

دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لدى معلمي المدارس
الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظرهم.

**The role of educational supervision in improving the
professional development of public-school teachers in the
capital Amman from their point of view.**

إعداد

فاتن علي عيسى الفرجات

إشراف

الدكتور علي عودة الطراونة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية

تخصص الإدارة والقيادة التربوية

قسم الإدارة والمناهج

كلية الآداب والعلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

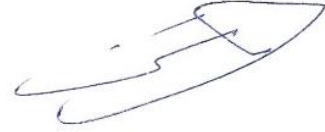
حزيران ، 2023

التفويض

أفوض أنا فاتن علي عيسى الفرجات، جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً
والكترونياً إلى المكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات، أو المؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات
العلمية عند طلبها.

الاسم: فاتن علي عيسى الفرجات

التاريخ: 2023/6/3 م.

التوقيع: 

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة والموسومة بـ: دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لدى معلمي

المدارس الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظرهم.

للباحثة: فاتن علي عيسى الفرجات.

وأجيزت بتاريخ: 2023/06/03.

أعضاء لجنة المناقشة

التوقيع	جهة العمل	الصفة	الاسم
	جامعة الشرق الأوسط	مشرفاً	د. علي عودة الطراونة
	جامعة الشرق الأوسط	عضواً من داخل الجامعة ورئيساً	د. عمر علي الرفايعة
	جامعة الشرق الأوسط	عضواً من داخل الجامعة	د. كاظم عادل الغول
	الجامعة الأردنية	عضواً من خارج الجامعة	أ.د. أحمد محمد بطاح

شكر وتقدير

قال تعالى: {يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ} (المجادلة: 11)

الشكر لله تعالى نحمده ونستعين به، فهو المنعم والمنفضل قبل كل شيء، ربي أوزعني أن أشكر نعمتك عليّ بأن حققت لي ما أصبو إليه وكنت المعين على إتمام رسالتي العلمية، فلك الفضل والمِنَّة.

كما وأني أقدم أسمى آيات الشكر والعرفان للدكتور علي عودة الطراونة الذي تفضّل بقبول الإشراف على رسالة الماجستير، ومنحني وقته الثمين وجهده وعلمه ولم يبخل بمعلوماته وخبراته ما شكّل إضافة كبيرة لدراستي، فكانت توجيهاته ونصائحه المنارة التي استعنت بها في عملي البحثي، فأسأل الله العزيز أن ينفع به أمة نبينا محمد ﷺ وأن يجازيه خير الجزاء.

وأتوجه بالشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة الكريمة المؤلفة من القامات التربوية عطوفة الأستاذ الدكتور أحمد بطاح والدكتور عمر الرفايعة والدكتور كاظم الغول والذين تفضلوا بقبول مناقشة رسالتي وإثرائها بكل ما هو قيم ومفيد.

والشكر موصول لكل من كان له أثر في مسيرتي الدراسية أساتذتي في كلية الآداب والعلوم التربوية جامعة الشرق الأوسط، سائلة الله التوفيق والسداد.

الباحثة

الإهداء

إلى من أبصرتُ بهما طريق حياتي، لمن هما قوتي واعتزازي، لمن وهبوني الحياة والأمل والشغف
أهدي حصاد جهدي وتعبي لكما، بفضل دعائكما الذي لم ينقطع لحظةً واحدة كان وما زال سبباً في
توفيقي ونجاحي، لكما أبي وأمي أطال الله في عمركما...

إلى صاحب الكرم والعطاء إلى رفيق درب، وصديق الأيام، شريك العمر زوجي الغالي

إلى هدايا الله وعطاياه مهجة القلب وأعلى ما أملك، إلى زينة الحياة الدنيا أولادي

ساره، محمد، زيد، سلمى

إلى رياحين حياتي إخوتي

إلى كل من تلقيت منهم النصح والإرشاد والمساندة رفقاء الدراسة وطلبة العلم

أهديكم بحثي هذا

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
العنوان.....	أ.....
التفويض.....	ب.....
قرار لجنة المناقشة.....	ج.....
شكر وتقدير.....	د.....
الإهداء.....	ه.....
فهرس المحتويات.....	و.....
قائمة الجداول.....	ح.....
قائمة الملحقات.....	ط.....
الملخص باللغة العربية.....	ي.....
الملخص باللغة الانجليزية.....	ك.....

الفصل الأول : خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة.....	1.....
مشكلة الدراسة.....	4.....
هدف الدراسة وأسئلتها.....	5.....
أهمية الدراسة.....	6.....
حدود الدراسة.....	6.....
مصطلحات الدراسة.....	7.....

الفصل الثاني : الأدب النظري والدراسات السابقة

أولاً: الأدب النظري.....	8.....
ثانياً: الدراسات السابقة.....	35.....
ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة.....	40.....

الفصل الثالث : الطريقة والإجراءات

منهجية الدراسة.....	44.....
مجتمع الدراسة.....	44.....
عينة الدراسة.....	44.....
أداة الدراسة.....	45.....

45	صدق المحتوى لأداة الدراسة
46	تصحيح أداة الدراسة
47	صدق البناء لأداة الدراسة
48	ثبات أداة الدراسة
49	متغيرات الدراسة
50	إجراءات الدراسة
50	المعالجة الإحصائية

الفصل الرابع : نتائج الدراسة

51	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
58	النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والتوصيات

61	مناقشة نتائج السؤال الأول
67	مناقشة نتائج السؤال الثاني
69	التوصيات

قائمة المراجع والمصادر

70	المراجع العربية
75	المراجع الأجنبية
76	الملحقات

قائمة الجداول

رقم الفصل - رقم الجدول	محتوى الجدول	الصفحة
1-3	توزع أفراد عينة الدراسة وفق متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة	45
2-3	مجالات الاستبانة وعدد فقراتها وأرقامها	46
3-3	معايير الدرجات على الفقرة الواحدة من الاستبانة	47
4-3	قيم معاملات ارتباط الفقرات مع المجال ومع الاستبانة ككل	47
5-3	قيم معاملات الثبات لأداة الدراسة	49
6-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات أفراد عينة الدراسة في مجالات التنمية المهنية للمعلمين في لواء قسبة عمان مرتبة تنازلياً	51
7-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات أفراد عينة الدراسة في التنمية المهنية للمعلمين لفقرات مجال (التخطيط) مرتبة تنازلياً	52
8-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات أفراد عينة الدراسة في التنمية المهنية للمعلمين لفقرات مجال (الإدارة الصفية) مرتبة تنازلياً	54
9-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات أفراد عينة الدراسة في التنمية المهنية للمعلمين لفقرات مجال (التقويم) مرتبة تنازلياً	55
10-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات أفراد عينة الدراسة في التنمية المهنية للمعلمين لفقرات مجال (أخلاقيات المهنة) مرتبة تنازلياً	56
11-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة في التنمية المهنية للمعلمين باختلاف متغيرات الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة	58
12-4	نتائج تحليل التباين متعدد المتغيرات (MANOVA) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة	59

قائمة الملحقات

الصفحة	المحتوى	الرقم
76	الاستبانة بصورها الأولية	1
82	قائمة أسماء المحكمين	2
83	الاستبانة بصورتها النهائية	3
89	نموذج تسهيل المهمة 1	4
90	نموذج تسهيل المهمة 2	5
91	نموذج تسهيل المهمة 3	6

"دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في

العاصمة عمان من وجهة نظرهم"

إعداد: فاتن علي الفرجات

إشراف: الدكتور علي عودة الطراونة

الملخص

هدفت الدراسة التعرف على دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظرهم، وأجريت الدراسة على معلمي مديرية التربية والتعليم لقصبة عمان خلال الفصل الدراسي الثاني 2022-2023م، وتكون مجتمع الدراسة من (3869) معلماً ومعلمة، وطبقت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات على عينة البحث المكونة من (438) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، وكشفت نتائج الدراسة أن دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة عمان من وجهة نظرهم جاءت مرتفعة في جميع المجالات وعلى الدرجة الكلية، إذ جاء بُعد الإدارة الصفية بالمرتبة الأولى وأخلاقيات المهنة ثانياً، والتقويم ثالثاً أما التخطيط بالمرتبة الرابعة، وكشفت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين باختلاف متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة على جميع المجالات والدرجة الكلية.

الكلمات المفتاحية: الإشراف التربوي، التنمية المهنية.

“The role of educational supervision in improving the professional development of public-school teachers in the capital Amman from their point of view

Prepared by: Faten Ali Al-Farajat

Supervised by: Dr. Ali Odeh Al-Tarawnah

Abstract

The study aimed to identify the role of educational supervision in the professional development of public-school teachers in the capital, Amman, from their point of view. The study was conducted at the Directorate of Education of Qasaba Amman during the second semester of 2022-2023, The population consisted of (3869) male and female teachers, and the questionnaire was applied as a tool to collect information from the research sample consisting of (438) male and female teachers who were randomly selected in a simple way, and the descriptive survey method was used.

The results of the study revealed the role of educational supervision in the professional development of public-school teachers of the Directorate of Education of Qasbah Amman, from their point of view in all fields and on the total level. Classroom management came in first place, professional ethics in second, evaluation third, and planning fourth. And the absence of statistically significant differences between the arithmetic means of the sample responses of the study in the role of educational supervision in the professional development of teachers according to the variables of gender, academic qualification, and experience in all fields and the total degree.

Keywords: Educational Supervision, Professional Development.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة

نعيش في عصر العلم والمعرفة حالة من التطور النسبي في مجال الإدارة التربوية، باعتبارها منظومة تربوية شاملة ومتكاملة تسعى لتحقيق التطوير والتحسين لكافة عناصرها ومراحلها، حيث يطالع الخبراء كل ما هو جديد في الإدارة التربوية، التي تحتاج إلى متطلبات ومهارات لتحقيق الأهداف وصولاً إلى نهضة تربوية في ظل عصر السرعة وثورة المعلومات والعولمة، وتوجيه الإمكانيات البشرية والمادية، والإسهام في حل المشكلات، في صورة متكاملة تهدف إلى استثمار المورد البشري، ومن هنا لا بد من وجود جهة مشرفة على هذه الجهود بحيث توجهها وتعززها وتقومها، فكان الإشراف التربوي الداعم والعنصر المهم في منظومة التربية، والشريك المهم في تحسين التنمية المهنية للمعلم .

وقد حظيت موضوعات الإشراف التربوي باهتمامٍ لدى كثيرٍ من الباحثين والمختصين التربويين، وقد اعتبر عايش (2019) أنها إحدى الركائز المهمة للعملية التعليمية، حيث يلعب دوراً مهماً وفعالاً في تطوير وتحسين العملية التعليمية، إذ أصبح اهتمام التربية منصباً على تمكين المشرف التربوي والأدوار التي يقوم بها، من خلال إعادة النظر في المناهج الدراسية ومحتوياته، وتحسين أداء الإدارات المدرسية وأداء المعلمين وضمان مستوى الطلبة، وتعد عملية متكاملة تمس كافة جوانب العملية التعليمية، ويرى التميمي والزبيدي (2020) أن الإشراف يسعى إلى الاستفادة من أساليب مختلفة من أدوات تطوير التعلم وعملية التعليم، ومتابعة تنفيذ كل ما يتعلق بها تحقيقاً للأهداف، ويشمل العمليات التي تتم في المدارس سواء كانت تدريبية أو إدارية أو فنية، والتي تتطوي على عدد من

الأنشطة التربوية داخل المدرسة وخارجها، والعلاقات والتفاعلات المتوقعة بينها، والتي لها أثر في قيام المعلمين بتفعيل دور طلابهم والاستثمار فيهم.

أشارت إدارة الإشراف التربوي والإسناد التربوي إلى أهمية إعداد المعلمين مهنيًا من خلال تدريبهم وتأهيلهم لغايات تحقيق التنمية المستدامة والتعليم الجيد، وتوفير بيئة مدرسية آمنة في جو يسوده الإبداع والابتكار؛ ليتمكن الطلبة من اكتساب المعرفة وتوظيفها من خلال التواصل الإيجابي للسير نحو اقتصاد المعرفة، ودورها الإسنادي لمديري ومديرات المدارس فنيًا وإداريًا وإسناد المعلمين وتأهيلهم (موقع وزارة التربية والتعليم، 2022).

وتعد الإدارة التربوية المسؤولة عن التنمية المهنية للمعلمين؛ ليصبحوا مؤهلين مهنيًا ومعرفيًا انطلاقاً من أنها ركناً أساسياً في مسيرة المعلم التي تسعى إلى تحسين وتجويد التعليم، وتطوير أدائه، والمقوم الرئيس لاكتساب مهارات مهنية وأكاديمية وثقافية وصولاً لأداء وكفاءة عالية وارتقاء مهني على المستوى التدريسي والبحثي والإداري والمجتمعي، ومواكبين لما يستجد في عالم المعرفة والتأهيل التربوي (عسيري، 2017)، ولخصت فكرة التنمية المهنية للمعلم بـ "التعلم مدى الحياة" وخاصة في عصر تسوده ثورة المعلومات والتقنيات التكنولوجية التي تتطلب مهارات متجددة تواكب السرعة، ويتم من خلال سلسلة برامج تدريبية تصقل مسيرته التربوية والمهنية خلال سنوات العمل (بطاح والطعاني، 2016).

وتعتبر التنمية المهنية للمعلمين واحداً من أولويات الإشراف التربوي، وذلك لأن المعلم هو الوسيط الناقل للمعرفة بين الطالب والمنهاج، والقائم بتنفيذ عملية التدريس، وامتلاكه للكفايات المطلوبة تمكنه من النجاح في التخطيط والتنفيذ والتقييم للمواقف التعليمية، وبكل ما تحويه من معارف ومهارات واتجاهات، وبالتالي نتاج الخبرة التعليمية التعليمية تنتقل للمتعلم ويكتسبها، وعليه فإن الإعداد الجيد

للمتعلم مرتبط بكفايات المعلم، ولا تتطور هذه الكفايات إلا بالعمل الإشرافي التكاملي الموجه نحو تحقيق نمو مهني سليم للمعلمين، من خلال تحسين كفاياتهم في الإدارة الصفية، والتخطيط، والتقويم والالتزام بأخلاقيات المهنة، فالتخطيط للتنمية المهنية عملية متجددة تُستثمر فيها الجهود وصولاً للهدف وهو الطالب (عايش، 2019).

وتتطلب عملية الإشراف التربوي دراية كاملة بالأعمال المراد الإشراف عليها، وبذل الجهود لتهيئة المعلمين في مدارسهم، وتحسين التعليم من خلال تنميتهم مهنيًا وتطويرهم، والقيام بتقويم مستمر لكل مرحلة من مراحل مسيرة المعلم المهنية، حيث تعتبر علاقة الإشراف التربوي بتنمية المعلمين مهنيًا علاقة متبادلة تتجه نحو إنجاح وتقديم الخبرات العلمية القائمة على التعاون المتبادل بين كليهما، ومن أجل التحسين للعملية التعليمية التعليمية، ومتابعةً للتنمية المهنية المستمرة للمعلم، وتحقيق أهداف التعليم الجيد، وحل المشكلات، وتقديم الخبرات الفنية لتحسين أداء المعلم في التدريس وتوجيههم نحو الأفضل (الأسدي والمسعودي والتميمي، 2016).

وتتناول هذه الدراسة دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين، وما يقوم به المشرف التربوي من ممارسة لأدواره الفنية والإدارية تجاه المعلمين بما يتلاءم مع وظائف المعلم الجديدة والتطورات العلمية الحديثة في مجال الإدارة التربوية والإشراف التربوي، وأهمية ما يقدمه المشرف للمعلم والذي سينعكس على المتعلمين في الغرفة الصفية على شكل طرق تدريسية حديثة ومتنوعة تساعده على التعلم، وأهمية تأهيل المشرف التربوي وتجهيزه بأحدث الأساليب والممارسات الإشرافية حتى يكون قادراً على خدمة المعلم والمتعلم، وضمان كفاءته وقدرته بما يخدم أهداف وزارة التربية والتعليم.

مشكلة الدراسة

إن الحالة التي يظهر فيها الإشراف التربوي تتطلب منه ممارسة جميع أدواره، سواء كانت إدارية أم فنية وحتى دوره الإنساني؛ ليتسنى له تنمية المعلمين مهنيًا وتحسين أدائهم، وأخذ دوره بالشكل الذي يحقق أهداف التنمية المستدامة وهو التعليم الجيد، والتي تستوجب أن يكونوا مواكبين لكل مستجد في العلم والمعرفة والتأهيل، مستشعرين لاحتياجات المعلمين، وصولاً إلى برامج تنمية مستجيبة لمتطلبات العمل التربوي.

وقد أكدت نتائج كثير من الدراسات السابقة مثل دراسة إمبيض (2014)، ودفع الله (2018) والقبلان (2018)، وعبدالسلام (2019)، والنجار (2019)، والعمري (2021)، والعجمي (2022)، والمهداوي (2022)، و Comert (2018)، و Gordon (2019) على أهمية تنمية المعلمين مهنيًا من خلال دور المشرف التربوي في تحسين أدائهم، وعلى الاحتياجات الخاصة خلال فترة مسيرتهم المهنية، إذ أكدت نتائج كثير منها على وجود صعوبات تواجه الإشراف التربوي تتطلب البحث فيها، والكشف عن دوره كالمشرف التربوي نحو تنمية وتحسين أداء المعلم بطريقة فعالة، وتحمل المسؤولية تجاههم، وتطوير العملية التعليمية، ومتابعة كل ما يتعلق بتحقيق الأهداف التربوية بدءًا من عملية التخطيط وتنفيذ الدروس والإدارة الصفية والأساليب الحديثة في التقويم، وإثارة الدافعية لديهم نحو التنمية المهنية وتحسينها وتجويدها، الأمر الذي يقودهم إلى الإبداع والابتكار، وتوجيه فكر المتعلمين ليكونوا فاعلين في مجتمعاتهم الذي ينتمون له.

ونظرًا إلى أهمية دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين، وما يحققه هذا الدور من تحسين وتطوير العملية التعليمية في الميدان التربوي، ورفع كفايات ومهارات المعلمين، والكشف عن واقع الممارسات الإشرافية تجاه المعلمين، وإلى طبيعة عمل الباحثة في المجال الإداري كمساعدة

مديرة في المدارس الحكومية في وزارة التربية والتعليم، وتتابع عن كثب حركة الإشراف في المدارس الحكومية كما وتدرك أثر الزيارات الإشرافية في تنمية المعلمين، وبناء على نتائج وتوصيات الدراسات السابقة والتي ذُكرت أعلاه وأوصت بالبحث في هذا الموضوع في مناطق تعليمية مختلفة، واستطلاع آراء المعلمين في الميدان التربوي، إذ استشعرت وجود بعض القصور في هذا الدور. هذا وتبلورت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي الآتي:

ما دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة عمان من وجهة نظرهم؟

هدف الدراسة وأسئلتها

تهدف الدراسة إلى التعرف على دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة عمان من وجهة نظرهم، في مجال التخطيط والإدارة الصفية والتقويم وأخلاقيات المهنة، من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية :

- ما دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم ولواء قصبة عمان من وجهة نظرهم ؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0,05=\alpha$) من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية لمديرية التربية والتعليم ولواء قصبة عمان في دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لديهم تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة)؟

أهمية الدراسة

تبرز الأهمية النظرية للدراسة في محاولتها إثراء الأدب النظري والمكتبات العربية بأدب نظري ذات علاقة بدور الإشراف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين، وتفتح المجال أمام باحثين آخرين لإجراء مثل هذه الدراسات في مناطق تعليمية أخرى سواء كان في مدارس حكومية أم خاصة، تعليم عام أم تعليم عالي، وقد تفيد بعض الفئات في القطاع التربوي مثل الإداريين القائمين على إعداد وتخطيط برامج التنمية المهنية الخاصة بالمعلمين بمختلف تخصصاتهم، وتزويد الإدارات التربوية والمشرفين التربويين بتغذية راجعة من الميدان في رأي المعلمين عن أدائهم، ومديري المدارس باعتبارهم مشرفين مقيمين، والمعلمين التي تتيح لهم فرصة إبداء آراءهم في دور المشرف التربوي في تنميته المهنية.

ومن الناحية العملية يؤمل أن تفيد نتائج هذه الدراسة بتقديم توصيات للإشراف التربوي في تنمية المعلم مهنيًا في المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء قسبة عمان من وجهة نظرهم، وتقديم تغذية راجعة لأدائه، وبيان الأثر الملموس من التنمية المهنية للمعلم، وأهمية الإشراف التربوي في تطوير العملية التربوية في الميدان.

حدود الدراسة

الحدود المكانية: المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم للواء قسبة عمان.

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من العام (2022/2023) م.

الحدود البشرية: عينة من معلمي ومعلمات المدارس الحكومية لمديرية التربية والتعليم للواء

قسبة عمان.

الحدود الموضوعية: تقتصر هذه الدراسة على دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين.

مصطلحات الدراسة

الإشراف التربوي: "جميع النشاطات التربوية المنظمة التعاونية المستمرة التي يقوم بها المشرفون التربويون ومديرو المدارس والأقران والمعلمون أنفسهم، لتحسين مهارات المعلمين وتطويرها، مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف العملية التعليمية " (الزالمي، 2017، 24).

الإشراف التربوي إجرائياً: نشاط موجه يقوم به المشرف التربوي تجاه المعلمين في مديرية التربية والتعليم للواء لقصبة عمان بهدف تجويد التعليم وتحسين الاداء، وتقديم التغذية الراجعة لأصحاب القرار التربوي، والتي تم قياسها من خلال استجابة المستجيبين على الاستبانة التي احتوت على بعد التخطيط، وبعد الإدارة الصفية، وبعد التقويم، وبعد أخلاقيات المهنة.

المشرف التربوي: "خبير فني إداري قيادي تربوي، وظيفته الرئيسية مساعدة المعلمين على النمو المهني وحل المشكلات التعليمية التي تواجههم، بالإضافة إلى تقديم الخدمات الفنية لتحسين أساليب التدريس، وتوجيه العملية التربوية الوجهة الصحيحة" (الأسدي، وآخرون، 2016، 153).

التنمية المهنية: "مجموعة من الخبرات التعليمية (الكفايات والمهارات) التي يكتسبها الفرد وترتبط بصورة مباشرة وغير مباشرة بمهنته، وهي كل نشاط يزاوله الفرد أو يتلقاه أو يشارك به، وتتجلى نتائجه بشكل إيجابي في اكتسابه لخبرة جديدة، وتعديل سلوك وتحديث خبرة سابقة، وتطوير معارفه" (السعود وحسنين، 2016، 179)

التنمية المهنية إجرائياً: هي المعارف والخبرات التي يرفدها الإشراف التربوي لمعلمي المدارس الحكومية في مديرية تربية لواء قصبة عمان، مستخدمين الأساليب المختلفة في مجال الإدارة الصفية والتخطيط واستراتيجيات التقويم وأخلاقيات المهنة، ويستند فيها المعلمون من خلال وجهة نظرهم لقياس دور الإشراف التربوي في تنميتهم مهنيًا من خلال استجاباتهم للاستبانة.

الفصل الثاني الأدب النظري والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وفيما يلي

عرضاً لذلك:

أولاً: الأدب النظري

1. الإشراف التربوي

مع التطور العلمي الحديث الذي أثر على التربية والتعليم بشكل مباشر، دفع المختصون إلى تطوير عملية الإشراف بما يتلاءم مع هذه التطورات لكونه عملية تفاعل إنسانية اجتماعية تهدف لنقلة نوعية في مسيرة المعلم مهنيًا، إذ أحدثت تغييرات كثيرة سعت لها الإدارات التربوية في العملية التعليمية وخلال العقود الماضية.

مفهوم الإشراف التربوي

الإشراف لغةً

جاء في لسان العرب أن الإشراف مصدر مشتق من الفعل الثلاثي أشرف والذي يدور معناه حول الاطلاع على الشيء والرعاية، وكلمة (إشراف) مأخوذة من الجذر الثلاثي (شرف)، ومن يتتبع كتب المعاجم يجد أن هذا الجذر اللغوي قد ضم معان كثيرة تدور جميعها حول الاطلاع، على نحو الشرف: الموضع العالي الذي يشرف على ما حوله، وشرف النفس : سمو أخلاقي أو عقلي، وشرف على المنظر بمعنى أشرف ، شَرَفَ المنزل علا وارتفع، وشَرَفَ المكان بمعنى علاه، وأشرف على المدينة أي اطلع على عليها من فوق، وشريف المقام بمعنى عالي المنزلة، وأشرف القوم عليتهم وأصحاب المنزلة منهم (ابن منظور، 1414، م9).

الإشراف اصطلاحاً

لتكوين فهم واضح لمفهوم الإشراف التربوي، لا بد من استعراض مجموعة من التعريفات، والتي تشمل مجموعة من الآراء التربوية التي حددت مفهوم الإشراف التربوي، ويمكن تضمينها من خلال التعريفات الآتية:

فقد عرف زايد و رمان (2015، 17) الإشراف التربوي بأنه "جميع النشاطات التربوية المنظمة التعاونية المستمرة التي يقوم بها المشرفون التربويون ومديري المدارس والأقران والمعلمون أنفسهم، بغية تحسين مهارات المعلمين التعليمية وتطويرها، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف العملية التعليمية التعليمية".

وأشار عطوي (2016) أن عملية الإشراف التربوي من وجهة نظر التربويين ما هي إلا خدمة فنية تخصصية تقدم للمعلمين من أجل تمكينهم معرفياً ومهارياً، وتحسين أدائهم في عملية التعلم والتعليم، ومواقفهم من عملية التعليم بطريقة إنسانية قائمة على الثقة المتبادلة بين المشرف والمعلم.

كما وعرفها البلوي (2011، 9) "عملية مهنية فنية منتظمة، تهدف إلى مساعدة المعلمين وتمكينهم من النمو المهني والمعرفي والثقافي والسلوكي، وأن يرفع مستوى عملية التعلم والتعليم".

وقد حُدد مفهوم الإشراف التربوي في القرن الحادي والعشرين بأنه "عملية ديمقراطية فنية قيادية إنسانية منظمة وشاملة ومستمرة، وسيلتها الاتصال بأنواعه، وغايتها تطوير العملية التعليمية، من خلال التفاعل الفعال بين المشرف التربوي ومدير المدرسة كمشرف مقيم والطالب كمحور العملية التعليمية التعليمية، والمعلم كمحرك لذلك المحور ومنفذ للخطة الدراسية" (عايش، 2019، 30).

والإشراف التربوي " عملية فنية، شورية، قيادية، إنسانية، شاملة، غايتها تقديم وتطوير العملية العلمية والتربوية بكافة محاورها" (الشهري، 2013).

ويرى الربيعي (2019) أن الإشراف التربوي عملية قائمة على التخطيط والتنظيم بهدف تقديم خبرات تناسب المعلم من أجل تحسين ناتج التعليم في ظل الإمكانيات والظروف المتاحة، والتي تحقق تعليماً جيداً للمتعلمين والذي يحسن نموهم فكرياً وعملياً واجتماعياً وصولاً للحياة السعيدة.

كما عرف السعود (2022، 69) أن الإشراف التربوي: "هو جميع النشاطات التربوية المنظمة التعاونية المستمرة، التي يقوم بها المشرفون التربويون ومديرو المدارس والأقران والمعلمون أنفسهم، بغية تحسين مهارات المعلمين التعليمية وتطويرها، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف العملية التعليمية- التعلمية".

ومن خلال المفاهيم والتعاريف السابقة يمكن استخلاص التعريف الآتي للإشراف التربوي:
عملية تعاونية قائمة على التخطيط والتنظيم المدروس لتطوير وتحسين العملية التعليمية، والتي تتم بين المشرف والمعلم والمدير أو بين الأقران من خلال تبادل الخبرات والزيارات، ولا يمكن تحقيق نتائجها إلا من خلال تضافر الجهود والتعاون المتبادل، والغرض منها هو تطوير المعلم لتحقيق العملية التعليمية من خلال وسائل الإشراف التي يقترحها المشرف على المعلم.

أهمية الإشراف التربوي

ذكر قطاف (2017) أن للإشراف التربوي دوراً مهماً وضرورياً للغاية في العملية التعليمية وهو الذي يحدد المسار ويرسمه ويشق طريقاً للمعلمين في هذا المجال للوصول إليه، ويعتمد نجاح أو فشل العملية التعليمية على وجود مشرف ناجح يقوم بمهام الإشراف التربوي ويسعى لتحقيق أهدافه.

كما ويرى كل من محمد(2021) والبوات(2022) أن الإشراف التربوي عملية بالغة الأهمية؛ لأنها تتعامل مع محاور العملية التعليمية المكونة من (المتعلم، المعلم، المنهج، والبيئة المدرسية)، إذ يشكل الإشراف المحور الفاعل في تطوير مكونات العملية التعليمية، ونظراً للتطور السريع في مجال التربية والعلوم المختلفة والمعارف وحاجات المعلم بطبيعته للمساعدة والتعاون مع مشرفه لا سيما إن كان معلماً مبتدئاً في المجال التربوي، حيث لا بد من توجيهه وتدريبه ومساندته في كيفية التخطيط السليم وتمكينه من أساليب التدريس ووسائل التقويم المناسبة وأهميتها، ومساعدته في تشخيص مشكلات المتعلم وحلها، وبات من الضروري تبصير المعلم على التطورات الحديثة والمتلاحقة في مجال التربية والعلوم والمعارف والتقنيات الحديثة في مجال التعليم، وكل ذلك ينصب في تطوير وتحسين أداء ونمو المعلم مهنيًا وصولاً لجودة التعليم والعملية التعليمية.

مراحل التطور التاريخي للإشراف التربوي

يعتبر الإشراف التربوي من الركائز المهمة التي يرتكز عليها العمل التربوي، حيث مر بمرحلة من التطور عما كانت عليه صورة الإشراف في حقبة تاريخية سابقة، واستمرار تأثيرها السلبي، وتطور مفهوم الإشراف التربوي في القرن العشرين وتطورت فلسفته وأساليبه واتخذ من مسيرته مراحل عدة بما يتماشى مع متطلبات العصر. ويمكن دراسة مراحل تطور الإشراف التربوي على النحو الآتي:

- **مرحلة التفتيش:** وأشار كل من التميمي والزيدي (2020) وعائش (2019) إلى أنها مرحلة

تستهدف تقصير المعلم ومراقبته وضبط أخطائه وانتقاده ومحاسبته، وإصدار الأوامر والتعليمات، وعلى المعلم تنفيذ ما يُملى عليه، ويمكن وصف هذه المرحلة بأنها عمل مخابراتي تفتيشي تسلطي يقوم بها المشرف فهو صاحب القوة، والمعلم هو الركن الأضعف في العملية التعليمية، ويحتاج إلى النصح والمتابعة والإرشاد المستمر؛ لأنه لا يعرف ما يجب عليه فعله،

ومؤهلاته غير كافية، وهناك انعدام الثقة بين المعلم والمفتش، يغلب عليها الخوف والتوتر، وضعف الاتصال والتعاون، وينتهي الأمر بتنفيذ ما يطلبه المفتش بشكل حرفي من أجل إرضائه وخوفاً من إيقاع أي عقاب عليه وتحت طائلة المسؤولية.

- **مرحلة التوجيه التربوي:** وتطورت النظرة الإدارية في هذه المرحلة حيث أصبحت تنادي بإيجاد علاقات إنسانية حسنة بين المشرف والمعلم على اعتبار أنها تزيد من فعالية المعلم وكفاءته وتشبع حاجاته وتوجيهه للأفضل من أجل زيادة دافعيته للعمل، حيث يُنظر للمعلم كإنسان له حاجاته وقدراته، إذ ركزت على النهوض بأداء المعلم داخل الصف دون النظر إلى جوانب أخرى في العملية التربوية، كالمناهج، والوسائل التعليمية، وأداء التلاميذ، وغيره (الزامل، 2017).

- **مرحلة الإشراف التربوي (المساند):** وتهدف هذه المرحلة إلى تحسين العملية التعليمية، حيث ينظر إلى الإشراف التربوي بأنه عملية تعاونية وجهد مشترك قائم على إيجاد بيئة ديمقراطية بين المشرف والمعلم؛ لوضع خطط وأهداف ونواتج تربوية، إذ تناولت هذه المرحلة حاجات كل من المدرسة والمعلمين، وقد نادت هذه المرحلة بسياسة الباب المفتوح بين كل من المشرف والمعلم (السعود، 2022).

تطور الإشراف التربوي في الأردن

ظهر الإشراف التربوي في الأردن منذ تأسيس إمارة شرق الأردن عام 1921 م، ويمكن دراسة

مراحل تطور الإشراف التربوي ب ثلاث مراحل وهي:

1. **مرحلة التفتيش (1921 - 1962):** إذ لم يتسنَ لهذه الفترة إمكانية تطوير العملية التربوية،

أو تحقيق أهدافها بالشكل الكافي، وكانت مبنية على أسلوب تصيد الأخطاء للمعلم وعثراته

وإيقاع العقوبة عليه، والتأكد من الإجراءات الإدارية والمالية للمدارس وفق الأسس والقوانين المرسومة في تلك الفترة من الزمن، كما وتمثلت زيارته الصفية بمتابعة عمل المعلم، والوقوف على تحصيل الطلبة وتطبيق أساليب التدريس وفق ما يمليه على المعلم وتنفيذ أوامره وفق توصياته، وعادة ما يكون المفتش في هذه المرحلة غير مؤهل مسلكياً للعمل الإشرافي، إلا أنه يمتلك الخبرة الطويلة في التعليم (عطوي، 2016).

2. **مرحلة التوجيه (1962 - 1975):** نتيجة لتطور الفلسفة التربوية ونظريات التربية والعلوم الاجتماعية القائمة على العلاقات الإنسانية وأساليب الاتصال، دعت هذه المرحلة إلى ضرورة إيجاد تفاعل اجتماعي إنساني بين الموجه والمعلم كضرورة لنمو المعلم وتطوره ورفع كفايته التعليمية، ومساعدته في حل مشكلاته، ويتضح في هذه المرحلة انتهاء عهد الرفض والتسلط واحترام الاختلاف في الرأي (عطوي، 2016). واتسمت هذه المرحلة بلامح إيجابية بين الموجه والمعلم، إذ ارتقت ليصبح هدف الإشراف هو مساعدة المعلم على نموه مهنيًا ضمن إجراءات وظيفته كمشرف حيث الدور الأكبر له والمعلم منفذ لخطة (عايش، 2019).

3. **مرحلة الإشراف التربوي (1976 - الآن):** إذ تم استبدال مصطلح الموجه بالمشرف التربوي كمفهوم تربوي أشمل وأعم، حيث إن التوجيه جزء من الإشراف القائم على تحسين عمليتي التعلم والتعليم، والارتقاء بالممارسات إلى مرتبة القيادة التي تتسم بالتعاون والمشاركة الفاعلة والديمقراطية، وترتكز على جميع عناصر العملية التربوية من منهاج ووسائل تعليمية ومعلم ومتعلم وبيئة، مستعيناً بوسائل ونشاطات متنوعة قائمة على التخطيط والتنفيذ والتقويم العلمي، والدراسة المتعمقة والعمل الجماعي التعاوني، وكما وأثبتت أسس الإشراف التربوي في هذه المرحلة على أهمية احترام الذات وقبول الفروق الفردية وحرية التعبير عن الرأي، ونمو الشخصية وتطويرها، وهدفت هذه المرحلة إلى تقديم خدمات فنية خبيرة ومنظمة مدروسة من

خلال التشاركية التي تزيد من فرص نجاح الأساليب الإشرافية وصولاً لتحقيق الأهداف التربوية (عطوي،2016).

أهداف الإشراف التربوي

يهدف الإشراف التربوي في ضوء الفلسفة التربوية والأهداف التي تضعها وزارة التربية والتعليم تحسين عملية التعلم والتعليم وتنمية المعلم مهنيًا، فقد وضع كل من البدري(2008) والعوران(2010) والشهري (2013) وزايد وآخرون (2015) والأسدي وآخرون(2016) والزملي (2017) وعائش (2019) والتميمي وآخرون (2020) والسعود (2022) أهدافاً تفصيلية للإشراف التربوي تلخصت في: العمل على تحقيق الأهداف التربوية للنهوض بالمؤسسة التعليمية من خلال القيادات التربوية لكل من مديري المدارس ومعلميهم، وذلك بتوجيه المعلمين ومساعدتهم وتطوير استراتيجيات التعلم والتعليم، وتوظيفها؛ لتهيئة السبل لهم تحقيقاً لرسالتهم التربوية، و العمل على تطوير وتحسين النمو المهني لدى المعلمين والكشف عن حاجاتهم، وسد النقص لديهم، ومشاركتهم في كل ما يساعد على نموهم مهنيًا وعلميًا، وإطلاعهم على كل جديد في عالم التربية والتعليم، ومساعدتهم باستخدام أفضل الطرق في مجال التخطيط والتنفيذ والتقويم والإدارة الصفية، للاستفادة في تدريس موادهم، وتقويم أنفسهم وأساليبهم، ومعرفة نقاط القوة كي يعززها ويدعمها وجوانب الضعف ليعالجها، وتشجيعهم على التفكير الناقد والإبداع والتجريب، وتطوير كفاياتهم التربوية والشخصية والمهنية، وأهمية اكتساب القيم والاتجاهات وترسيخها، وغرس قيم العمل الجماعي لديهم.

وظائف الإشراف التربوي

أشار كل من (خليل،2012؛ العامري،2017؛ النجار،2019؛ البوات،2022؛ المهداوي،2022) إلى تعدد وظائف ومهام المشرف التربوي تجاه تحسين المعلمين مهنيًا نذكر

منها: إعداد خطط إشراف شاملة كاملة، ودراسة التقارير الإشرافية، والاطلاع على كل جديد في العمل التربوي من تعليمات وأنظمة ولوائح، ومتابعة المدارس إدارياً، وحل المشكلات ومعالجتها، وإعداد البحوث الإجرائية التي تلامس الواقع التربوي ومشكلاته لتحسين العملية التعليمية، ومساعدة المعلمين في عملية التخطيط والتنفيذ والتقييم والإدارة الصفية وأخلاقيات المهنة والعلاقات الإنسانية، واستخدام المصادر والوسائل التعليمية المختلفة التي تفيد الموقف الصفّي، ومراعاة الفروق الفردية، وتحسين قدرة المعلم على التفكير بأنواعه وممارستها وخاصة المعلمين الجدد، وترشيح المعلمين حسب حاجاتهم للبرامج والدورات التدريبية بغية التحسين والتطوير، ومتابعة أدائهم وتقييمهم بعد عقد الدورات وحضورها من قبلهم، وتطوير بيئة التعلم والتعليم من خلال توفير الموارد المتاحة في المدرسة.

وقد أشار أبو عزام (2020) إلى وظائف أخرى للإشراف التربوي نذكر منها: العمل على مساعدة المعلم في فهم عمله ومهامه ووظيفته، وتمكينه بأهم الأساليب الحديثة بالتدريس والتقييم، وتقديم الخدمات الفنية له كالتخطيط للتدريس والتنفيذ والتقييم والمتابعة المستمرة، ومواجه مشكلات طلبته من خلال فهمها ومساعدتهم على حلها، وأهمية تقديم المساعدة للمعلم بما يتعلق بالأنشطة المرافقة للمادة الدراسية والأنشطة اللاصفية، وتبادل الزيارات ونقل الخبرات التربوية والتجارب الناجحة للآخرين، وضرورة اكتشاف المواهب المتميزة والريادية من المعلمين، وتقديم التغذية الراجعة والتقييم السليم للممارسات لدى العاملين التربويين من خلال مقترحات بناءة للتحسين.

وبناءً على ما سبق يمكن تلخيص الأمر بأن الهدف العام والرئيسي من الإشراف التربوي هو تحسين الناتج التربوي للعملية التعليمية التعليمية من خلال تحسين أداء المعلمين داخل الغرفة الصفية وخارجها في كافة الجوانب.

أنواع الإشراف التربوي

ويرى الباحثون التربويون أن الإشراف التربوي يتأثر بطبيعة النظام التربوي، حسب المنهاج والمناخ الإداري والعلاقات الإنسانية التي تسود في الميدان التربوي، حيث أشاروا إلى أنواع الإشراف التربوي وهي:

- **الإشراف الإكلينيكي:** وهو أسلوب إشرافي موجه نحو تحسين سلوك المعلمين، وممارساتهم التعليمية من خلال تسجيل موقف صفي يعتمد على الملاحظة من قبل المشرف يسعى من خلالها مساعدة المعلم بدءاً بالتخطيط ثم الملاحظة والتحليل والتقويم وتقديم تغذية راجعة ضمن إطار تشاوري إنساني للتحسين والتطوير المهني، ويهدف هذا النوع من الإشراف إلى نقل المعلمين إلى مستويات أعلى في الأداء وتحسين التدريس، والتفاعل الإيجابي مع المشرف التربوي، وبناء جسور الثقة والاهتمام، والمرونة في التعامل، وإثارة الدافعية لدى المعلمين نحو الممارسات الإيجابية وصولاً إلى نمو مهني للمعلم لتحسين أدائه ومعالجة مشاكله بالبحث عن الحلول المناسبة (الزغاميم، 2021).
- **الإشراف بالأهداف القائم على الإدارة بالأهداف:** وتعرف على أنها عملية إشراف تشاركية بين المشرف والمعلم في وضع الأهداف المراد تحقيقها، وتحديد الأدوار والمسؤوليات بدقة بغرض زيادة فاعلية العملية الإشرافية، وتؤخذ الأهداف كمياري للحكم على الأداء، وتتضمن هذه العملية تحديد أهداف واضحة وقابلة للقياس والتطبيق، ونتائج محددة بدقة وبرامج واقعية، وتقيماً للأداء في ضوء النتائج المتوقعة، وتقوم على مبادئ عدة منها: التعاون والمشاركة في عملية التخطيط والتنفيذ والتقويم، والالتزام وتحمل المسؤولية، والدافعية، والروح المعنوية من أجل تحقيق النجاح والإنجاز (عايش، 2019).

- **الإشراف التفتيشي:** وهو أسلوب إشرافي يتصف بالجمود والتسلط واتخاذ العقاب وسيلة للإصلاح والتوجيه، ويركز على المعلم ويهمل العوامل الأخرى، وهو غير مرغوب به لدى أوساط المعلمين، ولا يرى للتعاون والمشاركة أساساً للإشراف، وإنما قائم على مهمة تفتيشية يقوم بها المشرف يتحرى بها الملاحظة والمراقبة الدقيقة لكل فعل أو حركة للمعلم أثناء الملاحظة الصفية، والمحاسبة عن كل تقصير أو خطأ قد يقع به المعلم، وبالتالي هذا النوع من الإشراف لا يرتقي بالمعلم ولا بتطويره أو تحسين أدائه ونموه المهني (الربيعي، 2019).
- **الإشراف التصحيحي:** كثير من المعلمين قد يرتكب أخطاءً أثناء عملهم، والتي يمكن أن تكون بسيطة أو خطيرة في بعض الأحيان. ويعد اكتشاف الخلل عملية سهلة، ولكن من الصعب إدراك جانبها السلبي. وهنا تأتي مهمة الإشراف وهي الإشارة إلى هذه الأخطاء في الوقت المناسب وبطريقة لبقة وذكية حتى لا يرحج المعلم الذي ارتكب الخطأ. خاصة إن كان الخطأ شديداً، لذلك يجب على المشرف معالجته. في المقابلات العرضية أو الاجتماعات الشخصية، ويوضح مدى الضرر الناجم عن الخطأ ويساعده على التخلص منه. لذلك تنعكس فوائد الإشراف التصحيحي في فعاليته وتوجيهه في تصحيح الأخطاء بشكل بناء دون الإساءة إلى المعلم (عطوي، 2016).
- **الإشراف الوقائي:** في هذا النوع من الإشراف تكمن مهمة المشرف التربوي في منع المعلمين من ارتكاب الأخطاء لأنه توقع الصعوبات والمتاعب التي يواجهها المعلمون مقدماً من خلال خبراته السابقة أثناء عمله كمدرس أو جولاته الميدانية للمعلمين الآخرين، ويبدل المشرف التربوي قسارى جهده لمنعها من الحدوث والتقليل من تأثيرها إن وقعت، ويساعد المعلمين على مواجهتها، ويعزز ثقتهم بأنفسهم، ويمكنهم من التغلب عليها، ومن الضروري أن يتخذ المشرفون التربويون نهجاً مناسباً في هذا النوع من الإشراف أثناء العمل التربوي من حيث

شخصية المعلم ومدى قوتها، وقدراته ومواهبه لشرح طريقة التدريس الصحيحة فقد يشرح الموقف ويضع خطة معه، ويساعد المعلم في تقويم نفسه ومواجهة هذه الصعوبات بنفسه وتجاوزها، من خلال مناقشات وافتراضات واقتراحات، الهدف منها حثهم على تلافي هذه الممارسات الخاطئة، لذا يقوم المشرف بتبنيه المعلم قبل الوقوع في الخطأ وتسيير العملية التربوية بالشكل الذي يرسمه المشرف له (أبو عزام، 2020).

- **الإشراف البنائي:** في هذا النوع من الإشراف يتجاوز المشرف مرحلة التصحيح بإحلال أساليب تربوية أفضل مكان الأساليب غير المرغوب بها، ويشجع على الممارسات الإيجابية ويطورها ويحسنها، ويستثير دافعية المعلم ويجعله شريك في وضع رؤية واضحة للأهداف التربوية، وفي تحديد نوعية الدرس الجيد، وتشجيع النمو المهني للمعلمين، وروح المنافسة الشريفة لديهم (الربيعي، 2019).
- **الإشراف الإبداعي:** أسلوب إشرافي قليل التنفيذ يعتمد على النشاط الجمعي بحيث يشد المشرف الهمم ويحرك القدرات المبدعة لبذل أقصى ما يستطيع في مجال العلاقات الإنسانية بينه وبين المعلمين، ويدعو إلى الابتكار واستثمار طاقات المعلمين ومواهبهم وميولهم بالعمل الجاد إلى أقصى مدى ممكن، ويساعد المعلمين على اكتشاف قدراتهم وتحقيق الأهداف المنشودة، وتغذية ممارساتهم في العمل التربوي وإتاحة فرصة التجريب، ويتصف المشرف في هذه المرحلة بالمرونة والمهنية العالية والتواضع والاطلاع الواسع في مجال تخصصه سعياً نحو إطلاق طاقات المعلمين واستثمارها لتحقيق الأهداف التربوية والنمو المهني (التميمي وآخرون، 2020).

- **الإشراف الإلكتروني:** ويعتبر هذا النمط من الإشراف حديث العهد، ويمكن تعريفه على أنه نمط إشرافي يقوم على تقديم مجموعة من الأعمال والمهام للإشراف التربوي بأسلوب رقمي

باستخدام الحاسوب وبرمجياته من خلال توظيف الشبكة العنكبوتية وتقنيات الاتصال والمعلومات بصورة متزامنة وغير متزامنة، إذ تتيح التواصل بين المشرفين التربويين والمعلمين في وقت ومكان وزمان منسق عليه، وبسرعة تتناسب مع كل من الطرفين، ويتم تقديم المعلومات والتوجيهات والأساليب الإشرافية، وتكون على هيئة نصوص مكتوبة، أو منطوقة، أو صور متحركة وثابتة، أو مؤثرات صوتية، أو رسوم خطية وفيديوهات، حيث يحقق هذا التواصل التفاعل النشط بين الأطراف المعنية بأقل جهد ووقت وتكلفة وأعلى كفاءة (التميمي وآخرون، 2020).

ويقوم هذا النوع من الإشراف على تدريب المعلمين دون اللجوء إلى توفير مكان للتدريب خارج نطاق مكان عملهم وحل مشكلة ازدحام أماكن التدريب وعدم توافرها في بعض الأوقات، أو بعدها عن مكان سكن المشرفين أو المعلمين، فضلاً عن أن هذا النوع من التواصل يساهم في نقل المعلومات بكل سهولة ويسر وإيصال التعاميم بشكل أكثر سرعة، ويجعل من تواصل المعلمين مع أقرانهم وتبادل الخبرات فيما بينهم وتنمية قدراتهم أكثر فاعلية، ويساعد على مواكبة التطورات والتغيرات التقنية والمشاركة في المعرفة والمعلومة، ويسهم في الحد من الممارسات التفتيشية للمشرفين، وهذا كله يحقق الجودة في التعليم (بخيت، 2021).

مجالات الإشراف التربوي

ويمكن حصر مجالات الإشراف التربوي على الرغم من اتساعها وتشعبها على نحو الآتي:

- **مجالات الاتجاهات والقيم التربوية:** يرى الجنابي والجنابي (2020) أن نجاح نشاط الإشراف متوقف على إيمان المعلمين بأهمية المجهود الذي يبذلونه وأهمية العمل التربوي وما يقوم به من جهد يساهم في التطور والرقى المهني، ودون ذلك يؤدي إلى انعدام التعاون وضياع

الجهود، إذ لا بد أن يعمل المشرف على تكوين وتنمية وتطوير المعلم واتجاهاته، ويمكن أن يستمد إلهامه من الدين الإسلامي والفلسفة التربوية.

- **مجال الطالب:** أشار الجنابي والجنابي (2020) أن الطالب أساس محور العملية التعليمية التعليمية والهدف المنشود، إذ أن التعليم حديثاً يركز على كيفية تغيير طبيعة المتعلم وسلوكه وتحقيق النمو الكامل له من خلال تنمية قدراته ومهاراته واتجاهاته نحو اكتساب المعرفة دون إغفال الاهتمام بتربية الجسد والوجدان والخُلق، وهذا يتطلب تخطيطاً مسبقاً بصورة علمية سليمة.

- **مجال المعلم:** يشير عايش (2019) إلى أن المعلم سيد الموقف التعليمي والمحور المهم في العملية التعليمية الذي يسعى إليه الإشراف التربوي، ومن الضروري أن يهتم المشرف بالملاحظة الصفية في المواقف التعليمية للتأكد من مدى امتلاك المعلمين للمعرفة في مجال تخصصهم، وامتلاكهم الكفايات الكافية، وإدراكهم لأهدافهم، وأساليب التدريس والتقويم، ومن المهم تحديد احتياجات المعلم التدريبية ومتابعتهم حتى بعد التدريب.

- **مجال المنهاج:** ترى الزغاميم (2021) أن المنهاج ما هو إلا مادة للتفاعل بين المعلم والطالب المتمثل بكافة الخبرات التربوية المخطط لها داخل وخارج أسوار المدرسة حيث تقوم على أساس علمي كامل متكامل نتجت عن تفاعل بين كل من مادة دراسية تحتوي على معلومات ومعارف وحقائق وخبرات، ومجتمع بكافة عناصره ومتطلباته وفلسفته، ومتعلم له خصائصه واهتماماته وحاجاته، ومعلم ومشرف وإدارة مناهج جميعهم شركاء في بناء وتطوير وتحسين المناهج الدراسية حتى تفي بالهدف المنشود وهو تلبية متطلبات المتعلم وإشباع حاجاته.

وقد اتفق التميمي وآخرون (2020) مع المجالات السابقة مضيئاً إليها مجالات اخرى مثل:

- التخطيط الدراسي للمعلم الذي يطلع عليه المشرف ويعمل على تنظيم اليوم الدراسي والأسبوعي والفصلي لديه بما يتلاءم مع بيئة المتعلم المدرسية.
- مجال الوسائل التعليمية التي تساهم في نقل المعرفة وإدراك الحقائق والمفاهيم من المحسوس إلى المجرد باستخدام خامات ومواد أولية في حال عدم توفر وسائل تعليمية.
- مجال التقويم ومن خلاله يتوصل المشرف إلى مدى فعالية المنهج في تحقيق الأهداف التربوية والوسائل التعليمية والممارسات التربوية والأساليب باستخدام أدوات قياس تبين مدى تحقق الأهداف.

معوقات الإشراف التربوي

يعتبر تحسين التعليم الهدف الأساسي للإشراف التربوي، ويتطلب ذلك إحداث تغييرات جذرية في سلوكيات وممارسات المعلمين واتجاهاتهم من أجل زيادة فعالية التعليم، وقد رُصد العديد من المشكلات التي يواجهها الإشراف التربوي نتيجة عدة أسباب نذكر منها: الاختلاف في تحديد مفهوم الإشراف التربوي والتباين في الأساليب الإشرافية والطرق الواجب اتباعها من قبل المشرف التربوي، وقد صنف كل من الربيعي (2019) وعائش (2019) معوقات الإشراف إلى:

1. معوقات إدارية: وتشمل الأعباء الإدارية المترتبة على المشرف التربوي والتي تحول دون الانصراف إلى مهامه الفنية اتجاه المعلمين، ودمج المهام الإدارية بالمهام الفنية مع هيمنة الإدارية على الفنية، وعدد المعلمين الكبير الذي يفوق طاقة المشرف في متابعتهم بالتزامن مع العبء الإداري، وقد تقوده إلى إلغاء بعض الأنشطة والزيارات الميدانية للمعلمين، كما ويلعب ضعف الإدارات المدرسية والأساليب التقليدية التي تمارسها لكونها مشرف مقيم داخل

المدرسة دوراً في القدرة على الإشراف والمتابعة والتقويم بالشكل المطلوب، وضعف التعاون بين المشرف والإدارة المدرسية، وقلة الدورات التدريبية للمشرفين التربويين والمعلمين، وقلة عدد المشرفين مقارنة بعدد المعلمين، وتدريب بعض المعلمين لمباحث غير تخصصاتهم، والتذمر المستمر من مديري المدارس للدورات التي يلتحق بها المعلمين أثناء ساعات العمل.

2. **معوقات فنية:** ويعتبر التأهيل الفني للمشرفين إحدى المعوقات التي تواجه الإشراف التربوي، وعدم تنفيذ عدد من المعلمين لتوجيهات المشرفين التربويين لعدم قناعتهم بذلك، وضعف كفاية المشرف في بعض الأمور مثل قوة الشخصية و قلة الخبرة وخاصة في حل المشكلات الطارئة، وقلة اطلاع المشرف التربوي على البحوث والدراسات الحديثة في المجال التربوي، واختلاف نوعيات المعلمين في الميدان حيث يعاني البعض من ضعف النمو المهني، و وجود معلمين يمارسون أعمالاً أخرى غير مهنة التدريس، وقد يكون لصعوبة المناهج الدراسية دوراً في ذلك، وعدم التنوع في أساليب الإشراف التربوي من قبل المشرف أثراً في ذلك.

3. **معوقات اقتصادية:** ويعتبر قلة الوسائل التعليمية وتوافر المكتبات والكتب التي تساهم في نشر المعرفة، ومتابعة كل ما يستجد في المجال التربوي إحدى المعوقات التي تواجه الإشراف التربوي، كما ويلعب قلة الحوافز المادية دوراً مهماً في ذلك، ولا ننسى أن اتساع الرقعة الجغرافية للمنطقة التعليمية التي تتواجد بها المدارس ولا سيما عدم توافر المواصلات التي تحول دون وصول المشرف لها بشكل يسير، ووجود بعض المدارس المستأجرة والتي لا توفر بها الملاعب والمختبرات والساحات للممارسة الأنشطة المختلفة مما يعيق تطبيق كثير من خطط المشرفين الإجرائية.

4. **معوقات شخصية:** ويتضح في مقدره المشرف التربوي على اتباعه للأساليب القيادية الملائمة

للموقف التربوي، وقد يسود بعض الضبابية في العلاقة بين المعلم والمشرف مما يؤدي إلى

ظهور مشكلات شخصية تؤثر على العمل.

5. **معوقات اجتماعية:** وتلعب الثقافة المجتمعية دوراً كبيراً في هذا الجانب، إذ يرى أن عمل

المرأة في الإشراف التربوي مهمة غير مرغوب بها، ورفض بيئة العمل التي لا تقبل الاختلاط

بين الجنسين، كذلك المردود المالي من مهنة المشرف مقارنة بوظائف أخرى تعتبر قليلة، ولا

ننسى رفض المجتمع المدرسي للمشرف المدرسي وعدم تقبله وبأنه شخص يتصيد الأخطاء.

ويفسر أبو عزام (2021) وفق رأيه وجود هذه المعوقات إلى صعوبة توفير

الإمكانات المادية والبشرية المتاحة واللازمة للإعداد المهني لمهنة التعليم، وقلّة

الاهتمام بالوسائل والأساليب الإشرافية الميدانية، خاصة أساليب التوجيه

الجماعية والدورات التدريبية، ولا زال الإشراف التربوي يلعب دوراً تقليدياً يركز

على تزويد المعلمين بالمعلومات والخبرات المتاحة بعد الزيارات الصفية، ولا

ننسى أن لضعف توظيف التكنولوجيا والتقنيات الحديثة أثراً بالغ الأهمية،

ويلعب ضعف الإدارات المدرسية في عدم تأهيلهم ليكونوا مشرفين مقيمين في

المدارس دوراً كبيراً في المتابعة والتقييم للمعلمين كما هو مطلوب.

2: التنمية المهنية

في ضوء التطور المعرفي والتكنولوجي الملحوظ لا بد من إعداد الأفراد إعداداً جيداً، ولإن

النظام التربوي ركن أساسي والمعلم أحد هذه الأركان كان لا بد من توفير فرص تنمية مهنية له

تتناسب مع حاجاته ومتطلباته المتعلقة بمعارفه ومهاراته واتجاهاته نحو مهنة التعليم، إذ تعتبر

التنمية المهنية عملية شاملة متكاملة لها أهدافها وأساليبها ووظائفها التي تسعى إلى تلبية احتياجات المعلمين قبل الخدمة وأثناءها، لإداء دوره على أكمل وجه وخاصة في ظل المتغيرات المتطورة في مجال التربية والتعليم.

وقد تعددت المصطلحات المتعلقة بالتنمية المهنية مثل: تدريب المعلمين، والنمو المهني، والتطوير المهني، إذ تعد برامج تطوير المعلمين وتنميتهم أوسع من التدريب بالمعنى القريب لأنها تتعلق بالنمو المهني والأكاديمي والشخصي للمعلمين من خلال تقديم مجموعة من الخبرات والأنشطة الأكاديمية، وتهدف التنمية أثناء الخدمة بشكل أساسي إلى تطوير معرفة المعلمين ومهاراتهم ومعارفهم حتى يتمكنوا من أداء عملهم التربوي بشكل أكثر فعالية.

ويشير البلوي (2011) إلى أن التنمية المهنية حاجة قائمة على الاستمرارية لا يمكن للمعلم البقاء ضمن حدود محددة من المعارف والمهارات نتيجة الثورة المعرفية والتكنولوجية في قطاع التعليم في العصر الحالي، وهذا يتطلب التجديد في المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في مجال التعليم، ويرى براويرو (Prawiro 2019) أن التنمية المهنية تتطلب جهداً كبيراً ومساندة من أصحاب الخبرة كالإشراف التربوي، كي يتعلم سلوكاً جديداً أو إضافة خبرة أو تعديل لسلوك تعليمي.

مفهوم التنمية المهنية

التنمية لغةً

مصدر الفعل الرباعي نمى الذي يدور معناه حول الزيادة والرفع، ونمى فعل مضارع يعود جذره الثلاثي إلى نمى، ومعظم الكلمات المشتقة من هذا الجذر الثلاثي تدور معانيها حول الزيادة والرفع، نقول نمى المال: زاد وكثر، ونمى السعر بمعنى ارتفع وغلا، ونمى الحديث شاع وذاع بين الناس،

ونماه أي رفعه وأعلى شأنه، وتنامى الزرع كثر وزاد، ونمى إنتاجه بمعنى زاده، ونمى ذاكرته بمعنى أنعشها وقواها (ابن منظور، 1414هـ، م15).

التنمية اصطلاحاً

استناداً الى المعنى اللغوي لمفهوم التنمية والذي يساعد في تحديد المعنى الاصطلاحي فقد عبر الكثيرون عن رأيهم في هذا المفهوم على النحو الآتي:

يعرف الأسدي وآخرون (2016، 21) التنمية المهنية بأنها "كل الطرق والإجراءات التي تعمل على الارتقاء وتحسين أداء المعلمين ومحاولة لتحقيق تنمية متكاملة في شخصية المعلم من الناحية العلمية والثقافية والاجتماعية المرتبطة بحياته، بالإضافة إلى البرامج والأنشطة التي تستهدف رفع كفاياته وزيادة تأهيله للقيام بواجبه على الوجه الأكمل".

وعرّف عسيري (2017، 154) التنمية المهنية "عملية منظمة ومخططة الهدف منها تطوير مهارات ومعارف وسلوكيات المعلم؛ ليكون أكثر كفاءة وفاعلية لسد احتياجاته المهنية، والذي يقوم بتلك العملية وهذه الجهود المقصودة هي المدرسة أو غيرها من المؤسسات المهنية لتنمية المعلم مهنيًا بما يمكنه من تحقيق أهداف العملية التعليمية وتنعكس مردوداتها على مخرجات التعليم بشكل إيجابي فعال".

وقد أشار عبد السلام (2019) إلى أن التنمية المهنية عملية هادفة تسعى لتزويد المعلمين بالقيم والمهارات والمعارف؛ لتوظيفها أثناء مسرته المهنية، وتحقيقاً لنواتج تعلم إيجابية لدى المتعلم في ضوء المستجدات التربوية.

وعرف سالم (2019، 71) التنمية المهنية بأنها "عملية منظمة تسعى إلى تنمية مهارات وقدرات المعلم، وإضافة مهارات مهنية جديدة، كما أنها تسعى إلى الوصول إلى جودة التعليم ومخرجاته، الأمر الذي تسعى إليه جميع أركان العملية التعليمية".

وأشار الغرابي (2019) إلى مفهوم التنمية المهنية التي تعتمد على تعزيز الكفاءة المهنية للمعلمين من خلال تطوير أدائه واحتياجاته الحالية والمستقبلية من أجل التطوير الكمي والنوعي والتقني المستدام لمهنة التعليم حسب معايير ومتطلبات جودة التعليم العالمية.

ويرى العجمي (2022) أن التنمية المهنية تشمل سلسلة الإجراءات المخططة والمنظمة التي تؤدي إلى نمو مهني للمعلمين متمثلاً في زيادة وتحسين معارفهم ومهاراتهم، وإكسابهم الكفايات والقدرات اتجاه العمل التربوي، وأهمية ذلك من أجل زيادة كفاءتهم وتحسين ظروف عملهم ورفع مستويات إنتاجيتهم.

نستخلص من المفاهيم السابقة مفهوم التنمية المهنية بأنها عملية مدروسة ومنظمة ومستمرة لتحسين وتطوير المعلم ومساعدته من خلال إضافة معارف وتنمية مهارات وقيم مهنية لديه؛ لتحقيق تربية فاعلة لطلبته وتحقيق نواتج تعلم إيجابية ورفع مستوى كفاءة العمل التدريسي في ضوء المستجدات التربوية وجودة التعليم ومخرجاته.

أهمية التنمية المهنية

تعتبر التنمية المهنية للمعلمين بمثابة استثمار لرأس المال البشري، والمعلم ركيزة أساسية في النظام التعليمي يستحق أن يحظى بالاهتمام والتطوير لمهاراته وكفاءته خاصة وأنه عنصر فعال وأساسي في تنشئة جيل بأكمله، وتكمن أهمية التنمية المهنية للمعلمين بأنها ضرورة لرفع كفاءتهم بكل الطرق والإجراءات التي تعمل على الارتقاء وتحسين أدائهم، ويفسر السعيد (2020) أهمية

التنمية للمعلم بسبب تعدد أدواره ومسؤولياته، إذ أصبح مساعداً للمتعلم في استكشاف المعرفة والمعلومة من خلال طرق تدريسية حديثة، والانفجار المعرفي والثورة المعلوماتية التي تستوجب اطلاع المعلم ومتابعته لكل مستجد في العملية التعليمية التعلمية كطرق التدريس والتقويم وأدواته وأهمية تنمية معارفه ومعلوماته وتطويرها وصولاً للابتكار والتجديد المنشود.

وتشير كل من الحريري و عبدالحמיד (2017) إلى أن أهمية التنمية المهنية للمعلم تكمن في ضرورة فهم المعلم لفلسفة التربية التي تساعده في فهم وتحقيق أهداف المنهاج ومحتوياته ليتسنى له وضع خطوته العريضة، والتي من شأنها أن تساعده في حل المشكلات ومواجهة التحديات في العمل التربوي، كما وإن عملية التنمية المهنية للمعلمين تنعكس على تجويد التعلم والتعليم المستمر، وتوطد العلاقات بين المعلمين وتقرب وجهات النظر من خلال تبادل الآراء والخبرات والأفكار، وتساهم في العمل بروح المثابرة والفريق الأمر الذي يؤدي ترفع من مهاراتهم ومعارفهم.

مبادئ التنمية المهنية

والتنمية المهنية للمعلمين قائمة على مبادئ كما أوردها السعود وآخرون (2016) فهي عملية مقصودة تقوم على جهد منظم وعملية مدروسة قائمة على رؤى ذات أهداف واضحة، من خلال تحديد تلك الأهداف والتأكد من أن لها قيمة تعمل على تحقيق تغيرات إيجابية، وتحديد الأساليب المستخدمة لتحقيقها، كما وتعتبر عملية منهجية ومنظمة تهدف إلى تحقيق التحسين المستمر في مهارات المعلمين وكفاياتهم واتجاهاتهم ومعلوماتهم من خلال سلسلة من الأنشطة، وعملية تعاونية تشاركية بين المشرف التربوي والمعلم في الإعداد والتخطيط والتنفيذ لعملية التنمية المهنية خلال مسيرتهم الوظيفية، ويعتمد على التغير الفردي والتنظيمي بما في ذلك إحداث التغيير لدى العاملين على جميع مستويات الهيكل التنظيمي. وألا ننسى أن التنمية المهنية عملية مستمرة تحدث طوال فترة

غير محددة بزمان طيلة حياة المعلم، وأن المستجدات التربوية مستمرة ويتم تقديم فرص تعليمية جديدة كل يوم ولا بد من استثمار هذه الفرص.

أهداف التنمية المهنية

وفي ضوء ما سبق يرى كل من عبدالسلام (2019) الغرابي (2019) وحسانين وعبد الرسول وعيد (2022) والعجمي (2022) أن أهداف التنمية المهنية تتمثل في تطوير المعلمين وزيادة قدراتهم وكفائاتهم من خلال تأهيلهم أثناء الخدمة وخاصة في بداية العمل المهني له؛ لتمكينهم ورفع مكانتهم مهنيًا وتلافياً للقصور، وإكسابهم قيم واتجاهات إيجابية نحو مهنتهم تتلاءم مع طبيعة العمل التربوي، وتعميق الإلتزام بأخلاقيات المهنة في التعليم، وترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة، وتحديث خبراتهم وتطويرها، وأهمية التغيير التربوي في ضوء الإمكانيات البشرية والمادية المتوفرة، وإضافة معارف جديدة للمعلمين والتي بدورها تقودهم إلى التفكير العلمي السليم والإبداع والابتكار وحل المشكلات التي تواجههم، من خلال الربط بين النظرية والتطبيق، وتهدف إلى زيادة رفعة المعلمين من خلال تحويل مهنتهم من مهنة عادية إلى مهنة ذات قدرات ومهارات خاصة يكون فيها قادر على تحمل المسؤوليات وأداء أدواره الجديدة في ظل التطورات التربوية بما يحقق تفاعل الطلبة أثناء الموقف الصفّي والرضا الوظيفي وبالتالي تحسين جودة التعليم.

مجالات التنمية المهنية

وقد أشار كل من الدوسري (2009) وسالم (2019) إلى مجالات (أبعاد) التنمية المهنية من أهمها: مجال التطوير والتجديد والتحديث في المجال الأكاديمي والتخصص حتى يتمكن المعلم من الوقوف على أبرز المستجدات التربوية، والمجال المهني و التربوي ويشمل الجوانب المهنية اللازمة للمعلمين لتدريس فعال يتواكب مع التطورات

والمستجدات، والعلاقات الإنسانية القائمة على الإرشاد والتوجيه والتواصل مع الطلبة، ومجال البحث العلمي و التنمية والتطوير والتقييم الذاتي، و توظيف تكنولوجيا التعليم والاتصالات، والالتزام بأخلاقيات المهنة، والقيم والاتجاهات التربوية، وتصميم المناهج وتحديثها في ظل اقتصاد المعرفة، وأخيراً المجال الإداري الذي يعد حلقة الوصل بين المجالات السابقة، وتساهم على أداء مهامه بمهارة وإتقان، للتنسيق بين المجالات وتنمية المعلم. ومن أهم مجالاتها:

• التخطيط

وأوضح الحريري وآخرون (2017) أن عملية التخطيط كبعد من أبعاد التنمية المهنية تعمل على تهيئة المعلمين لاستراتيجيات تدريس مبنية على البحث العلمي ومناسبة لأهدافهم التدريسية السلوكية وللطلاب، ولتقديم الدروس بشكل أفضل، وتحسينها من أجل التعلم الفعّال، وتزويد المعلمين بالمعرفة والمهارات اللازمة لاستخدامها، وطرق واستراتيجيات التدريس المتنوعة المهمة لتعليم الطالب وتقييمه داخل الغرفة الصفية.

وقد تحدث الربيعي (2019) عن دور الإشراف التربوي في تمكين المعلمين ومهاراتهم التدريسية لتوظيفها في الغرفة الصفية، وإرشاد المعلمين إلى إعداد الخطط اليومية والفصلية، وتحليل ودراسة المحتوى للمناهج واطلاعهم على كل ما هو جديد من خلال النشرات التربوية والدورات التدريبية. في حين يرى عطوي (2016) أن الإشراف التربوي معني بتصميم أنشطة مناسبة تساعد في تعزيز المنهج الدراسي وتقتراح أفضل الإستراتيجيات ووسائل عملية لتطبيقه، وأهمية إيصال كل ما هو جديد وخاصة أساليب التدريس الحديثة، ومساعدتهم في وضع اختبارات تشخيصية وتحصيلية.

• الإدارة الصفية

تشير الأدبيات التربوية إلى تعريفات متعددة للإدارة الصفية حيث لخصها آل عزام (2020) بأنها كل الأعمال التي يقوم بها المعلم داخل الصف من أعمال لفظية وعملية، تهدف لإيجاد تغيير في سلوك المتعلم تعود بالأهمية عليه والفائدة في حياته، وإكسابه معارف ومهارات ومعلومات ومفاهيم تعمل على رفع كفاياته وتنمي لديه قدراته ومواهبه وتصل شخصيته، وأن كل الأعمال الإدارية والتربوية التي يمارسها المعلم من تعليم داخل الصف ما هي إلا لتسهيل تحقيق الأهداف التعليمية من خلال استثمار الإمكانيات المتوافرة سواء بشرية أو مادية وحتى تنظيمية من وسائل تعليمية وطرق تدريس وغيرها.

إن كل ما يقوم به المعلم داخل الصف سواء نشاط تعليمي من أجل التعلم، وتحقيق الأهداف أو تهيئة البيئة الصفية بتوفير شروط التعلم والتعليم يحتاج إلى مهارة قيادة من المعلم، والتي تهتم بالإمكانيات اللازمة وتوظيف قدرات المتعلمين وفاعليتهم، والإدارة الصفية الحديثة هي إدارة إيجابية يتخللها أجواء ودية وحرية التعبير وحركة مضبوطة ضمن قواعد سلوكية متفق عليها دون اللجوء إلى القوة والإكراه، حيث يعي المعلم جميع عناصر الصف، فالجانب الإنساني مطلب للإدارة الصفية، وفهم ميول المتعلمين وحاجاتهم والاستجابة لمشاعرهم، وبمفهوم آخر للإدارة الصفية ما هي الا "إدارة أنسنة" تنظر للمتعلم نظرة إنسانية ترتقي إلى أعلى درجات الإنسانية، فهي فن وعلم له أصوله ويجب على المعلم الإلمام به ليكون ناجحاً، فهي تشمل كل ما يحقق الاتصال بين المتعلم والمعلم والمنهج والأهداف التربوية والعلاقات الإنسانية (عايش، 2019).

وتلعب الإدارة الصفية دوراً هاماً في استثمار الوقت وكافة الإمكانيات المتاحة وتوظيفها في تحقيق تعلم يفيد المتعلم في المواقف الحياتية، إذ أن الإدارة الصفية شرط أساسي لإحداث التعلم الفعال

وتحقيق الأهداف التربوية، حيث يوجد رابط بين أساليب المعلم في الإدارة الصفية وبين النتائج السلوكية المرغوب بها للمتعلم، وهو بمثابة وظائف يؤديها المعلم بمشاركة المتعلمين تشمل: التخطيط الشامل للعملية التعليمية، والتنظيم، والتوجيه بما يتلاءم مع أخلاقيات مهنة التعليم، والمراقبة والتقويم لأداء المتعلمين من أجل اتخاذ القرارات المناسبة (آل ناجي، 2016).

ولعل أهم عوامل نجاح الإدارة الصفية هي إعداد الخطط اليومية التي تراعي الشمولية، وتنوع أساليب التدريس، والتقويم، والخطط العلاجية، وإدارة الوقت، والأنشطة المتنوعة والمعرفة العلمية، حيث الإلمام بالمادة، وترابط المنهاج سواء تكامل رأسي أو أفقي وربطه بواقع الطلبة للوصول إلى حقائق ومعارف، كما يحتاج المعلم لإعداد علمي يراعي الخصائص النمائية للمتعلمين والفروق الفردية لديهم، وإعطاءهم فرصة البحث في القضايا التربوية ذات العلاقة بالدرس، وتسلسل الأفكار عند عرض المادة، ومستويات المتعلم العقلية وتنوع أساليب التعلم واستثمار نبذة الصوت والأسئلة الصفية التي يجب أن تكون بلغة سليمة وواضحة مناسبة لمستوياتهم تستثير الدافعية والتفكير الإبداعي، واستخدام الوسائل التعليمية وخاصة التقنيات الحديثة التي تحفز المتعلمين من خلال توفير بيئة جاذبة تدعو للاستكشاف، والأسئلة المتميزة، ولا يغفل المعلم أهمية التحفيز المعنوي والمادي، والحرص على توفير جو من الألفة، وأخيراً التقويم وضرورة استمراريته وشموليته وتوظيف النتائج في تحسين أداء المتعلمين (آل ناجي، 2016).

• التقويم

تعتبر عملية التقويم عملية رئيسية تسعى كل أطراف العملية التعليمية من إداري ومشرف ومعلم؛ للتحقق من أهدافه التي خطط لها، وهي مستمرة وضرورية من ضروريات العمل التربوي تفيد في معرفة بلوغ الأهداف التربوية، وفيما لو تحتاج لتعديل أو تطوير، والتقويم عملية متكاملة تشمل جميع جوانب

العملية التعليمية التعلمية كتحقيق أداء المعلم، وإنجاز الطالب، والمناهج، والأساليب المستخدمة في العملية التعليمية وحتى الكفايات المدرسية وفعاليتها، وبالتالي لا تقتصر فقط على إصدار الأحكام بشكل عام بل تسعى للتغيير والتطوير الإيجابي (السعود، 2022).

إن التقييم عملية تبين مدى التطابق والانسجام بين الأهداف المنشودة والإنجاز المتحقق، وتصدر الأحكام من أجل مراجعة الأساليب والأهداف في ضوء هذه الأحكام، وتكشف الانحرافات عن مستويات الأداء لتصويبها وتصحيح مسارها، وبيان المستوى النوعي لمخرجات التعليم من القوى البشرية، وحتى يكون التقييم صحيحاً يجب أن يراعي مجموعة من الأسس أهمها: تحديد الأهداف، والموضوعية بحيث تكون بعيدة عن الذاتية والتحيز، والشمولية لكافة عناصر العملية التعليمية التعلمية سواء كانوا طلبة ومعلمين وإداريين ومناهج وتقنيات تربوية، كما ويجب أن يكون التقييم دقيقاً قادراً على تشخيص مواطن القوة والضعف بعيد عن أي مؤثر شخصي، ومستمر باستمرار العملية التعليمية، ويمكن استخدام وسائل متعددة من أجل التقييم كالاختبارات والمقابلات والاستبانات وتحليل المحتوى والملاحظات (آل ناجي، 2016).

أخلاقيات المهنة

يعتبر الحريري وآخرون (2020) أن البعد الأخلاقي للعاملين في النظام التربوي ذو منظور اجتماعي، فهو نظام إنساني بكافة مجالاته، ويتعرض هذا النظام يومياً لمواقف تُختبر به القيم والخصال الأخلاقية، حيث يطلق المجتمع حكمه على النظام التربوي من خلال ملاحظاته ومشاهداته على سلوكيات الأفراد العاملين في النظام التربوي، إذ أن أي سلوك غير سوي يؤثر سلباً في المتعلم، ويعطي سمعة غير طيبة عن المؤسسة التعليمية، لذا فإن أخلاقيات المهنة هي التي تنصب على الأفعال الإنسانية خيراً أو شراً، والدين مصدر هذه القيم، وقد أُطلق تسميات عدة على أخلاقيات

المهنة منها: أخلاقيات العمل وأخلاقيات الوظيفة أو الأخلاقيات الإدارية، وجميع هذه المسميات ما هي إلا اهتمامات جماعات من الناس في محاولة لتنظيم سلوكياتهم وفقاً لأهداف مشتركة في إطار تنظيمي، بمعنى آخر تقوم على أسس ومبادئ ومُثل يلتزم بها الفرد في مهنته عند ممارستها، وفي هذا المجال وجب على المشرف التربوي أن يكون القدوة والمثل الأعلى في تصرفاته وأخلاقياته وتعامله، والقيم التي يتمتع بها أثناء تعامله مع المعلمين وحتى المتعلمين، ولسبب بسيط هو أن المعلم والمتعلم سيكتسب هذه الأخلاقيات، وبالتالي الوصول إلى رضا أولياء الأمور.

وأوضح الرقب (2020) أن بلورة مفهوم أخلاقيات المهنة تتم من خلال استثمار الوقت والجهد كخدمة للمعلم والمجتمع، والتأكيد على القيم والاتجاهات على هيئة أدوار وسلوكيات للمعلم وإتقانه للعمل بكفاءة عالية، والتعامل مع الآخرين بكل إنسانية واحترام وعدالة وموضوعية والالتزام بالعمل، وتطوير المهارات الإدارية والتربوية والأكاديمية والفنية له، مع الأخذ بعين الاعتبار الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية، وشيوع المودة والتعاون والعلاقات الانسانية واحترام الرأي والرأي الآخر والنقد البناء.

وبين الحريري وآخرون (2017) أن استخدام وسائل تقويمية إشرافية متنوعة تبين مواطن القوة فتعززها ومواطن الضعف والخلل وتعالجها، وتراعي حاجاته وطموحاته، كذلك تدعم المعلم وتحمي حقوقه وتعرفه بواجباته، مع التأكيد على احترام الأنظمة والقوانين والتعليمات، والعمل على تطوير العمل من خلال البحث الدائم والجاد والتطوير المهني والأكاديمي وتفويض الصلاحيات والمهام؛ لمشاركة المعلمين في العمل الإداري، وإتاحة الفرصة في التعبير عن اهتماماته ووجهات نظره، وتنمية قيمة الانضباط والالتزام واحترام الوقت والتنافس الشريف مع زملائه، ومن المهم جداً أن يقوم

المشرف بتنمية القيادات الواعدة والجديدة كالمدير والمساعد والمعلمين الأوائل، وتنمية المبادرات والأفكار الإبداعية.

ويرى خضراوي وعلاوة (2019) أن أخلاقيات المهنة تنبثق من مصادر عدة أهمها: المصدر الديني الذي يكون بمثابة رقابة ذاتية في الفرد، وكذلك المصدر الاجتماعي النابع من قيم المجتمع وعاداته وتقاليده وأعرافه، ومصدر الأسرة فهي اللبنة الأساسية التي تربي على المبادئ والمثل العليا للفرد كالصدق والأمانة والاحترام، ومصدر الذات التي تخضع الفرد لقواعد الأخلاق وتقديره الخاص.

ما الذي ينتظره المعلم من المشرف التربوي؟

أوضح (الشهري، 2013) أن المشرف التربوي قائد في الميدان التربوي، يقود التغيير والتطوير والتحسين، وهو المكون الأول لعناصر تطوير العملية التربوية، ولا بد أن يكون مؤهلاً ومتمكناً علمياً ومهنياً، ومرجعاً علمياً وفنياً للمعلم، يمتلك مهارات التواصل القائمة على التوجيه الإيجابي، يقدم خبراته، ويعدل جوانب القصور للمعلم، يراعي ظروفه ويوفر احتياجاته فيما يخص مادته، ويسعى للعناية بتطويره وتحسين أدائه، وإخضاعه للدورات التدريبية حسب الحاجات الفعلية له، ويرفع من دافعيته، وتتناغم توجهات الإشراف التربوي مع الأنظمة والقرارات، ومناقشة كل ما هو جديد حول المناهج .

ويرى السعود (2022) أن ما هو مطلوب من المشرف التربوي عمله يكمن بمساعدة المعلم على النمو المهني الذاتي، ورفع كفايته خاصة المعلم الجديد، وإعداد المنشآت التربوية وتعميمها على المعلمين، وعقد الدورات والندوات واللقاءات التربوية سواء جماعية أو فردية، وتقديم العون المباشر للمعلم كي يطور من ممارسته وأدائه بشكل ينعكس على تعلم المتعلم، وتحديد احتياجاته التدريبية .

يتضح لنا مما سبق أن دور المشرف التربوي تجاه التنمية المهنية للمعلمين هو التغيير الإيجابي من خلال خطة واضحة المعالم، تلامس حاجات المعلمين ورغباتهم والواقع التربوي، والإسهام في تحسين عملية التعليم، وتحقيق أهداف التربية بعيداً عن معيقات قد تعرقل أداء الإشراف التربوي، وبالتالي يؤثر في أداء المعلمين وتحسين كفاياتهم.

ثانياً: الدراسات السابقة

1: الدراسات العربية

دراسة الغرابي (2019): التي هدفت التعرف على دور المشرف التربوي في تدعيم النمط القيادي التحويلي للقادة لتنمية المعلم مهنيًا تجاه التنمية المهنية للمعلم وأهدافها، والتعرف على نوع العلاقة لدور المشرف التربوي في تدعيم النمط القيادي في منطقة الأسياح في السعودية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي في بحثه، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المشرفين التربويين والقادة بالتعليم حيث بلغ عددهم (113) مشرفاً وقائداً تربوياً، حيث تم توزيع استبانة على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة بلغت (83) مشرف وقائد وقائدة في العام الدراسي 2019 م، وتوصلت الدراسة إلى وجود دور للمشرف التربوي في تدعيم النمط القيادي التحويلي لتنمية المعلم مهنيًا بدرجة كبيرة جداً.

دراسة النجار (2019) التي هدفت دور الإشراف التربوي في الكشف عن زيادة فعالية الأداء التدريسي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية الأساسية في شمال الضفة الغربية، حيث اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أداة الدراسة في استبانة مكونة من سبعة محاور وهي: (التخطيط للتدريس، تنفيذ التدريس، الوسائل التعليمية، الإدارة الصفية، الاتصال والتواصل، التقويم، العلاقة بين المعلمين)، وبلغ عدد مجتمع الدراسة (11510) معلماً ومعلمة موزعين في (414) مدرسة حكومية أساسية في الفصل الدراسي الأول (2018/2019) وعدد أفراد العينة (448)

معلماً ومعلمة، إذ اختارت الباحثة العينة العشوائية الطبقية، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: جاء محور التدريس في تقدير المعلمين من وجهة نظرهم بالمرتبة الأولى وبدرجة كبيرة، في حين جاء محور الاتصال والتواصل في تقديرهم في المرتبة الثانية، ومحور الإدارة الصفية في المرتبة الأخيرة، كما وأظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهة نظر معلمي ومعلمات المدارس الحكومية الأساسية في شمال الضفة الغربية في دور الإشراف التربوي في زيادة فاعلية أدائهم التدريسي يعزى لمتغيرات الجنس وسنوت الخدمة والمديرية التعليمية.

دراسة السعيد (2020): التي هدفت التعرف على دور الإشراف التربوي في تطوير التنمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم العام بدولة الكويت، تكون مجتمع الدراسة من (286) مشرف تربوي، وعينة الدراسة من (65) مشرفاً تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، جرت الدراسة في دولة الكويت للعام الدراسي الثاني (2020/2019)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وقد طور استبانة تكونت من سبعة محاور وهي (التخطيط، التنظيم الإداري، العلاقات الإنسانية، التنمية المهني، الاتصال الفعال، التقويم والتطوير، الصعوبات)، أظهرت النتائج أن الدور الذي يقوم به الإشراف التربوي دور كبير لتطوير التنمية المهنية للمعلمين، كما وأظهرت وجود عدة صعوبات تواجه الإشراف التربوي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث من عينة الدراسة على متغير التنظيم الإداري عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.5$) لصالح الاناث، في حين لا توجد فروق على المتغيرات (الجنس، الخبرة) للإشراف التربوي.

دراسة بركات (2021): التي هدفت الكشف عن أهمية دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا في المدارس الحكومية في محافظة طولكرم، حيث تكون مجتمع الدراسة من (772) معلماً ومعلمة، أخذت منها عينة مكونة من (232) معلماً ومعلمة، أجريت الدراسة

في (2019-2020)م، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة استبانة مكونة من أربعة مجالات وهي: (مهارات التدريس، كفاية مهنة التدريس، أساليب التقويم، دور المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين)، وأظهرت نتائج الدراسة تقدير أفراد الدراسة لدور الإشراف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين فكانت مرتفعة سواء على الأداة ككل أم على المجالات، وبينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإشراف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين تبعاً لمتغير الجنس والتخصص والمؤهل العلمي والخبرة.

دراسة الدقيل (2022): التي هدفت التعرف على دور الإشراف التربوي في تحسين الأداء المهني لمعلم المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم، محلية جبل أولياء من وجهة نظر المشرفين والمشرفات والمديرين والمعلمين، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة استبانة تكون من أربعة محاور وهي: (دور الإشراف التربوي في تحسين أداء المعلم في المادة الدراسية، دور الإشراف التربوي في تحسين أداء المعلم في طرائق التدريس، دور الإشراف التربوي في تحسين أداء المعلم في إدارة الصف، دور الإشراف التربوي في تحسين أداء المعلم في تقويم أداء الطلاب)، ولجمع المعلومات أخذت من عينة الدراسة مكونة من (200) فرداً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من المجتمع الكلي البالغ عددهم (1337) معلماً ومعلمة ومدراء ووكلاء مدارس، وتوصلت الباحثة إلى عدد من النتائج أهمها: ممارسة المشرف التربوي في تحديد حاجة المعلم في مجال التدريسية تتم بدرجة عالية، وللمشرف دور كبير في تشجيع المعلم على استخدام أسلوب إشراف الزمالة، كما ويحدد المشرف الحاجات التدريبية للمعلمين في مجال طرائق التدريس، وأن المشرف يعمل على تشجيع المعلم في تنويع طرائق التدريس.

دراسة المهداوي (2022): التي هدفت تحديد درجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مدارس قصبه إربد من وجهة نظر المعلمين الجدد، واستخدم المنهج الوصفي على عينة من المعلمين الجدد مكونة من (160) معلماً ومعلمة للعام الدراسي 2021/2022، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات قسمت إلى ثلاث مجالات: (التخطيط للتدريس، التقويم للتدريس، الإدارة الصفية)، وتوصلت النتائج إلى أن المشرف التربوي يساهم بدرجة كبيرة في التنمية المهنية للمعلمين الجدد لمجال الإدارة الصفية وبدرجة متوسطة في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مجالي التخطيط للتدريس والتقويم، وأوصت بضرورة تركيز المشرف التربوي على الجوانب المتعلقة بإدارة التدريس واستراتيجيات التقويم، وعقد دورات تدريبية مهنية بشكل مستمر للمعلمين الجدد خاصة في السنة الأولى من التعيين.

2: الدراسات الأجنبية

دراسة Comert (2018) هدفت تحديد آراء المعلمين حول التدريب أثناء الخدمة فيما يتعلق بمساهمته في التطوير المهني للمعلمين، وتكونت عينة الدراسة التي تم تصميمها كدراسة حالة بمنهجية البحث النوعي مكونة من 35 معلماً ميدانياً من سبع مدارس إعدادية في منطقة باتا لغازي بمقاطعة ملاطيه في تركيا. جمعت البيانات من خلال نموذج مقابلة شبه منظم تم تقديمه للمعلمين، وأشارت النتائج أن التدريب أثناء الخدمة لم يساهم في التطوير المهني للمعلمين بسبب الطبيعة النظرية والتعبير السطحي ونقص الحلول واستبعاد المعلمين من المشاركين، واعتبره إجراء شكلي والزامي من خلال التوقيع على وثائق المشاركة. وأهمية إشراك خبراء في الميدان والوزارة وأكاديميين ومتطوعين ومعلمين ومفتشين ذوي خبرة في العملية؛ لأن أولئك الذين سيقدمون التدريب أثناء الخدمة سيكون أكثر فعالية.

دراسة **Renata, Wardiah, & Kristiawan (2018)**. هدفت إلى بيان تأثير مدير المدرسة كمشرف على المعلمين وعلى دوافع الإنجاز لديهم في كوالالمبور. واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وطبق البحث الكمي على عينة الدراسة التي أخذت بالطريقة العشوائية والمكونة من 2452 معلماً. أظهرت النتائج وجود تأثير لإشراف مدير المدرسة على المدرسين وتأثير معنوي لدوافع الإنجاز لديهم، وعلاقة إيجابية بين المدير المشرف وتحفيز المعلمين، وتحسين التدريس وتطويرهم مهنيًا.

دراسة **Prawiro (2019)** تهدف التحقيق في تحديات المعلمين المهنية في تطوير كفاءاتهم المهنية. وأنواع التحديات التي واجهها المعلمون لتطوير كفاءتهم المهنية. استخدمت هذه الدراسة المنهج النوعي الوصفي ودراسة الحالة كتصميم بحثي. طبقت موضوعات هذه الدراسة على خمسة من معلمي ESP الذين كانوا يقومون بالتدريس في المدارس بإندونيسيا في Indramayu لمدة خمس سنوات على الأقل. ولجمع البيانات استخدم الباحث الاستبيان المفتوح والمقابلة والاختبار. وأظهرت نتيجة الدراسة أن هناك بعض التحديات التي يواجهها المعلمون في تطوير كفاءتهم المهنية، وتوصلت النتائج إلى عدم توفر الورش التدريبية والندوات تعمل على تطوير معارفهم وتطويرهم المهني التي يعقدها المشرف التربوي، وقلة الدعم من المؤسسة التربوية ونقص المرافق والبنية التحتية مثل الإنترنت لتحسين معرفتهم ومعلوماتهم.

دراسة **Mensah, Esia-Donkoh, Quansah (2020)**: هدفت إلى البحث في تصورات المعلمين حول الإشراف التعليمي في المدارس الأساسية العامة في بلدية North-Ga في منطقة أكرا الكبرى في غانا، وقد استخدم المنهج المختلط الكمي والنوعي، إذ تكونت عينة الدراسة من 142 معلماً للمرحلة الكمية و 10 معلمين للمراحل النوعية تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وتم بناء أدوات لجمع البيانات مثل المقابلة والاستبانة، وأشارت النتائج إلى أنواع الإشراف التعليمي

تلعب دوراً في تحسين التدريس للمعلمين والتعلم للطلبة في المدارس. وأكدت الدراسة على أهمية الأنواع المختلفة للإشراف التعليمي في المدرسة، وأنه لا يوجد نوع إشرافي له صلة في تعزيز جودة التعليم في المدارس يساعد المعلمين على أن يصبحوا فعالين في أداء مهامهم التعليمية. وبناءً عليه يوفر الإشراف التعليمي سبلاً للتنمية المهنية المستمر حيث يتعلم المعلمون أثناء العمل.

دراسة (Sitorus, Lubis, Amelia, Harahap, Meha, Ardiansyah, & Nasution (2022)).

تهدف التزام مدير المدرسة بصفته مشرف يرعى المعلمين يحافظ على جودة التعليم في المدرسة، تم إجراء هذا البحث في أندونيسيا على معلمي مدرسة نور إحسان في Medan ، city Medan ، Tembung، استخدم الباحثون المنهج الوصفي النوعي. طبقت فيه مقابلات كأداة لجمع المعلومات، وتشير النتائج أن مدير المدرسة يلعب دوراً استراتيجياً في تحسين كفاءة المعلم وتنميته مهنيًا، ويرفع روح التعاون لديهم، وضرورة توفير الأدوات والمعدات المدرسية من أجل التدريس وتطوير وتعزيز الجانب المعرفي ومهارات المعلمين التي تقود إلى جودة التعليم لدى الطلبة.

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة

تم استعراض بعض الدراسات العربية والأجنبية ذات صلة بالدراسة الحالية، وقد اتفقت مع الدراسة الحالية في جوانب واختلفت معها في جوانب أخرى مما يلي:

من حيث أهداف الدراسة

هدفت دراسة Comert (2018) إلى تحديد آراء المعلمين حول التدريب أثناء الخدمة فيما يتعلق بمساهمته في التطوير المهني للمعلمين، ودراسة Renata, Wardiah, & Kristiawan (2018) بيان تأثير مدير المدرسة كمشرف على المعلمين وعلى دوافع الإنجاز لديهم، ودراسة الغرابي (2019) التعرف على دور المشرف التربوي في تدعيم النمط القيادي التحويلي للقادة لتنمية المعلم مهنيًا تجاه

التنمية المهنية للمعلم وأهدافها، والتعرف على نوع العلاقة لدور المشرف التربوي في تدعيم النمط القيادي التحويلي، ودراسة النجار (2019) التعرف لدور الاشراف التربوي في الكشف عن زيادة فعالية الأداء التدريسي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية الأساسية في شمال الضفة الغربية، ودراسة Prawiro (2019) التحقيق في تحديات المعلمين المهنيين في تطوير كفاءاتهم المهنية. و أنواع التحديات التي واجهها المعلمون لتطوير كفاءتهم المهنية، ودراسة السعيدى (2020) التعرف على دور الإشراف التربوي في تطوير التنمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم العام بدولة الكويت، ودراسة Mensah, Esia-Donkoh, Quansah (2020) الى البحث في تصورات المعلمين حول الإشراف التعليمي في المدارس الأساسية العامة في بلدية North-Ga في منطقة أكرا الكبرى في غانا، ودراسة بركات (2021) إلى الكشف عن أهمية دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا ي المدارس الحكومية في محافظة طولكرم، ودراسة الدقيل (2022) التعرف على دور الإشراف التربوي في تحسين الأداء المهني لمعلم المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم، محلية جبل أولياء من وجهة نظر المشرفين والمشرفات والمديرين والمعلمين، ودراسة المهداوي(2022) إلى تحديد درجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مدارس قصبة إربد من وجهة نظر المعلمين الجدد، ودراسة Sitorus, Lubis, Amelia, Harahap, Meha, Ardiansyah, & Nasution (2022) التزام مدير المدرسة بصفته مشرف برعاية المعلمين والحفاظ على جودة التعليم في المدرسة.

من حيث منهج الدراسة

تشابهت الدراسة من حيث المنهج مع كل من: دراسة Renata, Wardiah, & Kristiawan (2018). المنهج الكمي، ودراسة الغرابي (2019) المنهج الوصفي، ودراسة النجار (2019) المنهج

الوصفي، ودراسة بركات (2021) المنهج الوصفي التحليلي، ودراسة السعيد (2020) المنهج الوصفي، ودراسة Mensah, Esia-Donkoh, Quansah (2020) المنهج النوعي والكمي، ودراسة الدقيل (2022) المنهج الوصفي، ودراسة المهداوي (2022) المنهج الوصفي، دراسة (2022) Sitorus, Lubis, Amelia, Harahap, Meha, Ardiansyah, & Nasution المنهج الكمي، واختلفت مع دراسة Comert (2018) المنهج النوعي/ دراسة حالة، دراسة Prawiro (2019) المنهج النوعي.

من حيث أداة الدراسة

تشابهت الدراسة من حيث المنهج مع كل من: دراسة Renata, Wardiah, & Kristiawan (2018) استبانة، ودراسة الغرابي (2019) استبانة، ودراسة النجار (2019) استبانة، ودراسة السعيد (2020) استبانة، ودراسة بركات (2021) استبانة، ودراسة الدقيل (2022) استبانة، ودراسة المهداوي (2022) استبانة، واختلفت مع دراسة Comert (2018) نموذج مقابلة، دراسة Prawiro (2019) استبانة ومقابلة واختبار، ودراسة Mensah, Esia-Donkoh, Quansah (2020) مقابلة واستبانة، دراسة Sitorus, Lubis, Amelia, Harahap, Meha, Ardiansyah, & Nasution (2022) مقابلة.

من حيث عينة الدراسة

وقد اشتركت الدراسات السابقة مع هذه الدراسة بعينة الدراسة مثل: دراسة Comert (2018) معلمين، دراسة Renata, Wardiah, & Kristiawan (2018) معلمين، ودراسة النجار (2019) معلمين، دراسة Prawiro (2019) معلمين، ودراسة بركات (2020) معلمين، ودراسة Mensah, Esia-Donkoh, Quansah (2020) معلمين، ودراسة المهداوي (2022) معلمين جدد، دراسة

(2022) Sitorus, Lubis, Amelia, Harahap, Meha, Ardiansyah, & Nasution

معلمين، واختلفت مع دراسة الغرابي (2019) مشرفين تربويين وقادة، ودراسة السعيدى (2020)

مشرفين تربويين، ودراسة الدقى (2022) مشرفين ومشرفات ومدراء ومعلمين.

وأهم ما يميز هذه الدراسة أنها وظفت أبعاد التنمية المهنية لتقييم دور المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين، إذ ان الدراسة اقتصرت على مجالات (أبعاد) التنمية المهنية المتمثلة بمجال التخطيط والإدارة الصفية والتقويم وكانت الإضافة في بُعد أخلاقيات المهنة في الإشراف التربوي ودوره في التنمية المهنية لمعلمي المدارس الحكومية في مديرية تربية لواء قصبه عمان من وجهة نظرهم، واختلفت في بعض العوامل والمتغيرات البيئية الداخلية والخارجية لكل منطقة تعليمية. واستنادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تطوير أداة الدراسة التي تم إعدادها، وإثرائها من خلال الأدب النظري والدراسات السابقة، واختيار المنهج المستخدم والاختبارات الإحصائية المناسبة للدراسة.

الفصل الثالث الطريقة والإجراءات

تضمن هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة المستخدم، ومجتمعها، وعينتها، ووصفاً لأداتها، وكيفية إيجاد صدقها وثباتها، ومتغيرات الدراسة، وإجراءاتها، والمعالجة الإحصائية التي استخدمت في تحليل بياناتها.

منهجية الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وهو المنهج العلمي الذي يفي بأغراض هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة عمان والبالغ عددهم (3869) معلماً ومعلمة وفقاً لإحصائيات وزارة التربية والتعليم الأردنية للعام الدراسي (2020 / 2021).

عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة ممثلة بهامش خطأ (5%) ونسبة ثقة (95%) حسب جدول كيرجي ومورجان (1970)، حيث بلغ حجم عينة الدراسة من (438) معلماً ومعلمة شكلوا ما نسبته (11%) ممن استجابوا للاستبانة الالكترونية من مجتمع الدراسة التي قامت الباحثة بتوزيعها، ويوضح الجدول (1) توزع أفراد عينة الدراسة وفق متغيراتها.

الجدول رقم (1) توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة

المتغير	المستوى/ الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	215	%49.1
	أنثى	223	%50.9
	المجموع	438	%100
المؤهل العلمي	بكالوريوس	316	%72.1
	دراسات عليا	122	%27.9
	المجموع	438	%100
الخبرة	أقل من 5 سنوات	60	%13.7
	5 إلى أقل من 10 سنوات	82	%18.7
	10 سنوات فأكثر	296	%67.6
	المجموع	438	%100

أداة الدراسة

لأغراض تحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أداة لجمع البيانات (استبانة) اعتماداً على الأدب النظري وبعض الدراسات السابقة ذات العلاقة، فضلاً عن آراء بعض التربويين المتخصصين حيث تم تطويرها بالرجوع إلى بعض الدراسات، مثل: دراسة الغرابي (2019)، ودراسة النجار (2019)، ودراسة السعيد (2020)، ودراسة الدقيل (2022)، ودراسة المهداوي (2022)، وتم توزيع الاستبانة على أربعة مجالات هي: التخطيط، الإدارة الصفية، التقويم، أخلاقيات المهنة.

صدق المحتوى لأداة الدراسة

تكونت أداة الدراسة (الاستبانة) بصورتها الأولية من (52) فقرة كما هو موضح في الملحق (1) وللتحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص في مجالات: الإدارة التربوية ومناهج وأساليب التدريس والقياس والتقويم، في عدد من المؤسسات والجامعات الأردنية، بلغ عددهم (12) محكماً موضحة أسماءهم والمعلومات المتعلقة بهم في

الملحق (2) لإبداء آرائهم في وضوح الفقرات وسلامتها العلمية واللغوية، ومدى ملاءمة الفقرات للمجالات التي اندرجت تحتها، بالإضافة إلى أي آراء أخرى قد يرونها مناسبة سواء بالحذف أو الإضافة أو الدمج، وفي ضوء مقترحات المحكمين وآرائهم فقد تم الإبقاء على الفقرات التي حصلت على نسبة موافقة منهم (80%) فأكثر، حيث وصل عدد الفقرات النهائية للاستبانة إلى (48) فقرة بعد حذف (4) فقرات من فترات الأداة بصورتها الأولية، والملحق (3) يبين الأداة في صورتها النهائية والجدول (2) يبين الأداة ومجالاتها، وعدد فقراتها، وأرقامها.

الجدول رقم (2) مجالات الاستبانة وعدد فقراتها وأرقامها

الأداة	رقم المجال	المجالات	عدد الفقرات	أرقام الفقرات
الاستبانة	1	التخطيط	14	14-1
	2	الإدارة الصفية	12	15-26
	3	التقويم	10	27-36
	4	أخلاقيات المهنة	12	37-48
		مجموع الفقرات	48	48-1

تصحيح أداة الدراسة

اعتمدت الباحثة تدرج ليكرت الخماسي حيث حددت خمسة مستويات لدور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لدى المعلمين وهي: موافق بشدة ويعطى الوزن (5)، موافق ويعطى الوزن (4)، لحدٍ ما ويعطى الوزن (3)، غير موافق ويعطى الوزن (2)، غير موافق بشدة ويعطى الوزن (1)، وللحكم على استجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة اعتمدت الباحثة طريقة الفئات المتساوية، التي تشير إليها غالبية الدراسات السابقة وكثير من المحكمين، والتي تأتي وفقاً للمعادلة الآتية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى للتدرج} - \text{الحد الأدنى للتدرج}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{5-1}{3} = 1,33$$

ويبين الجدول (3) هذه المعايير.

الجدول رقم (3) معايير الدرجات على الفقرة الواحدة من الاستبانة

القيمة	2.33 - 1	3.67 - 2.34	5 - 3.68
درجة التقدير	منخفضة	متوسطة	مرتفعة

صدق البناء لأداة الدراسة

للتحقق من صدق البناء تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها بلغ عددها (30) معلماً ومعلمة وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الفقرة والمجال الذي تنتمي إليه وبين الفقرة والاستبانة ككل، ويبين الجدول (4) قيم معاملات ارتباط فقرات الاستبانة مع المجال ومع الاستبانة ككل.

الجدول رقم (4) قيم معاملات ارتباط الفقرات مع المجال ومع الاستبانة ككل

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
1	**0.56	**0.46	25	**0.55	**0.50
2	**0.74	**0.66	26	**0.84	**0.82
3	**0.63	**0.51	27	**0.73	**0.43
4	**0.74	**0.67	28	**0.70	**0.68
5	**0.80	**0.79	29	**0.85	**0.68
6	**0.54	**0.45	30	**0.80	**0.75
7	**0.86	**0.76	31	**0.65	**0.49
8	**0.77	**0.75	32	**0.66	**0.60
9	**0.75	**0.66	33	**0.74	**0.63
10	**0.89	**0.88	34	**0.87	**0.73
11	**0.80	**0.70	35	**0.72	**0.56
12	**0.73	**0.61	36	**0.87	**0.69
13	**0.78	**0.65	37	**0.58	**0.48
14	**0.79	**0.77	38	**0.73	**0.71

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	معامل الارتباط مع المجال	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	معامل الارتباط مع المجال	رقم الفقرة
**0.45	**0.42	39	**0.52	**0.70	15
**0.47	**0.50	40	**0.73	**0.87	16
**0.82	**0.80	41	**0.72	**0.84	17
**0.83	**0.83	42	**0.79	**0.89	18
**0.75	**0.83	43	**0.88	**0.88	19
**0.69	**0.81	44	**0.65	**0.69	20
**0.71	**0.73	45	**0.67	**0.80	21
**0.52	**0.59	46	**0.48	**0.50	22
**0.78	**0.84	47	**0.60	**0.71	23
**0.82	**0.90	48	**0.53	**0.69	24

**دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)

يبين الجدول (4) قيم معاملات الارتباط بين الفقرة والمجال الذي تنتمي إليه وبين الفقرة والدرجة الكلية حيث تراوحت معاملات الارتباط مع المجال بين (0.42-0.90) وتراوحت معاملات الارتباط مع الدرجة الكلية بين (0.43-0.88) وهي دالة إحصائياً وهي قيم مقبولة لإجراء هذه الدراسة (عودة، 2014).

ثبات أداة الدراسة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم احتساب الثبات بطريقة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي حيث تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها بلغ عددها (30) معلماً ومعلمة ويبين الجدول (5) قيم معاملات الثبات للمجالات بطريقة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي.

الجدول رقم (5) قيم معاملات الثبات لأداة الدراسة

الأداة	مجالات الاستبانة	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
الاستبانة	التخطيط	14	0.94
	الإدارة الصفية	12	0.93
	التقويم	10	0.92
	أخلاقيات المهنة	12	0.92
	الاستبانة ككل	48	0.97

يبين الجدول (5) معاملات ثبات كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي لكل مجال من مجالات أداة الدراسة وللاداة ككل حيث تراوحت معاملات الثبات بين المجالات (0.92-0.94) وبلغ معامل الثبات الكلي (0.97) وهي قيم مقبولة (عودة، 2014).

متغيرات الدراسة

أولاً: المتغير المستقل:

دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لدى المعلمين.

ثانياً: المتغيرات الوسيطة:

1. الجنس وله فئتان: (ذكر، أنثى).

2. المؤهل العلمي وله مستويان: (بكالوريوس، دراسات عليا).

3. سنوات الخبرة ولها ثلاثة مستويات: (أقل من 5 سنوات، 5-أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر).

ثالثاً: المتغيرات التابعة:

تقديرات أراء عينة الدراسة لدور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لدى المعلمين.

إجراءات الدراسة

1. مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة المنشورة ذات الصلة بالموضوع.
2. تطوير أداة الدراسة بالرجوع للأدب النظري والدراسات السابقة، وعرضها على المحكمين والمختصين للتأكد من صدقها، وتعديل الفقرات التي احتوت أخطاء إملائية أو تطلبت إعادة صياغة، في ضوء نتائج التحكيم.
3. مخاطبة وزارة التربية والتعليم من قبل إدارة الجامعة بهدف تسهيل مهمة تطبيق أداة الدراسة، وقامت الوزارة بدورها مخاطبة مديرية لواء قصبة عمان والتي بدورها خاطبت المدارس الحكومية التابعة لها والملاحق (4)، و(5) و(6) تبيين كتب تسهيل المهمة.
4. إجراء عملية الثبات فيما بعد بطريقة كرونباخ ألفا.
5. تطبيق أداة الدراسة على عينة الدراسة إلكترونياً.
6. تفرغ استجابات عينة الدراسة باستخدام برنامج (SPSS).
7. تحليل النتائج ومناقشتها، واستخلاص التوصيات.

المعالجة الإحصائية

- معامل ارتباط بيرسون لصدق البناء.
- معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا (Cronbach-Alpha) لإيجاد ثبات أداة الدراسة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الأول.
- تحليل التباين متعدد المتغيرات (MANOVA) للإجابة عن السؤال الثاني.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تضمن هذا الفصل عرض نتائج الدراسة مرتبة وفق أسئلتها، وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة عمان من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات

المعلمين على فقرات أداة الدراسة ويوضح الجدول (6) هذه النتائج.

الجدول رقم (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات أفراد عينة الدراسة في

مجالات التنمية المهنية للمعلمين في لواء قصبة عمان مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الترتيب	المجالات	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	الدرجة
2	1	الإدارة الصفية	3.73	0.87	مرتفعة
4	2	أخلاقيات المهنة	3.72	0.84	مرتفعة
3	3	التقويم	3.70	0.88	مرتفعة
1	4	التخطيط	3.68	0.88	مرتفعة
		دور الإشراف التربوي ككل	3.71	0.82	مرتفعة

يبين الجدول (6) أنّ تقديرات أفراد عينة الدراسة في التنمية المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية

في مديرية التربية والتعليم لقصبة عمان من وجهة نظرهم بشكل عام جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسط

حسابي (3.71) وانحراف معياري (0.82) وبشكل تفصيلي كان دور الإشراف التربوي في التنمية

المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة عمان للمجالات الفرعية

على النحو التالي: جاء مجال (الإدارة الصفية) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.73) وانحراف

معياري (0.87) بدرجة مرتفعة، في حين جاء مجال (أخلاقيات المهنة) بالمرتبة الثانية بمتوسط

حسابي (3.72) وانحراف معياري (0.84) بدرجة مرتفعة، وتلاه في المرتبة الثالثة مجال (التقويم)

بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (0.88) بدرجة مرتفعة، وجاء مجال (التخطيط) في

المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (0.88) بدرجة مرتفعة.

وقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات المعلمين على كل

فقرة من فقرات الاستبانة وعلى كل مجال من المجالات وتبين الجداول (7،8،9،10) هذه النتائج.

الجدول رقم (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات أفراد عينة الدراسة في

التنمية المهنية للمعلمين لفقرات مجال (التخطيط) مرتبة تنازلياً

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الترتيب	رقم الفقرة في المجال
مرتفعة	0.92	3.96	يعزز قناعاتي بأهمية التخطيط.	1	1
مرتفعة	0.99	3.82	يساعدني في تنمية قدراتي على إعداد الخطط (اليومية، الفصلية).	2	2
مرتفعة	0.98	3.76	يساعدني في صياغة الأهداف للدروس.	3	3
مرتفعة	0.98	3.75	يزودني بالمستجدات التربوية المتعلقة بإعداد الدروس والتخطيط لها.	4	6
مرتفعة	0.98	3.75	يساعدني في التخطيط لأنشطة تعليمية مناسبة للأهداف التربوية.	5	5
مرتفعة	0.99	3.73	يوجهني إلى أهمية توظيف التقنيات التكنولوجية في تطوير بيئات مناسبة للتعليم والتعلم.	6	13
مرتفعة	1.00	3.73	يساعدني في تحليل محتوى المادة الدراسية لتحقيق أهداف المنهاج.	7	4
مرتفعة	1.00	3.70	يساعدني في التخطيط لمصادر التعلم والتي تزيد فاعلية وكفاءة.	8	7
مرتفعة	1.03	3.68	يرشدني إلى الوسائل التعليمية المناسبة للموقف الصفّي.	9	14

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الترتيب	رقم الفقرة في المجال
متوسطة	1.03	3.66	يوجهني إلى ربط النتائج بقيم المجتمع والعادات السليمة	10	12
متوسطة	1.10	3.57	يساعدني في إعداد أنشطة إثرائية للطلبة الموهوبين والمتميزين.	11	10
متوسطة	1.08	3.56	يساعدني في بناء خطط علاجية خاصة لذوي التحصيل الدراسي المتدني	12	8
متوسطة	1.11	3.44	يساعدني في بناء خطط علاجية لذوي الاحتياجات الخاصة	13	9
متوسطة	1.09	3.43	يساعدني في إعداد البحوث التي تتميني مهنيًا.	14	11
مرتفعة	0.88	3.68	التخطيط (الكلي)		

يلاحظ من الجدول (7) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة في التنمية المهنية للمعلمين لفقرات مجال (التخطيط) جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (0.88)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (3.43-3.96)، وجاءت الفقرة رقم (1) التي تنص على "يعزز قناعتني بأهمية التخطيط" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.96) وبانحراف معياري (0.92) وبدرجة مرتفعة في حين جاءت الفقرة رقم (11) والتي تنص على "يساعدني في إعداد البحوث التي تتميني مهنيًا" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.43) وبانحراف معياري (1.09) وبدرجة متوسطة.

الجدول رقم (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتب لتقديرات أفراد عينة الدراسة في التنمية المهنية للمعلمين لفقرات مجال (الإدارة الصفية) مرتبة تنازلياً

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الترتيب	رقم الفقرة في المجال
مرتفعة	0.93	3.83	يرشدني إلى استخدام التعزيز المناسب للطلبة	1	16
مرتفعة	0.97	3.82	يوجهني لمنح الطلبة فرصة المشاركة في أثناء إدارة الصف	2	23
مرتفعة	0.96	3.77	يوجهني إلى ضرورة توافر بيئة صفية ذات مناخ آمن في أثناء الحصة الصفية	3	22
مرتفعة	1.01	3.75	يوجهني للحد من مشتتات الإنتباه داخل الصف.	4	24
مرتفعة	0.98	3.74	يوجهني إلى بناء علاقات ودية في أثناء التعامل مع الطلبة	5	21
مرتفعة	0.99	3.74	يوجهني إلى كيفية التعامل مع الطلبة داخل الغرفة الصفية	6	15
مرتفعة	1.00	3.74	يوجهني إلى استثمار لغة الجسد ونبرة الصوت في التعامل مع الطلبة داخل الصف.	7	18
مرتفعة	1.02	3.72	يوجهني إلى الطريقة الصحيحة للوقوف أمام الطلبة أو في أثناء التجول بينهم خلال الحصة الصفية.	8	19
مرتفعة	1.01	3.69	يتدخل بأسلوب مقبول إن لزم في أثناء الحصة الصفية.	9	20
متوسطة	0.99	3.67	يوجهني إلى ضرورة عمل مدونة سلوك داخل الصف بمشاركة الطلبة.	10	17
متوسطة	1.03	3.65	يساعدني في معالجة السلوك غير المقبول لدى بعض الطلبة.	11	26
متوسطة	1.04	3.64	يقدم النصيحة للاهتمام بطريقة جلوس الطلبة وتوزيعهم المناسب داخل الصف.	12	25
مرتفعة	0.87	3.73	الإدارة الصفية (الكلي)		

يلاحظ من الجدول (8) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة في التنمية المهنية للمعلمين لفقرات مجال (الإدارة الصفية) جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (3.73) وانحراف معياري (0.87)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (3.64-3.83)، وجاءت الفقرة رقم (16) التي تنص على " يرشدني إلى استخدام التعزيز المناسب للطلبة" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.83) وبانحراف معياري (0.93) وبدرجة مرتفعة، في حين جاءت الفقرة رقم (25) والتي تنص على " يقدم النصيحة للاهتمام بطريقة جلوس الطلبة وتوزيعهم المناسب داخل الصف" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.64) وبانحراف معياري (1.04) وبدرجة متوسطة.

الجدول رقم (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لتقديرات أفراد عينة الدراسة في التنمية المهنية للمعلمين لفقرات مجال (التقويم) مرتبة تنازلياً

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الترتيب	رقم الفقرة في المجال
مرتفعة	0.97	3.80	يطور مهارتي في التقويم بأشكاله (التشخيصي، التكويني والختامي).	1	27
مرتفعة	0.98	3.79	يقيم أدائي وفق معايير إشرافية محددة سلفاً.	2	35
مرتفعة	0.99	3.75	يوجهني إلى طرح الاسئلة المختلفة مراعيًا الفروق الفردية داخل الصف	3	29
مرتفعة	1.00	3.75	يرشدني إلى ضرورة التخطيط وفق نتائج الاختبارات التحصيلية.	4	36
مرتفعة	1.00	3.70	يوجهني لاستخدام (استراتيجيات، أدوات) التقويم المتنوعة وفق الأهداف التربوية حسب المرحلة العمرية	5	33
متوسطة	1.00	3.67	يقدم التغذية الراجعة لتقييم أدائي بشكل مستمر	6	34
متوسطة	1.02	3.67	يساعدني في بناء الاختبارات التحصيلية وفق جدول المواصفات.	7	30
متوسطة	1.03	3.64	يساعدني في كيفية صياغة الأسئلة	8	28

رقم الفقرة في المجال	الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
31	9	يتابع تحليل نتائج الاختبارات (الشهرية، الفصلية).	3.63	1.03	متوسطة
32	10	يساعدني في وضع الخطط العلاجية في ضوء نتائج تحليل الاختبارات.	3.60	1.04	متوسطة
التقويم (الكلي)					
			3.70	0.88	مرتفعة

يلاحظ من الجدول (9) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة في التنمية المهنية للمعلمين لفقرات مجال (التقويم) جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (0.88)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (3.60-3.80)، وجاءت الفقرة رقم (27) التي تنص على " يطور مهارتي في التقويم بأشكاله (التشخيصي، التكويني والختامي)". بمتوسط حسابي بلغ (3.80) وبانحراف معياري (0.97) وبدرجة مرتفعة، في حين جاءت الفقرة رقم (32) والتي تنص على " يساعدني في وضع الخطط العلاجية في ضوء نتائج تحليل الاختبارات. " في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.60) وبانحراف معياري (1.04) وبدرجة متوسطة.

الجدول رقم (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات أفراد عينة الدراسة في التنمية المهنية للمعلمين لفقرات مجال (أخلاقيات المهنة) مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة في المجال	الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
47	1	يتبنى على أعماله الناجحة بتعزيز ممارساتي الإيجابية والتميزة.	3.87	0.97	مرتفعة
39	2	يحتني على أهمية احترام الوقت خلال الحصة الصفية.	3.85	0.93	مرتفعة
46	3	يقيم أدائي بكل موضوعية وعدالة.	3.80	0.95	مرتفعة
45	4	التعامل الإنساني معي في الظروف الطارئة.	3.77	0.97	مرتفعة

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الترتيب	رقم الفقرة في المجال
مرتفعة	0.93	3.76	يعزز الإلتزام المهني لدي ويشمل الولاء للوطن.	5	42
مرتفعة	0.99	3.73	يوضح قواعد السلوك المهني التي تنظم عملي في المدرسة.	6	37
مرتفعة	1.00	3.72	يساهم في تنمية قدراتي للقيام بمسؤولياتي داخل الصف.	7	38
مرتفعة	1.01	3.69	يعزز الرقابة الذاتية لدي من خلال تحمل المسؤولية في مهنتي.	8	41
متوسطة	0.97	3.66	يتقبل وجهة نظري وإن اختلفت معه بالرأي.	9	44
متوسطة	1.02	3.66	يوضح القوانين والأنظمة المتعلقة بالعقوبات في حال التقصير بالعمل.	10	40
متوسطة	1.05	3.64	يتلمس حاجاتي.	11	48
متوسطة	1.06	3.57	يشاركني في عملية اتخاذ القرارات التي تتعلق بي.	12	43
مرتفعة	0.84	3.72	أخلاقيات المهنة(الكلي)		

يلاحظ من الجدول (10) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة في التنمية المهنية للمعلمين لفقرات مجال (أخلاقيات المهنة) جاء بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (3.72) وانحراف معياري (0.84)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (3.57-3.87)، وجاءت الفقرة رقم (47) التي تنص على "يثني على أعمالي الناجحة بتعزيز ممارساتي الإيجابية والتميزة" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.87) وانحراف معياري (0.97) وبدرجة مرتفعة، في حين جاءت الفقرة رقم (43) والتي تنص على " يشاركني في عملية اتخاذ القرارات التي تتعلق بي." في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (1.06) وبدرجة متوسطة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه عمان في دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لديهم تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور الإشراف

التربوي في التنمية المهنية للمعلمين باختلاف متغيرات كل من: (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة)

ويبين الجدول (11) هذه النتائج.

الجدول رقم (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة في التنمية المهنية للمعلمين باختلاف متغيرات الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة

المتغير	المستويات	المجالات	التخطي ط	الإدارة الصفية	التقويم	أخلاقيات المهنة	الدرجة الكلية
الجنس	ذكر	المتوسط الحسابي	3.71	3.73	3.74	3.76	3.74
		الانحراف المعياري	0.90	0.94	0.92	0.89	0.87
	انثى	المتوسط الحسابي	3.64	3.72	3.65	3.68	3.67
		الانحراف المعياري	0.84	0.79	0.83	0.77	0.76
المؤهل العلمي	بكالوريوس	المتوسط الحسابي	3.70	3.75	3.74	3.74	3.73
		الانحراف المعياري	0.87	0.88	0.84	0.83	0.81
	دراسات عليا	المتوسط الحسابي	3.61	3.65	3.59	3.66	3.63
		الانحراف المعياري	0.88	0.38	0.95	0.84	0.82
الخبرة	أقل من 5	المتوسط الحسابي	4.16	4.21	4.22	4.21	4.20
		الانحراف المعياري	0.62	0.61	0.58	0.61	0.56
	5- أقل من 10	المتوسط الحسابي	3.73	3.75	3.75	3.78	3.75
		الانحراف المعياري	0.88	0.84	0.85	0.76	0.78
	أكثر من 10	المتوسط الحسابي	3.56	3.62	3.57	3.61	3.59
		الانحراف المعياري	0.88	0.88	0.89	0.85	0.83

يلاحظ من الجدول (11) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة في التنمية المهنية للمعلمين باختلاف متغيرات الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة ولمعرفة فيما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية استخرجت نتائج تحليل التباين متعدد المتغيرات (MANOVA) والجدول (12) يبين هذه النتائج.

الجدول (12) نتائج تحليل التباين متعدد المتغيرات (MANOVA) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين المجالات	
0.246	1.347	0.980	1	0.980	الجنس هوتلينج	
0.348	0.884	0.641	1	0.641	أخلاقيات المهنة	(0.009) قيمة ف
0.773	0.083	0.061	1	0.061	التقويم	(0.940)
0.404	0.698	0.466	1	0.466	التخطيط	مستوى الدلالة
0.373	0.795	0.505	1	0.505	الأداة الكلية	(0.440)
0.095	3.591	2.611	1	2.611	الإدارة الصفية	المؤهل العملي هوتلينج
0.173	1.865	1.353	1	1.353	أخلاقيات المهنة	(0.014) قيمة ف
0.096	2.778	2.029	1	2.029	التقويم	(1.443)
0.384	0.761	0.508	1	0.508	التخطيط	مستوى الدلالة
0.121	2.408	1.530	1	1.530	الأداة الكلية	(0.219)
0.575	0.555	0.404	2	0.807	الإدارة الصفية	الخبرة لامبدا (0.975)
0.284	1.262	0.915	2	1.830	أخلاقيات المهنة	قيمة ف
0.213	1.554	1.135	2	2.270	التقويم	(1.369)

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين المجالات	
0.109	2.232	1.490	2	2.980	التخطيط	مستوى الدلالة (0.206)
0.260	1.353	0.860	2	1.719	الأداة الكلية	
		0.727	426	309.825	الإدارة الصفية	الخطأ
		0.725	426	308.895	أخلاقيات المهنة	
		0.731	426	311.208	التقويم	
		0.668	426	284.366	التخطيط	
		0.635	426	270.715	الأداة الكلية	
			437	336.014	الإدارة الصفية	
			437	330.321	أخلاقيات المهنة	
			437	338.469	التقويم	
			437	306.392	التخطيط	
			437	293.813	الأداة الكلية	

يبين الجدول (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات

أفراد عينة الدراسة في دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين باختلاف متغيرات الجنس

والمؤهل العملي والخبرة على جميع المجالات.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

مناقشة نتائج السؤال الأول الذي ينص على

ما دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء قسبة عمان من وجهة نظرهم؟

تبين نتائج الجدول (6) أنّ دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء قسبة عمان من وجهة نظرهم جاءت بدرجة مرتفعة على جميع المجالات وعلى الدرجة الكلية، وقد يعزى ذلك إلى اطلاع الإشراف التربوي على أحدث الأساليب التربوية والمعلومات، وتوصيلها للمعلمين وفق أساليب إشرافية حديثة، والدور الذي يلعبه في الإسهام بتنمية المعلمين من خلال الدورات والمشاغل التدريبية قبل وأثناء الخدمة، والإعداد الجيد لهم وتمكينهم مهنيًا وأكاديميًا من أجل تطوير كفاياتهم ومهاراتهم وتعزيزها، وغياب هذا الدور الإشرافي في التنمية المهنية للمعلم يؤثر في نوعية المعلم ومكانته المهنية ودرجة كفاءته التعليمية، والمقدرة على حل المشاكل التي تواجهه، أو حتى تحديد احتياجاته المهنية وميوله واهتماماته، وبدوره ينعكس على أدائهم في الغرفة الصفية ومنها على المتعلمين.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة النجار (2019) ودراسة الدقيل (2022) ودراسة السعيد

(2020) التي أظهرت درجةً مرتفعةً، وأكدت نتائجها على أن هناك آراءً إيجابيةً مرتفعةً نحو دور

المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين.

أما بالنسبة للمجالات (أبعاد) فقد تم مناقشها كما يلي:

المجال الأول: التخطيط

أظهرت نتائج الجدول (6) أن مجال التخطيط جاء بالمرتبة الرابعة وجاءت معظم فقراته بدرجة مرتفعة، وأظهرت نتائج الجدول (7) أن الفقرة رقم (1) التي تنص على " يعزز قناعاتي بأهمية التخطيط " حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.96) وانحراف معياري (0.92)، وقد يعزى سبب هذه النتيجة إلى ارتفاع مستوى فعالية الإشراف الذي يولي اهتماماً مرتفعاً في تحسين مهارة التخطيط عند المعلم، من خلال وقوفه على تحسين أدائه، والدعم الذي يقدمه المشرف التربوي في تمكين المعلم وتدريبه على مهارات التخطيط اليومي والفصلي و طرائق التدريس واستراتيجياته وتوظيفها في الصف بشكل فعال، وصياغة أهداف تناسب الطلبة ومستوياتهم، والفروق الفردية بينهم، ضمن إطار زمني محدد بزمان الحصة، مع التركيز بربط التخطيط بواقع الطلبة لتحقيق الأهداف التربوية، و استثمار التقنيات التكنولوجية الحديثة، وتفعيل مصادر التعلم والوسائل التعليمية المناسبة، وهذا بدوره يمنح المعلم الثقة بالنفس، وعليه يؤمل من المشرف التربوي قيامه بكل ما يجب نحو المعلم في مرحلة التخطيط ليتسنى له من أداء واجباته تجاه مهنة التدريس بالشكل المطلوب .

وأظهرت نتائج الجدول (7) أن الفقرة رقم (11) والتي تنص على " يساعدني في إعداد البحوث التي تنميني مهنياً " حصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (1.09) وقد تعزى هذه النتيجة إلى مساهمة المشرف التربوي في تنمية مهارة المعلم حول كيفية إعداد البحوث بشكل غير كافٍ بالرغم من أهمية ذلك بالنسبة للمعلم، وما لهذا الجانب من دور في تطوير المعلم مهنيًا وتطويره مسلكياً، وخاصة بما يتعلق بنظام الرتب واشتراط الترفيع إلى رتبة المعلم الخبير نشر

أبحاث في مجالات علمية محكمة، وقد يكون السبب الآخر لذلك هو خبرة المشرفين المتواضعة في كيفية إعداد هذه البحوث والالمام بخطواته بالشكل العلمي الصحيح.

المجال الثاني: الإدارة الصفية

أظهرت نتائج الجدول (6) أن مجال الإدارة الصفية جاء بالمرتبة الأولى وجاءت معظم فقراته بدرجة مرتفعة، وأظهرت نتائج الجدول (8) أن الفقرة رقم (16) التي تنص على "يرشديني إلى استخدام التعزيز المناسب للطلبة" حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.83) وانحراف معياري (0.93)، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المشرف التربوي أولى اهتماماً أثناء زيارته للمعلمين حول ضرورة استخدام التعزيز المناسب للطلبة بما يتناسب مع الموقف الصفّي، وغياب هذا الأمر قد يسبب عدم مشاركة الطلبة في الحصة الصفية وقلة تفاعلهم، مما ينتج مشاكل في ضبط الصف وسلوكياتهم، ويضعف العلاقات الودية بين المعلم والمتعلم، بالرغم من أهمية هذا العامل لدى المتعلم إذ يشجع على التعلم ويوفر بيئة تفاعل إيجابي، وتقلل من السلوك غير المرغوب به وهذا من متطلبات نجاح الإدارة الصفية.

وأظهرت نتائج الجدول (8) أن الفقرة رقم (25) والتي تنص على "يقدم النصيحة للاهتمام بطريقة جلوس الطلبة وتوزيعهم المناسب داخل الصف". حصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.64) وانحراف معياري (1.04) وقد تعزى هذه النتيجة إلى سعي الإشراف التربوي لتقديم النصيحة للمعلمين الاهتمام بوضعية جلوس المتعلمين، إذ يؤدي دوراً رئيسياً في فهمهم وتركيزهم، إضافة إلى أن بعض الأنشطة واستراتيجيات التدريس الحديثة التي يطبقها المعلم في الغرفة الصفية تحتاج إلى تغيير طريقة جلوس المتعلمين، ويؤثر الجلوس لفترة طويلة بنفس الوضعية صحياً على البنية الجسمية للمتعلمين، وتشعرهم بالملل، وهذا يعني أن الإشراف التربوي يهتم بالمهارات اللطيفة التي من شأنها

أن تعمل كل ما هو مفيد كالرغبة في التعلم لدى المتعلمين، ويسهل التواصل فيما بينهم داخل الغرفة الصفية.

المجال الثالث: التقويم

أظهرت نتائج الجدول (6) أن مجال التقويم جاء بالمرتبة الثالثة وجاءت معظم فقراته بدرجة مرتفعة، وأظهرت نتائج الجدول (9) أن الفقرة رقم (27) التي تنص على "يطور مهارتي في التقويم بأشكاله (التشخيصي، التكويني والختامي)" حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.80) وانحراف معياري (0.97)، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن التقويم جزء أساسي لا يتجزأ من العمل التربوي ومهم في تطوير العملية التربوية ومرتبطة بمعرفة مدى تحقيق الأهداف العامة لسياسة التربية والتعليم من حيث وضوحها وقابليتها للتطبيق ومرونتها، لذلك يتبين هنا أن للمشرف دوراً واضحاً ومؤشراً هاماً على نجاح المعلم وأدائه، وتدريبه على أدوات التقويم المختلفة والتي تعطى بالورش التدريبية أو حتى بالزيارات الصفية؛ ليستطيع المعلم تقييم الأداء للمتعلمين، فالتقويم عملية منظمة تبين مدى تطابق ما ينجزه المعلم من الأهداف المخطط لها، وفي حال انحراف أداء المعلم بالشكل الصحيح فإن ذلك يؤدي إلى مستوى نوعي متدنٍ في مخرجات التعليم من المتعلمين، وينعكس تأثيرها على الخطط التنموية للمجتمع مستقبلاً على المستوى العام. أما على المستوى الخاص فإن افتقار المعلم لأساليب وأدوات التقويم الحديثة قد يؤثر سلباً على نتائج الطلبة، ويترتب على ذلك غياب العدالة والدقة وجودة التعليم، واتخاذ قرارات مبنية على معلومات وحقائق نتجت عن تطبيق غير سليم لعملية التقويم بالشكل المناسب، وبالتالي يقدم المعلم مبررات وتفسيرات غير صحيحة عن علامات الطلبة وتحصيلهم ونتائج تقييمهم لأولياء الأمور ولإدارة المدرسية.

وأظهرت نتائج الجدول (9) أن الفقرة رقم (32) والتي تنص على "يساعدني في وضع الخطط العلاجية في ضوء نتائج تحليل الاختبارات" حصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.60) وبانحراف معياري (1.04) وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن دور المشرف التربوي في تقديم المهارات للمعلم حول كيفية بناء خطط علاجية في ضوء نتائج تحليل الاختبارات جاءت غير كافية، ولم تعطى أولوية في الورش التدريبية التي حضرها المعلمين، وقد تشير إلى مواطن الضعف في تدريب المشرف التربوي للمعلم حول كيفية بناء مثل هذه الخطط وامتلاكه لهذه المهارة. وبالتالي يتعلم المعلم تعلماً ذاتياً حول كيفية بناء هذه الخطط من خلال تبادل الخبرات مع أقرانه سواء بالمدرسة أو معلمي المبحث نفسه دون الرجوع للمشرف التربوي.

المجال الرابع: أخلاقيات المهنة

أظهرت نتائج الجدول (6) أن مجال أخلاقيات المهنة جاء بالمرتبة الثانية، وجاءت معظم فقراته بدرجة مرتفعة، وأظهرت نتائج الجدول (10) أن الفقرة رقم (47) التي تنص على "يثني على أعمالي الناجحة بتعزيز ممارساتي الإيجابية والتميزة" حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.87) وانحراف معياري (0.97)، وقد يعزى ذلك إلى قوة الإشراف التربوي في إحداث التغيير وسعيه نحو تطور المعلم، والأهمية التي يوليها لموضوع التعزيز والتحفيز أثناء ممارسته لأساليبه الإشرافية، فالشعور بالنجاح والتميز مرتبط بإحساس المعلم بالاعتراف بمكانته والتقدير وتحقيق ذاته، مما يدفعه إلى اتخاذ السلوك المرغوب به، وقد يولد ذلك لدى زملاء آخرين له بالسير على خطاه، وغياب هذا التعزيز والتحفيز قد ينعكس سلباً على تمكين المعلمين وزيادة دافعيتهم ورضاهم الوظيفي والانتماء والولاء للمؤسسة التربوية التابعين لها، وشعورهم بعدم الرضا عن إشباع حاجاتهم المهنية، وقد تؤثر في إنتاجيتهم أثناء أداء عملهم، وخفض معدل الإنجاز لديهم. وهذا ما أكده ماسلو في نظريته "نظرية

الحاجات" حيث أن الإنسان بحاجة للاحترام مثل الحصول على التقدير والاهتمام وحاجته لتقدير الذات المتمثلة في تحقيق طموحه واستمرار تقدمه.

وأظهرت نتائج الجدول (9) أن الفقرة رقم (43) والتي تنص على "يشركني في عملية اتخاذ القرارات التي تتعلق بي" حصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (1.06) وقد تعزى هذه النتيجة إلى أهمية دعم فكرة الإدارة بالمشاركة في العمل التربوي التي تتطلب من الإشراف تجسيدها في أدواره اتجاه المعلم، وتمثل مشاركة المشرف التربوي للمعلم في اتخاذ القرارات، وهذا الجزء مرتبط بتمكين المعلم وتحفيزه، والاستفادة من أفكار وحلول وأراء تدعم اتخاذ القرار، نستنتج أنه لربما يغفل المشرف هذا الدور المهم مما يترك أثراً سلبياً يشعر المعلم بعدم المسؤولية، ويضعف الثقة المتبادلة ويقلل التواصل بينهما، وقد يقوده إلى انعدام الرغبة في تنفيذ القرارات مع حالة من التذمر والرفض في حال أنها لم تستجب لحاجاته المهنية، و يقود إلى الصراع بين المشرف والمعلم وبالتالي فشل القرارات، فاتخاذ القرار مسؤولية مشتركة بين أطراف العملية التعليمية ومنها المشرف والمعلم، التي تشيع روح العمل الجماعي، ونمو الجانب الشخصي والمهني لديه، وتعزز روح القيادة لدى المعلم، وتوجه طاقاته نحو التغيير والتطور والحدثة.

مناقشة نتائج السؤال الثاني الذي ينص على

هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة عمان في دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لديهم تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة)؟

أظهرت نتائج هذا السؤال عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين باختلاف متغيرات الجنس والمؤهل العملي والخبرة على جميع المجالات وعلى الدرجة الكلية.

وفيما يتعلق بالنتيجة المتصلة بمتغير الجنس فتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المشرف التربوي لا ينظر أثناء أداء دوره في تنمية المعلم أو المعلمة (الجنس) كمشرف، لذلك جاءت النتائج متقاربة ولا تختلف كثيراً، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السعيد (2020) التي بينت أن المشرفين التربويين بصفة عامة يمارسون مهامهم الإشرافية بعدالة بغض النظر عن معلم أو معلمة، ومع دراسة المهدي (2022) التي بينت أن الخبرات التي تقدم للمعلمين والمعلمات متشابهة لا تختلف، فالتنمية المهنية للمعلمين تعطى في موضوعات عامة تنطبق على جميع التخصصات، ما لم يكن هنالك برامج خاصة مرتبطة بمبحث أو منهج ما أو استراتيجية تدريس خاصة مثل بعض التخصصات المهنية، وتختلف مع نتيجة دراسة Comert (2018) التي أظهرت التدريب أثناء الخدمة تفضل المعلمين والمعلمات للمشرفين الذكور.

ووفقاً لمتغير المؤهل العلمي فتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن دور الإشراف التربوي هو تنمية المعلم مهنيًا وهذا لا علاقة له بمؤهل المعلم العلمي، وإنما متعلق بحاجاته وإمكاناته، وتتفق نتيجة هذا السؤال مع دراسة بركات (2020) التي بينت أن عملية الإشراف التربوي لا تتغير بتغير المؤهل

العلمي للمعلم فالأسلوب الإشرافي واحد سواء كان معلماً يحمل شهادة البكالوريوس أم دراسات عليا، في حين اختلفت مع نتيجة دراسة النجار (2019) التي أظهرت وجود أثر لمتغير المؤهل العملي من حيث حاجة المعلمين للإشراف التربوي وشعورهم بالدور الذي يقدمه لهم المشرف في تنميتهم مهنيًا. وبخصوص متغير الخبرة فتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ المعلم يسعى إلى تحسين أدائه وتطوير مهاراته من خلال دعم المشرف ودوره الاسنادي والإشرافي له؛ لتحسين العملية التعليمية التعلمية وتقديم التغذية الراجعة له، وتطوير مهاراته وكفاياته مهما كانت الخبرة التي يمتلكها، كما وأن وجهات النظر لدى المعلمين في الدراسة قد تشابهت نتيجة ظروف العمل المتقاربة في بيئتها في مداس قسبة عمان ذات الخلفية الاجتماعية والثقافية المشتركة. وتتفق نتيجة هذا السؤال مع دراسة النجار (2019) التي بينت أن الإشراف التربوي يقوم بدوره بناءً على حاجات وليس خبرات وعدد سنوات الخدمة فهو داعم للجميع، ودراسة العمري (2021) التي بينت أن هنالك تقارباً في وجهات النظر بين المعلمين، في حين اختلفت مع نتيجة دراسة Comert (2018) والتي أظهرت وجود فروق في مساهمة التدريب أثناء الخدمة في التطوير المهني للمعلمين حيث ان الذين لديهم سنوات خبرة كثيرة لن تسهم الدورات والتدريب في تنميتهم مهنيًا وتعزى للخبرة.

التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت لها الباحثة فأنها توصي بالآتي:

- تبني الإشراف التربوي اتجاهات حديثة تستهدف حاجات المعلمين في مهنة التعليم كالإشراف التشاركي.
- مساعدة المعلم في بناء الخطط العلاجية لذوي التحصيل المتدني وذوي الاحتياجات الخاصة.
- مساعدة المعلم في كيفية بناء أنشطة إثرائية للطلبة الموهوبين.
- مساعدة المعلم على التخطيط الجيد لضبط الصفوف وإدارتها.
- عقد الدورات التدريبية للمعلمين حول كيفية إعداد البحوث المهنية التي تتناول القضايا التربوية.
- إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية في مجتمعات تعليمية أخرى تتناول أبعاد أخرى مثل البحث العلمي والمناهج وتكنولوجيا التعليم.

قائمة المراجع والمصادر

المراجع العربية

- ابن منظور، محمد بن مكرم. (1414هـ). *لسان العرب*، بيروت، دار صادر للنشر.
- الاسدي، سعيد والمسعودي، محمد والتميمي، هناء. (2016). *التنمية المهنية القائمة على الكفاءات والكفايات التعليمية (المعلم - المدير - المشرف)*. عمان: الدار المنهجية للنشر.
- أبو عزام، محمد خالد. (2020). *الإدارة التعليمية والإشراف التربوي*. عمان: دار زهدي للنشر والتوزيع.
- آل ناجي، محمد. (2016). *الإدارة التعليمية والمدرسية*، (ط.7). الرياض: مطابع الحميضي.
- إمبيض، يسرى (2014). *دور المشرف التربوي في تحسين أداء المعلمين في مدارس القدس الحكومية من وجهة نظر المعلمين والمديرين*. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الدراسات العليا، جامعة بيرزيت.
- بخيت، وفاء احمد. (2021). *واقع تطبيق الإشراف الإلكتروني في المدارس الحكومية خلال فترة جائحة كورونا من وجهة نظر المشرفين التربويين في إقليم الشمال بالأردن*. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 5(30)، 1-26.
- البدرى، طارق. (2008). *تطبيقات ومفاهيم في الإشراف التربوي*. عمان: دار الفكر للنشر.
- بطاح، أحمد والطعاني، حسن. (2016). *الإدارة التربوية رؤية معاصرة*. عمان: دار الفكر للنشر.
- بركات، زياد. (2021). *دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا في المدارس الحكومية في محافظة طولكرم بفلسطين*، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، 7(3)، 54-90.
- البلوي، مرزوقة. (2011). *دور المشرف التربوي في تنمية المعلمين الجدد مهنيًا في منطقة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة مؤتة.

البوات، وليد مؤنس. (2022). دور المشرف التربوي في تنمية أداء المعلمين في المدارس الاردنية، *مجلة العلوم الانسانية والطبيعية*، 3(8)، 42-60.

التميمي، رائد والزيدي، فاطمة. (2020). *الإدارة والإشراف التربوي في التعليم الثانوي*. عمان: الدار المنهجية للنشر.

الجنابي، فرمان والجنابي، رعد. (2020). *الإشراف التربوي الاختصاصي الإداري بين الواقع والمأمول*، عمان: دار صفاء للنشر.

خليل، عماد. (2012). *الإشراف التربوي المعاصر*.

حسانين، نجوى وعبد الرسول، محمود وعيد، محمود. (2022). التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي كأحد مداخل تحسين جودة حياة العمل. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية*، 16(9)، 967-1009.

الحريري، رافده وعبد الحميد، فاتن. (2017). *قيادة التغيير والتنمية المهنية في المؤسسات التربوية*. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.

خضراوي، رابح وعلاوة، عامر. (2019). *أثر الإلتزام بأخلاقيات المهنة على الأداء الوظيفي في ظل تبني الإدارة بالأهداف في المؤسسات العمومية دراسة حالة لبلديتي (محمد بوضياف-أولاد سليمان) بالمسيلة*. (Doctoral dissertation، جامعة المسيلة).

دفع الله، عمار. (2018). *واقع الإشراف التربوي ودوره في تطوير الكفايات التدريسية لمعلمي اللغة الإنجليزية بالمرحلة الثانوية*، (Doctoral dissertation، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا).

الدقيل، صفاء محمد. (2022). دور الإشراف التربوي في تحسين الأداء المهني لمعلم المرحلة الثانوية-ولاية الخرطوم-محافظة جبل أولياء. (Doctoral dissertation، جامعة افريقيا العالمية).

الدوسري، محمد. (01/02/2009). *التنمية المهنية للمعلمين: مادة مرجعية، منهل الثقافة التربوية*. تم الرجوع للموقع بتاريخ 29-11-2022:

<https://www.manhal.net/art/s/14454>

- الربيعي، محمود. (2019). *الإشراف والتقويم في التربية والتعليم*. عمان: دار صفاء للنشر.
- الرقب، توفيق زايد محمد. (2020). درجة ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعة الأردنية للمتكمين الإداري وعلاقته بأخلاقيات المهنة الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر*، 5 (188)، 12-67.
- الزامل، محمد بن سالم. (2017). *الإشراف التربوي، مفاهيم، وأهداف وتطبيق في التعليم*.
- الزغاميم، سمية. (2021). *فاعلية الإشراف الاكلينيكي (العيادي) في النمو المهني لدى معلمات الصفوف الثالثة الاولى واتجاهاتهن نحوه، ومعوقات تنفيذه من وجهة نظر المشرفات التربويات*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة مؤتة-الأردن.
- زايد، فهد ورمان، محمد. (2015). *الإشراف التربوي والتوجيه الحديث*. عمان: دار الاعصار العلمي.
- سالم، أحمد عبد العظيم. (2019). برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية للمعلمين. *مجلة كلية التربية، ع89*. ج2 (أكتوبر 2019)، 59-104.
- السعود، راتب. (2022). *الإشراف التربوي مفهومه، ونظرياته، وأساليبه*. (ط2)، عمان: طارق للخدمات المكتبية
- السعود، راتب وحسنين، ابراهيم. (2016). *التنمية المهنية للقيادات الادارية التربوية "اتجاهات معاصرة"*. عمان: دار صفاء للنشر.
- السعيد، عيد. (2020). دور الإشراف التربوي في تطوير التنمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم العام بدولة الكويت: دراسة ميدانية، *مجلة البحث العلمي في التربية*، 21(5)، ص35_86.
- الشهري، خالد بن محمد. (2013). *تجديد الإشراف التربوي*. مكتبة الملك فهد الوطنية.
- العامري، محمد. (2017). *قضايا معاصرة في الإدارة التربوية*، عمان: دار المعتر للنشر.
- عايش، احمد. (2019). *تطبيقات في الإشراف التربوي*، (ط.5). عمان: دار المسيرة للنشر.

عبد السلام، أماني محمد. (2019). تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*, 35(2), 88-157.

العجمي، محمد. (2022). التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت في ضوء متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، *مجلة تطوير الأداء الجامعي*, 18(2), 229-243.

عسيري، مهدي. (2017). أساليب التنمية المهنية للمعلم ومعوقات تنفيذها. جامعة الملك خالد. *مجلة البحث العلمي في التربية*, 18(7), 151-168.

عطوي، جودت عزت. (2016). *الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها وتطبيقاتها*. (ط 7)، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

العمرى، ياسر صالح. (2021). درجة الرضا عن دور المشرف التربوي العام من وجهة نظر عناصر العملية التعليمية التعلمية في الاردن. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، الاردن، 29(2). 502-525.

عودة، احمد (2014). *القياس والتقويم في العملية التدريسية*. اربد: دار الأمل للنشر والتوزيع.

العوران، ابراهيم. (2010). *الإشراف التربوي ومشكلاته*، عمان: دار يافا العلمية للنشر.

الغرابي، هادي. (2019). دور المشرف التربوي في تدعيم النمط القيادي التحويلي للقادة وعلاقته بالتنمية المهنية للمعلم. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*, 35(9.2), 545-569.

القلبان، فايزة يوسف. (2018). دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي العلوم من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية في مدينة حائل. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*, 9(26), 57-75.

قطاف، حياة. (2017). دور المشرف التربوي في تحسين الأداء التدريسي للمعلم في المرحلة الابتدائية-دراسة ميدانية لبعض المقاطعات بولاية المسيلة (Doctoral dissertation)، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

محمد، أماني. (2019). تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*، 35(2)، 88-157.

المهداوي، نائلة. (2022). درجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مدارس قصبة إربد من وجهة نظر المعلمين الجدد. *جامعة اسيوط. مجلة كلية التربية*. (6.2)، 38، 1-30.

النجار، هيام. (2019). دور الإشراف التربوي التطويري في زيادة فعالية الاداء المؤسسي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية الاساسية في شمال الضفة الغربية من وجهة نظرهم. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح.

وزارة التربية والتعليم الأردنية، (2022)، *إدارة الإشراف والتدريب التربوي*، تم الرجوع للموقع الإلكتروني بتاريخ 2022/12/12: <https://moe.gov.jo/node/18129>

المراجع الأجنبية

- Comert, M. (2018). A Qualitative Research on the Contribution of In-Service Training to the Vocational Development of Teachers. *Journal of Education and Training Studies*, 6(7), 114-129.
- Gordon, S. P. (2019). Educational Supervision: Reflections on Its Past, Present, and Future. *Journal of Educational Supervision*, 2(2), 27-52.
- Mensah, R. E. A., Esia-Donkoh, K., & Quansah, D. K. (2020). Instructional supervision as perceived by teachers in public basic schools in Pokuase education circuit in the Ga-North Municipality, Ghana. *European Journal of Education Studies*, 7(6).
- Prawiro, I. Y. (2019). Vocational teachers challenges in developing their professional competence in Indramayu. *Vision: Journal for Language and Foreign Language Learning*, 8(2), 169-180.
- Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The influence of headmaster's supervision and achievement motivation on effective teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4), 44-49.
- Sitorus, A. A. M., Lubis, B. B., Amelia, L., Harahap, S. A. F., Meha, Y., Ardiansyah, Y., & Nasution, I. (2022). The Role of the Principal of SD Nur Ihsan in the Education Supervisor. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(2), 1632-1635.

الملحقات

الملحق رقم (1) الاستبانة بصورتها الاولية

أداة الدراسة بصورتها الأولية

حضرة الدكتور/الأستاذ الدكتور:

تحية طيبة وبعد

تقوم الباحثة بإعداد دراسة بعنوان (دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظرهم)، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من كلية الآداب والعلوم التربوية في جامعة الشرق الأوسط ، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة فقد تم إعداد الاستبانة والمكونة من جزأين يتكون الجزء الأول منها على المتغيرات الديموغرافية، والجزء الثاني يتكون من أبعاد التنمية المهنية للمعلمين (52) فقرة موزعة على (4) أبعاد وهي: بعد التخطيط ويتكون من (16) فقرة، وبعد الإدارة الصفية ويتكون من (12) فقرة، وبعد التقويم ويتكون من (9) فقرات، وبعد أخلاقيات المهنة ويتكون من (15) فقرة.

أملين من حضراتكم التكرم بإبداء آراءكم حول الفقرات من حيث انتمائها للمجال، ودرجة وضوحها، وصلاحياتها وذلك لما تتمتعون به من خبرة علمية وعملية بهذا المجال وسيتم الأخذ بملاحظاتكم التي ستقترحونها.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

الباحثة : فاتن علي الفرجات

رقم التلفون 0775639025

المشرف : د. علي عودة الطراونة

سعادة الدكتور / الأستاذ الدكتور

تحية طيبة وبعد نرجو من حضراتكم التكرم بتعبئة بياناتكم وذلك لغاية تحكيم هذه الأداة:

اسم المحكم	التخصص الدقيق	الرتبة الاكاديمية	مكان العمل

الجزء الاول:

البيانات الديموغرافية:

الجنس: (ذكر) (انثى)

المؤهل العلمي: بكالوريوس () دبلوم عالي () دراسات عليا ()

سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات () من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات () 10 سنوات فأكثر ()

الجزء الثاني:

يتكون من مجموعة فقرات لدور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظرهم، أرجو التكرم بقراءة الفقرات والإجابة بإشارة (X) أمام الاختيار، والتفضل بالتعديل المقترح لديكم، مع فائق الاحترام.

ابعاد التنمية المهنية للمعلمين

الرقم	الفقرة	الانتماء		الوضوح		التعديل المقترح
		لا تنتمي	تنتمي	واضحة	غير واضحة	
البعد الأول: التخطيط : يقوم المشرف التربوي بما يلي:						
(1)	تعزيز قناعاتي بأهمية التخطيط اليومي والفصلي للدروس					
(2)	المساعدة في تنمية قدراتي على إعداد الخطط (اليومية، الفصلية) للمادة					
(3)	المساعدة في صياغة الاهداف السلوكية للدروس.					
(4)	المساعدة في تحليل محتوى المادة الدراسية لتحقيق أهداف المنهاج.					
(5)	المساعدة في التخطيط لأنشطة تعليمية مناسبة للأهداف التربوية.					
(6)	تزويدي بأهم المستجدات التربوية المتعلقة بإعداد الدروس والتخطيط لها أثناء عقد الدورات التدريبية.					
(7)	المساعدة في كيفية صياغة الأسئلة خلال الحصة الصفية.					
(8)	المساعدة في التخطيط والإعداد لمصادر التعلم التي تقيد الموقف الصفّي.					
(9)	المساعدة في بناء خطط علاجية تتناسب مع ذوي التحصيل الدراسي المتدني.					
10	المساعدة في بناء خطط علاجية لذوي الاحتياجات الخاصة.					
(11)	المساعدة في إعداد أنشطة إثرائية للطلبة الموهوبين والتميزين.					

الرقم	الفقرة	الانتماء		الوضوح		التعديل المقترح
		لا تنتمي	تنتمي	واضحة	غير واضحة	
(12)	المساعدة في التخطيط لإعداد البحوث الاجرائية التي تسهم في حل المشكلات التي تواجهني.					
(13)	التوجيه إلى ضرورة ربط الدرس بقيم المجتمع وواقع الطلبة.					
(14)	التوجيه إلى أهمية توظيف التقنيات التكنولوجية في تطوير بيئات مناسبة للتعليم والتعليم.					
(15)	الإرشاد إلى ضرورة تفعيل الوسيلة التعليمية المناسبة للموقف الصفّي في الوقت المناسب.					
(16)	اعلامي مسبقا بزيارته الإشرافية.					
البعد الثاني: الإدارة الصفية. يقوم المشرف التربوي بما يلي:						
(17)	التوجيه إلى كيفية التعامل مع الطلبة داخل الغرفة الصفية.					
(18)	الإرشاد إلى استخدام التعزيز الإيجابي المناسب أثناء الموقف الصفّي.					
(19)	التوجيه إلى ضرورة عمل مدونة سلوك داخل الصف بمشاركة الطلبة في أول لقاء بهم.					
(20)	التوجيه إلى استخدام لغة الجسد ونبرات لصوت في التعامل مع الطلبة خلال الحصة الصفية.					
(21)	التوجيه إلى الطريقة الصحيحة للوقوف أمام الطلبة أو أثناء التجول بينهم خلال الحصة الصفية.					
(22)	الاستئذان عند الحاجة أثناء الحصة الصفية في توضيح استراتيجية تدريس حديثة.					

الرقم	الفقرة	الانتماء		الوضوح		التعديل المقترح
		لا تنتمي	لا تنتمي	واضحة	غير واضحة	
(23)	التوجيه إلى بناء علاقات ودية يسودها الديمقراطية في التعامل مع الطلبة.					
(24)	التوجيه إلى ضرورة توافر بيئة صفية ذو مناخ آمن أثناء الحصة الصفية.					
(25)	التوجيه لمنح الطلبة فرصة المشاركة في إدارة الصف.					
(26)	التوجيه إلى كيفية القضاء على مشتتات الانتباه داخل الغرفة الصفية.					
(27)	تقديم النصيحة للاهتمام بطريقة جلوس الطلبة وتوزيعهم المناسب داخل الصف.					
(28)	المساعدة في معالجة السلوك الخاطئ لدى بعض الطلبة وجذب اهتمامهم.					
البعد الثالث: التقويم. : يقوم المشرف التربوي بما يلي:						
(29)	توضيح كيفية تفعيل كل من التقويم (التشخيصي، التكويني، الختامي).					
(30)	التوجيه إلى كيفية طرح الاسئلة المختلفة مراعيًا الفروق الفردية داخل الغرفة الصفية.					
(31)	المساعدة في بناء الاختبارات التحصيلية وفق جدول المواصفات.					
(32)	متابعة تحليل نتائج الاختبارات (الشهرية، الفصلية).					
(33)	المساعدة في وضع الخطط العلاجية في ضوء نتائج تحليل الاختبارات.					
(34)	التوجيه لاستخدام (استراتيجيات، أدوات) التقويم المتنوعة وفق الاهداف التربوية حسب المرحلة العمرية.					
(35)	تقديم التغذية الراجعة لأدائي بشكل مستمر.					

الرقم	الفقرة	الانتماء		الوضوح		التعديل المقترح
		لا تنتمي	لا تنتمي	واضحة	غير واضحة	
(36)	التقييم لأدائي وفق معايير اشرافية محددة سابقا.					
(37)	الإرشاد إلى أهمية التخطيط لتعلم الطلبة وفق نتائج اختباراتهم التحصيلية.					
البعد الرابع: أخلاقيات المهنة. : يقوم المشرف التربوي بما يلي:						
(38)	توضيح قواعد السلوك المهني التي تنظم عملي في المدرسة.					
(39)	المساهمة في تنمية قدراتي مهنيا باطلاعي على أهم المستجدات التربوية.					
(40)	بيان أهمية احترام الوقت وإدارته خلال الحصة الصفية.					
(41)	تمكيني من معرفة حقوقي وواجباتي أثناء مسيرتي المهنية.					
(42)	توضيح القوانين والأنظمة المتعلقة بالعقوبات في حال التقصير بالعمل.					
(43)	توضيح أهمية أداء المهام الموكلة لي بموجب القانون.					
(44)	يعزز لدي الرقابة الذاتية من خلال تحمل المسؤولية في مهنتي.					
(45)	تعزيز الانتماء والولاء والحس الوطني لدي.					
(46)	التعامل معي بنزاهة وشفافية وعدالة بعيدا عن الشخصية.					
(47)	مشاركتي في اتخاذ القرارات التي تتعلق بي.					
(48)	تقبل وجهة نظري وإن اختلفت معه بالرأي.					
(49)	يراعي ظروفني خلال الزيارة الإشرافية.					
(50)	يقيم أدائي بكل موضوعية وعدالة.					
(51)	الثناء على أعمالني الناجحة والمتميزة.					
(52)	يتلمس حاجات المعلم.					

الملحق رقم (2) قائمة أسماء المحكمين

الرقم	اسم المحكم	الرتبة الاكاديمية	التخصص	مكان العمل
1.	أ.د علي حورية	أستاذ	إدارة وتخطيط تربوي	جامعة الشرق الأوسط
2.	أ.د محمد أمين القضاة	أستاذ	أصول تربوية	الجامعة الأردنية
3.	أ.د نايل الرشيدة	أستاذ	إدارة تربوية	جامعة مؤتة
4.	أ.د صبري الطراونة	أستاذ	قياس وتقويم	جامعة مؤتة
5.	د. خالد الصرايرة	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	جامعة مؤتة
6.	د. عبد الله المراعية	أستاذ مشارك	أصول تربوية	جامعة الحسين بن طلال
7.	د. علاء حراحشة	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	جامعة آل البيت
8.	د. كاظم الغول	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	جامعة الشرق الأوسط
9.	د. عمر الرفايعة	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	جامعة الشرق الأوسط
10.	د. خولة عليوة	أستاذ مساعد	إدارة تربوية	جامعة الشرق الأوسط
11.	د. محمد حبيب السمكري	أستاذ مساعد	مناهج وتدريس	جامعة الشرق الأوسط
12.	د. أحمد السلامة	رئيس قسم الإشراف التربوي	دراسات لغوية/ لغة عربية	مديرية التربية والتعليم للواء قسبة عمان

الملحق رقم (3) الاستبانة بصورتها النهائية
عنوان الدراسة: دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في
العاصمة عمان من وجهة نظرهم.

جامعة الشرق الأوسط

كلية الآداب والعلوم التربوية

قسم الإدارة والقيادة التربوية

الأستاذ الزميل/ الزميلة... المحترم/ المحترمة

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان " دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظرهم "، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة والقيادة التربوية. وتحقيقاً لهدف الدراسة تم تطوير استبانة مكونة من جزأين، الجزء الأول خاص في المتغيرات الديموغرافية، والجزء الثاني خاص في أبعاد التنمية المهنية للمعلمين. وصممت الأداة وفق مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، لحد ما، غير موافق، غير موافق بشدة).

أرجو التكرم بقراءة الفقرات والإجابة عليها بموضوعية، علماً بأن المعلومات بهدف البحث العلمي فقط، وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير.

الباحثة: فاتن علي الفرجات

الجزء الأول:

البيانات الديموغرافية:

يرجى اختيار الإجابة التي تتوافق مع بياناتكم

- الجنس:
 - نكر ()
 - أنثى ()
- المؤهل العلمي:
 - بكالوريوس ()
 - دراسات عليا ()
- سنوات الخبرة:
 - أقل من 5 سنوات ()
 - من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات ()
 - 10 سنوات فأكثر ()

أبعاد التنمية المهنية للمعلمين

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	لحد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
البعد الأول: التخطيط : يقوم المشرف التربوي بما يأتي:						
1.	يعزز قناعاتي بأهمية التخطيط.					
2.	يساعدني في تنمية قدراتي على إعداد الخطط (اليومية، الفصلية).					
3.	يساعدني في صياغة الأهداف للدروس.					
4.	يساعدني في تحليل محتوى المادة الدراسية لتحقيق أهداف المنهاج.					
5.	يساعدني في التخطيط لأنشطة تعليمية مناسبة للأهداف التربوية.					
6.	يزودني بالمستجدات التربوية المتعلقة بإعداد الدروس والتخطيط لها.					
7.	يساعدني في التخطيط لمصادر التعلم والتي تزيد فاعلية وكفاءة.					
8.	يساعدني في بناء خطط علاجية خاصة لذوي التحصيل الدراسي المتدني.					
9.	يساعدني في بناء خطط علاجية لذوي الاحتياجات الخاصة.					
10.	يساعدني في إعداد أنشطة إثرائية للطلبة الموهوبين والمتميزين.					
11.	يساعدني في إعداد البحوث التي تنمي مهنيًا.					
12.	يوجهني إلى ربط النتائج بقيم المجتمع والعادات السليمة.					
13.	يوجهني إلى أهمية توظيف التقنيات التكنولوجية في تطوير بيئات مناسبة للتعلم والتعليم.					

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	لحد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
14.	يرشدني إلى الوسائل التعليمية المناسبة للموقف الصفي.					
البعد الثاني: الإدارة الصفية: يقوم المشرف التربوي بما يأتي:						
15.	يوجهني إلى كيفية التعامل مع الطلبة داخل الغرفة الصفية.					
16.	يرشدني إلى استخدام التعزيز المناسب للطلبة.					
17.	يوجهني إلى ضرورة عمل مدونة سلوك داخل الصف بمشاركة الطلبة.					
18.	يوجهني إلى استثمار لغة الجسد ونبرة الصوت في التعامل مع الطلبة داخل الصف.					
19.	يوجهني إلى الطريقة الصحيحة للوقوف أمام الطلبة أو في أثناء التجول بينهم خلال الحصة الصفية.					
20.	يتدخل بإسلوب مقبول إن لزم في أثناء الحصة الصفية.					
21.	يوجهني إلى بناء علاقات ودية في أثناء التعامل مع الطلبة.					
22.	يوجهني إلى ضرورة توافر بيئة صفية ذات مناخ آمن في أثناء الحصة الصفية.					
23.	يوجهني لمنح الطلبة فرصة المشاركة في أثناء إدارة الصف.					
24.	يوجهني للحد من مشتتات الإنتباه داخل الصف.					
25.	يقدم النصيحة للاهتمام بطريقة جلوس الطلبة وتوزيعهم المناسب داخل الصف.					
26.	يساعدني في معالجة السلوك غير المقبول لدى بعض الطلبة.					
البعد الثالث: التقويم: يقوم المشرف التربوي بما يأتي:						

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	لحد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
27.	يطور مهارتي في التقويم بأشكاله (التشخيصي، التكويني والختامي).					
28.	يساعدني في كيفية صياغة الأسئلة.					
29.	يوجهني إلى طرح الاسئلة المختلفة مراعيًا الفروق الفردية داخل الصف.					
30.	يساعدني في بناء الاختبارات التحصيلية وفق جدول المواصفات.					
31.	يتابع تحليل نتائج الاختبارات (الشهرية، الفصلية).					
32.	يساعدني في وضع الخطط العلاجية في ضوء نتائج تحليل الاختبارات.					
33.	يوجهني لاستخدام (استراتيجيات، أدوات) التقويم المتنوعة وفق الأهداف التربوية حسب المرحلة العمرية.					
34.	يقدم التغذية الراجعة لتقييم أدائي بشكل مستمر.					
35.	يقيم أدائي وفق معايير إشرافية محددة سلفاً.					
36.	يرشدني إلى ضرورة التخطيط وفق نتائج الاختبارات التحصيلية.					
البعد الرابع: أخلاقيات المهنة.: يقوم المشرف التربوي بما يأتي:						
37.	يوضح قواعد السلوك المهني التي تنظم عملي في المدرسة.					
38.	يساهم في تنمية قدراتي للقيام بمسؤولياتي داخل الصف.					
39.	يحتثي على أهمية احترام الوقت خلال الحصة الصفية.					
40.	يوضح القوانين والأنظمة المتعلقة بالعقوبات في حال التقصير بالعمل.					

غير موافق بشدة	غير موافق	لحد ما	موافق	موافق بشدة	الرقم	الفقرة
					.41	يعزز الرقابة الذاتية لدي من خلال تحمل المسؤولية في مهنتي.
					.42	يعزز الإلتزام المهني لدي ويشمل الولاء للوطن.
					.43	يشركني في عملية اتخاذ القرارات التي تتعلق بي.
					.44	يتقبل وجهة نظري وإن اختلفت معه بالرأي.
					.45	التعامل الإنساني معي في الظروف الطارئة.
					.46	يقيم أدائي بكل موضوعية وعدالة.
					.47	يثنى على أعمالي الناجحة بتعزيز ممارساتي الإيجابية والتميزة.
					.48	يتلمس حاجاتي.

الملحق (4) نموذج تسهيل المهمة 1

MEU جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
Amman - Jordan

مكتب رئيس الجامعة
Office of the President

الرقم، در/خ/1433
التاريخ، 2023/03/19

معالي الأستاذ الدكتور عزمي محمود محافظة الأكرم
وزير التربية والتعليم

تحية طيبة وبعد،

فتهدىكم جامعة الشرق الأوسط أطيب وأصدق الأمنيات، وحيث إنَّ المسؤولية المجتمعية قيمة أساسية في تحقيق رسالة الجامعة ورؤيتها، ويهدف تعزيز وترسيخ أسس التعاون المشترك الذي يُسهم في تأدية الجامعة إلتزامها نحو خدمة المجتمع المحلي وتنميته، يرجى التكرم بالموافقة على تقديم التسهيلات الممكنة للطالبة فاتن علي عيسى الفرجات ورقمها الجامعي (402110052) المسجلة في برنامج ماجستير الإدارة والقيادة التربوية / كلية الآداب و العلوم التربوية؛ والتي تتولى القيام بتوزيع استبانة في المدارس الحكومية؛ لاستكمال رسالتها الجامعية والموسومة بعنوان " دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لدى المعلمين في المدارس الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظرهم "، علماً أن المعلومات التي ستحصل عليها ستبقى سرية ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير...

رئيسة الجامعة

أيةة للأمر خالد المحادين



الملحق (5) نموذج تسهيل المهمة 2

١٥٠٧٥١١٠/٣



وزارة التربية والتعليم
محافظة العاصمة

الرقم: ١٥٠٧٥١١٠/٣
٢٩ شعبان ١٤٤٤
التاريخ: ٣٠/٣/٢٠٢٠
الموافق:

السيد مدير التربية والتعليم للواء قصبة عمان/ محافظة العاصمة

الموضوع:
(البحث التربوي)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد؛

فأرجو العلم بأن الطالبة فاتن علي عيسى الفرجات تقوم بإجراء دراسة عنونها "دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لدى المعلمين في المدارس الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظرهم" استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص إدارة وقيادة تربوية من جامعة الشرق الأوسط، ويحتاج ذلك إلى تطبيق أدوات الدراسة على عينة معلمي المدارس في مديريتكم.

راجياً تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها، على أن تتم مطابقة الأدوات المرفقة مع الأدوات المطبقة، وألا تستخدم البيانات والمعلومات المتحصلة إلا لأغراض البحث العلمي.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

وزير التربية والتعليم

د. يوسف سليمان أبو الشعر
مدير إدارة التخطيط والبحث التربوي

نسخة/ لمدير إدارة التخطيط والبحث التربوي
نسخة/ لمدير البحث والتطوير التربوي
نسخة/ لرئيس قسم البحث التربوي
نسخة/ الملف ١٠٣
المرفقات: (٥) صفحات

الملكية الأردنية الهاشمية

محافظة عمان ١١١١٨ الأردن. الموقع الإلكتروني: www.moe.gov.jo هاتف: ٠١١٦٦٦٦٦٦٦٦ فاكس: ٠١١٦٦٦٦٦٦٦٦٦٦ ص. ب. ١٦٤٦ عمان ١١١١٨ الأردن. الموقع الإلكتروني: www.moe.gov.jo

الملحق رقم (6) نموذج تسهيل المهمة 3

١ + ١

بسم الله الرحمن الرحيم



وزارة التربية والتعليم

مديرية التربية والتعليم لمنطقة لواء قسبة عمان

٤٠٢٥ / ١ / ٦

٢٩ شعبان ١٤٤٤

٢٠٢٣/٠٣/٢٢

الرقم

التاريخ

الموافق

مديرو المدارس ومديراتها

الموضوع / البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

إشارة لكتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم 15075/10/3 الموافق 2023/3/22 م.

أرجو العلم بأن فائق علي عيسى الفرجات تقوم بإجراء دراسة عنوانها " دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لدى المعلمين في المدارس الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظرهم" استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص إدارة وقيادة تربوية من جامعة الشرق الأوسط ، ويحتاج ذلك إلى تطبيق أداة الدراسة على عينة من معلمي المدارس التابعة للمديرية.

راجياً تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة ، على أن تتم مطابقة الأدوات المرفقة مع الأدوات المطبقة، وألا تستخدم البيانات والمعلومات المتحصلة إلا لأغراض البحث العلمي.

واقبلوا الاحترام

مدير التربية والتعليم

مدير الشؤون الإدارية وتنظيمية
جهاد مطح الرحيلة

- نسخة/مدير الشؤون الإدارية والمالية.
- نسخة/ر في التخطيط التربوي .
- المرفقات (5) صفحات.

عمان - هاتف : (6-5699181) فاكس : (5699580) ص.ب : (9579 اللويحة)