

برنامج إشرافي تربوي مقترح لتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في منطقة الجوف التعليمية في المملكة العربية السعودية

ماجد محمد القادر، سلامة يوسف طناش*

ملخص

هدفت الدراسة إلى اقتراح برنامج إشرافي تربوي لتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية. إذ تم تطوير استبانة لقياس واقع الإشراف التربوي في تنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين. وتكونت عينة الدراسة من (264) معلمًا و(289) معلمة. وتم توزيع الاستبانة عليهم بعد إتمام إجراءات صدقها وثباتها. وأظهرت نتائج الدراسة أن واقع الإشراف التربوي في تنمية كفاءة المعلمين مهنيًا جاءت بدرجة متوسطة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس وكانت الفروق لصالح الإناث. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وكانت الفروق لصالح ذوي المؤهل العلمي (أقل من بكالوريوس). وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة. وبناءً على نتائج الدراسة تم اقتراح برنامج إشرافي تربوي في تنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية. وأوصت الدراسة بتبني البرنامج الإشرافي التربوي المقترح في تنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية.

الكلمات الدالة: البرنامج، الإشراف التربوي، الكفاءة المهنية، المملكة العربية السعودية.

المقدمة

تسعى المملكة العربية السعودية ممثلة بوزارة التربية والتعليم في ظل التقدم التقني والعلمي والمعرفي إلى الوصول لتطوير التعليم من خلال الإشراف التربوي، ويشهد هذا القطاع التعليمي في السعودية اهتمامًا كبيرًا وتغيرات هائلة في شتى مجالات التربية والتعليم، مما يستدعي منها تغيير أساليبها التقليدية في الإشراف التربوي وتبني مفاهيم حديثة وعصرية تتسجم مع ما يشهده التقدم العلمي والتقني في العالم من تنظيم لطبيعة العلاقة بين المعلم والمشرف التربوي، إن رفع مستوى كفاءة المعلمين مهنيًا يحتاج لجهود كبير لتنميته مهنيًا وتطويرهم علميًا وعمليًا وثقافيًا، بحيث يصبح أكثر تطورًا وكفاءةً، وأضافته لقدراته وخبراته السابقة فيؤثر ذلك في التطوير ورفع مستوى الطلبة، وقدرته في مواكبة التقدم العالمي في التعليم، وتقديم الخدمة التعليمية المتميزة والمتطورة للطلاب بالنهاية.

ولقد أدركت المملكة العربية السعودية أهمية وجود سياسة عامة للتربية تنبثق من الإسلام الذي تدين به فكرًا ومنهجًا وتطبيقًا، حيث أصدرت في عام 1390هـ/1970م وثيقة "سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية" شرحت فيها الأسس العامة التي يقوم عليها التعليم، وحددت غاياته وأهدافه، وفصلت أهداف المراحل التعليمية، وأبانت أهمية رعاية النشء وغرس العقيدة الإسلامية في نفوسهم، وتزويدهم بالقيم والتعاليم الإسلامية والمثل العليا، كي يكونوا لبنات صالحين في بناء المجتمع، وقد أكد ذلك أيضًا النظام الأساسي للحكم، حيث نصت المادة الثالثة عشرة منه على: يهدف التعليم إلى غرس العقيدة الإسلامية في نفوس النشء وإكسابهم المعارف والمهارات، وتهيئتهم ليكونوا أعضاء في بناء مجتمعهم، محبين لوطنهم، معتزين بتاريخهم.

وانطلاقًا من ذلك، تقوم الجهات التعليمية في المملكة بوضع خططها، وبناء برامجها في ضوء السياسة التعليمية، ووزارة التربية والتعليم إحدى الجهات التي أولت هذه الوثيقة عنايتها الفائقة، فعملت على نشرها بين المفكرين والمخططين والمنفذين في مواقع العمل التربوي، كي تكون نبراسًا لهم في أداء المهام وتحديد الوسائل والأساليب المناسبة لتحقيق غاياتها وأهدافها. والإشراف التربوي هو أحد الأجهزة المهمة في وزارة التربية والتعليم إذ يتولى مسؤولية المتابعة الميدانية للتأكد من تحقيق غايات

* قسم الإدارة التربوية والاصول، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، الأردن. تاريخ استلام البحث 2016/3/13، وتاريخ قبوله 2016/10/19.

التعليم وأهدافه، بل هو من أهم الأجهزة المشرفة على تحقيق تطلعات السياسة التعليمية، ويتضح ذلك من الدور المتعدد الأبعاد الذي يتولاها المشرف التربوي: علمياً وفنياً ونفسياً واجتماعياً، وعلى مختلف المستويات النظرية والتطبيقية. ويعتمد الإشراف التربوي في تحقيق أهدافه المنشودة في تطوير عناصر العملية التعليمية على مدى إلمام المشرف التربوي بغايات التعليم وأهدافه، وكذلك على مدى معرفته بأهداف المراحل التعليمية، وتفهمه للأسس التي قام عليها التعليم الرسمي، والعوامل التي شكلت مضامينه (والعوامل التي تؤثر سلباً أو إيجاباً في فعالياته).

إن تقدم أية أمة يتأثر بمدى التطور الذي تصل إليه، وهذا التطور يعكس مدى كفاءة وفاعلية أنظمتها التعليمية، ذلك أن نظام التعليم من أكثر الأنظمة ذات العلاقة والتفاعل مع المتغيرات والتطورات من حيث التأثير والتأثير، ونظام التعليم نظام مفتوح يتفاعل مع معطيات المجتمع الداخلية والخارجية، ولذلك يتغير ويتطور بشكل سريع ليواكب متغيرات العصر، ويشمل هذا التغيير جميع مدخلات نظام التعليم ومنها الإشراف التربوي. ومن منطلق أن نظام التربية والتعليم نظام متفاعل يعتمد على التخطيط والتنسيق والإشراف والتقييم كمدخلات العملية التعليمية التعلمية ومخرجاتها، فقد أدى هذا الرقي في هذا النظام إلى زيادة الاهتمام بالطالب والمعلم والمنهاج (الحبيب، 1996).

وتعد التنمية المهنية في المجال التربوي من أهم التحديات التي تواجه المؤسسات التربوية، ذلك أن نجاح المؤسسة مرتبط ارتباطاً مباشراً بالفرص التدريبية المتاحة للعاملين في المؤسسة، ولا تقتصر أهمية التنمية المهنية للمعلمين على مستوى دون الآخر، بل تشمل جميع المستويات في المؤسسة، فالأفراد الجدد بحاجة للتدريب لتعرف طبيعة العمل والتكيف معه، وكذلك القدامى بحاجة للتنمية المهنية لمواكبة التغيرات الحاصلة في مجال عملهم. ويدل هذا أن التنمية المهنية للمعلمين تعني عدم توقف مستواهم المعرفي والمهاري عند مستوى التخرج، بل الارتقاء بهذين المستويين للوصول لدرجة عالية من الكفاية طوال حياتهم المهنية.

ونظراً لاتساع مفهوم الإشراف التربوي تطورت الواجبات الملقاة على عاتق المشرف التربوي، وتغيرت الكفايات الإدارية والفنية الواجب عليه القيام بها، أصبحت الحاجة ملحة إلى وجود معايير وأسس وضوابط لعملية اختيار الأفراد للعمل في هذا المجال، ليضمن القائمون على التربية والتعليم أن الشخص الذي يقوم بهذا العمل لديه القدرة والكفاية اللازمة لذلك، فالإشراف التربوي يتضمن جميع النشاطات التربوية التعاونية المستمرة التي يقوم بها المشرفون التربويون ومديرو المدارس والمعلمون أنفسهم بغية تحسين مهارات المعلمين التعليمية وتطويرها مما يؤدي إلى تحقيق أهداف العملية التعليمية (السعود، 2007).

الدراسات السابقة

قام الهاجري (2007) بدراسة هدفت التعرف على دور المشرفين التربويين في تنمية أداء معلمي التربية الإسلامية في دولة الكويت من وجهة المعلمين. بلغت عينة الدراسة (198) معلماً ومعلمة. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور المشرفين التربويين في تنمية أداء معلمي التربية الإسلامية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور المشرفين التربويين في تنمية أداء معلمي التربية الإسلامية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المرحلة الدراسية.

أما في دراسة صيام (2007) التي هدفت إلى دور أساليب الإشراف التربوي والتقدير المتوقعة في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظة غزة، وتحديد مدى الفروق بين التقديرات المتوقعة لأساليب الإشراف التربوي التي تسهم في تطوير الأداء المهني للمعلمين في مدارس الثانوية في محافظة غزة وفقاً للمتغيرات (الجنس، والمؤهل الأكاديمي، وسنوات الخبرة، والتخصص) وكانت الأداة المستخدمة عبارة عن استبانة تكونت من 52 فقرة، طبقت على عينة عشوائية من المعلمين العاملين في مدارس الثانوية بمحافظة غزة تكونت من (226) معلماً ومعلمة، (125) معلماً و(101) معلمة، واستخدام الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن ممارسة المعلمين لمهارات كل من: التخطيط للعملية التعليمية داخل الفصول، تنفيذ الدروس، الإدارة الصفية، والتقييم في العملية التعليمية متوسطة، كما أنه لا توجد فروق في التقديرات المتوقعة لدور أساليب الإشراف التربوي التي تسهم في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية بمحافظة غزة تعزى لمتغير كل من الجنس، المؤهل الأكاديمي، والتخصص في مجال التخطيط، وتنفيذ الدروس، والإدارة الصفية والتقييم.

ودراسة العجمي (2007) التي هدفت إلى بناء أنموذج مقترح لتطوير نظام الإشراف التربوي في دولة الكويت في ضوء الواقع والاتجاهات المعاصرة. بلغت عينة الدراسة (300) مشرفاً و(925) معلماً، وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي: أن واقع الإشراف

التربوي في دولة الكويت تميز بدرجة متوسطة في توافر الكفايات المهنية للمشرفين وفي قيامهم بمهامهم وممارستهم لأساليب الإشراف، وفي مدى رضاهم عن مركزهم الإداري، وخلصت أيضا إلى تميز الواقع بدرجة عالية في الالتزام بأسس اختيار الموجهين، وأوصت إلى تغيير المسمى من التوجيه الفني إلى الإشراف التربوي.

دراسة بوكاما (Bouchahamma, 2007) هدفت الدراسة إلى تقديم وصف لنماذج الإشراف التي يفضلها المعلمون في كندا. بلغت عينة الدراسة (382) معلماً في سبع مناطق جغرافية في كندا، وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي: أن المعلمين في منطقتي وينغ وتورنتو يفضلون التقييم بواسطة مديري المدارس، وأن المعلمين في هذه المناطق الجغرافية السبعة يفضلون نماذج مختلفة للتقييم. أن الإشراف الفعال يُحسن من تأثير المعلمين والمديرين. وأن المعلمين في منطقة مونتريال يفضلون عدم وجود تقييم على عكس المعلمين في المناطق الأخرى.

دراسة أيدي وزبيدة (Eady & Zepeda, 2007) التي هدفت إلى التعرف على أثر الإصلاح الإلزامي على التقييم والإشراف وتطوير العاملين في جورجيا، حيث تم بحث تصورات ثلاثة مديري مدارس متوسطة ريفية بينما كانوا يطبقون قانون الإصلاح التربوي لعام 2000، وقد استخدم منهج دراسة الحالة باستخدام تحليل كل من داخل الحالة وبعبر الحالة، وأجريت ثلاث مقابلات مع كل من المشاركين الثلاثة بمجموع تسع مقابلات، أظهرت البيانات خمس تصورات وهي:

1. التمويل المحدود يحد من فعالية تقييم المعلمين.
2. تطبيق القانون بصورة عكسية على جدول المدرسة المتوسطة التقليدي.
3. تؤثر الريفية على تطوير العاملين.
4. يتم تقييم كفاءة المعلم فقط بواسطة نتائج الاختبارات القياسية.
5. يتم الإشراف عن طريق زيارات فصلية.

دراسة لانسمان (Lansman, 2007) هدفت الدراسة إلى بيان فيما إذا كانت عملية تقييم المعلم تؤثر على أداء المعلم لصالح الطالب في مدرسة ثانوية في إحدى المناطق الحضرية وأجريت الدراسة في المدارس الابتدائية المتقدمة في مقاطعة لوس انجلوس جنوب ولاية كاليفورنيا، وذلك من خلال تحديد أثر عملية التقييم التي تربط ما بين تقييم المعلم وفعالية المعلم وإنجازات الطالب... بلغت عينة الدراسة (190) معلماً ومعلمة. وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي: أنه إذا كانت هناك قيادة قوية، وتعاون، ومساعدة، كانت عملية التقييم فعالة في تحسين ممارسة المعلم. لم يكن هناك ارتباط ما بين القصد والممارسة فيما يخص التطبيق الكامل لتصميم عملية تقييم المعلم المتبعة في المقاطعة.

دراسة النابلسي (2008) التي هدفت إلى تطوير نموذج لتقييم أداء مديري المدارس الثانوية الخاصة في ضوء الواقع الممارس والدور المهني المتوقع لهم في الأردن عن طريق دراسة واقع المديرين والمعلمين والإداريين في المدارس الثانوية الخاصة في الأردن وفقاً لمعايير التقييم لأداء مدير المدرسة الممارس. بلغت عينة الدراسة (955) من المديرين والمديرات والمعلمين والمعلمات والإداريين والإداريات، وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي: درجة تصورات المديرين والمعلمين والإداريين لمعايير التقييم لأداء مدير المدرسة الممارس في المدارس الثانوية الخاصة في الأردن كان مرتفعاً في جميع فقرات أداة الدراسة باستثناء مجال منهجية التقييم. كما جاءت النتائج بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة تصورات المديرين والمعلمين والإداريين لمعايير التقييم لأداء مدير المدرسة الممارس في المدارس الثانوية الخاصة في الأردن تعزى لمتغيري الجنس والموقع الوظيفي.

دراسة النصرالله (2010) التي هدفت إلى تحديد الكفايات التدريسية اللازمة لمدرسي الجغرافيا، وبلغت العينة (22) موجهاً و(154) مدرساً للجغرافيا في محافظة درعا، وجاءت نتائج الدراسة كما يلي: الاتفاق على الأهمية الكبيرة لكفايات مدرس الجغرافيا، وعدم الاتفاق على الحاجة التدريبية لكفايات القائمة والاتفاق على ترتيب الحاجة التدريبية لمجال (تنفيذ التعليم) الذي جاء في المرتبة الأولى مع اختلاف مصالحتها في هذا التدريب بناء برنامج تدريبي مكون من وحدتين تعليميتين له أهدافه العامة والتعليمية.

دراسة أوكوندو وموتولوي (Okando & Omotayole, 2014) التي هدفت إلى معرفة إمكانية وصول المعلمين للتطور المهني كأداة للتطور المستدام، استخدمت الاستبانة التي صممت لهذه الغاية لجمع البيانات من (150) معلماً اختيروا عشوائياً من مناطق ريفية ومدنية في ولاية لاغوس نيجيريا، من معلمي تعليم الطفولة المبكرة وتعليم اللغة من الجنسين ومن المدارس الحكومية والمدارس الخاصة، وجاءت نتائج الدراسة أن التدريب ينتهي مع التخرج، ولا توجد الفرص لتحديد ولتعزيز معرفتهم ومهاراتهم من أجل التحسين على ممارساتهم الصفية، وأنه يوجد القليل من الدعم الحكومي لورشات عمل تدريبية ولدورات التي يخصص لتدريب

المعلمين في أثناء خدمتهم، وأنه يوجد للمدارس المناهج والبرامج غير الملائمة لاحتياجات الطلاب والمجتمع. وتتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في هدفها العام الذي يتمحور حول كفاءة المعلم مهنيًا، والبرامج الإشرافية المناسبة لتنمية تلك الكفايات، في حين اختلفت عن الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة وعينتها. وقد استفاد الباحثان من الدراسات السابقة في تطوير أداة الدراسة مثل دراسة الهاجري (2007) ودراسة النابلسي (2008)، وفي تحديد محتويات الإطار النظري، والأسس التي تم من خلالها تطوير البرنامج الإشرافي، وكذلك الاستدلال على المراجع التي يمكن الاستفادة منها في الإطار النظري.

مشكلة الدراسة

يعدّ الإشراف التربوي عنصرًا مهمًا في النظام التعليمي وتوجيهه نحو تحقيق الأهداف التعليمية المنشودة، ونظرًا لأهمية الدور الذي يقوم به المشرف التربوي في توجيه المعلم وتحسين العملية التعليمية وتطويرها من خلال تطوير المناهج، وتحديث أساليب التدريس، فإن الموقف يتطلب إعادة النظر في هذا الدور في ضوء ما تسعى إليه وزارة التربية والتعليم إحداثه من نقلة نوعية في التعليم على مستوى أداء المعلم مهنيًا.

نظرًا لأهمية الدور الذي يقوم به المشرف التربوي في توجيه المعلم وتحسين العملية التعليمية وتطويرها من خلال تطوير المناهج، وتحديث أساليب التدريس، فإن الموقف يتطلب إعادة النظر في هذا الدور في ضوء ما تسعى إليه وزارة التربية والتعليم إحداثه من نقلة نوعية في التعليم على مستوى أداء المعلم مهنيًا. ومن حيث إن الإشراف التربوي يعتبر هو أحد الأجهزة المهمة في وزارة التربية والتعليم إذ يتولى مسؤولية المتابعة الميدانية للتأكد من تحقيق غايات التعليم وأهدافه، بل هو من أهم الأجهزة المشرفة على تحقيق تطلعات السياسة التعليمية.

لذلك قام الباحثان ببناء برنامج إشرافي تربوي مقترح في تنمية كفاءة المعلمين مهنيًا. وعليه فإن مشكلة الدراسة تتمثل بالإجابة عن السؤال الآتي:

ما البرنامج الإشرافي التربوي المقترح لتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية؟
حيث سعت الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما واقع الإشراف التربوي المتعلق بتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في منطقة الجوف التعليمية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين؟
2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في واقع الإشراف التربوي المتعلق بتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة؟
3. ما البرنامج الإشرافي التربوي المناسب لتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في منطقة الجوف التعليمية في المملكة العربية السعودية من وجهة المعلمين؟
4. ما درجة ملائمة البرنامج الإشرافي التربوي المقترح لتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية كما يراه الخبراء المختصون التربويون؟

أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة من أن السياسة التعليمية والتربوية في المملكة العربية السعودية تهدف إلى تطوير التعليم بشكل مستمر وبوجه عام. وتعد هذه الدراسة الأولى من نوعها- في حدود علم الباحث- حيث أن الكثير من الدراسات بحثت في الإشراف التربوي بشكل عام، أما هذه الدراسة فقد جاءت لتتخصص ببرنامج إشرافي تربوي في تنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية، ولأنّ الوعي في مفهوم البرامج الإشرافية التربوية يعتبر الخطوة الأولى في سبيل نجاح هذا البرنامج ويعكس توجهات المعلمين نحو العمل الإشرافي هذا ويأمل أن تستفيد من نتائج هذه الدراسة الجهات التالية:

- المخطّطون التربويون: من خلال الاستفادة من تطوير البرامج الإشرافية.
- وزارة التربية والتعليم: من خلال تطبيق واستخدام هذا البرنامج.
- مديرو الإشراف التربوي: إذ يُؤمل أن يطبقوا هذا البرنامج.
- المشرفون التربويون: في المملكة العربية السعودية من خلال تطبيق هذا البرنامج وتطبيقه على أرض الواقع الإشرافي.

- إغناء الأدب النظري إلى جانب العديد من مثيلاته من البحوث السابقة حول تطوير العملية الإشرافية للارتقاء بها من جميع جوانبها.
- الباحثون التربويون: إذ من المؤمل أن تكون هذه الدراسة نواة لدراساتٍ أخرى مشابهة ومرجعاً في تطوير برامجٍ إشرافيةٍ تربويةٍ لوزارة التربية والتعليم.

هدف الدراسة

هدفت الدراسة تعرّف واقع الإشراف التربوي في منطقة الجوف التعليمية في المملكة العربية السعودية. وتطوير برنامج إشرافي تربوي في تنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في منطقة الجوف التعليمية في المملكة العربية السعودية.

مصطلحات الدراسة:

اشتملت الدراسة على عدد من المصطلحات تاليا تعريفها مفاهيميًا وإجراءيًا وعلى النحو الآتي:

برنامج الإشراف التربوي: عملية قيادية ديمقراطية تعاونية منظمة، تعنى بالموقف التعليمي، بجميع عناصره من مناهج ووسائل وأساليب، وبيئة ومعلم وطالب، وتهدف إلى دراسة العوامل المؤثرة في ذلك الموقف وتقييمها، للعمل على تحسينها وتنظيمها، من أجل تحقيق أفضل لأهداف التعلم والتعليم (عبدالهادي، 2006).

ويعرف إجراءً أنه: عملية تطويرية شاملة متغيرة للتطوير يقدمها المشرف التربوي للمعلم بشكل تعاوني بهدف تحسين عملية التعلم والتعليم التي يقدمها المعلم للطالب.

الكفاءة المهنية: مفهوم متسع يشتمل على الأقل ثلاثة مكونات هي: (المعلومات، المهارات، الاتجاهات) (الصاوي، 1999).

ويعرف إجراءً أنها تلك الكفايات اللازم توفرها في المعلم وتشمل (التخطيط في البرامج الإشرافية وتطوير المعلمين مهنيًا وتطوير المهارات الشخصية وتوظيف التقنية في البرامج الإشرافية والتقييم) وذلك بهدف تمكينه من القيام بمهنة التعليم بشكل منطوق.

منطقة الجوف التعليمية: هي المنطقة التعليمية التي تخضع لقوانين التعليم العام السعودي وتشرف على وزارة التربية وتمولها الدولة.

حدود الدراسة ومحدداتها

- تحدد نتائج هذه الدراسة بما يلي:
- الحدود البشرية: إقتصرت هذه الدراسة على معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في منطقة الجوف التعليمية في المملكة العربية السعودية.
 - الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول لعام 2014-2015م.
 - الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة في منطقة الجوف التعليمية في المملكة العربية السعودية.
 - محددات الدراسة: تتحدد نتائج هذه الدراسة بصدق وثبات أداة الدراسة وبموضوعية استجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات الأداة.

الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الجزء منهج الدراسة ومجتمعها وعينها والأداة المستخدمة والصدق والثبات والمعالجة الإحصائية لكل سؤال.

منهجية الدراسة

إعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي المسحي التطويري الذي يتضمن مسحًا مكتبيًا بالرجوع إلى المراجع لبناء الإطار النظري للدراسة، والاستطلاع الميداني لجمع البيانات بواسطة أداة الدراسة وتحليلها إحصائيًا للإجابة عن أسئلة الدراسة.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في منطقة الجوف التعليمية في المملكة العربية السعودية والبالغ عددهم (9650) معلمًا ومعلمةً (وفق إحصائيات إدارة التربية بمنطقة الجوف) وقد بلغ عدد الذكور منهم (4150) والإناث

(5500) وعدد الحاصلين من الجنسين على الدبلوم (1159) والحاصلين على البكالوريوس فأكثر (8335).
عينة الدراسة

تم اختيار عينة ممثلة بطريقة طبقية عشوائية من المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية إذ بلغ عدد أفراد العينة (553) معلماً ومعلمةً والجدول (1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغيراتها:

الجدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة لمتغيرات الجنس المؤهل الخبرة

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	264	47,7%
	أنثى	289	52,2%
المؤهل العلمي	أقل من بكالوريوس	96	17,3%
	بكالوريوس فأكثر	457	82,6%
الخبرة	أقل من 5 سنوات	101	18,2%
	5 - 10 سنوات	85	14,8%
	أكثر من 10 سنوات	367	66,3%

أداة الدراسة

قام الباحثان بتطوير استبانة خاصة من خلال الرجوع لبعض الدراسات من أجل تطوير الاستبانة مثل دراسة العزة (2004) والخلّاق (2008) تم بواسطتها جمع المعلومات عن واقع برنامج الإشراف التربوي في تنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في منطقة الجوف التعليمية في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال التعرف إلى آراء المعلمين فيها. وصياغة الفقرات وإعداد الاستبانة في صورتها الأولية، وتم صياغة الفقرات التي تم من خلالها دراسة واقع برنامج الإشراف التربوي بالمدارس الحكومية في تنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في منطقة الجوف في المملكة العربية السعودية. وقد اشتملت الاستبانة وشملت على بعض البدائل ولم يتم الاستعانة بالبدائل لعدم حذف أي مجال حيث جاءت على خمسة مجالات و(44) فقرة تم توزيعها على خمسة مجالات رئيسة هي:

المجال الأول: التخطيط في البرامج الإشرافية واشتمل على (10) فقرات.

المجال الثاني: تطوير المعلمين مهنيًا واشتمل على (10) فقرات.

المجال الثالث: تطوير المهارات الشخصية واشتمل على (10) فقرات.

المجال الرابع: توظيف التقنية في البرامج الإشرافية واشتمل على (6) فقرات.

المجال الخامس: التقويم واشتمل على (8) فقرات.

صدق أداة الدراسة

اعتمد الباحثان صدق المحتوى خلال عرضها على محكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية والجامعات السعودية والمتخصصين في مجال الإدارة التربوية ومن مشرفين تربويين في إدارات التربية والتعليم، وذلك لإبداء رأيهم في كل فقرة من ناحية (مناسبة الفقرة، وضوح الصياغة، وانتماء الفقرة)، وتم الأخذ بأراء المحكمين من حيث الحذف أو التعديل أو الإبقاء لأي فقرات أداة الدراسة وتم تعديل الفقرات رقم (5,4,2,1) من المجال الأول. والفقرات رقم (8,6,4,1) من المجال الثاني. والفقرات رقم (7,6,4) من المجال الثالث. والفقرات رقم (6,5) من المجال الرابع. والفقرات (6,5,3) ومن ثم صياغة الاستبانة بصورتها النهائية، وبعد أن تم الإبقاء على الفقرات التي نالت (80%) من موافقة المحكمين، وبعد مرحلة تعديل الاستبانة أصبحت الاستبانة جاهزة بصورتها النهائية القابلة للتطبيق مكونة من (40) فقرة حيث تم إلغاء أربع فقرات.

ثبات أداة الدراسة

بعد تجهيز الأداة في صورتها النهائية، قام الباحثان بتطبيقها على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة. للتحقق من ثبات الأداة لجأ الباحثان إلى قياس مدى استقرار الدرجات التي يحصل عليها أفراد الدراسة بعد أسبوعين باستخدام

طريقة الاختبار وإعادة تطبيق الاختبار (test-retest)، وشملت عينة إعادة تطبيق الاختبار (25) معلماً ومعلمة. وباستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation coefficient) وحيث أظهرت نتائج معامل ارتباط بيرسون أن مجالات الدراسة تتمتع بمعاملات استقرار مقبولة كما مبين في الجدول (2)

الجدول (2)
قيم معاملات الثبات معامل بيرسون لمجالات أداة الدراسة

المجال	عدد الفقرات	معامل استقرار بيرسون
التخطيط في البرامج الإشرافية	8	0.95
تطوير المعلمين مهنيًا	10	0.93
تطوير المهارات الشخصية	8	0.83
توظيف التقنية في البرامج الإشرافية	6	0.87
التقويم	8	0.79
الكلي	40	0.87

المعالجة الإحصائية

بعد إدخال البيانات في جهاز الحاسوب تمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS) وتم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفقراتها، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

للإجابة عن السؤال الأول: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد عينة الدراسة على كل مجال وفقرة.

للإجابة عن السؤال الثاني: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. وتحليل التباين الأحادي لأثر الجنس والمؤهل العلمي والخبرة. واختبار (ت) لأثر الجنس على درجة رضا معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في منطقة الجوف التعليمية عن البرنامج الإشرافي المقترح.

للإجابة عن السؤال الثالث: تم إجراء التحليل العاملي بطريقة المكونات الرئيسية (Principal Component Analysis) لبحث العوامل المسؤولة عن الأداء على المقياس. وتم الاستفادة من نتائج السؤال الأول، ومن ثم تنفيذ المرحلة الرابعة والتمثلة في بناء البرنامج.

للإجابة عن السؤال الرابع: تم تعرف درجة ملائمة البرنامج الإشرافي المقترح لتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في منطقة الجوف التعليمية وذلك من خلال عرضه على خبراء متخصصين.

وقد اعتمد الباحثان تقسيم مستويات إجابات أفراد العينة على فقرات المقاييس الثلاثة إلى ثلاثة مستويات: منخفض، ومتوسط، ومرتفع. وقد تم احتساب مدى كل مستوى من هذه المستويات الثلاثة وفق المعادلة التالية:

$$\frac{\text{القيمة العليا} - \text{القيمة الدنيا}}{\text{عدد المستويات}} = (5-1) \div 3 = 1.33$$

تم اعتماد المحك التالي لدرجة التطبيق للأداة ككل ولمجالات الدراسة وفقراتها:

درجة تطبيق منخفضة: تمثلها المتوسطات الواقعة بين (1-2.33).

درجة تطبيق متوسطة: تمثلها الدرجات الواقعة بين (2.34-3.67).

درجة تطبيق مرتفعة: تمثلها الدرجات الواقعة بين (3.68-5).

وصنفت فقرات الاستبانة في فئات وفق المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على جميع الفقرات التي تمثل مجالات الدراسة كما يعتقد أفراد الدراسة في المعيار التالي بعد تحكيمه وإقراره من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس في قسم الإدارة التربوية.

إجراءات الدراسة

خطوات تطبيق أداة الدراسة، وإعداد البرنامج المقترح

إجراءات الدراسة:

بعد التأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها، تم الحصول على خطاب رسمي من رئاسة الجامعة الأردنية موجهاً إلى الملحقة الثقافية السعودية في عمان ثم بدورها توجه خطاب إلى وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية بتسهيل مهمة الباحث على تطبيق أداة الدراسة، وتم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة من معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في منطقة الجوف التعليمية في المملكة العربية السعودية بواقع (553) استبانة في منطقة الجوف التعليمية، بعد ذلك تم تفريغ الاستبانات من خلال الحاسب الآلي.

خطوات البرنامج المقترح**المرحلة الأولى: دراسة الواقع**

تم دراسة واقع البرنامج الإشرافي المعمول به في وزارة التربية والتعليم في المدارس الحكومية، وذلك من خلال أخذ آراء عينة من مجتمع الدراسة من معلمي منطقة الجوف التعليمية.

المرحلة الثانية: جمع معلومات عن البرنامج

تم في هذه المرحلة جمع المعلومات الكافية من خلال دراسة واقع مجتمع الدراسة.

المرحلة الثالثة: تطوير البرنامج المقترح

وذلك باستنباط المتغيرات اللازمة لتطوير البرنامج المقترح من خلال تحليل أدب الدراسة واختيار النقاط الأساسية للواقع الإشرافي في تنمية الكفاءة المهنية للمعلمين بالمدارس الحكومية في منطقة الجوف التعليمية في المملكة العربية السعودية.

المرحلة الرابعة: صدق البرنامج

للتحقق من صدق البرنامج الإشرافي المقترح لتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في منطقة الجوف التعليمية في المملكة العربية السعودية فقد تم عرض البرنامج بشكله النهائي على محكمين مختصين لمعرفة مدى ملائمة البرنامج عمليًا والحكم عليه هل يمكن العمل بهذا البرنامج أم لا فخرج لنا البرنامج بشكله النهائي.

متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

المتغيرات المستقلة

الجنس: وله فئتان: (ذكر، أنثى).

المؤهل العلمي: وله مستويان: (أقل من البكالوريوس - البكالوريوس فأكثر).

الخبرة: ولها ثلاثة مستويات:

1. أقل من 5 سنوات 2. أكثر من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات 3. (10) سنوات فأكثر.

المتغير التابع

تصورات أفراد عينة الدراسة حول واقع برنامج الإشراف التربوي في تنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في منطقة الجوف التعليمية في المملكة العربية السعودية.

نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما واقع الإشراف التربوي المتعلق بتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات لواقع الإشراف التربوي المتعلق بتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية لكل مجال ولكل وفرة، والجدول (3) تبين نتائج ذلك. وعلى النحو الآتي.

الجدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات لواقع الإشراف التربوي المتعلق بتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية للمجالات والكلية

رقم المجال	اسم المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية	التقدير
4	توظيف التقنية في البرامج الإشرافية	3.44	0.88	68.8%	متوسط
3	تطوير المهارات الشخصية	3.43	0.86	68.6%	متوسط
2	تطوير المعلمين مهنيًا	3.39	0.84	67.8%	متوسط
1	التخطيط في البرامج الإشرافية	3.38	0.81	67.6%	متوسط
5	التقويم	3.32	0.85	66.4%	متوسط
	المجموع الكلي	3.39	0.78	-	متوسط

يتبين من الجدول (3) أن جميع المجالات كان درجة تقديرها متوسط، وأكبر تقدير كان لمجال توظيف التقنية في البرامج الإشرافية وبلغت قيمة المتوسط الحسابي له (3.44) بانحراف معياري (0.88)، وكان أقل تقدير لمجال التقويم، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي له (3.32)، بانحراف معياري (0.85)، وكان التقدير الكلي لواقع الإشراف التربوي المتعلق بتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية بدرجة متوسطة، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي له (3.39) بانحراف معياري (0.78). وحيث كان أكبر تقدير لمجال توظيف التقنية في البرامج الإشرافية بتقدير متوسط ويعزى ذلك إلى التركيز على استخدام الوسائل الحديثة في طرائق التدريس كالبروجكتر في داخل الغرف الصفية وبمساعدة المشرفين التربويين أنفسهم وحرصهم على استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة، وجاء بالمرتبة الأخيرة مجال التقويم وتعزى تلك النتيجة كون المعلم لا يطلع على نتائج التقويم باستمرار.

ثانيًا: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في واقع الإشراف التربوي المتعلق بتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية تعزى لمتغير (الجنس والمؤهل العلمي والخبرة)؟

للإجابة على السؤال تم عمل ما يلي:

أ- بالنسبة لمتغير الجنس: (ذكر، أنثى) تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع الإشراف التربوي المتعلق بتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية وفق متغير الجنس، والجدول (4) يبين نتائج ذلك. يتبين من الجدول (4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في واقع الإشراف التربوي المتعلق بتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية على جميع المجالات تعزى لمتغير الجنس، ما عدى مجال توظيف التقنية في البرامج الإشرافية، وكانت الفروق لصالح الإناث، وتم حساب المتوسط الحساب والانحراف المعياري لواقع الإشراف التربوي المتعلق بتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية وفق متغير الجنس للكلية، وتم استخدام اختبار (ت) لإختبار دلالة الفروق كما في الجدول (5).

يتبين من الجدول (5) وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لواقع الإشراف التربوي المتعلق بتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية للمجالات وفق متغير الجنس، حيث بلغت قيمة ت (-2.51) عند مستوى الدلالة (0.01) وكانت الفروق لصالح الإناث، كما يتضح من قيم المتوسطات الحسابية. ولعل هذه النتيجة تعود إلى دافعية المعلمات نحو العمل أكبر من دافعية المعلمين والمعلمات. فالمرأة تجد نفسها كثيراً في مهنة التعليم أكثر من أي مهنة أخرى لكون هذه المهنة فيها استقلالية بذاتها وعدم وجود اختلاط قد يحد من تميز المرأة بوجود الرجل، وهذا يعزى أيضاً إلى أن المعلمات يتصفن بالنظام والالتزام في عملهن والانتماء الكبير للمؤسسة التي يعملن بها وسعيهن للتطوير ومواكبة التطورات ويعزى أيضاً إلى كون المعلمة لا تخرج من المؤسسة التعليمية في أثناء العمل بعكس المعلم الذي يخرج كثيراً من المؤسسة التعليمية في أثناء العمل فالمعلم أقل التزاماً من المعلمة لأنه يملك سيارة ويخرج كثيراً من المؤسسة التعليمية.

الجدول (4)

نتائج تحليل التباين الأحادي المتعدد لواقع الإشراف التربوي المتعلق بتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية للمجالات وفق متغير الجنس

مصدر التباين وقيمة هوتلنج	المهارة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجنس قيمة هوتلنج 0.027	التخطيط في البرامج الإشرافية	3.483	1	3.483	5.344	.021
	تطوير المعلمين مهنيًا	2.662	1	2.662	3.722	.054
	تطوير المهارات الشخصية	6.470	1	6.470	8.866	.003
	توظيف التقنية في البرامج الإشرافية	2.128	1	2.128	2.756	.097
	التقويم	5.152	1	5.152	7.121	.008
الخطأ	التخطيط في البرامج الإشرافية	359.089	551	.652		
	تطوير المعلمين مهنيًا	394.161	551	.715		
	تطوير المهارات الشخصية	402.094	551	.730		
	توظيف التقنية في البرامج الإشرافية	425.456	551	.772		
	التقويم	398.676	551	.724		
المجموع	التخطيط في البرامج الإشرافية	362.572	552			
	تطوير المعلمين مهنيًا	396.823	552			
	تطوير المهارات الشخصية	408.563	552			
	توظيف التقنية في البرامج الإشرافية	427.584	552			
	التقويم	403.828	552			

الجدول (5)

اختبار (ت) لواقع الإشراف التربوي المتعلق بتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية وفق متغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة
ذكر	264	3.30	0.82	-2.51	551	0.01
أنثى	289	3.47	0.73			

ب- بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم، بكالوريوس فأكثر)

للإجابة عن هذا السؤال. تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع الإشراف التربوي المتعلق بتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية وفق متغير المؤهل العلمي كما في الجدول (6).

يتبين من الجدول (6) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في واقع الإشراف التربوي المتعلق بتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية على جميع المجالات تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وكانت الفروق لصالح المؤهل (أقل من بكالوريوس). تم حساب المتوسط الحساب والانحراف المعياري لواقع الإشراف التربوي المتعلق بتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية وفق متغير المؤهل العلمي للكل، وتم استخدام اختبار (ت) لإختبار دلالة الفروق، والجدول (7) يبين نتائج ذلك.

يتبين من الجدول (7) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في واقع الإشراف التربوي المتعلق بتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية للكل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وكانت الفروق لصالح المؤهل (أقل من بكالوريوس)، كما يتضح من قيم المتوسطات الحسابية. وتعود هذه النتيجة إلى كون ذوي المؤهل العلمي (أقل من البكالوريوس) يتمتعون بالخبرة والممارسة الكافية التي تمنحهم المقدرة على الحكم والتقييم عكس ذوي المؤهل العلمي (البكالوريوس فأكثر) الذي يحتاجون للممارسة والخبرة مع مرور السنوات لامتلاك مهارات أعلى بالممارسة فالمؤهل الأعلى ليس بالضرورة أن يمتلك المقدرة على الحكم والتقييم التي تحتاج قوة إدراك للأحكام الصادرة.

الجدول (6)

نتائج تحليل التباين الأحادي المتعدد لواقع الإشراف التربوي المتعلق بتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية للمجالات وفق متغير المؤهل

مصدر التباين وقيمة ولكس لامدا	المهارة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المؤهل العلمي قيمة هوتلنج 0.984	التخطيط في البرامج الإشرافية	4.149	1	4.149	6.378	0.012
	تطوير المعلمين مهنيًا	4.307	1	4.307	6.046	0.014
	تطوير المهارات الشخصية	5.570	1	5.570	7.616	0.006
	توظيف التقنية في البرامج الإشرافية	5.841	1	5.841	7.631	0.006
	التقويم	3.208	1	3.208	4.412	0.036
الخطأ	التخطيط في البرامج الإشرافية	358.423	551	.650		
	تطوير المعلمين مهنيًا	392.516	551	.712		
	تطوير المهارات الشخصية	402.993	551	.731		
	توظيف التقنية في البرامج الإشرافية	421.743	551	.765		
	التقويم	400.620	551	.727		
المجموع	التخطيط في البرامج الإشرافية	362.572	552			
	تطوير المعلمين مهنيًا	396.823	552			
	تطوير المهارات الشخصية	408.563	552			
	توظيف التقنية في البرامج الإشرافية	427.584	552			
	التقويم	403.828	552			

الجدول (7)

نتائج اختبار (ت) لواقع الإشراف التربوي المتعلق بتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية وفق متغير المؤهل

المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة
أقل من بكالوريوس	3.58	0.56	2.71	551	0.01
بكالوريوس فأكثر	3.35	0.81			

ج- بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، 10 سنة فأكثر) للإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع الإشراف التربوي المتعلق بتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

الجدول (8)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لواقع الإشراف التربوي المتعلق بتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية وفق متغير الخبرة للكلية

الخبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	3.45	0.70
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	3.49	0.60
أكثر من 10 سنوات	3.35	0.83
الكلية	3.39	0.78

يبين من الجدول (8) وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لواقع الإشراف التربوي المتعلق بتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية وفق متغير الخبرة للكلية، ولمعرفة إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل التباين الأحادي، والجدول (9) يبين نتائج ذلك.

الجدول (9)

نتائج تحليل التباين الأحادي المتعدد لواقع الإشراف التربوي المتعلق بتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية للمجالات وفق متغير الخبرة

مصدر التباين وقيمة ولكس لامدا	المهارة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الخبرة قيمة ولكس لامدا 976.	التخطيط في البرامج الإشرافية	671	2	335	.510	.601
	تطوير المعلمين مهنيًا	1.944	2	.972	1.354	.259
	تطوير المهارات الشخصية	3.707	2	1.854	2.518	.082
	توظيف التقنية في البرامج الإشرافية	2.958	2	1.479	1.915	.148
	التقويم	2.042	2	1.021	1.398	.248
الخطأ	التخطيط في البرامج الإشرافية	6685.234	553			
	تطوير المعلمين مهنيًا	6754.870	553			
	تطوير المهارات الشخصية	6952.062	553			
	توظيف التقنية في البرامج الإشرافية	6980.833	553			
	التقويم	6506.953	553			
المجموع	التخطيط في البرامج الإشرافية	362.572	552			
	تطوير المعلمين مهنيًا	396.823	552			
	تطوير المهارات الشخصية	408.563	552			
	توظيف التقنية في البرامج الإشرافية	427.584	552			
	التقويم	403.828	552			

يتبين من الجدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في واقع الإشراف التربوي المتعلق بتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الخبرة، وعلى جميع المجالات.

الجدول (10)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة عن تقديرهم لواقع الإشراف التربوي المتعلق بتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الخبرة	1.94	2	0.97	1.58	0.20
الخطأ	337.86	550	0.61		
المجموع	339.81	552			

يتبين من الجدول (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في واقع الإشراف التربوي المتعلق بتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية للكلية تعزى لمتغير الخبرة. ولعل هذه النتيجة تعزى إلى التأهيل الجيد للمعلم مما يؤكد على تطوير قطاع التعليم العالي في رفع كفاءة المعلم وامتلاكه مهارات أعلى. وتعزى ذلك إلى أنه يجب أن يكون جميع المعلمين بغض النظر عن خبرتهم مشتركين في أهدافهم التي تؤدي بمؤسساتهم التربوية إلى تحقيق الأهداف المرسومة والوصول إلى طريق النجاح والتقدم الذي لا يأتي إلا بتحقيق الأهداف المنشودة.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما البرنامج الإشرافي المناسب لتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية؟ قد تم بناء البرنامج في ضوء التطورات التقنية وفي ضوء تطلعات المعلمين لإشرافٍ تعاوني فعّال يتفق مع البرامج الإشرافية المعاصرة، واشتمل البرنامج المقترح على العناصر الأساسية لكل نظام: المدخلات، العمليات، المخرجات، التغذية الراجعة. وقد ارتكز البرنامج المقترح على معطيات الدراسة جميعها، مما يعطيه الشمولية، والقوة في الطرح وكذلك من خلال تطبيق هذه البرنامج قد يساعد الإشراف التربوي على التطوير، من خلال المقترحات التي يمكن أن تساعد صناع القرار في تطوير أداء

الإشراف التربوي، بما يتلاءم مع معطيات العصر الحالي، استشراف معطيات المستقبل وحاجاته واعتماداً على الأدب النظري ذي العلاقة، واسترشاداً بنتائج الدراسة المسحية، تم بناء هذه البرنامج على النحو التالي:

أولاً: أهداف البرنامج

يهدف البرنامج المقترح إلى تطوير الكفاءة المهنية للمعلم، والمتمثلة في (التخطيط، تطوير المعلمين مهنيًا، تطوير المهارات الشخصية، توظيف التقنيات) ويساعد البرنامج على تحسين العملية التعليمية- التعلمية من خلال تحسين أداء المعلم وذلك بالتعاون مع المشرف التربوي. ويعمل البرنامج على تحقيق تنمية المعلمين مهنيًا في ضوء تحقيق أهداف البرنامج الآتية:

- صياغة خطة واضحة تتسجم مع الأهداف التربوية للبرنامج الاشرافي.
- وضع برامج تدريبية لمعالجة ضعف المعلمين.
- توضيح استراتيجيات الاشراف التربوي الحديثة.
- تطوير النمو المهني للمعلمين.
- تنمية مهارات التفكير وحل المشكلات.
- توسيع دائرة المشاركة المهنية للمعلمين.
- تطبيق المعلم لطرق التدريس والتقييم الحديثة.
- تفعيل توظيف الأدوات والأجهزة المتوفرة في المدرسة لخدمة العملية التعليمية التعلمية.
- تفعيل توظيف تكنولوجيا المعلومات.
- تفعيل استغلال البيئة المحيطة لانتاج وسائل تعليمية تخدم البرنامج الاشرافي.

ثانياً: محتوى البرنامج

تم إعداد البرنامج الاشرافي التربوي المقترح وذلك لتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا في صورة نظام له مدخلات وعمليات ومخرجات من جميع الأجزاء والعناصر ذات العلاقة. وركز البرنامج على عناصر الكفاءة المهنية للمعلم وهي: (التخطيط، تطوير المعلمين مهنيًا، تطوير المهارات الشخصية، توظيف التقنيات).

المدخلات

وتشمل مدخلات البرنامج والعناصر المرتبطة به ولها تأثير واضح في النظام الإشرافي ككل والبرنامج بوجه خاص، والمتمثلة في (النظام التربوي، والمشرف التربوي، والمعلم، وأجهزة الحاسوب والتقنيات المختلفة).

العمليات: وهي سلسلة التفاعلات والإجراءات والاتصالات بين مدخلات البرنامج المتوفرة وتحويلها إلى مخرجات مناسبة، والمتمثلة في (عمليات الاتصال والتفاعل، طرق التدريس الحديثة، أدوات التقنية الحديثة، أدوات التقييم).

1- المخرجات: وهي النتائج التي يسعى البرنامج لتحقيقها والمتوقعة من تلك العمليات والتفاعلات نتيجة استخدام المدخلات والمتمثلة في (تطوير النمو المهني والشخصي للمعلم، تحسين عملية التعليم، تخريج طلبة قادرين على مواكبة تطورات العصر، تحسين وتطوير طرق التدريس، تغيير أنماط الإشراف التقليدية، نمو العلاقات الإنسانية، إيجاد اتجاهات مهنية إيجابية لدى كافة الأطراف التربوية).

2- التغذية الراجعة: تتمثل التغذية الراجعة في مدى استفادة المعلمين من البرنامج الإشرافي المقترح لتنمية كفاءتهم المهنية، وفي مدى تطبيق المهارات التي يسعى البرنامج لتحقيقها والمتمثلة في (تطوير المعلمين مهنيًا، تطوير المهارات الشخصية، توظيف التقنيات).

ثالثاً: طريقة تنفيذ البرنامج

المجال	الشهر	أهداف البرنامج	موضوع البرنامج	مفردات موضوعات البرنامج	عدد الساعات		
					نظرية	عملية	المجموع
التخطيط في البرامج الإشرافية	الأسبوع الأول	صياغة خطة واضحة تتسجم مع الأهداف التربوية للبرنامج الإشرافي.	التخطيط	- الأهمية التطبيق	3	3	6
	الأسبوع الثاني	وضع برامج تدريبية لمعالجة ضعف المعلمين.	التدريب	- أهمية الدورات	2	2	4
	الأسبوع الثالث	وضع البرنامج الفصلي مراعيًا فيها العناصر الأساسية مثل الوضوح والشمول والزمن المناسب.	مفهوم ربط المعلومات	- أهمية البرنامج - تطبيقه	2	2	4
	الأسبوع الرابع	التنوع في استراتيجيات الإشراف التربوي.	مفهوم الاستراتيجيات	- أهميتها - مبرراتها	1	2	3
تطوير المعلمين مهنيًا	الأسبوع الأول / الثاني	التنوع في أساليب النمو المهني للمعلمين.	النمو المهني	- أهميته - أساليب النمو المهني - أمثلة وتطبيقات	2	3	5
	الأسبوع الثاني	الكشف عن المصادر المعرفية للنمو المهني للمعلمين	المصادر المعرفية	- أهميته المصادر - تزويدهم بها	2	2	4
	الأسبوع الثالث	تنمية مهارات التفكير وحل المشكلات.	مهارات التفكير وحل المشكلات	- أهميتها - أمثلتها - وتطبيقاتها	2	2	4
	الأسبوع الرابع	توسيع دائرة المشاركة المهنية للمعلمين.	المشاركة المهنية	- أهميتها - طرق المشاركة - أمثلتها	2	2	4
تطوير المهارات الشخصية	الأسبوع الأول / الثالث	حث المعلمين على الاهتمام بالدافعية الذاتية.	الدافعية الذاتية	أهميتها - تطبيقاتها	2	3	5
	الأسبوع الثاني	تشجيع المعلمين على الانفتاح الذهني في الأفكار.	الانفتاح الذهني	- أهميته - عدم الجمود في الأفكار	2	2	4
	الأسبوع الثالث	حث المعلمين على احترام حقوق الآخرين.	الاحترام المتبادل	أهميته الرأي والرأي الآخر	2	2	4

المجال	الشهر	أهداف البرنامج	موضوع البرنامج	مفردات موضوعات البرنامج	عدد الساعات		
					نظرية	عملية	المجموع
توظيف التقنية في البرامج الإشرافية	الربع الأول	استخدام الأدوات والأجهزة المتوفرة في المدرسة المناسبة للعملية التعليمية	الوسائل	- أهمية الدورات - أهدافها - طرق التعامل مع المشكلات الطارئة	2	3	5
	الأسبوع الثاني	توظيف تكنولوجيا المعلومات مثل (الحاسوب، الانترنت، البرمجيات). في البرامج الإشرافية.	توظيف التقنية	- أهميتها - طرق استخدامها - تطبيقاتها	2	3	5
	الأسبوع الثالث	متابعة مستجدات التكنولوجيا التي تخدم العملية التعليمية من خلال برنامج الإشراف.	المستجدات التقنية	- أهميتها - طرق الحصول على الجديد	2	2	2
	الأسبوع الرابع	استغلال البيئة المحيطة لإنتاج وسائل تعليمية تخدم البرنامج الإشرافي.	إنتاج الوسائل	- أهميته الإنتاج - أمثلة توضيحية	1	2	3
	الأسبوع الخامس						

عناصر البرنامج الإشرافي
ثانياً: المتدربون المعلمين والمعلمات في المملكة العربية السعودية
ثالثاً: المدربون - أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية. - مدربي مراكز التدريب التربوي بالإدارات العامة للتربية والتعليم. - مشرفين ومشرفات مكاتب التربية والتعليم.
رابعاً: أساليب التدريب - المحاضرات، واللقاءات التربوية. - الندوات والمؤتمرات التربوية - تبادل الزيارات. - التقارير والبحوث والمشاكل التربوية. - التطبيقات العملية والنقاشات المفتوحة.
خامساً: وسائل التدريب - أفلام تدريبية. - برمجيات الحاسوب. - جهاز عرض إلكتروني.
سادساً: مكان التدريب - مراكز التدريب التربوي بالإدارات العامة. - المدارس الحكومية.
سابعاً: مدة البرنامج ومواعيده - في أثناء الدوام الرسمي.

<p>- أربعة أشهر (فصل دراسي) بواقع (65) ساعة تدريبية.</p> <p>ثامناً: ميزانية البرنامج</p> <p>- عدد الشعب المقترح تدريبها على البرنامج الإشرافي خلال الفصل الدراسي 10 شعب وكل شعبة واحدة مكونة من 30 متدرباً.</p> <p>- التكاليف التقديرية للبرنامج هي كما يأتي:</p> <p>1. أجور المدربين وعددهم 30 مدرب تقدر ب (300) ريال سعودي لكل مدرب عن كل يوم تدريبي.</p> <p>2. أجور الإداريين تقدر ب (100) ريال سعودي لكل إداري عن كل يوم تدريبي، ويحتاج البرنامج إلى عشر إداريين لتسهيل عملية تنفيذ البرنامج ولتشغيل الأجهزة.</p> <p>3. أجور المتدربين تقدر ب (100) ريال سعودي لكل متدرب عن كل يوم تدريبي.</p> <p>4. نفقات المواد التعليمية والضيافة تقدر ب 30 ريال سعودي لكل مدرب ومنتدرب وإداري عن كل يوم.</p> <p>إجمالي التكاليف التقديرية للبرنامج الإشرافي المقترح باليوم الواحد على النحو التالي:</p> <p>أجور المدربين $900 \times 30 = 27000$ ريال سعودي.</p> <p>أجور الإداريين $100 \times 10 = 1000$ ريال سعودي</p> <p>أجور المعلمين $300 \times 100 = 30000$ ريال سعودي</p> <p>نفقات المواد التعليمية والضيافة $30 \times 340 = 10200$ ريال سعودي.</p> <p>المجموع الكلي تقريبا في اليوم الواحد = 6 ريال سعودي.</p>
<p>تاسعاً: أساليب التقييم</p> <p>- تقييم الأبحاث والتقارير التي أعدها المشاركون</p> <p>- استمارة تقييم بعد انتهاء تطبيق البرنامج.</p> <p>- أداة لتقييم إدارة البرنامج.</p> <p>- إجراء تقييم تحريري للمتدربين في نهاية البرنامج.</p>

التوصيات

1. إجراء دراسات مماثلة لبحث متطلبات تنمية كفاءة المعلمين في المملكة العربية السعودية في (التممية المهنية، تطوير المعلم الذاتي، التقييم الذاتي).
2. تبنى تطبيق البرنامج المقترح ودراسة مدى فاعليته ونجاحه من قبل الجهات المختصة في وزارة التعليم.
3. اطلاع المعلمين التربويين على أساليب تدريسية معاصرة وتدريبهم عليها.
4. إعداد دليل للإشراف التربوي سنوياً يتضمن برامج ونماذج الإشراف التربوي وتوصيف المهام والإجراءات والعمليات والخطوات.

الاستنتاجات

1. إلحاق معلمي المدارس بدورات تدريبية متخصصة في مجال التتمية المهنية.
2. نشر ثقافة أهمية التتمية المهنية بين أفراد المجتمع التعليمي.
3. الاستفادة من نتائج البحوث والدراسات في مجال التتمية المهنية.

المراجع

- ابن منظور، أ. (1968)، لسان العرب، ط1، مجلد5، بيروت، لبنان: دار صياد للطباعة والنشر .
- الحبيب، ف. (1996). التوجيه والإشراف التربوي في دول الخليج العربي، دراسة نحو إعداد دليل التوجيه في دول الخليج العربي، الرياض/السعودية، مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- حمدان، م. (1992)، الإشراف التربوي في التربية المعاصرة: مفاهيم وأساليب وتطبيقات، عمان، الأردن: دار التربية الحديثة.
- السعود، ر. (2007)، الإشراف التربوي: مفهومه ونظرياته وأساليبه، عمان، الأردن: طارق للخدمات المكتبية.
- الصاوي، م. (1999). دراسات في التعليم العالي المعاصر "أهدافه، إدارته، نظمه"، الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- صيام، م. (2007) دور الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- عبدالهادي، ج. (2006)، الإشراف التربوي مفاهيمه وأساليبه دليل لتحسين التدريس، عمان، الأردن: دار الثقافة.
- عبيدات، ذ. وأبو السميد س. (2007) استراتيجيات حديثة في الإشراف التربوي، ط1، عمان، دار الفكر ناشرون وموزعون.
- العجمي، ف. (2007)، أنموذج مقترح لتطوير نظام الإشراف التربوي في دولة الكويت في ضوء الواقع والاتجاهات المعاصرة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
- غنيم، ص. (2004): تطوير نظام الإشراف التربوي في مصر: دراسة ميدانية، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.
- النايلسي، ر. (2008)، تطوير أنموذج لتقييم أداء مديري المدارس الخاصة الثانوية في ضوء الواقع الممارس والدور المهني المتوقع لهم في الأردن، أطروحة دكتوراه، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- النصرالله، إ. (2010) تصميم برنامج تدريبي لتنمية الكفايات التي يحتاج إليها مدرسو الجغرافية في المدارس الثانوية السورية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة دمشق، دمشق، سوريا.
- الهاجري، ع. (2007)، دور المشرفين التربويين في تنمية أداء معلمي التربية الإسلامية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

- Bouchamma, Y. (2007). *Evaluating Teaching Personnel, Which Model of Supervision do Canadian Teacher Prefer? School Administration*, 8(4), 11-34.
- Eady, C., Zepeda, S. J.(2007). Evaluation, Supervision, And Staff Development under Mandated Reform: The Perceptions and Practices of Rural Middle School Principals. *Rural Educator*, 28 (2), 1-7.
- Lansman, R. (2007), *A Case Study of Teacher Evaluation and Supervision at a High – achieving Urban Elementary School*. Ed,D University of Southern California, California, USA.
- Okando & Omotayole. (2014). *Professional Development of Early Childhood and Language Education Teachers for sustainable Development Toannal of Research and Method in Education*, volume, Illume 2, (Mar- Apr,2014), pp:1-6. Lagos- Nigeria.

A Proposed Supervisory Educational Program to Develop Teachers' Professionally Competence in Al-Joaf Educational Region in the Kingdom of Saudi Arabia

*Majed Mohammad Al-Qader, Salameh Yousef Tanash**

ABSTRACT

This study aimed to propose a supervisory educational program to professionally develop the teachers' competence in the kingdom of Saudi Arabia. The study sample consisted of (264) male and (289) female teachers. A questionnaire was designed, and its validity and reliability was insured, to measure the developing the teachers' competence from the teachers' point of view. The results showed that the reality of the educational supervision in developing the teachers' professional competence in the kingdom of Saudi Arabia was moderate. Also, they indicated statistically significant differences due to the variable of gender in favor females. A significant difference attribute to the scientific qualification was shown and in favor of (less than Bachelor). In addition, the result indicate no significant differences attribute to the experience variable. Based on the study results, supervisory educational program is proposed in professionally developing the teachers' competence in the kingdom of Saudi Arabia. The study recommended the adoption of the proposed supervisory educational program in professionally developing the teachers' competence in the kingdom of Saudi Arabia.

Keywords: for the Program of Educational Supervision of Professional Saudi Arabia Efficiency.

* Department of Educational Administration and Foundations, Faculty of Educational Sciences, The University of Jordan, Jordan.
Received on 13/3/2016 and Accepted for Publication on 19/10/2016.