعلومات إلى المدرسة إلا انه لا يمكن الاستغناء على المعلم أو التقليل من شأنه في العملية التعليمية التعلمية بل ازدادت أهميته وأصبح يلعب أدوارا مختلفة باختلاف مهمة التربية، من تحصيل المعرفة إلى تنمية المهارات الأساسية وإكساب الطالب القدرة على أن يتعلم ذاتيا، فلم يعد المعلم هو الناقل للمعرفة والمصدر الوحيد لها بل الموجه المشارك لطلبته في رحلة تعلمهم واكتشافهم المستمر، لقد أصبحت مهمة المعلم مزيجا من مهام القائد ومدير المشروع البحثي والناقد والموجه.

ولاشك أن التغييرات والتطورات المعرفية والعلمية والتقنية التي طالت مجالات الحياة كلها يجب أن تطال المعلم إعدادا وتأهيلا وتدريبا كي يتمكن من القيام بأعباء الرسالة التربوية المنوطة به خير قيام، فالمعلم يعتبر أحد المدخلات الرئيسية والهامة للنظام التربوي، بهذا الدور التربوي الاجتماعي الحاسم للمعلمين ، فإن تأهيلهم الوظيفي بالنتيجة يؤثر مباشرة سلبا أو إيجابا على تطور الأجيال ونمو شخصياتها.

ويؤكد التربويون على ضرورة إعداد المعلم وتثقيفه نظريا وعمليا وبصورة مستمرة مع متابعة نموه المهني داخل المدرسة ، وتحديد الكفايات العلمية والأدائية المطلوبة ، وتصميم البرامج المناسبة لدعم هذه الكفايات وتطويرها وتسخيرها للعملية التربوية بمختلف جوانبها.

كما يرى هؤلاء أن أهداف التنمية المهنية للمعلمين لا تتحقق إلا بتحديد الكفايات اللازمة لهم، واحتياجاتهم التربوية ووضع آليات العمل الفعال التي تساعد على تشخيص مستويات أداء المعلمين وتأهيلهم بصورة مستمرة وذلك لاستيعاب المستجدات العلمية والتربوية والتقنية.

ولقد تزايد الاهتمام في الفترة الأخيرة بأهمية إعداد المعلم في ضوء التحولات والاتجاهات الحديثة نتيجة لما يشهده العالم من تطور متزايد ومتنام في الاتجاهات التقنية والعلمية وتأثر الفكر التربوي بها مما يؤثر في عمليتي التعليم والتعلم بالإضافة إلى القصور في مستويات الأداء المهني للمعلم والحاجة الماسة إلى تمهين عملية التدريس.(يحي،2004، ص83).

ولكي تؤدي التنمية المهنية عملها فإنها بذلك تحتاج إلى إشراف تربوي فعال، حيث أن ذلك يهدف إلى تحسين مستوى الأداء لدى المعلمين، كما أنه يهدف إلى مد يد العون والمساعدة للمعلمين وذلك بمعرفة أهداف التربية و كيفية تحقيقها واختيار طرق التدريس المناسبة، وتنمية التطوير والإبداع عند المعلمين، بالإضافة إلى مساعدتهم إلى التعرف على احتياجات المتعلمين وتوضيح طرق إشباعها.

ويعد الإشراف التربوي من الأركان الرئيسة والفاعلة في أي نظام تعليمي؛ إذ أنه يساهم في تشخيص واقع العملية التعليمية التعلمية من حيث المدخلات والعمليات والمخرجات،ويعمل على تحسينه وتطويره بما يتناسب وتلبية احتياجات ومتطلبات المجتمع للنهوض بمستوى العملية التعليمية التعلمية بما يتلاءم والتطورات الحديثة في المجالات التربوية ، وذلك من أجل النهوض بالمؤسسة المدرسية كوحدة أساسية للتطوير التربوي لتؤدي دورها بفاعلية من أجل تحقيق رسالتها وفق الأهداف التربوية المخططة (نصر،2007، ص15)

ويمكن القول أنه أستوجب على المشرفين التربويين تسخير قدراتهم وذلك لمساعدة المعلمين وتطوير أدائهم العلمي والمهني، والعمل على حل مشكلاتهم الخاصة والمهنية، وإشراكهم في اللقاءات التربوية، ومساعدتهم في عملية التخطيط التربوي، وتبصيرهم بالطرق والاتجاهات الحديثة في التدريس، صنع الوسائل التعليمية، والقياس والتقويم، و كيفية التعامل مع المتعلمين، وإثارة دوافعهم، ومراعاة الفوارق الفردية بينهم، كل هذا لا يتم إلا عن طريق التخطيط لاستخدام الأساليب الإشرافية التي تسهم في تطوير الأداء المهني للمعلمين، وخاصة في المجالات التالية:(تخطيط الدروس، وتنفيذ الدروس، وتقنيات التعليم، وإدارة الصف)، وأن يكون الأسلوب الإشرافي المستخدم قادر على تطوير الأداء المهني للمعلمين.

وتأتي هذا الدراسة الحالية للتركيز على الممارسات الإشرافية الأكثر تطبيقا وممارسة من طرف مفتشي التعليم الابتدائي والمتمثلة في الزيارة الصفية بمختلف أنواعها، الندوات التربوية، الدروس التطبيقية، والتعليم المصغر، ومعرفة مدى انعكاساها على النمو المهني للأساتذة من خلال اكتساب مجموعة من المعارف الجديدة في ميدان التربية والتعليم، والمهارات التدريسية من إدارة الصف، تخطيط الدروس وتنفيذها، واستخدام تقنيات التعليم في مرحلة التعليم الابتدائي

حيث يتساءل الباحث مامدى انعكاسات الممارسات الاشرافية على النمو المهني لدى الأساتذة في مرحلة التعليم الابتدائي؟ وهل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول انعكاسات الممارسات الإشرافية على النمو المهني لدى الأساتذة تبعا للمتغيرات الديموغرافية (الوظيفة، الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)؟

وقد جاء هذا البحث ملخصا في إطارين أحدهما نظري والآخر تطبيقي، وتضمن الجانب النظري ثلاثة فصول، تمثلت في الاطار العام للدراسة الذي يضم إشكالية الدراسة، وفرضياتها، أهميتها وأهدافها والتعاريف الاجرائية لمصطلحات الدراسة، وكذا مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت الاشراف التربوي والنمو المهني.

أما الفصل الثاني فتم التطرق فيه إلى الإشراف التربوي من حيث التعريف، الأهداف، الأهمية، وكذا تطوره التاريخي، إضافة إلى التعرض إلى مهام المشرف التربوي حسب القوانين والمراسيم الجزائرية، وصولا إلى أهم الأساليب الاشرافية وأكثرها انتشارا واستعمالا من طرف مفتشي التعليم الابتدائي والمتمثلة في الزيارة الصفية، الندوات التربوية، الدروس التطبيقية والتعليم المصغر.من حيث مفاهيمها وإجراءاتها.

أما الفصل الثالث فتم التطرق فيه إلى النمو المهني من حيث التعريف، الأهمية، الأهداف، والتطرق إلى الفرق بين التنمية المهنية والتدريب، وكذا أهم مبرراتها ومجالاتها، مع التركيز على مجال المهام التدريسية والصفية لما يشمل من مهارات تخطيط وتنفيذ الدروس، إدارة الصف، واستخدام تقنيات التعليم، إضافة إلى المجال المعرفي من خلال اكتساب مستجدات طرائق التدريس الفعالة، ودور المشرف التربوي في تنميتها.

وقد تضمن الإطار التطبيقي فصلين حيث اشتمل الفصل الرابع منه على الإطار المنهجي للدراسة من حيث مجتمع البحث وعينة الدراسة وطريقة اختيارها، والمنهج المستخدم وسبب اختياره إضافة إلى أداة الدراسة ومكان إجرائها ، كما تضمن أساليب المعالجة الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في هذه الدراسة، وأخيرا تم التطرق في الفصل الخامس إلى عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها على ضوء فرضيات البحث ومقارنتها بالدراسات السابقة، وكذا الجانب النظري للدراسة الحالية.

وفي الأخير تم عرض النتائج التي تم التوصل إليها، إضافة إلى عرض فهرس المراجع التي تمت الاستعانة بها في مراحل البحث، وكذا عرض الملاحق المتعلقة بالدراسة.

الجانب

النظري

الإطـــار العـــــام للدراســة

1) إشكالية الدراسة

2) فرضيات الدراسة

3) أهمية الدراسة

4) أهداف الدراسة

5) تحديد متغيرات الدراسة إجرائيا

6) الدراسات والأدبيات السابقة

7) مناقشة الدراسات السابقة

1) إشكالية الدراسة:

إن التغيرات السريعة المتلاحقة التي يشهدها العالم في الألفية الثالثة و التي مست جميع المجالات السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية.كرد فعل للثورة المعلوماتية و التكنولوجية، وظهور العولمة، وما نتج عنها من انفتاح على ثقافات الأمم المختلفة، وتنوع مصادر المعرفة، وسهولة تداول المعلومات و المنافسة في سوق العمل، جعلت من تطوير التعليم وتحسينه ضرورة ملحة تتجاوز المفاهيم و الممارسات التقليدية، وتضمن جودة المنتج التعليمي، و ذلك من خلال عملية تحديث و تطوير و تجديد في أساليب التدريس وأساليب التعلم المطبقة من طرف الأساتذة والكفيلة بإعداد الموارد البشرية الفاعلة التي تواكب هذا التطور المتسارع.

ويعتبر الأستاذ (المعلم) حجر الزاوية، و قائد العملية التعليمية، و أداة التغيير الحضاري في المجتمع لما يمتلكه من قدرات و ما عليه من وظائف و مهام، المتمثلة في تشجيع القدرات الإبداعية لدى المتعلمين، و أن يسهم في بناء أجيال فاعلة قادرة على مواجهة المتغيرات.

وحتى يقوم الأستاذ بدوره على أحسن وجه فهو يحتاج إلى تطوير كفايته العلمية والتربوية ومواكبة كل جديد والتي تعتبر مطلب هامًا للنمو المهني للأستاذ وفي هذا الاطار يعرف **الفونسو و فيرث وينفل** النمو المهني على أنه " الجهد المنظم لتحسين ظروف التعليم و مصادره ومهمات تحسين أداء المعلمين،وهو عملية شاملة تهدف إلى تمكين جميع المعلمين من المحافظة على مستوى عال من أدائهم و تهيئتهم لأدوار جديدة تقتضيها متطلبات التطوروالتجديد(سكينة علي: 2008: 7)

وتتعدد الأساليب المستخدمة في النمو المهني، فمنها الذاتية المرتبطة بالأستاذ والتي يقوم فيها بالاستقصاء الواعي والتفكير المتعمق والمنظم في ممارساته الواقعية من حيث خبراته ومعارفه ومهاراته للتعرف على جوانب القوة والضعف وفرص التحسين في أدائه، وإظهار المشكلات التي يواجهها للتمكن من بناء تصور للممارسات المرغوب تحققها مستقبلا بهدف تحسينها والوصول لأداء أكثر فاعلية في ضوء معايير الأداء الجيد، ومنها ما هو مرتبط بالبيئة المدرسية، فالبيئة التي يجد الأستاذ نفسه فيها مدفوعا للتعلم والنمو والبحث عن الجديد تعلما وتطبيقا. فهي بيئة تساعد على النمو بخلق جو يسود فيه التعاون تتيح هامشا من الحرية والرضا، فالأستاذ المقيد لا يمكن أن يندفع نحو الابتكار والتجديد، ومن الأساليب أيضا أسلوب المرافقة والإشراف.

ومن هنا برز دور المشرف التربوي من خلال توجيه جهد ما يقدمه من مساعدة للمعلمين على التنمية المهنية المستدامة .

وتنبع أهمية الإشراف التربوي من واقع الحاجة الماسة إلى جهاز دائم لتطوير العملية التعلمية و تفعيلها حتى تتحقق التربية هدفها الأسمى و هو بناء شخصية المتعلم في جميع النواحي(العلمية، الاجتماعية، والنفسية،...) (الزايدي،2002 ص 30).

لقد تطور مفهوم الإشراف تطورًا كبيرا، في السنوات الأخيرة،فقد انتقل من الفعل الذي كان يقوم أساسًا على استخدام السلطة و تصيد الأخطاء و توجيه النقد و انعدام التوجيه و الإرشاد.و بالتالي كان ينظر إلى المفتش نظرة تتسم بالخوف و الرهبة، و كانت العلاقة بين المعلمين و المفتشين علاقة تتسم بالفتور و انعدام العلاقات الإنسانية الصحيحة، أما في وقتنا الحاضر، فقد أخذ مفهوم الإشراف معنى أشمل و أوسع ليعنى بالمرافقة و التوجيه ، فانتقل اسم المفتش إلى أسماء أكثر ملائمة لدوره الحديث، فأصبح يسمى " المرافق ، المشرف ، الموجه..."

ويمكن القول أنه استوجب على المشرف التربوي تسخير قدراته ليواكب هذا الدور المناط، و ذلك لمساعدة المعلمين و تطوير أدائهم العلمي و المهني بمجموعة الممارسات الإشرافية التي تسهم في تطوير الأداء المهني للأساتذة، و خاصة في مجالات تخطيط الدروس و تنفيذها ، وتقنيات التعليم ، و إدارة الصف ، و التقويم.

و من بين الممارسات الإشرافية العديدة التي يقوم بها المشرف التربوي، الزيارة الصفية، الندوات التربوية(التكوين) و الدروس التطبيقية.

وترتيبا على ما سبق تحدد اشكالية الدراسة الحالية في التساؤل الرئيسي التالي:

ـ ما مدى انعكاسات الممارسات الإشرافية على النمو المهني لدى الأساتذة في مرحلة التعليم الابتدائي؟

ويندرج تحت هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية حسب الممارسات المذكورة سلفا و هي على النحو التالي:

- ما مدى انعكاسات الزيارة الصفية على النمو المهني للأستاذ في مرحلة التعليم الابتدائي؟
- ما مدى انعكاسات التعليم المصغر على النمو المهني للأستاذ في مرحلة التعليم الابتدائي؟
- ما مدى انعكاسات الدروس التطبيقية على النمو المهني للأستاذ في مرحلة التعليم الابتدائي؟
- ما مدى انعكاسات الندوة التربوية على النمو المهني للأستاذ في مرحلة التعليم الابتدائي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول انعكاسات الممارسات الإشرافية على النموالمهني لدى الأساتذة تبعا لمتغير الوظيفة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول انعكاسات الممارسات الإشرافية على النمو المهني لدى الأساتذة تبعا لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول انعكاسات الممارسات الإشرافية على النمو المهني لدى الأساتذة تبعا لمتغير الخبرة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول انعكاسات الممارسات الإشرافية على النمو المهني لدى الأساتذة تبعا لمتغير المؤهل العلمي؟

2) فرضيات الدراسة :

1. تنعكس الزيارة الصفية في النمو المهني لدى الأستاذ من خلال اكتساب مهارات تخطيط وتنفيذ الدروس.
2. ينعكس التعليم المصغر في النمو المهني لدى الأستاذ من خلال اكتساب مهارات ادارة الصف.
3. تنعكس الدروس التطبيقية في النمو المهني لدى الأستاذ من خلال اكتساب مهارات استخدام تقنيات التعليم.
4. تنعكس الندوة التربوية في النمو المهني لدى الأستاذ من خلال اكتساب المستجدات في طرائق التدريس.
5. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول انعكاسات الممارسات الإشرافية على النمو المهني لدى الأساتذة تبعا لمتغير الوظيفة.
6. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول انعكاسات الممارسات الإشرافية على النمو المهني لدى الأساتذة تبعا لمتغير الجنس.
7. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول انعكاسات الممارسات الإشرافية على النمو المهني لدى الأساتذة تبعا لمتغير الخبرة.
8. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول انعكاسات الممارسات الإشرافية على النمو المهني لدى الأساتذة تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

3) أهمية الدراسة :

- إن مجال تطبيق هذه الدراسة في مرحلة مهمة من مراحل التعليم و هي مرحلة التعليم الابتدائي نظرا لأهمية هذه المرحلة التي تتعامل مع فئة عمرية صغيرة كما تعتبر هذه المرحلة ، مرحلة تلقي مفاتيح المعرفة ، التي هي بيد الأساتذة بالدرجة الأولى والمشرفين بالدرجة الثانية.
- تعطي فرصة للمشرفين النظر إلى أدوارهم في عملية النمو المهني للأستاذ نظرة ذاتية ،وتبصيرهم بالدور الجديد و معرفة انعكاسات الممارسات التي يقومون بها على عمل الأستاذ ، و العمل على تطويرها .
- في ظل اختلاف المستويات الأكاديمية للأساتذة ، و احتياجاتهم المهنية فإن هذه الدراسة تبحث في إبراز انعكاسات الممارسة الإشرافية في ظل هذا التطور و الاختلاف.

4) أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى :

1. معرفة واقع الممارسة الإشرافية وعلاقتها بالنمو المهني للأساتذة.
2. معرفة مدى مساهمة المشرف التربوي في مساعدة أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي على نموهم المهني من خلال اكتساب مهارات النمو المهني .
3. معرفة العلاقة بين الزيارة الصفية والنمو المهني لدى الأستاذ.
4. معرفة العلاقة بين الندوة التربوية والنمو المهني لدى الأستاذ.
5. معرفة العلاقة بين الدروس التطبيقية والنمو المهني لدى الأستاذ.
6. الكشف عن الفروق الإحصائية بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة حول انعكاسات الممارسات الإشرافية على النمو المهني لدى الأساتذة.من وجهة نظر الأساتذة والمشرفين التربويين تعزى لمتغيرات(الوظيفة، الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).

5) تحديد متغيرات الدراسة إجرائيا:

1. **الإشراف التربوي:** و يقصد به مجموع الأنشطة و العمليات التي يقوم بها المشرف التربوي بهدف تحسين العملية التعليمية التعلمية، وتبعا للدراسة الحالية فإنها تركز على الأنشطة التالية: **الزيارة الصفية، الندوات التربوية، الدروس التطبيقية، التعليم المصغر.**
2. **المشرف التربوي:** و هو الفرد الذي يشغل وظيفة مشرف تربوي, و يصطلح عليه في النظام التعليمي الجزائري باسم مفتش التربية و التعليم الابتدائي.و هو الموظف المتحصل على شهادة اختتام الدراسة بالمركز الوطني لتكوين إطارات التربية, و الذي يقوم بالإشراف على مجموعة من المدارس التابعة لمقاطعته و ذلك تحت سلطة مدير التربية لولاية المقاطعة التي تقع تحت إشرافه.
3. **النمو المهني:** يعرف عبد السلام(2007 ،ص 429) التطوير المهني بأنه "الفرص المناسبة للتعليم والتعلم، والتي سيحتاجها المعلمون لتطوير فهمهم عن مجالات تخصصهم وتدريسها وتعلمها، وما يجب أن يقوموا به ليساعدوا ويوجهوا كل الطلاب، وهو الفرص التي تتوفر لهم للاشتراك في الدراسة والبحث في تدريس تخصصهم، وهو عملية مستمرة مدى لحياة تساعد في تنمية معارفهم وأفكارهم ومعتقداتهم وفهمهم وقدراتهم، وتمتد من

خبرات وبرامج الإعداد قبل الخدمة وحتى خبرات التعلم الذاتي والمستمر وبرامج التدريب في أثناء الخدمة إلى غاية نهاية المستقبل المهني."

يعرف الطالب الباحث اجرائيا النمو المهني لأستاذ التعليم الابتدائي بأنه "هو التوافق الذي يصل إليه المعلم نتيجة مروره بخبرات تربويـة يتمكن من خلالها تحسين أدائه والارتقاء به في المجالات الآتية: (التخطيط للتدريس، و تنفيذ الدروس، واستخدام تقنيات التعليم، وإدارة الصف، اكتساب المستجدات في طرائق التدريس)، وتنمية مهاراته ومعارفه وخبراته وإفادة طلابه، وهذه الخبرات التربوية منها ماهو ناتج عن عمل اجرائي يومي يقوم به المعلم أثناء التدريس، ومنها ماهو مبرمج يتمثل في الزيارات الصفية ،الندوات التطبيقية، والدروس التطبيقية، والتعليم المصغر.

4. **الأستاذ:** هو أهم أطراف العملية التعليمية التعلمية، الذي يمتلك مؤهلات علمية ومعارف تربوية قادر على أدارة صفه مستخدما أساليب تعليمية فعالة من أجل إفادة متعلميه، كما يسعى إلى تنمية معارفه ومهاراته لمواكبة التطورات والتغيرات.
5. **الزيارة الصفية:**هي أحد أساليب الإشراف التربوي، التي تمنح الفرصة للمشرف التربوي ملاحظة سير العملية التعليمية التعلمية، والأساليب التدريسسة المستخدمة من أجل تحديد جوانب القوة والضعف، تختم بمناقشة مع المعلم يتم فيها تقويم وتوجيه أدائه، لتحسين مخرجات التعليم.
6. **الندوة التربوية:** هي عروض يقدمها المشرف التربوي لقضية أو موضوع تربوي تتخللها مناقشة وتحليل العروض المقدمة بهدف اثراء المعارف التربوية ومستجدات الممارسة الصفية مساعدة للمعلم على تحقيق نموه المهني.
7. **الدروس التطبيقية:** هو نشاط صفي يقدمه أحد الأساتذة المتميزين الهدف منه اكساب الأساتذة الحاضرين الأساليب التقنية في التدريس، واستخدام الوسائل التعليمية.
8. **التعليم المصغر**: أسلوب إشرافي يقوم على ملاحظة الموقف التعليمي وتحليل أداء وسلوك المعلم بقصد اكتساب المعارات التدريسية.

9. **مرحلة التعليم الابتدائي:** و يقصد بها مرحلة التعليم الإلزامي التي تلي مرحلة التعليم التحضيري , و تدوم مدة الدراسة بها خمس سنوات , و قد جاءت هذه المرحلة بدلا من مرحلة التعليم الأساسي ابتداء من إصلاحات الموسم الدراسي 2003-2004 .

6) الدراسات السابقة:

1. الدراسة الأولى:

دراسة دلال أحمد أبو شاهين(2011) المعنونة بـ **' دور الموجه التربوي في النمو المهني لمعلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي' دراسة ميدانية لآراء المعلمين في محافظة القنيطرة ـ المغرب ـ**

هدف الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة الموجه التربوي(المشرف 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 نظر المعلمين

تكونت عينة الدراسة من (173) معلماً ومعلمة؛ (138)معلمة، و (35) معلم بنسبة (9%) من المجتمع الأصلي لكلٍّ منهما في محافظة القنيطرة، طبقت عليهم استبانة مؤلفة من (60) بنداً، واستخدمت الباحثة للإجابة عن أسئلة البحث المنهج الوصفي التحليلي .أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

- أن درجة مساهمة الموجه التربوي في النمو المهني للمعلمين على مجالات الاستبانة ككل متوسطة
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات إجابات المعلمين والمعلمات المتعلقة بمدى مساهمة الموجهين التربويين في النمو المهني للمعلمين تعزى لمتغير الجنس بالنسبة لكلٍّ مجال من المجالات أو بالنسبة لمجموع المجالات.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات إجابات المعلمين والمعلمات لصالح المعلمين الذين يحملون أهلية التعليم الابتدائي .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات إجابات المعلمين والمعلمات عن مجالات الاستبانة جميعها المتعلقة بمدى مساهمة الموجهين

التربويين في النمو المهني للمعلمين تعزى لمتغير الخبرة لصالح المعلمين والمعلمات الذين لديهم خدمة في التعليم عشر سنوات فأكثر.

- قدم المعلمون مجموعة اقتراحات يمكن أن تزيد من مساهمة الموجهين التربويين في النمو المهني للمعلمين من وجهة نظرهم، تتعلق بتقنيات التعليم الحديثة وطرائق التدريس ، ومجال تقويم عمل المعلمين، والعلاقات الإنسانية، وكفاءة الموجه التربوي في عمله وقدرته على مساعدة المعلمين في النمو المهني لهم.

خلصت الدراسة إلى عدد من المقترحات التي يمكن أن تساعد في تحسين مساهمة الموجه التربوي في النمو المهني للمعلمين، أهمها:

- وضع أسس ومعايير موضوعية لاختيار الموجهين وتعيينهم
- التخطيط لإعداد أطر مؤهلة لتدريب الموجهين التربويين، وتزويدهم بأحدث المستجدات العلمية والتربوية.
- تخفيض نصاب الموجه التربوي بما لا يتجاوز الإشراف على 50 معلما.
- تدريب الموجهين التربويين على استخدام التكنولوجيا الحديثة في مجال عملهم.
- إعداد برامج تدريبية لمعلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي حسب احتياجاتهم المهنية، لتنمية مهاراتهم وتطوير كفاياتهم المهنية.

2. الدراسة الثانية:

دراسة ماجد يوسف حلس (2010) 'الممارسات الإشرافية وعلاقاتها بالنمو المهني لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا في محافظة غزة في ضوء معايير الجودة '

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع الممارسات الإشرافية وعلاقتها بالنمو المهني لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا في محافظة غزة في ضوء معايير الجودة، كما هدفت إلى التعرف على أثر متغيرات الجنس، والخبرة ، والمؤهل ، والإدارة التعليمية ومعرفة العلاقة الإرتباطية بين الممارسات الإشرافية والنمو المهني لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا بمحافظة غزة في ضوء معايير الجودة وقد تكونت عينة الدراسة من 290 معلماً ومعلمة يعملون في شرق وغرب محافظة غزة.

وقام الباحث ببناء وتطوير أدوات الدراسة وهي عبارة عن استبانة الممارسات الإشرافية وإستبانة النمو المهني وقد شملت الأداة الأولى على أربع مجالات وهي العلاقات الإنسانية،وأساليب الإشراف التربوي، والمنهاج ، والتقويم.

وتكونت الاستبانة الثانية من ثلاث مجالات وهي التخطيط ،والأعمال الإدارية ،وتطوير الأداء التدريسي.استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحث المتوسطات الحسابية

والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للفقرات والمجالات لعرض واقع الممارسات الإشرافية كما استخدم اختبار T.test، لتحليل التباين.

وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

1. أن هناك استجابة جيدة لكل مجال من مجالات الممارسات الإشرافية الأربع (العلاقات الإنسانية، أساليب الإشراف التربوي ،المنهاج ، التقويم)، حيث تراوحت بين (70.31 - 64.81) أما الدرجة الكلية لمجالات استبيان الممارسات الإشرافية فقد حصلت على درجة (67.35).
2. أن هناك استجابة مقبولة لكل مجال من مجالات النمو المهني الثلاث (التخطيط، الأعمال الإدارية، تطوير الأداء التدريسي) حيث تراوحت النسبة بين (63.72 – 67.05) اما الدرجة الكلية لمجالات استبيان النمو المهني فقد حصلت على درجة استجابة (65.79).
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الممارسات الاشرافية وعلاقتها بالنمو المهني تعزي لمتغير الخبرة.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الممارسات الاشرافية وعلاقتها بالنمو المهني تعزي لمتغير المؤهل العلمي.
5. لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الممارسات الاشرافية وعلاقتها بالنمو المهني تعزي لمتغير الإدارة التعليمية(شرق ،غرب).

وفي ضوء النتائج السابقة يوصي الباحث بما يلي:

1. ضرورة تبني نظام الجودة في الإشراف التربوي.
2. عقد دورات تدريبية لمشرفي المراحل الأساسية الدنيا لتعريفهم بالجودة ومعاييرها ودورها في تطوير العملية التعليمية.
3. تقوم وزارة التربية والتعليم بعمل زيارات لبعض مشرفي المرحلة الأساسية الدنيا لدول أخري للإطلاع على تجاربها في مجال الإشراف التربوي والاستفادة منها.
4. ضرورة استخدام المشرفين التربويين معظم أساليب الإشراف لتحقيق النمو المهني لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا.
5. تدريب المشرفين التربويين على أيدي خبراء من الخارج ومن الجامعات.

3. الدراسة الثالثة:

دراسة مها عزيز عبد العزيز السلمي (1435 هـ ،2014 م) والتي **عنوانها :**درجة إسهام الاشراف المتنوع في تطوير الأداء المهني لمعلمة اللغة الانجليزية من وجهة نظر المعلمات والمشرفات التربويات.

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة إسهام الإشراف المتنوع في تطوير الأداء المهني لمعلمة اللغة الانجليزية من وجهة نظر المعلمات والمشرفات التربويات.

لتحقيق هدف الدراسة تم إعداد استبانة مكونة من ستة محاور وهي: التخطيط للتدريس، وتنفيذ الدروس، وتقنيات التعليم،و إدارة الصف، والتقويم، والنمو المهني، لمعرفة وجهة نظر المعلمات والمشرفات التربويات حول إسهام الإشراف المتنوع في تطوير الأداءالمهني لمعلمة اللغة الانجليزية، حيث طبقت الأستبانة على عينة عشوائية طبقية من معلمات اللغة الانجليزية بمدينة مكة المكرمة بلغ عددهن 130 معلمة، كما طبقت على عينة قصدية من جميع مشرفات اللغة الانجليزية بمدينة مكة المكرمة والبالغ عددهن 15 مشرفة تربوية؛ وذلك خلال الفصل الدراسي الثاني لعام 1433-1434هـ الموافق لـ 2012- 2013 م. ولمعالجة البيانات احصائياً تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري، اختبار (t-test)وتحليل التباين الأحادي، ومعامل الثبات ألفا كرونباخ.

وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

1. يساهم الإشراف المتنوع في تطوير الأداء المهني لمعلمة اللغة الإنجليزية بدرجة عالية في المجالات التالية:
   التخطيط للتدريس،وتنفيذ الدروس، وتقنيات التعليم، وإدارة الصف، والتقويم، والنمو المهني، وذلك من وجهة نظر المعلمات والمشرفات التربويات.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول درجة إسهام الإشراف المتنوع في تطوير الأداء المهني لمعلمة اللغة الانجليزية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى إلى المتغيرات التالية: العمل الحالي - المؤهل العلمي ـ الخبرة.

وفي ضوء النتائج أوصت الباحثة عددا من التوصيات أبرزها:

1. ضرورة توضيح أهداف الإشراف المتنوع، وآلية تطبيقه، لكل من معلمة اللغة الانجليزية والمشرفة التربوية والمديرة، وذلك حتى يحقق أهدافه المرجوة منه.
2. أهمية استخدام الإشراف المتنوع مع معلمات اللغة الانجليزية خاصة في مجال التخطيط للتدريس، وتنفيذ الدروس، واستخدام تقنيات التعليم، وإدارة الصف، والتقويم والنمو المهني لما لها من أهمية في تطوير الأداء المهني.

4. الدراسة الرابعة:

دراسة عبد الرحمان المفرج(1418هـ،1997م): التي هدفت إلى معرفة أكثر الأساليب الإشرافية التي تمارس من قبل مشرفي اللغة العربية في المرحلتين المتوسطة و الثانوية و معرفة آراء المعلمين حول تلك الأساليب و مدى استفادتهم منها و الأساليب التي يفضلونها عن غيرها و معرفة الصعوبات التي تحول دون تنويع تلك الأساليب.و قد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. و تكونت عينة الدراسة من 20 مشرفا تربويا و167 معلما في مدينة الرياض.

و قد كان أبرز ما أظهرته هذه الدراسة أن مشرفي مادة اللغة العربية يستخدمون أحد عشر أسلوبا و قد كان أكثرها استخداما (الزيارة الصفية ، الاجتماع الفردي و الزيارة التوجيهية).وأقلها استخداما: (تبادل الزيارات،المشغل التربوي، النشرات التربوية، البحوث والدراسات، الدروس التوضيحية،الدورات التدريبية،الندوات التربوية،والاجتماع الجمعي.)

كما بينت أن ممارسة المشرفين للأساليب الإشرافية ممارسة غير منظمة و لا مقننة و تتم في الغالب دون تخطيط و ذلك حسب رأي المعلمين) .

5. الدراسة الخامسة:

دراسة "لفا العتيبي":التي كان من أبرز أهدافها :التعرف على دور الموجه التربوي في تطوير كفايات معلمي العلوم الشرعية بالمرحلة المتوسطة بمدينة الرياض.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وطبقت على مجموعة من الموجهين والمعلمين بلغ عددهم خمسة و عشرون موجها و(1766) ألف و سبع مِئة و ستة و ستون معلما، وكان من أهم النتائج:

أن دور الموجه التربوي في تطوير جميع مجالات كفاية معلمي العلوم الشرعية يتم بدرجة متوسطة و هي مرتبة حسب أعلى متوسط كالآتي:

أ ـ كفاية إدارة الصف والتعامل مع التلاميذ وتحصلت على متوسط عام(3.4) من أصل (5) درجات.

ب ـ كفاية تنفيذ الدرس و تحصلت على متوسط عام (3.34) من أصل(5 درجات).

ج ـ كفاية التخطيط والإعداد للدرس وتحصلت على متوسط عام (3.27) من أصل (5) درجات.

د ـ كفاية أساليب التقويم و تحصلت على متوسط عام (3.26) من أصل (5) درجات.

ه ـ كفاية النمو المهني للمعلم و تحصلت على متوسط عام(2.60) من أصل(5) درجات .

7) مناقشة الدراسات السابقة:

بعدما استعرض الطالب الباحث مجموعة من الدراسات السابقة التي تمكن من الاطلاع عليها، والتي تطرقت لموضوع الإشراف التربوي وعلاقته بالنمو المهني للمعلمين والأساتذة، من خلال محاولة وضعها على بساط التحليل توصلت إلى مايلي:

- ✓ أكدت جل الدراسات على ضرورة تأهيل المشرفين التربويين حتى يتم الوصول إلى نتائج أكثر ايجابية في العملية التعليمية.
- ✓ بينت هذه الدراسات ضرورة التنويع في الأساليب الإشرافية للتوصل إلى النمط الأكثر فعالية.
- ✓ أكدت على الدور البارز الذي يقوم به المشرف التربوي في تطوير و تحسين مستوى الأداء لدى المعلمين.
- ✓ أظهرت الدراسات أن برنامج الإشراف يحتاج إلى تطوير و توضيح لوظيفة المشرف التربوي لتحقيق الغاية المرجوة من عملية الاشراف التربوي.
- ✓ اعتمدت هذه الدراسات على الاستبيان كأداة لجمع البيانات و استخدمت المنهج الوصفي لذلك.
- ✓ أن مختلف الدراسات كانت عبارة عن رسائل جامعية(أي بحوث أكاديمية) كان الغرض منها الحصول على درجات علمية عالية.

وقد اتفقت الدراسة الحالية واستفادت من الدراسات في القضايا التالية:

- ➢ اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في الدور الذي يلعبه الإشراف التربوي في تحسين وتطوير الأداء المهني للأستاذ كدراسة السلمي (1435 هـ) ودراسة حلس (2010م)
- ➢ تتفق الدراسة الحالية مع جل الدراسات السابقة من حيث أن مجتمع الدراسة من المعلمين والمشرفين كدراسة المفرج(1418 هـ، 1997م)، ودراسة السلمي (1435هـ، 2014م) ، ودراسة لفا العتيبي .
- ➢ ساعدت الدراسات السابقة في توجيه الدراسة الحالية في التعرف على أهم الخصائص المنهجية والطرق اللازمة لدراسة مثل هذا الموضوع.
- ➢ ساعدت الطالب الباحث في بناء أداة الدراسة(الاستبيان)، وتحديد أبعادها.
- ➢ ساهمت الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري للدراسة، كما وجهت إلى الرجوع إلى الكتب والمراجع ذات الصلة بموضوع الدراسة
- ➢ ساعدت الدراسة الحالية في تحديد الأساليب الاحصائية المناسبة.

واختلفت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في:

- ✓ اختلفت هذه الدراسة مع دراسة حلس(2010)، ودراسة أبو شاهين(2011) من حيث عينة الدراسة حيث تكونت من معلمين فقط، في حين الدراسة الحالية مكونة من أساتذة ومشرفين تربويين،
- ✓ اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المرحلة التعليمية، حيث كانت دراسة المفرج(1418 هـ)، ودراسة السلمي (1435 هـ)، ودراسة لفا العتيبي مطبقة في مرحلتي التعليم المتوسط والتعليم الثانوي.
- ✓ اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الحدود المكانية، حيث طبقت هذه الدراسة في ولاية بسكرة ، بالجزائر.

الإشراف التربوي

تمهـــيد:

1. **تعريف الإشراف.**
2. **مفهوم الإشراف التربوي.**
3. **التطور التاريخي للأشراف التربوي.**
4. **مهام المشرف التربوي في الجزائر.**
5. **أساليب الإشراف التربوي.**

تمهـــيد:

يعتبر الدور الذي يقوم به المشرف واحدا من أهم الأدوار المرتبطة مساعدة الأفراد وبناء الجماعة في جميع المجالات الصناعية و الخدماتية ، وتعتمد فاعلية الجماعة على درجة تآزر أنشطة وتناسقها بالشكل الذي يؤدي إلى بلوغ الأهداف ، والذي نادرا ما يحدث إذا لم يقم المشرف بدور التوجيه والتنسيق.

وعليه يعتبر موضوع الإشراف من أهم المواضيع التي تم التطرق لها ، ولا زال الاهتمام منصبا حولها في فروع علمية عدة ، ما أدى إلى بناء وتطوير نظريات ونماذج لتفسير سلوك المشرفين وممارساتهم في مختلف الظروف وعلى كل المستويات.

1) تعريف الإشراف:

هناك الكثير من التعاريف والمفاهيم التي حاولت في مجملها أن تفسر وتحدد معنى الإشراف،ومن بين هذه التعاريف:

« الإشراف يقصد به معاونة العاملين معاونة مستمرة لتحسين أساليبهم وتنمية مهاراتهم وخبراتهم في العمل الذي يؤدونه.» (بوعطيط،2007، ص27)

إن هذا التعريف يشير إلى أن الإشراف يهتم بالجوانب الخدماتية و العملياتية الواجب القيام بها من أجل مساعدة المشرف للمشرف عليهم من أجل تحقيق الأهداف المسطرة وفق المعايير المتفق عليها في التنظيم وجماعة العمل ، وتحويل مجموعة من المهارات إلى الطرف الآخر قصد تكوينه أو تدريبه أو تمكينه من كفاءات معينة.

2) مفهوم الإشراف التربوي:

2. 1 تعريفه :

توجد تعريفات كثيرة للإشراف التربوي نتيجة الدراسات التي تناولته منها:

" الاشراف التربوي مجهود منظم ، وعمل إيجابي يهدف إلى تحسين عمليات التعليم والتعلم والتدريب. يبذل لاستثارة و تنسيق وتوجيه النمو الذاتي للمعلمين ليزداد فهمهم التربوي وإيمانهم بأهداف التعليم، وبذلك يؤدون دورهم بصورة أكثر فاعلية ويصبحون أكثر قدرة على توجيه النمو المستمر تربويا ومهنيا لكل طالب يمارس دوره الخلاق في بناء مجتمع أفضل "(عبد الهادي ،2006 ،ص 12)

كما عُرّف أيضا على أنه "مجموعة من الخدمات والعمليات التي تقدم بقصد مساعدة المعلمات والمعلمين على النمو المهني في مجال التدريس مما يساعد في بلوغ أهداف التعليم" (عطاف، 2008 ،ص 93).

وعرف أيضا بأنه "عملية تعاونية تشخيصية تحليلية علاجية مستمرة تتم من خلال التفاعل بين المشرف التربوي و المعلم بهدف تحسين عمليتي التعليم و التعلم " (يحي ، 2007 ، ص 15).

أما التعريف الثالث فيعرفه على أنه " عملية منظمة ومخططة تهدف إلى تحسين الناتج التعليمي من خلال تقديم الخبرات المناسبة للمعلمين والعاملين في المدارس ، والعمل على تهيئة الإمكانات والظروف المناسبة للتدريس الجيد الذي يؤدي إلى نمو الطلاب فكريا وعلميا واجتماعيا " (الرشايدة ، 2009 ، ص 44).

ومن التعاريف "هو عملية تربوية ، ديمقراطية قيادية ، فنية ، تعاونية ، شاملة لجميع جوانب العملية التعليمية التعلمية ، تتم بالتخطيط والتنسيق والمتابعة الجادة لتحسين جميع الظروف المؤثرة على النمو المهني للمعلم بصفة خاصة ، والمؤثرة على العملية التعليمية التعلمية بصفة عامة . (العوران ،2010 ،ص 27).

"الإشراف هو عملية فنية شورية قيادية إنسانية شاملة غايتها تقويم وتطوير العملية التعليمية والتربوية بكافة محاورها " (سهى ، 2005 ، ص 26).

- ✓ فهو عملية فنية تهدف إلى تحسين التعليم والتعلم من خلال رعاية وتوجيه وتنشيط النمو المستمر لكل من الطالب والمعلم و المشرف ، وأي شخص آخر له أثر في تحسين العملية التعليمية فنيا كان أم إداريا.
- ✓ وهو عملية شورية: تقوم على احترام رأي المعلمين والطلاب وغيرهم من المتأثرين بعمل الاشراف والمؤثرين فيه، وتسعى هذه العملية إلى تهيئة فرص متكاملة لنمو كل فئة من هذه الفئات وتشجيعها على الابتكار والإبداع.
- ✓ وهو عملية قيادية: تتمثل في المقدرة على التأثير في المعلمين والطلاب وغيرهم ممن لهم علاقة بالعملية التعليمية لتسيق جهودهم من أجل تحسين العملية وتحقيق أهدافها.
- ✓ وهو عملية انسانية: تهدف إلى الاعتراف بقيمة الفرد بصفته إنسانا، من أجل بناء ثقة متبادلة بين المشرف و الأستاذ ، والتعرف على الطاقات الموجودة لدى كل فرد يتعامل معه في ضوء ذلك.
- ✓ وهو عملية شاملة : تعنى بجميع العوامل المؤثرة في تحسين العملية التعليمية وتطويرها ضمن الإطار العام لأهداف التربية والتعليم.

مما سبق من التعريفات يخلص الباحث إلى أن الإشراف هو: عملية منظمة و مستمرة، شاملة ، تعاونية مخطط لها تهدف إلى تحسين عمليتي التعليم والتعلم بكافة محاورها بما فيها مساعدة المعلمين على النمو المهني ليصبحوا أكثر مقدرة على استخدام معرفتهم ومهاراتهم في ممارساتهم الصفية مما يساعدهم على تحقيق أهداف التعليم،

2. 2 أهداف الإشراف التربوي:

إن تعدد تعاريف الاشراف التربوي أدى إلى عدم تحديد أهداف محددة له ، إلا أن هدف الإشراف التربوي بصورة عامة هو تحسين عمليتي التعليم والتعلم وتحسين بيئتهما من خلال الارتقاء بجميع العوامل المؤثرة فيها ومعالجة الصعوبات التي تواجهها وتطوير العملية التعليمية في ضوء الأهداف التي تضمنتها سياسة التعليم خصوصا في هذا العصر عصر تفجر المعلومات وتطور وسائل التقنية والمواصلات ومن الصعب أن نعرض كل ما يرمي الإشراف التربوي إلى بلوغه من أهداف ، وعليه سنقدم بعض الاهداف التي نرى أنها تتضمن أهمية وتخدم المشرف التربوي وتعد مساعدة على الرؤية الواضحة بمهام المشرف.

ففي المؤتمر التاسع عشر للتعليم العام المنعقد بجنيف عام 1956 أورد الأهداف التالية للإشراف التربوي وهي :

1. العمل بكل الوسائل للنهوض بالمنشآت التعليمية وتحقيق الاتصال المتبادل السلطة القائمة على شؤون التربية والتعليم بين المدرسة والمجتمع المحلي.
2. خدمة المعلمين و الجمهـــور و شرح السياســـة التعليمية التـــي تتبعها السلطات وعـــرض النظريات ، والطرق التربوية الحديثة ، ونقل خبرات المعلمين ، والمجتمع المحلي إلى السلطات.
3. الإسهام في تهيئة السبل التي تيسر للمعلمين النجاح في تحقيق رسالتهم وذلك عن طريق إيجاد فرص التدريب.
4. خلق جو التفاهم والاحترام المتبادل بين المعلمين والآباء وأفراد المجتمع بوجه عام لنجاح المشروعـــات التعليميـــة كمـــا أنـــه ضروري لحفـــز جهـــود المعلم أدبيـــا و ماديـــا. (العوران، 2010، ص 24).

وأما "شعلان" فيرى أن من بين أهداف الإشراف التربوي :

- العمل على ما يكفل تحقيق الأهداف الاجتماعية والتربوية وتوجيه المدرسين إلى التفريق بين الغاية والوسيلة.
- مساعدة المدرسين على الوقوف على أحسن الطرق التربوية والاستفادة منها في تدريس موادهم وإطلاعهم على كل جديد في مكان تخصصهم وتشجيعهم على إجراء تجارب جديدة ومشاركتهم في كل ما يساعد على نمو المدرس مهنيا وعلميا

. وترى سهى(2005) أن من بين أهداف الاشراف التربوي :

- تحسين الموقف التعليمي المبني على التخطيط السليم والتقويم والمتابعة.
- انجاح التوجيه من خلال تعاون كل أطراف العملية التعليمية(المشرف والمعلم وإدارة المدرسة.
- مساعدة المعلمين على تتبع الأبحاث النفسية والتربوية ، و معرفة الأساليب الجديدة لتطوير أساليب تدريسهم ، وهذا يتضمن النمو المهني للمعلم .

- مساعدة المعلمين على تحديد أهداف عملهم و وضع الخطة لتحقيق هذه الأهداف.
- تشخيص الموقف التعليمي وإبراز ما فيه من قوة و ضعف ، وتوجيه المعلمين لعلاج الضعف وتدارك الأخطاء.
- تحسين كفاءة المعلم و تزويده بالمعارف وسد النقص في تدريبه لاستكمال نموه المهني ، والعمل على تشجيعه على تحمل مسؤوليات التدريس .
- تشجـيع المعلمين علـى القيام بالتجريب و التفكير الناقد البناء في أساليبهم وإدراك مشكلات النشء وحاجاتهم. (سهى،2005 ،ص 37 - 38).

أما عبد الهادي (2006) فقد ذكر أهداف الاشراف التربوي والتي منها مساعدة المعلمين على تنمية قدراتهم و كفاياتهم الخاصة لبلوغ الأهداف التربوية المعلنة من خلال :

- نقل الأفكار والأساليب ونتائج التجارب والأبحاث التربوية إلى المعلمين.
- تدريب المعلمين على أداء بعض المهارات التعليمية وذلك عن طريق التعليم المصغر لتوسيع الذخيرة التربوية لعدد من المعلمين.
- مساعدة المعلمين على تقويم نشاطاتهم ذاتيا مما يساعد المعلم على تطوير أدائه باستمرار.
- مساعدة المعلمين على إجراء الاختبارات الحديثة وطرق إعدادها وتحليل نتائجها.
- مساعدة المعلمين على فهم وظيفتهم والإيمان بها إيمانا يدفعهم إلى الإخلاص في أدائها.
- مساعدة المعلمين على فهم الأهداف التربوية ومراجعتها وانتقاء المناسب منها.
- المساعدة على وضع الخطط السليمة القائمة على أسس علمية ومتابعة تنفيذ هذه الخطط.
- المساعدة في وضع البرامج وأساليب النشاط التربوي التي تشبع ميول المعلمين وتستجيب لحاجاتهم.
- المساعدة على فهم وسائل التعليم، و طرقه ، و أدواته ، وتوفيرها لتكون في خدمة المعلمين.
- المساعدة في متابعة ما يجد في أمور التعليم واقتباس المناسب من كل جديد.
- المساعدة على نمو المدرسين في مهنتهم نموا ذاتيا من أجل الارتقاء بمهنة التدريس.
- تهيئة أذهان المعلمين لتقبل التغيير عن طريق اشعارهم بالحاجة إليه وإشراكهم بالتفكير به والتخطيط له.
- مساعدة المعلمين على تجريب الأفكار والأساليب الجديدة ويشجعهم على الاتصال بزملائهم لنقل خلاصة تجاربهم إلى مختلف الزملاء للإفادة منها.(عبد الهادي ،2006،ص 20 -21)

كما يلخص بعض المفكرين أهداف الاشراف التربوي بشيء من التفصيل في :

- تطوير المنهاج المدرسي ومحتواه وأسلوب تدريسه وتقويمه وتعديل أساليب التدريس بما يناسب الطلبة وفروقهم الفردية.
- مساعدة المعلمين على تنمية قدراتهم وكفايتهم بنقل التجارب والأبحاث والتدريب والزيارات.

- إحداث التغيير والتطوير التربوي بتهيئة أذهانهم ، ومساعدتهم بتجريب الأفكار وتهيئة البيئة المحلية للتغيير.
- تحسين الظروف والبيئة المدرسية ، من خلال علاقات المعلمين وإشراكهم بالقرارات ورفع درجة رضاهم.
- تطوير علاقة المدرسة بالبيئة المحلية وبفتح أبوابها على المجتمع والإفادة من مؤسساته وتفعيل المجالس فيها. (العوران ،2010 ، ص 29).

ومما سبق يمكن القول أن أهداف الإشراف التربوي بصفة عامة هي تحسين عمليتي التعليم والتعلم، فبالإضافة إلى الاهتمام بتطوير المنهاج الدراسي ، وتنظيم الموقف التعليمي، وتحسين الظروف والبيئة المدرسية فهو يهدف إلى تحسين أداء المعلمين وتنمية قدراتهم وكفاياتهم ومساعدتهم على نموهم من أجل الارتقاء بمهنة التعليم ولتحقيق الأهداف السابقة الذكر، بإتباع مجموعة من الأساليب والممارسات الإشرافية المختلفة. وهذه الأهداف تتمثل في:

- تحسين أداء المعلمين ورفع كفايتهم الانتاجية من خلال الأساليب الاشرافية المتعددة.
- تقويم أداء المعلمين وقياس أثر ذلك على مستوى المتعلمين.
- مساعدة المعلمين على التخطيط للنشاط وتنفيذه، وطرق التواصل الفعال مع متعلميهم، والقدرة على التقويم (تقويم المحتوى، تقويم الأداء والطرائق، وتقويم المتعلمين ونتائج التعلم.
- مساعدة المعلمين على حل المشكلات التي تواجههم بإشراكهم في اتخاذ القرارات التي تهمهم.
- تدريب المعلمين أثناء الخدمة مما ينعكس على أدائهم وقد تهم على مواجهة العقبات التي تواجههم في ممارستهم الصفية.
- مساعدة المعلمين على تتبع البحوث النفسية والتربوية ونتائجها لتطبيقها ميدانيا وينعكس في تحسن مستوى متعلميهم وتحصيلهم الدراسي.
- تشخيص الموقف التعليمي وإبراز ما فيه من قوة وضعف، وتوجيه المعلمين لتجنب الأخطاء و تداركها.
- إحداث التغيير والتطوير التربوي بتهيئة الأذهان لتقبل التغيير ومساعدة المعلمين على النمو مهنيا وتحسين طرائق التدريس.

2. 3 أهمية الإشراف التربوي:

أصبح الإشراف التربوي ضرورة ملحة لحركة المجتمع التطورية في ظل التغيير والتجديد لكون التعليم أصبح عملية استثماريه ، استثمار المورد البشري من خلال ما يتم تزويده للطلاب من مهارات وقدرات و معارف، كما يحتاج القائم بفعل التدريس إلى المساعدة والإرشاد لاكتساب التجارب والأساليب والتقنيات الحديثة لنجاح عمله ، فهو بحاجة إلى من يساعده في النمو والارتقاء في الأداء ، ومن هنا برزت أهمية الإشراف التربوي.

وقد ذكر العوران (2010، 35) أهمية الإشراف التربوي في :

- حاجة المعلمين للمساعدة لمواكبة التطور والتجديد والتغيير السريع في سياق التحديات العالمية والمتمثلة في ثورة الاتصالات، والتكنولوجيا والديمقراطية وما تتطلبه من تنوع في خبرات الاشراف، وعقد الندوات، وورش العمل ، والعروض، والأفلام.
- فترة إعداد المعلمين في الكليات والجامعات غير كافية لمعرفة طرق التدريس والأساليب الناجعة في التطبيق، مما يتطلب من الإشراف التربوي عقد الدورات الكفيلة وإمداد المعلمين بكافة الطرق والأساليب ليختار منها ما يناسبه في تأدية دوره على أكمل وجه.
- ضرورة تدريب المعلمين أثناء الخدمة لتجاوز المشكلات التربوية والمهنية والعلمية.
- الإقبال المتزايد على الاستثمار في التعليم مما يتطلب المتابعة لتحسين الإنتاج.
- صعوبة مهنة التعليم في ظل زيادة أعداد الطلبة والفروق الفردية بينهم تفكيرا وتحصيلا.

ولهذه الأسباب يرى أن الحاجة للإشراف التربوي متزايدة لدفع عمليتي التعليم والتعلم نحو الأفضل

كما أن للإشراف التربوي أهمية تظهر في:

- أنه عملية تشجع البحث والتجريب والإبداع وتوظيف نتائجهما في تحسين التعليم والتعلم والسعي لتحقيق أهداف قابلة للملاحظة والقياس.
- إن كل مؤسسة أو إدارة تربوية بحاجة أن يكون على قمتها مشرف تربوي يعمل على التأثير في سلوك الطلاب والمعلمين والإداريين من خلال سلطته الرسمية وغير الرسمية.
- يعد الإشراف التربوي أحد العناصر في العملية التعليمية، وهو عملية أساسية في سير العمل من خلال التوجيه، والرقابة، والمتابعة وبما يحقق الأهداف.
- حاجة المعلمين إلى من يدربهم ويتابعهم ويستقصي المعرفة لديهم. (العياصرة، 15،2008).

فيما اقترح كاتز(Katz,1972) في مقالة له أن للمعلمين حاجيات تختلف باختلاف مراحل تطورهم المهني ففي المرحلة الأولى ـ البقاء ـ يحتاج المعلم إلى الفهم والتشجيع وتعليمه المهارات وهنا يصبح على معرفة بالتدريس وذا خبر بسيطة، وفي المرحلة الثانية ـ الإدماج ـ فهو يحتاج لخبرات الاختصاصيين في المدرسة ليتعاون معهم في النشاطات المختلفة، وفيها يكون قادرا على اختيار الأساليب التدريسية المناسبة، وبعد مرور ثلاث سنوات إلى أربع يصل المعلمون إلى المرحلة الثالثة ـ التجديد ـ وفي مرحلة الروتين وتكرار العمل ذاته، وهنا يحتاجون إلى الإثارة عن طريق الاجتماعات المهنية، والزيارات الصفية، والدورات، والتعرض إلى طرائق جديدة بغرض التحليل الذاتي، بعد خمس سنوات من التدريس يصل معظم المعلمين إلى المرحلة الأخيرة ـ النضج ـ وفيها تعمل الدراسات العليا، والأدبيات المهنية المتخصصة والندوات والبرامج التدريبية والتطويرية الممكن استخدامها في تنمية تطرهم المهني، وبهذا يطورون

كفاياتهم الانتاجية ويصبحون أكثر ثقة بأنفسهم بصفتهم أفرادا أولا ومعلمين ثانيا. (العوران، 2010،ص 34).

ويرى الباحث أن للإشراف التربوي أهمية كبيرة لا يمكن الاستغناء عنه في العملية التعليمية لكونه يعمل على تنمية أداء المعلمين وتطوير كفاءتهم بإثارة دافعيتهم نحو تنفيذ المنهاج المدرسي تنفيذا سليما مما يسهم في تحسين عملية التعليم ومخرجاته النوعية، مما يساعد على مواكبة التطور والتغيرات التي تمس بالبيئة الخارجية في جميع جوانبها، والتي فرضت ابتكار طرق وأفكار جديدة في المرافقة والمتابعة والتوجيه.

كما أن المعلمين خاصة الجدد منهم من خريجي الجامعات والمعاهد بالرغم من امتلاكهم للمؤهلات العلمية والمعارف النظرية إلا أنهم في حاجة إلى التدريب والممارسة التطبيقية، ومعرفة أساليب التدريس وإتقانها، ومواجهة المشاكل التربوية والمهنية مما يسمح لهم بمسايرة التطور المستمر وممارسة عملهم على أحسن وجه.

3) التطور التاريخي للأشراف التربوي:

تأثر تطور الاشراف التربوي بتطور الإدارة، ومدى اهتمام الباحثين والمفكرين في ضرورة وجود طريقة فضلى لتنظيم وإدارة الإنسان وتحسين أدائه، وإيجاد الطريقة الأمثل في إدارة الإشراف التربوي وممارسته، حتى وصل إلى مفهوم شامل جعله عملية اتصال متعددة الأغراض تهدف في مجملها إلى تطوير التربية، والذي فتح أفاقا في التفكير بطبيعة أهدافه وممارساته وأساليبه وأدواره في العملية التربوية

والإشراف كلمة ذات أصل لاتيني تعني متابعة ومراجعة نص ما لمعرفة مدى دقته والتزامه بالأصل(ذوقان، سهيلة،2007، ص12)، ثم تحول المعني ليشمل مفاهيم عديدة مع تطور النظريات الادارية وهي:

1 .3 الاشراف التربوي والإدارة العلمية(الكلاسيكية):

يرجع أصل الإدارة العلمية إلى فريديريك تايلور(Fredrick Taylor) (1856-1917) وهنري فايول حيث أكد الأول على القدرات الفيزيائية للعامل، و الفوائد المادية للنجاح وأكد أن الادارة تشتمل على التخطيط ، تنظيم الأوامر، التنسيق، السيطرة.

وفي ظل هذه النظرية فإن الإشراف ينظر إلى الفرد على أنه سلبي لايعرف مايجب أن يعمل، ولا يستطيع أن يبحث عن المعرفة الجديدة، مما يجعل أداءه ناقصا، الأمر الذي يجعل المشرف يتصف بمجموعة من الصفات ويقوم بأعمال عليا منها:

- مركزا للمعرفة والسلطة.
- القيام بأعمال من التوجيه والضبط وتصيد الأخطاء ، والتهديد بها أحيانا.

- يفترض أن هناك أسلوبا واحدا ناجحا على المعلم اتباعه ، دون الالتفات إلى محتوى الدرس أو قدرة المتعلم ، أو ظروف التعلم و إمكانياته.

وقد حاول Franklin سنة 1913 تطبيق أفكار تايلور في الإدارة التربوية بجامعة شيكاغو، ونشر العديد من المبادئ الإدارية وتطبيقاتها في مجال التربية، ومن أبرز هذه المبادئ:

- هدف الإشراف الوصول إلى تحقيق أهداف تنظيم العمل والتنسيق بين العاملين.
- ضرورة استخدام الأساليب العلمية في العمل وفرضها في المدارس.
- الإهتمام بأهداف المؤسسة(المدرسة).
- البحث عن أفضل طريقة للتدريس.

وقد حاول المشرفون تطبيق هذه المبادئ وفق الإدارة العلمية، إلا أنها واجهت اعتراضات عديدة لكونها جعلت من المعلم أداة من أدوات الإنتاج كما هو الحال في المنظمة الصناعية ، دون النظر إلى مشاعره وانفعالاته، مما جعله يعيش نوعا من الخوف والقلق على مستقبله الوظيفي الذي بات مرهونا بتقدير المشرف الذي يضعه بناء على ما تم حفظه واسترجاعه من طرف الطالب ، لذا انحصر دور المعلم في التلقين ودفع المتعلم نحو الحفظ تحت طائلة التهديد والضرب.

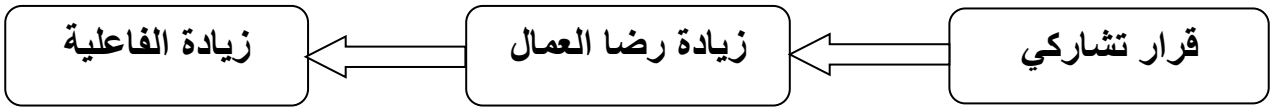
ومن أبرز المعترضين على تطبيق هذه المبادئ البروفسور Hosic الأستاذ بكلية التربية في كولومبيا، الذي قال: " لايمكن للمدرسة أن تدار كما يدار المصنع، وأن المشرف لا يستطيع فرض أوامره، فالمشرف ليس ضابطا عسكريا أو مديرا لمصنع، بل رئيس لجنة استشارية " (ذوقان، سهيلة،2007، ص15)

ولهذه الظروف والأفكار السائدة لم يحقق الإشراف التربوي الغاية منه، بل قتل ابداع المعلم، ونموه المهني والشخصي، كما قلل من ثقته بنفسه ومعلوماته، كما أنه يقوم بتحقيق وظائف محددة بناء على رغبات الإدارة، حيث كان المشرف يتبع أسلوبا واحدا كلاسيكيا وليس للمعلم الحق في إبداء الرأي سوى تنفيذ الأوامر كرجل آلي يتلقي التعليمات فقط، كما أن المشرف يدرب على كيفية إعطاء المنهاج ويدرب المعلمين على التنفيذ على حساب العوامل الاجتماعية والانسانية. (العوران،2010، ص37).

3. 2 الإشراف التربوي والعلاقات الانسانية:

بدأ الاهتمام بالعلاقات الانسانية على يد إلتون مايو(Elton Mayo) الذي كشف عن أهمية العلاقات الانسانية في رفع الروح المعنوية والعمل بروح الفريق وزيادة انتاجية العاملين إذا شعروا بالانسجام واهتمام المسؤولين بهم، وقد نتج عن تجارب التون مايو إحساس بأهمية المبادئ الانسانية التي ظهرت سنة 1920 لأول مرة، وأظهرت أن الجو الاشرافي يؤثر سلبا أو إيجابا على سلوك مجموعات العمل.

وتؤمن حركة العلاقات الانسانية بأنه كلما أعطي المعلم الرضا زادت الفاعلية وتؤمن هذه الحركة بالقرار التشاركي.



الشكل رقم(1):يوضح العلاقة بين تشاركية القرار وزيادة الفعالية.(العوران،2010، ص38)

ويمارس الاشراف على أساس العلاقات الانسانية كتحد لحركة الإدارة العلمية التقليدية التي كانت تنظر إلى المدرسين كأشخاص خاملين بحد ذاتهم بدلا من اعترافها بوجود الطاقة والمهارات والقدرات اللازمة لديهم من أجل ممارسة عملهم ، وأنهم قادرون على التعامل مع طلابهم وتنميتهم عقليا وجسديا وانفعاليا. وعمل المشرفون حسب هذه النظرية على خلق شعور من الرضا بين المدرسين عن طريق الاهتمام بهم كأشخاص، فالأشخاص الراضون عن عملهم وظروفه يعملون بفاعلية أكبر ويسهل التعامل مع قيادتهم. وكسر الحواجز بينهم واعتبار الثقة والاحترام والمودة الجسر الرابط بينهم.

والعلاقات الانسانية سلوك هادف أساسه الأخذ بيد الضعيف إلى مستوى أفضل، وتشجع الممتاز ليكون أكثر تميزا.ولا يزال اشراف العلاقات الانسانية كثير الاستعمال في أيامنا هذه، إلا أن ما يخشى هو احتمالية المغالاة في العلاقات الانسانية بحيث يطغى على أهداف المؤسسة التعليمية الأولى، أي اعتبار المشرف العلاقات الانسانية هي الهدف الأول لعمله، وأن بعض الأشخاص يسيئون فهم العلاقات الانسانية حين يعتبرون الشخص المتسامح ضعيف الشخصية فيبدأون بالتسيب وعدم الالتزام باللوائح والقوانين في العمل (الرشايدة،2010،ص 15).

3 .3 الإشراف التربوي ونظرية النظم:

ظهرت نظرية النظم في أواخر الخمسينيات من القرن الماضي بنظرتها الشمولية للمؤسسة، فهي تنظر إلى المؤسسة "على أنها نظام اجتماعي للتعاون المتبادل الذي تعتمد أجزاءه على بعضها البعض، وهذه الأجزاء مترابطة فيما بينها، وتتكيف مع بعضها البعض، وتتحدد أجزاء النظام بالبيئة والأفراد العاملين في النظام لتحقيق الهدف المشترك الذي يجمعهم الهيكل الرسمي والتنظيم غير الرسمي"، انطلق أصحاب هذه المدرسة من فرضية أنه يمكن حل العديد من المشاكل التسييرية من خلال النظر إلى المؤسسة على أنها نظام مفتوح يتكون من مجموعة من العناصر المتفاعلة فيما بينها والمتبادلة التأثير، و هذه العناصر هي الاخرى تتفاعل في وسط بيئي اخر بشمل من الأنظمة و الأنظمة التي تتأثر بها.

وبما أن النظام الاشرافي اجتماعي تعاوني، فإن كل شيء يحدث فيها هو عبارة عن مجموعة من التفاعلات والأحداث بين المشرف التربوي والمعلم، تبدأ بمدخلات وتنتهي بمخرجات تتمثل زيادة كفاءة المعلمين التعليمية وزيادة انجازات الطلبة.(عبد الهادي،2006،ص 26)

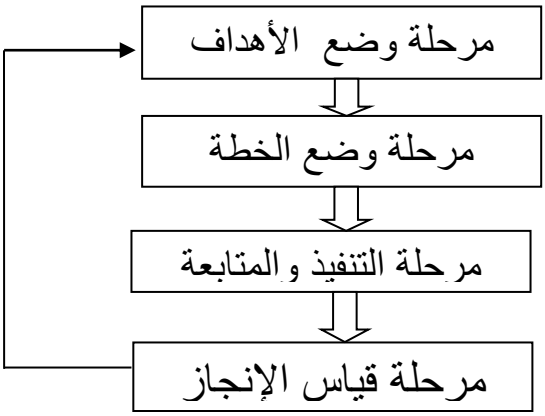
أي أن مدخلات النظام الاشرافي من معلمين ومناهج دراسية وإمكانات مادية متوفرة، وبيئة محلية تتفاعل جميعا في ما يسمى بالعمليات، فالمعلم يتفاعل مع الطالب، والطالب يتفاعل مع المنهاج، والمشرف يتفاعل معها جميعا على الرغم من أن تفاعل المشرف مع المعلم أهم أركان هذه العملية بصفتها جوهر العمل الإشرافي، لتكون المخرجات التربوية في المعلمين الأكفاء القادرين على تقديم الأفضل،مما ينعكس على مستوى طلابهم في انجازات أعلى، والاستخدام الأمثل للإمكانات مما يحقق أهداف العملية الإشرافية في تحسين العملية التربوية بمعناها الواسع والشامل.(العوران،2010،ص 39).

جاءت نظرية النظم نتيجة المبالغة في العلاقات الانسانية على حساب الانتاج، والعمل، وردود فعل من المجتمع المطالبة بالاهتمام بالإنتاج باعتباره مرحلة ثالثة في النظريات الادارية حيث ظهرت رابطة المراجعون(رابطة تطور الإشراف والمنهاج) وقد تبنى هذه الرابطة كل من (مكروجر، أرغريس، ولكرت) وكانت حركة نظرية أكثر منها تطبيقية، وقد اهتمت بكفاية المعلم وإنجاز الأهداف وتحليل أسعار الكلفة(اقتصاديات التعليم) كما أكدت على موضوع الضبط، والمحاسبة مع التركيز على كفاءة المعلم المتجددة زهي تتشابه مع الإدارة التقليدية في موضوع الضبط والمحاسبة(العوران،2010،ص 39).

3. 4 الإشراف التربوي والإدارة بالأهداف:

عرفت في أوائل الخمسينيات على يد بيتر دروكر(Peter Druker) وجورج أوديورن(George Odiorno) ف الولايات المتحدة وهمبل(Humbel) في المملكة المتحدة، وترتكز الإدارة بالأهداف على وضوح الأهداف الإدارية ، ثم وضع الخطط المناسبة لتحقيقها ، ويجب قياس انجاز الأهداف للتعرف على مدى تحققها الأمر الذي يتطلب وجود تغذية راجعة مستمرة طيلة فترات التنفيذ، حيث يكون للتغذية الراجعة انعكاس على الخطة أو الأهداف في حد ذاتها. (العوران،2010،ص 40).

ويبين الشكل الآتي رقم(2) مراحل تطبيق نموذج الإشراف وفق الإدارة بالأهداف:**(من اعداد الطالب حسب ما ذكر العوران).**



الشكل رقم (2) مراحل تطبيق نموذج الإشرف وفق الإدارة بالأهداف

وبما أن الإشراف التربوي أحد أنظمة الإدارة التربوية ، فقد طبقت مبادئ الإدارة بالأهداف الإشراف بالأهداف الذي يسعى إلى تحديد مجموعة واضحة من الأهداف من مثل تطوير المناهج الدراسية، وتحسين تنفيذها، وتطوير المعلمين مهنيا، وتنظيم عمليات التعليم والتعلم الصفية.

الإشراف بالأهداف عملية تشاركيه بين جميع الأفراد المعنيين بالعملية الإشرافية، فالتعاون والتشارك بين المشرف والمعلم يساعد على توفير جو من التفاهم والانفتاح يجعل التواصل مفتوحا ويجعل اتجاهات المعلمين نحو الاشراف إيجابية.

إن هذا النوع من الإشراف فعال في تحقيق الأهداف لأنه يوحد جهود المشرف والمعلمين، ويركز على العمل المشترك في التخطيط والتحليل والتقويم ويتميز بقدرته الفائقة على زيادة فاعلية الاشراف التربوي في تحسين عمليتي التعليم والتعلم لأن المراجعة والمتابعة تسيران جنبا إلى جنب مع سير العملية الاشرافية. (العوران،2010،ص41).

يقوم نموذج الإشراف بالأهداف في فلسفته على افتراضات أساسية توجه حركته وكيفية تطبيقه، وهذه الافتراضات هي:

1. يميل المعلمون في المؤسسات التربوية إلى معرفة وفهم النواحي المتوقع منهم أن يقوموا بها.
2. لدى المعلمين رغبة قوية في الاشتراك في عملية اتخاذ القرارات التي تؤثرعلى عملهم.
3. يرغب المعلمون في الوقوف على أدائهم، وهل كان أداء مرضيا أم أداء رديئا.

وقد أدت هذه الافتراضات الثلاثة إلى بلورة أسس تفصيلية يقوم عليها نموذج الإشراف بالأهداف تتمثل فيما يأتي:

1. يميل أداء المعلمين إلى التحسن عندما يفهمون جيدا أهداف المؤسسة التربوية التي يعملون فيها.
2. يتجه أداء المؤسسة إلى التحسن عندما يكون هناك اتفاق بين المشرفين والمعلمين على الأمور التي سينجزها المعلمون.

3. يتجه أداء المعلمين إلى التحسن عندما يعطون تغذية راجعة تعينهم على رؤية ما أنجزوا وما لم ينجزوا.
4. يتجه أداء المعلمين إلى التحسن عندما يعطون الفرصة إلى التعلم والنمو إذا ما أقر رؤساؤهم لهم بما أنجزوا من أعمال.

ويرى أنصار هذا الاتجاه أن الأوضاع المدرسية القائمة على إدارة الموارد البشرية تؤدي إلى حياة فضلى للمعلمين وأكثر إنتاجية للعمل ، فبالإضافة إلى كسب رضا العاملين وتعاونهم كما هو في العلاقات الانسانية ، فهو يركز على اتاحة الأوضاع اللازمة للعمل الناجح من زيادة الرضا للمعلمين وتعزيز الثقة بالنفس، واعتبار الذات لديهم.

والقيادة ضمن هذا النوع الجديد من الاشراف لا تكون مباشرة ولامتعالية بل مساندة وداعمة، ونمو الفرد هنا متوقف على انجاز المهمات التي تعتبر ذات قيمة بالنسبة له، والمشرفون فيه يمارسون عملية اتخاذ القرار التشاركي لاعتقادهم أن هذا الأسلوب يزيد من احتمالات نجاح المدرسة و فعاليتها، وكنتيجة لذلك يشعر المعلمون بالرضا، وهو نتيجة العمل الناجح الذي أدى إلى لدور تفعيل المدرسة ، ويفترض هذا الأسلوب أن مشاركة المعلمين تزيد من التزامهم بالتنفيذ وتزيد من احتمالات النجاح.(العوران،2010،ص 42).

من خلال النظريات السابقة فإن أهم التحولات التي عرفها تطور الاشراف التربوي سعت إلى ضرورة وجود طريقة فضلى لتنظيم وإدارة الإنسان وتحسين أدائه، وإيجاد الطريقة الأمثل في إدارة الإشراف التربوي وممارسته، حتى وصل إلى مفهوم شامل جعله عملية اتصال متعددة الأغراض تهدف في مجملها إلى تطوير التربية، والذي فتح أفاقا في التفكير بطبيعة أهدافه وممارساته وأساليبه وأدواره في العملية التربوية

4) مهام المشرف التربوي في التشريع الجزائري:

يدعى القائم بوظيفة الاشراف التربوي في الجزائر" مفتشا" ومن ثم سنستعرض مهامه كما وردت في التشريع المدرسي، من التقويم والمراقبة والتكوين والمتابعة والسهر على تطبيق البرامج والمواقيت والتعليمات الرسمية وتحسين الأداء التربوي والمشاركة في مختلف الامتحانات ولجان إعداد البرامج والكتب المدرسية.(بن سالم، ص50).

وكما جاء في القوانين الأساسية الخاصة بعمال قطاع التربية والذي تضمنتها المراسيم التنفيذية رقم 90 - 49 المؤرخ في 06.02. 1990 وكذا المرسوم التنفيذي رقم 08 – 315 المؤرّخ 11أكتوبر سنة 2008 المعدل لما سبقه حيث حددت مهام مفتش التعليم الابتدائي في المادة 165 منه " يكلف مفتش التعليم الابتدائي ، حسب الاختصاص بالسهر على حسن سير المؤسسات التعليمية وتطبيق التعليمات والبرامج والمواقيت الرسمية و استعمال تكنولوجيات الإعلام و الاتصال ، طبقا للنصوص التشريعية والتنظيمية التي تحكم المنظومة التربوية.

كـما يـقـوم بتكوين موظفي الـتعليم والإدارة في المدارس الابـتدائـيـة وتـفـتـيـشـهم وكذا مـتابـعة أنـشـطتهم ومراقبتها وتقييمها.
ويـشارك في أعمال البحث في مجال اخـتصاصه، ويمكن أن يتم تكليفه بمهام التحقيق."
أما المـرسـوم تـنـفـيذي رقم 12 – 240المؤرّخ في: 29 ماي 2012 المعدّل والمتـمّم للمرسـوم التـنـفـيذي رقم: 08- 315 والمتضمـن الـقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية فقد قسم سلك مفتشي التعليم الابتدائي إلى ثلاث تخصصات وهي الإدارة ، التغذية المدرسية ، والمواد، وأوكلت المهام كل حسب اختصاصه والتي شملت التكوين والمراقبة والمتابعة والسهر على تطبيق البرامج والمواقيت والتعليمات الرسمية وتحسين الأداء التربوي، والمشاركة في أعمال البحث في مجال اخـتصاصه و التكليف بمهام التحقيق.
في سياق التفكير في ملامح مدرسة المستقبل وانطلاقا من أهم التجارب العالمية الراهنة في مجال تجديد الأنظمة التربوية سعت للجزائر إلى صياغة القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم:08 - 04 الصادر في 23 جانفي 2008 فأول ما يمكن تسجيله بعد قراءته أن مستلهم من التوجهات الكبرى للسياسة الجزائرية ويواكب التغيير في الكثير من نصوصه.
لكن ما يهم جانب بحثنا أي الإشراف التربوي الوارد في الباب الثاني من القانون في شكل المادة24"والتي مفادها الآتي ":إنّ سلك التفتيش في إطار المهام الموكلة له على متابعة تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية والتعليمات الرسمية داخل مؤسسات التربية والتعليم بما يكفل ضمان حياة مدرسية يسودها الجد والعمل والنجاح" (القانون التوجيهي للتربية، 2008،ص24).
إن ما نستدله من الطرح الوارد في المادة24"إن صيغتها أمرية ذات بعد قانوني محض حيث يرسخ فكرة أن الإشراف التربوي " تفتيشا "من خلال استعمال مفهوم التفتيش لا غير، علما أن القانون صادر سنة ،2008والملاحظ أنه حافظ على النسق القديم الذي ورد في النصوص السابقة.
تشرف على جهاز التفتيش بمختلف مستوياته واختصاصاته إدارة مركزية على مستوى الوزارة تدعى المفتشية العامة والتي أنشئت سنة 85بمقتضى مرسوم 85/300 المؤرخ في 1985/12/03وتشرف المفتشية العامة على جميع أسلاك التفتيش في جميع الاختصاصات، وتقوم بتسييره وتوجهيه وتساهم في تكوينه..(بن سالم، ص51- 52)
ويمارس مفتشو التربية والتكوين مهامهم في المؤسسات التعليمية كل حسب اختصاصه وفي حدوده الإقليمية المحددة له، وبمقتضى القرار الوزاري رقم177/05/1 المؤرخ في:1993 المحدد لمهام مفتشي التربية والتكوين.
من خلال ماسبق تلخص أهم مهامهم .بالتكوين والتوجيه، بالمراقبة والتقييم بالدراسات والبحث

4. 1 مهام التوجيه والتكوين:

- التكفل بتلقين الموظفين المبتدئين المهارات والتقنيات المهنية وتأطيرهم وتوجيه أعمالهم قصد التكيف مع منصب العمل.

- تكوين أولي يخص الطلبة المتربصين نظريا وتطبيقها.
- تكوين أثناء الخدمة وتنشيطها.

وبنهاية عملية التكوين يرفعون تقريرا إلى الوصاية والمتمثلة في مديرية التربية و المفتشيةالعامة. (دليل مفتش التربية والتكوين ص 20).

4. 2 مهام المراقبة والتقييم:

- مراقبة الموظفين الذين يشرفون عليهم من حيث قيامهم بواجباتهم وفق القوانين الأساسية.
- تطبيق التوجيهات الرسمية فيم يخص البرامج التعليمية ومواقيته ومناهجه.
- الإشراف على تنظيم امتحان تثبيت الموظفين.

تتوج زيارات التقييم بإعداد تقرير من عدة نسخ بها ملاحظات تقديرية وعلامة عددية ترسل إلى المصالح الإدارية والأستاذ المعني للاطلاع.

4. 3 مهام الدراسات والبحث:

- تجديد المناهج البيداغوجية وتجريبها وتحليل النتائج.
- التأليف وحل مشاكل تربوية واختبار المناهج.
- إعداد مواضيع الامتحانات، تصحيحها، تقييم نتائجها.
- إعداد الوسائل التربوية والتجهيزات العلمية واقتناءها.(بن سالم،ص 52 - 54).

وعلى غرار تلك المهام المنوطة بالمشرف التربوي (المفتش) في الجزائر فقد تخول له سلطات أشمل مثل تكليفه بمأموريات التحقيق في المؤسسات تحت إشراف المفتشية العامة. ويتوجب على المشرف التربوي تبليغ المفتشية العامة بالوزارة تقارير عن تلك النشاطات الممارسة فصليا ودوريا.

5) أساليب الإشراف التربوي:

أسلوب الاشراف التربوي هو مجموعة من أوجه النشاط التي يقوم بها المشرف التربوي، وهو نشاط تعاوني منسق ومنظم ومرتبط بطبيعة الموقف التعليمي ومتغير بتغيره في اتجاه الأهداف التربوية المنشودة. (عبد الهادي ، 2006،ص 60).

ومن الملاحظ أنه ليس هناك أسلوبا واحدا يستخدم في الإشراف التربوي، إذ أن لكل موقف تعليمي أسلوب من الأساليب يناسبه، كما قد يستخدم أكثر من أسلوب في الموقف التعليمي الواحد. (سهى،2005،ص 59).

وعليه ينبغي على المشرف التربوي تنويع أساليبه الإشرافية بناء على طبيعة الموقف التعليمي واحتياجات المعلمين والفروق الفردية بينهم،على اعتبار أن كل أسلوب يمد المعلم بمهارات خاصة لا تتوفر في الأسلوب الآخر، ومن بين الأساليب الإشرافية التي يتبعها المشرف التربوي:

5. 1 الزيارات الصفية:

يعد أسلوب زيارة المشرف للمعلم من أقدم الأساليب الإشرافية، وأشهرها، وأكثرها انتشارًا، حيث تمنح الزيارة الصفية للمشرف التربوي فرصة الإطلاع على سير عمليتي التعليم والتعلم ، وتركز على جودة التعليم وتحسن من مخرجاته كتقييم الأداء والطلاب, وقياس المهارات، والمعارف، والاتجاهات التي تحققت لديهم، واكتشاف احتياجات المعلم العلمية، والتربوية، ومعرفة نقاط القوة والضعف، من أجل وضع خطة لتعزيزمواطن القوة، ومعالجة نقاط الضعف لدى هؤلاء المعلمين.

وقد وصف عبد الهادي الزيارة الصفية بأنها عملية منظمة، مخطط لها، وهادفة؛ يقوم بها المشرف التربوي لمشاهدة كل ما يصدر عن المعلم والطلبة من أداء في الموقف التعليمي التعلمي بهدف تحليله تعاونياً ومن ثم تزويد المعلم بتغذية راجعة حول جوانب هذا الأداء لتحسينه بما ينعكس إيجابياً علىعمليات التعليم والتعلم.(عبد الهادي 2006،ص 60).

1.5 1 أهداف الزيارة الصفية:

للزيارة الصفية أهداف كثيرة بوصفها عملية إشرافية متعددة الأنواع ومن أبرز الأهداف التي يسعى المشرف التربوي إلى بلوغها من خلالها مايلي:

1. ملاحظة الموقف التعليمي والفعاليات التربوية بصورة طبيعية.
2. ملاحظة أثر المعلم في الطلبة والوقوف على مدى تقدمهم.
3. تقويم أساليب التدريس وكيفية توظيف الوسائل التعليمية والوقوف على مدى صلاحيتها وملاءمتها لسيكولوجية التعليم.
4. التعرف إلى أنشطة الطلبة ونوعيتها وكيفية التعامل معها.
5. التعرف إلى أساليب التقويم ومدى توظيف المعلم لها.
6. التأكد من تطبيق المناهج الدراسية المقررة والتعرف على الصعوبات التي يتعرض لها المعلم.
7. التعرف على استجابة الطلبة لما يقدمه المعلم.
8. معرفة مدى استجابة المعلم للتوجيهات السابقة.
9. مساعدة المعلمين على أداء عملهم والعمل على تحسينه سواء أكانوا قديمي أم حديثي العهد بالتدريس.
10. التعرف على إيجابيات الموقف التعليمي لتعزيزها والتأكد من سلبياته لاقتراح الحلول لها.
11. اكتشاف حاجات المعلمين وقدرات كل منهم وكفاياتهم ومواهبهم لاستثمارها في المشاغل التربوية.
12. تنمية الرصيد المعرفي للمشرف التربوي بعد إطلاعه على الطرق والأساليب الجديدة والمطورة التي ينجح بعض المعلمين في استخدامها.

13. تزويد المعلم بتغذية راجعة تطويرية عن جوانب محددة في أدائه بحيث تتصف هذه التغذية بالموضوعية والدقة والشمولية وتعينه على محاكمة ممارساته وتطويرها
14. توثيق العلاقات والروابط الإنسانية بين المعلم والمشرف على أساس من الثقة والاحترام المتبادلين.
15. اكتشاف الأخطاء والمشكلات والصعوبات المشتركة بين عدد من المعلمين لجعلها موضوعا لاجتماع يدعو إليه المشرف التربوي لتدارسها وإيجاد الحلول لها. (سهى، 2005،ص 64).(انظر الملحق رقم(05)).

إن الإعداد للزيارة الصفية يساعد على نجاحها ومن أبرز ما يتناوله هذا الإعداد:

- تحديد الهدف من الزيارة الصفية بدقة.
- معرفة التوجيهات السابقة التي قدمت للمعلم المعني بالزيارة، لمعرفة ما إذا كان المعلم قد استفاد منها وتطور وتحسن إلى الأفضل.
- أن يقوم المشرف بالزيارة الصفية في وقت ملائم وفي جو نفسي طيب، ولا يقوم بها وهو متعكر المزاج لأنه في هذه الحالة لن يكون دقيقا في ملاحظاته.
- أن يعقد المشرف التربوي لقاء فرديا مع المعلم المزار بعد الزيارة مباشرة على أن يهتم خلالها بإبراز نقاط القوة لدى المعلم والعمل على تعزيزها، وعرض نقاط الضعف والعمل على تلافيها، وأن يترك الفرصة للمعلم لإبداء آرائه ومقترحاته. (سهى، 2005،ص 66).

1.5 2 أنواع الزيارات الصفية:

❖ **الزيارة المفاجئة:**

وهي الزيارة التي يقوم بها المشرف التربوي دون إشعار أو إتفاق مسبق وترتبط هذه الزيارة في أذهان المعلمين بممارسات التفتيش، وهذا النوع يتناقض مع المفهوم الحديث للإشراف، ويقلل من الثقة بين المشرف والمعلم، ولكن لا بأس من القيام بمفاجأة المعلم في أي وقت شاء، إذ أنه من المفروض أن يكون المعلم في حالة استعداد دائم للعمل والعطاء.

❖ **الزيارة المرسومة :**

وتسمى أيضا المتفق عليها أو المخطط لها، وهي زيارة تتم بناء على تخطيط مسبق بين المشرف التربوي والمعلم، ويتم تحديد موعدها بالتشاور بين المشرف والمعلم، وبالتالي يحاول المعلم تحسين أدائه أو إبراز قدراته الحقيقية، وتقديم أفضل ما عنده، كما تكون في حالة تثبيت وترسيم الأستاذ.

❖ **الزيارة المطلوبة :**

هي القائمة على دعوة وهذه الزيارة نوعان :

- إما أن تكون بناء على طلب من مدير المدرسة أو من المعلم، وهذه تتطلب نوعا من المعلمين بلغوا درجة من النجاح؛ بحيث لا يخجل أحدهم من طلب المساعدة إذا احتاج إليها كالتشاور حول موقف تعليمي معين أو حل مشكلة عارضة، وفي مثل هذا الموقف لابد أن تكون هناك ثقة بين المعلم والمشرف.
- وإما أن تكون بطلب من المعلم المتميز ليعرض على المشرف التربوي بعض الخطط أو الأساليب الجديدة أو سجلات متابعة مبتكرة. وهذا النوع من الزيارة نادر لأنه يتطلب وجود علاقة زمالة خاصة ورفيعة دائمة قائمة على الاحترام المتبادل بين الأطراف المتعاونة للنهوض بالعملية التربوية.

ومن إيجابيات الزيارة المطلوبة أنها تقضي على ارتباك المعلم فيما لو تمت الزيارة بصورة مفاجئة أو بصورة مخطط لها ثم إن التركيز في مثل هذه الزيارات يكون حول نقاط معينة طلبها المعلم، ولن يشعر بالحرج أو الاضطراب إن هو أخطأ.(سهى، 2005، ص ص66-67).

5. 2 الدروس التطبيقية:

هذا الأسلوب الإشرافي عبارة عن نشاط عملي يقوم به المشرف التربوي أو أحد المعلمين المتميزين داخل الصف بحضور عدد من المعلمين؛ بهدف تحقيق تطوير النمو المهني للمعلم. وينبغي الإشارة هنا إلى أن الدروس التطبيقية تقدم في ظروف عادية ومواقف صفية طبيعية وبيئة تعليمية معتادة.(عبد الهادي، 2006،ص 78).

يتضح لنا من التعريف السالف الذكر الأهمية البالغة التي يكتسيها هذا النمط من أسلوب الإشرافي الجماعي الذي لا يلجأ إليه اعتباطا، بل يخضع لتخطيط مدروس، وإستراتيجية هادفة تقتضيها المستجدات الطارئة في تعليمية المادة التي يقوم المشرف التربوي بتوضيحها.

إن أهم مسؤولية ملقاة على عاتق المشرفين التربويين حاليا، لفي حاجة إلى الإكثار من عقد وإجراء سلسلة من الدروس التطبيقية تماشيا مع المستجدات التي تتبناها الوزارة الوصية كمناهج تعليمية؛ لأنه مهما زُوِد المعلم بالمعارف المنهجية، والأصول النظرية لأي منهج؛ فهو يظل مفتقرا إلى تجسيد ما يتلقاه من عمل ملموس داخل الصف التربوي؛ فعندئذ تتعزز مهاراته، وتزداد خبراته، وتتحقق أهدافه التربوية.

1.5 1 أهداف الدروس التطبيقية:

من الأهداف التي يسعى الدرس التطبيقي لتحقيقها:

- ✓ تعطي امكانية تطبيق الأفكار والأساليب التي يسعى إليها المشرف.
- ✓ مناقشة الأفكار والصعوبات التي تعترض عملية التطبيق.
- ✓ إثارة دافعية المعلمين لتجريب واستخدام طرق جديدة.
- ✓ تزيد من ثقة المعلم بنفسه.
- ✓ اكساب المعلمين مهارة استخدام أساليب مبتكرة مما يساعد على تطوير وتحسين أدائهم.
- ✓ توثيق الصلة بين المعلمين والمشرفين من خلال التعاون المشترك في التخطيط والتنفيذ وتقويم النتائج، مما يتيح الفرصة للتواصل الإيجابي المقترح بين المشرف التربوي والمعلمين. (عبد الهادي ، 2006،ص 79).

1.5 2 اجراءات تنفيذ الدروس التطبيقية:

يجب على المشرف التربوي أن يتبع مجوعة من الخطوات العملية عند تطبيق دروس تطبيقية وهي:

- ✓ أن ينظم الدرس لتوضيح فكرة محددة، وأن لا تفرض الدروس التطبيقية على المعلمين فرضا، بل يجب إقناعهم بضرورة هذا الدرس باعتباره أكثرهم خبرة وتجربة.
- ✓ التخطيط الجيد للدرس التطبيقي من حيث الأهداف والوسائل وقناعة المعلمين بأهمية الدرس.
- ✓ المشاركة المباشرة للمشرف في مراحل الإعداد والتخطيط والتنفيذ.
- ✓ اختيار معلم كفء لديه الخبرة والاتزان الخلقي والمهني، ولديه القدوة على إعداد الدروس التطبيقية، وتقديمها بحضور زملائه.
- ✓ تحديد هدف وموضوع الدرس وإعداده إعدادا جيدا ومنا قشته مع المشرف التربوي ومع زملائه قبل تقديمه حتى ينم إجراء التعديل أو الإضافة المناسبة إذا لزم الأمر.
- ✓ اختيار الصف الدراسي المناسب الذي يستوعب الطلاب والمعلمين الذين يحضرون الدرس، وأن يتم إعطاء الدرس في بيئة تعليمية عادية غير مصطنعة بحيث يكون مستوى التلاميذ عاديا وغير مميز.
- ✓ اختيار الوسائل التعليمية المناسبة للموضوع.
- ✓ أن يكون الموضوع المراد شرحه مناسبا لزمن الحصة.
- ✓ ألا يركز المشرف التربوي على معلم واحد للقيام بتطبيق الأفكار بل يشجع معلمين آخرين على المشاركة في هذا البرنامج حتى ينوع الخبرات والطرق والأساليب.
- ✓ إعداد بطاقة لتقويم الدرس توزع على المعلمين المشاهدين للدرس وهذا يتطلب من المعلم إعداد نفسه للزيارة ليستطيع مناقشة الأفكار المطروحة في الدرس بفعالية، ونماذج بطا قات التقويم

للدرس كثيرة ومتنوعة. هناك نموذج أكثر تداولا ليس في تقويمه لنشاطه المنجز فحسب بل يعمل على تقويم كل الأنشطة التعليمية التي قد يقوم بها غيره. (المنيف،2002،ص 231)

5. 3 الندوات التربوية:

في هذا الأســـلوب الإشـــرافي يقوم عدد من القادة التربويين بعرض قضـــية معينة أو موضـوع محدد ثم فتح المجال بعد ذلك للمناقشـة الهادفة المثمرة للحاضـرين حول فرص يتفاعل فيها المعلمون مع قضـــايا تربوية تتم مناقشـــتها وإثراؤها لمســـاعدة المعلمين على تحقيق نموهم المهني تلك القضية أو ذلك الموضوع؛ وذلك لإشباعه بالنقاش وسعيًا إلى إثرائه بأكثر من رأي وأكثر من رافد، ولإتاحة الفرصـــة لنقاش هادف ومثمر حول ما يتم عرضـــه من أفكار في تلك الندوات؛ لتحقيق التواصل بين المشاركين وتوفير.

1 3.5 أهداف الندوات التربوية:

من أهم أهداف الندوات التربوية:

- ✓ عرض خبرات مجموعة من الناس، مما يتيح للمشـــارك فرصـــة المقارنة والتمييز بين مختلف الآراء والاتجاهات، كما أنها توفر فرصة لبحث الموضوع من جوانبه المختلفة بحثا عميقا.
- ✓ توفير الفرصـــة لتبادل الرأي وتحســـين التواصـــل بين المشـــاركين والمشـــرف التربوي، وبين المشاركين أنفسهم.
- ✓ إتاحة نوع من التغيير يســاعد على شــد انتباه المشــاركين، وزيادة حماســهم للموضــوع. (عبد الهادي، 2006،ص 90).
- ✓ عرض خبرة الأفراد المشاركين فيها، وإتاحة المناخ المناسب لدراسة موضوع الندوة التربوية.
- ✓ تبليغ المشرف التربوي المدرسين بأهم المستجدات التربوية، والرد على انشغالات الحاضرين بما لهم من رؤية مستقبلية
- ✓ العمل على تنمية كفاءة الأساتذة التدريسية، وحثهم على تقبل النقد الذاتي.
- ✓ تمكين المدرســـين من ايجاد بدائل عملية للمشـــكلات التربوية و المهنية التي يواجهونها داخل الصفوف.
- ✓ إثراء موضوع معين أو خبرة محددة بأكثر من رأي، وأكثر من بعد.
- ✓ إتاحة الفرصة لنقاش هادف حول ما يتم عرضه من أفكار.

2 3.5 إجراءاتها :

هناك عوامل كثيرة تدفع المشرف التربوي على عقد الندوات التربوية، لعل أبرزها، التعرف على حاجات المدرســـين ولاســـيما حديثيّ العهد بالمهنة الذين يفتقرون إلى من يحدد لهم معالم الطريق؛ أما الأســـاتذة ذوو الأقدمية فإن التعامل معهم يختلف من حيث الهدف؛ إذ عادة ما يعمد المشرف التربوي إلى تثمين الإيجابيات وتفادي النقائص. وقد يلجأ المشرف التربوي إلى الندوة

التربوية عقب ظهور نتائج الاختبارات أو ظهور مستجدات على المستويين التشريعي والتنظيمي، أو قد تكون بناء على دعوة أستاذ أو عدة أساتذة واجهتهم صعوبات في الميدان التربوي .تتخذ الندوة أكثر من شكل، فقد تكون عبارة عن عرض نظري يقدمه المشرف التربوي، يعقبه درس تطبيقي. وقد يقدم العرض التطبيقي على العرض النظري الذي يخصص لمناقشة مراحل سير الدرس النموذجي.

يحدد المشرف التربوي الندوات التربوية، ويضبطها وفق المؤشرات الآتية:

- حجم المقاطعة التربوية .
- الفئة المستهدفة
- الموضوع.
- مبررات الاختيار والأهداف المرجوة، وعناصر الموضوع، وتخطيط المسار العام للدعوة.

تعقد الندوة التر بوية في مكان مريح، حسن الإضاءة ملائم لعدد المشاركين،أما طريقة جلوس المشاركين فهي متنوعة؛ فقد تكون على شكل نموذج القسم، أو شكل مستطيل، أو شكل دائري من شأنه أن يجعل المناقشة تدور في مناخ تعاوني.،وتسير الندوة وفق النمط التالي :

- ✓ التقديم الذي ينبغي أن يشتمل على الترحيب بالمشاركين .
- ✓ والتذكير بالموضوع، ومبررات اختياره، والأهداف من الندوة لإشعار المشاركين بأهمية الموضوع.
- ✓ وبعد الإنتهاء من العرض النظري، يفسح المجال للمناقشة والإثراء.

تقتضي مرحلة استغلال الندوة ومتابعتها تحرير تقرير النشاط التكويني أو المحضر الإخباري النهائي، وتشكيل ملف كامل حول موضوع الندوة التربوية، وذلك بجمع العروض، الوثائق المعدة للجانب التطبيقي، تقارير الأفواج، الحوصلة النهائية، التقييم والمحضر الإخباري). وإرسالها إلى المصالح مديرية التربية، والاحتفاظ بنسخة في الأرشيف، والتأكد خلال الزيارات التفتيشية من أثر هذه العمليات على النتائج المحققة في الميدان.

يستوجب على المشرف التربوي في نهاية الندوة اعداد استبيان وتوزيعه على المشاركين لمعرفة آرائهم، ووجهات نظرهم؛ وتكون أسئلة الاستبيان متعلقة بموضوع الندوة وعناصره، ويفضل أن يقترح المشرف التربوي سؤالا مفتوحا يترك فيه المجال واسعا للمدرسين قصد إبداء اقتراحاتهم و ملاحظاتهم وانطباعاتهم. ولنجاح تلك اللقاءات يشترط:

- ✓ موعد اللقاء ومكانه يحددان بكيفية تضمن مراعاة عامل الزمن وأريحية المكان.

- ✓ تحديد أهداف اللقاء مسبقا للمعلمين، ليتمكنوا من تحضير ما يناسب اللقاء من أداءات تربوية ومهنية.
- ✓ أن يتقن المشـرف كل أسـاليب الاتصـال اللفظية وغير اللفظية مع توخيه الدقة في الطرح لضمان الاستيعاب والتفاعل.
- ✓ مراعاة كل ما من شأنه أن يوطد العلاقات الإنسانية ويعزز تبادل الثقة.
- ✓ أن يكون المشـرف ملما بالمعلومات الشـخصـية للمعلمين وأوضـاعهم المهنية والاجتماعية.
- ✓ احترام كل الآراء الواردة حتى وإن عارضت رأيه.
- ✓ إشـعار المعلم أن لدى المشـرف الاسـتعداد لتقديم المسـاعدة، وقبول المسـاعدة منهم. (عطوي، 2004،ص 290).

4 .5 التعليم المصغر:

هو اسـتراتيجية من اسـتراتيجيا ت التدريب على المهارات التدريسـية يقوم على تحليل العملية التعليمية وتحليل أداء المعلم إلى مجموعة من المهارات السـلوكية والعمل على تقويتها حتى يصـير قادرا على تأدية عمله على أحسـن وجه، وفيه يقوم المتدرب بأداء مهارة محددة يمكن ملاحظتها وقيا سـها أمام عدد قليل من زملائه بين4 و10 في زمن محدد من 5إلى 20 دقيقة بحضور المشرف(عائل وآخرون، 1419هـ، ص 13).

بدأت فكرة التعليم المصـغر كأسـلوب لإعداد المعلم سـنة ،1963في جامعة سـتانفورد بالولايات المتحدة الأمريكية، ونشـأت الفكرة على مسـلمة، قوامها أن عملية التعليم أو التدريس عملية معقدة ومركبة، وأن ممارسـة هذه العملية في فصـل دراسـي يعج بالتلاميذ ومن مدرس مبتدئ يعتبر موقفا مخيفا وغير مفيد؛ حيث لا يعطي للمعلم المبتدئ مؤشـرا ت نجاحه أو فشـله، ولا يحدد له جوانب قوته أو نقاط ضـعفه، ليعمل على مو اجهتها، وهذا لا يعر ف كيف السـبيل إلى التحسن والتقدم.

كانت فكرة التعليم المصـغر هي التقليل من تعقد الموقف التعليمي، واختصـار زمنه، وتقليل عدد التلاميذ الذ ين يواجههم المعلم وهذا يشـعر المعلم المبتدئ بالأمان، وتزيد ثقته بنفسـه، حيث يعمل في بيئة واضـحة المتغيرات، يسـهل عليه التعامل معها والتحكم فيها. وعلى ذلك تم تفتيت مهارة التدريس المركبة إلى مهارات بسيطة متعددة، وتم تحديد معايير واضـحة ومحددة لإجادة كل مهارة، وصيغت هذه المعايير في عبارات، تصف سلوك المعلم عند أداء كل مهارة وقد يقدم المشـرف بيانا عمليا لكيفية أداء المهارة التدريسـية، وذلك إما بنفسـه أومن خلال شـريط فيديو يصـور معلما يؤدي المهارة سـواء بنجاح أو بشـيء من القصـور. وبعد مناقشـة طرق أداء المهارة وعوامل نجاحها أو فشـلها يقسـم المعلمون في مجموعات صـغيرة من 6إلى 8في كل

مجموعة، ويعد كل معلم موقفا تدريسـيا مصـغر من 5إلى 10دقائق ، يمارس خلالها المهارة أمام باقي أفراد الجماعة الذين يلعبون دور التلاميذ.

يسجل الـــموقف التعليمي على شريط فيديو ويعاد عرضه فور انتهاء الزميل المعلم من أداء المهارة، ليشاهده أفراد الجماعة تحت إشراف المشرف التربوي يقيمون بعدها أداء المعلم في ضوء استمارة معدة خصيصا لكل مهارة، ثم يتبادلون الأراء ويتناقشون بهدف تحليل أداء الزميل وتوجيهه، لتحسين هذا الأداء ، وهكذا تكون التغذية المرتدة للطالب، المعلم فورية، وفي مناخ من الثقة المتبادلة والموضـــوعية ثم يفعل زميل آخر ما فعله الأول.وهكذا يؤدى الطالب المعلم المهارة مرة ،ويشاهد أداؤه، ثم يشاهد أداء كل زميل ، ويشترك في مناقشة أداء المهارة بعدد أفراد المجموعة وأحيانا تتاح للطالب أن يعيد درســـه مرة ثانية، من أجل تفادي نقاط الضعف المرتكبة في الأداء الأول.

أثبت من البحوث والدراسات فعالية أسلوب التعليم المصغر في إعداد المعلم، وتشير كل النتائج إلى جدوى هذا الأســلوب علميا، وأكاديميا، واقتصـــاديا، اتســع نطاق اســتخدام التعليم المصـغر في كثير من الدول المتقدمة والنامية، وامتد استخدامه إلى برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة ،وفي بحث أجراه (براون) حديثا، وجد أن مســـتوى الطالب في دروس التعليم المصـــغر يقل في الدرس المعاد عنه في الدرس الأول. وأرجع (براون) ذلك إلى فقدان الحماس نتيجة لتكرار الدرس نفســـه، بينما وجد أن زملاء الطالب يكونون على قدر كبير من الحماس لإعادة درسه ،بعد إدخال التحسينات عليه، وفي هذا إفادة للجميع.(كوثر، 1997، ص 266).

لا يشـترط في التعليم المصـغر الاعتماد الضـروري على التصـوير الفلمي، ففي الوسـع التعويض عنها بالتسجيل الصوتي للدرس، وأحيانا يكتفي بأن يدون المشرف والأساتذة الطلبة المراقبون لزميلهم الملاحظ اهم النقاط التفصـــيلية عما يدور خلال الدرس لمناقشـــتها وتقييمها وهى أفضل من إرجاء تطبيق فكرة التعليم المصغر بحجة عدم توفر الإمكانيات.

1 4.5 مبادئ أساسية للتعليم المصغر:

التعليم المصـــغر تعليم حقيقي رغم أن الموقف التعليمي فيه موقف مصـــطنع، بمعنى أن المدرس والتلاميذ لا يعملون في إطار الفصـل الدراســي العادي، إلا أن التعليم الذي يجرى فيه هو تعليم فعلي وحقيقي.

التعليم المصـــغر يبســـط عملية التدريس، فهو أولا يركز في كل درس على مهارة واحدة محددة ، وتتم أمام مجموعة صـــغيرة من المعلمين مما يقلل احتمال مشـــكلات تفاعل التلاميذ والفروق الفردية بينهم، وهو يستغرق مدة زمنية قصيرة، بحيث لا يترك فرصـة للابتعاد عن الهدف(كوثر، 1997،ص 267).

المهارات الأدائية في التدريس التي يمكن أن ينميها التعليم المصغر كثيرة منها:

- مهارة تقديم الد رس، وتهيئة التلاميذ
- مهارة إلقاء الدرس.
- مهارة الشرح.
- حيوية المدرس ممثلة في صوته، جسمه.
- التفاعل بين المعلم والتلاميذ في الفصل.
- مهارة صياغة وتوجيه الأسئلة أثناء التدريس.
- مهارة تعزيز استجابات التلاميذ.
- مهارة استخدام الوسائل التعليمية.
- مهارة إعطاء التعليمات.
- مهارة إدارة المناقشة.

إن الاكتفاء بضرب الأمثلة وشرح المفاهيم نظريا لا يتيح للمربى أية نجاعة ما لم يدعم ذلك بمواقف تعليمية تيسـر له العمل بتلك المهارات الأدائية ،وبالتالي تنفيذ الأنشـطة التعليمية التي يخطط لها ،فمثلا إذا تخير المعلم أن يعتمد في نشـاط تعليمي على طريقة المحاضـرة، فإنه لكي ينجح في أداء هذه الطريقة عليه أن ينقى مهارة تقديم الدرس ،ومهارة الشرح، ومهارة استخدام الوسائل التعليمية.

بالإضـافة إلى مهارة تقديم الدرس وتهيئو التلاميذ التي تعد من العوامل التي تضـمن حسـن متابعة التلاميذ، ورغبتهم في التعلم، هي الخمس دقائق الأولى في الدرس، ففيها يسـتطيع المعلم الناجح لفت انتباه التلاميذ، وإثارة حب استطلاعهم ورغبتهم، والاستماع لما يسرد في الدرس، وإما أن ينصـــرف التلاميذ عن المدرس، ولايهتمون بما يقوله. وتتنوع طرق التقديم حســـب الموضوع وسن التلاميذ وموقع الدرس من الوحدة. ومن أساليب التقديم التقليدية أن يوجه المعلم التلاميذ بعض الأسئلة حول الموضـوع. أو قد يحكي المعلم قصـة قصـيرة أو طريفة تثير انتباه التلاميذ، وتثير حب استطلاعهم، والأفكار لا تنتهي بالنسـبة لطريقة التقديم والتهيئة ولكن المهم التنويع في هذه الأســـاليب من درس إلى آخر حتى لا تفقد الطريقة جاذبيتها وتصـــبح متكررة ومملة. وعلى المعلم ألا يطيل في المقدمة على حساب زمن الدرس.

- **مهارة إنهاء الدرس:** وهي تتنوع حسـب موقع الدرس من الوحدة، ففي الدروس الأولى يكون هنـاك تمهيد للدرس التـالي، أمـا الـدرس الأخير فهو تلخيص لكل دروس الوحـدة . وليحذر المعلم أن ينهي الدرس على صوت جرس الحصة.
- **مهارة تعزيز استجابات التلاميذ:**

التعزيز هو سلوك لفظي أو غير لفظي، يأتي عقب سلوك آخر سواء أكان لفظيا أو غير لفظي بهدف التعبير عن مدى الموافقة أو الرفض للسلوك الأول.

والتعزيز أنواع تعزيز لفظي كأن يقول المعلم لتلميذ، يجيب إجابة صـــحيحة (لقد أحســـنت) أو (جيد) أو في حالة الخطأ (لا هذا غير صـــحيح)، وهناك تعزيز ســـلبي وفيه لا يكون هناك رد فعل لســـلوك الفرد بل تجاهل كامل وهذا الأســـلوب يعزز ذات المجيب، فيســـأل الفرد نفســـه (هل أصبت ؟) (هل أخطأت؟).

- **مهارة المناقشة:**

«هي بشكل عام تنظيم محكم وموجه للحوار، والحديث، فهي ليست دردشة عفوية، وإنما هي تقنية تبنى على أسس واضحة ومحددة » (كوثر، 1997،ص 310).

من مزايا هذا الأسلوب زيادة فعالية واشتراك المعلمين، فهي تتيح لكل منهم الفرصة للمشاركة في الحديث، وإبداء الرأي ســـواء بالموافقة أو الرفض أو حتى بمجرد الاســـتماع.وتتعدد أنواع المناقشة من ذلك:

-المناقشة الجماعية:

يشـــترك فيها كل أفراد المجموعة المشـــمولة بالاشـــراف، وإن كان من المفضـــل ألا يزيد العدد فيهاعن 25 أو 30 معلما حتى تتاح الفرصة لكل منهم بالمشاركة.

تســـتخدم المناقشـــة الجماعية لتبادل الآراء والأفكار والوصـــول إلى نوع من الاتفاق حول موضـــوع معين، أو اتخاذ بعض القرارات المتعلقة بخطة عمل أو مشـــروع ما أوحل مشـــكلة. وتستخدم المناقشة الجماعية مثلا، عندما يريد المشرف التربوي من المعلمين أن يضعوا خطة يرغبون القيام بها أو لتجميع الأراء حول قضية عامة تهمهم كمجموعة، وترتبط بدراستهم ليس هو تجديد المعارف قدر ما هو تصـــحيح الأخطاء ومواكبة التغيير الذي يطرأ على المنظومة التربوية.

من هنا يمكن القول أن التعليم المصغر يعتبر أسلوب ناجح ومطلب حيوي مهم يساهم في تطوير مهارات المعلم لذا يجب مراعاة استخدامه عند إقامة الدورات التدريبية وأن يكون تنفيذه وفق أهداف محددة وواضحة مما يؤدي إلى تبصير المعلم بالطرق المناسبة التي تساعده على إدارة صـــفه بطريقة جيدة وبجهد قليل ووقت قصـــير وتزيد من قدراته على التجديد والإبداع ويساهم في إثراء خبراته بالأساليب التربوية الحديثة وسوف ينعكس هذا كله في رفع مستوى أبنائنا والذين يعتبرون المورد البشري الهام في البلاد والمساهمة في خططه التنموية.

النمو المهني

تمهيـــد:

1. **تعريف النمو المهني للمعلم.**
2. **النمو المهني والتنمية المهنية والتدريب أثناء الخدمة.**
3. **مبررات التنمية المهنية للمعلم.**
4. **أهمية النمو المهني للمعلم.**
5. **أهداف النمو المهني.**
6. **أنواع برامج النمو المهني للمعلم.**
7. **مبادئ النمو المهني أثناء الخدمة.**
8. **أساليب النمو المهني.**
9. **مجالات النمو المهني.**
10. **دور المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين.**

تمهيـــد:

تتعرض مهنة التعليم وأداء المعلم إلى تطورات سريعة تجعل الحاجة الماسة إلى عملية تطوير شاملة للمعلم ، تتميز بالموضوعية والتكامل والتجديد ، والعمق والتركيز والمهنية والوظيفية ، وتتجه بأهدافها نحو التربية المتكاملة التي تدفع بالمعلمين إلى الإفادة من المعارف العلمية والتقنية في عصر الثورة التقنية التي تتميز بالتجديد والتطوير

ولاتقف مسؤوليات المعلم ووظائفه عند حدودها التقليدية ، وانما يؤمل أن تمتد تلك الوظائف لتشمل تشجيع القدرات الابداعية لدى المتعلمين ، وأن يكون هو أداة للتجديد والتغيير ، وأن يسهم بفاعلية في تطوير أجيال تتقبل التغيير وتقدر على مواجهته ، وأن يكون قادراً على ترجمة مايقدمه من خبرات ومعارف ومهارات الى مواقف عملية مفيدة في الحياة وذات أثر في تكوينهم العلمي وفي حياتهم العملية المستقبلية

إن دراسة دور المعلم، والإلمام بالأبعاد التي تمتد اليها وظيفته أمر له أهميته في تقدير ماينبغي الإلمام به والتدريب عليه في فترة الإعداد المهني ، كما أن له أهمية في اشتقاق المعايير التي تساعد في تقويم عمل المعلمين وتحديد جوانب القوة وجوانب القصور فيهم ، كما تبرز أهميته في إعداد البرامج التي تحقق الهدف برفع مستوى الأداء المهني لهم

ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى النمو المهني حيث التعريف، الأهمية، الأهداف، والتطرق إلى الفرق بين التنمية المهنية والتدريب، وكذا أهم مبرراتها ومجالاتها، مع التركيز على مجال المهام التدريسية والصفية لما يشمل من مهارات تخطيط وتنفيذ الدروس، إدارة الصف، واستخدام تقنيات التعليم، إضافة إلى المجال المعرفي من خلال اكتساب مستجدات طرائق التدريس الفعالة، ودور المشرف التربوي في تنميتها

1) تعريف النمو المهني للمعلم:

1.1 لغـــة: التنمية في اللغة : "مأخوذ من كلمة " النماء" أي الزيادة ، نمى ، ينمي ، نماء بمعنى زاد و كثر ، وربما قالوا : ينمو ، وأنميت الشيء تنمية ، جعلته نامياً "(ابن منظور، 1993 م ، ص 341)

2.1 اصطلاحا : توجد عدة تعريفات للنمو المهني للمعلم منها:

- عرف بولام (1991) مفهوم التنمية المهنية للمعلمين على أنها تلك العملية التي تستهدف تحقيق أربعة أهداف وهي :

- إضافة معارف مهنية جديدة إلى المعلمين.
- تنمية المهارات المهنية لديهم.
- تنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوكهم.
- تمكينهم من تحقيق تربية ناجعة لتلاميذهم . (مدبولي،2002 ، 27).

- النمو المهني بأنه عملية معقدة تكوينية أساسية غير منتهية،تهدف إلى تطوير المعارف من أجل التغيير أو التحسين أو التطوير ، وتتمثل وظيفته في تغيير سلوك المعلم بهدف سد الثغرة بين الأداء الفعلي والمستوى المطلوب ، والنمو المهني عمليه مستمرة ومؤسسه،محورها المعلم وتهدف إلى إحداث تغيرات فنية وعقلية وسلوكية لتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية للمعلم . (Mukamurera,2012,p 3)
- هي أي خبرة منظمة يتعرض لها المعلم تزيد من معلوماته أو تنمي مهاراته أو تؤثر أيجابا على اتجاهاته أو تصحح فهمه لعمله. فيدخل ضمنها أي نشاط منظم يقوم به المعلم لتحديث مهاراته أو معلوماته. فهي أي عملية تعليم تصمم لمساعدة المعلمين على أداء أعمالهم بكفاءة أكبر ، مما سيكون له الأثر الإيجابي في تحسين نواتج تعلم المتعلمين(بن سعود ، 5)
- وقد أوضح نشوان(2005 ، ص 5) بأن النمو المهني للمعلمين يعني تطوير كفاياتهم التعليمية المهنية (المعرفية ، و السلوكية ، والأخلاقية) وغير ذلك من خصائص تتصل بمهام المعلم لإتقان مهنة التعليم.
- كما تعرف بن سعود(2008 ، ص8) التنمية المهنية بأنها "عملية تحسين مستمرة لمساعدة المعلم علي بلوغ معايير عالية الجودة للإنجاز الأكاديمي وتؤدى إلي زيادة قدرة جميع أعضاء مجتمع التعلم على السعي نحو التعلم مدى الحياة"
- ويرى البعض أن التنمية المهنية "كل خبرات التعليم التي يزود بها المعلمون من أجل إحداث تغير في السلوك يؤدي إلى تحقيق أهداف وهو عملية منظمة هادفة وفرصة ذهبية تتاح للأفراد للانتقال بهم من مستواهم الحالي إلى مستوى أفضل بشرط أن يتوفر لدى المعلم عنصرا القدرة و الرغبة" (نصر ،2007 ، ص 35).
- يعرف عبد السلام(2007 ،ص 429) التطوير المهني بأنه "الفرص المناسبة للتعليم والتعلم، والتي سيحتاجها المعلمون لتطوير فهمهم عن مجالات تخصصهم وتدريسها وتعلمها، وما يجب أن يقوموا به ليساعدوا ويوجهوا كل الطلاب، وهو الفرص التي تتوفر لهم للاشتراك في الدراسة والبحث في تدريس تخصصهم، وهو عملية مستمرة مدى لحياة تساعد في تنمية معارفهم وأفكارهم ومعتقداتهم وفهمهم وقدراتهم، وتمتد من خبرات وبرامج الإعداد قبل

الخدمة وحتى خبرات التعلم الذاتي والمستمر وبرامج التدريب في أثناء الخدمة إلى غاية نهاية المستقبل المهني."

يستخلص الباحث من خلال استعراضها لمفاهيم التنمية المهنية أنها عملية تستهدف المعلمين لتطوير أدائهم المهني بشكل يضمن لهم الاستمرارية بكفاءة وفاعلية وذلك من خلال أنشطة وأساليب إشرافية متنوعة، تؤدي إلى حدوث توافق لدى المعلم نتيجة مروره بخبرات تربوية يتمكن من خلالها تحسين أدائه والارتقاء به في المجالات الآتية: (التخطيط للتدريس، و تنفيذ الدروس، واستخدام تقنيات التعليم، وإدارة الصف، اكتساب المستجدات في طرائق التدريس)، وتنمية مهاراته ومعارفه وخبراته وإفادة طلابه.

2) النمو المهني والتنمية المهنية والتدريب أثناء الخدمة:

أوردت مجلة (البحث الإجرائي في التربية ص2) ، أن البعض يرى أن النمو المهني والتنمية المهنية والتدريب أثـناء الخدمة كمترادفات لشيء واحد وهو التطوير المهـني للمعلم ، إلا أن البعض الآخر يرى أن هناك فرقا بينهم حيث يرون أن النمو المهني عملية تلقائية تحدث دون قصد أو تدخل من الفرد وتؤدي إلى تحسين أدائه ، أي أن النمو المهني يتم بشكل تلقائي غير مقصود في حين أن التنمية المهنية عملية مقصودة ، مخطط لها من قبل مؤسسات تربوية وتعليمية تعمل على وضع برامجها من أجل زيادة النمو المهني للمعلم.

أما بالنسبة للفرق بين التنمية المهنية والتدريب أثناء الخدمة هو :

- ✓ أن التدريب أثناء الخدمة ينطلق من نظرة ضيقة لوظيفة التعليم ، ودور المعلم يكاد ينحصر في داخل الصف ، في حين أن التربية المهنية تتبنى نظرة أوسع لوظيفة المعلم وأدواره داخل المدرسة وخارجها.
- ✓ التدريب المهني يرتبط غالبا بهدف مؤقت أو حاجة طارئة، أما التنمية المهنية فتأخذ طابع التجدد والاستمرارية والتأكيد على الجودة.
- ✓ التدريب أثناء الخدمة يكون مركزيا مفروضا على المعلم ، وعلى عكس من ذلك فإن التنمية المهنية تحدث بدافع شخصي أو ما يعرف بالتنمية المهنية الذاتية ، وحرص المعلم على تطوير نفسه.
- ✓ التدريب أثناء الخدمة عادة ما يفتقرعلىالمتابعة والتقويم ومن ثم التغذية المرتدةوالتعزيز،أما التنمية المهنية فالمتابعة والتقويم الذاتي والخارجي من عناصرها الأساسية.

3) مبررات التنمية المهنية للمعلم

ان من أهم مبررات التنمية المهنية للمعـلم كمـــا تراها بـــن سعود (2008، ص7) تتـــمثل في مايلي:

- ✓ الثورة المعرفية والتفجر المعرفي في جميع مجالات العلم والمعرفة وقد ساهمت ثورة الاتصالات في انتشارها واتساع نطاقها .
- ✓ الثورة في مجال تقنيات المعلومات و الاتصالات أدت الي ان يكون العالم مدينة صغيرة تنتقل فيها المعارف المستجدة بسرعة هائلة.
- ✓ تعددية أدوار المعلم وتعدد مسؤلياته في المجال التعليمي فبعد أن كان ملقنا للمعلومة ومصدرها أصبح مساعدا للمتعلم علي استكشافها من خلال طرق تدريسية متطورة ومعاصرة.
- ✓ المستجدات المتسارعة في مجال استراتيجيات التدريس والتعلم مما يتطلب من المعلم مواكبة ذلك .
- ✓ التوجه العالمي نحو التقيد بالجودة الشاملة للعملية التعلمية و الاعتماد الأكاديمي في عملية التعلم .
- ✓ مواكبة كل ما هو جديد ومتطور في العملية التعليمية وتطبيقه وفق المعايير الدولية.
- ✓ تعدد الأنظمة التعلمية وتنوع اساليب التطوير والتعلم الذاتي وفق التطور والتنوع في التقنيات المعاصرة ويجب علي المعلم مواكبة ذلك .

كما أضاف فلاور أن مبررات التنمية المهنية للمعلمين تتمثل في :

- ✓ أن الإعداد الذي يتلقاه المعلم قبل الخدمة مهما كانت جودته غير كاف لتمكينه من الاستمرار في أداء أدواره المتغيرة في ضوء التطورات التي تفرض نفسها على مكونات منظومة التعليم.
- ✓ أن المعلم من أكثر عناصر العملية التعليمية تأثيرا في تعلم المتعلمين من خلال نموه المهني والشخصي.
- ✓ النمو المهني عنصر بالغ الأهمية في تنفيذ كل برامج الإصلاح والتطور التعليمي.
- ✓ أن التدريس عملية لم تقم على مجرد الخبرة فهي عملية فنية تقوم على مبادئ تربوية وترتكز على أسس علمية .(نصر، 2007 ، ص 23)

مما سبق يرى الطالب الباحث على أن النمو المهني ضروري لكونه العامل الأساسي والمهم للارتقاء بالأستاذ والنهوض بمهنة التعليم في عصر تتزاحم فيه المعارف المختلفة والمتجددة و المتسارعة ، لذا وجب علينا تنمية قائد العملية التعليمية المساهم في بناء أجيال فاعلة قادرة على مواجهة المتغيرات.

4) أهمية النمو المهني للمعلم

إن نجاح عملية التعليم تتوقف على مدى امتلاك المعلم للمهارات والخبرات التربوية المختلفة فمخرجات التعليم المختلفة ترتبط ارتباطا وثيقا بقوة و اعداد المعلم لأن التعليم له أصوله و قواعده ، ويمكن ملاحظته وقياسه نسبيا وتقويمه وبالتالي التدرب على مهاراته.

إن مساعدة المعلمين في تحسين أدائهم وإثارة دافعيتهم نحو نموهم المهني أمر هام وأساس في العملية التربوية ، كما أن توفر برامج قوية لتطوير العاملين ضرورة لتحسين مدارس اليوم وكسب الثقة فيها، فليس من المقبول أن يبقى مستوى المعلم كما هو عليه قبل التحاقه بمهنته ، فيما يأخذ النمو بدفتيه إلى موانئ التطوير و الإبداع ، فعزوف المعلم عن النمو المهني يجعله بعيداً البعد كله عن مسيرة العصر ، التي تستشرف المستقبل وتسعى لمواكبته.

والمعلم وهو يواجه مطالب التغيير السريع والانفجار المعرفي والعلمي التكنولوجي في عالمنا المعاصر يحتـــاج إلى إعداد وتدريب مستمر يمكنه من ملاحقة الجديد في مـيدان عمله ، ورفع كفايته الانتاجية ، مما يسهم في تطوير العملية التعليمية وتحسينها على اعتبار أن المعلم أهم مدخلات العملية التعليمية وأخطرها على تعليم التلاميذ.(نصر،2007،ص36).

وقد ذكر (عبدالهادي ، 2006 ، ص184) أن أول المسؤولين عن ضرورة مطلب النمو المهني ومراعاة أهميـته هو المشرف التربوي ، فعليـه أن يهتم ويسعــى إلى تنمية ذاته ، حيث تعد التنمية الذاتية وسيلة لاستكمال كفاياته الإشرافية ، وهدف يسعى المشرف لتمكين المعلمين من بلوغه ، وللتنمية الذاتية عدة وسائل ، للمشرف أن يختار منها ما يتناسب مع ظروفه وإمكاناته

5) أهداف النمو المهني :

تكمن أهداف الإنماء المهني إلى إضافة معارف جديدة للمعلمين وكذلك تنمية مهاراتهم المهنية والتأكيد علـى تنمية القيم والأخلاق الداعمة لسلوكهم من خلال حب المهنة والعمل من أجلها لأن رسالة التعليم رسـالة سـامية. وكذلك بناء القيادات التربوية الواعية بالمدارس .ويمكن تلخيص تلك الأهداف كما يلي :

- ✓ وقوف المعلمين على أحدث طرائق التدريس والوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم وكيفية تطبيقها ميدانيا.
- ✓ معرفة الجديد من وسائل التقويم والأساليب الحديثة في الاختبارات الشفهية والتحريرية.
- ✓ تنمية المعلمين في كافة الجوانب : أكاديميا ومهنيا شخصيا ثقافي .
- ✓ إضافة معارف مهنية جديدة إلى المعلمين .
- ✓ تنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوكهم .
- ✓ تمكينهم من تحقيق تربية ناجحة لمتعلميهم .

- ✓ تنمية الجوانب الإبداعية لديهم تحفيزهم على أن يشمل تدريسهم تلك الجوانب الإبداعية.
- ✓ ربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلي والعالمي تدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بينه وبين بيئته. (سكينة علي ، 2008،ص 12) .

كما ورد في دليل منظمة التعاون والتنمية فى الميدان الاقتصادى(2009) أهداف للتنمية المهنية من أهمها :

- تحديث معارف الافراد فى ضوء التطورات الاخيرة.
- تحديث مهارات الافراد والمواقف والنهج فى ضوء تطور اساليب التدريس الجديدة والأهداف الجديدة والظروف الجديدة البحوث التربوية.
- تمكين الافراد من تطبيق التغييرات التى ادخلت على المناهج الدراسية او الجوانب الاخرى من ممارسة تعليمية.
- تبادل المعلومات والخبرات بين المعلمين و غيرهم ، مثل الاكاديميين والصناعيين
- تمكين المدرسة من وضع وتطبيق استراتيجيات جديدة عن مناهج التدريس وغيرها من جوانب الممارسة.
- مساعدة اضعف المدرسين ليصبحوا أكثر فعالية.
- تحقيق النمو المستمر للمعلمين وذلك لتطوير أدائهم المهني ، وتحسين اتجاهاتهم حـول المهنة ، وصقل مهاراتهم التعليمية ، ومن ثم الارتقاء بالمستوى العلمي والمهني والثقافي للمعلمين بما يحقق طموحهم.
- تطوير القدرات الإدارية والشخصية للمعلمين وذلك للمساهمة في تطوير القدرات الإدارية والأكاديمية للمدرسة ككل.
- بناء وتشجيع العمل الجماعي والتعاوني.
- بناء وتطوير قدرات التفكير الإبداعي للمعلم مما يؤدي ذلك إلى بث تلك القدرة لطلابه.
- تجديد معلومات المعلمين وتنميـتها وتمكيــنهم من الاطلاع على أحدث النظريات التربوية و النفسية ، والطرائق الفعالة ، وتقنيات التعلم الحديثة.
- ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي.
- تبصير المعلمين ببرامج الدولة وخططها وذلك لتطوير التعليم وتمكينهم من دراسة أهداف المجتمع ومشكلاته المعاصرة.
- الربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التعليمة أي الربط بين الإعداد قبل الخدمة والتدريب أثناء الخدمة. (TALIS,2009, p6) .

جميع الأهداف السابقة تؤكد على ضرورة تطوير الأداء المهني للمعلمين وربطه بمبدأ التعليم المستمر ، وذلك نظراً لما يشهده العصر من انفجار معرفي يقتضي على المعلمين بناء

معارفهم وخبراتهم التربوية بشكل مستمر. فلم يعد المعلم قادرا على أن يعيش بمجموعة محدده من المعارف والمهارات ، نظرا لما يشهده العالم من الانفجار المعرفي والتطورات التكنولوجية والمعلوماتية،وبهذا لن تبلغ العملية التعليمية إلا عن طريق النمو الشامل للمتعلمين ، الذي يستوجب في المقابل تنمية المعلمين مهنيا لمواكبة تلك المستجدات.

6) أنواع برامج النمو المهني للمعلم:

أورد عبد الهادي(2006 ، ص 191) أشكالا من برامج تنمية المعلمين وإعدادهم ومن هذه البرامج مايلي :

- ✓ **برامج تأهيل المعلمين :** وتهدف إلى رفع مستواهم الثقافي ، وتزويدهم بالمعرفة التربوية العامة و الخاصة ، مما يكون له الأثر على أدائهم داخل غرفة الصف.
- ✓ **البرامج الاغنائية :** وتهدف إلى تحسين تفكير المعلمين وتغيير معتقداتهم والنهوض بنوعية ممارساتهم التعليمية وتخطط بناء على حاجات المعلمين وتأخذ أشكالا عديدة منها ، المحاضرات التربوية ، المشاغل التدريبية ،الدورات الخارجية والداخلية ، والزيارات الصفية.
- ✓ **برامج التدريب على المناهج الجديدة :** وتتم عم طريق توضيح فلسفة المنهاج وخصائصه، وكيفية تنفيذه ، وتقويمه ، ويظهر ذلك من خلال الدورات التدريبية والندوات التربوية.
- ✓ **برنامج التدريب المبني على الكفايات :** ويقوم على تحديد مستوى الكفاءة التي يتم بموجبها أداء سلوك المطلوب ، ويكون معيارا نفرق بموجبه بين من اكتسب الكفاية ومن لم يكتسبها ، ويعرف التأهيل القائم على الكفايات بأنه "الإعداد الذي يقوم على أساس تصميم الأنشطة التدريسية وتنفيذها بطريقة تؤدي إلى انتاج معلمين يمتلكون كفايات مجددة مسبقا تؤهلهم على ممارسة مهنة التعليم.

7) مبادئ النمو المهني أثناء الخدمة:

توجد مجموعة من المبادئ الأساسية والسلوكية يعتمد عليها نجاح النمو المهني ، ومن هذه المبادئ:

- ✓ وجود الدافعية الداخلية والفعالية الذاتية للمعلمين للمشاركة في أنشطة النمو المهني والتي تتم في ضوء معايير تصف ما يعرفه المعلمون وما يمكن أن يقوموا به في المراحل المختلفة من حياتهم المهنية ، إذ يشارك المعلمون في صياغة هذه المعايير.
- ✓ يرتكز النمو المهني للمعلم على تعلم التلاميذ ، لذلك فإن أي دعم للكفايات العلمية والمهنية للمعلم لا يقتصر على المعلم فقط وإنما على تعلم المتعلمين أيضا.

- ✓ يتعين أن يتم تفعيل برامج النمو المهني وفق حاجات المعلم في ضوء مستوى خبراته المهنية وخصائص شخصيته.
- ✓ يدعم النمو المهني الإعداد الذي حصل عليه المعلم قبل الخدمة.
- ✓ التعليم عملية مستمرة لا تتوقف خلال حياة الفرد المهنية، وحتى بعد الإحالة إلى سن التقاعد. هنالك ما يسمى برامج إعادة التدريب والتأهيل.وهذا يتوقف مع قول الرسول عليه الصلاة والسلام"اطلبوا العلم من المهد إلى اللحد."
- ✓ النمو المهني عملية شاملة ، بمعنى أنها تشمل الجوانب العقلية والمهارية والوجدانية لشخصية المعلم أو صاحب المهنة.
- ✓ التنمية المهنية والأكاديمية والثقافية مهمة مسؤولية مشتركة بين المتدرب والمدرب والمؤسسة القائمة بالتدريب.
- ✓ النمو المهني عامل حاسم في كل برامج الاصلاح والتحسن التربوي ومن ثم يجب أن تكون برامجه جزء لا يتجزأ من خطة هذا التحسن.
- ✓ يتسق النمو المهني مع المتطلبات الأساسية للتعلم الأكاديمي وتوقعات مستوى الصف الدراسي ، ومن ثم يتعين تصميم برامج النمو المهني بحيث تزود المعلمين بالمعلومات والمهارات الضرورية لمساعدة الطلاب. (Bergeson , 2003 , p836)

8) أساليب النمو المهني:

تتعدد وتتنوع الأساليب المتبعة في البرامج التدريبية وفقاً لطبيعة الهدف من البرنامج التدريبي، وطبيعة الموضوع التدريب ، طبيعة المتدربين وأعمارهم ، وأعدادهم ، ومستوى خبراتهم ، طبيعة مكان التدريب ومدته . ومن هذه الأساليب كما أوردها عبد الهادي (2006، ص 195-195):

1.8 المحاضرة:

وهي أقدم أساليب التدريب ، وأكثرها انتشاراً ، ويتولى القيام بها شخص متخصص ذو خبرة في موضوعها. وتهدف المحاضرة تزويد المتدربين بالمعلومات النظرية لتنمية الجانب العقلي (المعرفي) من شخصية المتدرب. ومن مزايا المحاضرة أنها سهلة، وسريعة، وقليلة التكاليف، وتستخدم مع المجموعات الكبيرة من المتدربين ، وفي نقل أكبر كمية من المعلومات، في وقت قصير. أما سلبياتها فإنها إذا كانت تصلح لنقل المعلومات،فلا تفيد كثيراً في تعلم المهارات وتغيير الاتجاهات والميول ، وأنها لا تعطي المتدربين فرصة لتطبيق ما يتعلمونه، وأنها تعتمد على جهد المحاضر، وسلبية المتدربين وضعف مشاركتهم.

2.8 المناقشة:

يعتمد هذا الأسلوب أساساً على مشاركة المتدربين ، والمجموعات الصغيرة ، وطبيعة الموضوع محل المناقشة ، والمستوى العقلي والخبري للمتدربين ، وقدرة المدرب على إدارة المناقشة وتنظيمها، وإعطاء الفرصة لأكبر عدد من المشاركين في الإدلاء بآرائهم و أفكارهم ، واحترام الرأي والرأي الأخر، على شكل حلقة ، أو ندوة، أو مؤتمر، أو مجموعة نقاش صغيرة.

والمناقشة الناجحة هي المناقشة الموجهة ، التي يقوم خلالها المدرب بعرض مختصر لأفكار الموضوع ويتولى قيادة المناقشة وتوجيهها لتحقيق الهدف ، ويشجع غالبية المتدربين على الحوار والمناقشة.

3.8 تمثيل الأدوار:

ويستخدم هذا الأسلوب لتحقيق أهداف متعددة ، وفي مجالات مختلفة. وغالباً ما يتم في موقف يتعامل فيه شخصان أو أكثر مثل مدرس وموجه ، أو مدرس ومدير مدرسة. و يهدف هذا الأسلوب توضيح المشكلات التي يتضمنها تعامل هؤلاء الأشخاص ودقة تشخيصها ، وتفهم وجهات نظر الآخرين ، وتنمية مهارات الاتصال والعلاقات الإنسانية ويتكون أسلوب تمثيلا لأدوار من ثلاث خطوات وهي :

3.8 أ **الإعداد والتمهيد** :ويتم خلالها توزيع الأدوار على المتدربين على أن يقوموا بقراءتها وكيفية تمثيلها.

3.8 ب **التمثيل** : ويتم خلاله قام المتدربين بأداء الأدوار المطلوبة منهم.

3.8 ت **المناقشة والتحليل والنقد:** مع ضرورة إيجاد حل للموقف المشكل حتى لو تكرر المشهد التمثيلي.

ومن مزايا هذا الأسلوب أنه يعرض مشكلات أكثر واقعية ، ويساعد على تعلم المتدربين بالممارسة ، ويساعد في التعلم الذاتي ، وينمي الشعور باتجاهات الآخرين وتفهم سلوكهم.

ومن سلبياته أنه قد تكون المشكلة قيد التمثيل بعيدة عن الواقع أو بسيطة ، أو تركز على جانب واحد من جوانب الشخصية ويصعب استخدامه مع المتدربين الذين لديهم درجة عالية من الخجل ، أو عدم تقبل نقد الآخرين.

4.8 الورش التدريبية أو المشروعات العملية التطبيقية:

ويعتمد هذا الأسلوب على أساس توزيع موضوعات الدراسة بحيث تقوم المجموعة كلها بدراسة مشكلة معينة ويقوم كل فرد بدراسة جانب من جوانبها.ويمكن تنظيم الورش التدريبية ، يقوم عادة بتنظيمها المشرف التربوي في إعداد برامج التدريب بالاشتراك مع الأساتذة.

9) مجالات التنمية المهنية للمعلمين:

يشير مقرب(2000، ص 28) إلى مجالات التنمية المهنية التالية :

1.9 المجال الأكاديمي:

يركز المجال الأكاديمي على مدى إلمام المعلم بمادة تخصصه والجديد من المعارف والمعلومات المتعلقة بها ، كما يركز أيضاً على المهارات المتعلقة بالمادة الدراسية و الكفايات الأكاديمية للمعلم ، والتي تشتمل على تحصيل المعلم العلمي والتعليمي العام .

2.9 المجال التربوي :

يركز هذا المجال على مدى إلمـام المعلم بالجوانـب التربوية المهنية الجديـدة في التربية ، وعلى أساليب وطرق التدريس ، والتقويم ، ومقابلة الاحتياجات المختلفة للمتعلمين ، وفي حل المشكلات التي تواجههم خلال العملية التعليمية.

إلا أن هذين المجالين مرتبطان بإعداد المعلم قبل الخدمة ؛ بحيث يتم إعداده في مجال تخصصه ، ولا يكتفى بذلك إنما يتم إعداده تربوياً، فالعملية التعليمية تتطلب من المعلم أن توفر فيه مجموعة من الكفايات والمهارات ، في مجالات مختلفة ومن أهمها تخطيط وتنفيذ الدروس وطرق التدريس واستخدام التقنيات التعليمية المناسبة وإدارة الصف والتقويم وغيرها،كل هذا يؤ كد على أهمية الإعداد الأكاديمي والتربوي على حد سواء.

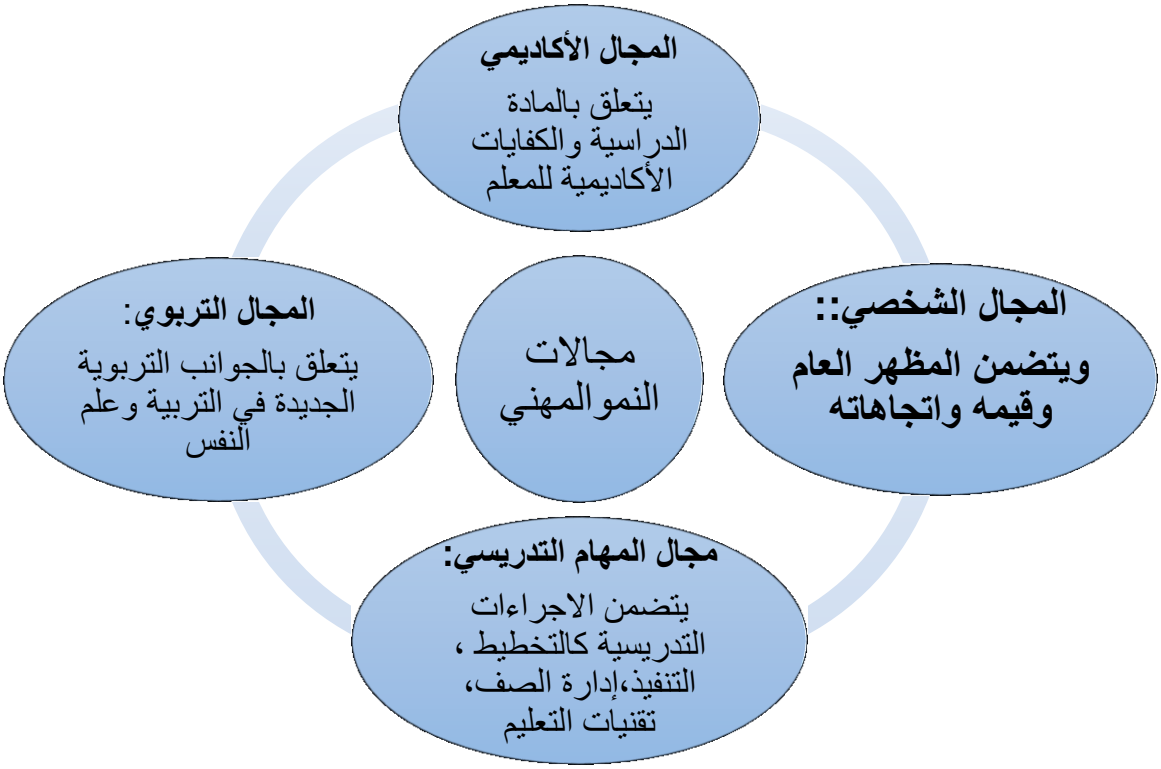
3.9 المجال الشخصي:

يهتم هذا المجال بالخصائص الإنسانية للمعلمين مثل : المظهر، والقيم، والاتجاهات، والأخلاق المتصلة بمهنة التعليم التي تشكل في مجملها سمة الالتزام بالمهنة والانتماء إليها والاعتزاز بها.

4.9 مجال المهام التدريسية والصفية:

يركز هذا المجال على الإجراءات التدريسية ، ومنها تخطيط للدريس ، وعرضه وتنفيذه ، طرق وتنويع التدريس ، واستخدام تقنيات التعليم ، وإدارة المواقف الصفية ، والتقويم.

وستتناول الطالب الباحث هذا المجال بشيء من التحديد أكثر المهارات التي ينبغي على الأستاذ اكتسابها والإلمام بها لتطوير أدائه التعليمي ونموه المهني، حيث أنه يضم عناصر الأداء المهني للمعلم وهي: تخطيط وتنفيذ الدروس ، واستخدام تقنيات التعليم، وإدارة المواقف الصفية ، متابعة المستجدات في طرائق التدريس هذه المهارات التي سنركز عليها في الجانب النظري للدراسة ، بما يسمح لنا في دراستنا الميدانية بتحديد مدى انعكاسات الممارسات الاشرافية على نمو المهارات السابقة الذكر ، بالإضافة إلى مهارة التقويم.



الشكل رقم(3) مجالات التنمية المهنية (السلمي، 1434 هـ ، ص39) بتصرف من الطالب

أولا : التخطيط للتدريس:

لا شك أن التخطيط الدقيق عمل ناجح يعد التخطيط للتدريس أمرا ضروريا لنجاح العملية التعيليمة ، والتي هي متعددة العناصر وهناك كثير من المشاكل التي تواجه هذه العملية ، لذا فإن التخطيط يجنب المعلم الوقوع في تلك المشكلات،ويسهل عليه اختيار الطرق المناسبة لتحقيق الأهداف المنشودة بتقنيات ابداعية و ابتكارية .

1. مفهوم التخطيط للتدريس:

يعرف عواضة (2008،ص 192) التخطيط لإعداد الدرس بأنه "إعداد تصور ذهني و كتابي، لما سيقوم به من أول دخوله إلى الصف حتى انتهاء الحصة أو أبعد منها.كما يتضمن التحضير العملي لما سيستعمله من موارد و أدوات" .

ويعرفه الخطيب وآخرون (2002، ص 140) بأنه "مجموعة من التدابير المتعددة التي تستخدم لتحقيق أهداف معينة ، وهذا يعني أن التخطيط يتضمن تحديد أهداف واضحة ومجموعة من الإجراءات المناسبة تكفل تحقيق هذه الأهداف ."

من التعريفين السابقين يمكن القول بأن التخطيط عملية عقلية منظمة تتطلب مجموعة من العمليات والإجراءات كالتحليل التركيب والتقويم لمساعدة الأستاذ على تنظيم الموقف التعليمي التعلمي و توجيه أنشطته من أجل تحقيق أهذاف محددة.

2. أهمية التخطيط للتدريس:

يعد التخطيط للتدريس أمراً ضروريا لتنفيذ الأنشطة التعليمية التعلمية ، فلا يمكن أن تحقق العملية التعليمية أهدافها بدون تخطيط منظم ، فهو يحقق الكثير من الفوائد منها:

- مساعدة المعلم على تحليل المناهج، والتعرف على المفاهيم والمبادئ الأساسية ، والمهارات وتحديد الأهداف المنشودة اجرائيا.
- يساعد المعلم على اختيار طرق التدريس المناسبة لعرض موضوع الدرس من أجل تحقيق الأهداف.
- يساعد المعلم على اختيار وإعداد وسيلة التعليم المناسبة لخصائص الطلاب ولموضوع الدرس.
- العمل على تحسين عملية التعليم والتعلم وجعلها أكثر فعالية وذلك باستنادها إلى التخطيط والوضوح.
- ميتعدة المعلم على مواجهة المواقف الطارئة بثقة ومعنوية عالية.
- تنظيم تعلم التلاميذ.
- مساعدة المعلم على النمو المهني المستمر.
- تعطي المعلم تصورا مسبقا عن الأساليب والأدوات والطرق المناسبة للدرس ولتحقيق الأهداف.(صيام ،2007، ص 45) .
- يساعد المعلم في توزيع الوقت بشكل متواز حتى لا يطغى جانب على آخر، ويمكنه من الاستفادة بالوقت المتاح بشكل أفضل.
- يمنع المعلم من التخبط ويجنبه العشوائية أثناء تنفيذ الدروس.
- يمكن المعلم من التقويم السليم لطلابه والحصول على التغذية الراجعة

3. أنواع التخطيط:

من أجل تحقيق الأهداف المنشودة والكفاءات الختامية بنجاح، وجب عند إعداد المخططات مراعاة التوقيت المناسب للتنفيذ، والزمن المقدر لذلك ، والأساليب المناسبة لتحقيق الأهداف ويقوم المشرف التربوي بالتخطيط لعملية النمو المهني للمعلمين في كيفية التخطيط السنوي، الشهري، اليومي، والتي يجب على الأستاذ اتقانها من أجل نجاح عمله ويمكن تصنيفها إلى

3. 1 المخطط السنوي والشهري:

عرفته اللجنة الوطنية للمناهج في الوثيقة المرافقة لمنهاج اللغة العربية(2015،ص 4) بأنه "مخطط عام لبرنامج دراسي ، ضمن مشروع تربوي، يُفضي إلى تحقيق الكفاءة الشاملة لمستوى من المستويات التعليمية . انطلاقا من الكفاءات الختامية للميادين ، ويُبنى على مجموعة من المقاطع التعلمية المتكاملة."

من أجل تحقيق أهداف المادة لا بد من تنظيم المواقف التعلمية وفق مخطط طويل المدى نسبيا. ومن أجل الحصول على رؤية شاملة لتدرج المواضيع والوضعيات - التعلمية خلال فترة واسعة، يقترح بناء جدول استخلاصي كمخطط سنوي للتعلمات، من شأنه متابعة الأنشطة التعليمية/ التعلمية طيلة السنة

فهو يتكون من:

أ) **الكفاءة الشاملة:** هدف نسعى إلى تحقيقه في نهاية فترة دراسية محدّدة وفق نظام المسار الدراسي. لذا نجد كفاءة شاملة في نهاية المرحلة، وكفاءة شاملة في نهاية كلّ طور، وكفاءة شاملة في نهاية كلّ سنة. وهي تتجزّأ في انسجام وتكامل إلى كفاءة شاملة لكلّ مادّة، وتترجم ملمح التخرج بصفة مكثّفة.

ب) **الكفاءة الختامية:** كفاءة مرتبطة بميدان من الميادين المهيكلة للمادّة، وتعبّر بصيغة التصرّف (التحكّم في الموارد، حسن استعمالها وإدماجها وتحويلها)، عمّا هو منتظر من التلميذ في نهاية فترة دراسية لميدان من الميادين المهيكلة للمادّة.

ت) **المحتويات:** يشتمل المنهاج على الموضوعات التي من خلالها تحقق الكفاءات الشاملة، والختامية.

ث) **الإجراءات التعليمية التعلمية:** وتشمل الأساليب والطرق التعليمية المختلفة كالمناقشة وعمل البحوث والتجارب والرحلات، كما تشمل الوسائل التعليمية التي تخدم المنهاج.

ج) **وسائل التقويم:** توضح وسيلة وأسلوب التقويم المستخدم، سواء كان عن طريق الأسئلة الشفوية أو الكتابية، أو عن طريق الملاحظة، وكذا تحليل أعمال التلاميذ وغيرها من وسائل التقويم.(صيام،2007، ص 46) .

3. 2 مخطط التعلمات اليومية:

توجد مجموعة من الخطوات التي يتبعها الأستاذ لإعداد وتحضير الدروس اليومية، والتي تستغرق في كل نشاط مدة(45 دقيقة) وهي تتمثل في:

- تحضير الدفتر اليومي بتسجيل المعلومات حول الأنشطة المقدمة مع تحديد الكفاءات المستهدفة من كل نشاط من خلا مؤشرات قابلة للملاحظة والقياس، مع تحديد الزمن الخصص لكل نشاط.
- تتكون الخطة المكتوبة من مجموعة من العناصر الأساسية أهمها:

- مؤشرات الكفاءة حسب الموارد المعرفية و الإجرائية المستهدفة.
- الوسائل والتقنيات التربوية أو التعليمية، والتأكد من حسن تشغيلها.
- سير/ خطوات النشاط: وهي تحتوي على خلاصة مايقوم به المعلم وما يطلب من المتعلمين القيام به من أول الحصة إلى نهايتها، مع ذكر الوقت التقريبي لكل خطوة على أن لا يتجاوز الوقت المطلوب.
- اعتماد التقويم قبل، أثناء، وعند نهاية الحصة التعلمية (تقويم تشخيصي، تقويم تكويني، تقويم تحصيلي). (عواضة، 2008، ص194).

يظهر مما سبق أن عملية التخطيط للتدريس أشمل من جميع المهارات التدريسية الأخرى من تنفيذ للدرس، واستخدام تقنيات التعليم، وإدارة الصف، وتقويم ، ومن هنا يتضح أن التخطيط للتدريس هو أولى خطوات النجاح في العملية التعليمية، فإذا تمت عملية التخطيط بشكل ناجح، انعكس ذلك النجاح على جميع مهارات التدريس، وبالتالي يتم النجاح للعملية التعليمة ككل.

ثانيا: تنفيذ الدروس:

لم يعد تنفيذ الدروس كما كان في المنهج التقليدي مقتصر على استعراض المعلم لمعارفه أو مهاراته أمام الطلاب، بل أصبح على المعلم القيام بإجراءات متنوعة من شأنها مساعدة الطلاب على التفاعل مع الموقف التعليمي.

1) تعريف تنفيذ الدروس:

يعرف تنفيذ الدروس بأنها "خطوات إجرائية منتظمة ومتسلسلة بحيث تكون شاملة ومرنة ومراعية لطبيعة المتعلمين، والتي تمثل الواقع الحقيقي لما يحدث داخل الصف من استغلال لإمكانات متاحة، لتحقيق مخرجات تعليمية مرغوب فيها."(كبريت،2011، ص 151).

ويتطلب تنفيذ الدروس تأهيل المعلم وتمكنيه من مختلف المهارات اللازمة وهي:

- الالمام بالمادة التعليمية.
- امتلاك القدرة على القيام بالشرح والتواصل مع المتعلمين.
- استخدام وسائل تعليمية تتناسب ومضمون الدرس والأجوبة.
- اللجوء إلى طرائق تعليمية تتناسب والمادة الدراسية.
- حسن أختيار الوقت الملائم للقيام بالنشاط.
- حل الصعوبات التعليمية بأساليب متنوعة تنسجم ومستوى استيعاب المتعلمين
- استعمال أساليب التحفيز والتشويق لإثارة دافعية المتعلمين.
- مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين. (كبريت،2011،ص 151).

- استخدام مهارات التعلم والتقويم: الملاحظة، والقياس، والاتصال، واستخدام العلاقات الزمانية والمكانية والاختبارات.

2) مهارات تنفيذ الدوس:

يتطلب تنفيذ الدروس تأهيل المعلم وتمكينه من مختلف المهارات اللازمة وهي:

1. مهارات التدريس مثل:
   - المهارات المعرفية العقلية.
   - المهارات الاجتماعية والوجدانية.
   - المهارات العملية (الأدائية).
   - مهارات التفكير.
2. مهارات التعلم والتقويم: الملاحظة، القياس، والتواصل، والاختبارات.
3. توظيف هذه المهارات في تقديم المادة التعليمية للطلبة من خلال حصص محسوبة وبرامج معدة. (السلمي،1435 هـ، ص 32)

ثالثا:طرائق التدريس:

يستند نجاح المعلم في عمله على ركائز أساسية، من أهمها حسن اختياره للطريقة التي سيقدم بها عرضه لتحقيق أهداف المنهج، فاختيار طريقة التدريس الملائمة هو الفيصل بين المعلم الناجح والفاشل الذي لا يراعي مستويات طلابه، ولا يختار ما يناسبهم، فعلى المعلم أن يأخذ بعين الاعتبار حين يفكر في اختيار الطريقة التعليمية التعلمية أن تكون ملائمة لـ:

- مادة التخصص.
- شخصية المعلم وقدراته على توظيفها عملياً.
- أعمار الطلاب العقلية وقدراتهم السنية.
- عدد الطلاب في الصف.
- زمن الحصة المقرر.

1) تعريفها:

يعرف عواضة (2008، ص 68) طرائق التدريس بأنها " مجموعة الخطوات المتكاملة والتي تساعد على الوصول ألى هدف تعلمي مباشر ، أو نتائج تعلمية على المدى القريب، إنها حالة تنظيم خاصة لإدارة التفاعلات بين المعلم والمتعلم والمعرفة."

كما تعرف أيضا بأنها " النهج أو الأسلوب الذي يتبعه المعلم في نقل وتبسيط المعلومات من المقررات الدراسية إلى أذهان الطلاب"

ويعرفها عطية(2007، ص28) بأنها ما " الاجراءات التي يؤديها المدرس أو المعلّم لمساعدة المتعلمين في تحقيق أهداف محددة محدّدة ، وتشمل الكيفيات و الأدوات والوسائل التي يستخدمها المدرس أثناء العملية التعليمية ولها أشكال وصور، وأساليب متعددة كالمناقشات، وطرح الأسئلة أوحل المشكلات أو المشروعات أو الاكتشافات أو الاستقصاء أو غير ذلك. "

مما سبق نستخلص أن طريقة التدريس تتمثل في مجموعة الأنشطة والإجراءات التي يتبعها المعلم والتي تبدو أثارها على ما يتعلمه المتعلمون وتضم الطريقة عددا من الأنشطة والوسائل التعليمية لمساعدة المتعلمين على تحقيق الأهداف.

2) تصنيف طرق التدريس:

فيما صنفت طرق التدريس إلى أربع مجموعات رئيسة هي:

- **الطريقة الإلقائية**: وتعتبر من أقدم الطرق، هي تعتمد على المعلم فيها بالدور الرئيسي ويبذل الجهد الكبير، أكثر من اعتمادها على المتعلم. (نبهان، 2008،ص37).

تضم ثلاثة طرق رئيسة هي: طريقة المحاضرة، الطريقة الاستنباطية، طريقة المناقشة.

- **الطريقة المناقشة**:

تعتبر من أكثر طرق التدريس شيوعا واستخداما في مراحل التعليم المختلفة وهي طريقة وسيطة لانجاز بعض الطرق الأخرى، إذ يكون فيها دور المعلم وسيطا يعمل على انجاح المناقشة والحوار من خلال تثمين أراء الطلبة وتقديم عوائد التعلم، وقد يبرز دوره بصورة واضحة عندما يرجح الرأي الأكثر صواب من ضمن الأراء المطروحة، وبذلك ينبغي أن يكون ملما وواعيا ومثقفا في مادة تخصصه، اضافة إلى توافر عناصر شخصية هامة لديه مثل المرونة والقيادة والتنظيم.(عطا الله، 2001، ص232).

- **طريقة حل المشكلات**:

يقصد بها استدعاء نواتج التعلم في حل مشكلة تعلمية جديدة، إذ تقف مجموعة من العمليات الفردية المكتسبة يستحضرها المتعلم ليستخدمها في الموقف الذي يجابهه، فحل المشكلة أداء عقلي يتميز بالقدرة على إدراك العلاقات بين عناصر المواقف الداخلية ما هو معطى وما هو مطلوب (سؤال المشكلة)، لذلك فإن التدريس القائم على حل المشكلات يعتمد على علم النفس المعرفي

كأساس نظري له، فدور المعلم فيه يتطلب منه أن يعمل كمرشد وميسر بحيث يتعلم الطلاب معتمدين على أنفسهم في حل المشكلة.(عبد الهاشمي، الدليمي، 2008، ص170)

وتمر طريقة حل المشكلات بإتباع الخطوات التالية:

- ✓ تحديد المشكلة: يتم تحديدها بالتعاون بين المعلم والتلاميذ مما يضمن اقبالهم على دراسة المشكلة.
- ✓ صياغة الفروض: صياغة حلول أولية للمشكلة التعلمية من طرف المتعلمين.
- ✓ اختبار صحة أة خطأ الفروض: ويتم ذلك باستبعاد الفروض الخاطئة، وتثمين الفروض الصحيحة.
- ✓ استخلاص النتائج: في هذه المرحلة يتم تجميع البيانات واستخلاص النتائج و ارجاعها لأسبابها لمعرفة الأثار التي تترتب على النتائج بعد تحديدها، وهذا ما يساعد المتعلمين على معرفة الأسباب المسؤولة عن وجود المشكلة. (إبراهيم، 2005، ص59).

- **التعلم التعاوني:**

هي طريقة تعتمد على تقسيم الطلاب إلى مجموعات صغيرة تضم طلاب مختلفي القدرات والاستعدادات يعملون معا لتحقيق هدف مشترك بحيث يصبح كل فرد منها مسؤولا عن نجاح أزفشل المجموعة ويكون دور المعلم هو التوجيه والإرشاد والتغذية الراجعة للمجموعات (عبد الحميد، 1997، ص115).

ويتم تنفيذ التعلم التعاوني باتباع مجموعة من الخطوات:

- ➢ اختيار موضوع أو وحدة للدراسة: يمكن تعليمه للطلبة في فترة محددة بحيث تحتوي على فقرات يستطيع الطلبة تحضيرها.
- ➢ عمل ورقة منظمة من قبل المعلم: ويتم فيها تقسيم الوحدة التعليمية إلى وحدات صغيرة، بحيث تحتوي هذه الورقة على قائمة أشياء المهمة في كل فقرة.
- ➢ تنظيم فقرات التعلم وفقرات الأختبار: بحيث تعتمد هذه الفقرات عن ورقة العمل وتحتوي على الحقائق والمفاهيم والمهارات التي تؤدي إلى تنظيم عال بين وحدات التعلم وتقيم مخرجات الطلبة.
- ➢ تشكيل المجوعة وتحديد منسق لكل مجموعة بطريقة الاختيار وبشكل دوري، وتحديد مسؤوليات المنسق.
- ➢ توزيع المهمات التعليمية على المجموعات.
- ➢ متابعة اعمال المجموعات وتصحيح مسار التعلم والعمل، وتقديم التعزيز المناسب.

- تقويم أعمال الأفواج والتأكد من تحقيق الأهداف التعليمية، وتقديم التغذية الراجعة التي تقلل من الأخطاء وتعزز النجاح. (عايش، 2009، ص 161)

جملة القول أن كل طريقة من طرق التدريس لها طبيعتها وعناصرها المختلفة إلا أن هناك معايير تحدد اختيار المعلم لطريقة دون أخرى، وهذه المعايير هي:

- أن تقوم الطريقة على نشاط التلاميذ وفاعليتهم.
- أن تكون مرنة وقابلة للتعديل إذا تطلب ذلك.
- أن تكون متسقة مع أهداف الدرس.
- أن تكون مناسبة لمستوى نضج التلاميذ.

من المصطلحات الحديثة في طرق التدريس طريقة "التعلم التعاوني" التي تتيح للطلاب فرص العمل مع زملائهم الآخرين ضمن فريق عمل، والتعلم من بعضهم البعض في مجموعة صغيرة، عن طريق النقاش والحوار والتفاعل مع بعضهم البعض، ومع المعلم، الذي يتحدد دوره في (التعلم التعاوني) في:

- تحديد أهداف الدرس.
- وصف المهام والأنشطة وإجراءات سير الدرس.
- إعداد المواد والأجهزة اللازمة.
- تحديد حجم المجموعات الطلابية وتقسيمها ومراقبتها والاستماع لها.
- تقديم التوجيه والعون والمساعدة عن طريق إثارة بعض الأسئلة والتلميحات العلمية في الوقت المناسب.
- مناقشة النتائج التي توصل إليها الطلاب في مجموعاتهم التعاونية.

ومما سبق يظهر جليًا بأن التعليم التعاوني يتميز بالإيجابية وتدريب الطلاب على التفرد كفرد مستقل يبعد عنه الخجل ويحرر رأيه من الكتب، ويساهم بفكره في عمل جماعي كعضو في فريق، ويستلهم الآراء، ويستشف المفاهيم من الآخرين، ويدعم الثقة في نفسه بمساعدة وتكاتف الجميع في هذا التفاعل، الذي يذكي لغة الحوار واحترام حق الاختلاف، وهذا ما يسمى بـــ(تفريد التعليم).

وفي هذا السياق ضمن مجال طرق التدريس الذي هو العمل الرئيس في التعليم فإن من أبرز الموضوعات التي تؤخذ بعين الاعتبار موضوع التميز في التدريس. فقد تم رصد سبعة مبادئ

للتدريس؛ سميت (المبادئ السبعة للتدريس المتميز) هذه المبادئ مبنية على خبرة 50 عاماً من الأبحاث في مجال التعليم.

3) المبادئ التي تقوم عليها طرق التدريس:

هناك مجموعة من المبادئ التي تقوم عليها طرق التدريس، و ذلك لما لها من أثر في فعالية التدريس، ولتحقيق تعلم جيد، و من أبرز هذه المبادئ:

1- التخطيط المسبق المبني على جعل المتعلم فعالا والتعليم منتجا.

2- التشجيع على تبادل الأفكار والتعاون بين الطلاب. من خلال (التعلم التعاوني، تبادل وجهات النظر فرق عمل، يقيموا بعضهم ..).

3- الربط بين متغيرات المساق الدراسي(المدخلات)، بما فيها طبيعة المتعلمين، طبيعة المنهج، و البيئة التعليمية والمتغيرات الانتاجية(المخرجات)التي هي قصيرة المدى وبعيدة المدى

4- تزويد الطلبة بتغذية راجعة فورية. من خلال (مراجعة الاختبارات والواجبات – كتابة التعليقات على التصحيح – مناقشة النتائج).

5- تحديد أهداف التعليم في ضوء حاجات المتعلمين، وما تقتضيه العملية التعليمية.(أونيسة، 2014، ص 107)

ومما تقدم يتضح أن دور المشرف التربوي في تطوير النمو المهني للمعلمين في كفاية طرائق التدريس تتمثل في:

- تدريب المعلم على تهيئة أذهان الطلاب للدرس في بداية الدرس باستخدام العديد من المداخل كالأحداث الجارية والقضايا المعاصرة وبإثارة دافعيتهم نحو تعلم المحتوى المراد تدريسه.
- تشجيع المعلم على التطوير والابتكار والبحث في الطرق والأساليب الحديثة في التدريس.
- تدريب المعلم على الربط بين الأفكار في أثناء الدرس وذلك بالتسلسل المنطقي بين أجزاء الدرس وعناصره.
- تدريب المعلم على التأكد من ثبات المعلومة قبل انتقاله من مرحلة إلى أخرى أثناء الدرس.

- تدريب المعلم على مراعاة التنويع في أساليب التعلم عن طريق الحواس حسب قدرات الطلاب وحواسهم التي يتعلمون عن طريقها.
- العمل على تشجيع تبادل الخبرات والزيارات بين معلمي التخصص لتحسين طرق وأساليب التدريس لديهم، وإقامة ورشات عمل لذلك.

رابعا:إدارة الصـــف:

إن العملية التربوية ترتكز على عمليات التواصل والتفاعل الإيجابي بين الأستاذ ومتعلميه في المواقف التعليمية التعلمية، لا تتحقق هذه الأشياء إلا بتوفر تنظيم صفي جيد يحقق الضبط والنظام فهما مكونان رئيسيان في التعليم إذ بدونهما لا يحدث تعلم، كما يعدّان من أهم الشروط الأساسية لنجاح العملية التعليمية التعلمية في غرفة الصف، إذ يعتمد الأستاذ من أجل التمكن من هذه الكفاية المعقدة والمتغيرة والصعبة في عمله على أمورٍ كثيرة، لاشك أن من بينها المقدرة على ضبط النظام داخل الصف، إذ بدون ذلك يتعذر تحقيق ما يكون المعلم قد وضعه من أهدافٍ لتدريـسه.

1. تعريف إدارة الصف

تعد إدارة الصف فنا وعلما في آن واحد، فهي تعتمد على شخصية الأستاذ وأسلوبه في التعامل مع متعلميه داخل الصف وخارجه، كما تعد علما بذاته بقوانينه وإجراءاته، ويُقصد بها القواعد والأساليب والإجراءات التي يستخدمها المعلم لتنظيم وضبط البيئة الصفية وتوجيهها نحو تيسير التعلم وتحقيق أعلى مستوى من التعاون والمشاركة الطلابية.

وتعرف على أنها" مجموعة من الأنشطة التي تستخدم لتنمية الأنماط السلوكية المناسبة لدى التلاميذ، وحذف الانماط غير المناسبة وتنمية العلاقات الإنسانية الجيدة وخلق جو اجتماعي انفعالي إيجابي وتحقيق نظام اجتماعي فعال ومنتج داخل الصف والمحافظة على استمراريته التي يسعى المعم من خلالها إلى تعزيز السلوك المرغوب فيه لدى طلابه ويعمل على حذف السلوك غير المرغوب فيه لديهم" .(صيام،2007، 52).

وقد حدد عواضة (2008، 118) الإدارة الصفية على أنها "مجموعة من المهمات المطلوبة من المعلم التي تستلزم وضع شروط أساسية حيز التنفيذ مساعدة على التعليم والتعلم، وهي تحتوي على التنظيم المادي والاجتماعي والتفاعلي في الصف".

وقد عرف اليافعي(2005، 145) إدارة الصف بأنها تعنى عدداً من العمليات الإدارية المختلفة من تخطيط وتنظيم وتوجيه وتقويم بهدف تحقيق التربية المتكاملة لشخصية التلاميذ داخل بيئة الفصل.

2. أهمية إدارة الصف:

تتحدد أهمية إدارة الصف في النقاط التالية:

- حفظ النظام حيث يحتاج المعلم والتلاميذ إلى جو يتسم بالهدوء، كي تتم عملية التفاعل بين المعلم والتلاميذ من ناحية، وبين التلاميذ أنفسهم، وأن يحدث الهذوء ليس خوفا من المعلم بل رغبة في التعلم.
- توفير المناخ التعليمي المناسب للقيام بعملية التعليم والتعلم. ويقصد بذلك المناخ النفسي والاجتماعي، مما له الأثر في تقوية الدافعية نحو التعلم.
- تنظيم البيئة الفيزيقية لحجرة الصف بزا يسهل حركة الأستاذ والتلميذ فيؤذون نشاطهم بطريقة تعاونية.
- توفير الخبرات التعليمية التعلمية التي يتم من خلالها مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ واعطاء الفرصة للجميع بالمشاركة في تحقيق أهداف التعلم من خلال أنشطة تناسب قدراته وامكاناته.(صيام، 2005، 53)

3. العوامل المؤثرة في إدارة الصف:

يؤثر في إدارة الصف عوامل عديدة منها:

3. 1 عامل جنس المعلمين والمتعلمين:

أظهرت الدراسات أن الانتماء الجنسي للمعلمين والمتعلمين على الادارة الصفية، إذ أكدت وجود فوارق في سلوك ومواقف المتعلمين الذكور والإناث في مجالات النشاطات الصفية، طريقة التواصل العلاقات مع الآخرين، التصرفاتأ النظرة إلى الذات، الدافعية المدرسية، كما لاحظت وجود فوارق في سلوك المعلمين حسب الجنس في مجال التواصل، وخاصة في مجال حفظ النظام والانضباط في الصف.كما أن التعامل يختلف مع المتعلمين حسب الجنس فيعدة مجالات كتنظيم النشاطات وتوزيع الانتباه والدعم وحفظ النظام والانضباط.(عواضة، 2008، 118)

3. 2 عامل المعلم:

تتغير طريقة إدارة الصف من معلم إلى آخربناء على السمات الشخصية، والشهادات العلمية للمعلم، وفعاليته في إعداده المهني، وسنوات الخبرة والأقدمية.

أن مهارة التعليم تتطلب وجود صفات انسانية ومعنوية واضحة لدى المعلم إضافة إلى التزام حقيقي بالتهنة وقبولها ةالشعور فيها بالاطمئنان والاستقرار الوظيفي. (عواضة،2008، 119).

3. 3 عامل المادة المعرفية:

تؤثر طبيعة المادة المعرفية وطريقة تعليمها وتعلمها في إدارة الصف، فالمادة الأدبية تختلف عن المادة العلمية في طريقة تنشيطها، فالعلوم مثلا نشاط جماعي يلعب فيه المعلم دور المنشط والمتعلم دور المتمرن الممارس.

بالاضافة إلى ذلك نجد أن النظرة الدونية لبعض المواد المعرفية، والتي ينتج عنها عدم الاهتمام بنوعية المعلمين المعتمدين لتعليم هذه المواد وعدم تأهيلهم كغيرهم من معلمي المواد "الأساسية"، وعدم تعيين إشراف عليهم، وعدم توفير الوسائل الضرورية المعينة لهم في عملية التعلم. (عواضة،2008، 120).

وكما لاحظنا من خلال التجربة على أرض الواقع ممارسات لا تربوية وذلك بتصنيف المواد الدراسية إلى مواد أساسية، ومواد غير أساسية، وإلغاء هذه الأخيرة في الامتحانات الرسمية يجعل عدم الاهتمام من طرف الأساتذة، والمتعلمين خاصة، فكيف تصبح الإدارة الصفية في مواد صنفت بأنها غير أساسية لا متابعة متواصلة لنشاطات تعليمها ولا امتحانات رسمية فيها.

3. 4 عامل المتعلمين وتوزيعهم:

يؤثر عدم التقارب الزائد في العمر والمكتسبات لدى المتعلمين على الإدارة الصفية، حين تلجأ بعض المدارس إلى فصل متعلمي الصف الواحد ووضع الأقوياء في صف واحد، ووضع المتأخرين في فصل آخر، إن هذا الإجراء يزيد الأقوياء قوة، والمتأخرين تأخرا وبالتالي يقل التنافس وأثاره الإيجابية. كما لا يتحمس المعلمون لتعليم الصفوف المتأخرة لمل سيجدون فيها من صعوبة. (عواضة،2008، 123).

مطلوب من المدرسة اعتماد توزيع طبيعي للمتعلمين: توزيع يسمح بممارسة صفية متعادلة يسود فيها روح التنافس بين المتعلمين.

3. 5 عامل الصف وعدد المتعلمين:

تؤثر خصائص جماعة المتعلمين في الصف الواحد، وعددهم ومساجة الصف على الإدارة الصفية، ويظهر هذا التأثير بشكل خاص في المدارس الابتدائية حيث تتغير مكتسبات المتعلمين حسب خصائص جماعة الصف، حيث أن قلة عدد المتعلمين في الصف الواحد يشجع على ظروف التعلم ويزيد من مكتسبات المتعلمين، فيعود توزيع جهود المعلم على عدد أقل من المتعلمين مما يساعد على زيادة الإنتاجية وتفريد التعلم.

كما أن عدم تناسب مساحة الصف مع عدد المتعلمين يؤثر بدوره على الإدارة الصفية. فالمتعلم الواجد يحتاج على مساحة متر ونصف مربع في الصف، مما يعني أنه عند زيادة عدد المتعلمين عن مساحة الصف تعرقل تجول المعلم بين المتعلمين، وهذا يوثر على متابعتهم على مردوده في العملية التعليمية. (عواضة،2008، 124).

3. 6 عامل المدرسة:

إن الجو الموجود في المدرسة والمحيط بها يؤثر على الإدارة الصفية، فتجهيزات المدرسة وتشجيعها للتنافس وانفتاحها على المجتمع وعلاقاتها مع الأفراد الموجودين بداخلها من معلمين وتلاميذ، والمحيطين بها من أولياء وإدارات محلية كلها تؤثر سلبا أو إيجابا على سلوك المتعلمين وبالتالي على الإدارة الصفية، لذا وجب انفتاح مشروع المدرسة التربوي على الثقافة المحلية وتشجيع المعلمين و المتعلمين على فهم أفضل لمشاكلهم ويسمح لهم بتحسين أدائهم.(عواضة، 2008، 125).

كما أضاف صيام(54،2005) مجموعة من العوامل المؤثرة على إدارة الصف نوردها في ما يلي:

- نوع الإدارة الصفية المطبقة داخل الصف(ديمقراطية، تسلطية، تسامحية)
- ممارسة التعزيز الإيجابي وإثارة الدافعية بدل التجاهل والعقاب؟
- احترام أراء المتعلمين وإشراكهم في المناقشة، وتعويدهم على العمل التعاوني.
- تقبل أخطاء المتعلمين، وعدم السخرية منها، ومعالجتها بذكاء.
- استخدام التقنيات التربوية وطرائق التعليم الحديثة.

4. أسس إدارة الصف:

من أجل نجاح الإدارة الصفية وتنظيمها و انعكاسها إيجابا على العملية العملية التعليمية ومن أجل ذلك فإنها تعتمد على عدد من الأسس وهي:

- تنظيم البيئة الصفية التعليمية والمادية
- تحديد أدوار المعلم والمتعلم والمنهاج التعليمي.
- خصائص الجو الملائم لتحقيق الأهداف المقصودة
- تفاعل خصائص الطلبة والمعلمين والبيئة الصفية المناسبة.
- أساليب استثارة دافعية المتعلم للتعلم ، وجذب انتباهه.
- تنويع أساليب التعلم، و جعله ممتعاً ونافعاً. (قطامي، 2005، 97)

وأخيراً فإن إدارة الصف هي إحدى أهم المهارات التي ينبغي أن يمتلكها المعلم الكفء، خاصة في مرحلة مهمة كمرحلة التعليم الابتدائي، لأن طبيعة المتعلمين في هذه المرحلة يتصفون

بكثرة الحركة، وحب اللعب، وسوء التصرف وغيرها من الخصائص النمائية، فعلى المشرف التربوي مساعدة المعلمين خاصة حديثي العهد بمهنة التعليم في رفع كفاءتهم في إدارة الصف وتطوير نموهم المهني، ويشمل ذلك ما يلي:

- توجيه المعلم إلى ضرورة تنظيم بيئة الصف المادية من حيث الإضاءة والتهوية وترتيب مقاعد الطلاب ومراعاة سهولة الحركة.
- توجيه المعلم إلى التحرك داخل الصف بحيوية ونشاط وبصورة مخطط لها وبقدر يخدم الموقف التعليمي.
- توجيه المعلم إلى استخدام الطرفة التربوية اللائقة من حين لأخر وتنمية العلاقات الودية بين المعلم وتلاميذه.
- تدريب المعلم على جذب انتباه الطالب غير المشارك والطالب المشاغب ومعالجة ذلك بأساليب تربوية مناسبة أثناء تدريسه .
- مساعدة المعلم في كيفية تنمية جانب الانضباط الذاتي لدى الطلاب داخل الصف.

خامسا: تقنيات التعليم:

أثرت الثورة المعرفية والتكنولوجية على العملية التعليمة بشكل ملحوظ، مما أدى إلى تطور مفاهيم تربوية عدة منها تقنيات التعليم، إذ تعد مهارة المعلم في التعامل مع تكنولوجيا التعليم ضرورية لتحسين التعليم الرقي به بعيدا عن الممارسات التقليدية(نبهان، 2007، ص 130)

1. تعريف تقنيات التعليم:

تعرف تقنيات التعليم بأنها "تنظيم متكامل يضم العناصر الآتية: الإنسان، الآلة، الأفكار، الآراء، أساليب العمل، والإدارة، بحيث تعمل جميعا داخل إطار واحد."

كما أن تعريف اليونسكو لتقنيات التعليم بأنها "منحى نظامي لتصميم العملية التعليمية وتنفيذها وتقويمها كلها تبعاً لأهداف محددة نابعة من نتائج الأبحاث في مجال التعليم والاتصال البشري مستخدمة الموارد البشرية وغير البشرية من أجل إكساب التعليم مزيداً من الفعالية أو الوصول إلى تعلم أفضل." (السلمي،1435 هـ، ص 33)

2. صفات المعلم الفعال في استخدام تقنيات التعليم:

من خصائص المعلم الجيد والفعال ، لا يحصر نفسه في الأساليب القديمة وعدم ملاحظته واهتمامه بالتطور الهائل في المعلومات كما ونوعا، والأساليب التي تثير التفكير وتحدث عصفا ذهنيا للمعلم والمتعلم معا لأن طبيعة الحياة في الوقت الحاضر فرضت علينا أن نجاريها وإلا أصبحنا في آخر الركب وفي هذا المجال على المعلم أن يمتاز بمايلي:

- معرفة المصادر المتاحة في مدرسته، أو في بيئته والعمل على توظيفها بشكل اقتصادي، ويستفيد منها في تحسين تدريسه.
- المهارة في استخدام الأساليب والتقنيات الملائمة لمساعدة طلابه على تحقيق الأهداف الموضوعة للتعلم.
- القدرة على تشجيع استقصاءات الطلاب ومتابعتها حول مشاكل معينة.
- القدرة على التحول من الخوف من تكنولوجيا التعليم إلى الاستغلال الفعال للوسائل المتاحة كافة، والقدرة على تطوير قدراته وتنمية ذاته في هذا المجال.
- تشجيع طلابه على وضع تصورات لحل مشاكلهم، وتفعيل أدوارهم(نبهان، 2007،ص 131).

3. الممارسات التي يقوم بها المعلم وفقا لهذه الأدوار:

عندما يدرك المعلم الأدوار الموكلة إليه فإن ممارساته الصفية ستؤدي إلى تحقيق أفضل النتائج وأفضل أنواع التعلم ومن هذه الممارسات:

- ✓ التركيز على نجاح المتعلمين وجعلهم محورا للعملية التعليمية التعلمية.
- ✓ جعل محتوى المادة ممتعا وجذابا.
- ✓ التعاون وقبول أراء المتعلمين وطرحها للنقاش.
- ✓ إثارة دافعية المتعلمين وتحفيزهم وتوجيههم نحو تعلم أفضل.
- ✓ امتلاك مهارة الإبداع التي تعينه في عملية التدريس والتي تعطي للطلبة مهارة التحدي من خلال الواجبات والنشاطات المتنوعة.
- ✓ الاهتمام بالطلبة وادخال التنويع للحصص الصفية.
- ✓ مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين وفقا لقدراتهم ومستوياتهم.
- ✓ مساعدة الطلبة على كيفية اتخاذ القرارات وتوظيف المكتبات واستخدام طرق البحث المختلفة.

- ✓ المرونة وسعة الاطلاع مما يمكنه من تعديل الأساليب، بحيث تسمح بادخال تعديلات عليها بالإضافة على الحذف أو التغيير.
- ✓ حفز المتعلمين على التفكير لمواجهة الحياة، وتشجيع المبادرات الإيجابية.(نبهان، 2007، ص 141).

10) دور المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين:

لكي يكون المعلم فعالا في أدائه متمكنا من القيام بدوره على أحسن وجه، مساهما في تحسين نتائج العملية التعليمية التعلمية، كان على المشرف التربوي مجموعة من الأدوار التي تساعد المعلم في تطوير أدائه أوردها عبد الهادي(2006، ص 119) تتمثل في:

- ➢ تشجيع المعلمين ومساعدتهم على تطوير مناخ إيجابي يمكنه من إدارة صفه بإتقان فيوفر جوا من الطمأنينة والاحترام والديمقراطية في الصف.
- ➢ يجب على المشرف التربوي أن يكون على علم بنتائج الأبحاث الجارية في مجال التربية والتعليم، قادرا على نقلها ومناقشتها مع المعلمين حتى يستفيدوا منها في ممارساتهم الصفية.
- ➢ مساعد المعلمين على اختيار الطرائق والأساليب المناسبة لتطوير التلاميذ وإغناء معرفتهم، وتنمية إبداعهم.
- ➢ نقل خبرات المعلمين في المدارس الأخرى للمعلمين الذين يشرف عليهم.
- ➢ الطلب من إدارة المدرسة توفير كافة المستلزمات والتسهيلات التي تشجع المعلم على التدريس الفعال.

ويضيف البابطين(2004، ص 268) ينبغي أن يكون لدى المشرف التربوي القدرة على:

- ✓ وضع خطة شاملة لتحديد احتياجات العملية التعليمية من القوى البشرية.
- ✓ وصف الوظائف التعليمية الشاغرة ومستوى الامكانات البشرية لشغل تلك الوظائف.
- ✓ استخدام حلقات الإشراف التربوي بفعالية.
- ✓ استخدام أسلوب التغذية الراجعة لتحسين عمليتي التعليم والتعلم.
- ✓ وضع خطة واضحة لتنمية المعلم وتطوير قدراته وامكاناته.
- ✓ وضع تصور محدد لتحسين ممارسة المعلم للعملية التعليمية التعلمية.
- ✓ تصميم برنامج تدريبي متكامل العناصر لتطوير قدرات وإمكاناتهم العلمية والمهنية.
- ✓ تنفيذ البرامج التدريبية، إدارتها ومتابعة أثرها على المعلمين.
- ✓ تصميم حقيبة تدريبية يستخدمها المعلم في التدريب الذاتي.
- ✓ تشكيل فرق متجانسة من المعلمين لممارسة أسلوب الإشراف التعاوني.
- ✓ منح المعلمين درجة مناسبة من الحرية لممارسة الإشراف التربوي الذاتي.
- ✓ تنمية التفكير المستقل لدى المعلمين من خلال بناء قدراتهم على تحليل أعمالهم بأنفسهم وابتكار طرق تدريس جديدة.

الجانب

الميداني

الإجراءات المنـهجية للدراسة

تمهيد

11. **منـهج الدِّراسة**
12. **حدود الدراسة**
13. **مجتمع الدِّراسة**
14. **عيِّنة الدِّراسة**
15. **أداة الدراسة**
16. **الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدّراسة**

تمهيـــــــد:

إنّ ما تقتضيه المعرفة العلمية من خطوات منهجية تُتبع للكشف عن حقائق الظواهر ومن ثمّ لا يمكن التقرب من الموضوعية والحقيقة العلمية دون استفاء إجراءات منهجية علمية ذات دقّة تخدم موضوع البحث وتقف عند حدوده. يتناول هذا الفصل وصفاً مفصلاً للإجراءات التي اتبعها الطالب الباحث في تنفيذ الدراسة، ومن ذلك تعريف منهج الدراسة، ووصف مجتمع الدراسة، وتحديد عينة الدراسة، وإعداد أداة الدراسة (الإستبيان)، والتأكد من صدقها وثباتها، وبيان إجراءات الدراسة، والأساليب الإحصـائية التـي استخدمت في معالجة النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

1) منهج الدراســـة:

يعتبر "المنهج العمود الفقري في تصميم البحوث الاجتماعية، لأنه يسمح بتحديد المفاهيم وشرح المعاني الإجرائية وتحديد مجتمع البحث وتوضيح مجال الدراسة" (شفيق،1985، 79) ، ويشير المنهج إلى "الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة" (بوحوش،20،1990).

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الطالب الباحث بالاعتماد على المنهج الوصفي والذّي **"يعتمد على تحديد ووصف الظواهر والحقائق المتعلقة بها في الموقف الراهن، ووصفها وصفا تفسيريا بدلالة الحقائق المتوفرة." (عودة وملكاوي:1987 : 99)** ، يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة (انعكاسات الممارسات الإشرافية على النمو المهني لدى الأستاذ في مرحلة التعليم الابتدائي) من وجهة نظر المشرفين التربويين أنفسهم، وكذا الأستاذ بصفته الممارس الأول لهذه المهنة والذي تربطه العلاقة المباشرة مع المتعلم وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضـمنها والآثـار التي تحدثها، وهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محـددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظـاهرة أو المشـكلة وتصـنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسات الدقيقة.

2) حدود الدّراسة:

تمثلت حدود الدّراسة في:

2-1- المجال المكاني: أجريت الدّراسة في مديرية التربية لولاية بسكرة، وبعض المدارس الابتدائية التابعة لها، منها مدرستين داخل مدينة بسكرة، وثلاث مدارس خرجها في بلدية بوشقرون.

2-2- المجال الزماني: تم انجاز الدّراسة الميدانية خلال شهر أفريل من العام الدراسي **2016/2015** بعد الحصول على الموافقة بإجراء البحث الميداني، من مديرية التربية لولاية بسكرة، والمتمثلة في توزيع استبيانات البحث على عينة الدّراسة.

2-3- المجال البشري: اقتصرت الدرّاسة الحاليّة على أساتذة التعليم الابتدائي في المدارس المذكورة أدناه، ومفتشي التعليم الابتدائي للمواد في الولاية خلال العام الدراسي **2016/2015.**

3) مجتمع الدراسة:

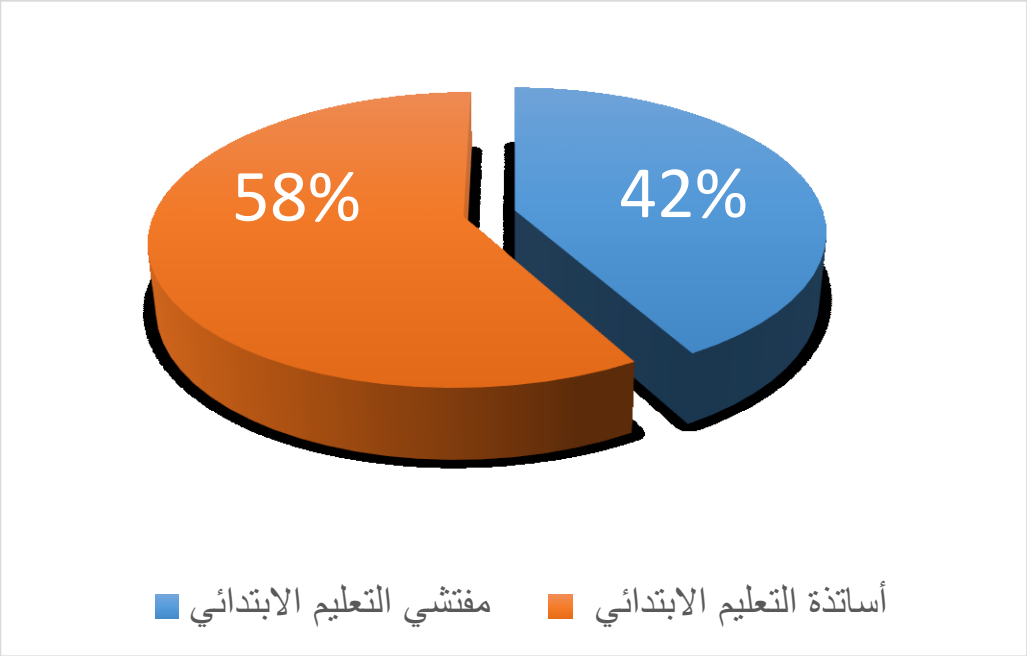
تكون مجتمع الدراسة من مفتشي التعليم الابتدائي للمواد لولاية بسكرة والبالغ عددهم 53 مفتشا، بالاضافة إلى أساتذة التعليم الابتدائي والبالغ عددهم 74 أستاذا للعام الدراسي 2016/2015، في مجموعة من مدارس الولاية وهي:

- مدرسة الجيل الصاعد بسكرة.
- مدرسة الإخوة زميط بسكرة.
- مدرسة مغزي حب الله بوشقرون.
- مدرسة حميدي بوبكر بوشقرون.
- مدرسة أبي ذر الغفاري بوشقرون.
- مدرسة بوخالفي الدراجي بوشقرون.

جدول رقم (1) توزيع أفراد المجتمع الكلي للدراسة

الوظيفة	العدد	النسبة المئوية %
مفتشي التعليم الابتدائي	53	42
أساتذة التعليم الابتدائي	74	52
المجموع	127	100

الشكل رقم(4): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة.



4) عينة الدراسة:

تشكل العينة في البحث العلمي عموما والبحث الإمبريقي على وجه الخصوص دعامة أساسية لامناص منها كمصدر لاستقاء المعلومات والمعطيات من الواقع، من المنطلق أن العينات تسمح بالحصول في حالات كثيرة على المعلومات المطلوبة مع اقتصار ملموس في الموارد البشرية والاقتصادية في الوقت ودون أن يؤدي إلى الابتعاد عن الواقع المراد معرفته(دليو،142.1999)

تم اختيار العينة بطريقة عشوائية قصدية، حيث تم اختيار المدارس عشوائيا، ومن ثم اختيار أفراد العينة، كا تم اختيار المفتشين كذلك بطريقة عشوائية، حيث اشتملت على 38 مفتشا تربويا بنسبة 62.27% من مجموع المفتشين ، وكذا 42 أستاذا وأستاذة بنسبة 56.75 % من مجموع الأساتذة في المدارس الابتدائية المذكورة، وكانت النسبة الاجمالية لعينة الدراسة مقارنة بمجتمع الدراسة الأصلي 62.99 % بولاية بسكرة للعام الدراسي الحالي2015 /2016.

وتعتبر هذه النِّسبة جيِّدة إذ أشار كل من **عودة وملكاوي**(1992) إلى أنّ "العيِّنة تكون ممثَّلة بالبحوث المسحيَّة التِّي يكوّن فيها مجتمع الدِّراسة عدَّة مئات عندما تكون نسبة التَّمثيل(15 %) فما فوق".

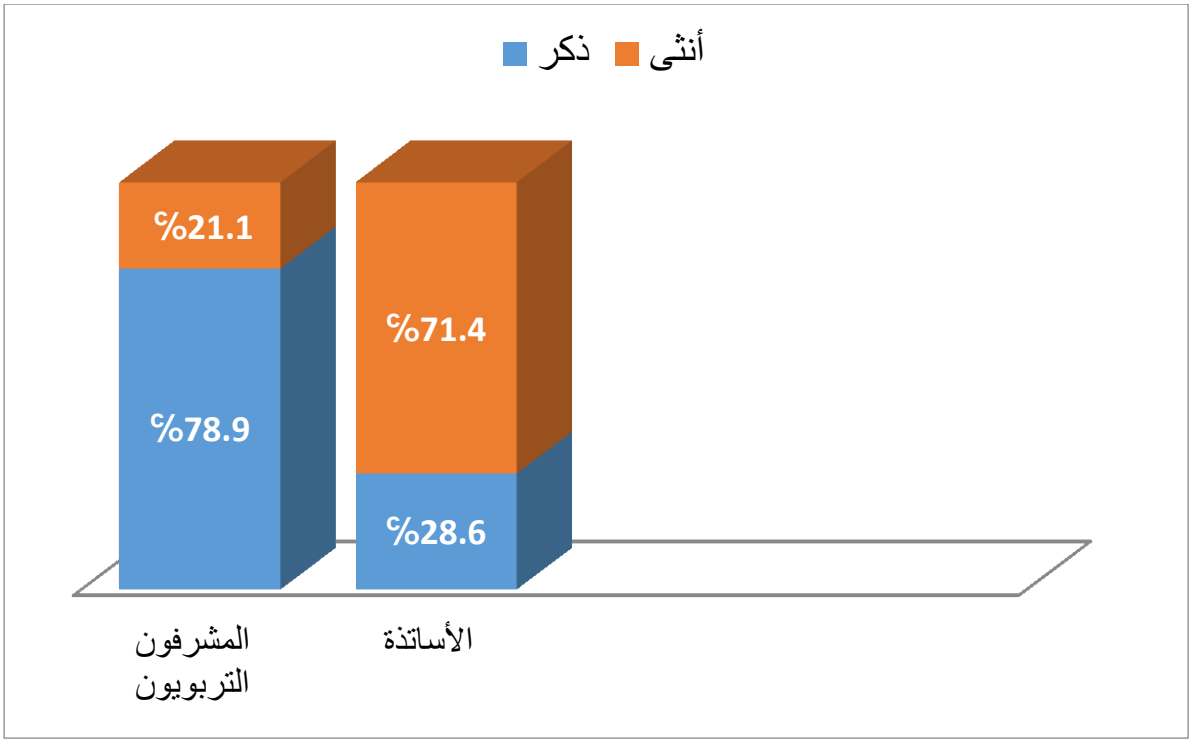
أ) خصائص عينة الدراسة :

يمكن توضيح سمات عينة الدراسة والمتكونة من مفتشي وأساتذة التعليم الابتدائي في ولاية بسكرة في ضوء متغيرات الدراسة الخاصة بها على النحو الوارد في الجداول رقم (2،3،4) وهي كالتالي:

جدول رقم(2) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	المشرفون التربويون		الأساتذة	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
ذكر	30	78.90	12	28.60
أنثى	08	21.10	30	71.40
المجموع	38	100 .00	42	100.00

الشكل رقم(5): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

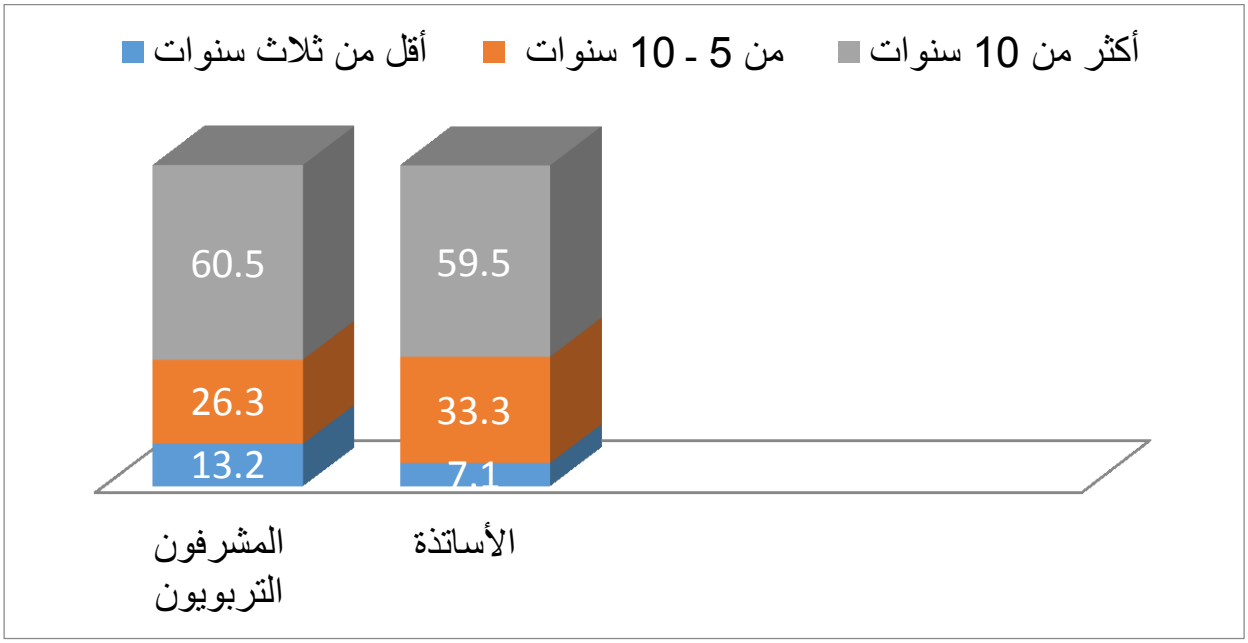


يتضح من الجدول رقم(2) أن أفراد عينة الدراسة المتكونة من مشرفي وأساتذة التعليم الابتدائي أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث في فئة المشرفين حيث تبلغ(78.90%)، وتبلغ نسبة اللإناث(28.60%)، و أما في فئة الأساتذة فالعكس أي أن نسبة الإناث أعلى من نسبة الذكور حيث تبلغ(71.40%)، وتبلغ نسبة الذكور (07.10%).

جدول رقم(3): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

الخبرة	المشرفون التربويون		الأساتذة	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية%
أقل من ثلاث سنوات	05	13.20	03	07.10
من 5 - 10 سنوات	10	26.30	14	33.30
أكثر من 10 سنوات	23	60.50	25	59.50
المجموع	38	100.00	42	100.00

الشكل رقم(6): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة



تم تقسيم عينة الدراسة على أساس هذا التقسيم وفقا للاعتبارات التالية:

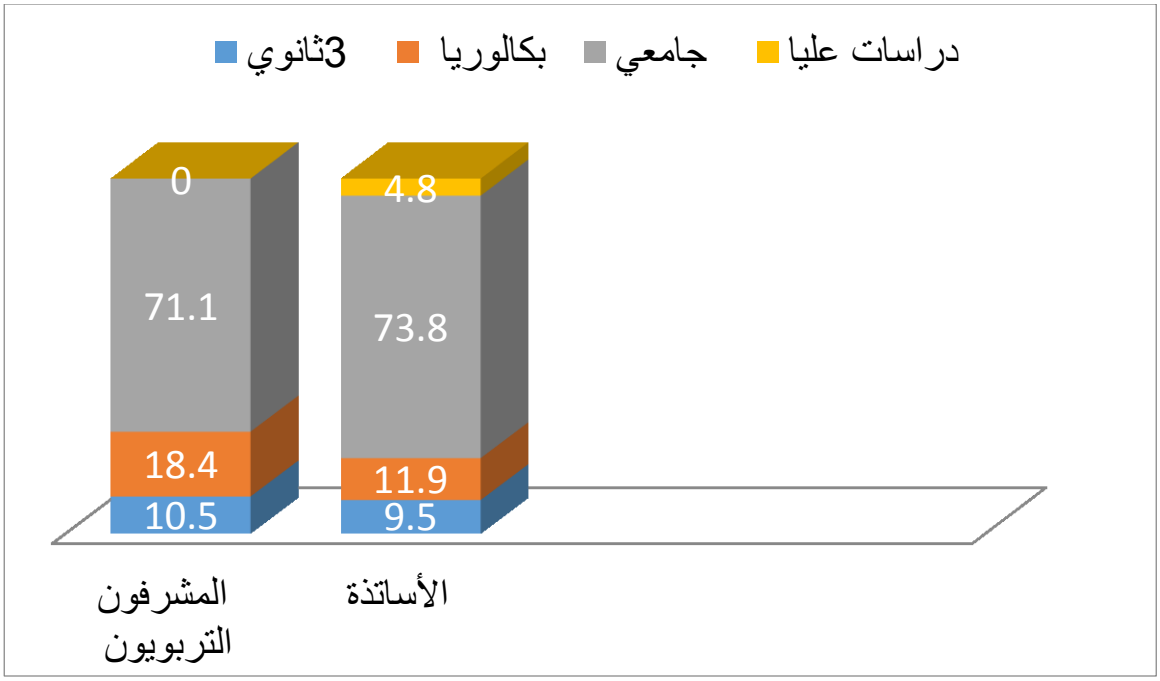
1. الفئة التي تنتمي إلى المجال الأول (أقل من ثلاث سنوات) وهم مجموعة الأساتذة حديثي العهد بالمهنة والذين لايزالون في مرحلة التربص، أوحديثي الترسيم، وذلك بناء على المادة 84 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 و التي تلزم المتربص بقضاء فترة التربص مدتها سنة تتضمن تكوينا تحضيريا لشغل الوظيفة .
وكذا المادة 85 من ذات القانون والتي تعطي الحق للموظف اجتياز امتحان التثبيت وفي حال فشله في الامتحان يخضع لفترة تربص أخرى و لمرة واحدة فقط، وكذلك نفس الشيء ينطبق على فئة المشرفين التربويين.
وبالإضافة إلى ما سبق فإن ترقية الأستاذ المرسم إلى الدرجة الأولى يكون بعد مرور سنتين ونصف على الأقل من تاريخ توظيف الأستاذ، وعليه تم تحديد المجال الأول بفئة أقل من ثلاث سنوات.
2. الفئة التي تنتمي إلى المجال الثاني (من 5 - 10 سنوات) وهم مجموعة الأساتذة الذين يتمتعون بأقدمية وخبرة متوسطة مقارنة بالفئة الأولى، والذين لهم الحق الترقية إلى رتبة(أستاذ رئيسي في التعليم الابتدائي)، أو الترقية في المناصب النوعية(مدير مدرسة ابتدائية)، ذلك حسب المرسوم التنفيذي رقم 08 – 315 المؤرّخ 11أكتوبر سنة 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.
3. الفئة التي تنتمي إلى المجال الثاني (من 5 - 10 سنوات) وهم مجموعة الأساتذة الذين يتمتعون بأقدمية وخبرة كبيرة مقارنة بالفئتين السابقتين، والذين لهم الحق الترقية إلى رتبة(أستاذ مكون في التعليم الابتدائي)، أو الترقية في المناصب النوعية(مفتش التعليم الابتدائي للمواد)، ذلك حسب المرسوم التنفيذي رقم 08 – 315 المؤرّخ 11أكتوبر سنة 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.

يتضح من الجدول رقم(3) أن أفراد عينة الدراسة يبلغ عدد سنوات خبرتهم في مجالي الإشراف التربوي والتعليم العام عشر سنوات فأكثر يمثلون أعلى نسبة في عينة الدراسة حيث تبلغ نسبة المشرفين التربويين(60.50%)، وتبلغ نسبة الأساتذة(59.50%)، في حين أن أقل نسبة في من تبلغ سنوات خبرتهم أقل من خمس سنوات حيث تبلغ نسبة المشرفين التربويين(13.20%)، وتبلغ نسبة الأساتذة(07.10%).

جدول رقم(4): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل

المؤهل	المشرفون التربويون		الأساتذة	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية%
3ثانوي	04	10.50	04	09.50
بكالوريا	07	18.40	05	11.90
جامعي	27	71.10	31	73.80
دراسات عليا	00	00	02	04.80
المجموع	38	100.00	42	100.00

الشكل رقم(7): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي.



عرف التوظيف في مهنة التعليم الابتدائي في الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا مجموعة من التغيرات في شروط التوظيف حسب المؤهل العلمي المكتسب، وهذا ما أدى تعدد واختلاف المؤهلات العلمية لدى الممارسين للعملية التعليمية من أساتذة ومشرفين تربويين حسب الجدول أعلاه(3 ثانوي، بكالوريا، جامعي، دراسات عليا).

يتضح من الجدول رقم (4) أن أفراد عينة الدراسة الحاصلين على المستوى الجامعي(شهادة ليسانس) يمثلون أعلى نسبة، حيث تبلغ نسبة المشرفين التربويين الحاصلين على شهادة ليسانس

(71.10%)، وتبلغ نسبة الأساتذة الحاصلين على شهادة نفسها (73.80%)، في حين أن أقل نسبة تمثلها الحاصلين على شهادات الدراسات العليا، حيث أنها منعدمة في فئة المشرفين التربويين، وتبلغ نسبتها في فئة الأساتذة (4.80%).

5) أداة الدراسة:

لمعرفة مدى انعكاسات الممارسات الإشرافية على النمو المهني لدى الأساتذة في مرحلة التعليم الابتدائي من خلال اكتساب مجموعة من المهارات أعدت الطالب الباحث استبيانا لجمع المعلومات من أفراد عينة الدراسة وفيما يلي تفصيلاً لكيفية بناء هذة الأداة والإجراءات التي استخدمت للتحقق من صدقها وثباتها:

1.5.بناء أداة الدراسة:

استفاد الطالب الباحث عند بناء أداة الدراسة من الجانب النظري للدراسة ومجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية لاسيما دراسة كلاً من ماجد يوسف حلس (2010)، مها عزيز عبد العزيزالسلمي (1435 هـ)، وكذا انطلاقا من خبرته البالغة(22) سنة في ميدان التعليم منها(8)سنوات في ميدان الإشراف التربوي.

قـام الطالب الباحث ببناء الاستبيان وفق الخطوات الآتية:

- ✓ تحديد المحاور الرئيسية التي شملها الاستبيان.
- ✓ صياغة الفقرات التي تقع تحت كل محور.

تم إعداد الاستبيان في صورته الأولية والملحق رقم (1) يوضح الاستبيان في صورته الأولية. ثم عرض على المشرف من أجل اختيار مدى ملاءمته لجمع البيانات.و تعديله بشكل أولي حسب ما رآه المشرف

الجدول(5): يبين عدد بنود الاستبيان حسب كل محور من محاورها

المحـــور	عدد البنود
تخطيط وتنفيذ الدروس	15
ادارة الصف	11
استخدام تقنيات التعليم	13
المستجدات في طرائق التدريس	11

2 .5 صدق الاستبيان:

قام الطالب الباحث بتقنين فقرات الاستبيان وذلك للتأكد من صدقه، حيث تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على مجموعة من أساتذة جامعيين من كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر- حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقرات الاستبيان، ومدى انتماء الفقرات إلى كل محور من المحاور الأربع للاستبيان، وكذلك وضوح صياغتها اللغوية، وفي ضوء تلك الآراء، تم استبعاد بعض البنود وتعديل البعض الآخر والملحق رقم (2) يبين أعضاء لجنة التحكيم

بعد إجراء التعديلات التي أوصى بها المحكمون تم حذف بعض الفقرات من الإستبيان، وتعديل صياغة بعض الفقرات الأخرى، وقد بلغ عدد بنود الإستببيان بعد صياغته النهائية (50) بندا موزعا على أربع محاور كما في الجدول رقم (5)، حيث أعطى لكل بند وزن مدرج وفق سلم متدرج ثلاثي (عالية، متوسطة، قليلة)، وأعطيت الأوزان التالية(3، 2، 1) لمعرفة انعكاسات الممارسات الإشرافية على النمو المهني لدى الأستاذ، في مرحلة التعليم الابتدائي. والملحق رقم (3) يبين الاستبيان في صورته النهائية.

الجدول(6): يبين العبارات قبل و بعد التعديل.

العبارة	قبل التعديل	بعد التعديل
07	يشجع على انتهاج النهج العلمي في التفكير.	يشجع على انتهاج الطريقة السليمة في التخطيط.
16	يوجه الأساتذة إلى ضرورة إشراك جميع لمتعلمين في المناقشة.	يوجه الأساتذة إلى ضرورة إشراك المتعلمين في المناقشة.
21	يوجه الأساتذة إلى ضرورة إدارة وقت التدريس والتعلم وتنظيمه بكفاءة.	يوجه الأساتذة إلى ضرورة إدارة وقت التدريس بكفاءة.
25	يساعد الأساتذة في التغلب على مشاكل العمل التي تواجههم	يساعد الأساتذة في التغلب على الصعوبات التي تواجههم في العملية التعليمية
29	يعطي اهتمام لجميع المقترحات الجديدة المقدمة من الأساتذة في مختلف المجالات	يعطي اهتمام للمقترحات المقدمة من الأساتذة في مختلف المجالات

3 .5 ثبات الاستبيان:

أجرى الباحث خطوات التأكد من ثبات الإستبيان وذلك بعد تطبيقه على أفراد العينة الاستطلاعية بطريقة التجزئة النصفية حيث احتسبت درجة النصف الأول وكذلك درجة النصف الثاني وتم تصحيحه بمعامل سبيرمان براون حيث كان (0.92)، كما تم حساب ثبات الاستبيان عن طريق معامل ألفا كرونباخ حيث كان(0.91) ،وهذه الدلالة قوية، مما يعني ثبات الاستبيان .

جدول رقم (7): يوضح معامل ثبات أداة الدراسة بطريقة التجزئة النصفية

Alpha .de Cronbac	Partie 1	Valeur	.700
		Nombre d'éléments	25[a]
	Partie 2	Valeur	.909
		Nombre d'éléments	25[b]
	Nombre total d'éléments		50
Corrélation entre les sous-échelles			.853
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		.921
	Longueur inégale		.921
Coefficient de Guttman			.804

a. Les éléments sont : ع1، ع2، ع3، ع4، ع5، ع7، ع8، ع9، ع10، ع11، ع12، ع13، ع14، ع15، ع16، ع17، ع18، ع19، ع20، ع21، ع22، ع23، ع24، ع25.

b. Les éléments sont : ع26، ع27، ع28، ع29، ع30، ع31، ع32، ع33، ع34، ع35، ع36، ع37، ع38، ع39، ع40، ع41، ع42، ع43، ع44، ع45، ع46، ع47، ع48، ع49، ع50.

جدول رقم (8): معاملات ثبات أداة الدراسة وفق معامل الفا كرونباخ

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0.919	50

6) أساليب المعالجة الإحصائية :

تمت معالجة البيانات والمعلومات الإحصائية وذلك باستخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية(SPSS) النسخة 23 لشركة(IBM)، واستخدم في ذلك الأساليب الإحصائية التالية:

1. التكرارات والنسب المئوية: وذلك لوصف عينة الدراسة وتحديد استجابات أفرادها تجاه العبارات التي تضمنتها أداة الدراسة .
2. معامل ارتباط (ألفا كرونباخ) : لقياس ثبات أداة الدراسة .
3. لإيجاد معامل ثبات الاستبيان تم استخدام معامل ارتباط (سبيرمان براون) للتجزئة النصفية المتساوية.
4. المتوسط الحسابي: لتحديد درجة استجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه كل محور من محاور الدراسة، ولتحديد درجة استجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه كل عبارة على حدا من العبارات التي تضمنتها الأداة.
5. الانحراف المعياري: لحساب درجة التشتت نسبة إلى المتوسط الحسابي.
6. الاختبار التائي(T. Test): لتحديد الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين (استجابات أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغيري الجنس، والوظيفة).
7. تحليل التباين الأحادي (ANOVA): لتقرير ما إذا كان هناك فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات ثلاث عينات فأكثر (استجابات أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغيري سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي).

خلاصة الفصل:

إن الإجراءات المنهجية للدراسة ضرورية لأي عمل بحثي ، فهي تعتبر بمثابة الدليل الذي يرسم معالم البحث البارزة وفق إجراءات منهجية، تتميز بالصرامة المنهجية والتدرج في العمل للوصول إلى تحقيق أهداف البحث، وفي هذا الفصل تم تحديد المنهج المتبع في هذه الدراسة مع التعريف به وذكر المبررات التي دفعت بالدارس لاختياره له ، كما كان هذا الفصل مدعما بالأدوات المناسبة كمقياس الدراسة الميدانية، موضحا أهم المراحل التي مر بها ليصل إلى صورته النهائية بحيث كان جاهزا للتوزيع على عينة البحث التي بدورها تم تحديدها في هذا الفصل وفق الطريقة المناسبة، وأخيرا المعالجات الإحصائية وكيفية القيام بها مع الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية(spss23). وبعد التوصل إلى هذه المعطيات تأتي المرحلة الموالية التي من خلالها نقوم بعرض هذه النتائج وتحليلها ثم تفسيرها

عرض و مناقشة و تفسير النتائج في ضوء فرضيات الدراسة

تمهيد

أولا : عرض وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الأولى
ثانياً: عرض وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية.
ثالثاً: عرض وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثالثة.
رابعاً: عرض وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الرابعة.
خامسا : عرض وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الخامسة.
سادسا : عرض وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية السادسة.
سابعا : عرض وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية السابعة.
ثامنا : عرض وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثامنة.
تاسعا : النتائج العامة للدراسة.
عاشرا : التوصيات و الاقتراحات:

تمهيد :

وعلى ضوء الإجراءات المنهجية وما توصلت إليه من نتائج نحاول بسطها ، وذلك بعرضها ثم مناقشتها بشيء من التفصيل الذي نتوصل من خلاله إلى تقديم بعض الاقتراحات التي قد تسهم في إثراء التراث الأدبي لهذا المجال.

أولا : عرض وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الأولى :

تنص الفرضية الأولى على : **تنعكس الزيارة الصفية في النمـــو المهنـــي لدى الأستاذ مـــن خلال اكتساب مهارات تخطيط وتنفيذ الدروس.**

قام الطالب الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة إزاء عبارات بُعد مهارات تخطيط وتنفيذ الدروس.

جدول (9) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة إزاء عبارات بعد مهارات تخطيط وتنفيذ الدروس

رقم العبارة	وجهات النظر						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
	عالية		متوسطة		ضعيفة				
	ت	%	ت	%	ت	%			
1	56	70	22	27.5	02	02.5	2.68	.522	09
2	42	52.5	33	41.3	05	06.3	2.46	.615	12
3	41	51.2	35	43.8	04	05	2.46	.594	14
4	47	58 .8	26	32.5	07	08.8	2.50	.656	11
5	42	52.5	34	42.5	04	05	2.48	.595	13
6	48	60	29	36.2	02	03.8	2.56	.570	10
7	64	80	16	20	00	00	2.80	.403	04
8	74	92.5	06	07.5	00	00	2.92	.265	02
9	60	75	18	22.5	02	02.5	2.72	.503	05
10	58	72.5	21	26.3	01	01.2	2.71	.482	06
11	70	87.5	09	11.3	01	01.2	2.86	.381	03
12	29	36.3	45	56.3	06	07.4	2.29	.599	15
13	56	70	19	23.8	05	06.2	2.64	.601	08
14	75	93.8	05	06.2	00	00	2.94	.244	01
15	57	71.2	21	26.3	02	02.5	2.69	.518	07
جميع عبارات المحور							39.71	3.187	

يوضح الجدول رقم (05) استجابات عينة الدراسة حول انعكاسات الممارسة الاشرافية (الزيارة الصفية) على النمو المهني من خلال اكتساب مهارتي تخطيط وتنفيذ الدروس.

ولتصنيف استجابة الأفراد على هذا المحور تم حساب المدى الخاص بكل محور والحصول على طول الفئة ، وتم تصنيفه إلى عالية ، متوسطة ، ضعيفة. أنظر الملحق (04) الخاص بالمدى.

يتضح من الجدول أن متوسطات عبارات محور تخطيط وتنفيذ الدروس تتراوح مابين (2.29 – 2.94) وفق المقياس المتدرج الثلاثي الذي تم إعداده ، حيث بلغ المتوسط العام لهذا المحور(39.71) وبانحراف معياري (03.187). وبدرجة عالية.

ومن البنود التي تمت اغناء هذا المحور هي العبارات التالية : (1، 4، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 13، 14، 15)، إذ تراوحت النسبة ما بين (60.– 93.8) % ، وبمتوسط حسابي ما بين(2,50-2.94) وانحراف معياري ما بين(0.244 - 0.656).

كانت أعلى استجابة لأفراد العينة في العبارة رقم 14 والتي كانت "يوجه الأساتذة لأفضل الطرق بعد كل زيارة صفية" حيث بلغت النسبة (93.8%) و بمتوسط حسابي بلغ (2.94) وانحراف معياري(0.244).

أما العبارة الثانية فكانت رقم (08) والتي ترى أن المشرف التربوي " يمد الأساتذة بالتوجيهات في كيفية سير الدرس بعد كل زيارة صفية " حيث بلغت نسبة الاستجابات (92.8%) وبمتوسط حسابي بلغ (2.92) وانحراف معياري(0.265).

أما العبارة الثالثة فهي رقم (11) والتي ترى أن المشرف التربوي "يتعامل مع الأستاذ بأسلوب تربوي متميز." حيث بلغت نسبة الاستجابات (87.5%) وبمتوسط حسابي (2.86) وانحراف معياري(0.381)

أما العبارة الرابعة من حيث ترتيب الاستجابات كانت رقم (07) والتي ترى أن المشرف التربوي " يشجع على انتهاج الطريقة السليمة في التخطيط." حيث بلغت نسبة الاستجابات (80%) وبمتوسط حسابي (2.80) وانحراف معياري(0.403)

أما العبارة الخامسة من حيث ترتيب الاستجابات كانت رقم (09) والتي ترى أن المشرف التربوي خلال الزيارة الصفية " يناقش في كيفية صياغة الأهداف الأدائية." حيث بلغت نسبة الاستجابات (75%) وبمتوسط حسابي (2.72) وانحراف معياري(0.503)

أما العبارة السادسة من حيث ترتيب الاستجابات كانت رقم (10) والتي ترى أن المشرف التربوي " يساعد في كيفية وضع خطط علاجية لتحسين مستوى التلاميذ.." حيث بلغت نسبة الاستجابات (72.5%) وبمتوسط حسابي (2.71) وانحراف معياري(0.482)

أما العبارة السابعة من حيث ترتيب الاستجابات كانت رقم (15) والتي ترى أن المشرف التربوي " يعمل على تعديل أخطاء الأساتذة بأسلوب موضوعي بعيدا عن اللوم.." حيث بلغت نسبة الاستجابات (71.2%) وبمتوسط حسابي (2.69) وانحراف معياري(0.518)

أما العبارة الثامنة من حيث ترتيب الاستجابات كانت رقم (13) والتي ترى أن المشرف التربوي " يشجع الأساتذة ذوي المستويات المتميزة " حيث بلغت نسبة الاستجابات (70%) وبمتوسط حسابي (2.64) وانحراف معياري(0.601)

أما العبارة التاسعة من حيث ترتيب الاستجابات كانت رقم (01) والتي ترى أن المشرف التربوي " يساعد الأستاذ على كيفية وضع مخطط التعلمات الفصلية." حيث بلغت نسبة الاستجابات (70%) وبمتوسط حـــسابي (2.68) وانحراف معياري(0.522)

وهذا يعني أن عينة الدراسة المتكونة من أساتذة ومشرفين تربويين يتفقون على أن للزيارة الصفية بجميع أنواعها انعكاسا ايجابيا على النمو المهني للأساتذة من خلال اكتساب مهارتي تخطيط وتنفيذ الدروس وهذا ما لم تتفق فيه مع ما توصلت إليه دراسة "لفا العتيبي" والتي توصلت إلى أن دور الموجه التربوي في تطوير جميع مجالات كفاية معلمي العلوم الشرعية في مرحلة التعليم المتوسط في مدينة الرياض يتم بدرجة متوسطة ويعزو الطالب الباحث هذا الاختلاف إلى عينة الدراسة إذ أن الدراسة السابقة طبقت على أساتذة التعليم المتوسط والتي تتميز بمواصفات تختلف عنها في التعليم الابتدائي، منها التخصص، المؤهل العلمي للأستاذ ، وغيرها من الخصائص ، كما لم تتفق أيضا مع ما توصلت إليه دراسة دلال أحمد أبو شاهين(2011) إذ ترى أن درجة مساهمة الموجه التربوي في النمو المهني للمعلمين على مجالات الاستبانة ككل متوسطة منها مهارتي تخطيط وتنفيذ الدروس ، ويعزى لكون الدراسة مست المعلمين فقط دون المشرفين التربويين،على عكس الدراسة الحالية والتي مست كلا الطرفين.

في حين اتفقت الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة ماجد يوسف حلس (2010)، إذ ترى أن هناك استجابة مقبولة لكل مجال من مجالات النمو المهني منها تخطيط وتنفيذ الدروس، إلا أن نسبة الاستجابات في هذه الدراسة كانت أعلى مقارنة بالأولى حيث تراوحت النسبة في الدراسة الأولى بين (63.72 – 67.05)، كما تتفق مع نتائج دراسة مها عزيز عبد العزيزالسلمي (1435هـ) والتي أظهرت مساهمة الاشراف بدرجة عالية في مجال تخطيط وتنفيذ الدروس من وجهة نظر المعلمات والمشرفات التربويات.وهذا أيضا ما يؤكده الجانب النظري للدراسة الحالية في فصلها الأول، إذ يرى جودت (2006، 60) أن الزيارة الصفية تهدف إلى تحليل تعاوني بين المشرف والأستاذ للموقف التعليمي التعلمي ومن ثم تزويده بتغذية راجعة حول جوانب هذا الأداء لتحسينه بما ينعكس إيجابياً على عمليات التعليم والتعلم. وكذا من بين أهداف الزيارة الصفية مساعدة المعلمين على أداء عملهم والعمل على تحسينه سواء أكانوا قديمي أم حديثي العهد بالتدريس.

أما استجابات أفراد العينة في العبارة الثانية عشر والتي ترى أن المشرف التربوي "يساعد الأستاذ في التخطيط لتصميم أنشطة للتعلم ذاتيا." كانت متوسطة ، حيث بلغت نسبة الاستجابة (36.3%)وبمتوسط حسابي بلغ (2.29) وانحراف معياري (0.599).ويرجع الطالب الباث هذه النتيجة إلى وجود مجموعة من الأساتذة لازالوا يعتمدون اعتمادا كليا على المشرف التربوي في تصميم أنشطة التعلم، ويظهر ذلك خاصة عند الأساتذة حديثي العهد بمهنة التعليم.

ثانياً: عرض وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على : **ينعكس التعليم المصغر في النمو المهني لدى الأستاذ من خلال اكتساب مهارات ادارة الصف.**

قام الطالب الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة إزاء عبارات بُعد مهارات إدارة الصف.

جدول (10)التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة إزاء عبارات بعد مهارات إدارة الصف

رقم العبارة	وجهات النظر						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
	عالية		متوسطة		ضعيفة				
	ت	%	ت	%	ت	%			
16	69	86.2	11	13.8	00	00	2.86	.347	01
17	49	61.2	31	38.8	00	00	2.61	.490	08
18	67	83.8	12	15	01	01.2	2.83	.414	02
19	65	81.2	15	18.8	00	00	2.81	.393	04
20	58	72.5	21	26.3	01	01.2	2.71	.482	07
21	61	76.2	19	23.8	00	00	2.76	.428	05
22	59	73.8	20	25	01	01.2	2.73	.477	06
23	66	82.5	14	17.5	00	00	2.82	.382	03
24	39	48.8	39	48.8	02	02.4	2.46	.550	11
25	41	51.2	34	42.5	05	06.3	2.45	.614	10
26	47	58.8	31	38.8	02	02.4	2.56	.548	09
جميع عبارات المحور							29.61	2.281	

يوضح الجدول رقم (06) استجابات عينة الدراسة حول انعكاسات الممارسة الاشرافية (التعليم المصغر) على النمو المهني من خلال اكتساب مهارة إدارة الصف.
ولتصنيف استجابة الأفراد على هذا المحور تم حساب المدى الخاص بكل محور والحصول على طول الفئة، وتم تصنيفه إلى عالية ، متوسطة، ضعيفة. أنظر الملحق رقم (04) الخاص بحساب المدى.
يتضح من الجدول أن متوسطات عبارات إدارة الصف تتراوح مابين(2.46 – 2.86) و بلغ المتوسط العام لهذا المحور(29.61) وبانحراف معياري(2.281). وبدرجة عالية.
وكانت استجابة أفراد عينة الدراسة عالية في جميع بنود المحور، ومن البنود التي تمت اغناء هذا المحورهي العبارات التالية: (16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23)، إذ تراوحت النسبة مابين(61.2 – 86.2) % ، وبمتوسط حسابي ما بين(2,61-2.86) وانحراف معياري ما بين(0.347 - 0.490) حيث كانت كالآتي:
كانت أعلى استجابة لأفراد العينة في العبارة رقم 16 والتي كانت " يوجه الأساتذة إلى ضرورة إشراك المتعلمين في المناقشة." حيث بلغت النسبة (86.2%) وبمتوسط حسابي بلغ (2.86) وانحراف معياري (0.347).
أما العبارة الثانية من حيث الاستجابات فكانت رقم (18) والتي "يحث الأساتذة على احترام وجهات نظر المتعلمين." حيث بلغت نسبة الاستجابات (83.8%) وبمتوسط حسابي بلغ (2.83) وانحراف معياري(0.414).
أما العبارة الثالثة من حيث الترتيب فكانت العبارة رقم (23) والتي ترى أن المشرف التربوي "يساعد الأساتذة الجدد لزيادة التكيف والمواءمة مع المهنة." حيث بلغت نسبة الاستجابات (82.5%) وبمتوسط حسابي بلغ(2.82) وانحراف معياري(0.382).
العبارة الرابعة فكانت العبارة رقم (19) والتي ترى أن المشرف التربوي " يوجه الأساتذة على تعويد المتعلمين الانضباط الذاتي داخل الصف." فقد بلغت نسبة الاستجابات بها (81.2%) وبمتوسط حسابي (2.81) وانحراف معياري (0.393).
العبارة الخامسة فكانت العبارة رقم (21) والتي ترى أن المشرف التربوي" يوجه الأساتذة إلى ضرورة إدارة وقت التدريس بكفاءة." فقد بلغت نسبة الاستجابات بها (76.2%) وبمتوسط حسابي (2.73) وانحراف معياري (0.482).
العبارة السادسة فكانت العبارة رقم (22) والتي ترى أن المشرف التربوي " يساعد على كيفية التعامل مع الفروقات الفردية بين المتعلمين." فقد بلغت نسبة الاستجابات بها (73.8%) و بمتوسط حسابي (2.73) وانحراف معياري (0.477).

أما العبارة السابعة فكانت العبارة رقم (20) والتي ترى أن المشرف التربوي" يبين أهمية تنويع أساليب التعزيز الايجابي لمبادرات المتعلمين إثناء المناقشة." فقد بلغت نسبة الاستجابات بها (72.5%) وبمتوسط حسابي (2.71) وانحراف معياري (0.482).
أما العبارة الثامنة فكانت العبارة رقم (17) والتي ترى أن المشرف التربوي" يسعى لتنمية أسلوب إدارة الصف من طرف الأساتذة." فقد بلغت نسبة الاستجابات بها (61.2%) وبمتوسط حسابي (2.61) وانحراف معياري (0.490).

وهذا يعني أن عينة الدراسة المتكونة من أساتذة ومشرفين تربويين يتفقون على أن التعليم المصغر ينعكس انعكاسا ايجابيا على النمو المهني للأساتذة من خلال اكتساب مهارة إدارة الصف، وهذا ما لم تتفق فيه مع ما توصلت إليه دراسة دلال أحمد أبو شاهين(2011) إذ ترى أن درجة مساهمة الموجه التربوي في النمو المهني للمعلمين على مجالات الاستبانة ككل متوسطة منها مهارتي إدارة الصف ، ويعزى لكون الدراسة مست المعلمين فقط دون المشرفين التربويين،على عكس الدراسة الحالية والتي مست كلا الطرفين.

في حين اتفقت مع ما توصلت إليه نتائج دراسة مها عزيز عبد العزيزالسلمي (1435هـ) والتي أظهرت مساهمة الاشراف بدرجة عالية في مجال إدارة الصف من وجهة نظر المعلمات والمشرفات التربويات.وهذا أيضا ما يؤكده الجانب النظري للدراسة الحالية في فصلها الأول،إلى أن التعليم المصغر يبسط عملية التدريس، فهو يركز على تنمية مجموعة من المهارات الأدائية في إدارة الصف (مهارة التقديم، وتهيئة التلاميذ، مهارة الإلقاء والشرح، التفاعل بين المعلم والتلاميذ في الفصل، مهارة إدارة المناقشة ،...) (أنظر الفصل النظري ص41).

ثالثاً عرض وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على: **تنعكس الدروس التطبيقية في النمو المهني لدى الأستاذ من خلال اكتساب مهارات استخدام تقنيات التعليم.**

قام الطالب الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة إزاء عبارات بُعد مهارات استخدام تقنيات التعليم.

جدول(11) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة إزاء عبارات بعد مهارات استخدام تقنيات التعليم

رقم العبارة	وجهات النظر						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
	عالية		متوسطة		ضعيفة				
	ت	%	ت	%	ت	%			
27	59	73.8	20	25	01	01.2	2.72	.477	03
28	55	68.8	22	27.4	03	03.8	2.65	.553	05
29	50	62.5	30	62.5	00	00	2.62	.487	07
30	52	65	25	31.2	03	03.8	2.61	.562	06
31	59	73.7	21	26.2	00	00	2.71	.443	04
32	64	80	14	17.5	02	02.5	2.78	.477	02
33	46	57.5	30	37.5	04	05	2.58	.595	08
34	28	35	44	55	08	10	2.25	.626	12
35	44	55	29	36.2	07	08.8	2.46	.655	10
36	67	83.8	13	16.2	00	00	2.84	.371	01
37	34	42.5	34	42.5	12	15	2.28	.711	11
38	45	56.2	30	37.5	05	06.3	2.50	.616	09
39	37	26.2	40	50	03	03.8	2.42	.569	13
جميع عبارات المحور							33.40	3.634	

يوضح الجدول رقم (07) استجابات عينة الدراسة حول انعكاسات الممارسة الاشرافية (الدروس التطبيقية) على النمو المهني من خلال اكتساب مهارات استخدام تقنيات التعليم.
ولتصنيف استجابة الأفراد على هذا المحور تم حساب المدى الخاص بكل محور والحصول على طول الفئة، وتم تصنيفه إلى عالية ، متوسطة ، ضعيفة. أنظر الملحق رقم (04) الخاص بحساب المدى.
يتضح من الجدول أن متوسطـــات عبارات إدارة الصف تتراوح ما بين (2.42 – 2.84) و بلغ المتوسط العام لهذا المحور(33.40) وبانحراف معياري (3.634).
ومن البنود التي تمت اغناء هذا المحور هي العبارات التالية (27، 28، 29، 30، 31، 32،36) ، إذ تراوحـــت النسبة مابين (62.5 – 83.8) % ، وبمتوسط حسابي ما بيـــن (2,58-2.84) وانحراف معياري ما بين(0.371 - 0.487) حيث كانت كالآتي :

كانت أعلى استجابة لأفراد العينة في العبارة رقم (36) والتي كانت " يسعى إلى تطوير أداء الأساتذة " حيث بلغت النسبة (83.8 %) وبمتوسط حسابي بلغ(2.84) وانحراف معياري(0.371).
أما العبارة الثانية من حيث الاستجابات فكانت رقم (32) والتي " يزود الأساتذة بمقترحات لتحسين الأداء المهني لديهم." حيث بلغت نسبة الاستجابات (80 %) وبمتوسط حسابي بلغ(2.78) وانحراف معياري(0.477).
أما العبارة الثالثة من حيث الاستجابات فكانت العبارة (27) والتي جاء فيها أن المشرف التربوي " يسهم في رفع الروح المعنوية لدى المعلمين بزيادة دافعيتهم ." بلغت نسبة الاستجابات (73.8 %) وبمتوسط حسابي بلغ(2.72) وانحراف معياري(0.477).
أما العبارة الرابعة فكانت العبارة رقم (31) والتي ترى أن المشرف التربوي " يساعد الأساتذة في التوصل إلى آلية تشويق وتحفيز الطلبة." حيث بلغت نسبة الاستجابات(73.7%) وبمتوسط حسابي بلغ(2.71) وانحراف معياري(0.443).
العبارة الخامسة فكانت العبارة رقم (28) والتي ترى أن المشرف التربوي " يدفع الأساتذة نحو القدرة على اتخاذ القرارات اللازمة للنمو المهني." حيث بلغت نسبة الاستجابات (68.8 %) وبمتوسط حسابي بلغ(2.65) وانحراف معياري (0.533).
العبارة السادسة كانت العبارة رقم (30) والتي ترى أن المشرف التربوي " يدفع الأساتذة في توظيف مثيرات تعليمية متنوعة." بلغت نسبة الاستجابات (65 %) وبمتوسط حسابي بلغ(2.61) وانحراف معياري(0.562).
أما العبارة السابعة فهي العبارة رقم (29) والتي ترى أن المشرف التربوي " يعطي اهتمام للمقترحات المقدمة من الأساتذة في مختلف المجالات. " حيث بلغت نسبة الاستجابات (62.5 %) وبمتوسط حسابي بلغ(2.58) وانحراف معياري(0.487).
وهذا يعني أن عينة الدراسة المتكونة من أساتذة ومشرفين تربويين يتفقون على أن الدروس التطبيقية تنعكس انعكاسا ايجابيا على النمو المهني للأساتذة من خلال اكتساب مهارة استخدام تقنيات التعليم، وهذا ما لم تتفق فيه مع ما توصلت إليه دراسة دلال أحمد أبو شاهين(2011) إذ ترى أن درجة مساهمة الموجه التربوي في النمو المهني للمعلمين على مجالات الاستبانة ككل متوسطة منها مهارتي إدارة الصف ، ويعزى لكون الدراسة مست المعلمين فقط دون المشرفين التربويين،على عكس الدراسة الحالية والتي مست كلا الطرفين، كما لم تتفق مع دراسة عبد الرحمان المفرج(1418 هـ) والتي بينت أن من أقل الممارسات الاشرافية استخداما الدروس التطبيقية ويعزو الطالب الباحث هذا الاختلاف إلى عينة الدراسة إذ أن الدراسة السابقة طبقت على أساتذة ومشرفين في مرحلتي التعليم المتوسط والتعليم الثانوي

والتي تتميز بمواصفات تختلف عنها في التعليم الابتدائي، منها التخصص، المؤهل العلمي للأستاذ، وغيرها من الخصائص التي تميز كل مرحلة عن الأخرى .

في حين اتفقت مع ما توصلت إليه نتائج دراسة مها عزيز عبد العزيزالسلمي (1435هـ) والتي أظهرت مساهمة الاشراف بدرجة عالية في مجال تقنيات التعليم من وجهة نظر المعلمات والمشرفات التربويات.وهذا أيضا ما يؤكده الجانب النظري للدراسة الحالية في فصلها الأول،إذ يرى عبد الهادي (2006،ص 78) إلى أن الدروس التطبيقية أسلوب إشرافي تهدف إلى تحقيق تطوير النمو المهني للمعلم.كما أنها تزيد من ثقة المعلم ، و تثير دافعيته لتجريب واستخدام طرق جديدة.

في حين كانت استجابات أفراد عينة الدراسة في العبارة (37) متوسطة وهي كالآتي:

العبارة (37) والتي ترى أن المشرف التربوي " يحث الأساتذة على البحث والتقصي عند القيام بإجراء البحوث الإجرائية." كانت نسبة الاستجابة (42.5 %) وبمتوسط حسابي بلغ (2.28) وانحراف معياري (0.711)

وهذا ما يتفق مع ما أشارت إليه دراسة عبد الرحمان المفرج(1418 هـ)والتي بينت أن من أقل الممارسات الاشرافية استخداما البحوث والدراسات ويعزو الطالب الباحث من خلال تجربته في ميدان الإشرف التربوي في مرحلة التعليم الابتدائي كون البحوث التربوية الموجهة للأساتذة في هذا المستوى متوسطة مقارنة بالمستويات العليا لكون أن الأستاذ منفذ للمناهج ، والبرامج الدراسية، ومن خلال هذه الدراسة يرى الطالب الباحث أنه في إطار قيام الأساتذة لممارساتهم الصفية وتطوير نموهم المهني ، ولمواكبة التغيرات التي يشهدها العالم في جميع المجالات بضرورة وتكليف الأساتذة على القيام بإجراء البحوث الإجرائية، وحثهم على البحث والتقصي بما يساعدهـــم في تخطيط وتنـــظيم لمواقف تعليمية إبداعيـــة و ابتكارية ، ويزيد من كفاءتهم المهنية.

رابعاً: عرض وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة على: **تنعكس الندوة التربوية في النمـو المهنـي لدى الأستاذ من خلال اكتساب المستجدات في طرائق التدريس.**

قام الطالب الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة إزاء عبارات بعد اكتساب مستجدات طرائق التدريس

جدول(12) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة إزاء عبارات بعد اكتساب مهارات طرائق التدريس

رقم العبارة	وجهات النظر						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
	عالية		متوسطة		ضعيفة				
	ت	%	ت	%	ت	%			
40	65	81.2	12	15	03	03.8	2.78	.503	01
41	57	71.2	16	20	07	08.8	2.63	.644	05
42	38	47.5	31	38.7	11	13.8	2.34	.711	08
43	46	57.5	27	33.7	07	08.8	2.49	656	07
44	35	43.8	30	37.5	15	18.7	2.25	.755	09
45	59	73.8	17	21.3	04	05	2.69	.565	04
46	62	77.5	17	21.3	01	01.2	2.76	.457	02
47	35	43.8	33	41.2	12	15	2.29	.715	10
48	28	35	24	30	28	35	2.00	.842	11
49	49	61.2	28	35	03	03.8	2.58	.569	06
50	60	75	16	20	04	05	2.70	.560	03
جميع عبارات المحور							27.49	3.923	

يوضح الجدول رقم (08) استجابات عينة الدراسة حول انعكاسات الممارسة الاشرافية (الندوات التربوية) على النمو المهني من خلال اكتساب المستجدات في طرائق التدريس.
ولتصنيف استجابة الأفراد على هذا المحور تم حساب المدى الخاص بكل محور والحصول على طول الفئة ، وتم تصنيفه إلى عالية ، متوسطة ، ضعيفة. أنظر الملحق رقم (04) الخاص بحساب المدى.
يتضح من الجدول أن متوسطات عبارات المستجدات في طرائق التدريس تتراوح مابين(2– 2.78) و بلغ المتوسط العام لهذا المحور(27.49) وبانحراف معياري (3.923)، وبدرجة عالية.
ومن البنود التي تمت اغناء هذا المحورهي العبارات التالية: (40، 41، 45، 46، 50)، إذ تراوحت النسبة مابين(81.2 – 71.2) % ، وبمتوسط حسابي ما بين(2,78-2.63) وانحراف معياري ما بين(0.457 - 0.644) حيث كانت كالآتي :

كانت أعلى استجابة لأفراد العينة في العبارة رقم (40) والتي كانت " يركز في الندوات التربوية على موضوعات جديدة تهم الأساتذة." حيث بلغت النسبة (81.2%) وبمتوسط حسابي بلغ(2.78) وانحراف معياري(0.503).
أما العبارة الثانية من حيث الاستجابات فكانت رقم (46) والتي " يهتم بأن تكون الدورات التدريبية تلبي حاجات الأساتذة." حيث بلغت نسبة الاستجابات (77.5 %) وبمتوسط حسابي بلغ(2.76) وانحراف معياري(0.457).
أما العبارة الثالثة من حيث الاستجابات فكانت العبارة (50) والتي جاء فيها أن المشرف التربوي " يساهم في تدريب الأساتذة على تصميم الاختبارات." بلغت نسبة الاستجابات (75%) وبمتوسط حسابي بلغ(2.70) وانحراف معياري(0.560).
أما العبارة الرابعة فكانت العبارة رقم (45) والتي ترى أن المشرف التربوي " يركز المشرف أثناء الدورات التربوية على الإطلاع على الاتجاهات الحديثة في مجال التدريس." حيث بلغت نسبة الاستجابات (73.8%) وبمتوسط حسابي بلغ(2.61) وانحراف معياري(0.565).
العبارة الخامسة فكانت العبارة رقم (41) والتي ترى أن المشرف التربوي " يطلع الأساتذة على الإصدارات الحديثة في التربية." حيث بلغت نسبة الاستجابات (71.2%) وبمتوسط حسابي بلغ(2.63) وانحراف معياري(0.644).
وهذا يعني أن عينة الدراسة المتكونة من أساتذة ومشرفين تربويين يتفقون على أن الندوات التربوية تنعكس انعكاسا ايجابيا على النمو المهني للأساتذة من خلال اكتساب المستجدات في طرائق التدريس، وهذا ما لم تتفق فيه مع ما توصلت إليه عبد الرحمان المفرج(1418هـ) والتي بينت أن من أقل الممارسات الاشرافية استخداما الندوات التربوية ويعزو الطالب الباحث هذا الاختلاف إلى عينة الدراسة إذ أن الدراسة السابقة طبقت على أساتذة ومشرفين في مرحلتي التعليم المتوسط والتعليم الثانوي والتي تتميز بمواصفات تختلف عنها في التعليم الابتدائي، منها التخصص، المؤهل العلمي للأستاذ، وغيرها من الخصائص التي تميز كل مرحلة عن الأخرى ، كما أن الندوات التربوية تدخل من بين أهم الممارسات الإشرافية التي يقوم بها المشرف التربوي في جميع المراحل التعليمية ومرحلة التعليم الابتدائي بالخصوص ، وهذا ما أشارت إليه القوانين والمراسيم التنفيذية والتي تلخص أهم المهام الموكلة للمشرف التربوي ومن بينها مهام التوجيه والتكوين،كما جاء في الفصل الأول.

في حين اتفقت مع ما توصلت إليه نتائج دراسة مها عزيز عبد العزيز السلمي (1435هـ) والتي أظهرت مساهمة الاشراف بدرجة عالية في مجال اكتساب المستجدات في طرائق التدريس من وجهة نظر المعلمات والمشرفات التربويات.وهذا أيضا ما يؤكده الجانب النظري للدراسة الحالية في فصلها الأول،إذ أن من بين أهداف الندوات التربوية تبليغ المدرسين بأهم المستجدات التربوية ، والرد على انشغالات الحاضرين بما يتيح لهم من

فرص يتفاعلون فيها مع قضايا تربوية تتم مناقشتها وإثراؤها لمساعدتهم على تحقيق نموهم المهني.

أما استجابات أفراد عينة الدراسة في العبارات(42، 44، 47، 48) متوسطة وهي كالآتي:

العبارة (44) والتي ترى أن المشرف التربوي " يحث الأساتذة نحو البحوث التربوية." كانت نسبة الاستجابة (43.8. %) وبمتوسط حسابي بلغ (2.25) وانحراف معياري (0.755)

العبارة (47) والتي ترى أن المشرف التربوي " يساهم في تنظيم ورش لتحليل محتوى المواد الدراسية." كانت نسبة الاستجابة (43.8%) وبمتوسط حسابي بلغ (2.25) وانحراف معياري (0.715).

العبارة (48) والتي ترى أن المشرف التربوي " يعمل على إعداد نشرات تتابع المستجدات المهنية." كانت نسبة الاستجابة (35 %) وبمتوسط حسابي بلغ (2.00) وانحراف معياري (0.842).

وهذا ما يتفق مع ما أشارت إليه دراسة عبد الرحمان المفرج(1418هـ)والتي بينت أن من أقل الممارسات الاشرافية استخداما البحوث و الدراسات ، النشرات التربوية ، المشغل التربوي ويرى الطالب الباحث من خلال هذه الدراسة أن ممارسات البحوث و الدراسات، النشرات التربوية ، المشغل التربوي هذا المستوى متوسطة ، لذا وجب على المشرف التربوي تبني هذه الممارسات والعمل بها لتحقيق النمو المهني للأستاذ بصورة أفضل.

خامسا: عرض وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الخامسة:

وتنص الفرضية: **لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين أراء عينة الدراسة حول انعكاسات الممارسات الإشرافية على النمو المهني لدى الأساتذة تبعا لمتغير الوظيفة.**

الجدول رقم(13) نتائج اختبار تحليل التباين لتحديد درجة اختلاف آراء عينة الدراسة اتجاه انعكاسات الممارسات الاشرافية على النمو المهني للأساتذة تبعا لمتغير الوظيفة.

مهارات التدريس	الوظيفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	درجات الحرية	مستوى الدلالة	
تخطيط وتنفيذ الدروس	مشرف تربوي	38	39,61	3,382	-0.285	78	0.462	غير دالة احصائيا
	أستاذ	42	39,81	3,038				
إدارة الصف	مشرف تربوي	38	29,05	2,241	-2.135	78	0.790	غير دالة احصائيا
	أستاذ	42	30,12	2,222				
تقنيات التعليم	مشرف تربوي	38	33,32	3,197	-0.196	78	0.282	غير دالة احصائيا
	أستاذ	42	33,48	4,026				
اكتساب طرائق التدريس	مشرف تربوي	38	26,84	4,290	-1.408	78	0.080	غير دالة احصائيا
	أستاذ	42	28,07	3,509				

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (t) لدلالة الفروق بين آراء عينة الدراسة اتجاه انعكاسات الممارسات الاشرافية على النمو المهني للأساتذة تبعا لمتغير الوظيفة غير دالة إحصائياً عند جميع أبعاد الدراسة.

وبالتالي لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول انعكاسات الممارسات على المهارات المختلفة للنمو المهني وفقاً لاختلاف الوظيفة ، حيث كانت جميع قيم مستوى الدلالة أكبر من (0.05).

وهذه النتيجة تشير إلى أن اختلاف الوظيفة لدى عينة الدراسة لا يؤثر على تحديد مدى انعكاس الممارسات الاشرافية على النمو المهني لدى الأساتذة.

سادسا : عرض وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية السادسة:

تنص الفرضية: **لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين أراء عينة الدراسة حول انعكاسات الممارسات الإشرافية على النمو المهني لدى الأساتذة تبعا لمتغير الجنس.**

يوضح الجدول رقم(14) اختبار تحليل التباين لتحديد درجة اختلاف آراء عينة الدراسة اتجاه انعكاسات الممارسات الاشرافية على النمو المهني للأساتذة تبعا لمتغير الجنس.

مهارات التدريس	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	درجات الحرية	مستوى الدلالة	
تخطيط وتنفيذ الدروس	ذكر	42	39.36	3.601	-1.049	78	0.096	غير دالة احصائيا
	أنثى	38	40.11	2.649				
إدارة الصف	ذكر	42	29.21	2.192	-1.660	78	0.598	غير دالة احصائيا
	أنثى	38	30.05	2.324				
تقنيات التعليم	ذكر	42	32.93	3.672	-1.224	78	0.433	غير دالة احصائيا
	أنثى	38	33.92	3.567				
اكتساب طرائق التدريس	ذكر	42	27.26	4.138	-0.538	78	0.291	غير دالة احصائيا
	أنثى	38	27.74	3.710				

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (t) لدلالة الفروق بين آراء عينة الدراسة اتجاه انعكاسات الممارسات الاشرافية على النمو المهني للأساتذة تبعا لمتغير الجنس غير دالة إحصائياً عند جميع أبعاد الدراسة.

وبالتالي لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول انعكاسات الممارسات على المهارات المختلفة للنمو المهني وفقاً لاختلاف الجنس ، حيث كانت جميع قيم مستوى الدلالة أكبر من (0.05).

وهذه النتيجة تشير إلى أن اختلاف الجنس لدى عينة الدراسة لا تؤثر على تحديد مدى انعكاسات الممارسات الاشرافية على النمو المهني لدى الأساتذة

سابعا : عرض وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية السابعة:

تنص الفرضية : **لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين أراء عينة الدراسة حول انعكاسات الممارسات الإشرافية على النمو المهني لدى الأساتذة تبعا لمتغير لخبرة.**

الجدول رقم (15) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي(ANOVA) لتحديد درجة اختلاف أراء عينة الدراسة اتجاه انعكاسات الممارسات الاشرافية على النمو المهني للأساتذة باختلاف عدد سنوات الخبرة

	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع المتوسط	النسبة الفائية	مستوى الدلالة	
تخطيط وتنفيذ الدروس	بين المجموعات	7.742	2	3.871	0.375	0.688	غير دالة احصائيا
	داخل المجموعات	794.646	77	10.320			
	المجموع	802.387	79				
إدارة الصف	بين المجموعات	3.675	2	1.838	0.347	0.708	غير دالة احصائيا
	داخل المجموعات	407.312	77	5.290			
	المجموع	410.987	79				
تقنيات التعليم	بين المجموعات	12.700	2	6.350	0.474	0.624	غير دالة احصائيا
	داخل المجموعات	1030,500	77	13,383			
	المجموع	1043.200	79				
اكتساب المستجدات في طرائق التدريس	بين المجموعات	7.175	2	3.587	0.229	0.796	غير دالة احصائيا
	داخل المجموعات	1208.812	77	15.699			
	المجموع	1215.987	79				

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) لدلالة الفروق بين آراء عينة الدراسة اتجاه انعكاسات الممارسات الاشرافية على النمو المهني للأساتذة تبعا لمتغير الجنس غير دالة إحصائياً عند جميع أبعاد الدراسة. ولا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول انعكاسات الممارسات الاشرافية على المهارات

المختلفة للنمو المهني وفقاً لاختلاف عدد سنوات الخبرة ، حيث كانت جميع قيم مستوى الدلالة أكبر من (0.05).
وهذه النتيجة تشير إلى أن اختلاف عدد سنوات الخبرة لدى عينة الدراسة لا يؤثر على تحديد مدى انعكاسات الممارسات الاشرافية على النمو المهني لدى الأساتذة.

ثامنا : عرض وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثامنة :

وتنص الفرضية: **لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين أراء عينة الدراسة حول انعكاسات الممارسات الإشرافية على النمو المهني لدى الأساتذة تبعا لمتغير المؤهل العلمي**

الجدول رقم (16) نتائج اختبار تحليل التباين التباين الأحادي(ANOVA) لتحديد درجة اختلاف أراء عينة الدراسة اتجاه انعكاسات الممارسات الاشرافية على النمو المهني للأساتذة باختلاف عدد سنوات الخبرة

	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع المتوسط	النسبة الفائية	مستوى الدلالة	
تخطيط وتنفيذ الدروس	بين المجموعات	5.441	3	1.814	0.173	0.914	غير دالة احصائيا
	داخل المجموعات	796.947	76	10.486			
	المجموع	802.387	79				
إدارة الصف	بين المجموعات	10.860	3	3.620	0.688	0.562	غير دالة احصائيا
	داخل المجموعات	400.128	76	5.265			
	المجموع	410.987	79				
تقنيات التعليم	بين المجموعات	18.676	3	6.225	0.462	0.710	غير دالة احصائيا
	داخل المجموعات	1024.524	76	13.481			
	المجموع	1043.200	79				
اكتساب المستجدات في طرائق التدريس	بين المجموعات	93.972	3	31.324	2.122	0.104	غير دالة احصائيا
	داخل المجموعات	1122.016	76	14.763			
	المجموع	1215.987	79				

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) لدلالة الفروق بين آراء عينة الدراسة اتجاه انعكاسات الممارسات الاشرافية على النمو المهني للأساتذة تبعا لمتغير المؤهل العلمي غير دالة إحصائياً عند جميع أبعاد الدراسة. ولا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة

($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول انعكاسات الممارسات الاشرافية على المهارات المختلفة للنمو المهني وفقاً لاختلاف المؤهل العلمي ، حيث كانت جميع قيم مستوى الدلالة أكبر من (0.05).

وهذه النتيجة تشير إلى أن اختلاف عدد سنوات الخبرة المؤهل العلمي لدى عينة الدراسة لا يؤثر على تحديد مدى انعكاسات الممارسات الاشرافية على النمو المهني لدى الأساتذة.

ويمكن تفسير النتائج السابقة بأن عينة الدراسة المتكونة من أساتذة ومشرفين تربويين متفقون في تحديد مدى انعكاسات الممارسات الاشرافية (الزيارة الصفية ، التعليم المصغر، الدروس التطبيقية ، الندوات التربوية) على تنمية مهارات النمو المهني(تخطيط وتنفيذ الدروس ، إدارة الصف ، استخدام تقنيات التعليم ، واكتساب المستجدات في طرائق التدريس) ، سواء كانت مدي الانعكاسات عالية أو متوسطة بغض النظر عن الخصائص الديموغرافية والشخصية لأفراد العينة.وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة مها عزيز عبد العزيز السلمي (1435 هـ) والتي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول درجة إسهام الإشراف المتنوع في تطوير الأداء المهني لمعلمة اللغة الانجليزية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى إلى المتغيرات التالية : العمل الحالي - المؤهل العلمي ـ الخبرة ، كما تتفق أيضا مع دراسة دلال أحمد أبو شاهين(2011) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات إجابات المعلمين والمعلمات المتعلقة بمدى مساهمة الموجهين التربويين في النمو المهني للمعلمين تعزى لمتغير الجنس بالنسبة لكلٍّ مجال من المجالات أو بالنسبة لمجموع المجالات،وكذلك تتفق كما تتفق أيضا مع دراسة ماجد يوسف حلس (2010) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) على مجالات الاستبانة تعزى لمتغيرات(الخبرة ، المؤهل العلمي).

تاسعا : النتائج العامة للدراسة:

خلصت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج في مجال انعكاسات الممارسات الاشرافية والمتمثلة في (الزيارة الصفية ، التعليم المصغر ، الدروس التطبيقية ، الندوات التربوية) على النمو المهني لدى الأساتذة في مرحلة التعليم الابتدائي من خلال اكتساب مجموعة من المهارات والمتمثلة في تخطيط وتنفيذ الدروس ، إدارة الصف ، استخدام تقنيات التعليم، واكتساب المستجدات في طرائق التدريس ، نوردها كما يلي:

1. تنعكس الزيارة الصفية في النمو المهني لدى الأستاذ من خلال اكتساب مهارات تخطيط وتنفيذ الدروس.

2. ينعكس التعليم المصغر في النمو المهني لدى الأستاذ من خلال اكتساب مهارات ادارة الصف.
3. تنعكس الدروس التطبيقية في النمو المهني لدى الأستاذ من خلال اكتساب مهارات استخدام تقنيات التعليم.
4. تنعكس الندوة التربوية في النمو المهني لدى الأستاذ من خلال اكتساب المستجدات في طرائق التدريس.
5. عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين أراء عينة الدراسة حول انعكاسات الممارسات الإشرافية على النمو المهني لدى الأساتذة تبعا لمتغير الوظيفة.
6. عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين أراء عينة الدراسة حول انعكاسات الممارسات الإشرافية على النمو المهني لدى الأساتذة تبعا لمتغير الجنس.
7. عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين أراء عينة الدراسة حول انعكاسات الممارسات الإشرافية على النمو المهني لدى الأساتذة تبعا لمتغير الخبرة.

عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين أراء عينة الدراسة حول انعكاسات الممارسات الإشرافية على النمو المهني لدى الأساتذة تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

عاشرا : التوصيات و الاقتراحات:

مما سبق واعتمادا على هذه الدراسة التي قمنا بها لمعرفة مدى انعكاسات الممارسات الاشرافية السائدة على النمو المهني لدى الأساتذة في مرحلة التعليم الابتدائي من خلال اكتسابهم لمجموعة من المعارف والمهارات نستطيع أن نعرض الاقتراحات والتوصيات التالية :

1. ضرورة استخدام وتنويع المشرفين التربويين أساليب الإشراف لتحقيق النمو المهني في مرحلة التعليم الابتدائي ومنها(النشرات التربوية ، البحوث التربوية الإجرائية).
2. تفعيل دور المشرف التربوي في عمليات المتابعة ، التوجيه والمرافقة الدائمة للأساتذة ومحو تلك الممارسة التفتيشية والرقابية المرتبطة بنظرة تتسم بالخوف و الرهبة.
3. على المشرف التربوي تسخير قدراته ليواكب هذا الدور المناط ، وذلك لمساعدة المعلمين و تطوير أدائهم العلمي و المهني.
4. وضع برامج تدريبية لأساتذة التعليم الابتدائي حسب التغيرات والمستجدات المتلاحقة في ميدان التعليم ومواكبة التطورات في العالم ، وكذا حسب احتياجاتهم المهنية ، لتنمية مهاراتهم وتطوير كفاياتهم المهنية.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

1) ابراهيم علوان،(2010)، **الاشـراف التربوي ومشـكلاته**، دار يافا العلمية للنشـر والتوزيع،عمان،.

2) ابن منظور،أبي الفضل محمد جمال الدين، (1993)، **لسان العرب**، أحياء التراث العربي، بيروت.

3) أحمد جميل عايش، (2009)، **التربية المهنية، ماهيتها، وأساليبها، تدريسها وتطبيقاتها التربوية**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.

4) أحمد علي كنعان،(17 - 19 أفريل2007) **رؤية لإعداد المعلمين وتأهيلهم وفق متطلبات أنظمة الجودة كخطوة أساسية في الإصلاح المدرسي**، مؤتمر الإصلاح المدرسي تحديات وطموحات ، دبي.

5) البابطين، عبدالعزيز عبدالوهاب، (2004)، **اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي**، المملكة العربية السعودية، الرياض، مكتبة الملك فهد.

6) سفيان بوعطيط ، (2007)، **طبيعة الاشراف و علاقتها بالتوافق المهني**،مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس العمل و التنظيم، قسم علم النفس و علوم التربية و الارطوفونيا كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة منتوري، قسنطينة.

7) جميل نشوان، (أفريل2005)، **تطوير أداء المعلمين في ضوء برنامج المدرسة كمركز للتطوير بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة**، بحث مقدم للمؤتمر العلمي السادس بعنوان" التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي "، جامعة القاهرة.

8) جودت عزت عبد الهادي،(2006)، **الاشـراف التربوي مفاهيمه وأسـاليبه**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

9) جودت عزت عطوي، (2004)، **الإدارة المدرسـية الحديثة**، دار الثقافة للنشـر والتوزيع، عمان، الأردن.

10) حسن بن عايل يحي،(يونيو2004) ، **إعداد المعلم بين العولمة ومتطلبات الخطة التنموية في دول الخليج**، مجلة التربية ، البحرين ، العدد 12.

11) ذوقان عبيدات، سهيلة أبو السميد، (2007)، **استراتيجيات حديثة في الاشراف التربوي**، دار الفكرناشرون وموزعون، عمان.

12) سكينة علي، (2008)، **أساليب التنمية المهنية للمعلم، الدورة التدريبية للوظائف الإشرافية،** الكويت.

13) سميحة حسين نصر، (2007)، **دور برنامج المدرسة كوحدة تطوير في التنمية المهنية لمعلمي المراحل الأساسية بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة،** رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في أصول التربية، كلية التربية، الجامعة الاسلامية، غزة.

14) سمير كبريت،(2011)، **التدريب والتدرب على التعليم،** دار النهضة العربية، بيروت، لبنان.

15) سهى نونا صليوو، (2005)، **الاشراف والتنظيم التربوي،** ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.

16) عبد الحميد وآخرون، (1997)، **فاعلية استخدام التعلم التعاوني في تنمية بعض قدرات التفكير العلمي والتحصيل الدراسي في مادة العلوم لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية،** مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد 35.

17) عبد الرحمان بن سالم،(بدون تاريخ) **المرجع في التشريع المدرسي الجزائري،** ط ،2 ، مطابع عمار قرفي، باتنة،الجزائر.

18) عبد الرحمن عبد الهاشمي، طه حسين الدليمي،(2008)، **استراتيجيات حديثة في فن التدريس،** دار الشرق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

19) عبد السلام مصطفى، (2007)، **أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم** . دار الجامعة الجديدة الاسكندرية،

20) عبد العزيز الحر،(2001)، **مدرسة المستقبل،** مكتب التربية لدول الخليج العربي.

21) عطاف علي زايد، (2008)، **دورالإرشاد و الإشراف في العملية التربوية،** دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، عمان.

22) عمار بوحوش، (1990)، **دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية،** ط3، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر.

23) عوده، احمد و ملكاوي، فتحي،(1992)، **أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية**. الطبعة والبلد غير معروفين.

24) فضيل دليو، (1999)، **أنواع المعاينة في العلوم الاجتماعية،** سلسلة العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة.

25) قاسي أونيسة،(2014)،**الوسائل التعليمية وطرق التدريس وعلاقتها بالضغط النفسي لدى معلمي التربية الخاصة،** مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم

التربية، قسم علم النفس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر.

26) **القانون الأساسي للوظيفة العمومية 03/06 المؤرخ في 2006/07/15.**

27) **القانون التوجيهي للتربية الوطنية** رقم08 - 04 : الصـــادر في 23جانفي 2008.

28) القرار الوزاري رقم177/05/1 المؤرخ في:1993 **المحدد لمهام مفتشي التربية والتكوين.**

29) قطامي يوسف، قطامي نايف،(2005)،**إدارة الصفوف الأسس السيكولوجية،** ط2، دار الفكر، عمان.

30) كوثر حســين كوجك، (1997)، **اتجاهات حديثة في المناهج وطرق التدريس الحديثة،** ط2 ، عالم الكتب.

31) اللجنة الوطنية للمناهج،(2015)، **الوثيقة المرافقة لمنهاج اللغة العربية،** وزارة التربية الوطنية، الجزائر.

32) مجلة البحث الاجرائي في التربية على الموقع الالكتروني: http://www.aou.edu.jo/actionmag/action.html

33) محسن على عطية، (2007)، **الاستراتيجيات الحديثة في التدريس الفعال،** دارصفاء للنشر والتوزيع، عمان.

34) محمد بدر عبد السلام صيام،(2007)، **دور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظة غزة،**رسالة لنيل شهادة الماجستير في أصول التربية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.

35) محمد حسن رسمي، (2004)، **أساسيات الإدارة التربوية،** ط ،1دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر.

36) محمد شفيق، (1985)، **البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية،** المطبعة المصرية، الإسكندرية.

37) محمد صــبيح الرشــايدة،(2010)، **مهارات في الادارة والقيادةوالاشــراف التربوي،** دار وائل للنشر،الأردن، عمان.

38) محمد عبد لخالق مدبولي، (2002)، **التنمية المهنية للمعلمين(الاتجاهات المعاصرة ـ المداخل ـ الاستراتيجيات)،** دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات العربية المتحدة.

39) المراسـيم التنفيذية رقم 90 ـــــ 49 المؤرخ في 06.02. 1990. المتضـمن ***القانون الأساسي الخاص لعمال قطاع التربية.***

40) المرسوم 85/300 مؤرخ في1985/12/03 المتضمن **انشاء المفتشية العامة للبيداغوجيا على مستوى وزارة التربية الوطنية.**

41) المرسوم التنفيذي رقم 08 – 315 المؤرّخ 11أكتوبر سنة 2008 المتضمن **القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية**.

42) المرسوم التنفيذي رقم 12 – 240المؤرّخ في: 29 ماي 2012 المعدّل والمتمّم للمرسوم التنفيذي رقم: 08- 315 المتضمن **القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية**

43) مقرب، علي أحمد،(2000)، **النمو المهني وحاجات الإشراف التربوي لمعلمي التعليم الابتدائي**- دراسة علمية منشورة- **مجلة البحث في التربية وعلم النفس**، كلية التربية، جامعة المنيا.

44) المنيف محمد الصالح عبد الله، (2002) **الزيارات الصفية أصولها وأدابها**، الرياض، العربية السعودية.

45) مها عزيز عبد العزيز السلمي،(1435هـ)، **درجة إسهام الإشراف المتنوع في تطوير الأداء المهني لمعلمة اللغة الانجليزية من وجهة نظر المعلمات والمشرفات التربويات**، متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في المناهج والإشراف التربوي، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

46) مها محمد خلف الزايدي: تقويم الأداء الوظيفي للمشرفة التربوية، دار الفكر العربي، القاهرة،2002

47) ميشل كامل عطا الله، (2001)، **طرق وأساليب تدريس العلوم**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.

48) نعمت عبد المجيد بن سعود،(بدون تاريخ)، **التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة فاعلية وتفعيل**، ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر العلمي حول إعداد المعلم وتحديات العصر،كلية إعداد المعلمين، جامعة الفاتح، طرابلس، ليبيا.

49) هاشم عواضة،(2008)،**تطوير أداء المعلم كفايات التعليم والتأهيل المتواصل والإشراف**، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان.

50) وزارة التربية الوطنية ،المفتشية العامة **دليل مفتش التربية والتكوين**.

51) اليافعي، علي عبدالله،(2005)،**التنمية المهنية للمعلم وفق الأساليب**، دارالثقافة، عمان.

52) يحي حسن عائل أحمد وآخرون، (1419 هـ) **المدخل إلى التدريس الفعال**، ط2 ، دار الصولتية للتربية الرياض ،السعودية

53) يحي محمد نبهان، (2008)، **مهارات التدريس**، دار اليازوري العلمية للنشـــر والتوزيع، عمان، الأردن.

54) يحي محمد نبهان،(2007)، **الاشراف التربوي بين (المشرف، المدير، المعلم)**، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.

المراجع باللغة الاجنبية

55) Bergeson, T.: Heuschel, M., Billings, A., and Anderson, S, (2003), **"Washington state professional development planning teacher profession development, office superintend of public instruction, Washington**.

56) Creating Effective Teaching and Learning Environments, (2009), **The Professional Development of Teachers,** First Results from TALIS.

57) Joséphine Mukamurera, (2012), **Le développement professionnel des enseignants** ; exploration conceptuelle, modalités de réalisation et obstacles perçus,Conférence-CPIQ,UQTR .

الخاتمة

يعتبر النمو المهني للمعلم من أهم المواضيع المتناولة في عصرنا هذا، نظرا لما يمتاز به هذا العصر بسرعة التطور والتغير حيث يعتبر الانفجار المعرفي والتطورات التقنية المعاصرة من أهم سمات التطور في عصرنا الحاضر وكان من نتائج هذا التسارع والتطور التقني والمعرفي أن انعكس بشكل كبير وواضح علي المجالات التعليمية وأساليب التربية والتعليم، والتي أوجبت على الأستاذ مواكبة هذه التطورات من خلال العمل على تنمية وتطوير كفاياته العلمية والتربوية ومواكبة كل جديد ومتطور عن طريق مجموعة من الأساليب التي تعتبر مطلبا هاما للنمو المهني للمعلم كأساليب التعلم الذاتية والبرامج التدريبية المتطورة وبرامج التدريب أثناء الخدمة، هذه الأخيرة التي يرتكز عليها مفهوم الإشراف التربوي، فالإشراف التربوي ـ باختصار ـ ما هو إلا عملية تقليل الفارق بين وضع المعلمين الحالي والوضع المثالي الذي نتطلع له، من خلال مجموعة من الممارسات الإشرافية الداعمة للنمو المهني للأستاذ.

ولم يكن من الممكن لهذا البحث أن يحقق هدفه إلا إذا أحاط بالجهود السابقة في هذا الصدد، وأفاد من تصوراتها وتحليلاتها وتفسيراتها ونتائجها، فيبدأ من حيث انتهت ليضيف إليها من النتائج ما يتعلق بموقف جديد زمانا ومكانا وما قد يدعمها أو يخالفها مما يساهم في عملية الحفاظ على الاستمرار في البحث العلمي، ويلقي الضوء على الأهمية العلمية لهذه الدراسة.

وقد ركزت الدراسة الحالية على الممارسات الإشرافية الأكثر تطبيقا وممارسة من طرف مفتشي التعليم الابتدائي والمتمثلة في الزيارة الصفية بمختلف أنواعها، الندوات التربوية، الدروس التطبيقية، والتعليم المصغر، ومعرفة مدى انعكاساها على النمو المهني للأساتذة من خلال اكتساب مجموعة من المعارف الجديدة في ميدان التربية والتعليم، والمهارات التدريسية من إدارة الصف، تخطيط الدروس وتنفيذها، واستخدام تقنيات التعليم في مرحلة التعليم الابتدائي حيث يتساءل الباحث مامدى انعكاسات الممارسات الاشرافية على النمو المهني لدى الأساتذة في مرحلة التعليم الابتدائي؟ وهل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول انعكاسات الممارسات الإشرافية على النمو المهني لدى الأساتذة تبعا للمتغيرات الديموغرافية (الوظيفة، الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)؟

ولهذا فقد تطرقنا إلى إبراز مفاهيم الإشراف التربوي وأهدافه، وأهم الأساليب المستخدمة من طرف مفتشي التعليم الابتدائي من حيث الأهداف والإجراء، كما تم التطرق إلى النمو المهني

ومجالاته مع التركيز على المجالين التربوي والمهام التدريسية، بحسب أنهما أكثر المجالات الصفية ملاحظة وتأثيرا على المتعلم في بناء معارفه وتحسين مستواه من جهة، وكذلك من أجل الربط بين الممارسات الإشرافية ومدى انعكاسها على هذين المجالين من جهة أخرى.

وقد حاولنا الوقوف على ماهو كائن فعلا في التطبيق العملي لأساليب الممارسات الإشرافية موضوع الدراسة، وبين الجانب النظري والدراسات السابقة، حيث استطاعت الدراسة أن تجيب على التساؤلات المطروحة، وتبين لنا أن هذه الأساليب الاشرافية تنعكس على النمو المهني للأستاذ من خلال اكتسابه لمجموعة من المعارف التربوية والمهارات الأدائية المذكورة سابقا، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول انعكاسات الممارسات الإشرافية على النمو المهني لدى الأساتذة تبعا للمتغيرات الديموغرافية (الوظيفة، الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).

وخلاصة القول أن دراستنا لموضوع الممارسات الإشرافية وانعكاساتها على النمو المهني للمعلم قد كشفت عن بعض الجوانب الهامة نأمل أن تكون نقطة البداية لدراسات لاحقة أكثر عمقا و أكثر دقة، وذلك بالتطرق إلى أنواع أخرى من الممارسات الاشرافية وكدا التركيز على مجالات أخرى من مجالات النمو المهني.

من خلال النتائج التي توصلنا إليها، نعتقد أن المنطلقات تبقى هي المحرك الفعال في توجيه هذه الدراسات، يعتمد كل باحث على اقتباس نوع من المعلومات والوسائل والمناهج والحلول بما يخدم المبادئ المنطلق منها، بالإضافة إلى اختلاف مجالات الدراسة، فكل مجال يشكل جزء من مجتمع له خلفية تاريخية، ثقافية، اجتماعية تقوم عليه الدراسة وبالتالي فان الاختلاف وارد إلى حد كبير.

في الأخير ارتأينا أن نختم بحثنا بمجموعة من الاقتراحات بنيناها انطلاقا من نتائج الدراسة على مستوى مجال حدود دراستنا المكانية والزمانية والبشرية، حيث تكونت لدينا مجموعة من الملاحظات تم إدراجها كتوصيات نرى أنها مهمة للباحث العلمي و للمؤسسات الأكثر أهمية ألا وهي مؤسسات التربية والتعليم، وكذلك بالنسبة للمشرف التربوي الذي بيده تطوير وتنويع وتفعيل ممارساته الإشرافية لتساهم في التنمية المهنية للأساتذة.

الملاحق

الملحق رقم (01) : استبيان انعكاسات الممارسات الاشرافية على النمو المهني في صورته الأولية

أستاذي الفاضل:

الأستاذ(ة) الفاضل(ة):

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الطالب بدراسة جامعية بعنوان " : **ممارسات الإشراف التربوي وانعكاساتها على النمو المهنـي لدى الأستاذ في مرحلة التعليم الابتدائي في ولاية بسكرة** " استكمالاً لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم من كلية العلوم الانسانية والاجتماعية – جامعة محمد خيضر بسكرة ، وقد اقتضت الدراسة استبيان يبين ممارسات الإشراف التربوي و انعكاساتها في تطوير الأداء المهني للأستاذ في هذه المرحلة.

أرجو منكم التكرم بقراءة عبارات الاستبيان ، ثم الإجابة عنها بوضع إشارة (X) بجانب العبارة داخل المربع الذي ترى أنه يمثل وجهة نظرك في استخدام الممارسة ، كما أؤكد بأن إجابتك عن هذا الاستبيان بدقة وعناية له الأثر الأكبر في تجويد هذه الدراسة ومع العلم بأن إجابتك ستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

داعياً المولى عز وجل أن يجعل جهدك هذا معنا في ميزان حسناتك.

الرجاء ملء البيانات التالية:

الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

سنوات الخبرة: أقل من ثلاث سنوات ☐ من 3 إلى 5 سنوات ☐ أكثر من10 سنوات ☐

المؤهل العلمي: ثانوي ☐ بكالوريا ☐ جامعي ☐ دراسات عليا ☐

الرقم	العبـــــارة	عالية	متوسطة	ضعيفة
01	ـ يساعد الأستاذ على كيفية وضع مخطط التعلمات الفصلية.			
02	ـ يساعد الأستاذ على كيفية وضع مخطط التعلمات اليومية.			
03	يساعد الأستاذ على كيفية التخطيط للأنشطة الصفية			
04	يفيد الأستاذ في تحديد الأنشطة المناسبة للأهداف			
05	يشرك الأستاذ في التخطيط لتوظيف الوسائل التعليمية التعلمية الملائمة لتحقيق الأهداف			
06	يساعد في ترتيب الاحتياجات الأساسية حسب أولوياتها.			

07	يشجع على انتهاج النهج العلمي في التفكير.			
08	يمد الأساتذة بالتوجيهات في كيفية سير الدرس بعد كل زيارة صفية			
09	يناقش في كيفية صياغة الأهداف الأدائية.			
10	يساعد في كيفية وضع خطط علاجية لتحسين مستوى التلاميذ.			
11	يتعامل مع الأستاذ بأسلوب تربوي متميز.			
12	يساعد الأستاذ في التخطيط لتصميم أنشطة للتعلم ذاتيا.			
13	يشجع الأساتذة ذوي المستويات المتميزة			
14	يوجه الأساتذة لأفضل الطرق بعد كل زيارة صفية			
15	يعمل على تعديل أخطاء الأساتذة بأسلوب موضوعي بعيدا عن اللوم.			
16	يوجه الأساتذة إلى ضرورة إشراك جميع المتعلمين في المناقشة.			
17	يسعى لتنمية أسلوب إذارة الصف من طرف الأساتذة .			
18	يحث الأساتذة على احترام وجهات نظر المتعلمين.			
19	يوجه الأساتذة على تعويد المتعلمين الانضباط الذاتي داخل الصف.			
20	يبين أهمية تنويع أساليب التعزيز الايجابي لمبادرات المتعلمين إثناء المناقشة.			
21	يوجه الأساتذة إلى ضرورة إدارة وقت التدريس والتعلم وتنظيمه بكفاءة.			
22	يساعد على كيفية التعامل مع الفروقات الفردية بين المتعلمين			
23	يساعد الأساتذة الجدد لزيادة التكيف والمواءمة مع المهنة			
24	يتعرف على مستوى الطلبة من خلال التفاعل أثناء الموقف التعليمي			
25	يساعد الأساتذة في التغلب على مشاكل العمل التي تواجههم			
26	يوجه الأساتذة في كيفية تنمية قدرات الطلبة لحل المشكلات			
27	يسهم في رفع الروح المعنوية لدى المعلمين بزيادة دافعيتهم			
28	يدفع الأساتذة نحو القدرة على اتخاذ القرارات اللازمة للنمو المهني			
29	يعطي اهتمام لجميع المقترحات الجديدة المقدمة من الأساتذة في مختلف المجالات			
30	يدفع الأساتذة في توظيف مثيرات تعليمية متنوعة ومتغيرة.			
31	يساعد الأساتذة في التوصل إلى آلية تشويق وتحفيز الطلبة			
32	يزود الأساتذة بمقترحات لتحسين الأداء المهني لديهم			
33	يطور الأداء المهني للأساتذة من خلال توظيف الدروس التوضيحية			
34	يساعد الأساتذة في التخطيط والتنظيم لمواقف تعليمية إبداعية وابتكارية			

35	يرشد الأساتذة إلى الاستفادة من البيئة المحلية لإنتاج الوسائل التعليمية الخام.				
36	يسعى إلى تطويرأداء الأساتذة				
37	يحث الأساتذة على استخدام المنهج العلمي عند القيام بإجراء البحوث الإجرائية				
38	يسعى لخلق روح الابداع عند الأستاذ				
39	يقيم الأداء المهني الأساتذة بمشاركة الأساتذة أنفسهم				
40	يركز في الندوات التربوية على موضوعات جديدة تهم الأساتذة.				
41	يطلع الأساتذة على الإصدارات الحديثة في التربية.				
42	يشجع الأساتذة للالتحاق بالبرامج التدريبية والورش التربوية				
43	يعمل على تحليل المواقف التعليمية التي يستخدمها الأستاذ				
44	يحث الأساتذة نحو البحوث التربوية				
45	يركز المشرف أثناء الدورات التربوية على الإطلاع على الاتجاهات الحديثة في مجال التدريس.				
46	يهتم بأن تكون الدورات التدريبية تلبي حاجات الأساتذة				
47	يساهم في تنظيم ورش لتحليل محتوى المواد الدراسية				
48	يعمل على إعداد نشرات تتابع المستجدات المهنية				
49	يوجهه الأساتذة على كيفية الإستفادة من دليل المعلم				
50	يساهم في تدريب الأساتذة على تصميم الاختبارات.				

الملحق رقم (02): قائمة بأسماء المحكمين

الرقم	الاسم ولقب المحكم	الرتبة العلمية	التخصص	الجامعة
01	أ.د. نورالدين تاوريريت	أستاذ	علم النفس العمل والتنظيم	قسم العلوم الإجتماعية جامعة محمد خيضر
02	د/ إلهام قشي	أستاذ محاضر-أ-	علم النفس العمل والتنظيم	
03	د/ مليكة مدور	أستاذ محاضر-أ-	علم النفس المعرفي	
04	أ.عادل مرابطي	استاذ مساعد-أ-	علم النفس العيادي	

الملحق رقم (03): استبيان انعكاسات الممارسات الاشرافية على النمو المهني في صورته النهائية

الأستاذ(ة) الفاضل(ة):

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الطالب بدراسة جامعية بعنوان " : **ممارسات الإشراف التربوي وانعكاساتها على النمو المهنـي لدى الأستاذ في مرحلة التعليم الابتدائي في ولاية بسكرة** " استكمالاً لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم من كلية العلوم الانسانية والاجتماعية – جامعة محمد خيضر بسكرة ، وقد اقتضت الدراسة استبيان يبين ممارسات الإشراف التربوي و انعكاساتها في تطوير الأداء المهني للأستاذ في هذه المرحلة.

أرجو منكم التكرم بقراءة عبارات الاستبيان ، ثم الإجابة عنها بوضع إشارة (X) بجانب العبارة داخل المربع الذي ترى أنه يمثل وجهة نظرك في استخدام الممارسة ، كما أؤكد بأن إجابتك عن هذا الاستبيان بدقة وعناية له الأثر الأكبر في تجويد هذه الدراسة ومع العلم بأن إجابتك ستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

داعياً المولى عز وجل أن يجعل جهدك هذا معنا في ميزان حسناتك.

الرجاء ملء البيانات التالية:

الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

سنوات الخبرة: أقل من ثلاث سنوات ☐ من 3 إلى 5 سنوات ☐ أكثر من10 سنوات ☐

المؤهل العلمي: ثانوي ☐ بكالوريا ☐ جامعي ☐ دراسات عليا ☐

الرقم	العبـــــارة	عالية	متوسطة	ضعيفة
01	يساعد الأستاذ على كيفية وضع مخطط التعلمات الفصلية.			
02	يساعد الأستاذ على كيفية وضع مخطط التعلمات اليومية.			
03	يساعد الأستاذ على كيفية التخطيط للأنشطة الصفية			
04	يفيد الأستاذ في تحديد الأنشطة المناسبة للأهداف			
05	يشرك الأستاذ في التخطيط لتوظيف الوسائل التعليمية التعلمية الملائمة لتحقيق الأهداف			
06	يساعد في ترتيب الاحتياجات الأساسية حسب أولوياتها.			

07	يشجع على انتهاج الطريقة السليمة في التخطيط.			
08	يمد الأساتذة بالتوجيهات في كيفية سير الدرس بعد كل زيارة صفية			
09	يناقش في كيفية صياغة الأهداف الأدائية.			
10	يساعد في كيفية وضع خطط علاجية لتحسين مستوى التلاميذ.			
11	يتعامل مع الأستاذ بأسلوب تربوي متميز.			
12	يساعد الأستاذ في التخطيط لتصميم أنشطة للتعلم ذاتيا.			
13	يشجع الأساتذة ذوي المستويات المتميزة			
14	يوجه الأساتذة لأفضل الطرق بعد كل زيارة صفية			
15	يعمل على تعديل أخطاء الأساتذة بأسلوب موضوعي بعيدا عن اللوم.			
16	يوجه الأساتذة إلى ضرورة إشراك المتعلمين في المناقشة.			
17	يسعى لتنمية أسلوب إذارة الصف من طرف الأساتذة .			
18	يحث الأساتذة على احترام وجهات نظر المتعلمين.			
19	يوجه الأساتذة على تعويد المتعلمين الانضباط الذاتي داخل الصف.			
20	يبين أهمية تنويع أساليب التعزيز الايجابي لمبادرات المتعلمين إثناء المناقشة.			
21	يوجه الأساتذة إلى ضرورة إدارة وقت التدريس بكفاءة.			
22	يساعد على كيفية التعامل مع الفروقات الفردية بين المتعلمين			
23	يساعد الأساتذة الجدد لزيادة التكيف والمواءمة مع المهنة			
24	يتعرف على مستوى الطلبة من خلال التفاعل أثناء الموقف التعليمي			
25	يساعد الأساتذة في التغلب على الصعوبات التي تواجههم في العملية التعليمية			
26	يوجه الأساتذة في كيفية تنمية قدرات الطلبة لحل المشكلات			
27	يسهم في رفع الروح المعنوية لدى المعلمين بزيادة دافعيتهم			
28	يدفع الأساتذة نحو القدرة على اتخاذ القرارات اللازمة للنمو المهني			
29	يعطي اهتمام للمقترحات المقدمة من الأساتذة في مختلف المجالات			
30	يدفع الأساتذة في توظيف مثيرات تعليمية متنوعة.			
31	يساعد الأساتذة في التوصل إلى آلية تشويق وتحفيز الطلبة			
32	يزود الأساتذة بمقترحات لتحسين الأداء المهني لديهم			
33	يطور الأداء المهني للأساتذة من خلال توظيف الدروس التوضيحية			
34	يساعد الأساتذة في التخطيط والتنظيم لمواقف تعليمية إبداعية وابتكارية			
35	يرشد الأساتذة إلى الاستفادة من البيئة المحلية لإنتاج الوسائل التعليمية الخام.			
36	يسعى إلى تطويرأداء الأساتذة			
37	يحث الأساتذة على البحث والتقصي عند القيام بإجراء البحوث الإجرائية			
38	يسعى لخلق روح الابداع عند الأستاذ			

39	يقيم الأداء المهني الأساتذة بمشاركة الأساتذة أنفسهم			
40	يركز في الندوات التربوية على موضوعات جديدة تهم الأساتذة.			
41	يطلع الأساتذة على الإصدارات الحديثة في التربية.			
42	يشجع الأساتذة للالتحاق بالبرامج التدريبية والورش التربوية			
43	يعمل على تحليل المواقف التعليمية التي يستخدمها الأستاذ			
44	يحث الأساتذة نحو البحوث التربوية			
45	يركز المشرف أثناء الدورات التربوية على الإطلاع على الاتجاهات الحديثة في مجال التدريس.			
46	يهتم بأن تكون الدورات التدريبية تلبي حاجات الأساتذة			
47	يساهم في تنظيم ورش لتحليل محتوى المواد الدراسية			
48	يعمل على إعداد نشرات تتابع المستجدات المهنية			
49	يوجه الأساتذة على كيفية الإستفادة من دليل المعلم			
50	يساهم في تدريب الأساتذة على تصميم الاختبارات.			

الملحق رقم (04): المدى الخاص بكل محور وطول كل فئة

المحـــور	عدد البنود	المدى	طول الفئـــــــــة		
			ضعيفة	متوسطة	عالية
تخطيط وتنفيذ الدروس	15	10	[15 ، 25]	[26 ، 36]	[37 ، 45]
ادارة الصف	11	7.33	[11،18.33]	[18.34، 25.67]	[25,68، 33]
استخدام تقنيات التعليم	13	8.66	[13،21.66]	[21.67،30.33]	[30.34،39]
مستجدات طرائق لتدريس	11	7.33	[11،18.33]	[18.34، 25.67]	[25,68،33]

الملحق رقم (05):نموذج تقرير تربوي لزيارة صفية لأستاذ في التعليم الابتدائي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربيـــــة الوطنيـــــة
مديرية التربية لولاية ..... البلديـــة:
مفتشية التعليم الابتدائي الدائـــرة:
المقاطعة: ..... السنة الدراسية: .....

التقريـــــر التربـــــوي لـ :

أستاذ مكون للمدرسة	أستاذ رئيس للمدرسة الابتدائية	أستاذ المدرسة الابتدائية	معلم المدرسة الابتدائية

اللقب والاسم: ..... **المولودة : / الحالة المدنية** : .....
تاريخ ومكان الميلاد: ..... **تاريخ أول تعيين** : ..../..../..... **الإطار**: .....
السلم والدرجة: ...../..... **الأقدمية في الدرجة : منذ** ...../...../.....
المؤهل العلمي: ..... **خريج المعهد التكنولوجي (نعم/لا) تاريخ التخرج**: ..../..../.....
تاريخ التفتيش الأخير: ...../...../..... **العلامة** : ..... **من 20**

ظروف التفتيش:
تاريخ التفتيش: ..../..../..20 مدّته: ..... دقيقة.
القسم: ..... عدد التلاميذ: ...../.....
القاعة هل هي صالحة من حيث:
الإضاءة ؟: ..... النظافة ؟ : .....
التدفئـــة ؟: ..... التهوية ؟ : .....
الاستماع ؟: .....

تحضير الدروس:
نوع الدروس: .....
مواضيعـــها: .....
التوازيع والوثـائق والمعلقـــات: .....
الدروس: .....
قيمة الإعداد: .....

إنجاز الدروس:
المعلومات قيمتهـا: .....
هل تسلسلها منطقي: .....
هل حققت الـدروس أهـدافها ؟: .....
.....

مشاركة التلاميذ: .....
.....

التطبيقات:
هل توجد تطبيقات على الدروس ؟ .....
هل هي مناسبة ؟ .....

الوسائل التعليمية:
السبورة: .....
الكتاب: .....
وسائل أخرى : .....

السجلات:

هل هي مستعملة حسب التوجيهات التربوية ؟:

.....

هل هي مراقبة من حيث:

البرامج المقررة ؟:..... التدرج: .....

الواجبات .....

أعمال التلاميذ:

دفاتر التلاميذ هل هي مراقبة ؟: .....

هل يعتني بها التلاميذ ؟: .....

الفروض المنزلية:

هل هي كافية ومناسبة؟ .....

هل هي مصححة ؟: .....

التصحيح: .....

تقويم الدروس بعد المشاهدة(نقد وتوجيه)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

التقرير العام بعد حضور الدرس والاطلاع على الملف، ومناقشة الأستاذ

.....

...../// .....

.....

العلامة بالحروف:

.....

بالأرقام: ..... / 20

اطلع عليه المعني بالأمر بتاريخ :

الإمضاء

تقرير حرّره مفتش(ة) التعليم الابتدائي

السيد(ة): ..... بتاريخ ...../...../.....20

الإمضاء و الختم