

درجة مُمارسة الإشراف الإكلينيكيّ لدى المُشرفين التّربويين في
مدارس قصبة عمّان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلّمين

**The Degree of Practicing of Clinical Supervision among
Educational Supervisors in Amman Schools from the
Perspective of School Principals and Teachers**

إعداد

منال محمّد موسى إبراهيم

إشراف

الأستاذ الدكتور علي حسين حورية

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية
تخصص الإدارة والقيادة التّربويّة

قسم الإدارة والمناهج

كلية العلوم التّربويّة

جامعة الشّرق الأوسط

حزيران، 2022

تفويض

أنا منال محمد موسى إبراهيم، أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً
والكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند
طلبها.

الاسم: منال محمد موسى إبراهيم

التاريخ: 2022 / 06 / 19.

التوقيع: 

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة والموسومة ب: درجة ممارسة الإشراف الاكلينيكي لدى المشرفين التربويين

في مدارس قسبة عمان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين.

للباحثة: منال محمد إبراهيم.

وأجيزت بتاريخ: 19 / 06 / 2022.

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم	الصفة	جهة العمل	التوقيع
أ. د. علي حسين حورية	مشرفاً	جامعة الشرق الأوسط	
د. آيات محمد المغربي	عضواً من داخل الجامعة ورئيساً	جامعة الشرق الأوسط	
د. خولة حسين عليوة	عضواً من داخل الجامعة	جامعة الشرق الأوسط	
د. خالد أحمد الصرايرة	عضواً من خارج الجامعة	جامعة مؤتة	

شكر وتقدير

الحمد لله حمداً طيباً مباركاً

أما بعد ...

يُسعدني أن أتقدّم بالشكر والتقدير لمشرفي الفاضل الأستاذ الدكتور علي حسين حورية، على توجيهاته

الحكيمة، وارشاداته القيمة، والتي ساعدتني على انجاز هذا العمل.

كما وأتقدم بالشكر والعرفان لأساتذتي الأفاضل في كلية العلوم التربوية وأخص بالذكر العميد أحمد

الحموز، ورئيس القسم الدكتور عثمان منصور.

وانتقدّم بأحر عبارات الشكر إلى المحكمين الذين شاركوا في تحكيم استبانتي، ولكل المعلمين والمديرين

الذين شاركوا في تعبئتها.

الباحثة

منال إبراهيم

الإهداء

اللهم لك الحمد حتى ترضى، ولك الحمد إذا رضيت، ولك الحمد بعد الرضا.

أهدي عملي المتواضع

إلى والدايَّ اطال الله بعمرهما

وإلى إخواني وأخواتي الاعزاء

وإلى إبنتي فلذة كبدي فرح

ولكل أساتذتي الأفاضل، ولكل زملائي وزميلاتي

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
العنوان.....	أ.....
تفويض.....	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 الإنجليزية.....	ك.....

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة.....	1.....
مشكلة الدراسة.....	2.....
أهمية الدراسة.....	4.....
مُصطلحات الدراسة.....	4.....
حدود الدراسة.....	5.....

الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الاطار النظري.....	7.....
ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة.....	19.....
التعقيب على الدراسات السابقة.....	25.....

الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة.....	28.....
مجتمع الدراسة.....	28.....
عينة الدراسة.....	28.....
أداة الدراسة.....	30.....
صدق أداة الدراسة.....	31.....

- 33..... ثبات أداة الدراسة (الاستبانة).
- 35..... المعالجة الإحصائية.
- 36..... إجراءات الدراسة.

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

- 38..... النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول.
- 45..... النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني.

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

- 57..... مناقشة النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول.
- 66..... مناقشة النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني.
- 74..... التوصيات.

قائمة المراجع

- 76..... أولاً: المراجع العربية.
- 78..... ثانياً: المراجع الأجنبية.
- 79..... الملحقات.

قائمة الجداول

رقم الفصل - رقم الجدول	محتوى الجدول	الصفحة
1-3	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والديموغرافية	29
2-3	توزيع فقرات الاستبانة على مجالاتها	30
3-3	معامل ارتباط بيرسون بين فقرات الاستبانة والدرجة الكلية	32
4-3	مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين مجالات أداة الدراسة	33
5-3	معامل ثبات كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية لمجالات الاستبانة والاستبانة الكلية	34
6-3	المعيار الاحصائي لتفسير المتوسطات وتقديراتها	36
7-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتب لمجالات الاستبانة وللإستبانة ككل لاستجابات المعلمين ومديري المدارس.	38
8-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة لاستجابة عينة الدراسة حول العلاقات الانسانية.	39
9-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة لاستجابة عينة الدراسة عن الاتصال الفعال.	41
10-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة لاستجابة عينة الدراسة عن التقويم والتطوير.	42
11-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة لاستجابة عينة الدراسة عن التنمية والمهنية.	43
12-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (t-test) لاستجابات عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة (مدير، معلم)	45
13-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (t-test) لاستجابات عينة الدراسة حسب متغير الجنس	46
14-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (t-test) لاستجابات عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	48
15-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الاستبانة لاستجابات عينة الدراسة تبعا لمتغير عدد سنوات الخبرة.	49
16-4	نتائج تحليل التباين الاحادي (ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية تبعا لمتغير عدد سنوات الخبرة	51
17-4	اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لمعرفة استجابات عينة الدراسة تبعا لمتغير عدد سنوات الخبرة.	52

قائمة الملحقات

الصفحة	المحتوى	الرقم
80	الاستبانة بصورتها الأولية	1
84	قائمة بأسماء السادة المحكمين	2
85	الاستبانة بصورتها النهائية	3
89	كتب تسهيل المهمة	4

درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قصبة عمان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين

إعداد: منال محمد موسى إبراهيم

إشراف: الأستاذ الدكتور علي حسين حورية

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى تعرف درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قصبة عمان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (370) معلماً و (220) مديراً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، ولتحقيق هدف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي، حيث تم تطوير استبانة اشتملت على (31) فقرة توزعت في اربعة مجالات في الإشراف الإكلينيكي على النحو التالي: (العلاقات الانسانية، والاتصال الفعال، والتقويم والتطوير، والتنمية المهنية)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى ان درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قصبة عمان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين جاءت بدرجة مرتفعة على جميع المجالات وعلى الاستبانة ككل. كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) تعزى لمتغير الوظيفة ولصالح مديري المدارس، وكذلك لم تجد الدراسة إلى وجود فروق احصائية تعزى لمتغير الجنس، كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لذوي الخبرة 10سنوات فأكثر بين متوسطات تقديرات العينة على الدرجة الكلية للمقياس تعزى لسنوات الخبرة، واخيراً بينت الدراسة فروقا ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) تعزى للمؤهل العلمي ولصالح حملة الدراسات العليا. واوصت الدراسة التأكيد على استمرارية عقد البرامج التدريبية للمشرفين التربويين حول الإشراف الإكلينيكي ومراحله وعقد الندوات والمؤتمرات العلمية في هذا النطاق.

الكلمات المفتاحية: الإشراف الإكلينيكي، المشرف التربوي، قصبة عمان.

**The Degree of Clinical Supervision Practice by Educational Supervisors
in the Kasbah Amman Schools from Perspectives of the School
Principals and Teachers**

Prepared by: Manal Muhammad Musa Ibrahim

Supervised by: Prof. Ali Hussien Houriah

Abstract

The aim of the study was to determine the degree to which educational supervisors in Amman schools practice clinical supervision from the perspective of school principals and teachers. The study sample consisted of (370) teachers and (220) principals who were selected randomly. The descriptive survey method was used to achieve the study's objectives. A questionnaire with (31) items was developed and distributed to four categories of clinical supervision as follows: (human relationship, effective communication, evaluation and development, professional development). According to the findings of the study, educational supervisors in Amman schools practice clinical supervision to a high degree in all fields and on the questionnaire as a whole from the perspective of school principals and teachers. The research also revealed statistically significant differences in favor of school principals attributed to the job variable at significance level ($\alpha = 0.05$). The study also found that there were no statistically significant differences based on gender. The study showed statistically significant differences at the significance level of ($\alpha = 0.05$) for those with 10 years or more of experience due to the variable of experience. Finally, the study found statistically significant differences at significance level ($\alpha = 0.05$) due to academic qualification, favoring graduate students. The study recommended for the continuation of clinical supervision training programs for educational supervisors, as well as seminars and scientific conferences in this field.

Keywords: Clinical Supervision, Educational Supervisor, Amman Kasbah.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة

يعتبر الإشراف التربوي ركناً مهماً من أركان المنظومة التربوية، لما تقع على عاتق المشرف التربوي من مهمة متابعة شؤون العملية التعليمية بكافة أبعادها، لذلك لا بد من التأكيد على واقع أهمية عمل المشرف التربوي، وأن يسعى لمواكبة المستجدات العالمية المعاصرة، التي تعتمد نظرية علمية وخطوات متسلسلة منظمة، ضمن إطار ممنهج يتصف بالمرونة والديمومة، حتى يحقق مستوى عالٍ من الفاعلية.

إذ يمارس الإشراف التربوي دوراً كبيراً في تحسين وتطوير العملية التعليمية والتعلمية، فعليه تتوقف زيادة فعالية ممارسة المعلمين داخل الغرف الصفية، بالإضافة إلى قدرته على تعديل المناهج الدراسية، وتحسين أداء الإدارة المدرسية، لضمان الإرتقاء بالمستوى التحصيلي للتلاميذ، لذلك يوصف الإشراف التربوي بالعملية الشاملة التي تسعى بارتقاء العملية التعليمية والتعلمية (الخميس، السعود، 2020).

والإشراف التربوي هو حلقة وصل بين الميدان التربوي والأجهزة الأخرى، ينقل إليها نظريته ويمدها بالمعلومات الحقيقية عن إيجابيات العمل وسلبياته، بعد أن يقف على أبعاده بالملاحظة والحوار، فيعين متخذ القرار على الثقة بنجاح قراره وملائمته. ونظراً لهذه الأهمية فقد ظهرت أساليب إشرافية متعددة، كالإشراف البيروقراطي، والإشراف بالأهداف، والإشراف الفني، والإشراف بالقياس، والإشراف بالنواتج، والإشراف الإكلينيكي وهو موضوع دراستي (السعود، 2020).

إن نمط الإشراف الإكلينيكي من أكثر الأنماط الإشرافية شهرةً ووضوحاً في مجال الإشراف التربوي. هذه الشهرة والوضوح مقرونة بشواهد ميدانية جُمعت من خلال دراسات عديدة، حول هذا النمط الإشرافي حيث أثبتت جميعها فعاليته في تحسين ممارسات المعلمين التعليمية وتطويرها (السعود، 2020).

وقد أسهم الإشراف الإكلينيكي في حلّ كثير من القضايا التربوية التي كان يعاني منها ميدان التربية والتعليم، كما أسهم في تضيق الفجوة بين المشرف التربوي والمعلمين التي كانت يشوبها الكثير من الشك والريبة، وأسهم كذلك في تحسين الممارسات التدريسية للمعلمين (الباطين، 2004).

ويقوم الإشراف الإكلينيكي على عدد من الافتراضات التي تختلف عن تلك التي بُني عليها الإشراف التقليدي، وتشمل بناء مناخ إشرافي صحي يقوم على الدعم المتبادل بما يعرف بالزمالة، إضافةً إلى الدورة الإشرافية التي تشمل جلسة التخطيط، والملاحظة الصفية وتحليلها، ومن ثم جلسة التغذية الراجعة، والتحليل ما بعد الجلسة (داوني، 2003).

وعليه جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على نموذج الإشراف الإكلينيكي، كأسلوب إشرافي قد يكون له دور بارز في تحسين وتجويد العملية التعليمية، ولأنّ المشرف التربوي في ممارساته للإشراف الإكلينيكي يشخص ويوجّه ويحدّد أسباب المشكلات، ويقدم حلولاً بطابع علمي وحديث.

مشكلة الدراسة

الإشراف التربوي عملية إنسانية فنية شاملة، تسعى إلى تطوير وتقويم العملية التعليمية والتربوية في محاورها كافة، وذلك من خلال الرعاية المستمرة والتوجيه والإرشاد للطلبة والمعلمين، وبما يعود بالنفع لتحسين العملية التعليمية في جميع مراحلها.

وإنّ ممارسة نمط الإشراف الإكلينيكيّ في الحقول التّربويّة يكون بمثابة الكشف من الطّبيب المُختص (المُشرف)، الذي يسعى إلى تسجيل المواقف الصّفيّة وتحليل أنماط التّفاعل الدّائر فيها، ومن ثمّ إعطاء العلاج المناسب من خلال الاتفاق مع المعلّمين على النّقاط التي ينبغي عليهم إدخالها في سلوكياتهم التّعليميّة (العياصرة، 2008).

وقد أوّصت دراسة (سركسيان، 2011)، بإجراء دراسة مماثلة عن أسلوب الإشراف الإكلينيكي، وأيضاً جاءت من خلال حاجة الميدان التّربوي لممارسة مثل هذا النمط الإشرافي الفعّال، وحيث إنّ الباحثة تعمل في الميدان التّربوي فقد لاحظت قلة توجه المشرفين التّربويين لممارسة هذا النمط الإشرافي، ولقلة البحوث والدراسات في الوطن العربي، والحاجة للبحث عن درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكيّ لدى المشرفين التّربويين في مدارس قسبة عمّان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلّمين، وذلك لضمان تحسين عملية التعليم ورفع المستوى المهني للمعلّمين.

وبناءً على ماسبق جاءت هذه الدراسة لإستقصاء درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكيّ لدى المُشرفين التّربويين في مدارس قسبة عمّان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلّمين.

هدف الدراسة وأسئلتها

هدفت هذه الدّراسة التّعرف إلى درجة ممارسة المشرفين التّربويين في مدارس قسبة عمّان للإشراف الإكلينيكيّ، وتسلط الضوء على واقع هذه الممارسات في المدارس، وذلك من خلال الإجابة عن السّؤالين التاليين:

1- ما درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكيّ لدى المشرفين التّربويين من وجهة نظر المعلّمين

والمديرين في مدارس قسبة عمان؟

2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين من وجهة نظر المعلمين والمديرين تُعزى لمتغيرات (الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والوظيفة)؟

أهمية الدراسة

استمدت الدراسة أهميتها من خلال الموضوع قيد الدراسة وهو درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قصبة عمان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين، وتلبيةً لحاجة الحقول التربوية لممارسات وأنماط إشرافية كفيلة بتطوير واقع الإشراف التربوي في الأردن، وقلة البحوث التي تعرضت له، وقد تشكل هذه الدراسة إضافة جديدة للممارسات الإشرافية المتبعة في مدارس قصبة عمان، ومرجعية نظرية وتطبيقية لأصحاب القرار في المؤسسات التربوية، وكما تفيد هذه الدراسة بالخروج بمقترحات جديدة للمشرفيين التربويين، بحيث تكونت هذه الدراسة من الدراسات البكر في الإشراف الإكلينيكي.

مُصطلحات الدراسة

الإشراف الإكلينيكي:

هو النموذج الذي يهدف إلى تنمية المعلم مهنيًا، بأسلوب إرشادي تفاعلي ديمقراطي يتكوّن من ثلاث مراحل متكرّرة الحدوث، تتلخّص في جلسة التخطيط، والملاحظة الصّفيّة، وجلسة التّغذية الراجعة (الطعاني، 2010).

ويعرّف إجرائيًا بالممارسات التي يقوم بها المشرف التربوي، ويتم الكشف من خلالها عن نقاط القوة والضعف لدى المعلم، وعلاج نقاط الضعف بالاتفاق المسبق مع المعلم؛ وذلك لتحسين العملية التربوية.

المشرف التربوي:

"هو شخص متخصص، مؤهل، مدرب، موجه، وهو المسؤول عن تحسين العملية التعليمية التعليمية، من خلال تحسين أداء المعلم وحل المشكلات التي تواجهه، وتدريبه على شتى الوسائل التعليمية لرفع مستوى أدائه وتحسين نموه المهني، ويتم تعيينه من قبل وزارة التربية والتعليم للإشراف على المعلمين" (البخيت، 2021، ص.7).

ويعريف إجرائياً: بأنه الشخص المؤهل والمزوّد بالخبرة العلميّة والمهارة اللازمة للكشف عن المشكلات التعليميّة والتربويّة، التي قد تواجه المعلمين والعمل على إيجاد الحلول المناسبة لها.

حدود الدراسة

تمثلت حدود الدراسة الحالية بما يأتي:

الحدود الموضوعية: اقتصرّت الدراسة على درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكيّ لدى المشرفين التربويين في مدارس قصبه عمّان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلّمين.

الحدود المكانية: المدارس الحكوميّة والخاصّة التابعة لقصبه عمّان.

الحدود الزمانيّة: الفصل الدراسيّ الثاني من العام (2021\2022).

الحدود البشريّة: طبقت الدراسة على عيّنة من مديري المدارس الحكومية والخاصة والمعلّمين.

الفصل الثاني

الاطار النظري والدراسات السابقة

المبحث الاول: الاطار النظري

يتضمن المحاور الآتية:

- مفهوم الإشراف الإكلينيكي.
- أبعاد الإشراف الإكلينيكي.
- خطوات الإشراف الإكلينيكي.
- مراحل الإشراف الإكلينيكي.
- مبررات استخدام الإشراف الإكلينيكي.
- مبادئ وأسس الإشراف الإكلينيكي.
- أهمية الوقت للإشراف الإكلينيكي.
- إيجابيات وسلبيات الإشراف الإكلينيكي.
- أهم الكفايات والمهارات للمشرف الإكلينيكي.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة ذات الصلة

ويتضمن المحورين الآتيين:

- الدراسات السابقة ذات الصلة.
- التعقيب على الدراسات السابقة.

الفصل الثاني

الاطار النظري والدراسات السابقة

تتناول هذا الفصل توضيحًا للمفاهيم ذات العلاقة بالإشراف الإكلينيكي كما استعرض عددًا من الدراسات ذات العلاقة بالمتغير الرئيسي لهذه الدراسة وهو الإشراف الإكلينيكي.

أولاً: الاطار النظري

تتناول هذا الجزء أهم عناصر الاطار النظري المتعلق بالإشراف الإكلينيكي من حيث مفهومه وأهميته وأبعاده وخطواته، ومبادئه وأسس، وأهم إيجابياته وسلبياته ومبررات استخدامه، وذلك على النحو الآتي:

مفهوم الإشراف الإكلينيكي:

بقيت النظرة نحو مفهوم الإشراف التربوي نظرة غامضة فيما يتعلق بموقع المشرف التربوي، فهو يمارس أعمالاً تقع بين العملية الإدارية والعملية التدريسية وقد أثار ذلك عدم رضى بعض المربين حتى السبعينيات (عبيدات وأبو السّميد، 2007).

ونظراً لظهور أساليب جديدة ومتطورة وحديثة في عالم الإشراف التربوي، فقد اقتضت ضرورة الاعتماد والتنوع في توظيف أساليب إشرافية أكثر حيوية وفاعلية من أجل تحسين العملية التعليمية، وتحسين نمو الطلبة، مما أدى إلى ظهور الإشراف الإكلينيكي (قيطة والزيان، 2013).

إذ يعد الإشراف الإكلينيكي أحد النماذج التي تبناها الإشراف التربوي الحديث، فهو يهدف إلى زيادة فاعلية العملية الإشرافية من خلال توفير التفاعل المناسب بين المشرف التربوي والمعلم (وصوص والجوارنة، 2012).

ويقوم الإشراف الإكلينيكي على افتراض مؤداه أن جميع المعلمين لديهم القدرة على التعلم والنمو ويستطيعون اتخاذ القرارات التدريسية الملائمة، بناءً على بيانات موضوعية مشتقة من الأحداث الفعلية داخل غرفة الصف (الرويلي، 2016).

ويشير كوجان (Cogan, 1976) إلى أن استخدام هذا الأسلوب الإشرافي يعد ضرورة تربوية ملحة تفرضها مبررات عدة منها : ضعف برامج التدريب قبل الخدمة، وضعف الممارسات التعليمية الصفية عند المعلمين المبتدئين خريجي مؤسسات إعداد المعلمين بوجه عام، والممارسات الخاطئة السائدة في برامج الإشراف التربوي بأساليبها وأدواتها وما ينشأ عنها من علاقات سلبية بين أطراف العملية الإشرافية، وكثرة أساليب الإشراف التربوي وتنوعها، وعدم توفر الأسلوب الإشرافي الفني الفعال الذي يمكن المشرف من تمثله والإستفادة منه في تدريب المعلمين على امتلاك مهارات التدريس الفعال. ويؤكد كوجان (Cogan, 1973) على عامل المرونة في تطبيق إجراءات أسلوب الإشراف الإكلينيكي، فعندما تتشكل علاقة الزمالة بين المعلم والمشرف التربوي فإن مراحل تنفيذها يمكن أن تدمج، أو يتداخل بعضها مع بعض، أو تختصر، أو يتم وضع إجراءات جديدة بناء على التطور الناجح لعلاقة العمل بين المشرف والمعلم.

ولما كان الإشراف الإكلينيكي يتمحور حول المعلم، فإن نجاحه كما يؤكد عدد من الباحثين مثل المشار إليهم في (وشاح واليونس، 2005) يتطلب امتلاك المشرف، إلى جانب الكفاءة المعرفية، مهارات التدريس الفعال، ومهارة الملاحظة، كطريقة لجمع البيانات، والقدرة على تحليلها، وإدارة المؤتمرات التدريسية، وحل المشكلات المهنية، بالإضافة إلى القدرة على بناء علاقة مهنية تقوم على الثقة والاحترام المتبادل والرغبة المخلصة في المساعدة والاهتمام بالمعلم.

أبعاد الإشراف الاكلينيكي

حدد (العاجز وحلس، 2009؛ شنودة، 2008؛ طافش، 2004) أبعاد الإشراف الاكلينيكي في الآتي:

أولاً: العلاقات الانسانية

تتمثل العلاقات الانسانية بمبادئ وأسس رئيسية تتمحور حول إيمان كل فرد بقيمة الأفراد الآخرين، ويأن كل فرد له قدراته الخاصة، واحترام رغبات الآخرين وأخذها في الإعتبار، ورغبة كل فرد أن يسود الإنسجام والتعاون في العمل بين أفراد المجموعة، والثقة بالنفس ونبذ الغرور والإدعاء.

وبهذا فإن أهمية العلاقات الإنسانية تظهر من خلال أنها تضمن للعاملين في المجال التربوي الرضا الوظيفي وتندفعهم للعمل والأداء والإنتاج وتخفف وطأة الآلية المفروضة في العمل وتجدد الأساليب الروتينية التي تضفي على العمل الملل والرقابة وتبعد الإضطرابات النفسية والتشاحن أو الحقد أو الحسد وتعزز الإلتناء إلى العمل التربوي من قبل المجتمع وتمنح فرصاً للإنجاز والتقدم وتوفر الجو المناسب لرفع المعنوية بينهم في المجال التربوي.

وعليه، فإن مظاهر احترام المشرف التربوي لشخصية المعلم تتضح من الحفاظ على كرامة المعلم وتقدير عمله ومحاولة الأخذ دائماً بيده، ومراعاة المشرف التربوي الفروق الفردية بين المعلمين، وتشجيع المعلمين على مناقشة ما يتعلق بالأهداف التربوية والمادة التي يقومون بتدريسها، والإهتمام بمشكلات المعلمين الشخصية، وتوثيق العلاقة بينه وبين المعلمين، وحسن المعاملة، والتواضع، ولين الجانب التي تؤثر في قلوب المعلمين وتحفيزهم للعمل والإنتاج، وتقدير أنشطة المعلمين داخل الفصل والمدرسة وخارجها، والبحث عن المواهب الكامنة لدى المعلمين والعمل على إبرازها، بعيداً عن التسلط وإدراك المشرف أن سلطته في قيادة المعلمين لا تستمد من منصبه الرسمي ولكن من قدرته على دفعهم للأمام.

ثانياً: الإتصال الفعال

من المفيد أن يكون لكل من المشرف التربوي ومدير المدرسة، أيًا كانت المرحلة التعليمية التي يديرها، إسهامهما الأساسي في إبداع المعلمين، وذلك عندما يقومان بتشجيع المعلمين على تجريب أفكاراً جديدة، لأن كلا من الإبداع والتجريب عناصر قوة، مما يجعل الإبداع هدفاً تربوياً، فالأهداف لا تأتي من فراغ ولكنها تأتي كمحصلة لدراسات تحليلية للمجتمع والثقافة وسيكولوجية التعلم، وطبيعة وامكانيات النظم المعرفية، والإتجاهات العالمية، ويبين من ذلك أن الإبداع باعتباره من المستخدمات التربوية، فإن المجتمع في حاجة إلى أجيال من المبدعين (شنودة، 2008).

وعلى ضوء ما سبق فإن التآلف بين المشرف التربوي الإكلينيكي والمعلم، أمر ضروري حتى يتمكن المعلم من مناقشة أفكاراً جديدة بحرية تامة، دون خوف من أن يضطهد. وقد أصبحت النظرة إلى كل من المشرف التربوي والمعلم نظرةً طيبة فهما موجّهين معاً ومرشدان للصواب، فالنظام المدرسي الحديث يقوم على احترام الذات، وتوليد الرغبة الطيبة الصادقة للتلميذ الذي تمكنه من أداء عمله على الواجب الصحيح. ومن الملاحظ أنه من السهل أن تكون بداية هذا التآلف السالف الذكر من جانب المشرف التربوي الإكلينيكي.

ثالثاً: التقويم والتطوير

من خلال هذه المرحلة يمكن تحديد نقاط القوة والضعف، ومن ثم يتم وضع خطط واقتراحات لتحسين أداء المعلم (الهاجري، 2020). ومن المفترض أن يكون المشرف التربوي مطلع على جميع أجزاء ما يبحث عنه، فالملاحظة الفعالة والإيجابية، ضرورية للعثور على نقاط الضعف الدقيقة، ويجب التمييز بين ما هو مهم وما هو غير ذلك، فالملاحظة الجيدة، وجمع البيانات، وإشراك المعلم كلها عوامل رئيسية في برنامج التقويم الفعال (شنودة، 2008).

رابعاً: التنمية المهنية

ونظراً لأن المشرف التربوي يعتبر خبيراً فنياً، فقد أكد العياصرة (2008) أن من أبرز وظائفه مساعدة المعلمين على النمو المهني والإرتقاء بمستوياتهم معرفياً وتربوياً وتنمية قدراتهم، وتحسين أدائهم الوظيفي وقيامهم بأعمالهم على الوجه المطلوب، وتذليل العقبات التي تواجههم، حيث ينعكس الأثر الإيجابي في رفع مستوى التحصيل العلمي للطالب واحداث تغييرات ايجابية في سلوكه وطريقة تفكيره نحو بيئته ومجتمعه ليكون أداه بناءً وعنصراً قادراً على الرقي بنفسه ومجتمعه والدفاع عن عقيدته ووطنه.

وقبل أن نشير إلى خطوات الإشراف الإكلينيكي لابد من التحدث عن المبدأ الرئيس الذي يرتكز عليه الإشراف الأكلينيكي وهو مبدأ الزمالة بين المشرف والمعلم، وأشار أبو شملة (2009) إلى أن المبادئ التفصيلية في نموذج الإشراف الإكلينيكي تتمثل في:

- أن التّعليم مجموعة معقدة من النشاطات التي تستدعي تحليلاً دقيقاً، وأنّ معظم نظريات الإشراف ونماذج التقويم غالباً ما تبالغ في تبسيط طبيعة التعليم، وتزود المشرف بعدد كبير من المعايير التي أعدت مسبقاً من أجل تطبيقها على الموقف التعليمي، والخروج بواسطتها بحكم معين حول جودة ذلك النوع من التعليم.
- أن المعلمين مهنيون أكفيا ويبحثون دوماً عن المساعدة والعون إذا ما قدمت لهم بطريقة أخوية زمالية وليس بطريقة سلطوية فوقية، ووفقاً للإشراف الإكلينيكي فإنّه من غير اللائق من المشرف التربوي أن يخبر المعلم بما أخطأ به، فهو يرى أنه مهني ومتخصص، فهو فقط يوجهه.

خطوات الإشراف الإكلينيكي:

أشار (السعود، 2020) إلى أنّ خطوات الإشراف الإكلينيكي تتمثل في الآتي:

- الاجتماع التّخطيطي: ويُطلق عليه اجتماع ما قبل الزيارة أو الاجتماع القبلي، وفيه يتم وضع تصور عام لعملية الإشراف الإكلينيكي وتحديد الأهداف، وسبل تحقيقها، وكيفية التأكد من تحقيقها، حيث إنّ الإشراف الإكلينيكي يتطلب من المشرف والمعلم أن يكونا انتقائيين، بمعنى أن يجري الإثنان دراسة وثيقة الصلة بعدد من المسائل التدريسية التي هي بحاجة إلى تعديل أو تحسين ويقدم المشرف الإقتراحات التي تحتاج إلى علاج فقط.
- الزيارة الصّفيّة: هي الزيارة الصّفية التي يقوم بها المشرف لملاحظة أداء المعلم أثناء التدريس، وهي تعد خطوة أساسية في عملية الإشراف الإكلينيكي، وما ينبغي التركيز عليه أثناء الزيارة الصفية هو سلوك المعلم وممارساته التعليمية أثناء التدريس، ويتضمن ذلك كل ما يقوله المعلم وما يفعله وكيف يستجيب التلاميذ لذلك، وما الذي يحدث فعلاً أثناء كل نشاط تعليمي يقوم به المعلم أو الطلبة من خلال الدرس، فيجمع المشرف أكبر قدر ممكن من المعلومات ليقوم بتحليله، وتكون الملحوظات التي يدونها المشرف عن سير العملية التدريسية وصفية لا تقييمية، فالمشرف يحاول أن يصف كل حركة تحدث بالغرفة الصفية. وبالمقابل فإنّ عليه الابتعاد عن إعطاء الحكم.
- اجتماع التّغذية الرّاجعة: إنّ توفر المعلومات الدقيقة والكافية للمناقشة هو العنصر الأساسي لاجتماع التغذية الراجعة الناجح، وذلك بتحديد ما تم عرضه من معلومات سجلت داخل الغرفة الصفية، وتحليل المعلم لما حدث خلال الحصة الصفية، اعتماداً على المعلومات التي عرضها المشرف في البند السابق، ويكون دور المشرف مجرد توضيح السلوكات التي تمثلها المعلومات المسجلة؛ ليقوم المعلم وبمساعدة المشرف بتفسير سلوكاته وسلوكات

تلاميذه، وفقاً للمعلومات المسجلة، ومناقشة الأسباب، ثم يقوم بتحديد الأساليب البديلة لإنتاجها بالمستقبل تفادياً للنتائج غير المرضية. ليعزز المشرف أهداف المعلم المعلنة للتغيير حين يوافق عليها، وأحياناً يعدل المشرف من هذه الأهداف إذ لم تلقَ موافقة الاثنين.

مراحل الإشراف الاكلينيكي:

ميز الطويسي والطعاني (2010) مراحل الإشراف الإكلينيكي في ثلاثة نماذج وفق الآتي:

أولاً: نموذج جولدهامر: يهدف هذا النموذج إلى تنمية الوعي الذاتي والمهني للمعلم، ويتكون من

خمس مراحل هي:

1- المؤتمر (ما قبل الملاحظة)، حيث يقدم المعلم كل ما يتعلق بالموقف التعليمي من فعاليات،

ثم يتفق المشرف مع المعلم على اعداد خطة للعملية الإشرافية مع وضوح الاهداف والبيانات

التي سيتم جمعها من قبل المشرف التربوي.

2- الملاحظة، حيث يقوم المشرف بملاحظة وتدوين جميع السلوكيات والألفاظ التي يقوم بها

المعلم أثناء تنفيذ الموقف التعليمي بصورة دقيقة وشاملة.

3- التحليل ووضع الاستراتيجية، حيث يقوم المشرف بتفحص البيانات التي جمعها من أجل

تحديد الأنماط السلوكية التي قد تسهم في منح المتعلم مزيداً من الفرص للتعلم.

4- المناقشة (مؤتمر ما بعد الملاحظة)، حيث تقوم هذه المرحلة على الحوار الهادف بين المعلم

والمشرف فيما يتعلق بالموقف التعليمي الذي تمت ملاحظته، والخطة التي تم وضعها، ويكون

دور المشرف مساعدة المعلم لتوضيح وبناء فهم مشترك للأحداث الصفية.

5- (تحليل ما بعد المؤتمر)، حيث يقوم المشرف هنا بتحليل ممارساته هو شخصياً للتعرف على درجة فاعليه في العملية الإشرافية، وهذا التحليل يسهم بدوره في تطوير الأساليب الإشرافية التي يستخدمها المشرف التربوي ذاتياً.

ثانياً: نموذج موشر وبريلي الاستشاري: يركز هذا النموذج على دور المشرف كاستشاري، ويتكون من ثلاثة مراحل هي:

1- التخطيط للموقف التعليمي، حيث يقوم كل من المشرف والمعلم بالتعاون معاً لتحديد الأهداف ومدى فاعليتها، واستراتيجيات التدريس التي سيتم اتباعها والوسائل والأنشطة التي سيتم توظيفها لتحقيق كل هدف من أهداف الموقف التعليمي.

2- الملاحظة الصفية، حيث يكون دور المشرف هنا تسجيل وقائع الدرس عن طريق جهاز الفيديو وتدوين ما يتلفظ به المعلم، مع مراعاة سلوكيات كل من المعلم والمتعلمين.

3- تحليل وتقويم ما بعد الملاحظة، في هذه المرحلة يتعاون كل من المشرف والمعلم لتحديد انماط السلوك المتكررة دورياً أثناء تنفيذ الموقف التعليمي، ويتحاوران حول العلاقة بين المعلم والمتعلم وحول المحتوى.

ثالثاً: نموذج موريس كوغان: يهدف هذا النموذج إلى تكوين وإعداد المعلمين من خلال تمكينهم بقدرات ومسؤوليات مهنية عالية، وتحليل انجازاتهم المهنية بصورة موضوعية. ويتكون هذا النموذج من سبع مراحل هي:

1- العلاقات الانسانية، حيث يركز المشرف التربوي على تكوين علاقات انسانية جيدة تخلق نوعاً من التواصل والتفاعل الهادف بين المشرف التربوي والمعلم.

2- التخطيط، وهي مرحلة التصور المسبق لطبيعة التعاون المأمول بين كل من المشرف والمعلم.

3- التخطيط من أجل ملاحظة الموقف التعليمي، في هذه المرحلة يعمل المشرف والمعلم معاً على التخطيط لما سيتم ملاحظته اثناء الموقف التعليمي، ويكون دور المشرف هنا استشارة المعلم في الجوانب التي يريد تحسينها.

4- الملاحظة للموقف التعليمي، ويتم ذلك من خلال استخدام التحليل اللفظي أو تحليل التفاعل أو التسجيل الصوتي أو المرئي كأدوات لجمع البيانات عن سلوك المعلم الصفي.

5- مدى تحقق الأهداف التي تم التخطيط لها مع المعلم، حيث يقوم المشرف التربوي بدراسة مدى تحقق الأهداف التي تم التخطيط لها مع المعلم، وملاحظة سلوك المعلم وعلاقته بالتخطيط.

6- مؤتمر مناقشة فعاليات الموقف التعليمي، حيث يقوم المشرف التربوي بمراجعة البيانات التي تم جمعها اثناء تنفيذ الموقف، مع التركيز على سلوك المتعلمين ومخرجات التعلم. وينصح كوغان بأن يختم كل مؤتمر بتأكيد المشرف على فاعلية وكفاءة وجداره المعلم مهنيًا لتعزيز ثقة المعلم بنفسه وبقدراته.

7- مؤتمر ما بعد الملاحظة، في هذه المرحلة يتم بحث مشترك من قبل المشرف التربوي والمعلم لدراسة وتحليل البيانات وتحديد الجوانب العلاجية من أجل اختيار وتحديد استراتيجيات والتي تهدف إلى تحسين عملية التعليم والتعلم، وينصب دور المشرف هنا على تطوير نقاط الضعف للمعلم ووضع خطة علاجية لها.

مبررات استخدام الإشراف الإكلينيكي

ذكر الرويلي (2016) عدة مبررات لأستخدام أسلوب الإشراف الإكلينيكي في قطاع التعليم تمثلت في عدم كفاية الإعداد قبل الخدمة في مجال التعليم، والممارسات الخاطئة السائدة في برامج الإشراف التربوي، وما يتشا عنها من علاقات سلبية بين أطراف العملية الإشرافية، وتلاحق المستجدات التعليمية كماً ونوعاً وكثرتها، وتحسين الممارسات التدريسية للمعلم داخل حجرة الصف، وتقديم تغذية راجعة للمعلمين عن واقع تدريسهم، وتشخيص المشكلات التدريسية التي تواجه المعلم في غرفة الصف، وحلها ومساعدة المعلمين على تطوير مهاراتهم في كيفية استعمال أساليب التدريس المناسبة، وتقييم المعلمين بقصد التعزيز ومساعدة المعلمين على اكتساب اتجاهات ايجابية نحو النمو المهني المستمر.

مبادئ الإشراف الإكلينيكي

يستند الإشراف الإكلينيكي على عدد من المبادئ والأسس من وجهة نظر (سركسيان، 2011) الذي أكد على أن الإشراف الإكلينيكي:

- 1- يخص الناس وهو موجه إلى الأشخاص وليس إلى المؤسسات.
- 2-يقوم على النقاش والحوار بين المشاركين (المعلم والمشرف).
- 3-قد يحدث خلال تطبيقه بعض الصراع بين المشرف والمعلم بهدف الوصول إلى الحكمة وتحسين الممارسة العملية.
- 4-يستند الإشراف الإكلينيكي على علاقة مواجهة مباشرة بين المشرف والمعلم.
- 5-يهدف هذا الأسلوب إلى تحسين التدريس من خلال الملاحظة والتحليل وتغيير سلوك المعلمين.

6- يعمل هذا الأسلوب بشكل أفضل عندما تكون العلاقة مبنية على الثقة المتبادلة والزمالة والاحترام بين المشرف والمعلم.

7- يشجع هذا الأسلوب على الإعتزاز بالأخطاء والإستقلالية عند المعلم.

أهمية الوقت للإشراف الإكلينيكي:

تتمثل عملية تنظيم الوقت للإشراف الإكلينيكي من جهة نظر شنودة (2008) في الآتي:

- الإتفاق على الوقت الذي يناسب المشرف التربوي والمعلم، وينبغي أن يكون المعلم هو المحدد لأكثر الأوقات ملائمة لزيارة الفصل.
- لا بد من وجود علاقة تآلف مع المعلم، كذلك التأكد من ضرورة توفير الراحة للمعلم النوعي وتشجيعه لبذل أقصى ما عنده من جهد وطاقة.
- أن يكون هدف وطبيعة متابعة المناقشات واضحة ومحددة.
- ضرورة التأكيد على الإجابة على أي تساؤل من جانب المعلم لمنع الخلط والتشويش فيما يتبادر إلى أذهان المعلمين، والتأكيد أيضاً على اتجاهات المشرف التربوي نحو مساعدة المعلم والتعاون معه.
- الاهتمام بتوافر المعلومات بصفة عامة، والمعلومات التربوية النوعية بصفة خاصة، لدى المشرف حول موقف التعليم والتعلم من حيث نوعيات المتعلمين، هل هم أساسيين، ثانوية، أم من المعاقين، وذلك بغية تخطيط زيارة ملائمة للفصل الذي يدرس فيه المعلم.

إيجابيات الإشراف الإكلينيكيّ وسلبيّاته

تم حصر أهم إيجابيات وسلبيات استخدام أسلوب الإشراف الإكلينيكي حسب ما ذكر السعود (2020) في أن الإيجابيات تتمثل في أن مبادئ الإشراف الإكلينيكيّ وعمليّاته، تعتبر منسجمة مع

رغبات كل من المعلمين والمعلمات، وإنّ هناك دليلاً قوياً على أثر الإشراف الإكلينيكيّ على نمو المعلم من حيث الثقة بالنفس، والتوجيه والتقييم الذاتي، وأن العلاقة بين المشرف التربوي والمعلم علاقة منفتحة وديمقراطية.

أما السلبيات فإنها تتمثل في أن نقطة الضعف الرئيسة التي تؤخذ على الإشراف الإكلينيكيّ، هي عدم توافر الوقت الكافي للقيام به في المدارس، ذلك أن زيارة صافية واحدة تحتاج إلى ثلاث حصص على الأقل، واحدة للاجتماع التخطيطي، وثانية لمراقبة المعلم أثناء التدريس، وثالثة للاجتماع التغذية الراجعة، لذلك فإن عملية الإشراف الإكلينيكيّ تحتاج إلى وقت طويل للإعداد والتحليل.

أهم الكفايات والمهارات للمشرف الإكلينيكي

ذكر شنوده (2008) أهم تلك المتطلبات:

أولاً: تدريب المشرف واعداده: إن النمو المهني للأكاديمي يتطلب ضرورة إعداد المشرف اعداداً جيداً طالما ان لدوره هذه الأهمية. فالجودة الشاملة للتعليم في الإطار العام هي تغيير أسلوب التفكير وثقافة المجتمع المدرسي. ومن الضرورة أن تكون برامج التدريب والتعليم مخططة، وتقدم مبكراً كخطوة تمهيدية لتهيئة البيئة الداخلية. بالإضافة إلى ضرورة اشراك الإدارة العليا في عملية التدريس والالتزام بها، وأن يتوافر نظام للمكافآت والتشجيع، ويساعد على تكوين ثقافة تنظيمية موجهة نحو عملية الجودة الشاملة.

ثانياً: أهمية الاتصال الفعال: قد يمتلك المشرف مهارات اتصال جيدة، ومع ذلك يجب أن يكون قادراً على إبراز تعاون المعلم حتى تكون الملاحظة ناجحة، ويمكن الوصول إلى هذا التعاون، إذا كان هناك اتصال فعال وتآلف جيد بين المشرف التربوي والمعلم، وهذا ما لاشك فيه سيؤدي إلى

الجودة التي توصف كما يلي (لا يمكن أن تكون الجودة حادثاً عارضاً، بل إنها دائماً نتاج جهد خلاق، وإن الرغبة في خلق شيء أعظم قيمةً ونفعاً).

ثالثاً: الشمولية والاستمرارية: عندما يقوم المشرف التربوي في ممارسة عمله عن طريق الملاحظة، فإنه من المفيد أن تتم هذه الملاحظة على نحو شمولياً يهدف الوصول إلى تصور كامل لقدرات المعلم حيث تتضح نقاط الضعف ومناطق القوة.

رابعاً: مهارات الملاحظة لدى المشرف التربوي: إن جمع البيانات عن طريق الملاحظات المتعددة، وعلى نطاق واسع تسمى الملاحظات الإكلينيكية المتكررة. فمما يشد الإنتباه أنه في ملاحظة المشرف التربوي لما يدور في مجرة الدراسة، قد يعاني صعوبة في إدراك ما يحدث، وذلك بسبب الفئنة لهذه الأحداث، حتى أصبحت من المسلمات لديه، ولذلك فعلمية الملاحظة تحتاج إلى مهارة وإدارة وجهد، وخيال قوي ليوقف نظرتنا التقليدية المعتادة إلى الأشياء داخل حجرة الدراسة.

ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة

بعد الرجوع إلى الدراسات العربية والأجنبية المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية، والوقوف على أهم الموضوعات التي تناولتها، والتعرف إلى الأساليب والإجراءات التي تتبناها، والنتائج التي توصلت إليها، وتم التعقيب على هذه الدراسات، وتوضيح مدى الإستفادة منها، وما تميزت به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة. وقد تم ترتيب الدراسات السابقة بحسب تاريخ النشر تصاعدياً من الأقدم إلى الأحدث وذلك على النحو الآتي:

الدراسات العربية

هدفت دراسة وشاح واليونس (2005) إلى تقويم ممارسات مشرفي مساقات التربية العملية في الجامعة الأردنية لمراحل الإشراف الإكلينيكي من وجهة نظر الطلبة المعلمين ومشرفيهم، وتكونت عينة الدراسة من (216) طالبًا- معلمًا، موزعين على التخصصات الآتية: العلمية والإنسانية، واللغات ومعلم الصف، بالإضافة إلى (16) مشرفًا، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي حيث صممت استبانة غطت مراحل الإشراف الإكلينيكي التالية: مرحلة اجتماع التخطيط، وملاحظة التدريس، وتحليل التدريس، والاجتماع الإشرافي، والتقويم وإعادة التخطيط. وطبقت الاستبانة على عينة الدراسة. هذا وأشارت نتائج الدراسة بصورة عامة، إلى أن درجة ممارسة المشرفين لمراحل الإشراف الإكلينيكي من وجهة نظر الطلبة-المعلمين ومشرفيهم كانت مرتفعة نسبيًا على مرحلتَي ملاحظة وتحليل التدريس، في حين كانت درجة الممارسة منخفضة نسبيًا على مرحلتَي اجتماع التخطيط والتقويم وإعادة التخطيط، ويتضح التناقض في تقديرات الطلبة المعلمين ومشرفيهم لدرجة ممارسة المشرفين لمرحلة الاجتماع الإشرافي؛ إذ يرى الطلبة-المعلمون أن مشرفيهم غالبًا ما يمارسون هذه المرحلة الإشرافية وليس دائمًا كما يعتقد المشرفون أنفسهم، وإن درجة ممارسة المشرفين لمراحل الإشراف الإكلينيكي تختلف باختلاف التخصص. كذلك أشارت النتائج إلى وجود بعض المشكلات التي تواجه الطلبة - المعلمين في أثناء التدريب الميداني.

وهدف دراسة الطويسي والطعاني (2010) إلى استقصاء مدى فاعلية مشرفي التربية المهنية في ممارسة مهارات الإشراف الإكلينيكي من وجهة نظر معلمي التربية المهنية في محافظة الكرك الأردن. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من معلمي التربية المهنية في مديريات التربية والتعليم بمحافظة الكرك للعام الدراسي (2005-2006)، البالغ

عدددهم (166) معلماً، وظهرت النتائج ان درجة ممارسة مشرفي التربية المهنية لمهارات الإشراف الاكلينيكي كما يراها المعلمين هي بشكل عام عالية وكشفت عن عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة ممارسة مشرفي التربية المهنية لمهارات الإشراف الاكلينيكي من وجهة نظر المعلمين، حيث كشفت نتائج الدراسة أن هناك ثلاثة من مجالات مهارات الإشراف الإكلينيكي جاء تقدير عينة الدراسة لدرجة ممارستها من قبل مشرفي التربية المهنية بدرجة عالية، وهذه المجالات هي: العلاقات الإنسانية، حضور المواقف التعليمية، وتحليل المواقف التعليمية، في حين جاءت درجة ممارسة المشرفين للمجالات الثلاثة الأخرى متوسطة، وهذه المجالات هي: ما قبل حضور الموقف التعليمي، التقييم والتخطيط المستقبلي، والتخطيط لحضور الموقف التعليمي ومن أهم ما أوصت به الدراسة ضرورة عقد دورات تدريبية للمعلمين بناءً على احتياجاتهم.

أما دراسة الرويلي (2016) التي هدفت إلى بيان درجة ممارسة المُشرف التربوي لنمط الإشراف العيادي (الإكلينيكي) من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في مدينة عرعر. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي وأداته الاستبانة التي أعدها لهذا الغرض، وتم تطبيقها على عينة من المعلمين والمعلمات في مدينة عرعر، وبلغ عددهم (385) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم باستخدام الطريقة العشوائية البسيطة، وتعيينهم عشوائياً على المجموعات، وقد تضمنت الأداة (35) فقرة موزعة على أربع مراحل هي: التخطيط لعملية التدريس، ومرحلة الملاحظة، ومرحلة التحليل، ومرحلة التقييم والتغذية الراجعة. وقد أشارت النتائج إلى أن المُشرف التربوي يمارس نمط الإشراف الإكلينيكي بدرجة متوسطة في جميع المراحل، وقد جاءت مرحلة تحليل التدريس في المرتبة الأولى، تلتها مرحلة التخطيط لعملية التدريس، ثم مرحلة الملاحظة، وأخيراً مرحلة التقييم والتغذية الراجعة، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة تُعزى

لمتغير الجنس لصالح الإناث، وفروق تُعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح الأفراد ذوي الخبرة (6)-
 (10) سنوات، وكذلك فروق تعزى لمتغير المرحلة الدراسية في مرحلتي التخطيط للتدريس والتقييم
 لصالح الأفراد الذين يدرسون في المرحلة المتوسطة، فيما لم تظهر فروق تعزى لمتغير التخصص.

وأجرت العبادوي (2016) دراسة هدفت إلى التحقق من فاعلية الإشراف الإكلينيكي على التطور
 المهني لمعلمة تدرس مبحث التكنولوجيا في مديرية القدس، وذلك من خلال الإجابة عن السؤال حول
 مدى فاعلية الإشراف الإكلينيكي على التطور المهني للمعلمة المشاركة في مبحث التكنولوجيا في
 مديرية القدس. وقد وظفت هذه الدراسة المنهج الكيفي بتصميم وصفي تحليلي من خلال دراسة حالة
 بما يتناسب مع طبيعة الدراسة، وجمعت البيانات من خلال المقابلات، إضافة إلى أدوات التشخيص
 والملاحظة في جلسة التخطيط والملاحظة الصفية، ويوميّات المعلمة، وملف الإنجاز للمعلمة
 المشاركة، وتأمّلات الباحثة. وأظهرت النتائج بأنّ نموذج الإشراف الإكلينيكي التقني ساهم بشكل في
 تطوير المعلمة المشاركة مهنيًا من خلال تطوير مهارة الاتصال والتواصل، والممارسات التدريسية،
 ومهارة التأمل والتقييم الذاتي.

وهدفّت دراسة الهاجري (2020) إلى تحديد درجة ممارسة المشرفين التربويين لنمط الإشراف
 الإكلينيكي، والكشف عن الفروق لدى عينة الدراسة في تقديرهم لدرجة الممارسة من خلال المتغيرات
 الآتية: (الجنس، التخصص سنوات الخدمة)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتكونت
 عينة الدراسة من مجموعة من المعلمين والمعلمات، اختيروا بأسلوب العينة العشوائية العنقودية،
 واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن المشرفين التربويين يمارسون نمط
 الإشراف الإكلينيكي بدرجة عالية، كما أظهرت النتائج فروقا ذات دلالة إحصائية بين متوسطات
 استجابات العينة تعزى لمتغير الجنس وذلك لصالح الذكور، وكذلك فروقا يعزى لمتغير التخصص

لصالح التخصصات الأدبية والعمية، وفروقاً تعزى لمتغير سنوات الخدمة وكانت لصالح سنوات الخدمة 10 فاكثراً. ومن توصيات الدراسة إعداد نشرات وكتيبات توضح مفهوم الإشراف الإكلينيكي وخصائصه وإيجابياته، وتوزيعها على المشرفين التربويين وكذلك إعداد أدوات مقفنة للملاحظة الصفية تساعد على تحسين أداء المعلمين.

أما دراسة العتيبي (2021) التي هدفت إلى تعرّف درجة ممارسة رؤساء الأقسام للإشراف الإكلينيكي في مدارس الثانوية بدولة الكويت من وجهة نظر المعلمين، والكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى لمتغيرات الجنس، والتخصص، وسنوات الخدمة، والمنطقة التعليمية. وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي لتحقيق هذا الهدف، واتخذت من الاستبيان أداة لها، وقد طبقت على عينة عشوائية بلغ عددها (794) معلماً ومعلمة. وباستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة، توصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام للإشراف الإكلينيكي كانت مرتفعة. وقد حلّ مجال الملاحظة الصفية في المرتبة الأولى، يليه مجال التقويم والتغذية الراجعة، ثم مجال تحليل التدريس، وأخيراً مجال التخطيط للتدريس. كما أظهرت النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بمتغير الجنس، جاءت لصالح الإناث، وفروقاً أخرى تُعزى لمتغير سنوات الخدمة، وكانت لصالح سنوات خدمة (أقل من 5 سنوات)، وفروقاً أيضاً تُعزى لمتغير المنطقة التعليمية، وكانت لصالح منطقة العاصمة التعليمية، بينما لم تظهر أي فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير التخصص.

الدراسات الأجنبية

دراسة ديلويا (Daloia, 2009)، هدفت هذه الدراسة إلى إثبات دور الإشراف الإكلينيكي في تطوير أداء المعلمين الجدد في مدارس (Victory Area School District)، في الولايات المتحدة

الأمريكية، وتكونت الدراسة من (14) معلماً ومعلمةً، لديهم خبرة سنة واحدة فقط، وتم جمع المعلومات والبيانات من خلال المقابلة المكتوبة واللقاءات المفتوحة، ودونت الملاحظات قبل تطبيق الأسلوب وبعده، واستخدمت الدراسة المنهج النوعي المقارن، وأظهرت أهم النتائج أهمية وفاعلية استخدام هذا الأسلوب الإشرافي في تعزيز وزيادة فاعلية أداء المعلمين وتطور خبراتهم وتجنبهم للعديد من الصعوبات التدريسية.

دراسة هامتون (Hampton, 2009)، حيث هدفت إلى قياس مدى تحقق أداء المعلمين الجدد باستخدام أسلوب الإشراف الإكلينيكي، وطبقت في مدينة هيوستن (Houston)، تم اتباع دراسة نوعية على مدرس رياضيات في السنة الأولى من عمله، وقام الباحث بدور المشرف حيث طبق خمس دورات من الإشراف الإكلينيكي مع المدرس، وتم جمع البيانات من خلال ملاحظة السلوكات قبل التطبيق وبعده وحللت البيانات باستخدام أسلوب تحليل المقارن الثابت، واطهرت النتائج أن أسلوب الإشراف الإكلينيكي ساهم في تقديم الدعم الفعال للمعلمين الجدد، وساعدهم على التحرك بوتيرة أسرع في مجال تطور الخبرة المهنية.

دراسة بلاك وآخريين (Black & others, 2011)، فقد هدفت إلى اكتشاف مدى فاعلية الإشراف الإكلينيكي لمرشدي المدارس في جنوب شرق جورجيا، استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي لتقييم حالة الإشراف الإكلينيكي لمرشدي المدارس، وتكونت العينة من (129) مرشداً، واستخدمت الدراسة الإستبانة أداةً لجمع البيانات، وأشارت النتائج إلى أن المرشدين يقدرّون هذا النمط الإشرافي، ويسعون لجعله نظاماً إشرافياً إلزامياً من ضمن الأنظمة المدرسية.

دراسة بولنز وجورسوي (Bolens, Gorse, 2014) هدفت الدراسة إلى معرفة أثر تفعيل برامج الإشراف العياديّ (الإكلينيكيّ) على أداء المعلمين المتدربين ضمن برنامج التربية الميدانية، استخدم

الباحثان المنهج التجريبي لمقارنة الأداء التدريسي للمعلمين المتدربين من خلال مجموعة تجريبية وهي التي استخدمت نمط الإشراف الاكلينيكي، ومجموعة ضابطة وهي التي تستخدم الطريقة التقليدية، وقد تم تدوين معدلات الاستجابة المستقلة لأداء المعلمين المتدربين وفقاً لشرائط الفيديو المسجلة، وتمت المقارنة بين تلك المعدلات، وأشارت النتائج إلى وجود فروق لصالح المجموعة التجريبية التي طبق عليها نمط الإشراف الإكلينيكي.

دراسة موزولا وامفيل (Moswela, Mphale, 2015) فقد هدفت إلى استكشاف أهم معوقات تفعيل نمط الإشراف الإكلينيكي بمدارس بيتسوانا Botswana الابتدائية، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي لجمع البيانات، وتألفت العينة من مجموعة من معلمي مدارس بتسوان Botswana، وكشفت نتائج الدراسة عن أهم ثلاثة معوقات تتعلق بتفعيل نموذج الإشراف العيادي بمدارس بيتسوانا الابتدائية تمثلت بأحجام الفصول الكبيرة، وتنفيذ إدارة نظام الأداء في المدارس، وكبار المعلمين الذين تم اختيارهم لقدم ممارستهم بالتعليم، وليس نتيجة للخبرة التي يتمتعون بها.

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال مراجعة الدراسات السابقة تبين للباحثة أن معظم الدراسات السابقة هدفت إلى الكشف عن ممارسات الإشراف الإكلينيكي في الميادين التربوية، وأشار الهاجري (2020) والعنبي (2021) إلى أهمية استخدام أسلوب الإشراف الإكلينيكي، لما له من علاقة مباشرة في تحسين مستوى المعلمين المهني، وبالتالي الإرتقاء بمستوى الطلبة، وتحسين العملية التربوية بشكل عام.

ولُوحظ أيضاً أن الدّراسة الحاليّة تتقاطع مع دراسة الرّويلي (2016)، ودراسة موزولا وامفيل (Moswela, Mphale, 2015) من حيث منهج البحث، حيث اتبعت الدّراسات المنهج الوصفي.

كما اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الهاجري (2020) التي هدفت إلى الكشف عن درجة ممارسة المشرفين التربويين لنمط الإشراف الإكلينيكي، واختلفت مع دراسة موزولا وامفيل (Moswela, Mphale, 2015)، التي هدفت إلى استكشاف أهم معوقات تفعيل نمط الإشراف الإكلينيكي، ودراسة هامتون (Hampton, 2009)، حيث هدفت إلى قياس مدى تحقق أداء المعلمين الجدد باستخدام أسلوب الإشراف الإكلينيكي.

واختلفت دراسة وشاح واليونس (2005)، مع الدراسة الحالية من حيث بيئة التطبيق، فقد طبقت دراسة وشاح واليونس (2005) في الجامعة الأردنية، بينما طبقت الدراسة الحالية في المدارس. واعتمدت دراسة العبدوي (2016) أدوات بحثية مختلفة كالمقابلات، إضافة إلى أدوات التشخيص والملاحظة في جلسة التخطيط والملاحظة الصفية، ويوميّات المعلمة، وملف الإنجاز للمعلمة المشاركة، وتأمّلات الباحثة، في حين اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة الاستبانة أداة لها.

وتباينت الدراسة الحالية مع دراسة بولنز وجورسوي (Bolens, Gorse, 2014) باتباعها المنهج التجريبي، واعتماد القياس على المجموعة التجريبية الموظفة للإشراف الإكلينيكي مقابل المجموعة الضابطة التي تعتمد الطريقة التقليدية، كما كان التباين بالفئة المستهدفة من خلال استهداف فئة المعلمين في دراسة بولنز وجورسوي (Bolens, Gorse, 2014)، في حين استهدفت هذه الدراسة المشرفين التربويين.

أما من حيث الحدود الجغرافية والظروف الزمانية فاختلفت الدراسة الحالية مع دراسة الزويلي (2016) فطبقت الدراسة في مدينة عرعر، ودراسة بلاك وآخرين (Black & others, 2011) التي طبقت في مدارس جنوب شرق جورجيا، ودراسة هامتون (Hampton, 2009) التي طبقت في مدينة

هيوستن (Houston)، ودراسة ديلويا (Daloia,2009)، وطبقت في مدارس (Victory Area School District) في الولايات المتحدة الأمريكية.

واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة العبادوي (2016) من حيث عينة البحث، إذ قام الباحث بتطبيق دراسته على معلمة تدرس مبحث التكنولوجيا في مديرية القدس، بينما ستركز الباحثة في هذه الدراسة على المعلمين ومديري المدارس في منطقة عمان.

كما أشارت معظم نتائج الدراسات أن الإشراف الإكلينيكي ساهم في تقديم الدعم الفعال للمعلمين الجدد، وزيادة فاعلية أداء المعلمين وتطور خبراتهم وتجنيبهم للعديد من الصعوبات التدريسية.

وساعدت دراسة العبادوي (2016)، الباحثة في بناء أداة الدراسة وتطويرها، وساعدت دراسة دراسة الهاجري (2020)، في تحديد مشكلة الدراسة وصياغتها، ومناقشة نتائجها.

واستفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة في الوقوف على النتائج والتوصيات، وبالتالي تم الاستفادة منها في تحديد عينة الدراسة ومنهجيتها، وتطوير أداة الدراسة، إضافة إلى تحديد المجالات ووضع أسئلة الدراسة.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

تضمن هذا الفصل وصفاً لمنهجية الدراسة الذي اتبعته الباحثة، ومجتمع وعينة الدراسة، وأداة الدراسة المستخدمة في جمع البيانات، وإجراءات تطبيق أداة الدراسة، وآلية جمع البيانات النهائية، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة؛ وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة وتفسيرها.

منهج الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وذلك لملائمة أغراض الدراسة، ومعرفة درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قسبة عمان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومعلمي المدارس في قسبة عمان، وعددهم (8013) مديراً ومعلماً، بواقع (7791) معلماً ومعلمة، و(222) مديراً ومديرة، وذلك حسب الإحصائيات التي تم تزويدها للباحثة وفقاً لإحصائيات وزارة التربية والتعليم (2022/2021).

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (590) معلماً ومديراً، بواقع (220) مديراً ومديرة، و(370) معلماً ومعلمة جرى اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وذلك بعد الرجوع لجداول كرجسي ومورغان (Krejcie & Morgan 1970)، وتم توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والديموغرافية الآتية:

(الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، الوظيفة)، ويبين الجدول رقم (1) توزيع عينة الدراسة

حسب المتغيرات الشخصية والديموغرافية:

الجدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والديموغرافية

العينة	المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية %	
المعلمين	الجنس	ذكر	176	47.6	
		أنثى	194	52.4	
		المجموع	370	100.0	
	المؤهل العلمي	بكالوريوس	228	61.6	
		دراسات عليا	142	38.4	
		المجموع	370	100.0	
	عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	121	32.7	
		من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	152	41.1	
		10 سنوات فأكثر	97	26.2	
		المجموع	370	100.0	
	مديري المدارس	الجنس	ذكر	107	48.6
			أنثى	113	51.4
المجموع			220	100.0	
المؤهل العلمي		بكالوريوس	79	35.9	
		دراسات عليا	141	64.1	
		المجموع	220	100.0	
عدد سنوات الخبرة		أقل من 5 سنوات	75	34.1	
		من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	84	38.2	
		10 سنوات فأكثر	61	27.7	
		المجموع	220	100.0	

وبين الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والديمغرافية، وفيما يتعلق بعينة المعلمين فقد كانت نسبة الذكور (47.6%) أما نسبة الإناث فكانت (52.4%) وهي الأعلى. وكانت أعلى نسبة في المؤهل العلمي من ذوي البكالوريوس بنسبة (61.6%). وفيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة فكانت أعلى نسبة لمن كانت خبرتهم (من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات) حيث كانت نسبتهم (41.1%).

وفي عينة مديري المدارس فقد كانت نسبة الذكور (48.6%)، أما نسبة الإناث فكانت (51.4%) وهي الأعلى، وكانت أعلى نسبة في المؤهل العلمي من ذوي الدراسات العليا بنسبة (64.1%). وفيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة فكانت أعلى نسبة لمن كانت خبرتهم (من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات)، حيث كانت نسبتهم (38.2%).

أداة الدراسة

ولتحقيق هدف الدراسة قامت الباحثة بتطوير أداة الدراسة (الاستبانة) بالإستفادة من الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة.

والجدول (2) يوضح توزيع فقرات الإستبانة على مجالاتها.

الجدول (2)

توزيع فقرات الاستبانة على مجالاتها

عدد الفقرات	مجالات الاستبانة
1-8	المجال الأول: العلاقات الانسانية
9-16	المجال الثاني: الاتصال الفعال
17-24	المجال الثالث: التقييم والتطوير
25-31	المجال الرابع: التنمية المهنية
1-31	المجموع

صدق أداة الدراسة

قامت الباحثة بالتحقق من صدق أداة الدراسة باستخدام نوعين من الصدق هما: الصدق الظاهري

Face Validity، والصدق البنائي Construct Validity، وفيما يلي بيان ذلك:

أولاً: الصدق الظاهري Face Validity

جرى عرض الاستبانة بصيغتها الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة، من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، وكذلك من المعلمين والمعلمات ومديري المدارس في وزارة التربية والتعليم وعددهم (10).

وتم الأخذ بالملاحظات التي اقترحتها المحكمين، حيث تم الإبقاء على الفقرات التي حصلت

على نسبة موافقة (90%) فأكثر، وفي ضوء ذلك تم تطوير الاستبانة بصورتها النهائية.

ثانياً: صدق البناء Construct Validity

وللتحقق من صدق البناء بطريقة صدق الاتساق الداخلي، قامت الباحثة بتطبيق الاستبانة على

عينة استطلاعية قوامها (30) فرداً من خارج عينة الدراسة، وجرى حساب معامل ارتباط بيرسون بين

الأداء على الفقرة والعلامة الكلية للمجال التابع لكل فقرة. ويبين الجدول رقم (3) قيم معاملات ارتباط

بيرسون والدلالة الإحصائية لكل منها:

الجدول (3)

معامل ارتباط بيرسون بين فقرات الاستبانة والدرجة الكلية

الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.67	0.00**	12	0.90	0.00**	23	0.58	0.001**
2	0.85	0.00**	13	0.91	0.00**	24	0.75	0.00**
3	0.69	0.00**	14	0.89	0.00**	25	0.82	0.00**
4	0.88	0.00**	15	0.76	0.00**	26	0.81	0.00**
5	0.86	0.00**	16	0.85	0.00**	27	0.81	0.00**
6	0.82	0.00**	17	0.87	0.00**	28	0.90	0.00**
7	0.60	0.00**	18	0.58	0.001**	29	0.51	0.004**
8	0.57	0.001**	19	0.58	0.001**	30	0.50	0.004**
9	0.85	0.00**	20	0.76	0.00**	31	0.97	0.00**
10	0.83	0.00**	21	0.76	0.00**			
11	0.86	0.00**	22	0.75	0.00**			

** ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05= α)

ويلاحظ من الجدول (3) سابق الذكر أن قيم معاملات ارتباط بيرسون تراوحت بين (-0.50-

0.97)، وكانت جميع قيم معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)،

وهذا يدل على توافر درجة مرتفعة من صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة وقابليتها للتطبيق

على عينة الدراسة.

وبين الجدول رقم (4) قيم معاملات ارتباط بيرسون والدلالة الإحصائية لكل منها لمجالات أداة

الدراسة:

الجدول (4)

مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين مجالات أداة الدراسة

الأداة الكلية	التنمية المهنية	التقييم والتطوير	الاتصال الفعال	العلاقات الإنسانية	المجال
0.886 (0.00**)	0.558 (0.001**)	0.500 (0.005**)	0.486 (0.007**)	1.00	العلاقات الإنسانية
0.789 (0.00**)	0.557 (0.001**)	0.547 (0.002**)	1.00		الاتصال الفعال
0.751 (0.00**)	0.939 (0.00**)	1.00			التقييم والتطوير
0.789 (0.00**)	1.00				التنمية المهنية
1.00					الأداة الكلية

** وتعني: ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 05,0$)

ويلاحظ من الجدول (4) أن جميع قيم معاملات ارتباط بيرسون بين مجالات أداة الدراسة كانت مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 05,0$)، وهذا يشير إلى توافر درجة مرتفعة من صدق الاتساق الداخلي بين مجالات أداة الدراسة، وبالتالي مناسبتها للتطبيق لتحقيق أغراض الدراسة.

ثبات أداة الدراسة (الاستبانة)

وللتحقق من ثبات أداة الدراسة (الاستبانة)، جرى حساب معامل الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا، ومعامل ثبات التجزئة النصفية المصحح بمعادلة سبيرمان براون، وبين الجدول (5) نتائج التحليل:

الجدول (5)

معامل ثبات كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية لمجالات الاستبانة والاستبانة الكلية

معامل ثبات التجزئة النصفية المصحح بمعادلة سبيرمان براون	معامل ثبات كرونباخ ألفا	مجالات الاستبانة الفرعية والكلية
0.816	0.882	المجال الأول: العلاقات الانسانية.
0.934	0.930	المجال الثاني: الاتصال الفعال.
0.969	0.886	المجال الثالث: التقييم والتطوير.
0.896	0.875	المجال الرابع: التنمية المهنية.
0.940	0.928	الأداة الكلية

ويتضح من الجدول رقم (5) سابق الذكر أن قيم معاملات ثبات كرونباخ ألفا لمجالات أداة الدراسة تراوحت بين (0.875 – 0.930)، وتراوحت قيم معاملات ثبات التجزئة النصفية المصححة بمعادلة سبيرمان براون بين (0.816 – 0.969)، وبلغت قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا للأداة الكلية (0.928)، بينما بلغت قيمة معامل ثبات التجزئة النصفية للأداة الكلية (0.940).

ويتضح من الجدول السابق أن جميع القيم هي نسب مقبولة لأنها أعلى من الحد المسموح به (0.70) (Pallant, 2005)، وبالتالي تشير هذه القيم على تمتع أداة الدراسة بمعاملات ثبات مقبولة.

وبالتالي أمكن القول من خلال قيم معاملات الثبات المحسوبة أنّ مجالات الاستبانة جميعها تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبالتالي يمكن الاعتماد على أداة الدراسة بما تتضمنه من مجالات في الحصول على نتائج دقيقة، وقابلية الاستبانة للتطبيق على عينة الدراسة.

متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

- الوظيفة: ولها مستويان: مدير، معلم.
- الجنس: وله مستويان: ذكر، أنثى.

- المؤهل العلمي: وله مستويان هما: بكالوريوس، دراسات عليا (دبلوم عالي، ماجستير، دكتوراة).

- الخبرة: ولها ثلاث مستويات هي: أقل من 5 سنوات، من 5 إلى أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر).

المعالجة الإحصائية

تم استخدام البرنامج الإحصائي الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية والإنسانية (SPSS: Statistical Package For Social Sciences) وذلك لإجراء التحليلات الإحصائية اللازمة للإجابة عن أسئلة الدراسة، وقد استخدمت المعالجات الإحصائية الآتية:

- معامل ارتباط بيرسون؛ وذلك للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة.
- معامل الثبات بطريقة معامل ثبات كرونباخ ألفا Cronbach–alph، ومعامل ثبات التجزئة النصفية المصحح بمعادلة سبيرمان براون.
- حساب قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، ودرجة التقدير، والرتب لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة؛ وذلك للتعرف على درجة استجابة افراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة.
- استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين والمعروف باسم Independent Sample t – test؛ وذلك للتعرف على دلالة الفروق في متغير (الجنس)، ومتغير (الوظيفة)، ومتغير (المؤهل العلمي).
- إجراء تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA؛ وذلك للتعرف على دلالة الفروق في متغير (عدد سنوات الخبرة).

- إجراء المقارنات البعدية بطريقة شفوية.
- وللتعرف على رتبة الدرجة للمجال ولكل فقرة من فقرات الأداة، جرى استخدام المعادلة الآتية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

- و جرى وضع معيار للحكم على درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قصبة عمان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين، والجدول رقم (6) يوضح ذلك:

الجدول (6)

المعيار الاحصائي لتفسير المتوسطات وتقديراتها

الدرجة	المتوسط الحسابي
منخفضة	1:00- أقل من 2.33
متوسطة	2.33- أقل من 3.67
مرتفعة	3.67-5:00

إجراءات الدراسة

قامت الباحثة باتتباع الإجراءات الآتية:

- الاطلاع على المراجع والدراسات والأبحاث السابقة والمقالات العلمية ذات العلاقة، وكذلك النظر في توصيات المؤتمرات ذات العلاقة بموضوع الدراسة.
- جرى تطوير وبناء أداة الدراسة (الاستبانة) من خلال الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة.
- تم عرض الاستبانة بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين والمختصين، ومن ثم الخروج باستبانة نهائية تتضمن (31فقرة) وبدرجة موافقة مرتفعة.
- قامت الباحثة بالتواصل مع الجهة المعنية والحصول على الأرقام الصحيحة لحجم مجتمع الدراسة، ثم تحديد عينة الدراسة بناء على جداول كرجسي ومورجان (Krejcie & Morgan).

- وتم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة (30 فرد)؛ بهدف التحقق من إجراءات الصدق والثبات لأداة الدراسة قبل تطبيقها على عينة الدراسة.
- طبقت الاستبانة على عينة الدراسة، حيث تم إنشاء استبانة إلكترونية، والتواصل مع الجهة المعنية ونشر الاستبانة عبر تطبيق (Whatsapp) والايملات في عموم عينة الدراسة.
- تحليل البيانات إحصائياً: تم جمع البيانات وتخزينها على شكل ملف اكسل Excel، حيث احتوى الملف على استجابات عينة الدراسة على الاستبانة إلكترونياً، ومن ثم تفرغها في جداول وتحليلها إحصائياً.
- عرض النتائج ومناقشتها.
- تقديم التوصيات والمقترحات بناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يتضمن الفصل الرابع عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية من خلال الإجابة عن

أسئلة الدراسة، وعلى النحو الآتي:

النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول

ما درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين من وجهة نظر المعلمين والمديرين في مدارس قصبه عمان؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمجالات

الاستبانة، والجدول (7) يوضح ذلك.

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمجالات الاستبانة وللاستبانة ككل لاستجابات المعلمين ومديري المدارس.

الرتبة	الرقم	المحور/ المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	المجال الأول: العلاقات الانسانية	3.95	0.74	مرتفعة
2	2	المجال الثاني: الاتصال الفعال	3.87	0.78	مرتفعة
3	3	المجال الثالث: التقويم والتطوير	3.81	0.78	مرتفعة
4	4	المجال الرابع: التنمية والمهنية	3.76	0.59	مرتفعة
		درجة ممارسة الاشراف الاكلينيكي الكلي	3.85	0.65	مرتفعة

يبين الجدول (7) أن المتوسط الحسابي لدرجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين

التربويين في مدارس قصبه عمان من وجهة نظر المعلمين ومديري المدارس ككل بلغت (3.85)

وبانحراف معياري مقداره (0.65)، وبدرجة مرتفعة من التقدير، وكان أعلى المجالات هو مجال

العلاقات الانسانية بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (0.74) وبدرجة مرتفعة من التقدير،

وجاء في المرتبة الثانية مجال الاتصال الفعال بمتوسط حسابي (3.87)، وانحراف معياري (0.78) وبدرجة مرتفعة من التقدير. وجاء في المرتبة الثالثة مجال التقويم والتطوير بمتوسط حسابي (3.81)، وانحراف معياري (0.78) وبدرجة مرتفعة من التقدير. وجاء في المرتبة الرابعة والأخيرة مجال التنمية المهنية بمتوسط حسابي (3.76)، وانحراف معياري (0.59) وبدرجة مرتفعة من التقدير.

ويلاحظ من الجدول (7) ان جميع قيم الانحراف المعياري كانت أقل من (1) صحيح، وهذا يشير إلى وجود درجة من الاتفاق (التجانس) في آراء المعلمين ومديري المدارس فيما يتعلق بدرجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قسبة عمان، وبدرجة مرتفعة من الممارسة.

وفيما يتعلق بمجالات الاستبانة تم تناولها في الجداول (8، 9، 10، 11) على النحو الآتي:

- المجال الأول: العلاقات الانسانية.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والجدول (8) يوضح ذلك.

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابة عينة الدراسة حول العلاقات

الانسانية.

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	يبنى المشرف علاقات ودية مع زملائه المعلمين قائمة على الود والاحترام	4.22	0.87	مرتفعة
2	6	ينمي المشرف في المعلمين بناء العلاقات الطيبة مع الزملاء والطلبة	4.11	0.92	مرتفعة
3	7	يتحلى المشرف بالتعاون	4.11	0.97	مرتفعة
4	2	يشجع المشرف المعلم على إبداء رأيه بحرية	3.97	0.98	مرتفعة

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم الفقرة	الرتبة
مرتفعة	1.06	3.95	يعزز المشرف السمات القيادية عند المعلم	3	5
مرتفعة	1.10	3.83	يقوم المشرف بزيارات صفية للمعلمين على مدار العام الدراسي	4	6
مرتفعة	1.01	3.76	يراعي المشرف أثناء الزيارة حاجات المعلمين وظروفهم الخاصة	5	7
متوسطة	1.11	3.62	يبتعد المشرف عن أسلوب التفتيش وتصيد الأخطاء للمعلمين	8	8
مرتفعة	0.74	3.95	المجال ككل		

يبين الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لهذا المجال تراوحت بين (3.62-4.22) بانحرافات معيارية بين (0.87-1.11)، وحصل المجال ككل على متوسط حسابي مقداره (3.95) بانحراف معياري (0.74) وبدرجة مرتفعة من التقدير. وجاء بالمرتبة الأولى الفقرة (1) التي تنص على " يبني المشرف علاقات ودية مع زملائه المعلمين قائمة على الود والاحترام " بمتوسط حسابي (4.22) وانحراف معياري (0.87)، وبدرجة مرتفعة من التقدير.

وجاء ثانياً الفقرة (6) التي تنص على " ينمي المشرف في المعلمين بناء العلاقات الطيبة مع الزملاء والطلبة " بمتوسط حسابي (4.11) وانحراف معياري (0.92) وبدرجة مرتفعة من التقدير، وهكذا لبقية الفقرات، وجاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (8) التي تنص على " يبتعد المشرف عن أسلوب التفتيش وتصيد الأخطاء للمعلمين " بمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (1.11) وبدرجة متوسطة من التقدير.

المجال الثاني: الاتصال الفعال.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والجدول (9) يوضح ذلك.

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابة عينة الدراسة عن الاتصال الفعال.

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	2	يلتزم المشرف بعقد لقاء مع المعلم بعد الزيارة الصفية	3.99	1.00	مرتفعة
2	7	يقدم المشرف للمعلم في جلسة الإشراف النهائية حلولاً علاجية.	3.97	0.93	مرتفعة
3	5	يشارك المشرف المعلم في تحليل أحداث غرفة الصف أثناء لقاءه مع المعلم.	3.97	1.02	مرتفعة
4	6	يشجع المشرف المعلم على اقتراح بعض الحلول والبدائل لحل المشكلات في الاجتماع البعدي.	3.94	0.98	مرتفعة
5	3	يستخدم المشرف أسلوب حوار هادف مع المعلمين.	3.89	1.12	مرتفعة
6	4	يتفق المشرف مع المعلم على طريقة مناقشة النتائج بعد الزيارة الصفية.	3.85	1.11	مرتفعة
7	8	يهدف المشرف الإكلينيكي إلى توفير مناخ إشرافي صحي.	3.81	0.99	مرتفعة
8	1	يبني المشرف علاقات زمالة مع المعلم قبل الزيارة الصفية.	3.53	1.15	متوسطة
المجال ككل					
			3.87	0.78	مرتفعة

يبين الجدول (9) أن المتوسطات الحسابية لهذا المجال تراوحت بين (3.53-3.99) بانحرافات

معيارية بين (0.93-1.15)، وحصل المجال ككل على متوسط حسابي مقداره (3.87) بانحراف

معيارى (0.78) وبدرجة مرتفعة من التقدير. وجاء بالمرتبة الأولى الفقرة (2) التي تنص على "يلتزم

المشرف بعقد لقاء مع المعلم بعد الزيارة الصفية " بمتوسط حسابي (3.99) وانحراف معيارى (1.00)،

وبدرجة مرتفعة من التقدير.

وجاء ثانياً الفقرة (7) التي تنص على " يقدم المشرف للمعلم في جلسة الإشراف النهائية حلاً علاجية " بمتوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (0.93) وبدرجة مرتفعة من التقدير، وهكذا لبقية الفقرات، وجاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (1) التي تنص على " يبني المشرف علاقات زمالة مع المعلم قبل الزيارة الصفية " بمتوسط حسابي (3.53) وانحراف معياري (1.15) وبدرجة متوسطة من التقدير .

المجال الثالث: التقويم والتطوير .

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والجدول (10) يوضح ذلك.

الجدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابة عينة الدراسة عن التقويم والتطوير .

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	8	يعتمد المشرف في التقويم على الأسلوب البنائي	3.95	1.00	مرتفعة
2	4	يخطط المشرف والمعلم للجانب الذي سيتم ملاحظته أثناء الزيارة الصفية	3.89	1.06	مرتفعة
3	2	يدعم المشرف المعلم المستجد لأداء مهنته بفاعلية	3.84	1.02	مرتفعة
4	1	يثق المشرف بقدرة المعلم على التطور	3.81	1.03	مرتفعة
5	3	يساعد المشرف المعلم في معالجة المشكلات داخل الصف	3.80	1.11	مرتفعة
6	7	يعتمد المشرف في التقويم على تلبية احتياجات المعلم	3.78	0.99	مرتفعة
7	5	يتبنى المشرف النقد الإيجابي البناء في تقويم أداء المعلم	3.72	0.95	مرتفعة
8	6	يساعد المشرف المعلم على تقويم ذاته	3.71	1.06	مرتفعة
		المجال ككل	3.81	0.78	مرتفعة

يبين الجدول (10) أن المتوسطات الحسابية لهذا المجال تراوحت بين (3.71-3.95) بانحرافات معيارية بين (0.95-1.11)، وحصل المجال ككل على متوسط حسابي مقداره (3.81) بانحراف معياري (0.78) وبدرجة مرتفعة من التقدير. وجاء بالمرتبة الأولى الفقرة (8) التي تنص على " يعتمد المشرف في التقويم على الأسلوب البنائي " بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (1.00)، وبدرجة مرتفعة من التقدير.

وجاء ثانيًا الفقرة (4) التي تنص على " يخطط المشرف والمعلم للجانب الذي سيتم ملاحظته أثناء الزيارة الصفية " بمتوسط حسابي (3.89) وانحراف معياري (1.06) وبدرجة مرتفعة من التقدير، وهكذا لبقية الفقرات، وجاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (6) التي تنص على " يساعد المشرف المعلم على تقويم ذاته " بمتوسط حسابي (3.71) وانحراف معياري (1.06) وبدرجة مرتفعة من التقدير.

المجال الرابع: التنمية والمهنية.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والجدول (11) يوضح ذلك.

الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابة عينة الدراسة عن التنمية والمهنية.

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	7	يشجع المشرف المعلم على البحث عن أساليب تربوية حديثة	4.01	0.97	مرتفعة
2	1	يتعاون المشرف مع المعلم بهدف تجويد التدريس وتحسينه	3.90	1.02	مرتفعة
3	3	يعقد المشرف ندوات ودروس تدريبية للمعلمين	3.80	1.13	مرتفعة
4	2	يصمم المشرف بالاشتراك مع المعلم الخطط العلاجية المناسبة مع الموقف التعليمي	3.73	1.02	مرتفعة
5	4	يهتم المشرف بتحسين أداء المعلم أكثر من تقييمه	3.70	1.06	مرتفعة

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم الفقرة	الرتبة
متوسطة	0.98	3.63	يساعد المشرف المعلم على التوفيق بين معتقداته التعليمية وتطبيقاتها (الفرق بين النظرية والتطبيق)	6	6
متوسطة	1.16	3.55	يشجع المشرف المعلمين على الزيارات الصفية المتبادلة	5	7
مرتفعة	0.65	3.85	المجال ككل		

يبين الجدول (11) أن المتوسطات الحسابية لهذا المجال تراوحت بين (3.55-4.01) بانحرافات معيارية بين (0.97-1.16)، وحصل المجال ككل على متوسط حسابي مقداره (3.85) بانحراف معياري (0.65) وبدرجة مرتفعة من التقدير. وجاء بالمرتبة الأولى الفقرة (7) التي تنص على "يشجع المشرف المعلم على البحث عن أساليب تربوية حديثة" بمتوسط حسابي (4.01) وانحراف معياري (0.97)، وبدرجة مرتفعة من التقدير.

وجاء ثانيًا الفقرة (1) التي تنص على "يتعاون المشرف مع المعلم بهدف تجويد التدريس وتحسينه" بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (1.02) وبدرجة مرتفعة من التقدير، وهكذا لبقية الفقرات، وجاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (5) التي تنص على "يشجع المشرف المعلمين على الزيارات الصفية المتبادلة" بمتوسط حسابي (3.55) وانحراف معياري (1.16) وبدرجة متوسطة من التقدير.

النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين من وجهة نظر المعلمين والمديرين تُعزى لمتغيرات (الوظيفة، الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟

- النتائج في ضوء متغير الوظيفة

وللإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الاستبانة، ولبيان الفروق الاحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين والمعروف باسم Independent Sample t-test، والجدول (12) يوضح ذلك:

الجدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (t-test) لاستجابات عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة (مدير، معلم)

المجالات	الوظيفة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة
المجال الأول: العلاقات الانسانية.	معلم	370	3.77	0.79	7.73	588	0.00**
	مدير	220	4.24	0.53			
المجال الثاني: الاتصال الفعال.	معلم	370	3.67	0.84	8.41	588	0.00**
	مدير	220	4.20	0.52			
المجال الثالث: التقييم والتطوير	معلم	370	3.62	0.83	8.26	588	0.00**
	مدير	220	4.14	0.56			
المجال الرابع: التممية المهنية.	معلم	370	3.64	0.62	6.40	588	0.00**
	مدير	220	3.95	0.48			
الأداء الكلي	معلم	370	3.68	0.70	8.90	588	0.00**
	مدير	220	4.14	0.42			

** دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

ويلاحظ من نتائج الجدول رقم (12) وجود فرق دال إحصائياً ($\alpha = 0.05$) في درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قصبة عمان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين تعزى لمتغير الوظيفة (معلم، مدير)، حيث كانت جميع قيم (ت) دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)، وقد كان الفرق لصالح مديري المدارس، حيث كان الوسط الحسابي لاستجاباتهم على جميع المجالات أعلى مقارنة بعينة المعلمين.

وتشير هذه النتيجة إلى أن درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قصبة عمان من وجهة نظر مديري المدارس أعلى مقارنة بوجهة نظر المعلمين.

- النتائج في ضوء متغير الجنس

وللإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الاستبانة، ولبيان الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين والمعروف باسم Independent Sample t-test، والجدول (13) يوضح ذلك:

الجدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (t-test) لاستجابات عينة الدراسة حسب متغير

الجنس

المجالات	الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة
المجال الأول: العلاقات الانسانية.	ذكر	283	4.00	0.72	1.67	588	0.095
	أنثى	307	3.90	0.76			
المجال الثاني: الاتصال الفعال.	ذكر	283	3.84	0.83	0.72	588	0.472
	أنثى	307	3.89	0.74			
المجال الثالث: التقييم والتطوير	ذكر	283	3.79	0.78	0.58	588	0.556
	أنثى	307	3.83	0.78			
المجال الرابع: التنمية المهنية.	ذكر	283	3.73	0.63	1.29	588	0.199
	أنثى	307	3.79	0.54			

المجالات	الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة
الأداء الكلي	ذكر	283	3.84	0.66	0.17	588	0.858
	أنثى	307	3.85	0.64	9		

ويلاحظ من نتائج الجدول (13) عدم وجود فرق دال إحصائياً ($\alpha = 0.05$) في درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قصبة عمان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)، حيث كانت جميع قيم (ت) غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)، ويتضح ذلك من تقارب قيم الأوساط الحسابية لاستجابات عينة الدراسة في ضوء متغير الجنس.

وتشير هذه النتيجة إلى أن درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قصبة عمان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين لا تختلف باختلاف الجنس.

ويلاحظ من الجدول ان جميع قيم الانحرافات المعيارية كانت أقل من (1) صحيح، وهذا يشير إلى وجود درجة من الاتفاق (التجانس) بين آراء الذكور والإناث فيما يتعلق بدرجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قصبة عمان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين.

- النتائج في ضوء متغير لمؤهل العلمي

وللإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الاستبانة، ولبيان الفروق الاحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين والمعروف باسم Independent Sample t-test، والجدول (14) يوضح ذلك:

الجدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (t-test) لاستجابات عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المجالات	المؤهل العلمي	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة
المجال الأول: العلاقات الانسانية.	بكالوريوس	307	3.92	0.73	0.918	588	0.359
	دراسات عليا	283	3.97	0.75			
المجال الثاني: الاتصال الفعال.	بكالوريوس	307	3.79	0.82	2.51	588	0.012**
	دراسات عليا	283	3.95	0.73			
المجال الثالث: التقييم والتطوير	بكالوريوس	307	3.76	0.77	1.75	588	0.080
	دراسات عليا	283	3.87	0.79			
المجال الرابع: التنمية المهنية.	بكالوريوس	307	3.72	0.60	1.81	588	0.072
	دراسات عليا	283	3.81	0.57			
الأداء الكلي	بكالوريوس	307	3.80	0.65	1.97	588	0.040**
	دراسات عليا	283	3.90	0.64			

** دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

ويلاحظ من نتائج الجدول (14) وجود فرق دال إحصائياً ($\alpha = 0.05$) في درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قسبة عمان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين في مجال الاتصال الفعال، وفي الأداء الكلي تعزى لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، دراسات عليا)، حيث كانت قيم (ت) دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)، وقد كان الفرق لصالح الدراسات العليا، حيث كانت قيمة الوسط الحسابي لاستجاباتهم أعلى مقارنة بعينة البكالوريوس.

وتشير هذه النتيجة إلى أن درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قصبة عمان في مجال الاتصال الفعال، وكذلك في الأداء الكلي من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا) كانت أعلى مقارنة بذوي المؤهل العلمي (بكالوريوس). ولم تظهر نتائج التحليل وجود فرق دال إحصائياً ($\alpha = 0.05$) في درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قصبة عمان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين في بقية المجالات، حيث كانت قيم (ت) غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)، ويتضح ذلك من تقارب قيم الأوساط الحسابي في ضوء متغير المؤهل العلمي.

النتائج في ضوء متغير عدد سنوات الخبرة.

جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الاستبانة تبعاً لمتغير الخبرة، والجدول (15) يوضح ذلك:

الجدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الاستبانة لاستجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

القسم/ المجال	مستويات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المجال الأول: العلاقات الانسانية	أقل من 5 سنوات	196	3.93	0.66
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	236	3.84	0.77
	10 سنوات فأكثر	158	4.13	0.76
	الكلي	590	3.95	0.74
المجال الثاني: الاتصال الفعال	أقل من 5 سنوات	196	3.84	0.71
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	236	3.83	0.80
	10 سنوات فأكثر	158	3.95	0.84
	الكلي	590	3.87	0.78

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مستويات الخبرة	القسم/ المجال
0.71	3.88	196	أقل من 5 سنوات	المجال الثالث: التقييم والتطوير
0.78	3.68	236	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
0.84	3.92	158	10 سنوات فأكثر	
0.78	3.81	590	الكلية	
0.53	3.93	196	أقل من 5 سنوات	المجال الرابع: التنمية المهنية
0.61	3.62	236	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
0.58	3.76	158	10 سنوات فأكثر	
0.59	3.76	590	الكلية	
0.58	3.89	196	أقل من 5 سنوات	الأداء الكلي
0.65	3.75	236	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
0.70	3.95	158	10 سنوات فأكثر	
0.65	3.85	590	الكلية	

ويلاحظ من الجدول (15) وجود فروق ظاهرية في قيم الأوساط الحسابية في استجابات عينة

الدراسة في المجالات: الأول والثالث والرابع، وكذلك في الأداء الكلي تبعاً لاختلاف متغير الخبرة.

ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة

($\alpha = 0.05$)، قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، والجدول

(16) يوضح نتائج التحليل:

الجدول (16)

نتائج تحليل التباين الاحادي (ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المجال الأول: العلاقات الانسانية	بين المجموعات	7.665	2	3.832	7.176	0.001**
	داخل المجموعات	313.475	587	0.534		
	الكلية	321.139	589			
المجال الثاني: الاتصال الفعال	بين المجموعات	1.569	2	0.784	1.285	0.277
	داخل المجموعات	358.217	587	0.61		
	الكلية	359.785	589			
المجال الثالث: التقييم والتطوير	بين المجموعات	6.714	2	3.357	5.604	0.004**
	داخل المجموعات	351.653	587	0.599		
	الكلية	358.367	589			
المجال الرابع: التنمية المهنية	بين المجموعات	9.976	2	4.988	15.16	0.00**
	داخل المجموعات	193.142	587	0.329		
	الكلية	203.119	589			
الأداء الكلية	بين المجموعات	4.231	2	2.116	5.135	0.006**
	داخل المجموعات	241.823	587	0.412		
	الكلية	246.054	589			

** دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

ويلاحظ من الجدول (16) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في درجة ممارسة

الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قصبة عمان في المجال الأول (العلاقات

الانسانية)، والمجال الثالث (التقييم والتطوير)، والمجال الرابع (التنمية المهنية)، وكذلك في الأداة

الكلية من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين تعزى لمتغير الخبرة، حيث كانت جميع قيم (ف)

لهذه المجالات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، باستثناء المجال (المجال الثاني):
الاتصال الفعال).

وللكشف عن عائديه هذه الفروق تم استخدام اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية لاستجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة. والجدول (17) يوضح لك:

الجدول (17)

اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لمعرفة استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

القسم/ المجال	مستويات الخبرة	الوسط الحسابي	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	10 سنوات فأكثر
المجال الأول: العلاقات الانسانية	أقل من 5 سنوات	3.93	-	0.09	0.20**
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	3.84	-	-	0.29**
	10 سنوات فأكثر	4.13	-	-	-
المجال الثالث: التقييم والتطوير	أقل من 5 سنوات	3.88	-	0.20**	0.04
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	3.68	-	-	0.24**
	10 سنوات فأكثر	3.92	-	-	-
المجال الرابع: التنمية المهنية	أقل من 5 سنوات	3.93	-	0.31**	0.17**
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	3.62	-	-	0.14**
	10 سنوات فأكثر	3.76	-	-	-
الأداء الكلي	أقل من 5 سنوات	3.89	-	0.14	0.06
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	3.75	-	-	0.20**
	10 سنوات فأكثر	3.95	-	-	-

** دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

ويلاحظ من الجدول (17) النتائج الآتية:

- وجود فرق دال إحصائياً ($\alpha = 0.05$) في المجال الأول (العلاقات الإنسانية) بين من كانت خبرته (أقل من 5 سنوات) و (10 سنوات فأكثر) لصالح من كانت خبرته 10 سنوات فأكثر، أي أن استجابتهم كانت أعلى، وهذا يشير إلى أن درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى

المُشرفين التربويين في مدارس قصبة عمّان في مجال (العلاقات الإنسانية) من وجهة نظر مديري المدارس والمعلّمين لمن كانت خبرتهم (10 سنوات فأكثر) أعلى مقارنة بمن كانت خبرتهم من (أقل من 5 سنوات)

- وجود فرق دال إحصائياً ($\alpha = 0.05$) في المجال الأول (العلاقات الإنسانية) بين من كانت خبرته (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) و(10 سنوات فأكثر) لصالح من كانت خبرته 10 سنوات فأكثر، أي أن استجابتهم كانت أعلى، وهذا يشير إلى أن درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المُشرفين التربويين في مدارس قصبة عمّان في مجال (العلاقات الإنسانية) من وجهة نظر مديري المدارس والمعلّمين لمن كانت خبرتهم (10 سنوات فأكثر) أعلى مقارنة بمن كانت خبرتهم من (من 5 إلى أقل من 10 سنوات).

- لم تظهر نتائج التحليل وجود فرق دال إحصائياً ($\alpha = 0.05$) في المجال الأول (العلاقات الإنسانية) بين من كانت خبرته (أقل من 5 سنوات) و(من 5 إلى أقل من 10 سنوات)، حيث كانت قيم الأوساط الحسابية متقاربة، وهذا يشير إلى أن درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المُشرفين التربويين في مدارس قصبة عمّان في مجال (العلاقات الإنسانية) من وجهة نظر مديري المدارس والمعلّمين لمن كانت خبرتهم (أقل من 5 سنوات) و(من 5 إلى أقل من 10 سنوات) متقاربة.

- وجود فرق دال إحصائياً ($\alpha = 0.05$) في المجال الثالث (التقييم والتطوير) بين من كانت خبرته (أقل من 5 سنوات) و(من 5 إلى أقل من 10 سنوات) لصالح من كانت خبرته (أقل من 5 سنوات)، أي أن استجابتهم كانت أعلى، وهذا يشير إلى أن درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المُشرفين التربويين في مدارس قصبة عمّان في مجال (التقييم والتطوير) من

وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين لمن كانت خبرتهم (أقل من 5 سنوات) أعلى مقارنة بمن كانت خبرتهم من (من 5 إلى أقل من 10 سنوات).

- وجود فرق دال إحصائياً ($\alpha = 0.05$) في المجال الثالث (التقييم والتطوير) بين من كانت خبرته (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) و(10 سنوات فأكثر) لصالح من كانت خبرته 10 سنوات فأكثر، أي أن استجاباتهم كانت أعلى، وهذا يشير إلى أن درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قسبة عمان في مجال (التقييم والتطوير) من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين لمن كانت خبرتهم (10 سنوات فأكثر) أعلى مقارنة بمن كانت خبرتهم من (من 5 إلى أقل من 10 سنوات).

- عدم وجود فرق دال إحصائياً ($\alpha = 0.05$) في المجال الثالث (التقييم والتطوير) بين من كانت خبرته (أقل من 5 سنوات) و(10 سنوات فأكثر)، حيث كانت قيم الأوساط الحسابية متقاربة، وهذا يشير إلى أن درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قسبة عمان في مجال (التقييم والتطوير) من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين لمن كانت خبرتهم (أقل من 5 سنوات) و(10 سنوات فأكثر) متقاربة.

- وجود فرق دال إحصائياً ($\alpha = 0.05$) في المجال الرابع (التنمية المهنية) بين من كانت خبرته (أقل من 5 سنوات) و(من 5 إلى أقل من 10 سنوات) لصالح من كانت خبرته (أقل من 5 سنوات)، أي أن استجاباتهم كانت أعلى، وهذا يشير إلى أن درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قسبة عمان في مجال (التنمية المهنية) من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين لمن كانت خبرتهم (أقل من 5 سنوات) أعلى مقارنة بمن كانت خبرتهم من (من 5 إلى أقل من 10 سنوات).

- وجود فرق دال إحصائياً ($\alpha = 0.05$) في المجال الرابع (التنمية المهنية) بين من كانت خبرته (أقل من 5 سنوات) و(10 سنوات فأكثر) لصالح من كانت خبرته (أقل من 5 سنوات)، أي أن استجابتهم كانت أعلى، وهذا يشير إلى أن درجة مُمارسة الإشراف الإكلينيكيّ لدى المُشرفين التّربويين في مدارس قصبة عمّان في مجال (التنمية المهنية) من وجهة نظر مديري المدارس والمعلّمين لمن كانت خبرتهم (أقل من 5 سنوات) أعلى مقارنة بمن كانت خبرتهم من (أكثر من 10 سنوات).

- وجود فرق دال إحصائياً ($\alpha = 0.05$) في المجال الرابع (التنمية المهنية) بين من كانت خبرته (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) و(10 سنوات فأكثر) لصالح من كانت خبرته (10 سنوات فأكثر)، أي أن استجابتهم كانت أعلى، وهذا يشير إلى أن درجة مُمارسة الإشراف الإكلينيكيّ لدى المُشرفين التّربويين في مدارس قصبة عمّان في مجال (التنمية المهنية) من وجهة نظر مديري المدارس والمعلّمين لمن كانت خبرتهم (10 سنوات فأكثر) أعلى مقارنة بمن كانت خبرتهم من (من 5 إلى أقل من 10 سنوات).

- وجود فرق دال إحصائياً ($\alpha = 0.05$) في الأداء الكلي (درجة مُمارسة الإشراف الإكلينيكيّ لدى المُشرفين التّربويين في مدارس قصبة عمّان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلّمين) بين من كانت خبرته (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) و(10 سنوات فأكثر) لصالح من كانت خبرته (10 سنوات فأكثر)، أي أن استجابتهم كانت أعلى، وهذا يشير إلى أن درجة مُمارسة الإشراف الإكلينيكيّ لدى المُشرفين التّربويين في مدارس قصبة عمّان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلّمين لمن كانت خبرتهم (10 سنوات فأكثر) أعلى مقارنة بمن كانت خبرتهم من (من 5 إلى أقل من 10 سنوات).

- عدم وجود فرق دال إحصائياً ($\alpha = 0.05$) في الأداء الكلي (درجة مُمارسة الإشراف الإكلينيكيّ لدى المُشرفين التّربويين في مدارس قصبة عمّان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلّمين) بين من كانت خبرته (أقل من 5 سنوات) و(من 5 إلى أقل من 10 سنوات)، حيث كانت قيم الأوساط الحسابية متقاربة، وهذا يشير إلى أن درجة مُمارسة الإشراف الإكلينيكيّ لدى المُشرفين التّربويين في مدارس قصبة عمّان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلّمين لمن كانت خبرتهم (أقل من 5 سنوات) و(من 5 إلى أقل من 10 سنوات) متقاربة.
- عدم وجود فرق دال إحصائياً ($\alpha = 0.05$) في الأداء الكلي (درجة مُمارسة الإشراف الإكلينيكيّ لدى المُشرفين التّربويين في مدارس قصبة عمّان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلّمين) بين من كانت خبرته (أقل من 5 سنوات) و(10 سنوات فأكثر)، حيث كانت قيم الأوساط الحسابية متقاربة، وهذا يشير إلى أن درجة مُمارسة الإشراف الإكلينيكيّ لدى المُشرفين التّربويين في مدارس قصبة عمّان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلّمين لمن كانت خبرتهم (أقل من 5 سنوات) و(10 سنوات فأكثر) متقاربة.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتضمن الفصل الخامس عرضاً لمناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها، بالإضافة إلى عرض التوصيات للعاملين في الميدان التربوي والباحثين في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، وفيما يلي عرضاً لمناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها:

مناقشة النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول

ما درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين من وجهة نظر المعلمين والمديرين في مدارس قصبة عمان؟

أظهرت النتائج في الجدول (7) أن درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قصبة عمان من وجهة نظر المعلمين ومديري المدارس كانت بدرجة مرتفعة من التقدير. وجاء في الرتبة الأولى مجال العلاقات الإنسانية، وفي الرتبة الثانية مجال الاتصال الفعال، وجاء في الرتبة الثالثة مجال التقييم والتطوير، وجاء في الرتبة الرابعة والأخيرة مجال التنمية المهنية. وقد لوحظ أن جميع قيم الانحرافات المعيارية للمجالات كانت أقل من (1) صحيح، وهذا يشير إلى وجود درجة مرتفعة من التقارب (التجانس) في آراء المعلمين ومديري المدارس فيما يتعلق بتقييمهم لممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قصبة عمان، حيث كانت بدرجة مرتفعة من الممارسة.

وقد تعزى هذه النتيجة المرتفعة والتقارب في وجهات نظر المعلمين ومديري المدارس في درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قصبة عمان من وجهة نظر مدراء المدارس إلى أن نموذج الإشراف الإكلينيكي بصورته الكلية هو نموذج هام ومحرك رئيسي لعمل المعلم ومدير المدرسة في الميدان على حد سواء، إذ يهدف إلى تنمية المعلم ومدير المدرسة مهنيًا،

وهو أسلوب ارشادي تفاعلي ديمقراطي علاجي، وهذا ما يمارسه المشرفين التربويين بالتنسيق والتعاون مع مديري المدارس وكذلك مع المعلمين وفق خطة مدروسة، وبالتالي نرى أنّ مدراء المدارس والمعلمين على اطلاع مستمر بأبعاد الإشراف الإكلينيكي (العلاقات الإنسانية، الاتصال الفعال، التقويم والتطوير، التنمية المهنية) وهذه الأبعاد بمثابة موجّهات رئيسية لعمل المشرف التربوي الذي ستتّكس على أداء المعلم ومدير المدرسة في الميدان وعلى طلبتهم.

وقد تعزى هذه النتيجة المرتفعة كذلك إلى عدة عوامل، أهمها: اهتمام المشرفين التربويين بالتغيير بشكل عام في البرامج الإشرافية التي ينتهجونها في الميدان التربوي وعدم الاعتماد على الأنماط الإشرافية التقليدية، وحرص وزارة التربية والتعليم في الأردن على الإشراف الإكلينيكي بشكل خاص، من خلال الدورات والندوات والبرامج المختلفة في مجال الإشراف الإكلينيكي التي تعقد للمشرفين التربويين، لما له من دور فعال في تحسين وتطوير العمليّة التعلّميّة التعلّميّة وتجويدها، حيث أنّ المشرف التربوي أثناء ممارسته للإشراف الإكلينيكيّ يقوم بالتشخيص وتحديد أسباب المشكلات، ويقدم حلولاً مدروسة بطريقة علمية.

ويمكن القول ان اهتمام المشرفين التربويين بالجوانب التطبيقية أكثر من الجوانب النظرية، وتوجيه وزارة التربية والتعليم في الأردن للمشرفين التربويين ومراقبة أدائهم في قيامهم بمهامهم التربوية والتعليمية بالشكل المطلوب، وتقارير الانجاز التي يعدها المشرفين التربويين في مجال الإشراف الإكلينيكيّ، وكذلك الزيارات الهادفة المنتظمة التي يقوم بها المشرفون التربويون على مدار العام الدراسي للمعلمين ومديري المدارس في الميدان لتعريفهم بأهمية الإشراف الإكلينيكيّ، ونظرة المعلمين ومديري المدارس الإيجابية إلى عمل المشرف التربوي كعمل توجيهي لتحسين الكفايات وتطويرها، ووجود برامج مدروسة لدى وزارة التربية والتعليم بشأن الإشراف الإكلينيكيّ، وهذا بدوره انعكس إيجاباً

على وجهة نظر المعلمين ومديري المدارس بشأن ممارسة المشرفين التربويين للإشراف الإكلينيكي في مدارس قصبة عمان.

وتجدر الإشارة في هذا المجال إلى ان من أبرز وظائف المشرف التربوي مساعدة كل من المعلمين ومديري المدارس على النمو المهني، والارتقاء بمستوياتهم وتنمية قدراتهم، وتحسين أدائهم الوظيفي، وتذليل العقبات التي تواجههم، والذي سينعكس ايجاباً على أداء طلبتهم، وهذا من الأمور التي يجب أن يراقبها مدير المدرسة، ويوثقها في مدرسته. كما أن الزيارة الصفية التي يقوم بها المشرف التربوي بالتعاون والتنسيق مع الإدارة المدرسية، وذلك لملاحظة أداء المعلم في غرفة الصف، وكذلك الزيارات المستمرة لمدير المدرسة هي بمثابة خطوة رئيسية في عملية الإشراف الإكلينيكي، وهي من الأمور الهامة التي يجب أن يتابعها مدير المدرسة.

وتتسجم النتائج السابقة مع نتائج دراسة الهاجري (2020) والتي أظهرت أن المشرفين التربويين يمارسون نمط الإشراف الإكلينيكي بدرجة عالية. كما وتتفق الدرجة المرتفعة لدرجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قصبة عمان من وجهة نظر مدراء المدارس إلى حد ما مع نتائج دراسة العبدوي (2016) حيث أظهرت أن نموذج الإشراف الإكلينيكي التقني ساهم بشكل في تطوير المعلمة المشاركة مهنيًا من خلال تطوير مهارة الاتصال والتواصل، والممارسات التدريسية، ومهارة التأمل والتقييم الذاتي، وهذا يعزز من أهميته في الميدان التربوي.

وانتقلت هذه النتيجة أيضاً مع نتائج دراسة وشاح واليونس (2005) التي أظهرت أن درجة ممارسة المشرفين لمراحل الإشراف الإكلينيكي من وجهة نظر المعلمين ومشرفهم كانت مرتفعة نسبياً. وانتقلت نتائج هذه الدراسة بصورة جزئية مع دراسة الطويسي والطعاني (2010) التي كشفت ان درجة ممارسة مشرفي التربية المهنية لمهارات الاشراف الاكلينيكي كما يراها المعلمين هي بشكل عام عالية.

وتناقضت هذه النتيجة بصورة جزئية مع نتائج دراسة الطويسي والطعاني (2010) التي كشفت عن عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة ممارسة مشرفي التربية المهنية لمهارات الاشراف الاكاديمي من وجهة نظر المعلمين. وأظهرت نتائج دراسة الرّويلي (2016) أنّ المُشرف التّربويّ يمارس نمط الإشراف الإكاديميّ بدرجة متوسطة في جميع المراحل.

أما على مستوى كل مجال وفقراته، فقد أمكن تفسير النتائج المتعلقة بعينة المعلمين على النحو الآتي:

- مناقشة النتائج المتعلقة بالمجال الأول: العلاقات الانسانية.

أظهرت النتائج في الجدول (8) أن قيمة الوسط الحسابي لمجال العلاقات الإنسانية قد بلغت (3.95) بانحراف معياري (0.74) وبدرجة مرتفعة من التقدير. وجاءت الفقرة (1) التي تنص على " يبني المشرف علاقات ودية مع زملائه المعلمين قائمة على الود والاحترام " بالرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة من التقدير. وجاءت بالرتبة الثانية الفقرة (6) التي تنص على " ينمي المشرف في المعلمين بناء العلاقات الطيبة مع الزملاء والطلبة " وبدرجة مرتفعة من التقدير، بينما جاءت الفقرة (8) التي تنص على " يبتعد المشرف عن أسلوب التنقيش وتصيد الأخطاء للمعلمين " بالرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة من التقدير.

وقد تعزى النتيجة المرتفعة في مجال العلاقات الإنسانية من وجهة نظر المعلمين ومديري المدارس إلى سيادة احترام المشرف التربوي لشخصية المعلم ومدير المدرسة في جميع الجوانب، من حيث الحفاظ على كرامة المعلم ومدير المدير وتقدير عملهم، وتشجيع المعلمين ومديري المدارس، والاهتمام بمشكلاتهم، وحسن معاملتهم، وتحفيزهم للعمل والإنتاجية، وتقدير أنشطة مدراء المدارس والمعلمين في بيئة العمل.

وتجدر الإشارة في هذا المجال إلى أنّ العلاقة الودية بين المشرف من جهة والمعلم ومدير المدرسة من جهة أخرى في بيئة العمل القائمة على الود والاحترام المتبادل، والتشجيع الذي يلمسه المعلمين ومدراء المدارس من المشرفين التربويين، وحرية ابداء الرأي، وتعزيز عمل المعلم ومدير المدرسة، وإدراك معظم المشرفين التربويين أهمية التعاون البناء مع المعلمين ومدراء المدارس، وبناء شراكة حقيقية مع المعلم ومدير المدرسة بقصد تحسين عملية التعلم والتعليم، ليعكس الدرجة المرتفعة من ممارسة الإشراف الإكلينيكي في مجال العلاقات الإنسانية لدى المشرفين التربويين من وجهة نظر المعلمين ومدراء المدارس.

ويمكن القول أن درجة الممارسة المرتفعة لممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين من وجهة نظر المعلمين ومديري المدارس تتسجم مع الواقع التربوي، حيث وجود مظاهر احترام المشرف التربوي لشخصية المعلم والمدير في الميدان التربوي، والتي تعد عاملاً محورياً وهاماً ينبى عليها الكثير من الأمور في بيئة العمل، فحسن المعاملة، والتواضع، وتقدير جهود المعلمين ومديري المدارس وغيرها من الأمور، والتي تؤثر في قلوب المعلمين ومديري المدارس وتحفيزهم على العمل وزيادة الإنتاج، وهذا ما تريده الإدارة المدرسية من هذه العملية.

- مناقشة النتائج المتعلقة بالمجال الثاني: الاتصال الفعال.

أظهرت النتائج في الجدول (9) أن قيمة المتوسط الحسابي الكلي لمجال الاتصال الفعال قد بلغت (3.87) بانحراف معياري مقداره (0.78) وبدرجة مرتفعة من التقدير. وجاءت بالرتبة الأولى الفقرة (2) التي تنص على " يلتزم المشرف بعقد لقاء مع المعلم بعد الزيارة الصفية " وبدرجة مرتفعة من التقدير. وجاءت بالرتبة الثانية الفقرة (7) التي تنص على " يقدم المشرف للمعلم في جلسة الإشراف

النهائية حلاً علاجية " وبدرجة مرتفعة من التقدير. وجاءت بالرتبة الأخيرة الفقرة (1) التي تنص على " يبني المشرف علاقات زمالة مع المعلم قبل الزيارة الصفية " وبدرجة متوسطة من التقدير.

وقد تعزى هذه النتيجة المرتفعة في مجال الاتصال الفعال من وجهة نظر المعلمين ومديري المدارس إلى طبيعة العلاقة المهنية والإيجابية التي تحدد معالمهم من اللقاء الأول قبل الزيارة سواء كانت زيارة صفية للمعلم أو زيارة تفقدية لمدير المدرسة من قبل المشرف التربوي، حيث يسعى المشرف الإكلينيكي إلى توفير بيئة إشرافية هادفة تخلو من المشاحنات والتعصب في الرأي. كذلك الالتزام باللقاءات والزيارات وفق جدول زمني مدروس بين المشرف والإدارة المدرسية، ووجود درجة عالية من المشاركة بين جميع الأطراف (المشرف، المدير، المعلم) في تحليل الأحداث التي تتم داخل الغرفة الصفية، وابداء الرأي، انتهاءً بالحلول العلاجية، وهذا بدوره انعكس على الدرجة المرتفعة من ممارسة الإشراف الإكلينيكي في مجال الاتصال الفعال لدى المشرفين التربويين من وجهة نظر المعلمين ومديري المدارس.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة المرتفعة أيضاً في درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين مجال الاتصال الفعال من وجهة نظر المعلمين ومديري المدارس في مدارس قصبه عمان إلى وجود تنظيم مسبق بين المشرفين التربويين والإدارة المدرسية فيما يتعلق ببيئة العمل ضمن جدول زمني معلن عنه، فهناك اللقاءات والزيارات الصفية والإشرافية المجدولة وفق خطة زمنية بين الإدارة المدرسية والمشرفين التربويين، بحيث شارك بها المعلمين المشرفين التربويين في تحليل الأحداث التي تتم داخل الغرفة الصفية، وابداء الرأي، انتهاءً بالحلول العلاجية.

وحيث أن النظام المدرسي يقوم على احترام الذات، وتوليد الرغبة الطيبة الصادقة للمعلم الذي تمكنه من أداء عمله على الوجه الصحيح، كذلك الحوار الهادف، والالتزام بجدول الزيارات بين

الأطراف في الميدان التربوي، والسعي نحو وضع حلول علاجية مثمرة، لعوامل انعكست إيجاباً على مستوى ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في هذا المجال.

- مناقشة النتائج المتعلقة بالمجال الثالث: التقويم والتطوير.

أظهرت نتائج الجدول (10) أن قيمة المتوسط الحسابي الكلي لمجال التقويم والتطوير قد بلغت (3.81) بانحراف معياري مقداره (0.78) وبدرجة مرتفعة من التقدير. وجاءت بالترتبة الأولى الفقرة (8) التي تنص على " يعتمد المشرف في التقويم على الأسلوب البنائي " وبدرجة مرتفعة من التقدير، وجاءت بالترتبة الثانية الفقرة (4) التي تنص على " يخطط المشرف والمعلم للجانب الذي سيتم ملاحظته أثناء الزيارة الصفية " وبدرجة مرتفعة من التقدير، وجاءت بالترتبة الأخيرة الفقرة (6) التي تنص على " يساعد المشرف المعلم على تقويم ذاته " وبدرجة مرتفعة من التقدير.

وقد تعزى هذه النتيجة المرتفعة في درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مجال التقويم والتطوير من وجهة نظر المعلمين ومدراء المدارس في مدارس قسبة عمان إلى أن عمل المشرف التربوي مكمل لعمل مدير المدرسة والمعلمين على حد سواء، حيث نجد أن مدير المدرسة يعزز ثقة المشرف التربوي بقدرة المعلم على التطور، ويساعد مدير المدرسة المعلم في معالجة المشكلات داخل الصف، وكذلك وجود النقد الإيجابي في تقويم أداء المعلم.

وحيث أن مدير المدرسة على اطلاع على جميع أجزاء ما يبحث عنه في أداء المعلم، كون مدير المدرسة بمثابة مشرف تربوي مقيم في المدرسة، فالملاحظة الفعالة والإيجابية التي ينتهجها مدير المدرسة بمثابة عنصر ضروري للكشف عن مواطن القوة في أداء المعلم لإثرائها، ونقاط الضعف لتعديلها، فالملاحظة الجيدة، وجمع البيانات، وإشراك المعلم كليهما عوامل رئيسية في برنامج التقويم الفعال في المدرسة.

ويمكن تفسير النتيجة المرتفعة كذلك لمجال التقويم والتطوير من وجهة نظر المعلمين ومدراء المدارس إلى أنّ من صلاحيات المشرف التربوي الاطلاع على جميع أجزاء ما يبحث عنه في عمل المعلم، حيث أن الملاحظة الفعالة والإيجابية والمستمرة، ستقود إلى العثور على نقاط الضعف الدقيقة والهامة في عمل المعلم، وكذلك التعاون الملحوظ مع الإدارة المدرسية لسد أي خلل في أداء المعلم. وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى ضرورة التمييز بين ما يجب ملاحظته ما هو غير ذلك، فالملاحظة العلمية الدقيقة والهادفة، من خلال جمع البيانات من مصادر مختلفة، وإشراك المعلم ومدير المدرسة بذلك، تعدّ من العوامل الرئيسية في برنامج التقويم والتطوير والمتابعة، حيث أن التقويم عملية مستمرة.

وتشير الباحثة في هذا المجال إلى إن وجود التخطيط الجيد للبنود التي سيتم ملاحظتها أثناء الزيارة الصفية، وتزويد معظم المعلمين لأدوات التقييم التي ستطبق عليهم، وكذلك الاعتماد على فلسفة واضحة للتقويم، والاعتماد على عدة نماذج لتقويم الأداء، وموضوعية التقويم، فهذا بدوره انعكس على الدرجة المرتفعة من ممارسة الإشراف الإكلينيكي في مجال التقويم والتطوير لدى المشرفين التربويين من وجهة نظر المعلمين ومديري المدارس على حد سواء.

مناقشة النتائج المتعلقة بالمجال الرابع: التنمية المهنية.

أظهرت نتائج الجدول (11) أن قيمة المتوسط الحسابي الكلي لمجال التنمية المهنية قد بلغت (3.85) بانحراف معياري مقداره (0.65) وبدرجة مرتفعة من التقدير. وجاءت بالرتبة الأولى الفقرة (7) التي تنص على " يشجع المشرف المعلم على البحث عن أساليب تربوية حديثة " وبدرجة مرتفعة من التقدير، وجاءت بالرتبة الثانية الفقرة (1) التي تنص على " يتعاون المشرف مع المعلم بهدف

تجويد التدريس وتحسينه " ودرجة مرتفعة من التقدير، وجاءت بالرتبة الأخيرة الفقرة (5) التي تنص على " يشجع المشرف المعلمين على الزيارات الصفية المتبادلة " ودرجة متوسطة من التقدير.

وقد تعزى هذه النتيجة المرتفعة في درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مجال التنمية المهنية من وجهة نظر المعلمين ومديري المدارس في مدارس قسبة عمان إلى أن وجود تعاون ملحوظ بين المشرف التربوي والإدارة المدرسية وكذلك المعلمين بهدف تجويد التدريس وتحسين، إذ ينتهي اللقاء بين المشرف التربوي ومدير المدرسة وكذلك اللقاء مع المعلم بوجود تقرير تفصيلي عن أداء المعلم وكذلك تقرير عن أداء الإدارة المدرسية، والتي يحدد من خلاله نقاط القوة في الموقف التعليمي ومواطن الضعف لمعالجتها، وكذلك وجود مصادر معلومات يتم توفيرها لمدير المدرسة وللمعلمين تعينهم على تحسين الأداء، خصوصاً الأساليب التربوية الحديثة.

وتجدر الإشارة في هذا المجال إلى أن من مبادئ الإشراف الإكلينيكي أنه يستند الإشراف الإكلينيكي على علاقة مواجهة مباشرة بين المشرف والمعلم، حيث يهدف الإشراف الإكلينيكي إلى تحسين التدريس من خلال الملاحظة والتحليل وتغيير سلوك المعلمين، وأن اهتمام المشرف التربوي يكون منصب إلى تحسين أداء المعلم أكثر من تقييمه، من خلال حضور الدورات التدريبية وورش العمل.

ويمكن تفسير النتيجة المرتفعة كذلك في مجال التنمية المهنية من وجهة نظر المعلمين ومديري المدارس إلى أن وجود اهتمام واضح عند العاملين في المدرسة (مدير المدرسة، المعلم) من حيث أهمية تجويد التدريس وتحسينه بغض النظر عن الإمكانيات المتوافرة، والتخطيط المسبق للزيارات الصفية المتبادلة بين المعلمين والمشرف التربوي، والتوافق بين المعتقدات التعليمية وتطبيقها، واعتماد

معظم المعلمين على أساليب تربوية حديثة، وهذا بدوره انعكس على الدرجة المرتفعة من ممارسة الإشراف الإكلينيكي في مجال التنمية المهنية لدى المشرفين التربويين.

مناقشة النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين تُعزى لمتغيرات (الوظيفة، الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير: الوظيفة.

كشفت نتائج اختبار "لعينتين مستقلتين الجدول (12) عن وجود فرق دال إحصائياً ($\alpha = 0.05$) في درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قصبة عمان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين تُعزى لمتغير الوظيفة (معلم، مدير)، وقد كان الفرق لصالح مديري المدارس، حيث كان الوسط الحسابي لاستجاباتهم أعلى في جميع المجالات، بمعنى أن درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قصبة عمان من وجهة نظر مديري المدارس أعلى مقارنة بوجهة نظر المعلمين.

وقد تُعزى هذه النتيجة إلى وجود معرفة مسبقة عند مديري المدارس بممارسات المشرف التربوي، فمدير المدرسة بمثابة مشرف تربوي مقيم في المدرسة، فهو يمارس الإشراف الإكلينيكي، بأبعاده المختلفة والمتمثلة ببعيد العلاقات الإنسانية، وبعد الاتصال الفعال، وبعد التقويم والتطوير، وبعد التنمية المهنية، كما يتبع مدير المدرسة خطوات منهجية في الإشراف الإكلينيكي، وهذا بدوره انعكس على وجود الفرق الدال إحصائياً في درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين تُعزى لمتغير الوظيفة ولصالح مدير المدرسة.

واتفقت هذه النتيجة إلى حد ما مع نتائج دراسة العتيبي (2021) التي أظهرت أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام للإشراف الإكلينيكي كانت مرتفعة. وتتسجم بصورة جزئية مع نتائج دراسة ديوليا (Daloia,2009) التي بينت أهمية وفاعلية استخدام هذا الأسلوب الإشرافي في تعزيز وزيادة فاعلية أداء المعلمين وتطور خبراتهم وتجنبهم للعديد من الصعوبات التدريسية. كما بينت دراسة هامتون (Hampton,2009) أن أسلوب الإشراف الإكلينيكي ساهم في تقديم الدعم الفعال للمعلمين الجدد، وساعدهم على التحرك بوتيرة أسرع في مجال تطور الخبرة المهنية، وهذا ما يسعى له مديري المدارس.

- مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير: الجنس

أوضحت نتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين الجدول (13) عن عدم وجود فرق دال إحصائياً ($\alpha = 0.05$) في درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قصبة عمان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)، حيث كانت قيم الأوساط الحسابية لاستجابات عينة الدراسة في ضوء متغير الجنس متقاربة. وتعني هذه النتيجة إلى أن درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قصبة عمان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين لا تختلف باختلاف الجنس.

وقد لوحظ من الجدول (13) ان جميع قيم الانحرافات المعيارية كانت أقل من (1) صحيح، بمعنى وجود تقارب في وجهات نظر عينة الذكور والإناث فيما يتعلق بدرجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قصبة عمان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين.

وقد تعزى النتيجة عدم وجود الفرق الدال إحصائياً تعزى إلى الجنس، إلى أن جميع الأفراد في الميدان التربوي على اختلاف جنسهم (ذكر، أنثى) تحكمهم العلاقات الإنسانية، إذ يركز المشرف

التربوي على تكوين علاقات انسانية جيدة بغض النظر عن الجنس، ويسعى إلى إيجاد نوعاً من التواصل والتفاعل الهادف بين المشرف التربوي والمعلمين والمعلمات ومديري المدارس على حد سواء، كذلك التصور المسبق لطبيعة التعاون المأمول بين كل من المشرفين التربويين والمعلمين والمعلمات ومديري المدارس، والذي يسعى له جميع العاملين في الميدان التربوي بغض النظر عن جنسهم.

وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن الإشراف الإكلينيكي يستند على عدد من المبادئ والأسس أهمها: أنه يخص الناس وهو موجه إلى الأشخاص، و يقوم على النقاش والحوار بين المشاركين في جميع أطراف العملية التعليمية التعليمية، كما ويهدف - الإشراف الإكلينيكي - إلى تحسين التدريس من خلال الملاحظة والتحليل وتغيير السلوك، كما ويعمل أسلوب الإشراف الإكلينيكي بشكل افضل عندما تكون العلاقة مبنية على الثقة المتبادلة والزمالة والاحترام، وهذه الأمور وغيرها تحكم التعاون والتعامل بين العاملين في الميدان التربوي بالرغم من اختلاف جنسهم.

وتناقضت هذه النتيجة إلى حد ما مع نتائج دراسة الزويلي (2016) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة تُعزى لمتغير الجنس، ولصالح عينة الإناث. كما أظهرت نتائج دراسة الهاجري (2020) وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطات استجابات العينة تعزى لمتغير الجنس، لصالح عينة الذكور. كذلك أظهرت نتائج دراسة العتيبي (2021) وجود فرق دال إحصائياً يعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

- مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير: المؤهل العلمي.

أظهرت نتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين الجدول (14) عن وجود فرق دال إحصائياً ($\alpha = 0.05$) في درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قسبة عمان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين في مجال الاتصال الفعال، وفي الأداء الكلي تعزى

لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، دراسات عليا)، وقد كان الفرق لصالح الدراسات العليا، حيث كانت قيمة الوسط الحسابي لاستجاباتهم أعلى مقارنة بعينة البكالوريوس.

وتعني هذه النتيجة أن درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قسبة عمان في مجال الاتصال الفعال، وكذلك في الأداء الكلي من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا) كانت أعلى مقارنة بذوي المؤهل العلمي (بكالوريوس).

وقد تعزى النتيجة المتعلقة بدرجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قسبة عمان في مجال الاتصال الفعال تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح الدراسات العليا، إلى كفاية الأشخاص ذوي المؤهلات العلمية (دراسات عليا) بموضوع الأسلوب الإشراف الإكلينيكي وأهميته في مجال التعليم، وكذلك معرفتهم بالممارسات الخاطئة السائدة في برامج الإشراف التربوي، وما يتشا عنها من علاقات سلبية بين أطراف العملية الإشرافية، كما يمتلكون المهارات الكافية لاستعمال أساليب التدريس، والوقاية من المشكلات المختلفة التي تواجههم في الميدان التربوي، ووضع الخطط والحلول العلاجية.

وكشفت نتائج التحليل عدم وجود فرق دال إحصائياً ($\alpha = 0.05$) في درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قسبة عمان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين في مجال العلاقات الإنسانية، ومجال التقويم والتطوير، ومجال التنمية المهنية، تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وقد يكون السبب من عدم وجود الفرق الدال إحصائياً في هذه المجالات تعزى لمتغير المؤهل العلمي من أهمية العلاقات الإنسانية بالنسبة لجميع العاملين في الميدان التربوي على اختلاف مؤهلاتهم العلمية، والتي تضمن لهم الرضا الوظيفي وتزيد من دافعيتهم نحو العمل، كذلك اشراك جميع الأطراف في الميدان التربوي في برامج التقويم الفعال على اختلاف مؤهلاتهم العلمية، بالإضافة

إلى أهمية النمو المهني للموظفين جميعهم، والارتقاء بالمستويات المعرفية والتربوية وتنمية القدرات والمهارات لديهم.

مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير: عدد سنوات الخبرة.

كشفت النتائج في الجدول (15) وجود فروق ظاهرية في قيم الأوساط الحسابية في استجابات عينة الدراسة في المجالات (العلاقات الإنسانية، التقويم والتطوير، التنمية المهنية)، وكذلك في الأداء الكلي تبعاً لاختلاف متغير الخبرة.

وأظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA الجدول (16) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قصبة عمان في المجال الأول (العلاقات الإنسانية)، والمجال الثالث (التقييم والتطوير)، والمجال الرابع (التنمية المهنية)، وكذلك في الأداة الكلية من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين تعزى لمتغير الخبرة.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى تباين وجهات نظر عينة الدراسة على اختلاف خبراتهم فيما يتعلق بدرجة ممارستهم للعلاقات الإنسانية والمفاهيم التي تدرج تحت هذا المجال والتي تختلف من شخص إلى آخر، وكذلك الآليات المختلفة التي يتبعونها في التقويم ومعالجة المشكلات التربوية، بالإضافة إلى تباينهم في النمو المهني وتطوير الذات، والذي يختلف باختلاف سنوات الخبرة.

ولم تظهر نتائج التحليل وجود فروق في درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قصبة عمان في المجال الثاني (الاتصال الفعال) تعزى لمتغير الخبرة.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى تقارب وجهات نظر عينة الدراسة على اختلاف سنوات خبرتهم فيما يتعلق بأهمية وجود التآلف بين المشرف التربوي الإكلينيكي والمعلم، وكذلك احترام الذات، والتي تعدّ من الأمور الهامة التي تفسح المجال للمعلم بمناقشة أفكاره بحرية تامة.

وكشفت نتائج المقارنات البعدية بطريقة شافيه الدالة إحصائياً ($\alpha = 0.05$) في المجال الأول (العلاقات الإنسانية) وجود فرق لصالح من كانت خبرته (10 سنوات فأكثر). ويمكن تفسير ذلك في ضوء امتلاك الأشخاص الأكثر خبرةً لمهارات مختلفة في بناء العلاقات الطيبة مع العاملين في الميدان التربوي.

وأظهرت النتائج الدالة إحصائياً في المجال الثالث (التقييم والتطوير) وجود فرق بين من كانت خبرته (أقل من 5 سنوات) و (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) لصالح من كانت خبرته (أقل من 5 سنوات)، وتشير هذه النتيجة إلى أن درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قسبة عمان في مجال (التقييم والتطوير) من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين الذين خبرتهم (أقل من 5 سنوات) أعلى مقارنة بمن كانت خبرتهم من (من 5 إلى أقل من 10 سنوات). كذلك وجود فرق دال إحصائياً ($\alpha = 0.05$) في المجال الثالث (التقييم والتطوير) بين من كانت خبرته (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) و (10 سنوات فأكثر) لصالح من كانت خبرته 10 سنوات فأكثر، بمعنى أن درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قسبة عمان في مجال (التقييم والتطوير) من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين لمن كانت خبرتهم (10 سنوات فأكثر) أعلى مقارنة بمن كانت خبرتهم من (من 5 إلى أقل من 10 سنوات). ويمكن تفسير ذلك في ضوء التباين الواضح بين أفراد عينة الدراسة في الأساليب المتبعة في التقييم، وآليات معالجة

المشكلات المختلفة، والقدرة على تطوير الذات، بالإضافة إلى اختلاف احتياجاتهم التدريبية في هذا المجال.

ولم تظهر نتائج التحليل وجود فرق دال إحصائياً ($\alpha = 0.05$) في المجال الثالث (التقييم والتطوير) بين من كانت خبرته (أقل من 5 سنوات) و(10 سنوات فأكثر)، بمعنى أن درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قسبة عمّان في مجال (التقييم والتطوير) من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين لمن كانت خبرتهم (أقل من 5 سنوات) و(10 سنوات فأكثر) متقاربة. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء انخراط العاملين في دورات تدريبية مختلفة في التقييم والتقويم، وكذلك اشراكهم في برامج التقييم الفعال المختلفة.

وكشفت نتائج المقارنات البعدية عن وجود فرق دال إحصائياً ($\alpha = 0.05$) في المجال الرابع (التنمية المهنية) بين من كانت خبرته (أقل من 5 سنوات) و(من 5 إلى أقل من 10 سنوات)، وبين من كانت خبرته (أقل من 5 سنوات) و(10 سنوات فأكثر)، لصالح من كانت خبرته (أقل من 5 سنوات)، بمعنى أن درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قسبة عمّان في مجال (التنمية المهنية) من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين لمن كانت خبرتهم (أقل من 5 سنوات) أعلى مقارنة بمن كانت خبرتهم من (من 5 إلى أقل من 10 سنوات)، أو بمن كانت خبرتهم (10 سنوات فأكثر). ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أهمية الدورات التدريبية وورشات العمل التي تعقدها وزارة التربية والتعليم للعاملين الجدد، والذين خبرتهم قليلة في الميدان التربوي.

وأظهرت النتائج وجود فرق دال إحصائياً ($\alpha = 0.05$) في المجال الرابع (التنمية المهنية) بين من كانت خبرته (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) و(10 سنوات فأكثر) لصالح من كانت خبرته (10 سنوات فأكثر)، بمعنى أن درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس

قصبة عمّان في مجال (التنمية المهنية) من وجهة نظر مديري المدارس والمعلّمين لمن كانت خبرتهم (10 سنوات فأكثر) أعلى مقارنة بمن كانت خبرتهم من (من 5 إلى أقل من 10 سنوات). وقد تفسير هذه النتيجة في ضوء النمو المهني للموظف.

وكشفت نتائج التحليل المتعلقة بالمقارنات البعدية عن وجود فرق دال إحصائياً ($\alpha = 0.05$) في درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المُشرفين التربويين في مدارس قصبة عمّان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلّمين بين من كانت خبرته (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) و(10 سنوات فأكثر) لصالح من كانت خبرته (10 سنوات فأكثر)، بمعنى أن درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المُشرفين التربويين في مدارس قصبة عمّان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلّمين لمن كانت خبرتهم (10 سنوات فأكثر) أعلى مقارنة بمن كانت خبرتهم من (من 5 إلى أقل من 10 سنوات). ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء حرص وزارة التربية والتعليم على الارتقاء بالنمو المهني للموظف، والسعي لاكتسابهم المهارات المعرفية والتربوية المختلفة في بيئة العمل، وتنمية قدراتهم العملية.

وأظهرت نتائج التحليل عدم وجود فرق دال إحصائياً ($\alpha = 0.05$) في درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المُشرفين التربويين في مدارس قصبة عمّان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلّمين بين من كانت خبرته (أقل من 5 سنوات) و(من 5 إلى أقل من 10 سنوات)، وبين من كانت خبرتهم (أقل من 5 سنوات) و(10 سنوات فأكثر)، بمعنى أن درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المُشرفين التربويين في مدارس قصبة عمّان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلّمين كانت متقاربة في هذه المقارنات. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء تقارب وجهات نظر عينة الدراسة فيما يتعلق بدرجة

مُمارسة الإشراف الإكلينيكيّ لدى المُشرفين التّربويين والتي جاءت بدرجة مرتفعة من التقدير في عينة مديري المدارس والمعلمين.

واتفقت نتائج هذه الدراسة فيما يتعلق بمتغير الخبرة مع نتائج دراسة الرّويبيّ (2016) التي أظهرت وجود فروق تُعزى لمتغيّر سنوات الخبرة لصالح الأفراد ذوي الخبرة (6-10) سنوات. كذلك دراسة الهاجري (2020) التي كشفت عن وجود فروق دالة إحصائياً تُعزى لمتغير سنوات الخدمة، ولصالح سنوات الخدمة 10 فأكثر. كما بينت نتائج دراسة العتيبي (2021) وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير سنوات الخدمة، وقد كانت الفروق لصالح من كانت خدمته (أقل من 5 سنوات).

وتناقضت هذه النتيجة بشكل جزئي مع دراسة موزولا وامفيل (2015) التي كشفت عن أهم ثلاثة معوقات تتعلق بتفعيل نموذج الإشراف العيادي والتي تمثلت بأحجام الفصول الكبيرة، وتنفيذ إدارة نظام الأداء في المدارس، وكبار المعلمين الذين تم اختيارهم لقدم ممارستهم بالتعليم، وليس نتيجة للخبرة التي يتمتعون بها.

التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه نتائج الدراسة الحالية، فقد أمكن للباحثة الخروج بمجموعة من التوصيات للعاملين في الميدان التربوي والباحثين وعلى النحو الآتي:

- تزويد مديري المدارس والمعلمين بصورة دورية بالمستجدات في مجال الإشراف الإكلينيكيّ والممارسات المثلى.

- نشر ثقافة الإشراف الإكلينيكيّ بين العاملين في وزارة التربية والتعليم وخصوصاً بين المعلمين والمديرين من خلال عقد الدورات التدريبية والندوات.

- توفير دليل إرشادي عن التعريف بالإشراف الإكلينيكيّ، أبعاده، خطواته، ومراحله، ونماذجه المختلفة، بحيث توزع على جميع المعلمين والمعلمات وكل من له علاقة بذلك.
- قيام وزارة التربية والتعليم بعقد مؤتمر موسع (بعنوان: الإشراف الإكلينيكيّ: التطلعات والتحديات) بمشاركة مجموعة من العاملين في الإشراف التربوي والمعلمين من داخل الأردن وخارجه، يتحدد من خلاله مبررات استخدامه، والتطلعات المستقبلية.
- إجراء دراسات وبحوث في ذات المجال حول ممارسة الإشراف الإكلينيكيّ لدى المشرفين التربويين واستخدام متغيرات وأبعاد مختلفة.
- حث المشرفين التربويين على مناقشة النتائج مع المعلمين بعد الزيارة الصفية.
- توفير مناخ إشرافي صحي مع المعلمين، وبناء علاقات زمالة معهم.
- توجيه المشرف التربوي للقيام بدعم المعلم المستجد تلبيةً لإحتياجاته.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربيّة

الأبيض، عادل والرويلي، سعود (1438). دراسة لبعض أنماط الإشراف التربوي الحديثة كما يدركها المعلمون وعلاقتها بالدافعية الذاتية لديهم. *العلوم التربوية، (9)*. ص: 107-163.

البابطين، عبد العزيز (2004). *اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي، الرياض*.

البخيت، وفاء (2021). واقع تطبيق الإشراف الإلكتروني في المدارس الحكومية خلال فترة جائحة كورونا من وجهة نظر المشرفين التربويين في اقليم الشمال بالأردن. *مجلة العلوم التربوية والنفسية، 5(30) 1-26*.

الرويلي، سعود (2016). درجة ممارسة المشرف التربوي لنمط الإشراف العيادي "الإكلينيكي" كما يراه المعلمون والمعلمات في مدينة عرعر في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة كلية التربية/جامعة الأزهر، 171(3)، ص: 308-349*.

سركسيان، سالي (2011). درجة تطبيق مشرفي المدارس الحكومية والخاصة الأساسية لاسلوب الإشراف الاكلينيكي من وجهة نظر المعلمين في مدارس العاصمة عمان. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.

السعود، راتب (2020). *الإشراف التربوي... مفهومه، نظرياته، وأساليبه، دار الفكر للنشر والتوزيع*.

شنوده، اميل (2008). الإشراف الاكلينيكي كمدخل حديث لتطوير التدريب الميداني بالتعليم النوعي بهدف تحسين جودت. *المؤتمر العلمي الثالث-تطوير التعليم النوعي في مصر والوطن العربي، 1(3)، ص: 2-22*.

طافش، محمود (2004). *الإبداع في الإشراف التربوي والإدارة المدرسية*. عمان: دار الفرقان للنشر والتوزيع.

الطعاني، حسن (2010). *الإشراف التربوي... مفاهيمه، أهدافه، أسسه، أساليبه*. دار الشروق للنشر والتوزيع.

الطويبي، احمد والطعاني، حسن (2010). دراسة تقييمية لمدى فاعلية مشرفي التربية المهنية في ممارسة مهارات الإشراف الإكلينيكي من وجهة نظر معلمي التربية المهنية في محافظة الكركا الأردن. دراسات، العلوم التربوية، 24(95)، ص: 455-496.

العاجز، فؤاد وحلس، دواد (2009). دليل المشرف التربوي لتحسين عمليتي التعليم والتعلم. اصدارات الجامعة الاسلامية/غزة، فلسطين.

العبداوي، نور (2016). فاعلية الإشراف الإكلينيكي على التطور المهني للمعلمة المشاركة في مبحث التكنولوجيا في مديرية القدس-دراسة حالة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة بيرزيت.

عبيدات، ذوقان، وأبو السميد، سهيلة (2007). استراتيجيات حديثة في الإشراف التربوي. دار الفكر.

العتيبي، العنود (2021). درجة ممارسة رؤساء الأقسام للإشراف الإكلينيكي في مدارس الثانوية بدولة الكويت من وجهة نظر المعلمين. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الكويت، دولة الكويت.

العياصرة، معن (2008). الإشراف التربوي والقيادة التربوية وعلاقتها بالاحترق النفسي، دار الحامد للنشر والتوزيع.

قيطة، نهلة والزيان، داليا (2013). درجة ممارسة المشرفين التربويين لأساليب الإشراف التربوي في غزة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 2(6)، ص: 327-364.

الهاجري، سالم (2020). درجة ممارسة المشرفين التربويين للإشراف الإكلينيكي من وجهة نظر المعلمين بدولة الكويت. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، 46(177). ص: 345-382.

وشاح، هاني واليونس، يونس (2005). تقويم ممارسات مشرفي مساقات التربية العملية في الجامعة الأردنية لمراحل الإشراف الإكلينيكي. مجلة دراسات، العلوم التربوية، 32(2)، ص: 258-273.

وصوص، ديمة، والجوارنة، المعتصم (2012). الإشراف التربوي ماهيته-تطوره-أنواعه-أساليبه. دار الخليج.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Bulunuz, N & Gursoy, E. (2014). The Implementation and Evaluation of a Clinical Supervision Model in Teacher Education in Turkey: Is It an Effective Method? *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(5), 1823- 1833.
- Cogan, M. L. 1976. Rational for Clinical Supervision. *Journal of Research and Development in Education*, 9(21): 3-19.
- Cogan, M. L. 1973. *Clinical Supervision*. Boston, Houghton: Mifflin
- Clapper T. (1989). *The effect of peer clinical supervision on invoice teachers: Attitudes towards pupil-teachers relationship perception of supervisory behavior, and classroom competency (PHD) Dissertation*, Pennsylvania state Uni. Dissertation Abstract international 42(4), 1457-1458A.
- Moswela, B & Mphale, L. (2015). Barriers to Clinical Supervision Practices in Botswana Schools, *Journal of Education and Training Studies*, 3(6), 61- 70.
- Pallant, J. (2005). *SPSS survival manual: a Step-by-step guide to data analysis using SPSS for windows (Version 12) (2nd ed)*. Maidenhead: Open University Press.
- Black, A., Bailey, C. Bergin, J. (2011). Status of Clinical Supervision among School Counselor in Southeast Georgia. *Georgia School Counselors Association Journal*, v18 n1 p12-21.

الملحقات

الملحق رقم (1)
أداة الدراسة بصورتها الأولية (1)



حضرة الدكتور/.....المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تُعد الباحثة دراسة بعنوان " درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي في مدارس قصبة عمان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين"

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة والقيادة التربوية، من جامعة الشرق الأوسط، وتحقيقاً لهدف الدراسة تم تطوير استبانة، لقياس درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي في مدارس قصبة عمان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين"، حيث تكونت من (32) فقرة، واشتملت على (4) مجالات.

ولما عرفتم به من خبرة علمية وموضوعية في مجال التعليم، تأمل الباحثة من سعادتكم التفضل بإبداء رأيكم فيها والحكم عليها من ناحية:

- مدى انتماء العبارة للمحور الذي تندرج تحته.
- ملاءمة الصياغة اللغوية ووضوحها "درجة الوضوح".
- مدى مناسبتها للمرحلة "درجة المناسبة".
- مهارات أخرى ترون من الأهمية تضمينها في الأداة.
- ملاحظات وتعديلات تسهم في تطوير أداة الدراسة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

الباحثة

منال محمد موسى إبراهيم

القسم الأول: البيانات الديموغرافية

أرجو التكرم بالإجابة عن جميع الفقرات بوضع إشارة (X) في المكان المناسب:

1- الجنس:

ذكر

أنثى

2- المؤهل العلمي:

بكالوريوس

دراسات عليا (دبلوم عالي، ماجستير، دكتوراه)

2- عدد سنوات الخبرة كمدير:

أقل من 5 سنوات

من 5 سنوات إلى 10 سنوات

10 سنوات فأكثر

القسم الثاني: فقرات الاستبانة:

الرقم	العبرة	الانتماء للمجال		الصياغة اللغوية		التعديل المقترح
		لا	نعم	لا	نعم	
المجال الأول: العلاقات الإنسانية						
1.	يبني المشرف علاقات مع زملائه المعلمين.					
2.	تكون العلاقة قائمة على الثقة والاحترام المتبادل.					
3.	يقوم المشرف بزيارات صافية كاملة طوال العام الدراسي.					
4.	يراعي المشرف أثناء الزيارة حاجات المعلم مهنيًا ونفسيًا واجتماعيًا.					
5.	يتحلى المشرف بالتعاون والتواضع وتوفير الجو التعاوني.					
6.	ينمي في المعلمين بناء العلاقات الطيبة مع الزملاء والطلبة.					
7.	يعزز السمات القيادية عند المعلم.					
8.	يشجع المشرف المعلم على إبداء رأيه بحرية.					
المجال الثاني: الاتصال الفعال						
1.	يبني المشرف علاقات زمالة مع المعلم قبل الزيارة الصافية.					
2.	يلتزم المشرف بعقد لقاء مع المعلم بعد الزيارة الصافية.					
3.	يستخدم المشرف أسلوب الحوار المتكافئ مع المعلمين.					
4.	يتفق المشرف مع المعلم على طريقة مناقشة النتائج بعد الزيارة.					
5.	يشارك المشرف المعلم في تحليل أحداث غرفة الصف أثناء لقاءه مع المعلم.					
6.	يشجع المشرف المعلم على اقتراح بعض الحلول والبدائل لحل المشكلات في الاجتماع البعدي.					
7.	يهدف المشرف الإكلينيكي إلى توفير مناخ إشرافي صحي.					
8.	في جلسة الإشراف النهائية يتفق المشرف مع المعلم على استراتيجيات تعليمية مستقبلية.					
المجال الثالث: التقويم والتطوير						
1.	يثق المشرف بقدرة المعلم على التطور.					
2.	يدعم المشرف المعلم المستجد لأداء مهنته بفاعلية.					

الرقم	العبارة	الانتماء للمجال		الصياغة اللغوية		التعديل المقترح
		لا	نعم	لا	نعم	
3.	يساعد المشرف المعلم في معالجة المشكلات الطارئة داخل الصف.					
4.	يخطط المشرف والمعلم استراتيجيات الملاحظة للسلوكيات التي تتم ملاحظتها أثناء الزيارة الصفية.					
5.	يتبنى المشرف النقد الإيجابي البناء في تقييم أداء المعلم.					
6.	يساعد المشرف المعلم على تقييم ذاته.					
7.	يعتمد المشرف في التقييم على تلبية احتياجات المعلم.					
8.	يعتمد المشرف في التقييم على الأسلوب البنائي.					
المجال الرابع: التنمية المهنية						
1.	يتعاون المشرف مع المعلم بهدف تحسين التدريس.					
2.	يصمم المشرف بالاشتراك مع المعلم أنشطة تعليمية مناسبة.					
3.	يعقد المشرف ندوات ودروس تدريبية للمعلمين.					
4.	يهتم المشرف بتحسين أداء المعلم أكثر من اهتمامه برصد تقييم له.					
5.	يوفر المشرف للمعلم مصادر معلومات تعينه على تحسين أدائه.					
6.	يشجع المشرف على الزيارات الصفية المتبادلة بين المعلمين.					
7.	يساعد المشرف المعلم على التوفيق بين معتقداته التعليمية وتطبيقها (النظرية والتطبيق).					
8.	يشجع المشرف المعلمين على البحث عن أساليب تربوية حديثة.					

الملحق رقم (2)

قائمة أسماء لجنة السادة المحكمين لأداة الدراسة (الأستبانة)

الجامعة	التخصص	الرتبة	اسم المحكم	الرقم
الجامعة الهاشمية	أصول التربية	أستاذ دكتور	يزيد عيسى الشورطي	1
الجامعة العربية المفتوحة	تكنولوجيا تعليم	أستاذ دكتور	حامد العويدي العبادي	2
الجامعة العربية المفتوحة	تربية خاصة	أستاذ دكتور	ليلي ضمرة	3
جامعة الشرق الأوسط	مناهج وطرق تدريس رياضيات	أستاذ مشارك	عثمان ناصر منصور	4
جامعة الشرق الأوسط	الإدارة التربوية	أستاذ مشارك	إبراهيم أحمد عواد أبو جامع	5
جامعة الشرق الأوسط	الإدارة والتخطيط التربوي	أستاذ مشارك	ليلي محمد أبو العلا	6
جامعة الشرق الأوسط	مناهج العلوم وأساليب تدريسها	أستاذ مساعد	آيات محمد المغربي	7
جامعة الشرق الأوسط	الإدارة التربوية	أستاذ مساعد	خولة حسين عليوة	8
جامعة الشرق الأوسط	الإدارة التربوية	أستاذ مشارك	كاظم عادل الغول	9
جامعة الشرق الأوسط	الإدارة التربوية	أستاذ مساعد	علي عودة الطراونة	10
جامعة الشرق الأوسط	مناهج وطرق تدريس	أستاذ دكتور	إلهام علي أحمد الشلبي	11
مدرسة المواكب الحديثة	بكالوريوس معلم صف	مديرة	ميسون هديب	12
مدرسة الفريد النموذجية	دبلوم عالي في التربية	مديرة	هدى صبحي	13
الأكاديمية الأدلسية العربية	دبلوم عالي في التربية	مديرة	هنا رائق بدوان	14
مدرسة المواكب الحديثة	بكالوريوس لغة عربية	معلمة	ربي سمارة	15
مدرسة روابي يافا	ماجستير لغة عربية	معلمة	لبنى أحمد النجار	16

الملحق رقم (3)
الإستبانة في صورتها النهائية (3)



أخي المعلم /أختي المعلمة: المحترم/ المحترمة

تحية طيبة وبعد:

تقوم الباحثة بإعداد دراسة بعنوان " درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قصبة عمان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين".

وذلك لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص القيادة والإدارة التربوية والتي تهدف إلى التعرف على درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قصبة عمان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين.

علماً بأن الإشراف الإكلينيكي:

هو النموذج الذي يهدف لتنمية المعلم مهنيًا، وهو أسلوب ارشادي تفاعلي ديمقراطي علاجي. ولتحقيق هذا الغرض تم تطوير أداة الدراسة:

وقد صُممت الاستبانة وفق سلم ليكرث الخماسي على النحو الآتي: (دائمًا، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، أبدًا).

شاكراً لكم حسن تعاونكم، أمل أن تمنحوني من وقتكم الثمين جزءاً في ملئ فقرات الاستبانة، وكلي ثقة بأن تتم الإجابة بدقة وصدق وأمانة وموضوعية حول جميع العبارات الواردة فيها، لأهمية الدراسة ونتائجها التي تعتمد في المقام الأول على المعلومات المقدمة من قبلكم، علماً بأنه سيتم التعامل مع البيانات بسرية تامة ولأغراض البحث العلمي فقط.

مع الشكر والتقدير لتعاونكم.

القسم الأول: البيانات الديموغرافية

أرجو التكرم بالإجابة عن جميع الفقرات بوضع إشارة (X) في المكان المناسب:

1- الجنس:

ذكر

أنثى

2- المؤهل العلمي:

بكالوريوس

دراسات عليا (دبلوم عالي، ماجستير، دكتوراه)

3- عدد سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنوات

من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات

10 سنوات فأكثر

القسم الثاني: درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قصبه عمان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين.

فقرات الاستبانة: يرجى وضع إشارة (x) أمام الاختيار الذي يمثل وجهة نظرك من تلك الفقرات.

الرقم	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
المجال الأول: العلاقات الإنسانية						
1.	يبنى المشرف علاقات ودية مع زملائه المعلمين قائمة على الود والإحترام.					
2.	يشجع المشرف المعلم على إبداء رأيه بحرية.					
3.	يعزز المشرف السمات القيادية عند المعلم.					
4.	يقوم المشرف بزيارات صفية للمعلمين على مدار العام الدراسي.					
5.	يراعي المشرف أثناء الزيارة حاجات المعلمين وظروفهم الخاصة.					
6.	ينمي المشرف في المعلمين بناء العلاقات الطيبة مع الزملاء والطلبة.					
7.	يتحلى المشرف بالتعاون.					
8.	يبتعد المشرف عن أسلوب التفتيش وتصيد الأخطاء للمعلمين.					
المجال الثاني: الاتصال الفعال						
1.	يبنى المشرف علاقات زمالة مع المعلم قبل الزيارة الصفية.					
2.	يلتزم المشرف بعقد لقاء مع المعلم بعد الزيارة الصفية.					
3.	يستخدم المشرف أسلوب حوار هادف مع المعلمين.					
4.	يتفق المشرف مع المعلم على طريقة مناقشة النتائج بعد الزيارة الصفية.					
5.	يشارك المشرف المعلم في تحليل أحداث غرفة الصف أثناء لقاءه مع المعلم.					
6.	يشجع المشرف المعلم على اقتراح بعض الحلول والبدائل لحل المشكلات في الاجتماع البعدي.					
7.	يقدم المشرف للمعلم في جلسة الإشراف النهائية حلولاً علاجية.					
8.	يهدف المشرف الإكلينيكي إلى توفير مناخ إشرافي صحي.					
المجال الثالث: التقويم والتطوير						
1.	يثق المشرف بقدرة المعلم على التطور.					
2.	يدعم المشرف المعلم المستجد لأداء مهنته بفاعلية.					
3.	يساعد المشرف المعلم في معالجة المشكلات داخل الصف.					
4.	يخطط المشرف والمعلم للجانب الذي سيتم ملاحظته أثناء الزيارة الصفية.					

الرقم	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
5.	يتبنى المشرف النقد الإيجابي البناء في تقويم أداء المعلم.					
6.	يساعد المشرف المعلم على تقويم ذاته.					
7.	يعتمد المشرف في التقويم على تلبية احتياجات المعلم.					
8.	يعتمد المشرف في التقويم على الإسلوب البنائي.					
المجال الرابع: التنمية المهنية						
1.	يتعاون المشرف مع المعلم بهدف تجويد التدريس وتحسينه.					
2.	يصمم المشرف بالإشتراك مع المعلم الخطط العلاجية المناسبة مع الموقف التعليمي.					
3.	يعقد المشرف ندوات ودروس تدريبية للمعلمين.					
4.	يهتم المشرف بتحسين أداء المعلم أكثر من تقييمه.					
5.	يوفر المشرف للمعلم مصادر معلومات تعينه على تحسين أدائه.					
6.	يشجع المشرف المعلمين على الزيارات الصفية المتبادلة.					
7.	يساعد المشرف المعلم على التوفيق بين معتقداته التعليمية وتطبيقاتها (الفرق بين النظرية والتطبيق).					

شاكراً لكم حسن تعاونكم

الباحثة

الملحق رقم (4) كتب تسهيل المهمة

MEU جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
Amman - Jordan

مكتب رئيس الجامعة
Office of the President

الرقم، در/خ/936
التاريخ، 2022/02/06

السيد أحمد يحيى رامز كوكش المحترم
رئيس قسم الإشراف التربوي/لواء قصبة عمان

تحية طيبة وبعد،

فنهديكم جامعة الشرق الأوسط أطيب التحيات وأصدق الأمنيات، وحيث إنَّ المسؤولية المجتمعية قيمة أساسية في تحقيق رسالة الجامعة ورؤيتها، ويهدف تعزيز وترسيخ أسس التعاون المشترك الذي يُسهم في تأدية الجامعة لالتزامها نحو خدمة المجتمع المحلي وتميمته، يرجى التكرم بالموافقة على تقديم التسهيلات الممكنة للطالبة منال محمد موسى إبراهيم ورقمها الجامعي (402010031) المسجلة في برنامج ماجستير الإدارة والقيادة التربوية/ كلية العلوم التربوية؛ والتي تتولى القيام بتطبيق الدراسة في المدارس الحكومية والخاصة في لواء قصبة عمان؛ لاستكمال رسالتها الجامعية والموسومة بعنوان "درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي (العيادي) في مدارس قصبة عمان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين"، علماً أنَّ المعلومات التي ستحصل عليها ستبقى سرية ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرين لكم حسن تعاونكم واهتمامكم.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير...

رئيسة الجامعة

أ.د. سلام خالدة المحادين



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



وَأَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ لَعِينٌ

الرقم: ١١٤٨٣١١٠/٣

التاريخ: ١٢٣٠ شعبان ١٤٤٣

الموافق: ٢٠٢٢/٠٣/١٤

السيد مدير إدارة التعليم الخاص
السيد مدير التربية والتعليم لواء قصبة عمان/ محافظة العاصمة

الموضوع:

(البحث التربوي)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد؛

فأرجو العلم بأن الطالبة منال محمد موسى إبراهيم تقوم بإجراء دراسة عنوانها "درجة ممارسة الإشراف الإكلينيكي لدى المشرفين التربويين في مدارس قصبة عمان من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين"، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص القيادة والإدارة التربوية من جامعة الشرق الأوسط، ويحتاج ذلك إلى تطبيق أداة الدراسة على عينة من مديري ومعلمي المدارس التابعة لإدارتكم/ مديريتكم. راجياً تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها شريطة مراعاة الاشتراطات الصحية المعمول بها، والتقييد بأمر الدفاع رقم ٣٥ لسنة ٢٠٢١، على أن تتم مطابقة الاداة المرفقة مع الأداة المطبقة، وألا تستخدم البيانات والمعلومات المتحصلة إلا لأغراض البحث العلمي.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

وزير التربية والتعليم

الدكتور ياسر العمري

مدير البحث والتطوير بالوكالة



المملكة الأردنية الهاشمية

ماتقة: 962 6 5607181+ فاكس: 962 6 5666019+ ص. ب: 1646 عمان 11118 الأردن. الموقع الإلكتروني: www.moe.gov.jo

الفاضلة منال محمد موسى إبراهيم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

إشارة إلى كتاب وزارة التربية والتعليم الصادر عن إدارة البحث والتطوير التربوي رقم 03/10/11483 تاريخ 2022/03/14

أرفق الملف بالبيانات المطلوبة راجيًا التأكيد على وصول الملف لطرفكم برسالة راجعة

مع الاحترام

فريهان الصياد

قسم منظومة التعلم الإلكتروني

مركز الملكة رانيا لتكنولوجيا التعليم والمعلومات

وزارة التربية والتعليم

Farihan Alsayyad

Queen Rania Center

Ministry of Education

إحصائية أولية بعدد المعلمين في لواء قصبه عمان في محافظة العاصمة حسب السلطة والجنس
للعام الدراسي 2021-2022

المجموع	التعليم الخاص	وزارة التربية والتعليم و التعليم	الجنس	المرحلة	اللواء
1547	355	1192	ذكور	معلمو المرحلة الأساسية	لواء قصبه عمان
4501	2186	2315	اناث		
6048	2541	3507	مجموع		
822	257	565	ذكور	معلمو المرحلة الثانوي	
921	302	619	اناث		
1743	559	1184	مجموع		
2369	612	1757	ذكور	مجموع معلمي المرحلتين في لواء قصبه عمان	
5422	2488	2934	اناث		
7791	3100	4691	مجموع		

إحصائية أولية بعدد المدرء في لواء قصبه عمان في محافظة العاصمة حسب السلطة والجنس
للعام الدراسي 2021-2022

المجموع	التعليم الخاص	وزارة التربية والتعليم و التعليم	الجنس	المرحلة	اللواء
#REF!	2	#REF!	ذكور	المرحلة الأساسية	لواء قصبه عمان
#REF!	78	#REF!	اناث		
#REF!	80	#REF!	مجموع		
28	5	23	ذكور	المرحلة الثانوي	
56	30	26	اناث		
84	35	49	مجموع		
0	0	0	ذكور	المرحلة الروضة	
108	107	1	اناث		
108	107	1	مجموع		
#REF!	7	#REF!	ذكور	مجموع المدرء في لواء قصبه عمان	
#REF!	215	#REF!	اناث		
#REF!	222	#REF!	مجموع		

الإحصائية فعليًا تبين عدد المدارس حسب المرحلة مع ملاحظة : 1- مدارس الإناث والمختلطة يديرها مديرات اناث، أما مدارس الذكور فيديرها مدرء ذكور 2 - مدارس الفترتين (مراكز السوريين المساتي) يديرها مدير الفترة الأولى غالبًا