

كلية الآداب



جامعة بنغازي



## الدراسات العليا

شعبة : التربية

قسم : التربية وعلم النفس

تقويم أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي  
من وجهة نظر المديرين والمعلمين في مدينة بنغازي

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات درجة الإجازة العالية " الماجستير "  
بكلية الآداب قسم التربية وعلم النفس بتاريخ 9 / 7 / 2012 م

إعزرو (للاية):

ونيسة طاهر فرج الفيتوري

إشراف الأستاذ الدكتور:

عبد الرحيم محمد البدري

التربية – الإدارة التعليمية

كلية الآداب – جامعة بنغازي

تاريخ المناقشة

9 / 7 / 2012 م

كلية الآداب



جامعة بنغازي



## الدراسات العليا

شعبة : التربية

قسم : التربية وعلم النفس

تقويم أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي من وجهة  
نظر المديرين والمعلمين في مدينة بنغازي

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات درجة الإجازة العالية "الماجستير"

بكلية الآداب قسم التربية وعلم النفس

إعداد الطالب :

ونيسة طاهر فرج الفيتوري

لجنة المناقشة :

التوقيع	الصفة	الاسم
.....	متر فـ	أ. و. عبد الرحيم محمد البربري
.....	مؤجنا ، واخلبا ،	و. لـ الحاجي مسرو الخارج
.....	مؤجنا ، خارجا ،	و. رحيم عبد الحميد

يعتمد / عميد كلية الآداب

تاريخ المناقشة 19 / 7 / 2012 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

" وَقُلْ رَبِّ نَزِّنِي عِلْمًا "

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمَ

سورة طه " 114 "

# الإهداء

إلي ينابيع العطاء والمحبة والإخلاص  
إلي الذين سعوا وشقوا وتحملوا المصاعب من أجل تربيبتنا

الوالدين الأعزاء.....

إلي من علموني أن الحياة هي فن المستطاع  
إلي رمز العطاء والتضحية في سبيل الوطن  
شهداء 17 فبراير.....

## الشكر والتقدير

بداية أحمد لله وأشكره على فضله لإتمام هذه الدراسة ، كما أتقدم  
بأسمى آيات الشكر والتقدير والاحترام إلى المشرف الأستاذ الدكتور عبد  
الرحيم محمد البدي لما بذله من جهد متواصل بإشرافه على هذه  
الدراسة وما قدمه لي من نصائح خلال الملاحظات البناءة الهادفة  
والمراجعة والإشراف ومتابعته بتوجيهاته غير المنقطعة منذ أن كان هذا  
العمل مجرد فكرة حتى أصبح واقعاً ملموساً ، كما نقدر بجزيل الشكر ووافر  
الامتنان كل من كانت له يد بيضاء في إظهار هذا العمل حتى رأى النور  
وأصبح بحثاً كاملاً .

والله ولي التوفيق

## ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على تقويم أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي من وجهة نظر المديرين والمعلمين في مدينة بنغازي ، ويتفرع عن هذا الهدف الأهداف الفرعية التالية :

(1) الكشف عن مستوى أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي من وجهة نظر المديرين والمعلمين في مدينة بنغازي .

(2) معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي بين أفراد العينة من المديرين وفقاً لمتغيرات ( النوع ، و المؤهل العلمي ، والخبرة ) .

(3) معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي بين أفراد العينة من المعلمين وفقاً لمتغيرات التالية ( النوع ، والمؤهل العلمي ، والتخصص ، والخبرة ) .

(4) التعرف على مستوى أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي من خلال استجابات أفراد العينة من المديرين والمعلمين وفقاً للمجالات الآتية ( مجال التخطيط ، و مجال طرق التدريس ، و مجال النمو المهني للمعلمين ، و مجال المنهج المدرسي ، و مجال العلاقات الإنسانية ، و مجال التقويم ) .

تكونت عينة الدراسة من مديري المدارس الذين بلغ عددهم من (30) مديراً ومديرة ، وعينة أخرى من المعلمين بلغ عددهم (300) معلماً ومعلمة ، و لتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بإعداد وبناء استبيان مكون من استمارتين صيغتنا على شكل فقرات ، حيث يحوي الاستبيان الخاص بمديرين المدارس على 49 فقرة .

يحتوي الاستبيان الخاص بالمعلمين على 69 فقرة ، وقد تم التأكد من صدق الأداة بعد عرضه على مجموعة من المحكمين من خلال إعادة صياغته وتعديل فقراته ، عن طريق إجراء دراسة العينة الاستطلاعية لجمع البيانات باستمارتي الاستبيان و توزيعهما على عينة مكونة من (10) مدراء ومديرات المدارس ، وعينة أخرى مكونة من (60) معلماً ومعلمة ، و تم حساب معاملات الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون R وفقاً للمجالات الست ، و تم حساب معامل الاتساق الداخلي وفق معامل ألفا كرونباخ .

### قد توصلت الدراسة إلي النتائج التالية :-

- 1- كانت أغلب استجابات أفراد العينة من مديري المدارس والمعلمين عند تقييمهم لأداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي كانت في المستوى المنخفض وفقاً للمجالات الست ( مجال التخطيط ، ومجال طرق التدريس ، ومجال المنهج المدرسي ، ومجال النمو المهني للمعلمين ، ومجال العلاقات الإنسانية ، ومجال التقويم ) .
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من مديري المدارس وفقاً للمجالات الست تعزى لمتغير النوع، ماعدا مجال النمو المهني للمعلمين، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من مديري المدارس لمتغير النوع لصالح الذكور، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المدراء وفقاً للمجالات الست تعزى لمتغير المؤهل العلمي سواء من كان حاصل على دبلوم عام أو خاص أو دبلوم عالٍ أو جامعي.
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين وفقاً للمجالات الست تعزى لمتغير النوع ، وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين وفقاً للمجالات الست تعزى لمتغير المؤهل العلمي سواء من كان حاصل على دبلوم عام أو خاص أو دبلوم عالٍ أو جامعي ، والتخصص ، والخبرة .

## استناداً لنتائج الدراسة توصلت الباحثة إلى أهم التوصيات التالية :-

- 1- العمل على رفع مستوى أداء المفتش التربوي من خلال إعداد دليل يتضمن نموذجاً للتفتيش التربوي وتوصيف مهام المفتش التربوي ، ويشمل مهام المفتش التربوي والخطوات الإجرائية لتنفيذ كل مهمة ليسترشدها المفتشون التربويين في ممارساتهم الإشرافية ، وكذلك الاستفادة من البحوث والدراسات المختلفة التي تحدد المواصفات الشخصية والمهنية اللازم توافرها في المفتش التربوي للنجاح في مهنته .
- 2- يعتبر التدريب أثناء العمل عنصراً مهماً لاكتساب الخبرات التي تعمل على تحسين الأداء ، ونظراً للضرورة الماسة التي تقتضيها طبيعة تطور مفاهيم التربية وتجديدها ، ولكي يتسنى متابعة التطورات المختلفة ، تبرز الأهمية القصوى لبرامج التدريب أثناء العمل من أجل أداء هذه المهام بفاعلية وكفاءة.
- 3- قيام الجهات المسؤولة عن التعليم بعلاج المشكلات التي يعاني منها جهاز التفتيش التربوي عن طريق التدريب وورش العمل لتحسين أداء المفتش التربوي من خلال إصدار لائحة التفتيش التربوي وتحديد أهدافه وسياسته وطرق ممارسته .
- 4- قيام الجهات المسؤولة عن التعليم باستخدام الأساليب الحديثة يتم في ضوءها تقويم أداء المفتش التربوي لمعرفة القوة والضعف في أدائه .

## تقترح الباحثة ما يلي :-

- 1- تقترح الباحثة القيام بمزيد من الدراسات لمعرفة أوجه القوة والضعف في أداء المفتش التربوي من أجل تحسين أداء المعلمين وبالتالي تحسين العملية التعليمية .
- 2- عقد مؤتمر علمي تناقش فيه قضايا التفتيش التربوي في نظام التعليم في ليبيا وتطويره .



## قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	الإهداء .....
ب	الآية الكريمة .....
ج	الشكر والتقدير .....
د - هـ - و	ملخص الدراسة .....

### الفصل الأول ( الإطار العام للدراسة )

2 - 3	المقدمة .....
4 - 5	مشكلة الدراسة .....
6	أهمية الدراسة .....
6 - 7	أهداف الدراسة .....
7 - 8	تحديد المصطلحات والمفاهيم .....
9	حدود الدراسة .....

### الفصل الثاني (الإطار النظري)

12	التفتيش التربوي .....
12 - 13	مفهوم التفتيش التربوي .....
14 - 15	مجالات التفتيش التربوي .....
19 - 20	أهداف التفتيش التربوي .....
21 - 22	أساليب التفتيش التربوي .....
25 - 26	طبيعة عمل المفتش التربوي .....
26 - 27	وظائف المفتش التربوي .....

## قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
28	صفات المفتش التربوي .....
29	كفايات المفتش التربوي .....
31 - 30	مهارات المفتش التربوي .....
32	أهمية تدريب المفتش التربوي .....
34 - 33	العلاقة المهنية بين المعلم والمفتش التربوي .....
35	علاقة المفتش التربوي بإدارة المدرسة .....
37 - 35	مفهوم التقويم .....
38	أهداف التقويم .....
38	الأسس التي يقوم عليها التقويم .....
39	خصائص التقويم .....
41 - 40	تقويم الأداء .....
44 - 42	أساليب تقويم أداء المفتش التربوي .....
47 - 45	التفتيش التربوي في نظام التعليم في ليبيا .....
48	أهداف التفتيش التربوي .....
49	أساليب اختيار المفتش التربوي في النظام التعليمي في ليبيا .....
51 - 50	مهام المفتش التربوي وفقاً للنظام التعليمي في ليبيا .....
52	الصعوبات التي تواجه عمل المفتش التربوي .....

### الفصل الثالث : ( الدراسات السابقة )

رقم الصفحة	الموضوع
86 – 55	عرض الدراسات السابقة .....
90 – 87	مناقشة الدراسات السابقة .....
91	الاستفادة من الدراسات السابقة .....

### الفصل الرابع : ( الإجراءات المنهجية المستخدمة )

93	تمهيد .....
94 - 93	مجتمع الدراسة .....
96	عينة الدراسة .....
100 – 97	أداة الدراسة .....
104 - 101	إجراءات التطبيق .....
104	طريقة تصحيح الاستمارة .....
105	طريقة جمع البيانات الدراسة الأساسية .....
105	الوسائل الإحصائية المستخدمة .....

### الفصل الخامس : ( تحليل البيانات وتفسيرها )

108	تمهيد .....
111 - 108	النتائج المتعلقة بالجزء الأول من الهدف الأول للدراسة الحالية .....
114 - 112	النتائج المتعلقة بالجزء الثاني من الهدف الأول للدراسة الحالية .....
116 - 115	النتائج المتعلقة بالهدف الثاني للدراسة الحالية .....

## الفصل السادس : ( نتائج الدارسة وتفسيرها )

رقم الصفحة	الموضوع
124 – 122	مناقشة النتائج وتفسيرها .....
125	المقترحات والتوصيات .....
136 - 127	قائمة المراجع .....
155 -137	الملاحق .....
A - B - C -D	ملخص باللغة الانجليزية .....

## قائمة الجداول

رقم الصفحة	الموضوع
95	- الجدول رقم (1) يوضح عدد المدارس التي تم سحبها من كل جهة .
99	- الجدول رقم (2) يوضح الصيغة النهائية لاستمارتي من الاستبيان .
100	- الجدول رقم (3) يوضح توزيع معامل الارتباط لاستمارتي من الاستبيان.
101	- الجدول رقم (4) يوضح الجدول أسماء المدارس التي شملتها الدراسة وتوزيع عدد أفراد العينة من مديري المدارس والمعلمين حسب النوع .
102	- الجدول رقم (5) يوضح عدد أفراد العينة من مديري المدارس والمعلمين حسب المؤهل العلمي .
103	- الجدول رقم (6) عدد أفراد العينة من مديري المدارس والمعلمين حسب الخبرة .
104	- الجدول رقم (7) توزيع أفراد العينة من فئة المعلمين حسب متغير التخصص .
109	- الجدول رقم (8) يوضح النتائج المتعلقة الجزء الأول من الهدف الأول للدراسة .
112	- الجدول رقم (9) يوضح النتائج المتعلقة الجزء الثاني من الهدف الأول للدراسة .
115	- الجدول رقم (10) يوضح النتائج المتعلقة بالهدف الثاني حول استجابات أفراد العينة من مديري المدارس حسب النوع .
116	- الجدول رقم (11) يوضح النتائج المتعلقة بالهدف الثاني حول استجابات أفراد العينة من مديري المدارس حسب المؤهل العلمي .
117	- الجدول رقم (12) يوضح النتائج المتعلقة بالهدف الثاني حول استجابات أفراد العينة من مديري المدارس حسب الخبرة.

## قائمة الجداول

الموضوع	رقم الصفحة
- الجدول رقم (13) يوضح النتائج المتعلقة بالهدف الثاني حول استجابات أفراد العينة من المعلمين حسب النوع .	118
- الجدول رقم (14) يوضح النتائج المتعلقة بالهدف الثاني حول استجابات أفراد العينة من المعلمين حسب المؤهل العلمي .	119
- الجدول رقم (15) يوضح النتائج المتعلقة بالهدف الثاني حول استجابات أفراد العينة من المعلمين حسب التخصص .	120
- الجدول رقم (16) يوضح النتائج المتعلقة بالهدف الثاني حول استجابات أفراد العينة من المعلمين حسب سنوات الخبرة .	121

## قائمة الملاحق

رقم الصفحة	الموضوع
137	- أسماء المحكمين .
139	- الملحق (1) يوضح الصيغة الأولية لاستمارتي من الاستبيان قبل التعديل .
155	- الملحق (2) يوضح الصيغة النهائية لاستمارتي من الاستبيان .

# الفصل الاول

## الإطار العام للدراسة

- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- تحديد المصطلحات والمفاهيم
- حدود الدراسة



## المقدمة :-

يعد المفتش التربوي أحد عناصر العملية التعليمية لأنه يهتم بمساعدة المعلمين في تحسين أدائهم وإثارة اهتمامهم ويصحح أخطاءهم ويغرس الثقة في نفوسهم ، أي أنه لا يقتصر على الأعمال التي يقوم بها للإشراف على دراسة المقررات الدراسية أو متابعة المعلمين أو رفع تقارير عن شخصية المعلم المهنية فقط ، بل إن أداء المفتش التربوي أساسي وهام بفضل معلوماته وخبرته وعلمه في مجال التعليم ، وبذلك فإنه من الطبيعي أن يكون ساعياً ومتطلعاً دائماً إلى الأفضل من خلال توجيهاته للمعلمين فهو المسؤول مثل المعلم أو المدير على نجاح العملية التعليمية داخل المدرسة .

بناء على ما تقدم سيتناول موضوع الدراسة التعرف على مستوى أداء المفتش التربوي وتقييمه بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي من خلال وجهة نظر المديرين والمعلمين ، حيث أجرت الباحثة زيارة لعدد من مدارس الشق الأول من التعليم الأساسي ، وذلك لأخذ آراء بعض مدراء المدارس والمعلمين لما لهم صلة مباشرة أثناء العمل ، حيث كانت آرائهم أن مستوى أداء المفتش التربوي لم يكن في مستوى المطلوب وفقاً لمفهوم التفتيش التربوي الحديث ، أي يجب أن يخضع إلى التقييم المستمر من حيث مستوى الأداء ، وكذلك تأتي أهمية هذه الدراسة من حيث أنها تتناول مستوى أداء المفتش التربوي لما له تأثير على لأداء المعلم مهنيًا ، باعتبار أن أداء المفتش التربوي يعتمد بالدرجة الأولى على طبيعة عمله ومستواه ومدى ما يملكه من الكفاءة المهنية التي تساعد على ممارسة المهنة ولاسيما في المرحلة الابتدائية .

هذا وقد لاحظت الباحثة أن ما توفر من بحوث ودراسات على المستوى المحلي إلا أنها قد تتناول بشكل مباشر حول موضوع الدراسة ، على سبيل المثال بعض دراسات التي أجريت في ليبيا التي أظهرت نتائجها بأن مستوى أداء المفتش التربوي مازال متأثراً بالأداء التقليدي الروتيني .

مما يستدعي ضرورة مراجعة تطوير مستوى أداء المفتش التربوي ، بما يحقق لديه القدرة الكافية لأداء مسؤوليته بصورة أكثر واقعية وفاعلية ، وهذا كله لا يتحقق إلا بالتقويم المستمر لعمله ، وتشخيص نواحي الضعف في أدائه التي قد تنحصر أغلبها في قلة تنوع الأساليب المستخدمة من قبل المفتش التربوي مثل اللقاءات والندوات وورش العمل ، فقد يركز بعض المفتشين على أسلوب الزيارة الصفية فقط ، وأن أغلب زياراتهم داخل المدرسة مرة أو مرتين في السنة ( زيارة توجيهية وتقويمية ) مما يقلل عملية الاحتكاك والتفاعل الإيجابي مع المعلم الذي يؤدي إلى تطوير أفضل للعملية التعليمية ، حيث أشارت نتائج بعض الدراسات أيضاً أن هناك اختلافاً في وجهات النظر بين المعلمين حول أداء المفتش التربوي ، وقد بينت نتائج إحدى الدراسات فيما يتعلق بالتفتيش التربوي حول نظرتهم السلبية اتجاه أداء المشرف التربوي في المدارس الابتدائية ، بأن المشرفين التربويين لا يؤدون عملهم بشكل صحيح ، فمن وجهة نظر المعلمين أن المشرفين التربويين أشخاص يتصيدون الأخطاء فقط ، والبعض الآخر يرى أن معظم الاجتماعات التي تدور مع المشرف التربوي هي أمور شكلية لا تستحوذ على الأمور الجوهرية الخاصة بتطوير العملية التعليمية وتوجيههم إلى الأسلوب في عملية التدريس ، بينما هناك وجهات نظر أخرى ترى أن التفتيش التربوي يقوم بأداء مهمته بالشكل الصحيح مما ينعكس إيجابياً على رفع الكفاءة المهنية لأداء المعلم ، وتأكيد لهذا الرأي حيث أظهرت نتائج بعض الدراسات التي تناولت مدى تأثير التفتيش التربوي في العملية التعليمية وكانت نتائجها أن 79% من المعلمين أكدوا على أن الدور الذي يقوم به المفتش التربوي يؤدي إلى تحسين العملية التعليمية .

سبق ما تقدم ذكره من اختلافات في وجهات النظر حول أداء المفتش التربوي ، فإن الدراسة الحالية تلقى الضوء على تقويم أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي ، للوصول إلى توصيات ومقترحات تساهم في رفع وتطوير العملية التعليمية .

## مشكلة الدراسة :-

أكدت البحوث التربوية الحديثة الدور الذي يؤديه المفتش التربوي في التعليم نحو تحقيق أهدافه حيث أشارت كارول كريوس **Carole crews** إن المفتشين التربويين يمثلون مركزاً مهماً في الأنظمة التعليمية ، وأن أنظار العاملين في الحقل التربوي تتجه إليهم باعتبارهم متخصصين في هذا المجال التربوي، و ينبغي عليهم أن يطوروا ويحسنوا العملية التعليمية عن طريق المساعدة في توجيه المعلمين نحو السبل التي تزيد فعاليتهم وتنمي كفاءتهم ليعطوا الأفضل في عملهم .  
(الأسدي وآخرون ، 2007 : 11 )

على الرغم من الاهتمام بالتفتيش التربوي إلا أنه ما زال ميدان التفتيش التربوي بحاجة إلى المزيد من الإجراءات الفعالة والهادفة إلى تطويره وتحسين جوانبه المختلفة ليتمكن من تأدية الأهداف المرسومة بالمستوى الذي يتناسب وأهمية هذه الأهداف وفعاليتها في تطوير العمل التربوي ، وتنبثق مشكلة الدراسة في التعرف على مستوى أداء المفتش التربوي ، وكذلك معرفة جوانب القوة والضعف في أدائه ، وجوانب الضعف يترتب عليه وجهات النظر السلبية المتمثلة في ضعف كفاءة المفتش التربوي ، وغلبة أسلوب التفتيش على الممارسات التوجيهية التي قد تنتج عن الانعكاسات السلبية الأمر الذي يولد الشعور بالقلق والتوتر عند بعض المعلمين لوجود المفتش التربوي داخل الصف لغرض تقييم عمله فقط ، إلى جانب المدة الزمنية التي يقضيها المفتش التربوي قد تُقيد بعض المعلمين بالملاحظات المقدمة لهم و تصيد أخطائهم .

من بين الدراسات التي أجريت في ليبيا دراسة ( بارة ، 1985 ) التي توصلت نتائجها حول ممارسات المفتشين التربويين بأنهم لا يظهرون جهداً واضحاً في القيام بدورهم القيادي بخصوص تطوير أساليب التدريس وأهداف المناهج فيما يساير التغيير الاجتماعي الذي تشهده البلاد ، بل إنهم ما زالوا يعانون من عقلية التفتيش والمساعدة التقليدية حسب تصور المفتش التربوي شخصياً .

كذلك دراسة التي قام بها **فنيير ( 2005 )** عن أثر الجهود الذي يقوم بها المفتش التربوي في مدارس التعليم الأساسي ، حيث أظهرت نتائجها بأن المفتش التربوي يتعاون مع المعلمين في متابعة المنهج المقرر واستخدام الوسائل التعليمية المناسبة ، كما أوضحت نتائج الدراسة بأن المفتش التربوي يتدارس مع المعلم أسباب تأخر بعض التلاميذ ورسوبهم ، ويعطي معظم المفتشون التربويون المعلمين الوقت الكافي لشرح الدروس أثناء زيارتهم، بغية التعرف على قدرات المعلمين وإمكانياتهم . ( فنيير ، 2005: 126 )

وكذلك دراسة **النعاس (2005)** التي توصي نتائجها بأن يتجنب المفتش التربوي الأداء التقليدي في أثناء تأدية عمله ، وأن تكون الزيارة بهدف تقديم العون والمساعدة للمعلم بما يفيد في أداء دوره نحو تلاميذه ، وكذلك وضع المقترحات التي تسهم في النمو العلمي والمهني للمعلمين ، حتى يمكن الاستفادة منها في تحسين العملية التعليمية بمدارس التعليم الابتدائي والثانوي .

من هنا جاءت الدراسة الحالية للتعرف على تقويم أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي من وجهة نظر المديرين والمعلمين في مدينة بنغازي، من خلال الإجابة على الأسئلة التالية :-

1. ما المجالات التي يجب على المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي مراعاتها في رفع كفاءته المهنية ؟
2. ما جوانب القوة والضعف في أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي في مدينة بنغازي ، وكيفية الاستفادة منها في تعديل الجانب السلوكي للأداء ؟
3. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم أداء المفتش التربوي وفقاً لمتغيرات أفراد العينة ( النوع ، والمؤهل العلمي ، والتخصص ، والخبرة ) ؟
4. ما المقترحات لتطوير أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي ؟

## أهمية الدراسة :-

تكمن أهمية الدراسة في أنها تهدف إلى التعرف على مستوى أداء المفتش التربوي الذي يمثل عنصراً هاماً من عناصر العملية التعليمية، وهدف من تحسين أداء المفتشين التربويين هو مساعدة المعلمين في توجيه طاقاتهم أمام التحديات التي تواجههم من المشكلات التعليمية، ومن الطبيعي أن يكون مستوى أداء المفتش التربوي ذا أهمية قصوى وذلك يعتمد بالدرجة الأولى على كفاءته، وإخلاصه لعمله، وحفزه على بذل أكبر جهد ممكن لتحقيق أهداف التعليم .

### وتبرز أهمية الدراسة الحالية من خلال الآتي :

1. أهمية تقويم الأداء، من حيث توفر المعلومات عن أداء المفتش التربوي إلى جانب معرفة جوانب القوة والضعف فيه، والاستفادة منها في تعديل الجانب السلوكي لأدائه.
2. أن تقويم الأداء يسهم في التعرف على مستوى أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي من وجهة نظر المديرين والمعلمين .
3. أن نتائج هذه الدراسة تسهم في تحسين أداء المعلم وبالتالي تؤدي إلى تحسين العملية التعليمية في مرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي .
4. تساعد الجهات المسؤولة على التعليم في علاج المشكلات التي يعاني منها جهاز التفيتش التربوي عن طريق التدريب وورش العمل لتحسين أداء المفتش التربوي .

## أهداف الدراسة :-

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على تقويم أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي من وجهة نظر المديرين والمعلمين ويتفرع منها الأهداف الآتية:

1. كشف مستوى أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي من وجهة نظر المديرين والمعلمين في مدينة بنغازي .

2. معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي لأفراد العينة من المديرين وفقاً لمتغيرات (النوع ، والمؤهل العلمي ، والخبرة) .

3. معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم من خلال استجابة أفراد العينة من المعلمين وفقاً لمتغيرات ( النوع ، والمؤهل العلمي ، والتخصص ، والخبرة )

4. التعرف على مستوى أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي من خلال استجابات أفراد العينة من المديرين والمعلمين وفقاً للمجالات الآتية ( مجال التخطيط ، ومجال طرق التدريس ، ومجال النمو المهني للمعلمين ، و مجال المنهج المدرسي ، ومجال العلاقات الإنسانية ، ومجال التقويم ) .

### **تحديد المصطلحات والمفاهيم :**

#### **1. التعريف النظري للتقويم :**

يعرف التقويم بأنه " عملية تشخيصية وعلاجية ووقائية بمعنى يهتم بتحديد نواحي القوة ونقاط الضعف في الشيء أو الموضوع أو الشخص المقوم ، وذلك من خلال الاستعانة بالأدوات والقياسات المتعددة التي تقدم لنا البيانات والأدلة الكافية عما نريد تقويمه " ( قاسم ، 2004 : 198 )

#### **2. التعريف الإجرائي للتقويم :**

يقصد به ما ينجزه المفتش التربوي من الأداء مقاساً وفق استمارتي من الاستبيان يجب عليهما أفراد العينة من مديري المدارس والمعلمين ، وإتباع أساليب إحصائية مناسبة لتحليل تلك المعلومات واستخلاص النتائج لإصدار حكم بشأن هذا الأداء .

#### **3. التعريف النظري لأداء المفتش التربوي :**

يعرف الأداء بأنه " قدرة المفتش التربوي على إظهار سلوك واضح في المواقف الصفية وقدرته على حل المشكلات في المواقف العملية التعليمية " . (عايش ، 2010 : 106)

#### 4. التعريف الإجرائي لأداء المفتش التربوي :

الأداء هو الممارسات العملية والأنشطة التي يقوم بها المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي لإنجاز مهامه الإشرافية مقياسا بالدرجة التي يتحصل عليها من خلال نتائج الدراسة .

#### 5. التعريف النظري لتقويم الأداء :

يعرف تقويم الأداء " بأنه ناتج جهد معين قام ببذله فرد لإنجاز عمل ما ، والتعرف على هذا الأداء " . ( الزبيدي ، 2001 : 34 )

#### 6. التعريف الإجرائي لتقويم أداء المفتش التربوي :

يعرف تقويم الأداء بأنه ما ينجزه المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي من الممارسات الفعاليات والأنشطة أثناء زيارتهم مقياسا وفق استمارتي الاستبيان التي يجيب عليهما أفراد العينة من مديري المدارس والمعلمين .

#### حدود الدراسة :-

تتضمن الدراسة عددا من الحدود الآتية :

#### (1) من حيث المنهج المستخدم :

استخدم المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب مع تحقيق أهداف الدراسة ، وهو وسيلة تساعد الباحثة في جمع المعلومات والبيانات عن تقويم أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي وتفسيرها وتحليل نتائجها .

(2) من حيث حدود البشرية :

تم اختيار عينة الدراسة على أساس العينة الطبقية العشوائية الممثلة للمجتمع الأصلي من مديري المدارس والمعلمين للمدارس بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي .

(3) من حيث الأداة المستخدمة :

تم الاعتماد في هذه الدراسة على أداة الاستبيان التي ستقوم الباحثة ببنائها .

(4) من حيث فترة التطبيق :

تم تنفيذ هذه الدراسة في الفترة من العام الدراسي ( 2010 – 2011 ) .

(5) من حيث المكان الذي أجريت فيه الدراسة :

أجريت الدراسة الحالية في مدارس بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي في مدينة بنغازي .

(6) من حيث الحدود الموضوعية :

( مجال التخطيط ، ومجال طرق التدريس ، ومجال المنهج المدرسي ، ومجال النمو المهني ، ومجال العلاقات الإنسانية ، ومجال التقويم ) .

**متغيرات الدراسة :-**

1. النوع : الذكر والأنثى

2. المؤهل العلمي : ( دبلوم عام - دبلوم خاص - دبلوم عالٍ - جامعي ) .

3. التخصص : ( أدبي ، العلمي ) .

4. سنوات الخبرة .



## الفصل الثاني

### الإطار النظري ، يتضمن :

#### أولاً : التفتيش التربوي

- تمهيد
- مفهوم التفتيش التربوي
- مجالات التفتيش التربوي
- أهداف التفتيش التربوي
- أساليب التفتيش التربوي
- طبيعة عمل المفتش التربوي
- وظائف المفتش التربوي
- صفات المفتش التربوي
- مهارات المفتش التربوي وكفاياته
- علاقة المفتش التربوي مع المعلم والإدارة المدرسية
- التفتيش التربوي في النظام التعليمي في ليبيا
- كيفية اختيار المفتش التربوي في النظام التعليمي في ليبيا

#### ثانياً : التقويم

- مفهوم التقويم
- الأسس التي يقوم عليها التقويم
- أهمية التقويم
- أهداف التقويم
- خصائص التقويم
- تقويم الأداء
- كيفية تقويم أداء المفتش التربوي

## مفهوم التفتيش التربوي :-

مر مفهوم التفتيش التربوي خلال تاريخه بتطور كبير بوصفه عملية مساندة لعمل المعلم، حيث أصبح في هذا العصر الحالي خدمة متخصصة تهدف إلى الارتقاء بمستوى التعليم من خلال توفير أفضل الظروف التي تمكن المعلمين من القيام بأدوارهم بشكل فعال ، وقد واكب تطور التفتيش التربوي تطور ميادين تربوية متعددة ، وبدا تطوره في مفهومه ، ومجالاته وأساليبه وأهدافه ، وتبع ذلك كله تطور الأدوار، ولذلك أخذ مفهوم التفتيش التربوي جانباً مختلفاً في تعريفه من قبل الباحثين والدراسات التي أجريت حوله ، واختلفت آراء العلماء و الباحثين التربويين حول تحديد مفهومه ، نظراً لاختلاف نظراتهم إليه وفهمهم له .

وبالرغم من تعدد مفاهيم التفتيش التربوي فإنه سيتم عرض أهم تعريفات الباحثين وعلماء التربية للتفتيش التربوي ممن كان لهم الدور البارز في هذا المجال ، حيث يعرف بوردمان Bordman التفتيش التربوي بقوله " إنه المجهود الذي يبذل لاستثارة النمو المستمر للمعلمين في المدرسة ، وتنسيقه وتوجيهه ، فرادى وجماعات ليفهموا وظائف التعليم فهماً أحسن، ويؤدوها بصورة أكثر فاعلية حتى يكونوا أكثر قدرة على استثارة النمو المستمر للتلميذ نحو المشاركة الذكية في بناء المجتمع وتوجيهه " .

و يعرفه برجز Briggs بأنه " المجهود المستمر المنظم لتشجيع النمو الذاتي للمعلمين ، وتوجيههم ، ليكونوا أكثر فاعلية في تحقق الأهداف التربوية " . ( العوران ، 2010 : 24 )

في حين اعتبره جود Good بأنه " كل الجهود التي يبذلها القائمون على شؤون التعليم لتوفير القيادة اللازمة لتوجيه المعلمين وإثارة اهتمامهم بالنمو المهني ، واختيار ومراجعة الأهداف التربوية ، وأدوات التعليم وطرق التدريس ، كما يتضمن الإشراف تقويم المعلم " . (الفلاح ، 1999

(16 :

ويحدد كلاتورن **Chatthorn** التفتيش التربوي بأنه " إستراتيجية للنهوض بالنمو المهني للمدرسين وذلك بتوفير تغذية راجعة لهم حول التفاعلات التي تجرى في غرفة الصف ، ومساعدتهم على توظيف هذه التغذية لجعل التعليم أكثر فعالية ". ( محمد ، 2004 : 213 )

ويشير **الفانسو Alfonso** بقوله " إنه سلوك منظم تنظيماً رسمياً من قبل المؤسسة التعليمية ويؤثر فيها تأثيراً مباشراً على سلوك المدرسين ، بشكل يحسن تعلم التلاميذ ويحقق أهداف المؤسسة " .

أما **حامد الأفندي** فقد ذكر بأن التفتيش التربوي هو " عملية يحاول المشرف التربوي إشراك المعلمين معه في رؤية ما ينبغي أن يكون عليه التدريس الجيد وأن يشجع نموهم ويوجه طاقاتهم دائماً إلى مساعدة الذين يعملون تحت إشرافه " . ( عايش ، 2008 : 27 )

ويخلص **المعاينة (2007)** مفهوم التفتيش التربوي الذي تسعى إليه جميع الإدارات التربوية هو ذلك المفهوم الذي يراعي التطورات والتغيرات في الفكر التربوي وانتشار المبادئ الديمقراطية في العمل والذي يركز على جميع عناصر الموقف التعليمي و ما يرتبط بهذا الموقف من ظروف وعوامل مؤثرة تبدأ من المعلم ، والمفتش التربوي ، والتلاميذ ، والإدارة المدرسية ، والمناهج ، وأساليب التدريس وطرق التقويم ، التي تشكل جميعها أنظمة فرعية تتفاعل مع بعضها البعض من خلال نظام مفتوح وفي جو من التعاون والعلاقات الإنسانية التي تعمل على تحسين الأداء ، من أجل الحصول على مخرجات تعليمية مناسبة . ( المعاينة ، 2007 : 425 )

ويلاحظ من خلال سرد التعريفات السابقة لمفهوم التفتيش التربوي أن كل تعريف منها قد تضمن جانباً أو أكثر من عناصر العملية التعليمية ، فضلاً عن أنها متشابهة إلى حد كبير في أنها جميعاً لا تخرج في مضمونها عن كونها تهدف بشكل أساسي إلى مساعدة المعلم في تحسين أداء المهني ليكون أكثر فاعلية في تحقيق الأهداف التعليمية .

وتخلص الباحثة تعريفاً إجرائياً للتفتيش التربوي بأنه ( خدمة إشرافية يقدمها المفتش التربوي لإثارة اهتمام المعلمين الذين يقومون بواجباتهم ضمن الأطر والوسائل المحددة لهم مسبقاً ، وكذلك مساعدتهم على مواجهة مشكلاتهم التعليمية والصعوبات التي يواجهونها ، ولكي يعطوا من أوقاتهم وجهودهم وخبراتهم لتلاميذهم عن طريق بذل كل الطاقات والجهود لتهيئة الظروف الممكنة من أجل تحقيق أهداف العملية التعليمية ) .

### **مجالات التفتيش التربوي :**

لا يمكن أن يقوم التفتيش التربوي من خلال مجالاته على نحو سليم إلا إذا كان شاملاً للحياة المدرسية وعلاقتها بالبيئة المحيطة بها ، أي أن مجالات التفتيش التربوي ينبغي أن تكون داخل حجرة الدراسة ، وفي إطار المدرسة ، ومن أهم هذه المجالات ما يلي :

### **أولاً : مجال التخطيط للتعليم الفعال :**

التخطيط هو عملية منظمة تسبق العمل المستهدف وتهدف إلى تحقيق الأهداف المحددة بفعالية وكفاءة وفق خطة تمتاز بالشمول والاستمرار والتوازن ، إذ إن التخطيط يبدأ بالهدف وينتهي إلى تحقيق الهدف ويتضمن كذلك وضع التصورات المناسبة لما سيقوم به المفتش التربوي مع المعلم من البرامج والأنشطة ، وتعتمد على التقويم والمتابعة في جميع مراحل العملية التعليمية .

### **أ - التخطيط السنوي (الفصلي) :**

أن ينظر المفتش التربوي في نماذج خطط المعلم السنوية أو الفصلية قبل تنفيذها من أجل إثرائها بالاقتراحات المفيدة :

1. التخطيط السنوي الذي يتم مدة طويلة تمتد على أن يكون أقلها سنة دراسية أو فصل دراسي وهو ما يسمى بالتخطيط السنوي أو الفصلي .

2. أن تشمل الخطة على العناصر التالية : (الأهداف ، والأنشطة ، والمحتوى ، و الوسائل التعليمية ، والزمن ، والأساليب التدريس ، و التقويم ) .
3. توزيع الموضوعات على أشهر السنة بشكل متوازن .
4. أن تتضمن الخطة وسائل التقويم التي يمكن أن نقيس بواسطتها مدى نجاح الخطة الموضوعية وتشخيص نقاط القوة والضعف فيه ، وأن تتلاءم الخطة مع الإمكانيات والموارد المتاحة .
5. هذه الخطط يجب أن تكون قابلة لإعادة النظر والتعديل حتى تواجه حاجات المواقف المختلفة ، وبذلك تنسجم المرونة مع الفلسفة الديمقراطية الهادفة . ( جودت ، 2006 : 260 )

#### ب- التخطيط اليومي :

يقصد بالتخطيط اليومي أو الخطة اليومية هي فترة قصيرة المدى يضعها المعلم لدرس معين ، وعادة ما يكون التخطيط وفقاً لهذا النوع محدداً ولفئة مستهدفة ومحددة ووفق جدول زمني قصير ومحدد وهو ما يسمى بالتخطيط الشهري . (عايش ، 2010 : 161)

يمكن استخلاص مما تقدم دور المفتش التربوي في التفتيش التربوي على الخطط السنوية واليومية للمعلمين ومتابعة تنفيذها ، وترى الباحثة أن هذه الخطط من المقومات الرئيسية لنجاح عمل المفتش التربوي الذي يجب أن يستند إلى أهداف تعليمية واضحة تنبثق من واقع مجالات التفتيش التربوي التي يفترض أن يعمل المفتش التربوي في إطارها .

#### ثانياً: مجال النمو المهني للمعلمين :

بالرغم من مستجدات التربية وما تقدمه التكنولوجيا المعاصرة من مبتكرات تستهدف تسيير عملية التعليم ، ومهما كان إعداد المعلمين جيداً فلن يكفل لهم الأداء الجيد في أعمالهم دون توجيه أو إشراف ، ويمثل مجال النمو المهني للمعلمين أحد أهم المجالات التي يخطط لها المفتش التربوي فلكل معلم قدراته ومهاراته المهنية وثقافته العلمية وله أسلوبه وطريقته في أدائه لواجبه .

هناك المعلم المتحمل للمسؤولية ، و المعلم الجامد في علاقاته مع تلاميذه ، و المعلم المتمكن من عمله إلى غير ذلك من الصور المختلفة، التي يحتاج كل منها إلى رعاية خاصة وتوجيه معين لكي تساعدهم في التغلب على بعض المشكلات التي تعوقهم أثناء تأدية أعمالهم ، وبالتالي توجيههم التوجيه السليم وتحديد احتياجاتهم المهنية.( مرجع السابق ، 2010 : 163 )

لأشك بأن جميع المعلمين في حاجة ماسة إلى عمل المفتش التربوي لاستمرارية نموهم المهني أثناء العمل ، ولمعرفة المزيد من طرق التدريس وأسس التقويم الموضوعي وطبيعة المرحلة التي يقومون بتدريسها وأهدافها ، فالمعلمون بحاجة إلى جهود مكثفة ومتابعة مستمرة وتوجيه دائم وعون مستمر ، ليتمكنوا من أداء وظائفهم ومواجهة الصعاب التي تعترض طريقهم إلى النجاح ، فإن من مهام المفتش التربوي الأخذ بيد المعلمين ومساعدتهم ومد جسور المودة والمحبة لتعزيز الثقة المتبادلة بينهم وتحقيق الأمن والاستقرار لهم . (النهال ، 1989: 32 )

إضافة إلى ما أشار إليه في السابق ترى الباحثة أن دور المفتش التربوي في مجال التطوير المهني للمعلمين يمكن أن يتم من خلال التعاون مع مؤسسات التدريب في تنفيذ برامجها وإبداء اقتراحات لتطوير برامج التدريب أثناء الخدمة ، وتشجيع تبادل الخبرات بين الإدارات والهيئات التعليمية ، وحث المعلمين الجدد على الاستفادة من خبرات زملائهم الذين سبقوهم في الخدمة .

### ثالثاً: مجال طرق التدريس :

أن من مهام مهنة التعليم الهامة اختيار المعلم لأنسب الطرق والسبل لتحقيق أهداف التعليم ، سواء كان داخل الفصل أو خارجه في ظل ما يتطلبه من برامج تنفيذ المقررات الدراسية على التلاميذ ، والمفتش التربوي هو الذي يهتم بإرشاد المعلمين وتوجيههم للاطلاع على الدراسات والبحوث التربوية في مجال طرق التدريس وغيرها وتشجيعهم على الأخذ بها وكيفية تطبيقها في المجال التعليمي . ( مرجع السابق ، 1989 : 32 )

تضيف الباحثة في هذا الجانب أن دور المفتش التربوي من خلال توجيه المعلمين على استخدام الطرائق الحديثة في التدريس، وعقد لقاءات جماعة مع المعلمين لمناقشة سبل تطوير التدريس ، وحث المعلمين على تشجيع التلاميذ المتفوقين والتأكيد على المعلمين في ضرورة رعاية المتأخرين دراسياً، كما يشجع المفتش التربوي المعلمين في ابتكار وتجريب طرق التدريس الجديدة عن طريق تزويدهم بأحدث المراجع والمجلات التربوية .

#### رابعاً : مجال تنفيذ المنهج :

تعتبر مشاركة المفتش التربوي للمعلمين في تحسين المنهج من الخدمات المهمة التي يمكن أن يؤديها لأن ما يتعلمه التلاميذ نتيجة للمسؤوليات التي يقومون بها وأوجه النشاط التي يمارسونها في الفصل تتحدد بدرجة كبيرة بمحتوى المنهج ، حيث إن المنهج لا يحدد نتائج التدريس فقط بل يحدد كذلك أهداف التدريس والإطار الذي يستخدم فيه طرق التدريس ، وبذلك فإن عملية بناء المنهج عملية مستمرة . ( النهال ، 1989 : 48 )

تتركز مهمة المفتش التربوي في توضيح المنهج من خلال إبراز الوسائل التعليمية التي يُستعان بها في الشرح والتبسيط للمعلومات سواء كانت بسيطة أم معقدة ، وتتوقف على مدى أهميتها وفعاليتها وأثرها التعليمي والأغراض التي تستخدم من أجلها وكذلك الظروف المحيطة باستخدامها وتوظيفها في الموقف التعليمي في صنع الوسائل التعليمية وتطويرها . ( خضر ، 2009 : 22 )

من خلال الأدبيات السابق ذكرها تسترشد الباحثة أن ما حدث من التطورات في النظام التعليمي في ليبيا من تغير المناهج وتزايد عدد الطلبة في الوقت الحاضر ، لا بد للمفتش التربوي من أن يتابع تنفيذ المعلمين للمناهج وفقاً لخططهم السنوية ، وتذليل الصعوبات التي تعترض تنفيذ المناهج الدراسية ، وتشجيع المعلمين على تقديم الاقتراحات المتعلقة بتطوير المناهج ، والتأكيد على الاستفادة من المكتبة المدرسية في إثراء المناهج الدراسية .

#### خامساً: مجال العلاقات الإنسانية :

يُعنى بالعلاقات الإنسانية تنشيط دوافع الأفراد في مواقف معينة مع تحقيق توازن بين رضاهم النفسي وتحقيق الأهداف المرغوبة ، وذلك لرفع الروح المعنوية للعاملين في مجال التعليم ، وهذا يتطلب نوعاً من الحكمة والفصاحة نتيجة للقيادة الحكيمة والتي تعد أساساً لنجاح المفتش التربوي في عمله من خلال قدرته على إقامة علاقات إنسانية مع المعلمين ، واحترام شخصياتهم واقتراحاتهم والاعتراف بقدراتهم والسعي إلي أن يكون الإقناع هو الأساس في عملية تعديل السلوك لدى المعلمين والعمل على زيادة الشعور بالارتياح وتحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين . (راشد، 2003 : 154)

ويرى دويك وآخرون أن من واجب المفتش التربوي أن يسعى دائماً في إيجاد علاقات إنسانية ناجحة بين العاملين في المدرسة ، ولهذا يجب على المفتش التربوي أن يلتزم الطرق المختلفة التي تحدد نوع العلاقات الإنسانية التي تعتمد على الأسلوب الديمقراطي في تحسين أهداف التعليم ، الذي تتم من خلال الجهود التعاونية المبدولة للمفتش التربوي مع المعلم . (جودت ، 2004 : 107 )

وترى الباحثة في هذا الجانب أن يقوم المفتش التربوي في تلمين آراء المعلمين الايجابية ويعمل للإفادة منها ، ويتعامل بروح ديمقراطية ولا يفرض رأيه على العاملين في المدرسة ، وينظم برنامج اجتماعي بهدف تقوية العلاقات بين أعضاء مجتمع المدرسة .

#### (4) مجال التقويم :

هو أسلوب لمعرفة معايير الأداء لما تم الاتفاق عليه من أهداف كل حسب دوره وذلك لتقويم كفاءة المعلم ومدى نجاحه واهتمامه بما أوكل إليه من عمل وأثره على التلاميذ ، وزيارة المفتش التربوي للمعلمين في فصولهم ليتعرف على مدى دقتهم في إعداد دروسهم ، ومدى تفاعل التلاميذ معهم أثناء الحصص ، ومدى استيعابهم للمادة الدراسية وتوظيفها ثم مراجعة أعمال التلاميذ التحريرية للتأكد من عناية المعلمين بها . ( مشعان , 2006 : 223 )



يعتبر تقويم المعلمين من الواجبات الأساسية للمفتش التربوي لذلك يجب أن يتبع في ذلك التقويم الموضوعية ومن أهم خطوات تقويم المعلمين ما يلي :-

1. تحديد الأهداف التي ترمي إليها من وراء التقويم مما يعكس الفلسفة التعليمية التي يستند إليها في التقويم .

2. التوصل إلي معايير موضوعية يمكن أن تقاس بها جوانب الكفاءة لدى المعلم.

3. دراسة نتائج التقويم مع المعلم ومناقشته فيها ، ووضع برامج لتوجيه المعلمين في ضوءها .

من خلال ما سبق ترى الباحثة في هذا المجال أن هناك مسؤوليات عديدة تقع على عاتق المفتش التربوي في توجيه المعلمين وإرشادهم أثناء خدمتهم وتوظيفها من أجل خدمة العملية التعليمية وتحقيق أهدافها ، وهو أن يقوم المفتش التربوي برفع تقارير تقييمية عن مستوى أداء المعلم إلى الجهات ذات العلاقة، وأن يعمل على تطوير معايير جديدة في تقويم أداء المعلم ، وإرشاد المقصرين ، وينبغي على المفتش التربوي أن لا يأخذ بأسلوب معين عند استخدام أساليب وأدوات التقويم المتنوعة لمتابعة المعلمين وتقييمهم ، بل يأخذ بالأسلوب الذي يحقق الهدف بما يتناسب الموقف التعليمي ، تمكنه من الإسهام بنتائج عمله الايجابية للوصول إلى المستويات الأعلى للأداء في العمل التربوي التي ستساعده بدورها على الأداء الرفيع ذو المستوى المتميز.

### **أهداف التفتيش التربوي :-**

يهدف التفتيش التربوي بصفة عامة إلى تحسين عملية التعليم من خلال الارتقاء بجميع العوامل المؤثرة فيها ، ومعالجة الصعوبات التي تواجهها في ضوء الأهداف الموضوعية في ضوء الفلسفة التربوية السائدة في المجتمع ، وفيما يلي أبرز الأهداف التي تخدم المفتش التربوي وتعيّنه على الرؤية الواضحة لمهمته وتساعد على تحقيقها :

1. يهدف التفتيش التربوي إلى إثارة اهتمام المعلمين بالعملية التعليمية وتحسينها ، و أن يكون هناك استمرارية في التحسين ، على ألا يكون التحسين واستمراره دون هدف، بل يرتبط بالهدف الذي يحدد بحيث يساعد هذا على نمو المعلمين نمواً مهنيًا مستمرًا.
2. يهدف التفتيش التربوي إلي مساعدة المعلمين على تفهم أهداف المدرسة بصفة عامة ، وتفهم أهداف المادة أو المواد الدراسية ، وكذلك دراسة العوامل المختلفة التي تسهل عملية التعليم أو تعوقها .
3. يهدف التفتيش إلى توجيه المعلم إلى ما لديه من قدرات ومهارات تفيده في تدريسه ، ومساعدته على إظهارها واستخدامها ، وإتاحة الفرص لديه لإظهار ذلك كلها ومساعدته على ما يعترضه من عقبات ومشكلات.
4. يهدف التفتيش التربوي إلى مساعدة المعلم للتغلب على الصعوبات التي يواجهها أثناء تأدية عمله، ومن واجب المفتش التربوي أن يقوم باستقصاء وتتبع المشكلات التي يعاني منها المعلم من خلال معرفة الصعوبات التي تواجهه ، وكيفية التغلب عليها . ( محمد ، 2008 : 176 )
5. يهدف التفتيش التربوي إلى تنمية العلاقات الإنسانية بين المعلمين وتوطيد روح التعاون بينهم ، وترسيخ القيم الديمقراطية ، ويكمن دور المفتش التربوي في حث المعلمين ودفعهم للعمل حتى يسهم كل فرد في تحقيق أهداف التعليم . (الزبيدي، 2001 : 12 )
6. يهدف إلى تقويم نتائج التدريس التي وصلت إليها جهود المعلمين في نمو التزامهم وما يتحقق من مستوى الكفاءة التي وصل إليها المعلمون. (الطيب ، 1999:110)
7. تقويم المعلم ليس هدفاً بذاته ، وإنما هو وسيلة لتحسين مستوى أدائه والارتفاع بمستواه العلمي ، ولهذا ينبغي أن يكون التقويم هادفاً وبناءً بعيداً عن التحيزات الشخصية أو اعتبارات المجاملة والمحسوبة .

8. تتمثل أهداف التفتيش التربوي في مجملها إلى إحداث التكامل بين الجوانب النظرية والتطبيقية للعملية التربوية ، لضمان استمرار العملية التعليمية وتحسين البيئة التي من خلالها الارتقاء بجميع العوامل المؤثرة فيها ومعالجة الصعوبات التي تواجهها .

9. تعدد المهام التي يقوم بها المفتش التربوي والخدمات التي يقدمها نحو تطوير أداء المعلم مهنيًا وعلميًا وبهدف رفع مستوى الكفاية التعليمية ، ومساعدة المعلمين على التخطيط والتنسيق بين أنشطة التلاميذ وأنشطة البيئة المحلية وفق تخطيط مناسب . (مشعان , 2006 : 254)

وتشير الباحثة إلى أن أهداف التفتيش التربوي التي أشار إليها الأدب النظري تتمركز جميعها حول هدف عام وشامل وهو تحسين العملية التعليمية بكل جوانبها ، كما أن لها دوراً كبيراً في ترغيب المعلم في التدريس وانتمائه لهذه المهنة ، فالكثير من المفتشين التربويين تنقصهم الرؤية والإلمام بأدبيات التفتيش التربوي ومفاهيم ومدلولات أساليبه وكذلك عدم التكامل في الأداء و كيفية تفعيلها في الميدان العملي .

### **أساليب التفتيش التربوي :-**

لم يعد التفتيش التربوي في الوقت الحاضر يعتمد على أسلوب واحد ، تتمثل في الزيارة الصفية فقط، وإنما توسعت أساليبه مثل الاجتماعات واللقاءات وورش العمل والدورات التدريبية وغيرها ، ومن هذه الأساليب ما يلي :

#### **(1) الزيارة الصفية :**

تعد الزيارات الصفية أسلوباً إشرافياً ضرورياً ولا يمكن الاستغناء عنه في عملية الإشراف ، حيث تعتبر أداة فعالة للتحليل التعاوني لأداء المعلم وتزويده بتغذية راجعة حول أدائه أثناء قيامه بعملية التدريس . ( ربيع ، 2006 : 262)

ولكي تنجح هذه الزيارة في تحقيق رسالتها ينبغي أن تكون مدة الزيارة أطول مما كانت عليه في الماضي ، وتستمر حصة دراسية على الأقل كحد أدنى للحصول على صورة وافية عن أداء المعلم ونشاط التلاميذ واستجاباتهم للمعلم وتفاعلهم معه داخل الفصل . (خضر،2009: 53 )

فالزيارة الصفية لدقائق معدودة لا يتمكن المفتش التربوي من خلالها معرفة الكثير عن طاقات المعلم وحاجاته ، و أن المقياس الذي يحدد طول الزيارة هو أن يبقى المفتش التربوي في غرفة الصف الوقت الكافي لتحقيق الهدف الذي جاء من أجله . ( عطوي ، 2004 : 273)

## 2) اللقاءات التوجيهية ( الاجتماعات بالمعلمين ) :

أن الاجتماعات التي يعقدها المفتش التربوي مع المعلم في الغالب تكون قبل الزيارة أو بعدها أو في بداية العام الدراسي حيث يدرس المفتش التربوي مع المعلم أهداف المقررات الدراسية ، وكيفية تنفيذها، والمفتش التربوي يجب ألا يكتفي بالزيارات داخل حجرة الدراسة فقط، وإنما عليه أن يعقب هذه الزيارة بلقاءات يتم مناقشتها مع المعلم بهدف ما تم ملاحظته خلال الزيارة ، وذلك لما توفره للمفتش التربوي من فرص للتعرف والاطلاع على المشكلات المهنية التي تواجه المعلم . ( جودت ، 2004 : 22 )

ولضمان نجاح هذا الاجتماع – ينبغي أن يتيح للمشاركين فرص التعبير عن آرائهم وأفكارهم وتفهم مشكلاتهم والتوصل إلى حلول لها ، وتوفير الوقت الكافي للقاء حتى يستطيع المعلم أن يعبر عن نفسه ، وأن يشعر المعلم أن لدى المفتش التربوي استعداداً صادقاً لتقديم المساعدة كلما شعر بالحاجة إليها.

## 3) المشاغل التربوية (ورش العمل) :

يقصد بها ذلك النشاط التعاوني على شكل تنظيم لتحسين الأداء تحت إشراف المفتش التربوي أثناء الخدمة مع فئة من المعلمين، وذلك من خلال إتاحة الفرصة للمعلمين لحل مشكلاتهم

المهنية التي تواجههم بأسلوب علمي، وإكساب المعلمين خبرة في العمل التعاوني، ويتم تنفيذ ورش العمل في عدة أساليب منها المحاضرات، والحوار والنقاش، والدورات التدريبية التي تقوم حول دراسة مشكلة تربوية مهمة أو إنجاز عمل تربوي. (سهى، 2005: 55)

#### 4) البحث العلمي والتجريب :

يجب أن يكون المفتش التربوي ملماً بأساليب البحث العلمي ووسائله ، حيث يقوم بإعداد بعض البحوث والتجارب العلمية ، ويبصر المعلمين بهذه الأساليب التي تساعدهم على تحسين عملية التعليم ، و ينصح المفتش التربوي المعلمين دائماً بمداومة القراءة والإطلاع باقتنائهم الكتب الحديثة أو عن طريق إنشاء مكتبة مدرسية لزيادة خبرتهم المهنية ، لذلك لابد للمفتش التربوي في هذا الجانب أن يشجع المعلمين على إجراء البحوث والدراسات ، يوجه المعلمين للاستفادة من البحوث الميدانية في تحسين عمليتي التعليم والتعلم .

#### 5) الدروس التطبيقية ( التوضيحية ):-

هي نشاط عملي يهدف إلى توضيح فكرة أو طريقة أو وسيلة تعليمية ، ويرغب المفتش التربوي في استخدامها من قبل المعلمين ، وتعمل الدروس التطبيقية على إكساب المعلمين خبرات هامة في الموقف التعليمي . ( العرفي , 1993 : 133 )

من خلال ما تقدم ذكره تلاحظ الباحثة أن هذه الأساليب وغيرها تعمل جميعها على رفع الكفاءة المهنية لعمل المفتش التربوي من خلال الإشراف على المعلمين وتطوير أدائهم مهنيًا ، والمفتش التربوي ينبغي أن يتعدد ويتنوع في استخدام الأساليب المختلفة، ويتجنب الأسلوب التقليدي في توجيه المعلمين وإرشادهم أثناء خدمتهم ، حسن اختيار الأسلوب بما يناسب المواقف التعليمية المختلفة ويتلاءم مع إمكانات المعلمين وقدراتهم واستعداداتهم المهنية ، وتوظيفها من أجل خدمة العملية التعليمية وتحقيق أهدافها .

تأتي أهمية دور المفتش التربوي الذي يقوم بتشجيع المعلمين على بث روح الانتماء للمهنة ، من خلال إعطاء خدمات إرشادية رافية مميزة لهم ، في ضوء الأهداف التي تضمنتها سياسة التعليم ، خصوصاً في هذا العصر عصر تفجر المعلومات وتطور وسائل التقنية والاتصالات التي تعمل على تحسين العملية التعليمية، وهذا لا يتحقق ما لم يكن للمفتش التربوي الخبرة الكافية في مجال عمله .

### **طبيعة عمل المفتش التربوي :**

يعرف المفتش التربوي بأنه " الفرد الذي له القدرة على إحداث تغييرات في العملية التعليمية بالمدرسة من خلال ممارسته للسلطة المخولة له " . ( أحمد ، 1999: 68 )

ويعرفه عقيلات ( 2000 ) بأنه " هو الشخص الذي يقوم بعملية الإشراف على المعلمين والمعلمات في المدارس لتحسين العملية التعليمية داخل الصفوف عن طريق تطبيق الكتاب التعليمي وتوجيه المعلمين وتحقيق الأهداف التعليمية " . ( عقيلات ، 2000 )

كما يعرفه التميمي ( 2005 ) بأنه " قائد تربوي يسعى إلى تحسين أداء المعلمين ونموهم المهني ، ويتولى تطوير العملية التعليمية لتحقيق أهدافها بالتعاون مع جميع من لهم علاقة بالعملية التعليمية " . ( الحلاق ، 2008 : 31 )

يري (متولي، 1983) أن المفتش التربوي هو الفرد الذي يحمل على عاتقه مسؤولية التوجيه والإرشاد ومساعدة المعلمين وذلك ليفهموا أنفسهم ويعدلوا أو يغيروا من سلوكهم نحو الأداء الأفضل وبطريقة فعالة أكثر في مدارسهم لكي يعطوا من أوقاتهم وجهودهم وخبراتهم لتلاميذهم من أجل تحقيق أهداف التعليم ، ومقومات المفتش التربوي ووظائفه ومهاراته وقيامه بواجباته وتنفيذ مسؤولياته التي كلف بها ، وهو يعمل بفضل معلوماته وخبرته وعلمه في مجال التعليم . ( متولي ، 1983 : 13 )

المفتش التربوي هو العنصر الفعال الذي يقوم بتوجيه المعلمين وإرشادهم ومساعدتهم على النهوض بمستواهم العلمي ومستوى أدائهم لوظيفتهم ، وكذلك طرح الحوار والمناقشة مع المعلمين من خلال الاجتماع بهم فيما يخص المشكلات التعليمية ، للوصول إلى الحلول المناسبة لها ، ويضطلع دور المفتش التربوي بمتابعة المقررات التعليمية وتقويمها وتحسينها ومتابعة مدى استيعاب الطلاب لها والرفع من مستوى التحصيل العلمي لديهم ، كما يقوم بإعداد برنامج الدورات التدريبية للمعلمين التأهيلية للرفع من كفاءتهم .

### ويتحقق ذلك من خلال ما يلي :

1. أن يعقد المفتش التربوي اجتماعات مع المعلم قبل بدء العام الدراسي ، يتدارسون من خلالها المقررات الدراسية ويتفقون على ما أدخل عليها من تعديلات ويتفهمون أهدافها وأفضل الطرق لتدريسها ، كما يتدارسون أوجه النشاطات المختلفة التي تخدم المادة بحيث يترك لكل معلم الحرية في إبداء رأيه وتناقش الآراء المختلفة ، ويتفقون على أفضلها لإتباعها كما يتفق معهم على توزيع العمل بينهم .
2. أن يكون المفتش التربوي على صلة بمعلمي المادة التي يشرف عليها ، وأن يلم بظروفهم ومشاكلهم ومستوياتهم ، ويقدم لهم العون فيما يواجههم من صعوبات في التدريس .
3. يضع المفتش التربوي مخطط عمل سنوي يراعي فيه زيارة المعلم ثلاث مرات على الأقل ، الأولى توجيهية ، والثانية متابعة، والثالثة تقييم ، و أن يترجم هذا المخطط إلى خطط أسبوعية توزع لدى قسم جهاز التفتيش التربوي الذي يتبعه المفتش التربوي .
4. يعد المفتش التربوي تقريراً في آخر العام الدراسي يتناول فيه العناصر التالية :
  - أ- مدى ملاءمة الكتب المدرسية لمستوى التلاميذ وتنفيذ المنهج المقرر والصعوبات التي واجهته في أدائه لعمله وبذله الجهد لتذليلها .

ب- يعمل المفتش التربوي على استكمال العجز في الوسائل التعليمية أو الأجهزة العلمية التي يحتاج إليها المعلمون حتى يتمكنوا من أداء عملهم على أكمل وجه ، والقيام بالنشاط المدرسي في المدارس التي يشرف عليها بصفة عامة والنشاط المتصل بمادة تخصصه بصفة خاصة . (ربيع، 2006: 229)

ج- يبرز المفتش التربوي مع آخر كل عام دراسي أهم مشكلة واجهت العملية التعليمية ، وأي تجربة ناجحة مر بها ، أو لاحظها في المدارس التي يقوم بالإشراف عليها ويتناولها بالدراسة والتحليل في شكل فعال ذي حجم مناسب.

د- تتوقف ممارسة المفتش التربوي للمهنة بصفته قائداً تربوياً على الأثر الذي يحدثه لدى المعلم ، وقدرته تعتمد على مدى مساعدته للمعلمين وتدريبهم على تحسين أنفسهم من خلال ما يتلقونه من خدمات توجيهية تمكن المعلم في المدرسة من القيام بما يوكل إليه من أعمال حسب قدراته واستعداداته بكفاءة وفاعلية .(عطوي ، 2004 : 262 )

### **وظائف المفتش التربوي :-**

**يتحدد دور المفتش التربوي بأن يقوم بعدة وظائف منها :**

1. يقوم المفتش التربوي بمساعدة المعلمين على فهم وظيفتهم والإيمان بها و الإخلاص في أدائها مما يمكنهم من توجيه التلاميذ التوجيه السليم .
2. يتعاون مع المعلمين في وضع الخطط التربوية السليمة القائمة على أسس علمية ومناسبة للغرض الذي وضعت من أجله .
3. يساعد المعلمين على فهم الأهداف التربوية ، واختيار المناسب منها .
4. يشارك المعلمين في وضع البرامج والأساليب المتعلقة بالنشاط التربوي التي تشبع حاجات التلاميذ وتتماشى مع ميولهم .



5. يتابع ما يستجد من أمور التعليم واقتباس المناسب منها والتطلع إلى كل جديد.
6. أن يكون المفتش التربوي إيجابياً في مشاركته للمجتمع الذي يعمل فيه ، بحيث تكون له إسهامات جادة في النشاط الثقافي والعلمي في المجتمع. (الطبيب، 1999: 108)

لكي يقوم المفتش التربوي بأداء واجباته عليه أن يحقق ما يلي :

1. أن يدرك حاجات التفتيش التربوي وما المطلوب منه كمفتش تربوي ، ولكي يتمكن من ذلك يجب أن تتوفر فيه صفات خاصة تتعلق بمهاراته وكفاياته المهنية، وباستعداده العلمي والمهني وقدراته وطريقة تعامله مع المعلم للقيام بعمل قيادي ودور متميز. (بن نصير ، 2007 : 53 )
2. أن يحرص المفتش التربوي على تزويد نفسه بكل ما هو جديد في مجال تخصصه ، وذلك من خلال التعرف على كافة التطورات المتعلقة بهذا المجال في البلاد المختلفة ، واقتراح ما يمكن أن يقتبس منها في ضوء الفلسفة التربوية لبلده واحتياجاتها وإمكانياتها . ( أحمد ، 1999 : 39 )
3. أن يكون المفتش التربوي له قدرة على العمل المستمر لمساعدة المعلمين في النمو المهني بإبراز قدراتهم ورعاية ميولهم الخاصة ومساعدتهم في فهم الاتجاهات الاجتماعية السائدة وتفسيرها وفي وضع المناهج والبرامج التي تنبع من حاجات التلاميذ.
4. مشاركة المفتش التربوي المعلم في الدراسات التي تجرى بشأن تحديد حاجات التلاميذ المختلفة، وذلك في المدارس التي يشرف عليها وحاجات البيئة التي يعيش فيها وظروفها وإمكانياتها .
5. تقييم أعمال التلاميذ ومراعاة الفروق الفردية بينهم ومعرفة أسباب التأخر الدراسي عند بعض التلاميذ، وإيجاد التلاميذ الموهوبين وإفساح المجال أمامهم . (زكري، 1980: 47)

## صفات المفتش التربوي :-

أورد بعض المختصين في التربية في كتاباتهم العديد من الصفات منها ما يلي :

1. أن يتوفر في المفتش التربوي مقومات الشخصية القوية التي تستطيع التأثير في المعلمين ويعمل على تحسين أدائهم وتحقيق أهداف التعليم ، وتشمل امتلاك صفات قيادية كقوة الشخصية ، والقدرة على التفاعل الإيجابي و القدرة على كسب ثقة الآخرين . ( العياصرة ، 2008 : 66 )
2. أن يكون المفتش التربوي قادراً على التعامل مع الآخرين في كل ما يقوم به من عمل مع غيره ، وتحليه بالشجاعة والصبر وقوة الإرادة والمثابرة على العمل المستمر ، وأن يتصف المفتش التربوي بشخصية ديناميكية مرنة يسعى دائماً للنمو والتجديد والتطور في مجال عمله ليكون بالتالي ذا فعالية تربوية تؤدي إلي تحسين التعليم . (الطعاني، 2005 : 22 )
3. أن يتصف المفتش التربوي بالمرونة وحسن المعاملة، وأن يتمتع بسمات شخصية متميزة، وتكون لدى المفتش التربوي مهارات ومعلومات كافية للتعاون مع الذين يعملون في محيط عمله .
4. أن يكون المفتش التربوي قادراً على تكوين علاقات طيبة مع المعلمين ، وأن يساعدهم على فهم أنفسهم وإدراك مواطن القوة وتعزيزها ومعرفة جوانب الضعف وعلاجها ، ومساعدتهم في حل مشكلاتهم المهنية ، من خلال الترجمة الفعلية لمبادئ الشورى والإخلاص والمحبة والإرشاد في العمل والجدية في العطاء والبعد عن استخدام السلطة وكثرة العقوبات وتصيد الأخطاء .
5. يجب على المفتش التربوي أن يتمتع بعقلية منظمة تؤمن بالأسلوب العلمي في التفكير وبالنظرة الموضوعية ، وأن يكون عادلاً ومنصفاً في معاملاته وفي تقويمه للمعلمين حتى يكون دائماً محلاً للثقة . ( العرفي ، 1999 : 61 )

## كفايات المفتش التربوي :

تعتبر الكفايات من الأسس التي يستند إليها التفتيش التربوي ، ولكي يؤدي المفتش التربوي دوره بفاعلية وكفاية عالية عليه امتلاك جملة من المهارات والكفايات الخاصة ولعل من أبرزها ما يلي:-

### (1) الكفايات المعرفية :

يقصد بالكفايات المعرفية التي ترتبط بالعمل التربوي للمفتش التربوي وما يتصل به من معلومات وحقائق ومفاهيم ونظريات ذات صلة بالمواد الدراسية ، ولا تقتصر الكفايات المعرفية على المعلومات والحقائق ، بل تمتد إلى امتلاك طرق استخدام هذه المعرفة في الميادين العملية .

### (2) كفايات الأداء :

تتعلق بأداء المفتش التربوي داخل الموقف التعليمي ، ومعيار تحقق الأداء هو في قدرة المفتش التربوي على القيام بالسلوك المطلوب .

### (3) كفايات التقويم :

هو قدرة المفتش التربوي على مساعدة المعلم في وضع برامج علاجية للتلاميذ المتأخرين منهم وبرامج تطويرية للمتوسطين وبرامج رعاية للمتفوقين ، وتحليل الاختبارات وتصنيف الطلبة في ضوءها إلى فئات مع تحديد حاجات كل فئة .

### (4) كفايات الاتصال :

هي قدرة المفتش التربوي على التفاعل والتخاطب مع الآخرين ، وتوفير المناخ الملائم للاتصال والتفاعل دون خوف أو قلق أو توتر . ( عايش ، 2010 : 106 )

## مهارات المفتش التربوي :-

يستلزم أن يمتلك المفتش التربوي العديد من المهارات التي تساعده في تحقيق مستوى مقبول من الأداء ، وفيما يلي أهم هذه المهارات :

### 1- المهارة العلمية والفكرية :

تتمثل هذه المهارة في أن يكون المفتش التربوي واسع المعرفة والاطلاع وله القدرة على التفكير البناء والهادف ، وأيضاً لديه مهارة في كيفية استعمال الأسلوب العلمي في حل المشكلات والصعوبات التي تواجهه وإيجاد الحلول لها ، وذلك من خلال تمكن المفتش التربوي من قيامه بواجباته كإتقانه هذه المهارات وإكسابها للمعلمين وكذلك ارتباطها بالجانب العلمي .

### 2- المهارة القيادية :

تعني مهارة المفتش التربوي كقائد تربوي وتحليه بالشجاعة وقوة الإرادة ودوره المتميز في العمل.

### 3- المهارات الفنية والإدراكية :

يقصد بها أن يقوم المفتش التربوي بتقديم تصورات وأفكار جديدة للمعلمين من شأنها أن تكشف مواهبهم الكامنة في المؤسسات التعليمية التي يشرف عليها ، و كذلك قدرته على الإصغاء لآراء الآخرين بطريقة فنية تمكنه من استيعاب الأفكار وتصور فهم علاقات المعلمين مع تبادل الآراء بينهم، ومدى امتلاكها من قبل المفتش التربوي من خلال الدراسة والخبرة والنمو المهني والتدريب ، والمهارات الإدراكية تعني قدرة المفتش التربوي على رؤيته المستقبلية لتطوير أداء المعلم الذي

يشرف عليه . ( عايش ، 2010 : 104 )

#### 4. المهارة الإنسانية :

هي اكتساب المفتش التربوي عدداً من السمات ، كالأستقامة والاتزان والأمانة والإخلاص والخلق الطيب والمرونة والتسامح في التعامل مع الآخرين ، تدفعه إلى العمل بدافعية عالية دون قهر أو إكراه ودون ملل أو كلال .

#### 5. مهارات التقويم :

هو أن يتمتع المفتش التربوي بمهارات تقويم في الحكم على أداء المعلم وملاحظة السلوك التعليمي وتقويمه ، ومعرفة المشكلات التي تواجهه واستخدام الأسلوب العلمي في حلها، وهناك المهارات الأخرى مثل المهارات الاجتماعية كالقدرة على كسب ثقة الآخرين .

#### 6. مهارة الاتصال :

هي قدرة المفتش التربوي على التفاعل والتخاطب مع الآخرين ، من خلال إدارة الحوار والنقاش و تبادل الأفكار والآراء مع المعلمين داخل الفصل ، وتوفير المناخ الملائم للاتصال والتفاعل دون خوف أو قلق أو توتر . ( المرجع السابق ، 2010 : 105 ، 106 )

تشير الباحثة أن هذه مهمة تحتاج إلى مهارات عقلية وفكرية لدى المفتش التربوي الذي يجب أن يتميز بالإبداع والعمل بالروح المعنوية العالية مما يؤدي به إلى سلوكيات إيجابية بما يتلاءم والظروف التي يعمل في إطارها ، ولذلك يفترض على المفتش التربوي أن يمتلك القدرة على إحداث التأثير في سلوك المعلمين ، و أن يبذل المفتش التربوي كل ما يستطيع من جهد لمعاونة المعلمين ، للتغلب على الصعوبات والمشكلات التعليمية التي تواجههم وكيفية تذليلها، وتقوية أواصر الانسجام والتعاون فيما بينهم ،وتشجيعهم على ذلك باستمرار مما يساعد على تبادل الخبرات والتجارب الناجحة في ظل العلاقات الإنسانية القائمة بينهما .

## أهمية تدريب المفتش التربوي :-

يعرف الطعاني (2005) التدريب بأنه " هو الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات تعليمية متجددة وتستهدف من أجل إحداث تطوير كفاءة أدائهم ".(الحلاق ، 2008 :72)

ويهدف التدريب للوصول إلى أهداف معينة تساعد المتدرب على أداء وظيفته على أكمل وجه ، والاطلاع على كل جديد لمواكبة التطورات والمستجدات التربوية ، ومساعدته على التوافق مع المجموعة التي يعمل معها ، ويمكن إيجاز أهمية التدريب فيما يلي :-

- 1- تنمية قدرة المفتش التربوي من أجل رفع الكفاءة المهنية وتطوير أدائه .
- 2- تزويد المفتش التربوي بالمعلومات والمهارات التي تتطلبها واجبات الإشراف .
- 3- توفير مهارات الإشراف الأساسية مثل تخطيط العمل وعقد المؤتمرات والندوات ومعالجة المشكلات .
- 4- ولكي يستطيع المفتشون التربويون القيام بمسؤولياتهم بنجاح ، يجب أن يعملوا على تنمية معارفهم وخبراتهم ومهاراتهم باستمرار، وأن تنظم لهم دورات تدريبية المنظمة ، وأن تتاح لهم فرص المشاركة في المؤتمرات والندوات والحلقات الدراسية ذات الصلة بالتفتيش التربوي ومسؤولياته وأن تزود إدارات وأقسام التفتيش التربوي بسبل الوسائل الكافية التي تمكنهم من أداء أعمالهم .  
(متولي، 2001 : 55 )

- 5- تنظم لهم الدورات التدريبية ، وتتاح لهم فرص المشاركة في المؤتمرات والندوات والحلقات الدراسية ذات الصلة بالتوجيه ومسؤولياته ، وقد حدد الباحثون بعض أهداف التدريب كما يلي :-
  - أ- إكساب الكوادر والمعارف الفنية والإدارية و المهارات العملية الضرورية لتحسين أدائهم .
  - ب- زيادة قدرة الفرد على التفكير الإبداعي بما يمكنه من التكيف مع عمله ومواجهة مشكلاته .

ج- استيعاب فلسفة التطوير التربوي وتعميق الاتجاهات الإيجابية نحو مهنة التعليم .

د- تحقيق التكامل بين أدوار العاملين في المدرسة لتحقيق الجودة في نوعية التعليم ، و ينبغي أن يكون التدريب وفق احتياجات المتدربين ، وتقدم برامج تدريبية تواكب التطورات والمستجدات التربوية ، حيث تعمل على تزويدهم بمهارات ومعارف وخبرات جديدة ، كذلك لابد من تهيئة الظروف المناسبة لعملية التدريب . ( الحلاق ، 2008 : 72 )

وتلاحظ الباحثة من خلال الاطلاع على بعض الدراسات والبحوث التربوية التي تحت على ضرورة عقد الدورات والمزيد من البرامج التدريبية وورش العمل التي تساهم إلى حد كبير في رفع الكفاءة المهنية للمفتش التربوي في مختلف المراحل التعليمية ، ولكي يستطيع المفتشون التربويون القيام بمسؤولياتهم بنجاح لابد أن يعملوا على تنمية معارفهم وخبراتهم باستمرار ، وأن تنظم لهم الدورات التدريبية ، وأن تتاح لهم فرص المشاركة في المؤتمرات والندوات والحلقات الدراسية ذات الصلة بالتفتيش التربوي ومسؤولياته ضماناً لاستمرار تطوير عملية التعليم .

### **العلاقة المهنية بين المعلم والمفتش التربوي :**

لا تقتصر العلاقة المهنية بين المعلم والمفتش التربوي على تحسين طريقة تدريسه فقط ، بل يجب أن يهتم بكل ما يؤثر في عملية التعليم والتعلم للتلاميذ وإعدادهم الإعداد الصحيح لكي يساهموا في النهوض بمجتمعهم ورفع مستواهم ، وذلك يتضح من خلال ما يلي :

أولاً : ينبغي أن تكون العلاقة بين المعلم والمفتش التربوي قائمة على التعاون ، فالمفتش التربوي يساعد المعلم على إبداء رأيه ويعرض ما عنده من أفكار ، فيشجعه على تنفيذها كما يناقشه في أهداف تدريس المادة وتحديد الوسائل التي تعينه على تحقيقها .

ثانياً : يثق المفتش التربوي في إمكانية المعلم على النمو وقدرته على المشاركة في توجيه نفسه وقيامه بعملية التقويم الذاتي لجميع أعماله .

ثالثاً: تشجيع تبادل الخبرات بين المعلمين من خلال اقتراح برامج تدريبية وتشمل الندوات وحلقات دراسية وغيرها ، وتشجيع على إقامة المعارض والفعاليات العلمية والثقافية.

رابعاً: يوفر النمو المهني للمعلم عن طريق البرامج التدريبية والتجديدية تزويده بالاتجاهات الحديثة في التربية والخبرات الجديدة في المادة الدراسية حتى يكون أقدر على إفادة التلاميذ والمساعدة على نموهم في الاتجاهات المرغوب فيها . ( العرفي ، 1999 : 127 )

وطبيعة العلاقة بين المفتش التربوي والمعلم يجب أن تقوم على أسس من التفاعل الكامل والفهم المتبادل، حيث يقوم المفتش التربوي بدراسة كل ما يتصل بالمعلم من حاجات ودوافع بغية توجيهها، ويقدر ما يكون هذا التفاعل إيجابياً بقدر ما يتوفر للمعلم جو من الطمأنينة يساعد على تعديل اتجاهاته نحو التفتيش التربوي ، الأمر الذي يفرض على المفتش تقبله لأفكاره ومشاعره وتشجيعه على التفاعل بحرية .

بالتالي يؤدي ذلك إلى التواصل المستمر والمثمر بين المفتش التربوي والمعلم ، وإذا لم يكن التفاعل إيجابياً فإن التواصل بين المفتش التربوي والمعلم يكون سلبياً لا يدعو إلي تقبل الجديد في التعليم والأخذ به ، و كذلك وجود الظروف الملائمة له تساعد في عمله مفتشاً تربوياً لأداء عمله بنجاح . ( نشوان، 1992 : 244 )

ومن أجل توطيد علاقة المفتش التربوي مع المعلم عليه أن يوجد علاقة إيجابية تعاونية وفيها قدر كاف من التفاهم وعلى درجة عالية من الثقة المتبادلة ، وألا يكون فيها سيطرة أو استبداد من قبل المفتش التربوي على المعلم عند التعامل معه في إعطاء التوجيهات والإرشادات والانتقادات



بطريقة مناسبة ، وعندما يقدر المفتش التربوي جهود المعلمين في المدرسة ويعطيهم حقهم ، في التقارير التي يكتبها عن مستواهم المهني ، ويساهم في إعطاء حقهم من الترقيات و المكآفات ورسائل الشكر والتقدير ، فإن ذلك من شأنه أن يوطد علاقته بالمعلمين ويعطي كل ذي حق حقه في هذا المجال التعليمي . ( نصير ، 2007 : 61 )

### **علاقة المفتش التربوي بإدارة المدرسة :-**

تعتبر علاقة المفتش التربوي بإدارة المدرسة علاقة فردٍ في جماعة تربطهم أهداف مشتركة وهي العمل على تحسين عملية التعليم ، وكلما كانت هذه العلاقة قوية استطاعت هذه الجماعة أن تؤدي رسالتها في انسجام وتوافق واتجهت نحو تحقيق أهدافها ، والمفتش التربوي هو الفرد الذي يسعى دائماً إلى إيجاد علاقات مهنية ناجحة مع العاملين في المدرسة ، ولإقامة علاقات ناجحة لا بد أن تكون القيادة صالحة وقادرة على بناء مثل هذه العلاقات لإنجاز المهام المسندة إليهم ، بالإضافة إلى تهيئة جو من الإخاء والعلاقات الإنسانية وتنمية شعور الأفراد بالانتماء للجماعة والإحساس بالرضا في العمل مما يؤدي إلى تحسين التعليم . (البصير ، 2006 : 132 )

وأشار دويك وآخرون بأن التفتيش التربوي الحديث هو عملية تعاونية يشترك فيها جميع العاملين في المجال التعليمي، ولهذا يجب على المفتش التربوي أن يلتزم الطرق المختلفة التي تطلعه على نوع العلاقات الإنسانية التي تعتمد على الأسلوب الديمقراطي في تحقيق الأهداف المنشودة منه ، الأمر الذي يتطلب من المفتش التربوي القدرة على ممارسة النمط الإشرافي المناسب الذي يؤدي إلى تقبل المعلم لتغيير سلوكه التعليمي . (الدويك وآخرون ، 1987)

### **وتتضح العلاقة بين المفتش التربوي والإدارة المدرسية فيما يلي :**

- يجب أن تكون العلاقة متبادلة بين المفتش التربوي ومدير المدرسة ، وأن يعمل معاً من أجل بناء جيل واع للمجتمع وعندما تكون العلاقة جيدة تنعكس على تحسين العملية التعليمية .

- يجب أن يتشاور المفتش التربوي مع الإدارة المدرسية في إعداد التقرير السنوي للمعلم.
- يجب أن تكون العلاقة وطيدة منذ بداية العام الدراسي لكي يناقش المفتش التربوي السلبيات والإيجابيات للمعلم ووضع الحلول المناسبة لها . ( الحلاق ، 2007 : 85 )

وبناء على ذلك ترى الباحثة أن يبذل المفتش التربوي كل ما يستطيع من جهد في معاونة المعلمين ، للتغلب على الصعوبات والمشكلات التعليمية التي تواجههم وكيفية تذليلها ، وتقوية أواصر الانسجام والتعاون فيما بينهم ، وتشجيعهم على ذلك باستمرار مما يساعد على تبادل الخبرات والتجارب الناجحة في ظل العلاقات الإنسانية القائمة بينهما ، ولأهمية هذه العلاقة لا بد أن يقوم المفتش التربوي بتوطيد هذه العلاقة التي تركز على طبيعة التفاعل بين المفتش التربوي والمعلم ، والتي تتم من خلال الجهود التعاونية المبذولة للمفتش التربوي والمعلم وإدارة المدرسية والابتعاد عن الجمود والسلبية في التعامل مع جميع الأطراف المعنية في عملية التعليم.

### **التقويم :-**

يعتبر التقويم إحدى العمليات الهامة المرتبطة بأداء العاملين على مختلف مستوياتهم في العمل ، وتعتمد على أنها أداة تساعد العاملين في رفع كفاءتهم وتحسينها ، ويساعد التقويم على معرفة نقاط القوة والضعف عند تنفيذ عمل ما ، ويعاون في الحصول على المعلومات اللازمة التي يستند إليها في الحكم على فاعلية طريقة ما أو أسلوب معين . ( مهدي وآخرون ، 2008 : 47 )

### **مفهوم التقويم Evaluation :**

يعرف في اللغة " تحديد قيمة الشيء المراد تقويمه " . ( عبد القادر وآخرون ، 2006 : 18 )  
ويعرف اصطلاحاً بأنه " عملية منظمة ينتج عنها معلومات تفيد في اتخاذ قرار أو إصدار أحكام على قيمة الأشياء أو الأفراد أو الموضوعات " . ( عثمان ، 2005 : 6 )

يعرف التقويم هو عبارة عن مجهود منظم للحكم على ظاهرة معينة، وهو يتضمن القيام بخطوات منهجية لجمع المعلومات وإتباع خطة محددة لتحليل تلك المعلومات واستخلاص نتائجها للوصول إلى معرفة ظاهرة معينة . ( الدوسري ، 2000 : 34 )

### قد عرف العديد من العلماء والباحثين التقويم بما يلي:

يعرف نيجلي Neagly التقويم بأنه " هو الأسلوب الذي يستخدم في جمع البيانات التي جمعت بواسطة القياس أو الوسائل الأخرى كأساس لإصدار الأحكام على الأشخاص أو الأشياء المتميزة أو المفحوصة " .

كما يرى تن برنك Ten Brink التقويم " بأنه عملية الحصول على المعلومات واستخدامها للتوصل إلى أحكام توظف بدورها في اتخاذ القرارات " .

يعرفه شعلة وآخرون التقويم بأنه " عملية مقصودة ومنظمة تهدف إلى جمع المعلومات والبيانات عن جوانب العملية التعليمية بهدف تحديد جوانب القوة لتدعيمها وجوانب الضعف لعلاجها " . ( شعلة وآخرون ، 2000 : 23 )

يشير رشدي لبيب إلى أن التقويم " عملية تتضمن التغيرات السلوكية الفردية والجماعية والبحث عن العلاقة بين هذه المتغيرات ، والعوامل المؤثرة فيها " . ( منسى ، 2003 : 24 )

عرفه نشوان بأنه " عملية استخدام البيانات أو المعلومات المتوفرة بهدف إصدار أحكام للعمل التربوي أو التحقق من مدى الاتفاق بين الأداء والأهداف " . ( نقلاً عن بن شتوان، 2008: 23 )

## أهداف التقويم :

تحدد أهداف التقويم فيما يلي :

1. الوقوف على مدى جودة العمل وتحقيق أهدافه وإعطاء وصف دقيق للوضع القائم ، وتحديد نقاط الضعف والقوة فيه . ( راشد ، 2003 : 157 )
2. أن التقويم يساعد في توفير المعلومات عن أداء الفرد و تحديد الوسائل التي تساعد على تطوير أدائه في المستقبل .
3. أن التقويم وظيفياً يمكن أنه يستفاد منه في تحسين العملية التعليمية ، وفي إحداث تغييرات إيجابية في جميع عناصرها .
4. أن التقويم هو وسيلة هامة لمعرفة مدى التقدم الذي يحرزه الفرد نحو تحقيق هدف معين .
5. التقويم هو عملية تعتمد على جمع البيانات الدقيقة ودراستها واتخاذها معياراً للحكم على مدى تحقيق أي البرنامج مراد تقويمه .
6. يساعد التقويم في الحصول على الأدلة اللازمة التي يمكن أن يستند إليها الحكم على فاعلية أسلوب معين أو طريقة معينة . ( مهدي ، 2008 : 49 )

## الأسس التي يقوم عليها التقويم :-

للتقويم العديد من الأسس والمبادئ التي يمكن إجمالها فيما يلي :

- أ- التقويم هو عملية تشخيصية تستهدف دراسة جوانب القوة والضعف بقصد الإفادة من نواحي القوة و علاج الضعف .
- ب- التقويم يقوم على أساس دراسة معلومات صحيحة وكاملة ، بحيث تتخذ هذه المعلومات معياراً للحكم على شئ معين .

ج- التقويم هو تحسين العمل التربوي وتطويره والارتقاء به لمستوى الأداء . (الأسدي وآخرون،  
2006 : 68)

### خصائص للتقويم :-

إن التقويم الجيد يساعد في تحسين أداء المؤسسات التعليمية بمختلف مكوناتها ، و يتميز التقويم  
بخصائص نوجز أهمها فيما يلي :

1. البنائية : فالتقويم ينبغي أن يوجه نحو تحسين الواقع وليس النقد السلبي الذي يكشف فقط عن العيوب  
أو أوجه القصور فيما يتعلق بالشئ المراد تقويمه .
2. اتساق الحكم : فالأدلة الخام التي تتوافر ينبغي أن يفحصها القائم بالتقويم لمعرفة ما تنطوي عليه ،  
ويصدر في ضوء ذلك حكماً متوازناً ومتسقاً مع تفسيراته لهذه الأدلة ، لذلك فإن تفسير النتائج يجب  
أن يحدد بعناية لكي يكون أساس الحكم التقييمي واضحاً .
3. المنظور الشامل : فالتقويم لا يجب أن يقتصر على ما يشعر به المقوم إزاء ما يفعله الآخرون ،  
وإنما ينبغي أن يساهم في تقديم معلومات مفيدة عما يفعلونه .
4. المنفعة أو الفائدة المرجوة : فالتقويم ينبغي أن يخدم اهتمامات الأطراف المعنية واحتياجاتهم من  
المعلومات الوظيفية ، لذلك فإن هذه المعلومات ينبغي أن تجيب على التساؤلات الأساسية المتعلقة  
بموضوع التقويم .
5. الجدوى : فالتقويم ينبغي أن يكون واقعياً لكي لا تبرز مشكلات تعوق إجراءات تنفيذه ، وهذا  
يتطلب توقع تباين وجهات نظر الأطراف المعنية ، ومراعاة ذلك عند تنفيذ عمليات التقويم بما  
يسمح لهم بالتعاون وعدم إعاقة العمل .
6. الدقة : فالتقويم يجب أن يقدم معلومات كافية تتعلق بجوانب الشئ المراد تقويمه ، والكشف عن  
أوجه مواطن القوة ، وأوجه الضعف التي ينبغي التغلب عليها . (علام ، 2003 : 50 )

## تقويم الأداء :

تعريف الأداء " هو مدى قدرة الفرد على النجاح أو الفشل في تنفيذ واجباته الوظيفية ومدى تحقيقه للأهداف المتعلقة بعمله " . ( الشريف ، 2004 : 4 )

مصطلح الأداء " يعني الإنجاز والتنفيذ " أما تقويم الأداء فيقصد به الطريقة أو العملية التي تستخدمها المنظمة لمعرفة أي من الأفراد أنجز العمل ، ومن خلال هذا التقويم يتم تحديد مستوى كفاءة معينة للفرد الذي قيم أداءه، وذلك بمقارنة عمل الفرد و أدائه الفعلي بالأداء المحدد كهدف . ( البدري ، 2003 : 243 )

يعرف حنفي الأداء بأنه " إنجاز الفرد للمهام الموكولة إليه " ويرتبط هذا الإنجاز أو الأداء بمدى اكتساب الفرد للمهارات المختلفة التي تلزم لتحقيق هذا الإنجاز ، ويقصد بالإنجاز هنا " الإنجاز الفعلي للقدرات الكامنة لدى الفرد " وينظر البعض إلى الأداء أنه " فعل الفرد الإيجابي النشط لاكتساب المهارة " . ( حنفي ، 2006 : 522 )

كما يعرف الأداء " بأنه ناتج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة لإنجاز عمل ما ، والتعرف على هذا الأداء والتأكد من إنجازه يتطلب عملية تقويم له تتم في ضوء المعايير المحددة لإنجازه والمتطلبات الأساسية اللازمة فيمن يؤديه " . ( الخليلي ، 2000 : 34 )

في هذا الصدد يشير حجي إلى تعريف الأداء " أن الشخص الذي نصفه بأنه كفء ينبغي أن يكون مساوياً أو مماثلاً للنموذج ، وهو أيضاً من يتمتع بالقدرة على الأداء الجيد بشكل يعكس قوته وقدرته على إنجاز ما يكلف به " . ( نقلاً عن البدري ، 1997 : 127 )

عرفه **Good** التقويم بأنه " الجهد الذي يقوم به الشخص لإنجاز عمل ما بالفعل حسب قدرته واستطاعته " . ( ستراك وآخرون ، 2004 )

قياس الأداء هو " عملية إدارية يتم من خلالها تحديد كفاءة الموظفين ومدى إسهامهم في إنجاز الأعمال المناطة بهم وكذلك الحكم على سلوك الموظف وتصرفاته أثناء العمل ومدى التقدم الذي يحرزه أثناء عمله ويطلق على هذه العملية ، تقييم الأداء أو تقويم الأداء.

يعرف تقويم الأداء بأنه " إصدار حكم عن أداء العاملين وسلوكهم في العمل ويترتب على إصدار الحكم قرارات تتعلق بالاحتفاظ بالعاملين أو ترقيتهم أو نقلهم إلى عمل آخر داخل المنظمة أو خارجها ". ( حجي ، 2000: 165 )

كما يعرف الأداء بأنه نظام مصمم من أجل قياس أداء سلوك الفرد أثناء العمل ، خلال فترات زمنية محددة ومعروفة ، بحيث يتم كل ذلك بموضوعية لتحديد نقاط القوة وتعزيزها ، وتحديد نقاط الضعف ومعالجتها . ( الشخي ، 2004 : 6 )

يعرفه منصور (1973) الأداء هو الحصول على حقائق وبيانات محددة تساعد على تحليل أداء العامل لعمله فهمه و تقويمه ومسلكه فيه ، خلال فترة زمنية معينة ، وتقدير مدى كفاءته الفنية والعملية والعلمية للنهوض بأعباء المسؤوليات والواجبات المتعلقة بعمله الحاضر في المستقبل . ( نقلاً عن بن شتوان ، 2008 : 28 )

### يتضمن تقويم الأداء ما يلي :

- أ- توفر معلومات عن الكيفية التي تدار بها الأعمال المكلف بها الفرد إلى جانب الكشف عن أوجه القوة والضعف في الأداء ، والاستفادة منها في تعديل الجانب السلوكي للفرد .
- ب- قياس العمل الذي يؤدي ، ومقارنته بالمعايير الرقابية ، وذلك بعد الحصول على البيانات المتصلة بالأداء تتم مقارنتها بالمعايير الرقابية لتحديد مدى سيرها ، والوقوف على أوجه القصور والانحراف عن المعايير، ويتم ذلك بتحليل الانحرافات ومعرفة أسبابها .

ج- إعلام الأفراد المسؤولين عن تقويم العمل ومعرفة انحرافات الأداء بالتقدير الناتج عن عملية القياس . (المرجع السابق ، 2000 : 165 )

### **كيفية تقويم أداء المفتش التربوي :-**

التقويم هو معرفة الجهود المنظمة التي يبذلها القائمون على إدارة التفتيش التربوي ، للتأكد من مدى نجاح فاعلية عملية التفتيش التربوي ، ومدى تحقيق أهداف خطط وبرامج التفتيش التربوي ، ولكون المفتش التربوي من بين الشخصيات التربوية الواجب تقويمها باستمرار، وفقاً لشروط ومعايير وأسس تؤكد مقدرته الوظيفية على العطاء في ميدان التعليم ، وذلك يتطلب من الجهة المسؤولة عن التفتيش التربوي ، ويجب أن تكون عملية التقويم المستمر للتفتيش التربوي وليكن بأساليب وأدوات ومقاييس مقننة ودقيقة ، لإعطاء درجة موضوعية ونتائج حقيقية. (الطعاني، 2005، 189):

والمفتش التربوي هو الذي يتقن من عمله اتقاناً جيداً ، فهو يؤدي بعض جوانب من عمله أداء حسناً ، ولكنه مثل أي إنسان آخر عرضة للخطأ ، فقد يكون هناك جوانب من عمله لا تؤدي بالشكل المطلوب ، لذا يجب تقويم أدائه لتلافي القصور وتصويب الأخطاء إن وجدت ، من خلال تقويم أدائه . ( بطاح ، 2005 : 189 )

هذا ما ينطبق على مهنة المفتش التربوي الجيد الذي يتطلب أن يكون على مستوى عالٍ من الكفاءة المهنية ، ومعرفة الأخطاء التي يقع فيها حتى لا تتكرر منه وبيان نواحي القوة والضعف في الأداء ، و بذلك يتوصل إلى أداء أفضل و أحسن ، لذا كان أمر تقويم أدائه من الأمور الضرورية لضمان نجاح عملية التعليم ، وقدرته تعتمد على مدى مساعدته للمعلمين من خلال ما يتلقونه من خدمات توجيهيه للوصول إلى نتائج أفضل للتعليم . ( عطوي ، 2004 : 262 )



أن تقويم أداء المفتش التربوي هو حكم على الجهد التي يبذله ، للتأكد من مدى نجاح عمله، ونوع الخدمات التي يقدمها ، فقد أثبتت الدراسات والأبحاث التربوية التي تقترح ضرورة تقويم المفتش التربوي لأدائه ، ورسم أهداف واقعية قابلة للقياس ، فإذا كنا نسعى إلى تطوير أداء المفتش التربوي ، ولا بد أن يخضع لعملية التقويم ، لأن تقويم الأداء عملية تشخيصية ترمي إلى دراسة جوانب القوة والضعف فيه. ( الأفندي ، 1972 : 45 )

تقويم الأداء المراد به في هذه الدراسة هو التعرف على مستوى أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي من خلال وجهة نظر المديرين المدارس والمعلمين في مدينة بنغازي ، وأن ما تقدمه وجهات نظرهم سوف تزود للدراسة بمعلومات مفيدة .

**هناك بعض المعايير التي ينبغي أخذها في الاعتبار عند تقويم أداء المفتش التربوي:**

- حددت العديد من الدراسات والأبحاث معايير تقويم أداء المفتش التربوي وهي على النحو التالي :-
- مدى مساهمته في مساعدة المعلمين على تحسين طرق التدريس وأساليبه .
- مدى وعي المفتش التربوي بالأهداف التي يرغب أن يحققها بالنسبة لكل من المعلم والمنهج .
- مدى مناسبة أساليب التقويم التي يستخدمها المفتش التربوي أثناء تقويمه للمعلمين .
- مدى نجاحه في توجيه المعلمين في وضع الخطط والبرامج التي تتناسب مع اهتمامات واحتياجات المتعلمين .
- مدى مساعدته للمعلمين في متابعة كل ما هو جديد .
- مدى إسهاماته في تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة .
- مدى وعيه بالأهداف التعليمية والتربوية .
- مدى مساعدة المعلمين على النمو الذاتي علمياً ومهنياً . ( شعلة ، 2000 : 105 )
- مدى مشاركته في أنشطة البحوث والدراسات لتحسين العملية التعليمية .

- مدى فعالية تواصله مع العاملين بالمدرسة من المعلمين والطلاب والإدارة المدرسية .
- مدى مشاركته في عملية تخطيط البرامج المدرسية وتنفيذها وتقييمها .
- مدى حماسه لمهنته ، والتقدم فيها بثتى الطرق والأساليب المختلفة .
- مدى انطباع المعلمين عن دور المفتش التربوي .
- الأثر العام الذي يحدثه برنامج التفتيش التربوي في المستفيدين منه .
- حكم المفتش التربوي على نفسه وتقييمه لعمله ومدى رضاه عن ذلك .
- تقويم الأداء الإشرافي في ميدان العمل فنياً وإدارياً والسعي إلي تطويره .
- إعداد التقارير الدورية عن أنشطة وإنجازات الإدارة بما يحقق تطوير الأداء .
- تحديد الاحتياجات التدريبية للمفتشين التربويين . ( راشد ، 2003: 43 )

أما الوسائل التي يعتمد عليها في عملية تقويم أداء المفتش التربوي فهي كثيرة ومنها ما يلي :

1. المتابعة المستمرة لأعمال المفتش التربوي الميدانية مثل الجهة المسؤولة في الإدارة التربوية .
2. استطلاع رأي رئيسه المباشر .
3. استطلاع رأي مديري المدارس التي يشرف عليها .
4. استطلاع رأي المعلمين الذي يعمل معهم لمعرفة انطباعهم عنه .
5. الرجوع إلى التقارير التقييمية السابقة عنه .
6. الرجوع إلى تقارير إنجازاته الشهرية .
7. حكم المفتش التربوي على نفسه وتقييمه لعمله ومدى رضاه عن ذلك : ما حققه وما لم يحققه والصعوبات التي تعترضه .
8. طريقة التقدير النسبي لأداء .
9. طرائق التقويم ارتكازاً على اختبار الأداء . ( الطعاني ، 2005 : 191 )

لإجراء عملية التقويم بطريقة أكثر فعالية وأقرب للموضوعية ، توجد وسائل متعددة يمكن

استخدامها لجمع البيانات والمعلومات :

1. الأداء الفعلي من خلال وجهات النظر .
2. اختيار الأساليب والإجراءات المناسبة التي تتناسب مع أهداف الدراسة .
3. اختيار الأساليب الإحصائية التي تساعد في تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها .
4. طريقة التقويم على أساس النتائج .
5. طريقة التقويم بالبحث الميداني . ( منصور ، 1975: 152 )

### **التفتيش التربوي في نظام التعليم في ليبيا :-**

لا يختلف مفهوم التفتيش التربوي في المجتمع الليبي عن التسلسل السابق لتطور مفهوم التفتيش التربوي في بقية المجتمعات الأخرى ، فقد مر التفتيش التربوي بالمراحل ذاتها تقريباً ، كمرحلة التفتيش والتوجيه والإشراف ، باعتباره من العوامل المهمة في رفع مستوى التعليم ، ولقد تطور التفتيش التربوي في نظام التعليم في ليبيا من خلال مسمياته إلى عدة مراحل على مر الزمن ، بحيث اختفي لقب " المشرف " وحل محله " الموجه " ثم اختفى وحل محله " المفتش التربوي " الذي يستند إلى مفهوم التوجيه التربوي وفي الوقت الراهن تغيرت المسميات حيث أصبح التوجيه التربوي يطلق عليه التفتيش التربوي بدلاً من التوجيه التربوي ؛ وتطور مفهوم التفتيش التربوي ابتداء من مطلع القرن الماضي وحتى اليوم تطوراً كبيراً ، حيث تغيرت الكثير من المفاهيم التفتيشية التي كانت سائدة من قبل ، فبعد أن كان المفتش التربوي يهتم بشكل مباشر بمراقبة المعلمين وتصيد أخطائهم والنزعة نحو انتقادهم ومحاسبتهم وإلقاء الأوامر دون النظر إلى أية علاقات إنسانية أو دوافع تربوية.

وتغيرت هذه المفاهيم وأصبح الآن ينظر إلي التفتيش التربوي بنظرة حديثة متطورة تتماشى مع التغيرات التربوية الحديثة في طبيعة إعداد المعلم وتطويره ، وفي النظرة العامة للعملية التعليمية ، وبذلك يقع على عاتق المفتش التربوي مهام كثيرة وعبء كبير في توجيه المعلمين وإرشادهم أثناء خدمتهم ، لمواجهة التغيرات العالمية المعاصرة و المتسارعة في المعرفة العلمية والتكنولوجية وتوظيفها من أجل خدمة العملية التعليمية وتحقيق أهدافها . (الطويبي ، 1978: 187)

التفتيش التربوي في نظام التعليم في ليبيا تغيرت مسمياته في الوقت الحاضر بحيث أصبح لقب المفتش التربوي بدلاً من الموجه التربوي الذي يستند إلى مفهوم " المشرف " يقوم المفتش التربوي بالإشراف على الصفوف من الأول وحتى الصف السادس من مرحلة التعليم الأساسي ، من خلال عدد من الزيارات التي يقوم بها للمدارس في العادة ( ثلاث زيارات) خلال العام الدراسي على الأقل ، و التفتيش التربوي في ليبيا هو جزء من النظام التعليمي النابع من السياسة التعليمية للدولة ، وقد قام المفتش التربوي وخاصة في المرحلة الابتدائية بدور مهم في مجال التفتيش التربوي بالاشتراك في تأليف الكتب الدراسية والمساهمة في الحلقات والدورات التنشيطية ، وفيما عدا ذلك فإن المفتش التربوي في الوقت الحالي مازال متأثراً بالأداء التقليدي ، ولذلك لا تزيد وسائل الإشراف المستخدمة على الزيارات الصفية الروتينية لغرض ملء استمارات معينة عن تقويم المعلم فقط . (أوبكر، 1992 : 176)

المفتش التربوي باعتباره موظفاً " وزارة التعليم " وينطبق عليه الشروط السابقة في النجاح أو الفشل في أدائه ، ومن المعوقات التي يتعرض لها المفتش التربوي هي نقص الدورات المخصصة لرفع الكفاءة الإشرافية لدى المفتش التربوي ، وكذلك لكثرة عدد المدارس التي يشرف عليها المفتش التربوي التي لها تأثير في أدائه العملي . ( سالم ، مرجع السابق : 12)

فالمفتش التربوي لا يكتفي بالزيارات داخل حجرة الدراسة فقط وإنما عليه أن يعقب هذه الزيارات بلقاءات فردية وتكمن أهمية هذه اللقاءات في أنها تحدد الإيجابيات والسلبيات التي تم ملاحظتها خلال الزيارات في السنة وبعد ذلك يتم إعداد التقارير للمعلم في السجلات المعدة لذلك، والمفتش التربوي يقوم بزرع الثقة بالنفس للمعلم والاعتزاز بمهنة التدريس والتعاون مع زملائه و مديري مدارسهم ورفع مستوى التحصيل العلمي لتلاميذهم بطريقة يظهر فيها الود والتعاون فيما بينهم في العمل للنجاح في تحقيق الأهداف التي تسعى إليها العملية التعليمية ، كما أن له دوراً كبيراً في توجيه المعلمين وتنميتهم مهنياً ، و تقديم المعلومات الكافية التي تساعد على التطور في عملهم ، من خلال خلق البيئة الملائمة التي تعتبر من الأمور الجوهرية لإحداث التطوير والتحسين في العملية التعليمية . ( سالم ، 2006 :16 )

كما أشارت بعض الدراسات إلى أن هناك أعباء إدارية تؤثر سلباً على نشاط المفتش التربوي ، ونقص الحوافز المادية اللازمة لتنفيذ بعض أساليب التفتيش التربوي الحديث ، ويواجه المفتش التربوي العديد من الصعوبات لأداء مهامه ، مثل توفير المكتبات المجهزة بالكتب والدوريات والأجهزة المرئية و المسموعة داخل المدرسة بحيث يستفيد منها المعلم في عمله ، ونقص إصدار الكتب والنشرات داخل مراكز التفتيش التربوي . ( مرجع السابق 2006 :14 )

من خلال وجهة نظر الباحثة أن واقع مستوى أداء المفتش التربوي في نظام التعليم في ليبيا محدود جداً وغير فعال فهو يعتمد على الأداء التقليدي مثل الزيارة الصفية ، وأن أغلب المفتشين التربويين يقومون بزيارة للمعلم مرة أو مرتين في السنة ، مما يقلل عملية التفاعل والاحتكاك بين المعلم والمفتش التربوي ولا تتوفر نشاطات وفرص عمل مشتركة بينهما .

هذا يعكس مفهوم التفتيش التربوي الحديث الذي يحمل على عاتقه التوجيه والإرشاد ومساعدة المعلمين في مدارسهم لكي يعطوا أوقاتهم وجهودهم وخبراتهم الشيء الكثير ، من خلال زيارته ومناقشاته مع المعلمين واهتمامه بكل ما يختص بمهنة المعلم .

### أهداف التفتيش التربوي :-

يسعى المفتش التربوي في ليبيا إلى تحقيق عدة من الأهداف منها ما يلي :

1. يساهم المفتش التربوي في تطوير العملية التعليمية تحقيقاً لأهداف المجتمع وخدمة لهدف خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية .
  2. يساعد المفتش التربوي المعلمين على النمو الذاتي مهنيًا وتربويًا وعلميًا ، وعملاً على رفع مستوى الأداء لديهم ووضع الخطط واختيار الأساليب والوسائل الكفيلة بتحقيق ذلك .
  3. يقوم المفتش التربوي بالإشراف على تنظيم جهود العاملين وتنسيقها في حقل التعليم بما يكفل توفير الوقت والجهد .
  4. يعمل المفتش التربوي على متابعة المقررات الدراسية وتقويمها وتحسينها ومتابعة مدى استيعاب الطلاب لها والرفع من مستوى التحصيل العلمي .
  5. يعمل المفتش التربوي على إحداث التكامل والتناسب بين الجوانب النظرية القائمة على الدراسات والأبحاث وبين الجوانب التطبيقية ضماناً لاستمرار تطوير العملية التعليمية .
- ونجد في التوصيات والقرارات التي صدرت عن اللجنة الشعبية العامة للتعليم سابقاً بإدارة التفتيش التربوي في السنوات القريبة الماضية ، عن التطور الحاصل في وظائف المفتش التربوي ومسؤولياته ، فقد أكدت القرارات الأخيرة في هذا الخصوص على مجموعة من القرارات التي توضح مهام المفتش التربوي وواجباته وصلاحياته وكذلك دوره في تطوير العملية التعليمية .

سوف تستخدم كلمة " المفتش التربوي " التي نقصد بها الموجه أو المشرف التربوي – التي استخدمت من قبل إدارة التفتيش التربوي في ليبيا ، وخاصة في اللائحة الأخيرة التي صدرت عنها تتضمن القرار رقم 165 لسنة 2008 م ] .

### - كيفية اختيار المفتش التربوي في النظام التعليمي في ليبيا :-

حددت لائحة التفتيش التربوي الصادرة عن وزارة التربية والتعليم في ليبيا عام 1998 الشروط والمعايير التي على ضوءها يتم اختيار المفتش التربوي وهي على النحو التالي :

1. أن يكون من بين المعلمين المشتغلين بالتدريس فعلاً ومن ذوي الجنسية الليبية .
2. أن يكون متحصلاً على أحد المؤهلات التالية ( إجازة التدريس العامة للمرشحين بالتفتيش التربوي للشق الأول من التعليم الأساسي " من الصف الأول إلى الصف السادس " ) .
3. أن يكون قد مارس التدريس في المرحلة المرشح للتفتيش التربوي فيها .
4. أن لا تقل المدة التي قضاها المرشح للتفتيش التربوي عن ( 15 سنة لحملة الإجازة العامة ) و( 12 سنة لحملة الإجازة الخاصة ) و( 9 سنوات لحملة المؤهلات الجامعية).
5. أن يزكي من قبل منسق المادة المراد الإشراف فيها وأن تعتمد التزكية من رئيس قسم التفتيش التابع له ، على أن تشمل العناصر التالية :

أ- الكفاءة العلمية والمهارة المهنية .

ب- الجانب الأخلاقي من حيث حسن التصرف في المواقف المختلفة .

ج- قوة شخصية المفتش التربوي ومدى التأثير الإيجابي لديه بين زملائه .

د- الخبرة المناسبة في مجال التعليم والإشراف. ( لائحة التفتيش التربوي : 1998، 12-16)

تستدل الباحثة من خلال الأدب النظري وبعض الدراسات السابقة أن الاختيار الوظيفي للمفتش التربوي أمر في غاية الأهمية ، لذلك لابد من توافر معايير ضرورية لاختيار المرشحين لوظائف التفتيش التربوي، بهدف الوقوف على الاتجاهات المعاصرة في سياسة اختيار المفتشين التربويين حتى يكونوا قادرين على النهوض بالعملية التعليمية للوصول إلي تحقيق أهدافها .

### **مهام المفتش التربوي وفقاً للنظام التعليمي في ليبيا :-**

- حددت اللوائح المتضمنة لعمل جهاز التفتيش التربوي المهام والمسؤوليات للمفتش وفقاً لما يلي :-
1. يقوم المفتش التربوي بمتابعة التوجيهات والنشرات الصادرة عن جهاز التفتيش التربوي، والاطمئنان على سلامة تنفيذ هذه النشرات والتوجيهات .
  2. متابعة تنفيذ الخطط ، والبرامج العامة للمقررات الدراسية ، وكيفية استخدام الوسائل التعليمية المنفذة لها بالصفوف ، وتقويم مدى ملاءمتها للتلاميذ ، ومدى مواكبتها بالتطورات العلمية والتربوية الحديثة .
  3. تقويم مستوى الأداء في الأعمال وفقاً للجداول الدراسية بالمؤسسات التعليمية وفق معدلات الأداء.
  4. يضع المفتش التربوي خطة عمل سنوية يراعى فيها زيارات المعلمين المكلف بالإشراف عليهم ومتابعتهم ثلاث مرات سنوياً ( الأولى توجيهية إحصائية لتطبيق معدلات الأداء ، و الثانية إشراف ، والثالثة متابعة وتقييم ) تسلم م لرئيس وحدة التفتيش التربوي المختص ، كل ذلك وفق معدلات الأداء المقررة .
  5. يقوم المفتش التربوي بثلاث زيارات سنوياً كحد أدنى للمعلمين المكلف بالإشراف عليهم ، ويعمل المفتش التربوي على رفع كفاءة المعلمين علمياً ومهنياً عن طريق المقابلات الفردية واللقاءات الجماعية والندوات والدورات والنشرات التوجيهية .



6. يقدم المفتش التربوي كشافاً نصف شهري بتقارير الإشراف عن الزيارات التي قام بها للمعلمين لدى منسق جهاز التفتيش التربوي الذي يتبعه ، وتحال منه صورة لقسم جهاز التفتيش التربوي بالمكتب المختص ، ومعرفة السلبيات والإيجابيات التي تواجه جهاز التفتيش التربوي.

7. يكون معدل أداء المفتش التربوي من (20) إلى (40) معلماً بقدر الإمكان ، ولمدير إدارة التفتيش التربوي ألا يتقيد بهذا المعدل تبعاً لظروف وإمكانيات العمل .

### ومن ضمن الصلاحيات التي منحت للمفتش التربوي في ليبيا ما يلي :

1. يقدم المفتش التربوي كل أسبوعين محضر توجييه عن الزيارات التي قام بها المعلمون مع مراعاة تحويل الملاحظات ذات الصيغة المستعجلة ، أو الطارئة مباشرة إلى جهات الاختصاص لتتولى بدورها اتخاذ الإجراء اللازم بشأنها .

2. يسلم المفتش التربوي في نهاية العام الدراسي تقاريره السنوية عن كفاءة المعلمين المكلف بمتابعتهم قبل نهاية مايو من كل عام دراسي .

3. التأكد من تنفيذ اللوائح والقرارات وإصدار التعليمات والتوجيهات التربوية .

4. يعد المفتش التربوي تقريراً في آخر العام الدراسي يتناول فيه العناصر الآتية :

أ- إحصائية بالمعلمين الذين يشرف عليهم مع تصنيفهم حسب مؤهلاتهم لكل مرحلة.

ب- الإشراف على المدارس من حيث تطبيقها لأهداف الخطة التربوية والتقويم .

ج- الاطلاع على سجلات المدرسة وإبداء التوجيهات بشأنها بقصد تسهيل الاستفادة منها .

د- الصعوبات التي تعترض المفتش التربوي في عمله وطريقة تذليلها .

5. العمل على تدعيم النشاط التربوي وتوفير الوسائل المعينة بالتعاون مع النشاط المدرسي والوسائل التعليمية بمديرية التعليم .

6. متابعة حسن تطبيق المقررات الدراسية وإبداء الرأي في الكتب والوسيلة التعليمية المنفذة لها بقصد تطويرها في ضوء ما يسفر عنه التطبيق العملي .

7. يقدم تقرير رئيس الوحدة إلى مدير مكتب التفتيش التربوي المختص من خلال تقارير المتابعة المقدمة من المفتشين التربويين الـ قائمين على تنفيذها موضحاً المعوقات التي واجهت التنفيذ ، ومبرزاً الاقتراحات والتوصيات التي من شأنها تحسين مستوى التحصيل العلمي مرفقاً تقريره بإحصائية بأسماء ومؤهلات المعلمين الذين تمت متابعتهم في موعد أقصاه [ شهر الماء ] من كل عام . (لائحة التفتيش التربوي، 2008)

### الصعوبات التي تواجه عمل المفتش التربوي :

من خلال الزيارة التي قامت بها الباحثة إلى الجهات المسؤولة عن التفتيش التربوي في مدينة بنغازي ، بعض المشكلات التي تعيق مستوى أداء المفتش التربوي لعمله وهي ما يلي :

1. ضعف فاعلية الجهات المسؤولة عن التفتيش التربوي ، مما أدى إلى الأعباء الملقاة على المفتشين التربويين وصعوبة المتابعة للمعلمين ، وقلة عدد المفتشين التربويين وعدم تناسبه مع أعداد المعلمين مما أدى إلى انخفاض الخدمة الإشرافية.
2. يواجه بعض المفتشين التربويين مشكلات مع بعض المعلمين الذين يقومون بتدريس المواد التي لا علاقة لها بمجال تخصصهم ، وقلة اهتمام أصحاب القرار بملاحظات المفتشين التربويين الواردة في تقاريرهم ، أغلب المفتشين التربويين يزورون المعلم مرة أو مرتين في السنة ، وبذلك يقل التفاعل والاحتكاك بين المعلم والمفتش التربوي .
3. كثرة الأعباء الإدارية الملقاة على عاتق المفتش التربوي ، وكثرة المدارس التي يشرف عليها المفتش التربوي مما يؤدي إلى الإرباك في عملية الإشراف ، بالإضافة إلى عدم وجود حجرات مناسبة في المدارس لعقد الاجتماعات مع المعلمين .

4. عدم توفر المكتبات بالمدارس .
  5. عدم وجود أنشطة تربوية بالمدارس .
  6. عدم وجود الزيارات الميدانية والتطبيقية للطلاب وربطها ببيئة المدرسة .
  7. ندرة الدورات التدريبية التي تعقد للمفتشين التربويين .
  8. يشتكي المفتشون التربويون من قلة التزام بعض المعلمين استخدام كراسات تحضير الدروس.
  9. يواجه المفتش التربوي العديد من الصعوبات لأداء مهامه، مثل توفير المكتبات المجهزة بالكتب والدوريات والأجهزة المرئية والمسموعة داخل المدرسة التي يستفيد منها المعلم في عمله .
  10. نقص إصدار الكتب والنشرات داخل مراكز التفتيش التربوي .
- قد بينت بعض نتائج الدراسات كثرة الأعباء الإدارية التي تؤثر سلباً على نشاط المفتش التربوي مثل دراسة سامي (2007) التي أظهرت نتائجها بأن أكثر ما يعاني منه المفتشون التربويون في المجال التربوي في ليبيا هو قلة إلمام المفتش التربوي بالاتجاهات الحديثة في المجال التربوي .

## الفصل الثالث

### الدراسات السابقة

- عرض الدراسات السابقة
- مناقشة الدراسات السابقة
- الاستفادة من الدراسات السابقة

## الدراسات السابقة :

تحصلت الباحثة على بعض الدراسات السابقة التي تناولت بشكل مباشر وغير مباشر موضوع الدراسة ، لذا ستقوم الباحثة بعرض الدراسات القريبة نسبياً من الدراسة الحالية وما تحويه من المعلومات التي تمهد السبيل أمام هذه الدراسة ، و كذلك مناقشة هذه الدراسات وتحديد جوانب الاستفادة منها عند الإجراءات المنهجية والنتائج التي توصلت إليها ، وبيان أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية :-

## أولاً : الدراسات المحلية :

### 1) دراسة الفلاح (1999) :

عنوانها ( تقويم الإشراف التربوي بمرحلة التعليم المتوسط " الثانوي " بمدينة بنغازي من وجهة نظر كل من المشرفين والمعلمين ومديري المدارس وذلك في ضوء الاتجاهات الحديثة للإشراف التربوي )

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تقويم الإشراف التربوي بمرحلة التعليم المتوسط " الثانوي " بمدينة بنغازي من وجهة نظر كل من المشرفين التربويين والمعلمين ومديري المدارس وذلك في ضوء الاتجاهات الحديثة لمجالات الإشراف التربوي من حيث ( أهدافه ، وأنماطه ، وظائفه ، وأساليبه ، والعلاقة الإشرافية ) .

التعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المشرفين التربويين والمعلمين ومديري المدارس وفقاً لمتغيرات ( النوع ، المركز الوظيفي ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ) بالإضافة إلى الكشف عن أهم الصعوبات التي تواجه تطوير واقع الإشراف التربوي ، والمقترحات لتطويره .

تكونت عينة الدراسة من (113) مشرفاً ومشرفة تربوية ، ومن (250) معلماً ومعلمة ، ومن (40) مديراً ومديرة لمرحلة التعليم المتوسط بمدينة بنغازي ، وطورت الباحثة لتحقيق أهداف البحث استبياناً مكوناً من (60) فقرة موزعة على المجالات السابقة للإشراف التربوي ، بالإضافة إلى السؤال المفتوح عن الصعوبات التي تواجه تطوير الإشراف التربوي ، والمقترحات لتطويره .

### وتوصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي :

1. كانت نسبة الممارسة الحالية لمجالات الإشراف التربوي من حيث ( أهدافه ، وأنماطه ، والعلاقة الإشرافية) نسبة متوسطة ، في حين كانت نسبة الممارسة الحالية على مجالات الإشراف التربوي من حيث (وظائف الإشراف ، وأساليبه ) هي نسبة متدنية ، وبالنسبة إلى مجالات الإشراف التربوي في مجتمع ، فقد كانت نسبة الممارسة الحالية لها متوسطة .
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة وفقاً لمجالات الإشراف التربوي تعزي لمتغير النوع والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة .
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة وفقاً لمجالات الإشراف التربوي من حيث ( أهدافه ، ووظائفه ، وأساليبه ، والعلاقة الإشرافية ) تعزي لمتغير المركز الوظيفي .
4. أن سلوك المفتش التربوي مازال متأثراً بممارسة التفتيش التربوي التقليدي ومازالت ممارساته قاصرة للوصول إلى المستويات المطلوبة حتى تلبية حاجات التربية الحديثة ، و لا يوجد نمط معين مطبق من قبل المشرفين التربويين تطبيقاً كاملاً .
5. فيما يخص وظائف الإشراف التربوي، فإن نتائج الدراسة أوضحت عناية المشرف التربوي بالنشاط المدرسي دون استخدام طرق التدريس الحديثة ، بالإضافة إلى أنه لا يقترح برامج تدريب المعلمين .
6. فيما يخص الأساليب الإشرافية أظهرت النتائج استخدام أسلوبين من الممارسات الإشرافية ، وهما : الزيارة الصفية المفاجئة ، والاجتماعات الجماعية والفردية فقط .

7. أظهرت نتائج الدراسة فيما يتعلق بالعلاقات الإشرافية بين المشرف التربوي والمعلم ، بأنه يحرص على إيجاد العلاقات الإنسانية التي تعني بالتواصل والتفاعل الايجابي بينهما .

## (2) دراسة النعاس (2005) :

عنوانها ( واقع أداء الموجهين التربويين في ضوء مهامهم الإشرافية الحالية بمدارس التعليم الأساسي والثانوي التخصصي من وجهة نظر الموجهين والمديرين والمعلمين في ليبيا)

هدفت الدراسة التعرف على واقع أداء الموجهين التربويين في ضوء مهامهم الإشرافية الحالية بمدارس التعليم الأساسي والثانوي التخصصي ، وتكونت عينة الدراسة من (109) موجهاً و موجهة ، ومن (243) معلماً ومعلمة ، ومن (53) مديراً ومديرة ، حيث استخدم الباحث أداة الاستبيان لتحقيق أهداف الدراسة ، ولقد توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج أبرزها :

### نتائج تتعلق بالأساليب الإشرافية المتبعة في أثناء التوجيه التربوي :

1. انخفاض عدد الزيارات التي يجريها الموجه التربوي في أثناء العام الدراسي ، وهي غالباً ما تتم بناء على طلب المعلم ، ومن أهم النقاط التي يركز عليها الموجه التربوي : ( الاطلاع على دفتر التحضير ، وطريقة أداء المعلم ، ومستوى التلاميذ ، و تكون علاقة جيدة مع المعلم ) .
2. أشار غالبية أفراد عينة الدراسة من المعلمين والمديرين إلى عدم عناية الموجه التربوي بتقديم دروس توضيحية أمام المعلمين ، وفي حالة تقديم مثل هذه دروس التوضيحية ، فإنه لا يتم تقييمها بعد تقديمها .
3. أشار نحو ثلثي أفراد عينة من المعلمين إلى عدم تشجيع الموجه التربوي للمعلم على إجراء البحوث التربوية ، وتبصيرهم بخطوات البحث العلمي ، ومتابعتهم لكل ما هو جديد في مجال التخصص .

نتائج تتعلق بالمهام الإشرافية التي ينبغي أن يؤديها الموجهون التربويون :-

-انخفاض درجة إلمام نحو (44%) من إجمالي عينة الدراسة بطبيعة المهام الإشرافية التي يجب أن يؤديها الموجهون التربويون .

-اختيار أكثر من ثلاثة أرباع عينة الدراسة تسع مهام تمثل درجة كبيرة من الأهمية ، مقارنة بباقي المهام التي ينبغي على الموجه التربوي أدائها في أثناء تأدية عمله الإشرافي التي جاء ترتيبها وفقاً لأهميتها النسبية .

**قد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أبرزها :**

- أن يتجنب الموجه التربوي الأسلوب التفتيشي الذي يعتمد على تصيد الأخطاء ، وأن تكون الزيارة بهدف تقديم العون والمساعدة للمعلم ، بما يفيد في أداء دوره نحو تلاميذه .
- أن يكون لدى الموجه التربوي سجلاً خاصاً لكل معلم يدون فيه كل ما يدور في الاجتماعات ، وكذلك المقترحات التي تسهم في النمو العلمي والمهني للمعلمين ، حتى يمكن الاستفادة منها في تحسين العملية التعليمية بمدارس التعليم الأساسي والثانوي التخصصي .
- تصميم البرامج التدريبية في ضوء الاحتياجات التدريبية للموجهين المتدربين ، وذلك لإكسابهم مهارات ومعارف هم بحاجة إليها لإنجاز مهامهم بصورة فعالة .
- اعتماد مبدأ متابعة الموجهين التربويين في مواقع العمل باعتباره مصدراً أساسياً للتغذية الراجعة ، وذلك من أجل تطوير البرامج التدريبية .

(3)دراسة بن نصير ( 2007 ) :

**عنوانها ( بعض الحاجات الاجتماعية وعلاقتها بأداء المشرف التربوي في مدينة طرابلس )**

هدفت الدراسة من خلال التعرف على مدى توفر بعض الحاجات الاجتماعية " المادية والمعنوية " وعلاقتها بأداء المشرف التربوي بمدينة طرابلس .



## وتبرز أهداف الدراسة في النقاط الآتية :

1. معرفة مدى توفر الحاجات الاجتماعية وعلاقتها بأداء المشرف التربوي
  2. معرفة أسباب قلة توفر الحاجات الاجتماعية وعلاقتها بأداء المشرف التربوي.
  3. معرفة إمكانية توفر الحاجات الاجتماعية وعلاقتها بأداء المشرف التربوي .
- شملت مجتمع الدراسة عدد من المشرفين التربويين بمكتب التوجيه التربوي في مدينة طرابلس ، وتم اختيار عينة مكونة من (100) مشرف تربوي ، واستخدمت الباحثة أداة الاستبيان كوسيلة لجمع المعلومات ، واتضح أنها أفضل وسيلة تتناسب موضوع الدراسة و يحتوي الاستبيان على الفقرات مقلدا ( نعم ، لا ) ويتضمن عدة مجالات تحوي على 70 سؤالاً .

أسفرت نتائج الدراسة على أن بعض الحاجات الاجتماعية " المادية والمعنوية " غير كافية لتلبية حاجات المشرفين التربويين ، التي تتمثل في قلة الدورات التدريبية للمشرف التربوي من أجل رفع الكفاءة المهنية ، و زيادة الأعباء الملقاة على المشرف التربوي التي تعيق أداءه ، وغياب الحوافز المادية والمعنوية مثل النقص في العلاوات التي تعطى للمشرف التربوي .

### قد انتهت الدراسة بمجموعة من التوصيات والمقترحات من أهمها :

- إقامة دورات تدريبية تأهيلية لرفع كفاءة المهنية للمشرف التربوي .
- توفير حوافز مادية ومعنوية التي تشجع المشرف التربوي على بذل المزيد من العطاء والجهد في أداء العمل .

### (4) دراسة الزوي (2007) :-

عنوانها ( معوقات التوجيه التربوي في مدارس التعليم العام كما يراها الموجهون التربويون )  
هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم المعوقات التي تواجه التوجيه التربوي في مدارس التعليم العام

كما يراها الموجهون التربويون وفقاً لبعض المتغيرات ( المجال الاقتصادي ، والمجال الإداري ، المجال التربوي والفني ) .

- ما إذا كان هناك فروق بين آراء الموجهين التربويين تعزى لمتغيرات ( النوع ، المؤهل العلمي ، الخبرة ، المرحلة التعليمية المكلف بالتوجيه فيها ) .

اتبع الباحث في هذه الدراسة المسح الشامل لجميع مفردات مجتمع الدراسة بلغ عددهم (135) موجهاً وموجهة تربويين ، وتم استخدام استبانة كوسيلة لجمع البيانات ، وتحليل البيانات الإحصائية مثل المتوسطات و الانحرافات المعيارية والنسب المئوية ، وتوصل الباحث إلى نتائج التالية :

1. توجد فروق بين آراء الموجهين التربويين حول معوقات التوجيه التربوي في (المجال الاقتصادي والإداري ، والاجتماعي ، والتربوي ) تبعاً للنوع ولصالح الذكور .
2. توجد فروق بين آراء الموجهين حول معوقات التوجيه التربوي في ( المجال الاقتصادي ، والإداري، والاجتماعي ، والتربوي) تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة إجازة التدريس العامة.
3. توجد فروق بين آراء الموجهين حول معوقات التوجيه التربوي في ( المجال الاقتصادي والإداري، والاجتماعي، والتربوي) حسب متغير الخبرة لصالح خبرة 21 سنة فأكثر .
4. أكثر ما يعاني منه الموجهون التربويون في المجال التربوي قلة الدورات التدريبية للموجهين التربويين ، وكثرة الأعباء الإدارية الملقاة على عاتق المفتش التربوي ، وبالإضافة إلى كثرة المدارس التي يشرف عليها المفتش التربوي مما يؤدي إلى الإرباك في عملية الإشراف .

## ثانياً : الدراسات العربية :-

### (1) دراسة ملحم ( 1984 ) :

**عنوانها** ( اتجاهات مديري ومعلمي المرحلة الثانوية نحو دور المشرف التربوي في الأردن )  
هدفت الدراسة للتعرف على اتجاهات المديرين ومعلمي المرحلة الثانوية نحو دور المشرف التربوي في الأردن .

من خلال إجابة الأسئلة التالية :

1. هل اتجاهات معلمي ومعلمات المدارس الثانوية في الأردن نحو دور المشرف التربوي كانت في المستوى المقبول تربوياً ؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات معلمي ومعلمات المدارس الثانوية نحو دور المشرف التربوي تعزى إلى المتغير ( النوع ، و الخبرة ، والمؤهل العلمي ) ؟

وقد تم اختيار عينة من 170 معلماً ومعلمة ، واستخدم الباحث استبياناً خاصاً باتجاهات معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية نحو دور المشرف التربوي في الأردن ، حيث تم تحليل البيانات لإجابة الأسئلة و استخدم الباحث حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والتحليل الإحصائي باستخدام اختبار "ت" وتحليل التباين الأحادي .

### وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي :

1. أن أغلب اتجاهات معلمي ومعلمات المدارس الثانوية كانت نحو دور المشرف التربوي في الأردن مقاساً بمستوى المقبول تربوياً .
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات المعلمين والمعلمات نحو دور المشرف التربوي تعزى إلى متغير المؤهل العلمي .

3. توجد اختلافات بين اتجاهات المعلمين نحو الإشراف التربوي تعزى لخبرة المعلمين لصالح الخبرة القصيرة .

4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات المعلمين نحو دور المشرف التربوي تعزى إلى متغيري النوع ولصالح الإناث ، حيث كانت اتجاهات المديرات نحو دور المشرف التربوي أكثر إيجابية من اتجاهات المديرين .

5. لا توجد اختلافات بين اتجاهات المعلمين والمعلمات نحو دور المشرف التربوي ، أي أن جميع اتجاهات المعلمين والمعلمات نحو المشرف التربوي إيجابية ومتقاربة . (أبو كشك ، 1997 : 34 )

## (2) دراسة عطاري (1991) :

عنوانها (تصورات دور الموجه التربوي وممارسته لذلك الدور كما يرى الموجهون والمدرسون) هدفت الدراسة إلى التعرف على تصورات دور الموجه التربوي وممارسته لذلك الدور كما يرى الموجهون والمعلمون ، و ذلك من خلال التعرف على تقصي آراء المعلمين والموجهين التربويين في دولة قطر حول مجموعة من الأمور المتعلقة بالتوجيه التربوي ، وتوضيح أهداف أنشطة التوجيه التربوي تبعاً لدرجة أهميتها والقيام بها كما يرى ذلك المدرسون والموجهون ، وكذلك تحديد بعض المشكلات التي تحول دون قيام الموجهين التربويين بدورهم بفاعلية ، و تحديد مدى علاقة بعض المتغيرات مثل ( النوع ، والمؤهل العلمي ، والمرحلة التعليمية ، والخبرة ) .

أما عينة الدراسة فكانت استطلاعية ميدانية متكونة من (256) معلماً ومعلمة ، ومن (56) موجهاً و موجهة ، وتأييد جميع المعلمين والموجهين التربويين المشاركين في الاستبيان للأهداف التوجيهية في مجالات الست المختارة .

هي ( توجيه المدرسين للأساليب المناسبة للمادة الدراسية ، النهوض بالنمو المهني للمعلمين ، توضيح أهداف التربية ودور المعلمين في تحقيقها، وتطوير العلاقات الإنسانية ، وتقييم المناهج و تطويرها ، وتشجيع الابتكار) ولو بدرجات متفاوتة.

### فقد بينت نتائج الدراسة ما يلي :

1. تبين نتائج الدراسة أن أحد عشر نشاطاً من النشاطات التي تضمنها الاستبيان قد حظيت برضا أكثر من 50% أفراد العينة من المعلمين .
2. اعتبر غالبية الموجهين التربويين أن العدد الحالي للزيارات الصفية (مرتين في العام ) كافٍ، وأن المدة التي يقضونها أثناء الزيارة كافية ، بينما يعتقد غالبية من المعلمين عكس ذلك.
3. بلغت نسبة المشاركين الذين ذكروا أن الموجه التربوي باستطاعته تقييم عمل المعلم 60% ولكن كان ذلك اعتقاد الغالبية العظمى من الموجهين التربويين ، وقلة مشاركة المعلمين في هذا الرأي.
4. أيد المعلمون والموجهون التربويون من حملة الدرجات العليا اقتراح فكرة المعلم رأي " الموجه التربوي" وأيده بدرجة أقل الموجهون التربويون ذوو الخبرة .

### (3) دراسة ديراني (1995) :

عنوانها ( درجة التزام المشرف التربوي في الأردن بأصول الزيارة الصفية كما يراها المعلمون والمشرفون التربويون بالأردن )

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة التزام المشرف التربوي في الأردن بأصول الزيارة الصفية والإجابة عن الأسئلة التالية :

1. ما درجة التزام المشرف التربوي في الأردن بأصول الزيارة الصفية كما حددها دليل المشرف التربوي مقاساً بتصورات المعلمين والمشرفين ؟

2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المعلمين وتصورات المشرفين التربويين حول درجة التزام المشرفين التربويين بأصول الزيارة ؟
3. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المعلمين حول درجة التزام المشرفين التربويين بأصول الزيارة الصفية لمتغيرات ( النوع ، التخصص ، الخبرة ، المؤهل العلمي) ؟
- تكونت عينة الدراسة من 229 مشرفاً ومشرفة تربويين ، أي بنسبه 62 % من مجتمع الدراسة ، وعينه أخرى من المعلمين متكونة من 264 معلماً ومعلمة ، وقد استخدم الباحث الاستبيان أداة لبحثه ، وكانت أداة الاستبيان في صورتها النهائية متكونة من (18) فقرة .

#### فقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي :-

1. وجود اختلافات كبيرة بين تصورات المعلمين وتصورات المشرفين التربويين حول درجة التزام المشرفين التربويين بأصول الزيارة الصفية ، حيث إن المعلمين يعتقدون أن المشرفين لا يقومون بتطبيق التعليمات والإرشادات التي نص عليها دليل المشرف التربوي في الأردن .
2. أن درجة تصورات المعلمين لالتزام المشرف التربوي بأصول الزيارة في مستوى متدن.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير النوع في تصورات المشرفين التربويين لدرجة التزامهم بأصول الزيارة الصفية لصالح الإناث ، أي أن المشرفات التربويات يعتقدن أنهن يلتزم بأصول الزيارة الصفية ، ويراعين قواعدها وإجراءاتها .
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير التخصص ، أي أن المشرفين ذوي التخصصات العلمية يتصورون أنهم ملتزمون بأصول الزيارة الصفية .
5. توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الخبرة لصالح المشرفين ذوي خمس سنوات فأكثر ، أيضاً لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المؤهل العلمي .

6. كانت درجة تصورات المشرفين التربويين لدرجة التزامهم بها عالية ويعتقدون أن العدد الحالي

من الزيارات الصفية ( مرتين في العام) كافٍ بسبب كثرة المدارس التي يشرفون عليها .

تشير النتائج إلى أن المشرفين التربويين يعملون مع المعلمين على تحديد الجوانب التي يرغبون ملاحظتها مسبقاً قبل موعد الزيارة مما يساعد على تحديد الهدف من الزيارة ، في حين اعتبر الأغلبية من المعلمين أن المدة التي يقضيها المشرفون التربويون أثناء الزيارة غير كافية ، بخصوص إعطاء المشرف التربوي الوقت الكافي للمعلم ليتعرف على قدراته وإمكانياته ، وقلة وضوح الأهداف من الزيارة لدى المعلمين مما يجعلهم يظهرون نوعاً من التوتر والخوف .

#### 4) دراسة كمال وآخرون (1995) :

عنوانها ( استطلاع آراء الموجهين التربويين ومديري المدارس ومعلمي التعليم العام حول نقاط

القوة والضعف في نظام التوجيه التربوي المطبق في دولة قطر )

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على استطلاع آراء الموجهين التربويين ومديري المدارس ومعلمي التعليم العام حول نقاط القوة والضعف في نظام التوجيه التربوي المطبق في دولة قطر ، وفقاً لمتغيرات ( النوع ، والمؤهل العلمي ، والخبرة ) .

وتكونت عينة الدراسة من (131) موجهاً وموجهة تربويين ، وعينة أخرى مكونة من (81) مديراً ومديرة، وعينة أخرى مكونة من (137) معلماً ومعلمة ، وتم جمع البيانات المطلوبة من خلال استخدام الباحث أداة الاستبيان ، وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية .

ومن أهم نتائجها ما يلي :

1. اتجاهات الموجهين التربويين نحو نظام التوجيه التربوي كانت أكثر إيجابية من اتجاهات المعلمين

ومديري المدارس .

2. اتجاهات الإناث نحو هذا النظام التوجيهي أكثر إيجابية من اتجاهات الذكور ، واتجاهات غير القطريين أكثر إيجابية من اتجاهات القطريين .
3. لم تختلف نظرة الحاصلين على المؤهل التربوي إلى نظام التوجيه التربوي المطبق عن نظرة الحاصلين على المؤهل غير التربوي ، كما لم تختلف نظرة أفراد العينة إلى نظام التوجيه التربوي باختلاف نوع المادة الدراسية .
4. أن اتجاهات أفراد العينة من الموجهين التربويين ومديري المدارس والمعلمين نحو نظام التوجيه المطبق إيجابياً في قطر .

#### (5) دراسة جاسم (1990) :-

**عنوانها ( تقويم أداء المشرفين التربويين في ضوء مهامهم الإشرافية بالعراق )**

هدفت الدراسة التعرف على تقويم أداء المشرفين التربويين في ضوء مهامهم الإشرافية بالعراق ، وتكونت عينة الدراسة من (100) مشرف ومشرفة تربوياً ، و (400) معلماً ومعلمة، وقد تضمنت إجراءات الدراسة وصفاً لكيفية تحديد المهام الإشرافية بالعراق ، وبناء أداة لقياس أداء المشرفين التربويين ، وتحديد مستوى أدائهم من وجهة نظر المعلمين وفقاً لمتغيرات ( النوع ، وسنوات الخبرة ، والمؤهل العلمي) واستخدم الباحث أداة الدراسة من خلال استبانة احتوت على (81) فقرة .

**وتوصلت الدراسة لعدة نتائج من أهمها :**

- أن أداء غالبية المشرفين التربويين فوق المتوسط .
- وجود تباين في مستوى أداء المشرفين التربويين لكل مهمة من مهامهم الإشرافية .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير النوع بشكل عام ، في حين أن هناك دلالة إحصائية في مهنتين : الإسهام في ربط المدرسة بالمجتمع المحلي ، والعناية بالمدرسة ولوازمها .



- وجود فروق ذات دلالة إحصائية وبشكل عام بين أداء المشرفين وفقاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح المشرفين التربويين ذوي سنوات الخبرة الطويلة .

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية وبشكل عام بين المشرفين التربويين ذوي المؤهل الجامعي ، وأداء المشرفين غير الجامعيين ، لصالح المشرفين التربويين ذوي المؤهل الجامعي .

#### **وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بما يلي : -**

- إلى ترجمة مهام المشرف التربوي إلى ممارسات عملية يشكل يساعد على فهم دوره الإشرافي بصورة أفضل .

#### **(6) دراسة أبو عودة (1999) :**

##### **عنوانها ( تفعيل دور المشرف التربوي في المدارس الابتدائية في الأردن )**

هدفت الدراسة إلى التعرف على تفعيل دور المشرف التربوي في المدارس الابتدائية في محافظات في الأردن ، وكذلك الكشف عن واقع الدور الذي يقوم به المشرف التربوي في المدارس الابتدائية ، وشملت عينة الدراسة (50) مشرفاً ومشرفة تربويين ، وبلغ عددهم (100) مدير ومديرة ، و (200) معلم ومعلمة في ثلاث محافظات التعليم ( مهد الذهب، والخرج، وعفيف).

##### **أسفرت نتائج الدراسة كما يلي :**

أن المشرفين التربويين على وعي بالأساليب الإشرافية الحديثة ويمارسون معظمها على أرض الواقع ، إلا أنهم يركزون على الأساليب التقليدية التي لا تتطلب سوى المتابعة والتوجيه الروتيني مثل: الزيارات الصفية ، والنشرات الإشرافية والاجتماعات واللقاءات مع المعلمين ، وعدم ملاءمة الأساليب الإشرافية للنمو المهني للمعلمين، وعدم استخدامهم للأساليب الحديثة في الإشراف التربوي ، ولا يركزون على الأساليب الأخرى .

## 7) دراسة عيدة ( 1995 ) :

عنوانها (تقويم نظام واقع الإشراف التربوي في المرحلة الأساسية الدنيا من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين )

هدفت الدراسة إلى التعرف على تقويم نظام واقع الإشراف التربوي في المرحلة الأساسية الدنيا في المدارس الأردنية من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين ، وذلك في ضوء معايير محددة لمجالات ، وقد اشتمل كل مجال منها على مجالات فرعية تحوي ( أهداف الإشراف التربوي ، وتنظيم الإشراف التربوي ، واختيار المشرفين التربويين ، ووظائف الإشراف التربوي ، وأساليب الإشراف التربوي ، والتقويم ) .

وتكونت عينة الدراسة من المشرفين التربويين بلغ عددهم (127) مشرفاً تربوياً ومشرفة تربوية ، وعينة أخرى من مديري ومديرات المرحلة الأساسية الدنيا في المدارس الأردنية وبلغ عددهم ( 670 ) مديراً ومديرة ، وقد طور الباحث لهذا الغرض استبانته مكونة من (66) فقرة موزعة على المجالات الستة التي اشتمل عليها نظام الإشراف التربوي ، ثم تطبيقها على المدارس التي تشرف عليها وزارة التربية والتعليم التابعة لوكالة الغوث الدولية في الأردن ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي والتحليلي ، والمتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية ، و النسب المئوية ، والاختبار t ، وتحليل التباين .

### وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي :

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المشرفين التربويين والمديرين في مجالات تقويم نظام الإشراف التربوي للمرحلة الأساسية الدنيا تعزى لمتغير النوع باستثناء مجالات ( أهداف الإشراف ، ووظائفه ، وأساليبه ) وذلك لصالح مشرفي المرحلة .

- 2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المشرفين التربويين والمديرين ، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي في مجال اختيار المشرفين التربويين ، لصالح حملة الشهادة الجامعية الأولى ، بينما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في المجالات الأخرى .
- 3- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المشرفين التربويين والمديرين ، تبعاً لمجال السلطة المشرفة في مجال أهداف الإشراف التربوي ، بينما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في المجالات الأخرى .
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المشرفين التربويين والمديرين ، في جميع مجالات تقويم ومجالات نظام الإشراف التربوي تعزى لمتغير الخبرة .
- 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المشرفين التربويين والمديرين في جميع مجالات تقويم نظام الإشراف التربوي للمرحلة الأساسية الدنيا تعزى لمتغير النوع والخبرة وذلك لصالح مشرفي المرحلة .
- 6- أن أساليب الإشراف التربوي لا يتيح الفرصة إلى عقد لقاءات دورية منتظمة بين المعلم والمشرف التربوي ، وهذه الأساليب لا تستخدم دروس النموذجية لتوضيح الأفكار وبدرجة كبيرة ، كما تظهر حاجة المشرفين التربويين إلى تأهيل وتدريب .

#### (8) دراسة الملا والاكرف ( 1997 ) :-

**عنوانها** ( دراسة تقويمية لواقع الإشراف التربوي في المرحلة الابتدائية بدولة قطر )

هدفت الدراسة إلى التعرف على تقويم واقع الإشراف التربوي في المرحلة الابتدائية ، وتحديد أهم الصعوبات التي تحد من فاعلية الإشراف التربوي في دولة قطر ، وشملت عينة الدراسة التي يبلغ عددهم من (91) مشرفة تربوية ، و عينة أخرى من (239) معلماً ومعلمة .

استخدمت الباحثان الاستبانة من جزأين الأول يتضمن مهام الإشراف التربوي ، والثاني الصعوبات التي تقل من فاعلية الإشراف التربوي في دولة قطر ، كما استخدم المنهج الوصفي، وكانت نتائج الدراسة كالتالي :-

- تأكيد المعلمات أهمية دور الإشراف التربوي في تحسين العملية التعليمية ، وأنه لم يعد قاصراً على مساعدة المعلم في نطاق غرفة الصف ، وإنما يتعدى ذلك ليشمل جميع العوامل المؤثرة في العملية التعليمية .

- اتفاق عينة الدراسة على أهمية مهام الإشراف التربوي ، حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين استجاباتهم لصالح عينة الدراسة المشرفات التربويات ، وأشارت استجابة المعلمات إلى شعورهم بعدم تحقيق المشرفة التربوية لبعض مهامها الإشرافية ، وفي نفس الوقت أكدت فيه المشرفات أهمية تحقيق هذه المهام بدرجة كبيرة .

- أشارت استجابات المعلمات إلى قلة اهتمام المشرفة التربوية بالمشكلات التربوية التي تواجه المعلمات ، وقلة الاهتمام بمساعدتهن فيما يتعلق بمهارات إعداد الدروس المتعلقة بصياغة الأهداف ، وتحليل محتوى المادة الدراسية وإعداد الاختبارات .

- إهمال المشرفة التربوية لتحسين العلاقات الإنسانية بين المعلمات والعاملين والإدارة المدرسية ، واستخدمت بعض المشرفات التربويات أسلوب تصيد الأخطاء بدلاً من التوجيه والإرشاد ، وقصوراً في رعاية المعلمات المبتدئات .

#### (9) دراسة رياض وفؤاد (2000) :

عنوانها ( تقويم أداء المشرفين التربويين في ضوء أدائهم لمهامهم الإشرافية والاتجاهات الحديثة من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين في الأردن )

هدفت الدراسة إلى التعرف على تقويم أداء المشرفين التربويين في ضوء أدائهم لمهامهم الإشرافية والاتجاهات الحديثة من وجهة نظر المديرين والمعلمين في مدارس الأردن .

- معرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم أداء المشرفين التربويين لمهامهم تعزى لمتغيرات ( النوع ، والتخصص ، والخبرة ) .

- ومعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم أداء المشرفين التربويين في ضوء الاتجاهات الحديثة بين استجابات أفراد العينة من وجهة نظر المديرين والمعلمين تعزى إلى متغيرات ( النوع ، والتخصص ، والخبرة ) .

تكونت عينة الدراسة من 35 مديراً ومديرة و 410 معلمين ومعلمات ، واعتمد الباحثان في جمع بيانات الدراسة على إعداد ثلاث استمارات الأولى من وجهة نظر المديرين والثانية من وجهة نظر المعلمين والثالثة في ضوء الاتجاهات الحديثة .

### توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

1. تقدير المديرين لأداء المشرفين التربويين لمهامهم في ضوء أدائهم لمهامهم الإشرافية والاتجاهات الحديثة كانت متوسطة لمجالات الاستبيان الأربعة وهي ( القيادة ، الاتصالات الإدارية ، التنظيم ، التقويم والمتابعة ) وبدرجة عالية للتخطيط ودرجة متدنية لمجال اتخاذ القرارات .
2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المديرين والمعلمين في مدى تطبيق الاتجاهات الإشرافية الحديثة من قبل المشرفين تعزى لمتغير التخصص والنوع والخبرة.
3. تقدير المعلمين لأداء المشرفين التربويين لمهامهم متوسطة لمجالات ( التقويم والاختبار ، والتطوير المهني ، وتطوير المناهج وإدارة الصف ، والقيادة ) وبدرجة عالية للإشراف على التدريبات ودرجة متدنية لمجالات العلاقات الإنسانية ، مما يعني عدم وضوح مهمات المشرف التربوي واستخدامه طرائق قديمة .

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم أداء المشرفين لمهامهم الإشرافية من وجهة نظر المديرين تعزى لمتغير التخصص والنوع ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم أداء المشرفين لمهامهم الإشرافية من وجهة نظر المديرين تعزى لمتغير الخبرة .

#### 10) دراسة السهلي (2000) :

**عنوانها** (تقويم المعلم لأداء المشرف التربوي للكشف جوانب القوة والضعف في الممارسات الإشرافية)

استهدفت الدراسة تقويم المعلم لأداء المشرف التربوي في محاولة الكشف عن جوانب الضعف في الممارسات الإشرافية ثم معالجتها ، والكشف عن جوانب القوة وتعزيزها من قبل المشرف التربوي من خلال التغذية المقدمة له .

وتكونت عينة الدراسة من المعلمين وعددهم 280 معلم ومعلمة ، ويحتوي الاستبيان على الممارسات الإشرافية التي تشكل القاسم المشترك بين جميع التخصصات، وتصنيف الممارسات الإشرافية في عدة محاور مثل ( العلاقات الإنسانية ، الحوار والنقاش ، والتقويم ) .

#### **فقد أثبتت نتائج التجربة منها ما يلي :**

- أن إقامة نظام تقويمي دون اتصاله ببرامج تطويرية يولد كماً هائلاً من الرفض والمعارضة ، لتحقيق فاعلية هذه البرامج فإنه على كلا النظامين نظام التقويم ونظام التطوير أن يعملأ سوياً ، لذا فإن هدف التقويم يجب ألا يقتصر على عمليات القياس والمقارنة على أساس معايير محددة مسبقاً .

- استخدام نتائج التقويم في إصلاح المتغيرات التي تم إخضاعها ، والتي يمكن ترجمتها إجرائياً بحيث تكون هناك برامج رديفة تحمل طابع التطوير والارتقاء المعرفي والمهني للمشرف التربوي .

التي تقدم له التغذية الراجعة لهذا البرنامج ، وذلك من خلال التدريب وحلقات النقاش وورش العمل وغيرها ، وعلى هذا الأساس فإن سلبية وسائل التقويم التقليدية للمشرف التربوي تعاني من نقص أساسي وهو غياب أماكن الممارسة الإشرافية للمشرف التربوي ، وفئة المعلمين هم أولى الناس وأقدرهم على تقويم المشرف التربوي من حيث المحاور التي سبق ذكرها من خلال التعامل معه داخل الفصل .

### في ضوء النتائج أوصت الدراسة بما يلي :-

1. تحسين أداء المشرف التربوي للممارسات الإشرافية من خلال التغذية الراجعة المقدمة له.
2. تحفيز المشرف للاستجابة إلى نتائج الراجعة والعمل على النمو المهني وتطوير مستواه.
3. ربط عمليات تقويم المشرف التربوي بالجهود المتعلقة بتحسين أدائه .
4. التأكد من مدى تحقق الأهداف المرجوة من الإشراف التربوي .
5. اختيار المشرف التربوي الكفاء الذي يتمتع بكفاءات أكاديمية ومهنية عالية .
6. تحسين أساليب جمع المعلومات وتطوير أدوات التقويم وتسخير الثقافة العلمية في ذلك.

### 11) دراسة اخليف وآخرون (2000) :

عنوانها ( تقويم دور مشرفي المرحلة في إقليم الجنوب من وجهة نظر معلمات الصف )

هدفت الدراسة إلى التعرف على تقويم دور مشرفي المرحلة في إقليم الجنوب في المحافظات التالية ( معان ، والعقبة ، والكرك ) من خلال وجهة نظر معلمات الصف .

وقد تكونت عينة الدراسة من 350 معلمة موزعة على محافظات الجنوب ( معان ، والعقبة ، والكرك ) بلغ عددهن من 1400 معلمة من مجتمع الدراسة الأصلي ، وتم استخدام الاستبانة في صورتها النهائية التي تحتوي على 48 فقرة ، موزعة على خمسة مجالات الآتية

هي ( مجال التخطيط ، ومجال المناهج ، ومجال الممارسات والأساليب الإشرافية ، ومجال أساليب التنفيذ ، ومجال التقويم ) فقد استخدمت المتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية ، والنسب المئوية ، واختبار "ت" ، وأسلوب تحليل التباين الأحادي .

توصلت الدراسة إلى نتائج منها : دلت تقديرات المعلمين لل فقرات في دور المشرف التربوي إلى عدم الاهتمام بتدريب المعلمين على الأساليب الحديثة ، ويعزى ذلك إلى ضعف كفاءة المشرف التربوي وعدم انخراطه في المزيد من البرامج التدريبية .

- تبين أثر الخبرة من خمس سنوات فما فوق (مجال التخطيط ومجال المنهاج المدرسي ) على درجة تقديرهم لأداء المشرفين التربويين تعزى للخبرة .

- أما الفقرات التي دلت على أن دور المشرف التربوي كانت بدرجة متوسطة تلك المتعلقة بتحديد الإطار العام للخطة الدراسية وفقاً لمجالات التالية فهي ( مجال التخطيط ، ومجال المناهج ، ومجال الممارسات الإشرافية وأساليبها ، ومجال أساليب التنفيذ ، ومجال التقويم ) والفقرات التي دلت على أن دور المشرف التربوي للاتجاهات الحديثة في مجال الإشراف التربوي كانت بمستوى متدني وفقاً للمجالات الخمسة ، ترجع إلى ضعف الإعداد والتأهيل لوظائف المشرف التربوي للاتجاهات الحديثة في مجال الإشراف التربوي .

## 12) دراسة الشعلان ( 2001 ) :

عنوانها ( واقع نظام اختيار وتدريب المشرفات التربويات في المملكة العربية السعودية )  
هدفت الدراسة إلى تحليل واقع اختيار المشرفات التربويات في المملكة العربية السعودية " دراسة تقويمية " وتقويم مدى كفاءة أساليب اختيار وتدريب المشرفات التربويات وفعاليتها وذلك للتوصل إلى تصور نموذج مقترح لتطوير نظام اختيار وتدريب المشرفات التربويات في الرئاسة العامة لتعليم البنات .



قد اعتمدت الدراسة على أسلوب تحليل النظم كمنهج لها ، والذي يسير وفق الخطوات التالية وهي مرحلة وصف للنظام الحالي ( تصور النظام وعالم المشكلة ) أي دراسة المشكلة التي يتصدى لها البحث بوصفه نظاماً .

تكونت عينة الدراسة من (216) مشرفة تربوية ، وذلك من خلال جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بمكونات نظام اختيار وتدريب المشرفات التربويات في السعودية بالرجوع إلى اللوائح والقرارات والخلفية التاريخية للنظام .

تشخيص النظام الحالي ، واكتشاف ما به من أوجه القصور ، وذلك من خلال الدراسة الميدانية لهذا الواقع و تحديد البدائل ، وذلك من خلال دراسة تحليلية تقييمية لنظام اختيار وتدريب المشرفات التربويات في ضوء الشروط المعيارية له ، والمقارنة بين البدائل ، واختيار البديل الأفضل ، فعندما يتم التوصل إلى البدائل في المستوى الثالث يصبح من المتوقع أن يختار الباحث البديل المناسب والأكثر ملاءمة لواقع المجتمع السعودي ، وطبيعة النظام التربوي السائد فيه ، ومستوى الطموح السائد للتطوير ، الذي يؤسس على تصميم النظام بدلاً من النظام الحالي ، ومن خلال الإجراءات المطلوبة لتطوير نظام اختيار وتدريب المشرفات التربويات المعمول به في الرئاسة العامة لتعليم البنات في المملكة العربية السعودية إلى النظام الجديد المفتوح .

#### قد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها :

وجود قصور في تدريب المشرفات التربويات مما يجعلهن بعيدات عن كل ما هو جديد على الساحة ، والتدنى في مستوى ممارسة المشرفات التربويات للاتجاهات الحديثة في الإشراف التربوي ، وضعف الإعداد والتأهيل لوظائف المشرف التربوي ، وكذلك الخطوة الثالثة من خطوات الزيارة .

هي اللقاء البعدي قلة تزويد المعلم بتغذية راجعة وتشجيعه على التقويم الذاتي ليعزز نقاط القوة والنواحي الإيجابية ، ويشخص نقاط الضعف ويعمل على علاجها والتغلب عليها ، وكذلك عدم اختيار المشرف التربوي الكفاء الذي يتمتع بكفاءات أكاديمية ومهنية عالية ، وأن الزيارة الصفية هي أكثر الأساليب الإشرافية استخداماً من المشرفين التربويين .

### 13) دراسة نهلة (2003) :

**عنوانها** (الدور المتوقع والواقعي للمشرف التربوي كما يراها المشرفون التربويون والمعلمون) هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور المتوقع والواقعي للمشرف التربوي كما يراها المشرفون التربويون والمعلمون في مراحل التعليم قبل الجامعي بقطاع غزة – فلسطين .

معرفة مدى التقارب والتباعد في الدور الواقعي للمشرف التربوي كما يراها المعلمون في مراحل التعليم في ضوء متغيرات ( النوع ، المؤهل العلمي ، المرحلة التعليمية ، سنوات الخبرة ، التخصص ) وتكونت عينة الدراسة من (71) مشرفاً ومشرفة تربويين ، و(737) معلماً ومعلمة ، واعتمدت الباحثة في جمع بيانات الدراسة على إعداد استمارة استبيان مكونة من (96) فقرة وفقاً لمجالات هي ( التخطيط ، والمناهج ، والكتاب المدرسي ، النمو المهني للمعلمين ، المجال النفسي والاجتماعي ، والاختبارات والتقويم )

### وأهم نتائج الدراسة منها ما يلي :

1. أن أكثر الأدوار ممارسة من قبل المشرفين التربويين في مجال الاختبارات والتقويم ، يعزى إلى إدراك المشرفين التربويين لأهمية هذا المجال في تحقيق الأهداف التعليمية خاصة الجانب التحصيلي .

2. أن أقل الأدوار ممارسة مجال حاجات الطلاب ورعايتهم ومتابعة مشكلاتهم ويعزى ذلك إلى أن المشرف التربوي لا يعتبرها من مهامه الأساسية.
- 3.3- أن أكثر الأدوار في الممارسة لدى المشرفين التربويين كما يراها المعلمون هو الحرص على تكوين علاقات طيبة مع المعلمين .
4. وأقل الأدوار في ممارسة المشرفين التربويين أنه لا يوجد اهتمام بجانب مجال النمو المهني للمعلمين وتزويدهم بالأبحاث التربوية التي تساعد على تنمية نموهم ويوجه طاقاتهم للقيام بأعمالهم بشكل صحيح ، وهذا راجع إلى ضيق وقت المشرفين التربويين وتعدد المهام الإدارية والفنية المستندة إليهم.
5. أن أهم الأدوار التي يمارسها المشرفون التربويون تمثلت في تقديم إرشادات المعلمين ، وعقد ندوات علمية ولقاءات مهنية للمعلمين . ( نقلًا عن موسى : 2009 )

#### 14) دراسة محمدي ( 2004 ) :-

**عنوانها** (الإشراف التربوي في رياض الأطفال بجمهورية مصر العربية "دراسة تقويمية " )  
هدفت الدراسة إلى التعرف على الإشراف التربوي في رياض الأطفال بجمهورية مصر العربية  
"دراسة تقويمية " من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية :-

1. تحليل اتجاهات الإشراف التربوي بمرحلة الأطفال .
  2. تقويم الواقع الراهن للإشراف التربوي بمرحلة رياض الأطفال بجمهورية مصر العربية .
  3. ما جوانب القوة والضعف في الإشراف التربوي برياض الأطفال .
- تكونت عينة الدراسة من مديري رياض الأطفال وبلغ عددهم (22) وعينة أخرى من المشرفين التربويين بلغ عددهم (32) في عدة محافظات جمهورية مصر العربية ، واعتمدت الباحثة في جمع بيانات الدراسة على إعداد استمارة استبيان التي أجاب عليها أفراد العينة .

يمكن تلخيص أهم نتائج رياض الأطفال التي توصلت إليها الدراسة فيما يلي :-

(أ) جوانب القوة :-

1. اهتمام المشرفين التربويين بمعالجة المشاكل التي تواجه المعلمين بمرحلة رياض الأطفال .
2. الاعتماد عند اختيار المشرفين التربويين على الخبرة والاختيار للبرامج التدريبية التأهيلية .
3. تدعيم العلاقات الإنسانية من خلال إشباع احتياجات المعلمين وتلبية مطالبهم .

(ب) جوانب الضعف :-

1. عدم إدراك المشرفين التربويين لأهداف الإشراف التربوي بمرحلة رياض الأطفال نتيجة عدم وعيهم بسيكولوجية النمو بمرحلة رياض الأطفال ومتطلباته .
2. ضعف قدرة المشرفين التربويين على القيام بوظائف الإشراف التربوي بكفاءة نتيجة عدم وعيهم بطبيعة مسؤولياتهم ، وعدم إعطائهم الصلاحيات الكافية لأداء أدوارهم الإشرافية .
3. عدم تخطيط العملية الإشرافية برياض الأطفال في ضوء احتياجات المشرفين التربويين .
4. ضعف تنظيم العملية الإشرافية بشكل مرن وقابل للتعديل في ضوء متطلبات الموقف التعليمي علاوة على عدم التنسيق بين المشرفين التربويين ومديري رياض الأطفال عند تقسيم المهام الإشرافية و تخصيصها ، وأوصت نتائج الدراسة بوضع مقترحات لتطوير الإشراف التربوي بمرحلة رياض الأطفال بجمهورية مصر العربية .

(15) دراسة عيسان ( 2005 ) :

**عنوانها** (دور المشرف التربوي ومعوقات أدائه من وجهة نظر المشرفين أنفسهم في سلطنة عمان )  
هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الأدوار التي يقوم بها المشرف التربوي ومعوقات أدائه من وجهة نظر المشرفين التربويين أنفسهم في ضوء بعض المتغيرات ( النوع ، نوع الإشراف ، مستوى التعليم ).

## من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية :

1. ما واقع الممارسات للإشراف التربوي في سلطنة عمان من وجهة نظر المشرفين التربويين؟
2. هل يختلف واقع ممارسات الإشراف التربوي من وجهة عينة الدراسة باختلاف النوع ، ونوع الإشراف، ومستوى التعليم ؟

يتكون مجتمع الدراسة من 611 مشرفاً تربوياً ، أما عينة الدراسة فقد بلغت (70) مشرفاً تربوياً ، وقد تم توزيعهم حسب متغيرات الدراسة وتشمل ( النوع ، ومستوى التعليم ، عدد سنوات الخبرة في التدريس ) وتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من خمسة محاور هي ( المبادئ الإشرافية ، وخصائص الإشراف التربوي ، واهتمامات الإشرافية للمشرف ، والمشكلات التي تواجه المشرف التربوي ، ومعوقات تطويره الإشراف التربوي ) .

## ولقد أظهرت نتائج الدراسة منها ما يلي :

- أن أكثر معوقات دور المشرف التربوي في أدائه من وجهة نظر المشرفين أنفسهم ، وتتمثل في كثرة الأعباء الإدارية ، وكثرة المدارس ، وقلة الدورات التدريبية المخصصة لرفع الكفاءة المهنية لدى المشرفين التربويين .
- أما المشكلات التي لها تأثير في دور المشرف التربوي فهي قلة توفير الوقت الكافي من أجل إتاحة الفرصة للمشرفين التربويين والعمل مع المعلمين على تنمية قوة الإرادة وغرس الثقة بالنفس داخل الصف الدراسي ، وضعف العلاقة بين المسؤولين في مراكز الإشراف التربوي والمشرفين التربويين المتعلقة بالمشكلات التي تواجه الإشراف التربوي والتي تحول دون تطويره ، وأظهرت النتائج أن واقع الإشراف التربوي مازالت نظريته تقليدية ضيقة تقتصر إلى الممارسات التطويرية .

## 16) أبو شرار ( 2008 ) :-

**عنوانها** (درجة التزام المشرفين التربويين بتوظيف خصائص الإشراف التربوي الحديث في المدارس من وجهة نظر المعلمين في الأردن )

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة التزام المشرفين التربويين بتوظيف خصائص الإشراف التربوي الحديث في المدارس، وكذلك لمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات ( المرحلة التعليمية ، النوع ، والخبرة ، والمؤهل العلمي ، وطبيعة المادة الدراسية ) .

سحبت عينة طبقية عشوائية مكونة من ( 455 ) معلماً ومعلمة من مجتمع الدراسة وبلغ عددهم (4263) لتحقيق أهداف الدراسة ، تم بناء استبانته لقياس درجة التزام المشرفين التربوي بتوظيف خصائص الإشراف التربوي الحديث في مدارس وكالة الغوث الدولية بالأردن وفقاً للمجالات الست وهي ( القيادة والتخطيط ، النمو المهني ، إثراء المنهاج ، والتقويم والقياس ، شؤون الطلاب ، البحث التربوي ) وتم إيجاد صدق الأداة وثباتها .

### وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :-

1. أن درجة التزام المشرفين التربويين بتوظيف خصائص الإشراف التربوي الحديث من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة متوسطة على المجالات الست .
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة التزام المشرفين التربويين بتوظيف خصائص الإشراف التربوي الحديث من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى النوع على مجالات الأداة باستثناء ( مجال البحث التربوي ) لصالح المعلمات .
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة التزام المشرفين بتوظيف خصائص الإشراف التربوي الحديث من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والمرحلة وفقاً للمجالات الست .

4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة التزام المشرفين بتوظيف خصائص الإشراف التربوي الحديث من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى الخبرة في المجالات الآتية ( القيادة والتخطيط ، والنمو المهني ، والتقويم والقياس ) لصالح المعلمين ذوي الخبرة أقل من خمس السنوات .

5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة التزام المشرفين بتوظيف خصائص الإشراف التربوي الحديث من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير طبيعة المادة الدراسية وفقاً للمجالات الست ، ولصالح المعلمين الذين يدرسون المواد العلمية .

### (17) دراسة لهلبت ( 2011 ) :-

**عنوانها** ( دور المشرفين التربويين في تطوير الإدارة المدرسية كما يراها مديرو المدارس الحكومية) هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة المشرفين التربويين لأدوارهم في تطوير الإدارة المدرسية كما يراها مديرو المدارس الحكومية في فلسطين ، بالإضافة إلى بيان أثر متغيرات الدراسة " النوع ، نوع الدراسة ، الخبرة ، المؤهل العلمي "و اختيرت منه عينة بطريقة طبقية عشوائية من 258 مديراً ، أي ما يقارب ( 3 . 38 % ) ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بإعداد استبانة ، واختبار t ، وتحليل التباين .

### توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي :

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء المديرين حول دور المشرفين التربويين في تطوير الإدارة المدرسية تعزى لمتغير النوع والمؤهل العلمي والخبرة ، وفقاً لمجالات ( التخطيط ، والتنظيم الإداري ، والعلاقات الإنسانية ، والاتصال الإداري الفعال ، والتنمية المهنية ، والتقويم والتطوير ، وتطبيق الجودة الشاملة ) لصالح الذكور .
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء المديرين حول دور المشرف في تطوير الإدارة المدرسية تعزى لمتغير الخبرة والمؤهل العلمي .

- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء المديرين حول دور المشرف في تطوير الإدارة المدرسية تعزى لمتغير نوع المدرسة في مجالات العلاقات الإنسانية ، الاتصال الإداري الفعال ، التنمية المهنية ، والتقييم والتطوير، لصالح المدرسة الأساسية.
- 4- الحث على ضرورة مشاركة المشرف التربوي لمدير المدرسة والمعلمين في وضع الخطط المدرسية الإدارية والفنية ، وقلة الاقتصار على الخطط الدراسية والعلاجية ، وتتضمن المشاركة متابعة المشرف التربوي لهذه الخطط ، وأساليب تنفيذها .

### ثالثاً : الدراسات الأجنبية :

#### (1) دراسة بيتش beach (1976) :

**عنوانها** ( رؤية المعلمين ومديري المدارس والمشرفين التربويين للخدمات الإشرافية في المدارس) هدفت الدراسة إلى التعرف على رؤية المعلمين ومديري المدارس والمشرفين للخدمات الإشرافية المقدمة في المدارس وفقاً لمتغيرات ( النوع ، والخبرة ، المؤهل العلمي ) وعينة الدراسة مؤلفة من (381) معلماً ومعلمة ، و (317) مديراً ومديرة و (278) مشرفاً ومشرفة تربوية .

**أظهرت نتائج الدراسة ما يلي :** - أن آراء المديرين والمعلمين والمشرفين التربويين نحو الخدمات الإشرافية المقدمة في المدارس هي أن هناك سوءاً في التخطيط للزيارات الصفية والمؤتمرات الإشرافية ، الأمر الذي يجعل الإشراف التربوي عاجزاً عن حل المشكلات التعليمية ، وأن المشرفين لا يتبعون خطوات الزيارة الصفية بالشكل الصحيح ، أن هذه الزيارات لم تحقق أهداف المعلمين ، ولم تشبع حاجاتهم في تحسين أدائهم ، ولم تقدم لهم المساعدة التي تسهم في تحسين أساليبهم وتنويعها وتجديدها مما يولد اتجاهات سلبية لدى المعلمين نحو عملية الإشراف التربوي وخدماته واتصفت بالفشل . ( نقلاً عن كوري ، 1997 )



## (2) دراسة عفيفي (1980 , Afifi )

**عنوانها** ( الدور الفعلي والمثالي للمشرفين التربويين بولاية تينسي )

هدفت الدراسة إلى وصف الدور الفعلي والمثالي للمشرفين التربويين بولاية تينسي من وجهة نظر المشرفين التربويين أنفسهم ، وقد بلغت عينة الدراسة (95) مشرفاً تربوياً ، أجاب منهم على أداة الاستبيان (71) مشرفاً ، وكانت أداة الدراسة تتكون من (22) وظيفة للمشرف التربوي ، كما استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي .

### توصلت الدراسة إلى ما يلي :-

1. وجود اختلاف بين الدور الفعلي والمثالي للمشرفين التربويين في عدة مجالات منها ( نوعية المعلمين الجدد ) إذ يشعر (44%) من المشرفين التربويين بالرضا عن الدور في هذا المجال ، في حين (56%) غير راضين .
2. أما في مجال تحليل وتقييم الدروس فقد أشار (52.1%) إلى أن الدور الفعلي الممارس حالياً يقل عن الدور المثالي المطلوب ممارسته و(43.6%) أشار إلى أن الدور الفعلي بمستوى الدور المثالي و(42 %) يرون أن الدور الحالي أعلى فيما يتعلق بمجال التشاور والتحاور مع المعلمين.
3. توصلت إلى وجود مجموعة من الوظائف تنفذ في الواقع بالصورة التي ينبغي أن تكون عليها وهي ( الاشتراك في برامج تدريب المعلمين ، وتوفير المواد التعليمية والوسائل ، وتقويم عمل المعلمين ، وتوجيه المعلمين وإرشادهم ) .

## (3) دراسة كينت kent (2001) :-

**عنوانها** ( متابعة المشرفين التربويين في برامج تدريب الطلبة والمعلمين الإشراف الإكلينيكي من مستوى الدراسات العليا في جامعة اوهايو الحكومية )

هدفت الدراسة إلى متابعة المشرفين التربويين في برامج تدريب الطلبة المعلمين بعد حضورهم مساق الإشراف الإكلينيكي، وبلغت عينة الدراسة من (16) معلماً متعاوناً ، واستخدمت الدراسة أسلوب الملاحظة والمذكرات التأملية اليومية .

وكشفت نتائج الدراسة أن متوسط الممارسات التطبيقية لمراحل الإشراف الإكلينيكي بلغت 16 % ، كما لاحظت الباحثة أن تطبيق المراحل أصبح أقل تكراراً مع تقدم الفصل الدراسي، وبخاصة عند اجتماع التخطيط وتحليل التدريس ، وحذف 33 % من المشرفين التربويين هاتين المرحلتين ، بسبب ضيق الوقت ، وبالرغم من ذلك فقد أبدى المعلمون المتعاونون رأيهم الإيجابي من الإشراف الإكلينيكي ، وأفصحوا عن أنهم يخططون لاستخدامه في تدريب الطلاب المعلمين ، لما له من أثر إيجابي في فاعلية أدائهم التدريسي ، وقد اتضح من خلال مراجعة الأدب التربوي المتعلق بالإشراف الإكلينيكي ، الدور المهم والأساسي في برامج التربية العملية القائمة على تدريب الطلاب المعلمين قبل الخدمة .

#### (4) دراسة فيهر Feher ( 2001 ) :-

**عنوانها ( دور المشرف التربوي نحو دعم النمو المهني والشخصي للمعلم )**

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المشرف التربوي نحو دعم النمو المهني والشخصي للمعلمين وتعزيز انتمائهم لمهنتهم خلال عمليات التقويم، وقد تعرضت الدراسة إلى التطور التاريخي لمفهوم الإشراف التربوي وأساليبه منذ عام 1970 وحتى عام 2000 خلال الثلاثين عاماً الماضية بمدارس الولايات المتحدة الأمريكية ، وأظهرت نتائجها إجماع وجهات نظر المعلمين على أهمية دور المشرف التربوي في تحقيق مجالات الدراسة وهي ( تحقيق الأهداف ، وتطوير المناهج ، وأساليب الإشراف ، والمتابعة )

هذا بدوره يسمح بمواصلة النمو المهني للمعلم والوعي باهتماماته التدريسية ، ورفع مستوى أدائه، مما ينعكس إيجاباً على المستوى التحصيلي أو المعرفي للطلاب وتفوقهم الأكاديمي ، وألمحت الدراسة إلى أن حاجات النمو الإشرافي تتغير تبعاً لسنوات الخبرة ، واقترحت ما يلي :

1. خلق بيئة صالحة لنمو المعلمين من خلال عمليات الإشراف .

2. وضع ضوابط لاختيار المشرفين التربويين .

#### (5) دراسة كايريس والميدا " Caires & Balmeda" (2007) :-

**عنوانها** ( تصورات المعلمين الجامعين للممارسات الإشرافية للمشرفين التربويين )

هدفت الدراسة إلى التعرف على تصورات المعلمين الجامعين في أشبونة البرتغالية من الجوانب الإيجابية للممارسات الإشرافية للمشرفين التربويين في أثناء قيامهم بممارسة التدريس ، وكذلك تحديد المشكلات التي تحول دون قيام المشرفين التربويين بدورهم بفاعلية ، وتكونت عينة الدراسة من 224 معلماً ومعلمة ، تم استقصاء آرائهم باستخدام الاستبيان حول أهم الممارسات الإشرافية الإيجابية للمشرفين التربويين التي تؤدي إلى تطور مهاراتهم التدريسية .

**فقد أظهرت نتائج الدراسة** أن أهم الممارسات الإشرافية للمشرفين التربويين الإيجابية هي توطيد العلاقات الإنسانية بين المعلم والمشرف التربوي التي تعد من الجوانب الرئيسية في العملية الإشرافية ، و وجود التفاعل الإيجابي بين المعلم والمشرف التربوي تؤدي إلى تحسن أداء المعلمين ، وخاصة في مجال مواجهة الصعوبات التي يتعرضون إليها خلال عملهم .

#### (6) دراسة هشام ( 2009 ) :-

**عنوانها** ( العقبات ضد الإشراف التربوي كما يراها معلمو التربية البدنية في منطقة جنوب مزار )

هدفت الدراسة إلى التعرف على العقبات والمشاكل التي تواجه الإشراف التربوي في التربية البدنية كما يراها معلمو مدارس جنوب مزار .

تكونت عينة الدراسة من 52 معلماً أي بنسبة (93 %) مجموع مجتمع الدراسة ، وبلغ عدد المعلمين 26 معلماً ، وبلغ عدد المعلمات 26 معلمة ، وفقاً للمجالات التالية ( التخطيط ، المنهج المدرسي ، التعليم ، التقييم ، الإدارة التربوية ).

### النتائج التي توصلت إليها الدراسة :-

1. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العقبات ضد الإشراف التربوي كما يراها معلمو التربية البدنية تبعاً للنوع .
2. هناك مشكلات وعواقب تعيق في المواقف والمفاهيم نحو الإشراف التربوي كما يراها معلمو التربية البدنية في جنوب مزار التي ركزت على قلة الزيارات التي يقوم بها المشرف التربوي حيث كانت واحدة أو اثنتان لكل فصل دراسي .
3. قلة عدد المشرفين التربويين في التربية البدنية لتحمل واجبات إشرافهم و المهام بشكل يتصف بالكفاءة، مما سبب قصوراً في تقييم الطلاب في التربية البدنية ، وقلة الدورات التدريبية والحلقات الدراسية لزيادة التفاعل بين المشرف التربوي والمعلمين داخل فصولهم الدراسية .
4. قلة الدورات التدريبية والحلقات الدراسية لزيادة التفاعل بين المشرف التربوي والمعلمين داخل فصولهم الدراسية .

## مناقشة الدراسات السابقة :

ستقوم الباحثة باستعراض أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية ، وأبرز ما ركزت عليه هذه الدراسات ما يلي :

### - من حيث محاور الدراسة :-

1. بعد عرض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة إلا أنها لم تُدرس بشكل مباشر في العديد من البلدان العربية والأجنبية ، واختلفت بعض الدراسات من حيث أهدافها العامة ، فكل دراسة تختلف أهدافها عن الأخرى ، فبعضها هدف إلى تقويم التفقيش التربوي في ضوء الاتجاهات الحديثة ، كما هو الحال في دراسة الفلاح (1999) ودراسة عيدة (1995) ودراسة محمدي (2004) ودراسة الملا والاكرف (1997) وهدفت بعضها الآخر إلى التعرف على دور المشرف التربوي ومعوقات أدائه كما يدركها الموجهون والمعلمون مثل دراسة عيسان (2005) ودراسة هشام (2009) ودراسة ملحم (1984) .

كما هدف بعضها إلى التعرف على تقويم أداء المشرف التربوي في ضوء أدائهم لمهامهم الإشرافية من وجهة نظر المعلمين ومديري المدارس على سبيل المثال دراسة السهلي (2000) ودراسة فؤاد وآخرون (2004) ودراسة النعاس (2005) ودراسة جاسم (1995) بينما تختلف محاور هذه الدراسة في طرحها للموضوع .

2. اتفقت معظم الدراسات السابقة على ضرورة الاهتمام بتقويم مستوى أداء المفتش التربوي على اختلاف عيناتها ومناهجها ومواقعها لذا كان أمر تقويم أدائه من الأمور الضرورية لضمان نجاح عملية التعليم ، إذا ما أريد من العملية التعليمية إحراز تقدم متطور ومستمر ومتابعة وموضوعية ، مثل دراسة السهلي (2000) ودراسة فؤاد وآخرون (2004) ودراسة النعاس (2005) ودراسة الملا والاكرف (1997) .

3. أوصت بعض الدراسات بضرورة الاهتمام بتطوير مستوى أداء المفتش التربوي من خلال الإعداد والتأهيل اللازم لشغل وظائف التفتيش التربوي ، كما هو الحال في دراسة فيهر ( Feher 2001 ) ( ودراسة نهلة (2003 ) ودراسة اخليف وآخرون ( 2000 ) و دراسة جاسم (1995) ودراسة الشعلان (2001) وهذا ما يتفق مع الدراسة الحالية حول مضمون الأهداف المراد بها .

#### - من حيث المنهج المتبع وحجم العينة :

تتشابه بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية من حيث المنهج المتبع وهو المنهج الوصفي باعتباره أحد المناهج التربوية ، باستثناء دراسة الشعلان ( 2001 ) التي اعتمدت على أسلوب تحليل النظم كمنهج لها ، واختلفت الدراسات السابقة في تعدادها للمجالات التي حددتها في قوائمها، حيث اعتمدت بعض الدراسات على ثلاثة مجالات مثل الزوي (2007) ودراسة السهلي (2000) بينما اعتمدت دراسات أخرى على أربع مجالات مثل دراسة فؤاد وآخرون (2004) ودراسة فيهر (2001) Feher واعتمد البعض الآخر على خمسة مجالات مثل دراسة هشام (2009) ودراسة لهلبت (2011) ودراسة عيسان (2005) في حين اعتمدت الدراسة الحالية على ستة مجالات كما هو الحال في دراسة عطاري (1991) ودراسة أبوشرار (2008) ودراسة نهلة (2003) .

#### - من حيث طبيعة أفراد العينة :

اعتمدت معظم الدراسات السابقة على عينة من المعلمين كما هو الحال في دراسة اخليف وآخرون (2000) ودراسة فيهر (2001) Feher و دراسة كايريس والميدا (2007) ودراسة أبو شرار (2008) ودراسة كينت kent (2001) كما أن بعض الدراسات شملت فئات أخرى بالإضافة إلى المعلمين مثل فئة مديري المدارس مثل دراسة لهلبت (2011) وفئة أخرى من المفتشين التربويين مثل دراسة عيسان (2005) دراسة العوفى (2000) ودراسة عطاري (1991) .

في حين اعتمدت بعض الدراسات على فئتين من المعلمين ومديري المدارس مثل دراسة كابيريس والميدا (2007) ودراسة كمال وآخرين (1995) ودراسة النعاس (2005) دراسة بيتش beach (1976) وهذا ما يتفق مع الدراسة الحالية من حيث إنها شملت نفس العينة.

#### - من حيث أداة الدراسة :

تباينت الدراسات السابقة في طبيعة الأدوات التي استخدمتها في عملية تقويم الأداء من أجل تحقيق أهدافها، حيث استخدمت بعض الدراسات أداة الاستبيان مثل دراسة الزوي (2007) ودراسة عيده (1995) ودراسة الملا والاكرف (1997) ودراسة لهلبت (2011) ودراسة جاسم (1995) بينما استخدام البعض الآخر نماذج تقويم المعدة لذلك كدراسة الشعلان (2001) واعتمدت الأخرى على الدراسة الاستطلاعية باستطلاع الآراء في بناء أداة الدراسة كما هو الحال في دراسة كمال وآخرون (1995) ودراسة عطاري (1991) في حين اعتمدت دراسات أخرى على أكثر من مصدر كالإطلاع على مراجعة المقررات التربوية ، كما هو الحال مع الدراسة الحالية التي اعتمدت على بناء هاتين استمارتي من الاستبيان و إعدادها من خلال الاطلاع على الإطار النظري والدراسات السابقة التي تتناسب مع أداة الدراسة وتتفق مع أهدافها .

#### - من حيث الوسائل الإحصائية التي استخدمت في معالجة البيانات :

أ- تباينت الدراسات السابقة في وسائلها الإحصائية حيث استخدمت بعض الدراسات استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية على سبيل المثال دراسة الزوي (2007) دراسة النعاس (2005) .

أما الدراسة الحالية فاستخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار  $t$  وتحليل التباين كما هو الحال في دراسة ملحم (1984) .

ب- تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في نوع المرحلة التي ستطبق عليها الدراسة وهي المرحلة الابتدائية، وتختلف عن الدراسات الأخرى حيث تناولت المرحلة رياض الأطفال والمرحلة الثانوية ، غير أن هذا الاختلاف لم يمنع الاستفادة من الاسترشاد بنتائج بعض الدراسات السابقة .

توصلت الدراسات السابقة إلى مجموعة من النتائج وفقاً للأهداف التي تسعى إلى تحقيقها حيث اتفقت في مجموعة من النتائج واختلفت في نتائج أخرى وهي كما يلي :

يلاحظ اتفاق نتائج الدراسات فيما يتعلق بتقويم نظام التفتيش التربوي ففي دراسة الفلاح (1999) تبين أن النسبة متوسطة ، واتفقت هذه الدراسة مع دراسة عيده (1995) وقد يرجع ذلك إلى محدودية استخدام المفتش التربوي للأساليب الإشرافية الحديثة ، واتفقت نتائج بعض دراسات فيما يتعلق في وجهات النظر التي بينت أن مستوى أداء المفتش التربوي كان أقل من المتوسط ، وأن ممارسات المفتش التربوي للأساليب التربوية التقليدية يؤدي إلى تكوين اتجاهات سلبية لدى المعلمين نحو التفتيش التربوي .

### **الباحثة استفادت من الدراسات السابقة في عدة جوانب منها :**

- تتفق الدراسات السابقة مع مضمون أهداف الدراسة الحالية التي ركزت على أن المفتش التربوي شأنه شأن أي عنصر من العملية التعليمية المراد تقويمه من خلال معرفة جوانب القوة والضعف في أدائه.

- ساهمت هذه الدراسات في إثراء الدراسة بالمعلومات الواردة فيها ، إلى جانب ذلك الاستفادة منها في منهجية الدراسة وتصميم الاستبيان الذي تمثل أداته في جمع البيانات ، ومقارنة نتائج بعض الدراسات السابقة مع نتائج الدراسة الحالية.

- تختلف بعض محاور الدراسات السابقة في تناولها لموضوع الدراسة ، غير أن هذا الاختلاف لم يمنع من الاستفادة من الاسترشاد بنتائج بعض الدراسات السابقة.



## الفصل الرابع : ( الإجراءات المنهجية المستخدمة )

تمهيد.....	
مجتمع الدراسة .....	
عينة الدراسة.....	
أداة الدراسة .....	
إجراءات التطبيق .....	
طريقة تصحيح الاستمارة .....	
طريقة جمع البيانات الدراسة الأساسية.....	
الوسائل الإحصائية المستخدمة.....	

يتضمن هذا الفصل عرضاً للإجراءات المنهجية التي اتبعتها الباحثة في هذه الدراسة، التي تشمل وصفاً لمجتمع الدراسة والمنهجية المستخدمة فيها ، وطريقة اختيار العينة، ووصف الأداة التي تم استخدامها في جمع البيانات وكيفية بنائها وإعدادها وتطبيقها، وكيفية التحقق من صدق الأداة وإيجاد ثباتها، بالإضافة إلى معالجة الوسائل الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، وفيما يلي عرض لهذه الإجراءات على النحو التالي:

### أولاً: منهج الدراسة :

استخدمت الباحثة في دراستها المنهج الوصفي باعتباره منهجاً مناسباً لتحقيق أهداف الدراسة و يعرف المنهج الوصفي بأنه " يقوم على دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة الظاهرة أو الموقف أو الأشخاص ، وهذا المنهج يفسر ويحلل الظاهرة أو المشكلة المدروسة " . ( زيدان ، 1980 : 18 )

فالدراسة الوصفية تتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة أو موقف أو مجموعة من الناس أو مجموعة من الأحداث أو مجموعة من الأشخاص، وتفسير وتحليل الأسباب المؤدية إليها . ( الشيباني ، 1983 : 113 )

### ثانياً : مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس والمعلمين بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي بفروعها التعليمية الثلاثة ( فرع البركة- و بنغازي المركز- والسلاوي ) في مدينة بنغازي للعام - 2011 ف موزعين على (101) مدرسة ، وبذلك يبلغ حجم مجتمع الدراسة بالنسبة للمديري (101) مديراً ومديرة ، ويبلغ حجم مجتمع الدراسة بالنسبة للمعلمين (3165) معلماً ومعلمة ، موزعين على (16) فرع استناداً إلى ما جاء في الإحصاءات الرسمية الصادرة عن مكتب التقويم والقياس بالقسم التعليمي والبحث العلمي – بنغازي . ( مكتب التقويم والقياس بفرع مكاتب الخدمات التعليمية بوزارة للتعليم و البحث العلمي بمدينة بنغازي ، 2011م ) .

ويتكون مجتمع الدراسة من فئتين وهي ما يلي :

1. فئة مديري المدارس :

يتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديريات المدارس بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي بفروعها التعليمية الثلاثة ( البركة – و بنغازي المركز – والسلاوي ) للعام الدراسي 2010 - 2011 م ، وقد بلغ عدد مديري المدارس (101) مديراً ومديرة أي بنسبة ( 30 % ) .

2. فئة المعلمين :

يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي بفروعها التعليمية الثلاثة ( البركة – و بنغازي المركز – و السلاوي ) للعام الدراسي - 2010 – 2011 م التي بلغ عددها ( 3165 ) معلماً ومعلمة في جميع تخصصاتهم العلمية ، أي حسب ما جاء في التقرير الإحصائي الصادر عن مكاتب الخدمات التعليمية بفروعها الثلاثة التابعة بوزارة التعليم في مدينة بنغازي ، وبالرغم من وجود مدارس مشتركة فقد تم استبعاد المدارس الإعدادية ، والجدول رقم (1) يوضح ذلك .

3. البيانات الشخصية عن أفراد العينة من مديري المدارس والمعلمين بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي المتمثلة في ( النوع ، والمؤهل العلمي ، والخبرة ) هذا فضلاً عن بيانات أخرى تتعلق بالمعلمين من حيث تخصصاتهم العلمية .

4. وصف مستوى أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي عن طريق جمع المعلومات من خلال استجابات أفراد العينة وفقاً للمجالات الست ( مجال التخطيط ، ومجال طرق التدريس ، ومجال المنهج المدرسي ، و مجال النمو المهني للمعلمين ، و مجال العلاقات الإنسانية ، ومجال التقويم ) .

الجدول (1)

توزيع عدد المدارس التي تم سحبها من كل مكتب في مدينة بنغازي بفروعها التعليمية  
الثلاثة

المدارس المسحوبة	المدارس الأساسية	مكاتب التعليمية الثلاثة ( البركة بنغازي المركز – السلاوي )	ت
2	9	مكتب البركة	1
2	8	مكتب الكيش	2
2	7	مكتب الفويحات	3
2	5	مكتب بنغازي الجديدة	4
2	6	مكتب الهواري	5
1	3	مكتب بو عطني	6
2	6	مكتب العروبة	7
2	8	مكتب السلاوي	8
2	6	مكتب فتاة الثورة	9
2	5	مكتب 17 فبراير	10
3	7	مكتب السلماني	11
1	5	مكتب رأس عبيدة	12
2	8	مكتب الصابري	13
2	5	مكتب سيدي حسين	14
2	7	مكتب بنغازي المدنية	15
1	6	مكتب الحدائق	16
30	101	المجموع	

## ثالثاً: عينة الدراسة :

بعد أن تم تحديد مجتمع الدراسة الذي يقع ضمن نطاق مدينة بنغازي بفروعها التعليمية الثلاثة ( البركة- وبنغازي المركز- و السلاوي ) للعام الدراسي 2010 - 2011م ، التي تندرج تحت كل فرع منها عدة مكاتب متمثلة في (16) مكتباً، ويشمل كل مكتب من هذه المكاتب مجموعة من المدارس تابعة لها ، وكل مدرسة تحوي عدداً من مديري المدارس والمعلمين موزعين على (101) مدرسة ، لذا حددت الباحثة عند الاختيار عينة عشوائية طبقية وهي أنسب العينات لمثل هذه الدراسة ، من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (101) مديراً ومديرة ، ويبلغ مجتمع الدراسة من أفراد العينة من المعلمين (3165) معلماً ومعلمة ، وفيما يلي الخطوات التي تم إتباعها لتحديد هذه العينة :-

### 1- فئة مديري المدارس :

تم سحب عينة من مديري المدارس بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي بطريقة عشوائية طبقية ، وبلغ عددهم (30) مديراً ومديرة ، وبعدها تم تحديد عدد المدارس المسحوبة (30) بنسبة ( 30 % ) مدرسة من كل مكتب بفروعها التعليمية الثلاثة ( فرع البركة - وبنغازي المركز- و السلاوي ) للعام الدراسي 2010 – 2011 ف ، وذلك لمحدودية هذه الفئة .

### 2- فئة المعلمين :

تم سحب عينة من المعلمين بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي بالطريقة عشوائية الطبقية ، بلغ عددهم ( 300 ) معلماً ومعلمة أي بنسبة (10 % ) في جميع تخصصاتهم العلمية، من كل مكتب بفروعها التعليمية الثلاثة ( فرع البركة – بنغازي المركز- السلاوي ) للعام الدراسي 2010 - 2011 ف ، أي حسب ما جاء في التقرير الإحصائي الصادر عن مكاتب الخدمات التعليمية بفروعها الثلاثة التابعة بفرع وزارة التعليم في مدينة بنغازي.

## رابعاً : أداة الدراسة :-

بعد إطلاع الباحثة على الإطار النظري و الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة للاستفادة من أدواتها في جمع البيانات التي من خلالها استضاءت الباحثة ببناء أداة دراستها ، ولعدم توفر أداة جاهزة يمكن من خلالها تحقيق أهداف الدراسة ، تم استخدام أداة الاستبيان باعتبارها أكثر الأدوات ملاءمة لطبيعة هذه الدراسة لما يتميز به الاستبيان من خصائص متعددة في هذا الصدد ، لذلك أعد الاستبيان كأداة لتحقيق ذلك الغرض وفيما يلي وصف أداة الدراسة :

### 1. وصف أداة الدراسة :

قامت الباحثة بإعداد استمارتي استبيان للتعرف على وجهة نظر أفراد العينة حول تقويم أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي بمدينة بنغازي في ضوء الخطوات التالية :-

- أ- تصميم استمارتي استبيان التي تمت صياغتهما على شكل فقرات يمكن ملاحظتها حيث يتضمن الاستبيان الخاص بأفراد العينة من مديري المدارس ويضم (50) فقرة ، ويحوي استمارة الاستبيان الخاصة بأفراد العينة من المعلمين على (70) فقرة موزعة على المجالات الست وللإجابة يقوم المبحوث بوضع علامة (√) تحت البديل الذي يمثل رأيه، ووضعت أمام كل فقرة من الفقرات خمسة بدائل مع العلم أن بدائل مقياس ليكارت هي ( دائماً – غالباً – أحياناً- نادراً – أبداً ) .
- ب- وبعد ما تم بناء الأداة وإعدادها بصيغتها الأولية عرضت على الأستاذ المشرف أولاً ، ثم قامت الباحثة بعرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين المتخصصين من ذوي الخبرة من أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس وقسم علم الاجتماع بكلية الآداب جامعة بنغازي ، لإبداء ملاحظاتهم عن البيانات المطروحة بالأداة ، حيث طلب منهم بيان مدى صلاحية فقرات الاستبيان ، وكذلك مدى ملاءمة هذه الفقرات للمجال الذي وضعت فيه .

### 2. صدق أداة الدراسة (Validity) :-

يعد الصدق من الأمور الواجب توفرها في الأداة ، ويقصد بصدق أداة الدراسة قدرتها على قياس ما وضعت لقياسه . ( فان دالين ، 1984: 448) و للتأكد من أن الأداة تصلح لقياس ما وضعت لأجله اعتمدت الباحثة على الصدق الظاهري ، والمقصود بالصدق الظاهري بأنه " المظهر العام للاستبيان من حيث موضوعيته ودقته وصياغة فقراته ". (الشيباني، 1996 : 66 )

وفي نفس السياق بعد عرض استمارتي استبيان بصورتها الأولية للتأكد من صدق الأداة، وزعت نسخ لاستمارتي استبيان على مجموعة من المحكمين من أساتذة متخصصين بقسم التربية وعلم النفس و قسم علم الاجتماع بكلية الآداب جامعة بنغازي ، لمعرفة مدى صلاحية فقراتها وسلامة صياغتها ، وملاءمتها للمجال الذي وضعت فيه ، ولغرض التحقق من مدى ملاءمة الفقرات وصلاحيتها حيث وضعت بدائل ما يلي : ( يصلح ، ولا يصلح ، قابل للتعديل ) أمام الفقرات ، وطلب من المحكم أن يضع علامة (√) أمام البديل الذي يرى أنه مناسب، وبعد أن جمعت الاستمارات من الأساتذة المحكمين وفي ضوء ملاحظاتهم ومقترحاتهم تم إجراء بعض التعديلات على النحو التالي انظر الملحق رقم (1) :-

- أعيدت صياغة الفقرات حيث اقترح بعضهم حذف بعض الفقرات أو تعديلها ، وكذلك نقل بعض الفقرات إلى مجالات أخرى ، وعلى هذا الأساس تم استبعاد الفقرات التي لم تحصل على موافقة ، كما أضيفت بعض الفقرات التي لها مدلولات تخدم غرض الدراسة ، ثم تدقيقها لغوياً حتى أصبحت في صيغتها النهائية .

- بعد أن جمع نسخ استمارتي الاستبيان أخذ بجميع الملاحظات والتعديلات التي أشار إليها الأساتذة المحكمون في هذا المجال ، فأصبحت فقرات استمارة الاستبيان الخاصة بمديري المدارس تتكون من 49 فقرة ، أما بالنسبة الفقرات الخاصة بالمعلمين تتكون من 69 فقرة .

بصيغتها النهائية على أنها صالحة للقياس موزعة على المجالات الستة التي سبق ذكرها كما هو مبين في الجدول رقم (2) .

### الجدول (2)

الصيغة النهائية لاستمارتي الاستبيان موزعة على المجالات الست

ت	المجالات	عدد الفقرات للمديري	عدد الفقرات للمعلمين
1	مجال التخطيط	8	12
2	مجال طرق التدريس وأساليبه.	7	12
3	مجال المنهج المدرسي.	9	12
4	مجال النمو المهني للمعلمين	8	11
5	مجال العلاقات الإنسانية	8	12
6	مجال التقويم	9	10
	<b>المجموع</b>	<b>49</b>	<b>69</b>

### 3. ثبات أداة الدراسة ( Reliability ) :

يشير الثبات إلى " مدى الاتساق بين البيانات التي يتم جمعها بإعادة تطبيق المقياس نفسه على الأفراد أنفسهم ، وفي ظل الظروف نفسها " . (زيدان ، 1980 : 21)

تم إجراء دراسة استطلاعية للتحقق من الصدق والثبات ومدى ملاءمة الأداة المستخدمة في الدراسة الحالية ، فقد قامت الباحثة بإجراء الدراسة الاستطلاعية من خلال النزول ميدانياً لجمع البيانات الخاصة باستمارتي الاستبيان و توزيعها على عينة مؤلفة من (10) مديري ومديرات ، وعينة أخرى مؤلفة من (60) معلماً ومعلمة ، و تم التطبيق في المدة الزمنية فعلياً من الفترة شهر سبتمبر 15- 9- 2010م إلى فترة شهر أكتوبر 1- 10- 2010م مع بداية العام الدراسي .



### الجدول (3)

توزيع معاملات الارتباط لاستمارتي الاستبيان التي تتضمنها المجالات الست

ت	مجالات للمديري	معامل الارتباط	مجالات المعلمين	معامل الارتباط
1	مجال التخطيط	0.87	مجال التخطيط	0.77
2	مجال طرق التدريس	0.86	مجال طرق التدريس	0.82
3	مجال المنهج المدرسي	0.93	مجال المنهج المدرسي	0.86
4	مجال نمو المهني للمعلمين	0.77	مجال النمو المهني للمعلمين	0.77
5	مجال العلاقات الإنسانية	0.88	مجال العلاقات الإنسانية	0.90
6	مجال التقويم	0.66	مجال التقويم	0.74
	<b>المجموع</b>	<b>4.97</b>	<b>المجموع</b>	<b>4.86</b>

فقد أوضحت الباحثة أهداف الدراسة بشكل بسيط لأفراد العينة من مديري المدارس والمعلمين ، ولاحظت الباحثة أثناء التطبيق مدى أهمية مصداقية لأفراد العينة في الإجابة على استمارتي الاستبيان ، وذلك لكسب ثقة أفراد العينة والإجابة بكل مصداقية ، وأن إجاباتهم لأفراد العينة من مديري المدارس والمعلمين تستخدم لتحقيق أغراض علمية بحثه ، وأثناء الإجراء تم التأكد من تدوين أفراد العينة البيانات المطلوبة ، و قامت الباحثة بحساب معاملات الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون (R) وتم حساب معامل الثبات لكل مجال من مجالات فقرات استمارة الاستبيان لأفراد العينة من مديري المدارس حيث بلغ معامل الثبات ككل ( 4.97 ) ويتراوح معامل الثبات لكل مجال من المجالات الستة فقرات استمارة الاستبيان لأفراد العينة من المعلمين حيث بلغ معامل الثبات ككل ( 4.86 ) وقد تم حساب معامل الاتساق الداخلي وفق معامل كرونباخ ألفا ، حيث بلغت قيم معاملات الثبات كما هو موضح في الجدول رقم (3) .

## إجراءات التطبيق :-

بعد تأكد الباحثة من صدق أداة الدراسة وثباتها من خلال العينة الاستطلاعية من أجل ضمان دقة النتائج ، وبعد قيام الباحثة بإعداد إحصائية تشمل عدد أفراد العينة من مديري المدارس والمعلمين ، تم تطبيق أداة الدراسة لاستمارة الاستبيان من أفراد العينة من مديري المدارس بلغ عددهم (30) مديراً ، و استمارة أخرى من أفراد العينة من المعلمين عددهم (300) معلماً من جميع المدارس الابتدائية في مدينة بنغازي خلال العام الدراسي 2010 م .

### الجدول (4)

يوضح الجدول أسماء المدارس التي شملتها الدراسة وفقاً للفروع التعليمية توزيع عدد أفراد العينة من مدراء المدارس والمعلمين حسب النوع

عدد المعلمين	عدد مدراء المدارس			عدد المدارس	الفروع التعليمية		
	مجموع	الذكور	الإناث				
88	79	7	9	3	6	9	البركة
105	93	15	11	3	8	11	السلوي
107	96	10	10	3	7	10	بنغازي المركز
300	268	32	30	9	21	30	المجموع

### 1. عينة الدراسة حسب النوع :

يتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة في أفراد العينة من مديري المدارس كانت من الذكور إذ بلغ عددهم (21) مديراً، و فئة الإناث التي يبلغ عددهن (9) مديرات ، بينما نجد أقل نسبة في أفراد العينة من المعلمين الذكور قد بلغ عددها (32) معلماً ، وأعلى نسبة من الإناث بلغت (268) من المعلمات ، كما هو موضح في الجدول (4) .

## الجدول (5)

توزيع عدد أفراد العينة من مديري المدارس والمعلمين حسب المؤهل العلمي

عدد المعلمين	عدد مديري المدارس	المؤهل العلمي	
42	3	دبلوم عام	1
172	22	دبلوم خاص	2
26	-	دبلوم عالٍ	3
60	5	جامعي	4
300	30	المجموع	

### 2. عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي :

يلاحظ من الجدول السابق أن عدد أفراد العينة من مديري مدارس الشق الأول من التعليم الأساسي حسب المؤهل العلمي ، حيث تمثل أعلى نسبة الحاصلين على دبلوم خاص و بلغ عددهم (22) مديراً ومديرة ، ويليهما الحاصلون على المؤهل الجامعي وبلغ عددهم (5) ثم يليها الحاصلون على دبلوم عام وبلغ عددهم (3) هذا فيما يخص فقط ثلاثة مستويات لمديري المدارس دون المستوى الثالث من المؤهل العالي ، أما بالنسبة لفئة أفراد العينة من معلمي الشق الأول من التعليم الأساسي حسب المؤهل العلمي ، والحاصلين على الدبلوم الخاص فبلغ عددهم (177) معلماً ومعلمة وهي تمثل أعلى نسبة ، ثم يليها بعد ذلك الحاصلون على المؤهل الجامعي وإذ بلغ عددهم (60) وأما الحاصلون على دبلوم عام و يبلغ عددهم (42) معلماً ومعلمة ، ثم يليه الحاصلون على دبلوم عالٍ التي بلغ عددهم (24) معلماً ومعلمة يمثلوا أقل نسبة ، كما هو مبين في الجدول رقم ( 5 ) .

## الجدول (6)

توزيع عدد أفراد العينة من مديري المدارس والمعلمين حسب سنوات الخبرة

عدد المعلمين	سنوات الخبرة	عدد مديري المدارس	سنوات الخبرة
11	أقل من 5 سنوات	6	15 - 19 سنوات
53	3 - 9 سنوات	11	20 - 24 سنوات
69	10 - 14 سنوات	9	25 - 29 سنوات
167	15 - سنة فأكثر	4	30 - سنة فأكثر
<b>300</b>	<b>المجموع</b>	<b>30</b>	<b>المجموع</b>

### 3. عينة الدراسة حسب الخبرة :

يتضح من خلال الجدول السابق أن أعلى نسبة لأفراد العينة من مديري المدارس الشق الأول من التعليم الأساسي حسب سنوات الخبرة التي بلغ عددهم (30) مديراً ومديرة من فئة تقع ما بين فترة (20 - 24) بلغ عددهم (11) ويليهما الفئة التي تضم ما بين فترة (25 - 29) والتي بلغ عددها (9) ثم يلي بعد ذلك الفئة التي تضم ما بين فترة (15 - 19) ويبلغ عددهم (6) ويمثل أقل نسبة من فئة التي تقع ما بين فترة (30 - سنة فأكثر) ويبلغ عددهم (4) وأما أقل نسبة لأفراد العينة من المعلمين المدارس الشق الأول من التعليم الأساسي حسب سنوات الخبرة ويبلغ عددهم (300) معلماً و معلمة من الفئة التي تقع ما بين فترة (أقل من خمس سنوات) ويبلغ عددهم (11) معلماً ومعلمة ، يلي بعد ذلك الفئة التي تضم ما بين فترة (تسع سنوات) ويبلغ عددهم (47) معلماً ومعلمة ، ثم يليه الفئة التي تقع ما بين فترة (10 - 14 سنة) ويبلغ عددهم (68) ويمثل أعلى نسبة للفئة التي تقع ما بين فترة (15 سنة فأكثر) و يبلغ عددهم من (174) معلماً ومعلمة ، كما هو موضح على الجدول رقم (6) .

#### الجدول (7)

توزيع أفراد العينة من فئة المعلمين حسب متغير التخصص

عدد المعلمين	التخصص
154	الأدبي 1
146	العلمي 2
300	المجموع

#### 4) عينة الدراسة حسب التخصص :

يلاحظ من الجدول السابق أن نسبة أفراد العينة من المعلمين وهم من خريجي الكليات والمعاهد سواء كانت علمية أم أدبية حسب تخصصاتهم ، حيث يمثل أعلى نسبة أفراد العينة من المعلمين الحاصلين على التخصص الأدبي ويبلغ عددهم (154) معلماً ومعلمة، أما بالنسبة إلى الحاصلين على التخصص العلمي فبلغ عددهم (146) معلماً كما هو مبين في الجدول رقم(7).

#### طريقة تصحيح الاستمارة :

بعد أن أكملت الباحثة تجميع استمارتي الاستبيان الخاص بأفراد العينة من مديري المدارس التي حصلت على (30) واستمارة أخرى خاصة بأفراد العينة من المعلمين حصلت على (300) استمارة ، وبعد ذلك تم إجراء تصحيح لكل استمارة على حدة بإتباع الخطوات التي تنص عليها طريقة التصحيح حيث اعتمدت الدراسة التعليمات الصادرة بشأن التصحيح في إعطاء درجة لكل بديل من البدائل الخمسة حيث أعطوا البديل دائماً (5 درجات) وبديل غالباً (4 درجات) و بديل أحياناً ( ثلاث درجات) و بديل نادراً ( درجتين) وبديل أبداً ( درجة واحدة) أما إذا كانت هناك فقرات سلبية فتأخذ درجات تصحيح البدائل بالعكس .

## جمع البيانات الدراسة الأساسية :-

استمر جمع بيانات العينة الأساسية للدراسة فهي ما بين 5-1-2011 ف إلى 5-2-2011م، حيث اعتمدت الباحثة على نفسها في تطبيق الدراسة وحرصت على الالتزام بالتعليمات، وتشمل عدد أفراد العينة مديري المدارس ويبلغ عددهم (30) مديراً ومديرة ، وعدد أفراد العينة من معلمي المدارس الابتدائية المشمولة بالدراسة من خلال السحب العشوائي في مدينة بنغازي ، وأوضحت الباحثة أهداف الدراسة بشكل مبسط للمبحوثين ومدى مصداقية أفراد العينة في الإجابة على استمارتي الاستبيان ، ولاحظت الباحثة أثناء زمن التطبيق الذي استغرق شهراً أن إجابات المبحوثين لن تستخدم إلا لتحقيق أغراض علمية بحتة ، وذلك لكسب ثقة للمبحوثين والإجابة بكل مصداقية ، وفي أثناء الإجراء تم التأكد من تدوين بيانات أفراد العينة المطلوبة ، وتم استبعاد الاستبيانات الناقصة ، ومن ثم حصلت الباحثة على (300) استبياناً كعدد نهائي من أفراد العينة الأساسية ، وبعد ذلك قامت الباحثة بتصحيح أوراق إجابة المبحوثين على أداة الدراسة وفقاً لمفاتيح التصحيح المذكورة في كراسة تعليمات الخاصة بهذه ومراجعتها أكثر من مرة .

## الوسائل الإحصائية المستخدمة :

بعد حصول الباحثة على بيانات أفراد العينة من مديري المدارس والمعلمين وذلك باستخدام الأدوات المناسبة التي سبق الحديث عنها ، وتم تحديد وسائل عرض البيانات وتحليلها حيث تم استخدام الوسائل الإحصائية التالية :

1. المتوسط الحسابي : هو " عبارة عن مجموع القيم على عددها " .
2. الانحراف المعياري : "هو عبارة عن انحراف القيم عن متوسطها الحسابي " .
3. استخدام الاختبار التائي ( T-test ) للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينتين مستقلتين النوع ( ذكور – وإناث ) .

4. تحليل التباين الأحادي : one - way- ANVA للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات مجموعات أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات ( المؤهل العلمي – وسنوات الخبرة ) .
5. معامل الارتباط بيرسون : استخدم للكشف عن صدق الاتساق الداخلي للأداة ، كما استخدم للدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة .
6. معادلة الفا كرونباخ : لإيجاد ثبات استمارتي الاستبيان . ( زيدان ، 1980 : 18 )

## الفصل الخامس

### تحليل البيانات وتفسيرها



## تمهيد :

يركز الفصل الخامس على تحليل البيانات وتفسيرها ، فبعد جمع البيانات من أفراد العينة من مديري المدارس والمعلمين ، وتم إدخال البيانات في الجداول المخصصة لذلك ، وبدء تحليل البيانات التي تم التوصل إليها في ضوء أهداف الدراسة ، ومناقشتها ، واستخدم الوسائل الإحصائية لإجراء كل المعاملات الإحصائية التي تتطلبها الدراسة ، وفيما يلي عرض نتائج البيانات وتحليلها وتفسيرها :

### أولاً – النتائج المتعلقة بالهدف الأول للدراسة الحالية :

يعرض هذا الجزء النتائج التي يسعى الهدفان الأول والثاني لتحقيقها والتي تتمثل في الآتي :-

1. الكشف عن مستوى أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي من وجهة نظر المديرين والمعلمين في مدينة بنغازي وفقاً للمجالات الست .
2. معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم أداء المفتش التربوي وفقاً لمتغيرات أفراد العينة من المديرين ( النوع ، المؤهل العلمي ، الخبرة ) .
3. معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم أداء المفتش التربوي وفقاً لمتغيرات أفراد العينة من المعلمين ( النوع ، المؤهل العلمي ، التخصص ، الخبرة ) .

للإجابة على الهدف الأول والهدف الثاني تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار ( t ) والدلالة المحسوبة ، فقد بلغ مجموع قيم المتوسطات الحسابية بين استجابات أفراد العينة من مديري المدارس وفقاً للمجالات الست السابق ذكرها هي (133.74) ومجموع انحرافها المعياري الذي بلغ (28.007) و كذلك مجموع قيم المتوسطات الحسابية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين وفقاً للمجالات الست هي ( 195.06 ) ومجموع انحرافها المعياري التي بلغت ( 57.637 ) كما هو موضح في الجداول الآتية .

أولاً : النتائج المتعلقة بالجزء الأول من الهدف الأول للدراسة الحالية الكشفت عن مستوى أداء

المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي من وجهة نظر مديري المدارس :-

#### الجدول رقم (8)

قيمة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية بين استجابات أفراد العينة من مديري المدارس وفقاً للمجالات الست

المجالات الست	المتوسط الحسابي	النسبة	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة t	الدالة المحسوبة
مجال التخطيط	22.54	16.85 %	24	6.74	-1.193	غير دالة
مجال طرق التدريس	15.87	11.86 %	21	4.86	-5.792	دالة
مجال المنهج المدرسي	24.14	18.04 %	27	8.40	-1.869	غير دالة
مجال النمو المهني للمعلمين	20.40	15.52 %	24	6.22	-3.168	دالة
مجال العلاقات الإنسانية	23.27	17.39 %	24	6.50	-.618	غير دالة
مجال التقويم	27.54	20.59 %	27	5.36	-.545	غير دالة
المجموع	133.74	98.45 %	147	28.007	-2.594	غير دالة

يلاحظ من نتائج الجدول السابق المتعلقة بالجزء الأول من الهدف الأول حول التعرف على مستوى أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي من وجهة نظر مديري المدارس ، ولدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة من مديري المدارس في كل مجال من المجالات الست ، تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة في مجال التخطيط الذي وصل متوسطه ( 22.54 ) أي بنسبة (16.85%) عند تقويمهم لأداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي لصالح المتوسط الفرضي ، والسبب هو أن المتوسط الفرضي أكبر من متوسط العينة .

تشير النتيجة إلى أن مديري المدارس يرون أن المفتش التربوي لا يتدارس مع المدير والمعلم في وضع خطط لبرامج أسباب تأخر بعض التلاميذ ورسوبهم وكيفية معالجتها، وقد يكون راجعاً إلى أن مديري المدارس يرون أن مهمة المفتش التربوي قاصرة ومحدودة في نطاق اختصاص مساعدة المعلم على أداء دوره التعليمي فقط ، وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة لهلبت (2011) على ضرورة مشاركة المفتش التربوي مع المدير المدرسة والمعلمين في وضع الخطط المدرسية.

أما مجال طرق التدريس الذي كان متوسطه (15.87) أي بنسبة (11.86 %) فقد اتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة لصالح المتوسط الفرضي عند مستوى دلالة إحصائية 1 % ، والسبب هو أن المتوسط الفرضي أكبر من متوسط العينة ، وهذا يشير إلى أن مديري المدارس يرون أن المفتش لا ينسق مع المدير في عقد ورش العمل للمعلم حول طرق التدريس ، وقد يرجع السبب إلى قلة اهتمام المفتش التربوي بهذا الجانب بالرغم من أهميته قد ترفع من مستوى الكفاءة المهنية للمعلم ، وهذا ما أسفرت عليه نتائج دراسة أبوعود (1999) حيث أن المفتشون التربويون يركزون على الأساليب التقليدية التي لا تتطلب سوى المتابعة والتوجيه الروتيني مثل الزيارة الصفية .

ويليه مجال المنهج المدرسي الذي كان متوسطه (24.14) أي بنسبة (18.04 %) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من مديري المدارس لصالح المتوسط الفرضي ، والسبب هو أن متوسط العينة أقل من المتوسط الفرضي ، مما يعني أن مديري المدارس يرون أن المفتش التربوي لا يساهم بشكل كبير بالأنشطة المدرسية المصاحبة للمادة التي تنمي مهارات التفكير لدى التلاميذ ، وربما يرجع السبب إلى كون هذه الأنشطة المدرسية يعتقد أنها لا تقع ضمن مسؤوليات المفتش التربوي في مجال عمله ، وهذا ما يتفق مع بعض نتائج الدراسات مثل دراسة نهلة (2003) في أن المفتش التربوي لا يعتبرها من مهامه الأساسية

ثم يليه مجال النمو المهني للمعلمين الذي بلغ متوسطه (20.40) أي بنسبة (15.52 %) تبين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة لصالح المتوسط الفرضي عند مستوى دلالة 1% ، والسبب أن المتوسط الفرضي أكبر من متوسط العينة ، و مما يدل على ذلك أن أغلب مديري المدارس يرون أن المفتش التربوي لا يقترح مع المدير ضرورة التحاق المعلمين بالدورات التدريبية أو الندوات أو ورش العمل للاستفادة منها ، وهذا ما أشارت إليه نتائج العديد من الدراسات مثل دراسة النعاس (2005) في ضرورة أن يقترح المفتش التربوي إقامة دورات التدريبية لرفع مستوى الكفاءة المهنية للمعلم في الجهات المختصة بالتعليم.

أما مجال العلاقات الإنسانية إذ وصل متوسط الاستجابة ( 23.27 ) أي بنسبة (17.39 %) أي أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة لصالح متوسط العينة ، والسبب هو أن متوسط العينة أكبر من المتوسط الفرضي ، وتشير النتيجة إلى أن أغلب مديري المدارس يرون أن المفتش التربوي يشجع إقامة العلاقات الإنسانية مع الإدارة المدرسية من خلال تقوية أواصر الانسجام والتعاون بينهما وهذا ما تتفق عليه نتائج بعض الدراسات مثل دراسة الفلاح (1999) ودارسة النعاس (2005) .

ثم يلي بعد ذلك مجال التقويم الذي يبلغ متوسطه (27.54) أي بنسبة ( 20.59 % ) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من مديري المدارس لصالح متوسط العينة ، والسبب أن متوسط العينة أكبر من المتوسط الفرضي ، وتدل النتيجة أن أغلب مديري المدارس يرون أن المفتش التربوي يناقش مع المدير أخطاء المعلم وسلبياته ومعالجتها وإيجاد الحلول لها ، ومن خلال النظر إلى الجدول السابق نجد أن أغلبية استجابات أفراد العينة من مديري المدارس كانت في مستوى منخفض جداً عند تقويمهم لأداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي .

ثانياً : النتائج المتعلقة بالجزء الثاني من الهدف الأول للدراسة الحالية حول الكشف عن مستوى أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين:-

#### الجدول رقم (9)

قيمة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين

الدلالة المحسوبة	القيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	النسبة	المتوسط الحسابي	المجالات الست
دالة	-7.089	11.841	36	% 15.96	31.15	مجال التخطيط
دالة	- 3.112	11.187	36	% 17.42	33.99	مجال طرق التدريس
دالة	-10.60	28.483	36	% 14.60	28.48	مجال المنهج المدرسي
دالة	4.204	9.270	33	% 18.07	35.25	مجال النمو المهني للمعلمين
دالة	4.077	12.518	36	% 19.96	38.95	مجال العلاقات الإنسانية
دالة	- 4.878	9.799	33	% 13.96	27.24	مجال التقويم
دالة	-3.587	57.637	207	% 99.97	195.06	المجموع

يشير من نتائج الجدول السابق المتعلق بالجزء الثاني من الهدف الأول حول التعرف على مستوى أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي من وجهة نظر أفراد العينة من المعلمين ، ودلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة في كل مجال من المجالات الست ، يلاحظ أن المتوسط في مجال التخطيط وصل إلى (31.15) أي بنسبة ( 15.96 %) أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 1% لصالح المتوسط الفرضي ، والسبب هو أن المتوسط الفرضي أكبر من متوسط العينة .

كما تشير النتيجة إلى أن أغلب استجابات أفراد العينة من المعلمين يرون أن المفتش التربوي لا يقدم لهم المراجع التي تساعدهم على التخطيط السليم للدروس قبل البدء في الزيارات، واكتفى المفتش التربوي بمساعدة المعلم في وضع خطط فيما يتعلق بتوزيع المادة المقررة على الزمن المتاح ، وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة لهلبت (2001) في ضرورة أن يغطي المفتش التربوي كل الجوانب الخاصة بتحسين العملية التعليمية مع المعلم بتوزيع خطط الأنشطة الخاصة بالمادة .

أما مجال طرق التدريس ووصل المتوسط (33.99) أي نسبة الاستجابة عليها (17.42% ) حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 1% لصالح المتوسط الفرضي ، والسبب هو أن المتوسط الفرضي أكبر من المتوسط العينة ، ويشير ذلك إلى أنهم يرون أن المفتش التربوي لا يزود المعلم بكل ما هو حديث في مجال طرق التدريس ومتابعتها والاستفادة من البحوث والدراسات المختلفة التي تساعد المعلم على النجاح في مهنته ، وعمّا إذا كان يتدخل في سير الدرس من خلال إبداء بعض الملاحظات أو المشاركة في الشرح للتلاميذ ، وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة الملا والاكرف (1997) في أن المفتش التربوي لا يحل ما يشاهده في الصف أثناء شرح الدرس بكل دقة ولا يشارك المعلم في ذلك .

ثم يليه مجال المنهج المدرسي على المتوسط (28.48) أي بنسبة (14.60%) أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين عند مستوى دلالة إحصائية 1% لصالح متوسط الفرضي ، والسبب هو أن المتوسط الفرضي أكبر من متوسط العينة ، وتشير النتيجة إلى أن المفتش التربوي لا يساهم بشكل كبير بالأنشطة المدرسية المكملة للمنهج التي تنمي مهارات التفكير لدى التلاميذ لما له من أهمية في رفع تحصيلهم التعليمي للتلاميذ ، وهذا ما أشارت إليه نتائج بعض دراسات مثل دراسة نهلة (2003) مما يعني أن المفتش التربوي مازال متأثراً بالأداء التقليدي في متابعة المعلم نحو تنفيذ المنهج .

أما مجال النمو المهني للمعلمين فكان متوسطه (35.25) أي بنسبة (18.07 %) وهي نسبة منخفضة ، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة عند تقييمهم لأداء المفتش التربوي عند مستوى دلالة إحصائية 1% لصالح متوسط العينة ، والسبب هو أن متوسط العينة أكبر من المتوسط الفرضي ، مما يعني أنهم يرون أن المفتش التربوي يقوم بمساعدتهم في تشخيص الصعوبات والمشكلات التي تواجههم و اقتراح الحلول لها ، إذ يأتي حرص المفتش التربوي للاطلاع على كراسة تحضير الدروس للمعلم ، وهذا ما أوصت به نتائج بعض الدراسات مثل دراسة النعاس (2005) ويلى بعد ذلك مجال العلاقات الإنسانية حيث كان المتوسط (38.95) أي بنسبة (19.96 %) أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين عند مستوى دلالة إحصائية 1% لصالح متوسط العينة ، والسبب أن متوسط العينة أكبر من متوسط الفرضي ، ويدل ذلك على أنهم يرون أن المفتش التربوي يحرص على إقامة العلاقات الإنسانية وتعزيز الثقة المتبادلة بين الطرفين ، وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة الفلاح (1999) من خلال تشجيعه لهم على الإفصاح عن مقترحاتهم والمشكلات التي تواجههم .

أما مجال التقويم الذي كان متوسطه (27.24) أي بنسبة (13.96 %) تبين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة عند مستوى دلالة إحصائية 1% لصالح متوسط الفرضي ، والسبب هو أن المتوسط الفرضي أكبر من متوسط العينة ، ويعني ذلك أنهم يرون أن المفتش التربوي لا يساهم في توظيف نتائج التقويم الخاصة بتطوير أداء المعلم مهنيًا ، وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة النعاس (2005) وهو أن مستوى أداء المفتش التربوي ما زال متأثراً بمستوى الأداء التقليدي في هذا المجال ، ومن خلال النظر إلى الجدول السابق نجد أن أغلبية الاستجابات لأفراد العينة من المعلمين كانت في المستوى المنخفض عند تقييمهم لأداء المفتش التربوي وفقاً للمجالات الست .

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالهدف الثاني حول معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم أداء المفتش التربوي وفقاً لمتغيرات أفراد العينة من المديرين ( النوع ، المؤهل العلمي ، الخبرة ).

#### الجدول رقم (10)

قيمة المتوسط الحسابي و القيمة u والدلالة المحسوبة بين استجابات الأفراد العينة من مديري المدارس حسب النوع

الدالة المحسوبة	القيمة u	الإناث ن = 8		الذكور ن = 22		النوع المجالات
		مجموع الرواتب	المتوسط	مجموع الرواتب	المتوسط	
غير دالة	59.50	95.50	11.94	369.50	16.80	مجال التخطيط
غير دالة	73.50	109.50	13.69	355.50	16.16	مجال طرق التدريس
غير دالة	69.50	105.50	13.19	359.50	16.34	مجال المنهج المدرسي
دالة	43.00	79.00	9.88	386.0	17.55	مجال النمو المهني للمعلم
غير دالة	54.00	90.00	11.25	375.0	17.05	مجال العلاقات الإنسانية
غير دالة	79.00	115.0	14.38	350.0	15.91	مجال التقويم
غير دالة	58.50	94.50	11.81	370.50	16.84	المجموع

تبين نتائج الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من مدراء المدارس عند تقويمهم لأداء المفتش التربوي وفقاً للمجالات الست حسب متغير النوع ما عدا مجال النمو المهني للمعلمين حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 1% لصالح الذكور ، وهذا يدل على أن استجابات أفراد العينة من مديري المدارس كانت أكثر إيجابية عند تقويمهم لأداء المفتش التربوي من مديرات المدارس في هذا المجال ، وهذا يتوافق مع نتائج دراسة كمال وآخرون (1995) وجاءت المتوسطات الحسابية بدرجة منخفضة .



الجدول رقم (11)

قيمة المتوسط الحسابي ومجموع المربعات وقيمة F والدالة المحسوبة بين استجابات أفراد العينة من مديري المدارس حسب المؤهل العلمي

الدالة المحسوبة	قيمة F	مجموع المربعات	جامعي	دبلوم خاص	دبلوم عام	المؤهل العلمي المجالات
			المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	
غير دالة	.560	1.161	17.90	15.57	11.00	مجال التخطيط
غير دالة	.320	2.279	18.80	15.61	9.17	مجال طرق التدريس
غير دالة	.507	1.360	14.80	16.39	10.17	مجال المنهج المدرسي
غير دالة	.836	0.358	17.00	15.48	13.17	مجال النمو المهني للمعلمين
غير دالة	.804	0.437	13.90	16.14	13.50	مجال العلاقات الإنسانية
غير دالة	.819	0.399	16.00	15.80	12.50	مجال التقويم
غير دالة	.403	1.815	18.00	15.75	9.50	المجموع

يلاحظ من نتائج الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من مديري المدارس وفقاً للمجالات الست حسب المتغير المؤهل العلمي ، أي أنه لا توجد فروق بين مستوياتهم العلمي عند تقويمهم لمستوى أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي سواء من كان حاصلًا على دبلوم عام أو خاص أو دبلوم عالٍ أو جامعي ، وجاءت المتوسطات الحسابية بدرجة منخفضة ، ويمكن القول بأن هذه النتيجة تتفق مع بعض نتائج الدراسات مثل دراسة لهلبت (2011) وتختلف عنها في نتائج بعض الدراسات مثل دراسة عيده (1995) بأنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة مديري المدارس لصالح المؤهل الجامعي .

الجدول رقم (12)

متوسط المربعات مجموع المربعات والدلالة المحسوبة وقيمة f لاستجابات بين أفراد العينة من مديري المدارس حسب الخبرة

الدلالة المحسوبة	F	متوسط المربع	مجموع المربعات	مصدر التباين	الخبرة المجالات
غير دالة	1.00	14.713 12.435	31.7843 27.6346 22.8406	بين المجموعات داخل مجموعات المجموع	مجال التخطيط
غير دالة	.230	12.744 14.056	26.720 22.660 27.290	بين المجموعات داخل مجموعات المجموع	مجال طرق التدريس
غير دالة	.021	13.816 12.241	16.230 28.029 24.313	بين المجموعات داخل مجموعات المجموع	مجال المنهج المدرسي
غير دالة	.024	13.241 9.302	34.090 21.277 26.250	بين المجموعات داخل مجموعات المجموع	مجال النمو المهني للمعلمين
غير دالة	.623	14.713 13.017	16.009 33.121 23.001	بين المجموعات داخل مجموعات المجموع	مجال العلاقات الإنسانية
غير دالة	.028	11.433 8.766	27.277 13.010 23.343	بين المجموعات داخل مجموعات المجموع	مجال التقويم
غير دالة	2.290	1590.051 694.431	4770.152 18055.215 228225.367	بين المجموعات داخل مجموعات المجموع	المجموع

يلاحظ من نتائج الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من مديري المدارس وفقاً للمجالات الست حسب المتغير و الخبرة ، وهذا يدل على وجود اتفاق بين وجهات نظر مديري المدارس عند تقييمهم لأداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي ، وهذا ما يتفق مع نتائج بعض الدراسات مثل دراسة فؤاد وآخرون (2000) وجاءت المتوسطات الحسابية بدرجة منخفضة ، كما هو موضح في الجدول رقم (12) .

رابعاً : النتائج المتعلقة بالهدف الثالث حول معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم أداء المفتش التربوي وفقاً لمتغيرات أفراد العينة من المعلمين ( النوع ، المؤهل العلمي، الخبرة ، التخصص ) .

### الجدول (13)

قيمة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة t والدلالة المحسوبة لاستجابات أفراد العينة من المعلمين حسب النوع

الدلالة المحسوبة	القيمة t	الإناث ن = 268		الذكور ن = 32		النوع المجالات
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
غير دالة	. 838	95.505	11.95	10.917	32.81	مجال التخطيط
غير دالة	1.076	11.217	10.89	33.75	36.00	مجال طرق التدريس
غير دالة	. 115	12.493	12.493	28.45	10.451	مجال المنهج المدرسي
غير دالة	. 423	9.230	9.230	35.17	9.729	مجال النمو المهني للمعلمين
غير دالة	- .392	12.620	12.620	39.04	11.785	مجال العلاقات الإنسانية
غير دالة	- .070	9.774	8.774	27.25	10.168	مجال التقويم
غير دالة	. 370	58.283	194.63	52.620	198.68	المجموع

يلاحظ من خلال نتائج الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين وفقاً للمجالات الست تعزى لمتغير النوع ، وهذا يدل على وجود اتفاق في وجهات نظر المعلمين عند تقويمهم لأداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي ، وهذا ما يتفق مع نتائج بعض الدراسات مثل دراسة هشام (2009) وجاءت المتوسطات الحسابية بدرجة منخفضة ، كما هو موضح في الجدول رقم (13) .

الجدول رقم (14)

قيمة المتوسط الحسابي ومجموع المربعات وقيمة F الدلالة المحسوبة لاستجابات أفراد العينة من المعلمين حسب المؤهل العلمي

المجالات	المؤهل العلمي	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط الرتبة	F	الدلالة المحسوبة
مجالات التخطيط	بين المجموعات	390.574	41534.372 41924.947	130.19114 0.319	.928	غير دالة
	داخل مجموعات					
	المجموع					
مجالات طرق التدريس	بين المجموعات	206.611	37216.359 37422.970	68.870 125.371	.548	غير دالة
	داخل مجموعات					
	المجموع					
مجالات المنهج المدرسي	بين المجموعات	52.578	45010.339 45062.917	152.062 85.505	.115	غير دالة
	داخل مجموعات					
	المجموع					
مجالات النمو المهني للمعلمين	بين المجموعات	388.829	25309.421 25698.250	129.610 85.505	1.516	غير دالة
	داخل مجموعات					
	المجموع					
مجالات العلاقات الإنسانية	بين المجموعات	212.421	2509.421 25698.147	70.810 157.570	.449	غير دالة
	داخل مجموعات					
	المجموع					
مجالات التقويم	بين المجموعات	127.964	28568.756 28714.720	42.655 96.577	.442	غير دالة
	داخل مجموعات					
	المجموع					
المجموع	بين المجموعات	5380.687	987903.11 993283.80	1590.051 694.431	.537	غير دالة
	داخل مجموعات					
	المجموع					

يلاحظ من نتائج الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين حسب المؤهل العلمي سواء من كان حاصلاً على دبلوم عام أو وخصاً أو دبلوم عالي أو جامعي وفقاً للمجالات الست ، وهذا ما يتفق مع نتائج بعض الدراسات مثل دراسة ديرانى (1995) مما يفسر أنه لا توجد فروق بين مستواهم العلمي عند تقويمهم لأداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي ، وجاءت المتوسطات الحسابية بدرجة منخفضة ، كما هو موضح في الجدول ( 14 ) .

الجدول (15)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة t والدلالة المحسوبة لاستجابات أفراد العينة من المعلمين حسب التخصص

الدلالة المحسوبة	القيمة t	العلمي ن = 143		آدابي ن = 157		التخصص المجالات
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
غير دالة	1.126	11.548	30.32	12.089	31.91	مجال التخطيط
غير دالة	.853	11.115	33.41	11.262	34.52	مجال طرق التدريس
غير دالة	1.647	11.208	27.27	13.112	29.59	مجال المنهج المدرسي
غير دالة	1.812	8.678	34.24	9.714	36.17	مجال النمو المهني للمعلمين
غير دالة	1.596	12.051	37.74	12.867	40.04	مجال العلاقات الإنسانية
غير دالة	1.624	9.386	26.28	10.112	28.11	مجال التقويم
غير دالة	1.668	54.214	189.26	60.273	200.34	المجموع

يلاحظ من نتائج الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين عند تقويمهم لأداء المفتش التربوي وفقاً للمجالات الست تعزى لمتغير التخصص ، وهذا ما تتفق مع نتائج بعض الدراسات مثل دراسة رياض وآخرون (2000) وهذا يعني وجود اتفاق في وجهات نظر المعلمين عند تقويمهم لأداء المفتش التربوي باختلاف تخصصاتهم ، وجاءت المتوسطات الحسابية بدرجة منخفضة ، وقد يكون السبب راجعاً إلى أنهم مازالوا في حاجة إلى من يمد لهم يد العون والمساعدة بتقديم التوجيهات اللازمة لهم، كما هو موضح في الجدول ( 15 ) .

الجدول رقم (16)

تحليل التباين ومجموع المربعات ومتوسط المربعات والدلالة المحسوبة لاستجابات أفراد العينة من المعلمين حسب الخبرة

الدلالة المحسوبة	F	المتوسط المربعات	مجموع المربعات	مصدر التباين	الخبرة / المجالات
غير دالة	1.009	141.42 140.205	424.276 415.668 419.947	بين المجموعات داخل مجموعات المجموع	مجال التخطيط
غير دالة	1.303	162.576 150.329	487.727 369.243 374.970	بين المجموعات داخل مجموعات المجموع	مجال طرق التدريس
غير دالة	1.254	188.466 150.329	565.399 4597.51 5062.917	بين المجموعات داخل مجموعات المجموع	مجال المنهج المدرسي
غير دالة	.435	37.567 86.438	112.700 256.550 257.250	بين المجموعات داخل مجموعات المجموع	مجال النمو المهني للمعلمين
غير دالة	.028	4.356 158.24	13.068 470.078 473.147	بين المجموعات داخل مجموعات المجموع	مجال العلاقات الإنسانية
غير دالة	.479	46.258 96.540	138.773 295.947 924.720	بين المجموعات داخل مجموعات المجموع	مجال التقويم
غير دالة	.699	2329.979 3332.074	6989.936 986293.86 993283.80	بين المجموعات داخل مجموعات المجموع	المجموع

يلاحظ من نتائج الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين عند تقويمهم لأداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي وفقاً للمجالات ، وهذا ما يعكس نتائج بعض الدراسات مثل دراسة أبوشرار (2008) التي تختلف فيها وجهات النظر بين المعلمين لصالح ذوي الخبرة أقل من خمس سنوات مما يفسر أن المعلمات باختلاف خبرتهن يحتجن إلى الخدمات الإشرافية في تطوير أدائهن مهنيًا ، وجاءت المتوسطات الحسابية منخفضة جداً، كما هو موضح في الجدول (16) .

## الفصل السادس

### مناقشة النتائج وتفسيرها

## مناقشة النتائج وتفسيرها

من أهداف هذه الدراسة محاولة التعرف على تقويم أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي من وجهة نظر المديرين والمعلمين في مدينة بنغازي ، وبعد تحديد أهداف الدراسة الحالية واطلاع الباحثة على بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة مباشرة وغير مباشرة بموضوع الدراسة ، وفي ضوء ذلك توصلت نتائج الدراسة إلى التعرف على تقويم مستوى أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساس من خلال استمارتي من الاستبيان يجب عليهما أفراد العينة من مديري المدارس والمعلمين وهي ما يلي :

- أظهرت نتائج الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من مديري المدارس وكانت وجهات نظرهم عند تقويمهم لأداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي في مستوى منخفض وفقاً للمجالات الست .

- كما أظهرت نتائج الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين وفقاً للمجالات الست عند تقويمهم لأداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي ، بما يفسر أن واقع مستوى أداء المفتش التربوي المطبق حالياً في مدارسنا جاء في مستوى منخفض ، ولم يصل إلى المستوى المطلوب في تحقيق مستوى مقبول من الأداء مما يستدعي ضرورة مراجعة تطوير مستوى أداء المفتش التربوي ، أي أنه يخضع إلى التقويم المستمر من حيث مستوى الأداء ، لكي يتمكن المفتش التربوي من إنجاز ما ينبغي أن يكون عليه من الأداء ، وهذا ما أشارت إليه نتائج بعض الدراسات مثل دراسة النعاس (2005) ودراسة فؤاد وآخرون (2004) ودراسة الفلاح ( 1999) ودراسة السهلي ( 2002) في ضرورة التعرف على مستوى أداء المفتش التربوي بكل جوانبه من خلال تقويمه .



- أوضحت نتائج الدراسة أن أغلب استجابات أفراد العينة من مديري المدارس والمعلمين يرون أن أداء المفتش التربوي جاء في المستوى المنخفض وفقاً للمجالات الثلاثة ( مجال التخطيط ، ومجال طرق التدريس ، ومجال المنهج المدرسي ) وقد يكون راجعاً إلى قلة إلمام المفتش التربوي ومعرفته بالمجالات التي يجب مراعاتها في إطار العمل الإشرافي حتى يتمكن من ممارسة جميع الأدوار المنوطة به بالشكل الصحيح ، حيث يتبع أغلب المفتشين التربويين الأسلوب التقليدي الروتيني في معرفة كل ما يصدر عن المعلم وتلاميذه من أداء داخل الصف دون استخدام الأساليب الأخرى مثل الندوات وورش العمل وغيرها وهذا ما أشارت إليه نتائج بعض الدراسات مثل دراسة إخليف (2000) ودراسة كايريس والميدا (2007) .

- بينت نتائج الدراسة أيضاً أن أغلب استجابات أفراد العينة من مديري المدارس والمعلمين يرون أن المفتش التربوي لا يقترح على الجهات المختصة بالتعليم إقامة دورات تدريبية أو ورش العمل لرفع مستوى الكفاءة المهنية للمعلم ، لمواكبة التطور الحاصل في عملية التعليم ووضع برامج التدريب لتطوير أدائهم مهنيًا ، وهذا بلا شك يشجع المعلمين على نموهم ويوجه طاقاتهم نحو أداء أفضل ، وهذا ما أوصت به نتائج بعض الدراسات على سبيل مثال دراسة ملحم ( 1984 ) ودراسة نهلة ( 2003 ) ودراسة ديرانى (1997) .

- أوضحت نتائج بعض الدراسات أن أغلب استجابات أفراد العينة من مديري المدارس والمعلمين يرون أن أداء المفتش التربوي جاء في المستوى المنخفض في ( مجال العلاقات الإنسانية ، ومجال التقويم ) ومما يعني أن جُل اهتمام المفتش التربوي أنه يقوم بزيارة مفاجئة لمشاهدة ما يحدث داخل الفصل والاطلاع على كراسة التحضير للمعلم وتنقيده بالمدة الزمنية للمنهج وانتهائها في مواعيدها المحددة من خلال تقديم تقاريره في السجلات ليطلع عليها المعلم لاحقاً، وهذا ما أكدت عليه نتائج بعض الدراسات مثل دراسة النعاس(2005).

- أظهرت نتائج الدراسة قلة وجود معايير علمية لاختيار المفتش التربوي عند التعيين في وظيفة المفتش التربوي ، بالإضافة إلى قلة وجود برامج تدريب مخصصة لرفع الكفاءة المهنية لدى المفتش التربوي ، وهذا يتطلب مساعدة الجهات المسؤولة على التعليم في علاج المشكلات التي يعاني منها جهاز التفيش التربوي عن طريق تدريب وورش العمل لتحسين أداء المفتش التربوي ، وربما إيجاد الحلول فهناك صعوبات ما زالت تحول دون رفع كفاءتهم المهنية ، تتمثل في كثرة الأعباء الإدارية والفنية وهذا ما أشارت إليه بعض الدراسات مثل دراسة عيسان (2005) .

- أوضحت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من مديري المدارس وفقاً للمجالات الست تعزى لمتغير النوع ، ماعدا مجال النمو المهني للمعلمين حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من مديري المدارس لصالح الذكور ، وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المديرين وفقاً للمجالات الست تعزى لمتغير المؤهل العلمي سواء من كان حاصل على دبلوم عام أو خاص أو دبلوم عالٍ أو جامعياً .

- كما تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين وفقاً للمجالات الست تعزى لمتغير النوع ، وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين وفقاً للمجالات الست تعزى لمتغير المؤهل العلمي سواء من كان حاصل على دبلوم عام أو خاص أم على دبلوم عالٍ أو جامعي ، والتخصص ، والخبرة .

**من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن الخروج بأهم التوصيات والمقترحات التالية:**

1. العمل على وضع خطط طويلة المدى وقصيرة المدى من أجل إعداد برامج تدريب المفتشين التربويين أثناء الخدمة لتحسين رفع مستوى أدائهم .

2. العمل على توضيح مهام دور المفتش التربوي في تحسين التعليم من خلال تشجيع المبادرات التي تعمل على تطوير أدائه وتطبيق أساليب التفتيش التربوي الحديثة في مجالاتها المختلفة ، بحيث تصبح عاملاً من العوامل التي تسهم في رفع الكفاءة المهنية للمفتش التربوي .
3. العمل على رفع مستوى أداء المفتش التربوي من خلال إقامة الندوات والدورات التدريبية للمفتش التربوي ، والاستفادة من البحوث والدراسات المختلفة التي تحدد المواصفات الشخصية والمهنية اللازم توافرها في المفتش التربوي لإنجاح مهنته .
4. الاهتمام بتوفير الحوافز المادية والمعنوية التي تشجع المفتش التربوي على بذل المزيد من العطاء والجهد ، ويعتبر الحافز المادي أحد العوامل الهامة التي تؤدي إلى إثارة الدوافع الايجابية للعمل .
5. علاج المشكلات التي يعاني منها جهاز التفتيش التربوي عن طريقة التدريب وورش العمل لتحسين أداء المفتش التربوي من خلال إصدار لائحة التفتيش التربوي تجدد أهدافه وسياسته وطرق ممارسته .
6. مساهمة وسائل الإعلام المختلفة في إبراز الدور الهام الذي يؤديه المفتش التربوي في عملية التعليم ، وكذلك المساهمة في تغيير النظرة التقليدية في أدائه باعتباره أحد عناصر العملية التعليمية .
7. قيام المفتش التربوي بأكثر من زيارة بحيث تغطي احتياجات المعلمين من التوجيه والإرشاد لتحسين العملية التعليمية وتطوير قدرات المعلمين التدريسية .
8. العمل على وضع المعايير العلمية لاختيار المفتشين التربويين تعتمد على الكفاءة والخبرة وإجراء امتحانات قبول ومقابلات شخصية لهذا الاختيار .

9. وضع خطة لتقويم أداء المفتش التربوي المستمر من أجل تحسين عملية التفتيش التربوي وتطويرها يشارك فيها المتخصصون التربويون و أساتذة الجامعات وخبراء التعليم .

### **وتقترح الباحثة ما يلي :**

1. القيام بمزيد من الدراسات لمعرفة أوجه القوة والضعف في أداء المفتش التربوي من أجل تحسين أداء المعلمين وبالتالي تحسين العملية التعليمية ، ومقارنتها بالأساليب الحديثة في التفتيش التربوي .
2. تقترح الباحثة إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على مستوى ليبيا في المرحلتين الإعدادية والثانوية .
3. عقد مؤتمر علمي يناقش قضايا التفتيش التربوي في نظام التعليم في ليبيا وتطويره .

## قائمة المراجع

### أولاً : الكتب

1. الأسدي وآخرون ( 2007 ) الإشراف التربوي ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان .
2. الطيب ، أحمد محمد ( 1999 ) الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها المعاصرة ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية .
3. المعاينة ، عبد العزيز عطا الله ( 2007 ) الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، الأردن .
4. الزبيدي ، سلمان عاشور ( 2001 ) الإدارة الصفية الفعالة في ضوء الإدارة المدرسية الحديثة ، دار الكتب الوطنية ، بنغازي .
5. حجي ، أحمد إسماعيل ( 1998 ) الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
6. العلام ، صلاح الدين محمود ( 2003 ) التقويم التربوي المؤسسي ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
7. الزيداي ، مها محمد خلف ( 2002 ) تقويم الأداء الوظيفي للمشرفة التربوية ( دراسة التطبيقية ) ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
8. البدري ، عبد الرحيم محمد ( 2003 ) الكفاءة الداخلية لإدارة الدراسات العليا بالجامعات الليبية ، منشورات، جامعة قاريونس ، بنغازي .
9. الطعاني وآخرون ( 2005 ) الإشراف التربوي " ومفاهيمه وأهدافه وأسس وأساليب " الشروق ، الأردن .
10. راشد ، علي ( 2007 ) الجامعة والتدريس والجامعي ، دار الشروق ، بيروت.

11. شعلة ، وآخرون (2000) التقويم التربوي للمنظومة التعليمية اتجاهات وتطلعات ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
12. عثمان ، محمد (2005) أساليب التقويم التربوي ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان الأردن .
13. عبد القادر، أكرم وآخرون (2006) التقويم الذاتي للشخصية ، دار الثقافة ، عمان الأردن.
14. ربيع ، هادي مشعان (2006) الإدارة المدرسية والإشراف التربوي الحديث ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، الأردن .
15. محمد ، جاسم محمد (2004) سيكولوجية الإدارة التعليمية والمدرسة وآفاق التطوير العام ، مطبعة الإيمان ، عمان .
16. على ، راشد (2003) خصائص المعلم العصري وأدواره والإشراف عليه - وتدريبه ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
17. منسى ، محمود عبد الحليم (2003) التقويم التربوي ، دار المعرفة ، الإسكندرية .
18. الطيب ، أحمد محمد (2000) التقويم والقياس النفسي والتربوي ، الناشر المكتب الجامعي ، الإسكندرية .
19. رداح ، الخطيب وآخرون ( 1987 ) الإدارة والإشراف التربوي " اتجاهات حديثة " عمان الأردن ، الرياض السعودية ، ط الثانية .
20. الأفندي ، محمد حامد (1972) الإشراف التربوي ، مكتبة الانجلوا المصرية ، القاهرة .
21. أحمد ، إبراهيم أحمد ( 1992 ) الإشراف المدرسي العيادي ، دار الفكر العربي ، القاهرة.
22. جودت ، عزت عبد الهادي ( 2006 ) الإشراف التربوي مفاهيمه وأساليبه ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن .

- 23.معن ، محمود أحمد العياصرة ( 2008 ) الإشراف التربوي والقيادة التربوية وعلاقتها بالاحترق النفسي ، دار الحامد ، عمان .
- 24.عطوي ، جودت عزت ( 2004 ) الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها وتطبيقاتها ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن .
- 25.خضر ، رائد يوسف (2009) الإشراف التربوي الحديث أساسيات ومفاهيم ، دار غيداء للنشر والتوزيع ، الأردن .
- 26.ستراك ، آخرون ( 2004 ) تقويم أداء المشرفين التربويين في الأردن في ضوء مهماتهم والاتجاهات الإشرافية الحديثة ، دار وائل ، الأردن .
- 27.بارة ، عبد المطلب حسين ( 1985 ) واقع التوجيه التربوي في المرحلة الإعدادية ومدى مطابقته للتوجيه الفني بمفهومه الحديث ، المنشأة العامة للنشر والتوزيع و الإعلان ، طرابلس ليبيا .
- 28.فرحات ، سهير فهمي (1997) تقويم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس " دراسة تحليلية " مكتب التربية العربي لدول الخليج ، الرياض المملكة العربية السعودية .
- 29.عايش ، أحمد جميل ( 2010 ) تطبيقات في الإشراف التربوي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، ط الثانية .
- 30.العوران ، إبراهيم ( 2010 ) الإشراف التربوي ومشكلاته " دراسة ميدانية تقويمية " ، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع ، عمان الأردن .
- 31.الدوسري ، راشد حماد ( 2004 ) القياس والتقويم التربوي الحديث ، دار الفكر ، الأردن.
- 32.زكري ، أحمد عربي ( 1985 ) الإشراف التربوي في الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية ، الدار العربية للكتاب ، طرابلس .

33. الشيباني ، عمر التومي (1971) مناهج البحث الاجتماعي ، المنشأة الشعبية للنشر والتوزيع والإعلان ، طرابلس ليبيا .
34. النهال ، عبد الرحمن محمد احمد ( 1989 ) تطوير نظام التوجيه التربوي في صفوف التعليم الابتدائي الثلاثة الأولى ، دولة الإمارات المتحدة .
35. متولي ، مصطفى محمد ( 1983 ) الإشراف الفني – دراسة مقارنة ، دار المطبوعات الجديدة ، الإسكندرية .
36. منصور حسين وآخرون ( 1976 ) سيكولوجية الإدارة المدرسية والإشراف التربوي ، دار غريب للطباعة والنشر ، القاهرة .
37. مهدي وآخرون ( 2008 ) مدخل إلي الإدارة التربوية ، جامعة بغداد ، منشورات جامعة قاريونس ، ط الثانية .
38. العديلي ، ناصر محمد ( 1985 ) السلوك الإنساني والتنظيمي ، معهد الإدارة العامة ، الرياض .
39. زيدان ، عبد الباقي (1980) قواعد البحث الاجتماعي ، بدون الناشر ، ط الثانية ، القاهرة .
40. صلو ، سهى احمد (1985) التنظيم والإشراف التربوي ، جامعة عين شمس ، القاهرة .
41. الدويك ، محمد عدس وآخرون (1987) أسس الادارة التربوية المدرسية والاشراف التربوي ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان .
42. راتب ، قاسم عاشور ( 2004 ) المنهج بين النظرية والتطبيق ، دار المسيرة للنشر ، الأردن .
43. فان دالين ، ديويولدي (1980) مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، مكتبة الانجلوا ، القاهرة .



## ثانياً : الرسائل الجامعية

1. موسى ، هناء الخالق ( 2009 ) الكفايات الإشرافية للموجة التربوي كما يراها معلمو ومعلمات مدارس التعليم الأساسي بمدينة بنغازي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب جامعة قاريونس ، بنغازي ليبيا .
2. الفلاح ، فاطمة مفتاح (1999) تقويم الإشراف التربوي بمرحلة التعليم المتوسط (الثانوي) بمدينة بنغازي في ضوء اتجاهاته الحديثة من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين والمديرين المدارس ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب جامعة قاريونس ، ليبيا .
3. سالم ، مريم عبد الحميد (الأساليب الحديثة لتطوير الاشراف التربوي لمرحلة التعليم المتوسط بمدينة طرابلس ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب جامعة طرابلس ، ليبيا .
4. بن نصير ، سمية مختار (2007) بعض الحاجات الاجتماعية وعلاقتها بأداء المشرف التربوي بشعبية طرابلس ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الفاتح كلية الآداب ، ليبيا .
5. عيسان ، آخرون ( 2005 ) دور المشرف التربوي ومعوقات أدائه من وجهة نظر المشرفين أنفسهم في ضوء بعض المتغيرات في سلطنة عمان ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة السلطان قابوس ، عمان .
6. عبد الله ، بن محمد السهلي (2009) تقويم المعلم لأداء المشرف التربوي في الرياض ، رسالة ماجستير غير منشورة ، مركز الدراسات والبحوث الاجتماعية والتربوية ، المملكة العربية السعودية .
7. الشخي ، فايزه سعد (2004) تقويم أداء معلمة الفصل في ضوء الكفايات التعليمية لعينة من معلمات الفصل بمدينة بنغازي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة قاريونس ليبيا .

8. كمال ، آخرون (1995) دراسة استطلاعية لآراء الموجهين ومديري المدارس والمعلمين حول نظام التوجيه التربوي المطبق حديثاً في دولة قطر ، مركز البحوث التربوية ، جامعة قطر.
9. كساب ، نهلة رشاد ( 2003 ) الدور المتوقع والواقعي للمشرف التربوي كما يراه المشرفون التربويون والمعلمون في المراحل التعليم قبل الجامعي بقطاع غزة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة عين الشمس ، كلية التربية .
10. الشريف ، نجاة عبد القادر (2004) مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي الكليات الطبية بجامعتي الفاتح وقاريونس ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة قاريونس ، ليبيا .
11. جاسم ، رحيم عبد (1990) تقويم أداء المشرفين التربويين في ضوء مهامهم الإشرافية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة بغداد .
12. المقطرن ، سوزان حسن (2006) برنامج تدريبي مقترح على المهارات الإشرافية لمواجهة رياض الأطفال في ضوء الاحتياجات التدريبية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة القاهرة .
13. النعاس ، يونس محمود (2005) واقع أداء الموجهين التربويين في ضوء مهامهم الإشرافية الحالية بمدارس التعليم الأساسي والثانوي التخصصي من وجهة نظر الموجهين والمديرين والمعلمين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة طرابلس ، الجمهورية الليبية .
14. فنير ، عبدالله ابراهيم (2005) الزيارات الإشرافية ودورها في تحقيق أهداف الإشراف التربوي في مدارس التعليم الأساس بشعبية يفرن ، كلية الآداب ، جامعة طرابلس ، ليبيا .
15. الشعلان ، مضاوي محمد (2001) نظام اختيار وتدريب المشرفات التربويات في المملكة العربية السعودية " دراسة تحليلية تقويمية "، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية – جامعة عين شمس .

16. بن شتوان ، نجوى رمضان (2008) الكفايات التعليمية اللازمة لمعلمي اللغة العربية في ثانويات العلوم الاجتماعية وتقييم أدائها لها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة قاربيونس ليبيا .
17. الزوي ، سامي سليمان (2007) معوقات التوجيه التربوي في مدارس التعليم العام كما يراها الموجهون التربويون وفقاً لبعض المتغيرات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة قاربيونس ليبيا .
18. عيده ، محمد (1995) تقويم نظام الإشراف التربوي في المرحلة الأساسية الدنيا من المدارس الأردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الأردن .
19. لهلبت ، فراس فواز (2010) دور المشرفين التربويين في تطوير الإدارة المدرسية كما يراها مديرو المدارس الحكومية في فلسطين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، فلسطين .
20. الحلاق ، دنيا يوسف ( 2008 ) متطلبات الإشراف التربوي في المرحلة الثانوية بمحافظات غزة في ضوء الاتجاهات المعاصرة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، غزة .
21. أبوار شرار ( 2009 ) درجة التزام المشرفين التربويين بتوظيف خصائص الحديث في مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن من وجهة نظر المعلمين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا ، الأردن .

### ثالثاً : الدوريات

1. أحمد ، إبراهيم أحمد ( 2009 ) الإشراف التربوي الحديث ، مجلة عليمه سنوية محكمة تصدر عن كلية إعداد المعلمين ، جامعة التحدي ، السنة السابع ، العدد السابع .
2. أحمد ، خديجة أبوبكر (1992) نحو إشراف تربوي أفضل بمرحلة التعليم الابتدائي ، مجلة البحث التربوي ، السنة الأولى ، الربيع ، اللجنة الشعبية للتعليم طرابلس – ليبيا.

3. إخليف ، آخرون ( 2000 ) تقويم دور مشرفي المرحلة من وجهة نظر معلمات الصف التعليم في الجنوب ، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات التي تصدر عن جامعة مؤتة ، المجلد الخامس عشر ، العدد السابع .
4. عطاري ( 1999 ) تصورات دور الموجه التربوي وممارساته لذلك الدور كما يرى الموجهون والمدرسون في المدارس الحكومية بدولة قطر " دراسة استطلاعية " مجلة التربية العربي ، السنة العشرون ، الرياض السعودية ، العدد الثامن العشرون .
5. دايراني ، محمد عيد ( 1995 ) درجة التزام المشرف التربوي في الأردن بأصول الزيارة الصفية كما يراها المعلمون والمشرفون ، مجلة التربية ، جامعة المنصورة ، العدد التاسع والعشرون ، مصر .
6. الشناوي ، والآخرون (1985) نظرة المتفقدن لعملية التفقد وتقويم المعلمين الفصل ، المجلة التونسية لعلوم التربية ، المعهد القومي لعلوم التربية ، السنة الحادي عشر ، العدد الثالث عشر.
7. دايرني ، محمد عيد ( 1997 ) واقع الممارسات الإشرافية في الأردن من وجهة نظر المعلمين ، مجلة التربية ، العدد ثلاثة وثلاثون ، الأردن .
8. أبو فروة ، إبراهيم محمد (1982) أساليب الإشراف التربوي في التعليم الابتدائي بطرابلس ، المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان ، طرابلس .
9. حسن ، ماهر محمد (2000) دور المشرف التربوي في تحسين النمو المهني للمعلمين في مدارس وكالة الغوث في محافظة أربد ، مجلة كلية التربية ، جامعة أسيوط المجلد السادس عشر.

## رابعاً : الندوات :-

1. حنفي ، أمام سيد عبدالله (2006) وإعداد معلم اللغة العربية في ضوء المتغيرات المعاصرة قبل وأثناء العمل ، وقائع ندوة مؤسسات إعداد المعلمين في ظل المتغيرات الجديد وبرامج تدريب المعلمين أثناء العمل ، الجزء الثاني ، منشورات جامعة قاريونس ، بنغازي .
2. اللجنة الشعبية العامة للتعليم و البحث العلمي سابقاً بإدارة التفتيش التربوي (2008) قرار رقم ( 165 ) بشأن لائحة التفتيش التربوي في مدينة بنغازي، ليبيا .

- 
- 1) Kent,s (2001) Supervision of Student Teachers - Practices of Cooperating Teaching Prepared in a Clinical supervision Course , Journal of Curriculum and supervision Course ,Vol . 16.No .3, .
  - 2) Feher ,Sandra Jane ( 2002 ) The Role of the Educational Supervisor in United states Public School Form 1970 – 2000 , as Reflected in the Supervisor Literature , the Pennsylvania state university , Dissertation Abstracts international , vol . 62
  - 3) Caires,Almeida.(2007) Positive Aspects of the teacher Training Supervision – the student Teachers , Perspective . European , journal of Psychology Education , 22  
[www.erdac-aden.com/drasat/111.pd](http://www.erdac-aden.com/drasat/111.pd) 17 /11/2011 11:00
  - 4) Aldmour , Hisham (2011) Obstacles against the Educational Supervision As Perceived by Teacher of physical Education in District of Southern mazar  
European journal of social sciences – Volume ,23 , Number 4 .  
[www.khorma.edu.sa/Save91\\_!Lang2h](http://www.khorma.edu.sa/Save91_!Lang2h) 17 /11/2011 11:30

5) *AFiF*, j . w ( 1980 ) *Astudy of Actual and idial* **Role perception of instructional**

**Supervision in the puplie school in counties of Tennessee**

**Ed.D. Dissertation . East Tennessee state university**

**Dissertation . Abstracts' international.**

[www.ercd-aden.com/drasat/111.pd](http://www.ercd-aden.com/drasat/111.pd) 22/11/ 9:10

الملحق رقم "1"

أسماء المحكمين



## أسماء المحكمين

الشكر والتقدير إلى الأساتيد المحكمين من أعضاء هيئة التدريس كلية الآداب | جامعة بنغازي

1. أ. د عبد الرحيم محمد البدري قسم التربية وعلم النفس
2. د. عبد الله أمحمد عريف قسم التربية وعلم النفس
3. أ. د. بشير الأمين الشبياني قسم التربية وعلم النفس
4. د. فتحي عوض قعير قسم التربية وعلم النفس
5. د. لمعان مصطفى الجلالي قسم التربية وعلم النفس
6. أ. د. أديب محمد الخالدي قسم التربية وعلم النفس
7. د. عامر حسن ياسر قسم التربية وعلم النفس
8. د. عبد الكريم عبد العالي إجويلي قسم التربية وعلم النفس
9. د. عبد الكريم سليمان بوسلوم قسم التربية وعلم النفس
10. د. صلاح الدين سالم أبو النجا قسم التربية وعلم النفس
11. أ. د. محمد عبد الحميد الطبولي قسم علم الاجتماع
12. أ. د. محمد عامر الهمالي قسم علم الاجتماع

كلية الآداب



جامعة بنغازي



## استمارة استبيان

في صورتها الأولى

الدكتور الفاضل :

تحية طيبة وبعد

تقوم الباحثة ونيسة طاهر الفيتوري بإجراء دراسة عنوانها :

### تقويم أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي من وجهة نظر المديرين والمعلمين في مدينة بنغازي "

يتفرع منها الأهداف التالية :

- 1) الكشف عن أوجه القوة والضعف في أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي من وجهة نظر المديرين والمعلمين في مدينة بنغازي .
  - 2) التعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي وفقاً لمتغيرات أفراد العينة ( النوع ، والمؤهل العلمي ، والتخصص ، والخبرة ) .
  - 3) التعرف على مستوى أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي من خلال استجابة أفراد العينة وفقاً للمجالات التالية: (مجال التخطيط ، مجال أساليب وطرق التدريس، مجال النمو المهني للمعلمين، مجال المناهج المدرسية ، مجال العلاقات الإنسانية ، مجال التقويم)
- ونظراً لما نعهده فيكم من خبرة ودارية في المجال نأمل منكم تحديد مدى صلاحية هذه الفقرات لما وضعت لقياسه وأجراء التعديل المناسب عليها التي سوف تؤخذ بعين الاعتبار .

ولكم جزيل الشكر

إشراف / أ . د عبد الرحيم محمد البدري

قسم التربية وعلم النفس

كلية الآداب / جامعة بنغازي

بيانات شخصية خاصة بمديرين المدارس :

الرجاء وضع علامة ( / ) أمام العبارة المناسبة فيما يلي :

1. النوع : ذكر [ ] أنثى [ ]

2. المؤهل العلمي : دبلوم عام [ ]

دبلوم خاص [ ]

دبلوم عالٍ | جامعي [ ]

3. الخبرة : أقل من 5 سنوات [ ]

5 - 9 سنوات [ ]

10 - 14 سنوات [ ]

15 سنة فأكثر [ ]

الرقم	مجال التخطيط	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يتابع المفتش التربوي مع المدير في وضع الخطط السنوية والشهرية واليومية للمعلم	يصلح	لا يصلح	قابل التعديل		
2	يتم التخطيط للزيارة الصفية بأسلوب المشاركة					
3	يبلغ المفتش التربوي المدير عن موعد زيارته الصفية للمدرسة					
4	يساهم المفتش التربوي مع المدير والمعلم في تنسيق الأنشطة المدرسية في إطار المنهج					
5	يتعاون المفتش التربوي مع المدير و المعلم في وضع خطط الأنشطة الخاصة بالمادة					
6	يتدارس المفتش التربوي مع المدير والمعلم مشاكل تأخر بعض التلاميذ ورسوبهم وكيفية معالجتها					
7	يتعاون المفتش مع المدير والمعلم في وضع خطط علاجية مناسبة للتلاميذ					
8	يخصص المفتش التربوي مع المدير جزءاً من وقته لتوجيه المعلم وإحاطته بمدى تقدمه					
9	يخطط بالتعاون مع المدير في إقامة الدورات التدريبية القصيرة والطويلة للمعلمين					

الرقم	مجال أساليب وطرق التدريس	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
10	يشارك المفتش مع المدير والمعلمين على توزيع الأعباء التدريسية والمناشط اللاصفية على المعلمين وفقاً لقدراتهم واستعداداتهم	يصلح	لا يصلح	قابل التعديل		
11	يقترح المفتش التربوي مع المدير إيجاد حجرات خاص بتوفير متطلبات العملية التعليمية					
12	يتشاور المفتش التربوي مع المدير والمعلمين على ضرورة إعطاء تقارير لأولياء الأمور عن مستوى تحصيل أبنائهم					
13	يتعاون المفتش التربوي مع المدير والمعلم على وضع خطط للتلاميذ الموهوبين والمتفوقين					
14	يعمل المفتش التربوي مع المدير والمعلم على إقامة دورات تقوية للتلاميذ ذوي التحصيل المتدني أثناء العام الدراسي					
15	يحرص المفتش التربوي المدير مع المعلمين على توفير الاحتياجات من المواد والوسائل المعينة على التدريس					
16	يحرص المفتش التربوي على الابتعاد عن الروتين الإداري واستخدام أساليب التفتيش التربوي التقليدي					

الرقم	مجال المنهج المدرسي	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
17	يناقش المفتش التربوي المدير مع المعلمين في إبداء المقترحات لإثراء المنهج وتطويره	يصلح	لا يصلح		قابل التعديل	
18	يقترح المفتش التربوي مع المدير بتشجيع المعلم على إجراء البحوث المتعلقة بالمنهج					
19	يساعد المفتش التربوي مع المدير و المعلم في توظيف النشاط المدرسي في إطار المنهج					
20	يساعدني على استخدام الوسائل التعليمية المعينة على التعلم وتطوير					
21	يساعد المفتش التربوي المدير مع المعلمين في اختيار الأنشطة المصاحبة للمادة التي تنمي مهارات التفكير للتلاميذ					
22	يشارك المفتش التربوي المدير مع المعلمين على تنظيم مسابقات متنوعة بين التلاميذ					
23	يزود المفتش التربوي المدير مع المعلمين بنشرات تُدعم تنفيذ المنهج المدرسي					
24	يحرص علي توصيل مقترحات المعلمين الخاصة المنهج المدرسي إلى الجهات المختصة					

الرقم	مجال النمو المهني للمعلمين	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
25	يقترح المفتش التربوي المدير برامج لتدريب المعلمين وفق احتياجاتهم المهنية	يصلح	لا يصلح		قابل التعديل	
26	يعقد المفتش التربوي والمدير مع المعلمين اجتماعات توجيهية لمناقشة سير العمل					
27	يساعد المفتش التربوي و المدير مع المعلمين على حل المشكلات المهنية					
28	يناقش المفتش التربوي المدير مع المعلمين في تشخيص الصعوبات التعليمية التي تواجههم					
29	يعمل المفتش التربوي مع المدير على تطوير المكتبة المدرسية وتمكين المعلم من حسن الاستفادة منها					
30	يساعد المفتش التربوي مع المدير في الحصول على ما يستحقونه من ترقية و مكافآت للمعلمين					
31	زيارات المفتش التربوي طوال الفصل الدراسي قليلة مع قصر وقتها					
32	يقوم المفتش التربوي بزيارة المعلم داخل الصف بشكل مفاجئ					
33	زيارة المفتش التربوي للفصل زيارة روتينية وليس لها أية فائدة					

الرقم	مجال العلاقات الإنسانية	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
34	يهتم المفتش التربوي مع المدير بإقامة علاقات إنسانية سليمة مع أسرة المدرسة	يصلح	لا يصلح			قابل التعديل
35	يقف المفتش التربوي مع المدير بجانب المعلم حيال تعرضهم لأي ضغوط خارجية					
36	يتفهم المفتش التربوي ظروف المعلم الخاصة ويعمل على تلبية حاجاته بقدر الإمكان					
37	يعمل المفتش التربوي على خلق جو من الثقة المتبادلة بينه وبين الإدارة المدرسية					
38	يعمل المفتش التربوي مع المدير لتشجيع المعلمين من خلال إعطاء حوافز المعنوية حتى يؤديوا أعمالهم بجدية					
39	يسهم المفتش التربوي في الاحتفالات والمناسبات التي تقيمها المدرسة					
40	يبدو دائماً المفتش التربوي ودياً ويمكن التحدث معه أو الاجتماع به					



الرقم	مجال التقييم	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدأ
41	يتعاون المفتش التربوي مع المدير على تسيير أمور المدرسة	يصلح	لا يصلح		قابل التعديل	
42	يقوم المفتش التربوي بزيارات متكررة للفصول بقصد الملاحظة والتشاور					
43	يركز المفتش التربوي على نتائج التحصيل كمؤشر لفاعلية أداء المعلم					
44	يوظف المفتش التربوي نتائج التقييم الخاصة بالمعلم لتطويره					
45	يشارك المفتش التربوي المدير مع المعلمين في وضع معايير مناسبة لتقويم تحصيل التلاميذ					
46	يعقد المفتش التربوي لقاء المدير مع المعلمين قبل زيارته للفصل وبعدها لمناقشة إيجابيات وسلبيات المعلم وكيفية معالجتها					
47	يتشاور المفتش التربوي مع المدير على ضرورة تنمية أداء المعلمين المهني بالحاقهم بدورات تدريبية					
48	يسجل المفتش التربوي ملاحظاته في سجل الزيارات ليطلع عليها المعلم لاحقا					

- بيانات شخصية خاصة بالمعلمين :

الرجاء وضع علامة ( / ) أمام العبارة المناسبة فيما يلي :

1. النوع : ذكر [ ] أنثى [ ]

2. المؤهل العلمي : دبلوم عام [ ]

دبلوم خاص [ ]

دبلوم عالٍ | جامعي [ ]

3. التخصص : الرياضيات [ ] الإنجليزي [ ] اللغة العربية [ ]

الاجتماعيات [ ] التربية الإسلامية [ ] العلوم [ ]

4. الخبرة : أقل من 5 سنوات [ ]

5 - 9 سنوات [ ]

10 - 14 سنوات [ ]

15 سنة فأكثر [ ]

الرقم	مجال التخطيط	دائماً	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدأ
1	يقدم لي المفتش التربوي قائمة المراجع التي تساعدني على التخطيط السليم للدروس	يصلح	لا يصلح	قابل التعديل		
2	يساعدني المفتش التربوي على وضع خطط أسبوعية في ضوء الخطة السنوية					
3	يساعدني المفتش التربوي في كيفية وضع خطتي اليومية لتنفيذ المنهج المقرر					
4	يساعدني المفتش التربوي في وضع خطة لتنفيذ المنهج وتوزيع المقررات على أشهر السنة					
5	يساعدني المفتش التربوي في توزيع المادة المقررة على الزمن المتاح					
6	يساعدني المفتش التربوي على صياغة الأهداف السلوكية					
7	يساعدني المفتش التربوي في وضع خطط الأنشطة الخاصة بالمادة					
8	يناقشني المفتش التربوي في خطتي التي رسمتها للمادة المقررة					
9	يشاركني المفتش التربوي في وضع الخطط العلاجية لمشكلات الضعف عند التلاميذ					
10	يتابع المفتش التربوي التخطيط السنوي للمنهج بكل تفصيلاتها الشهرية واليومية					
11	يبلغني المفتش التربوي عن موعد زيارته الصفية للمدرسة					
12	يقوم المفتش التربوي بزيارة المعلم داخل الصف بشكل مفاجئ					

الرقم	مجال أساليب وطرق التدريس	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
13	يساعدني المفتش التربوي على التنوع في أساليب التدريس بما يتفق مع الموقف التعليمي	يصلح	لا يصلح		قابل التعديل	
14	يقدم لي المفتش التربوي أساليب تدريس حديثة عند زيارته للفصل					
15	يسهم المفتش التربوي في شرح الدرس أثناء الزيارة الصفية بشفافية عالية					
16	يوجه المفتش التربوي بعض الأسئلة للتلاميذ فيما سبق أن تعلموه من المادة					
17	يساعدني المفتش التربوي في كيفية طرح الأسئلة التي تتناسب مع أهداف الدرس					
18	يتدارس المفتش التربوي معي أسباب تأخر بعض التلاميذ ورسوبهم					
19	يشجعني المفتش التربوي على استخدام التعزيز الإيجابي للتلاميذ					
20	يساعدني المفتش التربوي على كيفية تهيئة أذهان التلاميذ للدروس الجديدة					
21	يعقد المفتش التربوي ورشة عمل تربوية للمعلم حول طرق التدريس					
22	يعطي المفتش التربوي للمعلم الوقت الكافي لشرح الدرس أثناء الزيارة للتعرف على قدراته وإمكانياته					
23	يؤكد المفتش التربوي على مراعاة الفروق الفردية للتلاميذ					
24	أرى أن المفتش التربوي غير ملم بأساليب التفتيش التربوي ويمارسها بطريقة عشوائية					

الرقم	مجال المنهج المدرسي	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
25	يساعدني المفتش التربوي على اشتقاق الأهداف التعليمية من المنهج	يصلح	لا يصلح	قابل التعديل		
26	يشجعني المفتش التربوي على المقترحات لإثراء المنهج وتطويره					
27	يرشدني المفتش التربوي إلى توظيف النشاط المدرسي في إطار المنهج					
28	يساعدني المفتش التربوي على تحليل محتوى المنهج المدرسي					
29	يساعدني المفتش التربوي على ربط المنهج بواقع الحياة					
30	يشجعني المفتش التربوي على إجراء البحوث والدراسات المتعلقة بالمنهج					
31	يرشدني المفتش التربوي إلى كيفية الاستفادة من خامات البيئة المحلية في إنتاج الوسائل التعليمية					
32	يقدم المفتش التربوي دروس توضيحية حسب حاجة المعلم والتلاميذ في الصف الدراسي					
33	يطلعني المفتش التربوي على المستجدات الحديثة المتعلقة بتطوير المنهج وتعديله					
34	يزودني المفتش التربوي بنشرات تدعم تنفيذ المنهج المدرسي					
35	يؤكد المفتش التربوي على الاهتمام بالنشاط المدرسي وارتباطه بالمنهج					
36	يقوم المفتش التربوي بتوصيل مقترحات المعلمين الخاصة بالمنهج المدرسي إلى الجهات المختصة					
37	يساعدني المفتش التربوي على استخدام الوسائل التعليمية المعينة على التعلم وتطويرها					
38	يساعدني المفتش في اختيار الأنشطة المصاحبة للمادة التي تنمي مهارات التفكير للتلاميذ					
39	يرشدني المفتش التربوي على استخدام التقنيات الحديثة مثل الحاسوب وشبكة المعلومات في مجال التخصص					
40	يرشدني المفتش التربوي على اشتراك في معارض خاصة بالوسائل التعليمية بمشاركة التلاميذ					

الرقم	مجال النمو المهني للمعلمين	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
		يصلح	لا يصلح	قابل التعديل		
41	يهتم المفتش التربوي بتطوير مستوى أداء المعلم العلمي والمهني					
42	يساعدني المفتش التربوي على حل مشكلاتي الصفية					
43	يقوم المفتش التربوي بعرض الدروس التطبيقية الخاصة بالمادة لتطوير أداء المعلم مهنيًا					
44	يساعدني المفتش التربوي على تنمية الثقة بالنفس ويؤمن بقدراتي وإمكاناتي					
45	يزودني المفتش التربوي بالتغذية الراجعة بعد انتهاء الزيارة الصفية					
46	يتيح لي المفتش التربوي الفرصة للتعبير عن رأيي بوضوح وحرية ويحترم ذلك					
47	يشجعني المفتش التربوي على تجريب أساليب جديدة في التدريس					
48	يساعدني المفتش التربوي على عرض الدروس النموذجية أمام التلاميذ					
49	يعقد المفتش التربوي اجتماعات توجيهية لمناقشة سير العمل					
50	يعمل المفتش على تعديل سلوكي الصفي من خلال الدورات التدريبية					
51	يدون المفتش التربوي ملاحظاته الرئيسية عن الحصة					
52	يقدر المفتش التربوي الجوانب الإيجابية في عملي					
53	يساعدني المفتش التربوي في تشخيص الصعوبات التعليمية التي تواجهني					
54	المفتش التربوي غير متحمس لعمله ويمارسه بطريقة تقليدية فقط					
55	زيارات المفتش التربوي لي طوال الفصل الدراسي قليلة مع قصر وقتها					
56	يكشف لي المفتش التربوي جوانب الضعف والقوة في ممارساتي الصفية					

الرقم	مجال العلاقات الإنسانية	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
		يصلح	لا يصلح	قابل التعديل		
57	يقدر المفتش التربوي عملي ويشعر بأهمية إنجازهِ					
58	يتقبل المفتش التربوي آرائي وأفكاري بكل احترام					
59	يقدر المفتش التربوي مجهود المعلم المتميز في أدائي الصفي					
60	يوضح لي المفتش التربوي أن الهدف من الزيارة هو التعاون بغية تحسين العملية التعليمية وليس تصيدا للأخطاء					
61	يتفهم المفتش التربوي ظروفي الخاصة ويعمل على تلبية حاجاتي قدر الإمكان					
62	يعمل على خلق جو من الثقة المتبادلة بيني وبينه داخل الصف الدراسي					
63	يشجعني على الإفصاح عن مقترحاتي المتعلقة بالمهنة والمشكلات التي تواجهني					
64	يساهم المفتش التربوي في حل مشكلاتي مع الإدارة المدرسية					
65	علاقتي مع المفتش التربوي يسودها التفاهم والتعاون ويعمل على تهيئة الجو الديمقراطي في المناقشة					
66	يبدو دائماً المفتش التربوي ودياً ويمكن التحدث معه أو الاجتماع به					
67	يساهم المفتش في إقامة علاقات إنسانية بين المعلم الإدارة المدرسة					
68	يسهم المفتش في الاحتفالات والمناسبات التي تقيمها المدرسة					

الرقم	مجال التقويم	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
69	يساعدني المفتش التربوي على تحليل الاختبارات وتصنيف التلاميذ في ضوءها إلى فئات مع تحديد احتياجات كل فئة .	يصلح	لا يصلح			قابل التعديل
70	يركز المفتش التربوي على نتائج التحصيل كمؤشر لفاعلية أداء المعلم					
71	يشجعي المفتش التربوي على استخدام أساليب مختلفة لتقويم التلاميذ					
72	يساعدني المفتش التربوي على العمل وفق مفهوم التقويم الشامل					
73	يوظف المفتش التربوي نتائج التقويم الخاصة بالمعلم لتطويره					
74	يشاركني المفتش التربوي في وضع معايير مناسبة لتقويم تحصيل التلاميذ					
75	يدرّبي المفتش التربوي على إعداد الأسئلة الموضوعية					
76	يعقد لقاء معي بعد الدرس بهدف تحليل ما تم مشاهدته أثناء الدرس					
77	يدرّبي المفتش التربوي على صياغة أسئلة تعالج مستويات تعليمية مختلفة للتلاميذ					
78	يعقد لقاءات فردية معي بعد الزيارات الصفية ليوجه بما هو مطلوب أدائه					
79	يهتم المفتش التربوي بالأمور الشكلية بدلاً من المشكلات المهمة أثناء تقويم أدائي					
80	زيارة المفتش التربوي للفصل زيارة روتينية وليس لها أية فائدة					



**الصيغة النهائية للاستبيان**

## **استمارة استبيان الخاصة للمدراء المدارس**

الملحق رقم "2"



**شعبة : التربية**

**قسم : التربية وعلم النفس**

## استمارة استبيان

الأخوة المديرين الكرام .....

### تحية طيبة وبعد

أنا الباحثة. ونيسة طاهر فرج الفيتوري أقوم بإجراء دراسة عنوانها

### " تقويم أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي

#### من وجهة نظر المديرين والمعلمين في مدينة بنغازي "

وذلك لنيل درجة التخصص العالي الماجستير بقسم التربية وعلم النفس .

وباعتباركم أحد المبحوثين ، لذا نأمل منكم المساعدة في ملء هذه الاستمارة بالبيانات الصحيحة

وبما ترونه مناسباً وذلك بوضع علامة ( / ) في خانة البدائل وأمام كل فقرة ، علماً بأن

الدراسة تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط ، وأن تعاونكم معنا في هذا الشأن سيكون له الأثر

الفعال في تحقيق الدراسة لأهدافها .

**ولكم فائق الاحترام والتقدير**

الباحثة

بيانات شخصية خاصة بمديرين المدارس :

الرجاء وضع علامة ( / ) أمام العبارة المناسبة فيما يلي :

1- النوع : ذكر [ ] أنثى [ ]

2- المؤهل العلمي : 1) دبلوم عام [ ] 2) دبلوم خاص [ ] 3) دبلوم عالٍ [ ]

4) جامعي | ليسانس [ ] بكالوريوس [ ]

3- سنوات الخبرة : 15 - 19 سنوات [ ]

20 - 24 سنوات [ ]

25 - 29 سنوات [ ]

30 سنة فأكثر [ ]

الرقم	مجال التخطيط	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يشارك المفتش التربوي مع المدير في وضع تخطيط برنامج الجدول المدرسي للموقف التعليمي للمعلم					
2	يرى المدير أن المفتش التربوي يساعد المعلم في وضع خطط أسبوعية في ضوء الخطة السنوية					
3	يتابع المفتش التربوي مع المدير في التخطيط السنوي للمعلم بكل تفصيلاتها الشهرية واليومية					
4	يشارك المفتش التربوي مع المدير و المعلم في وضع خطط الأنشطة الخاصة بالمادة					
5	يتدارس المفتش التربوي مع المدير والمعلم أسباب تأخر ورسوب بعض التلاميذ وكيفية معالجتها					
6	يخطط المفتش التربوي مع المدير في تخصيص جزء من وقته لتوجيه المعلم وإحاطته بمدى تقدمه					
7	يساهم المفتش التربوي مع المدير والمعلم في تنسيق الأنشطة المدرسية في إطار المنهج					
8	يبلغ المفتش التربوي المدير عن موعد زيارته الصفية في المدرسة					

الرقم	مجال أساليب وطرق التدريس	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
9	يتشاور المفتش مع المدير والمعلم على توزيع الأعباء التدريسية والمناشط اللاصفية على المعلمين وفقاً لقدراتهم واستعداداتهم					
10	يأخذ المفتش مع المدير رأي المعلم في الاقتراحات طرق التدريس التي ترفع من مستوى تحصيل التلاميذ					
11	يقترح المفتش التربوي مع المدير على إيجاد حجرات خاصة بتوفير متطلبات العملية التعليمية					
12	يتعاون المفتش التربوي مع المدير والمعلم على رعاية التلاميذ الموهوبين والمتفوقين					
13	يعمل المفتش التربوي مع المدير والمعلم على إقامة دورات تقوية للتلاميذ ذوي التحصيل المتدني أثناء العام الدراسي					
14	يقوم المفتش التربوي مع المدير والمعلم باستخدام التعزيز الإيجابي للتلاميذ					
15	يعقد المفتش التربوي مع المدير ورش العمل للمعلم حول طرق التدريس					

الرقم	مجال المنهج المدرسي	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
16	يشجع المفتش التربوي مع المدير على إبداء المقترحات لإثراء المنهج وتطويره					
17	يقوم المفتش التربوي مع المدير بتشجيع المعلم على إجراء البحوث والدراسات المتعلقة بالمنهج					
18	يشارك المفتش التربوي مع المدير على تنظيم مسابقات متنوعة بين التلاميذ في المنهج					
19	يساعد المفتش التربوي مع المدير و المعلم في توظيف النشاط المدرسي في إطار المنهج					
20	يساعد المفتش التربوي مع المدير على استخدام وتطوير الوسائل التعليمية المعينة على تنفيذ المنهج					
21	يزود المفتش التربوي مع المدير و المعلم بنشرات تُدعم تنفيذ المنهج المدرسي					
22	يساعد المفتش التربوي مع المدير و المعلم في اختيار الأنشطة المصاحبة للمادة التي تنمي مهارات التفكير للتلاميذ					
23	يحرص المفتش مع المدير في توصيل مقترحات الخاصة بالمنهج المدرسي إلى الجهات المختصة					
24	يوكد المفتش التربوي على الاهتمام بالنشاط المدرسي وارتباطه بالمنهج					



الرقم	مجال النمو المهني للمعلمين	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
25	يقترح المفتش التربوي مع المدير برامج لتدريب المعلمين وفق احتياجاتهم المهنية					
26	يساعد المفتش التربوي مع المدير على حل مشكلات المهنة للمعلم					
27	يعمل على تعديل سلوك المعلم الصفي من خلال الدورات التدريبية					
28	يعقد المفتش التربوي مع المدير و المعلم اجتماعات توجيهية لمناقشة سير العمل					
29	يقترح المفتش التربوي الحلول مع المدير في تشخيص الصعوبات التعليمية التي تواجه المعلم					
30	يعمل المفتش التربوي مع المدير على تطوير المكتبة المدرسية وتمكين المعلم من حسن الاستفادة منها					
31	يرشد المفتش التربوي مع المدير بتشجيع المعلم على تحمل المسؤولية في اتخاذ القرار					
32	يساعد المفتش التربوي مع المدير في الحصول على ما يستحقونه من ترقية و مكافآت للمعلمين					

الرقم	مجال العلاقات الإنسانية	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
33	يهتم المفتش التربوي بإقامة علاقات إنسانية سليمة مع العاملين في المدرسة					
34	يقف المفتش التربوي مع المدير بجانب المعلم حيال تعرضهم لأي ضغوط خارجية					
35	يقدر المفتش التربوي المدير لجهود المعلم المتميزة في أداء الصف					
36	يعمل المفتش التربوي على خلق جو من الثقة المتبادلة بينه وبين الإدارة المدرسية					
37	يتفهم المفتش التربوي مع المدير ظروف المعلم الخاصة ويعمل على تلبية الحاجات بقدر الإمكان					
38	يعمل المفتش التربوي على تشجيع المعلمين عن طريق الحوافز المعنوية ليؤدوا أعمالهم بجدية					
39	يسهم المفتش التربوي في الاحتفالات والمناسبات التي تقيمها المدرسة					
40	يبدو دائماً المفتش التربوي ودياً ويمكن التحدث معه أو الاجتماع به					

الرقم	مجال التقويم	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدأ
41	يبلغ المفتش التربوي المدير عن موعد زيارته للمدرسة					
42	يقوم المفتش التربوي بزيارات متكررة للفصول بقصد الملاحظة والتشاور					
43	يركز المفتش التربوي مع المدير على أداء المعلم كمؤشر على نتائج التحصيل					
44	يوظف المفتش التربوي نتائج التقييم الخاصة بالمعلم لتطويره					
45	يسجل المفتش التربوي ملاحظاته في سجل الزيارات ليطلع عليها المعلم لاحقا					
46	يحرص المفتش على لقاء المدير قبل زيارته للفصل وبعدها لمناقشة إيجابيات وسلبيات المعلم وكيفية معالجتها					
47	يناقش المفتش التربوي مع المدير أخطاء وسلبياته المعلم ويحاول معالجتها					
48	يتشاور المفتش التربوي مع المدير على ضرورة تنمية أداء المعلمين المهني بالحاقهم بدورات تدريبية					
49	يقترح المفتش التربوي للمدير والمعلم على إقامة دورات تقوية للتلاميذ ذوي التحصيل المتدني أثناء العام الدراسي					

## **استمارة استبيان الخاصة للمعلمين**

**كلية الآداب**



**شعبة : التربية**

**جامعة بنغازي**



**قسم : التربية وعلم النفس**

## استمارة استبيان

الأخوة المعلمين الكرام ....

تحية طيبة وبعد

أنا الباحثة. ونيسة طاهر فرج الفيتوري أقوم بإجراء دراسة عنوانها

**" تقويم أداء المفتش التربوي بمرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي**

**من وجهة نظر المديرين والمعلمين في مدينة بنغازي "**

وذلك لنيل درجة التخصص العالي الماجستير بقسم التربية وعلم النفس .

وباعتباركم أحد المبحوثين ، لذا نأمل منكم المساعدة في ملء هذه الاستمارة بالبيانات الصحيحة وبما ترونه مناسباً وذلك بوضع علامة ( / ) في خانة البدائل وأمام كل فقرة ، علماً بأن الدراسة تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط ، وأن تعاونكم معنا في هذا الشأن سيكون له الأثر الفعال في تحقيق الدراسة لأهدافها .

**ولكم فائق الاحترام والتقدير**

**الباحثة**

- بيانات شخصية خاصة بالمعلمين :

الرجاء وضع علامة ( / ) أمام العبارة المناسبة فيما يلي :

1- النوع : ذكر [ ] أنثى [ ]

2- المؤهل العلمي : (1) دبلوم عام [ ] (2) دبلوم خاص [ ] (3) دبلوم عالٍ [ ]

(4) جامعي | ليسانس [ ] بكالوريوس [ ]

3- التخصص : .....

4- سنوات الخبرة : أقل من 5 سنوات [ ]

[ ] 5 - 9 سنوات

[ ] 10 - 14 سنوات

[ ] 15 سنة فأكثر

الرقم	مجال التخطيط	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يقدم لي المفتش التربوي قائمة للمراجع التي تساعدني على التخطيط السليم للدروس					
2	يرشدني المفتش التربوي على وضع خطط أسبوعية في ضوء الخطة السنوية					
3	يوجهني المفتش التربوي في كيفية وضع خطتي لتنفيذ المنهج المقرر					
4	يساعدني المفتش التربوي في توزيع المادة المقررة على الزمن المتاح					
5	يساعدني في تخطيط الدرس بما يتضمن عرضاً يساير أهداف الدرس					
6	يرشدني المفتش التربوي على صياغة الأهداف السلوكية					
7	يساعدني المفتش التربوي في وضع خطط الأنشطة الخاصة بالمادة					
8	يناقشني المفتش التربوي في خطتي التي رسمتها للمادة المقررة					
9	يشاركني المفتش التربوي في وضع الخطط العلاجية للمشاكل التحصيلية للتلاميذ					
10	يتابع المفتش التربوي التخطيط السنوي للمنهج الشهري واليومي					
11	يبلغني المفتش التربوي عن موعد زيارته الصفية للمدرسة					
12	يقوم المفتش التربوي بزيارة المعلم داخل الصف بشكل مفاجئ					

الرقم	مجال أساليب وطرق التدريس	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
13	يساعدني المفتش التربوي على كيفية تهيئة أذهان التلاميذ للدروس الجديدة					
14	يقدم لي المفتش التربوي أساليب تدريس حديثة من خلال دروس نموذجية عند زيارته للفصل					
15	يسهم المفتش التربوي في شرح الدرس أثناء الزيارة الصفية بشفاافية عالية					
16	يرشدني المفتش التربوي إلى كيفية الاستفادة من خامات البيئة المحلية في إنتاج الوسائل التعليمية					
17	يساعدني المفتش التربوي في كيفية طرح الأسئلة التي تتناسب مع أهداف الدرس					
18	يتدارس المفتش التربوي معي أسباب تأخر التلاميذ ورسوبهم					
19	يشجعني المفتش التربوي على استخدام التعزيز الإيجابي للتلاميذ					
20	يعطي المفتش التربوي للمعلم الوقت الكافي لشرح الدرس أثناء الزيارة للتعرف على مستوى أدائي					
21	يوجه المفتش التربوي بعض الأسئلة للتلاميذ فيما سبق أن تعلموه من المادة					
22	يساعدني المفتش التربوي على اشتقاق الأهداف التعليمية من المنهج					
23	يرشدني المفتش التربوي لمراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ					
24	يساعدني المفتش التربوي على التنوع في أساليب التدريس بما يتفق مع الموقف التعليمي					



الرقم	مجال المنهج المدرسي	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
25	يشجعي المفتش التربوي على إبداء المقترحات لإثراء المنهج وتطويره					
26	يرشدني المفتش التربوي إلي توظيف النشاط المدرسي في إطار المنهج					
27	يساعدني المفتش التربوي على تحليل محتوى المنهج المدرسي					
28	يساعدني المفتش التربوي على ربط المنهج بواقع الحياة					
29	يشجعي المفتش التربوي على إجراء البحوث المتعلقة بالمنهج					
30	يزودني المفتش التربوي بنشرات تدعم تنفيذ المنهج المدرسي					
31	يقوم المفتش التربوي بتوصيل مقترحاتي الخاصة بالمنهج المدرسي إلى الجهات المختصة					
32	يساعدني المفتش التربوي في استخدام وتطوير الوسائل التعليمية المعينة على تنفيذ المنهج					
33	يساعدني المفتش في اختيار الأنشطة المصاحبة للمادة التي تنمي مهارات التفكير للتلاميذ					
34	يرشدني المفتش التربوي لاستخدام التقنيات الحديثة مثل الحاسوب وشبكة المعلومات في مجال التخصص					
35	يرشدني المفتش التربوي لإقامة معارض خاصة بالوسائل التعليمية المناسبة للمنهج بمشاركة التلاميذ					
36	يطلعني المفتش التربوي على المستجدات الحديثة المتعلقة بتطوير المنهج وتعديله					

الرقم	مجال النمو المهني للمعلمين	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
37	يهتم المفتش التربوي بتطوير مستوى أداء المعلم العلمي والمهني					
38	يقوم المفتش التربوي بأداء دروس تطبيقية نموذجية خاصة بالمادة لتطوير أداء المعلم مهنيًا					
39	يساعدني المفتش التربوي على عرض الدروس النموذجية أمام التلاميذ					
40	يعقد المفتش التربوي اجتماعات توجيهية لمناقشة سير العمل					
41	يساعدني المفتش في تشخيص الصعوبات التعليمية التي تواجهني					
42	يدون المفتش التربوي ملاحظاته الرئيسية عن الحصة كلما زارني					
43	يقدر المفتش التربوي الجوانب الإيجابية في عملي					
44	يكشف لي المفتش التربوي جوانب الضعف والقوة في ممارساتي الصفية					
45	يتيح لي المفتش التربوي الفرصة للتعبير عن رأيي بوضوح وحرية ويحترم ذلك					
46	يعمل المفتش على تعديل سلوكي في الصف من خلال الدورات التدريبية					
47	المفتش التربوي غير متحمس لعمله ويمارسه بطريقة شكلية فقط					

الرقم	مجال العلاقات الإنسانية	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
48	يقدر المفتش التربوي عملي ويشعر بأهمية إنجازه					
49	يساعدني المفتش التربوي على حل مشكلاتي الصفية					
50	يقدر المفتش التربوي جهود المعلم المتميزة في الأداء الصفي					
51	يعمل على خلق جو من الثقة المتبادلة بيني وبينه داخل الصف الدراسي					
52	يشجعني على الإفصاح عن مقترحاتي المتعلقة بالمهنة والمشكلات التي تواجهني					
53	يوضح لي المفتش التربوي أن الهدف من الزيارة هو التعاون بغية تحسين العملية التعليمية وليس تصيداً للأخطاء					
54	يتقبل المفتش التربوي آرائي وأفكاري بكل احترام					
55	يساعدني المفتش التربوي على تنمية الثقة بالنفس ويؤمن بقدراتي وإمكاناتي					
56	علاقتي مع المفتش التربوي يسودها التفاهم والتعاون في المناقشة					
57	يساهم المفتش التربوي في حل مشكلاتي مع الإدارة المدرسية					
58	يبدو دائماً المفتش التربوي ودياً ويمكن التحدث معه أو الاجتماع به					
59	يشارك المفتش التربوي في الاحتفالات والمناسبات التي تقيمها المدرسة					

الرقم	مجال التقويم	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
60	يساعدني المفتش التربوي على تحليل الاختبارات وتصنيف التلاميذ في ضوءها إلى فئات مع تحديد احتياجات كل فئة					
61	يدرّبي المفتش التربوي على إعداد الأسئلة الموضوعية					
62	يشجّعني المفتش التربوي على استخدام أساليب مختلفة لتقويم التلاميذ					
63	يشاركني المفتش التربوي في وضع معايير مناسبة لتقويم تحصيل التلاميذ					
64	يدرّبي المفتش التربوي على صياغة أسئلة تعالج مستويات تعليمية مختلفة للتلاميذ					
65	يعقد لقاء معي بعد الدرس بهدف تحليل ما تم مشاهدته أثناء الدرس					
66	يزودني المفتش التربوي بالتغذية الراجعة بعد انتهاء زيارة الصفية					
67	يوظف المفتش التربوي نتائج التقويم الخاصة بالمعلم لتطويره					
68	يهتم المفتش التربوي لأداء المعلم كمؤشر لنتائج التحصيل					
69	يهتم المفتش التربوي بالأمور الشكلية بدلاً من المشكلات المهمة					

