

## **الفصل الأول**

### **لمحة تاريخية عن الإشراف التربوي**

**المرحلة الأولى: التفتيش**

**المرحلة الثانية: التوجيه**

**المرحلة الثالثة: الإشراف التربوي**

## لمحة تاريخية عن الإشراف التربوي

مر مفهوم الإشراف التربوي بتطورات كثيرة ومتنوعة، حيث حددت وظيفة الإشراف بالمراقبة الدورية على المدارس وأجهزتها ومعلميها ومدى تقدم التلاميذ من النواحي العلمية، ثم الحكم، وما يتبع ذلك من اتخاذ قرار إما بالثواب أو العقاب للعاملين في المدرسة، إلى أن أخذ الإشراف بالمفهوم الشامل للإشراف، والذي يسعى لتحليل جميع العناصر المؤثرة في عمليتي التعليم والتعلم، وقد مر الإشراف التربوي بعدة مراحل، وهي كما يلي:

### المرحلة الأولى: التفتيش:

رحلة التفتيش من أقدم أنواع الإشراف، فقد كان المفتشون يمارسون أعمالهم بالتفتيش على المعلمين من خلال الزيارات المفاجئة إلى الصفوف لمعرفة مدى تقيدهم بالتعليمات، والأوامر التي تصدر إليهم، ومعرفة عيوبهم وأخطائهم من أجل محاسبتهم عليها، وكان للمفتش سلطة قوية تمكنه من نقل المعلمين، وترقيتهم، وكتابة التقارير بعزلهم.

وكان الهدف الأساسي للتفتيش مراقبة المدارس والمعلمين للتأكد من قيامهم بالتدريس الجيد، وكان المفتش غالباً ما يمارس عمله بكل تعالٍ وجفوة وتسلط، فكان مجيئه للمعلم عملية مزعجة، وأصبح المعلمين يتزلفون إليه ليس حباً فيه، بل خوفاً من عقابه<sup>(١)</sup>.

(١) الأفندي، محمد حامد، الإشراف التربوي (ص: ١٠).

**سليات التفتيش:**

١. تعطل إبداع المعلمين، حيث اهتموا باتباع التعليمات وعدم الخروج عليها.
٢. إلزام المعلمين بنمط واحد في طريقة التدريس، والتحضير.
٣. جمود في عملية التعليم والتعلم فلا يسمح للمعلمين المناقشة والاعتراض.
٤. اهتمام المعلمين بإخفاء عيوبهم وأخطائهم خوفا من محاسبة المفتش.
٥. وجود علاقات متوترة وسيئة بين المفتشين والمعلمين.
٦. تنمي الخوف وعدم الثقة لدى المعلم<sup>(١)</sup>.

**المرحلة الثانية: التوجيه**

التوجيه مرحلة متطورة من التفتيش يهتم بتوجيه التعليم مباشرة دون بحث أو تفصي، ويفترض وقوع أخطاء في الميدان ليكون دوره الإصلاح والتوجيه وتقديم المساعدة والنصح للمعلم، والتعامل معه معاملة قائمة على الاحترام المتبادل وتبادل الرأي. بدلا من التفتيش، كما سعى إلى مساعدة المعلم على النمو المهني، وتقديم العون له من أجل تحسين أساليبه ورفع مستوى أدائه، ومارس الموجه أعماله من خلال الزيارات وعقد الدورات التدريبية للمعلمين<sup>(٢)</sup>.

**سليات التوجيه:**

١. التركيز على تقديم المساعدة للمعلم دون الاهتمام بالعوامل المؤثرة الأخرى، مثل: البناء المدرسي والبيئة المحلية وغيرها.

(١) المغيدي، الحسن محمد، نحو إشراف تربوي أفضل، (ص: ١٧).

(٢) عقيلان، حسن، حقبة هموم إشرافية.

٢. الاقتصار في تخطيط الموجه لعمله على تنظيم الزيارات وتصنيف المعلمين إلى فئات حسب مستويات أدائهم بحيث تم التركيز في الزيارات على ضعيفي المستوى.
٣. إهمال المعلمين الجدد، الذين يحتاجون إلى برامج إثرائية، ورعاية خاصة.
٤. التركيز على الكتاب المدرسي كمصدر وحيد للمعلومات.
٥. ما تزال قائمة تصيد الأخطاء تترقب هفوات المعلم<sup>(١)</sup>.

### المرحلة الثالثة: الإشراف التربوي

يتصف الإشراف التربوي بأنه ليس استبدادي أو تفتيشي أو تسلطي وإنما تعاوني تشاركي الذي يحترم الطرف الآخر، ويشجع على الإبداع والمبادرة، وحث المعلمين على النمو، وبذل الجهد لتحسين أنفسهم، كما يركز على تحسين عمليتي التعليم والتعلم من خلال المعلم والمنهج والتلميذ.

ولا يركز الإشراف التربوي على مجال واحد أو مجالات محددة من العملية التربوية، بل هو عملية يتم فيها التقويم والتطوير المستمر للعملية التعليمية، ومتابعة تنفيذ كل ما يتعلق بها لتحقيق الأهداف التربوية والإشراف على جميع العمليات التي تتم في المدرسة سواء كانت إدارية أم تدريسية.

### مميزات الإشراف التربوي:

١. شمولية مفهوم الإشراف التربوي بحيث يشمل على جميع العمليات التعليمية
٢. تحليل جميع العوامل المؤثرة على عملية التعليم.
٣. رفع دافعية المعلمين للعمل، ونقل الخبرات المميزة<sup>(٢)</sup>.

(١) المغيدي، الحسن محمد، نحو إشراف تربوي أفضل، (ص: ١٧).

(٢) الطعاني، حسن أحمد، الإشراف التربوي مفاهيمه أهدافه أسسه، (ص: ١٩).

٤. تعددت الأساليب المستخدمة في الإشراف فلم تُعدّ الزيارة هي الأسلوب الوحيد بل صارت أسلوبًا من مجموعة أساليب، كـ ( الندوات، المعارض، والنشرات، وتبادل، الزيارات، والدورات، والأبحاث، وكذلك تعددت طرق تقييم أداء المعلم.
٥. تهيئة المعلم الجديد وإعداده لممارسة مهنته.
٦. بناء برامج تربوية للمعلمين قائمة على الحاجات التدريسية.

### نشاط تدريبي

ضع المسمى المناسب لكل فقرة من الفقرات التالية:

- | * المفتشون | * الموجهون   | * المشرفون |
|------------|--|------------|
| -١         | يسعون إلى مساعدة المعلم على النمو المهني، وتقديم                     |            |
|            | العون له من أجل تحسين أساليبه ورفع مستوى أدائه.                      |            |
| -٢         | يتزلف المعلمون إليهم ليس حباً فيهم، بل خوفاً من عقابهم.              |            |
| -٣         | يركزون على تقديم المساعدة للمعلم دون الاهتمام                        |            |
|            | بالعوامل المؤثرة الأخرى، مثل: البناء المدرسي والبيئة المحلية وغيرها. |            |
| -٤         | هدفهم الأساسي مراقبة المدارس والمعلمين.                              |            |
| -٥         | غالبًا ما يمارسون عملهم بكل تعالٍ وجفوة وتسلط.                       |            |
| -٦         | يسعون إلى تحليل جميع العوامل المؤثرة على عملية التعليم.              |            |
| -٧         | محيثهم للمعلم عملية مزعجة.   |            |
| -٨         | يهتمون بالتقويم والتطوير المستمر للعملية التعليمية،                  |            |
|            | ومتابعة تنفيذ كل ما يتعلق بها لتحقيق الأهداف التربوية.               |            |
| -٩         | يقتصرون في تخطيط الزيارات على ضعيفي المستوى.                         |            |
| -١٠        | دورهم الإصلاح وتقديم المساعدة والنصح للمعلم.                         |            |
| -١١        | يعطلون إبداع المعلمين لاتباعهم التعليمات وعدم                        |            |
|            | الخروج عليها.  |            |
| -١٢        | يهدفون إلى تحسين العملية التعليمية والاهتمام بنمو                    |            |
|            | الدارسات علميًا وتربويًا وأخلاقيًا، واجتماعيًا.                      |            |