

الاطار النظرى والدراسات المرتبطة	٢
تمهيد	١ / ٢
السياسات والأهداف التربوية لوزارة التربية والتعليم فى دولة البحرين .	٢ / ٢
الاهداف العامه للتربية الرياضية فى مرحلة التعليم الاساسى لدولة البحرين .	٣ / ٢
الأهداف العامه لتدريس برنامج التربية الرياضية فى المرحلة الثانوية لدولة البحرين .	٤ / ٢
التقويم.	٥ / ٢
انواع التقويم.	١ / ٥ / ٢
اسس التقويم وأهدافه .	٢ / ٥ / ٢
الأسس التى يبنى عليها التقويم.	٣ / ٥ / ٢
خطوات التقويم.	٤ / ٥ / ٢
وظائف التقويم.	٥ / ٥ / ٢
الفاعليه التربوية للتقويم.	٦ / ٥ / ٢
تقويم المنهج التربوى.	٧ / ٥ / ٢
أهداف وأغراض التربية الرياضية.	٦ / ٢
القيادة فى مجال التربية الرياضية والرياضة.	٧ / ٢
التوجيه الفنى فى المجال الرياضى.	٨ / ٢
مفهوم التوجيه الفنى .	١ / ٨ / ٢
تعدد مفاهيم التوجيه الفنى .	٢ / ٨ / ٢
وظائف التوجيه الفنى.	٣ / ٨ / ٢
أهداف التوجيه الفنى.	٤ / ٨ / ٢
مبادئ وأسس التوجيه الفنى.	٥ / ٨ / ٢
خصائص التوجيه الفنى .	٦ / ٨ / ٢
مهام التوجيه الفنى.	٧ / ٨ / ٢
أنواع التوجيه الفنى.	٨ / ٨ / ٢
الحاجه الى التوجيه الفنى.	٩ / ٨ / ٢
النظرة الحديثة الى التوجيه الفنى .	١٠ / ٨ / ٢
الفلسفة الحديثة لمفهوم التوجيه الفنى.	١١ / ٨ / ٢
التأهيل العلمى للموجه الفنى.	١٢ / ٨ / ٢

أساليب ووسائل التوجيه الفني.	١٣/٨/٢
أهمية التوجيه الفني فى العملية التعليمية فى دولة البحرين.	١٤/٨/٢
المبادئ المعتمد عليها فى تطوير التوجيه التربوى وأساليبه فى دولة البحرين.	١٥/٨/٢
نتائج تطبيق المفهوم الحديث للتوجيه الفني فى دولة البحرين.	١٦/٨/٢
بعض المهام الرئيسية لإدارة المناهج فى دولة البحرين.	١٧/٨/٢
مهام ادارة المناهج فى دولة البحرين.	١/١٧/٨/٢
مهام الجهاز الفني لتطوير المناهج الدراسية.	٢/١٧/٨/٢
مهام الأخصائى الأول .	٣/١٧/٨/٢
مهام أخصائى مناهج.	٤/١٧/٨/٢
وظائف التوجيه التربوى لإدارة المناهج.	٥/١٧/٨/٢
أهداف التوجيه التربوى لإدارة المناهج.	٦/١٧/٨/٢
تقويم ومتابعة المدرس.	٧/١٧/٨/٢
خطة التوجيه.	١/٢/١٧/٨/٢
الزمن.	٢/٢/١٧/٨/٢
مبادرات وابتكارات المدرس.	٣/٢/١٧/٨/٢
جوانب اتفق عليها لتطوير ممارسات المدرس.	٤/٢/١٧/٨/٢
الخطة المقترحة للزيارات القادمة.	٥/٢/١٧/٨/٢
ملاحظات عامه.	٦/٢/١٧/٨/٢
تعليق أخصائى الأول لمناهج المادة.	٧/٢/١٧/٨/٢
بعض التصورات والمقترحات المقدمه من ادارة المناهج لتطوير عملية التوجيه الفني فى دولة البحرين.	١٨/٨/٢
استحداث وظيفة مدرس أول بجميع المراحل التعليمية.	١/١٨/٨/٢
استحداث وظيفة مشرف مركز مصادر بإدارة المناهج.	٢ /١٨ /٨/٢
الدراسات المرتبطة.	٩/٢

## ٢ الاطار النظرى والدراسات المرتبطة:

١/٢ تمهيد :

يطلق اسم التوجيه الفنى اليوم فى مجال التربية بعد ان تعددت وتشكله اسماؤه حيث سمي (التفتيش) أو التفتيش الفنى ، (التوجيه التربوى) أو (الإشراف الفنى) أو (الإشراف التربوى) وتتقارب كل هذه التسميات بحيث تعنى أمرا واحدا وهو الملاحظه والمراقبه وتقديم النصح والارشاد بقصد المساعده فى تحسين الاداء وتقويم العمل. وكلمة (وجه) فى اللغة العربية لها تفسيرات كثيرة منها. قوله تعالى (أنى وجهت وجهى للذى فطر السماوات والأرض حنيفا) (سورة الأنعام .آيه ٧٩) بمعنى القصد والاخلاص والتشريف والتكريم والتعديل والتقويم. والذى يهنا هنا هو المعنى المتعلق بعملية التعليم والتعلم. وتوجد اجتهادات عديدة لتعريف التوجيه الفنى بمفهومه الحديث وكل هذه التعاريف تعنى ( الجهود الذى يبذلها القائمون على شئون التعليم لتوجيه المعلمين ولمراجعة الاهداف التربوية وأساليب التعليم واختبارها وتقويمها) أو (خدمة تقوم على أساس معاونة المعلم ليؤدى عمله بطريقة أفضل) وهذه الاتجاهات الحديثه تؤكد على عبارتى (الخدمة) و (المعاونه) لمساعدة المعلمين على النمو المهنى وتطوير أساليب التعليم. ولوأضفنا عليها ضرورة اهتمام التوجيه الفنى بتطوير المناهج وتحسين ظروف تعلم التلاميذ ونموهم لخرجنا بتعريف أكثر شمولاً ووضوحاً . (وهو أن التوجيه الفنى عبارة عن عملية مساعدة المعلمين لتحسين عملية التعليم وتطوير المنهج من اجل تحقيق النمو المتكامل للمعلمين وتكيفهم مع متغيرات العصر الذى يعيشون فيه) وقد اختيرت تسميه (توجيه فنى) لأن كلمة توجيه أكثر تحديداً ووضوحاً وهى كلمة هادفة أكثر من كلمة إشراف ، أما كلمة (تربوى) فأكثر شمولية وعمومية من كلمة (فنى) حيث المعنى هنا العلاقه المحدده التى يختص بها الموجه الفنى المتفرغ لعملية التعليم ، وكذلك تمييزاً عن الموجهين الاخرين فى المجالات الأخرى.

## ٢/٢ السياسات والأهداف التربوية لوزارة التربية والتعليم فى دولة البحرين.

تعتبر وزارة التربية والتعليم هى الجهة المسئولة عن توجيه النظام التعليمى فى البلاد فهى التى تتولى رسم سياسته داخل الاطار الذى تحدده الدوله وتشرف على سيره وتحدد معايير جودته وتتعاون مع الهيئات والمؤسسات العامه من أجل تميته وتطويره وربطه بحاجات الفرد والمجتمع.

وتستند السياسة التعليمية لوزارة التربية والتعليم على ركيزتين اساسيتين مستمدتين من

روح ونصوص دستور البلاد وهما :-

الأولى :- نشر التعليم بحيث يكون ميسورا لمن هم فى سن التعليم فى شتى مناطق البلاد.  
الثانية :- تجويد نوعية التعليم وتحسين مستواه ليتناسب مع حاجات المتعلمين ومتطلبات التنمية الإجتماعية والإقتصادية للبلاد وبشكل أفضل.

- وعلى ضوء مائص عليه دستور البلاد وما انتهت اليه السياسه التعليمية من تنفيذ لنصوص الدستور ، وفى إطار ماجاء فى الماده الثالثه من مشروع قانون التربية والتعليم لعام ١٩٨٩ تحدد أهداف التربية والتعليم على النحو التالى:-
- إعطاء الفرصه والمعونه لكل فرد لتنمية استعداداته ومهاراته وإتجاهاته لتحقيق أفضل الحياه الإنسانية ، فضلا عن إعداده لحياه تعاونيه فى ميادين العمل والعماله.
  - مساعدة الفرد على النمو فى إطار الجماعه نموا متكاملا الى أقصى حد مستطاع مع المراعاة الإيجابية للفروق الفردية.
  - تنمية القدرة على التفكير النقدى وإصدار الأحكام السليمة وحسن التطبيق .
  - الإسهام فى تكوين المجتمع المتعلم المنتج المتكامل فى جميع مرافقه وتحقيق الإزدهار الثقافى وتوفير فرص التوجه والتعلم الذاتى لجميع المواطنين وفقا لنظام التربية والتعليم.
  - إدراك الروابط الوثيقه التى تجمع أقطار دول الخليج العربى ومتطلبات تميمتها والتحديات التى تواجهها والجهود التى تبدل لتحقيق التعاون والتكامل بينها.
  - ترسيخ العقيدة الإسلامية وتأكيداها فى تكامل شخصية الفرد وتماسك الأسرة ووحدة المجتمع وتعاونيه وقدرته على مسايرة متطلبات العصر .
  - تمكين الفرد من الإسهام فى التقدم العلمى والتكنولوجى والإستفاده من ثمارهما على أساس توطينهما وتطويعهما لصالحه مع تعزيز إنسانيته واستقلاليته والإنفتاح على الثقافات والإستفاده من تجاربها.
  - تعميق الإلتواء والإعتراز للأمتين العربيه والإسلامية على أساس الإدراك الواعى بأصاله الفكر العربى الإسلامى ودوره التاريخى فى تطوير الحضاره الإنسانية.
  - تمكين الفرد من الإستفاده بإستثمار أوقات فراغه بمزاولة العمل الإجتماعى التطوعى والنشاط الثقافى والعلمى والرياضى والإستمتاع بالفنون والآداب وتشجيعه على العيش الجماعى التعاونى.
  - تمكين المجتمع من تحقيق التقدم الإقتصادى والإجتماعى وذلك بتوفير ما يحتاجه من قوى عامله وطنيه ماهرة قادرة على العمل والإنتاج والبحث والإبتكار كما وكيفا.
  - تنمية الوعى بخصائص البيئه والتراث الإنسانى وسبل المحافظه عليها واستمرارها.

- تنمية مفاهيم التربية من أجل السلام والمستقبل الإنسانى الافضل والتعاون والتضامن الدوليين على أساس من العدل المساواه والإحترام المتبادل والتفاعل والتثاقف بين جميع الدول والشعوب (٧٢ : ٩-١١)

٣/٢ الأهداف العامه للتربية الرياضية فى مرحلة التعليم الأساسى لدولة البحرين تتبثق الأهداف العامه للتربية الرياضية فى مرحلة التعليم الأساسى من الأهداف العامه للتربية فى دولة البحرين وأهداف المرحلة التى ترمى إلى تحقيق مطالب النمو فى مختلف جوانب الشخصية والجسمية والعقلية والروحية والإجتماعية وهى :-

- ١- الإعتزاز بالمبادئ الدينية والقومية وتثبيتها فى نفوس التلاميذ ، وتوجيه طاقاتهم البدنية للدفاع عن الوطن والمحافظة على مكتسباته.
- ٢- تنمية الكفاية البدنية لدى التلاميذ واكسابهم الخبرات الأساسية للألعاب من أجل تطوير عناصر اللياقة البدنية فى ضوء الخصائص السنية وظروف البيئة.
- ٣- العناية بحاجات النمو الجسمى لذى التلاميذ واكسابهم العادات الصحية السليمة من خلال الممارسة العملية للأنشطة الرياضية.
- ٤- تزويد التلاميذ بالقدر الكافى من المعلومات الرياضية ، عن طريق إطلاق قدراتهم العقلية خلال الممارسة وفى اثناء وقت الاسترخاء.
- ٥- إكساب التلاميذ العادات والمهارات الترويحية ، التى تشغل أوقات فراغهم بما يعود عليهم بالنفع العام.
- ٦- إكساب التلاميذ الإتجاهات الإيجابية نحو العمل البدنى المهنى ، والتأكيد على أهميه التربية الرياضية فى الحياة اليومية.
- ٧- تنمية العلاقات الإجتماعية بين التلاميذ من خلال ممارسة اللعب الجماعى المنظم الذى ينطوى على المحبة والتعاون وتحمل المسؤولية والولاء للجماعة لتحقيق الإنتماء الى الوطن.
- ٨- رعاية الموهوبين من التلاميذ ومساعدة ذوى القدرات الخاصة على تحقيق مستوى معين من الإداء ، وفق امكاناتهم وقدراتهم البدنية.
- ٩- توجيه التلاميذ الى طرق الأمن والسلامه فى اثناء الممارسه ، وتقديم العون والمساعدة اللازمتين عندما يطلب منهم ذلك.
- ١٠- تنمية الإتجاهات الإيجابية نحو التربية الرياضية فكرا وممارسة ، واحترام أنظمة وقوانين اللعب ، وفق قواعد المنافسة الشريفة والتحلى بالروح الرياضية النابعة من مبادئ الدين الحنيف.

١١- تنمية قدرات التعليم الذاتى للمهارات الحركية لدى التلاميذ ، من خلال التنوع بأساليب التدريس ومصادر التعلم. ( ٧٣ : ٧-٨ )

٤/٢ الأهداف العامة لتدريس برنامج التربية الرياضية فى المرحلة الثانوية لدولة البحرين

يهدف تدريس هذا البرنامج الى تحقيق مايلى:-

١- ان يزداد تمسك التلميذ بعقيدته واخلاقه الاسلامية ، لماله من اثر فى توجيه طاقاته وقدراته الجسميه نحو نفسه وتقدم مجتمعه.

٢- أن تترسخ لدى التلميذ قيم الجماعه واتجاهاتها المرغوبة مثل : التبعية الواعية والقيادة الحكيمه ، والايثار ، وتحمل المسؤولية ، واحترام القوانين والأنظمة والتوجيهات.

٣- أن يكتسب التلميذ قدرا مناسباً من اللياقه البدنية والكفايه الحركية مما يجعله قادرا على التكيف مع الحياه بأقل جهد ووقت.

٤- أن يكتسب قدرا كافيا من المهارات الاساسيه للألعاب الجماعية المنظمة والألعاب الفرديه والقوانين الخاصة بكل منهما ، وفق امكانياته وقدراته وميوله.

٥- أن يوازن التلميذ بين حاجات وابعاد نموه المختلفه وبين العمل واللعب والتدريب والاسترخاء والتعب والراحه.

٦- أن يكتسب قدرا من الثقافه الرياضيه التى تعرفه بحاجات نموه وتبصره بالتربيه الرياضيه فى اشباعها ويجاد التوازن بينها.

٧- ان ينمو لدى التلميذ الاتجاهات الصحيه السليمه للعنايه بالقوام ، وتجنب ماقد يصيب جسمه من تشوهات نتيجة للمارسات الخاطئة.

٨- أن ينمو لدى التلميذ الاتزان الإنفعالى الذى يساعده على ضبط النفس فى اثناء المنافسه والتحدى بالروح الرياضيه.

٩- أن يحسن التلميذ استثمار أوقات فراغه فى مهارات الترويح الرياضى وممارسه الهوايات النافعه.

١٠- أن يزداد وعى التلميذ بتطور الحركة الرياضيه على المستوى المحلى ، العربى ، الدولى.

١١- أن يتمكن التلميذ المعوق والموهوب من ممارسة الوان النشاط الرياضى المناسب له وفق قدراته واستعداداته.

١٢- أن يكتسب التلميذ مهارات التعلم الذاتى التى تمكنه من التقدم بقدراته البدنيه والمهاريه .

١٣- أن يعى التلميذ اهمية عنصرى الأمن والسلامة فى أثناء الممارسه له وللآخرين.

## ٥/٢ التقويم

يعرفه هارى جرين Haary Grien وآخرون بقولهم يفهم التقويم عادة على انه مصطلح شامل واسع المعنى ، تدرج تحته جميع أنواع الاختبارات والوسائل المستعملة لتقويم التلميذ ومنها اختبارات التحصيل ومقاييس الذكاء ومقاييس الإستعدادات والميول ، ومقاييس الشخصية. ولايفصل هذه الأنواع بعضها عن بعض فاصل معين بل كلها تدخل تحت مفهوم واحد هو التقويم. ( ٥٣ : ١٨٢ )

يشير كل من أحمد محمد الخاطر وعلى فهمى البيك . على أن كلمة التقويم تستخدم فى مجال التربية بشكل واسع ( وتقويم الشيء هو تقدير قيمته). ويقوم المدرس بعملية التقويم لتلاميذه بقصد التعرف على مدى استفادتهم من درس وبرنامج التربية البدنية ومدى تأثيره على تغيير سلوكهم واكسابهم المهارات الحركية المتعدده والعادات الصحية السليمة. أما فى مجال التدريب فالمقصود بها معرفة حالة اللاعب ومدى تقدمه أو تأخره وماهى الأسباب التى تؤدى الى ذلك ، حيث يكون هذا بمثابة نقطة الانطلاق الأولى نحو التوجيه العلمى لعملية التدريب.

وفهم من عملية التقويم هو اصدار الحكم على شىء وهذا يعنى أن صدور الحكم يتطلب معرفة بعض البيانات الخاصة بهذا الشىء حتى يمكن أن تصدر الحكم. ( ٩ : ٧-٨ )

ويشير محمد صبحى حسانين أن أهم أهداف التقويم فى التعليم هو تقويم انجاز التلاميذ ولم يكن قاصرا على هذا المجال بل يتعداه الى تقويم المدرس وطريقته والأماكنات والمنهج وكل مايتعلق بالعملية التعليمية ويؤثر فيها. فالتقويم فى التعليم يهتم بالتغيرات العريضة للشخصية وبهذا يتضمن جميع الابعاد والعناصر التى تؤثر على هذا الهدف الكبير.

ويقول روثنى Rothney أن التقويم يساعدنا على تقدير فاعلية التدريس وأثره ويجعلنا نتشكك فى قيمة المناهج التعليمية والمواد الدراسية والوسائل التعليمية . مما يدفعنا لأن نتعهد بالتعديل والمراجعة أو رفعها باعتبارها عديمه الجدوى.

ويقول أيضا أن التقويم فى التربية البدنية يتضمن تقويم مقدار الحصيله Out come التى تعبر عن التغيرات التى تم الوصول اليها عن طريق ممارسة برامج التعليم أو التدريب

ويتضمن أيضا إصدار أحكام على البرامج والمناهج وطرق وأساليب التعليم والتدريب والإمكانات وكل مايتعلق بتعليم وتدريب المهارات الحركية ويؤثر فيها.

ويضيف بيوتشر Bucher عن التقويم والقياس في التربية البدنية (استخدام القياس والتقويم أمرا يبدو حتميا اذا ما اردنا ان نعرف مدى فائدة او فاعلية البرامج التي تدرس ومايتم عن طريقها ، واذا اردنا التحقق من ان هذه البرامج تحقق فعلا الأغراض الموضوعه من أجلها. فالقياس والتقويم امور تساعد على تعرف مواطن الضعف في الأفراد وفي البرامج ، كما انها تبين قيمة التعليمات ومدى التقويم). (٥٦ : ٢٤ - ٢٥)

ويضيف كرونباخ Cronbach في وصفه لمفهوم جديد للتقويم ، يقرر (ان عملية التقويم يمكن ان توصف بأنها عملية الحصول على المعلومات بالإستفادة منها في عملية اتخاذ القرار المناسب فيما يتعلق بالبرنامج التعليمي أو التربوي). (٣٦ : ١٦٣)

وتشير رمزية الغريب على أن للتقويم الحديث وظائف ومجالات كانت بعيدة عنه فيما مضى فهو ليس قاصرا على قياس وتقويم نتائج التعلم أو قياس الإستعدادات العقلية المختلفة بل هو عملية وزن وتقدير وتتبع وتوجيه. (٢٢ : ٣٣)

وأصبح التقويم الحديث يأخذ بإعتباره الاهداف التي بنى عليها ويقيس النمو نحو تحقيق هذه الاهداف ويقوم الدليل على فاعلية المنهج في تحقيق أهدافه ويعتبر الخطوه الأخيره في عملية بناء المنهج وتطويره. (٨٣ : ٢٦٩)

ويرى الباحث أن كل ماورد من التعاريف السابقة لمفهوم التقويم تبين لنا العلاقات المتعددة والمتداخلة لهذه التعاريف التي تخص الفرد من جانب ومدى ارتباطه بالحياة التعليمية ومكتسباتها بصورة عامه. وأن اشتراك المعلمين في عملية التقويم من حيث وضع الأهداف وتحديد اساليب التقويم يشعروهم بمسئولياتهم تجاه نجاح برنامج التوجيه الفني وبها يزداد نموهم المهني.

## ١/٥/٢ أنواع التقويم :

- ترتكز عملية التقويم فى العملية التعليمية على نوعين هما التقويم الأنى والتقويم البعدى.
- التقويم الأنى: يتم أثناء العملية التعليمية وفى أثناء الدرس وفى نهايته والهدف منه تصحيح المسار أول بأول.
- التقويم البعدى : هو مجموع ماأنجز نتيجة الجهد التعليمى الذى بذل فى تدريس وحدة أو مقرر دراسى وقد يكون المحصله النهائيه للتقويم :-

(٥٩ : ١)

- ويشير محمد صبحى حسانين على أن التقويم ينقسم الى نوعين هما.
- أولاً:- التقويم الموضوعى Objective Evaluation حيث يتضمن عملية اصدار أحكام على قيمة الأشياء أو الاشخاص أو الموضوعات فبئنه يتطلب الوصول الى أحكام موضوعية استخدام المعايير أو المستويات أو المحكات لتقدير هذه القيمة.
- ثانياً:- التقويم الذاتى Egocentric Evaluation ويعنى ان أحكام الفرد تكون بقدر ارتباطها بذاته ، وهو يعتمد فى اصدار هذه الأحكام على معايير ذاتيه مثل المنفعه أو الإلفه أو نقصان تهديد الذات أو اعتبارات مكانه الاجتماعيه أو سهولة الفهم والادراك. وأضاف بأن أحكام الفرد قد تكون فى صورة قرارات سريعه لايسبقها فحص وتدقيق كافيان لمختلف جوانب الموضوع المقدم ، وهذه الإحكام يمكن ان تسميها اراء Opinions أو اتجاهات Attitudes كما أنها تتصف أحيانا بكونها لاشعورية.

(٥٦ : ٢٦ - ٢٩)

## ٢/٥/٢ أسس التقويم وأهدافه :

الأسس والمبادئ العامه للتقويم.

- ١- تحديد الهدف : ان يقوم التقويم على أساس خطة واضحة محدده المعالم.
- ٢- الموضوعية : ابعاد عنصر الذاتى عن عملية التقويم حتى لا يؤثر فى النتائج .
- ٣- الشمول : التقويم لكل مظاهر المقوم.
- ٤- الدقسه: أن تكون وسائله وادواته صادقه وثابته فى صدقها.
- ٥- الاستمرار: ان تكون عملية التقويم مستمره فهى ليست عملية نهائيه.
- ٦- التعاون: أن يشارك فيه الناظر والمدرس الأول والموجه والتلميذ والمدرسة بأسرها وأولياء الأمور وأهالى الحى والهيئات التعليمية وبهذا يكون تعبيراً عن الأسلوب التعاونى فى المدرسه.
- ٧- الإدراك والاحاطه : أن يكون المقوم محيطاً بطبيعة الأشياء والمواقف.

كما اشار الى أن هناك نوعان من الاهداف هما:-

- الاهداف الخاصة : وهى تتصل بعملية التقويم اتصالا مباشرا ، وهى الاهداف القريبة.

- الاهداف العامة : وهى التى تتصل بالتقويم اتصالا غير مباشر ، وهى الاهداف البعيدة.  
( ٥٣ : ١٨٤ - ١٨٨ )

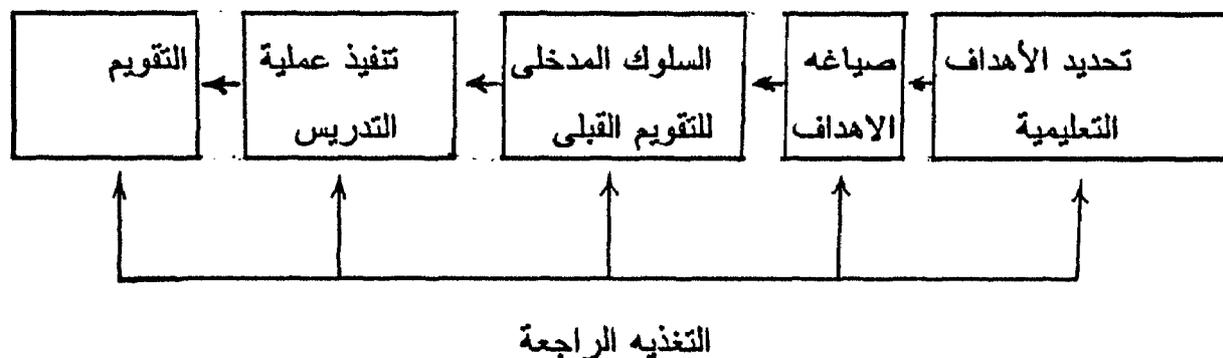
ومن أهم شروط وسائل التقويم مايلى:-

- ١- الموضوعية : أن يكون الاختبار موضوعيا من ناحية السؤال ومن ناحية التلميذ .
- ٢- ثبات الاختبار : أن يكون الاختبار ثابتا بمعنى انه مقياس لا تتغير نتائجه بالنسبة لما يقيسه من التلاميذ.
- ٣- الصدق : ان الاختبار يقيس ماوضع لقياسه فعلا ولا يقيس شيئا آخر.
- ٤- التمايز : أن يسمح الاختبار بإظهار الفروق بين الأفراد بشكل واضح والا انعدمت الفائدة المرجوه منه.  
( ٥٣ : ١٩٧ )

### ٣/٥/٢ الأسس التى يبني عليها التقويم

- ولكى يكون التقويم ناجحا ومحققا لابد من توافر هذه الأسس وهى:
- أن يرتبط بالأهداف والاتساق معها ، وبدونها لن تكون المعلومات صادقه.
  - شمولية التقويم بحيث لا يقتصر على محصلات التلاميذ للمعلومات بل يشمل أيضا على المهارات والميول والاتجاهات والأساليب والتفكير والقيم.
  - استمرارية التقويم بجانب التعلم وبطريقة منظمة يبدأ ببداية المنهج وينتهى بنهايته مع معالجه نواحي الضعف والقوة وبذلك يزداد نشاط التلميذ وتحصيله.
  - أن يبني التقويم على أسس علمية من الصدق والثبات والموضوعية.
  - تنوع ادوات التقويم فلا تقتصر على الاختبارات التحصيليه فقط بل يمكن استخدام اسلوب الملاحظة فكل وسيلة تكشف جانب من جوانب السلوك له أهميته ، وبتنوع الوسائل تزداد قدرتنا على الحكم على هذه النتائج.
  - يؤسس التقويم بطريقه تعاونية حيث تكون عملية التقويم مشتركة بين التلميذ والمعلم.
  - مراعاة الفروق الفردية بين مستويات التلاميذ فلا يحكم على التلميذ بالنسبة لغيره والا شعر بالفشل . بل نضع فى الاعتبار امكانياته وقدرته نحو التقدم.
  - الإقتصاد فى التقويم من حيث الجهد والوقت والنفقات ، والا كانت عبأ على المعلم والتلميذ معا.  
( ٢٨ : ١٢٤ - ١٢٦ )

ويقترح روبرت جليزر Robert Glazer سنة ١٩٦٢ نموذجا أساسيا يبين أهمية التقييم بالنسبة للعملية التعليمية وهي:-



وهناك أنواع أخرى من التقييم منها التقييم القبلى والتقييم البعدى وفى كل التقييمين يمكن استخدام نفس الاساليب وأن اختلفا فى التوقيت والهدف.

- التقييم القبلى: يأتى قبل عملية التدريس ويهدف الى:-

- ١- تعريف المعلم بنوعية المهارات وكذلك المعرفة التى يمتلكها التلاميذ .
- ٢- تعريف المعلم على مدى امتلاك التلاميذ للمهارات المطلوبة والمعرفة المخططة لبدء بدراسة المادة الجديدة.

ودور الموجه الفنى تشجيع المعلمين باستخدام هذا التقييم قبل بداية أى وحدة تعليمية جديدة.

- التقييم البعدى : - ويأتى بعد عملية تدريس المادة ، وتكون النتيجة بمقارنة المعلم للنتائج القبلىة والبعدية لمعرفة مدى اكتساب التلاميذ للعملية التعليمية.

- التقييم المستمر : تقويم الاهداف التعليمية لكل تلميذ فى الصف منذ وضع الاهداف التعليمية ومن بداية الوحدة التعليمية حتى نهايتها وخلال التعليم وفى نهايته. ( ١٢ : ١٦١ - ١٦٣ )

### ٤/٥/٢ خطوات التقييم :

يمكننا ايجاز خطوات التقييم كالتالى :

أولاً: تحديد الأهداف

وهى أهم العوامل التى تساعد على التخطيط السليم لعملية التقييم

ثانياً : حصر النواحي التى يمكن ان تؤثر فى النتائج.

أهم النواحي التى تساعد على نجاح التقييم ودقته ودراسة الجوانب التى تساعد أو تعرقل تحقيق الأهداف وتقويمها.

ثالثا : اختيار واعداد القائمين بالتقويم.

أن عملية التقويم نظام تعليمي يحتاج الى تعاون الجميع موجهين ومدراء مدارس ومعلمين بل والتلاميذ أنفسهم قد يكون لهم دور فى هذا الجانب وبهذا يمكن الاستفادة بعمل دورات من حين لآخر للمعنيين للأمام بمعدات ووسائل التقويم الحديثه أولا بأول لضمان نتائج التقويم وصدقها والاعتماد عليها.

رابعا : اختيار أدوات ووسائل التقويم.

وهذه تشمل أدوات ووسائل القياس الموضوعى ، وكذلك الوسائل الذاتية وتحتاج هذه الى مهارة وتدريب ومن الخطأ أن نعهد بعمليات القياس وجمع البيانات لأشخاص غير معدين لها.

خامسا: تسجيل النتائج.

تصميم بطاقات خاصة لتدوين الملاحظات وتدريب القائمين بأمر القياس تدريبا دقيقا على استخدام البطاقة وتفسيرها ، وتسجيل الملاحظات الرقمية والوصفيه التى تجمع عن موضوع التقويم بوضوح ، والتصنيف الضرورى لتسهيل دراسة هذه الملاحظات وتفسيرها والحكم عليها. (٢٢ : ٥٥ - ٥٧)

وقد حدد عبد اللطيف فؤاد ابراهيم خطوات التقويم فى :-

- ١- تحديد أهداف التقويم المناسبة لأهداف المنهج المدرسى وفلسفته .
- ٢- تصنيف الأهداف على نحو تيسير اختيار الوسائل واجراء التقويم.
- ٣- ترجمة الأهداف الى أنماط من السلوك يمكن ملاحظتها.
- ٤- تحديد المواقف التى تظهر فيها انماط هذا السلوك.
- ٥- تحديد الوسائل المناسبة للمواقف وأنماط السلوك ثم اجراء التقويم (٣٩ : ٦١٥)

٥/٥/٢ وظائف التقويم :

يمكن أن نلخص اهم وظائف التقويم فيما يلى:-

- تحديد وتوضيح قيمة الأهداف التعليمية والتأكد من مراعاتها لخصائص الفرد المتعلم وحاجات المجتمع وطبيعة المادة التعليمية.
- تحديد أهمية الطريقة المستخدمة ومدى تحقيقها للأهداف التعليمية واكتشاف نواحي القوة والضعف فى عملية تنفيذ المنهج ومساعدة المدرس على معرفة مدى كتابة طرق التدريس

المتبوعه وتوجيه عملية التعليم التوجيه السليم لدفعه لتطوير أساليبه وتحسين طرقه لرفع كفايته فى اداء وظيفته.

- تحديد الصعوبات التى تواجه تنفيذ المنهج ومعرفة الظروف التى تعوق العملية التعليمية التى تحول دون تنفيذ الاهداف ومعرفة مدى فاعلية الوسائل الخاصة كمعرفة مدى فاعلية المعلمين ومدى كفاية أجهزة المدرسة ووسائلها وجميع الظروف الأخرى التى تستخدم فى تنفيذ المنهج التعليمى.

- تحديد ما إذا كان المنهج يساعد التلاميذ على حل مشاكلهم وتحقيق حاجاتهم الخاصة .

- تحديد ما إذا كانت عناصر المنهج (الأهداف - المحتوى - الطريقة) تراعى قدرات التلاميذ وامكانياتهم واستعداداتهم الخاصة.

- تحديد ما إذا كانت عناصر المنهج تراعى مستويات النمو التى وصل اليها التلاميذ فكل مرحلة نمو لها أهدافها الخاصة المراد تحقيقها عند التلاميذ . وكل مرحلة لها بالمثل وسائل تقويم وقياس تختلف عنها فى المرحلة الأولى ... وهكذا.

- تحديد ما إذا كان المنهج يساعد على معرفة التلاميذ والوقوف على قدرات كل منهم ويمكن للمعلم تطبيق مبدأ الفروق الفردية ، ويمكن تقسيم التلاميذ ووضع القدرات المتمثلة فى نفس المجموعة المناسبة لقدراتهم وهذه تسهل عملية التعليم ومقارنة المستويات.

- تحديد مستوى تحصيل التلاميذ ومدى استفادتهم مما تعلموه وارشاد المعلم الى معرفة مدى تحقيق المنهج لنتائج التعلم المرغوب فيها.

- يعتبر التقويم وسيلة تساعد على فاعلية التعلم واستثارة دافعية التلاميذ نحوه.

- التقويم يلقى الضوء على كثير من الجوانب الاساسية التى تتعلق فى المنهج. وأحداث تغييرات فيه. (٢٨ : ١٢٢ - ١٢٤)

وحدد كل من محمد سليمان شعلان وآخرون وظائف التقويم فى نقطتين هما:

(١) التقويم يوفر الأسس لنمو التلاميذ :

سواء كان المعلم متيقظا لهذه الحقيقة أم لا فإن أنشطة التدريس كلها مبنية على

التقويم . نتيجة أخذ المعلم قرارا للتغيرات التى حدثت أثناء عملية التعليم. وحتى يكون التقويم

أساسا لتنمية التلاميذ ، يجب أن يلاحظ جميع أنشطة التلاميذ بدقة.

## ٢) التقويم يساعد المعلم على تحسين تدريسه :

قد يتعود المعلم أن يقبل من تلاميذه مستويات من العمل والتحصيل لا تتفق مع قدراتهم ، ويتعلل بأنهم بطيئو التعلم أو ليس عندهم اهتمامات. فقد تكون الغلطة كامنه في طرق تدريس المعلم وتكون النتائج التي يظهرها التدريس دليلا على قلة كفاية المعلم ، وليست عن عدم تقدم التلاميذ أو ضعف إمكاناتهم ، وقد يكون السبب وضع مستويات عاليه لا يستطيع التلاميذ تحقيقها فيصابون بخيبة أمل وتعاسه . ويفقدون فرص تعلم الخبرات المناسبة لمستوى نضجهم ونموهم.

وإذا عرف المعلم كيف يكون موضوعيا في تقويم أوجه نجاحه ومواقع فشله فإنه يضع يده يوميا على عدة مفاتيح تساعد على تحسين نوعية أدائه. (٥٤ : ١٨٦-١٨٩)

وحدد كل من وهيب سمعان ورشدي لبيب وظائف التقويم في مجالين هما:-

### المجال الأول : وظائف تعليمية:

تتطلب الكشف عن حاجات وميول ومشكلات وقدرات الطلاب لتتكيف مع المنهج تبعاً لما نحصل عليه من نتائج ، وتحديد ما حصله الطلاب من نتائج التعليم المقصود وغير المقصود وتوجيه عملية التعليم واختبار مدى نجاح طرق التدريس.

### المجال الثاني : وظائف تنظيمية:

وتتضمن الحصول على المعلومات اللازمة لتوجيه الطلاب تعليميا ومهنيا والتعرف على مدى كفاية المدرس في وظيفته وقياس مدى كفاية إمكانات المدرسه والحصول على المعلومات اللازمة لكتابة التقارير. (٧٧ : ٢٨٠ - ٢٨١)

## ٦/٥/٢ الفاعلية التربوية للتقويم :

- ١- يلعب التقويم دور اساسى وفعال في العملية التربوية وتتمثل هذه في تأديته الوظائف التالية.
  - ١- وقوف المتعلم على مركزه العلمى ، ومدى تقدمه التربوى ، وفاعليته في تحمل المسئوليات التعليمية ، ومدى قربه أو بعده عن تحقيق الاهداف المرغوب فيها والتي يهدف اليها الفرد وتحتاج الجماعة الى تحقيقها والتي يبقى بها على مجهوداته أو يعدل فيها وفي سلوكه.
  - ٢- مساعدة الاباء في التعرف على مدى نمو ابنائهم والوقوف على نقاط الضعف فيهم للتعاون مع المدرسه لرفع مستوى هذا النمو بدرجة محبيه الى الجميع ، وكذلك الوقوف على نقاط

القوة بما ينهضون به من مسؤوليات تجاه ابنائهم مع المدرسة والمعلمين فيستمررون فيها أو يزيّدونها.

٣- وضع الأساس السليم للتعامل التربوي مع التلاميذ من حيث تنظيمهم في مجموعات للتعرف على مستوياتهم واستعداداتهم لتسهيل التعامل معهم تربويا ويهدى الى أحكام التخطيط الدراسي لنموهم ووضع القواعد التي يبنى عليها النقل من صف الى صف.

٤- الكشف عن مواطن الضعف والقوة أو النجاح والفشل في المناهج التعليمية بما يرشد الى أسس العلاج التربوي الناجح ويؤدى الى تطوير المناهج وتحسينها في تحقيقها لأهدافها.

٥- الكشف عن مدى كفاية الطرق التدريسية المتبعة في اداء وظائفها الفنية لتحقيق أهداف الفرد أو المجتمع الذي ينتمى اليه ثم تكيف تلك الأساليب التدريسية لتناسبها تربويا لما تهدف اليها دراسة المناهج.

٦- أستبانته نواحي القوة والضعف التي تتصل بالأدارة والإشراف الفني أو التوجيه الوظيفي في المجتمع الكبير والذي يساعد على نجاح المناهج الدراسية وتحقيق أهدافها ونتيجة لهذه الأستبانته يمكن ان نعدل أو نطور فيها وبذلك يمكن أن نقضى على الضعف التي ظهرت نتيجة عملية التقويم. (١٩ : ٤٣٥ - ٤٣٧)

وأشار إبراهيم يوسف على أن المشاركة في تقويم اداء المعلمين تهدف الى تنمية وظيفتهم والعملية التعليمية من خلال المناهج وطرائق التدريس وأساليب التقويم والوسائل التعليمية التعليمية وتطوير البيئة المدرسية ، ونظرا للدور الكبير الذي يلعبه كل من مدير المدرسة والموجه الفني في المشاركة الفعلية في التخطيط والتنظيم والمتابعة والتقويم فإنهما يعتبران من العوامل الأساسية لتطوير ممارسات المعلمين ورفع كفاءتهم المهنية ونموهم الذاتي. وان تنظيم جهود مدير المدرسة والموجه والمدرس الأول في مجال التوجيه والمتابعة الميدانية وتقويم اداء المدرس أمر ضروري لرفع مستوى التعليم . بهذا لا بد من وجود اطار مرجعي عام على ضوءه يتم تقويم اداء المدرس وفق مستويات اتقان محدد يدرك عناصرها كل من مدير المدرسة والموجه الفني والمدرس الأول والمدرس متعاونين في تشخيص الاداء مما يساعد على تلافى القصور وتوجيه العمل الميداني وترشيده. (٣ : ١٦)

## ٧/٥/٢ تقويم المنهج التربوي

نتطرق الى هذا الموضوع من خلال النقطتين التاليتين :-

### أ- التقويم خلال عملية تطوير المنهج:

قبل وضع الكتاب المدرسي موضع التداول بين ايدي معلمينا وتلاميذتنا لا بد من تجربته في الصف والمدرسه الاختبارية ، ومن خلال نتائج عملية التجريب يتمكن واضع المنهج من حذف أو زيادة جزء او درس أو بند أو نشاط أو تغيير النسق المتبع في وضع الكتاب ،

وغالبا مايبني التقويم في هذه المرحله الى ثلاث مراحل متتالية كما هي موضحة في الجدول التالي :-

مرحلة التقويم	المراحل التعليمية	حجم العينة	الوظيفة والدور
التقويم الأول	العناصر الروتينية	١ - ٢ صف	اختيار النشاطات
التجارب الأولية	ترجمة جديدة لمعظم العناصر	٤ - ٦ صفوف	تعديلات في المنهج
حقل التجربه العام	الترجمة الجيده والاخيرة لكل العناصر	٣٠ - ٥٠ صف	تقرير الشروط المسبقة لإستعمال المنهج.

### ب- المعلومات المستخدمه في عملية التقويم

يمكن تصنيف هذه المعلومات الى ثلاث أنواع هي :-

(١) المعلومات المبنية على استبيانات ومقابلات :

وتأتى عن طريق اسئلة موجهه لخبراء المناهج ولمواد التعليمية ، والمعلمين والمشرفين التربويين والمتعلمين.

(٢) المعلومات المبنية على المراقبه والملاحظه اثناء عمليه التعليم والتعلم .

يقوم بها أشخاص مدربون يدونون ملاحظاتهم الشخصية في بطاقات معده لهذا الغرض.

(٣) المعلومات الاجرائية:

وتأتى عن طريق اسئلة موضوعية توجه الى التلاميذ للتعرف على عملهم وشعورهم

(٥٠ : ١٦٤ - ١٦٧)

اثناء عملية اختيار المنهج.

## ٦/٢ أهداف وأغراض التربية الرياضية:

تهدف التربية الرياضية الى إعطاء فرصة للفرد وللمجموعة لتعلم الأنشطة من المدرسين ، وهذه الأنشطة التربوية تنمي المهارات ، كما أنها تؤدي الى نتائج ايجابية فى النواحي الجسميه والاجتماعية والذهنيه والعاطفيه ، الى تنمية الفرد كلياً ولأقصى درجاته. ( ٨٧ : ٤ )

وترتبط الأهداف بتنمية المواطنين بصفه عامه وتصلح فى كل زمان ومكان ولكل دوله من دول العالم ومن امثله هذه الأهداف :

- ١- تحقيق التنمية الشاملة.
- ٢- تكوين المواطن الصالح.
- ٣- تحقيق الديمقراطية.
- ٤- تحقيق النمو المتكامل للفرد.
- ٥- تكوين الاسره السعيده.

وقد قسمت الأهداف الى:-

- ١- الأهداف العامه : وهى التى ترتبط بتنمية المواطنين بصفه عامه .
- ٢- الأهداف الخاصه : وهى التى تعبر عن مشكلات خاصه (قومية - تربوية - تربية رياضية)
- ٣- الأهداف الفرعية : وتتعلق بتجزئة الهدف الى أهداف فرعية ترتبط بوحدة زمنية معينة ، فاذا ماتحقق الهدف الفرعى انتقلنا الى هدف فرعى آخر حتى يتم تحقيق الهدف الأسمى.
- ٤- الأهداف الشخصية: وهو المطلب الذى يوجه نشاط كل فرد ويدفعه الى اتباع سلوك معين. ( ١ : ١٥ - ١٦ )

أغراض التربية الرياضية كما وضحتها تشارلز أ. بوتشر

- ١- غرض النمو البدنى.
- ٢- غرض النمو الحركى.
- ٣- غرض تنمية المعرفه.
- ٤- غرض النمو الاجتماعى.

ويمكن تلخيص أهداف درس التربية الرياضية فى المرحلة الابتدائية كالتالى : -

- ١- اشباع ميل الطفل للعب.
  - ٢- ادخال السرور على الطفل.
  - ٣- تنمية قدراته الحركية وتقوية مجموعاته العضليه.
  - ٤- تنمية شخصيته ونضجه الاجتماعى.
  - ٥- اكتساب المهارات الرياضية واللياقه البدنية.
  - ٦- اكتساب الصفات الجسمانيه والاجتماعية.
  - ٧- اكتساب الجرأة والشجاعة والحرية والإنطلاق.
  - ٨- اشباع خيال الطفل للحركة.
  - ٩- تنمية مواهبه وابتكاراته.
- ( ٦٩ : ١٧ - ١٨ )

ويرى الحماحمى ان تقسيم اهداف وأغراض التربية الرياضية فى المرحلة الثانوية يأتى وفق مايلى:-

هدف نفسى : يعمل على تحقيق الأغراض النفسيه التاليه :-

- اشباع الميل للهوايه.
- الترويح عن النفس وقت الفراغ للتخلص من الارهاق العصبى .
- القدره على التكيف النفسى.
- التحكم من العواطف وترفيه الانفعالات.

هدف بدنى : يعمل على تحقيق الأغراض البدنية التالية:-

- رفع كفاءة الاجهزة الحيويه.
- اكتساب القوام المعتدل.
- تنمية القدرة الحركية.
- أكتساب صفات بدنية خاصة وعامة.

هدف اجتماعى : يعمل على تحقيق الأغراض الاجتماعية التالية:-

- التكيف الاجتماعى.
- تنمية الروح الرياضية.
- خلق الوعى الاجتماعى.

- اكتساب صفات وقيم اجتماعية.
- توحيد العلاقات الانسانية.
- اكتساب صفة القيادة.

هدف عقلى : يعمل على تحقيق الأغراض العقلية التالية:-

- الإبتكار .
  - التوقع المناسب.
  - التزويد بخبرات ومعارف رياضية وثقافية جديدة.
  - تحليل وتفسير المواقف بدقه.
  - القدرة على التصور والتخيل.
  - سرعة البديهة والتصرف الجيد.
- (٦٠ : ٤٥ ، ٤٦)

ويرى الباحث أن دراستنا لأهداف وأغراض التربية الرياضية يتضح لنا من خلالها الدور الحيوى الذى تلعبه التربية الرياضية فى حياة من يمارس انشطتها بصورة مدروسة ومنتظمة ، ومما سبق يتضح أن أهداف التربية الرياضية وأن اختلفت فى اللفظ صياغتها الا انها تتفق وتؤكد أن التربية الرياضية جزء من التربية العامه وسيلتها تحقيق النمو الشامل المتزن عن طريق أوجه أنشطة التربية الرياضية المختاره.

وبذلك تعتبر التربية الرياضية ميدانا هاما وخصبا من ميادين التربية وعنصرا قويا فى اعداد المواطن الصالح.

## ٧/٢ القيادة فى مجال التربية الرياضية والرياضة

إن الموجه فى أى مؤسسه رياضية أو تعليمية يمثل قيادة تربوية رسمية ، لابد وأن يودى عمله على مستوى قياده الوظيفية حتى يترك انطباعات ايجابية لدى المرؤوسين . لذلك يجب كسب صداقتهم واحساسهم بالمعاونه منه لتحقيق الهدف بالجهد الجماعى . كما أن مسؤوليات الوظيفة القيادية العمل على رفع الروح المعنوية لدى المدرسين عن طريق احترام وتقدير الموجه لعمل المدرس من اشتراكه فى تخطيط وتنفيذ مادة التريبيه الرياضية. وكذلك قيامه بأداء مهام وظيفته ، ومن مسؤوليات الوظيفة القيادية خلق روح القيادة وتميبتها لدى المدرسين وذلك بإعطائهم الفرص لتحمل مسؤولية التخطيط لتحسين البرنامج التعليمى ، وتهيئة

المناخ لبذل أقصى طاقته للعمل والوقوف بجانبه عند ممارسته للقيادة لتحقيق النجاح ، والقيادة الناجحة لا تتم الا فى ظل نظام ديمقراطى سليم وروح معنوية متقدمه. (٣٢ : ١٨٦)

وقد اشار كمال درويش وآخرون الى أن هناك دراسات علمية لجامعة ( أوهايو Ohio ) توصلت نتائجها الى تحديد بعدين رئيسيين للقيادة هما:-  
أ- القيادة التى تركز على العمل.

التى من خلالها يركز القائد فى تحقيق أهداف المشروع على المهام والواجبات الوظيفية وضرورة الالتزام بتنفيذ اللوائح.  
ب- القيادة التى تركز على الأفراد/

والتي من خلالها يركز القائد على تهيئة الظروف المناسبة لتدعيم العلاقات الانسانية بين الافراد وبعضهم وبينه وبين العاملين ، مقدرا لمشاعرهم وظروفهم. ومن نتائج هذه الدراسات أنه كلما زادت عملية الارشاد والتوجيه فى العمل ارتفع اداء المعلمين.

وفى دراسة أخرى لجامعة ميتسجان Michigan دلت نتائجها على انه يمكن التمييز بين نوعين من القيادة هما:-

أ- أسلوب القيادة الممرکز حول العمل او الانتاج.  
التركيز من خلاله على استخدام السلطة الشرعية والديكتاتورية ونظام الاشراف الصارم وتنفيذ الجداول وتقويم اداء العمل.  
ويتفق هذا الأسلوب مع اسلوب القيادة التى تركز على العمل ، كما أوضحت دراسات جامعة أوهايو.

- اسلوب القيادة الممرکز نحو الأفراد.  
التأكيد من خلاله على تفويض السلطة والاهتمام بأفضل العاملين وحاجاتهم والعمل على تمميتهم.

ويتفق ذلك الأسلوب مع أسلوب القيادة التى تركز على الافراد ، كما أوضحت دراسات جامعة أوهايو. (٤٦ : ٢٣١ - ٢٣٢)

وقد عرف حليم المنيرى وآخرون القيادة على أنها.  
تأثير وتحريك الأفراد داخل الجماعه لتحقيق أهداف اتفقوا عليها بشرط الاعتراض مع أهداف الجماعة.

لذلك فإن القيادة فن ، فهي تعتمد بجانب عمليات الإعداد والصقل والتدريب على استعداد الفرد للعمل مع الجماعات واستعداده لنقل أفكاره وآراءه بصوره واضحه ومناسبه للآخرين، وقدرته على التعامل مع الجماعات ومواجهتها.

فاذا توافر الاستعداد بجوانبه الثلاث فى شخص ، أمكن من خلال تدريبه وصقل اعداده أن يكون قائدا ناجحا ومؤثرا فى الجماعه.

هذا وقد اشار على أن القيادة ثلاث أنواع لانستطيع الاستغناء عن أحدهما وهى:-

أ- القائد المهنى . ب- القائد المتطوع ج- القائد الطبيعى.

أ- القائد المهنى:-

وهو الشخص الذى اعد عن طريقه دراسات معينه وتدريب خاص لكى يكون قادرا على العمل فى المؤسسات والهيئات الرياضيه.

والقياده المهنيه هى قياده تربويه لايمكن الاستغناء عنها فى المجال الرياضى.

ب- القائد المتطوع:-

هو الشخص الذى لديه من الوقت والرغبه والاستعداد مايدفعه الى التطوع للعمل فى المؤسسات والهيئات الرياضيه وغالبا مايكون لذى هذا الشخص مهاره عمليه أو يتقن نشاطا معينا.

ج- القائد الطبيعى:-

وهو القائد الذى تنتج الجماعه من بين أعضائها لكى يتولى مباشره قيادتها وتنظيم أعمالها ونشاطها واجتماعاتها ويكون حلقه الاتصال بينها وبين القائد المهنى.

( ٢٠ : ٢١٣ - ٢١٥ )

وقد اشار عباس أحمد السامرائى الى القيادة على أنها:-

هى مجموعه الاسهامات لتحقيق أهداف الجماعه ، وبذا فإن كل فرد فى الجماعه يمكن أن يكون قائدا فى أحد المواقف أو بعضها بقدر ما يظهر من سمات أو صفات شخصيه تؤهله لذلك.

( ٣٤ : ٣٦ )

أما سيد الهوارى فإنه وضع القيادة فى اربع نظريات هى:-

١- نظرية الصفات :

اشار اليها (تيد) فى عشر صفات هى :- ١ - توفر طاقه جسمانيه وعصبيه ،

٢- شعور قوى بالإتجاه وبالهدف ، ٣- الحماس ، ٤- الصداقه ، ٥- الشعور الرقيق ،

٦- الخبره الفنيه ، ٧- الحزم والقدرة على اتخاذ القرارات ، ٨- الذكاء ، ٩- القدرة على

تعليم الآخرين ، ١٠- الايمان.

ويرد ( تيد ) قائلاً انه لا يشترط توافر كل هذه الصفات لكي يكون الشخص قائدا ولكن من المؤكد انه اذا توافرت كل هذه الصفات لكان الشخص قائدا.

أما ( شيلستر بارناردو ) فيرى ان القيادة ذات شقين:-

١- تفوق فى الفنون القيادية وهذا يتطلب تفوقا فى الصحة الجسمانية والمهارة والقدرة على تفهم الظواهر.

٢- تفوق فى العزيمة والتصميم والإحتمال والشجاعة.

٢- نظرية الظروف:-

تنوه على أن الشخص الذى يملك اكبر كمية من المعلومات عن موقف معين يصبح قائدا فى هذا الموقف بالذات ، فاذا تغيرت الظروف تغير القائد.

٣- نظرية المجموعة:-

تشير الى ان العبرة بأشخاص المجموعة فاذا تغير الأشخاص تغير القائد .

٤- نظرية الهدف:-

تشير هذه النظرية الى انه اذا تغير الهدف للجماعة تغير القائد.

ونستنتج من هذا ان القيادة مسأله نسبيه للظروف ، فالظروف نفسها تحدد الصفات الواجب توافرها فى الشخص فأنزال الأشخاص عن بعضهم عزلا تاما لا يمكن أن يظهر قائد ، فاذا نشأة مشكلة معينة وظهر شخص معين بين الحلول والأفكار الجديدة لها فإنه يصبح قائدا لهذه المجموعة.

فأساس القيادة هو اشتراك القائد والتابعين فى تحقيق أهداف مشتركة.

( ٣١ : ١٧٧ - ١٨٠ )

واشار ايضا سيد الهوارى الى علاقه بين التخطيط والتنظيم وبين التوجيه بمايلى:-  
يتوقف التوجيه بصفه أساسيه على مدى كفاية التخطيط والتنظيم وفاعليتهما. فالتوجيه يتوقف على وضوح الأهداف لجميع المرؤوسين ، كما يتوقف على مدى فهم المرؤوسين للسياسات التى وضعت ، ويتوقف التوجيه أيضا على مدى ملاءمة الاجراءات التفصيليه فى تنفيذ العمليات ، كما يتوقف على البرامج الزمنية الموضوعه وخطط العمل ، ويحكم التوجيه أيضا طريقه تحديد المسئوليات والعلاقات التى تقررت بين الافراد ، كما يحكم التوجيه الاوصاف الوظيفية للمناصب وأوصاف شاغليها ومدى ملاءمة شاغليها لها أى درجة معلوماتهم وخبرتهم وصفاتهم.

واذا كانت هذه العناصر معدومه أو ضعيفه تصبح عملية التوجيه عملية شاقه معقده ، فاذا لم تكن الأهداف واضحه ومحدده زادة صعوبة التوجيه . واذا لم يكن هناك سياسات

واضح ومفهومه من الجميع واجه الرؤساء اسئلة كثيرة عما يجب عمله وما لايجوز عمله. واذا لم تكن المسئوليات محدده صعب معرفه المسئول عن مختلف أجزاء العمل وبالتالي تصبح عملية التوجيه شاقه وعسيره. (٣٠ : ١٦٧ - ١٦٨)

هذا وقد عرف (أودي نيد) القيادة على أنها ( النشاط الذى يمارسه شخص للتأثير فى الناس وجعلهم يتعاونون للتوصل الى هدف يرغبون فى تحقيقه).

كما عرفه (رنسيس ليكرت) على أن القائد هو (الشخص الذى يستطيع أن يبني ويحافظ على روح المسئولية بين أفراد الجماعة التى يقودها لتحقيق أهدافها المشتركة).

ونلاحظ أن شسندر بارنارد يركز بحثه ( وظائف المديرين) التى حلل فيها ظاهرة القيادة على العلاقات الاعتماديه التبادليه بين من يسدى الأمر وهو القائد وبين من ينفذه وهم المرؤوسين يصفون صفه الشرعيه على سلطه القرار ويتقبلونه.

ونستخلص من خلال هذه التعاريف أنه لا بد من توفر معايير اساسيه لوجود

القيادة هي:-

١- وجود جماعه من الناس قل عددهم أو كثر يتفاعلون فيما بينهم بصفه مستمره ومنتظمة.

٢- ظهور شخص من بينهم ذو سمات خاصه تحدو به لقيادة تلك الجماعه وتعينه على التأثير فى سلوك أعضائها.

٣- ضرورة توفر الأقتناع لدى القائد واتباعه بأهداف التنظيم والسعى ابتغاء تحقيقها ضمن امكانيات بيئته وان تكون تلك الأهداف نافعه للقائد والجماعه وتلبى رغبتهم.

(٢٠ : ٢٢٨ - ٢٢٩)

٨/٢ التوجيه فى المجال الرياضى :

١/٨/٢ مفهوم التوجيه الفنى

أن وظيفه التوجيه ليست جديدة علينا فهى قديمه وممارسته قائمه منذ أن قامت التربية.

(٧٦ : ٢٥)

وعلى ذلك فإن مفهومه ووظائفه وأساليبه ووسائله مازالت حتى يومنا هذا تفتقر الى الوضوح والتجديد ، فهناك من ينظر اليه كعملية اشراف على أعمالهم ومساعدتهم على الأداء الجيد - ويعتبرونه آخرون وسيله تسلطيه تفرض على المعلمين طرق معينه من التدريب ، وهناك النقيض على ذلك من يعتبر التوجيه عملا تساهليا مبنى على العلاقات الانسانيه يكون فيه الموجه الناصح والمجال لجميع المعلمين لتحسين ظروف العمل والأداء.

ويرى بعض المعاصرين التربويين أن التوجيه يعنى عملية تدريب مستمرة يقدم الموجهون فيها العون والمساعدة والخبرات الكفيلة بحل مشكلاتهم وانماء مواهبهم وقدراتهم المهنية ، وآخرون يعتبرون التوجيه وسيلة ديمقراطية غايتها خدمة المدرس ومساعدته وابتغاء تحسين ادائه وتطوير عمله ، وبالتالي تطوير العملية التربوية بجميع عناصرها ، المعلم ، والطالب ، والمنهج .

( ١٤ : ١٣ - ١٤ )

وقد وضع كمال درويش التوجيه التربوي على أنه: -

مجموعة من الخدمات التي تهدف الى مساعدة الفرد على أن يفهم نفسه ويفهم مشكلاته ، وأن يستغل امكانياته الذاتية من مهارات وقدرات واستعدادات وميول ، وأن يستغل امكانياته فيحدد اهدافها بحيث تتفق وامكانياته من ناحيه وامكانيات هذه البيئة من ناحية أخرى نتيجة لفهمه لنفسه ولبينته ويختار الطريق بحكمه وتعقل ، فيتمكن بذلك من حل مشاكله عمليا مما يؤدي الى تكيفه مع نفسه ومع مجتمعه فيبلغ أقصى التكامل فى شخصيته.

وبتحليل هذا التعريف وجد أنه يرمى الى مساعدة الفرد فى تحقيق عدة عوامل هي:-

- ١- فهمه لنفسه عن طريق ادراكه لمدى قدراته ومهاراته واستعداداته وميوله.
- ٢- فهم بيئته المادية والاجتماعية بما فيها من امكانيات.
- ٣- استغلال امكانياته الذاتية والبيئية.
- ٤- فهم المشاكل التي تواجهه مهما كان نوعها.
- ٥- أن يرسم الخطط السليمة التي تؤدي به الى تحقيق تلك الأهداف.
- ٦- أن ينمو بشخصيته الى أقصى حد تؤهل له امكانياته وامكانيات بيئته.
- ٧- أن يتكيف مع نفسه ومع مجتمعه فيتفاعل معه تفاعلا سليما.
- ٨- أن يحدد له أهداف واقعية فى الحياة يمكن تحقيقها ، يتفق وفكرته السليمة عن نفسه.

( ٤٦ : ٢١٩ )

واشار أحمد ابراهيم أحمد الى العوامل المؤثرة على تطور مفهوم الاشراف الفنى منها:-

- ١- تغير مفهوم التربية.
- ٢- تقدم البحوث السيكولوجية والتربوية.
- ٣- انتشار المبادئ الديمقراطية.
- ٤- الايمان بالفلسفة التجريبية.

( ٦ : ٢٤ )

ويرى الباحث أنه بالرغم من جهود رجال التربية والتعليم فى تطوير عملية التوجيه الفنى وتعميم مفاهيمه الحديثه وتحقيق مبادئه فإنه مازالت هناك اثار تقليديه عالقه فى اذهان كثير من الموجهين الفنيين فى التربية الرياضيه بالرغم من طبيعه الخاصه للنشاط الرياضى ومايكسبه العاملون فى هذا النشاط من خبرات تعمق التعاون وتؤكد أهميه العمل بروح الفريق، يبدو ذلك من اختلاف العلاقات السائده بين موجهى ومعلمى التربية الرياضيه وتباين آرائهم حول مفاهيم التوجيه الفنى وتطبيق هذه المفاهيم فى ميدان تدريس التربية الرياضيه.

### ٢/٨/٢ تعدد مفاهيم التوجيه الفنى: -

تركزت معظم مفاهيم التوجيه الفنى حول تحسين العملية التربويه حيث تناوله التوجيه ووظيفته ومنها:-

التوجيه عملية فنيه منظمه تؤديها قيادات لديها خبرات تربويه متنوعه شامله لمساعدة من هم فى موقع العمل رغبة فى تمكينهم من النمو المهنى والثقافى والسلوكى وكل مامن شأنه أن يرفع مستوى عملية التعليم والتعلم ويزيد من الطاقات الانتاجيه فى اطراد وتجدد. وتستدعى العملية الفنيه المنظمه يقظة القيادة التوجيهيه واهتمامها بالملاحظة الدقيقه وتفسيرها والتعليل لها، ثم الارشاد اليها فى ضوء ماانتهى اليه التفسير والتعليل ، ثم القيادة المنظمه والتحرك والتحكم فى الوصول الى الهدف المعين. انها عملية تحتاج الى اخلاص مطلق غير محدد وإلى خبرة تلازم ذلك الاخلاص ولا تفارقه. (٢٦ : ٢٦)

واكد (ويلز) Wiles ( أن الوظيفة الأساسيه للأشراف الفنى هى تحسين الموقف التعليمى من أجل التلميذ ، أن الأشراف الفنى خدمه تقوم اساسا على معاونة المعلم حتى يستطيع اداء عمله بطريقه أفضل). (٥٤ : ٥٠)

كما اشار ( دجلاس ) Douglas أن الأشراف الفنى هو المجهود المبذول لإثارة اهتمام المعلمين وتنسيق وتوجيه نموهم المستمر من أجل المشاركة الذكيه الفعاله فى المجتمع الديمقراطى الحديث ، وهو بالتالى يعمل على تنمية برنامج تعليمى يتفق مع حاجات الشباب

فى مجتمعهم أو على توفير الأدوات والوسائل التى تمكن التلاميذ من التعلم والمدرسين من التعليم.

كما وضع كل من (Breggo & justTmon) بأن الاشراف الفنى يعنى التنسيق بين عناصر العملية التربويه بما يكفل توجيه نمو المعلمين وزيادة فعاليتهم فى نمو التلاميذ وقدراتهم فى المشاركة الذكية فى مجتمعاتهم التى يعيشون فيها. (٣٧ : ١٧ - ١٨)

ويعرفه ( هارولد سييرن) بقوله ان المقصود بالإشراف الفنى هو بيان أوجه النشاط التى تختص أولا ومباشرة بدراسة وتحسين الظروف التى تحيط بالمعلمين وبتعليم التلاميذ. (٥٣ : ٥٠)

ويعرفه (شعلان وآخرون) بأنه ( خدمة فنيه تعاونيه تهدف الى دراسة الظروف التى تؤثر فى عمليتى التربية والتعليم ، والعمل على تحسين هذه الظروف بالطريقة التى تكفل لكل تلميذ أن ينمو نموا مطردا وفق ماتهدف اليه التربييه المنشوده). (٥٣ : ٥١)

ويشير (صبحى حسانين) ( بأن التوجيه عملية ديمقراطيه تعتمد على التعاون القائم بين المسؤولين على أمر التعليم فى المدرسة بهدف تطوير العملية التعليمية من حيث البرامج وطرق التدريس وتوجيه التلاميذ واستثمار امكاناتهم وكل مامن شأنه مساعدة التلاميذ على تحقيق أقصى نمو ممكن)

واشار ( كمال درويش وآخرون) على أن التوجيه بمفهومه الحديث قد جعل التلميذ محورا للعملية التربوية ، كما ينظر الى المعلم على انه اساس للتغيرات السلوكية التى تقاس بها أهداف تلك العملية التربوية.

كما أشار على أن التوجيه يعد عملية لتبادل الآراء ، وتتضمن الأخذ والعطاء والمناقشه والفحص حتى يحدث الالتقاء بين الاطراف المعنيه ، وذلك فى جو من الثقة والتفاهم للوصول الى هدف معين.

وأن طرق التوجيه وتغيراتها تدوم وتبقى اثارها اذا ماتمت تعاونيا بين المعلمين والموجهين فى جو ديمقراطى. (٤٦ : ٢٢٢)

كما عرف (ابراهيم عصمت وامينه محمد) التوجيه على أنه ( الاتصال بالموظفين والمعلمين عن طريق رؤسائهم وترشيدهم بالعمل على تحقيق الأهداف التربوية التعليمية العامه) فالتوجيه اذن ليس تنفيذا للأعمال ، انما توجيه الآخرين نحو كيفية تنفيذ الأعمال).

ويعرفه كل من ( على الشرقاوى وعمر غنايم) على أنه العملية التى يتم بها الاتصال بالعاملين من مرؤوسيهم لارشادهم وترغيبهم والتسيق بين جهودهم وقياداتهم لتحقيق الأهداف).

ويعرفه ( أحمد صقر عاشور) أن التوجيه يتضمن المجهودات التى يقوم بها القائم على ادارة كل وحدة تنظيمية من اشراف على مرؤوسيه وتعريفهم بدورهم ومهامهم ومسئولياتهم وقياداتهم فى التنفيذ وحل المشكلات التى تعترض عملية التنفيذ واخيرا تحفيزهم على الأداء وتنمية القدرات العملية لديهم).

### ٣/٨/٢ وظائف التوجيه الفنى :-

ومن وظائف التوجيه الفنى مايلى:-

وضح ويلز Wiles أهم وظائف الموجه على النحو التالى :-

- ١- اتاحه الفرصه لإقامه المناخ المناسب لأسلوب حل المشكلات بالمدرسة.
- ٢- مسئوليه اتخاذ القرار فى ضوء المعلومات الكامنه والمصادر المتاحه بقدر الأمكان.
- ٣- استخدام السلطة دون تسلط ونفوذ ، بقدر ما يعتمد ذلك على الجدارة والمعلومات.
- ٤- زيادة التقه بين الأفراد والجماعات فى المدرسة.
- ٥- تنسيق كافة الجهود بين العاملين فى الحقل التعليمى.
- ٦- تنمية الاحساس لذى العاملين بالانتماء والولاء للمدرسة.
- ٧- الادارة والتنظيم فى ضوء الأهداف الموجوده بدلا من الممارسات السابقه.
- ٨- العمل على زيادة مفهوم التحكم الذاتى ومفهوم التوجيه الذاتى.

( ٨٦ : ٢٦٦ )

وأضاف أحمد ابراهيم أحمد ببعض وظائف الموجه الفنى بمايلى :-

- ١- مساعدة المعلم على النمو الذاتى.
- ٢- تزويد المعلم بالمعلومات المتعلقة بعملية التدريس والتلاميذ.
- ٣- امداد المعلم بالبيانات والاحصائيات بهدف تحسين صنع القرار الخاص بالتدريس واثراء العملية التعليمية.
- ٤- إعداد نماذج أو بحوث للإجابة عن الأسئلة المتعلقة بالعملية التعليمية.

( ٧ : ٢٠٢ )

## ٤/٨/٢ أهداف التوجيه الفني :

يستهدف التوجيه الفني توجيه النشاط الجماعي توجيهها منتجا فعالا بحيث يوفر القيادة التربوية للآخرين ويستغلها لصالح الجماعة ، كما تؤمن القيادة التربوية بأسلوب المناقشة الديمقراطية والاستماع لقرار الأغلبية وأفساح المجال للمعلمين على تفهم الأهداف التربوية وأساليب تحقيقها. (٣٧ : ٤١)

## الأهداف العامة للتوجيه الفني : -

العمل على الارتقاء بإداء المعلم والموجه ورفع مستواهما العلمي وتطوير قدراتهما التعليمية والتوجيهية ورصد الواقع التربوي وتحليله ودراسة الظروف المحيطة به واتخاذ نقطة انطلاق في العمل على مساعدة المدرسة في تادية رسالتها نحو طلابها والمجتمع ودراسة المنهج والكتاب المدرسي والوسيلة التعليمية بما يتلائم والتطورات الحديثة بالتعاون مع الجهات ذات الاختصاص. (٧٦ : ١٧)

ويحدد بوردمان Bordman الهدف النهائي للأشراف التربوي حيث يقول (أن الغرض الكلي من الأشراف هو تحسين تربية النشء) ويضيف ( أن الأشراف عملية تهدف الى تحسين المواقف التعليمية عن طريق تخطيط المناهج والطرق التعليمية التي تساعد التلاميذ على التعلم بأسهل الطرق وأفضلها بحيث تتفق وحاجاتهم وبهذا يصبح المشرف الفني قائدا تربويا).

ويحدد ويلز wiles الهدف من الأشراف على الشكل التالي ( الاشراف نشاط يوجه لخدمة المعلمين ومساعدتهم في حل مايعترضهم من مشكلات للقيام بواجباتهم في أكمل صوره). (٣٨ : ١٨)

ويصنف يونغ الاهداف الأساسية للارشاد تحت خمسة أهداف رئيسية هي:-

- ١- مساعده التلميذ على اتخاذ القرارات فيما يتعلق بأختيار المهن أو البرامج الدراسيه أو أى أمور أخرى مهمه للتلميذ.
- ٢- مساعده التلميذ على تكوين علاقات فعليه ومثمره مع الآخرين.
- ٣- مساعده التلميذ على فهم ذاته وتقبلها.
- ٤- مساعده التلميذ على تحسين مهاراته وقدراته فى المجالات الأكاديمية والاجتماعية.
- ٥- تقديم الدعم والعون اللازمين للتلميذ اثناء مروره فى المشاكل والأزمات العاطفية.

أما ميلر فإنه يلخص الهدف الأساسي لعملية التوجيه بأنها ( توفير المتطلبات الأساسية للنمو الشخصي) والتوفيق بين هذه المتطلبات والاطار العام للمتطلبات الاجتماعية).

ومن خلال التحديد السابق لأهداف التوجيه الفنى يتضح جليا أن هناك ثلاث أغراض رئيسية تتمركز حولها مهمة التوجيه وهى:-

#### ١- الغرض الأستقرارى :

فى مساعده التلميذ ليحل مشكلاته الشخصية والاجتماعية والاقتصادية والصحية والنفسيه والتي تؤثر فى حياته وتقلل من قدرته على الدراسه والتحصيل.

#### ٢- الغرض التنسيقى:-

وفيه يهدف الموجه الى مساعده التلميذ التعرف على امكانياته وميوله والفرص المتاحة له والتنسيق مع من يفيد فى هذا الاتجاه.

#### ٣- الغرض التكييفى :

وهى المساعده على ملائمة البرامج التعليمية وحاجات التلاميذ النفسيه وميولهم وتطلعاتهم وآمالهم الخاصه والعامه. وتزود الأسرة الأكاديميه بالمعلومات المتعلقة بتلك الميول والاتجاهات نتيجة للأختبارات والبحث التى يجب أن تجرب بين الحين والآخر.

(٦٤ : ٣٢-٣٣)

وقد حصر الدكتور محمد حامد الأفندى أهداف الأشراف التربوى فى عدة نقاط أهمها :-

رؤيه غايات التربية الحقيقيه فى وضوح تام ، ربط مواد الدراسه ، ادراك مشكلات النشء وحاجاتهم ، تحسين الظروف المدرسية وتقوية أواصر الأنسجام ، ديمقراطية القياده ، بناء قاعدة خلقيه صلبه بين جماعه المدرسين ، حسن الأستفاده من المدرسين ، إذكاء الحماس والتنافس الشريف بين المدرسين ، ترغيب المدرس الجديد فى مهنته ، تقويم نتائج التدريس ، التغلب على الصعوبات فى عملية التعليم ، توضيح برامج المدرسه للبيئته ، ادراك البيئته بما تواجهه المدرسه من صعوبات ، حماية المدرسين من أن يطلب منهم فوق طاقتهم وكذلك النقد الظالم .

(٥٢ : ١٣-٢٥)

ويشير أحمد أبراهيم بأن الإشراف بصفه عامه تحسين العلاقات بين المعلمين وتقوية أواصر الترابط والتعاون بين صفوفهم ونموهم المهني أثناء خدمه وتقديم قيادات ديمقراطية فعاله تقدم المهنة فى المدرسه وتحسن أنواع الأنشطة المقدمه للتلاميذ وتقريب المدرسه من المجتمع وتقوية صلتها ، وضرورة التعاون والأنسجام بين المعلمين وتحسين العلاقات بينهم فى جو مناسب وبيئة تشجع على التعاون والانتاج بإشراف قيادة حكيمة ونمو غايات محددة واضحة ، ويهدف الإشراف أيضا الى بناء قاعدة خلقية صلبه بين المعلمين وتوحيدهم فى جماعة متعاونة للوصول الى أهداف عامه موحده. (٥ : ٩٥)

ولأجل التفريق بين الأهداف والوسائل وضح محمد الأفندى : انه من واجب المعلمين عامه التفريق بين الأهداف والوسائل بمايلى:-

أن التربية الحقه لن تكون كافيه للتربية الصحيحة الا اذا عرف المدرس بنفسه التفريق بين الأهداف والوسائل ، فمن الوسائل مايعتبره المدرس هدفا يسعى الى تحقيقه كقول مدرس الرياضيات ( ان درسه يهدف الى مساعدة التلاميذ على جمع الكسور أو طرحها أو حل معادلات الرياضيات) أو يقول مدرس التاريخ ان الغرض من درسه ( هو مساعدة التلاميذ على فهم الأسباب التى أدت الى قيام ثورة ٢٣ يوليو فى مصر) . أو يقول مدرس العلوم (أن الهدف من درسه اليوم هو تدريس قانون الجاذبيه) . كل هذا فى الواقع ليست أهدافا وانما هى فى الحقيقه وسائل لغايات أخرى ، وان قيمتها تتوقف على مايرتب عليها ، بعد التمكن من معرفتها جيدا ، ويجب أن يدرك المدرس أنه لاقيمة لأى تعليم لايسهم فى تحقيق هدف مقبول ومرغوب فيه ويجب أن يكون التعليم للمواد الدراسية موجها دائما الى اكساب التلاميذ خبرات ذات أثر فعال فى تحقيق الأهداف التربوية للمرحلة الدراسية التى يمرون بها. (٥٢ : ٩٠)

ويرى الباحث ان العلاقة بين الموجه الفنى والمعلم اذا اتسمت بالثقة والإحترام المتبادل والتعاون فان المعلم سيجد من خلال إجتماعه بموجهه فرصه فريده للإستفاده من خبراته وتجاربه والتركيز على صياغه الأهداف وأساليب تحقيقها.

## ٥/٨/٢ مبادئ وأسس التوجيه الفني:

يعتبر (وليم بيرتن) و(ولى بيركز) من أهم الرواد الذين أسهموا في مجال الاشراف وخاصة في تحديد المبادئ والاسس التي تتضمن عملية الاشراف ومن اهم هذه الاسس مايتى :-

١- يتعلق كل من الاداره والتنظيم بصفه عامه اساسا بتوافر التسهيلات الماديه فى تنظيم المدرسه.

٢- يتعلق الاشراف بتحسين عمليتى التعليم والتعلم ويقوم على فلسفة وعلم واضحين.

٣- لايمكن الفصل بين الادارة والتنظيم وعملية الاشراف وهما يعملان فى تناسق واتفاق مرتبطان بصورة تبادليه ، حيث تتبادل الوظائف بينهما فى التنظيم المدرسى بهدف تحقيق الاهداف.

٤- يقوم الاشراف على فلسفه ديمقراطية من حيث احترام الفرد الفروق الفرديه واتاحه الفرص لظهارها ، الايمان بقدرة العاملين ، الاستثارة ، القدره على المبادره والتغيير ، التعبير الذاتى ، الثقة بالنفس ، المشاركة فى المسئوليات الفرديه والجماعيه.

٥- يعتمد الاشراف على البحوث والاتجاهات العالميه للوسائل المستخدمة ، كما يعتمد على حل المشكلات ، والابتكارية وليس على الوصف وعلى موقف التعليم والتعلم ، الاشراف يعطى فرصا مثل التعبير عن القدرة الخلاقه وإظهار المواهب ومعالجة البيئة المحيطه.

٦- الاشراف يعتمد على النتائج وتقويمها ، وعلى الوسائل بطريقه منطقيه مرتبه ومخططه وتنفيذها بصورة مسلسله من النشاطات ، الاشراف اصبح وظيفة تتضمن جوانب الشخصية والاجراءات والنتائج ، انه ينهج الآن نحو المعايير المنطقية لعملية التقويم والاشراف الذاتى. ( ٧ : ١١١ - ١١٢ )

واشار عشاوى الى اهم المبادئ التى يتم على اساسها التوجيه وهى:-

١- وحدة الأمر : اصدار الاوامر من رئيس واحد فالتجاوب يكون أكبر ويكون الانتباه كاملا لطلبات الرئيس ولايكون هناك ولاء مزدوج.

٢- الاشراف المباشر : القيام بالاتصال المباشر بالمرؤوسين وهذا يتضمن الحصول على نتائج أفضل.

٣- اختيار الأسلوب : وهو الاختيار الحقيقى الذى يتم من بين البدائل المتاحة للتوجيه والأكثر فعالية حتى لا يكون هناك اختلاف بين المرؤوسين. ( ٢٥ : ٢٢٨ - ٢٢٩ )

واشار كمال درويش وآخرون ان المفهوم الحديث للتوجيه الفنى فى التربيه الرياضيه يتصل بالعديد من المبادئ والأسس منها:-

#### ١- الايمان بأهميه العمل التعاونى:

وهو تعاون الموجه والمعلم بطريقة ديمقراطية وفى اطار مفهوم العمل الجماعى المشترك القائم على تبادل الخبرات والاحترام المتبادل لتحقيق اهداف المهنة.

#### ٢- معاونة المعلم :

يعد التوجيه الفنى الحديث خدمة تقوم على اساس معاونه المعلم حتى يستطيع اداء عمله بطريقة أفضل ومنها:

#### أ- زيادة فهمه لأهداف العملية التعليمية.

ب- دراسة المناهج والكتب وتحليلها ونقدها واقتراح وسائل تحسينها.

ج- زيادة فهمه لخصائص نمو الأطفال وحاجتهم وطرق اشباعها ووسائل مساعدتهم على مشكلاتهم.

د- تحليل الصعوبات بعملية التعليم.

هـ- الوقوف على احدث الطرق التربوية والاستفادة منها فى تدريس مادته.

#### ٣- الإبتكار :

يعتمد بصوره المختلفه على الحرية الممنوحه للمعلمين ونوع التوجيه والتشجيع ، وهو يهدف الى رفع المستوى الرياضى المدرسى واثراء البرنامج الجيد.

#### ٤- التنسيق :

ويعنى الترتيب المنظم الهادف لجهود الجماعه للوصول الى وحده العمل من اجل تحقيق هدف مشترك.

#### ٥- المرونه :

ان عملية التوجيه ينبغى أن تكون بعيده من التعقيد والجمود والتنفيذ الآلى ، فالموجه الناجح هو الذى يناقش كل رأى وفكر وابتكار جديد يدعو المعلمين الى مراجعة الاهداف والوسائل للتأكد من سلامه الخطة والتنفيذ والتعديل طبقا لمقترحاتهم.

#### ٦- الشمول :

لابد للتوجيه الفنى وعملياته ومجالاته ان تتصف بالشمول بحيث لايطغى مجال على آخر ، بل تتعاون جميعها لتحقيق وحده النشاط التوجيهى.

٧- الإستمرار :-

التوجيه الفنى عمليه لا نهايه لها لارتباطه بتثسئه الاجيال المتعاقبه من الابناء وهذا يجعل الموجهين والمعلمين كلما اكتشفوا جديدا ناقشوه. للتأكد من سلامته عاملين على تطويره باعتباره ان غاية التوجيه هو النمو وهذا المفهوم جعل التوجيه يتصف بالاستمراريه .

٨- العلاقات الإنسانيه :-

يجب مراعاة العلاقات الانسانيه فى عمليه التوجيه ليكتب لها النجاح حيث ان القاعده التى يرتكز عليها نجاح اى عمل هو الفرد الذى يقوم بهذا العمل ،وان العلاقات بينهم تحدد مدى الاستفادة من خبراتهم وكفايتهم فالعنايه باحتياجات الافراد العاطفيه والماديه. وتقدير قدراتهم واحترام ارائهم ومقترحاتهم.

٩- التنبؤ :-

عمليه تطلع الى المستقبل ونفاذ البصيره والتوجيه فى التربيه الرياضيه يساهم فى وضع تصور لما يجب ان تكون عليه التربيه الرياضيه وتصور للمشكلات والعوائق التى قد تحدث ووضع الحلول المناسبه لها وتلافيها. (٢٢٣:٤٦-٢٢٦)

كما حدد ايضا ان اهم اسس ومبادئ التوجيه الفنى تتمثل فيما ياتى :-

١- مبدأ استعداد الفرد للتوجيه.

٢- مبدأ حق الفرد فى تقرير مصيره بنفسه.

٣- مبدأ تقبل العميل.

٤- مبدأ اعتبار التوجيه عمليه تعلم.

٥- مبدأ الاهتمام بالفرد كعضو فى جماعه.

٦- مبدأ استمراريه التوجيه.

(٢٢٠:٤٦)

أما عدنان محمد حسن فقد حدد المبادئ التى يقوم عليها التوجيه التربوى بأربع

أسس وهى :-

أ- الاسس التربويه.

ب- الاسس الاجتماعيه.

ج- الاسس الفلسفيه.

د - الاسس النفسيه.

(٢١:٧٠-٢٤)

وأشار سعد جلال على ان هناك اسس ومبادئ هامة فى التوجيه من اهمها:-

- ١- مبدأ استعداد الفرد للتوجيه.
  - ٢- مبدأ حق الفرد فى تقرير مصيره بنفسه.
  - ٣- مبدأ تقبل العميل.
  - ٤- مبدأ اعتبار التوجيه عمليه تعلم.
  - ٥- مبدأ الاهتمام بالفرد كعضو فى جماعه.
  - ٦- مبدأ استمرار التوجيه.
- (٥١٩:٢٦)

وقد حدد كل من Lee Brueckner & Wlilam Eurton المبادئ او الاسس

التي تتضمنها عمليه الاشراف ومن اهم هذه الاسس ما ياتى:-

- ١- الاداره والتنظيم بصفه عامه يتعلقان اساسا بتوافر التسهيلات الماديه فى تنظيم المدرسه.
  - ٢- الاشراف بصفه خاصه يتعلق اساسا بتحسين عمليه التعليم والتعلم.
  - ٣- لا يمكن الفصل بين الإدارة والتنظيم وعمليات الاشراف فالاثان يعملون فى تناسق واتفاق متبادلان بصوره تبادليه حيث تتبادل الوظائف بينهما فى التنظيم المدرسى بهدف تحقيق الاهداف المطلوبه.
  - ٤- الاشراف الجيد يكون قائما على فلسفه وعلم واضح.
- (٣١-٣٠:٦)

ويرى الباحث ان تطبيق مبادئ واسس التوجيه الفنى يجب ان يضع فى الاعتبار ان المعلم هو الاداة الاولى لتنفيذ البرنامج التعليمي والموجه الفنى رائد يبذل جهده ووقته لتحسين عمليه التعليم.

لذا يجب ان تتوافر العلاقات الانسانيه بينه وبين المعلم فى سبيل تعاونهما لتحقيق الهدف الذى يشتركان فى تحقيقه.

٦/٨/٢ خصائص التوجيه الفنى:-

ان من اهم خصائص التوجيه ما يلي :-

- ١ - شموله على كل ما يتصل بالمعلم والمدرسه والمنهج والكتاب والوسيله التعليميه وكل ما يخدم العمليه التعليميه والتربويه فى المراحل الدراسيه الثلاث ويحقق اهدافها.

- ٢- معالجه قضايا على اساس من الفهم الصحيح والفكر الناضج والرغبة الصادقة فى خدمه الاخرين.
- ٣- وضوح العلاقه الانسانيه المثلى بين الموجه والمعلم وتبادل الثقة والاحترام.
- ٤- اعتماده على مبدأ الشورى فى مناقشه المشكلات ودراسه الخطط ونتائجها لاتخاذ القرارات والالتزام بتنفيذها.
- ٥- اعتماده على الواقعيه المدعمه بالادله الميدانيه والممارسه العمليه والصراحه التامه.
- ٦- التنافس الشريف فى تاديه الواجبات والاستمتاع بالنجاح.
- ٧- مرونة العمل وبعده عن القيود الروتينييه وقدرته على تقبل التجارب المفيده واستيعاب النتائج المبكره.
- ٨- أنه عمليه مستمره فى سيرها نحو الأفضل لاتتقضى بل يتم الموجه التالى مسيره السابق.
- ٩- انه عمليه وقائيه وعلاجيه تعينه على حل اصعب المشكلات.

( ٣٦:٧٦ )

واشار احمد ابراهيم احمد الى ان اهم خصائص الاشراف الفنى هي:-

- ١- الاشراف الفنى خدمه تربويه.
- ٢- الاشراف الفنى يهتم بكل ما يؤثر فى عمليه التربيه التعليم.
- ٣- الاشراف الفنى عمليه تعاونيه ديمقراطيه.
- ٤- الاشراف الفنى وسيله لتحسين العمليه التعليميه.
- ٥- الاشراف الفنى وسيله لتحقيق اهداف التربيه.

( ٢٧:٦ )

ومن خلال خبرة الباحث فى ميدان التوجيه الفنى فانه يرى ان تكون عمليه التوجيه تهدف للارتقاء بنوعيه التعليم من خلال توافر افضل الظروف التى تمكن المدرسين من القيام بادوارهم بشكل فعال فانه لا بد من تنسيق جهود ادره المناهج فى مجال التوجيه التربوى التى تبدلها ادارات التعليم والتدريب فى مجال تطوير ممارسات مدير المدرسه والمدرس الاول او (منسق للماده) حيث انهم الموجهون المقيمون فى المدرسه والذين يتابعون المدرس فى غياب اخصائى المناهج ( الموجه التربوى).

كما اقترح ابراهيم اليوسف بان تكون هناك لجنة للمتابعة الميدانيه والتنسيق تكون

مهمتها كما يلي :-

- ١- اعتماد الخطه السنويه للتوجيه التربوى و الاطار العام لخطط الادارات المدرسيه فى كل مرحله تعليميه ومتابعه تنفيذها.

ب- التخطيط للمشروعات الريادية فى مجال تقويم اداء المدرس ومتابعه تطبيقها والمساهمه فى تقويمها وتطويرها.

ج- وضع الخطط وبرامج التدريب فى مجال التوجيه التربوى للأخصائيين فى ادارات التعليم وإدارات المناهج ومديرى المدارس والمدرسين الاوائل .

د- توفير المتطلبات اللازمه لتطوير طرق واساليب التدريس للمواد الدراسيه المختلفه.

هـ- المساهمه فى تطوير ممارسات الإدارة المدرسيه والهيئه التعليميه فى كل مدرسه. ثم وضع ايضا مجالات المدرس الأول بالتعاون مع مدير المدرسه واخصائى المناهج فى تحسين العمليه التعليميه وتطويرها بالمهام التاليه:

ا- المشاركه فى تقويم اداء المدرسين من اجل اقتراح السبل والوسائل الملائمه لرفع كفاءتهم العلميه والمسلكيه ومساعدتهم على النمو الذاتى.

ب- المشاركه فى إجراء التجارب التربويه الجديده بالنسبه للمدرسه الهادفه الى تطوير وتحسين العمليه التعليميه.

ج- المشاركه فى وضع الخطه السنويه للتوجيه والمتابعه لمدرسى مادته بالمدرسه باشتراك جميع ذوى العلاقه.

د- المشاركه فى عمل الدراسات والبحوث فى مجال تطوير المناهج وطرائق التدريس واساليب التقويم فى ماده التى يشرف عليها .

هـ- المشاركه فى ابتكار طرق واساليب جديده لتدريس مادته.

و- الاسهام فى تدريب المدرسين على تقنيات التقويم الشخصى التكوينى .

(١٤-١٢:٣)

ويعزز تيسير كيلانى رأيه فى موضوع ( تخفيف اعباء الموجه الفنى ) مسترشدا بالتقويم الذاتى للمدرس كما يلى :

ان عمليه تدريب المدرسين على عمليه التقويم الذاتى سوف تخفف بعض العبء عن كاهل الموجه الفنى وخاصة الزيارات الصفيه لمدرسين متمرسين قد لا يحتاجون لمثل تلك الزيارات ولهذا يجب ان يعزز دور المدرس فى عمليه التقويم الذاتى لما له من نفع على المدرس والموجه الفنى .

(١٧٣:١٤)

٧/٨/٢ مهام التوجيه الفنى :-

ان عمليه التوجيه الفنى تستهدف توجيه النشاط الإجتماعى وتوفير القياده واستغلالها لصالح الجماعه وان تؤمن هذه القياده بأسلوب المناقشه والحوار الديمقراطى والأخذ بقرار الأغلبيه وتفهم المعلمين الأهداف التربويه وأساليب تحقيقها.

ومن أساسيات التوجيه الفني تحسين عمليتي التعليم والتعلم من خلال مساعدة المعلمين علي تفهم الأهداف التربويه وإدراك العلاقة بينها ودور المدرسه في تحقيقها وتوجيههم الي تفهم المقررات الدراسيه وأساليب تدريسها ومدى تقويمها وتنسيق جهودهم وتحسين العلاقات بينهم ومساعدتهم على النمو مهنيا وثقافيا ومن أهم وظائفه ما يلي :-

#### ١- أنه عملية تخطيط :-

ويعتبر التوجيه الفني وسيله تنظيميه لمواجهة المشكلات التعليميه وبه يمكن تعبئه وتوجيه وتنسيق الطاقات والامكانيات الماديه والبشريه لتحقيق الاهداف في فتره زمني معينه فهناك اختلاف في اعداد المعلمين مهنيا وتباين خبرات التلاميذ وقدراتهم واستعداداتهم وحاجاتهم وتنوع بيئاتهم الاجتماعيه و الإقتصادييه وتكامل موضوعات المقررات الدراسيه مع المواد الاخرى أفقيا ورأسيا مع المادة نفسها وهذا يحتاج الي ربط وتنسيق وتعاون مشترك يتم على أساس التخطيط السليم .

#### ب- انه عمليه تنسيق :-

يهتم الموجه بتنسيق أعمال المعلمين وذلك بعقد اللقاءات والندوات بهدف تنظيم الجهود وتحاشي التضارب وعدم اضاءة الوقت والجهد بحيث يكون عمل المعلم مكملا لزملائه وليس مكررا او متناقضا لجهودهم ويتمثل هذا في توزيع المقررات الدراسيه على اشهر السنه والاعداد الفترى واليومي وفي بناء الاهداف السلوكيه وفي تقويم التلاميذ والتوازن بين اساليب التقويم كما ونوعا والانشطة الصفية واللاصفية وكذلك التنسيق بين المدارس فينقل خبراتها وتحسينها. وقد يطلق على الموجه الفني في بعض البلدان منسقا .

#### ج - انه عملية تدريب :-

يعتبر التدريب تحسينا للأداء مسايرتا لتطور المناهج الناتجة عن تطور المجتمع ودور المعلم ان يكون متابعا لما استحدث من نظريات وافكار, لهذا يعتبر التدريب عاملا مساعدا لتطوير عمليتي التعليم والتعلم وحسب طبيعة المادة ومستوى المرحلة يحدد نوع التدريب بالنسبة للمهارات التي يتطلبها المعلمون.

د - يعتبر عملية تقويم :-

يهتم الموجه الفني بالتقويم على اساس انه وسيلة يستطيع ان يساعد بها الجماعة فى تحسين نفسها ويتيح لهم المشاركة فى مواقف التعليمية افراد وجماعات بشرط ان يهدف الى تحسين الموقف التعليمى وبحيث يتفق الجميع على معايير التقويم واسسه وان يقتنعوا بفاعليته ومدى صدقه فى الوصول الى احكام سليمة.

وبهذا يزداد النضج المهنى والخبرة فى شعورهم بالمسئولية. ويعتبر التقويم الذاتى من خصائص التقويم الجيد فى التوجيه الفنى وقد يقوم به المعلم كفرد او جماعة وعلى ذلك اصبح نظام تقدير المعلم Teacher rating يتم بطريقة تعاونية بحيث يمكن المعلم من تقويم فاعليته فى التدريس كجزء من معاونته على النمو المهنى اثناء الخدمة وعلى ذلك اصبح النظر الى التقدير على انه وسيلة من وسائل التقويم وتوضع له معايير بطريقة تعاونية، وعلى هذا يتم تقويم المعلم على اساس هذه المعايير وليس على اساس مقارنته بمعلمين آخرين.

هـ - يعتبر عملية تطوير المنهج :-

تنتج ملاحظات الموجه الفنى عن المواقف والبيئات المختلفة القدرة على تقويم المناهج والتمكن من تطويرها. فمجال عمله يمكنه من ترجمة المناهج الى خبرات تعليمية. ويشترك المعلمون فى اعداد ادله للمعلمين توضح لهم جوانب المنهج لمساعدتهم واستيعابة واختبار مايناسب من وسائل والتعرف على مواطن الضعف والقوة فيه.

و- يعتبر عملية بحث وتجريب :-

كل منهج وطريقة لايد من تجريب لضبط اسسها ولنجاح وظيفة التوجيه نجمل مايلى/ احترام الشخصية والتعاون والاسهام فى العمل الجماعى للاقتناع والافتتاح بالتفهم ، تشجيع الابتكار والتجديد ، المرونة والتكيف مع متطلبات المواقف التعليمية ، الحكم على المناهج بالاسلوب العلمى ، الدورات واللقاءات ، وتقويم المعلم. ( ٣٧ : ٤١ - ٤٧ )

ويرى الباحث ان تحسين البرنامج المدرسى للتربية الرياضية يعتبر مؤشرا لنجاح عملية التوجيه.

ومن الخصائص العامة للقيادة التربوية الناجحة اشار مصطفى متولى الى انه من اجل انجاح القيادة التربوية يجب اتباع مايلى:-

- ١- العمل على تحقيق رغبات الأفراد وأشباع الحاجات التي تظهر في الجماعة .
- ٢- تحاول الانتفاع بما يؤكد علم النفس من ضرورة البواعث الذاتية والحوافز الداخلية للنشاط في كل فرد من أفراد الجماعة.
- ٣- تقدير انسانية الفرد واحترامه، وتقدير كفاءته وما يؤديه من عمل مهما يكون صغيرا والاستماع الى وجهه نظره ووزنها بميزان الصالح العام.

واشار ايضا على ان هناك صفات يجب توافرها في القيادة التوجيهية ومنها : -

- ١- القدرة على ضبط النفس والسيطرة الذاتية .
  - ٢- التمتع بعقلية منظمة تؤمن بالاسلوب العلمى فى التفكير وبالنظرة الموضوعية للامور.
  - ٣- فهم اتجاهات الجماعة وتقديم المساعدات والخدمات لها والمساهمة فى حل مشكلاتها والمساهمة فى تحقيق الرضا لكل افراد الجماعة.
  - ٤- الايمان بقيمة الفرد وبالنزعة الانسانية.
  - ٥- الايمان برسالة الاشراف الفنى وفلسفته مع وجود رغبة اكيدة فى العمل بمقتضاها وبذل الجهد لتحقيقها.
  - ٦- المرونة واللياقة والجرأة والتضحية فى سبيل الواجب.
  - ٧- تنظيم التعاون بين افراد الجماعة.
  - ٨- القدرة على الابتكار والخلق والتجديد.
- (٦٢ : ٢١٤ - ٢١٥)

كما وضع ابراهيم نديم ان صفات القيادة التوجيهية الناجحة تتمثل فيما يلى :-

- ١- ان يكون ملما بجوانب العمل ولوائحه وبالخطة العامة واهداف المؤسسة.
  - ٢- ان يكون مؤمنا بالتدريب ووسائله واهدافه وبأهمية تنمية مهارات الأفراد.
  - ٣- ان يكون عادلا لاقامة جو من الارتياح لدى المعلمين.
  - ٤- يتسم الاتضباط الانفعالى بالهدوء والتروى يساعد على نجاح العمل .
  - ٥- ان يكون قوى الشخصيه ولديه قدره من الذكاء والظننه والايمان بالقيم الخلقية والانسانيه.
  - ٦ - القدره على الاقتناع والاستعداد للاقتناع.
  - ٧- الحزم فى غير عنف او قسوة لانضباط وسرعه العمل .
  - ٨- المرونه فلا يكون حرفيا ( روتينيا ) فى تطبيق اللوائح والقوانين ولا يهتم بالشكل بقدر ما يهتم بالجوهر .
- (٤٧:٥١-٤٨)

- واشار كل من منصور حسين ومحمد مصطفى زيدان الى دور الموجه من الامكان من تأديه واجبه كاملا فى القيادة التوجيهية بما يلى:-
- ١- ان يحرص على تزويد نفسه بكل جديد فى تخصصه .
  - ٢- ان يتعرف على معلمى المادة وان يلم بظروفهم ومسئولياتهم ومشكلاتهم.
  - ٣- ان يستخدم اسلوب التشجيع وحفز الهمم والتأنى فى استعراض نقاط الضعف بغرض الحفاظ على كرامة المعلم فى جميع الاحوال .
  - ٤- الا يفرض على المعلمين رأيا بعينه وانما يترك لهم حرية التجريب والابتكار وانتاج الاساليب الخاصه ما دامت تفى بالقصد السليم.
  - ٥- ان يكون عادلا منصفا فى معاملته وفى تقويم المعلمين حتى يكون دائما اهلا للثقه .
  - ٦- ان يكون نصيرا ومعينا للمعلمين فى الحصول على ما يستحقونه من مثوبه او ترقية.
  - ٧- ان يدرك ان اى برنامج للتوجيه لا يمكن ان يحقق الثمره المرجوه منه الا اذا كان تخطيطه اصلا يدور حول حاجات ومشكلات الطلاب فى البيئه التى يعمل بها .
  - ٨- ان يكون مستعينا دائما اثناء مروره على المدارس فى جولات التوجيه بوسائل تعليميه مختلفه لتوضيح الاتجاهات والمذاهب المختلفه والتجارب الجديده والخطط الناجحه التى يدعو اليها فى شتى فروع ماده.
  - ٩- ان يعقد اجتماعات للمعلمين على شكل مجموعات كبيره وفق تخطيط منظم قبيل بدء العام الدراسى وعلى مدار السنه. (٥٨-٥٦:٦٥)
- ويرى الباحث ان الموجه الفنى للتربيه الرياضيه فى المدارس يقوم بتوجيه وارشاد وتقويم المعلمين من خلال المسؤوليات والاعمال التعليميه والتربويه والاداريه والتنظيميه باستخدام اسلوب القيادة الديمقراطيه فى التوجيه الفنى المناسبه لكل مجال تعليمى .

## ٨/٨/٢ أنواع التوجيه الفنى:

### ١- التوجيه الفنى العلاجى التصحيحي :-

- وهو اعتماد الموجه على متابعه الموقف التعليمى لتحديد ومعرفه الاسباب وتحليلها تشخيصا للموقف وعوامل ضعفه وما بقى فيه من قوة لیبدا العلاج وتكمن اسباب نجاحه فى :
- ١ - التفكير والتعاون المشترك بين الموجه والمعلم.
  - ب- تخطيط طرق العلاج ومتابعتها خطوة خطوة.
  - ج- تقويم النتائج لمعرفه مدى صلاحية العلاج ومراجعتة اذا استدعى الامر. (٢٧:٢٤)

يحدث من خلال المحادثات العرضية او الحديث الذى لم يرتب له من قبل ويتم بين الموجه الفنى والمعلم بوجوب توفير جو من الثقة والموده ودعم وجهة نظر المعلم ببعض المبادئ والأسس المتفق عليها وتذكر فاعليه وفائده هذا النوع من التوجيه فى العناية البناء الجاده الى اصلاح الخطأ بدون الإساءه للمعلم.

#### ٢- التوجيه الفنى الوقائى :-

وهو تنبؤ الموجه بالمتاعب والصعوبات التى تواجه المعلم الجديد فى بدايه مهنته ليمنع قدر جهده وقوعها والتقليل من اضرارها ومساعدته المعلم على مواجهتها والتغلب عليها وزرع الثقة فى نفسه والقدره على كسب تقدير التلاميذ واحترامهم له . (٤٧:٣٧-٤٨)

الحفاظ على ما توصلت اليه مدرسه ما من مستوى وحمايتها من ان تتأثر بعوامل قد تؤثر على العمليه التربويه والتعليميه والتطبيق السليم لسياسه الدوله.

#### ٣- التوجيه الفنى البنائى :-

(وفيه يتجاوز الموجه مرحله ملاحظه الأخطاء وتصحيحها الى إحلال جديد محل القديم الخاطيء أى إنه من واجب الموجه ان يكون متجها الى المستقبل لا إلى الماضى إذ لا فائده من معالجه العيوب والتخلص منها ما لم يحل محلها جديد يتطور بصورة مستمرة ولا يكون المعلم قديرا لأنه تخلص من عيوبه ولا تكون المدرسه قديره لأنها تخلصت من عيوبها وإنما تحقق القدره لهذه ولذاك حين يكون هناك إحساس بالنمو والتقدم يوما بعد يوم وحين يقوم الموجه ببناء تصور مشترك مع المعلم لما يجب ان يقوم به مستثيرا كوامنه نحو تدريس أفضل وأداء مميز مستمر) . (٢٧:٧٦-٢٨)

#### ٤- التوجيه الفنى الإبداعى (الإبتكارى) :-

ويتمثل فى الموجه المبتكر الذى يصل عن طريق الجماعه وينتسب اليها وتتسب اليه ويعمل بها ومعها فى توجيه قدراتهم نحو التجديد والابتكار ويعمل فى صفوف المعلمين ولا يتصدرهم ويغذى فيهم نشاطهم الإبداعى وقيادتهم انفسهم بانفسهم ويخلصهم من الإعتدال على التوجيه الخارجى . (٤٨:٣٧-٤٩)

فيه يطلع الموجه على كل جديد فى التربيه وفى مادته ثم يعمل على نقل ذلك وطرحه بالمناقشه والتجربه العمليه فى مدارسهم ويمتاز هذا النوع بما ياتى :

أ- حرية الفكر التربوي ومرورته.

ب- حفز المعلمين على الإطلاع وتنمية معلوماتهم التربويه والعمليه.

ج- الإبتكار والإبداع عن طريق التجربه العمليه.

واضاف احمد ابراهيم احمد الى التوجيه الفنى التقسيم التالى:

- ١- الاشراف الديمقراطى.
  - ٢- الاشراف العلمى .
  - ٣ - الاشراف الابداعى .
  - ٤- الاشراف القيادى.
- ( ٢٠٢:٧ )

واشارة شكره ملوخييه بان هناك نوعين من التوجيه هما :

#### ١- التوجيه الفنى :-

يقوم به الموجهون والمدرسون الأوائل على إختلاف مستوياتهم فالتوجيه الفنى عبارة عن المجهود الذى يبذل لتنسيق وتوجيه الأداء التنفيذى المستمر للمدرسين فرادى وجماعات للحصول على قسط كامل من التفهم والإدراك السليم لوظائف التعليم لأدائها بأكثر فاعليه لأجل الوصول الى القدره اللازمه لإستثاره وتوجيهه النمو بأكثر فاعليه لكل تلميذ نحو المشاركة العميقة فى بناء المجتمع الديمقراطى الحديث .

#### ٢- التوجيه الإدارى :-

يقوم به كل مدير لمؤوسيه فى جميع المستويات الإداريه ويتطلب من المدير خلق الجو المناسب لأداء العاملين لواجباتهم وارشادهم لأحسن الأساليب وطرق الأداء ويعتبر هذا النوع من التوجيه عمليه أساسيه بين مدير المدرسه والعاملين فى المدرسه وكذلك بين المدرس الأول والمدرسين الجدد. (١٩٢:٣٢-١٩١١)

#### ٩/٨/٢ الحاجه الى التوجيه الفنى

من طبيعه الحياه والعاملين فى مجالاتها يحتاجون الى من يرشدهم ويوجههم ويشرف عليهم لتطوير اعمالهم وارتفاع مستوى خدماتهم ليزداد الإنتاج وتعلو قيمته. كذلك المدرس يحتاج كغيره من الناس الى من يرشده ويوجهه ويشرف عليه لينتقن اساليب التعامل وتزداد خبرته ليستطيع تحقيق الأهداف المطلوبه لتكوين شخصيه التلاميذ وإعدادهم للحياه .

وموقف المدرس أكثر دقه وأشد حساسيه فهو فى حاجه أشد وأقوى من غيره فى

المجالات الأخرى ، ان متابعة المدرس للمتغيرات المستمرة فى الحياه والمسؤليه التى تقع على عاتقه حول تلاميذه وتزايد المعلومات الجديده وحسن التعامل مع غيره بمعرفته الاساليب والطرق والاسس والمبادئ التى تقوم عليها المعامله الحسنه مع الناس وكذلك اختلاف العوامل من فرد لآخر والحاجه الى الدراسه المختلفه فى علم النفس وعلم الاجتماع وعلم الاجناس وعلوم التربيه بفروعها وان اشباع حاجات المتعلمين بارضاء ميولهم وامكانيات المدارس بما تعانيه من نقص وقصور فى الادوات ومن عجز فى الوسائل وفقر كل ما يعين على التعلم سمعيا وبصريا وفى هذا كله تاتى وظيفة الاشراف التربوى بحيث يكون من الضرورى احتياج المدرس الى من يعينه فى تحديد فلسفه تربويه يسير على هديها وتوضح بايجاز هذه الوظيفه :-

- ١- مساعده المدرسين التامه على فهم وظيفتهم والايمان بها .
  - ٢- مساعده المدرسين على فهم الاهداف التربويه ومراجعتها وانتقاء المناسب منها .
  - ٣ - مساعده المدرسين على وضع الخطوط السليمه والعلميه المناسبه للموقف الذى يوضع من اجله .
  - ٤- مساعده المدرسين على وضع البرامج واساليب النشاط التربوى التى تشبع ميول المتعلمين وتستجيب لحاجاتهم.
  - ٥- مساعده المدرسين على فهم وسائل التعليم وطرقه وادواته وتوفيرها لتكون فى خدمه المتعلمين.
  - ٦- مساعده المدرسين على ما يستجد فى امور التعليم واخذ المناسب من كل جديد .
  - ٧- مساعده المدرسين فى متابعة الخطط الموضوعه وتحسين الظروف المؤثره فى التعليم.
  - ٨- مساعده المدرسين على تقويم العمليه التعليميه تقويما سليما.
  - ٩- مساعده المدرسين على تنميه مهنتهم ذاتيا وتوجيه هذا النمو فرديا ام جماعيا لرفع مستوى المهنة وادائها .
  - ١٠- مساعده المدرسين على تنسيق جهودهم وجمع شملهم مهنيا وخلقيا .
  - ١١- الاشراف التربوى خدمه فنيه يقوم بادائها فنيون متخصصون. (٥٢:٣-٩)
- و قد اشار احمد ابراهيم احمد الى ان اهميه وجود عمليه الاشراف تظهر للاسباب التاليه:-
- ١- عدم توصل المعلمين الى الأداء الجيد المطلوب والمتوقع منهم.
  - ٢- تطور عمليه اعداد المعلم فى كليات التربيه فى ضوء المتغيرات المعرفيه السريعه المتزايدة والطرق الحديثه فى التدريس.

- ٣- عدم إلمام المعلمين إلماما كافيا بالمعلومات اللازمه فى عمليه التدريس وكذلك بتكنيك و فنيه التدريس التى تحتاج الى الوقت والخبره.
- ٤- عدم إلمام المعلم إلماما تاما بالظروف الفرديه بين التلاميذ. (٦ : ١٩)
- كما اشار عدنان محمد حسن بان هناك اسباب بارزه اوجدت الحاجه الى التوجيه التربوى وهى :-

- ١- النضج ومراحل النمو فى الفرد .
  - ٢- التغيرات على مستوى الاسره .
  - ٣- التغيرات الاجتماعيه.
  - ٤- التقدم العلمى والتكنولوجى.
  - ٥- تطور التعلم وتوسعه.
  - ٦- الزياده الحاصله فى أعداد التلاميذ.
  - ٧- التغيرات فى المهنة.
- (٤٠ : ١٧-٢٠)

وقد أشير فى دليل الموجه التربوى بان الحاجه الى التوجيه تتمثل فى إنه :-

- ١- ان التربيه لم تعد مجالات عشوائيه او ارتجاليه بل عمليه منظمه حركيه لها ضوابطها و طرائقها .
  - ٢- نقص جوانب العمليه التطبيقيه فى إعداد المعلم تسبب له مصادمات فى المواقف الجديده المحتاجه الى توجيه.
  - ٣- حاجة المؤسسات التعليميه لأصحاب الخبرات لمساعدتها على تاديه واجبها.
  - ٤- توسع التعليم الهائل وانتشاره فى المدن والقرى وقيام فئات عديده من المعلمين به مع إختلافها إعدادا وتأهيلا.
  - ٥- وجوب مواكبه المعلم لعمليه التطور المستمر والنمو الدائم فى الماده العلميه والمناهج وطرق التدريس وفى الوسائل وضرورة الإرتقاء بمستوى عطائه.
  - ٦- التوجيه ينشط العمليه التعليميه والتربويه ويطرد عنها الكسل والتراخى ويمدها بما يجدد حيويتها ويطورها .
  - ٧- تطوير طرائق التدريس بنقل الخبرات من مدرسه الى أخرى.
  - ٨- اثبتت التجارب ان تنظيم العمل يحدد المسئوليه ويؤدى الى النجاح وحتى لا يضطرب العمل لابد من توجيه يحدد مساره ويتدارك الخلل ويقوم النتائج من جميع الجوانب.
- (٧٦:٢٤)

ويشير الباحث الى ان طبيعة العمل فى ميدان التربية الرياضيه بانشطتها المتعدده يمثل جانباً فريداً قد لا يتوافر لمواد اخرى يستطيع موجه التربية الرياضيه ان يستثمره بان يضيف على عمله مع زملائه روح التعاون الديمقراطى القائم على مشاركة الجميع بايجابيه فى كافة جوانب العمل ومراحله تحقيقاً لأهداف المهنة.

### ١٠/٨/٢ النظرة الحديثة إلى التوجيه الفنى :-

انبثقت فكرة التوجيه الفنى من الحاجة الى زيادة المدارس والتعرف الى المعلمين وطرق التعليم التى يمارسونها حيث كانت بدايتها ظهور عملية التفتيش التى يقوم بها شخص واحد لزيادة المعلمين لمعاينة الضعف الموجود عندهم ومحاسبتهم عن الأخطاء والعيوب التى يراها اثناء الزيارة ويقوم بالعقاب والتأنيب.

فالمفتش هو المسئول عن التفتيش على اوجه النشاط التعليمى ونتاج التعلم وكان المفتش سيد الموقف خلال الزيارة الصفية حيث يقوم بأمتحان التلاميذ أمام مدرسههم بالأسئلة الموجهه والتى من خلالها يصل الى كفاية المعلم فى تلقينه هذه المادة لتلاميذه. ومن مميزات اسلوب التفتيش مايلى:-

- ١- ان المفتش متفوق فى إعداده ومؤهلاته على جميع المعلمين. لذا يحق له ان يعرف كيف يدرسون وماذا يدرسون.
- ٢- يعتقد بأن هناك طرق معينة ناجحة للتدريس يعرفها المفتش وحده لهذا يقوم بتقديمها للمعلمين على شكل أو آخر مفروضة عليهم.
- ٣- يعتقد ان المعلم هو الحلقة الضعيفة فى البرنامج التعليمى، وهذا يدل على ان المفتش يهمل سائر العوامل المؤثرة فى الموقف التعليمى مثل المنهج والبناء المدرسى وحاجات التلاميذ والمجتمع المحلى.
- ٤- المفتش صاحب السلطة الأول، يصدر أوامره لأنه هو الذى يعرف أسس التعليم الناجح، لذا يستخدم أسلوب القوة والتسلط ومفاجأة المعلمين وعدم احترام أرائهم.
- ٥- التفتيش عملية شخصية تستهدف معرفة العيوب والأخطاء وعدم القدرة على وضع مقترحات ايجابية للعلاج.
- ٦- يقوم عمل المعلم من خلال نتائج التلاميذ فى إمتحان يقوم به المفتش أثناء الزيارة الصفية ويعتبر هذا التقويم الأساس الوحيد فى تقويم عمل المعلم. وقد أدى هذا النوع من الإشراف الى نتائج سلبية للمعلمين يمكن تلخيصها فيما يلى:-

- ١- تكوين اتجاهات سلبية عند المعلمين نحو المفتش حيث اعتبره مجرد باحث عن العيوب والأخطاء ليعاقبهم عليها وهذا كثيرا ما يحد من تحقيق الاهداف التربوية.
  - ٢- الاعتقاد بأن المفتش يعرف افضل الطرق فى التدريس مما حد من قيادة المعلمين فى المبادرة والإبتكار والتجريب والبحث عن طرق تدريس مناسبة بسبب تطبيقهم الحرفى للتعليمات والأوامر الصادرة من المفتش.
  - ٣- انتشار جو من الخوف والتوتر عند المعلمين مما سبب فى إخفاء العيوب والأخطاء حتى لا يراها المفتش، وهذا يعنى إنعدام الثقة والأمن والطمأنينة فى المفتش وظهور المعلم بأن ليس لديه مشكلات يعرضها على المفتش.
- ويعتبر نظمى خليل الاشراف انه ( عمليه إجتماعيه تستوحى أهدافها من حاجات المجتمع، وتعمل على بلوغ الأهداف بواسطة طرق سليمة تتفق ونظم المجتمع ويشترك فيها الأفراد والجماعات فى رسم خطوطها وتحديد معالمها . (٨١:٦٨)

ان التفتيش على هذا المستوى يستحق ما يلحق به من سمات سيئة. حيث يظهر فيه المفتش كشخص يحمل فى يده سوطا، وما على المدرسين إلا ان يقوموا بتقليده والعمل بما يقره، اما التجريب والتخطيط الحر ، والمرونة فى اساليب التعليم تكون مستحيلة فى ظل هذا النوع من التوجيه الجامد. ويصبح التدريس عاجزا عن أداء الغرض منه عندما يضطر المدرسون الإهتمام بعوامل معينة تبنى عليها التقديرات ويهملون الجوانب الأخرى التى قد تكون أكثر أهمية من غيرها. (٩:٤٤)

ونستنتج من هذا الأساس بأن الصلة بين المفتش والمعلم تكون ضيقه وتبعد المسافة وتضع فرص التعاون والتفاعل بينهما .

ان التوجيه الفنى على مستوى التفتيش وإعطاء التقديرات لا ينمى وانما هو فى الحقيقه يضعف التعاون الجماعى المخلص فى مناقشه وسائل تحسين العمليه التعليميه فى المدرسه وبذل الجهد فى تحقيق ذلك ولكن اليوم يمر الإشراف التربوى فى مرحله انتقاليه فهو فى وضعه اليوم لا يشبه ماكان عليه منذ قرن من الزمن .

فقد وضع (برجز) Briggs ( أن الاشراف معناه تنسيق واثاره وتوجيه نمو المعلمين لغرض اثاره وتوجيه نمو كل طفل للمشاركة المثمره الذكيه فى المجتمع والعالم الذى يعيش فيه ). (٤:٧٨)

ويحدد (بوردمان) Boardman مفهوم الإشراف التربوي بقوله :-

(ان الجهود الذي يبذل للإستشاره وتوجيه النمو المستمر للمعلمين فرادى وجماعات وذلك لكي يفهموا وظائف التعليم فهما أحسن ويؤدونها بصورة أكثر فاعليه أو بمعنى آخر يعمل الاشراف على تحسين المواقف التعليميه التعليميه ). (٩:١٣)

ويعتبر نظمي خليل الإشراف إنه (عملية إجتماعية تستوحى أهدافها من حاجات المجتمع ، وتعمل على بلوغ الأهداف بواسطة طرق سليمة تتفق ونظم المجتمع ، ويشترك فيها الأفراد والجماعات فى رسم خطوطها وتحديد معالمها). ( ٦٨ : ٨١ )

وللإشراف كقياده تربويه أسس بينى عليها :-

وقد ورد المرعون هذه الأسس فى كتاباتهم عن التوجيه الفنى حيث يرى الكثيرون منهم ان اهم ما يجب توفره فى العمليه الإشرافيه توفير قياده فعاله بطريقه ديمقراطيه لتحسين المستوى المهنى للمدرسة ونشاطاتها ورفع هذا المستوى وتنميه علاقات منسجمه ومتعاونه بين اعضاء الهيئه التدريسيه وحفز الهمم لنمو المعلمين فى اثناء الخدمه وتقويه الروابط بين المدرسه والمجتمع وبناء روح معنويه عاليه بين المعلمين بحيث يعملون كفريق فعال متعاون لبلوغ الأهداف التربويه .

وبهذا نجد (على الجنبلاطى ) ورفيقه يتفقان فى ارائهما مع ما ورد من اراء عن الاسس التى يجب ان تبنى عليها عمليه الاشراف التربوى حيث يركزان كذلك على ديمقراطيه التعرف والتعاون والعلاقات الانسانيه والمساعده على نمو المعلمين المهنى فيريان ان الاشراف التربوى يجب ان يقوم على ( القيادة الديمقراطية الحكيمه التى تستهدف المعاونه والمشاركه فى العمل والاشراف الفنى هو خدمه الانسانيه يقصد منها ايجاد علاقات انسانيه طيبه بين الموجه او المشرف الفنى وهيئه التدريس تساعدهم على النمو المهنى وتدفعهم الى النضج بحيث يودى ذلك الى تحقيق اكبر مقدار من العائد على العمليه التعليميه).

(٢٠:٤١)

كما يرى (كيمبول وايلز) ان التعاون والعمل الجماعى والإتفاق على صياغة الأهداف والعمل على تحقيقها وبناء روح معنويه عاليه عند المدرسين والإهتمام بمصالحهم هى اسس هامه من اسس الإشراف التربوى كما ان إشعار المدرسين بأن ارائهم فيما يتعلق بتكوين

الأهداف وطرق سير العمل هي موضع التقدير وكذلك فإن خلق الظروف للعمل بحيث يجد فيها المعلمون الفرصه لكى يتعارفوا كأفراد متحابين هي من أهم اسس الاشراف التربوى.

(٢٩:٤٨)

ويرى (لويس بيرمان) Leouies E. Berman ان طبيعة العلاقه بين المشرف والمربى والمعلم يجب ان تقوم على اسس من التفاعل الكامل والفهم المتبادل لشخصية كل من المعلم والمشرف التربوى فيقوم المشرف بدراسة كل ما يتصل بالمعلم من حاجات ودوافع بغية توجيهها ويتعرف المعلم على طبيعة المشرف التربوى وفلسفته ليكون على بينه من أمر من يتعاون معه ويثق فيه ويأتمنه على مشكلاته المختلفه.

(٦١٦:٨٧)

فهنا تأكيد على وجوب التعارف الكامل بين الموجه الفنى والمعلم كأساس هام من اسس التوجيه الفنى .

ويتفق (هارولد ادمز) و(فرانك ديكي) مع من سبق ذكرهم على اسس الإشراف التربوى اذ يريان ان الاشراف التربوى الفعال يكون مبنيا على قاعده ديمقراطيه وبذلك لا يفرض اراء المشرف التربوى على المعلمين ولا يسمح للمعلم فى نفس الوقت ان يتصرف كما يشاء دون المساعدة على بلوغ الأهداف الجماعيه التى اتفق عليها فى المفهوم الديمقراطى للإشراف تتجسد فكرة التعاون بين المعلمين والمشرفين التربويين لحل المشكلات من اجل تحسين التعليم والإشراف التربوى كقياده ديمقراطيه تبنى على جهد المعلم من خلال مشاركته المشرف التربوى فى صياغة الاهداف ووضع الاساليب التى تعمل على تحسين التعليم وبلوغ هذه الاهداف.

(١٣:٨٢)

ويركز (ويليام بيرتون) و(ليو بروكنر) على وجوب اتباع الإسلوب العلمى والاتجاهات العلميه الى الحد الذى يسمح بالتطبيق على ديناميكية العمليات الإجتماعيه بالتربيه ويستخدم نتائج البحوث العلميه ويطبقها على المواقف التعليميه فيما يتعلق بالمتعلم وعملية التعليم ونمو الشخصيه.

(٨٦-٨٥:٨٩)

ويرى (هارلود آدمز) و(فرانك ديكي) أن الخلق والإبتكار من الاسس الهامه التى يقوم عليها الإشراف التربوى لأن الخلق والإبتكار عمليه أساسيه فى التعليم والتعلم والعلميه الإشرافيه.

(١٣:٨٩)

ومن خلال هذه الآراء نستطيع أن نستخلص أهم الاسس التي يجب أن تبنى عليها أى برنامج للتوجيه الفنى.

وان التوجيه الفنى قياده تربويه ديمقراطيه فنيه يتصف بما يلى: -

- ١- مساعدة المعلمين على النمو الذاتى وتشجيعهم على دراسة نشاطهم وتقويم أنفسهم ذاتيا.
- ٢- ضرورة التعاون بين المعلمين والمشرف التربوى.
- ٣- يحترم الاشراف التربوى قدرات المعلمين ويتقبلهم كما هم بغض النظر عن الفروق فى الاعداد والخبره والمستويات التعليميه ويحترم التنميه الفعليه والشخصيه لكل معلم.
- ٤- العلاقات فى الاشراف التربوى كقياده ديمقراطيه ،علاقات انسانيه يسودها الاحترام المتبادل.
- ٥- يتمتع القائد التربوى بصفات شخصيه من الاتجاه الديمقراطى والاتزان والهدوء والاعداد التربوى.
- ٦- الاشراف التربوى يتطلب من المشرف أن يسير فى عمله وفقا للقياده التربويه التى تتطلب منه أن يعمل من أجلها بدلا من التعالى عليها ويشق فى قدرات الجماعه ويعمل على تنميتها ويؤمن بالديمقراطيه وحل المشكلات لا يأتى من قرار فردي كما كان فى التفتيش القديم. (٨٢:٨-٩)

يعرف ( دالتون مكفرلآند) نطاق الاشراف الأمثل بـ :-

- عدد المرؤوسين الذين يستطيع المدير الاشراف عليهم وأن أول من أشار بان يكون نطاق الاشراف محدودا هو الجنرال سيرهاملتون وهو قائد بريطانى فى الحرب العالميه الأولى حيث أشار أن نطاق الاشراف لا يقل عن (٣) أشخاص ولا يزيد عن (٦) أشخاص.
- ويرى ليندال إيرويك ان نطاق الاشراف الأمثل للرؤساء فى المناصب العليا هو (٤) أشخاص. ونطاق الاشراف الأمثل فى أقل المستويات الاداريه حيث يكون التفويض فى تنفيذ عمل محدد لا فى الاشراف على الآخرين يتراوح بين (٨-١٠) أشخاص.
- ويرى كونتنر واودونل أن نطاق الاشراف الأمثل للرؤساء هو (٤) مرؤوسين فى المراحل العليا للتنظيم ومن (٨-١٥) مرؤسا فى المستويات الأدنى.
- ويتفق كل من موليك وبوليك وأرنست ديل وفيفنر شيروود وسيد الهوارى فى أنه لايمكن وضع حد معين لأى شخص إلا أن هناك حدود يجب مراعاتها واحترامها فى تصميم الهيكل التنظيمى ويجب دراسة نطاق الاشراف فى كل حاله على حده.

ويرى كمال درويش والحماحمى أن نطاق الاشراف الأمثل لرئيس واحد هو النطاق الذى يتناسب مع:-

- نوع وطبيعة وحجم العمل .
  - نوع وكم تدريب وحدات المرؤوسين.
  - قدرة وخبرات المشرف ودرجته العلميه ونوع علاقته بالمرؤوسين.
  - الوقت المحدد للإشراف .
  - نوع المشكلات .
  - نوع وفاعلية الإتصال .
  - نوع الإدارة.
  - رغبة الرئيس فى تفويض السلطه .
- (٩٤-٩٢:٤٦)

وقد وضع السيد شلتوت بأن المقومات الأساسية لنجاح الاشراف تتوقف على مايلى :-

- ١- شخصية المشرف وقدرته على القيادة .
  - ٢- تأهيل المشرف تاهيلا يمكنه من تفهم دقائق عمله والوقوف على أحدث أساليب الإشراف.
  - ٣- حسن تنظيم الإشراف واختيار الإسلوب المناسب .
  - ٤- مراعات الغرض الأول من الإشراف الا وهو صالح المستفيد من البرنامج .
  - ٥- مراعات اغراض التريبيه الرياضيه والعمل على تحقيقها عن طريق التخطيط المناسب .
  - ٦- يجب ان يتبع الإشراف الأسس العلميه فى اساليبه بقدر الإمكان .
  - ٧- الإشراف السليم يضع فى إعتباره دائما العلاقات الإنسانيه .
  - ٨- المرونه فى تطبيق أساليب الإشراف .
  - ٩- وجود خطه مدروسه فى أساليب الإشراف .
  - ١٠- ان يعتبر الاشراف عمليه توجيه وارشاد وتعاون ، ولا ينظر اليه كأسلوب لممارسه تصيد اخطاء العاملين .
- (٢٣٩-٢٣٨:١٠)

١١/٨/٢ الفلسفه الحديثه لمفهوم التوجيه الفنى :-

عادة ما تستمد التريبيه فلسفتها من الفلسفه الإجتماعيه المعاصره لذلك استمد التوجيه الفنى فلسفته من فلسفه المجتمع الذى يخدمه ومن الأفكار التربويه التى يعاصرها حيث بدأت

عملية الإشراف التربوي بالتطورات الإجتماعيه والإقتصادييه والسياسيه والفكريه التى سادها العالم العربى فى الربع الثالث من هذا القرن ومن خلال نظرتنا لفلسفتنا نراها تخرج بين المنحنى النفسى الذى يدعو الى الإهتمام بحاجات الفرد وميوله واتجاهاته ، ويبين المنحنى الاجتماعى النفعى الذى يدعو الى التعليم من اجل الإعداد للحياه ومواجهة القضايا والمشكلات الاجتماعيه وقد رأينا كيف تطور مفهوم التوجيه الفنى فى فتره وجيزه وتغير من عمل يقوم على التفتيش التسلى الى عمل ديمقراطى تعاونى يؤكد على مساعدة المعلم بحيث اصبحت فلسفته تقوم على مايلى .:

ا- اعتبار الموجه قائدا تربويا يودى خدمه فنيه فى مجال تخصصه من اجل تحسين عملية التعليم.

ب- المشاركه والتعاون بين الموجه والمعلم واتباع اسلوب ديمقراطى تعاونى بينهما لتحقيق الأهداف التربويه المرسومه .

ج - مساعدة المدرس على النمو المهنى وتحسين مستوى أدائه عن طريق الإرشاد والتوجيه وتزويده بالأفكار الجديده والأساليب التربويه الحديثه.

د - الإهتمام المتكامل للتلميذ والمساعده على إطلاق قدراته وتمكينه من التكيف بنجاح مع ظروف الحياه المحيطه به ومتغيراتها كى يسهم بدوره كمواطن فى تقدم المجتمع وتطوره .

هـ - اعتبار عملية التوجيه الفنى برنامجا متكامل لتحسين المنهج المدرسى واداء المعلم ونمو التلاميذ

و- اعتبار تقويم المدرس ليس هدفا فى حد ذاته وانما وسيله لتحسين مستوى ادائه وزيادة معرفته مع الإعتماد فى عملية التقويم عن الاجتهادات الذاتيه على الوسائل العلميه والمعايير الموضوعيه .

ويتضح من هذا ان التوجيه الفنى ووظائفه اصبحت بالتاكيد لا تنحصر على إتقان الماده التعليميه وكيفية أدائها ، بل تهتم بجميع نواحي العملية التربويه ، واصبحت مهمه الموجه الفنى أكثر اتساعا وشمولا وعلى جانب من الصعوبه والمسئوليه بحيث تشمل المنهج والمعلم والتلميذ . وان كان كل التركيز ينصب على التدريب الميدانى للمعلم ومساعدته فى حل المشكلات التى تعيق عملية التعليم والتعلم.

تبنى فلسفة التوجيه الفنى على تفهم جميع اعضاء هيئة التدريس كلها الفيلسفة الديمقراطية ومبادئها وقبولهم لها وايمانهم بها ، وادراكهم لضرورة استخدام هذه الفيلسفة كطريقه للتوجيه الفنى .

واعتنى التوجيه المبني على المستوى التعاونى بنمو كل فرد وجماعه الى اقصى حد ممكن ، حتى يتاح للتلاميذ إعداد فعال للمشاركة فى المواطنه الصادقه ويعرف هذا النوع من الإشراف بالقيمه الفعلية والتربويه والشخصيه لكل فرد ويتيح الفرصه لكل فرد للإشتراك الحر فى اتخاذ القرارات وبحث القضايا والمشكلات التربويه.

ومن اهم اسس التوجيه إحترام الفروق فى الرأى والإيمان بالتكامل العقلى واستثمار ذكاء جميع الأفراد المتصلين بالأمر فى تشكيل السياسات والخطط والأهداف وليس من السهل الوصول الى هذا المستوى من الإشراف الفنى دون المرور بتطورات مرحليه من حيث مفهوم الإشراف وفيلسفته متأثرا ومؤثرا بعوامل كثيره. (٢٢-٢١:٣٧)

ويسرد أحمد إبراهيم أحمد بعض السمات الخاصه بفيلسفة الإشراف الفنى الحديث وهى :-

- ا- الإيمان بقيمة كل فرد فى الجماعه واحترامه لذاته .
  - ب- الاتصاف بالشموليه وتتضمن جميع الخبرات الدراسيه والعوامل التى تتفاعل مع التلميذ.
  - ج- الإيمان بالقياده التربويه الرائده وممارسه مسؤولياتها .
  - د- إحترام الأختلافات فى الآراء بالنسبه للمشكلات وحرية حق الأفراد فى التعبير عن آرائهم .
  - هـ- الثقة فى استعداد المعلمين للنمو وقدرتهم على المشاركه فى توجيه انفسهم والقيام بعملية التقويم الذاتى .
  - و- استخدام الأساليب الديمقراطيه فى تشكيل السياسات والخطط والأهداف واتخاذ القرارات .
  - ز- توفير جو من التعاون الديمقراطى .
  - ح - استخدام الطريقه العمليه والتجريب لحل المشكلات التربويه ولزيادة النمو المهنى لأعضاء هيئة التدريس . (٢٠٠:٧)
- ويرى الباحث ان العلاقات الإنسانيه السليمه هى التى ترمى الى توجيه المعلمين توجيهها سليما مع مراعاة الفروق الفردية بينهم .

## ١٢/٨/٢ التاهيل العلمى للموجه الفنى :-

هناك صفات يجب توافرها فى كل من يختار للتوجيه الفنى وقد وردت هذه الصفات فى كثير من البحوث والكتابات فالموجه الفنى يجب ان يكون ذا ثقافه واسعه مخلصا لمهنته متفانلا ومتطلعا دائما للأحسن وان يكون عادلا وامينا حازما وصريحا فى اقواله وافعاله وحساسا لمشاعر الاخرين متصفا بالشجاعه والقدرة على الإقتناع والدفاع عن آراءه وافكاره وهذا يعنى ان من اهم الصفات التى يجب توافرها فى الموجه الفنى الإعداد العلمى والمسلكى والاجتماعى وقدرته على التصرف ومواجهة المواقف بفعاليه.

ويوضح بعض جوانب هذه الصفات أو يؤكدها أو يضيف اليها ما ذكره (هارولد سبيرز) Harold Spears ان من اهم صفات المشرف كقائد تربوى الإخلاص فى العمل ، واحترام شخصية العاملين معه، وان يكون هادئا واسع الصدر منفتح الذهن ، قادرا على القيادة ، ماهرا فى التدريس، واسع المعرفة بعلم نفس الطفل ونموه وتطوره ، وان تكون اتجاهاته ايجابية نحو مهنته، وقادرا على الاستماع الجيد والتعبير عن ارائه بصراحه ووضوح. (١٦٥:٨٥)

ويؤكد (تشارلز بوردمان ورفاقه ) ان من اهم صفات المشرف التربوى خلق التقه واستثارة وتوجيه النمو المهنى للمعلمين والبحث والمجهود التعاونى وهو الذى يستطيع اظهار قدرته فى المعاونه وحل المشكلات التدريسيه وهو الذى يلجا اليه المعلمون يلتمسون منه المساعدة والتوجيه والقياده وهو ذاته معلم قادر على معاونه المعلمين فى دراسه والتحسين من الناحية المهنيه. (٦٠:١٣)

كما يرى ( محمد سليمان شعلان واخرون ) ان المشرف التربوى الناجح هو الذى يلاحظ استقرار الإنسجام بين أعمال المعلمين من ناحيه والبرامج من ناحيه أخرى. وهو الذى يستطيع تنسيق الآراء بعقد الاجتماعات والندوات التى تعتمد على المناقشه الحره، وهو الذى يزود الجميع بالمعلومات اللازمه ويقوم بمتابعة ونقل الخبرات ، وهو الذى يهيه جوا مناسبا لتعاون المعلمين والهيئات المحليه بعد ان يلم بها. (٥٠:٥٣)

ويرى ( جاسوانت سنج ) ان اهم خصائص المشرف كقائد تربوى ايمانه الراسخ بأهمية التربيه فى المجتمع الديمقراطى وان يكون مبدعا محبا للتعاون راغبا فى تطوير ما

لدى الاخرين من قوة بدلا من ممارسة سلطانه عليهم وان تكون لديه القدرة على العمل الشاق المستمر لتحقيق اهداف منشوده ، وان يكون ذا شخصيه جذابه متمتعا بصحه جسديه وعقليه ونشاط وقوه واتزان عاطفى وان يكون خلوقا نزيها مستقيما أمينا. ( ٦٥:١٥ )

ويضيف (تشستر ماكينزى ) الى وجوب تحديد طبيعة العلاقات التى تربط بين المشرفين التربويين وجميع العاملين فى الحقل التربوى ، ويرى ان من واجب المسؤول عن السياسه التعليميه فى البلد ان يحدد السلطه ويوزع الواجبات والوظائف على كل هيئات الاشراف التابعه له وان يهىء الوسائل والطرق التى تحقق التعاون والتنسيق والترابط بين الجهود لتحسين العمليه التعليميه . ( ٣٠٧:٨١ )

ويرى ( عبد القادر يوسف ) انه على المشرف التربوى الا يتوقف عند اصدار الأحكام ليحاول تحديد الأسباب والعوامل المؤثره. ( ١٧٨:٣٨ )

اما ( سيد حسن حسين ) فيرى ان المرونه هى من أهم خصائص الإشراف التربوى ، فلا بد ان يتصف البرنامج الاشرافى وخطط المشرف التربوى بهذه المرونه التى تتضمن حسن التصرف والمطاوعه الذكيه التى تتعارض مع التمسك الحرفى بالقوانين وتنفيذ الأوامر وقبول التعليمات دون مناقشه وتتنافى مع الاليه والجمود. ( ١٩٦:١٨ )

ويرى (دوقان عبيدات) انه يجب ان تتوافر لدى الموجه الفنى مجموعه من المهارات والكفايات الخاصه ، وتعرف الكفايه بشكل مبسط على انها ( القدره على عمل شىء بكفاءه ومستوى معين من الأداء).

وتتالف الكفايه من :

مكون معرفى : يتمثل فى مجموعه من الإدراكات والمفاهيم.

ومكون سلوكى : يتمثل فى اعمال محدده يمكن ملاحظتها.

ويمكن تحديد الكفايات اللازمه للمشرف التربوى فى إطار هذا التعريف ليكون قادرا

على العمل فى كل مجال من المجالات الآتفة الذكر.

وفيما يلي قائمة تصنيفات حديثه لكفايات المشرف التربوي تتضمن ثلاث عشرة مجموعة من الكفايات الرئيسية ، تشمل كل منها عددا من الكفايات الفرعية:-

١- كفايات فنية : تقنيات الإشراف:-

وتشمل التخطيط للإشراف بإشراف جميع ذوى العلاقة واستخدام الأساليب الاشرافيه المتنوعه ووضع خطط لتطوير العمليه الاشرافيه.

٢- كفايات الإتصال والتفاعل :-

وتشمل تقبل افكار المعلمين ومشاعرهم ، وتوفير الجو الصحي لعملية الاتصال بهم.

٣- كفايات التخطيط الدراسي:-

وتشمل تحديد الأهداف التعليميه السلوكيه واختيار الأنشطة المناسبه لتحقيقها واساليب تقويمها.

٤- كفايات تنمية المعلمين:-

وتشمل اثاره دافعية المعلمين وتنمية اتجاهات ايجابيه لديهم واعداد واستخدام المواد التعليميه اللازمه لتطوير ادائهم.

٥- كفايات العمل مع الجماعات:-

وتشمل تعامل المشرف مع المعلمين بروح الفريق ، واثارة دافعيتهم للعمل الجماعى ، واكسابهم المهارات اللازمه لممارسته واستمراره.

٦- كفايات التربيه المستمره:-

وتشمل ممارسة التعلم المستمر ، واكساب المعلمين مهارات النمو الذاتى وتبادل الخبرات.

٧- كفايات تطوير المناهج:-

وتشمل اعداد وتجريب وتقييم المناهج الدراسيه وتدريب العاملين على تنفيذ المناهج المطوره.

٨- كفايات التقويم:-

وتشمل مهارات تقويم المشرف لعمله ، بالاضافه الى تقويم المعلمين وجوانب العمليه التربويه المختلفه، وكذلك اكساب المعلمين مهارة التقويم بانواعه المختلفه، بما فى ذلك التقويم الذاتى ومهارة توظيف نتائج التقويم لتطوير عملهم.

٩- كفايات التغيير والتطوير :-

وتشمل حصر العوامل المؤثره فى التغيير وتوظيف نتائج البحوث والدراسات التربويه فى عمليه التخطيط للتغيير والتطوير التربوى.

١٠ - كفايات التوجيه والإرشاد:-

وتشمل كسب ثقة المعلمين للتعبير عن حاجتهم المهنية والعمل على تلبية هذه الحاجات.

١١ - كفايات العلاقات الإنسانية:-

وتشمل إحترام شخصيات المعلمين واجتهاداتهم ، والإعتراف بقدراتهم، وإقامة علاقه طبيه معهم.

١٢ - كفايات العلاقات العامه:-

وتشمل تنميه علاقات ايجابية بين المدرسه والمجتمع ، وتوظيف امكانيتهما المشتركه لخدمة العمليه التعليميه التعليميه.

١٣ - كفايات إداريه :-

وتشمل تهيئة البيئه المناسبه للمعلمين ليعملوا بكفايه وفعاليه واطمئنان.

(٢١ : ١٢)

يمكن ان نميز بين المجالات والكفايات على اساس :-

ان المجالات تمثل مهمات المشرف أى مايجب ان يفعله.

اما الكفايات فهى المهارات التى يجب ان يمتلكها المشرف ليكون قادرا على القيام بالمهمات المنوطه به.

ان معرفة الكفايات اللازمه للعمل الإشرافى تساعد المشرف كثيرا على تحديد حاجته الإشرافيه، اذ من المعروف ان المشرفين يتفاوتون كثيرا فى درجة إمتلاكهم لهذه الكفايات ودرجة التقانهم لكل مجموعه منها.

بهذا يتعين على كل مشرف ان يسعى لإستكمال كفاياته الإشرافيه بوسائل النمو المهنى المختلفه ، ومن أبرز هذه الوسائل ، الدراسه الاكاديميه المنظمه والدراسه الذاتيه المستمره ، والمشاركه فى التدريب اثناء الخدمه ، وتبادل الخبره مع المشرفين الأكفاء. (٧٥:١١-١٣)

ويشير رياض منقربوس الى ثلاث انواع من التدريب تتفق مع طبيعة عمل الموجهين

الفنيين وهى :-

١ - البرامج التوجيهيه :-

وتهدف الى تأهيل الأفراد للوظائف الأعلى التى يرقون اليها وتختلف فى طبيعتها عن الوظائف التى يقومون بها ، وذلك بقصد تعريفهم بالأعمال والمستويات الجديده وتبصيرهم بما يحتاجون اليه للوفاء بهذه المستويات وتعقد هذه دوره لمدة تتراوح من اسبوع الى عشرة ايام.

## ٢- البرامج التجديديه:-

وتهدف الى تجديد الجوانب المهنيه للموجه الفنى بتزويده باحدث الاتجاهات والمهارات والخبرات المتصله بميدان عمله . وحضور هذه البرامج بالنسبه للموجهين اختياريًا وليس اجباريًا كالبرامج التوجيهيه.

## ٣- برامج اعداد القاده:-

ويهدف الى تدريب القاده على وسائل التدريب وأهدافه كل فى ميدان عمله وتخصصه لتزويدهم بكل جديد فى نواحي الفن التربوى والتعليمى والإدارى ليستفيدوا به فى امكانهم وذلك حتى يتسنى توفير القاده اللازمين لتحقيق نظام اللامركزيه وتنفيذ نظام الإداره المحليه. (٤٣٨:٢٣)

ويرى الباحث ان الإسلوب المتبع فى تنفيذ مثل هذه البرامج لا يحقق أهدافها

## للسباب التاليه :-

١- انعدام جديّة البرامج فى تحقيق احتياجات المنهج واتخاذها فى اكثر الاحيان وسيله للكسب او الشهره.

٢- الاهتمام بالجانب النظرى المتمثل فى بالمحاضره او الإستماع وقلّة الاهتمام بنواحي التدريب الأخرى.

٣- عدم قيام هذه الدورات على استنتاجات علميه لحاجات الدارسين.

٤- عدم استخدام القياس العلمى لما حققته هذه الدراسات من اثر على الدارسين استدراكاً للقاءات القادمه، وعلى ذلك يعلن روتين نجاحها كالعاده.

٥- تزعزع حضور الدارسين وانتظامهم فى الحضور لمثل هذه البرامج وذلك يعود الى :

١- انتهاء مكتسبات الدارسين بانتهاء البرامج لعدم وجود المتابعه والتوجيه لما استثمروه.

٢- ضعف ايمان الدارسين بأهميه المعلومات والمعارف المتداوله خلال دوره واعتقادهم بأنهم ليسوا بحاجه اليها.

٣- بعد المكان او عدم مناسبة الوقت او طول زمن المحاضره او عدم استساغتهم لها.

٤- اعتبار هذه الدورات شكليه عابره كسابقتها على انها تدون من ضمن انجازات الإداره.

## ١٣/٨/٢ اساليب ووسائل التوجيه الفني :-

ان اختيار الموجه الفني لوسائل التوجيه انما يعبر عن مفهومه وطبيعة عمله حين يختار هذه الوسائل وان ما يطبقه الموجه من وسائل لا بد وان تتفق مع المفهوم الحديث للتوجيه الفني حتى تسهم هذه الوسائل فى تحقيق اهداف هذه الخدمة التربويه .

وكثيرا من الموجهين ما يكتفون بتدوين ملاحظاتهم المتفرقة او بذاكرتهم مما يعطى هذا التقويم صفة الذاتية اما الملاحظه العلميه الصحيحه الموضوعيه هى التى تستخدم الوسيله التى تتوفر لها المعايير العلميه السليمه وحت يكون هذا التسجيل شاملا وصادقا وثابتا مفهوما للخروج بالافتراضات المفيده لتحسين الموقف التعليمى .

وحتى لو تنوعت وسائل التوجيه فان المهم فيها طريقة التطبيق التى تبرز حسن الاستفادة منها. ولو عرفنا عدد من هذه الوسائل فانه لا يرتبط بما يطبق فى مدارسنا وانما يتعدى ذلك الى وسائل اخرى يمكن ان نطبقها فى برامج التوجيه الفني للتربية الرياضيه.

(٣٧:٢٧)

### ومن تلك الأساليب ما يلى :-

- ١- زيارة المدرسه .
- ٢- زيارة المعلم فى الفصل .
- ٣- المقابلة الفرديه بعد الزياره .
- ٤- التزاور لتبادل الخبرات .
- ٥- المؤتمرات التربويه .
- ٦- الدروس النموذجيه .
- ٧- لقاءات الموجهين .
- ٨- الاجتماع بمعلمى ماده معينه .
- ٩- الدورات التدريبيه .
- ١٠- القراءات الموجهه .
- ١١- النشرات التوجيهيه .
- ١٢- الاجتماع بالهيئة التعليميه .

### ١- زيارة المدرسه :-

وهى مكان تنفيذ البناء الفكرى وترجمة الخطط الى افعال من هنا جاءت مهمة زيارتها ومن واجب ادارتها ومعلميها ان يتعاونوا مع الموجه فى تقويمها مستخدمين المعايير العلميه وعلى الموجه ان تستند علاقته بمدير المدرسه على اسس متينه من التعاون والفهم المتبادل لتحقيق اهداف المدرسه وخيرها .

(٢٩-٢٨:٧٦)

## ٢- زيارة المعلم فى الفصل:-

وهى اكثر الوسائل شيوعا فمن الضروري ملاحظة ما يدور فى درس التربيـه الرياضيه حيث لايمكن التقويم او التحليل بصوره سليمه الا اذا كان مطلعاً على الجانب التعليمى فلكل معلم مشاكله الخاصه التى يمكن ان تعالج بواسطه زياره فعليـه للوقوف على اراء المعلم للتعرف على ما يتبعونه من وسائل فى تدريسهم واكتشاف المميزات التى يتمتع بها المعلم وما لديه من قدرات واستعدادات لتنميتها وحسن استخدامها لصالح التلميذ والتعرف على الحاجات التى ينبغى اشباعها سواء كانت تربويه او مهنيه للمعلمين وما يبذلونه من جهد فى تنفيذ المقترحات المقدمه .

ويمكن التمييز بين ثلاث من انواع الزيارات هى :-

١- الزيارات المفاجأه.

ب- الزيارات المعلن عنها .

ج - الزيارات المطلوبه .

(٣٧:٣٨-٢٧)

أ- الزيارات المفاجأه:-

وهى التى تعطى الموقف التوجيهى سمه التفيتيش ويولد عند المعلمين عدم الاستقرار والطمأنينه والتخوف لتصيد الأخطاء. وان كانت هذه الوسيله فى بعض الأحيان يستطيع بها الموجه الفنى الحصول على معلومات مباشره وحقيقيه عن الموقف التعليمى. (١٧:٥٤)

وينعدم تأثير الزيارات المفاجأه وغيرها عندما يعرف كل من الموجه والمعلم بأن المسئوليه بينهم مشتركه حيث يتم التعاون للوصول الى النجاح فى العمليه التعليميه.

ب- الزيارات المعلن عنها :-

وهى التى تلقى استجابته واسعه من قبل المعلمين بحيث يتمكنوا من الإعداد المسبق لتقديم أفضل ما لديهم.

ويخطط لها الموجه من بدايه العام الدراسى ، حيث يكون المعلمين فى اتم استعداد لتقديم افضل ما لديهم ويتفق مع المعلم على تحديد الوقت المناسب له. وبالتالي يتعرف الموجه الفنى على افضل ما يستطيع المعلم ان يقدمه فى حدود جهده وطاقته وبهذا يستطيع الموجه ان يحدد ما ينبغى التركيز عليه فى وضعه لبرنامجـه فى صورته النهائيه بما يحقق معاونته المعلمين الجدد ومساعدته الضعاف للوصول الى افضل الطرق من خلال الإستفاده من ذوى المواهب والكفاءه كما يمكن للموجه ان يعطى برنامجـه المرونه فى مقابله المواقف الطارئه.

### ج- الزيارات المطلوبة:-

وهى التى تتم فى ظروف مناسبة بناء على طلب المدير او المعلم عندما يجد نفسه فى حاجة الى المساعدة ويشعوره انه يقوم بعمل جيد يستحق ان يعرضه وكثيرا ما تتميز هذه الزيارات بعدم التوتر او القلق او الإضطراب من المعلم ودور الموجه الفنى الإستجابة لمثل هذه الزيارات.

( ٥٢ : ١١٠ - ١١٤ )

### ٣- المقابلة الفردية بعد زيارة الفصل:-

وتتضح أهميتها فى:

- ١- معرفة الموجه المعلم معرفه جيده وتوثيق العلاقات الإنسانيه بينهما .
- ٢- اشعار المعلم بان هناك من يهتم به ويقدره ويعترف بقدراته وجهوده.
- ٣- حل مشكلات المعلم المهنيه والتربويه.
- ٤- الإتفاق على خطه عمل جديده وتوجيه المعلم الى قراءة ما ينمى معرفته ويحل مشكلاته.

( ٣٢-٣١:٧٦ )

### ٤- تبادل الزيارات:-

وفيهما يتبادل المعلمون الزيارات بينهم وهى تمنحهم فرصة تبادل الآراء فى حل مشكلاتهم ومن أغراض هذه الزياره مقارنه عمل المعلم بما شاهده من بعض الأعمال والمهارات الخاصه بزملائه للوصول الى ما هو افضل.

( ٨٢:٦١ )

ويمكن للموجه ان يساعد فى هذه الناحيه فيعقد اجتماعات مع المعلم الزائر او يتيح له إعداد تقرير لما تمخضته هذه الزياره من نتائج وملاحظات لعرضه على زملائه.

( ٤٠٩:٥٢ )

ان ما يقام من زيارات بين المعلمين يعتبر نوع من المشاركه فالمعلمين يتبادلون الخبرات ومواطن القوة عندهم ويعتبرون اسلوب الزيارات من الاساليب الهامه فى التوجيه الفنى لانه يسهم فى نموهم الوظيفي.

( ١٧٨:٨٤ )

### ٥- المؤتمرات التربويه :-

ويمكن ان تكون على مستوى داخلى او اقليمي او دولى ويشترك فيها القائمون على التعليم واساتذة الجامعات. وتناقش فيها القضايا التعليميه والأمور التربويه وتنتهى الى قرارات وتوصيات وهى من اساليب التوجيه التربوى ويفيد فى تطوير بعض المفاهيم او تعديلها.

#### ٦- الدروس النموذجية:-

وتعرض بأسلوب معين او بطريقه تدريسيه ترافقها شروح وايضاحات سمعيه وبصريه او عرض وسيله تعليميه حديثه والتوصل الى صناعتها واستخدامها وفائدتها ثم يشترك فيه المشاهدون فى نقاش مفتوح ولهذه الدروس اهميتها الواضحه ونتائجها المعروفه وهى من اساليب التوجيه وعلى المعلم ان يعدلها وان يضع خطة الدرس وان يختار كفاءه المعلمين للقيام به وان يهئ الفصل ليحقق افضل النتائج وعلى الموجه ان يتعامل بحذر مع المعلم وطلابه حتى لا يفقد الطلاب الثقه بمعلمهم ولا يفقدهم الثقه بالموجهين.

#### ٧- لقاءات الموجهين:-

وتتبع منها لجان تبحث الموضوعات المحاله اليها واصدار قرارات او توصيات او توجيهات بشأن تلك الموضوعات وهذه اللقاءات لها مردود على العمليه التعليميه .

#### ٨- الاجتماع بماده معينه او صف معين :-

ويعقد ذلك عندما تدعو الحاجه الى معالجه بعض الجوانب التعليميه فى الماده او توجيه المعلمين الى طرائق التدريس الخاصه ومساعدتهم على الايجابيه فى الأداء التعليمي .

#### ٩- الدورات التدريبيه:-

والغرض منها تجديد معلومات المعلمين واطلاعهم على أحدث الأساليب التعليميه والوسائل التوضيحيه وتدريبهم عليها ومعالجه بعض النواقص والأخطاء الى غير ذلك وهى اسلوب ينبغى على الموجه وادارات التعليم ان تنظمه وتعمل على انجاحه وان يعطى المدربون القائمون بالدوره وقت كاف ليتمكنهم من القيام بالإعداد الجيد الهادف.

#### ١٠- القراءات الموجهه:-

وتتم بإختيار الموجه ما يفيد المعلمين من الكتب والمجلات والدوريات العلميه وتزويدهم بخلاصات لبعض التجارب التربويه عن طريق النشرات المطبوعه وارشادهم الى مصادر الكتب والمجلات لتيسير اقتنائها والمشاركه فى المجلات التربويه وغيرها والامكان من توسيع المكتبه المدرسيه بما تحتاجه من المصادر العلميه. (٧٦:٣١-٣٤)

## ١١- النشرات التوجيهية:-

وهى عبارته عن مجموعه من التوجيهات الفنيه والإداريه تاتي عن طريق الموجه الفني الى المدارس التي يشرف عليها لتساعد المعلمين في مهام عملهم وتعتبر هذه النشرات عنوان للموجه لذا يجب عند إعدادها ان تكون لغتها سليمة وواضحة وسهلة الفهم وتعليماتها مرتبه ومتسلسله وقابله للتنفيذ وواضحة الطباعة ويجب مراجعتها قبل اصدارها وعلى الموجه متابعة ما اصدره من نشرات.

(١٤:١٦)

ويمكن ان تتضمن هذه الوسائل ما يلي :-

- ١- ملخصات لتقارير اللجان التربويه والمؤتمرات المحليه والعالميه.
- ب- الكتب الحديثه والمجلات مع الإشاره الى المؤلف والناشر وكل ما من شأنه ان يسهل الحصول عليها والإفاده منها .
- ج- مقالات المعلمين وبحوثهم ونتائج بعض البحوث والسياسات التربويه الجديده والتعليمات المهمه.
- د- طرح المشكلات التربويه لمناقشتها واثارة تفكير المعلمين بخصوصها .
- هـ- المستجدات والتجارب الحديثه في التربيه والتعليم التي تخدم الأهداف التعليميه وترفع مستوى الأداء والتحصيل.
- و- نقل خبرات شاهدها الموجه او ملخصات لأساليب تعليميه او قضايا تربويه. (٣٥:٧٦)

## ١٢- الإجتماعات بالهيئه التعليميه بالمدرسه :-

وتعتبر من الأساليب المهمه لتحسين العمليه التعليميه ويؤدي دورا بارزا في توفير المسانده والطمانيه وتنمية روح التعاون وافساح المجال للإبتكار والإبداع. وعلى الموجه في هذه الاجتماعات ان يكون ماهرا في قيادته ورفع الروح المعنويه لزملائه ليتمكن من تكوين رأى عام مشترك يفيد في تنسيق الأعمال وحل المشكلات. ويمكن تنويع هذا الاجتماع الى :-

- ١- اجتماع أول العام الدراسي أو قبل بدايته ويجب ان يكون فيه :-
- ١- التعرف على المعلمين الجدد والحصول على معلومات كافيه عنهم وتوثيق الصله بين الموجه وبينهم.

- ٢- معرفة احتياجات المدارس والعمل على تلبيتها عن طريق الموجه نفسه أو المركز أو المنطقه التعليميه أو الوزاره.
- ٣- توضيح ما يتعلق بالمنهج أو الكتاب المدرسي .
- ٤- تدارس ما يستجد من أمور وما يتوقع من أحداث تتعلق بالعمل فى إطار السياسه التعليميه.
- ٥- التعاون فى وضع خطة عمل سنويه للمدرسه والماده.
- وعلى الموجه الفنى ان يبتعد عن التكلف والقاء التعليمات والأوامر ولا يكلف المعلمين بما لا يستطيعون.

#### ب- إجتماع خلال السنه الدراسيه:-

ويمكن ان يعتبر هذا الإجتماع مكملًا للإجتماع الأول ، فيتابع الموجه فيه ما قد سبق ويضمن على سير العمليه التعليميه الى هدفها دون ابتعاد عنه أو تواطؤ، ومن المهم ان يخطط لهذا الإجتماع بصوره مشتركه بين الموجه ومدير المدرسه والمعلمين.

#### ج- الإجتماعات بالهيئه التعليميه بعد زيارتهم فى صفوفهم:-

يعقد هذا الإجتماع بعد المقابلات الفرديه وبعد تكوين رأى عام عن المعلمين ومستوى الهيئه التعليميه وطرق التدريس المتبعه والمستوى العلمى للتلاميذ وتناقش الملاحظات باسلوب موضوعى بعيد عن الإرشادات الجافه المفروضه التى تلغى وجهه نظر المعلم.

(٣٣-٣٢:٧٦)

#### ١٣- المشاغل التربويه:-

ويضيف ابراهيم يوسف الى هذا الجانب من الوسائل بقوله .بعد ان يعرف الموجه من خلال زيارته الميدانيه بان المعلمين فى حاجه الى توضيح بعض العناصر يقوم اخصائى المنهج اذا كانت القضيه عامه أو اخصائى الماده اذا كانت القضيه تتعلق بماده دراسيه القيام بتصميم مشاغل تربويه لمدرسي الماده لمعالجه مشكله تربويه أو تصميم نموذج تربوى محدد مع اخذ الدقه فى اختيار موضوعات وحاجه المدرسين لمعالجتها بحيث تثير حماسهم ودافعيتهم للتعلم مع الحرص على مشاركتهم الفعليه فى انشطه المشغل.

ومن القضايا التي بحثت ما يلي:-

- أ- دراسة مشكلة تدريس موضوع معين في مادة ما باحدى الصفوف.
  - ب- اعداد خطط تعليميه وفق معايير محددة .
  - ج- التخطيط لتجربة معينه كإدخال مفاهيم أو طريقة جديده لتدريس موضوع معين.
  - د- تصميم وانتاج وسائل تعليميه.
  - هـ- اعداد اختبارات تحصيليه وفق معايير محدده.
  - و- اعداد مواد علاجيه لبطينى التعليم.
- (٥:٣)

#### ١٤ - البحوث الإجرائيه:-

هو نشاط اشرافى تشاركى يهدف الى تطوير العمليه التعليميه العلميه وتلبيه الحاجات المختلفه لأطراف هذه العمليه والمعلمين بخاصه، من خلال المعالجه العلميه والموضوعيه للمشكلات المباشره التى يواجهونها. وقد يكون البحث الإجرائى فرديا يتولاه شخص واحد كالمشرف او المعلم او المدير او جماعيا يتولاه اثنان او اكثر كأن يقوم به مدير واحد ، وأحد المعلمين أو المدير وعدد من المعلمين أو عدد من المعلمين بمعالجه قضيه معينه أو المشرف وأحد المعلمين ويحتاج هذا الاسلوب الى خبره خاصه وتدريب والى نمط تعاونى من المشرف.

ومن أهدافه:-

- ١- الحصول على نتائج يمكن استغلالها فى تحسين العمليه التعليميه.
- ٢- تدريب المعلمين على استخدام الاساليب العلميه فى التفكير وحل المشكلات.
- ٣- تعزيز التعاون ولا سيما فى البحوث التعاونيه.
- ٤- تشجيع المعلمين على الإستجاباه للتغيير فى اساليبهم وممارساتهم.(٧٥:٢٤-٢٥)

#### ١٥ - الندوه:-

نشاط جمعى هادف يتولى فيه عدد من المختصين أو الخبراء (ثلاثه الى سته) عرض الجوانب المختلفه لمشكله أو موضوع محدد على مجموعه من المعلمين ويتبع العرض عادة نقاش هادف حول ما تم عرضه من افكار وأدوار .

### ومن اهم اهدافها:-

- ١- عرض خبرات مجموعه من الناس وليس خبرة شخص واحد ليتيح للمشارك المقارنه والتمييز بين مختلف الاراء والاتجاهات وبحث الموضوع من جوانبه المختلفه.
- ٢- توفير الفرص لتبادل الرأى وتحسين التواصل بين المشتركين واعضاء الندوه وبين المشتركين وبعضهم.
- ٣- اتاحة نوع من التغيير يساعد على شد انتباه المشتركين وزيادة حماسهم للموضوع. (٣٠:٧٥)

### ١٦- السجلات:-

وهى من الوسائل المهمه فى عملية التوجيه بحيث تسجل البيانات والحقائق الهامه فيها وتحفظ فى مكان امين لحين الرجوع اليها عند الحاجه ويلزم ان تكون عملية التسجيل مستمره وبهذا يجب ان تفتح صفحات خاصه لكل تلميذ تضم كل البيانات الخاصه به وتضاف اليها البيانات الجديده.

ويمكن للمرشد التربوى الاستفاده من البيانات الموجوده فى البطاقه المدرسيه المتعلقه بخلفية التلميذ الاجتماعيه والاقتصاديه والثقافيه وميوله وقدراته ومستوى تحصيله.

(٩٢:٧٠)

ولقد استخلص من دليل المرشد التربوى ان المرشدون يتبعون اسلوبين شائعين فى ميدان التوجيه التربوى وهما:.

١- الأسلوب الموجه او المباشر Directive Approach حيث اطلق عليه برونر Pomer الاسلوب المفروض على المسترشد ويرتبط هذا الاسلوب فى التوجيه المباشر بالموجهين امثال بارسونس وسندلر ووليامسون ودارلى وقد اطلق وليامسون عليه الاسلوب الاكثيكي ويعتمد هذا الاتجاه على الاختبارات الموضوعيه والبيانات ويتخذ خطوه وثيقه فى الوصول الى تحقيق اهدافه).

ب - الاسلوب غير الموجه او غير المباشر Non-directive Approach ودعا اليه رانك Rank فى ميدان العلاج النفسى وتافت Taft فى ميدان الخدمه الاجتماعيه على ان الفضل الاكبر فى صياغة هذا الاسلوب يعود الى روجرز Rogers الذى طبقه فى ميدان الاستشاره والعلاج النفسى وقد ادى نجاحه الى تأثير كثير من الموجهين التربويين بالمبادئ التى دعا اليها.

ولأجل تحقيق هذان الأسلوبان على الوجه التربوي اتباع الخطوات التالية :-

١- التحليل :-

وهو جمع البيانات والمعلومات اللازمه لفهم المسترشد فهما يسمح بتقديم المساعدة له.

٢- التركيب :-

وهو تلخيص البيانات والمعلومات وتنظيمها حيث تكشف عن نواحي التفوق والنقص

فى المسترشد ونواحي تكيفه أو سوء تكيفه.

٣- التشخيص :-

وهو صياغة المشكله واسبابها التى يقوم المسترشد بعرضها .

٤- التنبؤ :-

وهو التكهّن بالتطور المحتمل لمشكلة المسترشد.

٥- المبالغة والإستشارة:-

وهو ما يقوم به المرشد والمسترشد للوصول الى حل للمشكله.

٦- التتبع :-

وهو مساعدة المسترشد للتغلب على المشكلات الجديدة أو المشكله القديمه اذا ظهرت

مره اخرى، وتحديد مدى النجاح فى عملية التوجيه.

وعلى المرشد التربوى ان يدرك ان سلوك الفرد لا يمكن ان يتغير مالم يغير الفرد

نظرته لنفسه ولغيره، ويكون هذا التغيير انفعاليا عقليا فى آن واحد. كما ان للفرد امكاناته التى

تسمح له بأن يغير من ادراكاته واساليب سلوكه وان يعيد تنظيم ذاته ، فأن العلاج فى نظر

(روجرز) عباره عن خبرة الإنسان بعدم ملائمة إدراكاته الماضيه ، وملائمة إدراكاته الجديده

وبالعلاقات الهامه فى الإدراكات المختلفه. (٦٩:٦٧-٧٠)

ويرى أنيس عبد الملك بأنه يتمثل الهدف العام من الاشراف فى مساعدة القائمين فى

المؤسسة على اداء عملهم بأكمل وجه لتحقيق الأغراض التى انشئت المؤسسة من اجلها عن

طريق توصيل الخدمات الى الأفراد المنضمين اليها وتتم عملية الإشراف عن طريق

الأساليب التالية :

١- الإختبار والمقابلة التمهيديه .

٢- الملاحظة اثناء العمل .

٣- تسجيل العمليات الإشرافيه .

٤- الإجتماعات الإشرافيه فرديه - جماعيه تقيمييه .

وترى شكرية ملوخييه ان من الوسائل التي يمكن للموجه ان يستخدمها من خلال برنامج التوجيهى مقابلته الشخصيه مع المدرسين النشرات التوجيهية المؤتمرات وحلقات البحث والزيارات المدرسيه ومن هنا يبرز اهمية الاتصال ودوره فى عملية التوجه.

(١٩٢:٣٢)

لقد حدد (ويلز) Wiles فى كتابه عام ١٩٨٠ *Acuide to Practice* , *upe rvision* ,

ثلاث ادوار او مداخل او اساليب للتوجيه .

- ١- الدور الأول : الموجه يعمل كمصمم إدارى .
- ٢- الدور الثانى : الموجه يعمل كمنسق وخط وصل .
- ٣- الدور الثالث : الموجه يعمل كمساعد أو كمعالج .

وفى كل هذه الأدوار الثلاثة نجد ان الموجه يلعب دورا فريدا من نوعه.

ففى الدور الأول يرى الموجه المنظم وادارى وله وظيفه تقويميه .

اما الدور الثانى ينظر اليه على انه منسق وهمزة وصل لتقديم التسهيلات للتفاعل بين العامل الإنسانى وبين المصادر الماديه.

اما الدور الثالث يرى الموجه كعامل مساعد وعلاجى لتحسين أداء العاملين فى

(٢٢٣-٢٢٢:٧)

الحقل التعليمى .

وهناك بعض الوسائل والأساليب التي يمكن مساعدة المدرسين بها وهى :-

- ١- دراسة جميع الأهداف التربويه الموضوعه مع المدرسين .
- ٢- معاينة التخطيط الذى يضعه كل مدرس لدروسه ولنواحي النشاط التي يقدمها .
- ٣- مقدرة المدرس على ان يفرق بين الغايات والوسائل .
- ٤- تكوين لجان صغيره لإقتراح بعض الوسائل وتشجيعها وعرض اعمالها على هيئة التدريس لإختيار الجودة منه .
- ٥- تحديد أهداف كل نشاط .
- ٦- تشجيع المدرس اثناء التطبيق .
- ٧- زراعة الثقة فى نفس المدرسين.
- ٨- التأكد من تحديد الأهداف لدى المدرسين والمستوفيه للشروط الازمه ومناقشتها .

- ٩- تقدير الأعمال الممتازة والتتويه بها .
- ١٠- تشجيع المدرسين على تخطيط الوحدات الدراسية وكتابتها ومراجعتها من وقت لآخر فى ضوء الأهداف والوحدات والأهداف العامه .
- ١١- تشجيع المدرسين على مراجعة الدروس وخطتها .
- ١٢- ان تسود العلاقات الطيبة بين المدرسين .
- ١٣- ان تتجه عملية المدرسين لتلاميذهم الى قياس مدى تحقيق الاهداف فى سلوكهم وتصرفاتهم ولا يقتصر على مقدار حصيلتهم .
- ١٤- ان يكون الموجه قدوة فيما يريد الوصول اليه من تحديد الاهداف وتوضيحها للمدرسين وكيفية ربط الوسائل بالخايات التى يريد تحقيقها . (٩٨-٩٥:٥٢)

وقد لخص كل من شلتوت ومعوض أساليب التوجيه الى ما يلى :-

#### ١- الأسلوب الإستبدادى :-

وهو سيطرة المشرف على كل ما يتعلق بالعمل فيرسم السياسه وخطه العمل ويصدر القرارات والتعليمات ويشرف على تعليمها .  
عيوبها :-

- ١- ثقة المشرف تكون قليلة فى مرؤوسيه .
- ب- تكون العملية تفتيشية لضبط الخطأ .
- ج - عدم اطمئنان المرؤوسين وعدم الثقة فى المشرف .
- د - عدم الأمانه فى العمل بسبب ضعف طبيعة المشرف وسيطرته بكل الإنتاج .

#### ٢- الاسلوب اللين :-

وهو إعطاء المشرف قدر كبير من الحريه والتصرف ان المشرف لا يتعجل فى اتخاذ القرار بل يميل الى النمط الروتينى والى التريث والمراجعته قبل إصدار القرار .  
عيوبها :-

- ١- قلما نجح هذا الأسلوب إلا مع الفنيين المتخصصين ذو الإعداد المهني العالى والضمير المهني الحى
- ب - ينعدم ضبط عملية الإشراف فلا تتضح معالم الطريق ومراحل العمل .
- ج - يصبح الإنتاج وتحقيق الأغراض تحت رحمة المرؤوسين ويخضع لقدراتهم المختلفه والمتفاوته .
- د - قد ينعدم التعاون بين الرئيس والمرؤوسين .

### ٣- الإسلوب الديمقراطي :-

وهو اشراك المشرف مع رؤوسيه فى وضع خطة العمل وبرامج التنفيذ . ويعتبر هذا الإسلوب أكثر الأساليب نجاحا وشيوعا وخاصة على جماعة يتطلب منهم التعاون المثمر لتنسيق واستغلال مواهبهم وحثهم على الإبتكار والمبادره. وهنا يكون المشرف على علم تام بشخصيات رؤوسيه وسلوكهم الوظيفى ويخلق التعاون بينهم ويكسب احترامهم وينمى قدراتهم ويقودهم الى النجاح .

### ومن العوامل المؤثرة على أساليب الاشراف هى :-

- ١- الفلسفة التى يعتنقها القائمون على شئون التربية الرياضية بالدولة.
  - ٢- نوع البرنامج الموجود.
  - ٣- حجم الجهاز التربوى وعدد المشرفين .
  - ٤- مستوى إعداد وتأهيل مدرسي التربية الرياضية .
  - ٥- الإمكانيات والتسهيلات الموجودة .
- (١٠:٢٣٦-٢٣٨)

ويرى الباحث انه لو جمعت هذه المعارف والآراء وتحققت اهدافها بدراسة ومتابعة لانعكس اثرها على طبقة افراد المجتمع وتطور مجالاته وحينما وردنا عدد من هذه الوسائل فاننا لانرتبط بما هو مطبق فى مدارسنا وانما يتعدى ذلك الى وسائل اخرى يمكن تطبيقها فى برامج التوجيه الفنى للتربية الرياضية والانتفاع بمميزاتها .

### ١٤/٨/٢ أهمية التوجيه الفنى فى العملية التعليمية فى دولة البحرين :-

اهتمت وزارة التربية والتعليم على تطوير عملية التعليم وقد اعتمدت فى السنوات الأخيرة على وسائل وأساليب كثيرة من أهمها تطوير التوجيه التربوى لما له من أهمية وخطورة هذه العملية ودورها فى مجال الإصلاح التربوى وتحقيق الأهداف التربوية وقد تمثل ذلك بالجهود المتواصلة لتطوير الممارسات فى عملية التوجيه باعتباره عملية من العمليات الأساسية لتطوير المناهج بمفهومها الواسع وبحرية جهاز التوجيه وتأهيلهم وتنمية خبراتهم للمساهمة فى تطوير العملية التعليمية وقد حملت إدارة المناهج هذه المسؤولية لتطوير التوجيه وأساليبه ووسائله حيث أدى الى تطوير العملية التعليمية وعلى ممارسات العاملين فى هذا

الحقل التربوى لذا اصبح التوجيه عنصرا اساسيا فى تحسين العملية التعليمية فى البحرين ومن اهم مهماته ما يلى :-

أ- تقويم تطوير المناهج ميدانيا ونقل نتائج التقويم الى مركز تطوير المناهج للإستفادة منها فى عملية تطوير المناهج .

ب- نقل مستحدثات طرائق التدريس الى الميدان ونشرها فى المدارس من خلال عملية التوجيه .

ج - نقل مبتكرات المدارس فى مجال تطوير المناهج وطرائق التدريس واساليب التقويم الى جهاز تطوير المناهج للاستفادة منها فى تطوير المناهج الدراسية .

د - التعاون مع المعلمين فى إجراء التجارب والدراسات فى طرائق التدريس وأساليب القياس والتقويم وتنمية القدرة على الإبتكار والتجديد فى مجال إعداد المواد التعليمية .

هـ - رفع الكفاءة المهنية لدى المعلم ومساعدته على النمو الذاتى .

و - مساعدة المعلم على تشخيص المشكلات التى قد تواجهه وتواجه طلبته فى عملية التعليم ورسم الخطط للتغلب على هذه المشكلات بالأساليب والوسائل الملائمة .

ز - الاشراف على الموقف التعليمى التعلّمى وتنظيمه ومتابعة أداء المعلم فى مجال تعليمه وإجراء تقويم فنى له .

ح - تنسيق جهود المعلمين وتحسين العلاقات بينهم .

ط - تقويم الجوانب المختلفة للعملية التعليمية حتى تحقق عملية التوجيه هدفها فى إحداث عملية التغيير والتطوير المستمر فى العملية التعليمية التعلّمية .

ومن مهمات الموجه الفنى ما يلى :-

المشاركة فى التدريب اثناء الخدمة والمساهمة الفعالة فى تطوير المناهج وتقويمها .  
التعاون مع المعلم فى رفع كفاءته المهنية التعليمية وإجراء الدراسات والتجارب فى طرق التدريس وأساليب التقويم ومتابعتها وتقويمها وتحويل الزيارات الى دراسات ميدانية للمشكلات التعليمية نقل ابتكارات المعلمين الى الجهاز الفنى لتطوير المناهج وذلك لتطويرها واعادتها للمدارس.  
( ٣ : ٢-٣ )

وقد اشار احمد ابراهيم على ان هناك نقطتان على جانب كبير من الأهمية فى دور

الموجه الفنى هما:-

- ١- الملاحظة والتوجيه والإرشاد وليس التعليم والتفتيش والإلزام .
- ٢- خلق اتصال حقيقى بين التلميذ وثقافته بحيث يجب ان يولد لدى التلميذ رغبة فى الإحتكاك بترائه الثقافى ويؤدى به الى تذوق القيم والفرص التى يقدمها هذا التراث ويصل الى اعماق التلميذ .  
(٩٥:٥)

وتوضح عملية الإشراف ودور الموجه فى النواحي التالية :-

- ١- انها عملية مستمرة وضرورية كخدمة للمعلمين .
- ٢- مساعدة المعلمين اصحاب الخبرة والذين لم يمتلكون الخبرة وذو الكفاية العالية وغير الأكفاء.
- ٣- التغيير من سلوك المعلمين بإتباع اسلوب التوجيه الغير مباشر بدلا من إتباع اسلوب التوجيه المباشر .
- ٤- العمل مع المعلمين بطريقة فردية وجماعية بالرغم من المتطلبات الكثيرة المحيطة بالمعلمين .
- ٥- تشجيع المعلمين على زيادة فاعلية ومشاركه وتعاون التلاميذ فى مختلف الأنشطة والمثيرات سواء فى عملية التخطيط أو عرض الموضوعات

(٢٢٢:٧)

- ويرى (اوليفا Oliva) أن أهمية عملية الإشراف ودور الموجه تتمثل فى النواحي الاتية :-
- ١- ينظر على انها عملية مستمرة وضرورية كخدمة للمعلمين .
  - ٢- يستطيع الموجه ان يلعب دورا هاما فى مساعدة كل من المعلمين أصحاب الخبرة والذين لم يمتلكوا خبرة والمعلمين ذوى الكفاية العالية وغير الأكفاء .
  - ٣- يستطيع الموجه ان يغير من سلوك المعلمين ويكون له تأثير فى حالة اتباعه اسلوب التوجيه غير المباشر بدلا من اتباع اسلوب التوجيه المباشر .
  - ٤- ان يعمل الموجه مع المعلمين بطريقة فردية وجماعية بالرغم من المتطلبات الكثيرة المحيطة بالمعلمين .
  - ٥- ان يشجع الموجه المعلمين على زيادة فعاليه ومشاركة وتعاون التلاميذ فى مختلف الانشطة والمثيرات سواء فى عملية التخطيط أو عرض الموضوعات .  
(٥١:٨٨)

## ١٥/٨/٢ المبادئ المعتمد عليها فى تطوير التوجيه الفنى وأساليبه فى دولة البحرين:-

لقد اسهمت عملية التوجيه التربوى فى السنوات الماضية فى الإرتقاء بنوعية التعليم وتوفير افضل الظروف التى تمكن المدرسين للقيام بادوارهم بشكل فعال بهذا حرصت وزارة التربية والتعليم على تطوير المدرسة وتحسين عملية التعليم والتعلم فعلى المشرفين فى عملية التوجيه إحداث تغيير فى عملية التوجيه التربوى .

بهذا حددت إدارة المناهج مجموعة من المبادئ للإعتماد عليها فى عملية تطوير التوجيه التربوى والمتابعة الميدانية وهى :-

١- النظر الى التوجيه على انه منظومة فرعية من النظام التعليمى تتم بكل الموقف التعليمى التعلمى وتشمل المدرس والطالب والمنهج والأساليب والبيئة والتسهيلات المدرسية وتعمل على تحسينها والإرتفاع بمستواها .

ب- عملية التوجيه عملية قيادية ديمقراطية تعاونية منظمة تقوم على التخطيط والدراسة والاستقصاء والتحليل والتقويم التشاركى وتتسم بالطابع التجريبي والإسلوب العلمى .

ج - تؤكد عملية التوجيه على النمو المهنى المستمر وتحسين مستوى أداء جميع العاملين التربويين وتقبل الفوارق الفردية بينهم وتشجيعهم على المبادرة فى تطوير عملية التعليم والتعلم وتأكيد العمل الجماعى التشاركى فيما بينهم وزيادة الإحساس بديناميات الجماعة ونتائجها المحتملة على الأداء .

د - احداث تغيير فى المناخ التنظيمى وفى علاقات الأفراد واساليب تعاملهم وعاداتهم وخلق الظروف التى تشجع الافراد على تغيير علاقتهم الشخصية واساليب تعاملهم ومواقفهم .

هـ - تتطلب تطوير وتغيير عملية التوجيه إمتلاك الأفراد المكونين لجماعة العمل من مدرسين ومديرين وموجهين لمجموعة من الكفايات العلمية والمسلكية وان يعمل الجميع كفريق متكامل لتهيئة المناخ فى إحداث تغيير وارساء قواعد الثقة .

و - تنوع توظيف مختلف اساليب التوجيه كالتلقاءات الفردية والزميرية وتبادل الزيارات والبحوث الإجرائية والدورات والمشاغل التربوية والزيارات الصفية وغيرها حسب الموقف والإمكانات المتاحة .

- ز - الإعتقاد على البحث والدراسة وتشخيص الأعراض وتحديد الحاجات تحديدا دقيقا .
- ح - تتطلب عملية التوجيه تقييم أهداف التوجيه وخطته وبرامجه ووسائله واساليبه ونشاطاته ومردوده ونتائجه ووضع وسائل قياس مناسبة لتقييم جوانب هذه العملية وتوظيف نتائج التقييم فى بناء خطط التوجيه وبرامجه المستقبلية .
- ط- تحديد مسؤولية اتخاذ القرارات وحل المشكلات فى مجال التوجيه.
- ى- زيادة قدرة المدرسين على الرقابة الذاتيه والتوجيه الذاتى. (١٠:٩-٣)

## ١٦/٨/٢ نتائج تطبيق المفهوم الحديث للتوجيه الفنى فى دولة البحرين:-

- قام اخصائيو ادارة المناهج بتطبيق المفهوم الحديث للتوجيه الفنى على الجوانب التعليميه المساعدة وقد استنتج منها ما يلى :-
- ١- توجيه انظار المدرسين الى دراسة المناهج لفهم اهدافها التربويه وتحليلها واستطلاع ارائهم وابداء الملاحظات والمقترحات حولها.
  - ٢- دعوة المدرسين الى تقييم الكتاب من حيث اسلوبه وعرضه لمادته وترابطه ومدى ملائمته للخطه الدراسيه وتوافقه وخدمته للمنهج.
  - ٣- اهتمام اكثر المدرسين باستخدام نتائج الإختبارات الفرديه والعامه وتحليلها ووضع الخطط العلاجيه لرفع مستوى التحصيل العلمى للتلاميذ.
  - ٤- افساح المجال أمام المدرسين لإجراء بعض الدراسات فى طرق تدريس بعض الموضوعات لمجموعة من المواد الدراسيه.
  - ٥- اشتراك أكثر المعلمين فى دورات تدريبية إختيارية للتعلم فى دراسة الماده العلميه وفى طرق تدريسها وتقديمها.
  - ٦- اتاح التوجيه فرصه لدراسة انواع الوسائل التعليميه وكيفية إنتاجها وتوظيفها ومناسبتها لمناهج كل مرحله والكشف عن الموضوعات التى تحتاج الى هذه الوسائل.
  - ٧ - إهتمام اكثر المدرسين بأشراك التلاميذ فى التجارب العلميه واعداد البحوث.
  - ٨- زاد الأهتمام بالنشاط اللاصفى وبالأخص بالمرحلة الثانويه نظرا لتخصيص حصص لذلك.
  - ٩- الإهتمام بإدخال التربية البيئية وسبل تطويرها فى مشاريع المناهج المطوره. (١٦:٧٤)

١٧/٨/٢ بعض المهام الرئيسية لإدارة المناهج فى دولة البحرين:-

١/١٧/٨/٢ مهمات إدارة المناهج فى دولة البحرين

١- وضع الخطط لمشروعات تطوير المناهج الدراسية فى ضوء السياسة التعليمية للبلاد والأهداف العامة للتعليم.

٢- إجراء الدراسات والبحوث الميدانية فى مجال تطوير المناهج وطرق التدريس وتطوير أساليب وأدوات التقويم.

٣- تصميم وتحديد أدوات القياس اللازمة لإجراء الدراسات والبحوث المتعلقة بتطوير المناهج.

٤- وضع مشروعات الأهداف العامة للمناهج الدراسية وتترجم الأهداف التربوية الى أهداف سلوكية لتوجيه عملية التعليم والتعلم.

٥- وضع مشروعات الخطط الدراسية والمقرارات الملائمة لأهداف تلك المناهج والخطط الدراسية.

٦- تخطيط المشروعات الريادية لتطوير المناهج الدراسية وتنفيذ فى المدارس ويتم تقويمها عن طريق المتابعة الميدانية وإجراء الأختبارات ووضع تقارير نتائجها.

٧- وضع مقاييس مقننه لقياس وتشخيص الميول والإستعدادات والقدرات الخاصة عند التلاميذ.

٨- تحديد المهارات التى يجب ان يتقنها التلميذ فى كل مرحلة وفقا لخصائص نمو التلاميذ.

٩- المساهمة فى تحسين وتطوير أساليب وأدوات التقويم.

١٠- وضع الإختبارات العامة وتشرف على وضع امتحانات النقل وتصحيحها وتحليلها وتقويمها.

١١- تحديد متطلبات تطبيق المناهج من مواد تعليميه وتدريب ومرافق وتجهيزات.

١٢- تتابع المستحدثات العلميه العالميه التى تستجد فى مجال تطوير المناهج للإستفاده منها فى جهود تطوير المناهج فى دولة البحرين.

١٣- الإشراف على التجارب التربويه الرياديه فى تطبيق المناهج التى يقدمها المدرسون ، وإخصائيو المناهج ومتابعة المستحدثات ومتابعتها فى المدارس.

١٤- تشارك فى اعداد الندوات والحلقات الدراسيه والمؤتمرات الخاصه بتطوير المناهج التى تنظمها وزارة التربيه.

١٥- تتابع تطبيق المناهج فى المدارس وتقوم على توفير متطلبات التطبيق.

١٦- تقوم بالتوجيه التربوى لمعلمى المدارس وتحلل اداء عملهم وتحدد جوانب القوة والضعف فيها وتضع الخطط العلاجيه والإستفاده من إبتكاراتهم فى عملية تطوير المناهج.

- ١٧- تضع التقارير التربويه (الفنيه) عن المدرسين لتقييم مستوى أدائهم.
- ١٨- تساهم فى إختيار هيئة تدريس المواد الدراسيه فى كل مدرسه وتقدم المشوره بنقل المدرسين وترقيتهم بالتعاون مع الجهات المعنيه بالوزاره.
- ١٩- تشكل لجان تطوير المناهج ، وتألّف الكتب وتشرف عليها .
- ٢٠- تشكل لجان تطوير اساليب القياس والتقويم ولجان التوجيه التربوى وتشرف عليها.
- ٢١- تنظم الحلقات الدراسيه لبحث مشروعات المناهج المطوره يشترك فيها مختصون من داخل البحرين وخارجها.
- ٢٢- تمثل الوزاره لدى المؤسسات والهيئات التربويه الخليجيّه والعربيه والدوليه فى الامور ذات الصله بالمناهج والتقويم والتوجيه.
- ٢٣- تحدد المواصفات العلميه والتربويه والفنيه للكتب المدرسيه وتتابع تطبيق تلك المواصفات من قبل المؤلفين والمراجعين.
- ٢٤- تقوم بالمراجعه الدوريه للكتب المدرسيه وتعديلها .
- ٢٥- تجرى تقويمًا دوريًا لمناهج المواد الدراسيه وتعديلها حسب نتائج التقويم والمتابعه فى المدارس.
- ٢٦- تشارك فى إجراء البحوث والدراسات فى مجال تطوير التعليم مع الإدارات الاخرى للإستفاده من هذه البحوث فى اداء عملها واتخاذ قراراتها. (٩:٤-١٠)

#### ٢/١٧/٨/٢ مهمات الجهاز الفنى لتطوير المناهج الدراسيه:-

- ١- وضع خطة العمل لتطوير منهج ماده وفق فلسفه ووظائف وأهداف المراحل التعليميه وخطة إدارة المناهج .
- ٢- تخطيط وتصميم واجراء البحوث والدراسات التربويه فى مجال تطوير منهج ماده وطرق تدريسها .
- ٣- وضع مشروعات اهداف منهج ماده وترجمة الأهداف التربويى الى اهداف سلوكيه قابله للقياس على مستوى العمليه التعليميه.
- ٤- وضع مشروعات المقررات الدراسيه وفق خطة الدراسه وأهداف ماده وطبيعتها فى كل مرحله تعليميه.
- ٥- وضع مشروعات المناهج الجديده وتنظيم تجريبيها فى المدارس ويقومها ويعممها.
- ٦- متابعة القضايا والاتجاهات التربويه العالميه الخاصه بتطوير مناهج ماده والإستفاده منها فى تطوير المناهج بالبحرين.

- ٧- تحديد متطلبات تطبيق المناهج الدراسيه مثل الكتب المدرسيه وأدلة المعلمين والوسائل والدورات والتجهيزات والمواد.
- ٨- وضع مشروعات خطط عمل اللجان الاستشاريه الخاصه بالماده وتنظيم عملها وتزويدها بالدراسات والبحوث.
- ٩- يعمل على تنمية قرارات اللجنة العليا للمناهج ويتابع توجيهات اللجنة الاستشاريه للماده.
- ١٠- العمل على تنظيم الحلقات الدراسيه التى تعقد لدراسة مشروعات المناهج المطوره.
- ١١- جمع البيانات والمعلومات من الميدان عن المشكلات والقضايا التربويه حول مناهج الماده ودراستها وتحليلها وتقويمها وتحسينها وتطويرها .
- ١٢- تطوير النمو المهني لمدرسي الماده لتحسين مستوى أدائهم وطرق تدريسهم وتشخيص الصعوبات فى عملية التعلم ومواجهتها والتغلب عليها.
- ١٣- مساعدة مدرسي الماده على النمو الذاتى ونفهم طبيعة عملهم وأهدافه مع تنسيق جهود المدرسين ونقل خبراتهم وتجاربهم من مدرسه الى اخرى.
- ١٤- المساهمه مع مدرسي الماده فى إجراء التجارب الجديده الهادفه الى تطوير طرق واساليب تدريس الماده ومشاركة إدارة المدرسه فى التقويم.
- ١٥- المساهمه فى اختيار وسائل لقياس نتائج التعلم وتشخيص المشكلات الاخرى التى تواجه التلميذ فى دراسة الماده.
- ١٦- تخطيط الوسائل والطرق لتحسين استخدام المدرسين للبيانات والوسائل والمصادر الاخرى لتوجيه التلاميذ الى التعلم الذاتى.
- ١٧- نشر المطبوعات التى تعالج المشكلات المهنيه للماده.
- ١٨- تنظيم الزيارات الميدانيه لأخصائى المناهج لمدرسي الماده وفق الخطه السنويه للتوجيه التربوى.
- ١٩- اعداد تقرير عن كل مدرس لتقييم أدائه ونشاطه فى مجال تدريس الماده وتوجيهه.
- ٢٠- تحديد انواع التدريب المطلوب لجميع المدرسين ويشارك فى اقامة الدورات بالتعاون والتنسيق مع الجهات المعنيه.
- ٢١- تحديد المواصفات العلميه والتربويه للكتب المدرسيه والإشراف على تطبيق تلك المواصفات .
- ٢٢- تنسيق العمل مع وحدة الكتب المدرسيه حول سير تأليف الكتب وتزويدها بالتقارير الدوريه.

- ٢٣- اقتراح التعديلات المطلوبه فى كتب الماده والتي تستخلصها نتيجة المتابعه الميدانيه والدراسات المتعلقة بطرق التدريس وعملية التقويم.
- ٢٤- اجراء تقويما عاما لمنهج الماده ويستفيد من نتائج التقويم فى وضع برامج تطوير مناهج الماده. (١٢:٤-١١)

### ٣/١٧/٨/٢ مهمات الأخصائى الأول :-

- ١- وضع برنامج العمل للوحدة الادارية (الشعبة) التى يرأسها فى إطار الخطة العامة لإدارة المناهج .
- ٢- يراس الموظفين فى الوحدة الإدارية (الشعبة) التى يشرف عليها ويقوم اداءهم للعمل ويقترح السبل والوسائل الملائمة لرفع كفاءتهم المهنية .
- ٣- وضع الخطة السنوية للتوجيه التربوى لمدرسي مادته مبينا فيها المدارس التى يشرف عليها كل اخصائى ونصاب اخصائى المناهج من المدرسين وذلك فى اطار الخطه العامه للتوجيه التربوى فى كل عام دراسى.
- ٤- يتابع سير التوجيه التربوى لمادته فى المدارس.
- ٥- ينظر فى التقارير التى يكتبها الموجهون التربويون حول المدرسين والمدارس ويحللها ويرفع التقارير حولها الى رئيسه فى العمل.
- ٦- يقدم المشوره بشأن تعيين وترقية مدرسي مادته.
- ٧- يشرف على جمع البيانات والمعلومات عن المشكلات والقضايا التربويه من الميدان حول المناهج ثم دراستها وتحليلها وتقويمها لأجل تطويرها.
- ٨- يقترح مجالات الدراسه والبحث فى مادته وتطوير منهجها الدراسى ويكلف العاملين فى الشعبة ومن يراهم مناسبين من خارجها ويشرف على تلك الدراسات ويعتمدها .
- ٩- يشرف على اللجنة المكلفه بوضع مشروعات المناهج المطوره لمادته.
- ١٠- يشرف على تخطيط المشروعات الرياديه لتطوير منهج مادته ومتابعة تلك المشروعات وتقويم نتائجها.
- ١١- يشرف على ترجمة الاهداف التربويه لمادته الى اهداف سلوكيه فى العمليه التعليميه.
- ١٢- يشرف على وضع مشروعات المقررات الدراسيه ويساهم فى تطويرها بشكل دورى ويرفع تقارير بشأنها .
- ١٣- يحدد متطلبات تطبيق المناهج الدراسيه من قوى بشرية ومرافق ووسائل تعليميه وتجهيزات وغيرها ومتابعتها.

- ١٤- يقترح انواع التدريب للعاملين فى مجال تدريس مادته من مدرسين ومدرسين أوائل وموجهين تربويين وغيرهم من المختصين .
- ١٥- يشرف على نشر المطبوعات التى تعالج المشكلات المهنية فى المادة وطرق تدريسها .
- ١٦- يقترح المواصفات العلميه والتربويه والفنيه للكتب المدرسيه ومتابعتها.
- ١٧- يشرف على عملية تأليف الكتب المدرسيه ومراجعتها وتعديلها وتقييم العمل.
- ١٨- يرأس اللجنه الإستشاريه للماده وينظم عملها ويزودها بالدراسات والبحوث.
- ١٩- يشرف على وضع اسئلة الإمتحانات المركزيه للماده.
- ٢٠- يشرف على متابعة تصحيح اسئلة امتحانات الماده للمراحل الدراسييه ورفع تقارير بشأنها.
- ٢١- يرشح اعضاء لجان الإمتحانات العامه ولجان التصحيح لمادته.
- ٢٢- يشرف على تقويم منهج الماده وعناصره ويضع برامج تطويرها. (١٤-١٣:٤)

#### ٤/١٧/٨/٢ مهمات أخصائى المناهج :-

- ١- المشاركة فى إجراء البحوث والدراسات فى المادة وتطوير مناهجها وأساليب تدريسها.
- ٢- المشاركة فى إعداد البحوث الميدانية واجرائها ويشمل إعداد ادوات البحث وجمع المعلومات وتنظيمها وتحليلها وكتابة تقارير بنتائجها .
- ٣ - المشاركة فى التخطيط للتجارب الريادية لتطوير المنهج الدراسى لمادته وفى تنفيذها ومتابعتها وتقييمها فى المدارس.
- ٤- المشاركة فى وضع مشروعات المناهج المطورة والمبتكرة لتطوير طرق تدريس مادته واساليب التقويم فيها.
- ٥- يشارك فى وضع مشروعات أهداف منهج المادة وفى ترجمة الأهداف التربوية الى أهداف سلوكية قابلة للقياس.
- ٦- متابعة المستجدات والتجارب الريادية المنفذة فى المدارس فى مادته واشعار رئيسه المباشر فى العمل.
- ٧- المشاركة فى التقويم الدورى العام الذى يجرى لمنهج مادته.
- ٨- اقتراح المواد والوسائل التعليمية المطلوب توفرها فى المادة ويسهم فى اعدادها.
- ٩- متابعة توفر متطلبات مادته التى يشرف عليها من كتب ووسائل تعليمية وأجهزة ومرافق وغيرها وبلغ نتائج المتابعة للأخصائى الأول للمادة.
- ١٠- المشاركة فى وضع الخطة السنوية للتوجيه التربوى لمادته.

١١- القيام بزيارات ميدانية لمدرسي مادته للإطلاع على انشطتهم في مجال تدريسها وقيم ادائهم وبنقاش معهم المشكلات الميدانية ويتقبل اقتراحاتهم ويزودهم بالتوجيهات المناسبة.

١٢- متابعة اداء عمل مدرسي مادته طوال العام الدراسي ويكتب تقرير عن كل مدرس:

أ- كفاءة المدرس في التخطيط لتدريس مادته.

ب - كفاءته في اعداد الدروس واعداده لمستلزمات تطبيقها.

ج - كفاءته في المادة العلمية التي يدرسها وتفهمه لطرق تدريسها.

د - كفاءته في اختيار اساليب وأدوات مناسبة للتقويم .

هـ - تفهمه لخصائص تلاميذه ومراعاته لها

و - حسن استغلاله للمصادر التعليمية في المدرسة وخارجها.

ز - مستوى الإبداع لديه في مجال عمله.

ح - نشاطه العام في مجال تدريس مادته.

١٣- كتابه تقرير عام حول مستوى تدريس المادة في كل مدرسة يشرف عليها يتضمن :

أ- مستوى كفاءة المدرسين وملاحظاته العامة حولهم.

ب - المستوى العام لتدريس المادة.

ج - مستوى التلاميذ في المادة .

د - مستوى الأنشطة المعززة في المنهج.

هـ - الامكانيات المتوفرة بالمدرسة كالمكتبة والمعامل والصالة الرياضية.

و - مدى توفر الكتب والمواد والوسائل التعليمية في المدرسة.

١٤- تحليل نتائج التقارير التي يكتبها عن اداء المدرسين وتدريس المادة في المدارس

ويرفعها الى الأخصائي الأول للمادة.

١٥- المساهمة في تطوير خبرات وتجارب المعلمين وابتكاراتهم ونقل خبراتهم من المدرسة

الى مدرسة أخرى.

١٦- مشاركة المعلمين الذين يشرف عليهم في وضع مواد تعليمية لبطيء التعلم والمتخلفين

والمتفوقين.

١٧- متابعة تطبيق نظام التقويم والإمتحانات ويساهم في تطوير اساليب التقويم عند المدرسين

الذين يشرف عليهم.

١٨- تحديد الحاجات التدريبية للمدرسين الذين يشرف عليهم ورفع توصيات بشأنها الى

رئيسه المباشر.

- ١٩- الإشراف على وضع اسئلة الإختبارات العامة واختبارات النقل والإشراف عليها فنيا وعلى استخراج وتحليل نتائجها.
- ٢٠- اعداد سجلات مفصلة حول عدد مايشرف عليه من معلمين ومؤهلاتهم والدورات التدريبية التي التحقوا بها وخالصة التقارير التي تكتب عن أدائهم.
- ٢١- المشاركة فى تحليل نتائج التقارير والدراسات التي تكتب حول أداء المعلمين وتدريس المادة فى المدارس.
- ٢٢- المشاركة فى اختيار الكتب والمراجع العلمية المناسبة لمكتبات المدارس.
- ٢٣- المشاركة فى تأليف الكتب المدرسية الجديدة.
- ٢٤- يقترح التعديلات المطلوبة فى كتب مادته المستخلصه لنتيجة متابعته الميدانية والدراسات ويشارك فى المراجعة الدورية للكتب المدرسية (١٧-١٥:٤)

#### ٥/١٧/٨/٢ وظائف التوجيه التربوى لإدارة المناهج:-

تتصب مهمات الموجه فى عمله على تطوير المناهج والكتاب المدرسي والوسائل التعليمية وطرق التدريس واساليب التوجيه والتقويم وتدريب المعلمين والتعاون معهم على إجراء التجارب التربوية ومتابعتها وتقويمها ولأجل تحقيق ذلك تم وضع وظائف للتوجيه التربوى تتلخص فيما يلى :

- ١ - رفع الكفاءة المهنية لدى المعلم عن طريق التدريب والتوجيه وتقديم المشورة.
- ٢ - مساعدة المعلم على تفهم مشكلاته فى المادة والتغلب عليها بما يلائمها من اساليب.
- ٣- تقويم تطبيق المناهج الدراسية ميدانيا ونقلها الى مركز تطوير المناهج فى الوزارة للإستفادة منها فى عملية تطوير المناهج.
- ٤- نقل المستجدات التي تتبناها وزارة التعليم فى مجال تطوير تدريس المادة الى الميدان ونشرها فى المدارس.
- ٥- نقل المبتكرات التي تظهر فى المدارس فى مجال تدريس المادة الى جهاز تطوير المناهج للإستفادة منها فى تطوير المناهج.
- ٦- متابعة اداء المعلم فى مجال تدريسه لمادته واجراء تقويم فنى له. (١٨:٤)

## ٦/١٧/٨/٢ أهداف التوجيه التربوى لإدارة المناهج :-

تهدف عملية التوجيه التربوى فى دولة البحرين بصورة عامة الى تحسين عمليتى التعليم والتعلم وذلك من خلال:-

- ١- رفع الكفاءة العلمية والمهنية لدى المعلم ومساعدته على النمو الذاتى.
- ٢- فهم الأهداف التربوية بمختلف مستوياتها وادراك العلاقات القائمة بينها.
- ٣- مساعدة المعلم على ترجمة الأهداف التعليمية الى أهداف سلوكية قابلة للقياس.
- ٤- مساعدة المعلم على تقويم المناهج وطرق التدريس.
- ٥- معاونة المعلم على اجراء التجارب والدراسات فى طرق التدريس وتقويمها وتنمية القدرة على الابتكار والتجديد لدى المعلم.
- ٦- مساعدة المعلم على تشخيص المشكلات التى تواجهه وتواجه تلاميذه فى عملية التعليم ورسم الخطط للتغلب عليها
- ٧- الإسهام فى تطوير اساليب وادوات التقويم ومساعدة المعلم على وضع مواد تعليمية لبطيىء التعلم والمتخلفين والمتفوقين .
- ٨ - مساعدة المعلم على فهم الوسائل التعليمية والمشاركة فى ابتكار واعداد وسائل تعليمية تعليمية جديدة .
- ٩ - تنمية روح الشعور بالمسئولية عند المعلمين.
- ١٠- تنسيق جهود المعلمين وتحسين العلاقات بينهم .
- ١١ - المشاركة الفعالة فى التدريب اثناء الخدمة والمساهمة فى تطوير المناهج وتقويمها .
- ١٢- التعاون مع المدرس على اجراء التجارب التربوية ومتابعتها وتقويمها .
- ١٣- تطوير ادوات واساليب التقويم .
- ١٤- تحويل زيارات الموجهين للمدارس الى دراسات ميدانية لحل المشكلات التعليمية .

١٥- جعل التوجيه حلقة وصل بين المدارس والجهاز الفنى لتطوير المناهج الدراسية بعد نقل ابتكارات المعلمين الى الجهاز لتطويرها ثم اعادة نشرها على المدارس.

### ٧/١٧/٨/٢ تقويم ومتابعة المدرس :-

يتفق الاخصائيون على توزيع المدارس وعدد المدرسين بينهم حيث يقوم كل اخصائي بالإشراف على بعض المدارس التي تم اختيارها ويضع خطته العامة تشتمل على دورات توجيهية طول العام الدراسي ويحدد في كل دورة اهداف الزيارة بناء على خطة موضوعة من قبله مسترشدا بما توصل اليه من زيارته او زيارات زملائه الاخصائيون للسنة الماضية من معلومات يبني على اساسها اهداف الزيارة القادمة . ويستخدم فيها استمارة خطة المتابعة الميدانية للمدرس وتتضمن هذه الاستمارة البيانات التالية.

### ١/٧/١٧/٨/٢ خطة التوجيه :-

والتي تبني على الملاحظات المستخرجة من السجلات والتقارير السابقة والتقارير المتعلقة بأوضاع المادة في المدرسة وتوضح هذه الخطة اما لكل او لبعض منهم أو لمدرس مبتكر في مجال ما أو يحتاج الى رعاية في ناحية ما حسب احتياجات المدرسين. وعليه يضع الأخصائي في كثير من الأحيان اكثر من خطة واحدة للمدرسة نتيجة لتصنيفه للمدرسين بالمدرسة التي يشرف عليها.

### ٢/٧/١٧/٨/٢ الزمن :-

ويحدد من طبيعة خطة العمل التي يضعها الأخصائي لتحقيق هذه الخطة وقد يكون الزمن حصة او مجموعة من الساعات او اسبوعا او اكثر حسب احتياج المدرس وموضوع الخطة.

### ٣/٧/١٧/٨/٢ عناصر الخطة التي امكن تحقيقها خلال الزيارة

ولاجل ان تكون الخطة مرنة قابلة للتعديل وفق ظروف الأخصائي في المدرسة وضعت هذه الفقرة للإشارة الى العناصر التي تحققت من خطته عن غيرها ليركز عليها في خطته القادمة .

### ٤/٧/١٧/٨/٢ مبادرات وابتكارات المدرس :-

تدون المبادرات الجيدة للمدرس ان وجدت خلال الزيارة ثم تنقل الى جهاز التطوير في ادارة المناهج للإستفادة من ابتكارات المدرسين في تطوير المناهج حيث يقوم الجهاز بدراسة

المبادرة واجراء التحسينات عليها ثم نشرها فى المدارس عن طريق اساليب التوجيه المتنوعه والمتبعة فى عملية التوجيه التربوى بإدارة المناهج .

٥/٧/١٧/٨/٢ . جوانب إتفق عليها لتطوير ممارسات المدرس : -

يضع الاخصائى بعض الامور التى تحتاج الى تطوير فى الممارسات التعليميه لكل معلم او لمجموعة منهم او لجميعهم بحيث يكلفهم ببعض الانشطة كالقراءة لموضوع معين او اعداد نماذج من موضوعات أو اتباع طريقة معينة فى التدريس او دراسة اسلوب معين او اعداد نماذج من ادوات واساليب التقويم او انتاج بعض المواد التعليمية او غيرها من الأمور التى ترفع من مستوى المعلمين.

٦/٧/١٧/٨/٢ الخطة المقترحة للزيارات القادمة :-

وبها يتفق الاخصائى مع فريق المادة بالمدرسة على خطته للزيارات القادمة لمتابعة المعلمين فى بعض القضايا التربوية .

٧/٧/١٧/٨/٢ ملاحظات عامه :-

يسجل الاخصائى بعض الملاحظات ان وجدت حول المدرسه وامكانياتها التى تساعد او تعيق تطبيق منهج مادته بالمدرسة .

٨/٧/١٧/٨/٢ تعليق اخصائى الاول لمناهج المادة :-

يقوم الاخصائى الاول بالإطلاع على هذه الخطط ويناقشها مع كل اخصائى ويعدل بعضها لتتنفق مع الخطة العامة للتوجيه واحتياجات المعلمين ويطلب مدير الإدارة هذه الخطط من حين لآخر لدراستها وتقويمها لتحديد خطة التوجيه فى المرحلة اللاحقة . ويستعين اخصائى المناهج بتحديد خطته هذه بنماذج استمارات أخرى هى :

- نموذج لإستمارة تحليل نتائج تقويم المدرس .

- نموذج لإستماره تقويم اداء المعلم .

- نموذج لإستمارة تقويم تطبيق منهج المادة .

## ١٨/٨/٢ بعض التصورات والمقترحات المقدمة من إدارة المناهج لتطوير عملية التوجيه الفني فى دولة البحرين :-

لأجل ان تكون عملية التوجيه التربوى تهدف الى الإرتقاء بنوعية التعليم من خلال توفير الظروف التى تمكن العاملين فى العملية التعليمية القيام بادوارهم بشكل فعال حددت ادارة المناهج مجموعة من المبادئ للإعتماد عليها فى تطوير عملية التوجيه التربوى والمتابعة الميدانية وهى كالتالى :

- أ- النظر الى عملية التوجيه التربوى على انها منظومة فرعية من النظام التعليمى تهتم بالموقف التعليمى التعلمى وتشمل جميع العناصر التعليمية من مدرس وطالب ومنهج واساليب وبيئه وتسهيلات مدرسية والعمل على رفع مستواها .
- ب - ان عملية التوجيه التربوى عملية قيادية ديمقراطية تعاونيه منظمة تقوم على التخطيط والدراسة والإستقصاء والتحليل والتقييم التشاركى .
- ج - تؤكد عملية التوجيه التربوى على النمو المهنى المستمر وتحسين مستوى جميع العاملين التربويين وتقبل الفوارق الفردية بينهم وتشجيعهم على المبادرة فى تطوير عملية التعليم والتعلم وتأكيد العمل الجماعى التشاركى فيما بينهم وزيادة الإحساس بديناميات الجماعة ونتائجها المحتملة على الأداء .
- د - احداث تغيير فى المناخ التنظيمى وفى علاقات الأفراد واساليب تعاملهم وعاداتهم وتشجيعهم على تغيير علاقاتهم الشخصية واساليب تعاملهم ومواقفهم.
- هـ - امتلاك جماعة العمل من مدرسين ومديرين وموجهين لمجموعة من الكفايات العلمية والمسلكية كل بحسب دوره فى العملية التعليمية وان يعملوا كفريق متكامل لإحداث التغيير وارساء قواعد الثقة بينهم .
- و- تنويع توظيف مختلف اساليب التوجيه كالتقاءات الفردية والزميرية وتبادل الزيارات والبحوث الإجرائية والدورات والمشاغل التربوية والزيارات الصفية وغيرها .
- ز- الإعتماد على البحث والدراسة وتشخيص الأغراض وتحديد الحاجات تحديدا دقيقا
- ح - تقييم اهداف التوجيه وخططه وبرامجه ووسائله واساليبه ونشاطاته ومردوده ونتائجه ووضع وسائل قياس مناسبة لتقييم سائر جوانب هذه العملية وتوظيف نتائج التقييم فى بناء خطط التوجيه وبرامجه المستقبلية .

ط - تحديد مسئولية اتخاذ القرارات وحل المشكلات فى مجال التوجيه لتكون اقرب ما يمكن لمصادر المعلومات بدلا من تركيزها فى وظيفة معينة او عند مستوى ادارى معين .

ى - زيادة قدرة المدرسين على الرقابة الذاتية و التوجيه الذاتى .

ولهذا اقترحت الإجراءات التالية :-

١ - استحداث وظيفة مشرف تربوى لعملية التوجيه .

لأجل الاشراف على عملية التوجيه والتنسيق بين الشعب الدراسية المختلفة بإدارة المناهج فمن الضروري استحداث وظيفة مشرف تربوى عام لعمليات التوجيه تكون مهمته كالتالى:

أ - اعداد التخطيط السنوى للتوجيه التربوى للمراحل التعليمية الثلاث والإشراف على متابعة تطبيقها فى الميدان .

ب - الإشراف على إجراء الدراسات والبحوث الميدانية والتجارب الريادية فى مجال تطوير اساليب التوجيه التربوى ومتابعتها وتقويمها وتقويم نتائجها .

ج - الإشراف على جمع المعلومات من الميدان عن المشكلات التربوية المتعلقة بعملية التوجيه التربوى ودراستها وتحليلها وتقويمها مع من لهم علاقة بذلك .

د- الإشراف على النمو المهنى للمدرسين وتحديد حاجاتهم التدريبية .

هـ- دراسة وتحليل التقارير الدورية التى يكتبها الأخصائىون الأوائل ومديرى المدارس حول عملية التوجيه التربوى .

و - الإسهام فى تقويم الجوانب المختلفة للعملية التعليمية التعليمية .

١/١٨/٨/٢ استحداث وظيفة مدرس أول بجميع المراحل التعليمية :-

لإعطاء المدرسة دور فى تطوير المناهج وطرائق التدريس واساليب التقويم بحيث يتبع التطوير ذاتيا من المدرسة لذا يجب التأكد على مايلي :-

- تغيير دور اخصائى المناهج .

- استحداث وظيفة مدرس اول بالتعليم الثانوى والإعدادى والإبتدائى وعليه

نقترح ان تكون مهمات اخصائى المناهج على النحو التالى :-

أ - المشاركة فى التخطيط للتجارب الريادية لتطوير المناهج ومتابعة تقييم تلك التجارب فى المدارس .

- ب - الإسهام مع المدرسين فى اجراء التجارب الجديدة الهادفة الى تطوير طرق التدريس واساليب وادوات التقويم ومتابعتها وتقويمها .
- ج - المشاركة فى إعداد المواد التعليمية المتنوعة للفئات مختلفة من الطلاب .
- د - الإسهام فى تخطيط الوسائل والطرق لتحسين استخدام المدرسين للبيانات والوسائل والمصادر الأخرى لتوجيه الطلاب الى التعلم الذاتى
- هـ - الإسهام فى تطوير خبرات وتجارب المدرسين وابتكاراتهم ونقل خبراتهم من مدرسة الى أخرى .
- و - الإسهام فى تطوير النمو المهنى للمدرسين لتحسين مستوى ادائهم .

- ويقوم المدرس الأول بالتعاون مع اخصائى المناهج ومدير المدرسة الى تحسين العملية التعليمية وتطويرها ومن مهماته ما يلى :-
- أ - المشاركة فى تقويم اداء المدرسين من اجل اقتراح السبل والوسائل الملائمة لرفع كفاءتهم العلمية والمسلكية ومساعدتهم على النمو الذاتى .
- ب - المشاركة فى اجراء التجارب التربوية الجديدة للمدرسة الهادفة الى تطوير العملية التعليمية.
- ج - المشاركة فى وضع الخطة السنوية للتوجيه والمتابعة لمدرسى مادته باشتراك ذوى العلاقة.
- د - المشاركة فى عمل الدراسات والبحوث فى مجال تطوير المناهج وطرائق التدريس واساليب التقييم فى مادته .
- هـ - المشاركة فى ابتكار طرق واساليب جديدة لتدريس مادته .
- و - الإسهام فى تدريب المدرسين على تقنيات التقويم الشخصى التكوينى .

#### ٢/١٨/٨/٢ استحداث وظيفة مشرف مركز مصادر بإدارة المناهج :-

لأجل توجيه واكساب الأخصائى مهارات الإتصال بمصادر المعرفة والتفكير العلمى الناقد لديه وسلامة التقويم ورفع مستواه العلمى والثقافى للوصول الى درجة الإبداع لابد من اهتمام وزارة التربية والتعليم برعاية مطالب التعليم الذاتى والمستمر ليستطيع اخصائى المناهج من الإسهام فى تحسين العملية التعليمية باسلوب علمى فبتوافر المراجع والدراسات المتخصصة والإحصائيات المتجدده والتقارير بانواعها المختلفة فى مجال تطوير المناهج وطرق التدريس واساليب التوجيه وادوات لقياس التقويم والتقنيات التربوية والبحث التربوى وكذلك الكتب

المدرسية للدول العربية والأجنبية ونماذج من الإختبارات التشخيصية بمستويات مختلفة ضرورة ملحة لتحسين ممارسات اخصائى المناهج والتي ستعكس على تطوير ممارسات المدرس بشكل خاص وعلى العملية التعليمية بشكل عام وعليه فإن إدارة المناهج تقترح إنشاء مكتبة متخصصة وتوافر اجهزة متطورة للحصول على المعلومات من مصادرها وبسرعة ، الأمر الذى يحتم من استحداث هذه الوظيفة ومع المشرف مساعدون يسهمون فى توفير متطلبات العمل وتسهيل عمل اخصائى المناهج وغيره من الباحثين. (٤ : ٩-١٣)

## ٩/٢ الدراسات المرتبطة :-

نتيجة لمعرفة الباحث بعدم إجراء أبحاث فى ميدان التوجيه الفنى للتربية الرياضية فى دولة البحرين فقد استهدف هذا البحث دراسة تقويمية للتوجيه الفنى للتربية الرياضية المدرسية وقد استعان الباحث بالإضافة الى الإطار المرجعى بالبحوث السابقة التى أجريت فى البيئة العربية والأجنبية للتعرف على اهدافها واجراءاتها المتبعة .  
وفيما يلى عرض للدراسات التى تمكن الباحث من الوصول اليها :-

## الدراسة الأولى :-

اجريت الباحثة زينب محمد حلمى الشربيني عام (١٩٧٤) دراسة بعنوان " تقويم الإشراف على التربية العملية فى تدريس اللغة الإنجليزية " (٢٢)  
أهداف البحث :-

١- التعرف على الأعداد المطلوبة من المعلمين لسد احتياجات المدارس التى تضغط عليها والأعداد المتزايدة من الأطفال والناشئين .

٢- التعرف على اسس الإبتعاد عن العقوبة والإرتجال فى اختيار المعلمين للمدارس .

عينة البحث : -

شملت العينة مجموعة من المشرفين عددهم (٢٥) مشرفا .

المنهج المستخدم : -

اتبعت الباحثة المنهج الوصفى مستخدمتا الدراسات المسحية الملائمة حيث استخدمت

الاستبيان كأداة لجمع البيانات .

### أهم النتائج :-

١- تأثير المشرفين بالنظرة التقليدية فى الاشراف وعدم مسايرتهم للإتجاهات الحديثة فيه مثل تشجيع الخلق والإبتكار ومراعات الفروق الفردية والتدريس من خلال المواقف .

٢- عدم وضوح الجوانب المختلفة لدور المعلم فى اذهان المشرفين تلك الجوانب التى تتضمن عمله داخل الفصل وعمله خارج الفصل والمساهمة فى تطوير عملية التعليم والتركيز على جانب واحد وهو الجانب الخاص بالأداء فى التدريس .

### الدراسة الثانية : -

أجرى الباحث محمد سيف الكيلانى عام (١٩٧٦) دراسة بعنوان "الإشراف الفنى فى المدارس الثانوية فى المملكة الاردنية الهاشمية" (٥٣)

#### اهداف البحث :-

الإجابة عن سؤالين هما :

١- الى أى مدى يستطيع المشغل التربوى (الورشة) كوسيلة اشرافية اذا نظم بطرق ديمقراطية باشتراك المعلمين والمفتشين فى حل مشكلاتهم ؟ وان تسهم فى تحويل اتجاهاتهم الى المفهوم الديمقراطى للإشراف الفنى ثم الى تغيير سلوكهم تغييرا مرغوبا فيه ؟

٢- والى اى مدى يفضل المشغل التربوى الديمقراطى اسلوب المنشورات التفتيشية الراهنة فى تحسين كفايات المعلمين المسلكية .

#### عينة البحث :-

شملت عينة البحث مجموعة من المفتشين والمديرين والمعلمين .

#### المنهج المستخدم :-

اتبع الباحث المنهج الوصفى مستخدما الدراسات المسحية المناسبة حيث نظم استفتائين استطلاعيين احدهما مفتوح والآخر محدد وقد شمل المفتشين والمديرين والمعلمين حيث تدور الاسئلة حول مفهوم التفتيش الفنى ووضعه الراهن ووسائله ووظائفه وعيوبه وما يقترحون لإصلاحه .

#### أهم النتائج :-

١- ان المشرف الفنى الناجح مصدر بشرى فعال فى حقل التطور الإنسانى .

- ٢- ان المشرف الفنى الناجح يشجع المعلمين والمديرين على اطلاق اصالتهم وقواهم الإبداعية ويحفزهم الى التدريب .
- ٣- ان المشرف الفنى الناجح يشجع ويساعد المدارس من مختلف الهيئات .
- ٤- ان الهدف الرئيسى للتربية الوصول الى حياة افضل والمدرسة مسئولة عن تخرج مواطنين صالحين لمجتمع ديمقراطى .
- ٥- ضرورة اشراك كل من اشتمل عليه المنهاج فى عمليات التقييم على اختلاف طرائقها .
- ٦- ان المشرف الفنى يسهل وصول المعلمين والمديرين للإستفادة من خبراته .
- ٧- ان تتيح المدرسة لطلابها فرصا عديدة للتعاون فى العمل نحو حل مايقابلهم من مشكلات .

#### الدراسة الثالثة :-

قام الباحث مصطفى محمد متولى عام (١٩٧٦) دراسة بعنوان " دراسة مقارنة لنظم الإشراف فى التعليم الثانوى العام فى جمهورية مصر العربية وبعض البلاد الأجنبية - أمريكا وانجلترا "

(٦١)

#### أهداف البحث :-

- ١- توضيح مفهوم الإشراف الفنى بمفهومه الواسع ومعرفة تطور هذا المفهوم والعوامل المؤثرة فى هذا التطور .
- ٢- معرفة الأساليب المختلفة الأداء المشرفين ومعرفة الواجبات والمسئوليات الملقاه على عاتقهم والصيغة المناسبة لأداء هذه الواجبات .
- ٣- اقتراح اساليب اختيار المشرفيين الفنيين بحيث يحقق وضع الرجل المناسب فى المكان المناسب ويثير التنافس بين المشرفين والإرتفاع بمستواهم المهنى والثقافى والعلمى .
- ٤- الإفادة من تجارب الدول الأخرى فى نواحي الإشراف الفنى ومدى ملاءمتها بالنسبة للأوضاع التعليمية فى مصر .

#### عينه البحث :-

شملت عينة البحث المشرفين الفنيين فى كل من جمهورية مصر العربية وأمريكا

وانجلترا.

المنهج المستخدم :-

اتبع الباحث المنهج الوصفي مستخدماً الدراسات المسحية الملائمة مثل الاستبيان وتحليل الوثائق.

أهم النتائج :-

١- اختلاف مفاهيم الإشراف الفني في التعليم الثانوي لكل من جمهورية مصر العربية وأمريكا وإنجلترا.

٢- اختلاف الأساليب المتبعة في الإشراف الفني وأشارت النتائج الى انها تقليديه في جمهورية مصر العربية وغرضها التفتيش اثناء التقويم.

الدراسه الرابعه :-

أجرى الباحث إبراهيم حسن محمود الطوبجى عام (١٩٧٩) دراسه بعنوان " تقويم التوجيه والإشراف الفني فى مجال المواد الفلسفيه بالمرحله الثانويه" (٢) أهداف البحث:-

وقد تمثلت فى أهداف نظريه وأهداف ميدانيه.

الأهداف النظرية:-

١- الوقوف على العوامل التى تؤكد الحاجه الى الإشراف والتوجيه الفني بصفه عامه.

٢- الوقوف على أهداف المرحله الثانويه العامه والخاصه للمواد الفلسفيه فى المدارس الثانويه العامه.

٣- الإحاطه بأهم نتائج المؤتمرات التى تناولت الإشراف الفني بصفه عامه والإشراف على المواد الفلسفيه بصفه خاصه.

٤- دراسة الأساليب المتبعة حالياً فى مجال المواد الفلسفيه فى المدارس الثانويه العامه.

الأهداف الميدانيه:-

وقد صاغها الباحث على شكل تساؤلات وهى :-

١- هل توجد بعض المعوقات التى تعوق تحقيق أهداف المواد الفلسفيه.

٢- هل الأسلوب الحالى للتوجيه والإشراف الفني يساعد على تحقيق أهداف المواد الفلسفيه.

٣- هل توجد فروق فى الفاعليه بين الأساليب الفرديه والجماعيه فى تحقيق أهداف المواد الفلسفيه.

### عينة البحث :-

شملت عينة البحث عدد (١٠٠) مدرس ومدرسه من الذين يقومون بتدريس المواد الفلسفيه بالمدارس الثانويه العامه ( القاهره- الشرقيه- الدقهليه- القليوبيه)

### المنهج المستخدم :-

اتبع الباحث المنهج الوصفي مستخدما الدراسات المسحيه الملائمه حيث صمم الباحث استبيان كأداة لجمع البيانات .

### أهم النتائج:-

- هناك اهتمام من جانب القائمين بتوجيه المواد الفلسفيه اثناء زيارتهم للفصل بالمناقشات التي تدور بين المدرس والطالب وتتمثل بنسبة (٨٧%) من افراد العينه.
- اهتمام القائمين بالتوجيه للمواد الفلسفيه بتوضيح الإسلوب الجيد الذي يساعد المدرس على توظيف الحقائق والمعلومات لخدمة الطالب والمجتمع وتتمثل بنسبة (٦٤%) من افراد العينه.
- الاهتمام من جانب الموجهين بنشاط المدرسين فى النشاط الإجتماعى والثقافى اثناء التقييم وتتمثل بنسبة (٨١%) من افراد العينه.
- ان تسود الروح الديمقراطيه واعطاء الحريه للمدرسين للتعبير عن ارائهم فى كافه المشكلات التعليميه وتتمثل بنسبة (٦٧%) من افراد العينه.
- ان يتاح لمدرسى المواد الفلسفيه الفرصه فى حلقات التدريب لنقد وتحليل المناهج الحاليه للمواد الفلسفيه وتتمثل بنسبة (٦٨%) من افراد العينه.
- كما يرى الباحث ان هناك معوقات تعوق تحقيق أهداف المواد الفلسفيه وحددها فى اجابات ساليه تجاه التوجيه الفنى لبعض الأسئلة لأفراد العينه كما يوجد فروق بين الأساليب الفرديه والأساليب الجماعيه فى تحقيق أهداف المواد الفلسفيه.

### الدراسه الخامسه :-

اجرى الباحث سمير عبد العزيز أبو العلا عام (١٩٧٩) دراسه بعنوان " التوجيه الفنى لدى موجهى ومعلمى التربيه الرياضيه" (٢٥)

### أهداف البحث:-

- ١- التعرف على مدى وضوح المفهوم الحديث لذى موجهى ومعلمى التربيه الرياضيه.
- ٢- التعرف على مدى الإتساق بين كل من الموجهين والمعلمين فى مفهومهم للتوجيه الفنى.

٢- لقاء الضوء على واقع التوجيه الفنى القائم بوزارة التربية والتعليم بغرض التعرف على جوانبه المختلفه وفتح مجالات جديده للبحث فى هذا الميدان.

عينة البحث:-

تضمنت العينه (١٢) موجهها بالطريقه العشوائيه البسيطه وجميع معلمى التربيه الرياضيه بالمرحله الاعداديه والثانويه للبنين بادره شمال القاهره التعليميه البالغ عددهم (٢٥٤) معلما بالمرحله الاعداديه و (١٣٣) معلما بالمرحله الثانويه.

المنهج المستخدم:-

استخدم الباحث المنهج المسحى بخطواته واجراءاته مثل:-

- المقابله الشخصيه للخبراء فى ميدان التربيه الرياضيه ولافراد عينة البحث.

- الاستبيان المقيد المفتوح غير البريدى.

أهم النتائج:-

١- ان المفهوم القديم للتوجيه الفنى لا يتفق مع أهداف التربيه ومطالب العصر الذى نعيش فيه.

٢- ان وسائل التوجيه المتبعه تجعل الواقع الميدانى بعيدا عن المفهوم الحديث للتوجيه.

٣- ان الدورات التدريبيه للموجهين تتسم بعدم الجديه وغير قادره على تحقيق أهدافها.

٤- ان النظام المتبع لتقدير كفاءه المدرسين يقوم على الأحكام الذاتيه ويفتقر الموضوعيه لذلك لا يحقق العداله ويساعد على تكوين اتجاهات غير وديه بين المدرسين والموجهين.

٥- اتفاق الموجهين مع المعلمين على ان التوجيه الفنى بمفهومه الحديث غير مطبق فى الواقع الميدانى.

٦- اصدار النشرات التوجيهيه هى الوسائل الأكثر إستخداما حيث تضاءلت نسبة الزيارات بين المدرسين.

٧- تأثير الموجهين بالنظره القديمه ما زال قائما خلال الزيارات الميدانيه.

٨- اصبح التوجيه الفنى وفقا للتنظيم الحالى يميل الى اتباع قواعد واصدار تعليمات وكتابة تقارير.

٩- تقدير كفاءه المعلمين فى النظام المتبع على الأحكام الذاتيه.

الدراسه السادسه :-

اجرى الباحث احمد فؤاد عباس الشايب عام (١٩٨٣) دراسه بعنوان " الدور التربوى

لموجهى العلوم بالمدارس الاعداديه والثانويه (دراسه تحليليه تقويميه)" (٨)

### أهداف البحث :-

- ١- تحديد الدور التربوى المتوقع الذى يجب ان تكون عليه الممارسه المهنيه السليمه من قبل موجهى العلوم فى الإعدادى والثانوى.
- ٢- تحديد أوجه الخلاف بين الدور المتوقع والدور الممارس.
- ٣- تحديد الدور الفعلى الذى يمارسه موجهوا العلوم بالإعدادى والثانوى.

### عينة البحث:-

شملت عينة البحث فئات هى:-

- الخبراء المتخصصون فى المجال (وهؤلاء لمعرفة الدور المتوقع).
- الموجهين (لمعرفة الدور الممارس).
- المدرسين الأوائل ومدرسين المرحلتين الإعداديه والثانويه (لمعرفة الدور الممارس) من محافظات القاهره والإسكندريه والوجه البحرى ( الدقهليه وكفر الشيخ والمنوفيه). وقد اختيرت فئات عينة البحث بالطريقه العشوائيه.

### المنهج المستخدم:-

استخدم الباحث المنهج الوصفى واتبع ذلك بدراسه ميدانيه عن الدور الممارس من قبل موجهى العلوم ومدى مطابقته للدور المتوقع والأهميه النسبيه لأدوار التوجيه الفنى ومدى تحقيقها لتوقعات الباحث.

### أهم النتائج:-

- ١- عدم دلالة الفروق فى دور التنظيم والتخطيط فى خمس مقارنات من بين ست مقارنات اى مطابقه لتوقعات الباحث.
- ٢- دلالة الفروق فى جميع القطاعات وعددها اربعة قطاعات فى دور التوجيه والمتابعه.
- ٣- عدم دلالة الفروق فى جميع المقارنات وعددها ست مقارنات فى دور التقويم.

### الدراسه السابجه:-

اجرى الباحث عيسى كرم لفته عام (١٩٨٤) دراسه بعنوان " تقويم عمليه التوجيه فى التربيه الرياضيه بالكويت"

#### أهداف البحث :-

- ١- ما هو مفهوم التوجيه لكل من المعلمين والموجهين.
- ٢- ما هي مبادئ التوجيه من وجهة نظر كل من المعلمين والموجهين.
- ٣- ما هي أكثر الأساليب المتبعة في عملية التوجيه ومدى تقبل المعلمين لها.
- ٤- ما هي العوامل التي يمكن ان تؤثر على الموجه والمعلم في عملية التوجيه.

#### عينة البحث:-

شملت العينة (٤١) موجهاً وموجهة بالمرحلة الثانوية مجتمع البحث واختيرت عينة البحث بالطريقة العشوائية حيث تم إختيار (١٠٠) معلماً من جميع المناطق التعليمية من مجموع (٣٣٩) معلماً تربيه رياضيه وبنسبة (٢٩,٥ %) و(١٠٠) معلمه تربيه رياضيه من مجموع (٣٤٠) معلمه وبنسبة (٢٩,٤١ %).

#### المنهج المستخدم:-

اتبع الباحث المنهج الوصفي مستخدماً الدراسات المسحية المدرسية التربوية.

#### أهم النتائج:-

- ١- اتفاق مجموعات البحث على الإهتمام بمبادئ التوجيه.
- ٢- ان التوجيه يقوم على اسس من العلاقات الانسانية.
- ٣- الاتفاق بين الموجهين والمدرسين على وجوب ابتعاد التوجيه عن الشكليات ونشر مفاهيم التوجيه كعملية تربويه تساعد المدرسين على تحقيق الاهداف.
- ٤- ان اكثر الاساليب المتبعة فى التوجيه هى اجراء دروس نموذجيه، وجوب استخدام بعض الاساليب الاخرى واصدار نشرات توجيهيه.
- ٥- وجوب تحسين البرنامج المدرسى للتربيه الرياضيه يعتبر مؤشراً لنجاح عملية التوجيه الفنى.

#### الدراسه الثامنـه:-

اجرى الباحث حامد انور محمد الديب عام (١٩٨٧) دراسه بعنوان " تقويم اسلوب التوجيه الفنى لمدرسي التربيه الرياضيه بدور المعلمين بجمهورية مصر العربيه" (١٥)

#### أهداف البحث:-

- ١- اساليب التوجيه الأكثر تطبيقاً لمدرسي التربيه الرياضيه بدور المعلمين.

٢- اساليب التوجيه الفنى غير المطبقة بالقدر الكافى فى توجيه مدرسي التربية الرياضيه بدور المعلمين.

٣- اساليب التوجيه الفنى الاكثر فعالية لتوجيه مدرسي التربية الرياضيه بدور المعلمين.

#### عينة البحث:-

تضمنت عينة البحث موجهى ومدرسي التربية الرياضيه بدور المعلمين (بنين) بجمهورية مصر العربيه بالطريقه العشوائيه البسيطه حيث بلغت عينة البحث (٢٨) موجهاً من مجموع (٥٦) بنسبة (٥٠%) فى التربية الرياضيه و (٥٤) مدرسا من مجموع (٣٦٠) مدرسا بنسبة (١٥%) من مدرسي التربية الرياضيه.

#### المنهج المستخدم :-

اتبع الباحث المنهج الوصفى مستخدماً الدراسات المسحيه لملائمته لطبيعة بحثه.

#### أهم النتائج :-

١- اساليب التوجيه الفنى الاكثر تطبيقاً لتوجيه مدرسي التربية الرياضيه هى :

الإجتماع الجماعى ، الزيارات المتفق عليها ، اصدار نشرات توجيهيه.

٢- اساليب التوجيه الفنى غير المطبقة بالقدر الكافى لتوجيه المدرسين هى : تنظيم

دراسات علميه، اصدار نشرات بالمراجع العلميه، تبادل الزيارات بين المدرسين.

٣- اساليب التوجيه الفنى الاكثر فعالية لتوجيه المدرسين هى : اصدار نشرات

توجيهيه، الزيارات المتفق عليها ، الإجتماع الجماعى.

٤- اساليب التوجيه الفنى الأقل فعالية لتوجيه المدرسين هى : تنظيم دراسات علميه ،

تبادل الزيارات بين المدرسين، اصدار نشرات بالمصادر العلميه.

٥- عدم تطبيق اساليب التوجيه بالقدر الكافى فى بعض مجالات عمل المدرسين يشير

الى وجود قصور فى التوجيه الفنى.

#### الدراسه التاسعه :-

اجرت الباحثه سهير مصطفى المهندس عام (١٩٩٠) دراسه عنوانها " دراسه مقارنه

(٢٧)

لمشكلات مدرسي ومدرسات التربية الرياضيه بمحافظة القاهره "

## أهداف الدراسة :-

- ١- تحديد اهم المشكلات التى تواجه مدرسى التربيه الرياضيه بالمرحله الثانويه المرتبطه بكل من الدخل المادى للمدرس ، البرنامج المدرسى للتربيه الرياضيه ، الإمكانيات المتوفره بالمدرسه ، الإدارة المدرسيه ، المجتمع.
- ٢- المقارنه بين مدرسى ومدرسات التربيه الرياضيه العاملين بالمرحله الثانويه فى المشكلات التى يواجهونها وكذلك المرتبطه بإختبار فرضية الدراسة.

## عينة البحث:-

شملت عينة الدراسة (٢١٢) مبحوثا منهم (١١٥) من المدرسين العاملين بالمدارس الثانويه بمحافظة القاهره و (٩٧) من المدرسات العاملات بتلك المدارس . بالإضافة الى (١٠٠) مدرس ومدرسه تم اختيارهم بالطريقه العشوائيه لإختيار ثبات الإختبار . وقد تم اختيار عينة الدراسة بالطريقه العمدية حيث تم تحديد الإدارات التعليميه بمحافظة القاهره وهى (مصر الجديده- شرق القاهره- الزيتون- الوايلى - شمال القاهره - شبرا - وسط القاهره - غرب القاهره - عابدين - جنوب القاهره - مصر القديمه - حلوان). وقد راعت الباحثة ان تكون مدارس تلك الإدارات التعليميه ممثله فى العينه. كما اختارت الباحثة المدارس الثانويه بمحافظة القاهره وفقا للإدارات التعليميه وراعت الباحثة ان تكون تلك المدارس الرسميه والمعانه بعد ان استبعدت المدارس العسكريه والمدارس المشتركه والمدارس التجريبيه والمدارس الخاصه للغات والعربى) خوفا من احتمال اختلاف نوعيه المشكلات التى تواجه المدرسين بإختلاف نوعيه المدارس . كما تم اختيار المدرسين العاملين بمدارس البنين ومدارس البنات - قيد البحث - بالطريقه العمدية حيث تم اختيار جميع المدرسين بتلك المدارس .

## المنهج المستخدم:-

استخدمت الباحثة المنهج الوصفى ، الدراسات المسحية لتناسبه مع اهداف الدراسة .

## أهم النتائج :-

- البرنامج لايسئير دوافع التلاميذ للمشاركة فى الدرس .
- المجتمع ينظر للمهنة على انها نَقل فى اهميتها عن المهن التعليميه الاخرى .
- شعبة التدريس بنقابة المهن الرياضيه لاتقدم اية تيسيرات ماديه للمدرسين .
- الدولة لم تفكر فى تكريم مدرس التربية الرياضيه فى عيد العلم .
- الدروس بالبرنامج لا تتيح الوقت الكافى لتنفيذ نشاط حر للتلاميذ.
- تكرار وحدات البرنامج تصيب التلاميذ باملل اثناء تادية الدرس .

- البرنامج لا يهتم بتعلم التلاميذ لمهارات ألعاب المضرب.
- الالتزام بمحتوى البرنامج جعل الدروس تؤدي بطريقة نمطية .
- البرنامج لا يتضمن اوجه نشاط المعاقين .
- مرتبى لايسمح لى بشراء المراجع العلمية المرتبطة بمهنتى .
- مرتبى لا يوفر لى مستوى معيشى مناسب .
- فرص الترقى الى وظيفة أعلى محدودة فى مهنتى .
- الالتزام بمحتوى الدروس فى البرنامج يحد من إبتكارى فى الدرس .
- لاتتاح لى فرص العمل لتحسين الدخل المادى .
- عدم توفر الأجهزة الموسيقية المصاحبة للأنشطة الإيقاعية .
- عدم إهتمام المسؤولين بوزارة التربية والتعليم بتوفير المنشآت الرياضية بالمدارس .
- فرص الإعارة للدول العربية متيسرة بقدر ضئيل فى مهنتى .
- انتشار المفاهيم الخاطئة عن التربية الرياضية لدى افراد المجتمع .
- البرنامج لا يهتم بأوجه النشاط الترويحي .
- لا اتقاضى مكافآت إضافية مقابل اشرافى على تدريب الفرق المدرسية .
- عدم وجود وعى لدى افراد المجتمع بأهمية التربية الرياضية المدرسية .
- عدم مشاركة جهاز الرياضة بالمجلس الأعلى للشباب والرياضة بالدعم الكافى للتربية الرياضية المدرسية .
- عدم مراعاة البرنامج للفروق الفردية بين التلاميذ.
- الإلتزام بوحداث البرنامج لايتيح لى فرصة تحضير الدروس من جانبى .
- اهتمام أجهزة الدولة بالرياضة التنافسية أكثر من اهتمامها بالتربية الرياضية المدرسية

#### التعقيب على الدراسات المرتبطة :-

يتضح من العرض السابق للدراسات المرتبطة انها تشمل على دراسات تهدف الى التعرف على مدى وضوح المفهوم الحديث للتوجيه الفنى ومدى الإتساق بين الموجهين وإلقاء الضوء على واقع التوجيه والتعرف على مبادئه واساليبه والطرق التى تؤدي إلى اختيار الموجهين والقيام بتنظيم مشغل تربوى ديمقراطى وتحديد الدور التربوى الفعلى الذى يمارسه الموجهون والإحاطة بأهم نتائج المؤتمرات التى تتناول الإشراف الفنى بصورة خاصة وتناسب عدد المدرسين للكّم الهائل من التلاميذ .

- ان المنهج الوصفي بدراساته المسحية كان المنهج العلمى السائد استخدامه فى هذه الدراسات وان جميع البحوث إعتمدت فى ادوات جمع البيانات على الإستبيان والمقابلة الشخصية وتحليل الوثائق وتفاوتت نتائج هذه الدراسات حيث كانت اغلبها تتلخص فيما يلى :
- عدم اتفاق المفهوم القديم للتوجيه مع اهداف التربية الحديثة حاليا ومطالب العصر الحديث وكذلك اختلاف المفاهيم بين الموجهين انفسهم .
  - اختلاف الأساليب والوسائل المتبعة فى التوجيه الفنى مما تودى الى بعد الواقع الميدانى عن المفهوم الحديث للتوجيه .
  - افتقار الموضوعية فى النظام المتبع للتوجيه عند تقدير كفاءة المدرسين بسبب قيامه على الأحكام الذاتية وبعده عن العدالة .
  - كثرة الإعتداد على النشرات التوجيهية هى الوسائل الأكثر إستخداما حيث تضاعلت الزيارات بين المدرسين .
  - الدورات التدريبية للموجهين تتسم بعدم الجدية وغير قادرة على تحقيق أهدافها .
  - تأثر الموجهين بالنظرة التقليدية مازال قائما خلال الزيارات الميدانية .
  - يميل التوجيه الفنى الى اتباع قواعد واصدار تعليمات وكتابة تقارير .
  - عدم مساندة الإتجاهات الحديثة فى التوجيه مثل تشجيع الخلق والإبتكار ومراعات الظروف الفردية والتدريس من خلال المواقف .
  - تركيز الموجهين على جانب الأداء فى التدريس للمدرس وترك الجوانب التى تتضمن عمله داخل الفصل وخارجه والمساهمة فى تطوير عملية التعليم والتعلم .
  - زيادة الإهتمام بمبادئ التوجيه على ان يقوم على اسس من العلاقات الإنسانية .
  - زيادة الإهتمام بنشر مفاهيم التوجيه كعملية تربوية تساعد المدرسين على تحقيق الأهداف وجوب تحسين برامج المدرسين لإعتبارها مؤشرا لنجاح عملية التوجيه الفنى
  - ان تسود الروح التعاونية واعطاء الحرية للمدرسين للتعبير عن ارائهم فى كافة المشكلات التعليمية .
  - ان يهتم الموجهين بتوضيح الأساليب التى تساعد المدرسين على توظيف الحقائق والمعلومات
  - ان يهتم الموجهون بأنشطة المدرسين الإجتماعية والثقافية اثناء التقييم .
- ويتضح للباحث الى ان نتائج هذه الجهود العلمية الرائدة كانت دليلاً ومانراً له فى هذا البحث والتي إعتبرها نقطة إنطلاق على الدرب إعتمد الباحث من خلالها للتوجيه الفنى فى التربية الرياضية فى تحديدها للإطار العام ومنهجية البحث والعينة والأدوات المستخدمة من

المقابلة الشخصية والتقارير والسجلات والوثائق والإستبيان . أما بالنسبة لخطط المعالجة الإحصائية فقد اختصرت بعضها على المتوسط الحسابى والإنحراف المعياري والنسب المئوية كطرق للمعالجات الإحصائية وعليه فقد اختار الباحث خطة المعالجة الإحصائية لبحثه استرشادا بما تم فى الدراسات السابقة . وهذا الميدان لم يتناوله الباحثين فى التربية الرياضية فى دولة البحرين على أمل ان يجد هذا المجهود إهتماما وإقبالا متزايدا من الباحثين العلميين فى المستقبل وعليه فإن الدراسات والبحوث السابقة والمرتبطة بالبحث كانت بمثابة هداية<sup>١</sup> للباحث فى تحديده للإطار العام لبحثه وإيضاح ماعيشه من مشكلات تتعلق بالتوجيه الفنى وكذا فى تحديده لعينة البحث وادواته المستخدمة لمنهجية البحث ومحاولة اتباع انسب الطرق للمعالجة الإحصائية .

إجراءات البحث	٣
خطة البحث	١/٣
منهج البحث	٢/٣
مجتمع البحث	٣/٣
مجتمع الموجهين	١/٣/٣
مجتمع المعلمين	٢/٣/٣
طريقة العمل	٣/٣/٣
أدوات جمع البيانات	٤/٣
خطوات إعداد إستمارة الإستبيان	١/٤/٣
الإجراءات التمهيديّة	١/١/٤/٣
تصميم إستمارة الاستبيان	٢/١/٤/٣
المرحلة الأولى	١/٢/١/٤/٣
المرحلة الثانية	٢/٢/١/٤/٣
المرحلة الثالثة	٣/٢/١/٤/٣
المرحلة الرابعة	٤/٢/١/٤/٣
الدراسة الإستطلاعية	٢/٤/٣
معامل الصدق	١/٢/٤/٣
معامل الثبات	٢/٢/٤/٣
تطبيق إستمارة الإستبيان	٣/٢/٤/٣
تفريغ البيانات	٤/٢/٤/٣
الإجراءات الإدارية والتنفيذية	٥/٣
خطة تحليل الإحصائية.	٦/٣