

برنامج تدريبي للمشرفين التربويين (الموجهين) بالمرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية لتنمية الكفايات الإشرافية واتجاههم نحو المهنة في ضوء رؤية 2030م

أ.مشارك.د. جمال الدين ابراهيم محمود العمرجي

كلية التربية/ جامعة السويس بمصر

كلية التربية بالدوامي/ جامعة شقراء بالمملكة العربية السعودية

**Training Program for the Educational Supervisors of the Primary School
In the Kingdom of Saudi Arabia to Develop Supervising Abilities
And Their Tendency Towards Their Career in the Light
Of the Vision of 2030**

**Ass.Prof.Dr. Jamal Al-Deen Ibraheem Mahmood Al-Umargi
College of Education\ University of Al-Sways\ Egypt**

College of Education in Dudami\ University of Shakra'a\ Saudi Arabia

Abstract

The vision of 2030 is a new stage to educational supervising, it is a modern vision with objectives of developing the human factor in the educational process. This vision aims at developing the learning processes and reinforcing the motivation to learn and work and improving the abilities of both learners and teachers.

Key words: educational supervisors, supervising abilities, the vision of 2030.

الملخص

تعد رؤية 2030م مرحلة جديدة للإشراف التربوي، فهي رؤية معاصرة متنوعة متجددة قادرة على تنمية العنصر البشري، وتفعيل دوره، وتجديد أدواته وممارساته العملية، فهذا الأمر غاية في الأهمية لتطوير العملية التربوية، وهذه الرؤية تسهم بشكل أو بآخر في تجويد العمليات التعليمية التعلمية، وتعزيز دافعية التعلم والعمل، وتخصيب أفق المعلمين والمتعلمين لكي يتجاوز كل منهم وظيفة الاستهلاك الصامت للمعرفة إلى وظيفة الإنتاج المبدع، وهذا ما تتطلع إليه هذه الرؤية، والتي نأمل تفعيلها لتحقيق الطموحات المرجوة من أجل المستقبل المشرق.

الكلمات المفتاحية: المشرفين التربويين - الكفايات الإشرافية - رؤية 2030م

مشكلة البحث:

ونظراً لأهمية دور المشرف التربوي في تحسين النمو المهني للمعلم؛ وأهمية التدريب ودوره الفعال في تنشيط العملية التعليمية وتطويرها، والدور الهام الذي يقوم به المشرف التربوي من متابعة للعملية التعليمية، وتطويرها جاءت الدراسة تلبية لاحتياجات المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية إلى برامج تدريبية لتنمية الكفايات الإشرافية التي تساعدهم أداء وظيفتهم وتطوير الأداء التدريسي للمعلمين في ضوء رؤية 2030م يمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي:

إلى أي مدى يسهم برنامج تدريبي للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية في تنمية الكفايات الإشرافية واتجاههم نحو المهنة في ضوء رؤية 2030م؟ ويتفرع من هذا السؤال عدة تساؤلات فرعية تالية:

(1) ما صورة برنامج تدريبي للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية لتنمية الكفايات الإشرافية واتجاههم نحو المهنة في ضوء رؤية 2030م؟

(2) ما فاعلية هذا البرنامج التدريبي للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية على تنمية الكفايات الإشرافية التي تسهم في تحقيق رؤية المملكة في 2030م؟

3) ما فاعلية هذا البرنامج التدريبي للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية على تنمية اتجاههم نحو المهنة؟

نتائج الدراسة:

أولاً: نتائج تطبيق بطاقة الملاحظة:

أثبتت النتائج الخاصة بالتطبيق البعدي لتطبيق بطاقة الملاحظة على المشرفين التربويين (المجموعة التجريبية) أن البرنامج التدريبي كان على درجة عالية من الفاعلية في تنمية الكفايات الإشرافية لدى المجموعة التجريبية في هذه الدراسة.

ثانياً: نتائج تطبيق مقياس الاتجاه نحو المهنة:

أثبتت النتائج الخاصة بالتطبيق البعدي لتطبيق مقياس الاتجاه نحو المهنة على المشرفين التربويين (المجموعة التجريبية) أن البرنامج التدريبي كان على درجة عالية من الفاعلية في تنمية الاتجاه نحو المهنة لدى المجموعة التجريبية في هذه الدراسة.

برنامج تدريبي للمشرفين التربويين (الموجهين) بالمرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية لتنمية الكفايات الإشرافية واتجاههم نحو المهنة في ضوء رؤية 2030م

تحتاج مؤسساتنا التربوية إلى التوجيه التربوي الواعي، فالمعلم خلال التدريس في المراحل التعليمية المختلفة يمر بمشكلات عادية وفترات حرجة يحتاج فيها إلى توجيه وإشراف تربوي كي يرتقي أداءه ويتقدم. ولقد حدث تطور في التعليم ومناهجه، فنعيش الآن في عصر يطلق عليه عصر المستجندات. وتطلب هذا معلم قادر على تنمية أداءه التدريسي، وسوف يتحقق ذلك من خلال إشراف تربوي لديه خبرات علمية وعملية لرفع مستوى الأداء التدريسي لمعلميهم وتنمية اتجاههم نحو مهنة التدريس.

يعد الإشراف التربوي من أهم العمليات التي يقدمها النظام التربوي، لمساعدة المعلم وتوجيهه حتى يستطيع أن يحقق ما تسعى إليه المؤسسة التربوية من أهداف. فالتوجيه يعمل على تطوير مهنية المعلم ورفعها إلى أعلى درجة ممكنة، وذلك من أجل الارتقاء بكفاياته ومهاراته، والأخذ بيده نحو النمو المهني المستمر (الدويك وآخرون، 1998، 80) ولكي يستطيع المشرف التربوي القيام بأدواره ومهامه المختلفة بفاعلية وكفاية، يجب أن تتوفر لديه مجموعة من الكفايات والتي يكتسبها بالتنمية الذاتية والتدريب المستمر، مما يجعل خبرته تتنامى في الإشراف والتوجيه التربوي. ويتطلب هذا اهتماماً بإعداد المشرفين التربويين وتدريبهم لتنمية الكفايات الإشرافية، والارتقاء بمستوى أدائهم.

تعد رؤية 2030م مرحلة جديدة للإشراف التربوي، فهي رؤية معاصرة متنوعة متجددة قادرة على تنمية العنصر البشري، وتفعيل دوره، وتجديد أدواته وممارساته العملية، فهذا الأمر غاية في الأهمية لتطوير العملية التربوية، وهذه الرؤية تسهم بشكل أو بآخر في تجويد العمليات التعليمية التعلمية، وتعزيز دافعية التعلم والعمل، وتخصيب أفق المعلمين والمتعلمين لكي يتجاوز كل منهم وظيفة الاستهلاك الصامت للمعرفة إلى وظيفة الإنتاج المبدع، وهذا ما تتطلع إليه هذه الرؤية، والتي نأمل تفعيلها لتحقيق الطموحات المرجوة من أجل المستقبل المشرق. فالمشرف التربوي يعتبر من العناصر الفاعلة في العملية التعليمية، حيث يتولى موقع مهم للغاية وأساسي في العملية التعليمية والتربوية ويتحقق من خلال عمله العديد من التطلعات والأهداف كان لا بد أن يتصف بالعديد من الخصائص التي تساعده على تشخيص الواقع والوقوف على مواطن القوة في البيئة التربوية لتعزيزها وضمان استمرارها وعلاج حالات الضعف وتدارك سلبياتها، فالتعليم يسعى كما هو معلوم إلى بناء اتجاهات سليمة في عقول النشء ورعايتها وتميئتها، وهذا يتطلب بذل الجهد ومضاعفة العمل والالتزام بالمسؤوليات وإزالة الحواجز والعقبات لتحقيق مخرجات تسهم في بناء الوطن وتحقيق أهداف الأمة وتحقيق التميز في المنافسات الدولية. ونظراً لأن المشرف التربوي يعتبر خبير فني، من وظائفه مساعدة المعلمين على النمو المهني والارتقاء بمستوياتهم معرفياً وتربوياً وتنمية قدراتهم وذواتهم وتحسين أدائهم الوظيفي وقيامهم بأعمالهم على الوجه المطلوب، وتذليل العقبات التي تواجههم حيث ينعكس الأثر

الإيجابي في رفع مستوى التحصيل العلمي للطالب، وإحداث تغييرات إيجابية في سلوكه وطريقة تفكيره نحو بيئته ومجتمعه ليكون أداة بناء وعنصر عطاء قادر على الرقي بنفسه ومجتمعه والدفاع عن عقيدته ووطنه.

وتسعى برامج تدريب المشرفين التربويين إلى بث روح الإيجابية والعطاء والإخلاص في العمل لدى المتدربين، وإكسابهم مهارات تساعدهم على أداء وظيفتهم الإشرافية في المؤسسات التعليمية، مما يزيد من دافعيتهم في العمل بهمة عالية وإيجابية. وقد أشار (الأسدي وبرايم، 2003، 25) إلى الإشراف التربوي يساعد المعلمين على الوقوف على أحسن الطرق والأساليب والاستراتيجيات التربوية والاستفادة منها في تدريس المواد الدراسية المختلفة. كما أشار سشويكيرت (Schweikert, 2003, 54) إلى ضرورة رفع الكفاءة للمشرف التربوي ليقوم بدور حيوي في تحسين العملية التعليمية، والقدرة على الاتصال.

وقد أكد (المعدي، 2011، 91) بان الإشراف التربوي الالكتروني يحقق سرعة تبادل المعلومات والخبرات بين أطراف العملية التعليمية حيث يرتبط المشرف التربوي بزملائه المشرفين، وكذلك بالمعلمين عن طريق الشبكة العنكبوتية. وتبرز أهمية الإشراف التربوي باعتبارها مصدرًا للإرشاد والتوجيه في جميع المراحل الدراسية، ودوره في تطوير البناء المعرفي والمهاري للمعلم. والإشراف التربوي في المرحلة الابتدائية له مكانة هامة في العملية التربوية بسبب طبيعة المرحلة التعليمية كمرحلة أولية، فالمعلم في هذه المرحلة في حاجة لمرشد تربوي (موجه) يساعده على تطوير أداءه بما يتماشى مع خطط الإصلاح والتطوير التربوي ويتأتى هذا من خلال مشرف تربوي يمتلك العديد من الكفايات يستطيع من خلالها تطوير أداءه الإشرافي.

مشكلة البحث:

ونظراً لأهمية دور المشرف التربوي في تحسين النمو المهني للمعلم؛ وأهمية التدريب ودوره الفعال في تنشيط العملية التعليمية وتطويرها، والدور الهام الذي يقوم به المشرف التربوي من متابعة للعملية التعليمية، وتطويرها جاءت الدراسة تلبية لاحتياجات المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية إلى برامج تدريبية لتنمية الكفايات الإشرافية التي تساعدهم أداء وظيفتهم وتطوير الأداء التدريسي للمعلمين في ضوء رؤية 2030 م يمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي:

إلى أي مدى يساهم برنامج تدريبي للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية في تنمية الكفايات الإشرافية واتجاههم نحو المهنة في ضوء رؤية 2030م؟ وينفرد من هذا السؤال عدة تساؤلات فرعية تالية:

(4) ما صورة برنامج تدريبي للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية لتنمية الكفايات الإشرافية واتجاههم نحو المهنة في ضوء رؤية 2030م؟

(5) ما فاعلية هذا البرنامج التدريبي للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية على تنمية الكفايات الإشرافية التي تساهم في تحقيق رؤية المملكة في 2030م؟

(6) ما فاعلية هذا البرنامج التدريبي للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية على تنمية اتجاههم نحو المهنة؟

أهمية البحث:

قد يستفيد من البحث الفئات الآتية:

أولاً وزارة التربية والتعليم:

- (1) تطوير برامج تدريب المشرفين التربويين من قبل المسؤولين في وزارة التربية والتعليم في ضوء رؤية 2030م.
- (2) توجيه المسؤولين إلى التنمية المهنية للمشرفين التربويين في المراحل التعليمية المختلفة والاستفادة من برامج التدريب في تنمية الكفايات الإشرافية لديهم وتنمية اتجاههم نحو مهنة المهنة في ضوء رؤية 2030م.

(3) تجويد العملية الاشرافية التربوية بالمرحلة الابتدائية بما يتمشى مع الاتجاهات العالمية المعاصرة وتحقيق الغايات التربوية المرجوة عن طريق تنمية الكفايات الإشرافية للمشرفين التربويين وتنمية اتجاههم نحو المهنة في ضوء رؤية 2030م
ثانياً المشرفين التربويين:

(1) إعداد برامج تدريبية لتنمية الكفايات الإشرافية وتنمية اتجاههم نحو المهنة في ضوء رؤية 2030م.

(2) يقدم بطاقة ملاحظة لقياس الكفايات الإشرافية للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية.

ثالثاً المعلمين:

(1) تطوير أداء للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية من خلال تنمية الكفايات الاشرافية لديهم في ضوء رؤية 2030م. وامكانية استفادة المعلمين منهم.

(2) تنمية اتجاه معلمي المرحلة الابتدائية نحو مهنة التدريس من خلال الاشراف التربوي الذي لديه اتجاه إيجابي نحو مهنته.

خامساً: الباحثين:

فتح آفاق جديدة للباحثين في المناهج طرق تدريس بصفة عامة ومناهج طرق تدريس بصفة عامة لتصميم برامج تدريب للمشرفين التربويين لتنمية الكفايات الإشرافية وتنمية اتجاههم نحو المهنة في ضوء رؤية 2030م في مراحل تدريسية أخرى.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

(1) تنمية الكفايات الاشرافية للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2030م.

(2) تنمية اتجاه المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية نحو المهنة

حدود البحث:

اقتصر حدود البحث الحالي على:

(1) حدود مكانية: مجموعة من المشرفين التربويين لمادة الدراسات الاجتماعية واللغة العربية بالمرحلة الابتدائية بمحافظة الدوامي بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية وعددهم (15) مشرف تربوي.

(2) حدود موضوعية: بعض الكفايات الإشرافية اللازمة للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية وهي:

- الكفايات الخاصة بالعلاقات الإنسانية.
- الكفايات الخاصة بالتخطيط.
- الكفايات الخاصة بأساليب الإشراف التربوي.
- الكفايات الخاصة بالمنهج.
- الكفايات الخاصة بالتقويم
- الكفايات الخاصة بالتدريب والنمو المهني

(3) حدود زمنية: الفصل الدراسي الاول للعام الدراسي 1437هـ - 1438 هـ.

فروض البحث:

سعى البحث إلى التحقق من صحة الفروض التالية:

(1) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أداء المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية "المجموعة التجريبية" في بطاقة الملاحظة قبل اجتياز البرنامج التدريبي وبعده لصالح التطبيق البعدي لبطاقة الملاحظة.

(2) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أداء المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية "المجموعة التجريبية" في مقياس الاتجاه نحو المهنة قبل اجتياز البرنامج التدريبي وبعده لصالح التطبيق البعدي لمقياس الاتجاه نحو المهنة.

منهج البحث:

اتبع البحث:

- 1) المنهج الوصفي في تحديد بعض الكفايات الإشرافية اللازمة للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية في ضوء رؤية 2030م.
- 2) المنهج التجريبي في التجريب على المجموعة الواحدة عينة من المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية (عينة البحث) تلك التي سوف يطبق عليها البرنامج التدريبي والقياس القبلي والبعدي لذات المجموعة عن طريق بطاقة الملاحظة للتعرف على مدى نمو الكفايات الإشرافية ومقياس الاتجاه نحو المهنة.

إجراءات البحث:

سار البحث وفقاً للخطوات التالية:

- أولاً:** الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة ببرامج تدريب المشرفين التربويين بصفة عامة والمشرفين التربويين لمادة الدراسات الاجتماعية واللغة العربية بصفة خاصة وأهم الكفايات التي يمكن الاستفادة منها في الاشراف التربوي بالمرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2030م.
- ثانياً:** تحديد أهم الكفايات الإشرافية والتي يمكن تنميتها لدى المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية التي تسهم في تحقيق رؤية المملكة في 2030م.

ثالثاً: إعداد أدوات الدراسة وتشمل:

- أداة التجريب:
- برنامج تدريبي للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية. لتنمية الكفايات الإشرافية وتنمية الاتجاه نحو المهنة لديهم في ضوء رؤية 2030م
- أدوات القياس وتشمل على:
 - أ- بطاقة ملاحظة لأداء المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية (إعداد الباحث)
 - ب- مقياس اتجاه المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية نحو المهنة (إعداد الباحث)
- رابعاً:** اختيار عينة البحث وتتضمن: عينة من المشرفين التربويين لمادة الدراسات الاجتماعية واللغة العربية بالمرحلة الابتدائية بمحافظة الدوادمي بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية وعددهم (15) مشرف تربوي.
- خامساً:** التطبيق القبلي لبطاقة الملاحظة ومقياس الاتجاه نحو المهنة على العينة المختارة.
- سادساً:** تطبيق البرنامج التدريبي على العينة المختارة.
- سابعاً:** التطبيق البعدي لبطاقة الملاحظة ومقياس الاتجاه نحو المهنة على العينة المختارة.
- ثامناً:** رصد النتائج ومعالجتها إحصائياً.
- تاسعاً:** التوصيات والمقترحات.

مصطلحات الدراسة:**البرنامج التدريبي:**

عرفه (بزاي، 1987، 50) بأنه كل الأنشطة المعدة بقصد تحسين ونشر وتجديد مهارات ومعارف وقدرات أعضاء الهيئة التعليمية وتتكون هذه من حلقات دراسية وبرامج مجموعات ومداولات شخصية واجتماعات خاصة في داخل وخارج المدرسة.

ويعرفه (الحسين، 2007، 9) نشاط هادف لتخطيط علمي يستهدف إحداث تغيرات في المتدربين ويزودهم بالمعلومات وينمي لديهم المهارات التدريسية ويعدل خبراتهم.

ويعرف البرنامج التدريبي في هذا البحث بأنه نشاط مخطط وفعاليات وضعت لتنمية أهم الكفايات الإشرافية للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية وتنمية اتجاههم نحو المهنة والتي تؤدي إلى تحسين العملية التعليمية في ضوء رؤية 2030م.
الإشراف التربوي:

يعرفه (داوني، 2003، 21) بأنه عملية فعالة قادرة على تحسين عملية التعليم والتعلم في الغرفة الصفية. وتعرفه (سنقر، 2007، 37) بأنها عملية منظمة ونشاط موجه تقوم به الهيئات المختصة، وهو عملية ديمقراطية تعاونية ومستمرة، وعلاقة إنسانية علمية، وعملية مرنة بين الموجه التربوي والمعلمين بغرض تحسين العملية التعليمية وتقديم المساعدة والعون للمعلمين لتحسين أدائهم وبذل الجهود لتحسين تعلم تلاميذهم وحل المشكلات التي تواجههم.
ويعرف الإشراف التربوي في هذا البحث بأنه عملية تشاركية يقوم بها المشرف التربوي بالمرحلة الابتدائية مع المعلمين بنفس المرحلة من خلال جميع الأنشطة والممارسات المنظمة والمستمرة من أجل النهوض بالعملية التعليمية والتعلمية بمدخلاتها وعملياتها ونتائجها.
الكفايات الإشرافية:

يقصد بها في هذا البحث مجموع الممارسات الاجرائية التي يقوم بها المشرف التربوي بالمرحلة الابتدائية لتحسين عملية التعليم والتعلم من خلال مساعدة المعلمين على النمو المهني وتحسين أدائهم التعليمي والتدريسي.
الاتجاه نحو المهنة:

الدرجة التي يحصل عليها المشرف التربوي بالمرحلة الابتدائية (عينة البحث) من خلال استجاباتهم لعبارات مقياس الاتجاه المستخدم، والتي تشير إلى موقفه من نظرة المجتمع إلى مهنته ونظرته نحو العمل ونظرته نحو كفاءته الذاتية.
رؤية 2030 م في التعليم:

نظرة تطويرية شاملة للتعليم بالمملكة العربية السعودية، تبدأ بتطوير المنظومة التربوية بجميع مكوناتها، وبناء شخصيات قيادية، واستحداث مجموعة كبيرة من الأنشطة الثقافية والاجتماعية والرياضية والترفيهية، والتعاون مع القطاع الخاص والقطاع غير الربحي في تقديم المزيد من البرامج، والفعاليات المبتكرة لتعزيز الشراكة التعليمية وتأهيل المدرسين والقيادات التربوية وتطوير المناهج الدراسية، كما سنعزيز جهودنا في مواصلة مخرجات المنظومة التعليمية مع حاجات سوق العمل من خلال البوابة الوطنية للعمل (آل سعود، 2016، 33)
الاطار النظري:

يلعب الإشراف التربوي دورا هاما في العملية التعليمية، ويحتاج المشرفون التربويون إلى تنمية مستمرة لخبراتهم ومعلوماتهم ومهاراتهم وأساليب عملهم، حتى يقومون بدورهم على أكمل وجه في تحسين أداء المعلمين وتقويمهم، والعمل على توفير سبل النمو المهني لهم، إلى جانب تطوير مختلف مجالات العملية التربوية، وهذا يتطلب وجود تدريب نوعي محكم لهم مبني على أساس احتياجاتهم التدريبية والاتجاهات التربوية الحديثة.
ويمثل المشرفون التربويون مركزا مهما في الأنظمة التعليمية، وتتجه أنظار العاملين في الحقل التربوي إليهم باعتبارهم خبراء ومتخصصين في المناهج وطرق التدريس الحديثة وينبغي عليهم تطوير العملية التربوية وتحسينها عن طريق مساعدة المعلمين وتوجيههم نحو السبل التي تزيد فعاليتهم ؛ ليحققوا أفضل إنجاز في عملهم.

و يؤكد (آل سعود، 2016، 36) على أهمية العنصر البشري الذي يحتاج إلى تأهيل وتدريب وخبرة من يقوم بهذا المجال في المؤسسات التربوية والتعليمية على اختلاف مراحلها وأقسامها التي تعمل على تزويد منسوبيها إداريين ومعلمين وطلاب بتلك

الاحتياجات ويقع على عاتق الإشراف التربوي الجزء الأكبر في تفعيل وتطبيق النظام التربوي ومتابعة وتطوير آلية العمل في الميدان.

ويظهر ذلك من كون عملية الإشراف التربوي تتصف بأنها: عملية فنية تسعى إلى تحسين عملية التعليم والتعلم من خلال تشجيع النمو والابتكار والإبداع لكل من الطالب والمعلم والمشرف وتهيئة المناخ التربوي المناسب وعملية شورية تقوم على احترام آراء الآخرين، وتوفير فرص متكاملة لنمو كل فئة حسب إمكاناتها وقدراتها وعملية قيادية تسعى إلى توجيه الأفراد وتنسيق الجهود واستثمار الطاقات والقدرات لتحقيق الأهداف، وهو عملية إنسانية تعترف بقيمة الفرد وما يمتلكه من مهارات وخبرات كما أن الإشراف التربوي يقوم على التنظيم والتخطيط من أجل تحسين الناتج التعليمي من خلال نقل الخبرات وتسخير الإمكانيات وتهيئة الظروف لخلق بيئة تعليمية جاذبة هادفة وأداء إداري متميز داخل المدرسة يحقق نمواً فكرياً ومهارياً يسهم في رفع معدل التحصيل ويلبي متطلبات المجتمع.

ويرى (الخطيب والخطيب، 2003، 31) أن المشرف التربوي قائد تربوي يسعى إلى تحسين العملية التعليمية التعليمية ويعمل على تطويرها، لذا على المشرف التربوي أن يعي الأهداف التي يسعى الإشراف التربوي إلى تحقيقها والتي تعينه على إدراك مهمته ومساعدته على القيام بها على خير وجه.

فلم يعد دور المشرف التربوي بالمرحلة الابتدائية قاصراً على متابعة المعلم في أثناء تنفيذ الخطط الدراسية للمنهج بمفهومه الضيق أو تقويم أدائه داخل الصف، وإنما أصبح دوره قيادة التطوير والتغيير الشامل والمستمر للارتقاء بالعملية التعليمية وتجويدها.

مفهوم الإشراف التربوي:

عرفه (Sullivan & Glanz, 2000, 24) بأنه محور عملية تطوير التعليم والتي يتم من خلالها جذب المعلمين إلى

حوار تعليمي بهدف تحسين التعليم وزيادة إنجاز التلميذ.

ويعرفه (عبيدات وأبو السميد، 2007، 27) بأنه العمل مع المعلمين بأساليب مختلفة، لتطوير التعليم من خلال إيجاد بيئة صفية مثيرة للتعلم الممتع النشاط المبني على التعليم المتميز وفق ذكاءات الطلاب المتنوعة. ويعرفه (الزهيري، 2008، 346) بأنه عمل تربوي يقوم به شخص مؤهل علمياً وخبرة وميولاً لمتابعة مرؤوسيه من المعلمين والإداريين، وتوجيه إنجازهم وتطويره وظيفياً لدفع فاعليتهم في تحقيق الأهداف التربوية المرجوة.

وعرفه (حلس والعاجز، 2009، 14) بأنه عملية تركز على النهوض لتحسين عمليتي التعليم والتعلم كليهما مما يستلزم التشاور والإنسانية والشمول في التنسيق والتوجيه لنمو المعلمين في اتجاه يستطيعون فيه استخدام ذكاء الطلبة وأن يحركوهم إلى أغنى وأذكى إسهام فاعل في المجتمع وفي العالم الذي يعيشون فيه.

ويعرفه (سليم وسنقر، 2012، 499) بأنه الجهود الفنية والإدارية التي يقوم بها الموجهون التربويون للنهوض بالعملية التعليمية، من خلال تحسين النمو المهني لمعلمي الحلقة الجهود الفنية والإدارية التي يقوم بها الموجهون التربويون للنهوض بالعملية التعليمية، من خلال تحسين النمو المهني لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وتقييمه، ومتابعة تنفيذ المناهج وبرامج النشاط والإشراف العام على جميع مدخلات العملية التعليمية، مما يحقق تعلماً أفضل للتلاميذ.

ويعرف الإشراف التربوي في هذا البحث بأنه عملية تشاركية يقوم بها المشرف التربوي بالمرحلة الابتدائية مع المعلمين بنفس المرحلة من خلال جميع الأنشطة والممارسات المنظمة والمستمرة من أجل النهوض بالعملية التعليمية والتعلمية بمدخلاتها وعملياتها ونتائجها.

الكفايات الاشرافية التي يجب تميمتها لدى المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية في ضوء رؤية 2030م:

يلعب الإشراف التربوي الفعال دوراً في تحسين العملية التربوية ومساعدة المعلمين على النمو المهني، ويفترض في المشرف التربوي أن يكون لديه مهارات تجعله يساعد المعلمين على تطوير أداءهم نحو الأفضل، فالمشرف التربوي إنسان مبدع قادر على استخدام الأساليب والوسائل التي يراها مناسبة في ظروف معينة مع أشخاص معينين، ولديه إمكانية التبديل والتعديل في هذه الأساليب بالشكل الذي يتطلبه الموقف التربوي، ويستطيع المشرف التربوي الذي يقود عملية إحداث التغيير والتطوير التربوي أن يمارس أساليب إشرافية تبعاً للمواقف التعليمية الطارئة ما دام هدف هذه الأساليب هو تحسين العملية التعليمية وتحسين أداء المعلمين.

وتعرف (وكالة التطوير التربوي، 2016، 2) الكفاية بأنها امتلاك المشرف التربوي لمجموعة من المعارف والاتجاهات والمهارات المطلوبة لأداء مهمة ما.

ويقصد بالكفايات الإشرافية في هذا البحث مجموع الممارسات الاجرائية التي يقوم بها المشرف التربوي بالمرحلة الابتدائية لتحسين عملية التعليم والتعلم من خلال مساعدة معلمي المرحلة على النمو المهني وتحسين أدائهم التعليمي والتدريسي. وعليه فإن مفهوم الكفاية أشمل من مفهوم المهارة وإن المهارة تمثل جزءاً من الكفاية. والكفاية هي تحقيق الحد الأدنى المطلوب من الأداء. وتعد حركة الكفايات من الاتجاهات الحديثة في إعداد المشرفين التربويين وتأهيلهم مهنيًا لاهتمامها بأداء العمل أكثر من تركيزها على المخزون المعرفي لدى الأفراد

ويكتسب الإشراف التربوي أهميته من خلال الخدمات الفنية التي يقدمها والمتمثلة في متابعة العملية التربوية ومعايشة مشكلاتها، ثم وضع الحلول المناسبة لها، فهو حلقة الاتصال بين الميدان والأجهزة الإدارية والفنية التي تشرف على عملية التعليم والتعلم، علماً بأن التوسع في الخدمات التعليمية مع انتشار المدارس وازدياد عددها يفرض الحاجة إلى وجود مشرفين متخصصين في مواد الدراسة المختلفة ليقوموا بمهمة الإشراف على أعمال المعلمين، ومساعدتهم وتمكينهم من تحقيق الأهداف المنشودة (الخطيب والخطيب، 2002، 32-33؛ Silva & Dana, 2001, 89).

وقد أوضح إهرن وليو (Ehren&Leeuw, 2004, 14) أن الإشراف التربوي خدمة فنية يقوم بها مختصون يمتلكون الكفايات تمكنهم من دراسة كل الظروف التي تؤثر في نمو المعلمين وتحسينها.

كما أشار مادن وآخرون (Madden, et al, 2005, 58) إلى أن المشرف التربوي يتطلب منه أن يقضي كل أوقاته في تحسين البرامج التعليمية والاتصال مع المعلمين بهدف تهيئة المعلمين الأكفاء

ويرى (عايش، 2007، 45) أن المشرف التربوي يحتاج إلى رسم خطة سنوية فعالة ومنكاملة، تتضمن كفايات العمل الإشرافي التي تساعد على القيام بوظيفته.

وقد جاء إعلان «رؤية السعودية 2030» مواكباً لرسالة التعليم وداعماً لمسيرتها، لبناء جيل متعلم قادر على تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات مستقبلاً، وانطلاقاً من هذه الرسالة جاءت «الرؤية» لتوفير فرص التعليم للجميع في بيئة تعليمية مناسبة في ضوء السياسة التعليمية للمملكة، ورفع جودة مخرجاته، وزيادة فاعلية البحث العلمي، وتشجيع الإبداع والابتكار، وتنمية الشراكة المجتمعية، والارتقاء بمهارات وقدرات منسوبي التعليم.

ويشير (الدخيل، 2016، 36) إلى دور المشرف التربوي في تنمية تنمية الكفايات المطلوبة في المعلم النموذجي الذي يمتلك تفكيراً مستقلاً في إبداع المشروعات المتعلقة بأنشطته والتحقق منها، وقادراً على إدارة تطوره المهني، ويمكنه التخطيط بعقلانية للعملية التعليمية والتربوية.

ويرى الباحث أن المشرف التربوي لكي يقوم بأدواره المختلفة بفاعلية وكفاءة وحرفية عالية في ضوء رؤية 2030، لابد أن تتوفر فيه العديد من الكفايات التي يمكن اكتسابها بطرق مختلفة أبرزها الدراسة العلمية، والتنمية المهنية، والتدريب المستمر،

والخبرة المتنامية في العمل التربوي بالإضافة إلى اتصافه بالعديد من الخصال والتي منها التعاون الإيجابي والتفكير الجماعي، والبعد عن الأنانية وحب الذات، والمرونة والتكيف مع الظروف المتغيرة، والسعي نحو التجديد في الوسائل الإشرافية، وحب البحث والابتكار، والإبداع في العمل، والاهتمام بنقل الخبرات في بين المعلمين، ورصد واقع التخصص في الميدان التعليمي وتحليله من أجل استثمار الإمكانيات والخبرات في تعزيز التميز والاستخدام الأفضل والأمثل لها.

فالمشرف التربوي لمادة الدراسات الاجتماعية يحتاج إلى مجموعة من الكفايات في ضوء رؤية 2030م يمكن تقسيمها

إلى

- الكفايات الخاصة بالعلاقات الإنسانية.
- الكفايات الخاصة بالتخطيط.
- الكفايات الخاصة بأساليب الإشراف التربوي.
- الكفايات الخاصة بالمنهج.
- الكفايات الخاصة بالتقويم.
- الكفايات الخاصة بالتدريب والنمو المهني.

وقد أوضح مانوز (Manoz,2001) أن هناك علاقة بين نمط الاشراف التربوي ومهارته والرضا الوظيفي للمعلمين وزيادة مستوى تأهيلهم التربوي وتطوير أدائهم المهني. كما أشار (عطاري، عيسان، وجمعة ٢٠٠٥:٨٦) إلى أن نجاح الاشراف التربوي في تحسين عملية التعليم والتعلم، يعتمد أساسا على الثقة والافتتاح والحوار المتبادل مع من يقوم بالإشراف عليهم. وقد بينت دراسة (حسن وشحده، 2008) إلى أن أكثر المعوقات شيوعا التي تواجه المشرفين التربويين هي تلك المعوقات المتعلقة بالكفايات الإدارية والكفايات الفنية. كما أشارت دراسة ترسلان (Treslan, 2008) أن التحدي الأساسي الذي يواجه الاشراف يتمثل في تبنى منهج إشراف ملائم يمكن تطبيقه في المدارس. كما بينت دراسة فارلي (Farley, 2010) أن الاشراف التربوي قد تطور في ظل التغيرات الحديثة والمستمرة في مجتمع المعرفة واعتمدت على أساليب إلكترونية حديثة بغرض تسهيل تطبيقات الابداع التربوي.

وأوضح سيدو وفوك (Sidhu, & Fook, 2010, 78) أن من أهم كفايات الاشراف التربوي احلال الاساليب الفعالة بدلا من الاساليب غير الفعالة لكي يشعر المعلم بقيمة الاشراف التربوي. كما أوضح شارما وكنعان (Sharma & Kannan, 2011) أن عملية الاشراف التربوي عملية تنمية مستمرة تطلب الوعي الكافي بأهمية تطبيق عمليات الاشراف التربوي وممارساته ومتابعة تطوراتها والمنتغيرات التي تلاحقه مع مرور الوقت.

التدريب وتنمية الكفايات الاشرافية للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية في ضوء رؤية 2030م:

يعد التدريب أهم وسائل التنمية المهنية للمشرفين التربويين، وقد أوضح (آل سعود، 2016، 42) اهتمام المملكة بإعداد مناهج تعليمية متطورة تركز على المهارات الأساسية بالإضافة إلى تطوير المواهب وبناء الشخصية، وسوف يتم تعزيز دور المعلم والمسؤولين عن العملية التعليمية ورفع تأهيلهم من خلال برامج التدريب، وسيتم متابعة مستوى التقدم في هذا الجانب من خلال نشر نتائج المؤشرات التي تقيس مستوى مخرجات التعليم بشكل سنوي.

وأشار (المويزري، 2001، 17) إلى دور مشرفي المواد الاجتماعية في تنمية كفايات تدريس المواد الاجتماعية يتراوح بين متوسط بالنسبة لبعض الكفايات وقليل بالنسبة لكفايات أخرى وأوضح أن الكفايات التي تفوق فيها هؤلاء المشرفين هي تلك التي تدربوا عليها من خلال برامج تدريبية. وحاول كاناليس (Canales، 2003) تنمية بعض الكفايات الاشرافية من خلال برامج تدريبية قام بها مركز خدمة التربية باستخدام نماذج متعددة للتطوير المهني. كما أشارت دراسة (سعيد، 2006، 191) إلى أهمية التخطيط المثق لبرنامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين حسب الاحتياجات الفعلية للمؤسسات التربوية وفكرها المعاصر

وكذلك الاحتياجات الفردية مع أهمية التوازن بين الكم والنوع لتلك البرامج، كذلك تقليل الصعوبات التي تحد من فاعلية برنامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين.

وقد أكدت دراسة (الخطيب والعززي، 2008) على أهمية تدريب المشرفين التربويين جميعهم في الأردن بتخصصاتهم المختلفة، من أجل تمهينهم وتأهيلهم، بحيث يصبحون قادرين على معرفة حاجات المعلمين واتجاهاتهم وخبراتهم السابقة، وتوظيف مهاراتهم للتدريب؛ لكفايته وفعالته في الميدان. وقد أوضحت (بنتن والنقيب، 2008) هناك علاقة وثيقة بين الإشراف التربوي والتدريب أثناء الخدمة التعليمية فكلاهما يصب في بوتقة واحدة هدفها يشمل "تحسين عملية التعليم والتعلم" لأن المشرف والمشرفة يقومان بدور كبير في تدريب المعلمين والمعلمات في أثناء ممارسة مهنة التدريس، فهما يعايشان العمل الصفي بكل متطلباته، وظروفه، ويدركان الصعوبات التي تواجه المعلمين والمعلمات في تنفيذ المنهج المدرسي والكشف عن نواحي القوة والضعف في أدائهم الصفي وينبغي عليهما القيام بأدوار حيوية في مساعدة المعلمين والمعلمات على النمو المعرفي والمهني والشخصي، وذلك باستعانة المشرف والمشرفة التربوية بوسائل ونشاطات وأساليب جماعية وفردية متنوعة. وترى (عيسان والعاني، 2007، 95) ضرورة تنويع أنشطة وفعاليات البرامج التدريبية للمشرفين التربويين لتتوافق والمتطلبات المتجددة في مجال الإشراف التربوي والتجديد في المناهج المدرسية والمدرسة بشكل خاص لتطوير وتفعيل برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في سلطنة عمان.

وقد حاولت دراسة (أبو شاهين وسنقر، 2011) التعرف على مدى مساهمة الموجه التربوي في مساعدة معلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي على اكتساب مهارات النمو المهني التالية: (مهارة التخطيط للتدريس، مهارة تطبيق طرائق التدريس المناسبة، مهارة استخدام تقنيات التعليم، مهارة إدارة الصف الدراسي، مهارة تقويم التلاميذ)، والتعرف على آراء المعلمين تجاه مساهمة الموجهين التربويين في نموهم المهني.

وأشارت دراسة (سليم وسنقر، 2012) يحتاجون بدرجة كبيرة للتدريب، وجاء ترتيب مجالات الاحتياجات التدريبية للموجهين تنازلياً على النحو التالي: الاتصال الفعال مع المعلمين والمدرسة والمجتمع المحلي، تفعيل تقنيات التدريب في النمو المهني للمعلمين، التقويم، إعداد الوسائل التعليمية وتوفيرها في تنظيم الموقف التعليمي وتعليمه، التخطيط، مهارات التعليم الأساسي. وقد أوضحت دراسة البلوي (2012) أهمية استخدام الإشراف التربوي الإلكتروني من قبل المشرفات التربويات في رفع مستوى المعلمات بمنطقة تبوك.

وقد أوصت دراسة (عبد الرحمن، 2013، 54) بضرورة مشاركة المشرفين التربويين في عملية إعداد الخطط والبرامج وفقاً لاحتياجاتهم لتشجيع المشرفين على النمو المهني المستمر، ورفع كفاية ومقدرة الكوادر المعنية بتنفيذ برامج التنمية المهنية بحيث تكون على مستوى عالٍ من الكفاية الفنية.

وقد وضع (خلف الله، 2014، 287-315) تصوراً مقترحاً لتطبيق الإشراف الإلكتروني بفاعلية على الطلبة المعلمين بكلية التربية في جامعة الأقصى إلى جانب تصميم مدونات إلكترونية خاصة بكل من الطلبة المعلمين والمشرفين التربويين. وأشار دراسة (السوالمه والقطيش، 2015، 181) إلى ضرورة تكثيف الدورات التدريبية للمشرفين التربويين على استخدام الانترنت وأدواته في الإشراف التربوي على أن تأخذ هذه الدورات صفة الاستمرارية والتطوير والمتابعة.

التدريب وتنمية الاتجاه نحو المهنة للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية:

أن التدريب الفعال للإشراف التربوي ينتج عنه ارتفاع الروح المعنوية، والرضا الوظيفي عن العمل لديهم، وتحمل المسؤولية والانتماء، وزيادة درجة المشاركة في اتخاذ القرارات، وتوفير جو من التفاهم والألفة، مما يجعل هناك تواصل بينهم وبين المعلمين، ويؤثر إيجابياً على اتجاهاتهم نحو المهنة. ويجب أن يتصف المشرف التربوي الذي لديه اتجاه إيجابي نحو المهنة بعدة سمات مثل الصبر واللباقة ومرونة التفكير، وفهم المعلمين والايان بقدراتهم، والرؤية الواضحة للأهداف التربوية،

والرغبة في التعلم من الآخرين، والاستفادة من تجاربهم وخبراتهم، والثقة بقدراتهم المهنية. إن المشرف التربوي الذي لا يدرك قيمة عمله الذي يقوم به تكون اتجاهاته سلبية نحو مهنته، ويقع فريسة للضغوط المهنية فلا يحب عمله، ولا يستطيع التوافق معه، وتجده كثير الشكوى والتذمر، فتزداد حده الضغوط النفسية لديه.

وقد أوضحت دراسة (الجزارة 2000) أن النمط الإشرافي الذي يمارسه المشرف التربوي وتدريب عليه يؤثر بصورة كبيرة على اتجاهات المعلمين في مجال تخصصهم. ويرى جي وجي (Gee & Gee, 2006,51) أن الاتجاهات الايجابية للإنسان تقرر مدى نجاحه في حياته على المستويين المهني والشخصي مما يدفعه لمحاولة التغلب على كل الصعوبات والمعوقات والاحباطات التي تواجهه وتوقع نجاحه في العمل.

ويرى الباحث أن هذا يساعد المشرف التربوي على التفاعل الإيجابي مع من يتولى الاشراف عليهم ومتابعتهم من المعلمين. فيستفيدون منه ويتأثرون به فيكون نفس الاتجاه لديهم نحو مهنتهم. وقد أظهرت دراسة سلايف وبيرد (Slaybaugh & Byrd, 2004) أن البرامج التدريبية التعريفية بمهنة التعليم تساعد على إعداد أفراد لديهم اتجاهات ايجابية قادرين على العمل بمهنة التعليم وقادرين على ادارة الصف والتوجيه والارشاد واقامة علاقات مع الآخرين.

كما أظهرت دراسة (سعيدان 2004) أن الحصول على دورات تدريبية في مجال مهنة التعليم يسهم في تنمية اتجاه المعلم نحو التدريب والاشراف والتوجيه والادارة في مجال تخصصه. كما أوضحت دراسة بيرى (Berry, 2010) أن المعلمون الفاعلون الايجابيون هم المعلمون الأكثر خبرة والذين حصلوا على برامج تدريبية مهنية جعلت صراعاتهم لم تؤثر مع تحديات العمل على اتجاهاتهم الايجابية. وأظهرت دراسة لال وشيرجل (Lal & Shergill, 2012) أن المعلمين راضون عن مهنتهم إلا أن المعلمات يمتلكن اتجاهات نحو مهنة التعليم أكثر من المعلمين. وقد أشارت دراسة (العاجز وحلس، 2009، 15) أن المشرف التربوي يسير بخطى التطور يوماً بعد يوم، متأثراً بكثير من التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتربوية، وذلك بهدف تحسين عملية التعليم والتعلم.

وقد أوصت دراسة (محمد 2013) بضرورة العمل على تحسين الممارسات الاشرافية للمشرفين التربويين من خلال عمل برامج تدريبية وورش عمل لزيادة فاعليتهم في مجال عملهم وتنمية اتجاههم نحو المهنة.

إجراءات الدراسة:

سوف يتم عرض للإجراءات التي اتبعت في إعداد البرنامج التدريبي للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية لتنمية الكفايات الإشرافية واتجاههم نحو المهنة، وإعداد بطاقة الملاحظة، ومقياس الاتجاه نحو المهنة وتنفيذ تجربة البحث الأساسية.

إعداد أدوات الدراسة:

أولاً: إعداد البرنامج التدريبي:

الإجابة على السؤال الأول:

والذي ينص على ما صورة البرنامج التدريبي للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية لتنمية الكفايات الإشرافية واتجاههم نحو المهنة في ضوء رؤية 2030م؟ صمم الباحث البرنامج التدريبي طبقاً للخطوات الآتية:

1) تحديد الأهداف الإجرائية للبرنامج ككل ولكل كفاية من الكفايات الاشرافية.

2) إعداد محتوى البرنامج حيث تم مراعاة ما يلي:

- أ- المهارات الإشرافية اللازمة للمشرفين التربويين لتحقيق رؤية 2030م.
- ب- مناسبة هذه الكفايات للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية.

- ت - مناسبة المادة التعليمية الواردة في البرنامج للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية.
- ث - الربط بين المادة التعليمية وأهداف البرنامج والوسائل التعليمية والأنشطة والتقويم.
- (3) تم تنظيم البرنامج التدريبي على شكل كفايات، وهذه الكفايات تقع تحت الكفاءات الأدائية للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية. وبلغ عدد الكفايات التي تضمنتها البرامج (6) كفايات.
- (4) اشتمال المادة التعليمية التي سيتدرب عليها للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية في البرنامج التدريبي على الأهداف الإجرائية لكل كفايات ومحتوى المهارة ومكوناتها والوسائل العلمية وتطبيقات عملية وأساليب للتدريب وأنشطة تعليمية وأساليب للتقويم لهذه الكفاية.
- (5) تم اختيار الأنشطة التعليمية والوسائل التعليمية وأساليب التدريب والتطبيقات العملية بحيث تكون متنوعة ومرتبطة بالأهداف وتسهم مساهمة فعالة في تحقيقها. وتعطى الفرصة للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية المشاركين في البرنامج للمشاركة الإيجابية.
- (6) تميزت أساليب التقويم بالتنوع ما بين الأسئلة الشفهية لدارسين أثناء التدريب للتعرف على مستوى المتدربين والاختبار النظري عن محتوى مهارات البرنامج في نهاية البرنامج وتطبيقات عملية لهذه الكفايات. وقياس الأداء العملي من خلال التعرف على الكفايات الأدائية للمتدربين عن طريق بطاقة ملاحظة من خلال المشاهدة.
- (7) تم عرض البرنامج التدريبي على مجموعة من المحكمين(1) من أساتذة المناهج وطرق التدريس بصفة عامة وطرق تدريس الدراسات الاجتماعية واللغة العربية بصفة خاصة لتحديد ما يلي مناسبة الأهداف والمادة التعليمية والأنشطة والوسائل التعليمية وأساليب التدريب والتطبيقات العملية للكفايات وأساليب التقويم للبرنامج التدريبي.

- سلامة الصياغة العامة للبرنامج ككل.
- إضافة أي اقتراحات بتعديلات أو إضافات أو حذف.
- الحكم على صلاحية البرنامج للتطبيق.
- صياغة البرنامج في صورته النهائية(2)

ثانياً: إعداد أدوات القياس:

أ- إعداد بطاقة الملاحظة:

- (1) استهدفت بطاقة الملاحظة قياس الكفايات الإشرافية للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية.
- (2) أعتمد الباحث في إعداد محتوى بطاقة الملاحظة على الكفايات الإشرافية للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية.
- (3) تكونت كل كفاية من مجموعة من المكونات قام الباحث بصياغتها في صورة عبارات تم فيها مراعاة:
- أ - صياغة العبارات في صورة إجرائية.
- ب - وضوح العبارات وبساطتها.
- ج- أن تحتوى العبارة على مكون واحد.
- د- ترتب العبارات ترتيباً منطقياً.
- (4) أخذ الباحث باتجاه التقدير الرباعي حيث تم تحديد مستوى الأداء في صورة أربع مستويات وهي:ممتازة (4 درجات)جيدة (3 درجات)مقبولة (درجتان) ضعيفة (درجة واحدة)
- (5) قام الباحث بإعداد بطاقة الملاحظة في صورتها المبدئية.

(1) ملحق (1) أسماء المحكمين على البرنامج التدريبي وأدوات القياس.

(2) ملحق(2)البرنامج التدريبي.

ضبط بطاقة الملاحظة:

تم حساب ثبات بطاقة الملاحظة باستخدام أسلوب اتفاق الملاحظة من جانب معلم ومعلم آخر يقوم المشرف التربوي بمتابعتهم وبلغ متوسط نسبة الاتفاق (82.22 %) وهي نسبة اتفاق عالية مما يدل على أن للبطاقة درجة ثبات عالية وبالتالي يمكن الاعتماد عليها بثقة عالية في قياس الكفايات الإشرافية. ثم تم حساب الصدق الذاتي لبطاقة الملاحظة وكان (00.91) ثم تم عرض بطاقة الملاحظة على مجموعة من المحكمين (1) والقيام بإجراء التعديلات والمقترحات في ضوء آرائهم وإعادة كتابة البطاقة في صورتها النهائية (2).

ب- إعداد مقياس الاتجاه نحو المهنة:

استفاد الباحث أثناء إعداد هذه الأداة من عدة مقاييس للاتجاه نحو المهنة من أهمها الذي مقياس (الجزارة 2000) ومقياس سلايف وبيرد (Slaybaugh & Byrd, 2004) ومقياس (سعيدان 2004) ومقياس جي وجي (Gee & Gee, 2006) ومقياس بيرري (Berry, 2010) ومقياس لال وشيرجل (Lal & Shergill, 2012) ومقياس (محمد 2013) (1) ينقسم المقياس إلى ثلاث محاور كل محور (10) عبارات كالآتي: -

جدول (1)**محاور مقياس الاتجاه نحو المهنة**

عدد العبارات	الابعاد	مسلسل
10	موقفه من نظرة المجتمع إلى مهنته	1
10	نظرة نحو العمل	2
10	نظرة نحو كفاءته الذاتية	3
30	3	المجموع

(2) تكون كل بعد من مجموعة من المكونات قام الباحث بصياغتها في صورة عبارات تم فيها مراعاة:

أ - صياغة العبارات في صورة إجرائية.

ب - وضوح العبارات وبساطتها.

ت - أن تحتوى العبارة على سمة واحدة فقط.

ث - ترتب العبارات ترتيباً منطقياً

(3) يتكون من (30) فقرة موزعة وقد أخذ الباحث باتجاه التقدير الخماسي (تنطبق بدرجة كبيرة، تنطبق بدرجة متوسطة، متردد، لا تنطبق بدرجة كبيرة، لا تنطبق بشكل مطلق)، وتعطى كل من هذه الفئات الدرجات التالية على الترتيب (1، 2، 3، 4، 5)

(4) قام الباحث بإعداد مقياس الاتجاه نحو المهنة في صورته المبدئية.

ضبط مقياس الاتجاه نحو المهنة:

تم حساب ثبات مقياس الاتجاه نحو المهنة باستخدام التجزئة النصفية وكان معامل الثبات (00.84,15). وتم حساب الصدق الذاتي للمقياس وبلغ (00.90) ثم تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين (3) والقيام بإجراء التعديلات والمقترحات في ضوء آرائهم وإعادة كتابة مقياس الاتجاه نحو المهنة في صورته النهائية (4).

(¹) ملحق (1) أسماء المحكمين على البرنامج التدريبي وأدوات القياس.

(²) ملحق (3) بطاقة الملاحظة.

(3) ملحق (1) أسماء المحكمين على البرنامج التدريبي وأدوات القياس.

(⁴) ملحق (4) مقياس الاتجاه نحو المهنة.

الدراسة الميدانية:**أولاً: اختيار مجموعة البحث:**

تم اختيار مجموعة البحث من المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية (دراسات اجتماعية ولغة عربية) بمحافظة الدوامي بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية وسوف يطبق عليهم البرنامج التدريبي وبطاقة الملاحظة ومقياس الاتجاه نحو المهنة عليهم وقد تم مراعاة ما يلي:-

- (1) أن يكون المشرفين التربويين من المشرفين على المدارس الحكومية.
- (2) بلغ عدد أفراد المجموعة (20) مشرف تربوي.

ثانياً: التطبيق القبلي لأدوات القياس:

- (1) تم تطبيق بطاقة الملاحظة على عينة من المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية بمحافظة الدوامي بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية الذين وقع عليهم الاختيار لحضور البرنامج التدريبي تطبيقاً قبلياً أثناء قيامهم بالإشراف على مدارسهم عن طريق اثنان من المعلمين الذين يقومون بمتابعتهم بالمدارس التي يشرفون عليها.
- (2) وقد بدأ التطبيق القبلي لبطاقة الملاحظة خلال الأسبوع الثالث والآخر من شهر 2016/9م يوافق الأسبوع الثالث والآخر من شهر 1437/12هـ.
- (3) تم التطبيق القبلي لمقياس الاتجاه نحو المهنة يوم الخميس 2016/9/29 الموافق 1437/12/27هـ بمقر مركز التدريب بإدارة التعليم بمحافظة الدوامي.
- (4) تم رصد درجات بطاقة الملاحظة ومقياس الاتجاه نحو المهنة لكل مشرف تربوي في كشوف أعدت لذلك انتظاراً لمقارنتها بالتطبيق البعدي أي بعد اجتياز البرنامج التدريبي.

ثالثاً: تنفيذ البرنامج التدريبي:

- بدأ البرنامج التدريبي يوم الأحد 2016/10/2 م الموافق 1438/1/1هـ واستمر حتى يوم الأحد 2013/10/9 م الموافق 1438/1/8هـ بمقر مركز التدريب بإدارة التعليم بمحافظة الدوامي حيث استغرق تنفيذ البرنامج ثمانية أيام، وكان اليوم التدريبي ينقسم إلى:
- أ- ساعتان محاضرة نظرية عن موضوع اليوم التدريبي.
 - ب- (4) ساعات ورش عمل لتدريب المشرفين التربويين لمادة الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الابتدائية لتنمية الكفايات الإشرافية واتجاههم نحو المهنة.
 - ت- تم إعداد جدول يوضح للمدرسين خطة البرنامج وموضوعاته وفترات الاستراحة. وقد قام الباحث بنفسه بتنفيذ البرنامج التدريبي.

ملاحظة أثناء التطبيق:

قام الباحث بتسجيل بعض الملاحظات أثناء التطبيق ومن أهم هذه الملاحظات ما يلي:

- (1) الالتزام الكامل من جانب المشرفين التربويين المشاركين في البرنامج التدريبي منذ البداية والحرص على الحضور مبكراً وعدم الاستعجال في الانصراف.
- (2) إشادة المشرفين التربويين المشاركين في البرنامج بالبرنامج التدريبي وما يحدث فيه من نقاشات وتدريبات.
- (3) ممارسة المشرفين التربويين المشاركين في البرنامج التدريبي للأنشطة والتطبيقات لما درسوه في البرنامج التدريبي بصورة اختيارية وعرضها على المدرب.
- (4) احساس الباحث بأن هذا التدريب نابع من حاجة المشرفين التربويين أنفسهم لهذه الكفايات لتحقيق رؤية المملكة 2030م.

رابعاً: التطبيق البعدي لأدوات القياس:

- بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي لمجموعة البحث وعودة المشرفين التربويين إلى عملهم في المدارس:
- (1) تم تطبيق بطاقة الملاحظة عليهم مرة أخرى تطبيقاً بعدياً أثناء العمل عن طريق اثنان من المعلمين الذين يقومون بمتابعتهم بالمدارس التي يشرفون عليها والتي يقومون بمتابعتها. وقد بدأ التطبيق في الاسبوع الثالث والآخر من شهر 10/2016 م يوافق الاسبوع الثالث والآخر من شهر 1/1438هـ.
 - (2) تم التطبيق القبلي لمقياس الاتجاه نحو المهنة يوم الاحد 30/10/2016 الموافق 29/1/1438هـ بمقر مركز التدريب بإدارة التعليم بمحافظة الدوامة.
 - (3) تم رصد درجات كل مشرف تربوي في التطبيق البعدي لبطاقة الملاحظة ومقياس الاتجاه نحو المهنة في الكشوف التي أعدت. وذلك لمقارنتها بدرجات التطبيق القبلي لبطاقة الملاحظة لمعالجتها إحصائياً.

نتائج البحث:

أولاً: نتائج تطبيق بطاقة الملاحظة:

السؤال الثاني:

ما فاعلية هذا البرنامج التدريبي للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية على تنمية الكفايات الإشرافية التي تسهم في تحقيق رؤية المملكة في 2030م؟ ولإجابة على هذا السؤال تم صياغة الفرض الأول من فروض البحث.

الفرض الأول وينص على:

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أداء المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية "المجموعة التجريبية" في بطاقة الملاحظة قبل اجتياز البرنامج التدريبي وبعده لصالح التطبيق البعدي لبطاقة الملاحظة." وللتحقيق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "ويلكوكسون" وذلك عن طريق البرنامج الإحصائي (SPSS) وكانت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول (2)

أبعاد بطاقة الملاحظة	توزيع الرتب	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيم Z	مستوى الدلالة عند 0.01	الدلالة
الكفايات الخاصة بالعلاقات الإنسانية	Negative Ranks Positive Ranks	0 15	8.00	120.00	-3.422	.001	دالة
الكفايات الخاصة بالتخطيط	Negative Ranks Positive Ranks	0 15	8.00	120.00	-3.419	.001	دالة
الكفايات الخاصة بأساليب الإشراف التربوي	Negative Ranks Positive Ranks	0 15	8.00	120.00	-3.423	.001	دالة
الكفايات الخاصة بالمنهج	Negative Ranks Positive Ranks	0 15	8.00	120.00	-3.528	.000	دالة
الكفايات الخاصة بالتقويم	Negative Ranks Positive Ranks	0 15	8.00	120.00	-3.418	.001	دالة
الكفايات الخاصة بالتدريب والنمو المهني	Negative Ranks Positive Ranks	0 15	8.00	120.00	-3.420	.001	دالة
المجموع	Negative Ranks Positive Ranks	0 15	8.00	120.00	-3.417	.001	دالة

يوضح نتائج تطبيق اختبار "ويلكوكسون" لحساب دلالة الفرق بين رتب درجات أداء المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية "المجموعة التجريبية" في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة الملاحظة

تشير نتائج الجدول السابق إلى وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.01. بين متوسطي رتب درجات أداء المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية في التطبيق القبلي والتطبيق البعدي لبطاقة الملاحظة لقياس الكفايات الإشرافية، وتم استخدام اختبار "ويلكوكسون" لحساب دلالة الفرق بين متوسطي الرتب في أبعاد بطاقة الملاحظة والدرجة الكلية كما في الجدول (6) وكانت الفروق لصالح التطبيق البعدي مما يدل على أثر البرنامج التدريبي على تنمية الكفايات الإشرافية للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية وبذلك تم قبول الفرض الأول.

ولمعرفة هل استخدام البرنامج التدريبي يحقق مستوى مناسباً من الفاعلية في تنمية الكفايات الإشرافية لدى المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية (عينة البحث) تم استخدام معادلة بلاك Black لحساب نسبة الكسب المعدل بين المشرفين التربويين لمادة الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الابتدائية عينة البحث (جيرولد كمب، 1991، 305)

جدول (3)

يوضح نسبة الكسب المعدل للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية (عينة البحث) في تنمية الكفايات الإشرافية

مجموعة البحث	متوسط الدرجات قبلياً	متوسط الدرجات بعدياً	النهاية العظمى الدرجات البطاقة	نسبة الكسب المعدل	الدلالة
التجريبية	60.46	219.00	236	1.8	مقبول أو فاعل

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أن نسبة الكسب المعدل لبلاك (1,8) بالنسبة للمجموعة التجريبية وهذه النسبة تقع في المدى الذي حدده بلاك وهو من (1,2-2)، وهذه النتيجة تدل على أن البرنامج التدريبي كان على درجة عالية من الفاعلية في تنمية الكفايات الإشرافية لدى المجموعة التجريبية في هذه الدراسة

حجم تأثير البرنامج التدريبي في تنمية الكفايات الإشرافية في ضوء رؤية 2030م:

إن مفهوم الدلالة الإحصائية للنتائج يركز على مدى الثقة التي تضعها في النتائج بصرف النظر عن حجم الفرق أو حجم الارتباط، بينما يركز مفهوم حجم التأثير على الفرق أو حجم الارتباط بصرف النظر عن مدى الثقة في النتائج، ويتحدد حجم التأثير وما إذا كان صغيراً أو متوسطاً أو كبيراً (رشدي فام، 1997، 59):

جدول (4)

الجدول المرجعي المقترح لتحديد مستويات حجم التأثير

حجم التأثير	صغير	متوسط	كبير
قيمة (η^2)	0.01	0.06	0.14
قيمة (d)	0.20	0.50	0.80

وللتعرف على حجم تأثير البرنامج التدريبي في تنمية الكفايات الإشرافية للمشرفين التربويين (عينة البحث) تم حساب قيمة مربع إيتا (η^2)، وحساب حجم تأثير البرنامج التدريبي والقيمة المقابلة لها، كما هو موضح بالجدول (4) باستخدام المعادلتين التاليتين (رشدي فام، 1997، 57 - 95)

$$\eta^2 = \frac{t^2}{t^2 + df}$$

لحساب حجم التأثير استخدام الباحث معادلة مربع إيتا (η^2) التالية:

$$d = \frac{\sqrt{\eta^2}}{\sqrt{1-\eta^2}}$$

ومن قيمة مربع ايتا يمكن حساب قيمة حجم التأثير (d) باستخدام المعادلة التالية:
 t^2 : مربع قيمة "ت" لدلالة الفروق بين متوسطين غير مرتبطين لعينتين متساويتين في عدد الأفراد.
df: درجات الحرية.

لتحديد حجم تأثير المتغير المستقل (البرنامج التدريبي) في المتغير التابع (الكفايات الإشرافية للمشرفين التربويين)، تم حساب قيمة مربع ايتا η^2 وقيمة d المقابلة لها كما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول (5)

قيمة η^2 وقيمة d المقابلة لها ومقدار حجم تأثير البرنامج التدريبي في تنمية الكفايات الإشرافية التي تسهم في تحقيق رؤية المملكة في 2030م

المجموعة	المتغير المستقل	المتغير التابع	قيمة "ت"	قيمة " η^2 "	قيمة "d"	حجم التأثير
التجريبية	البرنامج التدريبي	الكفايات الإشرافية	8,66	0,85	3,44	كبير

يتبين من الجدول السابق ما يلي: أن حجم تأثير البرنامج التدريبي في تنمية الكفايات الإشرافية لدى المجموعة التجريبية كبير، نظراً لأن قيمة (d) أكبر من (0.8) ويمكن تفسير نفس النتيجة على أساس أن (85%) من التباين الكلي للمتغير التابع (الكفايات الإشرافية) يرجع إلى تأثير المتغير المستقل "البرنامج التدريبي" (رشدي فام 1997، 73)
ثانياً: نتائج تطبيق مقياس الاتجاه نحو المهنة:
السؤال الثالث:

ما فاعلية هذا البرنامج التدريبي للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية على تنمية اتجاههم نحو المهنة؟ وللإجابة على هذا السؤال تم صياغة الفرض الثاني من فروض البحث.

الفرض الثاني:

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أداء المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية "المجموعة التجريبية" في مقياس الاتجاه نحو المهنة قبل اجتياز البرنامج التدريبي وبعده لصالح التطبيق البعدي لمقياس الاتجاه نحو المهنة" وللتحقيق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "مان ويتي" وذلك عن طريق البرنامج الإحصائي (SPSS) وكانت النتائج كما في الجدول الآتي:-

جدول (6)

أبعاد مقياس الاتجاه نحو المهنة	توزيع الرتب	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيم Z	مستوى الدلالة عند 0.01	الدلالة
موقفه من نظرة المجتمع إلى مهنته	Negative Ranks Positive Ranks	0 15	8.00	120.00	-3.423	.001	دالة
نظراته نحو العمل	Negative Ranks Positive Ranks	0 15	8.00	120.00	-3.415	.001	دالة
نظراته نحو كفاءته الذاتية	Negative Ranks Positive Ranks	0 15	8.00	120.00	-3.415	.001	دالة
المجموع	Negative Ranks Positive Ranks	0 15	8.00	120.00	-3.429	.001	دالة

يوضح نتائج تطبيق اختبار "ويلكوكسون" لحساب دلالة الفرق بين رتب درجات أداء المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية "المجموعة التجريبية" في التطبيق القبلي والبعدي لمقياس الاتجاه نحو المهنة

تشير نتائج الجدول السابق إلى وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.01. بين متوسطى رتب درجات أداء المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية في التطبيق القبلي والتطبيق البعدي لمقياس الاتجاه نحو المهنة، وتم استخدام اختبار "ويلكوكسون" لحساب دلالة الفرق بين متوسطي الرتب في أبعاد مقياس الاتجاه نحو المهنة والدرجة الكلية كما في الجدول (6) وكانت الفروق لصالح التطبيق البعدي مما يدل على أثر البرنامج التدريبي على تنمية الاتجاه نحو المهنة للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية وبذلك تم قبول الفرض الثاني.

وتدل هذه النتائج على أثر البرنامج التدريبي على تنمية الاتجاه نحو المهنة ولمعرفة هل استخدام البرنامج التدريبي يحقق مستوى مناسباً من الفاعلية في تنمية الاتجاه نحو المهنة لدى المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية (عينة البحث) تم استخدام معادلة بلاك Black لحساب نسبة الكسب المعدل بين المشرفين بالمرحلة الابتدائية عينة البحث (جبرولد كيمب، 1991، 305)

جدول (7)

يوضح نسبة الكسب المعدل المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية (عينة البحث) في تنمية الاتجاه نحو المهنة

مجموعة البحث	متوسط الدرجات قبلياً	متوسط الدرجات بعدياً	النهاية العظمى لمقياس الاتجاه نحو المهنة	نسبة الكسب المعدل	الدلالة
التجريبية	56.93	140.66	150	1,7	مقبول أو فاعل

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أن نسبة الكسب المعدل لبلاك (1,7) بالنسبة للمجموعة التجريبية وهذه النسبة تقع في المدى الذي حدده بلاك وهو من (1,2-2)، وهذه النتيجة تدل على أن البرنامج التدريبي كان على درجة عالية من الفاعلية في تنمية الاتجاه نحو المهنة لدى المجموعة التجريبية في هذه الدراسة.

حجم تأثير البرنامج التدريبي في تنمية الاتجاه نحو المهنة:

إن مفهوم الدلالة الإحصائية للنتائج يركز على مدى الثقة التي تضعها في النتائج بصرف النظر عن حجم الفرق أو حجم الارتباط، بينما يركز مفهوم حجم التأثير على الفرق أو حجم الارتباط بصرف النظر عن مدى الثقة في النتائج، ويتحدد حجم التأثير وما إذا كان صغيراً أو متوسطاً أو كبيراً (رشدي فام، 1997، 59)

لتحديد حجم تأثير المتغير المستقل (البرنامج التدريبي) في المتغير التابع (الاتجاه نحو المهنة)، تم حساب قيمة مربع ايتا η^2 وقيمة d المقابلة لها كما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول (8)

قيمة η^2 وقيمة d المقابلة لها ومقدار حجم تأثير البرنامج التدريبي في تنمية الاتجاه نحو المهنة

المجموعة	المتغير المستقل	المتغير التابع	قيمة "ت"	قيمة " η^2 "	قيمة "d"	حجم التأثير
التجريبية	البرنامج التدريبي	الكفايات الاشرافية	12,32	0,91	3,85	كبير

يتبين من الجدول السابق ما يلي: أن حجم تأثير البرنامج التدريبي في تنمية الاتجاه نحو المهنة للمجموعة التجريبية كبير، نظراً لأن قيمة (d) أكبر من (0.8) ويمكن تفسير نفس النتيجة على أساس أن (91%) من التباين الكلي للمتغير التابع (الاتجاه نحو المهنة) يرجع إلى تأثير المتغير المستقل "البرنامج التدريبي" (رشدي فام 1997، 73)

مناقشة النتائج وتفسيرها:

أولاً: مناقشة نتائج تطبيق بطاقة الملاحظة وتفسيرها:

- 1) أثبتت النتائج الخاصة بالتطبيق القبلي لبطاقة الملاحظة على المشرفين التربويين لمادة الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الابتدائية (عينة البحث) الذين وقع عليهم الاختيار لحضور البرنامج التدريبي وأنهم في حاجة ماسة إلى تنمية الكفاءات الاشرافية لمواجهة مستجدات العصر، وتحقيق رؤية المملكة في 2030 ويتفق ذلك مع نتائج بعض الدراسات السابقة مثل دراسة إهرن وليو (Ehren&Leeuw,2004) ودراسة مادن وأخرون (Madden, et al,2005) ودراسة (عطاري، عيسان، وجمعة ٢٠٠٥) ودراسة (عايش، 2007) ودراسة (حسن وشده، 2008) ودراسة ترسلان (Treslan, 2008) ودراسة فارلي (Farley 2010) ودراسة سيدو وفوك (Sidhu, & Fook, 2010, 78) ودراسة شارما وكنعان (Sharma & Kannan, 2011) ودراسة (الدخيل، 2016)
- 2) أثبتت النتائج الخاصة بالتطبيق البعدي لبطاقة الملاحظة على المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية (عينة البحث) الذين وقع عليهم الاختيار لحضور البرنامج التدريبي فعالية البرنامج التدريبي في تنمية كفاءات كانوا في حاجة ماسة إليها مثل ودراسة كاناليس (Canales,2003) ودراسة سلايف وبيرد (Slaybaugh & Byrd, 2004) ودراسة (سعيد، 2006) ودراسة ((الخطيب والعنزي، 2008) ودراسة بييري (Berry, 2010) ودراسة (محمد، 2013) ودراسة (عبد الرحمن، 2013) ودراسة (السوالمه والقطيش، 2015)
- 3) أثبتت النتائج الخاصة بالتطبيق البعدي لبطاقة الملاحظة على المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية (عينة البحث) الذين وقع عليهم الاختيار لحضور البرنامج التدريبي على أهمية الكفاءات الاشرافية في تحفيز المتعلمين نحو العمل وتحقيق الرؤى المستقبلية مثل دراسة إهرن وليو (Ehren&Leeuw,2004) ودراسة (عطاري، عيسان، وجمعة ٢٠٠٥) ودراسة (بنتن والنعيب، 1431) ودراسة (الخطيب والعنزي، 2008) ودراسة (حلس والعاجز، 2009) ودراسة سيدو وفوك (Sidhu, & Fook, 2010) ودراسة (أبو شاهين وسنقر، 2011) ودراسة (سليم وسنقر، 2012) ودراسة (آل سعود، 2016)
- 4) اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها أوضحت فاعلية برنامج تدريبي للمشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية على تنمية الكفايات الاشرافية التي تسهم في تحقيق رؤية المملكة في 2030م وعند حد علم الباحث لم توجد دراسة علمية تناولت هذا الموضوع

ثانياً: مناقشة نتائج تطبيق مقياس الاتجاه نحو المهنة وتفسيرها:

- 1) أثبتت النتائج الخاصة بالتطبيق القبلي لمقياس الاتجاه نحو المهنة على المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية (عينة البحث) الذين وقع عليهم الاختيار لحضور البرنامج التدريبي وأن المشرفين التربويين في حاجة ماسة إلى تنمية اتجاههم نحو المهنة وقد ظهر ذلك في اجاباتهم مثل موقفهم من نظرة المجتمع إلى مهنتهم ونظرتهم نحو العمل نظرتهم نحو كفاءتهم الذاتية يتفق ذلك مع نتائج بعض الدراسات السابقة مثل دراسة (الجنازرة 2000) ودراسة سلايف وبيرد (Slaybaugh & Byrd, 2004) ودراسة (سعيدان، 2004) ودراسة جي وجي (Gee & Gee, 2006) ودراسة لال وشيرجل (Lal & Shergill, 2012)
- 2) أثبتت النتائج الخاصة بالتطبيق البعدي لمقياس الاتجاه نحو المهنة على المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية (عينة البحث) الذين وقع عليهم الاختيار لحضور البرنامج التدريبي فعالية البرنامج التدريبي تنمية الاتجاه نحو المهنة لهم ويتفق ذلك مع نتائج بعض الدراسات السابقة مثل دراسة مانوز (Manoz,2001) ودراسة مادن وأخرون (Madden, et al,2005) ودراسة (العاجز وحلس 2009) ودراسة البلوي (2012) ودراسة (وكالة التطوير التربوي، 2016) ودراسة (آل سعود، 2016)

(3) اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها ربطت بين فاعلية برنامج تدريبي المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية على تنمية الكفايات الاشرافية التي تسهم في تحقيق رؤية المملكة في 2030م ولا بد للمشرف التربوي أن يتقنها، لكي تساعده في أداء وظيفته ألا وهي كفاءات ضرورية تساعدهم على أداء دورهم على أكمل وجه تحقيق رؤية المملكة 2030م.

توصيات الدراسة:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يمكن تقديم التوصيات التالية:

- (1) التوسع في برامج تدريب المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية وخاصة البرامج التي تركز على تنمية الكفايات الاشرافية التي تسهم في تحقيق رؤية المملكة في 2030م الابتعاد عن البرامج التدريبية التقليدية والتي تفتقد التطور والإيجابية والنشاط.
- (2) مشاركة المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية في تخطيط وتصميم برامج التدريب التي يتم عقدها وذلك لمراعاة احتياجاتهم من الكفايات الاشرافية والتي يجب تميمتها وتسهم في تحقيق رؤية المملكة 2030م.
- (3) تشجيع المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية المتميزين بإعطائهم حوافز مادية وتقديرهم معنوياً لكي يستفيد منهم في تنظيم برامج تدريبية للمعلمين لرفع مستواهم الأدائي لتحقيق رؤية المملكة 2030م.
- (4) متابعة المشرفين التربويين ورفع مستواهم الأدائي والإشرافي حيث أضح للباحث انخفاض مستواهم الأدائي وضعف كفاءتهم الاشرافية مما يعيق تحقيق رؤية المملكة 2030م.
- (5) إعادة النظر في برامج تدريب المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية وجوانبها المختلفة وتطويرها لتناسب متطلبات القرن الحادي والعشرون رؤية المملكة 2030م.
- (6) التأكد من قدرة المشرفين التربويين بالمرحلة الابتدائية على استخدام الأدوات التكنولوجية المتضمنة في البرامج التدريبية، والعمل على توفير المساعدات الفنية الفورية للمتدربين أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي.
- (7) أن تتبنى الدول العربية خطة استراتيجية واضحة المعالم؛ لتنمية الكفايات الاشرافية لدى المشرفين التربويين من خلال برامج تدريبية ذات ثلاثة مستويات قصيرة المدى، ومتوسطة المدى، وبعيدة المدى، والتخطيط لمنظومة متكاملة تقوم بتنفيذ هذه الخطة وتتضمن فريقاً لتحديد احتياجات المشرفين التربويين التدريبية، ووضع أولويات لهذه الاحتياجات، وفريقاً لتصميم البرامج التدريبية من الخبراء والمتخصصين في المواد الدراسية المختلفة، وفريقاً لإنتاج المواد التدريبية وتقويمها، وفريقاً لتنفيذ البرامج التدريبية من المشرفين التربويين المتميزين والخبراء التربويين.
- (8) الاهتمام بعمل برامج تدريبية تنمي الاتجاه نحو المهنة للمشرفين التربويين وتزيد دافعيتهم وتنمي ثقتهم بأنفسهم.
- (9) اهتمام المسؤولين والخبراء التربويين بتنمية الاتجاه نحو المهنة للمشرفين التربويين من خلال التوجيه السليم والارشاد
- (10) ضرورة الاهتمام بعمل مقاييس الاتجاه نحو المهنة للمشرفين التربويين.
- (11) الاستفادة من البرنامج التدريبي في إعداد برامج تدريبية أخرى للمشرفين التربويين بالمرحلة الثانوية بشكل يماثل ما تم تنفيذه في البحث الحالي.

مقترحات البحث:

استكمالاً لنتائج البحث وتوصياته يقترح الباحث إجراء البحوث التالية:

- (1) بناء برامج تدريبية مماثلة لتدريب المشرفين التربويين في مراحل دراسية أخرى ومواد دراسية أخرى.
- (2) الخدمات الإشرافية التي يمكن أن يقدمها الإشراف التربوي للمعلمين لتحقيق رؤية المملكة في 2030م.
- (3) إعداد المشرفين التربويين في المرحل الدراسية في ضوء رؤية المملكة في 2030م.

- (4) تصور مقترح لتفعيل دور الاشراف التربوي في تنمية الإبداع لدى المعلمين في ضوء رؤية المملكة في 2030م
- (5) تطوير نظام الإشراف التربوي بالمملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة في 2030م
- (6) إجراء دراسات لتحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين في ضوء رؤية المملكة في 2030م ووضع الخطط للبرامج التدريبية اللازمة لتنمية كفاياتهم الاشرافية بشكل شامل ومتكامل.

المراجع

أولا المراجع العربية:

- (1) أبو شاهين، دلال أحمد وسنقر، صالحة (2011): دور الموجه التربوي في النمو المهني لمعلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي "دراسة ميدانية لآراء المعلمين في محافظة الفتيطرة" مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد2.
- (2) الأسدي، سعيد جاسم وابراهيم، مروان عبد المجيد(2003): الاشراف التربوي، عمان، الاردن، الدار العلمية الدولية.
- (3) آل سعود، محمد بن سلمان بن عبد العزيز (2016): رؤية المملكة العربية السعودية 2030م
www.vision2030.gov.sa.
- (4) بزاي، يوسف إبراهيم(1987): الإشراف التربوي، الإمارات العربية، دار الكتاب الجامعي ط1.
- (5) البلوي، هدى بنت عايش(2012): "أهمية الإشراف التربوي الالكتروني ومعوقات استخدامه في الأساليب الإشرافية من وجهة نظر المشرفات التربويات ومعلمات الرياضيات بمنطقة تبوك التعليمية"، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة أم القرى.
- (6) بنتن، نجاة بنت طاهر والنقيب، نجاة بنت رشاد (1431): مركز التدريب التربوي وتطوير العملية الإشرافية، اللقاء السابع لمديري إدارات الإشراف التربوي بوزارة المعارف، المملكة العربية السعودية، الرئاسة العامة لتعليم البنات بمكة المكرمة.
- (7) الجازرة، صبري (2000): "علاقة السلوك الإشرافي للمشرفين التربويين باتجاهات المعلمين نحو الاشراف التربوي في مدارس محافظة الخليل "رسالة ماجستير غير منشورة، فلسطين، جامعة القدس.
- (8) جيرولد كمب(1991):تصميم البرامج التعليمية، ترجمة أحمد خيرى كاظم، القاهرة، دار النهضة العربية.
- (9) حسن، حماد وشحدة، البهبهاني (2008): معوقات الإشراف التربوي في مديريات التربية والتعليم في محافظات غزة من وجهة نظر المشرفين التربويين وسبل حلها، المؤتمر التربوي نحو تطوير نوعية التعليم في فلسطين، الجمعية الوطنية للتطوير والتنمية، غزة.
- (10)حلس، فؤاد على والعاجز، داوود درويش (2009):دليل المشرف التربوي لتحسين عمليتي التعليم والتعلم، غزة، الجامعة الاسلامية، كلية التربية
- (11)الخطيب، إبراهيم والخطيب، أمل (٢٠٠٣): الإشراف التربوي فلسفته أساليبه تطبيقاته، عمان، الاردن، دار قنديل للنشر.
- (12)الخطيب، أحمد وعبد الله العنزي(2008): تصميم البرامج التدريبية للقيادات التربوية، عمان، جدار للكتاب العالمي.
- (13)خلف الله، محمود إبراهيم (2014): تصور مقترح لتطبيق الإشراف التربوي الإلكتروني على الطلبة المعلمين بكلية التربية - جامعة الأقصى، مجلة جامعة الأقصى، فلسطين المجلد الثامن عشر، العدد الثاني
- (14)داوني، كمال (2003): الاشراف التربوي مفاهيم وأفاق، الجامعة الاردنية، دار المكتبة الوطنية
- (15)الدخيل، عزام بن محمد(2016):مع المعلم لمحات في أهمية دور المعلم في العملية التربوية والتعليمية وعبر مسح تاليس في عدد من أهم دول العالم في التعليم، ط2، بيروت، الدار العربية للعلوم.
- (16)الدويك، تيسير وآخرون(1998): أسس الإدارة التربوية والمدرسية والإشراف التربوي، ط2، عمان، الأردن، دار الفكر.

- 17) الزهيري، إبراهيم عباس(2008): الإدارة المدرسية والصفية منظور الجودة الشاملة، القاهرة، دار الفكر العربي
- 18) سعيد، رحمة يوسف (2006): "تقويم برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في سلطنة عمان" رسالة ماجستير غير منشورة، سلطنة عمان، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس.
- 19) سعيدان، فهد بن سعد(2004): اتجاهات معلمي التربية البدنية نحو المهنة في مدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- 20) سليم، أحمد سليم وسنقر، صالحه(2012): الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين في الجمهورية العربية السورية كما يراها الموجهون التربويون دراسة ميدانية في محافظات دمشق وريف دمشق والقنيطرة، مجلة جامعة دمشق، المجلد 28، العدد الرابع
- 21) سنقر، صالحه(2007): نظريات التوجيه التربوي، جامعة دمشق، كلية التربية.
- 22) السوالمه، سالم معيوف والقطيش، حسين مشوح (2015): استخدام المشرفين التربويين للإنترنت في الإشراف الالكتروني في مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق، الاردن عمان، دراسات العلوم التربوية، المجلد 42، العدد 1
- 23) العاجز، فؤاد على وحلس، داود درويش (2009): دليل المشرف التربوي لتحسين عمليتي التعليم والتعلم، غزة، الجامعة الاسلامية، كلية التربية
- 24) عايش، أحمد(2007): تطبيقات في الاشراف التربوي، الاردن، عمان، دار المسيرة.
- 25) عبدالرحمن، إيمان جميل(2013): درجة فاعلية أساليب برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر المشرفين التربويين، الاردن، عمان، دراسات، العلوم التربوية، المجلد 40، العدد 1
- 26) عبيدات، نوقان وأبو السميد، سهيلة (2007): استراتيجيات حديثة في الإشراف التربوي، عمان، الاردن، دار الفكر.
- 27) عطاري، عارف توفيق وعيسان، صالحه عبد الله ومحمود، ناريمان(2005): الإشراف التربوي اتجاهاته النظرية وتطبيقاته العملية، الكويت: مكتبة الفلاح.
- 28) عيسان، صالحه عبد الله والعاتي، وجيهة ثابت (2007): دور المشرف التربوي ومعيقات أدائه من وجهة نظر المشرفين أنفسهم في ضوء بعض المتغيرات في سلطنة عمان، الرياض، رسالة الخليج العربي، العدد 106، السنة: الثامنة والعشرون.
- 29) محمد، غادة هاشم عبدالرحيم(2013): "الممارسات الاشرافية لدى المشرفين التربويين وعلاقتها باتجاهات معلمي المرحلة الاساسية العليا نحو المهنة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط، كلية العلوم التربوية.
- 30) المعدي، حنس سالم(2011): "الإشراف الالكتروني في التعليم العام والواقع والمأمول"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- 31) منصور، رشدي فام (1997): حجم التأثير -الوجه المكمل للدلالة الاحصائية، المجلة المصرية للدراسات النفسية والتربوية، المجلد السابع، العدد (16)
- 32) الموزيري، سليمان بن عبد الله(2001): "دور المشرف التربوي في تنمية مهارات التدريس من وجهة نظر معلمي المواد الاجتماعية بالمرحلة المتوسطة" رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة الملك سعود، كلية التربية.
- 33) وكالة التطوير التربوي(2016): برنامج اختبار الكفايات الأساسية للعاملين في التعليم (وثيقة كفايات المشرفين التربويين)، المملكة العربية السعودية، وزارة التربية والتعليم.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 34) **Berry, R. A. (2010):** Preservice and Early Career Teachers' Attitudes toward Inclusion, Instructional Accommodations, and Fairness: Three Profiles, **Teacher Educator**, 45 (2): 75-95.
- 35) **Canales, P. (2003):**(Professional Development Models: Impact on School leadership Competencies as Identified by Superintendents in **Education Service Center**. Ph.D. Texas A and M University, DAL-A-A, 64(04): 1138.
- 36) **Ehren, M. C. M & Leeuw, F. L. (2005):** On the Impact of the Dutch Educational Supervision Act Analyzing Assumptions Concerning the Inspection of Primary Education Inspection of Primary, **Journal Education American of Evaluation**, Vol. (26), 1 Numbers. 60-76.
- 37) **Farley, G (2010): Instructional Supervision: A Descriptive Study Focusing On The Observation And Evaluation Of Teachers In Cyber schools**, Unpublished Dissertation, Indiana University of Pennsylvania
- 38) **Gee, J. and Gee, V. (2006): The Winner's Attitude: Using the "Switch"** Beirut: Libraries du liban Publishers.
- 39) **Lal, R. & Shergill, S. S (2012):** A Comparative Study Of Job Satisfaction And Attitude Towards Education Among Male And Female Teachers Of Degree Colleges, **International Journal Of Marketing, Financial Services & Management Research** ،1(1): 57-65.
- 40) **Madden, A. et al. 2005:** Using The Internet in Teaching The Views of Practitioners (A Survey of The Views of Secondary School Teachers in Sheffield, UK). **British Journal of Educational Technology**, 36 (2): 255-280.
- 41) **Manoz, Griosol (2001):** Supervision As Perceived By Public Teacher In Pennsylvanian And Its Relationship To Their Perception On effective Supervision. **Dissertation Abstracts International**, 48 (10): 97.
- 42) **Schweikert, G. 2003:** Who made me Boss? Eight tips for supervisors. **Child Care In formation Exchange**, 152(10): 7-8.
- 43) **Sharma, S; Yusoff, M & Kannan, S (2011): Instructional Supervision in Three Asian Countries-What Do Teachers& Principals Say?** International Conference on Education and Management Technology, 13.
- 44) **Sidhu, G & Fook, C (2010):** Formative Supervision of Teaching and Learning: Issues and Concerns for the School Head, **European Journal of Scientific Research**, 39(4).
- 45) **Silva, D. Y., & Dana, N. F. (2001):** Collaborative Supervision in the Professional Development School. **Journal of Curriculum and Supervision**, 16 (4), 305-321.
- 46) **Slaybaugh, J.; Evans, C. & Byrd, R. (2004):** Second-Year Teachers' Attitudes Toward The Teaching Profession, **National Forum Of Teacher Education Journal, Electronic**, 14(3): 31-35.
- 47) **Sullivan, Susan & Glanz, Jeffrey (2000): Supervision That Improves Teaching**, Corwin Press, California, Inc.
- 48) **Treslan, D (2008):** Educational Supervision In A "Transformed" School Organization, **Research Paper**, Memorial University of Newfoundland.