

١٠- تقويم العملية التعليمية :

إن عملية التقويم أصبحت عملية مستمرة وتكون جانباً أساسياً من جوانب أية مؤسسة تسعى لتحقيق أهداف معينة خططت لها وتعمل من أجلها والغاية الرئيسية من وراء ذلك هو بيان مدى كفاية أجهزة هذه المؤسسة وعناصرها المختلفة من تحقيق الأهداف المرسومة والمحددة لها. وعملية التقويم هذه تشكل جانباً هاماً ورئيسياً فى العملية التعليمية التعلمية إذ أنه لا بد من معرفة مدى بلوغ الأهداف التربوية لإعادة النظر فى بعض الجوانب لتعديلها أو تطويرها.

وجهاز الإشراف التربوى مسئول مسئولية مباشرة عن تقويم هذه الجوانب المختلفة للعملية التعليمية التعلمية وذلك بحكم علاقته المباشرة بها. فعملية التقويم التى يقوم بها جهاز الإشراف التربوى لا تقتصر على بيان مدى كفاية المؤسسات التربوية من بلوغ أهدافها بصورة عامة فحسب بل هى عملية متكاملة، تشمل كذلك كل جوانب هذه المؤسسة وكل بعد من أبعاد نشاطاتها. ويجب أن تكون عملية التقويم لأى جانب من جوانب المؤسسة التربوية مبنية على دراسة متعمقة لهذا الجانب وغير مقتصرة على إصدار حكم عام.

ثانياً : أنماط الإشراف التربوى :

تعتمد عملية اختيار المشرف التربوى لنمط الإشراف الذى يتبعه على طبيعة الموقف وأيضاً على طبيعة المشرف الشخصية وخبراته وخلفيته الثقافية والاجتماعية وبالمقابل يمثل الموقف نتاجاً للخبرات والمهام التى يقوم بها المدرسون. من هنا كانت طبيعة النمط الإشرافى للمشرف تعتمد بصورة كبيرة على الأفراد الذين يتم الإشراف عليهم وهناك العديد من الباحثين التربويين من

المهتمين بمجال الإشراف التربوي يرون أن للإشراف التربوي أربعة أنماط رئيسية وهي:

- ١- الإشراف التعميمي والذي يركز على تعميم أخطاء المعلم.
- ٢- الإشراف الوقائي والذي يهتم بتدريب المعلم على توخي الحيطة والحذر من الوقوع في بعض الأخطاء.
- ٣- الإشراف البنائي والذي يذهب أبعد من الإشراف الوقائي بحيث يصبح عدم الوقوع في الخطأ من مهارات المعلم.
- ٤- الإشراف الإبداعي وهو نادر التنفيذ حيث يعمل على تحرير العقل والإدارة وإطلاق الطاقة عند المعلمين لاستثمار قدراتهم ومواهبهم إلى أقصى مدى ممكن في تحقيق الأهداف التربوية.

بينما أشار البعض إلى أن هناك أنواع أخرى للإشراف التربوي منها:

١- الإشراف الاستبدادي (أو الأوتوقراطي):

والذي يشتمل على لجوء المشرف التربوي إلى استخدام اللهجة المباشرة في إلقاء التوجيهات مما يجعله أقل رغبة في إظهار التعاون والدعم للمدرسين والموظفين ويتناسب ذلك النمط مع الأفراد الأقل إنتاجية بمعنى أنه من أحد الأساليب التي تصلح للتطبيق على المعلمين أصحاب المستوى الأكاديمي المنخفض ويعتقد فيه المشرف التربوي أن من مهامه تقرير ما يجب أن يفعله المعلم وما على المشرف إلا مراقبة المعلم لمعرفة مدى تنفيذه لما يريده. ويتم هذا النمط من الإشراف التربوي من خلال:

- ١- تحديد جميع السياسات والإستراتيجيات بالتفصيل من خلال وصف كيف ومتى ومن الذي سيقوم بأداء العمل المحدد.
- ٢- تحديد المهام وتشكيل فرق العمل.
- ٣- إتباع الأسلوب الفردي في الشخصية والثناء.

٤- وحتى هذا النوع من الإشراف يقوم المشرف بإصدار جميع القرارات ولا يشجع أحد الموظفين على مناقشة هذه القرارات ولا يشركهم فى رسم السياسة العامة للعمل.

وهذا النوع من الإشراف غير مرغوب فيه ويواجه صعوبات كثيرة إلا أنه قد يكون نامى وفعلاً فى بعض الحالات المحددة مثل عمل معين يجب أن يتم فى وقت قصير.

٣- النمط الديمقراطي :

ويمكن أن يطلق عليه النمط التشاوري والذي يقوم على قيام المشرف بإظهار مزيداً من التعاون مع المعلمين والموظفين ويتعامل معهم بأقل مدة وأكثر اعتدالاً فى مناقشة الأمور والقضايا، ويهتم المشرف فى هذا النمط بضرورة تطوير علاقاته مع المعلمين ذلك لأنه يعتمد فى كثيراً من الأحيان عليها فى تنفيذ المهام والأدوار المنوطة بهم، ويمكن أن يستشير المعلمين والموظفين فى القرارات التى يتخذها ولكن تبقى سلطة اتخاذ القرار فى يد المشرف وحده.

١- ويتمثل هذا النوع فى إيمان المشرف التربوي إبان وظيفته هى معاونة الآخرين على تحديد ما سيقومون به من عمل، والتفكير معهم فى الطرق التى يؤدون بها ذلك العمل، ويساعدهم على الاشتراك فى قرار موحد، والوصول إلى طريقة متفق عليها يمكن أن ينفذ بها هذا القرار.

٢- المساعدة فى الوصول إلى اتفاق بشأن الطريقة التى ينفذ بها القرار وتهيئة الظروف والإمكانات التى تجعل نمو المهارات عند المعلمين أمراً ممكناً.

٣- ويعتبر أكثر أنواع الإشراف نجاحاً، فالمشرف الديمقراطي يشجع موظفيه على الاشتراك معه فى رسم خطة العمل وفى طريقة القيام بالعمل ويظل المشرف الديمقراطي عضواً من أعضاء المجموعة العاملة، فالعاملين بهمهم

أن يستشاروا فى الأمور التى تمس حياتهم ومستقبلهم إذ أن الرضا الوظيفى والإنتاج المرتفع يسيران عادة جنباً إلى جنب.

٣- الإشراف الشامل :

ويتمركز مفهوم الإشراف التربوى الشامل حول وجوب النظرة إلى العملية الإشرافية على أنها عملية تربوية تكاملية تعاونية مستمرة شاملة تصب فى مجملها على تحسين جميع أبعاد العملية التربوية معلماً ومادة وإدارة وتلميذاً وخدمات مساعدة.

ويهدف الإشراف التربوى الشامل إلى تحقيق الأغراض التالية:

- أ- تحديد فاعلية أداء المعلمين على رأس العمل فى مدارس التعليم العام.
- ب- تحديد مدى ملائمة المقررات الدراسية لحاجات الطلاب الفردية ومتطلبات المجتمع الأساسية فى ضوء المتغيرات العلمية والتقنية المتسارعة.
- ج- تحديد مدى كفاءة الإدارة المدرسية فى نجاح العمل التربوى.
- د- تحديد مدى توافر الخدمات الصحية والثقافية والترفيهية والرياضية فى المدارس.
- هـ- تحديد مدى صلاحية المباني المدرسية وتوافقها مع مواصفات المباني المدرسية الحديثة.
- و- تحديد مدى استيعاب الطلاب للمعلومات والمهارات والاتجاهات الإيجابية ومدى الاستفادة منها فى الواقع.
- ح- تحديد مدى تفاعل المدرسة مع المجتمع المحيط به أفراد أو مؤسسات عامة وخاصة.

٤- الإشراف الدبلوماسى :

ويتمثل فى قدرة المشرف على توجيه التفكير الجمعى وقيادته وهو يعرف متى يقدم الأشخاص الذين يؤيدون رأيه، ومتى يخلو الميدان للمعارضة،

وبهذا يصل بسهولة إلى موافقة جماعية معتداً أن رأيه دائماً يفوق آرائهم وعليهم تنفيذ ما يريد.

٥- الإشراف السلبي التسبيبي :

ويعطى المشرف فيه الحرية للمعلمين للعمل دون أن يتدخل فى شئونهم إلا قليلاً فيسير البرنامج إذا كان المعلمون ملهمين، فسياسته ترك الحبل على الغارب، ولذلك فهو يعمل على برنامج ثابت يسير عليه المعلمون.

٦- النمط المتمركز حول العاملين :

حيث يؤكد على الوفاء بالاحتياجات الفردية والرفاهية، ويحاول أن يجعل العاملين لديه فى حالة مزاجية جيدة ويسأل باستمرار عن المشكلات غير المرتبطة بالعمل.

٧- النمط المتمركز حول العمل :

ويتم هذا النوع من النمط الإشرافى من خلال التركيز على العمل ويرى أن الغاية تبرر الوسيلة، ويعتقد أن الذين يتم الإشراف عليهم يحتاجون للإشراف الدائم عن قرب، ويهمل هذا النمط من الإشراف الجوانب الإنسانية ويظهر فى صورة قاسية.

٨- النمط المؤسسى :

وفى هذا النمط الإشرافى يركز على المؤسسة أو المنظمة ويضحى بالاهتمامات الشخصية للاستفادة العامة لصالح المنظمة، وكما يسوده شعور دائم بالعدالة، مع قلة الاحتياجات والرغبة الحقيقية ويرتبط بتنظيم العمل.

٩- النمط الناقد :

وهو لا يتحمل الأخطاء وسوء جودة العمل أو السلوك غير المنظم أو الآراء الفردية ويتضمن سلوك البحث عن الأخطاء ونقد الزملاء وأشعارهم بعدم كفاءتهم فى العمل.