



تقويم أداء المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ
القرآن الكريم في ضوء الكفايات المهنية اللازمة لهن
بالمملكة العربية السعودية

ابتهاج بنت عبد الله سفر العبدلي

ماجستير في مناهج وطرق تدريس
كلية التربية

١٤٤٠ هـ / ٢٠١٩ م

تقويم أداء المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن
الكريم في ضوء الكفايات المهنية اللازمة لهن بالمملكة العربية
السعودية

ابتهاج بنت عبد الله سفر العبدلي

(MEC171CB409)

بحث مقدم لنيل درجة ماجستير في مناهج وطرق تدريس

كلية التربية

المشرف:

الأستاذ المشارك/ الدكتور أمل محمود

رمضان ١٤٤٠ هـ / مايو ٢٠١٩ م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الاعتماد

تم اعتماد بحث الطالب: من الآتية أسماؤهم:
The thesis of.....has been approved
By the following:

المشرف

الاسم : الأستاذ المشارك الدكتور التوقيع:

المشرف المساعد (إن وجد)

الاسم :

التوقيع:

المشرف على التعديلات

الاسم : الأستاذ المشارك الدكتور

التوقيع:

عن رئيس القسم

الاسم : الأستاذ المشارك الدكتور

التوقيع:

عن عميد الكلية

الاسم : الأستاذ المشارك الدكتور

التوقيع:

عن مدير مركز الدراسات العليا

الاسم : الأستاذ المشارك الدكتور

التوقيع:

التحكيم

التوقيع	الاسم	عضو لجنة المناقشة
.....	رئيس الجلسة
.....	المناقش الخارجي الأول
.....	المناقش الخارجي الثاني
.....	المناقش الداخلي الأول
.....	المناقش الداخلي الثاني
.....	ممثل الكلية

إقرار

أقر بأن هذا البحث من عملي وجهدي إلا ما كان من المراجع التي أشرت إليها، وأقر بأن هذا البحث بكامله ما قدم من قبل، ولم يقدم للحصول على أي درجة علمية أي جامعة، أو مؤسسة تربوية أو تعليمية أخرى.

اسم الباحث :

التوقيع :

التاريخ :

DECLARATION

I acknowledge that this research is my own work except the resources mentioned in the references and I acknowledge that this research was not presented as a whole before to obtain any degree from any university, educational or other institutions

Name of student:

Signature: -----

Date: -----

حقوق الطبع

جامعة المدينة العالمية

إقرارٌ بحقوق الطبع وإثباتٌ لمشروعية الأبحاث العلمية غير المنشورة

حقوق الطبع ٢٠١٩ © محفوظة

ابتهاج بنت عبد الله سفر العبدلي

تقويم أداء المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم

في ضوء الكفايات المهنية اللازمة لهن بالمملكة العربية السعودية

لا يجوز إعادة إنتاج أو استخدام هذا البحث غير المنشور في أي شكل أو صورة من دون إذن مكتوب موقع من الباحث إلا في الحالات الآتية:

- ١- الاقتباس من هذا البحث بشرط العزو إليه.
- ٢- استفادة جامعة المدينة العالمية بماليزيا من هذا البحث بمختلف الطرق، وذلك لأغراض تعليمية، لا لأغراض تجارية أو ربحية.
- ٣- استخراج مكتبة جامعة المدينة العالمية بماليزيا نسخًا من هذا البحث غير المنشور، لأغراض غير تجارية أو ربحية.

أكد هذا الإقرار.

الاسم: -----

التوقيع: -----

التاريخ: -----

الشكر

تمتلئ فنون الأدب على ألوان من سطور الشكر، وتُسَطَّر الكلمات في كل مكان، ويبقى ذلك الشكر الذي قال الله عنه ﴿وَقَلِيلٌ مِّنْ عِبَادِيَ الشَّاكِرِينَ﴾.. هو الأساس الذي يبنى عليه كل شكر، فالشكر لله أولاً وأخيراً الذي يسر لي كل أموري، وهداني لذلك، وأعانني على تجاوز الصعاب والعقبات وأشكره أن أعانني على إكمال هذه الدراسة..

ففي هذه اللحظة والتي أنسج فيها خيوط النهاية أنسج معها عبارات الشكر والتقدير إليك والدي وشيخي بعد شكر الله على تشجيعه وحثه وتوجيهي لما فيه من الإقدام على دراسة الماجستير، وتزويدي بالمراجع المهمة وتوجيهه لي، وسؤاله المستمر عن دراستي وعن إنجازاتي..

ثم أقدم الشكر للجامعة الرائدة ممثلة في أصحاب المعالي والسعادة مدراء الجامعة، وإلى كلية التربية ممثلة في عميدها، وإلى قسم المناهج وطرق التدريس لما يقدمونه من مجهودات لتلاميذ الدراسات العليا. كما أتقدم بالشكر للمزوج بالامتنان لمشرفتي التي ساندتني أ/ أمل محمود وإلى أساتذتي الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول مناقشة هذا العمل، ولما يقدمونه من توجيهات تصب في خانة الارتقاء بهذه الدراسة ، فجزاهم الله عني خير الجزاء.

وبأسمى عبارات الشكر أتقدم بالشكر لمن ساهم في تحكيم أداة الدراسة ، والوصول بها إلى هذا المستوى ، والشكر موصول لجمعيات تحفيظ القرآن الكريم عامة وأخص منها جمعية فرقان بالطائف .ولا ننسى كل من ساندي وساعدني ووقف معي وقوفاً معنوياً بدعواته ومادياً بالإجابة على استفساراتي وحلّ بعض المشكلات التي أعانني في كتابة هذه الدراسة.. والحمد لله رب العالمين .

الملخص

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى تقييم أداء المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم في ضوء الكفايات المهنية للمشرف التربوي، وتحديد الكفايات اللازمة لمشرفات الجمعيات الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم، وأيضاً تحديد مدى توافر هذه الكفايات لدى المشرفة التربوية بالجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم وأجابت الدراسة على الأسئلة التالية: ما مستوى تقييم أداء المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم في ضوء الكفايات المهنية للمشرف التربوي، واستخدامات الباحثة المنهج الوصفي، وشملت عيّنة الدراسة ١٨٤ من المعلمات والمشرفات ورئيسات وحدة الإشراف، ووحدة الدراسات والمناهج، العاملين في الجمعيات الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بالمملكة العربية السعودية. وتم اختيارهم بشكل عشوائي، وجمعت بيانات الدراسة عن طريق الاستبانة، وشملت ٨ كفايات أساسية، و٨٧ كفاية فرعية. وتم تحليل البيانات وإجراء المعاملات الإحصائية باستخدام برنامج spss لاستخراج النتائج، وفيما يلي بعض الأساليب الإحصائية المستخدمة: معامل ارتباط بيرسون، وأيضاً معامل ألفا كرونباخ، وتم استخدام التكرارات وأيضاً النسب المئوية، الانحراف المعياري و المتوسط المرجح، والمتوسط المتوي المرجح. واختبار تحليل التباين الأحادي في اتجاه واحد One - Way ANOVA وقيمة كا^٢. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن أكثر الكفايات المهنية إرتفاعاً لدى المشرفات التربويات هي (الكفايات الشخصية) وأقلهم (كفايات العلاقات الإنسانية). وجود تأثير معنوي لاختلاف المسمى الوظيفي والاختلاف في المنطقة على استجابات المشرفات حول الكفايات المهنية ككل. لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف مستوى الخبرة على استجابات المشرفات حول الكفايات المهنية ككل، وفيما يلي بعض التوصيات: الاهتمام بالتدريب القائم على الكفايات بشكل عام في المملكة العربية السعودية قبل الخدمة وأثناءها، والسعي لعمل دراسة على المشرفات والميدان لرصد أهم المعوقات؛ حتى يسهل عليهم تخطي تلك المعوقات، وأيضاً تدريب المشرفات التربويات على تقويم أنفسهن باستمرار في ضوء الكفايات اللازمة لهن، والمساعدة في عقد الشراكات والملتقيات مع الجمعيات لنقل الخبرات وعرض الدراسات والأبحاث التي تُعنى بهذا الجانب.

Abstract

The study aims to identify the evaluation level of the educational supervisors' performance in the charity organization for the Holy Quran memorization in light of the professional adequacies of the educational supervisor, and determine the needed competencies for the supervisors of charity organization for the Holy Quran memorization. In addition, the study tries to determine the availability of these competencies for the educational supervisor in the charity organization for the Holy Quran memorization. The study answered for the next question: What is the evaluation level of the educational supervisors' performance in the charity organization for the Holy Quran memorization in light of the professional competencies of the educational supervisor? The researcher used the descriptive approach. The sample of the study included 148 teachers, supervisors and heads of the supervision department, studies and curricula unit, employees at charity organization for the Holy Quran memorization in Saudi Arabia. They were randomly selected, and the study data was collected through the questionnaire, which included 1 basic adequacies and 17 sub-adequacies. Data analysis and statistical analysis were performed through using the spss program to extract results. The following are some of the used statistical methods: Pearson correlation coefficient, Kronbach alpha factor, frequencies, percentages, standard deviation, weighted average and weighted average percentage, One - Way ANOVA and Chi-square. The most important conclusion of the study are: The higher professional competencies among educational supervisors are (personal competencies) and the least are (human relations competencies). There is moral influence for the difference of job title and place with regard to supervisors' responses about professional adequacies as a whole. There is no moral influence for the differences of expertise level on supervisors' responses to professional competencies as a whole. There are some recommendations as follow: Pay more attention for competencies - based training in general in the Kingdom of Saudi Arabia before and during service, seeking for conducting a study on supervisors and the field to monitor the most difficult obstacles; so as to enable them to overcome these obstacles. In addition, providing training for educational supervisors to constantly evaluate themselves in the light of the needed competencies for them along with working hard for organizing meetings and partnership with association to transfer expertise and review studies and research that interested in this aspect.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	صفحة العنوان
ج	صفحة البسملة
د	صفحة الاعتماد / Approval page
هـ	صفحة التحكيم / Viva committee
و	إقرار / Declaration
ط	الشكر
ي	الملخص
ك	Abstract
ل	قائمة المحتويات
١	الفصل الأول: المقدمة
١	المقدمة
١	خلفية البحث
٣	الإحساس بالمشكلة
٤	مشكلة الدراسة
٤	أسئلة الدراسة
٤	أهداف الدراسة
٥	مصطلحات الدراسة
٨	أهمية الدراسة
١١	الفصل الثاني
١١	أدبيات الدراسة والدراسات السابقة
١١	الإطار النظري

المحور الأول: المشرفة	١١
اولا: نشأة وتطور الإشراف في المملكة العربية السعودية:	١١
ثانيا: تعريف الإشراف التربوي	٢٠
ثالثا: دور المشرفة التربوية	٢٢
رابعا : المعوقات التي تواجه المشرفة.	٢٣
خامسا: أساليب الإشراف التربوي الحديثة ^١ .	٢٦
أسس اختيار الأسلوب الإشرافي:	٢٧
ومن أشهر الأساليب الإشرافية:	٢٨
سادسا: أنواع الإشراف التربوي:	٥٤
المحور الثاني: التقويم	٥٩
اولا: تعريف التقويم	٥٩
ثانيا: الهدف من عملية التقويم	٦١
ثالثا: مجالات التقويم التربوي	٦١
رابعا: وظائف التقويم التربوي	٦٢
خامسا: طرق التقويم التربوي ^١	٦٣
سادسا: أدوات التقويم ^١	٦٤
المحور الثالث: الكفايات	٦٧
اولا: التعريف بمفهوم الكفايات	٦٧
ثانيا: أنواع الكفايات	٦٩
ثالثا: مصادر اشتقاق الكفايات	٧١
المحور الرابع : أهمية حفظ القرآن واثره على سلوك الفرد.	٧٦
أثر حفظ القرآن الكريم في السلوك	٧٩
الدراسات السابقة	٨١
الفصل الثالث: منهجية الدراسة	٩٤

٩٤ منهج البحث
٩٤ تصميم البحث
٩٤ أولاً: منهج الدراسة
٩٤ ثانياً: حدود البحث
٩٥ ثالثاً: عينة الدراسة:
١٠٠ رابعاً: أدوات الدراسة و المعالجات الاحصائية وخطوات إجراء الدراسة
١١٤ الفصل الرابع: تحليل البيانات
١١٤ نتائج الدراسة ومناقشتها
١٩٤ الفصل الخامس: الخاتمة
١٩٤ ملخص للدراسة - نتائج الدراسة وتفسيرها - التوصيات - المقترحات
٢٠٩ التوصيات:
٢١٢ قائمة المراجع
٢٢٠ الملاحق
٢٤٤ قائمة المحكمين:

الفصل الأول

المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى توضيح المشكلة التي بنيت عليها الدراسة ويتناول هذا الفصل الحديث الإحساس بالمشكلة، والمشكلة، والأسئلة، والأهداف، وأهمية الدراسة، والمصطلحات.

خلفية البحث:

إن القرآن الكريم هو كلام الله الكتاب الخالد في إعجازه، وهو حُجَّة الله -عز وجل- على خلقه؛ تعبدهم بتلاوته وتدبره وفهم معانيه وحفظه والعمل به.

فالقرآن الكريم المعجزة الباقية والتي أبرهت كل من قرأ كتاب الله و التي أيَّد الله -عز وجل- بها خير الخلق وخير الأنبياء والرسل -عليهم صلوات الله وسلامه-. ولقد أطلع الله -تعالى- الخلق من خلاله على بعض أسرارهِ في مُلكهِ ومُلكوتهِ؛

فالقرآن الكريم من نعم الله العظيمة وهو نعمة إلهية، لا يقدرها إلا من ذاق حلاوتها. وإن قراءة القرآن لمن أرفع درجات الذكر، فما ذكره الذاكرون بمثل قراءة كلامه، ولذلك كان فضلها عظيم.

قال -صلى الله عليه وسلم-: "تعلموا القرآن واتلوه فإن الله يأجركم على تلاوته بكل حرف عشر حسنات أما إني لا أقول: ألم ولكن ألف ولام وميم" (١).

وقد شرف الله -سبحانه وتعالى- حامل القرآن ومعلمه؛ فهو كتاب صالح لكل مكان وزمان وحرِيٌّ بكل أمة أن تسعى جاهدة في اختيار الكُفء في تدريس كتاب الله -عز وجل-.

ومع تطور العلوم سعت الجمعيات الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم إلى كل ما يُسهم في العناية بالطالب في حلقات تحفيظ القرآن الكريم، ومن ذلك تعيين معلمين ومعلمات ذوو كفايات مناسبة للتدريس، وكذلك اهتمت بالإشراف على المعلم فكلفت مشرفين ليكونوا حلقة الوصل بين المعلم والإدارة العليا، وكذلك يكونوا بجانب المعلم لتطويره وتحسين أداءه، ورصد نقاط القوة والضعف لدى

(١) أبي شيبه المصنف "كتاب فضائل القرآن". ط ١/ ص ١٥٣.

المعلم ومحاولة علاجها بالشكل السليم، والوقوف في الميدان لتذليل الصعوبات التي قد تواجه المعلم أو الطالب. من اهتمام الجمعيات الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بالملكة العربية السعودية بحفظ كتاب الله فقد وضعت لها رسالة، تسعى لتحقيقها، ومع تزايد أعداد المستفيدين من تلك المراكز والمدارس وحلقات المساجد، تزايد أيضًا عدد المعلمين والمعلمات. بناء على ذلك كان لزامًا الاهتمام بالعملية الإشرافية حيث أن الإشراف التربوي هو عملية فنية تسعى إلى تطوير البيئات التعليمية، وتقويمها، وإدارتها بما يسهم في تجويد عمليات التعليم والتعلم، وتحسين المخرجات التعليمية، وتعين مشرفات تربويات يُسهم أيضًا في رصد الواقع التربوي وتحليله بشكل دقيق ومعرفة الظروف التي تحيط به، والاستفادة من ذلك في التعامل مع أركان العملية التعليمية وتطوير الكفايات العلمية والعملية لدى المعلمات، والتخطيط لتحسين موقف التعليم، والعمل على ترسيخ القيم والمبادئ. وحيث إن الإمام بالجانب النظري مهم ولكن لا يكون نافعًا إذا لم تكن هناك ممارسات إشرافية صحيحة في ضوء الكفايات المهنية اللازمة. وبالرغم من إحاطة المشرفات التربويات بالجانب النظري إلا أن أداء المشرفات لم يكن على المستوى المنشود له، ويرجع ذلك إلى عدة أسباب من أهمها قلة وندرة المشرف الجيد المجدد إعدادًا جيدًا في ضوء الكفايات اللازمة له. حيث أنه يتوجب على المشرف التربوي أن يؤدي دوره التربوي في ضوء محكات الكفاية، وتعدّ الكفايات من الاتجاهات الحديثة التي تسهم بشكل كبير في إعداد المشرف التربوي وتأهيله مهنيًا لاهتمامها بأداء العمل بالطريقة الصحيحة أكثر من تركيزها على المخزون المعرفي لدى الأفراد^(١) ونجد أن هناك تسعة مجالات لكفايات المشرف التربوي بشكل عام؛ منها السمات الشخصية والتي تعد جزءًا أساسيًا لبقية المجالات الأخرى، ثم تنمية المعلمين مهنيًا والتي تظهر في تحديد الاحتياجات التدريبية حيث يفتقد تلك الكفاية كثير من المشرفين، وتطوير المناهج، وتقديم الخدمات التقنية لجميع أجزاء العملية التعليمية، وتنظيمها وأيضًا توفير الأساسيات من الخدمات للطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة، وتوثيق العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي، وتنمية علاقات إيجابية بين العاملين في الميدان، وتقويم العملية التعليمية. وقد نعتبر ماسبق ذكره من كفايات هي للمشرف التربوي بشكل عام. ولا تختلف كفايات المشرف التربوي بالجمعيات الخيرية عن كفايات المشرف التربوي بشكل عام إلا في الكفايات الفرعية من حيث إتقان

(١) وزارة التربية والتعليم "وثيقة كفايات المشرفين التربويين - برنامج اختبار الكفايات الأساسية" د.ط، ص ٣.

تلاوة القرآن الكريم والتمكّن من التقاط الأخطاء وتصويب التلاوة، وبعض الكفايات الفرعية التي ستطرح من خلال الدراسة بإذن الله.

ولا يخفى علينا أهمية تلك الكفايات للمشرف التربوي والتي تصبّ في خانة تطوير العملية التعليمية بشكل عام، وتطوير وتحسين من أداء المعلم ومنها الطالب للوصول إلى منتج يحقق أهداف الجمعيات الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم، وتساهم أيضاً في معرفة مستوى أداء المشرف في ضوء الكفايات لتحديد جوانب القصور ومن ثم تطويرها، وأيضاً تكمن أهميتها في تحديد الكفايات اللازمة لترشيح المشرف التربوي الذي يحقق الأهداف المنشودة^(١).

وترى الباحثة أن هذه المشكلة تعد مشكلة خطيرة؛ لأن قصور أداء المشرفة يؤدي إلى قصور في أداء المعلمة أو عدم تحسّنها للأفضل وبالتالي يؤثر ذلك على مستوى الطالبة التي لا تستطيع التقدّم في إتقان حفظ كتاب الله، ومنها قصور في العملية التعليمية بالكلية.

ويتضح مما سبق عرضه أهمية الدراسة الحالية لتقويم أداء المشرفات على ضوء الكفايات اللازمة لتحديد أوجه القصور فيه، وأيضاً تحديد مستوى أداء المشرفات على الكفايات المهنية اللازمة وفي هذا الفصل يهدف إلى إبراز مشكلة قصور كفايات المشرفات التربويات في جمعيات تحفيظ القرآن الكريم ويتحدث هذا الفصل عن الأحساس بالمشكلة ، ومشكلة الدراسة، والأسئلة ، ، والأهداف، ومصطلحات الدراسة ، والأهمية النظرية والتطبيقية للدراسة .

الإحساس بالمشكلة

على الرغم من وضوح أهمية الإشراف التربوي في تعليم القرآن الكريم، وعلى الرغم من الجهود المبذولة في سبيل تحقيق أهداف الإشراف؛ فمن خلال اطلاع الباحثة على الأدب النظري والدراسات السابقة كدراسة (بدرية ١٩٩٧ ، تيم محمد ٢٠٠٨) للتعرف على واقع الإشراف فكان من نتائجها وجود قصور في بعض الوظائف الإشرافية ، وايضا دراسة (الصايغ ١٤١٣) التي كانت بعنوان تطور نظم التوجيه وكانت من نتائجها ضعف الكفاءة المهنية لبعض المشرفين ، وأيضاً من خلال عمل الباحثة لمدة خمس عشرة سنة بالقرب من الإشراف وإجراء بعض الدراسات التي تبحث عن

(١) الباحثة.

سبب ضعف أداء المشرفات؛ وجدّت أن المشرفة ما زالت تفتقد المهارات الأساسية أو لديها القصور في بعض الكفايات اللازمة لها؛ إما لعدم إعدادها وتدريبها في ضوء الكفايات اللازمة لها، أو لقصورها في بعض هذه الكفايات والذي له أثره السلبي على المعلمة وبالتالي على الطالبة.

مشكلة الدراسة

يمكن من خلال ما سبق عرضه تحديد مشكلة الدراسة في قصور الكفايات المهنية اللازمة لإعداد المشرفات التربويات بجمعيات تحفيظ القرآن الكريم بالمملكة العربية السعودية؛ مما يوجد حاجة مُلِحَّة لتحديد هذه الجوانب عن طريق التقويم.

أسئلة الدراسة:

للتصدي لهذه المشكلة، فإن السؤال الرئيس لهذه الدراسة يتمركز حول التالي:
مامستوى تقويم أداء المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم في ضوء الكفايات المهنية للمشرف التربوي.

ويتفرّع عن السؤال السابق الأسئلة التالية:

- ١- ما الكفايات اللازمة للمشرفة التربوية بالجمعيات الخيرية؟
- ٢- ما مدى توافر هذه الكفايات (الشخصية ، المهنية ، التخطيط، التنظيم، التدريب ، البحث، المناهج ،العلاقات الإنسانية) لدى المشرفة التربوية بالجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم، في ضوء نتائج تقويم أداء العيّنة الممثّلة؟
- ٣- ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المشرفات التربويات حول الكفايات المهنية تعزي إلى الاختلاف في (المنطقة، والخبرة، المسمى الوظيفي) .

أهداف الدراسة

تتمثّل أهداف الدراسة في تحقيق ما يلي:

- ١- تحديد الكفايات اللازمة لمشرفات الجمعيات الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم.

- ٢- تحديد مستوى تقويم أداء المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم في ضوء الكفايات المهنية (الشخصية، المهنية، التخطيط، التنظيم، التدريب، البحث، المناهج، العلاقات الإنسانية) للمشرف التربوي.
- ٣- تحديد مدى وجود ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المشرفات التربويات حول الكفايات المهنية تعزي إلى الاختلاف في (المنطقة، الخبرة، المسمى الوظيفي)

مصطلحات الدراسة

تشتمل الدراسة الحالية على المصطلحات التالية:

التقويم EVALUATION:

إن أصل كلمة تقويم في اللغة العربية الفعل "قوم" : حيث أن "القيَامُ: هو مضاد الجلوس، قَامَ يَقُومُ قَوْمًا وقيامًا وقومة وقامةً، والقَوْمَةُ المرَّةُ الواحدةُ"، "ورَجُلٌ قَائِمٌ مِنْ رِجَالٍ قُومٌ وقِيَمٌ وقِيَمٌ وقِيَامٌ. وقَوْمٌ: قِيلَ هُوَ اسْمٌ لِلْجَمْعِ، وَقِيلَ: جَمْعُ. التَّهْدِيبُ: وَنِسَاءٌ قِيَمٌ وَقَائِمَاتٌ أَعْرَفُ"، وَالْجَمْعُ قُومٌ وقِيَمٌ. "وقَوْمَ السَّلْعَةِ وَاسْتَقَامَهَا: قَدَّرَهَا، اسْتَقَمْتُ الْمَتَاعَ أَي قَوْمْتَهُ"

"وَفِي الْحَدِيثِ؛ قَالُوا: يَا رَسُولَ اللَّهِ لَوْ قَوْمْتَنَا، فَقَالَ: اللَّهُ هُوَ الْمُقَوْمُ، أَي لَوْ سَعَرْتَنَا، وَهُوَ مِنْ قِيَمَةِ الشَّيْءِ، أَي حَدَدْتَنَا قِيَمَتَهَا"^(١).

يعرف "ل. ر. جاي" التقويم بأنه عملية نظامية لجمع البيانات وتحليلها لاتخاذ القرارات^(٢). ويعرفه "رشدي أحمد طعيمة" "التقويم بأنه مجموع الإجراءات التي يتم من خلالها جمع بيانات خاصة ومحددة بفرد أو بظاهرة أو بمشروع ودراسة هذه البيانات بأسلوب علمي للتأكد من مدى تحقيق أهداف محددة سلفاً من أجل اتخاذ قرارات معينة"^(١).

(١) ابن منظور "لسان العرب" ط ٣، ج ١٢، ص ٥٠٠.

(٢) ل. ر. جاي "مهارات البحث التربوي" ط ١، ص ١٨.

وتقصد الباحثة بالتقويم: العملية التي يتم من خلالها تحديد مدى نجاح أداء المشرف التربوي في السعي لتحقيق الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها، بحيث يكون (التقويم) مساعدا لنا على تحديد أوجه القوة والضعف في أداء المشرف، وتشخيصها، ومعرفة المعوقات التي تتصدى ذلك، ثم تقديم المقترحات العلاجية لتحسين هذا الأداء ورفع مستواه ومساعدة هذا المشرف على تحقيق الأهداف من العملية الإشرافية.

الأداء PERFORMANCE:

وَأَدَى الشَّيْءَ: "أَوْصَلَهُ، وَالِاسْمُ الْأَدَاءُ. وَهُوَ آدَى لِلأَمَانَةِ مِنْهُ، بِمَدِّ الْأَلْفِ، وَالْعَامَةُ قَدْ لَهَجُوا بِالْحَطِّ فَقَالُوا فُلَانٌ آدَى لِلأَمَانَةِ، وَهُوَ لَحْنٌ غَيْرٌ جَائِزٌ. قَالَ أَبُو مَنْصُورٍ: مَا عَلِمْتُ أَحَدًا مِنَ النَّحْوِيِّينَ أَجَازَ آدَى لِأَنَّ أَفْعَلَ فِي بَابِ التَّعَجُّبِ لَا يَكُونُ إِلَّا فِي الثَّلَاثِيَّةِ، وَلَا يُقَالُ آدَى بِالتَّخْفِيفِ بِمَعْنَى آدَى بِالتَّشْدِيدِ، وَوَجْهُ الْكَلَامِ أَنَّ يُقَالُ: فُلَانٌ أَحْسَنُ آدَاءً. وَأَدَى دَيْنَهُ تَأْدِيَةً أَيْ قَضَاهُ، وَالِاسْمُ الْأَدَاءُ. وَيُقَالُ: تَأَدَّيْتُ إِلَى فُلَانٍ مِنْ حَقِّهِ إِذَا آدَيْتَهُ وَقَضَيْتَهُ".^(٢)

وهي أيضا " مجموع الاستجابات التي يأتي بها الفرد في موقف معين وتكون قابلة للملاحظة والقياس وفق معايير محددة. وبذلك يكون الأداء هو ما يقاس من السلوك ".^(٣)

التعريف الإجرائي: هو ما يقاس من سلوك المشرف التربوي في المواقف الإشرافية والتي تكون قابلة للملاحظة والقياس في ضوء معايير محددة.

الكفايات COMPETENCY:

سيتناول الدراسة الحالي تحديد كلمة (الكفاية) من الناحيتين، وهما: الناحية المعجمية والناحية الإصطلاحية.

(١) رشدي أحمد طعيمة ومحمد السيد مناع "تعليم العربية والدين بين العلم والفن" ط ٢، ص ٨١.

(٢) ابن منظور "لسان العرب" ط ٣، ج ١٤، ص ٢٦.

(٣) أحمد اللقائي، علي الجمل "معجم المصطلحات التربوية المعروفة في المناهج وطرق التدريس" د.ط، ص ٨٢.

ففي (لسان العرب) "وردت كلمة الكفاية بمعنى الاكتفاء والاستغناء. كفى يكفي كفاية إذا قام بالأمر. وقد جاء في الحديث: "من قرأ الآيتين من آخر سورة البقرة في ليلة كفتاه" أي: أغنتاه عن قيام الليل. وقد وردت في قوله تعالى: ﴿وَكَفَى بِاللَّهِ وَكِيلًا﴾. فالكفاية بمعنى الاكتفاء والاستغناء"^(١). وفي (المعجم الوسيط) اكتفى بالأمر أي اضطلع به، والكفية: قوت الكفاية"^(٢).

أما في الاصطلاحات التربوية فقد تعددت تعريفات الباحثين التربويين للكفاية تبعًا لاختلاف وجهة نظرهم، وتكتفي الباحثة بذكر ما يلي:

عرّف "توفيق مرعي" الكفاية بأنها: "المقدرة على شيء بكفاءة وفاعلية وبمستوى معين من الأداء"^(٣). ويعرفها "عبد الصغير محمد عيسى" بأنها: "قدرة مُركّبة تتضمن المعارف والمهارات والاتجاهات وأنماط السلوك التي يكتسبها المعلم بعد مروره في برنامج محدد؛ بحيث يرتفع أداءه بدرجة لا تقل عن مستوى إتقان معين يمكن ملاحظته وتحليله وقياسه بأدوات قياس خاصة تعد لهذا الغرض"^(٤). ويعرفها "سهيلة أبو السميد" بأنها: "قدرة المعلم على أداء مهامه التعليمية بمستوى معين من الإتقان يضمن تحقيق النتائج المطلوبة في سلوك التلاميذ"^(٥).

وتقصد الباحثة بالكفاية مجموع أنماط الأداء التي يلزم توافرها لدى المشرف التربوي، والتي تساعد على تيسير وتحقيق الأهداف من الإشراف. المشرف التربوي:

ويعرف بأنه: "أحد الأشخاص التربويين الذي يقوم بعملية الإشراف التربوي على المعلمين والمعلمات في المدارس لتحسين العملية التعليمية داخل الصفوف عن طريق تطبيق الكتاب التعليمي وتوجيه المعلمين وتحقيق الأهداف التعليمية والنهوض بالعملية التربوية"^(١).

(١) ابن منظور "لسان العرب" ط ٣، ج ٥، ص ٣٨٩٢.

(٢) مجمع اللغة العربية "المعجم الوسيط" ط ٣، ج ٢، ص ٨٢٢.

(٣) توفيق مرعي "الكفايات التعليمية في ضوء النظم" د.ط، ص ٢٥.

(٤) عبد الرحمن الصغير محمد عيسى "برنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفايات المهنية اللازمة لمعلم اللغة العربية" د.ط، ص ٩٢.

(٥) سهيلة أبو السميد "إعداد برنامج لتنمية الكفايات التربوية لإعضاء التدريس في كليات المجتمع، الكليات المتوسطة لإعداد المعلمين في الأردن" د.ط.ص ٧

ويعرف أيضاً بأنه: "فائد تربوي يسعى إلى تحسين أداء المعلمين ونموهم المهني ويتولى تطوير العملية التعليمية لتحقيق أهدافها بالتعاون مع جميع من لهم علاقة بالعملية التعليمية"^(٢).
ويعرف أيضاً: "هو الشخص الذي عُيِّن من قِبَل وزارة التربية والتعليم العالي للإشراف على المعلمين والمعلمات في إطار تخصصه العلمي، ويؤثر في أداء المعلم نحو الأفضل من أجل تحسين عملية التعليم والتي تنعكس بدورها على مستوى التحصيل لدى الطلاب"^(٣).
وتعرف الباحثة المشرفة التربوية بجمعيات تحفيظ القرآن بأنها: الشخص الذي عُيِّن من قِبَل وزارة الشؤون الإسلامية للإشراف على المعلمين والمعلمات في الحلقات القرآنية وفق معايير خاصة وشروط محددة من الجمعية، والذي يسعى إلى تحسين عملية التعليم والتعلم من خلال أركان العملية التعليمية.

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال تناولها للجمعيات الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم، من خلال التعرف على مستوى أداء المشرفات التربويات في ضوء الكفايات الشخصية وكفايات التدريب، وذلك لما لهن من دور مهم في تطوير العملية التربوية والدينية في تلك الجمعيات، بالإضافة إلى تحسين مستوى الأداء المهني لدى المعلمات. ويمكن توضيح أهمية الدراسة كما يلي:
الأهمية النظرية :

١- حداثة موضوع هذه الدراسة، والحاجة للبحث فيه، والمتوقع إضافته من نتائج للمعرفة العلمية في هذا المجال.

(١) عقيلات "درجة تطبيق الإدارة بالأهداف في الإشراف التربوي من وجهة نظر المشرفين التربويين في محافظات الشمال" رسالة ماجستير غير منشورة، د.ط، ص ٧.

(٢) التميمي "تطوير الإشراف التربوي للمرحلة الأساسية الدنيا في فلسطين" د.ط، ص ١٤.

(٣) الحلاق "متطلبات تطوير الإشراف التربوي في المرحلة الثانوية بمحافظة غزة في ضوء الاتجاهات المعاصرة" د.ط،

٢- تعد هذه الدراسة -على حد علم الباحثة - الأولى في مجال الجمعيات الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بالمملكة العربية السعودية.

٣- تلقي الضوء على مدى إدراك المشرفات التربويات لأهمية ممارسة الكفايات الشخصية وكفايات التدريب، والعمل على توظيفها في العملية الإشرافية.

٤- وضع معايير لاختيار المشرفة التربوية بالجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم .
الأهمية التطبيقية :

١ - لفت انتباه أصحاب القرار في إدارة الجمعيات الخيرية لتحفيظ القرآن بالمملكة العربية السعودية بما ستسفر عنه هذه الدراسة من نتائج حول مستوى أداء المشرفات للكفايات الشخصية وكفايات التدريب.

٢- تفيد العاملين في الجمعيات الخيرية لتحفيظ القرآن في تحديد الكفايات المهنية والتدريسية اللازمة للمشرفات وللمعلمات.

٤- ستسهم نتائج هذه الدراسة في فتح المجال أمام الباحثين لإجراء مزيد من الدراسات حول مستوى الأداء للمشرفات وللمعلمات في الجمعيات الخيرية لتحفيظ القرآن في ضوء بعض المتغيرات.

٥- تنمية أو تطوير مستوى كفايات المشرف التربوي بالجمعيات الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم.

٦- الإسهام في تحسين أداء المشرف التربوي.

٧- وجود مخرجات قوية ونتائج متميزة من الطالبات؛ لأنه عند وجود إشراف ذا معايير عالية يؤثر إيجاباً على مستوى المعلمة وبالتالي يؤثر على المخرجات بشكل إيجابي.

وبعد الانتهاء من المقدمة والحديث عن مشكلة البحث ثم الأسئلة والأهداف ومصطلحات الدراسة والحديث عن أهميتها ننتقل إلى الفصل التالي الذي يتناول الأدب النظري والدراسات السابقة .

الفصل الثاني

أدبيات الدراسة والدراسات السابقة

الإطار النظري

مقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى الحديث عن متغيرات الدراسة والدراسات السابقة ، وقسمت الباحثة الإطار النظري في هذا الفصل إلى أربعة محاور تدور حول متغيرات الرسالة؛ فكان المحور الأول: المشرفة، فكانت سلسلة الموضوعات الذي يحملها هذا المحور ترتبط بالمحور تمامًا، فكان الحديث فيها عن نشأة وتطور الإشراف، وتعريف الإشراف ودور المشرفة ثم المعوقات في طريق المشرفة.

أما المحور الثاني فكان يتحدث عن التقويم وتعريفه وأساسه ومجالاته ووظائفه وأساليب التقويم ومراحل وفوائد التقويم. ثم بسّطت الباحثة المحور الثالث والذي تحدثت الباحثة فيه عن مفهوم الكفايات وتعريفها وأنواعها وخصائصها ومصادر اشتقاق الكفايات، وكفايات المشرفة التربوية بجمعية تحفيظ القرآن الكريم. والمحور الرابع تحدثت الباحثة عن أثر القرآن في تعديل السلوك.

المحور الأول: المشرفة

أولاً: مراحل تطور الإشراف التربوي في المملكة العربية السعودية:

حظي الإشراف التربوي بشكل خاص في جميع الدول العربية، وبوجه عام في مختلف أنحاء بلدان العالم بكثير من التقدير بهدف تحسين جميع الأنظمة التربوية وتطوير الكفايات، وهو ما يؤدي بدوره وبصورة مباشرة إلى الإرتقاء بالعملية التعليمية وبلوغ أهدافها التربوية المنشودة، لقد تغير مفهوم الإشراف التربوي إلى الأفضل عند أغلب التربويين حيث ارتقت فلسفته وتحسنت أساليبه الحالية عن السابقة بشكل ملحوظ وواضح جاء هذا التطور بسبب التحسين المستمر في العوامل الثقافية والاجتماعية

والارتقاء بالعلم والمعرفة، أضيف إلى ذلك تقدم النظريات في المجال التربوي وتطور الدراسات العملية بوجه خاص في العلوم النفسية والإنسانية، ونتيجة ما سبق من تطور في الجانب الإداري والعلمي كان الأمر يسيرا لدراسة ماهية الإشراف التربوي وتطور طرقه ومفهومه^(١).

"وأن تسمية الإشراف الحالية بالإشراف أو التوجيه بدلاً من التفتيش هي دليل واضح يعكس هذا التطور الكبير في المفهوم"^(٢).

وحيث تتبع تاريخ الإشراف التربوي في المملكة العربية السعودية كباقي الدول العربية ترى أنه قد مر بالكثير من المراحل المتتالية حيث كانت مرحلة التفتيش هي أقدم تلك المراحل ثم تلتها مرحلة التوجيه التربوي إلى أن وصلت إلى مرحلة الإشراف التربوي وهي المرحلة الموجودة حالياً؛ والمتابع لأطر التربية النظرية الموجودة في الدراسات والبحوث التربوية يجد أن تعريفات الإشراف التربوي قد تحسنت في آخر عقدين سابقين، والباحث في مجال الإشراف التربوي يجد أنه يهدف إلى تحليل واقع التربية والتعرف على العوامل التي تؤثر فيه بالإضافة إلى العمل على تحسين كافة الامكانيات العلمية والعملية الخاصة بالعاملين في المجال التربوي، ويسعى إلى تنمية الانتماء لمهنة التربية والتعليم^(٣).

وقد مرّ الإشراف كغيره من العلوم بمراحل ومن هذه المراحل:

المرحلة الأولى: التفتيش

وبالنسبة للبلاد العربية فنجد بأن مصر كانت أول البلاد العربية التي عرفت نظام التفتيش الفني المعاصر وذلك عام (١٨٣٦م)، ولكن أول وثيقة رسمية حددت ماهية التفتيش ومهام المفتشين صدرت عام (١٨٨٣م)، وقد نصت الوثيقة على أن المفتشين هم أعين مدير المعارف، يرى من خلالها عمل المعلمين في الميدان والمديرين والتلاميذ، وهم يعملون كمساعدون خاصون للوزير يرسلهم متى ما يشاء إلى المدارس والمكاتب لإخباره بتقارير مفصلة و مكتوبة عما يرون في الميدان جيداً كان أم

(١) سي سالم وآخرون "الإشراف التربوي في فلسطين" د.ط، ص ٦٧.

(٢) مرسى "الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها" د.ط، ص ٣٢٥.

(٣) الشهري "تجديد الإشراف" د.ط، ص ٨.

سيئاً، كذلك على المفتشين الإشراف على نظافة المدارس وكذلك الطلاب والتجهيزات، وأن يختبروا الطلاب في الدروس التي تمت دراستها والسلوك، وأن يتفحصوا عمل كلا من المديرين والمدرسين وغيرهم من المسؤولين^(١).

"أما في المملكة العربية السعودية في عام ١٣٧٧ / ١٣٧٨ هـ أنشأت وزارة المعارف نظاماً أطلقت عليه لفظ (التفتيش)، وقامت بتعيين عدد من المفتشين في كل منطقة على أساس حجمها، وكانت مهمة المفتش هي الإشراف الفني على المدارس التابعة له، فيقوم المفتش بمهمة زيارة المدرسة ثلاث مرات خلال العام الدراسي، وكان يحدد لكل زيارة هدف معين؛ فالزيارة الأولى تهدف إلى توجيه المعلم، والزيارة الثانية تهدف إلى الوقوف على أعمال المعلم وتقييمه، وأما الزيارة الثالثة فهدفها معرفة مدى أثر المعلم في تحصيل طلابه.

"وعندما تطور مفهوم الإشراف سعت وزارة المعارف إلى إنشاء قسمًا خاصًا بالتفتيش العام في عام ١٣٧٨ / ١٣٧٩ هـ، وقامت بإسناد الإشراف على هذا القسم إلى إدارات التعليم الابتدائي، وهدفت من إنشاء هذا القسم تقويم عملية التفتيش ميدانيًا، و معرفة مدى التقيد بتنفيذ التعليمات الصادرة من الوزارة، والتعرف على احتياجات المنطقة من النواحي الإدارية وكذلك من النواحي الفنية، ثم بعد ذلك يكتب تقرير عن ذلك في ضوء ما انطوت عليه الزيارات الميدانية. ويتضح من ذلك أن المرحلة الأولى أهتمت بالجوانب التوجيهية والتقويمية للتفتيش، وعنيت كذلك بالتقويم من خلال أثر المعلم في طالبه".

وأهم ما يميز الإشراف التفتيشي ما يلي:

- ١- إن الإشراف التفتيشي يهمل كافة العوامل المهمة المؤثرة في الموقف التعليمي، ويهتم فقط بالمعلم دون سواه.
- ٢- إنه يركز على تطبيق المعلم للوائح والقوانين ومدى التزامه بها، بالإضافة إلى اهتمامه برصد الواقع التربوي.
- ٣- إنه يهتم بصورة مبالغ فيها بعنصر المفاجأة.

(١) مطاوع، إبراهيم وآخرون "الأسس الإدارية للتربية" د.ط، ص ٢١٠.

- ٤- إن من مسلماته الأساسية أن المفتش يجب أن يكون متمكنا من العملية التعليمية لما يمتلكه من معارف وخبرات ومهارات.
- ٥- يعتبر المفتش هو صاحب السلطة العليا ولا يمكن تجاوزه.
- ٦- إنه يهمل وبدرجة كبيرة الأهداف الطويلة التي يحتاج تحقيقها مدة من الزمن، لكنه على النقيض يهتم وبدرجة كبيرة بالأهداف قصيرة المدى.
- ٧- يهدف إلى معاونة المفتشين في توجيه المعلمين والتعريف عليهم دون الاهتمام بالمعلمين معاونتهم^(١).

وتم تسمية هذه المرحلة في الأنظمة العربية التربوية بالتفتيش الإداري أو المركزي أو المدرسي، وتأثرت العملية التعليمية بالظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي كانت تعيشها الدول العربية^(٢).

ثم تلتها المرحلة الثانية وهي مرحلة: التفتيش الفني

إن مرحلة التفتيش تحسنت مع بداية عام ١٣٨٤هـ، حينها قامت الوزارة بتأسيس أربعة أقسام خاصة بالمواد الدراسية، سميت بعمادة التفتيش الفني ومن هنا تم وضع كلمة (فني) لمفهوم التفتيش، ومن المرجح أنه تم إضافتها للتأكيد على المعنى العلمي في عملية التفتيش، وفيما يلي سيتم عرض الأقسام الأربعة التي أسستها الوزارة:

- ١- جزء خاص بمادة اللغة العربية.
 - ٢- جزء خاص بمادة اللغة الأجنبية.
 - ٣- جزء خاص بمادة المواد الاجتماعية.
 - ٤- جزء خاص بمادتي الرياضيات والعلوم.
- وقد تضمنت وظائف المفتش الفني وظيفة تحليل المناهج بالإضافة إلى مهامه الأساسية، وأيضا مراجعة المقررات الدراسية نهاية العام الدراسي، وحصر الزيادة والعجز في المعلمين خلال العام وفي

(١) البستان "الإدارة والإشراف التربوي النظرية البحث التطبيق" د.ط، ص ٣٤٠.

(٢) نبراي، يوسف إبراهيم "الإشراف التربوي" د.ط، ص ١٥.

نُهايته، والكتب والأدوات والاحتياجات في المعامل وغيرها، ويلاحظ هنا حدوث توسُّع في مسؤولية المفتش عن المرحلة السابقة .

ولازال تطوير مفهوم التفتيش وتطبيقاته مستمر، ففي عام ١٣٨٧ / ٩ / ٢ هـ عقد اجتماع لدراسة وضع التفتيش الفني في وزارة المعارف، وكانت نتائج الاجتماع مايلي:

- ١- ربط التفتيش بإدارات متخصصة ومنها: (إدارة التعليم الثانوي، إدارة التعليم المتوسط، إدارة معاهد المعلمين...) وتوزيع المفتشين العاملين في تلك الإدارات وفقاً للحاجة إليهم.
- ٢- تكوين هيئة فنية في كل إدارة من الإدارات التي أُسندت إليها مهمة التفتيش وذلك لرسم خطط مفتشي المواد، وإعداد الدراسات الفنية.
- ٣- إصدار تعليمات لمفتشي المواد في المناطق التعليمية باعتماد تقاريرهم وإرسالها إلى إدارات التفتيش المتخصصة في الوزارة، وتلقي التعليمات منها.
- ٤- ويلاحظ على هذه الترتيبات التي أسفر عنها الاجتماع أنها تُعد تعديلاً لنظام التفتيش من الناحيتين الإدارية والتنظيمية.

أما المرحلة الثالثة تحولت إلى: التوجيه التربوي

وفي مضمار التطور المستمر والذي يسعى إلى تطوير الإشراف والاهتمام به ، وإدراكاً من الوزارة أن كلمة مفتش تعني (المباغثة والبحث عن الأخطاء) فقد صدرت تعليمات من الوزارة في عام ١٣٨٧ هـ والتي تنصّ في هذا المجال على ما يأتي:

- ١- تسميته بالموجّه التربوي بدلا من المفتش الفني.
- ٢- الإهتمام بتقوية العلاقة بين الموجه التربوي والمعلم، واعتمادها على الجانب الإنساني والمصلحة العامة.
- ٣- تقديم المشورة الإدارية والفنية لإدارات المدارس التي يزورها الموجه.
- ٤- دراسة الكتب الدراسية و المناهج، والإسهام في مهام الامتحانات.

غير أنه لوحظ في عام ١٣٩٤ هـ ما يلي:

- ١- تحوّل التوجيه إلى عملية روتينية.
- ٢- أنها لا زالت تتّسم زيارة الموجه بشيء من طابع التفتيش ولم تختلف كثيراً عنه .
- ٣- عدم كفاية الوقت الذي يقضيه الموجه في المدارس للتوجيه و للكشف عن النواحي التي يحتاج فيها المعلم إلى خبرة الموجه.
- ٤- انشغال الهيئات الفنية المركزية بدراسة التقارير الواردة إليهم والرد عليها، وعدم وجود وقت لتطوير الخبرة التربوية بالاطلاع والملاحظة والدراسة والابتكار والتجديد. وإدراكاً من الوزارة لضرورة إزالة السلبيات عن التوجيه، وحرصاً منها على الاستمرار في سياسة التطوير في مجال التوجيه التربوي دعت إلى إجراء تعديل على نظام التوجيه يركز على ثلاثة أسس، هي:
 - أ- الاتجاه إلى (اللامركزية).
 - ب- تشجيع التوجيه الذاتي.
 - ج- إعطاء المدارس مزيداً من المشاركة في التوجيه.ويلاحظ أن هذا التعديل منح المدارس دوراً واضحاً للمشاركة في عملية التوجيه، وتم تعديل التوجيه الفني تبعاً لذلك مع بداية عام ١٣٩٤هـ على النحو الآتي:
 - أ- إيقاف جولات الموجهين التربويين العاملين في الوزارة وكذلك العاملين في المناطق التعليمية .
 - ب- أصبحت زيارة الموجه للمدرسة لا تتم إلا بناء على دعوة من المدرسة، أو بناء على رغبة المنطقة أو الوزارة في التعرّف على الوضع التربوي أو التعليمي فيها.
 - ج- يقوم مدير المدرسة بتوجيه المعلمين وتقويم العاملين في مدرسته.
 - د- إقامة حلقات دراسية في مختلف المواد الدراسية تعويضاً عن الجولات التوجيهية، يشترك فيها معلمو المواد مع أفراد الهيئة الفنية في المنطقة أو في الوزارة."ويلاحظ هنا أنها حرصت على تحويل الزيارات التي اتخذت الطابع الروتيني إلى خبرة تربوية مهمة يتم تبادلها بين الموجهين والعاملين، و كانت فرصة للتشجيع على الابتكار والسعي في معالجة أهم المشكلات، واستغلال الوقت في الاطلاع والدراسة. كما أن القيام بزيارة المدارس

بناءً على طلب منها ينطوي على إبعاد عنصر التفتيش المباحث عن المدرسة، علماً بأن زيارة الموجه من غير موعد محدد هي ممارسة معمولٌ بها في نظام توجيه المعلمين".

المرحلة الرابعة ١٣٩٩ - ١٤٠٠ هـ: إنشاء إدارة عامة للتوجيه التربوي والتدريب.

وما فتئت الوزارة تُواصل عملية تطوير التوجيه الفني، حيث أصدرت قرارًا ينظم التوجيه واتخذت بموجبه إجراءات عدة منها:

١ - تقسم المناطق التعليمية إلى أربعة فئات، وذلك على حسب كثافة المدارس وعدد المعلمين في كل منطقة، وذلك بقصد تسهيل التوجيه فيها.

٢ - حددت أهم الصفات والخصائص الشخصية والتي يجب توافرها في الموجه التربوي، واشتملت هذه الخصائص على الخصائص الشخصية والقدرة على التأثير في الآخرين والقدرة على اتخاذ القرار السليم، والتحلي بالأخلاق الإسلامية الفاضلة .

٣ - حددت أهم المعايير التي على أساسها يتم اختيار الموجه وهي: الحصول على المؤهل الجامعي، والخبرة التربوية، والتخصص في المادة، وقدرته على تقويم أثر العملية التربوية، والقدرة على الابداع والابتكار والتجديد.

٤ - وبحلول عام ١٣٩٨ هـ حدث تطور آخر بشأن التوجيه التربوي، تمثل في صدور تعليمات تؤكد على استمرار زيارة الموجهين التربويين في الوزارة، وفي المناطق التعليمية للمدارس؛ للاطمئنان على حسن الأداء والسلوك والمواظبة، واستقرار الدراسة، واكتمال عدد المعلمين والإداريين ومدى تطبيق الأنظمة التربوية والتعليمات واللوائح. وأكدت التعليمات على وضع خطط للزيارات التوجيهية تشمل جميع المدارس في المناطق التعليمية، يقوم بها الموجهون في المناطق مع الموجهين في الوزارة.

وإدراكاً من الوزارة أهمية تنظيم عملية التوجيه فقد أصدر معالي وزير المعارف قراراً وزارياً يقضي

بما يأتي:

(١) حاشية: قرار رقم ٤٨/١٦٧٤ في ١٠/٦/١٤٠١ هـ

- ١- إنشاء إدارة عامة جديدة في جهاز الوزارة وسمي (بالإدارة العامة للتوجيه التربوي والتدريب) ويكون تحت إشراف الوكيل المساعد لشؤون المعلمين.
- ٢- نقل الموجهين التربويين القائمين على رأس العمل في قطاعات التعليم المختلفة وفي جهاز الوزارة إلى تلك الإدارة الجديدة.
- ٣- نقل اختصاصات وصلاحيات إدارات التدريب التربوي إلى الإدارة العامة الجديدة.
- ٤- هدفت هذه الترتيبات الجديدة في الوزارة إلى تنظيم إدارة التوجيه، مما يترك أثره في تنظيم عمل الموجهين ويظهر حرص الوزارة على تطوير التوجيه التربوي، وإن من شأن هذه التعديلات أن تُعين على أداء العمل بصورة مركزة، من حيث الجوانب التخطيطية والتنفيذية.

المرحلة الخامسة: الإشراف التربوي

ومنذ عام ١٤٠١هـ إلى أن تغير المسمى إلى (الإدارة العامة للإشراف التربوي والتدريب) تمشيًا مع القرار رقم ٤/٣٤/١٣٩٤ بتاريخ ١٤١٦/٩/٢٢هـ والقاضي باعتماد مسمى الإشراف التربوي بدلاً من التوجيه التربوي. ظلت الإدارة العامة تؤدي دورها بوصفها الجهة المسؤولة عن الإشراف التربوي، وتتبعها اثنتا عشرة شعبة، هي:

- ١- التربية الإسلامية. ٢- اللغة العربية.
- ٣- الاجتماعيات. ٤- العلوم.
- ٥- الرياضيات. ٦- اللغة الإنجليزية.
- ٧- التربية الفنية. ٨- التربية الرياضية.
- ٩- الإدارة المدرسية. ١٠- العلوم الإدارية والحاسب الآلي.
- ١١- شعبة القضايا. ١٢- المكتبات المدرسية.

ويلاحظ هنا أن عدد الشعب المتخصصة كانت أربعة فقط وزادت إلى أن وصلت إلى اثنتي عشرة شعبة، وهذه الشعب تتعاون مع رؤساء الإشراف التربوي في المناطق والمحافظات التعليمية، في رسم الخطط الخاصة بزيارات المدارس في مراحلها الثلاثة من قبل المشرفين، وتزويدها بما تحتاج إليه من

إشراف تربوي، وتتعرف على أهم المشكلات التي تعترض سير العملية التربوية سواء كانت للمشرفين في المناطق والمحافظات التعليمية أو في الميدان، والمشاركة في بحث عن حلول مناسبة للتغلب على تلك المشكلات .

وتمضي وزارة المعارف بكل جهد في تطوير الإشراف التربوي، فتتابع تقارير جميع المشرفين التربويين في المناطق والمحافظات التعليمية، وتتابع زيارات المشرف التربوي للمعلمين في مدارسهم وتتابع ما يؤدّيه المعلم مع طلابه، وتقيس أثر ذلك على الطلاب، وتساعد المعلمين في تنمية أنفسهم وتطويرها ، وتتحقق من تطبيق المناهج وتذلل لهم الصعوبات التي قد تعترضهم في الميدان، وتسعى إلى تبادل ونقل الخبرات والتجارب التربوية بين المعلمين، ويقوم المشرف أيضا بملاحظة ما يتعلق بإدارة المدرسة ومن ذلك توزيع الجدول الدراسي توزيعاً عادلاً منصفاً بين المعلمين، والتحقق من مدى فاعلية الإدارة في تنظيم السجلات ودقتها، وكيفية إجراء اختبارات نهاية الفصل الدراسي، والاطمئنان على أنها تسير وفق ما خطط لها على المستوى العام في الوزارة وفق التعليمات والتنظيمات واللوائح" (١)

والإشراف التربوي يرفض التسلُّط ويحترم الاختلاف في الرأي ويعترف بالقيمة الحقيقية للاجتهاد وليس الغرض منه تهديد المعلمين ولكن يعني إعطاء الثقة لكل العاملين في الحقل التعليمي من معلمين وتلاميذ وأولياء أمور ومجتمع محلي بحيث يعمل الجميع في جو من الثقة والطمأنينة (٢) .

(١) وزارة المعارف "دليل المشرف التربوي" ط ١، ص ١٩-٢٣ .

(٢) سي سالم وآخرون "الإشراف التربوي في فلسطين" د.ط، ص ٨٥ .

وللإشراف الحديث مميزات منها:

- ١ - تهيئة المعلم المستجد وإعداده لممارسة مهنته بكفاءة وفعالية .
- ٢ - عدم توقف الإشراف وإنما استمراره على مدار العام الدراسي.
- ٣ - معرفة الاحتياجات التدريبية للمعلمين وترتيبها حسب الأولويات.
- ٤ - العمل على توطيد العلاقات الإنسانية مع الهيئة الإدارية والتعليمية في المدرسة.
- ٥ - يسهم في رفع الدافعية لدى المعلمين للعمل ونقل الخبرات التعليمية المميزة من مدرسة لأخرى.
- ٦ - عملية وقائية تشخيصية وعلاجية، تسهم في تحسين العملية التعليمية التعلمية عن طريق رفع مستوى المعلم مهنيًا^(١) .

وترى الباحثة أن الإشراف التربوي هو الذي يرتقي بالعملية التعليمية لأنه يحدث تفاعل مع أركان العملية التعليمية ويؤثر فيها للوصول للهدف، وأصبح الإشراف التربوي اليوم نظاما تربويا متكاملًا يقوم على أسس علمية ومهنية سليمة وإنسانية، وينطلق من مبادئ تربوية واعية وصادقة تهدف إلى تحقيق تطلعات المجتمع وطموحاته على المدى القريب والبعيد.

ثانيًا: تعريف الإشراف التربوي

فقد عرّف الإشراف التربوي بتعاريف كثيرة؛ حيث أن كل من عرّفه نَظَرَ له بزواية معينة، وعدم اتفاق المربين على تعريف واحد محدد لمفهوم الإشراف التربوي هو بسبب الاختلاف في الفلسفة والاتجاهات ووجهات النظر والفهم لمضمونه ووظائفه وتحليلهم للإطار العام^(٢) . فمنهم من عرفه بأنه: "عملية فنية شورية قيادية إنسانية شاملة، غايتها تقويم وتطوير العملية التعليمية والتربوية بكافة محاورها"^(٣) . أو هو: "عملية فنية هادفة لتطوير بيئات التعلم، وتقويمها، وإدارتها بما يكفل تجويد عمليات التعليم والتعلم، وتحسين مخرجاتها النوعية"^(٤)، وأيضًا عرف بأنه "عملية تفاعلية إنسانية تهدف إلى تحسين

(١) الطعاني "الإشراف التربوي مفاهيمه، أهدافه، أسسه، أساليبه" د.ط، ص ٢٠.

(٢) البدري، طارق عبد الحميد "تطبيقات ومفاهيم في الإشراف التربوي" ط٢، ص ١٣.

(٣) وكالة الوزارة للتعليم، "الإدارة العامة للإشراف التربوي"، الإشراف التربوي في عصر المعرفة. د.ط، ص ١٤.

(٤) وكالة الوزارة للتعليم، "الإدارة العامة للإشراف التربوي"، الإشراف التربوي في عصر المعرفة. د.ط، ص ١٤.

عمل المعلم وأدائه ومساعدته في تنمية نفسه وحل مشاكله" (١) "ويهدف الإشراف إلى تطوير عمليات التعليم والتعلم في مختلف البيئات التعليمية، وتقوم مخرجاتها بما يحقق جودة الأداء التربوي والتعليمي وتحسين نوعيتها". (٢) ويعرف بأنه "الرؤية الحادة أو النافذة للسلوك والأشياء القادرة على تحديد مظاهر القوة والضعف فيها ثم اقتراح الحلول العلاجية المناسبة لذلك" (٣) ويعرف بأنه "جهد لإثارة وتنسيق وتوجيه نمو المعلمين فرديًا وجماعيًا" (٤).

وله أيضًا تعريف "أن الإشراف التربوي هو: عملية اتصال إنساني تبدأ بمرسل هو المشرف وتنتهي بمستقبل يتمثل غالبًا بالمعلم أو الإداري أو عامل تربوي أو غيرهم من خدمات بشرية مدرسية مساعدة" (٥) وله تعريف آخر "عملية تفاعل بين المشرف والمعلم في جو ديمقراطي يهدف إلى تزويد المعلم بكل ما يحقق نموه العلمي والمهني بقصد تحسين عمليتي التعليم والتعلم" (٦).

ويرى آخرون أن الإشراف التربوي هو: "عملية قيادية ديمقراطية تعاونية منظمة تعنى بالمواقف التعليمي التعليمي بجميع عناصره من مناهج ووسائل وأساليب ومعلم وطالب، وتهدف إلى دراسة العوامل المؤثرة في ذلك الموقف وتقييمها للعمل على تحسينها" (٧) وعرفها آخر بأنه: "عملية مخططة منظمة تهدف إلى مساعدة المعلمين والطلبة على امتلاك مهارات تنظيم تعلم التلاميذ بشكل يؤدي إلى تقييم الأهداف التعليمية والتربوية" (٨) ويعرف أيضًا: "العملية التي تسعى إلى تحسين وتطوير التعليم والتعلم بكامل جوانبها ودعم المعلم بتنمية مهاراته وتقديم يد العون والمساعدة له ليتمكن من التدريس على أحسن وجه، وبما ينعكس بصورة غير مباشرة على تحسين التحصيل الطلابي وتحقيق

(١) الدويك، تيسير، وآخرون "أسس الإدارة التربوية والمدرسية والإشراف التربوي" د.ط، ص ١١٤.

(٢) المرجع السابق ص ١١٤.

(٣) حمدان، محمد "الإشراف التربوي المعاصر" د.ط، ص ١٠.

(٤) رمزي "في التفاعل الصفي والإشراف التربوي والإدارة المدرسية"، د.ط، ص ٧٥.

(٥) النوري "اتجاهات حديثة في الإدارة التعليمية" د.ط، ص ٤٣٠.

(٦) الإبراهيم "الإشراف التربوي أنماط وأساليب" د.ط، ص ١٤.

(٧) عدس، محمد والدويك محمد، وياسين حسن "الإدارة والإشراف التربوي" د.ط، ص ٦٧.

(٨) دياب "مفهوم الإشراف التربوي في ضوء الاتجاهات الحديثة" ورقة عمل مقدمة في اليوم الدراسي حول الإدارة في

فلسطين الواقع والطموح، د.ط، ص ١٥٠.

الأهداف الخاصة والعامة للمدرسة، كما تسعى دوماً لتحقيق أهداف المجتمع الكبير في بناء جيل المستقبل"^(١).

فالإشراف منظومة متكاملة من المشرف والمعلم والطالب والمنهج، تتفاعل بعضها مع البعض لتحقيق الهدف الذي تسعى إليه المؤسسات التعليمية. فالإشراف التربوي نظام له مدخلاته وعملياته ومخرجاته والتي من المهم العناية بكل جزء من أجزائه، حيث أن بعض المؤسسات تهتم بجزء دون جزء كمن يهتم بالمدخلات والعمليات ويترك النتائج، ومنها من يهتم بالنتائج دون الالتفات إلى المدخلات والعمليات، ومن المهم العناية بها كلها لأنه نظام متكامل.

ثالثاً: دور المشرفة التربوية

إن أي وظيفة لا بد أن يكون لها أدوار، وأدوار المشرفة التربوية مهمة في العملية التعليمية ولعلنا نذكر أبرزها:

- "تقوم المشرفة التربوية ببحث العاملين في مجال تربية والتعليم على التفكير الإيجابي من أجل الارتقاء بمستوى أدائهم، والرغبة في التطوير والتكيف معه ولا بد للمعلمين أن يؤمنوا بضرورة التغيير من أجل التطوير.
- كما تقوم المشرفة التربوية بمحاولات في محو جميع الأفكار السلبية لدى الكثير من المشرفين والمعلمين وبالتالي طلابهم والتي تتعلق بعدم الرغبة في أي تغييرات في المنظومة التربوية.
- كما تقوم على تمهيد المعلمين والمتعلمين على السواء كي يكونوا قادرين على مجابهة الصعوبات التي يفرضها العالم المعاصر وذلك عن طريق التحلي بالقيم الإسلامية وما تتضمنه من أخلاق حميدة والتي تحمي الأفراد من عواصف الدهر.

(١) المغيدي "معوقات الإشراف التربوي كما يراها المشرفون والمشرفات في محافظة الإحساء التعليمية" مجلة مركز

البحوث التربوية، د. ط، ص ٧١.

- كما يجب على المشرفة التربوية أن تعمل على تهيئة العاملين في الحقل التربوي لإكساب مهارات تمكنهم من القدرة على مجاراة التكنولوجيا الحديثة التي تتطور بشكل سريع حتى يمكنهم الاستفادة منها بكفاءة وفاعلية.
 - كما يمكنها وضع خطط محكمة من أجل الاستفادة من كافة المعلومات بما يخدم المجتمع.
 - لا بد للمشرفة أن تعمل على اكتشاف قدرات المعلمين والطلاب لحثها على التأقلم مع كافة التغيرات والتطورات التكنولوجية بل حثها على صنعها.
 - العمل على تجهيز بيئة التعلم على أفضل مستوى ممكن حتى تتحسن^(١).
- فدور المشرفة كبير جداً، وهو يصبُّ في خانة تطوير العملية التعليمية، ومن خلال الأدوار السابقة يتضح لنا بأن الإشراف التربوي يهتم بالعملية التعليمية بشكل شامل دون الاهتمام بجانب دون جانب، وبالرغم من أهمية الإشراف التربوي في النهوض بالعملية التعليمية إلا أننا نجد معوقات تواجه المشرفة في عملية الإشراف.

رابعاً: المعوقات التي تواجه المشرفة

نلاحظ في كثير من المؤسسات التعليمية وجود معوقات وعقبات في طريق المشرفة. ويجدر بنا ذكرها هنا حتى تهتم الجهات التعليمية بتذليل الصعوبات والعقبات للمشرفات للحصول على مخرجات جيدة، ومن تلك المعوقات:

- ١- زيادة النِصَاب المقرر للمشرفة التربوية؛ حيث تكون هذه الزيادة عَقَبَة في طريق المشرفة لأنها تقلل من الأثر المطلوب إحداثه في العملية التعليمية.
- ٢- كثرة الأعباء الإدارية على المشرفة و التي تستهلك الوقت لديها، وربما تطغى في أحيان كثيرة على مهمتها الأساسية.
- ٣- عدم وجود التدريب والتطوير والتنمية المناسبة للمشرفة التربوية، بحيث تكون الدورات لا تخدم المشرفة في مجال عملها، أو تكون دورات قديمة لا تتواءم مع التطور المعرفي

(١) وكالة الوزارة للتعليم، الإدارة العامة للإشراف التربوي، الإشراف التربوي في عصر المعرفة، د.ط، ص ١٢.

- والعلمي، أو متأخرة عن حاجة المشرفة، أو دورات نظرية غير تطبيقية لا تستفيد المشرفة إلا أنها تجمع كم المعلومات ثم يندثر مع الأيام لغياب التطبيق، أو تقرر الدورات في أوقات ذروة عمل المشرفة مما يؤدي إلى عزوف المشرفات عن حضورها.
- ٤- عدم وجود صلاحيات للمشرفة التربوية وذلك يضعف دورها المنوط بها وأثره على الميدان.
- ٥- ضعف المستوى العلمي والفني والتربوي للمعلمات من حيث تأهيلهم وبالتالي يضعف دور المشرفة في الارتقاء بهن لكثافة نقاط الضعف التي لدى المعلمة والتي تجعل العبء على المشرفة كبير.
- ٦- غياب الدور الإشرافي لمديرة المدرسة مع ضعف تأهيل بعض المديرات، إضافة لكثرة أعبائهن يزيد في مساحة الضعف الموجود لدى بعض المعلمات اللاتي يحتاجون لمتابعة مستمرة تعجز المشرفة عن القيام بها في ضوء تباعد مواعيد زيارتها لهم.
- ٧- النظرة السلبية للإشراف التربوي عند بعض المعلمات والمديرات، وأنها مفتشة لتصيد أخطاءهن؛ تسهم في إعاقة بناء علاقة إيجابية، مما يزيد العبء على المشرفة التربوية، وتحتاج معها إلى بذل المزيد من الجهد لبناء علاقات إيجابية معهن قبل الشروع في تطوير أدائهن، لا سيما مع أن أكثرهن في الغالب راضيات عن مستواههن، ويتوقعن أن أدائهن لا يحتاج إلى تطوير.
- ٨- ضعف صورة الإشراف التربوي ورسالته ودوره الحقيقي عند بعض المعلمات والمديرات وأحياناً لا تكون واضحة لدى المسؤولين.
- ٩- ضعف تطوير المشرفة لنفسها مما يضعف توجيهاتها للمعلمة أو تلجأ أحياناً إلى تكرار بعض الملاحظات في كل الأعوام مما يُشعر المعلمة بأن المشرفة لا تقدم لها شيئاً يطورها.
- ١٠- سلبية بعض المشرفات، فلا يقمن بأي عمل ما لم يتم تكليفها به رسمياً، وكأنها تجهل رسالة المشرفة التربوية ودورها.
- ١١- ضعف كفاية بعض المشرفات التربويات.
- ١٢- عدم دقة أساليب التقويم التربوي الممارس.

١٣- عدم توفر ميزانية مخصصة لشراء بعض الأجهزة والتقنيات الحديثة لتنفيذ بعض الفعاليات الإشرافية.

١٤- قلة التعاون بين مديرة المدرسة والمشرفة التربوية.

١٥- عدم استجابة بعض المعلمات لتوجيهات المشرفة أو عدم قناعتهم بالتوجيه، مما يؤدي إلى استمرار المعلمة في جوانب الضعف دون تخطيها أو تجاوزها.

١٦- اقتصار بعض المشرفات على الزيارات الصغرى المفاجئة.

١٧- افتقار بعض المشرفات للنزاهة والموضوعية.

١٨- اقتصار بعض المشرفات في معالجة القصور لدى المعلمة على أسلوب واحد فقط، دون معرفة الأسباب والحلول الإبداعية لحلها^(١).

ولعلنا لو تأملنا الميدان أكثر لوجدنا معوقات كثيرة ويجدر برئيسات الأقسام أو الإدارات العليا أن تجري دراسة على المشرفات والميدان لرصد أهم المعوقات حتى يسهل عليهم تخطي تلك المعوقات؛ ونذكر بعض المعوقات في طريق المشرفة بجمعيات تحفيظ القرآن الكريم ومنها:

١- ضعف الجوانب التربوية والعلمية لدى المشرفة التربوية.

٢- اهتمامها بالجوانب النظرية أكثر من النواحي العلمية والتطبيقية، وبالنواحي الإدارية أكثر من الفنية، وبالسلبيات دون الإيجابيات، وبالشكل دون الجوهر وهذه مظاهر عدم التوازن في الأسلوب الإشرافي للمشرفة.

٣- ضعف النقد البناء، والتحفيز وكلمات الثناء والتشجيع.

٤- ضعف التواصل الكافي بين الأطراف المعنية سواء المعلمة أو المدير، أو مشرفة الحلقة.

٥- رهبة المعلمة من المشرفة باعتبار أنها عقبة لها، وينبغي للمشرفة كسر الحواجز بينها وبين معلماتها^(٢).

ومما لا شك فيه أن كافة المحافظات بقطاع غزة يعاني فيها المشرف التربوي من الكثير من المعوقات، وعلى سبيل المثال: يجب على المشرف التربوي في مدينة فلسطين أن يقوم بالعديد من

(١) انظر جمال قرش "القيادة التربوية للإشراف التربوي" ط١، ص ١٤٩.

(٢) الحمد "التبيان لمشرفة معلم القرآن" د.ط، ص ١٥.

المهام التي لا تقع في صميم تخصصه والتي تضاف إليه وهو ما يؤثر بالتأكيد على قيامه بأدواره الرئيسية فيقل أدائه، كما تشمل الصعوبات التي تواجه المشرف التربوي أن يفرض عليه الاجتماع في محاضرات تربوية أو ندوات في أوقات غير ملائمة كأوقات الراحة أو الغداء أو القيلولة أو بعد انتهاء يوم عمله، أضف إلى ذلك أن تكون البيئة التي يتم عمل فيها تلك الندوات والمحاضرات غير مناسبة أيضاً كأن يوجد على سبيل المثال ضوضاء أو رائحة كريهة أو عدم توافر غرفة داخل المدارس لإقامة تلك الندوات، أو صعوبة وجود مواصلات تنقله للمكان المطلوب، واختيار مشرفين أو مديرين دون أي معايير سوى الوساطة والمحسوبية وغياب الكفاءة. كما أن وظيفة المشرف التربوي في قطاع غزة تعاني من ضعف بسبب تداخل الأدوار وعدم وضوح دور محدد يجب عليه القيام به، كما أنه لا يوجد دورات وتدريبات للمشرفين لتحسين مستواهم الوظيفي وجعلهم يطلعون على إتجاهات الإشراف الحديثة وأحدث ما توصل إليه العلم من معلومات في مجال الإشراف^(١).

خامساً: أساليب الإشراف التربوي الحديثة^(٢)

تُعرّف أساليب الإشراف التربوي بأنها: "النشاطات الإشرافية الجماعية والفردية، العملية والعلمية التي تُستخدم من أجل تحقيق النمو العلمي، والمهني وتقويم المحتوى والأداء، وتحسين التعليم والتعلم، وتحقيق الأهداف المرجوة" فالأسلوب : هو مجموعة من أوجه النشاط التي يقوم بها المعلم أو المشرف أو مدير المدرسة لتحقيق الهدف .

" وكل أسلوب من أساليب الإشراف التربوي هو نشاط تعاوني منظم ومنسق ومرتببط بطبيعة الموقف التعليمي ومتغير بتغييره في اتجاه الأهداف التربوية المنشودة "^(٣) . ولا يمكن أن نحدد أسلوب ونقول عنه أنه الأسلوب الأفضل ويستخدم في جميع المواقف والظروف؛ بل لكل موقف تعليمي أسلوب أنسب من الآخر ، و قد يستخدم في المواقف التعليمي الواحد أكثر من أسلوب إشرافي "^(٤)

(١) حرب "مشكلات الإشراف التربوي في فلسطين، ورقة عمل مقدمة في اليوم الدراسي حول الإدارة التربوية في فلسطين (الواقع والطموح)" د.ط، ص ١٦٥ .

(٢) أمجد قاسم "آفاق علمية وتربوية" صفحة الإشراف التربوي.د.ط.ص ١

(٣) عطوي، جودت عزت "الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها وتطبيقاتها" ط ١، ص ٢٧١ .

(٤) وزارة المعارف "دليل المشرف التربوي، المملكة العربية السعودية" ط ١، ج ١، ص ٥٨ .

لذلك من المهم أن ينوع المشرف أساليبه الإشرافية بناءً على طبيعة الموقف التعليمي والفروق الفردية بين المعلمين واحتياجاتهم التدريبية والإمكانات المتاحة.

أسس اختيار الأسلوب الإشرافي:

أهم الأسس التي تساعد المشرف في اختيار الأسلوب الإشرافي المناسب^(١):

- ١- أن يكون الأسلوب الإشرافي ملائم للمعلمين من حيث القدرات والخبرات والإعداد والخصائص.
- ٢- شمول الأسلوب الإشرافي في الخبرات يساهم في تحسين وتطوير العملية التعليمية والتربوية ونمو المعلمين المهني
- ٣- أن يكون الأسلوب الإشرافي ملائم للموقف التعليمي ويحقق الهدف الذي يُستخدم من أجله.
- ٤- أن يكون الأسلوب الإشرافي مرناً ليراعي ظروف المعلم والمشرف والبيئة المحلية.
- ٥- أن يتم التخطيط الجيد للأسلوب الإشرافي وتقويمه بالتعاون بين المعلمين والمشرفين.
- ٦- أن يكون المحور الرئيسي التي تدور حوله أساليب الإشراف في المشكلات التي تواجه المعلمين والإسهام في حلها.
- ٧- أن يؤدي تطبيق أساليب الإشراف المختارة إلى المشاركة الإيجابية للمعلمين والعمل الجماعي والعلاقات الاجتماعية، ويضيف الخطيب وآخرون (١٤٠٧هـ) إلى ما أشار إليه حكمت البزاز^(٢).
- ٨- ثقة المشرفين بقدرة المعلمين على النمو وإدراكهم لأهمية الأسلوب الإشرافي الذي يختارونه وقدرتهم على استخدامه.

(١) متولي، مصطفى "الإشراف الفني في التعليم" د.ط، ص ٢٨٦، ٢٨٧.

(٢) البزاز حكمت عبد الله "تقييم التفتيش الابتدائي في العراق" رسالة ماجستير منشورة، د.ط، ص ٢٢٣.

٩- إشراك بعض العاملين في الحقل التربوي من خبراء وإداريين في اختيار الأسلوب الإشرافي

وتخطيطه وتنفيذه

وقد "نالت الأساليب الإشرافية اهتمامًا كبيرًا بسبب التطورات التي طرأت على مفهوم الإشراف التربوي، وظهرت أساليب أكثر فعالية وعناية لما تحققه من أهداف رئيسية تتركز في تحسين العملية التربوية وتساعد المعلمين على النمو المهني"^(١). والمشرف لا بد أن يكون مدرِّجًا لكافة الأساليب والطرق والتي تساعده في تطوير المعلم وأن يمتلك القدرة على اختيار الأسلوب المناسب للموقف ليؤتي الإشراف ثماره.

ومن أشهر الأساليب الإشرافية:

أولاً: الزيارات الصفية:

مفهوم الزيارة الصفية : هي أحد الأساليب الإشرافية التربوية الفعالة والتي تعتبر من أقدم الأساليب ولا تزال من أهمها في الوقت الحاضر وهي تعطي المشرف التربوي الفرصة لمتابعة سير عمليتي التعليم والتعلم على الطبيعة ؛ ويشاهد التحديات التي تواجه المعلمين أثناء التدريس والاطلاع على الأساليب والطرق المستخدمة في تعليم الطلاب، واكتشاف المهارات والقدرات والمواهب التي يتميز بها المعلمون للاستفادة منها وتنمية جوانب القصور وتحديد نوعية العون التربوي الذي يحتاجه كل معلم لتحسين مخرجات التعليم^(٢).

أهداف الزيارة الصفية :

(١) السلمي، مبروك عبد الله علي "دور المشرف التربوي في تحسين أداء معلمي المواد الإجتماعية في المرحلة الابتدائية بمحافظة جدة التعليمية" د.ط، ص ٣٧.

(٢) المنيف محمد صالح عبدالله "الزيارات الصفية أصولها وآدابها" ط ١، ص ١٩.

"الزيارة الصفية عملية يتم فيها التحليل والتوجيه والتقويم والتعاون بين كلا من المشرف التربوي والمعلم وتشكل جانبًا هامًا من أنشطة التربية العملية، خاصة إذا ما وظّفها المشرف التربوي توظيفًا جيدًا وأعطاهما من وقته وجهده ما تستحق"^(١).

أبرز الأهداف التي يمكن تحقيقها خلال الزيارة الصفية:

- ١- ملاحظة الموقف التعليمي بصورة طبيعية بعيدا عن التكلف.
- ٢- التأكد من صلاحية الطرق والأساليب المستخدمة في تعليم التلاميذ ومدى ملائمتها لسيكولوجية التعلم.
- ٣- معرفة مدى ملائمة المواد الدراسية لقدرات التلاميذ وحاجاتهم وتمكّنهم من استيعابها وفائدتها في تحقيق أهداف التربية.
- ٤- التعرف على أهم الوسائل المستخدمة في تقويم نتائج التعليم وفي الكشف عن صعوبات التعلم وتشخيصها وعلاجها ومدى فعاليتها في ذلك .
- ٥- اكتشاف أهم المشكلات والصعوبات والأخطاء المشتركة بين المعلمين للقدرة من علاجها، و جعلها موضوعاً لاجتماع يقوم به المشرف لتدارسها وإيجاد الحلول المناسبة لها.
- ٦- اكتشاف احتياجات المعلمين والوقوف على ومميزات كل منهم والقدرات التي يمتلكها والمواهب التي يتمتع بها للاستفادة منها على أفضل وجه^(٢).
- ٧- مساعدة المعلمين في تقويم أعمالهم ومعرفة نواحي القوة والمحافظة عليها وتنميتها و نقاط الضعف وكيفية التخلص منها في تدريسهم وحل المشكلات الخاصة التي يعانون منها ورفع مستوى أدائهم لمهامهم.

(١) وزارة المعارف "دليل المشرف التربوي" المملكة العربية السعودية، ط١، ص ٦٠.

(٢) الخطيب رداح والخطيب أحمد والفرح وجيه "الإدارة والإشراف التربوي اتجاهات حديثة" ط٢، ص ١٣٣.

- ٨- ملاحظة أثر المعلم في طلابه والوقوف على مدى تقدّمهم وتحسّنهم .
- ٩- معرفة مدى استجابة المعلمين ومدى ترجمتهم الأفكار المطروحة في الزيارات السابقة.
- ١٠- الوقوف على حاجات الطلاب والمعلمين الفعلية والتخطيط لتبتيها.
- ١١- السعي إلى توثيق علاقة المشرف التربوي بالميدان لأخذ الواقع بعين الحسبان عند تخطيطه لبرامج الإشراف بغية إغناء البرنامج بما يفيد المعلمين في تأدية واجباتهم.
- ١٢- تسهم في زيادة رصيد المشرف التربوي من المعرفة وإثراء خبراته من خلال اطلاعه على أساليب جديدة ونشاطات فاعلة وتجارب مبتكرة" (١).

الإعداد للزيارة الصفية:

- ١- إن الإعداد الذي يقوم على الوعي والتمكن للزيارة الصفية يساعد كثيرا على نجاحها، ومن أبرز ما يتناوله هذه الإعداد ما يلي:
 - ١- الاهتمام بتحديد الهدف من الزيارة الصفية بدقة.
 - ٢- معرفة المساعدة التي سبق أن قُدمت للمعلم الذي سيُزار صَفَّه لمعرفة ما إذا كان المعلم قد تطور وتحسن إلى الأفضل أم لا.
 - ٣- مراجعة المشرف للحقائق التربوية والعلمية والنظريات التي ممكن أن يطبقها في هذه الزيارة.
 - ٤- أن يختار المشرف الزيارة الصفية في وقت ملائم وفي جو نفسي طيب وليحذر القيام بها وهو متعكر المزاج لأنه في هذه الحالة لن يكون دقيقًا في ملاحظاته.
 - ٥- أن يحصل المشرف على معلومات وبيانات كافية عن الطلاب الذين سيزور صفهم.
 - ٦- أن يعقد المشرف التربوي لقاءً فرديًا مع المعلم المزار بعد الزيارة الصفية مباشرة على أن يهتم خلاله بإبراز جوانب القوة لدى المعلم، ويعمل على تعزيزها وعرض نقاط

(١) وزارة المعارف "دليل المشرف التربوي" المملكة العربية السعودية، ط١، ص٦١.

الضعف بأسلوب غير مباشر للعمل على تلافيتها، وأن يترك للمعلم الفرصة لإبداء آرائه ومقترحاته^(١).

أنواع الزيارة الصفية:

١ - الزيارة المرسومة (المخطط لها) : وهذه الزيارة لا تتم إلا بناءً على تخطيط مسبق لها مدروس بين المشرف التربوي والمعلم، ويتم فيها تحديد الموعد بالتشاور بين المشرف والمعلم فيما بينهم، وبالتالي يتضح محاولات المعلم في تحسين أدائه أو إبراز قدراته الحقيقية ومهاراته وتقديم أفضل ما لديه . وهذا النوع من الزيارات هو الذي ينادي به الإشراف الحديث لأنه يقوم على التشاور والتعاون.

٢ - الزيارة المفاجئة: وهي الزيارة المفاجئة التي يقوم بها المشرف التربوي دون علم المعلم ولا يشعر المعلم بذلك أو يكون هناك اتفاق مسبق بينه وبين المعلم . وترتبط مثل هذه الزيارة في أذهان المعلمين بممارسات التفتيش وهذا النوع من الزيارة يتناقض بشكل كبير مع المفهوم الحديث للإشراف التربوي بل يخالفه، وهو من الأسباب التي تسهم في هدم جسور الثقة بين المشرف والمعلم، ولكن ذلك لا يمنع من قيام المشرف التربوي بمفاجأة المعلم في أي وقت يشاء، إذ أنه من المفروض أن يظل المعلم في حالة واحدة من الاستعداد للعطاء التربوي الجزيل ويكون عمله خالصاً لله عزوجل فهو ما يعمل وما يقدمه لأجل الله عزوجل وليس لأجل المشرف أو مدير المدرسة، وفي هذه الحالة يتحتم على المشرف التربوي أن يراعى الأصول المتعارف عليها في الزيارات الصفية^(٢).

٣ - الزيارة المطلوبة أو القائمة على الدعوة، وهذه الزيارة نوعان:
أ/ وهي أن يطلبها المعلم المتميز في التدريس ليعرض على المشرف التربوي بعض الخطط أو الأساليب الجديدة التي قام بتطبيقها في الميدان التربوي ووجد ثمارها أو سجلات متابعة مبتكرة أو نماذج ذا جودة عالية، وهذا النوع من الزيارات نادر لأنه يتطلب

(١) عطوي، جودت عزت "الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها وتطبيقاتها" ط١، ص ٢٧٢.

(٢) طافش، محمود "قضايا في الإشراف التربوي" ط١، ص ٥٧.

وجود متينة بين المعلم والمشرف قائمة على الاحترام المتبادل بينهم للنهوض بالعملية التربوية. ومن إيجابيات الزيارة المطلوبة أنها تخفف من مدى ارتباك المعلم فيما لو كانت الزيارة بصورة مفاجئة أو بصورة مخطط لها، ويركز في مثل هذه الزيارات على نقاط معينة يحددها المعلم، ولن يشعر بالحرج أو الاضطراب أنه أخطأ لأنه في هذه الحالة يقوم المعلم بإبراز ما لديه مما يخدم العملية التعليمية .

ب/ أن يطلبها مدير المدرسة أو تكون بناء على طلب من المعلم، وهذه تتطلب نوعًا درجة من النضج لدى المعلم بحيث يصل لدرجة أنه لا يتحرج من طلب المساعدة إذا احتاج إليها؛ كحل مشكلة عارضة يمر بها ، وأولتشار حول موقف تعليمي معين ، وفي مثل هذا الموقف لا بد أن يكون هناك ثقة عالية بين المعلم والمشرف التربوي.

ثانيا: الاجتماعات التربوية

تعريف الاجتماع: الاجتماع هو من اللقاءات المنظمة والتي يشارك فيها مجموعة من التربويين لتحقيق أهداف متفق عليها مسبقًا. وهناك اختلاف بين الاجتماعات و المداولات الإشرافية في أن المداولات تقتصر غالبًا على اللقاء الفردي بين المشرف التربوي أو مدير المدرسة مع المعلم بعد المشاهدة الصفية أو لأغراض إشرافية أخرى. بينما تتسع الاجتماعات لتشمل اللقاءات الجماعية في البيئة التربوية على جميع المستويات، سواء كانت الاجتماعات خاصة بالمجتمع التربوي أو تعدته لأي بيئة تنظيمية أخرى، فإن أغراضها لا تتجاوز الحزمتين التاليتين غالبًا:

١- اجتماعات خاصة بالإعلام والإحاطة، وفيها التوعية والتوجيه وتحقيق التوافق العام، وتهيئة الدعم.

وتتميز هذه الاجتماعات بأنها تركز على المحتوى وتُعنى بالتأثير المباشر في الحاضرين، ويكون اتجاهها واحد من مدير الاجتماع إلى بقية المشاركين، مع قلة فرص التعليق أوالسؤال، ويكثر فيها أعداد المشاركين. ومن أمثلتها اجتماعات مديرات التعليم مع مديري المدارس، أو مدير الإشراف التربوي مع مجموع المشرفين التربويين، أو مدير المدرسة مع الهيئة التعليمية أومع أولياء الأمور.

٢- . اجتماعات تقوم على تقريب وجهات النظر و السعي لحل المشكلات القائمة واتخاذ القرارات وتوزيع المهام وبناء فرق العمل، وتتميز مثل هذه الاجتماعات بالتفاعل والمشاركة إلى حد كبير، وذلك لطبيعتها التي تتطلب تبادل الرأي والحوار الحر وطرح البدائل والخيارات والتصويت وتحديد المهام واقتراح التعيينات وإقرارها، ولذلك يشارك فيها عدد أقل من الأعضاء، ويندرج في هذا الصنف اجتماعات المجلس التعليمي، واجتماعات مدير الإشراف التربوي مع مديري المراكز أو رؤساء الأقسام، والاجتماعات الدورية للمدير أوالمشرف مع معلمي التخصصات المختلفة، وتلحق بها أيضًا اجتماعات اللجان وفرق العمل.

يتطلب الاجتماع الهادف إنجاز الأعمال التالية:

- أ/ تحديد الأهداف كخطوة أولى وبدونها يصبح اجتماعا عشوائيا، أو الإجابة على السؤال: ماذا نريد؟ ولماذا نجتمع؟
- ب/ تحديد عدد المشاركين بناء معايير واضحة منها على سبيل المثال الهدف من الاجتماع والتكليفات التي ستنتج عنه.
- ج/ الإعداد التشاوري لجدول الأعمال، وإرسال نسخة للمشاركين قبل موعد الاجتماع بوقت كاف ويفضل استخدام التقنية الحديثة ومواكبة تقنيات العصر، فجدول الأعمال هو العنصر الأهم لنجاح الاجتماع وهو الموجه والدليل، وهو خارطة الطريق.
- د/ تحديد المكان والزمان المناسبين لطبيعة اللقاء وظروف المشاركين في الاجتماع.
- هـ/ توزيع الأدوار بين المشاركين، وهي تختلف من اجتماع لآخر بناء على معايير محددة ولكنها في حاجة دائما لرئيس للجلسة ومقرر إضافة للأعضاء المشاركين، ويتجه بعض منظمي الاجتماعات إلى تعيين ضابط للوقت وآخر لضبط الموضوعات ليتولى مهمة المقاطعة حين خروج المجتمعين عن جدول الأعمال وتفاقم الاستطرادات.
- و/ إعداد محضر عن الاجتماع وتوصياته، وإرساله بعد الموافقة عليه إلى المشاركين وغيرهم من المعنيين للإحاطة والعمل.
- ز/ تحديد آليات متابعة توصيات الاجتماع وتعيين مسؤول المتابعة.

"الاجتماع الفعال هو الاجتماع التشاوري المنظم الذي يحقق أهدافه حسبما خطط لها بتوافق ودعم جميع المشاركين فيه" (١).

ثانيًا: المداولات الإشرافية:

مفهومها: "المقصود بالمداولات الإشرافية هي أحد أساليب الإشراف التربوي وهو ما يدور من مناقشات وحوارات بين المشرف التربوي وأحد المعلمين حول بعض الأمور المتعلقة بالمسائل التربوية العامة التي يشترك في ممارستها سواءً كانت هذه المناقشات موجزة أم مفصلة قصيرة أو طويلة، عرضية أو مرتب لها" (٢) ومن أهدافها:

- ١- "تعرف اتجاه المعلم نحو مهنته والوقوف على ميوله وآماله وكل ما يؤثر في عمله أو يعوق نموه.
- ٢- تهيئة المعلمين لتقدير الظروف وتحمل المسؤولية.
- ٣- تزيد من تبادل الآراء والخبرات والأفكار التي تنمي معارف ومهارات المعلم ، وذلك لأن المشرف يأخذ بقدر ما يُعطي، ويشارك غيره الرأي، ويُسهّم في إيجاد جو من المحبة وحسن الاستعداد لدى المعلم لقبول ما يقترحه.
- ٤- مساعدة المعلمين على اكتشاف ما لديهم من مواهب لم تلاحظ من قبل أو مواهب أهملت ، وقدرات و كفايات والتوصل إلى أفضل السبل لاستثمارها على الوجه الأكمل.
- ٥- مؤازرة اجتماعات المعلمين وتكميلها لأن هناك بعض القضايا التي تحتاج إلى مداولات إشرافية مع كل معلم على حدة لتتضح الأمور الغامضة لديه.
- ٦- السعي لتقدير جميع العاملين والعدل في ذلك والتعبير عن شكرهم ومكافأتهم بالتركيز على الأعمال البناءة والجوانب المشرقة والجهود الموفقة" (٣).

(١) وزارة التربية والتعليم، دليل مفاهيم الإشراف التربوي، د. ط ص ١٤.

(٢) الأندى "الإشراف التربوي" ط ٢، ص ١٢٩.

(٣) وزارة المعارف "دليل المشرف التربوي" المملكة العربية السعودية، ط ١، ص ٦٩.

- ٧- إزالة الشكوك وحل المشكلات وتوضيح أهم النقاط التي يكون فيها غموض لدى المعلمين.
- ٨- مساعدة المعلمين في التطلع إلى الثقة وإبداء الرغبة فيه حرصًا منهم على تكميل أنفسهم وعلاج أوجه القصور لديهم.
- ٩- أن يُنمّي المشرف التربوي في المعلمين الثقة بالنفس بعد غرس ثقة الله عزوجل في نفوس المعلمين، والأمل والتفاؤل والطموح والحماسة والتصميم وقوة الإرادة والتي تعينهم على الإنتاج المثمر والعمل الجاد^(١).

إجراءاتها:

- أ/ أن تتم المداولة بين المشرف التربوي والعلم في وقت مناسب لكليهما، ويفضل أن تعقد بعد فترة وجيزة من الزيارة الصفية بحيث تتيح للمشرف فرصة ليعد لها الإعداد المناسب.
- ب/ أن تكون في مكان هادئ يرتاح إليه المعلم ويأمن فيه من كثرة المقاطعات.
- ج/ أن تتم مناقشة المعلم في لقاء فردي وأن يكون النقاش موضوعيًا قائمًا على تبادل الرأي والاحترام المتبادل.
- د/ أن يحاول المشرف التربوي أن يقنع المعلم بأهمية النقد الذاتي من أجل تعزيز ثقته بنفسه.
- هـ/ أن يحرص المشرف أن يبدأ اللقاء بعرض الإيجابيات أولاً قبل ذكر أي نقاط أخرى لأن ذلك أدعى إلى تعزيز ثقة المعلم بنفسه وتقبل ملحوظات المشرف وتنفيذ توجيهاته.
- و/ أن يتجنب المشرف إلزام المعلمين بالنظريات التربوية البعيدة عن التطبيق في الواقع الميداني.
- ز/ أن لا يلتفت المشرف إلى الأخطاء اليسيرة التي يمكن أن يتخلص منها المعلم بسهولة بعد أن يشتد عوده في الميدان بل يغض الطرف عنها .
- ك/ أن يهدف المشرف في أثناء النقاش أن يربط أداء المعلم بالنواتج التعليمية بغرض التوصل إلى أفضل الأساليب التعليمية وأكثرها فاعلية في تحقيق الأهداف^(٢).

(١) الأندى "الإشراف التربوي" ط٢، ص ١٣٤-١٣٨-١٤٠.

(٢) وزارة المعارف "دليل المشرف التربوي" المملكة العربية السعودية، ط١، ص ٧٠.

رابعاً: تبادل الزيارات بين المعلمين

مفهومها:

"هي أحد الأساليب الإشرافية الفعالة والتي تترك أثراً كبيراً ملموساً عند المعلم في نفسه وعطاءه وتزيد من ثقته بنفسه وتسهم في إطلاق إبداعه خاصة إذا تمت هذه العملية وفق ضوابط مناسبة وبتخطيط جيد لها" ^(١) ومن خلال استخدام هذا الأسلوب الإشرافي فإنه يؤدي دوراً مهماً في نقل الخبرات بين المعلمين الذين يشرف عليهم حيث يساعده ذلك في عمل سجل يحتفظ فيه بأسماء المعلمين المتمكنين الذين يمكن الاستفادة منهم في تنمية زملائهم في العمل، فعندما يلاحظ المشرف التربوي أي قصور في أداء المعلم بسبب نقص في معرفته أو مهاراته فيمكن أن يخطط له بزيارة أحد المعلمين المتميزين في الميدان وذلك بالتنسيق معه وتوضيح أهدافه تلك الزيارة والأساليب التي يرغب في تقديمها وعرضها للمعلم الزائر" ^(٢).

أهدافها:

- ١- انتقال الخبرات بين المعلمين في الأساليب المهمة في التعليم وطرائقه و معالجة بعض الموضوعات، و آليات توظيف المهارات التوظيف السليم أثناء شرح الدروس.
- ٢- قدرة المعلم على تقويم عمله عن طريق مقارنة أدائه بأداء الآخرين من المعلمين .
- ٣- السعي لتقريب وجهات النظر بين معلمي المادة الواحدة والمعلمين بوجه عام.
- ٤- تشجيع المعلم على إبداء رأيه وطرح المشكلات التي تواجهه في الميدان .
- ٥- تشجيع كل معلم مبدع وتساعد في تطوير ممارساته .
- ٦- تعميق فهم المعلمين واحترام بعضهم بعضاً ^(٣).

(١) المساد، الإشراف التربوي الحديث واقع وطموح، د.ط، ص ٧٢.

(٢) عطوي، جودت عزت "الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها وتطبيقاتها" د.ط، ص ٢٨٧.

(٣) وزارة المعارف "دليل المشرف التربوي، المملكة العربية السعودية" ط١، ص ٧٨.

٧- توضح المتطلبات الأساسية للنجاح في مهنة التدريس من خلال اطلاع المعلم على نموذج تقرير تبادل الزيارات، ومن خلال إعداده للزيارة وإطلاعه على أساليب زملائه ومناقشته للموقف التعليمي أثناء الزيارة.

٨- أن يتعرف على كيفية الاستفادة من الوسائل التعليمية المتاحة خصوصًا السبورة والكتاب المدرسي والأجهزة المتوفرة من أجل تحقيق الأهداف في جو طبيعي بعيد عن التكلف، ضوابطها:

أ/ أن يكون المعلم المستقبل للزيارة معلم متميز ذا مستوى في عالي، بحيث يتمكن من ترك الأثر الحميد المنشود في نفوس الزائرين.

ب/ أن يوافق المعلم المستقبل للزيارة على زيارة زملائه له دون أن تتسبب هذه الزيارة في إرباك اليوم الدراسي أو العملية التعليمية .

ج/ أن يكون هدف الزيارة محددًا وواضحًا يمكن قياسه .

د/ أن يوضح المشرف التربوي أهم الأسباب الكامنة في أهداف الزيارة .

هـ/ أن يخطط للزيارة بشكل جيد بحيث تسير وفق خطة مُعدَّة سلفًا تراعي حاجات المعلمين الزائرين.

و/ التقيد بالوقت المطروح للزيارة فيدخل المعلمين الزائرين مع بداية الحصة ويخرجون مع نهايتها.

ز/ أن تختم الزيارة بجلسة مناقشة بين المعلمين والزائرين والمعلم المستقبل للزيارة حول فعاليات الحصة، ومدى تحقيق أهدافها، ومن ثم الخروج بالعديد من التوصيات التي من شأنها رفع مستوى أداء المعلمين مستقبلاً.

٩- أن يضع المعلمون والمشرف التربوي بعين الاعتبار اختلاف الظروف لمراعاة ذلك من أجل تجنب النقد الغير بناء أو التقليد الأعمى^(١).

(١) طافش "قضايا في الإشراف التربوي" ط١، ص٨٧.

خامسا: المشغل التربوي (الورشة التربوية) مفهومه:

"هو أحد الأنشطة التعاونية العملية والتي تكون لمجموعة من المشتركين وتتم تحت إشراف قيادات تربوية ذات خبرة مهنية واسعة ويعمل فيها المشتركون أفرادًا كانوا أو جماعات في وقت واحد؛ متعاونين تحت إرشاد منسق من أجل تجريب أنسب طرق التدريس أو دراسة بعض المشكلات التربوية المهمة أو إنجاز أعمال تربوية محددة مثل تحليل محتوى أحد الوحدات الدراسية أو إنتاج وسائل تعليمية جديدة أو تطويرها لمادة أو وحدة معينة أو لصف معين أو القيام بإحدى التجارب أو نقاش موضوعات تتعلق بالتحصيل الدراسي وغيرها... إلخ" (١).

أهدافه:

- ١- جعل مساحة للمعلمين لحل المشكلات التي تواجههم بأسلوب علمي.
- ٢- أكساب المعلمين خبرات جديدة متنوعة في العمل التعاوني وغيرها ، والاهتمام بتنمية مهاراتهم
- ٣- تطبيق نشاطات ابتكارية أثناء الورشة.
- ٤- إزالة الحواجز بين المعلمين من خلال الورش.
- ٥- تسهم في رفع الروح المعنوية لدى المعلمين .
- ٦- أكساب المعلمين طرقًا وأساليب يمكنهم استخدامها في صفوفهم المدرسية.
- ٧- تعاون المعلمين مع بعضهم لإنتاج أدوات ووسائل وأفكار تعليمية مفيدة تخدمهم في التدريس .
- ٨- وضع المعلمين في موقف يستطيعون فيها تقييم جهودهم (٢).

خطوات إجراء المشغل التربوي:

(١) متولي "الإشراف الفني في التعليم" د.ط. ص ٣٨١.

(٢) المنيف "الزيارات الصفية أصولها وآدابها" ط ١، ص ٢٢٢.

أ/ الخطوة الأولى هي وضع هدف واضح ثم التخطيط الجيد لموضوع المشغل و تحديد المكان والزمان بما يتناسب مع الظروف الدراسية ، وتحديد أهم المواد التعليمية والأنشطة والتجهيزات اللازمة لإنجاحه.

ب/ الاهتمام باختيار موضوعات تُلبي حاجات المعلمين والميدان لمعالجتها في المشغل والابتعاد عن الموضوعات الأقل أهمية .

ج/ الحرص على تطبيق مامن شأنه يهيء المعلمين ويزيد من قناعتهم بأهمية المشكلة التي هي موضوع الدراسة وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة الفعلية في أنشطة المشغل.

د/ الاستفادة من خبرات المعلمين أنفسهم وخاصة المبدعين منهم لما في ذلك من فائدة للآخرين.

هـ/ الاستعانة بنخبة من ذوى الكفاءات العالية والخبرة الكافية في المواضيع المطروحة للبحث.

و/ توفير كل ما يحتاج إليه المشتركون في المشغل من الأجهزة والبرامج وشبكات الأنترنت والمراجع المطبوعة الجديدة والعلمية والقوية والكتب والنشرات والمجلات وتكون تحت تصرفهم

ز/ تقسيم المشاركين إلى مجموعات صغيرة واختيار رئيس ومقرر لكل مجموعة يتولى عرض ما توصلت إليه مجموعته بعد كل نشاط.

ك/ ألا يزيد عدد أعضاء كل مجموعة عن ستة معلمين وألا يزيد عدد المجموعات عن خمس مجموعات.

ل/ أن يُعد المشرف نفسه اعدادا قويا بالإطلاع والبحث قبل مشاركة في المشغل حتى يستفيد المعلمون منه وذلك يساعد في ترغيب المعلمين في الحرص على حضور مثل هذه اللقاءات .

م/ يوزع بعد نهاية المشغل وسيلة تقويم يقوم بتعبئتها جميع المشاركون لتكون بمثابة تغذية راجعة يستثمر نتائجها في التخطيط لبناء مشاغل تربوية جديدة.

ن/ متابعة أثر المشاغل التربوية في الميدان للتأكد من تحقيق أهداف المشغل التربوي^(١).

(١) وزارة المعارف " دليل المشرف التربوي" المملكة العربية السعودية، ط١، ص ٨٠-٨١.

سادسا: الدروس العملية التجريبية:

المفهوم العلمي::

"الدرس التجريبي هو: أحد الأنشطة العلمية والعملية والذي ينفذه معلم متميز أو المشرف التربوي نفسه ويحضر التنفيذ مجموعة من المعلمين، من أجل التعرف على إمكانية تطبيق الأفكار النظرية بشكل عملي وعلمي داخل المديان التربوي، أو من أجل التعرف على مدى فاعلية تلك الأفكار من خلال تطبيقها بشكل مبتكر أو رغبة المشرف التربوي في إقناع المعلمين بضرورة استخدام طريقة ما في التدريس أو وسيلة تدريسية جديد"^(١).

الأهداف المنشودة:

- ١- أن تكون تلك الدروس العلمية والعملية على السواء هي خير مثال عن أن كافة الأفكار والطرق التي يقوم المشرف التربوي بشرحها يمكن تطبيقها في الواقع وأنها ليست كلام بلا تنفيذ.
- ٢- إن الدروس العملية تعطي الفرصة لعرض كافة المعوقات التي قد تعرقل تنفيذ الدروس في أي ظرف مع شرح كيفية التغلب على تلك المعوقات
- ٣- إن تطبيق تلك الدروس العلمية مع المعلمين يعزز من ثقة المعلمون بأنفسهم .
- ٤- كما تساعد تلك الدروس على الارتقاء بالمهارات التدريسية التي يمتلكها المعلمون من هلال تدريبهم من قبل المشرف التربوي على استخدام طرق ابتكارية في الشرح.
- ٥- توطيد علاقة المشرف التربوي بالمعلمين بسبب تعاونهم المستمر في مراحل التخطيط للدرس وتنفيذه وتقويمهم، وهو ما يعزز التواصل الفعال بين المعلمين والمشرف التربوي.

(١) طافش "قضايا في الإشراف التربوي" ط١، ص ٨١.

٦- إعطاء الفرصة للمشرف التربوي على انتقاء افكاره المبتكرة التي يمكن تنفيذها مع تدريبهم على كيفية تنفيذها في كافة^(١).

إجراءات تنفيذ الدرس العملي:

- أ/ التخطيط المنظم للدرس العملي حيث يجب تحديد الأهداف والطرق واقتناع كافة المعلمين المتدربين بفعالية الدرس.
- ب/ يجب على المشرف إقناع المعلمين بأهمية الدرس الذي سيتم تدريبهم عليه بحيث يتم توصيل رسالة معينة من الدرس كما يجب أن يتضمن أفكار واضحة.
- ج/ يجب أن يشترك المشرف التربوي مع المعلمين في التخطيط للدرس وعداده وتنفيذه.
- د/ يجب أن يقوم المشرف التربوي باختيار أحد المعلمين المهرة ذو الخبرة والخلق الدمث كي يقوم باعداد الدروس العملية ويطبقها مع حضور المعلمين الآخرين كي يستفيدوا من عرضه.
- هـ/ يجب أن يقوم المعلم الذي سيعرض أحد الدروس التطبيقية بتحديد موضوع الدرس وأهدافه ، كما يجب عليه أن يقوم بإعداده بشكل جيد وأن يناقشه مع مشرفه أو مع أحد زملائه المتميزين قبل عرضه بحيث إذا ما وجد أخطاء يتم معالجتها قبل العرض.
- و/ يجب أن يقوم المعلم الذي سيعرض الدرس التطبيقي على الطلبة وزملائه المعلمين باختيار فصل جيد مناسب لعدد الطلاب والمعلمين الذين سيحضرون العرض، كما يجب أن يكون مستوى الطلبة متوسط غير فائقين وأن تكون بيئة الفصل طبيعية غير اصطناعية.
- ز/ يجب على المعلم الذي سيعرض الدرس التطبيقي أن يختار وسيلة تعليمية توضح موضوع الدرس.
- ك/ يجب على المدرس أن يقوم بعرض الدرس في زمن الحصة المحدد بحيث لا يقصر أو يطنب في شرحه.

(١) عطوي، جودت عزت "الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها وتطبيقاتها" ط١، ص ٨٨.

ل/ يجب على المشرف أن يختار في كل مرة معلم مختلف لعرض الدرس التطبيقي وألا يقتصر على معلم واحد حتى يعطى الفرصة للجميع لعرض خبراتهم ومهاراتهم وحتى يكون الشرح منوع.

م/ يجب تجهيز بطاقة قبل العرض يتم توزيعها على جميع الحضور تساعدهم في تقويم المعلم المعد للدرس، ولذا يجب التنبيه على من سيحضرون الدرس أن يجهزون أنفسهم للتفاعل مع الدرس ومناقشة الأفكار المتضمنة فيه.

ن/ أن يتواجد مقرر للدرس الذي سيتم شرحه بحيث يقوم بتسجيل جميع الخطوات تفصيلاً حتى يتم إعادتها على الحضور بعد الإنتهاء من شرح الدرس.

ص/ أن يتعاون المشرف التربوي مع مدير المدرسة مع المعلمين الحضور في مناقشة علمية تشري الدرس للتعقيب على الأفكار الواردة في الدرس.

ع/ يجب التنبيه على الحضور جميعاً أن يقوموا بتدوين إيجابيات وسلبيات الشرح وأن يقترحوا توصيات حوله حتى يستفيد المعلم الذي يقوم بطرح الدرس، كما يستفيد جميع الحضور من أفكار بعضهم

ف/ يجب بعد انتهاء العرض للدرس التطبيقية قياس مدى فاعليتها في تحسين أداء المعلمين في الفصول الدراسية^(١).

سابعاً: نشرات المشرف للمعلمين:

مفهومها:

يمكن تعريف نشرات المشرف للمعلمين على أنها: " نشرات يقوم المشرف التربوي بإرسالها إلى المعلمين يستفيدوا من خلالها من خبرات المشرف وتوصياته وملاحظاته وخلصات قراءاته " ^(٢).

(١) المنيف "الزيارات الصفية أصولها وآدابها" ط١، ص٢٣١ وعطوي "الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها

وتطبيقاتها" ط١، ص٢٨٩.

(٢) المرجع السابق.

الأهداف المنشودة:

- ١- إنها تعمل على توطيد علاقة المشرف التربوي والمعلمين.
- ٢- أنها تقدم العون لكثير من المعلمين حتى وإن تواجدوا في أماكن بعيدة.
- ٣- تلك النشرات مكتوبة حتى لا ينسى المعلمين ما ورد فيها وحتى يستعينوا بها كلما دعت الحاجة إلى ذلك.
- ٤- إنها تغذي المعلمين بالمعلومات التي يحتاجونها في عملهم من أفكار جيدة وأساليب فعالة وإتجاهات حديثة في التربية المعاصرة سواء محليا أو دوليا.
- ٥- إنها قد تحتوى على مشكلات تربوية ويطلب من المعلمين التفكير في حلول لها.
- ٦- إنها تقدم خبرات المشرف التي استقاها من عمله وملاحظاته وقراءاته وهو ما يعمل على تعميم تلك الخبرات التي يستفيد منها عدد من المعلمين.
- ٧- إنها تتضمن الأهداف التي يريد المشرف تحقيقها من الخطة التي وضعها للمعلمين كي ينفذوها كما تتضمن أدوار كل معلم.
- ٨- أنها تمد المعلمين بالعديد من الإحصائيات والخبرات التربوية والأبحاث العلمية وكل ما هو جديد في مجال إعداد الدروس وكيفية تجهيز الوسائل التعليمية وإعداد الاختبارات التي تراعي جميع الفروق الفردية.
- ٩- إنها تفيد المعلمين في نشر أبحاثهم التي قاموا بها ومقالاتهم التي نشروها وأسلوب تدريسهم الابتكاري حتى يستفيد غيرهم من تجاربهم ومهاراتهم.
- ١٠- ترشد الكثير من المعلمين إلى المراجع العلمية في مجال تخصصهم^(١).

خطوات تنفيذها:

- أ/ يجب أن تشمل على مقدمة يتضح بها الأهداف المنشودة بوضوح.
- ب/ يجب أن تكون مختصرة مكتوبة بلغة سلسة يسهل فهمها، كما يجب أن تشمل على معلومات محددة وغير قديمة تكون مفيدة للمعلمين في تدريسهم والارتقاء بأدائهم.

(١) عطوي، جودت عزت "الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها وتطبيقاتها" ط ١، ص ٢٩٣.

- ج/ يجب ألا تشمل على أكثر من موضوع بحيث يتضح بها موضوع واحد مكتوب بدقة وباختصار ويلية إحدى الحجج الهامة التي يحتاج إليها المعلمين بصفة دورية.
- د/ يجب أن لا تكون جافة وألا تكون بعيدة عن الواقع وألا تكون نظرية فقط، بل يفضل أن تتضمن الكثير من الأمثلة التي يمكن للمعلمين تطبيقها في واقع ممارستهم العملية.
- هـ/ أن تكون مكتوبة بلغة محببة تستقطب ميول المعلمين وتدفعهم لقراءتها بشكل ناقد وبحيث الأ تكون قراءتهم لها عابرة.
- و/ أن تكون مرسولة إلى المعلمين في توقيت يناسب ظروفهم المدرسية بحيث يمكنهم الاستفادة من المعلومات الواردة بها.
- ز/ يجب أن يتم تعزيز تلك النشرات من قبل المشرف التربوي^(١).

ثامناً: القراءة الموجهة

مفهومها:

القراءة الموجهة من طرق المشرف التربوي التي يهدف من خلالها إلى الإرتقاء بمستوى أداء المعلمين أثناء فترة خدمتهم عن طريق توجيههم إلى القراءة الخارجية وإبراز أهميتها وتشجيعهم على اقتناء الكتب وتبادلها مع بعضهم بحيث يستفيد أكبر قدر من المعلمين، على أن يكون هذا التوجيه من قبل المشرف مرتب وهادف.

الأهداف المنشودة:

- ١- أن ينمو المعلمين أكاديمياً بحيث يكون كل معلم قوى في مادته العلمية.
- ٢- أن يتدرب المعلمون على التعلم ذاتياً وبشكل مستمر وهو ما يجعل مستوى أداءهم التربوي يتطور بسرعة.

(١) وزارة المعارف "دليل المشرف التربوي" المملكة العربية السعودية، ط١، ص ٨٢.

- ٣- أن يتم حل المشكلات التربوية التي تجابه المعلمون أثناء تأدية عملهم فمن خلال قراءتهم سيتطور فكركم وتزداد حصيلتهم المعرفية فيكونوا قادرين على التفكير في حلول غير تقليدية لكافة المشاكل التي تواجههم داخل وخارج المنظومة التعليمية.
- ٤- أن يواكب المعلمون ما يقرأون عنه من خبرات عالمية ويستقون منها ما يتناسب مع البيئة التربوية التي يعملون داخلها.
- ٥- أن يتعرف المعلمون على ما يستجد على المناهج والطرق التدريسية والوسائل التعليمية أولاً بأول، إن هذا الإطلاع يساهم في إفادة المعلمون والتلاميذ حيث يكون المعلم قادر على توصيل المعلومات بما يتناسب مع تلاميذه.

آليات تنفيذها:

- أ/ يجب أن يقوم المشرف بتوجيه المعلمين إلى قراءة الكتب والمجلات الدورية التي تتضمن معلومات تساعدهم في التغلب على المشكلات التي تواجههم أثناء اليوم الدراسي، وكما ينصحهم بقراءات فقرات معينة تخص مشاكل تربوية معينة، كما يجب عليه ليتأكد من تنفيذ المعلمين لتلك التوجيهات أن يحدد أجزاء مما وجههم إليهم ليتناقشها معهم لاحقاً في الاجتماعات التي عقد ويحضرها المشرف والمعلمين.
- ب/ يقوم المشرف التربوي بإرسال نشراته إلى المعلمين بحيث تتضمن أسماء كتب مفيدة لهم مع شرح لهم كيف يمكنهم الاستفادة من محتواها.
- ج/ إن المجلات التي تصدر بصفة دورية والتي تناقش القضايا التربوية بين طيات مقالاتها يمكن للمشرف التربوي الاستفادة منها من خلال طبع تلك المقالات كي يناقش المعلمين فيما ورد بها أثناء اجتماعه معهم.
- د/ يمكن للمشرف ألا يجعل نوعية الكتب واحدة التي يوجه المعلمين إليها حتى ترضي جميع الميول والأذواق ولكنها حتماً يجب أن تتضمن محتوى يتعلق بالواقع التربوي ومشكلاته.
- هـ/ يجب على المشرف أن يساعد المعلمين على تطبيق النتائج التي وصلوا إليها من قراءاتهم لتطوير مستوى أداءهم في العمل.

تقويم أداء المعلمين:

"إن المشرف التربوي قادر على التعرف على مدى تأثير المعلمين بما تم قراءته من كتب وأبحاث في المجال التربوي من خلال مشاهداته العلمية لمستوى أداءهم وكيفية إدارتهم للأمور التربوية وكيفية التصدي لأي مشكلة تربوية يواجهونها أثناء العمل، ومن خلال الأبحاث التي يقبل المعلمين على القيام بها، أضف إلى ذلك تطور ثقافة المعلمين التربوية هي انعكاس للقراءة الموجهة الهادفة"^(١).

تاسعاً: الإجتماع مع المشرف:

تعريفها:

إن لقاء المشرف يهدف في الأساس إلى رغبة المشرف في عقد اجتماع سواء مع معلم واحد أو مع جماعة من المعلمين المتخصصين في أحد المواد الدراسية، إن هذا الاجتماع يهدف إلى تعرف المشرف على هؤلاء المعلمين ومناقشتهم في خطط موادهم الدراسية سواء كانت خطط مقتصرة على فصل دراسي بعينه أو تشمل العام الدراسي كله، يكون هذا الاجتماع غالباً في أول السنة الدراسية أو قبل أو بعد الزيارة الصفية.

محددات اللقاء الإشرافي:

- ١- يجب أن يكون اجتماع المشرف مع المعلمين محدد بمكان ووقت محدد مسبقاً، وأن يكون الجو هادئاً والمكان مهيباً وفيزيائياً ونفسياً.
- ٢- أن يكون اللقاء الإشرافي غير عشوائي بحيث يحدد المشرف بشكل مسبق الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها من هذا اللقاء.
- ٣- يجب على المشرف أن يكون متمكن من أساليب التواصل اللفظية وغير اللفظية، وأن يكون حديثه مرتب أسئلته هادفة تحث المعلمين على الحديث عما يريده المشرف تحديداً.
- ٤- أن يكون المشرف قادراً على تحفيز المعلمين ورفع مستوى ثقتهم بأنفسهم.

(١) وزارة المعارف "دليل المشرف التربوي، المملكة العربية السعودية" ط١، ص ٨٢.

- ٥- أن يكون الوقت المحدد للقاء المشرف مع المعلمين كافي بحيث يتعرف المشرف عن كافة المعلومات التي يحتاج لمعرفةا وكذلك حتى يستطيع المعلون البوح بما يريدون التعبير عنه.
- ٦- يجب أن يمتلك المشرف سجل لكل معلم يساعده على اختيار أنسب طريقة للتعامل معه والتحدث إليه، هذا السجل يحوي بداخله معلومات شخصية عن المعلم بما في ذلك ظروفه الاجتماعية والاقتصادية والمهنية والشخصية.
- ٧- يجب أن يراعي المشرف في جلسته مع المعلمين أن يكون مقاعدهم متقاربة في المسافة حتى لا يشعر المعلمون أن هذا المشرف يتعالى عليهم.
- ٨- يجب على المشرف أن يحصل على ثقة واحترام المعلمين وأن يكون على علاقة طيبة بهم بحيث يثقون في رغبته الصادقة في مساعدتهم ومدتهم بالمعلومات التي يحتاجونها.
- ٩- يجب ألا يسخر المشرف من أي رأى يديه المعلمين حتى وإن كان هذا الرأى مخالف له، حتى يعطي كل معلم الحرية في التعبير عن أفكاره وآرائه^(١).
- الأهداف المنشودة:

- أ/ أن يشرح للمعلمين بعض المصطلحات التربوية الغير واضحة و أبعادها.
- ب/ مناقشة وتحليل بعض التجارب الناجحة وكيفية تطبيقها.
- ج/ يجب على المشرف أن يقوم برفع روح المعلمين المعنوية وتعزيز ثقتهم بأنفسهم عن طريق مدح ما يقدموه من مقترحات وأهميتها في تطوير العملية التعليمية ومن ثم يشعر المعلم أن دوره مهم غير هامشي.
- د/ أن يتيح المشرف الفرصة للمعلمين بالمشاركة في حل المشكلات التعليمية العامة والترحيب بذلك.
- هـ/ عدم الترحيب برأى معلم بعينه وإهمال الآخرين بل يجب خلق رأى مكون من آرائهم جميعا حتى يشعر الجميع بالمسئولية وبالتقدير ولتحقيق الفهم والانسجام.
- و/ تطبيق مبدأ الشورى في الاجتماعات مع المعلمين وتدريبهم على هذا المبدأ حتى يطبقه المعلمون داخل فصولهم الدراسية.

(١) عطوي، جودت عزت "الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها وتطبيقاتها" ط١، ص٢٩.

ز/ أن يساعد المعلمين على حمل المسؤولية واتخاذ القرارات الهامة لتعزيز ثقتهم بذاتهم وخاصة المعلمين الجدد^(١).

عاشراً: الندوات التربوية

مفهومها:

أن يتم طرح قضية هامة على عدد من الحضور من قبل مجموعة من قادة التربية والسماح للحضور بإبداء آرائهم البنائة في تلك القضية بهدف الوصول إلى نتائج مهمة حولها^(٢).

الأهداف المنشودة:

- ١- الوصول إلى آراء متعددة حول مقضية معينة ومن ثم إثرائها.
- ٢- من خلال طرح الحضور آرائهم يصل المناقش إلى محاورة هادفة بنائة ومن ثم يصل إلى نتائج مهمة من خلال الآراء.
- ٣- مناقشة موضوعات تربيةوية حيوية مع عدد من المعلمين حتى يتفاعلون مع تلك الموضوعات ويبدون آرائهم حولها، كما يحدث حلقة وصل بين المعلمين وبعضهم.
- ٤- السماح للمعلمين الحضور بأن يرتقون في مهنتهم ويتطورون فيها مع التعاون معهم من أجل الوصول الأهداف التربوية المنشودة^(٣).

خطواتها:

أ/ يجب التخطيط المسبق قبل الندوة بحيث يتم وضع الأهداف المراد تحقيقها منها والموضوعات التي سيتم طرحها مع توضيح المكان التي ستعقد فيه والزمان.

(١) وزارة المعارف "دليل المشرف التربوي" المملكة العربية السعودية، ط١، ص ٧٥.

(٢) الحبيب "التوجيه والإشراف التربوي في دول الخليج العربي" د.ط. ص ١٩٣.

(٣) وزارة المعارف "دليل المشرف التربوي" المملكة العربية السعودية، ط١، ص٧٤.

ب/ اختيار موضوع هام وحيوى ويقع في سياق التربية والتعليم ويتصل بمشكلاتها التي تحتاج إلى حل.

ج/ يجب أن يحدد رئيس الندوة مسبقا مع وجود محاضر يسجل فيها النتائج التي يتم الوصول إليها حتى إذا ما احتاجها المناقش أي وقت يعود إليها^(١).

الحادي عشر: الدراسة الإجرائية

مفهومها:

يمكن تعريف الدراسة الإجرائية على أنها نشاط يقوم به المشرف مع غيره من أجل الإرتقاء بالعملية التعليمية وتحقيق مختلف الاحتياجات الخاصة بكل من يشاركون في تلك العملية التعليمية، وذلك بواسطة المساهمة في حل جميع المشكلات التي يعاني منها هؤلاء بشكل علمي وموضوعي.

الأهداف المنشودة:

- ١- التحقق من صحة الطرق الحديثة وكذلك الأفكار والبرامج التعليمية الجديدة ومدى صلاحيتها.
- ٢- الوصول إلى حلول منطقية للعديد من المشاكل التربوية وحل الخلاف حولها.
- ٣- توفير فرص جيدة للمعلم للتعرف على الإمكانيات المتوافرة في مدرسته و لدى زملائه.
- ٤- يساعد المعلم على النمو الشخصي والتطور المهني والاجتماعي، كما يساهم في نضج شخصيته وتحقيق الثبات الانفعالي لديه.
- ٥- يساهم في معرفة المعلم نقاط القوة والضعف في شخصيته، بالإضافة إلى معرفته لحدود امكانياته ومن ثم يستطيع تطوير أسلوب تعليمه.
- ٦- أن يتعرف المعلمين على كيفية تطبيق طرق التفكير العلمية وكيفية حل المشكلات باستخدام المنهج العلمي.

(١) الحبيب "التوجيه والإشراف التربوي في دول الخليج العربي" د.ط، ص ١٩٣.

- ٧- أن يتدرب المعلمين على الدراسات الميدانية العلمية وهو ما يجعلهم يبادرون أنفسهم بالقيام بالإبحاث سواء الفردية أو الجماعية.
- ٨- تبني المعلمين لقيم بناءة كتقبلهم للآخرين رغم اختلاف وجهات النظر، وتقبل النقد وتمييز النقد الهدام من البناء، والرغبة في التعرف على الرأي الآخر.

خطوات المنهج العلمي في البحث:

- ١- الإحساس بوجود مشكلة وتحديد بدقتها ووضوح.
- ٢- تحديد جميع أبعاد المشكلة وصياغتها في صورة مقبولة.
- ٣- صياغة الفروض .
- ٤- اختبار صحة الفروض ووضع خطة للعمل على اختيار أنسب الفروض لحل المشكلة.
- ٥- تبويب نتائج الفروض وتفسيرها ومناقشتها
- ٦- تدوين توصيات.

أبرز الأسباب المساهمة في النجاح:

- ١- يجب أن يكون المشرف الفني على دراية تامة بمنهج البحث العلمي .
- ٢- أن يشجع المشرف المعلمين على أن يقوموا بالتعرف على بعض الدراسات الميدانية التي تم تطبيقها في المدارس أو الجامعات بحيث يطلعوا على نتائجها ويمكنهم الاستفادة منها.
- ٣- أن يدرك المعلمون مدى فاعلية الدراسات الميدانية.
- ٤- يجب على المشرف أن يختار مشكلة تربوية يسهل دراستها وبحثها بحيث لا يوجد أي معوقات اجتماعية تمنع بحثها.
- ٥- يجب أن يسهل الحصول على مراجع المشكلة وتوافر أدوات دراستها^(١).

(١) وزارة المعارف، دليل المشرف التربوي، المملكة العربية السعودية، ط١، ص ٨٢.

الثاني عشر: التدريس المصغر

هو أحد الأساليب التربوية التي يقوم فيها المشرف بتدريب المعلمين على بعض الأساليب التدريسية في موقف مشابه لمواقف التدريس الحقيقية بحيث تصل مدة تلك الحصص المصغرة من خمس إلى عشر دقائق، وعلى أن يشترك في التدريس من أربعة إلى ستة طلاب، ويقوم المشرف بتقويم المتدرب حتى يصل إلى المستوى المطلوب والذي يراه المشرف مناسباً.

إن التدريس المصغر هو عبارة عن موقف تعيمي حقيقي بشكل عام؛ حيث يقوم المشرف بتدريب المعلمين على مواقف تدريس مصغرة تشبه المواقف التدريسية الحقيقية لإكسابهم مهارات تربوية مطلوبة لتحسين أدائهم غير أن مواقف التدريس المصغر غالباً لا تحتوي على تلك المشكلات والمشكلات التي قد تحدث في الحقيقة.

وغالبا ما يقوم المشرف في مواقف التدريس المصغر على تدريب المعلم على مهارة تدريسية واحدة أو اثنين على الأكثر بهدف إتقان المهارة قبل الانتقال إلى المهارة التالية والتي غالباً ما تكون أكثر تعقيداً.

الأهداف المنشودة من التدريس المصغر:

- ١- أن يتعلم المعلمون المهارات التدريسية أثناء فترة خدمتهم.
- ٢- أن يتم التدريب بواسطة التدريس المصغر فهو أحد وسائل الإشراف الإبتكارية.
- ٣- أن يستفيد المعلمين من التغذية الراجعة التي يقدمها لهم المشرف أثناء تدريبهم مما يجعلهم يشعرون أنهم داخل موقف تدريس حقيقي.
- ٤- تدريب المعلمين على المواقف المعقدة التي قد تؤثر على الموقف التدريس حتى يألفونها حتى إذا ما قابلتهم في الواقع يتعاملون معها بكل سهولة ويسر.

آليات عمل التدريس المصغر:

- ١- أن يتعرف المعلمين على الكثير من مبادئ التدريس الهامة والنظريات النفسية التي تساهم في تطوير أدائهم في التدريس.
- ٢- إعطاء الفرصة للمعلمين لإستخدام ما تم تعلمه من مهارات في مواقف تدريسية مشابهة إلى حد كبير المواقف الحقيقية مع تزويدهم بالتغذية الراجعة اللازمة لتطوير أدائهم.
- ٣- تدريب المعلمين على استخدام ما يمتلكون من مهارات في موقف تدريسي مصغر.
- ٤- تسجيل ما يجرى داخل مواقف التدريس المصغر، ثم إعطاء فرصة للمتدرب أن يقوم بتقييم ذاته، ثم يقوم المعلم وزملائه والطلاب بتقييمه ثم يعيد ما أخطأ فيه حتى يتمكن من المهارات المطلوبة^(١).

الثالث عشر: المعارض التربوية الحديثة

إن المعارض التربوية الحديثة هي من الوسائل الحديثة في الإشراف والتي لها نتائج مبهرة في نقل العديد من المعلومات الهامة لشريحة كبيرة من المعلمين، كما أنها تشجع المعلمين على ابتكار وسائل تعليمية جذابة لعرض المعلومات في صورة تبهر المشاهدين، كما أن تلك المعارض تعطي فكرة عن كيفية تنفيذ المعلمين للأنشطة المدرسية الخاصة بمجال تخصصهم. وتضم تلك المعارض وسائل تعليمية عديدة بمختلف الأشكال والأفكار حيث يمكن عرض المعلومات فيها بشكل بسيط على لوحات حائط، كما يمكن عرضها بشكل معقد مثل المعلومات المعروضة في فيلم توضيحي أو عن طريق الشرائح أو من خلال العرض التقديمي، والمهم أن جميع الوسائل هي في النهاية تهدف إلى اقناع المشاهد بأفكار معينة أو توصيل معلومات محددة له.

(١) العصيلي، عبدالعزيز بن إبراهيم، التدريس المصغر في ميدان تعليم اللغات الأجنبية وتطبيقه في برامج إعداد معلمي

اللغة العربية للناطقين بغيرها، منهل الثقافة التربوية. ط١، ص١٧

الأنواع المختلفة للمعارض التربوية:

توجد الكثير من أنواع المعارض التربوية والتي تختلف كلا منها عن الأخر في الأهداف التي يسعى لتحقيقها، ولذلك تتباين مستويات تلك المعارض، ومن تلك الأنواع ما يلي:

١- معرض الفصل الدراسي: يتم عرض العديد من الوسائل التعليمية في الفصل الدراسي حيث يقوم بإعداد تلك الوسائل طلاب الفصل ولكن بتوجيه من معلم الفصل (الرائد) ويتفنن الطلاب في جميع الوسائل التعليمية واعدادها وغالبا ما يستخدمو خامات البيئة التي يعيشون فيها، وغالبا ما تكون تلك الوسائل عبارة عن مجسمات ولوحات حائط وتصميمات يبتكرونها بحيث يتم عرض كل هذه الوسائل في فصلهم ليقوم بزيارتها الفصول الأخرى للإستفادة من خبرتهم وتجربتهم، ويتم تقييم تلك الوسائل التعليمية من قبل هيئة من أعضاء المدرسة، وتختار أفضل الوسائل التعليمية ليتم عرضها في المعرض العام بالمدرسة، ويعتبر معرض الفصل الدراسي هو تسجيل رسمي لما قام به طلاب الفصل من أنشطة تحت إشراف المعلمين.

٢- معرض المدرسة العام: معرض المدرسة العام يشمل جميع الوسائل التعليمية المتميزة التي تم اختيارها من جميع الصفوف، بالإضافة إلى الأنشطة التعليمية المتميزة التي قام بصنعها معلمي الأنشطة بالمدرسة، كما يضاف إلى ما سبق وسائل أخرى تشمل على معلومات هامة ترى المدرسة أن عرضها يضيف الكثير على المعرض.

٣-معرض المنطقة التعليمية العام: يتم عرض هذا المعرض غالبا في فترة زمنية أطول من المعارض التي سبق ذكرها وهي غالبا لا تتجاوز العشرة أيام، ويضم معرض المنطقة التعليمية العام جميع الأنشطة التعليمية المتميزة التي تم اختيار من معارض المدارس العامة، ويتم اختيار تلك الأنشطة بواسطة فريق متميز من عدد من المشرفين التربويين ومنهم على سبيل المثال: مشرف للتربية الفنية، ومشرف وسائل تعليمية، بالإضافة إلى مشرف لكل مادة تربوية، وغالبا ما يقام هذا المعرض في قاعة مخصصة للمنطقة التعليمية، ويكون لكل مدرسة من المدارس المشاركة في المعرض ركن مخصص لها لعرض أنشطتها التعليمية به والتي تشمل وسائل تعليمية مميزة ولوحات فنية جذابة ومجسمات مبتكرة.

٤ - معرض تربوي عام على مستوى وزارة التربية والتعليم: إن معرض التربوي الذي يقام على مستوى وزارة التربية والتعليم بالطبع سيمتد مدة أطول من المعارض السابقة وهي غالبا لا تزيد عن

١٥ يوما، وهو يشمل على أفضل الأنشطة التعليمية التي تم اختيارها من معارض مناطق تعليمية مختلفة، وهذه المعارض جميعا تسهم في انتاج العديد من المميزات التي تفيد العاملين بمجال التربية والتعليم، ومن تلك المميزات:

- عرض الكثير من المعارف التربوية الهامة وعرضها على العاملين بمجال التربية والتعليم والمهتمين بالمجال مما يثري حصيلتهم المعرفية.
- ظهور الأنشطة التعليمية المتميزة التي تقوم بها المدارس المختلفة وهو ما يخلق فيهم التنافس المثمر الإيجابي الذي يحث على العمل والإبداع في إتقان الأنشطة التعليمية التي يتم إنتاجها.
- أن تتعرف كل مدرسة على الأنشطة التعليمية للمدارس الأخرى مما يثري معارف جميع المدارس ويعطي لهم أفكار جديدة ترتقي بمستوى إنتاجهم .
- التعرف على الكثير من المعارف المتعددة التي تتضمنها الوسائل التعليمية والتي يتم عرضها من خلال تلك المعارض التربوية^(١).

سادسًا: أنواع الإشراف التربوي

توجد عدة أنواع للإشراف التربوي منها:

- ١- الإشراف العيادي (العلاجي، الكلينيكي).
- ٢- الإشراف بالأهداف.
- ٣- الإشراف التنوعي (التمايزي).
- ٤- الإشراف التطويري.
- ٥- الإشراف الإبداعي.
- ٦- الإشراف الوقائي.
- ٧- الإشراف الإلكتروني.
- ٨- الإشراف التشاركي.

(١) العاجز، حلس، دليل المشرف التربوي لتحسين عمليتي التعليم والتعلم، د.ط، ص ٧٠.

ولكل نوع مميزات وعيوب ولكن لعلنا نقف قليلاً مع الإشراف التطويري لأنه يحتاج وجود كفايات مهمة لدى المشرف التربوي.

الإشراف التطويري^(١):

يعود ظهوره إلى الدكتور (كارل جلكمان) والفرضية الأساسية فيه هي أن المعلمين راشدون، وأنه يجب على الإشراف الأخذ بعين الاعتبار طبيعة المرحلة التطويرية التي يمرون بها، فعلى المشرف التربوي أن يعرف ويراعي الفروق الفردية بين المعلمين وفكرة الإشراف التطويري هي أن هناك عاملين أساسيين يؤثران على أداء المشرف وتعامله مع المعلم^(٢).

أهداف الإشراف التطويري:

هناك مجموعة من الأهداف التي يسعى الإشراف التطويري لتحقيقها وهي:

تنوع الأساليب الإشرافية تبعاً للاحتياجات الفردية لكي لا من المعلم والمدير، وتشجيع وتنمية روح الابتكار والتجديد بما يتناسب مع العصر، واستثمار الطاقات البشرية واطاحة الفرصة لها لإطلاق طاقاتها، وقدرتها لتطوير العملية التعليمية، واحترام شخصية المعلم والمدير، واحترام قدراته الخاصة ومساعدته في تقييم ذاته، وتكوين علاقات حسنة ومستمرة بين المشرف التربوي والهيئة التعليمية، وتقويم عمل المؤسسات التربوية من خلال إنتاجية قياداتها من معلمين ومديرين^(٣).

الأسس الفكرية للإشراف التطويري:

ينطلق الإشراف التطويري من النظر إلى المعلمين كأفراد ناضجين على مستويات مختلفة من النمو والتطور، كما يضع هدفاً نهائياً له وهو تمكين المعلمين من الإمساك بأيديهم بزمام تطورهم المهني وتحسين أدائهم. ولتحقيق هذا الغرض يجب أن يكون المشرفون على علم بمراحل النمو التي يمر بها

(١) الكلباني، مدى ممارسة المشرفين التربويين لبعض أنماط الإشراف التربوي في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة

الوسطى بسلطنة عمان، د.ط، ص ٣٤.

(٢) صليوو، الإشراف والتنظيم التربوي، د.ط، ص ١١٠.

(٣) حسين، سلامة، اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي، د.ط، ص ٧٢.

البالغون، ومراحل النمو المهني التي يمر بها المعلمون وأن يستخدموا الأساليب الإشرافية المناسبة لتلك المراحل. ولهذا الغرض اعتمد منظور الإشراف التطويري على كمّ وافر من النظريات ونتائج الدراسات المتعلقة بالتعلم والتفكير وبنمو البالغين و بمراحل النمو المهني للمعلمين^(١).

الإشراف التطويري هو أحد أنواع الإشراف التربوي الحديثة التي تهتم بالفروق الشخصية، والمهنية بين المعلمين من خلال انتقاء أحد الأنماط الإشرافية التي يتضمنها هذا النمط من الإشراف تقدم بحسب خصائص المعلم وهذه الأنماط هي كالاتي (المباشر، الغير مباشر، التشاركي).

وتبين ذلك من خلال الشكل التالي:

من يتسم بتفكير تجريدي منخفض ويعدم حب العمل أو الإلتزام به	• الإشراف المباشر: يركز على وضع الأسس التي ينبغي للمعلم أن يسير عليها لتحقيق أهدافه وتحسين ممارساته التدريسية.
من يتسم بمستوى متوسط من التفكير التجريدي والالتزام بالعمل	• الإشراف التشاركي: يشترك المشرف والمعلم معاً في وضع خطة لتحسين عملية التعليم والتعلم.
من يتسم بتفكير تجريدي عال ومستوى عال من الإلتزام بالعمل	• الإشراف غير المباشر: يقوم على مبدأ الخبرات الخاصة بالفرد فالمعلم يجب أن يتوصل إلى حلول نابعة من ذاته بغرض تحسين مستوى طلابه.

شكل (١) الإشراف التطويري - المصدر: (٢)

يتضح من الشكل (١) أن الإشراف التطويري يتضمن ثلاثة أنماط من إشراف وهي المباشر والغير مباشر والتشاركي، ويبين الشكل أعلاه أن الإشراف المباشر يركز على وضع الأسس التي ينبغي للمعلم أن يسير عليها لتحقيق أهدافه. أما الإشراف التشاركي فهنا تكون عملية تشاركيه بين المشرف والمعلم

(١) عطاري، وآخرون، الإشراف التربوي نماذجه النظرية وتطبيقاته العملية، د.ط، ص ١٤٧-١٤٨.

(٢) الزعي، فتحي، تصورات المعلمين للنمط الإشرافي الفعال في مدارس محافظة إربد نحو دور المشرف التربوي. رسالة

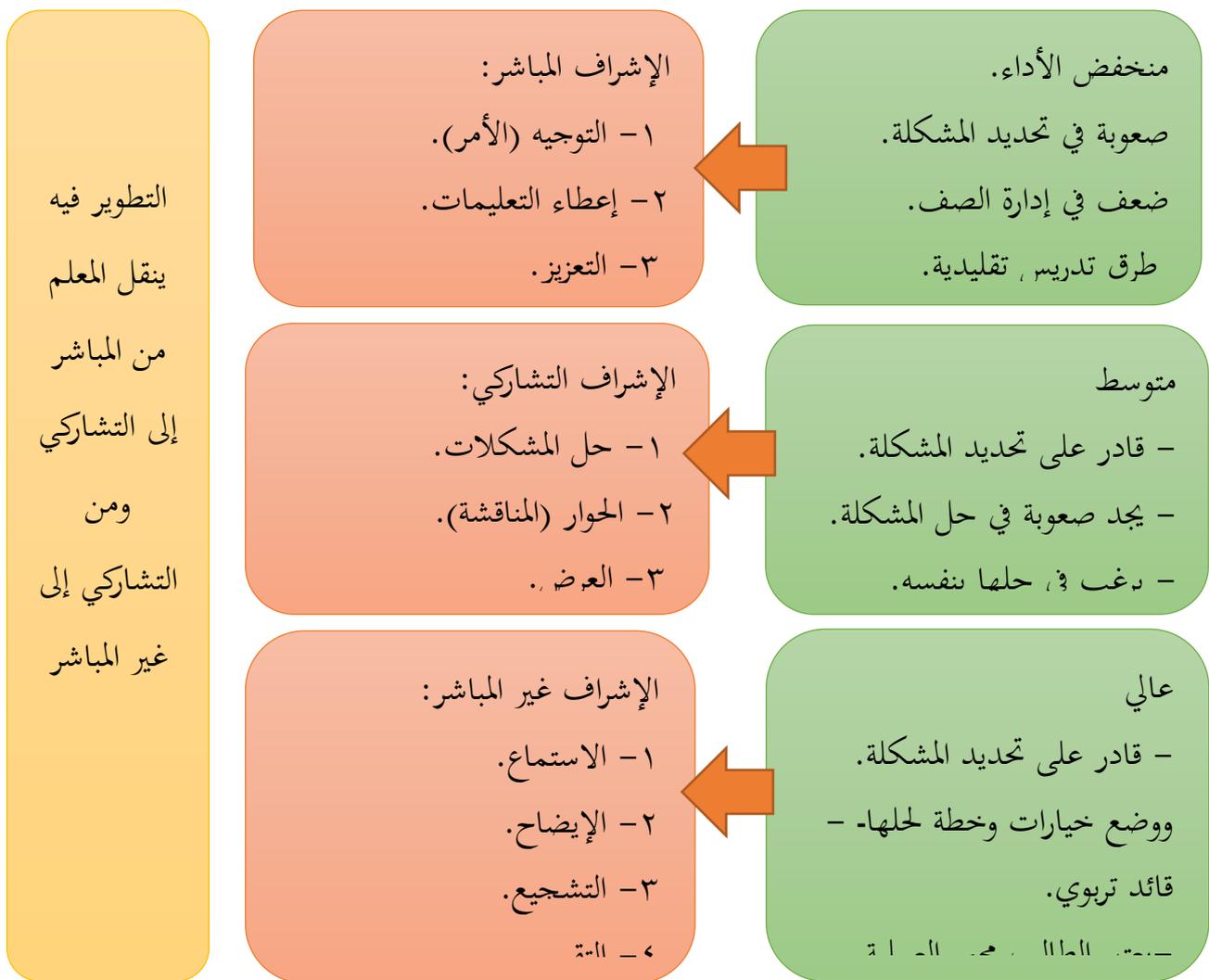
ماجستير غير منشورة، د.ط، ص ٥

وذلك لوضع خطة للسير إليها في عمليتي التعلم والتعليم، كما أن الإشراف الغير المباشر يقوم على مبدأ الخبرات الخاصة بالمتعلم كما هو موضح في الشكل السابق.

مراحل الإشراف التطويري:

ويمر الإشراف التطويري بعدد من المراحل، وكل مرحلة من هذه المراحل تمر بعدد من الخطوات وذلك لقياسها والوصول إلى إشراف تطويري ممتاز، وسوف نوضح ذلك عن طريق احد الأشكال التالية:

رسم توضيحي لمراحل الإشراف التطويري:



شكل (٢) مراحل الإشراف التطويري^(١)

(١) Cari,G(١٩٩٨).Supervision of Instruction: A developmental Approach.

ويلاحظ من الشكل (٢) أن الإشراف التطويري يمر بعدد من المراحل، وهذه المراحل لا بد أن تكون مرتبة فأول مرحلة هي عملية التشخيص حيث إننا نقوم بداية بجمع المعلومات الأولية، وهنا تنقسم عملية التشخيص إلى درجات مختلفة (منخفضة، متوسطة، عالية) ثم تأتي بعد ذلك مرحلة التطبيق حيث أنه يتم اختيار نمط إشرافي معين كما هو موضح في الشكل أعلاه، ثم تأتي المرحلة الأخيرة وهي مرحلة التطوير وهنا نقوم باختيار النمط المناسب لكي نقوم بعملية التطوير، ونعني بذلك الارتقاء والتدرج بسلوك المدرس من "النمط المباشر إلى النمط التشاركي" إلى النمط غير المباشر.

مميزات الإشراف التربوي التطويري:

يهتم الإشراف التطويري بمراعاة الفروق الفردية لدى العاملين في الميدان التربوي من خلال استخدام أساليب إشرافية متنوعة، ويؤكد الإشراف التربوي التطويري على دوره في تطوير وتنمية طاقات العاملين في الميدان التربوي وقدراتهم، ويقلل من دور التقييم وإصدار الأحكام في الممارسات الإشرافية. كما يتم اختيار الأسلوب الإشرافي بناءً على احتياجات العاملين في الميدان التربوي الشخصية والمهنية الفعلية^(١).

وينحو الإشراف التربوي التطويري علمياً باستخدام مراحل واضحة ومرتبة منطقية تسهم في إلغاء الأحكام الذاتية للمشرف التربوي، ويشجع الإشراف التربوي التطويري مناخاً مؤسسياً سليماً وصحيحاً، نتيجة لتأكيدده على تطوير قدرات العامل في الميدان التربوي وإمكاناته، وتجنب تصيد أخطائه وقدراته ويوفر الإشراف التربوي التطويري اختبارات علمية لتشخيص قدرات العامل في الميدان التربوي وسبل تطويرها بما ينعكس إيجاباً على العملية التعليمية التعلمية^(٢).

التحديات التي تواجه الإشراف التربوي التطويري:

اختيار المشرف التربوي التطويري للأسلوب الإشرافي المناسب للعامل في الميدان التربوي يؤثر سلباً على علاقة الزمالة والتعاون بينه وبين المشرف التربوي. فينظر لها على أنها علاقة رئيس ومرؤوس،

(١) المقيد، عاهد "واقع الممارسات الإشرافية للمشرفين التربويين بوكالة الغوث بغزة في ضوء مبادئ الجودة الشاملة وسبل

تطويرها" رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الإسلامية. د. ط، ص ٩٥.

(٢) أبو سلطان عبد النبي وآخرون "مدى فاعلية برنامج المدارس المتميزة في تحسين الجودة في التعليم العام بمدارس وكالة

الغوث الدولية بغزة" د. ط، ص ٤.

كما أنه يرى البعض أن تحديد الأسلوب الإشرافي بناء على مستوى التفكير - فقط - غير كافٍ، فيرون إضافة متغير الدافعية للعمل، وكذلك تطبيق هذا الأسلوب يتطلب تقليل نصاب المشرف التربوي من العاملين في الميدان التربوي، مما يترتب عليه زيادة كبيرة في أعداد المشرفين التربويين. مما يشكل أعباء مالية على ميزانية التعليم، وأيضاً الإشراف التربوي التطوري يتطلب تطبيقه ميدانية عددًا كبيراً من الذين يتسمون بتفكير تجريدي عالي، وقد يصعب توفير مثل هذا العدد، وكذلك يتطلب لتطبيق هذا الأسلوب تهيئة الميدان، وتدريب مكثفة لجميع المشرفين التربويين، مما يترتب عليه صعوبات إدارية وفنية ومالية^(١).

المحور الثاني: التقويم

أولاً: تعريف التقويم

جاء مصطلح التقويم في القرآن الكريم بمعنى التعديل والإستقامة^(٢) قال تعالى: (لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ) ﴿٣﴾.

التقويم لغة:

قَوْمَ المعوّج أي عدله وأزال عوجه، وقَوْمَ السلعة سعرها وثمنها، وتقاوموا في الحرب قام بعضهم لبعض، وقوموا الشيء فيما بينهم أي قدروا ثمنه، وتقوم الشيء أي تعدل واستوى أو تبينت قيمته، واستقام الشيء أي اعتدل واستوى، والتقويم: حساب الزمن بالسنين والشهور والأيام، وتقويم البلدان تعيين مواقعها، وبيان ظواهرها^(٤).

(١) البابطين. عبدالعزيز "اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي". ط ١، ص ٢٠٠.

(٢) أنظر الشوكاني "فتح القدير" ط. د، ج ٥، ص ٦٦٠.

(٣) سورة التين، آية ٤.

(٤) مجمع اللغة العربية "المعجم الوسيط"، ط. د، ج ٢، ص ٨٢٠.

ويعتبر التقويم جزءاً متكاملًا من عملية التعليم والتعلم، وبدونها لا تتم الفائدة المتوخَّاه من العملية التعليمية، فالتقويم عملية تقويمية يقصد بها الكشف عن مواطن القوة والضعف والعمل المدرسي وكذلك مدى تحصيل التلاميذ ونواحي التلازم من عدمه بين المدرسة والمجتمع^(١).

ويعرف التقويم التربوي في الاصطلاح بأنه:

- "عمل ومتابعة يراد به معرفة مدى صلاحية المنهج ونجاحه في التأثير على الفرد والمجتمع"^(٢).

- ويعرفه آخر بأنه عملية إصدار حكم على مدى تحقيق الأهداف التربوية ودراسة الآثار التي تحدثها بعض العوامل والظروف في تيسير الوصول إلى هذه الأهداف أو تعطيلها^(٣). ويرتبط مفهوم التقويم التربوي في الإسلام بالنظرة التكاملية للإنسان باعتبار الشخصية الإنسانية وحدة متكاملة تحتاج إلى تعدد وتنوع عند تقويمها. كما أن نشاط الإنسان في علاقته مع خالقه والمجتمع المحيط به تحتاج إلى شمولية في عملية التقويم^(٤).

بينما يقتصر مفهوم التقويم التربوي في التربية المعاصرة على نتائج عملية التعلم في تقويم العملية التربوية وأسلوب الأداء وتقويم العاملين في التربية أو المسهمين في العملية التعليمية حيث يعرف التقويم في العملية التربوية بأنه (بيان قيمتها وكشف مواطن الضعف وتعديل مسارها بما يحقق أهدافها المحددة، واعطاء قيمة ووزن لأداء العاملين وظواهر النجاح في مهاراتهم وأنماط سلوكهم)^(٥).

من خلال العرض السابق لمفهوم التقويم التربوي نجد أن جميع التعاريف تتفق على أنه: مجموعة من الإجراءات العملية التي تهدف إلى تقدير ما يبذل من جهد لتحقيق الأهداف التربوية في ضوء ما اتفق عليه من معايير وما وضع من أهداف وفق تخطيط مسبق، والحكم على مدى فاعلية هذه الجهود وما

(١) عبد الهادي "الإشراف التربوي مفاهيمه أساليبه" د.ط، ص ٢٩٢.

(٢) كمال عيسى "خصائص مدرسة النبوة" ط.د، ص ١٦٩.

(٣) أبو حطب "التقويم النفسي" د.ط، ص ٩.

(٤) فهد الدليم وآخرون "مبادئ القياس والتقويم في البيئة الإسلامية" د.ط، ص ٣٩.

(٥) مصطفى الحلوه "التقويم في مراحل التعليم العام" د.ط، ص ٨.

يصادفها من عقبات وصعوبات في التنفيذ؛ بقصد تحسين الأداء والوصول به إلى تحقيق أعلى مستوى ممكن.

والتقويم هو: عملية الوصف الدقيق للحصول على البيانات وتوفير المعلومات المفيدة للحكم على بدائل القرارات. ومعنى آخر هو: عملية تشخيصية وقائية وعلاجية، ويهدف التقويم إلى تحسين مخرجات العملية التربوية بمفهومها العام فمن خلاله نستطيع معرفة جوانب القوة لتعزيزها وجوانب الضعف لوضع الخطط المناسبة لعلاجها أو تصحيحها، وأيضاً بتحليل نتائج التقويم ففي هذا الدراسة يمكن التوصل إلى معلومات هامة حول جوانب عديدة منها:

مدى تطبيق المشرفة للكفايات.

ومدى مناسبة الكفايات للمشرفة التربوية.

معرفة أهم الكفايات التي يكثر القصور فيها لمعالجة ذلك القصور.

ثانياً: الهدف من عملية التقويم

إن عملية التقويم ليست غايةً في حد ذاتها وإنما هي وسيلة لتحسين القصور لدى المشرفات، وعليه فإن تحسين القصور ومعالجة الضعف هو الهدف الأسمى لعملية التقويم، فإننا نقوم أداء المشرفات في ضوء الكفايات بغرض الكشف عن نواحي القوة والضعف في أدائهم تمهيداً لعلاج نقاط الضعف والتأكيد على جوانب القوة وزيادتها. وليس الغرض من التقويم بأي حال من الأحوال مجرد تحديد.

مستوى المشرفة ولكن المقصود به الوصول إلى مستوى إتقان المهارات، ووضع تصورات مقترحة

لتطوير الكفايات التي تحتاجها المشرفة^(١).

وعليه فإن التقويم التربوي عملية منظمة تتسم بالتركيز والتنظيم والشمولية والاستمرارية.

وتستهدف التطوير والتحسين ومن ثم إصدار حكم على ما تم إنجازه من قبل المشرفة.

ثالثاً: مجالات التقويم التربوي

(١) تصوّر الباحثة.

تتسع عملية التقييم لتشمل العملية التعليمية بكاملها، ومن مجالات التقييم تقويم المعلم والمتعلم والمنهج والإدارة التربوية وكذلك المشرف التربوي لمعرفة في أي جانب يقع القصور للقدرة من معالجته والتخفيف من ضرره، فتقويم أداء المشرفة في ضوء الكفايات اللازمة لها أحد جوانب التقييم المهمة والتي تنهض بالعملية التعليمية.

رابعاً: وظائف التقييم التربوي

التقويم أحد العمليات المهمة التي تحتاجها المؤسسات التعليمية والمؤسسات التربوية والتي تسعى دائماً لعملية التقييم وتؤدي وظائف كثيرة تفيد في معرفة عناصر القوة والضعف، فمن وظائفه.

١- التقييم مهم في اتخاذ القرارات

ففي علم الإدارة تمثل هذه العملية مكاناً هاماً خصوصاً في السياسة الإدارية وإدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، وأيضاً في العملية التعليمية، والتي تساهم في اتخاذ قرار بشأن ترقية المشرفات أو نقلها أو تكليفها بمهام مختلفة بناء على التقييم.

٢- في إعداد مواقف إشرافية تناسب الفروق الفردية

إن عملية التقييم من شأنها أيضاً أن تكشف عن عناصر القوة والضعف في البرامج الإشرافية من جهة ملاءمتها للفروق الفردية بين المشرفات، ويمكن في ضوء نتائج التقييم تعديل طرائق وأساليب وبرامج الإشراف بما يناسب الفروق الفردية بين المشرفات في الذكاء والقدرات والكفايات.

٣- في تصنيف المشرفات

ونظراً لأن الفروق الفردية بين المشرفات في قدراتهم واستعداداتهم وميولهم واتجاهاتهم ودرجة ذكائهم لا تظهر إلا بعد عملية التقييم المستمر؛ فإنه لا يمكن تصنيف المشرفات إلا بعد القيام بهذه العملية فهي

التي تحدد وتميز بين المشرفات الأقوياء والضعاف، بل على أساسها يمكن وضعهم في فرق تتناسب مع قدراتهم واستعداداتهم.

٤ - في زيادة الدافعية للتعلم

ومن الوظائف التي يقوم بها التقويم أيضاً تشخيص الحالة التي عليها المشرفة وإظهار عناصر القوة والضعف لديها للحكم عليها، وهذا الحكم هو الذي يدفع المشرفة للتعليم؛ فإذا كانت جيدة دفعها إلى زيادة الجودة والحصول على تقدير أعلى وإذا كان هناك قصور في بعض الكفايات دفعها أيضاً إلى الوصول إلى درجة أفضل مما هي عليه، وتسعى لتحقيق الكفايات التي ظهر فيها قصور لديها، وعليه فإن للتقويم دوره في زيادة الدافعية لدى المشرفات خاصة لدى القويات منهن حيث يخلق ظاهرة التنافس بينهن^(١).

خامساً طرق التقويم التربوي المختلفة^(٢)

إن التقويم يختلف باختلاف التوقيت الذي يقدم فيه، ومن الطرق المختلفة للتقويم التربوي ما يلي:

التقويم القبلي: سمي بالتقويم القبلي لأنه يتم تطبيقه قبل بداية تطبيق العملية الإشرافية، وهو يهدف إلى التعرف على معلومات ومهارات المشرفات قبل البدء بالفصل الدراسي، وهو ما يسهم في الكشف عن مدى فاعلية برامج الإشراف على المشرفات بشكل تفصيلي.

التقويم التكويني: إن التقويم التكويني أو ما يسمى بالتقويم البنائي يعتمد وبشكل أساسي على منهجية علمية، ويتم التقويم البنائي أثناء الإشراف بهدف مد المشرفات بتغذية راجعة لمعرفة نواحي القصور وتعديلها.

(١) ملخص الباحثة بعد الإطلاع على عدد من المواقع والموضوعات في وظائف التقويم التربوي.

(٢) بسمة كمال العتيبي "أساليب التقويم التربوي وأدواته" د. ط، ص ١

التقويم الختامي: سمي بالتقويم الختامي لأنه عكس التقويم القبلي فهو يتم في نهاية كل عرض تعليمي وقد يكون عن طريق إعطاء أرقام محددة أو ألفاظ أو بأي طريقة توضح مستوى الأداء ومقداره، ويجب على الإدارة أو المشرف التربوي أن يستخدم الأسلوب المناسب للتقويم في التوقيت والمكان الذي يناسبه، ويمكن للمشرف استخدام أحد أساليب التقويم أو اثنين أو جميعها حسب ما يراه مناسباً من حيث نوعية المعرفة المراد تقييمها بالإضافة إلى كميتهان كما يعتمد نوعية التقويم على الأهداف التي يسعى المشرف إلى الوصول إليها، فعلى سبيل المثال قد يكون الهدف الذي يسعى إليه المشرف هو: أن يقوم بتصنيف المشرفات، أو يريد إقالة بعضهن، أو ترقية بعضهن، أو تطوير خطط الإشراف وما إلى ذلك.

سادساً: أدوات يتم من خلالها التقويم^(١)

يتم التقويم من خلال عدد من الأدوات، وحيث يختار المشرف أداة التقويم المناسبة لهدفه عليه أولاً أن يحدد طريقة التقويم التي قام بها لقياس الأداء، كما يختار هو من وجهة نظرة بعد ذلك ما يراه فعال. ويمكن عرض عدد من الأدوات المستخدمة في تقويم الأداء فيما يلي:

قائمة الرصد وتسمى أيضاً قائمة الشطب: وهي قائمة تتضمن بداخلها مجموعة من العبارات تدل كل منهما على سلوك معين ويقوم رئيس المشرفين بتطبيقها على المشرفين أثناء قيامهم ببعض المهام الموكولة إليهم، فيحدد إن كانت كل عبارة وما تشمله من سلوك موجود لدى المشرف أم لا عن طريق إجابته بنعم أو لا على كل عبارة، كما يمكن أن يجيب بكلمة صواب إن كان الفعل ينطبق على المشرف أو لا إن كان الفعل غير منطبق على المشرف، أي إن قائمة الرصد يمكنها أن تقيس مدى امتلاك المشرفين لبعض المهارات من عدمه، ويقوم رئيس الإشراف بطبع عدد من قوائم الرصد بعدد المشرفين الذين ستم ملاحظتهم لتكون لكل قائمة مخصصة لمشرف واحد فقط.

(١) بسمة كمال العتيبي "أساليب التقويم التربوي وأدواته" د. ط، ص ١.

سلم التقدير: وهي تختلف عن قائمة الرصد في أنها أكثر دقة في تقويم السلوك فإن كانت قائمة الرصد تقيس مدى وجود السلوك من عدمه، فإن سلم التقدير يقيس مقدار ما يوجد من سلوك أو مهارة لدى الفرد، لذا يمكن استخدام سلم التقدير من قبل رئيس الإشراف لقياس مقدار المهارة التي يمتلكها كل مشرف أثناء قيامه بمهمة محددة، فبدلاً من أن كان رئيس الإشراف يجيب على كل عبارة في قائمة الرصد بنعم أو لا، فإنه في سلم التقدير قد يجيب بلفظ أو رقم ليعبر عن مقدار وجود كل مهارة، فإن كان سلم التقدير رقمياً فإن رئيس الإشراف يختار الرقم من واحد إلى خمسة حسب تقديره لمدى وجود المهارة، فإن كانت تلك المهارة معدومة يختار واحد وإن كانت متقنة إتقان تام يختار الرقم خمسة، وإن كان سلم التقدير لفظي فإن رئيس الإشراف يختار لفظ بدلاً من الرقم للتعبير عن مدى وجود المهارة وتكون تلك الألفاظ مثل: نادراً، أحياناً، غالباً، دوماً، ويختار ما يراه مناسباً حسب مقدار المهارة التي يؤدي بها المشرف مهمته.

سجل وصف سير التعلم: وهو سجل يقوم فيه المشرف بكتابة عبارات بشكل إنشائي حول ما شاهده أو لاحظته في الفصل الدراسي أو حياته الشخصية أو حوادث مر بها، حيث يكتب بحرية مطلقة، كأنه يعبر فيه عما يجول بخاطره، ويقوم رئيس المشرفين بتجميع تلك السجلات من المشرفين كل فترة لتقييمهم من خلال تلك السجلات عن طريق التعرف عما يدور في ذهن كل منهم، ويعلق على ذلك بشكل هادف ومثمر.

السجل القصصي: السجل القصصي مشابه للسجل السابق بدرجة كبيرة على أن هذا السجل يقوم رئيس الإشراف بالاحتفاظ به ويكون لكل مشرف سجل قصصي خاص به يدون فيه وهو يشبه إلى حد ما سجل وصف سير التعلم، ولكنه سجّل يحتفظ به رئيس قسم الإشراف أو الرئيس المباشر (ويكون لديه سجل خاص منفرد لكل مشرف)، حيث يقوم بتسجيل ما فعله المشرف في مهمة معينة والحالة التي كان عليها المشرف، ويسجل رئيس الإشراف مشاهداته بشكل وصفي لا يمكن كتابته على عجل كي يكون دقيقاً، يعتبر السجل القصصي من أدوات التقويم الحديثة التي تساعد على التعرف على مقدار تكرار سلوك معين لدى المشرف في موقف بعينه، وهل هذا السلوك قاصر على هذا الموقف أم أنه يمتد لمواقف أخرى، ويمكن أن يستخدم السجل القصصي لعدد من الأغراض

كالتنبؤ أو النصح أو التعديل وغيرها، وجدير بالذكر أن السجلات القصصية مثلما تحتاج وقتا في التسجيل فهي تحتاج وقتا أيضا في تجهيزها وإعدادها بحيث يمكن أن يصل إعدادها إلى فصل دراسي. كما تجدر الإشارة أن كل رئيس إشراف إن كان يجب أن يقيس كل مهارة بدقة عليه أولا أن يقوم بتحديد أداة التقييم الملائمة لقياس تلك المهارة، ثم عليه تجزئة تلك المهارة لمهارات أبسط وأصغر بحيث يقوم بقياس كل مهارة منهما على حدى وفالنهاية يقوم بتجميع نتائجه للحصول على أفضل النتائج وأدقها.

المحور الثالث: الكفايات

أولاً: التعريف بمفهوم الكفايات

ففي (لسان العرب) وردت كلمة الكفاية بمعنى الاكتفاء والاستغناء. كفى يكفي كفاية إذا قام بالأمر. وقد جاء في الحديث: "من قرأ الآيتين من آخر سورة البقرة في ليلة كفتاه أي أغنتاه عن قيام الليل". وقد وردت في قوله تعالى: ﴿وَكَفَى بِاللَّهِ وَكِيلًا﴾. فالكفاية بمعنى الاكتفاء والاستغناء^(١). وفي (المعجم الوسيط) اكتفى بالأمر أي اضطلع به. والكفاية: قوت الكفاية^(٢).

أما في الاصطلاحات التربوية، فقد تعددت تعريفات الباحثين التربويين للكفاية تبعاً لاختلاف وجهة نظرهم، وتكتفي الباحثة بذكر التعاريف التالية:

"الكفاية بأنها المقدرة على شيء بكفاءة وفاعلية وبمستوى معين من الأداء"^(٣).

وأيضاً تعريف آخر: "بأنها قدرة المعلم على أداء مهامه التعليمية بمستوى معين من الإتقان يضمن تحقيق النتائج المطلوبة في سلوك التلاميذ"^(٤).

وتقصد الباحثة بالكفاية مجموع أنماط الأداء التي يلزم توافرها لدى المشرف التربوي، والتي تساعد على تيسير وتحقيق الأهداف من الإشراف.

والكفايات التربوية عرفت " هي عبارة عن مجموعة من المعلومات والقيم والمهارات والميول التي تكون في مجملها سلوك المشرف التربوي بعد تلقيه لبرنامج محدد وظهور تأثير على أداء هذا المشرف، ويتم التعرف على مدى وجود تأثير من خلال استخدام أدوات صممت خصيصاً من أجل قياس ذلك التأثير"^(٥).

(١) ابن منظور "لسان العرب"، د.ط، ج ٥، ص ٣٨٩٢.

(٢) مجمع اللغة العربية "المعجم الوسيط"، ط ٣، ج ٢، ص ٨٢٢.

(٣) توفيق مرعي "الكفايات التعليمية في ضوء النظم" د.ط، ص ٢٥.

(٤) سهيلة أبو السميد "إعداد برنامج لتنمية الكفايات التربوية لإعضاء التدريس في كليات المجتمع، الكليات المتوسطة لإعداد المعلمين في الأردن" د.ط، ص ٨.

(٥) الفراء، فاروق حمدي: تطوير كفاءات تدريس الجغرافيا باستخدام الواحدة والنسقية د.ط، ص ٤١.

كما يوجد للكفايات التربوية تعريف آخر، حيث تعرف على أنها: "مدى ما يملكه المشرف التربوي من معارف وخبرات ومهارات تمكنه من القيام بعمله وإتقانه على الوجه"^(١).

وقد عرفت الكفايات عدة تعريفات من قبَل كل من زيدان (٢) والوزان (٣) ومرعي (٤) وجميع هذه التعريفات يمكن جمعها بأنها "قدرة الفرد الذي تمكنه من الوصول إلى أعلى مستوى من الإتقان والكفاءة والفاعلية".

أما نشوان وشعوان^(٥) فقد أوردا تعريفًا لفرديريك مكدونالد Ferdric Macdonald قال فيه أنها: "تتكون من مكونين معرفي وآخر سلوكي، أما المكون المعرفي فيتألف من مجموع الإدراكات والمفاهيم والاجتهادات والقراءات التي تتصل بالكفاية. ويتألف المكون السلوكي من مجموع الأعمال التي يمكن ملاحظتها، ويعتبر إتقان هذين المكونين والمهارة في توظيفهما أساسًا لإنتاج المعلم الكفاء والفعال". وهي أيضًا امتلاك المشرف التربوي لمجموعة من المعارف والاتجاهات والمهارات المطلوبة لأداء مهمة ما. في حين تعني المهارات الإتقان والسرعة في الأداء. وعليه فإن مفهوم الكفاية أشمل من مفهوم المهارة وإن المهارة تمثل جزء من الكفاية. وهناك أيضًا اختلاف بين الكفاية والكفاءة؛ فالكفاية هي تحقيق الحد الأدنى المطلوب، في حين تمثل الكفاءة الحد الأعلى من الجدارة. وهناك فرق بين الكفاية والأداء: فالكفاية هي القدرة على أداء سلوك ما، في حين يمثل الأداء المظهر العملي للكفاية.

لذلك فإن تقويم الأداء في ضوء الكفايات، هو قياس وتقويم المظهر العملي للمعارف والاتجاهات والمهارات المطلوبة، لمعالجة جوانب الضعف، وتحسين السلوك لدى المشرف.

(١) الهرمة، محمد سالم: برنامج مقترح لتنمية بعض الكفايات اللازمة، د.ط، ص ٧١.

(٢) زيدان، محمد مصطفى "عوامل الكفايات الإنتاجية التربوية".

(٣) وزان "الكفايات النوعية اللازمة لمعلم التربية الإسلامية بالمرحلة المتوسطة في المملكة العربية السعودية"

د،ط،ص ١١.

(٤) مرعي "الكفايات التعليمية الأدائية الأساسية عن معلم المدرسة الابتدائية في الأردن في ضوء تحليل النظر واقتراح

برامج لتطويرها" د.ط،ص ٣٣

(٥) الشعوان، ونشوان "الكفايات التعليمية لطلبة كلية التربية بالمملكة العربية السعودية" د.ط، ص ١٠٥.

ثانيًا: أنواع الكفايات

نظرًا لأهمية الكفايات فقد تعددت أنواعها وأشكالها على حسب توجيهها بثلاثة أنواع^(١). وأضاف علماء آخرون كفايات وجدائية وكفايات الاستكشاف لتكون خمسة كفايات وهي:

أ- الكفايات المعرفية:

إن الكفايات المعرفية تشمل على المعارف والمعلومات و الدافعية نحو التعليم الذاتي المتواصل، بالإضافة إلى تطبيق الأدوات خلال الدراسات الميدانية، إن تلك الكفايات يجب توافرها لدى المعلمين بشرط أن تكفل بكفايات الأداء حتى يؤدي المعلم عمله بكفاءة.

ب- كفايات أدائية:

إن الكفايات الأدائية هي مكملة للكفايات المعرفية ويقصد بها أن يكون المشرف التربوي أو المعلم قادر على اتخاذ موقف محدد بداخل الصف الدراسي، ومن أمثلة ذلك ما يلي:

- يجب أن يظهر المشرف أو المعلم القدرة على تطبيق كافة أدوات التقويم.
- يجب على المشرف أو المعلم أن يكون لديه القدرة على التخطيط المسبق بحيث يتضح به الأهداف التي يسعى إليها.
- يجب عليه صياغة الأهداف السلوكية بشكل قابل للقياس ويمكن تحقيقه لدى الطلاب.

أي أن الكفايات الأدائية تشكل قدرة المشرف أو المعلم على القيام بسلوك معين على الوجه الأكمل ولا تخص معارفه أو معلوماته بل طريقة أدائه في موقف بعينه.

ج- كفايات الإنجاز أو كفايات النتائج:

إن امتلاك المعلم أو المشرف التربوي للكفايات المعرفية يعني أنه يمتلك المعرفة اللازمة لممارسة العمل دون أن يكون هناك مؤشر على أنه يمتلك القدرة على الأداء، وأما امتلاكه للكفايات الأدائية فيعني أنه قادر على إظهار قدراته في ممارسة مهارات التعليم دون أن يعني وجود مؤشر على أن هذا المعلم صاحب كفاية إذا امتلك القدرة على إحداث التغيرات في سلوك المتعلمين، وقد يمتلك معلم جميع

(١) جرادات "التدريس الفعال" ط ٢، ص ٢٣، ص ٥١.

المعارف قادرًا على أداء مهارات التعليم دون أن يكون فاعلاً في إحداث النتائج المتوقعة أو ما يسمى كفايات النتائج أو الإنجاز، ومن أمثلتها:

أن يكون المعلم أو المشرف التربوي قادرًا على إكساب الاتجاهات العلمية في تحليل المشكلات. أن يكون المعلم أو المشرف التربوي قادرًا على زيادة سرعة الطلاب في القراءة بمعدل ١٠٠ كلمة في الدقيقة وذلك في المرحلة الثانوية.

فمثل هذه الكفايات تتحدث عن النتائج لا عن الأداء أو المعرفة رغم ارتباطها بهما، ولكنها تتميز بدخول عناصر جديدة تتمثل في الحماس والقدرة على الوصول إلى النتائج.

د- كفاية رابعة الكفايات الوجدانية (الانفعالية)^(١)

"هي نوع من الكفايات المتصلة بالاستعدادات والميول والاتجاهات والقيم الأخلاقية، والمثل العليا، ويمكن اشتقاقها من القيم الأخلاقية والمبادئ السائدة في أي نظام، وتستخدم مقاييس الاتجاهات لقياس هذا النوع من الكفايات، وتكاد تجمع البحوث والدراسات السابقة على صعوبة تحديد هذه الكفايات وقياسها".

هـ_ الكفايات الاستكشافية (الاستقصائية)^(٢)

"هي الكفايات التي تشتمل على الأنشطة التي يقوم بها المعلم أو المشرف التربوي للتعرف على النواحي المتعلقة بعمله".

وذكر حمدان^(٣) لكفايات المشرف التربوي ثلاثة أنواع وهي: كفايات شخصية، وكفايات عامة، وكفايات عملية.

(١) محمود "تطوير برنامج إعداد معلم المجال التجاري للتعليم الأساسي في ضوء الكفايات" د.ط، ص ٨٤.

(٢) الهرمة "برنامج مقترح لتسمية بعض الكفايات اللازمة" د.ط، ص ١٥٤.

(٣) حمدان "قياس كفاية التدريس ووسائله الحديثة" د.ط، ص ١٣٣.

ثالثاً: مصادر اشتقاق الكفايات

لقد استخدم المربون وسائل متعددة لتحديد الكفايات اللازمة للمعلمين أو المشرفين التربويين ومنها ما ذكره جرادات (١).

التخمين: حيث يفكر المربي فيما يراه من كفايات لازمة لعمل المعلم أو المشرف التربوي ويسجل هذه الكفايات.

الملاحظة: وتكون بملاحظة المعلمين أو المشرفين التربويين وهم يؤدون مهامهم التعليمية ويسجل الكفايات التي يمارسونها، والكفايات التي يحتاجونها إليها في ضوء الملاحظة الدقيقة للموقف وفي ضوء تأثيرهم على تغيير أداء من يشرفون عليهم.

والملاحظ أن التخمين ليس طريقة علمية ولكنه وجهة نظر فردية ينقصها الصدق، وكذلك الملاحظة على الرغم من كونها أسلوباً علمياً إلا أنها ترتبط بقدرة الباحثة وبتجاهاتها.

ومن هنا بدأ المربون يبحثون عن منهج علمي متكامل، لتحديد كفايات المعلمات والمشرفات التربويات دون أن تربط بأسلوب أو مصدر معين، بل تستند إلى اشتقاق هذه الكفايات من مصادرها المتعددة والتي من أهمها:

أ- النظرية التربوية

إن وجود نظرية للتعليم سيسهم كثيراً في تحديد الكفايات اللازمة لممارسة هذه المهنة في ضوء أسس ومنطلقات هذه النظرية سواء كانت تقليدية أو حديثة وبالتالي تختلف الكفايات تبعاً لاختلاف الطريقة، وبذلك يمكن اعتبار النظرية التربوية مصدراً سليماً لاشتقاق الكفايات.

ب - تحليل مهام المعلم (أو المشرف) التعليمية ميدانياً باستخدام الملاحظة

إن مهام المعلم أو المشرف التربوي من المصادر الأساسية لاشتقاق الكفايات المطلوبة منه، وتتم دراسة مهامهم من خلال ملاحظة عدد منهم وهم يعملون، وتسجل النشاطات التي يقومون بها، واشتقاق الكفايات المتضمنة فيها، ولا يكون ذلك إلا بتحليل نشاطات المعلم والمشرف التربوي ومهامها العقلية والانفعالية والأدائية، ووضع معايير لتوضيح درجة الإتقان المطلوبة لكل نشاط ثم ترجمتها إلى أهداف. وأخيراً تحديد النشاطات التي يقوم بها المعلم أو المشرف تخطيطاً أو أداءً أو تجريباً أو إدارة

(١) جرادات "التدريس الفعال" ط ٢، ص ٤٧، ص ٤٩.

صف أو أسئلة أو تقويم، ومن ثم تحليل كل نشاط، لاكتشاف المهارات الأساسية التي تمكننا من القيام بالنشاط بصورة فعالة، وبهذا نصل إلى قائمة الكفايات المطلوبة.

ج- تقدير حاجات المتعلمين أو المستفيدين:

يمكن اعتبار حاجات المستفيدين مصدرًا من مصادر اشتقاق الكفايات المطلوبة، فإذا أردنا أن نحدد كفايات المعلمين أو المشرفين التربويين في مجتمع من المجتمعات فإننا ندرس حاجات التلاميذ في ذلك المجتمع.

د- الأبحاث والدراسات:

إن الأبحاث والدراسات التربوية تزودنا بمعلومات وبيانات تساعد المربين على اكتشاف معايير أو صفات التعليم الجيد، وبالتالي تسهم في تحديد الكفايات التي يفترض توفرها عند المعلمات أو المشرفات التربويات لأنها تعطي صورة متكاملة عن مكونات الموقف التعليمي، وهذه المكونات هي أساس هام أو مصدر هام لاشتقاق الكفايات^(١).

ولم تكن هذه هي المصادر فحسب، ولكن هناك مصادر أخرى وهي:

أ- فحص المقررات الدراسية - وترجمتها إلى كفايات

تعد المقررات الدراسية إحدى المصادر التي يمكن من خلالها تحديد الكفايات اللازمة، وفيها يتم إعادة تشكيل المقررات الموجودة وتحويلها إلى عبارات تقوم على الكفاية.

(١) جرادات "التدريس الفعال" ط٢، ص٤٧، ٤٩.

ب- قوائم الكفايات

تعد القوائم الجاهزة للكفايات أحد المصادر لاشتقاقها وذلك لاعتمادها على عدد كبير من الكفايات التربوية والتعليمية بما يتيح إمكانية الاختيار فيها، وذلك بعد المراجعة الشاملة لتلك القوائم المتعددة والمتنوعة التي سبق إعدادها وتطويرها. ويرى ليندسي (١٩٧٣م - ص ١٨٣) Lindsey "أنه رغم سهولة استخدام هذا الأسلوب إلا أن مشكلة استخدامها تكمن في أن النظرة الكلية لتحديد الكفايات قد تضيع في زحمة الجزئيات الكثيرة وغير المترابطة في القوائم المختلفة".

ولكن بغدادي (١٩٨٥م - ص ٣١، ص ١٤١) ترى أنه يمكن علاج هذه المشكلة وذلك بقولها: "عند استخدام هذا المصدر ينبغي وجود استراتيجية واضحة ومحددة يتم في ضوءها اختيار العدد المناسب من الكفايات التي تتوفر فيها درجة مناسبة من التجريد، ولذلك فإن هذا الأسلوب يفترض أن لدى المعلمين فهمًا عامًا للكفايات المطلوب منهم تقديرها، ويمكن الاعتماد على رأي المحكمين والخبراء حول هذه القائمة".

ج- استطلاع آراء العاملين في الميدان

يتضمن هذا المصدر الاستعانة بالعاملين في مهنة التعليم وتنظيماته المهنية في عملية اشتقاق الكفايات وتضمن ما يرونه ضروريًا منها في برامج تربية المعلم باعتبار أن العاملين في أي ميدان هم أقدر من يحدد الكفايات اللازمة لهذا الميدان، ولهذا فإن هذا المصدر يعد من المصادر الهامة والأساسية لتحديد الكفايات حيث أنه يعتمد على الآراء الموضوعية النابعة من الدافع الميداني بكل مشكلاته واحتياجاته^(١).

وأيضًا برامج إعداد المعلمين والمشرفين من المصادر المهمة أيضًا في اشتقاق الكفايات^(٢).

(١) الهرمة "برنامج مقترح لتنمية بعض الكفايات اللازمة" د.ط، ص ٣

(٢) عبد العزيز "تطوير مناهج إعداد معلم الجغرافيا في كلية التربية في ضوء الكفايات" د، ط، ص ١٠٦.

رابعاً: كفايات المشرفة التربوية بالجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم

أولاً: الكفايات الشخصية

وهي سمات تساعد المشرفة على تنفيذ أهدافها بسهولة وتشمل:

العقيدة السليمة وحسن الخلق في التعامل، النشاط، الحيوية، القدرة على التحمل، والالتزان النفسي والعاطفي، والانضباط وتحمل المسؤولية، والقدوة الحسنة، والقدرات العقلية العالية، والتمتع بروح المرح والدعابة، وسرعة البديهة، وتقبل الأفكار الجديدة الغير معارضة للأهداف، اتخاذ القرارات السليمة، سرعة التصرف في المواقف بحكمة، امتلاك الدافعية والطموح نحو تحقيق الهدف.

ثانياً: الكفايات العلمية المهنية

تكون المشرفات مؤهلات من الناحية العلمية التخصصية في جودة الحفظ، والقدرة على اكتشاف واستنتاج الخطأ الذي تقع فيه الطالبة أو المعلمة في التلاوة سواء كان لحن جلي أو خفي، وتطبيق الآليات الصحيحة في تصحيح أخطاء التلاوة، وتكون مؤهلة في النواحي التربوية وكذلك طرق التدريس والناحية الشرعية من الأمور الفقهية وغيرها، وملمة بالأهداف والغايات العامة والأهداف التربوية الخاصة، ملمة بالثقافة العامة المناسبة لها كمشرفة، تتابع كل جديد في تخصصها، تمتلك معرفة كافية بمدخلات العملية التعليمية، تستخدم الأساليب والأدوات العلمية، تطور نفسها من جميع الجوانب.

ثالثاً: كفايات التخطيط

تمتلك المشرفة مهارة عالية في التخطيط فتضع خطة سنوية وأسبوعية خاصة بالمعلمات وفق حاجاتهن، تضع خطة مرنة للمناهج الدراسية والمقررات على أشهر السنة، وتساعد المعلمات والمديرة في وضع الخطة السنوية واليومية، تساعد المديرة في وضع الخطة الخاصة بجدول المعلمات، تخطط لدورات تدريبية قصيرة أو طويلة وفق الحاجات، توزع العمل القيادي والعمل بروح الفريق، تضع خطة شاملة لتحديد احتياجات العملية التعليمية من القوى البشرية، تضع خطة لتحسين سلوك المعلمة، تضع

خطة واضحة لتنمية المعلمة كفرد وتطوير قدراتها وإمكاناتها تخطط للمداولات الإشرافية الفردية مع المعلمة.

رابعاً: كفايات التنظيم

تنظم سير العملية الإشرافية بشكل يتحقق فيه الانسجام توزع المهام والأعمال على المعلمات والتنسيق بين متطلبات المعلمات والمدارس وإدارة الجمعية، تجري تعديل في الأنظمة التعليمية القائمة، تفوض الصلاحيات ومنح المسؤوليات وفق خطة واضحة المعالم. تتخذ القرارات في المواقف التعليمية المتباينة تنظم الاتصال بين المدرسة، تنمي شعور المعلمات بأهمية الالتزام بمواعيد العمل الرسمي واللوائح المنظمة للعمل توعي المعلمات بنظام المدرسة واللوائح المنظمة للعمل.

خامساً: كفايات التدريب (تنمية المعلمات مهنيًا أثناء الخدمة)

تمتلك القدرة على تطوير نفسها في جميع الجوانب وتساهم في التطوير المهني للمعلمات بعد أن تحدد الاحتياج الفعلي لكل معلمة، باستخدام الأدوات المناسبة.

سادساً: كفايات البحث

تعد البحوث بالطريقة العلمية من تحديد المشكلة وأسئلة الدراسة وأهدافه، وفرض الفروض، اختيار العينة، ووضع خطة الدراسة، جمع المعلومات، واستخلاص النتائج، تكسب المعلمات خطوات الدراسة العلمي.

سابعاً: كفايات الابتكار والتجديد

تولد الأفكار أو حلول جديدة للمشكلات، تصمم برامج لتنمية مهارات التفكير الابتكاري، ترعى المعلمات والطالبات الموهوبات تتنبأ بأحداث مستقبلية اعتماداً على معطيات راهنة، تعمم وتجرب الأساليب والوسائل المبتكرة.

ثامناً: كفايات المناهج التربوية

تحدد المفهوم الجديد للمناهج، تساهم في تقييمه وتطويره، تساعد المعلمات على تنفيذ طرائق التدريس التي تناسب المادة العلمية والتي تتناسب مع مستوى تفكير الطالبات. كتابة التقارير والملاحظات على المناهج وتشجع المعلمات على ذلك.

تاسعاً: كفايات العلاقات الإنسانية

تقيم علاقات إنسانية مع المعلمات وتحترم آرائهن، وتعترف بقدراتهن، وتسعى لتشجيعهن، وتحل مشاكلهن وتشارك في مناسباتهن وتزيد من الولاء الوظيفي لدى المعلمات، تتلمس حاجاتهن، تتواصل معهن لفعالية، وتصغي إليهن، تفهم طبيعة السلوك الإنسان والدوافع والرغبات، تهيئ أجواء تعليمية حرة لتسهل عمل المعلمات، تراعي الفروق الفردية، وتوزع الأعمال بعدالة^(١).

المحور الرابع: أهمية حفظ القرآن واثره على سلوك الفرد.

القرآن كلام الله - جل وعلا- وكلام الله صفة من صفاته، وصفات الله - تعالى - لها آثارها التي لا تتخلف عنها؛ فهو العليم الذي وسع علمه كل شيء، والقدير الذي لا يعجزه شيء، وهو العزيز الحكيم، والرحمن الرحيم، والعلّيّ العظيم، والحميد المجيد، والواسع المحيط، والحقّ المبين، إلى غير ذلك من أسمائه الحسنى وصفاته العليا التي من تفكّر فيها وآمن بها أدرك أن لها آثاراً تتج في كلامه - جلّ وعلا- وأن كلامه - تعالى - لا يمكن أن يكون فيه ما هو خلاف مقتضى أسمائه وصفاته، وأن هذا القرآن العظيم لا يمكن أن يكون من قول البشر، ولا من قول الشياطين ﴿ وَمَا يَنْبَغِي لَهُمْ وَمَا يَسْتَطِيعُونَ ﴾^(٢).

وعند تتبع الكتاب والسنة نجد العديد من الآيات والأحاديث التي ذكرت في فضل القرآن وفضل حافظ القرآن كما في قوله تعالى: ﴿ إِنَّ هَذَا الْقُرْآنَ يَهْدِي لِلَّتِي هِيَ أَقْوَمُ وَيُبَشِّرُ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا كَبِيرًا ﴾^(٣). وقال تعالى: (اللَّهُ نَزَّلَ أَحْسَنَ الْحَدِيثِ كِتَابًا مُتَشَابِهًا مَثَانِي نَقَّشَ مِنْهُ جُلُودَ الَّذِينَ

(١) جمع الباحثة من خلال الاطلاع على بعض الكفايات في جمعيات تحفيظ القرآن الكريم وأيضاً كفايات المشرف التربوي بوزارة

التعليم وترتيبها وتنقيحها على حسب رؤية الباحثة.

(٢) المطيري "بيان فضل القرآن" ط ١، ص ٨

(٣) سورة الإسراء آية ٩.

يَحْشَوْنَ رَبَّهُمْ ثُمَّ تَلِينُ جُلُودُهُمْ وَقُلُوبُهُمْ إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ ذَٰلِكَ هُدَىٰ اللَّهِ يَهْدِي بِهِ ۗ مَنْ يَشَاءُ ۗ وَمَنْ يُضَلِلِ اللَّهُ فَآلَهُ مِنْ هَادٍ ﴿١﴾ وقال تعالى (ذَٰلِكَ الْكِتَابُ لَا رَيْبَ فِيهِ هُدًى لِّلْمُتَّقِينَ) ﴿٢﴾ .

وأيضًا حديث أبي مسعود -رضي الله عنه- قال: قال لنا رسول الله: "يَوْمَ الْقَوْمِ أَقْرؤُهُمْ لِكِتَابِ اللَّهِ،" (٣) وأقدمهم قراءة، فإن كانت قراءتهم سواء فليؤمهم أقدمهم هجرة، فإن كانوا في الهجرة سواء فليؤمهم أكبرهم سنا، ولا تؤمن الرجل في أهله ولا في سلطانه، ولا تجلس على تكرمته (٤) في بيته إلا أن يأذن لك أو بإذنه" (٥). وعن أبي هريرة -رضي الله عنه- أن النبي -صلى الله عليه وسلم- قال:

يحيىء صاحب القرآن يوم القيامة، فيقول القرآن: يا رب حله فيلبس تاج الكرامة، ثم يقول: يا رب زده، يا رب ارض عنه، فيرضى عنه، ويقال له: اقرأ، وارق. ويزاد بكل آية حسنة (٦).
عن عبد الله -رضي الله عنه- قال: قال رسول الله: «اقرأ عليّ»، قال: قلت: اقرأ عليك، وعليك أنزل؟ قال: «إني أشتهي أن أسمع من غيري»، قال: فقرأت [النساء] حتى بلغ: (فَكَيْفَ إِذَا جِئْنَا مِنْ كُلِّ أُمَّةٍ بِشَهِيدٍ وَجِئْنَا بِكَ عَلَىٰ هَٰؤُلَاءِ شَهِيدًا) ﴿٧﴾ قال لي: «كف أو أمسك» فرأيت عينيه تذرفان (٨).

ومن فضل حفظ القرآن الكريم وتلاوته والاجتماع على ذلك:

(١) سورة الزمر، جزء من الآية ٢٣.

(٢) سورة البقرة آية ٢.

(٣) أكثرهم له حفظًا.

(٤) فراشه وسريه.

(٥) مسلم (٦٧٣) واللفظ له، أبو داود (٥٨٢)، ابن ماجه (٩٨٠)، الترمذي (٢٣٥)، النسائي (٧٨٠)، ابن حبان (٢١٣٣)،

ابن خزيمة (١٥٠٧)، أحمد (١٧٠٦٣).

(٦) الحاكم (٢٠٢٩) واللفظ له، الترمذي (٢٩١٥)، والبخاري (٩٠٣٥)، والبيهقي في «شعب الإيمان» (١٨٤١). و قال

الحاكم: صحيح الإسناد. وقال الترمذي: حديث حسن صحيح. وحسنه الألباني في «صحيح الترغيب» (١٤٢٥)، و«صحيح الجامع» (٨٠٣٠).

(٧) سورة النساء. آية ٤١

(٨) البخاري (٥٠٥٠) واللفظ له، مسلم (٨٠٠)، أبو داود (٣٦٧٠)، الترمذي (٣٠٢٥)، ابن حبان (٧٣٥)، أبو يعلى

(٥٠١٩)، أحمد (٣٦٠٦)، النسائي في «السنن الكبرى» (٨٠٢٥).

- ١- الأجر والثواب لمن يقرأ القرآن الكريم ويتدبر معانيه قال تعالى: (إِنَّ الَّذِينَ يَتْلُونَ كِتَابَ اللَّهِ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَنفَقُوا مِمَّا رَزَقْنَاهُمْ سِرًّا وَعَلَانِيَةً يَرْجُونَ تِجَارَةً لَّن تَبُورَ ﴿١﴾)
- ٢- حصول الطمأنينة بتلاوة القرآن الكريم إذ ما من قارئ للقرآن ولا سامع له إلا ويشعر بالاطمئنان النفسي وتحقق السعادة الدنيوية والآخروية بإذن الله فهو كلام الله، وتلاوته ذكر لله قال تعالى: ﴿ الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ ﴾ (٢)
- ٣- وقد أخرج الترمذي (٣) أن رسول الله -صلى الله عليه وسلم- قال: (من قرأ حرفاً من كتاب الله فله به حسنة والحسنة بعشر أمثالها لا أقول ألم حرف ولكن ألف حرف ولام حرف وميم حرف).
- ٤- أن أهل القرآن هم أهل الله وخاصته فقد أخرج ابن ماجه (٤) أن رسول الله -صلى الله عليه وسلم- قال: "إن لله أهلين من الناس قالوا: يارسول الله من هم؟ قال: هم أهل القرآن أهل الله وخاصته".
- ٥- أن الذي يعلم القرآن ويتعلمه من خير الناس فقد أخرج البخاري (٥) أن رسول الله -صلى الله عليه وسلم- قال: "خيركم من تعلم القرآن وعلمه".
- ٦- فضل الاجتماع على تلاوة كلام الله -تعالى- ومدارسته نزول السكينة وفضائل عديدة وردت فيما أخرجه مسلم (٦) أن النبي -صلى الله عليه وسلم- قال: "... وَمَا اجْتَمَعَ قَوْمٌ فِي بَيْتٍ مِنْ بُيُوتِ اللَّهِ يَتْلُونَ كِتَابَ اللَّهِ وَيَتَدَارَسُونَهُ بَيْنَهُمْ إِلَّا نَزَلَتْ عَلَيْهِمُ السَّكِينَةُ وَعَشِيَتْهُمْ الرَّحْمَةُ وَحَفَّتْهُمُ الْمَلَائِكَةُ وَذَكَرَهُمُ اللَّهُ فِيمَنْ عِنْدَهُ".

(١) سورة فاطر آية ٢٩.

(٢) سورة الرعد، آية ٢٨.

(٣) أخرجه الترمذي ت ٢٧٩هـ. ط ١٤٢١هـ. ك: فضائل القرآن، ب: ماجه فيمن قرأ حرفاً من القرآن ماله من الأجر، ح: ٢٩١٠.

(٤) أخرجه ابن ماجه ت ٢٧٣هـ. ط ١٤٢١هـ. ك: المقدمة، ب: فضل من تعلم القرآن وعلمه، ٢١٥.

(٥) أخرجه البخاري ت ٢٥٦هـ. ط ١٤٢١هـ. ك: "فضائل القرآن، ب: خيركم من تعلم القرآن وعلمه"، ح: ٥٠٢٧.

(٦) أخرجه مسلم ت ٢٦١هـ. ك: "الذكر والدعاء والتوبة والاستغفار، ب: فضل الاجتماع على تلاوة القرآن وعلى الذكر"، ح:

- ٧- حلقات القرآن الكريم هي من رياض الجنة لأنها من ذكر الله - عزوجل - وتدارس لكلامه فقد أخرج الترمذي^(١) أن رسول الله - صلى الله عليه وسلم - قال: "إذا مررتم برياض الجنة فارتعوا. قالوا: وما رياض الجنة؟ قال: حلق الذكر".
- ٨- حافظ القرآن يقدم على غيره فقد أخرج البخاري^(٢) "كان النبي - صلى الله عليه وسلم - يجتمع بين الرجلين من قتلى أحد في ثوب واحد ثم يقول أيهم أكثر أخذًا للقرآن فإذا أشير إلى أحدهما قدمه في اللحد".
- ٩- المنزلة العظيمة لقارئ القرآن وأن منزلته على حسب ما معه من القرآن، فقد أخرج أبو داود^(٣) أن رسول الله - صلى الله عليه وسلم - قال: "يقال لصاحب القرآن اقرأ وارتق ورتل كما كنت ترتل في الدنيا فإن منزلتك عند آخر آية تقرؤها".
- ١٠- رتب الله الأجر العظيم لمن يقرأ القرآن ويعمل بما فيه فقد أخرج أبو داود^(٤) أن النبي - صلى الله عليه وسلم - قال: "من قرأ القرآن وعمل بما فيه ألبس والداه تاجًا يوم القيامة ضوءه أحسن من ضوء الشمس".
- ١١- فضل القارئ الذي يحفظ القرآن الكريم أن يكون مع السفارة فقد أخرج البخاري^(٥) أن رسول الله - صلى الله عليه وسلم - قال: "مثل الذي يقرأ القرآن وهو حافظ له مع السفارة الكرام البررة".

أثر حفظ القرآن الكريم في السلوك

يقول الله - عز وجل -: ﴿ إِنَّ هَذَا الْقُرْآنَ يَهْدِي لِلَّتِي هِيَ أَقْوَمُ وَيُبَشِّرُ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا كَبِيرًا ﴾^(٦) يقول ابن كثير في تفسير هذه الآية: أن الله - عز وجل - "يمدح كتابه العزيز الذي أنزله

(١) أخرجه الترمذي، ط ١٤٢١هـ.ك: الدعوات ب: حديث في أسماء الله تعالى مع ذكر تمامها، ح: ٣٥١٠.

(٢) أخرجه البخاري، ط ١٤٢١هـ.ك: الجنائز، ب: الصلاة على الشهيد، ح: ١٣٤٣.

(٣) أبو داود، ط ١٤٢١هـ.ك: الوتر، ب: كيف يستحب الترتيل في القراءة، ح: ١٤٦٤.

(٤) أخرجه أبو داود، ط ١٤٢١هـ.ك: الوتر، ب: في ثواب قراءة القرآن، ح: ١٥٣٤.

(٥) أخرجه البخاري، ط ١٤٢١هـ.ك: تفسير القرآن، ب: سورة عبس، ح: ٤٩٣٧.

(٦) سورة الإسراء آية ٩.

على رسوله محمد -صلى الله عليه وسلم- وهو القرآن بأنه يهدي لأقوم الطرق وأوضح السبل" فالقرآن الكريم له أثر عظيم في تغيير حياة الناس، وكم تأثر به الكفار فقد أثر القرآن الكريم على عتبة بن ربيعة حتى رأى أصحابه هذا الأثر في وجهه فقال بعضهم لبعض: "لخلف بالله لقد جاءكم أبو الوليد بغير الوجه الذي ذهب به" وما ذاك إلا أنه سمع أول خمس آيات من سورة فصلت.

وأشار ابن كثير^(١) إلى سبب إسلام الصحابي الجليل جبير بن مطعم حيث أسلم بسماعه قوله تعالى ﴿أَمْ خُلِقُوا مِنْ غَيْرِ شَيْءٍ أَمْ هُمُ الْخَالِقُونَ﴾^(٢) حيث وقر في قلبه الإسلام فأسلم عام خيبر. ولا شك أن أثر القرآن لا زال مستمرًا إلى وقتنا الحاضر؛ فقد أثبتت العديد من الدراسات أن لحفظ القرآن الكريم أثر في سلوك الإنسان ففي الوقت الذي ذكر فيه القحطاني (١٤٢٠هـ) أن نسبة العود إلى الجريمة في السجون الأمريكية تتراوح بين ٥٠-٧٠% وفي السجون العربية تقدر بـ ٥٠%، وأما في المملكة العربية السعودية فتصل لتصل إلى ١٨,٣٠% لتطبيقها الشريعة الإسلامية بينما يبرز أثر حفظ القرآن الكريم، فيقلل هذه النسبة حيث أن كل من حفظ القرآن الكريم كاملاً داخل السجن لم يعد منهم أحد إلى الجريمة وأن من حفظ أجزاء من القرآن الكريم لم يعد منهم إلا ١,٥% قال تعالى ﴿إِنَّ هَذَا الْقُرْآنَ يَهْدِي لِلَّتِي هِيَ أَقْوَمُ﴾^(٣).

وكشف الشامح (١٤١٩هـ) عن وجود علاقة قوية بين تطبيقات العفو من نصف العقوبة لحفظ القرآن الكريم داخل السجن، وبين الامتناع عن معاودة الجريمة، بل وتحسن سلوك السجين داخل السجن. بل أن السجن نفسه أقر بثر حفظ القرآن الكريم على قيمة الأخلاقية، وهذا ما أكده العقيل (١٤٢٢هـ) حيث أن ٥٢% من أفراد عينة الدراسة التي أجراها وجدوا أن التحاقهم بحلقات تحفيظ القرآن الكريم داخل السجن قد غيرت مواقفهم تجاه أشياء معينة، وأنهم كانوا مخطئين في مواقف ارتكبوها قبل دخولهم السجن، وهذا ما جعلهم يجدون رغبة أكيدة في حفظ القرآن الكريم كاملاً حيث وصلت نسبتهم إلى (٨٩%)^(٤).

(١) ابن كثير "البداية والنهاية"، ط ١، ج ٨، ص ٢١٦

(٢) الطور، الآية ٣٥.

(٣) الإسراء، الآية ٩.

(٤) عماد العبد الطيف "أثر حلقات تحفيظ القرآن الكريم على التحصيل الدراسي والقيم الخلقية" ط ١، ص ٣٥.

الدراسات السابقة

مقدمة

لم تتوفر الدراسات السابقة بشكل كبير حول كفايات المشرف التربوي، وكانت شحيحة في هذا المجال، فجمعت الباحثة الدراسات التي لها علاقة بالكفايات لتتكون منظومة من الدراسات التي تخدم الكفايات اللازمة للمشرف التربوي وتم تقسيمها على المحاور التالية:

المحور الأول : تحديد مستوى ممارسة الكفايات لدى المشرفين التربويين

١- دراسة (أبو هويدي ٢٠٠٠) بعنوان درجة ممارسة المشرفين الاختصاصيين والتربويين لكفاياتهم الإشرافية من وجهة نظر المعلمين، وهدفت إلى تحديد درجة ممارسة المشرفين التربويين لكفاياتهم الإشرافية من وجهة نظر المعلمين. وتكونت عينة الدراسة من (١٩٦) معلمًا ومعلمة باستخدام المنهج الوصفي، وطبّق عليهم استبانة تكونت من ٧٠ كفاية تتوزع على ٩ مجالات فرعية وأشارت النتائج إلى أن المشرفين التربويين يمارسون ٨ كفايات بدرجة متوسطة في حين أن ممارستهم الكفايات الإشرافية وعددها ٦٢ كفاية جاءت بدرجة قليلة، أما الدرجة الكلية جاءت بدرجة قليلة أيضًا، وكان ترتيب المجالات كما يأتي القيادة، والعلاقات الإنسانية، والتخطيط، والنمو المهني، والمناهج، والاختبارات المدرسية، وإدارة الصف، واستراتيجيات التعلم والتعليم، وأخيرًا استراتيجيات التقويم التربوي، ولم تُشر النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية في المجال الكلي. وفي المجالات الفرعية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي كما تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية في المجال الكلي وفي المجالات الفرعية، ما عدا مجال التقويم التربوي حيث كانت الفروق تعود لذوي المؤهل الأعلى (بكالوريوس فما فوق).

٢- دراسة (السديري، محمد عبدالعزيز ١٤٢٦هـ) أداء الإشراف التربوي في إدارات التربية والتعليم بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية، والتي تهدف إلى التعرف على واقع أداء المشرف التربوي في إدارات التربية والتعليم بمنطقة الرياض، واستخدمت المنهج الوصفي التجريبي بأداة الاستبانة

وأظهرت النتائج إلى أن لا يشترك المشرف التربوي، والمعلم معا في التخطيط من أجل تفعيل أداء المعلم، لا تتناسب سلطة المشرف التربوي مع مسؤولياته بالدرجة المطلوبة، لا يتفق المشرف مع المعلم على الجوانب التي سيتم تقويمها أثناء الزيارة الصفية، لا يسهم المشرف التربوي في تطبيق أساليب إشرافية حديثة، تنقص المشرف مهارات تحديد احتياجات المعلم التدريسية، عدم مشاركة المشرف على حل المشكلات، لا تشجع الأنظمة والتعليمات على تنمية العلاقات الإنسانية بين المشرف التربوي والمعلم بالدرجة المطلوبة.

٣- دراسة (الشيخ عبدالواحد عبدالولي وكيل ٢٠١٣م) درجة ممارسة المشرف لأدواره الفنية في ضوء أنماط الإشراف الحديثة، والتي تهدف إلى تقييم ممارسة المشرف لأدواره الفنية في ضوء أنماط الإشراف الحديثة، ومنها التقويمية واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، وتوصلت إلى أن ممارسة المشرف لأدواره التنشيطية في ضوء أنماط الإشراف التربوي الحديثة كانت بدرجة كبيرة ، وأن ممارسة المشرف التربوي لأدواره الإدارية، التدريسية ، التقويمية ، التحليلية ، الابتكارية ، البحثية في ضوء أنماط الإشراف بدرجة متوسطة، وجاء ترتيب ممارسة المشرف التربوي لأدواره حسب أولويتها كالتالي : الأدوار التنشيطية ثم الأدوار الإدارية ثم الأدوار التقويمية ،الأدوار التدريسية ، الأدوار التحليلية ،الأدوار البحثية .وظهرت فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيرات الجنس والعمل الحالي ،والمؤهل العلمي ، في حين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الخبرة التدريسية .

٤- دراسة (ليلي محمد دويقر ١٩٩٠) واقع الإشراف التربوي وصيغ تطبيقها في المدرسة الثانوية لدولة البحرين، وتحديد المشكلات التي يعاني منها العاملون في مجال الإشراف التربوي بدولة البحرين كان الهدف منها دراسة واقع الإشراف التربوي، وصيغ تطبيقها في المدرسة الثانوية لدولة البحرين وتحديد المشكلات التي يعاني منها العاملون في مجال الإشراف التربوي بدولة البحرين، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، واتضح من النتائج تباين الاستجابات حول دور المشرف التربوي في عملية التطوير فبينما ترتفع ارتفاعاً ملحوظاً في المشرفين نسبة من يرى أن المشرف دائماً ما يساهم ويتعاون في تطوير المناهج، وتنخفض تماماً عند المعلمين. وبالنسبة لدور المشرف التربوي في تطوير النمو المهني

للمعلم؛ يرى المعلمون أن المشرف التربوي نادراً ما يساهم في نموهم المهني. وقد فسّر ذلك نتيجة لوجود المدرس الأول في المدرسة حيث أنه يمثل حلقة الوصل بينهم وبين المشرف التربوي، وحول دور المشرف التربوي في تطوير طرق التدريس وأساليبه وجد أن دوره لا زال دوراً غير فعال ولا يوجد تعاون من جانب المشرف التربوي في رعاية الطلاب الضعاف، ولا الطلاب المتفوقين. كما أنه لا يساهم في ربط بيئة الطلاب بالمدرسة، كما اتضح من النتائج وجود تقارب بين آراء المشرفين والمعلمين الأوائل فيما يخص رعاية المشرف للمعلم المبتدئ، وتقديم العون له. بينما يخالفهم المعلمون الرأي وقد يعود ذلك لعدم وجود الصلة المباشرة بين المشرف والمعلم، وحول دور المشرف التربوي في تطوير أساليب التقويم التي يستخدمها المعلم، اتضح وجود متابعة جيدة نوعاً ما من قبل المشرف لأساليب التقويم وتحصيل الطلاب وفي هذه دلالة على إدراك المشرف لأهمية عنصر التقويم في العملية التعليمية.

٥- دراسة (تيم محمد حسن عبدالله ٢٠٠٨) واقع الممارسات الإشرافية لدى المشرف التربوي في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين التي هدفت إلى التعرف إلى واقع الممارسات الإشرافية لدى المشرف التربوي في محافظات شمال فلسطين، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي في الدراسة، وأشارت نتائج الدراسة بصورة عامة إلى أن واقع الممارسات الإشرافية لدى المشرف التربوي في المدارس الحكومية بشمال فلسطين كانت ضعيفة، وأن واقع الممارسات يختلف باختلاف المؤهل العلمي والمرحلة التعليمية ومكان السكن. واقترح الباحث توصيات عدة لتحسين الممارسات الإشرافية لدى المشرف التربوي في محافظات شمال فلسطين منها توجيه المشرفين التربويين من خلال التدريب المستمر، وعدم اشغال المشرف بالعبء الإداري، وتطوير معايير اختيار المشرف التربوي.

٦- دراسة (شريفة بنت عبدالله الزبيري ١٤٣٦ - ١٤٣٧هـ) فاعلية برنامج إرشادي لتطوير مهارات مشرفات التدريب الميداني بجامعة الأميرة نورة. وكانت تهدف الدراسة إلى التعرف على المهارات والكفايات المهنية اللازمة لمشرفات التدريب الميداني، واستخدام المنهج التحريبي في ذلك.

وأشارت نتائج الدراسة إلى أهمية اطلاع المشرفة على استراتيجيات التعليم والتعلم الحديثة وطرق التواصل الفعال ونظرياتها، وهذا لا يكون إلا من خلال السعي بتطوير ذاتها مهنيًا وأكاديميًا. إلا أن الورش التي قدمت في البرنامج أثرت على أداء المشرفات ولكن لم تصل إلى الدلالة الإحصائية. توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي لمجموعة الطالبات المتدربات بعد تطبيق برنامج الدراسة على مشرفاتهن في التدريب الميداني، وهذا يدل على أن برنامج الدراسة قد ساعد مشرفة التدريب الميداني على خلق بيئة تعليمية تُلبي حاجات الطالبات تُطوّر ممارسة المشرفات المهنية الإشرافية بعد البرنامج.

٧-دراسة (أحمد عطا محمد المساعيد وحسين مشوح محمد القطيش) (٢٠١٣م) درجة ممارسة المشرفين التربويين للعلاقات الإنسانية في مديرية تربية البادية الشمالية الشرقية بالاردن. وهدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة ممارسة المشرفين التربويين للعلاقات الإنسانية في الإشراف التربوي، واستخدم الباحث فيه المنهج الوصفي وتم استخدام الاستبانة في ذلك.

وكانت نتائج الدراسة كالتالي: جدول (١، ٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
١	١	القدوة الحسنة	٣,٦٤٥	٠,٦٨٠	متوسطة
٢	٢	التواضع	٣,٦٠٧	٠,٨٦٦	متوسطة
٣	٤	التشجيع	٣,٥٣٤	٠,٧٩٣	متوسطة
٤	٣	الوضوح	٣,٤٨٣	٠,٨١٧	متوسطة
٥	٧	العدل	٣,٢٦٦	٠,٧٦٣	متوسطة
٦	٦	النشورى	٣,٢٤٨	٠,٨٥١	متوسطة
٧	٥	التعاون	٢,٣٣٢	١,٠٢٢	قليلة
		الأداة ككل	٣,٣٠٢	٠,٦٨٨	متوسطة

المحور الثاني : تحديد كفايات المشرف التربوي

٨- دراسة (كساب ٢٠٠٣) الدور المتوقع والواقعي للمشرف التربوي كما يراه المشرفون التربويون والمعلمون في مراحل التعليم قبل الجامعي بقطاع غزة. وهدفت الدراسة إلى التعرف على الدور المتوقع والواقعي للمشرف التربوي. استخدم المنهج الوصفي واستعمل الباحث استبانة تكونت من (٩٦) فقرة توزعت على ٦ مجالات هي: التخطيط، المناهج والكتاب المدرسي، والنمو المهني للمعلم وحاجات الطلبة، والمجال النفسي والاجتماع، والاختبارات والتقييم.

وتوصلت الدراسة إلى أن جميع فقرات الدراسة تمثل المهمات المتوقعة للمشرف التربوي كما يراها المشرفون التربويون، وقد احتل المجال النفسي والاجتماعي من وجهة نظر المشرفين والمعلمين المرتبة الأولى، واحتل مجال النمو المهني المرتبة الثانية من وجهة نظر المعلمين والمرتبة الثالثة من وجهة نظر المشرفين. بينما احتل مجال الاختبارات والتقييم المرتبة الثانية من وجهة نظر المشرفين والمرتبة الثالثة من وجهة نظر المعلمين. وكان هناك اتفاق على ترتيب باقي بقية المجالات؛ حيث جاء التخطيط رابعاً ثم المناهج والكتاب المدرسي في المرتبة الخامسة، في حين جاء مجال حاجات الطلبة في المرتبة الأخيرة. أما بالنسبة للفروق فكانت لصالح الإناث وحملة الدبلوم العام في حين لم تشر النتائج إلى وجود فروق تعزى للخبرة.

٩- دراسة (على بن سعيد القرني ١٤٠٩هـ) مؤهلات ومهام الموجه التربوي من وجهة نظر مديري التعليم بالمملكة العربية السعودية.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد المؤهلات والمهام الواجب توافرها في الموجه التربوي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي وأداة الاستبانة في ذلك. وأشارت النتائج إلى أن يكون الموجه التربوي المتقدم لمهنة التوجيه التربوي حاصلاً على درجة علمية جامعية في الحقل الذي سيقوم بالتوجيه فيه. ولا تقل درجة تقديره في التدريس عن جيد جداً، كما لا تقل خبرته في التدريس عن أربع سنوات وأن يكون قد التحق بدورات خاصة في التوجيه التربوي وألا تقل خبرته في الإدارة عن سنتين.

أما السمات الشخصية يمكن ترتيبها كالتالي على حسب نتائج الدراسة: قدرة الموجه التربوي على التأثير الحسن في المعلمين واتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب. والرغبة الذاتية في العمل بالتوجيه. وأن يكون قادراً على التجديد والابتكار في تخصصه. أما بالنسبة لمهمة المشرف في تنمية المعلم مهنيًا

فيمكن ترتيبها على حسب الدراسة كالتالي: تحسين مستوى أداء المعلم مهنيًا. ومساعدته على التجديد في عمله. وحل مشكلات المعلمين التعليمية. والمشاركة في تدريبهم على طرق التدريس الحديثة أثناء الخدمة. مساعدة المعلمين على التخطيط للدرس. حثهم على التنوع في طرق التدريس. اكتشاف قدرات المعلمين العلمية وتنميتها. تشجيعهم على حضور الندوات والدورات التدريبية. اطلاع المعلمين على المصادر التعليمية المتوفرة. المشاركة في مقابلة المعلمين المبتدئة. مساعدة المعلم لإعداد الوسائل التعليمية. الإشراف على تبادل الزيارات بين المعلمين.

١٠- باسل (الشديفات ٢٠١٤) بعنوان: درجة اكتساب الكفاءات المهنية من قبل المشرفين التربويين للدراسات الاجتماعية من وجهة نظر معلمي الدراسات الاجتماعية في قسبة المفرق/الأردن.

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الكفاءات المهنية للمشرفين التربويين للدراسات الاجتماعية من وجهة نظر معلمي الدراسات الاجتماعية في مدارس منطقة قسبة المفرق. سيتم أيضًا إبراز الفروق في وجهات نظر المشاركين في عينة الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات النوع الاجتماعي والخبرة والتعليم في تحليل الدراسة. واستخدم المنهجي الوصفي في هذه الدراسة.

تكوّنت عينة الدراسة الحالية لمعلمي الدراسات الاجتماعية من ١٢٠ معلمًا ومعلمة؛ تم اختيارهم عشوائيًا من مجموعة من معلمي الدراسات الاجتماعية في قضاء قسمة المفرق البالغ عددهم ١٥٠ معلمًا. تم تطبيق دراسة سياسية على ٣٠ من الذكور والإناث من معلمي الدراسات الاجتماعية الذين تم اختيارهم عشوائيًا من منطقة قسبة المفرق.

قام الباحث بتطوير استبيان يتكون في الأساس من ٤٠ صنف بناءً على الدراسات السابقة لتحديد مدى توافر الكفاءات المهنية للمشرفين التربويين للدراسات الاجتماعية من وجهة نظر معلمي الدراسات الاجتماعية في منطقة قسبة المفرق في الأردن. تم تقسيمها إلى أربع فئات مع الشكل النهائي يتكون من ٣٦ عنصرًا.

تم العثور على المستوى العام للكفاءات المشرفين التربويين تصنيف متوسط، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية (على مستوى = 0,05) تعزى إلى متغيرات الجنس أو المؤهل العلمي أو سنوات من الخبرة تم العثور عليها في نتائج إما مجالات الدراسة بشكل عام أو الصك ككل.

١١- دراسة (بدرية أحمد سعيد ١٩٩٧) دراسة تقييمية لواقع الإشراف التربوي في المرحلة الابتدائية بدولة قطر.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الإشراف التربوي للمرحلة الابتدائية بدولة قطر، وتحديد أهم الصعوبات التي تحدّ من فعالية الإشراف التربوي. ولتحقيق هذا الهدف، واستخدم الباحث المنهج الوصفي وقام الباحث بإعداد استبيان (تقويم دور المشرف التربوي).

وقد اقتصر إجراء هذه الدراسة على عيّنة من المعلمات والموجهات بالمرحلة الابتدائية لبعض مدارس دولة قطر، وكانت ٢٣٩ معلمة تم اختيارهن من ١٣ مدرسة نموذجية و ٩١ مشرفة تربوية في تخصصات أكاديمية مختلفة في المرحلة الابتدائية.

وقد توصلت الباحثة إلى عدة نتائج من أهمها وجود قصور في بعض الوظائف الإشرافية، ووجود مشكلات وصعوبات تواجه الإشراف التربوي.

١٢- دراسة (الصايغ، محمد ١٤١٣ هـ) بعنوان تطور نظم التوجيه التربوي في دول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج والتي كانت تهدف إلى تطوير برنامج التوجيه التربوي.

حيث أستخدم فيه المنهج الوصفي وتوصل فيها الباحث إلى المشكلات التي تعترض تحقيق أهداف الإشراف التربوي من واقع استجابات المشرفين وهي:

- كثرة الأعباء الملقاة على المشرف التربوي.
- ضعف الكفاءة المهنية لبعض المعلمين.
- ضعف الرغبة في التدريس لدى بعض المعلمين.
- قلة عدد المشرفين التربويين
- قلة الأجهزة والوسائل التعليمية.

- قلة الدورات التدريبية للمشرفين التربويين.

- قلة الدورات التدريبية للمعلمين.

- ضعف الكفاءة المهنية لبعض المشرفين التربويين.

- قلة الخبرة لدى بعض المشرفين التربويين.

١٣-دراسة نيوفيلد (Newfield، ٢٠١٦): هدفت إلى التعرف على دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين وللإدارة المدرسية، وفي تطوير العملية التعليمية ككل. اتبعت الدراسة المنهج النوعي باستخدام الاستبانات واللقاءات الفردية والجماعية لأخذ إجابات أفراد الدراسة عن الأسئلة، لعينة تكونت من جميع العاملين في مدرسة ميدويست بولاية تكساس وعددهم (٤٠) فرداً. وأهم ما توصلت إليه نتائج الدراسة: أن دور المشرف التربوي هو محل تقدير واحترام كل من المعلمين والقيادة التربوية، وأن المشرف التربوي يقوم بدور التنمية المهنية والإرشاد لكل من المعلمين والإدارة المدرسية، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بدور المشرف التربوي وأهمية تطوير المعايير الفنية في اختياره وذلك بسبب خطورة ومحورية الدور الذي يقوم به في مجال التطوير المهني.

١٤- دراسة مودوالي (Mudawali، ٢٠١٧): هدفت إلى التعرف على مستوى تصورات معلمي المرحلة الثانوية في مدارس مدينة إيشة في إندونيسيا حول دور الإشراف التربوي في التطوير المهني للمعلمين، اتبعت الدراسة المنهج الاستقصائي الكمي التفسيري والذي يعني بتجميع البيانات من خلال الاستقصاء وتحليلها والتوصل إلى النتائج، وتم جمع البيانات الأولية للدراسة بواسطة أداة الاستبانة، لعينة تكونت من (٤٠٠) فرداً من معلمي المدارس الثانوية بمدارس إندونيسيا. وأهم ما توصلت إليه نتائج الدراسة: أن هناك فجوة بين الإشراف التربوي الفعلي والمثالي، وتزداد هذه الفجوة أو تقل من مدرسة إلى أخرى، ولكنها تقل بصفة عامة في جانب تحمل المسؤولية، وتزداد في التطوير والأدوار الإشرافية الأخرى، وأن دور الإشراف التربوي في تطوير المعلم مهنيًا لم يكن بالمستوى المأمول، لكنه يساهم بدرجة ما في عملية التطوير. كما بينت أن تصورات المعلمين بصفة عامة

إيجابية تجاه الإشراف التربوي، فهم يرون أن الإشراف له دور هام في تطوير أداء المعلم والحفاظ على تطوره.

١٥- دراسة فريدريك وبنيامين (Frederick & Benjamin ، ٢٠١٦) بعنوان: "معرفة المشرفون بالإشراف العيادي واستخدامه في تعزيز أداء المعلمين بالمدارس الأساسية".

Supervisors' Knowledge and Use of Clinical Supervision to Promote Teacher Performance in basic schools.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى علم المشرفين بالإشراف العيادي، وكيفية استخدامهم له في تعزيز أداء المعلمين في المدارس الأساسية، كما هدفت إلى تحديد العلاقة المهنية بين المشرفين والمعلمين، وقد أجريت هذه الدراسة في دولة غانا، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (١١١) شخصا، منهم (٨٣) معلما و(٢٢) مديراً (٥) مشرفين، ورئيس منطقة تعليمية في الإشراف، وتم استخدام الاستبانة والمقابلة كأدوات للدراسة.

وكان من أبرز نتائج الدراسة ما يلي:

- أن معظم مديري المدارس الأساسية على دراية بالإشراف العيادي، وقد استخدموه في الإشراف على المدارس الأساسية.
- أن المديرين غير قادرين على تطبيق معرفتهم بالإشراف العيادي على نحو كاف وفعال كما هو مطلوب في الإشراف على المعلمين.
- أن المشرفين لا يكون لهم علاقة مهنية ودية مع المعلمين.

١٦- دراسة كويكو واريك (Kweku & Eric ، ٢٠١٤) بعنوان: "إدراك معلمي المرحلة

الأساسية بالمدارس الحكومية بمدينة وينيبا بغانا لتأثيرات الإشراف التربوي في نموهم المهني".

Effects Of Educational Supervision On Professional Development: Perception Of Public Basic School Teachers At Winneba, Ghana.

هدفت هذه الدراسة فحص آراء معلمي المرحلة الأساسية الحكومية اتجاه دور الإشراف التربوي في تطوير نموهم المهني، وقد أجريت الدراسة في مدينة وينيبا بغانا، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي

التحليلي، و تمثلت أداة الدراسة في الاستبانة كأداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة. وتم تطبيقها على عينة الدراسة والمكونة من (١٠٦) معلماً ومعلمة ممن لديهم على الأقل سنة واحدة في التدريس في المدارس الأساسية الحكومية، وكان من أبرز نتائج الدراسة ما يلي:

- الغالبية العظمى من المعلمين يرون أن الإشراف التربوي له أثر إيجابي في تطوير نهم المهني من حيث التعرف على خصائص الطلبة النمائية، والمناهج وأساليب التدريس، وإدارة الفصول الدراسية، ووسائل التقييم واستخدام المواد التعليمية.

- الإشراف التربوي يساعد في تحديد احتياجات المعلمين، ووفقاً لذلك يتم في تخطيط أنشطة، التنمية المهنية للمعلمين.

- الأشراف التربوي يسلط الضوء على نقاط القوة في أداء المعلمين، ويساعدهم في التغلب على التحديات التي تواجههم

١٧-دراسة أوفاندو وهوكاستين (٢٠٠٣، Ovando & Huckestein) بعنوان: "تصورات

حول دور مشرفي المكتب المركزي في المدارس النموذجية لمقاطعات تكساس".

Perceptions Of The Role Of The Central Office Supervisors In Exemplary Texas School Districts.

هدفت هذه الدراسة إلى بيان تصورات مشرفي المكتب المركزي بخصوص الممارسات الإشرافية الملحة داخل البيئة المركزية، وأدائهم لدورهم في المدارس النموذجية بالإضافة إلى المساهمات التي يقدمونها لتحسين تقدم الطالب الأكاديمي. وقد أجريت هذه الدراسة في مقاطعات تكساس الأمريكية، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وطريقة تحليل المضمون، وتكونت عينة الدراسة من (٥٢)

مشرف ومشرفة في المدارس النموذجية لمقاطعات تكساس منهم (٣٦) ذكر و(٢٣) أنثى، وقد أعد الباحثان استبانة لتحقيق غرض الدراسة تضمنت (١٢) بعداً للممارسات الإشرافية تضمن كل بعد (٤٨) فقرة، بالإضافة إلى سؤال مفتوح. وكان من أبرز نتائج الدراسة ما يلي:

- يوجد مستوى عال من الإتفاق بخصوص الأبعاد المتعلقة بالممارسات الإشرافية الملحة كما تعكسها الممارسات الحالية وكانت أعلى ثلاثة أبعاد هي: الاتصالات، التخطيط، والتغيير، وكان أقلها: تنمية العاملين، المناهج، الملاحظات والاجتماعات.

- هناك أربعة أدوار للمشرف وهي، المسهل، ومطور العاملين، ومخطط المنهج، ومزود بالمصادر.

- يساهم مشرفو المكتب المركزي في تقدم الطلبة بالعمل في مدى واسع من الأعمال التي تهدف لمساعدة المدارس والمعلمين منها، إدارة تنمية العاملين، وزيارة المدارس، وتخطيط الأنشطة.

١٨-دراسة سيدهو وفك (Sidhu & Fook ، ٢٠١٠) بعنوان: "الإشراف البنائي للتعليم والتعلم، قضايا واهتمامات مدير المدرسة".

Formative Supervision of Teaching and Learning: Issues and Concerns
for the School Head

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن إدراك مديري المدارس الابتدائية في ماليزيا أهمية الإشراف التربوي، وامتالكهم للمعرفة، والفهم والتطبيق لنماذج الإشراف المتعددة، وقد أجريت هذه الدراسة في ماليزيا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٩) مدير مدرسة ابتدائية لمدارس تقع في اليتين في ماليزيا، واشتملت أدوات الدراسة على استبانات وجلسات مقابلة. وكان من أبرز نتائج الدراسة ما يلي:

- أن إدراك ومعرفة مديري المدارس بنماذج الإشراف التربوي محدودة، إذ أن الغالبية غير قادر على معرفة الفروقات بين تقييم المعلم و الإشراف عليه.

- عدم وجود ارتباط بين وجهات نظر المديرين والمعلمين فيما يتعلق بعملية الإشراف التربوي.

أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

التعليق على الدراسات:

أولاً: أوجه الإتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :

١- من حيث المنهج : أتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات في استخدام المنهج الوصفي كمنهج للدراسة مثل (فريديك ،وكويكووايك، وسيدهووفك،أوفاندو ،وأبو هويدي ،وعبدالواحد ،ودويفر ،وتيم ،وأحمد عطا ،وكساب ، والقربي ، والشديفات، وبدرية ،والصايغ،نيوفيلد)

٢- من حيث الأداة : أتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات في استخدام الاستبانة كأداة رئيسية مثل (كويكوواريك ،أوفاندو،أبو هويدي ،السديري،أحمد عطا ،كساب ،القربي، الشديفات ،وبدرية ،ومودوالي)

٣- من حيث العينة : أتفقت الدراسة الحالية مع دراسة واحدة في اختيار المشرفين والمعلمين والمدراء كعينة مثل (فريديك،نيوفيلد)

٤- من حيث الحدود الجغرافية : أتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات في الحدود الجغرافية (المملكة العربية السعودية) مثل : (أبو هويدي ،السديري ، الزيري ،القربي)

ثانياً : أوجه الإختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :

١- من حيث المنهج : اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات في استخدام المنهج الوصفي كمنهج للدراسة مثل (السديري ، الزيري ،مودوالي)

٢- من حيث الأداة : اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات في استخدام الاستبانة كأداة رئيسية مثل (فريديك،سيدهووفك،عبدالواحد،نيوفيلد)

٣- من حيث العينة : اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات في اختيار المشرفين والمعلمين والمدراء كعينة مثل (كويكوواريك ،سيدهووفك ،أوفاندو ، ابو هويدي ، عبدالواحد ،دويفر ، كساب ، الشديفات ، بدرية ، مودوالي)

٤- من حيث الحدود الجغرافية : اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات في الحدود الجغرافية (المملكة العربية السعودية) مثل : (فريديك ، كويكوواريك ، سيدهو وفك ، كساب ، الشديفات ، بدرية ، نيوفيلد، مودوالي)

٥- من حيث الهدف : تختلف الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في الهدف حيث أن هدف الدراسة الحالية : مامستوى تقويم أداء المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم في ضوء الكفايات المهنية للمشرف التربوي في المملكة العربية السعودية .

ثالثا: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة :

١- في تحديد المنهج المستخدم في الدراسة .

٢- تحديد الأطر النظرية

٣- في اختيار أداة الدراسة

٤- اختيار الأساليب الإحصائية للدراسة

٥- استخلاص النتائج وتفسيرها .

٦- التوصيات والاقتراحات .

رابعا: أوجه التميز في الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة :

- ١- تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث: مجتمع دراستها وعينتها، والتي تكونت من المشرفات التربويات في الجمعيات الخيرية بالمملكة العربية السعودية، في حين تناولت أغلب الدراسات السابقة الكفايات المهنية لدى المشرفين التربويين في مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، لذا تعد الدراسة الحالية من الدراسات القليلة التي تناولت الكفايات الشخصية وكفايات التدريب لدى المشرفات التربويات في الجمعيات الخيرية بالمملكة العربية السعودية .
- ٢- تقديم بعض المقترحات لتطوير الإشراف التربوي بجمعيات تحفيظ القرآن الكريم .

الفصل الثالث منهجية الدراسة

تصميم البحث

مقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى مناقشة الدراسة التطبيقية ، يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة وإجراءاتها، ويحدد مجتمع الدراسة وخصائصه ويوضح كيفية بناء أداة الدراسة لجمع المعلومات اللازمة للدراسة، والإجراءات العلمية المستخدمة في التأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها، ويبين إجراءات تطبيق الدراسة الميدانية والأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها.

أولاً: منهج الدراسة

استخدمت الباحثة في إجراء الدراسة المنهج الوصفي لوصف وتحليل الأدب النظري والدراسات السابقة وما تضمنته من أفكار وآراء متباينة، تتعلق بموضوع هذه الدراسة، وكذلك وصف وتحليل النتائج، واستخدمت الباحثة هذا المنهج الذي يصف ويفسر الوضع الراهن أو ماهو كائن في أرض الواقع للظاهرة، وذلك لكون هذا المنهج هو أكثر مناهج الدراسة ملائمة لطبيعة هذه الدراسة، كما ظهر في تعريف المنهج الوصفي "أن الأسلوب الوصفي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كلفياً، أو تعبيراً كميّاً. وتبرز أهميته في كونه الأسلوب الوحيد الممكن لدراسة بعض الموضوعات الإنسانية، ويمكن استخدامه في مجال الظواهر الطبيعية المختلفة".

ثانياً: حدود البحث

تقتصر هذه الدراسة على ما يلي:

حدود موضوعية: وهي تقويم أداء المشرفات والكفايات المهنية.

حدود بشرية: المشرفات التربويات.

حدود مكانية: جمعيات تحفيظ القرآن بالمملكة العربية السعودية.

حدود زمنية: عام ١٤٣٩ هـ خلال فصل دراسي ثلاثة أشهر.

مجتمع الدراسة:

وهم المعلمات والمشرفات ورئيسات وحدة الإشراف ووحدة الدراسات والمناهج العاملين في الجمعيات الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بالمملكة العربية السعودية.

ثالثًا: عينة الدراسة

تكوّنت عينة الدراسة من ١٨٤ من المعلمات والمشرفات ورئيسات وحدة الإشراف ووحدة الدراسات والمناهج؛ العاملين في الجمعيات الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بالمملكة العربية السعودية، وتم اختيارهم بشكل عشوائي من منسوبات جمعيات تحفيظ القرآن الكريم بالمملكة العربية السعودية.

خصائص عينة الدراسة:

وصف بعض الخصائص الديمغرافية لمفردات عينة الدراسة.

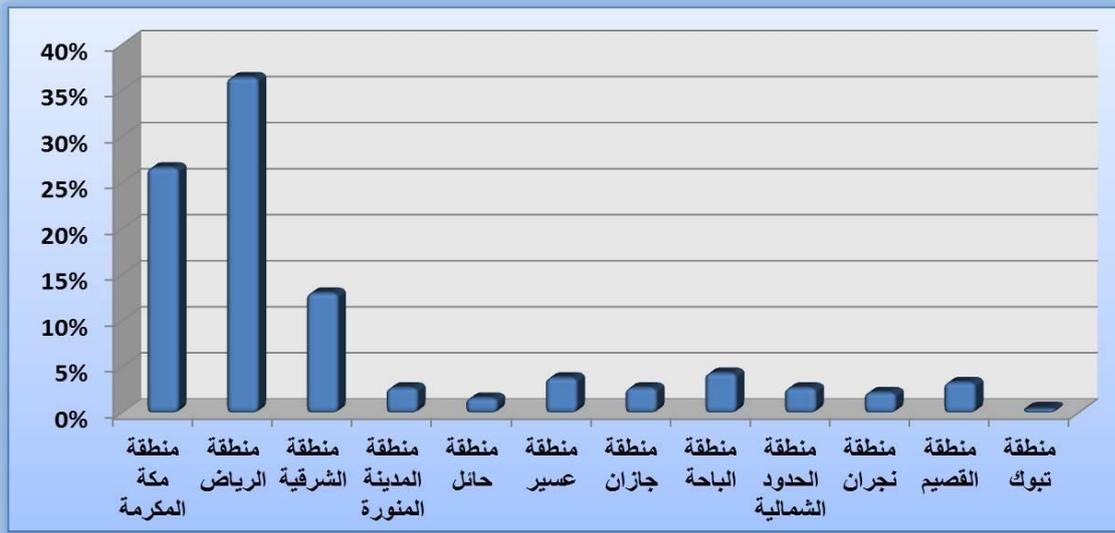
المنطقة:

جدول (٣,٢)

يوضح توزيع مفردات العينة وفقاً لمتغير المنطقة

ن = ١٨٤		حجم العينة	
النسبة	التكرار		
٢٦,٦%	٤٩	منطقة مكة المكرمة	المنطقة
٣٦,٤%	٦٧	منطقة الرياض	
١٣%	٢٤	منطقة الشرقية	
٢,٧%	٥	منطقة المدينة المنورة	
١,٦%	٣	منطقة حائل	
٣,٨%	٧	منطقة عسير	
٢,٧%	٥	منطقة جازان	
٤,٣%	٨	منطقة الباحة	
٢,٧%	٥	منطقة الحدود الشمالية	
٢,٢%	٤	منطقة نجران	
٣,٣%	٦	منطقة القصيم	
٠,٥%	١	منطقة تبوك	
١٠٠%	١٨٤	الإجمالي	

شكل (٣-٣) يوضح توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً لمتغير المنطقة



يوضح الجدول (٢) أن:

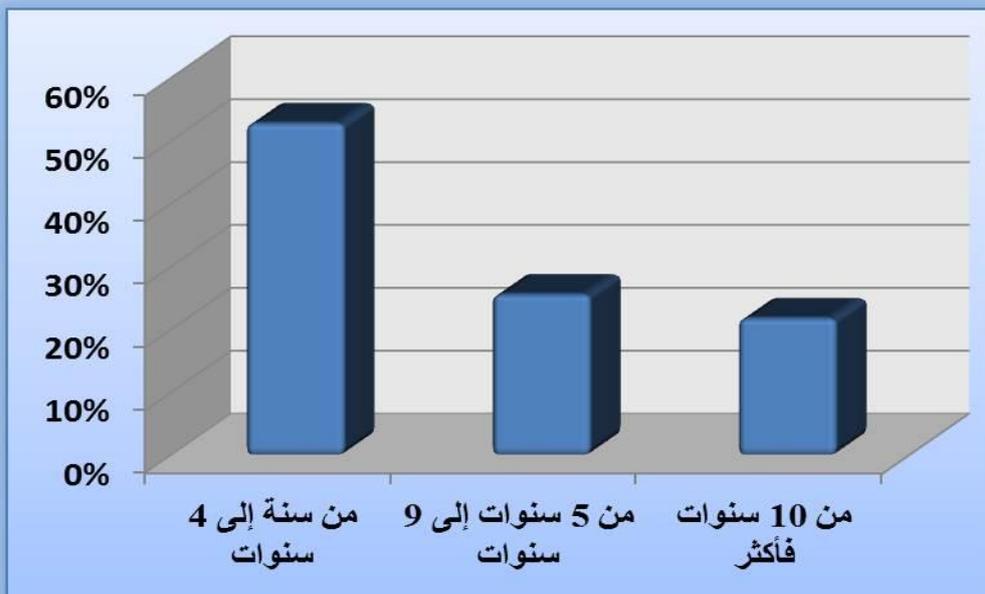
توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير المنطقة؛ فقد تبين أن أكبر عدد من عينة الدراسة من منطقة الرياض وبلغت نسبتهم ٣٦,٤%، يليهم منطقة مكة المكرمة وبلغت نسبتهم ٢٦,٦%، ويليهم منطقة الشرقية وبلغت نسبتهم ١٣%، ويليهم منطقة الباحة ونسبتهم ٤,٣%، ويليهم منطقة عسير وبلغت نسبتهم ٣,٨%، ويليهم منطقة القصيم وبلغت نسبتهم ٣,٣%، ويليهم كلاً من المدينة المنورة وجازان والحدود الشمالية وبلغت نسبتهم ٢,٧%، يليهم منطقة نجران وبلغت نسبتهم ١,٦%، وأقل نسبة من منطقة تبوك وبلغت نسبتهم ٠,٥٤%.

عدد سنوات الخبرة:

جدول (٣,٣) يوضح توزيع مفردات العينة وفقاً لعدد سنوات الخبرة

ن = ١٨٤		حجم العينة	
النسبة	التكرار		
٥٢,٧%	٩٧	من سنة إلى ٤ سنوات	عدد سنوات الخبرة
٢٥,٥%	٤٧	من ٥ سنوات إلى ٩ سنوات	
٢١,٧%	٤٠	من ١٠ سنوات فأكثر	
١٠٠%	١٨٤	الإجمالي	

شكل (٤) يوضح توزيع مفردات العينة وفقاً لعدد سنوات الخبرة



يوضح الجدول (٣) أن:

توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير عدد سنوات الخبرة؛ فقد تبين أن الغالبية العظمى منهم عدد سنوات خبرتهم (من سنة إلى ٤ سنوات) وبلغت نسبتهم ٥٢,٧%، في حين أن نسبة ٢٥,٥% من عينة الدراسة عدد سنوات خبرتهم (من ٥ سنوات إلى ٩ سنوات)، وأقل نسبة من عينة الدراسة عدد سنوات خبرتهم (من ١٠ سنوات فأكثر) وبلغت ٢١,٧%.

الوظيفة:

جدول (٣, ٤) يوضح توزيع مفردات عينة الدراسة وفقًا للوظيفة

ن = ١٨٤		حجم العينة	الوظيفة
النسبة	التكرار		
٢,٢%	٤	طالبة	
٥,٤%	١٠	ربة منزل	
٤,٣%	٨	إداريه	
١٩,٦%	٣٦	معلمة	
٥٧,١%	١٠٥	مشرفة	
٢,٧%	٥	رئيسة وحدة الإشراف	
٧,١%	١٣	مديرة	
٠,٥%	١	بكالوريوس دراسات إسلاميه مع إعداد تربوي	
٠,٥%	١	عاملة	
٠,٥%	١	وكيلة تعليمية	
١٠٠%	١٨٤	الإجمالي	

شكل (٥) يوضح توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للوظيفة



يوضح الجدول (٣) أن:

توزيع عينة الدراسة وفقاً للوظيفة؛ وقد تبين أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة وظيفتهم مشرفات وبلغت نسبتهم ٥٧,١%، يليهم نسبة ١٩,٦% معلمات، يليهم نسبة ٧,١% مديرات، يليهم نسبة ٥,٤% ربات منزل، يليهم نسبة ٤,٣% إداريات، يليهم نسبة ٢,٧% رئيسات وحدات الإشراف، يليهم نسبة ٢,٢% طالبات، أقلهم نسبة ٠,٥% حاصلات على بكالوريوس دراسات إسلامية مع إعداد تربوي، عاملة، وكالة تعليمية.

رابعاً: أدوات الدراسة

إن دقة الأداة وصحتها للحصول على بيانات أساس لنجاح أهداف الدراسة.

أولاً: استمارة استبانة للتقييم الذاتي للمشرف

الهدف من الاستبانة:

تهدف هذه الاستبانة إلى التعرّف على مستوى تقويم أداء المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم في ضوء الكفايات المهنية للمشرف التربوي، وتحديد مدى توفر هذه الكفايات لمشرفات الجمعيات الخيرية.

تحديد محاور الاستبانة:

ولتحديد محاور الاستبانة:

اطلعت الباحثة على الأدبيات والبحوث السابقة التي تتعلق بأداء المشرف التربوي بالجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم وأيضًا الدراسات التي تتعلق بالكفايات اللازمة له.

دراسة كفايات المشرف التربوي المهنية.

استخلاص قائمة في صورة مبدئية بالكفايات التربوية اللازمة للمشرف التربوي بالجمعية.

مقارنتها بالكفايات اللازمة للمشرف في التعليم.

إعداد قائمة نهائية بالكفايات التربوية اللازمة للمشرفة التربوية بالجمعيات الخيرية لتحفيظ

القرآن الكريم.

تقويم أداء المشرفة في ضوء هذه القائمة لتحديد جوانب القوة والضعف فيه.

ومن هنا استطاعت الباحثة تحديد محاور الاستبانة التي تتمثل في الآتي:

الجزء الأول من الاستبانة: يتضمن المتغيرات الشخصية للدراسة المتعلقة بالمعلومات الشخصية أو البيانات الأولية، وتشمل مجموعة من البيانات الخاصة بأفراد عينة الدراسة مثل (الاسم، المنطقة السكنية، عدد سنوات الخبرة).

الجزء الثاني من الاستبانة: يتضمن قياس محاور الدراسة وهي كالتالي:

المحور الأول: الكفايات الشخصية وتتكون من (١٣ عبارة).

المحور الثاني: الكفايات العلمية المهنية ويتضمن المحور (٩ عبارات).

المحور الثالث: كفايات التخطيط وتتكون من (١٣ عبارة).

المحور الرابع: كفايات التنظيم وتتكون من (١١ عبارة).

المحور الخامس: كفايات التدريب وتتكون من (٥ عبارات).

المحور السادس: كفايات الدراسة وتتكون من (٦ عبارات).

المحور السابع: كفايات المناهج وتتكون من (١٠ عبارات).

المحور الثامن: كفايات العلاقات الإنسانية وتتكون من (٢٠ عبارة).

اختيار نوع العبارات للاستبانة وصياغتها:

قامت الباحثة بتصميم استبانة عن تقويم أداء المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم في ضوء الكفايات المهنية بالمملكة العربية السعودية؛ حيث تم اختيار نوع العبارات بطريقة التدرج الحماسي ورُوعي عند صياغة عبارات الاستبانة:

١- اتسمت بسهولة القراءة وبساطة التعبير حتى لا يكون هناك تفسيرات مختلفة لنفس العبارة.

٢- أن تغطي العبارات جميع محاور الاستبانة (الكفايات المهنية).

٣- أن تنتمي العبارة للمحور الذي يحتويها.

٤- أن تكون للعبارة معنى واحد.

ترتيب بنود الاستبانة:

روعي عند ترتيب بنود الاستبانة أن يكون الترتيب تبعاً لمحاور الاستبانة.

إعداد تعليمات الاستبانة:

تم تحديد تعليمات الاستبانة في:

١- توضيح الهدف من الاستبانة

٢- أن يكتب كل فرد البيانات الخاصة به (الاسم، الوظيفة، المنطقة، عدد سنوات الخبرة).

٣- تم توضيح كيفية الإجابة على عبارات الاستبانة.

٤- تم توضيح ضرورة الإجابة على جميع المفردات ووضع علامة (✓) أمام الإجابة المناسبة.

إعداد مفتاح التصحيح:

"مفتاح تصحيح الاستبانة" حيث تم التصحيح على مقياس "يحدث بدرجة كبيرة جداً، يحدث بدرجة كبيرة، يحدث بدرجة متوسطة، يحدث بدرجة ضعيفة، يحدث بدرجة ضعيفة جداً" بدرجات (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١) على الترتيب للعبارات.

وقد قامت الباحثة بحساب المتوسط المرجح لاستجابات السادة المحكمين على الأسئلة الواردة في شكل تدرج خماسي، حيث يعتبر من أفضل أساليب قياس الاتجاهات. ويستخدم المتوسط المرجح إذا كان المتغير يأخذ قيمًا تختلف من حيث أهميتها، لذلك يجب أخذ هذه الأهمية في الاعتبار وذلك بإعطاء كل عبارة الوزن المناسب لأهميتها، فقامت الباحثة بإعطاء الوزن المناسب لأهمية كل عبارة من عبارات المقياس، وذلك على النحو التالي:

الوزن ٥	يحدث بدرجة كبيرة جدًا
الوزن ٤	يحدث بدرجة كبيرة
الوزن ٣	يحدث بدرجة متوسطة
الوزن ٢	يحدث بدرجة ضعيفة
الوزن ١	يحدث بدرجة ضعيفة جدًا

تم حساب المدى وذلك بطرح أصغر قيمة من أعلى قيمة في المقياس (٥-١=٤).
تم قسمة المدى (٤) على (٥) والهدف من ذلك تحديد الطول الفعلي لكل خلية، وكانت
(٠,٨٠ = ٥ ÷ ٤).

ولأن المقياس يبدأ من (١) فإن بداية الخلية الأولى (١) ونهاية الخلية الأولى تكون
(١,٨٠ = ٠,٨٠ + ١)، وهذا يعني أن أي وسط حسابي يقع بين القيمة (١) وأقل من (١,٨٠) يعد
ضمن الخلية الأولى (بدرجة ضعيفة جدًا).

تكون بداية الخلية الثانية من (١,٨٠) ونهايتها أقل من (١,٨٠ + ٠,٨٠ = ٢,٦)، ولهذا
يعدّ أي وسط حسابي من ١,٨٠ وأقل من ٢,٦٠ على أنه ضمن الخلية الثانية (بدرجة ضعيفة).

تكون بداية الخلية الثالثة من (٢,٦٠) ونهايتها أقل من (٢,٦٠ + ٠,٨٠ = ٣,٤٠)، ولهذا
يعدّ أي وسط حسابي من ٢,٦٠ وأقل من ٣,٤٠ على أنه ضمن الخلية الثالثة (بدرجة متوسطة).

تكون بداية الخلية الرابعة من (٣,٤٠) ونهايتها أقل من (٣,٤٠ + ٠,٨٠ = ٤,٢٠)، ولهذا
يعدّ أي وسط حسابي من ٣,٤٠ و ٤,٢٠ على أنه ضمن الخلية الرابعة (بدرجة كبيرة).

تكون بداية الخلية الخامسة من (٤,٢٠) ونهايتها أقل من (٤,٢٠ + ٠,٨٠ = ٥)، ولهذا يعدّ
أي وسط حسابي من ٤,٢٠ و ٥ على أنه ضمن الخلية الرابعة (بدرجة كبيرة جدًا).

وبذلك يكون الوزن المرجح لإجابات كل عبارة من العبارات على النحو التالي:

١ - ١,٧٩ (يحدث بدرجة ضعيفة جدًا)

١,٨٠ - ٢,٥٩ (يحدث بدرجة ضعيفة)

٢,٦٠ - ٣,٣٩ (يحدث بدرجة متوسطة)

٣,٤٠ - ٤,١٩ (يحدث بدرجة كبيرة)

٤,٢٠ - ٥ (يحدث بدرجة كبيرة جدًا)

وكان من مصادر الحصول على بنود الاستبانة مايلي:

- ١- كفايات المشرفات التربويات بإدارة التعليم بالمملكة العربية السعودية .
- ٢- الكتب التي تتحدث عن الكفايات .
- ٣- الكتيب الخاص باختبار القياس والتقويم للمشرفات بإدارة التعليم .
- ٤- الكفايات الخاصة بجمعيات تحفيظ القرآن الكريم .
- ٥- معايير القبول والتقييم الوظيفي بجمعيات تحفيظ القرآن الكريم .

وضع الاستبانة في صورته الأولية:

تم وضع الاستبانة في صورتها الأولية وهو يتكون من ٨ محاور (الكفايات الشخصية تتكون من (١٣ عبارة)، الكفايات العلمية المهنية وتتكون من (٩ عبارات)، كفايات التخطيط وتتكون من (١٣ عبارة)، كفايات التنظيم وتتكون من (١١ عبارة)، كفايات التدريب وتتكون من (٥ عبارات)، كفايات الدراسة وتتكون من (٦ عبارات)، كفايات المناهج وتتكون من (١٠ عبارات)، كفايات العلاقات الإنسانية وتتكون من (٢٠ عبارة)

تجريب وتقنين المقياس (ضبط المقياس):-

تم تقنين الاستبانة وذلك بتعيين الصدق والثبات له كما يأتي:

أولاً: صدق الاستبانة:

الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

تم عرض الاستبانة في صورته الأولية على المحكمين من أساتذة الجامعة والأكاديميين وعددهم (ثلاثة عشر) محكمًا وذلك لإبداء آرائهم فيما يلي:

- ١- انتماء المحاور لموضوع الاستبيان.
 - ٢- انتماء المفردات لكل محور من المحاور.
 - ٣- مناسبة الصياغة اللغوية لكل عبارة.
 - ٤- مدى ارتباط كل عبارة بالمحور الذى تنتمى إليه.
 - ٥- وضوح ودقة التعليمات.
 - ٦- وضوح صياغة كل عبارة لأفراد العينة وإمكانية تعديل صياغة أو حذف أو إضافة عبارات جديدة ليصبح الاستبانة أكثر قدرة على تحقيق الغرض الذى وضع من أجله.
- وفى ضوء إتفاق المحكمين استبقت الباحثة على العبارات التى حصلت على نسبة إتفاق (٨٠% فأكثر) من عدد المحكمين، وقد تم إعادة صياغة بعض العبارات ودمج بعض العبارات وأدخل بعض التعديلات عليها، بناءً على ملاحظات المحكمين .
- ومن أمثلة ذلك :

١- فى الكفايات الشخصية :

- تحذف كلمة حسن الصلة بالله فى العبارة الأولى لتصبح .المشرفات يلتزم بالعهيدة السليمة .
- فى العبارة الثانية بدل كلمة فى معاملاتهن تعدل إلى كلمة تعاملهن ،لتصبح العبارة المشرفات يتصفن بحسن الخلق فى تعاملهن .
- تعدل العبارة الثالثة من ترغب المشرفات بصدق فى الإشراف ومتحمسات لأعمالهن إلى المشرفات يبدن الحماس والرغبة فى العمل .

٢- الكفايات المهنية :

- قسمت العبارة الواحدة إلى ثلاثة عبارات ظو فكانت المشرفات مؤهلات من الناحية العلمية والتخصصية والتربوية والشرعية لتصبح عبارات محددة منها المشرفات مؤهلات فى تجويد القرآن الكريم ووالمشرفات مؤهلات فى العلوم الشرعية الضرورية والمشرفات مؤهلات فى النواحي التربوية .
- وثلاثة عبارات تعديل الصياغة فيها مثل مطلعات على اسس وطرائق التدريس الحديثة وعدلت إلى المشرفات لديهن إطلاع على طرق واستراتيجيات التدريس.

- وعبارتين تبقى كما هي .

٣- كفايات التخطيط

- أربعة عبارات عدلت بإضافة كلمة المشرفات بداية العبارة .
- وعدلت عبارة تساعد المديرية في وضع الخطة الخاصة بجدول المعلمات ،إلى المشرفات يبدین تعاوننا واضحا مع إدارة المدرسة في جميع الجوانب .
- إعادة صياغة ل عبارة تخطط لدورات تدريبية قصيرة أو طويلة وفق الحاجات لتصبح العبارة المشرفات يخططن لدورات تدريبية وفق حاجات المعلمات .

٤- كفايات التنظيم

- ثلاثة عبارات يضاف لها كلمة المشرفات في أول العبارة مثل توزع المهام والأعمال على المعلمات لتصبح المشرفات يوزعن المهام والأعمال على المعلمات .
- تعدل الصياغة في ستة عبارات ومن أمثلة ذلك عبارة تحلل المشكلات واقتراح الحلول المناسبة لها ،إلى عبارة المشرفات يسعين لتقديم الحلول المناسبة للمشكلات التي تعترضهن .
- عبارة تبقى كما هي .

٥- كفايات التدريب

- إضافة كلمة مشرفات للعبارة لتصبح المشرفات يصممن برامج تدريبية وفق جدول زمني محدد.
- إضافة كلمة المشاغل التربوية إلى العبارة المشرفات يشرفن على الدورات فنيا وإداريا .
- عبارتين تبقى كما هي .

٦- كفايات البحث

- حذف عبارة تختار الفروض المقترحة لحل المشكلة من خلال أدوات البحث (الاستبانة ،الملاحظة ،المقابلة)

- إضافة كلمة مشرفات لباقي العبارات .

٧- كفايات المناهج والتجويد

- تضاف كلمة المشرفات للعبارات

٨- كفايات العلاقات الإنسانية :

- تضاف كلمة المشرفات قبل جميع العبارات .

الصدق البنائي (الاتساق الداخلي):

والصدق البنائي يقاس بالاتساق الداخلي Internal Consistency لاختبار مدى تماسك مفرداته. وهي تعدّ كافية للتأكد من صدق الاستبيانات الجديدة، وقد قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي للاستبيان على مفردات العينة الاستطلاعية وعددها (٦٠) فرد من أفراد الدراسة.

جدول (٣،٥) يوضح معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان.

العبارة	معامل الارتباط	الدلالة	العبارة	معامل الارتباط	الدلالة	العبارة	معامل الارتباط	الدلالة
١	**٠,٥٦٢	٠,٠٠٠	٣٠	**٠,٥٠٩	٠,٠٠٠	٥٩	**٠,٨١٠	٠,٠٠٠
٢	**٠,٤٢٥	٠,٠٠٠	٣١	**٠,٧٥٦	٠,٠٠٠	٦٠	**٠,٧٥١	٠,٠٠٠
٣	**٠,٦٠٠	٠,٠٠٠	٣٢	**٠,٧٧٢	٠,٠٠٠	٦١	**٠,٨٣٧	٠,٠٠٠
٤	**٠,٤٤٧	٠,٠٠٠	٣٣	**٠,٥٩٨	٠,٠٠٠	٦٢	**٠,٨٤٧	٠,٠٠٠
٥	**٠,٣٨١	٠,٠٠٠	٣٤	**٠,٦٠٤	٠,٠٠٠	٦٣	**٠,٨٢١	٠,٠٠٠
٦	**٠,٦٤٥	٠,٠٠٠	٣٥	**٠,٨٥٢	٠,٠٠٠	٦٤	**٠,٧٩٥	٠,٠٠٠
٧	**٠,٨٠١	٠,٠٠٠	٣٦	**٠,٨٤٧	٠,٠٠٠	٦٥	**٠,٨٧٥	٠,٠٠٠
٨	**٠,٦٠٢	٠,٠٠٠	٣٧	**٠,٥٥٧	٠,٠٠٠	٦٦	**٠,٧٣٧	٠,٠٠٠
٩	**٠,٦٥٦	٠,٠٠٠	٣٨	**٠,٧٨٤	٠,٠٠٠	٦٧	**٠,٦٨٨	٠,٠٠٠
١٠	**٠,٨٤٧	٠,٠٠٠	٣٩	**٠,٨٧٤	٠,٠٠٠	٦٨	**٠,٨٢٧	٠,٠٠٠
١١	**٠,٧٧١	٠,٠٠٠	٤٠	**٠,٨٥٠	٠,٠٠٠	٦٩	**٠,٨٥٥	٠,٠٠٠
١٢	**٠,٦٢٤	٠,٠٠٠	٤١	**٠,٨١٥	٠,٠٠٠	٧٠	**٠,٨٨٥	٠,٠٠٠

٠,٠٠٠	**٠,٨٥٦	٧١	٠,٠٠٠	**٠,٨٥٢	٤٢	٠,٠٠٠	**٠,٧٧٠	١٣
٠,٠٠٠	**٠,٧٩٨	٧٢	٠,٠٠٠	**٠,٨٣٦	٤٣	٠,٠٠٠	**٠,٦٧١	١٤
٠,٠٠٠	**٠,٨٨٧	٧٣	٠,٠٠٠	**٠,٧٩٧	٤٤	٠,٠٠٠	**٠,٧٦٩	١٥
٠,٠٠٠	**٠,٨٨٣	٧٤	٠,٠٠٠	**٠,٧٩٨	٤٥	٠,٠٠٠	**٠,٨٠٦	١٦
٠,٠٠٠	**٠,٨٥٧	٧٥	٠,٠٠٠	**٠,٨٠٣	٤٦	٠,٠٠٠	**٠,٧٨٨	١٧
٠,٠٠٠	**٠,٧٧٧	٧٦	٠,٠٠٠	**٠,٦٠٢	٤٧	٠,٠٠٠	**٠,٧٦٢	١٨
٠,٠٠٠	**٠,٨٦١	٧٧	٠,٠٠٠	**٠,٦١٤	٤٨	٠,٠٠٠	**٠,٧٢٤	١٩
٠,٠٠٠	**٠,٨٧١	٧٨	٠,٠٠٠	**٠,٧٣٨	٤٩	٠,٠٠٠	**٠,٨٦٠	٢٠
٠,٠٠٠	**٠,٨٦١	٧٩	٠,٠٠٠	**٠,٧٧٣	٥٠	٠,٠٠٠	**٠,٦٥٥	٢١
٠,٠٠٠	**٠,٨٢٤	٨٠	٠,٠٠٠	**٠,٧١٩	٥١	٠,٠٠٠	**٠,٨٠٦	٢٢
٠,٠٠٠	**٠,٨٥٠	٨١	٠,٠٠٠	**٠,٧٤٨	٥٢	٠,٠٠٠	**٠,٨٥٧	٢٣
٠,٠٠٠	**٠,٨٧٩	٨٢	٠,٠٠٠	**٠,٩٠٠	٥٣	٠,٠٠٠	**٠,٨٧١	٢٤
٠,٠٠٠	**٠,٨٨٧	٨٣	٠,٠٠٠	**٠,٩٠٦	٥٤	٠,٠٠٠	**٠,٨٦٨	٢٥
٠,٠٠٠	**٠,٨٩٣	٨٤	٠,٠٠٠	**٠,٧٩٧	٥٥	٠,٠٠٠	**٠,٨٦٦	٢٦
٠,٠٠٠	**٠,٩١٣	٨٥	٠,٠٠٠	**٠,٧٤٠	٥٦	٠,٠٠٠	**٠,٦٤٦	٢٧
٠,٠٠٠	**٠,٨٧١	٨٦	٠,٠٠٠	**٠,٦٠٥	٥٧	٠,٠٠٠	**٠,٦٩٦	٢٨
٠,٠٠٠	**٠,٨٠٤	٨٧	٠,٠٠٠	**٠,٨٢٨	٥٨	٠,٠٠٠	**٠,٨١٢	٢٩

** دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) * دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥)

ويلاحظ من الجدول أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، (٠,٠٥) من الثقة، وهذا يشير إلى أن جميع عبارات الاستبانة متماسكة والاستبانة يقيس ما وضع من أجله.

جدول (٣,٦) يوضح معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه.

العبارة	معامل الارتباط	الدلالة	العبارة	معامل الارتباط	الدلالة	العبارة	معامل الارتباط	الدلالة
الكفايات الشخصية								
١	**٠,٦٣٤	٠,٠٠٠	٩	**٠,٨٧٧	٠,٠٠٠	٣	**٠,٨٠٤	٠,٠٠٠
٢	**٠,٦٢١	٠,٠٠٠	١٠	**٠,٨٩٠	٠,٠٠٠	٤	**٠,٩٢٦	٠,٠٠٠
٣	**٠,٧٢٤	٠,٠٠٠	١١	**٠,٧٣١	٠,٠٠٠	٥	**٠,٩٢٤	٠,٠٠٠
٤	**٠,٦٣٧	٠,٠٠٠	١٢	**٠,٧٢٣	٠,٠٠٠	٦	**٠,٨٩٩	٠,٠٠٠
٥	**٠,٤٧٣	٠,٠٠٠	١٣	**٠,٨٩٥	٠,٠٠٠	٧	**٠,٩٠٧	٠,٠٠٠
كفايات التنظيم								
٦	**٠,٦٨٨	٠,٠٠٠	١	**٠,٨١٨	٠,٠٠٠	٨	**٠,٨٧٠	٠,٠٠٠
٧	**٠,٨٠٣	٠,٠٠٠	٢	**٠,٦٩١	٠,٠٠٠	٩	**٠,٨٥٦	٠,٠٠٠
٨	**٠,٦٩٢	٠,٠٠٠	٣	**٠,٨٣٧	٠,٠٠٠	١٠	**٠,٧٦٣	٠,٠٠٠
كفايات العلاقات الإنسانية								
٩	**٠,٧٦٥	٠,٠٠٠	٤	**٠,٨٧٢	٠,٠٠٠	١	**٠,٨٢٠	٠,٠٠٠
١٠	**٠,٨١٩	٠,٠٠٠	٥	**٠,٨٩٣	٠,٠٠٠	٢	**٠,٩١١	٠,٠٠٠
١١	**٠,٨٠٠	٠,٠٠٠	٦	**٠,٨٦٢	٠,٠٠٠	٣	**٠,٩٢٣	٠,٠٠٠
١٢	**٠,٧٠٤	٠,٠٠٠	٧	**٠,٨٧٣	٠,٠٠٠	٤	**٠,٩١٤	٠,٠٠٠
١٣	**٠,٨٤٠	٠,٠٠٠	٨	**٠,٨٦٧	٠,٠٠٠	٥	**٠,٧٩٥	٠,٠٠٠
الكفايات العلمية المهنية								
١	**٠,٨٠٤	٠,٠٠٠	٩	**٠,٨٦٢	٠,٠٠٠	٦	**٠,٩٣١	٠,٠٠٠
٢	**٠,٩١٨	٠,٠٠٠	١٠	**٠,٨٣٣	٠,٠٠٠	٧	**٠,٩٤١	٠,٠٠٠
٣	**٠,٩٢٣	٠,٠٠٠	١١	**٠,٨٣٣	٠,٠٠٠	٨	**٠,٩٢٦	٠,٠٠٠
كفايات التدريب								
٤	**٠,٩٠٧	٠,٠٠٠	١	**٠,٨٠١	٠,٠٠٠	٩	**٠,٨٦١	٠,٠٠٠
						١٠	**٠,٩٢٩	٠,٠٠٠

٠,٠٠٠	**٠,٩٣٤	١١	٠,٠٠٠	**٠,٨٣٩	٢	٠,٠٠٠	**٠,٨٩٥	٥
٠,٠٠٠	**٠,٨٧٦	١٢	٠,٠٠٠	**٠,٨٤٥	٣	٠,٠٠٠	**٠,٨٤٧	٦
٠,٠٠٠	**٠,٨٩٢	١٣	٠,٠٠٠	**٠,٨٠٥	٤	٠,٠٠٠	**٠,٨٨٦	٧
٠,٠٠٠	**٠,٨٨٦	١٤	٠,٠٠٠	**٠,٨٤٧	٥	٠,٠٠٠	**٠,٧٧٨	٨
٠,٠٠٠	**٠,٨٦٧	١٥	كفايات الدراسة			٠,٠٠٠	**٠,٨٤٨	٩
٠,٠٠٠	**٠,٩٣٢	١٦	٠,٠٠٠	**٠,٨٧١	١	كفايات التخطيط		
٠,٠٠٠	**٠,٩٢٥	١٧	٠,٠٠٠	**٠,٨٧٩	٢	٠,٠٠٠	**٠,٨١٨	١
٠,٠٠٠	**٠,٩٢٨	١٨	٠,٠٠٠	**٠,٨٨٠	٣	٠,٠٠٠	**٠,٨٥٣	٢
٠,٠٠٠	**٠,٩٢٠	١٩	٠,٠٠٠	**٠,٨٤٠	٤	٠,٠٠٠	**٠,٨٤٦	٣
٠,٠٠٠	**٠,٨٠٣	٢٠	٠,٠٠٠	**٠,٩٠١	٥	٠,٠٠٠	**٠,٨٥٢	٤
			٠,٠٠٠	**٠,٨١٨	٦	٠,٠٠٠	**٠,٧٥٥	٥
			كفايات المناهج			٠,٠٠٠	**٠,٨٢٤	٦
			٠,٠٠٠	**٠,٨٦٥	١	٠,٠٠٠	**٠,٨٨٠	٧
			٠,٠٠٠	**٠,٩٢٠	٢	٠,٠٠٠	**٠,٦٦٠	٨

** دال إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١) * دال إحصائيًا عند مستوى (٠,٠٥)

ويلاحظ من الجدول أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)، (٠,٠٥) من الثقة، وهذا يشير إلى أن جميع عبارات المقياس متماسكة وتنتمي كل عبارة إلى المحور الذي يتضمنها مما يدل على التجانس الداخلي للمقياس.

ثانياً: ثبات الاستبيان

للتأكد من ثبات الاستبانة تم حساب معادلة ألفا كرونباخ Alpha- Cronpach وقد جاءت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (٣,٧) يوضح معامل الثبات ألفا كرونباخ للاستبيان.

مستوى الدلالة (٠,٠١)	قيمة معامل الثبات	الاستبيان
دالة	٠,٩١٣	الكفايات الشخصية
دالة	٠,٩٥٨	الكفايات العلمية المهنية
دالة	٠,٩٥٧	كفايات التخطيط
دالة	٠,٩٥٨	كفايات التنظيم
دالة	٠,٨٨٤	كفايات التدريب
دالة	٠,٩٢٨	كفايات البحث
دالة	٠,٩٦٤	كفايات المناهج
دالة	٠,٩٨٧	كفايات العلاقات الإنسانية
دالة	٠,٩٩١	الكفايات المهنية ككل

وفي ضوء نتائج معاملات الثبات لمحاور الاستبانة الموضحة بالجدول السابق، لم يتم حذف أي محور من هذه المحاور، حيث كانت معاملات الثبات مرتفعة في كل المحاور، وتراوحت ما بين ٠,٨٨٤ و٠,٩٨٧، ومعامل ثبات الاستبانة ككل ٠,٩٩١ مما يدل على ارتفاع ثبات الاستبانة.

صياغة الاستبانة في صورته النهائية:

تم وضع الاستبانة في صورته النهائية وهو يتكون من ٨ محاور (الكفايات الشخصية تتكون من (١٣ عبارة)، الكفايات العلمية المهنية وتتكون من (٩ عبارات)، كفايات التخطيط وتتكون من (١٣ عبارة)، كفايات التنظيم وتتكون من (١١ عبارة)، كفايات التدريب وتتكون من (٥ عبارات)، كفايات الدراسة وتتكون من (٦ عبارات)، كفايات المناهج وتتكون من (١٠ عبارات)، كفايات العلاقات الإنسانية وتتكون من (٢٠ عبارة).

خامسا :معاملات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات :

تم تحليل البيانات وإجراء المعاملات الإحصائية باستخدام برنامج spss لاستخراج النتائج وفيما يلي بعض الأساليب الإحصائية المستخدمة:

معامل ارتباط بيرسون: لحساب صدق المحتوى (التجانس الداخلي) للاستبيان.

معامل ألفا كرونباخ: لحساب الثبات وصلاحيّة الأداة ويعتبر من أشهر معاملات الثبات حيث يعتمد على حساب الارتباط الداخلي للإجابة على العبارات.

التكرارات والنسب المئوية.

الانحراف المعياري: هو أحد المقاييس المهمة لمعرفة مدى تشتت البيانات عن وسطها الحسابي، كما أنه يفيد في ترتيب المتوسطات عند تساوي بعضها، حيث تعطى الرتبة الأفضل للفقرة التي انحرافها المعياري أقل.

المتوسط المرجح والمتوسط المتوي المرجح: (حيث يعتبر من أفضل أساليب قياس الاتجاهات للتعرف على مستوى جودة كل عبارة من وجهة نظر المحكمين ويستخدم في مقاييس واستبيانات التدرج).

اختبار تحليل التباين الأحادي في اتجاه واحد One - Way ANOVA: هو إحدى الاختبارات المعلمية ويستخدم في حالة وجود أكثر من عيّنتين مستقلتين.

قيمة كا ٢ المحسوبة لحسن المطابقة للتحقق من مدى تجانس أو اختلاف آراء أفراد مجتمع الدراسة حول فقرات الاستبانة.

سادسا: خطوات إجراء الدراسة :

- الإطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة بالكفايات الإشرافية ، والإشراف التربوي.
- الإطلاع على الأدب النظري والاتجاهات الإشرافية المعاصرة ذات العلاقة بالكفايات والإشراف التربوي .
- اعداد أداة الرسالة في صورتها الأولية وعرضها على مجموعة من المحكمين لإبداء آرائهم وفقا لمعايير محددة .

- التأكد من صلاحية الاستبانة من خلال الصدق والثبات وتطبيقها على العينة الاستطلاعية .
- توزيع الاستبانة على العينة ومتابعة ذلك .
- تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة .
- تحليل البيانات باستخدام الأساليب الاحصائية المناسبة .
- مناقشة النتائج وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة .
- تقديم التوصيات والمقترحات في ضوء النتائج التي ظهرت من خلال الدراسة .

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها

التساؤل الأول:

ما مستوى الكفايات الشخصية لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم؟

وللإجابة على التساؤل التالي قامت الباحثة بالتالي:

حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية والمتوسطات المئوية المرجحة وقيمة كا ٢ لأسئلة محور الكفايات الشخصية.

جدول (٤,٨) يوضح المتوسط المئوي المرجح والانحراف المعياري وقيمة كا ٢ المحسوبة لآراء أفراد عينة الدراسة حول مستوى الكفايات

الشخصية لدى المشرفات التربويات.

المستوى	الدلالة	قيمة كا ٢	المتوسط المئوي المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة كبيرة جدًا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جدًا			
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	٧٥,٦	%٧٤,٨	١	٣,٧٤	٦٨٩	٣	١٤	٦١	٥٥	٥١	ت	المشرفات يلتزم بالعبادة السليمة	١
							١,٦	٧,٦	٣٣,٢	٢٩,٩	٢٧,٧	%		
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	٥٢,٣	%٧٢,٤	١,١٢	٣,٦٢	٦٦٦	١٠	١٨	٤٩	٦٢	٤٥	ت	المشرفات يتصفن بحسن الخلق في تعاملهن	٢
							٥,٤	٩,٨	٢٦,٦	٣٣,٧	٢٤,٥	%		

المستوى	الدلالة	قيمة كا ^٢	المتوسط المثوري المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة كبيرة جدًا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جدًا			
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	١٠٢,١	٨٠,٤%	١,٠٤	٤,٠٢	٧٤٠	٧	٦	٣٧	٦٠	٧٤	ت	المشرفات يبدن الحماس والرغبة في العمل	٣
							٣,٨	٣,٣	٢٠,١	٣٢,٦	٤٠,٢	%		
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	٣٧,٣	٧١,٤%	١,٢٢	٣,٥٧	٦٥٦	١٥	٢٠	٤٣	٥٨	٤٨	ت	المشرفات يمثلن القدوة في سلوكهن	٤
							٨,٢	١٠,٩	٢٣,٤	٣١,٥	٢٦,١	%		
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	٢٩,٤	٦٩,٢%	١,٢٠	٣,٤٦	٦٣٧	١٢	٣١	٤٣	٥٦	٤٢	ت	المشرفات يتميزن بالاتزان الانفعالي	٥
							٦,٥	١٦,٨	٢٣,٤	٣٠,٤	٢٢,٨	%		
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	١٢٢,٨	٨٢,٤%	١,٠٣	٤,١٢	٧٥٨	٣	١٢	٣٣	٤٨	٨٨	ت	المشرفات يقدرن الآخرين ويعترفن بقدراتهن	٦
							١,٦	٦,٥	١٧,٩	٢٦,١	٤٧,٨	%		
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	١٠٢,٧	٧٩,٦%	٠,٩٦	٣,٩٨	٧٣٢	٤	٨	٣٨	٧٢	٦٢	ت	المشرفات يستطعن حل	٧

المستوى	الدلالة	قيمة كا ^٢	المتوسط المثوري المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة ضعيفة جدًا	درجة ضعيفة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جدًا			
كبيرة							٢,٢	٤,٣	٢٠,٧	٣٩,١	٣٣,٧	%	المشكلات التي تواجههن بسهولة	
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	٥٤,٩	%٧٢,٨	١,١٢	٣,٦٤	٦٧٠	٩	١٦	٥٧	٥٢	٥٠	ت	المشرفات يتحدثن بلغة عربية صحيحة وصوت واضح	٨
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	٥٧,١	%٧٠,٦	١,٠٧	٣,٥٣	٦٥٠	٨	٢٠	٦٠	٥٨	٣٨	ت	المشرفات يجدن عرض الأفكار بشكل منطقي ومقنع	٩
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	٨٣,٥	%٧٨,٤	١,٠١	٣,٩٢	٧٢٢	٣	١٣	٤٣	٦١	٦٤	ت	المشرفات يمتلكن دافعية عالية نحو التطوير	١٠
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	٩٣,١	%٧٤,٢	٠,٩٧	٣,٧١	٦٨٣	٦	١٠	٥٤	٧٥	٣٩	ت	المشرفات يمتلكن مهارة إدارة	١١

المستوى	الدلالة	قيمة كا ^٢	المتوسط المثوري المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة ضعيفة جداً	درجة ضعيفة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً			
كبيرة							٣,٣	٥,٤	٢٩,٣	٤٠,٨	٢١,٢	%	الوقت واستثماره	
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	٥٩,٥	٧٤,٦%	١,١٢	٣,٧٣	٦٨٧	٨	١٥	٥٣	٥٠	٥٨	ت	المشرفات يتقبلن آراء الآخرين	١٢
كبيرة							٤,٣	٨,٢	٢٨,٨	٢٧,٢	٣١,٥	%		
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	٨٦,٥	٧٨,٤%	١,٠٦	٣,٩٢	٧٢٢	٨	٧	٤٢	٦١	٦٦	ت	المشرفات يتسمن بروح العمل الجماعي	١٣
كبيرة							٤,٣	٣,٨	٢٢,٨	٣٣,٢	٣٥,٩	%		
درجة كبيرة			٧٥,٤%	١,٠٧	٣,٧٧							مستوى الكفايات الشخصية		

شكل (٦) يوضح المتوسط المئوي المرجح لآراء أفراد عينة الدراسة حول مستوى الكفايات الشخصية لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم.



يوضح الجدول السابق:

- ١ - استجابات عينة الدراسة حول مستوى الكفايات الشخصية لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم، وقد تبين أن جميع المؤشر قد جاءت بمتوسطات مئوية مرجحة تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع.
- ٢ - أن قيم كا^٢ لجميع المؤشرات دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يدل على وجود تباين بين استجابات أفراد العينة حول الكفايات الشخصية لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم.
- ٣ - أنه قد جاءت استجابات عينة الدراسة حول مستوى الكفايات الشخصية لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم متفاوتة، وقد كان ترتيب المؤشرات حسب المتوسط المئوي المرشح من المرتفع إلى المنخفض هي كالتالي:
أولاً: المؤشرات الخاصة بمستوى الكفايات الشخصية لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم التي حصلت على درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرشح:
- ١ - حاز مؤشر "المشرفات يقدرن الآخرين ويعترفن بقدراتهن" على الترتيب الأول بمتوسط مرجح (٤,١٢) ومتوسط مئوي مرجح (٨٢,٤%).
- ٢ - يليه مؤشر "المشرفات يبدين الحماس والرغبة في العمل" على الترتيب الثاني بمتوسط مرجح (٤,٠٢) ومتوسط مئوي مرجح (٨٠,٤%).
- ٣ - يليه مؤشر "المشرفات يستطعن حل المشكلات التي تواجهن بسهولة" حصل على الترتيب الثالث بمتوسط مرجح (٣,٩٨) ومتوسط مئوي مرجح (٧٩,٦%).
- ٤ - يليه مؤشر "المشرفات يمتلكن دافعية عالية نحو التطوير" حصل على الترتيب الرابع بمتوسط مرجح (٣,٩٢) ومتوسط مئوي مرجح (٧٨,٤%).
- ٥ - يليه مؤشر "المشرفات يتسمن بروح العمل الجماعي" حصل على الترتيب الخامس بمتوسط مرجح (٣,٩٢) ومتوسط مئوي مرجح (٧٨,٤%).

- ٦- يليه مؤشر "المشرفات يلتزمن الحلقة بالعقيدة السليمة" حصل على الترتيب السادس بمتوسط مرجح (٣,٧٤) ومتوسط مئوي مرجح (٧٤,٨%).
- ٧- يليه مؤشر "المشرفات يتقبلن آراء الآخرين" حصل على الترتيب السابع بمتوسط مرجح (٣,٧٣) ومتوسط مئوي مرجح (٧٤,٦%).
- ٨- يليه مؤشر "المشرفات يمتلكن مهارة إدارة الوقت واستثماره" حصل على الترتيب الثامن بمتوسط مرجح (٣,٧١) ومتوسط مئوي مرجح (٧٤,٢%).
- ٩- يليه مؤشر "المشرفات يتحدثن بلغة عربية صحيحة وصوت واضح" حصل على الترتيب التاسع بمتوسط مرجح (٣,٦٤) ومتوسط مئوي مرجح (٧٢,٨%).
- ١٠- يليه مؤشر "المشرفات يتصفن بحسن الخلق في تعاملهن" حصل على الترتيب العاشر بمتوسط مرجح (٣,٦٢) ومتوسط مئوي مرجح (٧٢,٤%).
- ١١- يليه مؤشر "المشرفات يمثلن القدوة في سلوكهن" حصل على الترتيب الحادى عشر بمتوسط مرجح (٣,٥٧) ومتوسط مئوي مرجح (٧١,٤%).
- ١٢- يليه مؤشر "المشرفات يجيدن عرض الأفكار بشكل منطقي ومقنع" حصل على الترتيب الثاني عشر بمتوسط مرجح (٣,٥٣) ومتوسط مئوي مرجح (٧٠,٦%).
- ١٣- يليه مؤشر "المشرفات يتميزن بالاتزان الانفعالي" حصل على الترتيب الثالث عشر بمتوسط مرجح (٣,٤٦) ومتوسط مئوي مرجح (٦٩,٢%).
- ٧ وبالتالى تكون أكثر المؤشرات الخاصة بالكفايات الشخصية إرتفاعاً لدى المشرفات التربويات هي "المشرفات يقدرن الآخرين ويعترفن بقدراتهن" بمتوسط (٤,١٢)، وأقلها هي "المشرفات يتميزن بالاتزان الانفعالي" بمتوسط (٣,٤٦).
- ٧ كما قد أشارت النتائج إلى أن مستوى الكفايات الشخصية لدى المشرفات التربويات فى الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم تقع فى درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أى مستوى مرتفع حيث حصل على متوسط مرجح (٣,٧٧) ومتوسط مئوي مرجح (٧٥,٤%) بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرجح.

التساؤل الثاني:

ما مستوى الكفايات العلمية المهنية (المعرفية) لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم؟
وللإجابة على التساؤل التالي قامت الباحثة بالتالي:

حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية والمتوسطات المئوية المرجحة وقيمة كا^٢ لأسئلة محور الكفايات العلمية المهنية (المعرفية).

جدول (٩، ٤) يوضح المتوسط المئوي المرجح والانحراف المعياري وقيمة كا^٢ المحسوبة لآراء أفراد عينة الدراسة حول مستوى الكفايات العلمية المهنية لدى المشرفات التربويات

المستوى	الدلالة	قيمة كا ^٢	المتوسط المئوي المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جداً			
درجة كبيرة جداً	٠,٠٠٠	٢٧٥,١	٩٠,٦%	٠,٧٦	٤,٥٣	٨٣٤	٢	١	١٥	٤٥	١٢١	ت	المشرفات مؤهلات في تجويد القرآن	١
							١,١	٠,٥	٨,٢	٢٤,٥	٦٥,٨	%		

المستوى	الدالة	قيمة كا ^٢	المتوسط المتوقع المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	بمجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة كبيرة جدًا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جدًا			
درجة كبيرة جدًا	٠,٠٠٠	١٨٣,٢	%٨٧	٠,٨٢	٤,٣٥	٨٠٠	١	٣	٢٦	٥٥	٩٩	ت	المشرفات مؤهلات في العلوم الشرعية الضرورية	٢
							٠,٥	١,٦	١٤,١	٢٩,٩	٥٣,٨	%		
درجة كبيرة جدًا	٠,٠٠٠	١٢٥,٣	%٨٧,٦	٠,٨٤	٤,٣٨	٨٠٥	٢	٠	٣١	٤٥	١٠٦	ت	المشرفات مؤهلات في النواحي التربوية	٣
							١,١	٠	١٦,٨	٢٤,٥	٥٧,٦	%		
درجة كبيرة جدًا	٠,٠٠٠	١٧٨,٩	%٨٦,٤	٠,٨٧	٤,٣٢	٧٩٥	٢	٣	٢٩	٥٠	١٠٠	ت	المشرفات لديهن خبرة ٥ سنوات في التعليم	٤
							١,١	١,٦	١٥,٨	٢٧,٢	٥٤,٣	%		
درجة كبيرة جدًا	٠,٠٠٠	١٢٥	%٨٣	٠,٩٣	٤,١٥	٧٦٣	٢	٧	٣٤	٦٠	٨١	ت	المشرفات ملمات بالغايات	٥

المستوى	الدالة	قيمة كا ^٢	المتوسط المتوي المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جداً			
كبيرة							١,١	٣,٨	١٨,٥	٣٢,٦	٤٤	%	والأهداف العليا للجمعية	٣
درجة كبيرة جداً	٠,٠٠٠	١٥٧,١	%٨٥,٢	٠,٨٨	٤,٢٦	٧٨٣	٢	٢	٣٦	٥١	٩٣	ت	المشرفات لديهن اطلاع على طرق واستراتيجيات التدريس	٦
كبيرة جداً							١,١	١,١	١٩,٦	٢٧,٧	٥٠,٥	%		
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	٩٧,١	%٧٨	٠,٩١	٣,٩٠	٧١٧	٢	٨	٥١	٦٩	٥٤	ت	المشرفات يمتلكن معرفة كافية بمجالات علم النفس التربوي لتطبيقها في الجمعية	٧
كبيرة							١,١	٤,٣	٢٧,٥	٣٧,٥	٢٩,٣	%		
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	٨٠,٣	%٧٧,٢	١,٠٣	٣,٨٦	٧١١	٦	١١	٤٣	٦٦	٥٨	ت	المشرفات يمتلكن معرفة كافية بمدخلات العملية التعليمية	٨
كبيرة							٣,٣	٦	٢٣,٤	٣٥,٩	٣١,٥	%		
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	١٠٧	%٧٨,٨	٠,٩١	٣,٩٤	٧٢٥	٣	٧	٤٣	٧٦	٥٥	ت	المشرفات مللمات بكل ما	٩

المستوى	الدلالة	قيمة كا ^٢	المتوسط المتوقع المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة ضعيفة جداً	درجة ضعيفة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً			
كبيرة							١,٦	٣,٨	٢٣,٤	٤١,٣	٢٩,٩	%	يستجد في تخصصهن	
		بدرجة كبيرة	٨٣,٨%	٠,٨٩	٤,١٩						مستوى الكفايات العلمية المهنية (المعرفية)			

شكل (٧) يوضح المتوسط المتوقع المرجح لآراء أفراد عينة الدراسة حول مستوى الكفايات العلمية المهنية (المعرفية) لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم.



يوضح الجدول السابق:

- ١ - استجابات عينة الدراسة حول مستوى الكفايات العلمية المهنية (المعرفية) لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم، وقد تبين أن عدد (٥) مؤشر قد جاءت بمتوسطات مئوية مرجحة تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة جدًا) أي مستوى مرتفع جدًا، عدد (٤) مؤشرات، مؤشر قد جاءت بمتوسطات مئوية مرجحة تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع.
- ٢ - أن قيم كا^٢ لجميع المؤشرات دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يدل على وجود تباين بين استجابات أفراد العينة حول مستوى الكفايات العلمية المهنية (المعرفية) لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم.
- ٣ - أنه قد جاءت استجابات عينة الدراسة حول مستوى الكفايات العلمية المهنية (المعرفية) لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم متفاوتة، وقد كان ترتيب المؤشرات حسب المتوسط المئوي المرشح من المرتفع إلى المنخفض هي كالتالي:
أولاً: المؤشرات الخاصة بمستوى الكفايات العلمية المهنية (المعرفية) لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم التي حصلت على درجة (يحدث بدرجة كبيرة جدًا) أي مستوى مرتفع جدًا بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرشح:
 - ١ - حاز مؤشر "المشرفات مؤهلات في تجويد القرآن" على الترتيب الأول بمتوسط مرشح (٤,٥٣) ومتوسط مئوي مرشح (٩٠,٦%).
 - ٢ - يليه مؤشر "المشرفات مؤهلات في النواحي التربوية" على الترتيب الثاني بمتوسط مرشح (٤,٣٨) ومتوسط مئوي مرشح (٨٧,٦%).
 - ٣ - يليه مؤشر "المشرفات مؤهلات في العلوم الشرعية الضرورية" حصل على الترتيب الثالث بمتوسط مرشح (٤,٣٥) ومتوسط مئوي مرشح (٨٧%).
 - ٤ - يليه مؤشر "المشرفات لديهن خبرة ٥ سنوات في التعليم" حصل على الترتيب الرابع بمتوسط مرشح (٤,٣٢) ومتوسط مئوي مرشح (٨٦,٤%).

٥- يليه مؤشر "المشرفات لديهن اطلاق على طرق واستراتيجيات التدريس" حصل على الترتيب الخامس بمتوسط مرجح (٤,٢٦) ومتوسط مئوي مرجح (٨٥,٢%).

ثانيًا: المؤشرات الخاصة بمستوى الكفايات العلمية المهنية (المعرفية) لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم التي حصلت على درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرجح:

١- حاز مؤشر "المشرفات مللمات بالغايات والأهداف العليا للجمعية" حصل على الترتيب السادس بمتوسط مرجح (٤,١٥) ومتوسط مئوي مرجح (٨٣%).

٢- يليه مؤشر "المشرفات مللمات بكل مايستجد في تخصصهن" حصل على الترتيب السابع بمتوسط مرجح (٣,٩٤) ومتوسط مئوي مرجح (٧٨,٨%).

٣- يليه مؤشر "المشرفات يمتلك معرفة كافية بمجالات علم النفس التربوي لتطبيقها في الجمعية" حصل على الترتيب الثامن بمتوسط مرجح (٣,٩٠) ومتوسط مئوي مرجح (٧٨%).

٤- يليه مؤشر "المشرفات يمتلكن معرفة كافية بمدخلات العملية التعليمية" حصل على الترتيب التاسع بمتوسط مرجح (٣,٨٦) ومتوسط مئوي مرجح (٧٧,٢%).

وبالتالي تكون أكثر المؤشرات الخاصة بالكفايات العلمية المهنية (المعرفية) ارتفاعًا لدى المشرفات التربويات هي "المشرفات مؤهلات في تجويد القرآن" بمتوسط (٤,٥٣)، وأقلها هي "المشرفات يمتلكن معرفة كافية بمدخلات العملية التعليمية" بمتوسط (٣,٨٦).

كما قد أشارت النتائج إلى أن مستوى الكفايات العلمية المهنية (المعرفية) لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع حيث حصل على متوسط مرجح (٤,١٩) ومتوسط مئوي مرجح (٨٣,٨%) بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرجح.

التساؤل الثالث:

ما مستوى كفايات التخطيط لدى المشرفات التربويات فى الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم؟
وللإجابة على التساؤل التالي قامت الباحثة بالتالي:

حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية والمتوسطات المئوية المرجحة وقيمة كا ٢ لأسئلة محور كفايات التخطيط.
جدول (٤,١٠) يوضح المتوسط المئوي المرجح والانحراف المعياري وقيمة كا ٢ المحسوبة لآراء أفراد عينة الدراسة حول مستوى كفايات التخطيط لدى المشرفات التربويات.

المستوى	الدلالة	قيمة كا ٢	المتوسط المئوي المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جداً			
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	١٢٤	٨٢,٢%	٠,٨٨	٤,١١	٧٥٦	٢	٥	٣٥	٧١	٧١	ت	المشرفات يضعن خطة خاصة وفق حاجة المعلمات	١
							١,١	٢,٧	١٩	٣٨,٦	٣٨,٦	%		
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	١٠٣,٣	٧٩,٢%	٠,٩٠	٣,٩٦	٧٢٨	٢	٧	٤٦	٧١	٥٨	ت	المشرفات يضعن خطة أسبوعية يراعين فيها حاجة	٢
							١,١	٣,٨	٢٥	٣٨,٦	٣١,٥	%		

المستوى	الدلالة	قيمة كا ^٢	المتوسط المثوي المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة ضعيفة جداً	درجة ضعيفة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً			
												الميدان التربوي واهتمامه		
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	٩٦,٧	%٨٠,٢	١,٠٤	٤,٠١	٧٣٨	٥	١٠	٣٨	٥٦	٧٥	ت المشرفات يضعن خطط تتسم بالمرونة بحيث تسمح بالإضافة والحذف	٣	
درجة كبيرة جداً	٠,٠٠٠	١٤٦,٨	%٨٤,٤	٠,٩٢	٤,٢٢	٧٧٧	٣	٤	٣٢	٥٥	٩٠	ت المشرفات يساعدن المعلمات في وضع الخطة الشهرية والأسبوعية	٤	
درجة كبيرة جداً	٠,٠٠٠	١٧٢,٥	%٨٦	٠,٨٧	٤,٣٠	٧٩٢	٣	٣	٢٢	٦٣	٩٣	ت المشرفات يساعدن المديرية في وضع الخطة السنوية للمدرسة	٥	
							١,٦	١,٦	١٢	٣٤,٢	٥٠,٥	%		

المستوى	الدلالة	قيمة كا ^٢	المتوسط المتوقع المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة ضعيفة جداً	درجة ضعيفة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً			
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	١٠٩	%٨٠,٢	٠,٨٩	٤,٠١	٧٣٨	٢	٥	٤٥	٦٩	٦٣	ت	المشرفات يبدن تعاوننا واضحاً مع إدارة المدرسة في جميع الجوانب	٦
							١,١	٢,٧	٢٤,٥	٣٧,٥	٣٤,٢	%		
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	٩٩,٣	%٧٨,٦	٠,٩٢	٣,٩٣	٧٢٤	٢	٦	٥٣	٦٤	٥٩	ت	المشرفات يخططن لدورات تدريبية وفق حاجة المعلمات	٧
							١,١	٣,٣	٢٨,٨	٣٤,٨	٣٢,١	%		
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	١٠٥,٧	%٨٠,٦	١,٠٤	٤,٠٣	٧٤٢	٣	١٢	٤٣	٤٤	٨٢	ت	المشرفات يتحن الفرصة للمعلمات لممارسة القيادة	٨
							١,٦	٦,٥	٢٣,٤	٢٣,٩	٤٤,٦	%		
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	١٢٨,٥	%٨٣	٠,٩٦	٤,١٥	٧٦٤	٤	٥	٣٣	٥٩	٨٣	ت	المشرفات يضعن خطة شاملة لتحديد احتياجات العملية	٩
							٢,٢	٢,٧	١٧,٩	٣٢,١	٤٥,١	%		

المستوى	الدلالة	قيمة كا ٢	المتوسط المتوقع المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة ضعيفة جداً	درجة ضعيفة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً			
												التعليمية من القوى البشرية		
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	١٢٢,٤	%٨٢,٤	٠,٩٥	٤,١٢	٧٥٨	٤	٣	٤٠	٥٧	٨٠	ت	المشرفات يضعن خطة لمعالجة القصور لدى المعلمات	١٠
							٢,٢	١,٦	٢١,٧	٣١	٤٣,٥	%		
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	٥٦,٧	%٧١,٤	١,١٠	٣,٥٧	٦٥٦	١٠	١٦	٦٠	٥٦	٤٢	ت	المشرفات يضعن خطة واضحة للتنمية الذاتية والمهنية للمعلمة	١١
							٥,٤	٨,٧	٣٢,٦	٣٠,٤	٢٢,٨	%		
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	٩٥,٧	%٧٦,٤	٠,٩٤	٣,٨٢	٧٠٣	٤	٧	٥٥	٧٠	٤٨	ت	المشرفات يخططن للمداورات الإشرافية مع المعلمات	١٢
							٢,٢	٣,٨	٢٩,٩	٣٨	٢٦,١	%		
درجة	٠,٠٠٠	٨٧,٣	%٧٨,٤	٠,٩٨	٣,٩٢	٧٢٢	٣	١٠	٤٨	٦٠	٦٣	ت	المشرفات يستخدمن مقاييس	١٣

المستوى	الدلالة	قيمة كا ٢	المتوسط المتوقع المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة ضعيفة جداً	درجة ضعيفة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً			
كبيرة							١,٦	٥,٤	٢٦,١	٣٢,٦	٣٤,٢	%	واضحة لتقييم مستوى تقدم العملية التربوية	
		بدرجة كبيرة	٨٠,٢%	٠,٩٥	٤,٠١	مستوى كفايات التخطيط								

شكل (٨) يوضح المتوسط المئوي المرجح لآراء أفراد عينة الدراسة حول مستوى كفايات التخطيط لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم.

يوضح الجدول السابق:

١- استجابات عينة الدراسة حول مستوى كفايات التخطيط لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم وقد تبين أن عدد (٢) مؤشر قد جاءوا بمتوسطات مئوية مرجحة تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة جدًا) أي مستوى مرتفع جدًا، عدد (١١) مؤشر قد جاءوا بمتوسطات مئوية مرجحة تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع.

٢- أن قيم كا ٢ لجميع المؤشرات دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يدل على وجود تباين بين استجابات أفراد العينة حول مستوى كفايات التخطيط لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم.

٣- أنه قد جاءت استجابات عينة الدراسة حول مستوى كفايات التخطيط لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم متفاوتة وقد كان ترتيب المؤشرات حسب المتوسط المئوي المرجح من المرتفع إلى المنخفض هي كالتالي:

أولاً: المؤشرات الخاصة بمستوى كفايات التخطيط لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم التي حصلت على درجة (يحدث بدرجة كبيرة جدًا) أي مستوى مرتفع جدًا بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرجح:

١- حاز مؤشر "المشرفات يساعدن المديرية في وضع الخطة السنوية للمدرسة" على الترتيب الأول بمتوسط مرجح (٤,٣٠) ومتوسط مئوي مرجح (٨٦%).

٢- يليه مؤشر "المشرفات يساعدن المعلمات في وضع الخطة الشهرية والأسبوعية" على الترتيب الثاني بمتوسط مرجح (٤,٢٢) ومتوسط مئوي مرجح (٨٤,٤%).

ثانياً: المؤشرات الخاصة بمستوى كفايات التخطيط لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم التي حصلت على درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرجح.

- ١- حاز مؤشر "المشرفات يضعن خطة شاملة لتحديد احتياجات العملية التعليمية من القوى البشرية" على الترتيب الثالث بمتوسط مرجح (٤,١٥) ومتوسط مئوي مرجح (٨٣%).
- ٢- يليه مؤشر "المشرفات يضعن خطة لمعالجة القصور لدى المعلمات" حصل على الترتيب الرابع بمتوسط مرجح (٤,١٢) ومتوسط مئوي مرجح (٨٢,٤%).
- ٣- يليه مؤشر "المشرفات يضعن خطة خاصة وفق حاجة المعلمات" حصل على الترتيب الخامس بمتوسط مرجح (٤,١١) ومتوسط مئوي مرجح (٨٢,٢%).
- ٤- يليه مؤشر "المشرفات يتحن الفرصة للمعلمات لممارسة القيادة" حصل على الترتيب السادس بمتوسط مرجح (٤,٠٣) ومتوسط مئوي مرجح (٨٠,٦%).
- ٥- يليه مؤشر "المشرفات يبدن تعاونًا واضحًا مع إدارة المدرسة في جميع الجوانب" حصل على الترتيب السابع بمتوسط مرجح (٤,٠١) ومتوسط مئوي مرجح (٨٠,٢%).
- ٦- يليه مؤشر "المشرفات يضعن خطط تتسم بالمرونة بحيث تسمح بالإضافة والحذف" حصل على الترتيب الثامن بمتوسط مرجح (٤,٠١) ومتوسط مئوي مرجح (٨٠,٢%).
- ٧- يليه مؤشر "المشرفات يضعن خطة اسبوعية يراعين فيها حاجة الميدان التربوي واهتمامه" حصل على الترتيب التاسع بمتوسط مرجح (٣,٩٦) ومتوسط مئوي مرجح (٧٩,٢%).
- ٨- يليه مؤشر "المشرفات يخططن لدورات تدريبية وفق حاجة المعلمات" حصل على الترتيب العاشر بمتوسط مرجح (٣,٩٣) ومتوسط مئوي مرجح (٧٨,٦%).
- ٩- يليه مؤشر "المشرفات يستخدمن مقاييس واضحة لتقييم مستوى تقدم العملية التربوية" حصل على الترتيب الحادى عشر بمتوسط مرجح (٣,٩٢) ومتوسط مئوي مرجح (٧٨,٤%).
- ١٠- يليه مؤشر "المشرفات يخططن للمداولات الإشرافية مع المعلمات" حصل على الترتيب الثانى عشر بمتوسط مرجح (٣,٨٢) ومتوسط مئوي مرجح (٧٦,٤%).
- ١١- يليه مؤشر "المشرفات يضعن خطة واضحة للتنمية الذاتية والمهنية للمعلمة" حصل على الترتيب الثالث عشر بمتوسط مرجح (٣,٥٧) ومتوسط مئوي مرجح (٧١,٤%).

وبالتالي تكون أكثر المؤشرات الخاصة بكفايات التخطيط ارتفاعاً لدى المشرفات التربويات هي "المشرفات يساعدن المديرية في وضع الخطة السنوية للمدرسة" بمتوسط (٤,٣٠)، وأقلها هي "المشرفات يضعن خطة واضحة للتنمية الذاتية والمهنية للمعلمة" بمتوسط (٣,٥٧).

كما قد أشارت النتائج إلى أن مستوى كفايات التخطيط لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع حيث حصل على متوسط مرجح (٤,٠١) ومتوسط مئوي مرجح (٨٠,٢%) بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرجح.

التساؤل الرابع:

ما مستوى كفايات التنظيم لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم؟

وللإجابة على التساؤل التالي قامت الباحثة بالتالي:

حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية والمتوسطات المئوية المرجحة وقيمة كا^٢ لأسئلة محور كفايات التنظيم.

جدول (٤,١١) يوضح المتوسط المئوي المرجح والانحراف المعياري، وقيمة كا^٢ المحسوبة لآراء أفراد عينة الدراسة حول مستوى كفايات

التنظيم لدى المشرفات التربويات.

المستوى	الدلالة	قيمة كا ^٢	المتوسط المئوي المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جداً			
درجة كبيرة	٠,٠	١٠١,٣	٧٩,٤ %	٠,٩	٣,٩	٧٣	٦٤	٦٣	٤٩	٤	٤	ت	المشرفات ينضمن سير العملية الإشرافية بشكل يتحقق فيه الانسجام	١
درجة كبيرة	٠,٠	٨٢,٣	٧٨,٢ %	١,٠	٣,٩	٧٢	٦٥	٦٢	٤٠	١٠	٧	ت	المشرفات يوزعن المهام والأعمال	٢

المستوى	الدلالة	قيمة كا ^٢	المتوسط الثنائي المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة كبيرة جدًا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جدًا			
كبيرة	٠٠	٨	%	٦	١	٠	٣,٨	٥,٤	٢١,٧	٣٣,٧	٣٥,٣	%	على المعلمات	
درجة كبيرة	٠,٠	١٠٢,٩	٧٩,٨%	٠,٩	٣,٩	٧٣	٣	١٠	٣٦	٧٢	٦٣	ت	المشرفات يوائمن بين متطلبات المعلمات والمراكز وإدارة الجمعية	٣
كبيرة	٠٠	,٩	%	٥	٩	٤	١,٦	٥,٤	١٩,٦	٣٩,١	٣٤,٢	%		
درجة كبيرة	٠,٠	١٢٧,٧	٨٢%	٠,٨	٤,١	٧٥	٣	٢	٣٧	٧٣	٦٩	ت	المشرفات يسعين لتقديم الحلول المناسبة للمشكلات التي تعترضهن	٤
كبيرة	٠٠	,٧	%	٧	٠	٥	١,٦	١,١	٢٠,١	٣٩,٧	٣٧,٥	%		
درجة كبيرة	٠,٠	١٥٦	٨٥,٢	٠,٨	٤,٢	٧٨	٣	١	٢٨	٦٦	٨٦	ت	المشرفات يسعين إلى تطبيق الأنظمة	٥

المستوى	الدلالة	قيمة كا ^٢	المتوسط المثوي المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة كبيرة جدًا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جدًا			
كبيرة جدًا	٠٠	,٩	%	٥	٦	٣	١,٦	٠,٥	١٥,٢	٣٥,٩	٤٦,٧	%	التعليمية القائمة	٣
درجة كبيرة	٠,٠	١٠٨,٩	٨٠,٤%	٠,٩	٤,٠	٧٤	٣	٨	٣٦	٧٢	٦٥	ت	المشرفات يفوضن الصلاحيات ويحددن المسؤوليات وفق خطة واضحة	٦
كبيرة	٠٠	,٩	%	٣	٢	٠	١,٦	٤,٣	١٩,٦	٣٩,١	٣٥,٣	%		
درجة كبيرة	٠,٠	١٢٤,٤	٨١,٨%	٠,٨	٤,٠	٧٥	٣	٤	٣٥	٧٤	٦٨	ت	المشرفات يتخذن القرارات المناسبة في المواقف التعليمية المتباينة	٧
كبيرة	٠٠	,٤	%	٩	٩	٢	١,٦	٢,٢	١٩	٤٠,٢	٣٧	%		
درجة كبيرة	٠,٠	٩٥,٤	٧٩,٦%	٠,٩	٣,٩	٧٣	٤	٩	٤٠	٦٤	٦٧	ت	المشرفات ينضمن الاتصال المراكز والجهات المنظمة للعمل	٨
كبيرة	٠٠	٤	%	٩	٨	٣	٢,٢	٤,٩	٢١,٣	٣٤,٨	٣٦,٤	%		

المستوى	الدلالة	قيمة كا ^٢	المتوسط المثوي المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة ضعيفة جدًا	درجة ضعيفة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جدًا			
									٧					
درجة كبيرة	٠,٠	١٢٩,١	٨٣,٢ %	٠,٨	٤,١	٧٦	٢	٥	٣٤	٦٤	٧٩	ت	٩	توعية المعلمات بأهمية النظام المدرسي
كبير جدًا	٠٠	,١	%	٩	٦	٥	١,١	٢,٧	١٨,٥	٣٤,٨	٤٢,٩	%		
درجة كبيرة جدًا	٠,٠	١٦٩,٩	٨٥,٨ %	٠,٩	٤,٢	٧٩	٢	٦	٢٦	٥٢	٩٨	ت	١٠	المشرفات يسعين إلى تنمية شعور المعلمات بأهمية الالتزام بالوقت
كبير جدًا	٠٠	,٩	%	١	٩	٠	١,١	٣,٣	١٤,١	٢٨,٣	٥٣,٣	%		
درجة كبيرة	٠,٠	١٣٥,٩	٨٣,٦ %	٠,٩	٤,١	٧٧	٣	٦	٣٢	٥٦	٨٧	ت	١١	المشرفات يقمن بإدارة الوقت اللازم أثناء الإشراف بفعالية
كبير جدًا	٠٠	,٩	%	٥	٨	٠	١,٦	٣,٣	١٧,١	٣٠,٤	٤٧,٣	%		

المستوى	الدلالة	قيمة كا ^٢	المتوسط المثوي المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م
							درجة ضعيفة جداً	درجة ضعيفة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً		
									٤				
بدرجة كبيرة			٨١,٨ %	٠,٩ ٣	٤,٠ ٩	مستوى كفايات التنظيم							

شكل (٩) يوضح المتوسط المثوي المرجح لآراء أفراد عينة الدراسة حول مستوى كفايات التنظيم لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم.



يوضح الجدول السابق:

١- استجابات عينة الدراسة حول مستوى كفايات التنظيم لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم وقد تبين أن عدد (٢) مؤشر قد جاءا بمتوسطات مئوية مرجحة تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة جدًا) أي مستوى مرتفع جدًا، عدد (٩) مؤشر قد جاءوا بمتوسطات مئوية مرجحة تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع.

٢- أن قيم كا ٢ لجميع المؤشرات دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يدل على وجود تباين بين استجابات أفراد العينة حول مستوى كفايات التنظيم لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم.

٣- أنه قد جاءت استجابات عينة الدراسة حول مستوى كفايات التنظيم لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم متفاوتة، وقد كان ترتيب المؤشرات حسب المتوسط المئوي المرجح من المرتفع إلى المنخفض هي كالتالي:

أولاً: المؤشرات الخاصة بمستوى كفايات التنظيم لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم التي حصلت على درجة (يحدث بدرجة كبيرة جدًا) أي مستوى مرتفع جدًا بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرجح:

١- حاز مؤشر "المشرفات يسعين إلى تنمية شعور المعلمات بأهمية الالتزام بالوقت" على الترتيب الأول بمتوسط مرجح (٤,٢٩) ومتوسط مئوي مرجح (٨٥,٨%).

٢- يليه مؤشر "المشرفات يسعين إلى تطبيق الأنظمة التعليمية القائمة" على الترتيب الثاني بمتوسط مرجح (٤,٢٦) ومتوسط مئوي مرجح (٨٥,٢%).

ثانياً: المؤشرات الخاصة بمستوى كفايات التنظيم لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم التي حصلت على درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرجح.

١- حاز مؤشر "المشرفات يقمن بإدارة الوقت اللازم أثناء الإشراف بفعالية" على الترتيب الثالث بمتوسط مرجح (٤,١٨) ومتوسط مئوي مرجح (٨٣,٦%).

- ٢- يليه مؤشر "توعية المعلمات بأهمية النظام المدرسي" حصل على الترتيب الرابع بمتوسط مرجح (٤,١٦) ومتوسط مئوي مرجح (٨٣,٢%).
- ٣- يليه مؤشر "المشرفات يسعين لتقديم الحلول المناسبة للمشكلات التي تعترضهن" حصل على الترتيب الخامس بمتوسط مرجح (٤,١) ومتوسط مئوي مرجح (٨٢%).
- ٤- يليه مؤشر "المشرفات يتخذن القرارات المناسبة في المواقف التعليمية المتباينة" حصل على الترتيب السادس بمتوسط مرجح (٤,٠٩) ومتوسط مئوي مرجح (٨١,٨%).
- ٥- يليه مؤشر "المشرفات يفوضن الصلاحيات ويحددن المسؤوليات وفق خطة واضحة" حصل على الترتيب السابع بمتوسط مرجح (٤,٠٢) ومتوسط مئوي مرجح (٨٠,٤%).
- ٦- يليه مؤشر "المشرفات يوائمن بين متطلبات المعلمات والمراكز وإدارة الجمعية" حصل على الترتيب الثامن بمتوسط مرجح (٣,٩٩) ومتوسط مئوي مرجح (٧٩,٨%).
- ٧- يليه مؤشر "المشرفات ينضمن الاتصال المراكز والجهات المنظمة للعمل" حصل على الترتيب التاسع بمتوسط مرجح (٣,٩٨) ومتوسط مئوي مرجح (٧٩,٦%).
- ٨- يليه مؤشر "المشرفات ينضمن سير العملية الإشرافية بشكل يتحقق فيه الانسجام" حصل على الترتيب العاشر بمتوسط مرجح (٣,٩٧) ومتوسط مئوي مرجح (٧٩,٤%).
- ٩- يليه مؤشر "المشرفات يوزعن المهام والأعمال على المعلمات" حصل على الترتيب الحادي عشر بمتوسط مرجح (٣,٩١) ومتوسط مئوي مرجح (٧٨,٢%).
- ٧ وبالتالى تكون أكثر المؤشرات الخاصة بكفايات التنظيم إرتفاعاً لدى المشرفات التربويات هي "المشرفات يسعين إلى تنمية شعور المعلمات بأهمية الالتزام بالوقت" بمتوسط (٤,٢٩)، وأقلها هي "المشرفات يوزعن المهام والأعمال على المعلمات" بمتوسط (٣,٩١).
- كما قد أشارت النتائج إلى أن مستوى كفايات التنظيم لدى المشرفات التربويات فى الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم تقع فى درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أى مستوى مرتفع حيث حصل على متوسط مرجح (٤,٠٩) ومتوسط مئوي مرجح (٨١,٨%) بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرجح.

التساؤل الخامس:

ما مستوى كفايات التدريب لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم؟
وللإجابة على التساؤل التالي قامت الباحثة بالتالي:

حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية والمتوسطات المئوية المرجحة وقيمة كا ٢ لأسئلة محور كفايات التدريب.
جدول (٤,١٢) يوضح المتوسط المئوي المرجح والانحراف المعياري وقيمة كا ٢ المحسوبة لآراء أفراد عينة الدراسة حول مستوى كفايات التدريب لدى المشرفات التربويات.

المستوى	الدلالة	قيمة كا ٢	المتوسط المئوي المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جداً			
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	٥٥,٣٥	٧٢,٤%	١,١١	٣,٦٢	٦٦٦	٤٧	٥٥	٥٧	١٥	١٠	ت	المشرفات يصممن برامج تدريبية وفق جدول زمني محدد	١
							٢٥,٥	٢٩,٩	٣١	٨,٢	٥,٤	%		
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	٦٠,١٣	٧٤,٦%	١,١٠	٣,٧٣	٦٨٦	٥٢	٦٢	٤٦	١٦	٨	ت	المشرفات يسعين لاختيار المدرب المناسب لكل برنامج	٢
							٢٨,٣	٣٣,٧	٢٥	٨,٧	٤,٣	%		

المستوى	الدلالة	قيمة كا ^٢	المتوسط المتوقع المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة كبيرة جدًا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جدًا			
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	٨٦,١١	%٧٥,٨	٠,٩٨	٣,٧٩	٦٩٧	٥	١١	٤٩	٧٢	٤٧	ت	المشرفات يسعين لقياس العائد من العملية التعليمية	٣
							٢,٧	٦	٢٦,٦	٣٩,١	٢٥,٥	%		
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	٦٧,٢٥	%٧٥,٨	١,٠٦	٣,٧٩	٦٩٧	٦	١٥	٤٦	٦٢	٥٥	ت	المشرفات يشرفن على الدورات والمشاغل التربوية فنيًا وإداريًا	٤
							٣,٣	٨,٢	٢٥	٣٣,٧	٢٩,٩	%		
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	٦٧,٨٥	%٧٣,٤	١,٠٧	٣,٦٧	٦٧٦	٨	١٧	٤٥	٧١	٤٣	ت	المشرفات يسعين لقياس العائد من البرامج التدريبية	٥
							٤,٣	٩,٢	٢٤,٥	٣٨,٦	٢٣,٤	%		
درجة كبيرة			%٧٤,٤	١,٠٦	٣,٧٢							مستوى كفايات التدريب		

شكل (١٠) يوضح المتوسط المئوي المرجح لآراء أفراد عينة الدراسة حول مستوى كفايات التدريب لدى المشرفات التربويات فى الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم.



يوضح الجدول السابق:

استجابات عينة الدراسة حول مستوى كفايات التدريب لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم، وقد تبين أن جميع المؤشرات قد جاءت بمتوسطات مئوية مرجحة تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع.

أن قيم كا² لجميع المؤشرات دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0,01) مما يدل على وجود تباين بين استجابات أفراد العينة حول مستوى كفايات التدريب لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم.

أنه قد جاءت استجابات عينة الدراسة حول مستوى كفايات التدريب لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم متفاوتة، وقد كان ترتيب المؤشرات حسب المتوسط المئوي المرجح من المرتفع إلى المنخفض هي كالتالي:

أولاً: المؤشرات الخاصة بمستوى كفايات التدريب لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم التي حصلت على درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرجح:

- ١ - حاز مؤشر "المشرفات يسعين لقياس العائد من العملية التعليمية" على الترتيب الأول بمتوسط مرجح (٣,٧٩) ومتوسط مئوي مرجح (٧٥,٨%).
- ٢ - يليه مؤشر "المشرفات يشرفن على الدورات والمشغل التربوية فينياً وإدارياً" على الترتيب الثاني بمتوسط مرجح (٣,٧٩) ومتوسط مئوي مرجح (٧٥,٨%).
- ٣ - يليه مؤشر "المشرفات يسعين لاختيار المدرب المناسب لكل برنامج" حصل على الترتيب الثالث بمتوسط مرجح (٣,٧٣) ومتوسط مئوي مرجح (٧٤,٦%).
- ٤ - يليه مؤشر "المشرفات يسعين لقياس العائد من البرامج التدريبية" حصل على الترتيب الرابع بمتوسط مرجح (٣,٦٧) ومتوسط مئوي مرجح (٧٣,٤%).
- ٥ - يليه مؤشر "المشرفات يصممن برامج تدريبية وفق جدول زمني محدد" حصل على الترتيب الخامس بمتوسط مرجح (٣,٦٢) ومتوسط مئوي مرجح (٧٢,٤%).

وبالتالي تكون أكثر المؤشرات إرتفاعًا بالنسبة لكفايات التدريب لدى المشرفات التربويات هي "المشرفات يسعين لقياس العائد من العملية التعليمية" بمتوسط (٣,٧٩)، وأقلهم هي "المشرفات يصممن برامج تدريبية وفق جدول زمني محدد" بمتوسط (٣,٦٢).

كما قد أشارت النتائج إلى أن مستوى كفايات التدريب لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع حيث حصل على متوسط مرجح (٣,٧٢) ومتوسط مئوي مرجح (٧٤,٤%) بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرجح.

التساؤل السادس:

ما مستوى كفايات الدراسة لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم؟
وللإجابة على التساؤل التالي قامت الباحثة بالتالي:

حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية للمتوسطات المئوية المرجحة، وقيمة كا^٢ لأسئلة محور كفايات البحث.
جدول (٤، ١٣) يوضح المتوسط المئوي المرجح والانحراف المعياري، وقيمة كا^٢ المحسوبة لآراء أفراد عينة الدراسة حول مستوى كفايات البحث لدى المشرفات التربويات.

المستوى	الدلالة	قيمة كا ^٢	المتوسط المئوي المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جداً			
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	١٠٣,٤	٧٩,٤%	٠,٩٦	٣,٩٧	٧٣١	٥	٢	٥١	٦١	٦٥	ت	المشرفات يمتلكن مهارة التعرف على المشكلة	١
							٢,٧	١,١	٢٧,٧	٣٣,٢	٣٥,٣	%		
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	٩٣,٤	٧٨,٤%	٠,٩٧	٣,٩٢	٧٢٢	٤	٨	٤٥	٦٨	٥٩	ت	المشرفات يضعن حلول خاصة بكل مشكلة وآلية تنفيذها	٢
							٢,٢	٤,٣	٢٤,٥	٣٧	٣٢,١	%		

المستوى	الدلالة	قيمة كا ^٢	المتوسط المتوقع المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة ضعيفة جداً	درجة ضعيفة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً			
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	١١٥,١	٨٠,٦%	٠,٩١	٤,٠٣	٧٤١	٣	٦	٣٧	٧٥	٦٣	ت	المشرفات يسعين إلى توظيف النتائج اللاتي توصلن إليها في تقديم توصيات ومقترحات لأصحاب القرار	٣
							١,٦	٣,٣	٢٠,١	٤٠,٨	٣٤,٢	%		
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	٩٩,٦	٨٠,٢%	٠,٩٤	٤,٠١	٧٣٧	٢	٨	٤٥	٦١	٦٨	ت	المشرفات يسعين إلى تعميم التوصيات المستخلصة	٤
							١,١	٤,٣	٢٤,٥	٣٣,٢	٣٧	%		
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	٦٨,٠١	٧٦,٤%	١,١٢	٣,٨٢	٧٠٢	٧	١٤	٥٠	٤٨	٦٥	ت	المشرفات يشجعن المعلمات على مهارة الدراسة العلمي	٥
							٣,٨	٧,٦	٢٧,٢	٢٦,١	٣٥,٣	%		
درجة	٠,٠٠٠	٤٣,٢	٧٠,٤%	١,١٥	٣,٥٢	٦٤٧	١١	٢١	٥٨	٥٠	٤٤	ت	المشرفات يساهمن في اقتراح	٦

المستوى	الدلالة	قيمة كا ^٢	المتوسط المتوقع المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							بدرجة ضعيفة جداً	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	بدرجة كبيرة جداً			
كبيرة							٦	١١,٤	٣١,٥	٢٧,٢	٢٣,٩	%	بحوث ذات علاقة	
بدرجة كبيرة			٧٧,٦%	١,٠١	٣,٨٨						مستوى كفايات الدراسة			

شكل (١١) يوضح المتوسط المئوي المرجح لآراء أفراد عينة الدراسة حول مستوى كفايات الدراسة لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم.



يوضح الجدول السابق:

استجابات عينة الدراسة حول مستوى كفايات الدراسة لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم، وقد تبين أن جميع المؤشرات قد جاءت بمتوسطات مئوية مرجحة تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع.

أن قيم كا ٢ لجميع المؤشرات دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يدل على وجود تباين بين استجابات أفراد العينة حول مستوى كفايات الدراسة لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم.

أنه قد جاءت استجابات عينة الدراسة حول مستوى كفايات الدراسة لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم متفاوتة، وقد كان ترتيب المؤشرات حسب المتوسط المئوي المرجح من المرتفع إلى المنخفض هي كالتالي:

أولاً: المؤشرات الخاصة بمستوى كفايات الدراسة لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم التي حصلت على درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرجح:

١ - حاز مؤشر "المشرفات يسعين إلى توظيف النتائج اللاتي توصلن إليها في تقديم توصيات ومقترحات لأصحاب القرار" على الترتيب الأول بمتوسط مرجح (٤,٠٣) ومتوسط مئوي مرجح (٨٠,٦%).

٢ - يليه مؤشر "المشرفات يسعين إلى تعميم التوصيات المستخلصة" على الترتيب الثاني بمتوسط مرجح (٤,٠١) ومتوسط مئوي مرجح (٨٠,٢%).

٣ - يليه مؤشر "المشرفات يمتلكن مهارة التعرف على المشكلة" حصل على الترتيب الثالث بمتوسط مرجح (٣,٩٧) ومتوسط مئوي مرجح (٧٩,٤%).

٤ - يليه مؤشر "المشرفات يضعن حلول خاصة بكل مشكلة وآلية تنفيذها" حصل على الترتيب الرابع بمتوسط مرجح (٣,٩٢) ومتوسط مئوي مرجح (٧٨,٤%).

٥ - يليه مؤشر "المشرفات يشجعن المعلمات على مهارة الدراسة العلمي" حصل على الترتيب الخامس بمتوسط مرجح (٣,٨٢) ومتوسط مئوي مرجح (٧٦,٤%).

٦- يليه مؤشر " المشرفات يساهمن في اقتراح بحوث ذات علاقة " حصل على الترتيب السادس بمتوسط مرجح (٣,٥٢) ومتوسط مئوي مرجح (٤,٧٠%). وبالتالي تكون أكثر المؤشرات ارتفاعاً بالنسبة لكفايات الدراسة لدى المشرفات التربويات هي " المشرفات يسعين إلى توظيف النتائج الالائي توصلن إليها في تقديم توصيات ومقترحات لأصحاب القرار " بمتوسط (٤,٠٣)، وأقلهم هي " المشرفات يساهمن في اقتراح بحوث ذات علاقة " بمتوسط (٣,٥٢).

كما قد أشارت النتائج إلى أن مستوى كفايات الدراسة لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع حيث حصل على متوسط مرجح (٣,٨٨) ومتوسط مئوي مرجح (٦,٧٧%) بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرجح.

التساؤل السابع:

ما مستوى كفايات المناهج والتجويد لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم؟

وللإجابة على التساؤل التالي قامت الباحثة بالتالي:

حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية والمتوسطات المئوية المرجحة وقيمة كا ٢ لأسئلة محور كفايات المناهج والتجويد.

جدول (٤,١٤) يوضح المتوسط المئوي المرجح والانحراف المعياري وقيمة كا ٢ المحسوبة لآراء أفراد عينة الدراسة حول مستوى كفايات

المناهج والتجويد لدى المشرفات التربويات.

المستوى	الدلالة	قيمة كا ٢	المتوسط المئوي المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جداً			
درجة كبيرة	٠,٠٠	٨٨,٧	٧٧,٨%	٠,٩٩	٣,٨٩	٧١٥	٥	٨	٤٧	٦٧	٥٧	ت	المشرفات لديهن القدرة على تحديد المفهوم الحديث للمنهج	١
	٠						٢,٧	٤,٣	٢٥,٥	٣٦,٤	٣١	%		
درجة كبيرة	٠,٠٠	١٠٨,٩	٨١,٤%	١,٠١	٤,٠٧	٧١٨	٥	٧	٣٦	٥٩	٧٧	ت	المشرفات يساعدن المعلمات في التعرف على المناهج	٢
	٠						٢,٧	٣,٨	١٩,٦	٣٢,١	٤١,٨	%		

المستوى	الدلالة	قيمة كا ^٢	المتوسط المتوقع المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة ضعيفة جداً	درجة ضعيفة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً			
درجة كبيرة	٠,٠٠ ٠	٥٩,٩ ٧	%٧٥,٨	١,٢١	٣,٧٩	٦٩٧	١٢	١٥	٤١	٤٨	٦٨	ت %	المشرفات يشاركن في وضع المناهج الدراسية	٣
درجة كبيرة	٠,٠٠ ٠	٧٥,٤	%٧٧,٦	١,٠٧	٣,٨٨	٧١٣	٦	١٢	٤٦	٥٥	٦٥	ت %	المشرفات يقومن المناهج ويقترحن حلول لمشكلاتها	٤
درجة كبيرة	٠,٠٠ ٠	٨٠,١	%٧٨,٢	١,٠٦	٣,٩١	٧١٩	٦	١١	٤٤	٥٦	٦٧	ت %	المشرفات يبدن مقترحات علمية يمكن أن تساهم في إثراء المناهج	٥
درجة كبيرة	٠,٠٠ ٠	٨٧,٣	%٧٩,٢	١,١٠	٣,٩٦	٧٢٨	٦	١٣	٤٠	٤٩	٧٦	ت %	المشرفات يشرفن على تنفيذ المناهج	٦

المستوى	الدلالة	قيمة كا ^٢	المتوسط المثوي المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة ضعيفة جداً	درجة ضعيفة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً			
درجة كبيرة	٠,٠٠ ٠	٨٠,١	٧٧,٨%	١,٠٨	٣,٨٩	٧١٥	٨	٨	٤٦	٥٧	٦٥	ت	المشرفات يحرصن على تقديم المادة العلمية وفق مستويات التفكير	٧
							٤,٣	٤,٣	٢٥	٣١	٣٥,٣	%		
درجة كبيرة	٠,٠٠ ٠	١٠٧,٥	٨٠,٨%	١	٤,٠٤	٧٤٤	٦	٥	٣٧	٦٣	٧٣	ت	المشرفات لديهن معرفة بطرق التدريس المتنوعة ومناسبتها للمادة العلمية	٨
							٣,٣	٢,٧	٢٠,١	٣٤,٢	٣٩,٧	%		
درجة كبيرة	٠,٠٠ ٠	٦٢,٨	٧٦,٢%	١,١٤	٣,٨١	٧٠١	٨	١٦	٤٤	٥١	٦٥	ت	المشرفات يشجعن المعلمات على تقييم المناهج	٩
							٤,٣	٨,٧	٢٣,٩	٢٧,٧	٣٥,٣	%		
درجة	٠,٠٠	٩٦,١	٨٠%	١,٠٢	٤	٧٣٦	٥	١٠	٣٦	٦٢	٧١	ت	المشرفات يشجعن المعلمات على	١

المستوى	الدلالة	قيمة كا ^٢	المتوسط المتوقع المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة ضعيفة جداً	درجة ضعيفة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً			
كبيرة	.						٢,٧	٥,٤	١٩,٦	٣٣,٧	٣٨,٦	%	المشاركة في النشاط المدرسي	.
درجة كبيرة			٧٨,٤%	١,٠٧	٣,٩٢	مستوى كفايات المناهج والتجويد								

شكل (١٢) يوضح المتوسط المتوي المرجح لآراء أفراد عينة الدراسة حول مستوى كفايات المناهج والتجويد لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم.



يوضح الجدول السابق:

استجابات عينة الدراسة حول مستوى كفايات المناهج والتجويد لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم، وقد تبين أن جميع المؤشرات قد جاءت بمتوسطات مئوية مرجحة تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع.

أن قيم كا ٢ لجميع المؤشرات دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يدل على وجود تباين بين استجابات أفراد العينة حول مستوى كفايات المناهج والتجويد لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم.

أنه قد جاءت استجابات عينة الدراسة حول مستوى كفايات المناهج والتجويد لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم متفاوتة، وقد كان ترتيب المؤشرات حسب المتوسط المئوي المرحج من المرتفع إلى المنخفض هي كالتالي:

أولاً: المؤشرات الخاصة بمستوى كفايات المناهج والتجويد لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم التي حصلت على درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرحج:

- ١ - حاز مؤشر "المشرفات يساعدن المعلمات في التعرف على المناهج" على الترتيب الأول بمتوسط مرجح (٤,٠٧) ومتوسط مئوي مرجح (٤,٠٨١%).
- ٢ - يليه مؤشر "المشرفات لديهن معرفة بطرق التدريس المتنوعة ومناسبتها للمادة العلمية" على الترتيب الثاني بمتوسط مرجح (٤,٠٤) ومتوسط مئوي مرجح (٤,٠٨٠%).
- ٣ - يليه مؤشر "المشرفات يشجعن المعلمات على المشاركة في النشاط المدرسي" حصل على الترتيب الثالث بمتوسط مرجح (٤) ومتوسط مئوي مرجح (٤,٠٨٠%).
- ٤ - يليه مؤشر "المشرفات يشرفن على تنفيذ المناهج" حصل على الترتيب الرابع بمتوسط مرجح (٣,٩٦) ومتوسط مئوي مرجح (٣,٩٧٩%).
- ٥ - يليه مؤشر "المشرفات يبدن مقترحات علمية يمكن أن تساهم في إثراء المناهج" حصل على الترتيب الخامس بمتوسط مرجح (٣,٩١) ومتوسط مئوي مرجح (٣,٩٧٨%).

- ٦- يليه مؤشر "المشرفات لديهن القدرة على تحديد المفهوم الحديث للمنهج" حصل على الترتيب السادس بمتوسط مرجح (٣,٨٩) ومتوسط مئوي مرجح (٧٧,٨%).
- ٧- يليه مؤشر "المشرفات يحرصن على تقديم المادة العلمية وفق مستويات التفكير" حصل على الترتيب السابع بمتوسط مرجح (٣,٨٩) ومتوسط مئوي مرجح (٧٧,٨%).
- ٨- يليه مؤشر "المشرفات يُقوِّمن المناهج ويقترحن حلولاً لمشكلاتها" حصل على الترتيب الثامن بمتوسط مرجح (٣,٨٨) ومتوسط مئوي مرجح (٧٧,٦%).
- ٩- يليه مؤشر "المشرفات يشجعن المعلمات على تقييم المناهج" حصل على الترتيب التاسع بمتوسط مرجح (٣,٨١) ومتوسط مئوي مرجح (٧٦,٢%).
- ١٠- يليه مؤشر "المشرفات يشاركن في وضع المناهج الدراسية" حصل على الترتيب العاشر بمتوسط مرجح (٣,٧٩) ومتوسط مئوي مرجح (٧٥,٨%).
- وبالتالي تكون أكثر المؤشرات ارتفاعاً بالنسبة لكفايات المناهج والتجويد لدى المشرفات التربويات هي "المشرفات يساعدن المعلمات في التعرف على المناهج" بمتوسط (٤,٠٧)، وأقلهم هي "المشرفات يشاركن في وضع المناهج الدراسية" بمتوسط (٣,٧٩).
- كما قد أشارت النتائج إلى أن مستوى كفايات المناهج والتجويد لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع حيث حصل على متوسط مرجح (٣,٩٢) ومتوسط مئوي مرجح (٧٧,٥%) بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرجح.

التساؤل الثامن:

ما مستوى كفايات العلاقات الإنسانية لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم؟

وللإجابة على التساؤل التالي قامت الباحثة بالتالي:

حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية والمتوسطات المئوية المرجحة وقيمة كا ٢ لأسئلة محور كفايات العلاقات الإنسانية. جدول (٤,١٥) يوضح المتوسط المئوي المرجح والانحراف المعياري وقيمة كا ٢ المحسوبة لآراء أفراد عينة الدراسة حول مستوى كفايات العلاقات الإنسانية لدى المشرفات التربويات.

المستوى	الدلالة	قيمة كا ٢	المتوسط المئوي المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة كبيرة جدًا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جدًا			
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	١١٨,٥	%٨١,٦	٠,٩٤	٤,٠٨	٧٥١	٥	١	٤١	٦٤	٧٣	ت	المشرفات يقمن علاقة بين المعلمات والمجتمع المدرسي	١
							٢,٧	٠,٥	٢٢,٣	٣٤,٨	٣٩,٧	%		
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	١٨٥,٣	%٨٦,٨	٠,٨٦	٤,٣٤	٧٩٩	٣	٢	٢٣	٥٧	٩٩	ت	المشرفات يحترمن شخصية المعلمات واجتهاداتهن	٢
							١,٦	١,١	١٢,٥	٣١	٥٣,٨	%		

المستوى	الدلالة	قيمة كا ^٢	المتوسط الثنائي المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة ضعيفة جداً	درجة ضعيفة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً			
جداً														
درجة كبيرة جداً	٠,٠٠٠	١٦٤,٥	%٨٥,٦	٠,٨٨	٤,٢٨	٧٨٨	٣	٢	٢٩	٥٦	٩٤	ت	المشرفات يعترفن بقدرات المعلمات	٣
							١,٦	١,١	١٥,٨	٣٠,٤	٥١,١	%		
درجة كبيرة جداً	٠,٠٠٠	١٥٢,٠٣	%٨٤,٨	٠,٩٣	٤,٢٤	٧٨٠	٣	٦	٢٦	٥٨	٩١	ت	المشرفات يسعين إلى الإقناع من أجل تعديل السلوك	٤
							١,٦	٣,٣	١٤,١	٣١,٥	٤٩,٥	%		
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	١١٨,٢	%٨١,٨	٠,٩٨	٤,٠٩	٧٥٢	٦	٣	٣٥	٦٥	٧٥	ت	المشرفات يشاركن المعلمات في المناسبات التربوية والاجتماعية	٥
							٣,٣	١,٦	١٩	٣٥,٣	٤٠,٨	%		

المستوى	الدلالة	قيمة كا ^٢	المتوسط الثنائي المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة ضعيفة جداً	درجة ضعيفة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً			
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	١٠٨,٨	%٨١,٤	١,٠٣	٤,٠٧	٧٤٨	٥	٨	٣٧	٥٤	٨٠	ت	المشرفات يكسبن المعلمات	٦
							٢,٧	٤,٣	٢٠,١	٢٩,٣	٤٣,٥	%	الشعور بالرضا الوظيفي	
درجة كبيرة جداً	٠,٠٠٠	١٤٧,٠٣	%٨٤,٦	٠,٨٩	٤,٢٣	٧٧٨	٢	٦	٢٧	٦٢	٨٧	ت	المشرفات يسعين مع المعلمات في تحقيق أهداف العملية التعليمية	٧
							١,١	٣,٣	١٤,٧	٣٣,٧	٤٧,٣	%		
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	١٣٠,٠٢	%٨٣,٢	٠,٩٦	٤,١٦	٧٦٦	٣	٧	٣٢	٥٧	٨٥	ت	المشرفات يسعين لحل المشكلات التي تواجه المعلمات	٨
							١,٦	٣,٨	١٧,٤	٣١	٤٦,٢	%		
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	١٣٠,٧	%٨٣,٢	٠,٩٧	٤,١٦	٧٦٦	٣	٨	٣٢	٥٤	٨٧	ت	المشرفات يتواصلن مع	٩

المستوى	الدلالة	قيمة كا ^٢	المتوسط الثنائي المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة ضعيفة جداً	درجة ضعيفة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً			
كبيرة							١,٦	٤,٣	١٧,٤	٢٩,٣	٤٧,٣	%	المعلمات بفعالية	
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	١٢١,٨	%٨٢,٦	٠,٩٤	٤,١٣	٧٥٩	٢	١٠	٢٩	٦٥	٧٨	ت	المشرفات يتعاملن مع	١٠
							١,١	٥,٤	١٥,٨	٣٥,٣	٤٢,٤	%	المواقف السلبية بفعالية	
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	١٢٣,٢	%٨٢,٦	٠,٩٨	٤,١٣	٧٦٠	٤	٨	٣٠	٦٠	٨٢	ت	المشرفات يظهرن المرونة	١١
							٢,٢	٤,٣	١٦,٣	٣٢,٦	٤٤,٦	%	وتقبّل الأفكار الجديدة	
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	١٠٣	%٨٠,٦	١,٠٤	٤,٠٣	٧٤٢	٦	٧	٣٩	٥٥	٧٧	ت	المشرفات يوثقن العلاقة بين	١٢
							٣,٣	٣,٨	٢١,٢	٢٩,٩	٤١,٨	%	مخططي العملية التعليمية والمعلمات	
درجة	٠,٠٠٠	١٢٣,٣	%٨٢,٦	٠,٩٦	٤,١٣	٧٦٠	٤	٥	٣٥	٥٩	٨١	ت	المشرفات يصغين للآخرين	١٣

المستوى	الدلالة	قيمة كا ^٢	المتوسط الثنائي المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة ضعيفة جداً	درجة ضعيفة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً			
كبيرة							٢,٢	٢,٧	١٩	٣٢,١	٤٤	%	أثناء التفاعل اللفظي	
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	١٠٧,٦	%٨٠,٢	٠,٩٣	٤,٠١	٧٣٨	٤	٤	٤٣	٦٨	٦٥	ت	المشرفات يميزن مدلولات السلوك غير اللفظي للمعلمات في المواقف التعليمية المختلفة	١٤
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	٨٣,٠١	%٧٧,٨	١,٠٤	٣,٨٩	٧١٦	٧	٨	٤٥	٦٢	٦٢	ت	المشرفات يهيئن أجواء تعليمية حرة للتقوم البناء	١٥
درجة كبيرة جداً	٠,٠٠٠	١٤٣,٨	%٨٤	٠,٩٦	٤,٢٠	٧٧٣	٥	٢	٣٣	٥٥	٨٩	ت	المشرفات يبين علاقات طيبة مع جميع المعلمات	١٦

المستوى	الدلالة	قيمة كا ^٢	المتوسط الثنائي المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة ضعيفة جداً	درجة ضعيفة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً			
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	١٠٧,٥	%٨١	٠,٩٧	٤,٠٥	٧٤٥	٤	٦	٣٩	٦٣	٧٢	ت %	المشرفات يفهمن طبيعة السلوك الإنساني ودوافع ورغبات المعلمات	١٧
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	١٣٠,١	%٨٣,٢	٠,٩١	٤,١٦	٧٦٥	٣	٣	٣٦	٦٢	٨٠	ت %	المشرفات يوصلن الأفكار والاتجاهات للمعلمات بوضوح	١٨
درجة كبيرة	٠,٠٠٠	١٢٠,٩	%٨٢,٢	٠,٩٤	٤,١١	٧٥٦	٣	٨	٣٠	٦٨	٧٥	ت %	المشرفات يراعين الفروق الفردية بين المعلمات	١٩
درجة	٠,٠٠٠	١٠٨	%٨٠,٤	٠,٩٦	٤,٠٢	٧٤٠	٥	٥	٣٨	٦٩	٦٧	ت	المشرفات يوزعن الأعمال	٢٠

المستوى	الدلالة	قيمة كا ^٢	المتوسط الثوي المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان	مستويات التدرج					الكفايات	م	
							درجة ضعيفة جداً	درجة ضعيفة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً			
كبيرة							٢,٧	٢,٧	٢٠,٧	٣٧,٥	٣٦,٤	%	والمهام بين المعلمات بعدالة	
		بدرجة كبيرة	%٨٢,٦	٠,٩٥	٤,١٣						مستوى كفايات العلاقات الإنسانية			

شكل (١٣) يوضح المتوسط المئوي المرجح لآراء أفراد عينة الدراسة حول مستوى كفايات العلاقات الإنسانية لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم.

يوضح الجدول السابق:

استجابات عينة الدراسة حول مستوى كفايات العلاقات الإنسانية لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم وقد تبين أن عدد (٥) مؤشرات قد جاءت بمتوسطات مئوية مرجحة تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة جداً) أي مستوى مرتفع جداً، عدد (١٥) مؤشر قد جاءوا بمتوسطات مئوية مرجحة تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع.

أن قيم كا ٢ لجميع المؤشرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يدل على وجود تباين بين استجابات أفراد العينة حول مستوى كفايات العلاقات الإنسانية لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم.

أنه قد جاءت استجابات عينة الدراسة حول مستوى كفايات العلاقات الإنسانية لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم متفاوتة، وقد كان ترتيب المؤشرات حسب المتوسط المئوي المرحح من المرتفع إلى المنخفض هي كالتالي:

أولاً: المؤشرات الخاصة بمستوى كفايات العلاقات الإنسانية لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم التي حصلت على درجة (يحدث بدرجة كبيرة جداً) أي مستوى مرتفع جداً بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرحح.

١- حاز مؤشر "المشرفات يحترمن شخصية المعلمات واجتهاداتهن" على الترتيب الأول بمتوسط مرجح (٤,٣٤) ومتوسط مئوي مرجح (٨٦,٨%).

٢- يليه مؤشر "المشرفات يعترفن بقدرات المعلمات" على الترتيب الثاني بمتوسط مرجح (٤,٢٨) ومتوسط مئوي مرجح (٨٥,٦%).

٣- حاز مؤشر "المشرفات يسعين إلى الاقناع من أجل تعديل السلوك" على الترتيب الثالث بمتوسط مرجح (٤,٢٤) ومتوسط مئوي مرجح (٨٤,٨%).

٤- يليه مؤشر "المشرفات يسعين مع المعلمات في تحقيق أهداف العملية التعليمية" حصل على الترتيب الرابع بمتوسط مرجح (٤,٢٣) ومتوسط مئوي مرجح (٨٤,٦%).

٥- يليه مؤشر "المشرفات يبنين علاقات طيبة مع جميع المعلمات" حصل على الترتيب الخامس بمتوسط مرجح (٤,٢٠) ومتوسط مئوي مرجح (٨٤%).

ثانيًا: المؤشرات الخاصة بمستوى كفايات العلاقات الإنسانية لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم التي حصلت على درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرجح:

- ١- حاز مؤشر "المشرفات يوصلن الأفكار والاتجاهات للمعلمات بوضوح" على الترتيب السادس بمتوسط مرجح (٤,١٦) ومتوسط مئوي مرجح (٨٣,٢%).
- ٢- يليه مؤشر "المشرفات يسعين لحل المشكلات التي تواجه المعلمات" حصل على الترتيب السابع مرجح (٤,١٦) ومتوسط مئوي مرجح (٨٣,٢%).
- ٣- يليه مؤشر "المشرفات يتواصلن مع المعلمات بفعالية" حصل على الترتيب الثامن بمتوسط مرجح (٤,١٦) ومتوسط مئوي مرجح (٨٣,٢%).
- ٤- يليه مؤشر "المشرفات يتعاملن مع المواقف السلبية بفعالية" حصل على الترتيب التاسع بمتوسط مرجح (٤,١٣) ومتوسط مئوي مرجح (٨٢,٦%).
- ٥- يليه مؤشر "المشرفات يصغين للآخريين أثناء التفاعل اللفظي" حصل على الترتيب العاشر بمتوسط مرجح (٤,١٣) ومتوسط مئوي مرجح (٨٢,٦%).
- ٦- يليه مؤشر "المشرفات يظهرن المرونة وتقبل الأفكار الجديدة" حصل على الترتيب الحادي عشر بمتوسط مرجح (٤,١٣) ومتوسط مئوي مرجح (٨٢,٦%).
- ٧- يليه مؤشر "المشرفات يراعين الفروق الفردية بين المعلمات" حصل على الترتيب الثاني عشر بمتوسط مرجح (٤,١١) ومتوسط مئوي مرجح (٨٢,٢%).
- ٨- يليه مؤشر "المشرفات يشاركن المعلمات في المناسبات التربوية والاجتماعية" حصل على الترتيب الثالث عشر بمتوسط مرجح (٤,٠٩) ومتوسط مئوي مرجح (٨١,٨%).
- ٩- يليه مؤشر "المشرفات يقمن علاقة بين المعلمات والمجتمع المدرسي" حصل على الترتيب الرابع عشر بمتوسط مرجح (٤,٠٨) ومتوسط مئوي مرجح (٨١,٦%).
- ١٠- يليه مؤشر "المشرفات يكسبن المعلمات الشعور بالرضا الوظيفي" حصل على الترتيب الخامس عشر بمتوسط مرجح (٤,٠٧) ومتوسط مئوي مرجح (٨١,٤%).

- ١١- يليه مؤشر "المشرفات يفهمن طبيعة السلوك الإنساني ودوافع ورغبات المعلمات" حصل على الترتيب السادس عشر بمتوسط مرجح (٤,٠٥) ومتوسط مئوي مرجح (٨١,٠%).
- ١٢- يليه مؤشر "المشرفات يوثقن العلاقة بين مخططتي العملية التعليمية والمعلمات" حصل على الترتيب السابع عشر بمتوسط مرجح (٤,٠٣) ومتوسط مئوي مرجح (٨٠,٦%).
- ١٣- يليه مؤشر "المشرفات يوزعن الاعمال والمهام بين المعلمات بعدالة" حصل على الترتيب الثامن عشر بمتوسط مرجح (٤,٠٢) ومتوسط مئوي مرجح (٨٠,٤%).
- ١٤- يليه مؤشر "المشرفات يميزن مدلولات السلوك غير اللفظي للمعلمات في المواقف التعليمية المختلفة" حصل على الترتيب التاسع عشر بمتوسط مرجح (٤,٠١) ومتوسط مئوي مرجح (٨٠,٢%).
- ١٥- يليه مؤشر "المشرفات يهيئن أجواء تعليمية حرة للتقويم البناء" حصل على الترتيب العشرون بمتوسط مرجح (٣,٨٩) ومتوسط مئوي مرجح (٧٧,٨%).
- وبالتالي تكون أكثر المؤشرات الخاصة بكفايات العلاقات الإنسانية إرتفاعاً لدى المشرفات التربويات هي "المشرفات يحترمن شخصية المعلمات واجتهاداتهن" بمتوسط (٤,٣٤)، وأقلها هي "المشرفات يهيئن أجواء تعليمية حرة للتقويم البناء" بمتوسط (٣,٨٩).
- كما قد أشارت النتائج إلى أن مستوى كفايات العلاقات الإنسانية لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة)، أي مستوى مرتفع حيث حصل على متوسط مرجح (٤,١٣) ومتوسط مئوي مرجح (٨٢,٦%) بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرجح.

التساؤل التاسع:

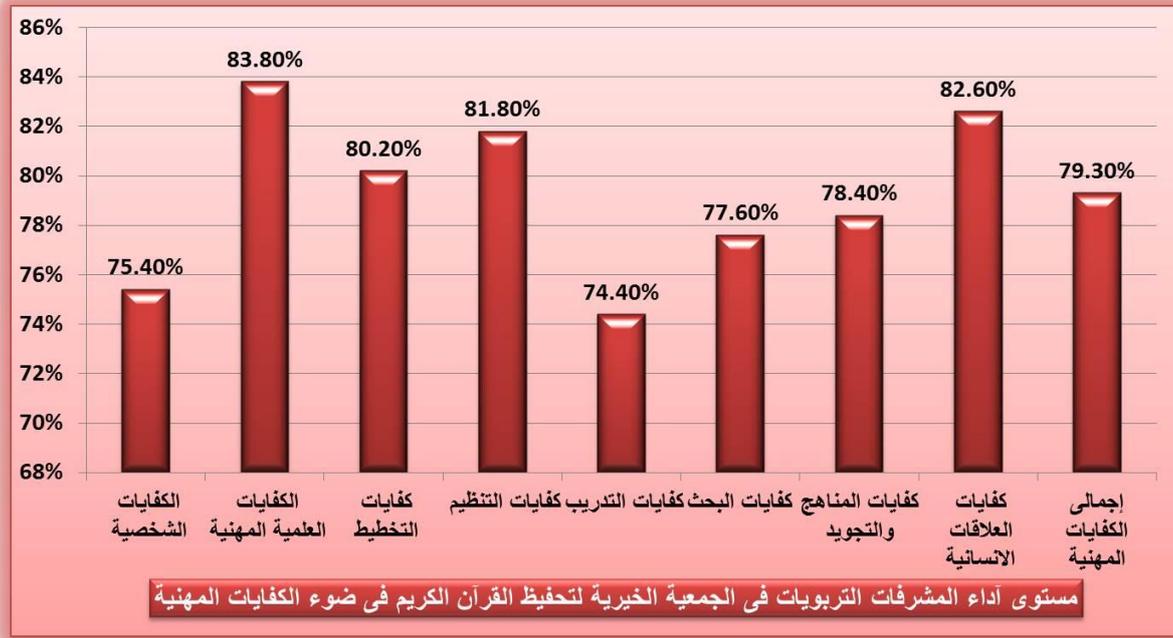
ما مدى توفر الكفايات لدى المشرفات التربويات بالجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم؟

جدول (٤,١٦) يوضح المتوسطات والمتوسط المئوي المرجح لآراء أفراد عينة الدراسة حول

مستوى أداء المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم في ضوء الكفايات المهنية.

م	الكفايات	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط المئوي المرجح	المستوى
١	الكفايات الشخصية	٣,٧٧	١,٠٧	٧٥,٤٠%	بدرجة كبيرة
٢	الكفايات العلمية المهنية	٤,١٩	٠,٨٩	٨٣,٨٠%	بدرجة كبيرة
٣	كفايات التخطيط	٤,٠١	٠,٩٥	٨٠,٢٠%	بدرجة كبيرة
٤	كفايات التنظيم	٤,٠٩	٠,٩٣	٨١,٨٠%	بدرجة كبيرة
٥	كفايات التدريب	٣,٧٢	١,٠٦	٧٤,٤٠%	بدرجة كبيرة
٦	كفايات البحث	٣,٨٨	١,٠١	٧٧,٦٠%	بدرجة كبيرة
٧	كفايات المناهج والتجويد	٣,٩٢	١,٠٧	٧٨,٤٠%	بدرجة كبيرة
٨	كفايات العلاقات الإنسانية	٤,١٣	٠,٩٥	٨٢,٦٠%	بدرجة كبيرة
	إجمالي الكفايات المهنية	٣,٩٦	٠,٩٩	٧٩,٣%	بدرجة كبيرة

شكل (١٤) يوضح مستوى أداء المشرفات التربويات فى الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم فى ضوء الكفايات المهنية.



يوضح الجدول السابق:

أن مستوى أداء المشرفات التربويات فى الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم فى ضوء الكفايات المهنية تقع فى درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أى مستوى مرتفع حيث حصل على متوسط (٣,٩٦) ومتوسط مئوي مرجح (٧٩,٣%) بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرجح.

أن أكثر الكفايات المهنية إرتفاعاً لدى المشرفات التربويات هي (الكفايات الشخصية) بمتوسط (٤,١٩)، تليها (الكفايات العلمية) بمتوسط (٤,١٣)، تليها (كفايات التخطيط) بمتوسط (٤,٠٩)، تليها (كفايات التنظيم) بمتوسط (٤,٠١)، تليها (كفايات التدريب) بمتوسط (٣,٩٢)، تليها (كفايات البحث) بمتوسط (٣,٨٨)، تليها (كفايات المناهج والتجويد) بمتوسط (٣,٧٧)، أقلهم (كفايات العلاقات الإنسانية) بمتوسط (٣,٧٢).

التساؤل العاشر:

ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المشرفات التربويات حول الكفايات المهنية

تعزى إلى الاختلاف في المسمى الوظيفي؟

وللإجابة على التساؤل التالي قامت الباحثة بإتباع الخطوات التالية:

استخدام إختبار تحليل التباين الأحادي في اتجاه واحد One – Way ANOVA وذلك للتعرف

على أنه هل هناك تأثير للمتغير الديموغرافي المسمى الوظيفي على استجابات المشرفات التربويات حول الكفايات المهنية.

جدول (١٧، ٤) تحليل التباين (One – Way ANOVA) لدراسة معنوية الفروق بين استجابات

المشرفات التربويات تعزى الى الاختلاف في المسمى الوظيفي.

المحاور	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F	الدلالة	مستوى الدلالة
الكفايات الشخصية	بين المجموعات	٩	٣٤٧٣,٧٣	٣٨٥,٩٧	٤,٢٧٤	٠,٠٠٠	دالة عند (٠,٠١)
	داخل المجموعات	١٧٤	١٥٧١٤,١٨	٩٠,٣١			
	الإجمالي	١٨٣	١٩١٨٧,٩١				
الكفايات المهنية	بين المجموعات	٩	٢٣٨١,٥٠	٢٦٤,٦١	٧,٥٢٣	٠,٠٠٠	دالة عند (٠,٠١)
	داخل المجموعات	١٧٤	٦١٢٠,٥٨	٣٥,١٨			
	الإجمالي	١٨٣	٨٥٠٢,٠٨				
كفايات التخطيط	بين المجموعات	٩	٣٤٥٠,١٨	٣٨٣,٣٥	٤,٤٩٦	٠,٠٠٠	دالة عند (٠,٠١)
	داخل	١٧٤	١٤٨٣٦,٩٣	٨٥,٢٧			

المحاور	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F	الدلالة	مستوى الدلالة
	المجموعات						
	الإجمالي	١٨٣	١٨٢٨٧,١١				
كفايات التنظيم	بين المجموعات	٩	٣١٤٣,٠٢	٣٤٩,٢٢	٥,٧٠٨	٠,٠٠٠	دالة عند (٠,٠١)
	داخل المجموعات	١٧٤	١٠٦٤٥,٧٢	٦١,١٨			
	الإجمالي	١٨٣	١٣٧٨٨,٧٣				
كفايات التدريب	بين المجموعات	٩	٢٦٥,٥١	٢٩,٥٠	١,٤٠٠	٠,١٩١	غير دالة عند (٠,٠٥)
	داخل المجموعات	١٧٤	٣٦٦٦,٧٣	٢١,٠٧			
	الإجمالي	١٨٣	٣٩٣٢,٢٤				
كفايات البحث	بين المجموعات	٩	٥٥٩,٢١	٦٢,١٣	٢,٤٤٥	٠,٠١٢	دالة عند (٠,٠٥)
	داخل المجموعات	١٧٤	٤٤٢٢,٢٧	٢٥,٤٢			
	الإجمالي	١٨٣	٤٩٨١,٤٨				
كفايات المناهج	بين المجموعات	٩	١٧١٦,٨٥	١٩٠,٧٦	٢,٣٧٧	٠,٠١٥	دالة عند (٠,٠٥)
	داخل المجموعات	١٧٤	١٣٩٦٢,٤٥	٨٠,٢٤			

المحاور	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F	الدلالة	مستوى الدلالة
	الإجمالي	١٨٣	١٥٦٧٩,٣٠				
كفايات العلاقات الإنسانية	بين المجموعات	٩	١١٨٣٩,٢٦	١٣١٥,٤٧	٥,٥٨٤	٠,٠٠٠	دالة عند (٠,٠١)
	داخل المجموعات	١٧٤	٤٠٩٩٠,٧٢	٢٣٥,٥٨			
	الإجمالي	١٨٣	٥٢٨٢٩,٩٨				
الكفايات ككل	بين المجموعات	٩	١٦٠٣٨٦,٩٣	١٧٨٢٠,٧٧	٥,٠١٧	٠,٠٠٠	دالة عند (٠,٠١)
	داخل المجموعات	١٧٤	٦١٨٠٢٣,٩٤	٣٥٥١,٨٦			
	الإجمالي	١٨٣	٧٧٨٤١٠,٨٧	-			

يوضح الجدول (١٧):

أن قيمة (F) = ٤,٢٧٤ ومستوى الدلالة هو (٠,٠٠٠) وهو أقل من مستوى المعنوية (٠,٠٥)، (٠,٠١) وبالتالي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، (٠,٠١) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى الكفايات الشخصية راجعة إلى الاختلاف في المسمى الوظيفي"، وبالتالي يوجد تأثير معنوي لاختلاف المسمى الوظيفي على استجابات المشرفات حول الكفايات الشخصية.

أن قيمة (F) = ٧,٥٢٣ ومستوى الدلالة هو (٠,٠٠٠) وهو أقل من مستوى المعنوية (٠,٠٥)، (٠,٠١) وبالتالي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، (٠,٠١) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى الكفايات المهنية راجعة إلى الاختلاف في المسمى الوظيفي"، وبالتالي يوجد تأثير معنوي لاختلاف المسمى الوظيفي على استجابات المشرفات حول الكفايات المهنية.

أن قيمة $(F) = 4,496$ ومستوى الدلالة هو $(0,000)$ وهو أقل من مستوى المعنوية $(0,05)$ ،
 $(0,01)$ وبالتالي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0,05)$ ، $(0,01)$ بين
استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات التخطيط راجعة إلى
الاختلاف في المسمى الوظيفي"، وبالتالي يوجد تأثير معنوي لاختلاف المسمى الوظيفي على
استجابات المشرفات حول كفايات التخطيط.

أن قيمة $(F) = 5,708$ ومستوى الدلالة هو $(0,000)$ وهو أقل من مستوى المعنوية
 $(0,05)$ ، $(0,01)$ وبالتالي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0,05)$ ،
 $(0,01)$ بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات التنظيم
راجعة إلى الاختلاف في المسمى الوظيفي"، وبالتالي يوجد تأثير معنوي لاختلاف المسمى الوظيفي
على استجابات المشرفات حول كفايات التنظيم.

أن قيمة $(F) = 1,400$ ومستوى الدلالة هو $(0,191)$ وهو أكبر من مستوى المعنوية
 $(0,05)$ وبالتالي: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0,05)$ ، $(0,01)$ بين
استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات التدريب راجعة إلى
الاختلاف في المسمى الوظيفي"، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف المسمى الوظيفي على
استجابات المشرفات حول كفايات التدريب.

أن قيمة $(F) = 2,445$ ومستوى الدلالة هو $(0,012)$ وهو أقل من مستوى المعنوية
 $(0,05)$ وبالتالي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0,05)$ بين استجابات
أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات الدراسة راجعة إلى الاختلاف في
المسمى الوظيفي"، وبالتالي يوجد تأثير معنوي لاختلاف المسمى الوظيفي على استجابات المشرفات
حول كفايات البحث.

أن قيمة $(F) = 2,377$ ومستوى الدلالة هو $(0,015)$ وهو أقل من مستوى المعنوية
 $(0,05)$ وبالتالي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0,05)$ بين استجابات
أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات المناهج راجعة إلى الاختلاف في

المسمى الوظيفي"، وبالتالي يوجد تأثير معنوي لاختلاف المسمى الوظيفي على استجابات المشرفات حول كفايات المناهج.

أن قيمة $(F) = 5,584$ ومستوى الدلالة هو $(0,000)$ وهو أقل من مستوى المعنوية $(0,01)$ وبالتالي "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0,01)$ بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات العلاقات الإنسانية راجعة إلى الاختلاف في المسمى الوظيفي"، وبالتالي يوجد تأثير معنوي لاختلاف المسمى الوظيفي على استجابات المشرفات حول كفايات العلاقات الإنسانية.

أن قيمة $(F) = 5,017$ ومستوى الدلالة هو $(0,000)$ وهو أقل من مستوى المعنوية $(0,01)$ وبالتالي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0,01)$ بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى الكفايات المهنية ككل راجعة إلى الاختلاف في المسمى الوظيفي"، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف المسمى الوظيفي على استجابات المشرفات حول الكفايات المهنية ككل.

التساؤل الحادي عشر:

ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المشرفات التربويات حول الكفايات المهنية تعزى إلى الاختلاف في مستوى الخبرة؟

وللإجابة على التساؤل التالي قام الباحث باتباع الخطوات التالية:

استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي في اتجاه واحد One – Way ANOVA وذلك للتعرف على أنه هل هناك تأثير للمتغير الديموغرافي مستوى الخبرة على استجابات المشرفات التربويات حول الكفايات المهنية.

جدول (٤، ١٨) تحليل التباين (One – Way ANOVA) لدراسة معنوية الفروق بين استجابات المشرفات التربويات تعزى إلى الاختلاف في مستوى الخبرة.

المحاور	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F	الدلالة	مستوى الدلالة
الكفايات الشخصية	بين المجموعات	٢	١٠٦,٦٤	٥٣,٣٢	٠,٥٠٦	٠,٦٠٤	غير دالة عند (٠,٠٥)
	داخل المجموعات	١٨١	١٩٠٨١,٢٧	١٠٥,٤٢			
	الإجمالي	١٨٣	١٩١٨٧,٩١	-			
الكفايات المهنية	بين المجموعات	٢	٢٠,٣٠	١٠,١٥	٠,٢١٧	٠,٨٠٥	غير دالة عند (٠,٠٥)
	داخل المجموعات	١٨١	٨٤٨١,٧٩	٤٦,٨٦			
	الإجمالي	١٨٣	٨٥٠٢,٠٨	-			
كفايات التخطيط	بين المجموعات	٢	٤٤,٢٥	٢٢,١٣	٠,٢٢٠	٠,٨٠٣	غير دالة عند

المحاور	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F	الدلالة	مستوى الدلالة
	داخل المجموعات	١٨١	١٨٢٤٢,٨٦	١٠٠,٧٩			(٠,٠٥)
	الإجمالي	١٨٣	١٨٢٨٧,١١	-			
كفايات التنظيم	بين المجموعات	٢	١٧٠,٢٩	٨٥,١٥	١,١٣٢	٠,٣٢٥	غير دالة عند (٠,٠٥)
	داخل المجموعات	١٨١	١٣٦١٨,٤٤	٧٥,٢٤			
	الإجمالي	١٨٣	١٣٧٨٨,٧٣	-			
كفايات التدريب	بين المجموعات	٢	٩,٥٣	٤,٧٦	٠,٢٢٠	٠,٨٠٣	غير دالة عند (٠,٠٥)
	داخل المجموعات	١٨١	٣٩٢٢,٧١	٢١,٦٧			
	الإجمالي	١٨٣	٣٩٣٢,٢٤	-			
كفايات البحث	بين المجموعات	٢	٥١,٥٦	٢٥,٧٨	٠,٩٤٦	٠,٣٩٠	غير دالة عند (٠,٠٥)
	داخل المجموعات	١٨١	٤٩٢٩,٩٢	٢٧,٢٤			
	الإجمالي	١٨٣	٤٩٨١,٤٨	-			
كفايات المناهج	بين المجموعات	٢	٢٣٠,٣٤	١١٥,١٧	١,٣٤٩	٠,٢٦٢	غير دالة عند

المحاور	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F	الدلالة	مستوى الدلالة
	داخل المجموعات	١٨١	١٥٤٤٨,٩٦	٨٥,٣٥			(٠,٠٥)
	الإجمالي	١٨٣	١٥٦٧٩,٣٠	-			
كفايات العلاقات الإنسانية	بين المجموعات	٢	٤٦٢,٧٧	٢٣١,٣٨	٠,٨٠٠	٠,٤٥١	غير دالة عند (٠,٠٥)
	داخل المجموعات	١٨١	٥٢٣٦٧,٢١	٢٨٩,٣٢			
	الإجمالي	١٨٣	٥٢٨٢٩,٩٨	-			
الكفايات ككل	بين المجموعات	٢	٤٢١٥,٤٤	٢١٠٧,٧٢	٠,٤٩٣	٠,٦١٢	غير دالة عند (٠,٠٥)
	داخل المجموعات	١٨١	٧٧٤١٩٥,٤٣	٤٢٧٧,٣٢			
	الإجمالي	١٨٣	٧٧٨٤١٠,٨٧	-			

يوضح الجدول (١٨):

أن قيمة (F) = ٠,٥٠٦ ومستوى الدلالة هو (٠,٦٠٤) وهو أكبر من مستوى المعنوية (٠,٠٥)، (٠,٠١) وبالتالي: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى الكفايات الشخصية راجعة إلى الاختلاف في مستوى الخبرة"، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف مستوى الخبرة على استجابات المشرفات حول الكفايات الشخصية.

أن قيمة (F) = ٠,٢١٧ ومستوى الدلالة هو (٠,٨٠٥) وهو أكبر من مستوى المعنوية (٠,٠٥)، (٠,٠١) وبالتالي: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين

استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى الكفايات المهنية راجعة إلى الاختلاف في مستوى الخبرة"، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف مستوى الخبرة على استجابات المشرفات حول الكفايات المهنية.

أن قيمة $(F) = 0,220$ ومستوى الدلالة هو $(0,803)$ وهو أكبر من مستوى المعنوية $(0,05)$ ، وبالتالي: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0,05)$ بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات التخطيط راجعة إلى الاختلاف في مستوى الخبرة"، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف مستوى الخبرة على استجابات المشرفات حول كفايات التخطيط.

أن قيمة $(F) = 1,132$ ومستوى الدلالة هو $(0,325)$ وهو أكبر من مستوى المعنوية $(0,05)$ ، وبالتالي: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0,05)$ بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات التنظيم راجعة إلى الاختلاف في مستوى الخبرة"، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف مستوى الخبرة على استجابات المشرفات حول كفايات التنظيم.

أن قيمة $(F) = 0,220$ ومستوى الدلالة هو $(0,803)$ وهو أكبر من مستوى المعنوية $(0,05)$ ، وبالتالي: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0,05)$ بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات التدريب راجعة إلى الاختلاف في مستوى الخبرة"، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف مستوى الخبرة على استجابات المشرفات حول كفايات التدريب.

أن قيمة $(F) = 0,946$ ومستوى الدلالة هو $(0,390)$ وهو أكبر من مستوى المعنوية $(0,05)$ ، وبالتالي: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0,05)$ بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات الدراسة راجعة إلى الاختلاف في مستوى الخبرة"، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف مستوى الخبرة على استجابات المشرفات حول كفايات البحث.

أن قيمة $(F) = 1,349$ ومستوى الدلالة هو $(0,262)$ وهو أكبر من مستوى المعنوية $(0,05)$ ، وبالتالي: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0,05)$ بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات المناهج راجعة إلى الاختلاف في مستوى الخبرة"، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف مستوى الخبرة على استجابات المشرفات حول كفايات المناهج.

أن قيمة $(F) = 0,800$ ومستوى الدلالة هو $(0,451)$ وهو أكبر من مستوى المعنوية $(0,05)$ ، وبالتالي: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0,05)$ بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات العلاقات الإنسانية راجعة إلى الاختلاف في مستوى الخبرة"، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف مستوى الخبرة على استجابات المشرفات حول كفايات العلاقات الإنسانية.

أن قيمة $(F) = 0,493$ ومستوى الدلالة هو $(0,612)$ وهو أكبر من مستوى المعنوية $(0,05)$ ، وبالتالي: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0,05)$ بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى الكفايات المهنية ككل راجعة إلى الاختلاف في مستوى الخبرة"، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف مستوى الخبرة على استجابات المشرفات حول الكفايات المهنية ككل.

التساؤل الثاني عشر:

ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المشرفات التربويات حول الكفايات المهنية تعزى إلى الاختلاف في المنطقة؟

وللإجابة على التساؤل التالي قام الباحث بإتباع الخطوات التالية:

استخدام إختبار تحليل التباين الأحادي في إتجاه واحد One – Way ANOVA وذلك للتعرف على أنه هل هناك تأثير للمتغير الديموغرافي المنطقة على استجابات المشرفات التربويات حول الكفايات المهنية.

جدول (٤, ١٩) تحليل التباين (One – Way ANOVA) لدراسة معنوية الفروق بين استجابات المشرفات التربويات تعزى الى الاختلاف في المنطقة.

المحاور	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F	الدلالة	مستوى الدلالة
الكفايات الشخصية	بين المجموعات	١١	١٧٦٢,٢٨	١٦٠,٢١	١,٥٨١	٠,١٠٨	غير دالة عند (٠,٠٥)
	داخل المجموعات	١٧٢	١٧٤٢٥,٦٣	١٠١,٣١			
	الإجمالي	١٨٣	١٩١٨٧,٩١	-			
الكفايات المهنية	بين المجموعات	١١	٧١٨,٩١	٦٥,٣٦	١,٤٤٤	٠,١٥٧	غير دالة عند (٠,٠٥)
	داخل المجموعات	١٧٢	٧٧٨٣,١٧	٤٥,٢٥			
	الإجمالي	١٨٣	٨٥٠٢,٠٨	-			
كفايات التخطيط	بين المجموعات	١١	٢٧٣٨,٤٣	٢٤٨,٩٥	٢,٧٥٤	٠,٠٠٣	دالة عند

المحاور	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F	الدلالة	مستوى الدلالة
	داخل المجموعات	١٧٢	١٥٥٤٨,٦٨	٩٠,٤٠			(٠,٠١)
	الإجمالي	١٨٣	١٨٢٨٧,١١	-			
كفايات التنظيم	بين المجموعات	١١	١٩٩٢,٩١	١٨١,١٧	٢,٦٤٢	٠,٠٠٤	دالة عند (٠,٠١)
	داخل المجموعات	١٧٢	١١٧٩٥,٨٢	٦٨,٥٨			
	الإجمالي	١٨٣	١٣٧٨٨,٧٣	-			
كفايات التدريب	بين المجموعات	١١	٤٩٢,٢٧	٤٤,٧٥	٢,٢٣٨	٠,٠١٥	دالة عند (٠,٠٥)
	داخل المجموعات	١٧٢	٣٤٣٩,٩٧	٢٠			
	الإجمالي	١٨٣	٣٩٣٢,٢٤	-			
كفايات البحث	بين المجموعات	١١	٥٥٧,٢٩	٥٠,٦٦	١,٩٧٠	٠,٠٣٤	دالة عند (٠,٠٥)
	داخل المجموعات	١٧٢	٤٤٢٤,١٨	٢٥,٧٢			
	الإجمالي	١٨٣	٤٩٨١,٤٨	-			
كفايات المناهج	بين المجموعات	١١	١٧٩٢,٥٣	١٦٢,٩٦	٢,٠١٨	٠,٠٢٩	دالة عند (٠,٠٥)

المحاور	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F	الدلالة	مستوى الدلالة
	داخل المجموعات	١٧٢	١٣٨٨٦,٧٧	٨٠,٧٤			
	الإجمالي	١٨٣	١٥٦٧٩,٣٠	-			
كفايات العلاقات الإنسانية	بين المجموعات	١١	٧٨٢٦,٥٤	٧١١,٥	٢,٧١٩	٠,٠٠٣	دالة عند (٠,٠١)
	داخل المجموعات	١٧٢	٤٥٠٠٣,٤٣	٢٦١,٦٥			
	الإجمالي	١٨٣	٥٢٨٢٩,٩٨	-			
الكفايات ككل	بين المجموعات	١١	١٠٧٣٥٢,٨٣	٩٧٥٩,٣٥	٢,٥٠١	٠,٠٠٦	دالة عند (٠,٠١)
	داخل المجموعات	١٧٢	٦٧١٠٥٨,٠٣	٣٩٠١,٥٠			
	الإجمالي	١٨٣	٧٧٨٤١٠,٨٧	-			

يوضح الجدول (١٩):

أن قيمة (F) = ١,٥٨١ ومستوى الدلالة هو (٠,١٠٨) وهو أكبر من مستوى المعنوية (٠,٠٥)، (٠,٠١) وبالتالي: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى الكفايات الشخصية راجعة إلى الاختلاف في المنطقة"، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف المنطقة على استجابات المشرفات حول الكفايات الشخصية.

أن قيمة (F) = ١,٤٤٤ ومستوى الدلالة هو (٠,١٥٧) وهو أكبر من مستوى المعنوية (٠,٠٥)، (٠,٠١) وبالتالي: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين

استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى الكفايات المهنية راجعة إلى الاختلاف في المنطقة"، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف المنطقة على استجابات المشرفات حول الكفايات المهنية.

أن قيمة $(F) = 2,754$ ومستوى الدلالة هو $(0,003)$ وهو أقل من مستوى المعنوية $(0,01)$ وبالتالي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0,01)$ بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات التخطيط راجعة إلى الاختلاف في المنطقة"، وبالتالي يوجد تأثير معنوي لاختلاف المنطقة على استجابات المشرفات حول كفايات التخطيط.

أن قيمة $(F) = 2,642$ ومستوى الدلالة هو $(0,004)$ وهو أقل من مستوى المعنوية $(0,01)$ وبالتالي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0,01)$ بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات التنظيم راجعة إلى الاختلاف في المنطقة"، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف المنطقة على استجابات المشرفات حول كفايات التنظيم.

أن قيمة $(F) = 2,238$ ومستوى الدلالة هو $(0,015)$ وهو أقل من مستوى المعنوية $(0,05)$ وبالتالي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0,05)$ بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات التدريب راجعة إلى الاختلاف في المنطقة"، وبالتالي يوجد تأثير معنوي لاختلاف المنطقة على استجابات المشرفات حول كفايات التدريب.

(حيث أن المناطق تختلف فيها ثقافة التدريب في حين أن بعض المناطق ترى أهميتها ويوجد فيها مراكز تدريب قوية تعقد مشاركة مع الجمعيات وبعضها لا تهتم بهذا الجانب).

أن قيمة $(F) = 1,970$ ومستوى الدلالة هو $(0,034)$ وهو أقل من مستوى المعنوية $(0,05)$ وبالتالي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0,05)$ بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات الدراسة راجعة إلى الاختلاف في

المنطقة"، وبالتالي يوجد تأثير معنوي لاختلاف المنطقة على استجابات المشرفات حول كفايات البحث.

أن قيمة $(F) = 2,018$ ومستوى الدلالة هو $(0,029)$ وهو أقل من مستوى المعنوية $(0,05)$ وبالتالي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0,05)$ بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات المناهج راجعة إلى الاختلاف في المنطقة"، وبالتالي يوجد تأثير معنوي لاختلاف المنطقة على استجابات المشرفات حول كفايات المناهج.

أن قيمة $(F) = 2,719$ ومستوى الدلالة هو $(0,003)$ وهو أقل من مستوى المعنوية $(0,01)$ وبالتالي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0,01)$ بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات العلاقات الإنسانية راجعة إلى الاختلاف في المنطقة"، وبالتالي يوجد تأثير معنوي لاختلاف المنطقة على استجابات المشرفات حول كفايات العلاقات الإنسانية.

أن قيمة $(F) = 2,501$ ومستوى الدلالة هو $(0,006)$ وهو أقل من مستوى المعنوية $(0,01)$ وبالتالي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0,01)$ بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى الكفايات المهنية ككل راجعة إلى الاختلاف في المنطقة"، وبالتالي يوجد تأثير معنوي لاختلاف المنطقة على استجابات المشرفات حول الكفايات المهنية ككل.

الفصل الخامس

الخاتمة

ملخص الدراسة وأهم نتائجها :

احتوت هذه الدراسة على خمسة فصول بالإضافة إلى المراجع والملاحق . تناول الفصل الأول كمدخل ثم الإحساس بالمشكلة وتحديد مشكلة الدراسة والتساؤلات التي تجيب عنها ، واهدافها وأهميتها ، وأهم المصطلحات التي استخدمتها الباحثة في دراستها . وهي تهدف إلى تحديد مستوى تقويم أداء المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم في ضوء الكفايات المهنية للمشرف التربوي ، وتناول الفصل الثاني ، الإطار النظري للدراسة وقسمته الباحثة إلى أربعة محاور ، المحور الأول : المشرفة والإشراف التربوي والمحور الثاني الكفايات والمحور الثالث عن التقويم وختمته بالمحور الرابع الذي تحدث فيه عن أثر القرآن الكريم على سلوك الطلاب . وتناول الفصل أيضا الدراسات السابقة وتناول الفصل الثالث منهجية الدراسة وإجراءاتها في هذا الفصل كيفية اعداد داة الدراسة (الأستبانة) وأوضحت بعد ذلك إجراءات صدق وثبات الأداة . وحددت الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة ثم خطوات الدراسة . أما الفصل الرابع : فقد تناولت فيه الباحثة عرض وتحليل النتائج تم فيه الإجابة على الأسئلة ومناقشة النتائج . وفي الفصل الخامس : يهدف هذا الفصل إلى إظهار النتائج وتفسيرها ، و هما محصّلة الدراسة والإسهام العلمي المتوقع من الدراسة ، ولذلك بعد خطوة تحليل البيانات قامت الباحثة بإستخراج النتائج ، وتفسيرها في ضوء الدراسات السابقة وذلك للإجابة على تساؤلات الدراسة الراهنة ، وكتابة التوصيات والمقترحات للدراسة

أولاً: فيما يتعلق بمستوى الكفايات الشخصية لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم.

اتضح أن استجابات عينة الدراسة حول مستوى الكفايات الشخصية لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم أن جميع المؤشر قد جاءت بمتوسطات مئوية مرجحة تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع.

أن قيم كـ ٢ لجميع المؤشرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يدل على وجود تباين بين استجابات أفراد العينة حول الكفايات الشخصية لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم.

أن أكثر المؤشرات الخاصة بالكفايات الشخصية ارتفاعاً لدى المشرفات التربويات هي "المشرفات يقدرن الآخرين ويعترفن بقدراتهن" بمتوسط (٤,١٢)، وأقلها هي "المشرفات يتميزن بالإنعاز الانفعالي" بمتوسط (٣,٤٦).

وقد يكون أحد أسباب حصول بند (المشرفات يتميزن بالإنعاز الانفعالي) في أقل مستوى نتيجة، كثرة الأعباء الملقاة على المشرف التربوي، ضعف الكفاءة المهنية لبعض المعلمين، ضعف الرغبة في التدريس لدى بعض المعلمين، قلة عدد المشرفين التربويين، قلة الدورات التدريبية للمشرفين التربويين، قلة الدورات التدريبية للمعلمين، ضعف الكفاءة المهنية لبعض المشرفين التربويين، قلة الخبرة لدى بعض المشرفين التربويين. كما في دراسة الصايغ، محمد ١٤١٣هـ بعنوان (تطور نظم التوجيه التربوي في دول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج) والتي كانت تهدف إلى تطوير برنامج التوجيه التربوي.

كما قد أشارت النتائج إلى أن مستوى الكفايات الشخصية لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع حيث حصل على متوسط مرجح (٣,٧٧) ومتوسط مئوي مرجح (٧٥,٤%) بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرجح.

ثانيًا: فيما يتعلق بمستوى الكفايات العلمية المهنية (المعرفية) لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم

اتضح أن استجابات عينة الدراسة حول مستوى الكفايات العلمية المهنية (المعرفية) لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم أن عدد (٥) مؤشر قد جاءت بمتوسطات مئوية مرجحة تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة جدًا) أي مستوى مرتفع جدًا، عدد (٤) مؤشرات مؤشر قد جاءت بمتوسطات مئوية مرجحة تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع.

أن قيم كا ٢ لجميع المؤشرات دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يدل على وجود تباين بين استجابات أفراد العينة حول مستوى الكفايات العلمية المهنية (المعرفية) لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم.

أكثر المؤشرات الخاصة بالكفايات العلمية المهنية (المعرفية) ارتفاعًا لدى المشرفات التربويات هي "المشرفات مؤهلات في تجويد القرآن" بمتوسط (٤,٥٣)، وأقلها هي "المشرفات يمتلكن معرفة كافية بمدخلات العملية التعليمية" بمتوسط (٣,٨٦).

وتعزو الباحثة ذلك لقصور في بعض الوظائف الإشرافية إلى المشرفة وليس لديهن الوقت الكافي لمعرفة ذلك نظرًا لكثرة الأعباء على المشرفة التربوية خاصة في جمعيات تحفيظ القرآن الكريم، كما ذكر في توصيات دراسة تيم محمد (٢٠٠٨) بأهمية الاهتمام بالتدريب المستمر للمشرفين، وعدم اشغال المشرف بالأعباء الإداري، وتطوير معايير اختيار المشرف لما لها من أهمية في تطوير المشرف من الكفايات الإشرافية ومنها معرفته بالمدخلات وغيرها. وعدم تمكُّن المشرف من معرفة مدخلات العملية التعليمية لأنه دوره قد يكون غير فعَّال ولا يوجد تعاون من جانب المشرف بهذه المخلات كما اتضح في دراسة ليلي محمد (١٩٩٠).

كما قد أشارت النتائج إلى أن مستوى الكفايات العلمية المهنية المعرفية لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع حيث حصل على متوسط مرجح (٤,١٩) ومتوسط مئوي مرجح (٨٣,٨%) بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرجح.

ثالثًا: فيما يتعلق بمستوى التخطيط لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ

القرآن الكريم

تبين من استجابات عينة الدراسة حول مستوى كفايات التخطيط لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم أن عدد (٢) مؤشر قد جاءوا بمتوسطات مئوية مرجحة تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة جدًا) أي مستوى مرتفع جدًا، عدد (١١) مؤشر قد جاءوا بمتوسطات مئوية مرجحة تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع.

أن قيم كا ٢ لجميع المؤشرات دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يدل على وجود تباين بين استجابات أفراد العينة حول مستوى كفايات التخطيط لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم.

أكثر المؤشرات الخاصة بكفايات التخطيط ارتفاعًا لدى المشرفات التربويات هي "المشرفات يساعدن المديرية في وضع الخطة السنوية للمدرسة" بمتوسط (٤,٣٠)، وأقلها هي "المشرفات يضعن خطة واضحة للتنمية الذاتية والمهنية للمعلمة" بمتوسط (٣,٥٧).

وتعزوا الباحثة ذلك إلى عدم معرفة الاحتياج الحقيقي للمعلمة كما ظهرت نتيجة لدراسة السديري (١٤٢٦) (تنقص المشرف مهارات تحديد احتياجات المعلم التدريسية) وايضا من الأسباب التي رأتها الباحثة كثرة الأعباء على المشرفة وأيضا ضعف الصلاحيات الممنوحة للمشرفة تجعلها لا تستطيع الخروج عن التعليمات من إدارتها؛ فلا تتمكن من اقتراح خطط أو غيرها وكذلك عدم تقبل المعلمات لذلك وعدم وجود سلطة للمشرفة كما تؤكد دراسة السديري (١٤٢٦) والتي تهدف إلى التعرف إلى واقع أداء المشرف التربوي في إدارات التربية والتعليم بمنطقة الرياض ذلك وهو عدم تناسب سلطة المشرف التربوي مع مسؤولياته بالدرجة المطلوبة، وأيضا في نفس الدراسة كانت من نتائجها عدم اشتراك المشرف التربوي والمعلم معا في التخطيط.

وأيضا قد لا يكون من ضمن أهداف المشرفة الارتقاء وتطوير المعلمة، وبالتالي لا تسعى لوضع خطة واضحة للتنمية الذاتية والمهنية للمعلمة كما كانت من نتائج دراسة ليلي (١٩٩٠) التي تهدف إلى دراسة واقع الإشراف التربوي وصيغ تطبيقها في المدرسة الثانوية، يرى المعلمون أن المشرف التربوي نادراً ما يساهم في نموهم المهني وقد فسر ذلك لوجود المعلم الأول في المدرسة الذي يعتبر حلقة الوصل

بينهم وبين المعلم. وفي دراسة بدرية (١٩٩٧) لواقع الإشراف التربوي في المرحلة الابتدائية بدولة قطر توصلت لنتائج عدة من أهمها:

وجود قصور في بعض الوظائف الإشرافية. ودراسة الصايغ (١٤١٣) التي توصل فيها الباحث إلى أهم المشكلات التي تعترض تحقيق الأهداف وكان من أهمها كثرة الأعباء الملقاه على المشرف التربوي، وضعف الكفاءة المهنية لبعض المشرفين.

كما قد أشارت النتائج إلى أن مستوى كفايات التخطيط لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع حيث حصل على متوسط مرجح (٤,٠١) ومتوسط مئوي مرجح (٨٠,٢%) بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرجح.

رابعاً: فيما يتعلق بمستوى التنظيم لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم

تبين أن استجابات عينة الدراسة حول مستوى كفايات التنظيم لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم أن عدد (٢) مؤشر قد جاءا بمتوسطات مئوية مرجحة تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة جداً) أي مستوى مرتفع جداً، عدد (٩) مؤشر قد جاءوا بمتوسطات مئوية مرجحة تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع.

أن قيم كا ٢ لجميع المؤشرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يدل على وجود تباين بين استجابات أفراد العينة حول مستوى كفايات التنظيم لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم.

أكثر المؤشرات الخاصة بكفايات التنظيم ارتفاعاً لدى المشرفات التربويات هي "المشرفات يسعين إلى تنمية شعور المعلمات بأهمية الالتزام بالوقت" بمتوسط (٤,٢٩)، وأقلها هي "المشرفات يوزعن المهام والأعمال على المعلمات" بمتوسط (٣,٩١).

تعزو الباحثة ذلك إلى ضعف في كفاية التخطيط لدى المشرفة حيث أن عدم التخطيط يؤدي إلى ضعف في توزيع المهام ودراسة كساب (٢٠٠٣) والتي تهدف إلى معرفة الدور المتوقع للمشرف

التربوي وظهرت النتائج أن التخطيط من الأدوار المتوقعة للمشرفة لما له من أهمية واضحة، وكذلك من الأسباب التي رأتها الباحثة إشغال المشرفة بالعبء الإداري كما في دراسة تيم (٢٠٠٨) ودراسة الصايغ (١٤١٣)، ووجود قصور في بعض الوظائف الإشرافية كما في دراسة بدرية (١٩٩٧). كما قد أشارت النتائج إلى أن مستوى كفايات التنظيم لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع حيث حصل على متوسط مرجح (٤,٠٩) ومتوسط مئوي مرجح (٨١,٨%) بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرجح.

خامسًا: فيما يتعلق بمستوى كفايات التدريب لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم

اتضح أن استجابات عينة الدراسة حول مستوى كفايات التدريب لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم أن جميع المؤشرات قد جاءت بمتوسطات مئوية مرجحة تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع.

أن قيم كا ٢ لجميع المؤشرات دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يدل على وجود تباين بين استجابات أفراد العينة حول مستوى كفايات التدريب لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم.

أكثر المؤشرات ارتفاعًا بالنسبة لكفايات التدريب لدى المشرفات التربويات هي "المشرفات يسعين لقياس العائد من العملية التعليمية" بمتوسط (٣,٧٩)، وأقلهم هي "المشرفات يصممن برامج تدريبية وفق جدول زمني محدد" بمتوسط (٣,٦٢).

وتعزو الباحثة ذلك لكثرة الأعباء على المشرفة كما كانت نتيجة لدراسة الصايغ (١٤١٣) ودراسة تيم (٢٠٠٨) وضعف الكفاءة المهنية لبعض المشرفات كما في دراسة الصايغ (١٤١٣)، وقصور في الوظائف الإشرافية كما في دراسة بدرية (١٩٩٧).

كما قد أشارت النتائج إلى أن مستوى كفايات التدريب لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع حيث حصل

على متوسط مرجح (٣,٧٢) ومتوسط مئوي مرجح (٧٤,٤%) بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرجح.

سادساً: فيما يتعلق بمستوى كفايات الدراسة لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم

قد تبين أن استجابات عينة الدراسة حول مستوى كفايات الدراسة لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم أن جميع المؤشرات قد جاءت بمتوسطات مئوية مرجحة تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع.

أن قيم كا^٢ لجميع المؤشرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يدل على وجود تباين بين استجابات أفراد العينة حول مستوى كفايات الدراسة لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم.

أكثر المؤشرات ارتفاعاً بالنسبة لكفايات الدراسة لدى المشرفات التربويات هي "المشرفات يسعين إلى توظيف النتائج اللاتي توصلن إليها في تقديم توصيات ومقترحات لأصحاب القرار" بمتوسط (٤,٠٣)، وأقلهم هي "المشرفات يساهمن في اقتراح بحوث ذات علاقة" بمتوسط (٣,٥٢).

ظهرت في نتيجة دراسة على القرني (١٤٠٩) التي تهدف إلى تحديد مؤهلات ومهام الموجه التربوي من وجهة نظر مديري التعليم واتضح من ضمنها القيام بالأبحاث التربوية لحل مشكلات المناهج وبالرغم من أهميتها كما ظهر في الدراسة السابقة؛ إلا أن الباحثة تعزو أسباب حصول البند المشرفات يساهمن في اقتراح بحوث ذات علاقة "على أقل متوسط وذلك لضعف الكفاءة المهنية لبعض المشرفات وكثرة الأعباء" كما في دراسة الصايغ (١٤١٣).

كما قد أشارت النتائج إلى أن مستوى كفايات الدراسة لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع حيث حصل على متوسط مرجح (٣,٨٨) ومتوسط مئوي مرجح (٧٧,٦%) بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرجح.

سابعاً: فيما يتعلق بمستوى كفايات المناهج والتجويد لدى المشرفات التربويات فى الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم:

اتضح أن استجابات عينة الدراسة حول مستوى كفايات المناهج والتجويد لدى المشرفات التربويات فى الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم أن جميع المؤشرات قد جاءت بمتوسطات مئوية مرجحة تقع فى درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أى مستوى مرتفع.

أن قيم كا ٢ لجميع المؤشرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يدل على وجود تباين بين استجابات أفراد العينة حول مستوى كفايات المناهج والتجويد لدى المشرفات التربويات فى الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم.

أكثر المؤشرات ارتفاعاً بالنسبة لكفايات المناهج والتجويد لدى المشرفات التربويات هي "المشرفات يساعدن المعلمات فى التعرف على المناهج" بمتوسط (٤,٠٧)، وأقلهم هي "المشرفات يشاركن فى وضع المناهج الدراسية" بمتوسط (٣,٧٩).

تتفق النتيجة مع دراسة ليلي (١٩٩٠) التي كانت من نتائجها أن المعلمون لا يرون دائماً مساهمة المشرف التربوي فى تطوير المناهج. وتعزو الباحثة ذلك لكثرة الأعباء لدى المشرفة وكذلك ضعف الكفاءة لدى المشرفة كما أثبتت فى دراسة الصايغ (١٤١٣).

كما قد أشارت النتائج إلى أن مستوى كفايات المناهج والتجويد لدى المشرفات التربويات فى الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم تقع فى درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أى مستوى مرتفع حيث حصل على متوسط مرجح (٣,٩٢) ومتوسط مئوي مرجح (٧٧,٥%) بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرجح.

ثامناً: فيما يتعلق بمستوى كفايات العلاقات الإنسانية لدى المشرفات التربويات فى الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم

اتضح أن استجابات عينة الدراسة حول مستوى كفايات العلاقات الإنسانية لدى المشرفات التربويات فى الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم أن عدد (٥) مؤشرات قد جاءت بمتوسطات مئوية

مرجحة تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة جداً) أي مستوى مرتفع جداً، عدد (١٥) مؤشر قد جاءوا بمتوسطات مئوية مرجحة تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع.

أن قيم كا^٢ لجميع المؤشرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يدل على وجود تباين بين استجابات أفراد العينة حول مستوى كفايات العلاقات الإنسانية لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم.

أكثر المؤشرات الخاصة بكفايات العلاقات الإنسانية ارتفاعاً لدى المشرفات التربويات هي "المشرفات يحترمن شخصية المعلمات واجتهاداتهن" بمتوسط (٤,٣٤)، وأقلها هي "المشرفات يهيئن أجواء تعليمية حرة للتقويم البناء" بمتوسط (٣,٨٩).

تعزو الباحثة ذلك إلى قلة الخبرة لدى بعض المشرفين كما ظهرت نتيجة لدراسة الصايغ (١٤١٣) وايضا تمسك بعض المشرفات بمفهوم التفتيش القديم ومن ذلك تصبح عملية التقويم تتم في أجواء من الدراسة عن الأخطاء واتضح في نتائج دراسة السديري (١٤٢٦) بأنه لا يوجد اتفاق مسبق بين المشرف التربوي و المعلم على الجوانب التي سيتم تقويمها لدى المعلم أثناء الزيارة الصفية. كما قد أشارت النتائج إلى أن مستوى كفايات العلاقات الإنسانية لدى المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع حيث حصل على متوسط مرجح (٤,١٣) ومتوسط مئوي مرجح (٨٢,٦%) بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرجح.

تاسعاً: فيما يتعلق بمدى توفر الكفايات لدى المشرفات التربويات بالجمعية الخيرية لتحفيظ

القرآن الكريم

أن مستوى أداء المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم في ضوء الكفايات المهنية تقع في درجة (يحدث بدرجة كبيرة) أي مستوى مرتفع حيث حصل على متوسط (٣,٩٦) ومتوسط مئوي مرجح (٧٩,٣%) بناءً على التدرج الخماسي للوزن المرجح.

أن أكثر الكفايات المهنية ارتفاعاً لدى المشرفات التربويات هي (الكفايات الشخصية) بمتوسط (٤,١٩)، تليها (الكفايات العلمية) بمتوسط (٤,١٣)، تليها (كفايات التخطيط) بمتوسط (٤,٠٩)، تليها (كفايات التنظيم) بمتوسط (٤,٠١)، تليها (كفايات التدريب) بمتوسط (٣,٩٢)، تليها (كفايات البحث) بمتوسط (٣,٨٨)، تليها (كفايات المناهج والتجويد) بمتوسط (٣,٧٧)، أقلهم (كفايات العلاقات الإنسانية) بمتوسط (٣,٧٢).

تعزو الباحثة حصول كفايات العلاقات الإنسانية على أقل متوسط لأن الأنظمة والتعليمات لا تشجع على تنمية العلاقات الإنسانية بين المشرف التربوي والمعلم بالدرجة المطلوبة كما في دراسة السديري (١٤٢٦).

عاشراً: فيما يتعلق بالفروق بين استجابات المشرفات التربويات حول الكفايات المهنية الراجعة

إلى الاختلاف في المسمى الوظيفي وقد تبين أنه

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، (٠,٠١) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى الكفايات الشخصية راجعة إلى الاختلاف في المسمى الوظيفي، وبالتالي يوجد تأثير معنوي لاختلاف المسمى الوظيفي على استجابات المشرفات حول الكفايات الشخصية.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، (٠,٠١) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى الكفايات المهنية راجعة إلى الاختلاف في المسمى الوظيفي، وبالتالي يوجد تأثير معنوي لاختلاف المسمى الوظيفي على استجابات المشرفات حول الكفايات المهنية.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05)، (0,01) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات التخطيط راجعة إلى الاختلاف في المسمى الوظيفي، وبالتالي يوجد تأثير معنوي لاختلاف المسمى الوظيفي على استجابات المشرفات حول كفايات التخطيط.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05)، (0,01) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات التنظيم راجعة إلى الاختلاف في المسمى الوظيفي، وبالتالي يوجد تأثير معنوي لاختلاف المسمى الوظيفي على استجابات المشرفات حول كفايات التنظيم.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05)، (0,01) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات التدريب راجعة إلى الاختلاف في المسمى الوظيفي، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف المسمى الوظيفي على استجابات المشرفات حول كفايات التدريب.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات الدراسة راجعة إلى الاختلاف في المسمى الوظيفي، وبالتالي يوجد تأثير معنوي لاختلاف المسمى الوظيفي على استجابات المشرفات حول كفايات البحث.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات المناهج راجعة إلى الاختلاف في المسمى الوظيفي، وبالتالي يوجد تأثير معنوي لاختلاف المسمى الوظيفي على استجابات المشرفات حول كفايات المناهج.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,01) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات العلاقات الإنسانية راجعة إلى الاختلاف في المسمى الوظيفي، وبالتالي يوجد تأثير معنوي لاختلاف المسمى الوظيفي على استجابات المشرفات حول كفايات العلاقات الإنسانية.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى الكفايات المهنية ككل راجعة إلى الاختلاف في المسمى الوظيفي، وبالتالي يوجد تأثير معنوي لاختلاف المسمى الوظيفي على استجابات المشرفات حول الكفايات المهنية ككل.

تعزو الباحثة ذلك لأن الكفايات خاصة بالمشرفات وهذا يثبت أهمية وجود كفايات خاصة لكل مسمى وظيفي، ولا يمكن أن تكون الكفايات متفقه عند جميع المسميات الوظيفية. وأيضاً هذا يبين أن تقدير احتياج المشرفات من وجهات نظر باقي الموظفين يختلف باختلاف المسمى، وأيضاً يوضح أن تقدير الكفايات المطلوبة لدى المشرفة يختلف باختلاف المسميات الوظيفية كما وضحت دراسة ليلي دويقر ١٩٩٠ لواقع الإشراف التربوي وصيغ تطبيقها في المدرسة الثانوية لدولة البحرين، وكان من نتائجها تباين الاستجابات حول دور المشرف التربوي وهذا ما يؤدي نتيجة هذه الدراسة أن المسمى الوظيفي له تأثير معنوي لاختلاف المسمى الوظيفي على استجابات المشرفات حول الكفايات المهنية ككل.

الحادي عشر: فيما يتعلق بالفروق بين استجابات المشرفات التربويات حول الكفايات المهنية الراجعة إلى الاختلاف في مستوى الخبرة وقد تبين أنه

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى الكفايات الشخصية راجعة إلى الاختلاف في مستوى الخبرة، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف مستوى الخبرة على استجابات المشرفات حول الكفايات الشخصية.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى الكفايات المهنية راجعة إلى الاختلاف في مستوى الخبرة، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف مستوى الخبرة على استجابات المشرفات حول الكفايات المهنية.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات التخطيط راجعة إلى الاختلاف في مستوى الخبرة، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف مستوى الخبرة على استجابات المشرفات حول كفايات التخطيط.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات التنظيم راجعة إلى الاختلاف في مستوى الخبرة، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف مستوى الخبرة على استجابات المشرفات حول كفايات التنظيم.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات التدريب راجعة إلى الاختلاف في مستوى الخبرة، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف مستوى الخبرة على استجابات المشرفات حول كفايات التدريب.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات الدراسة راجعة إلى الاختلاف في مستوى الخبرة، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف مستوى الخبرة على استجابات المشرفات حول كفايات البحث.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات المناهج راجعة إلى الاختلاف في مستوى الخبرة، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف مستوى الخبرة على استجابات المشرفات حول كفايات المناهج.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات العلاقات الإنسانية راجعة إلى الاختلاف في مستوى الخبرة، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف مستوى الخبرة على استجابات المشرفات حول كفايات العلاقات الإنسانية.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى الكفايات المهنية ككل راجعة إلى الاختلاف في مستوى الخبرة، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف مستوى الخبرة على استجابات المشرفات حول الكفايات المهنية ككل.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الخبرة لا تؤثر على امتلاك الكفايات حيث أن الكفايات يمكن امتلاكها من طرق أخرى غير الخبرة، وهذا أيضًا يدل على أهمية الاهتمام بتقييم المتقدّمات للعمل الإرشادي على الكفايات اللازمة للتأكد من مناسبة المشرفة للعمل. وتؤكد لنا دراسة شريفة الزبيري (1436) التي كانت تهدف إلى التعرف على فعالية برنامج إرشادي لتطوير المهارات والكفايات لدى المشرفة؛ فكانت من النتائج تطور ممارسة المشرفات المهنية الإشرافية بعد البرنامج. وهذا يؤكد ما توصلت له الباحثة في هذه النتيجة أن الخبرة ليس لها تأثير معنوي لاختلاف مستوى الخبرة على استجابات المشرفات حول الكفايات المهنية ككل.

الثاني عشر: فيما يتعلق بالفروق بين استجابات المشرفات التربويات حول الكفايات المهنية الراجعة إلى الاختلاف في المنطقة وقد تبين أنه

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى الكفايات الشخصية راجعة إلى الاختلاف في المنطقة، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف المنطقة على استجابات المشرفات حول الكفايات الشخصية.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى الكفايات المهنية راجعة إلى الاختلاف في المنطقة، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف المنطقة على استجابات المشرفات حول الكفايات المهنية.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,01) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات التخطيط راجعة إلى الاختلاف في المنطقة، وبالتالي يوجد تأثير معنوي لاختلاف المنطقة على استجابات المشرفات حول كفايات التخطيط.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات التنظيم راجعة إلى الاختلاف في المنطقة، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف المنطقة على استجابات المشرفات حول كفايات التنظيم.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات التدريب راجعة إلى الاختلاف في المنطقة، وبالتالي يوجد تأثير معنوي لاختلاف المنطقة على استجابات المشرفات حول كفايات التدريب.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات الدراسة راجعة إلى الاختلاف في المنطقة، وبالتالي يوجد تأثير معنوي لاختلاف المنطقة على استجابات المشرفات حول كفايات البحث.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات المناهج راجعة إلى الاختلاف في المنطقة، وبالتالي يوجد تأثير معنوي لاختلاف المنطقة على استجابات المشرفات حول كفايات المناهج.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى كفايات العلاقات الإنسانية راجعة إلى الاختلاف في المنطقة، وبالتالي يوجد تأثير معنوي لاختلاف المنطقة على استجابات المشرفات حول كفايات العلاقات الإنسانية.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من المشرفات التربويات في مستوى الكفايات المهنية ككل راجعة إلى الاختلاف في المنطقة، وبالتالي يوجد تأثير معنوي لاختلاف المنطقة على استجابات المشرفات حول الكفايات المهنية ككل.

تعزو الباحثة إلى وجود تأثير معنوي لاختلاف المنطقة على استجابات المشرفات حول الكفايات المهنية ككل إلى أن بعض المناطق فيها تنوع من الجنسيات والثقافات؛ بخلاف المناطق الأخرى الصغيرة المحصورة على فئة واحدة؛ وبالتالي وجود التنوع في الجنسيات العربية التي لا يوجد لديها دوام ومتفرغة للعمل بالجمعية ساعدها على وجود وقت فأصبحت تمارس الكفايات مثل التخطيط والتنظيم والدراسة والمشاركة في المناهج، بخلاف باقي المناطق الصغيرة التي لا يوجد بها إلا

مشرفات سعوديات حيث أن عملها الإشرافي بالجمعية هو دوام ثاني فهي لا تجدد الوقت لممارسة باقي الكفايات.

التوصيات:

ومن خلال النتائج التي توصلت لها الباحثة في هذه الدراسة فهي تضع بعض التوصيات التي تساهم في تطوير أداء المشرفات التربويات بجمعيات تحفيظ القرآن الكريم في ضوء الكفايات اللازمة لهن:

١- ضرورة اهتمام المشرفات بكفايات العلاقات الإنسانية التي أظهرت النتائج بأنها في آخر مرتبة .

٢- أن تسعى المشرفات إلى خلق جو من التعاون والمحبة والألفة بينها وبين المعلمات .

٣- الاهتمام بالتدريب القائم على الكفايات بشكل عام في جمعيات تحفيظ القرآن الكريم بالمملكة العربية السعودية قبل الخدمة وأثناءها.

٤- ولعلنا لو تأملنا الميدان أكثر لوجدنا معوقات كثيرة ويجدر برئيسات الأقسام أو الإدارات العليا أن تجري دراسة على المشرفات والميدان لرصد أهم المعوقات حتى يسهل عليهم تخطي تلك المعوقات.

٥- تدريب المشرفات التربويات على تقويم أنفسهن باستمرار في ضوء الكفايات اللازمة لهن.

٦- عقد الشراكات مع الجمعيات التي تكون في المناطق الكبيرة للاستفادة من خبرة المشرفات التربويات عن طريق تقديم دورات لنقل الخبرات.

٧- إقامة الملتقيات للجمعيات الخيرية لعرض الدراسات والأبحاث التي تعنى بهذا الجانب لنشر وغرس ثقافة الكفايات وأهميتها لدى المشرفات التربويات.

٨- لابد من تحديد الكفايات اللازمة من وجهة نظر الإدارات العليا، ومن وجهة نظر المشرفات حتى يتم معرفة احتياج كل طرف من الآخر في ضوء الكفايات

٩- وضع قائمة ثابتة بالكفايات توزع على مكاتب الإشراف بجمعيات تحفيظ القرآن الكريم

١٠- وضع خطط مناسبة لاستقطاب مشرفات متميزات من داخل وخارج الجمعيات

١١- اعداد وتأهيل نخبة من المشرفات التربويات القادرات على التغيير للأفضل مع كل تطوير.

- ١٢- تصميم برامج قوية لتأهيل مشرفات تربويات للعمل بجمعيات تحفيظ القرآن الكريم مبنية على الكفايات .
- ١٣- بناء وصف وظيفي للمشرفة التربوية يتم فيه تحديد الكفايات اللازمة للمشرفة التربوية
- ١٤- تصميم استمارة التقييم الوظيفي بناء على الكفايات اللازمة للمشرفة التربوية .
- ١٥- عمل مقياس للمشرفة التربوية ، تقيس به الإدارة العليا تحسن المشرفة التربوية في الكفايات اللازمة لها.
- ١٦- إقامة دورات متخصصة للمشرفات على ضوء الكفايات اللازمة لهن .
- ١٧- ضرورة اطلاع المشرفات الجدد على الكفايات اللازمة لهن.

المقترحات:

- ١- إقامة برنامج تدريبي قائم على المدخل العيادي لتنمية الكفايات المهنية لدى المشرفات التربويات على الجمعيات الخيرية بالمملكة.
- ٢- تطوير مقاييس تقويم كفايات المشرفات التربويات بالجمعيات.
- ٣- إجراء دراسة في أسباب قصور كفايات المشرفات التربويات بجمعيات تحفيظ القرآن الكريم
- ٤- اعداد حقائب خاصة بالمشرفات تهتم بالوسائل المناسبة لتطبيق الكفايات .
- ٥- ربط المكافآت والعلاوات والترقيات بمستوى الكفاية لدى المشرفة .
- ٦- عمل دليل للمشرفة لكيفية التعامل مع المعلمة وطرق حل المشكلات في ذلك التي تواجههن في الميدان .
- ٧- إجراء دراسة عن معايير برامج تأهيل المشرفات .
- ٨- إجراء دراسة عن تصور مقترحات تساهم في استقطاب مشرفات للجمعيات الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم .

- ٩- تحويل التقييم الذاتي للمشرفات في ضوء الكفايات ، إلى برنامج الكتروني ليسهل عملية التقييم والقياس.
- ١٠- إجراء دراسة عن تقويم مستوى أداء المشرفات في ضوء كفايات العلاقات الإنسانية .
- ١١- إجراء دراسة في تصور مقترح لتطوير الكفايات لدى المشرفات التربويات بجمعيات تحفيظ القرآن الكريم .
- ١٢- إجراء دراسة لبرنامج مقترح يساهم في تطوير كفايات المشرفات بجمعيات تحفيظ القرآن الكريم في العلاقات الإنسانية .

قائمة المراجع

- ١- الإبراهيم، عدنان، الإشراف التربوي أنماط وأساليب، د.ط، أريد، مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية والنشر والتوزيع، ٢٠٠٢
- ٢- ابن كثير، إسماعيل بن عمر الدمشقي، البداية والنهاية، ط.١، بيروت، مكتبة المعارف بيروت ١٤١٠هـ
- ٣- ابن ماجه، محمد بن يزيد الربيعي، سنن أبي ماجه، ط٣، الرياض، دار السلام. ١٤٢١هـ
- ٤- ابن منظور، أبو الفضل محمد بن مكرم بن علي جمال الدين، لسان العرب، ط٢، بيروت، دار صادر، ١٤١٤هـ
- ٥- ابو داود، سليمان بن الأشعث، سنن أبي داود، ط٣، الرياض، دار السلام. ١٤٢١هـ
- ٦- أبو سلطان عبد النبي وآخرون، مدى فاعلية برنامج المدارس المتميزة في تحسين الجودة في التعليم العام بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، د.ط، د.م.د.ن، ٢٠٠٧م
- ٧- أبو هويدي، فايق، درجة ممارسة المشرفين الاختصاصيين والتربويين لكفاياتهم الإشرافية من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، د.ط، فلسطين، د.ن، ٢٠٠٠
- ٨- أحمد اللقائي. علي الجمل. " معجم المصطلحات التربوية المعرّفة في المناهج و طرق التدريس " د.ط، القاهرة، عالم الكتب، ١٩٩٦،
- ٨- الأفندي، محمد حامد، الإشراف التربوي، ط٢، القاهرة، عالم الكتب، ١٩٧٦م
- ٩- امجد قاسم، آفاق علمية وتربوية، صفحة - الإشراف التربوي ٢٠١٣
- ١٠- البابطين. عبدالعزيز، اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي، د.ط.الرياض:مكتبة العبيكان (٢٠٠٤)
- ١١- البخاري، محمد بن اسماعيل، صحيح البخاري، ط٣، الرياض، دار السلام (١٤٢١)

- ١٢- البدرى، طارق عبد الحميد، تطبيقات ومفاهيم في الإشراف التربوي، ط٢، عمان، دار الفكر للطباعة والنشر، (١٤٢٣)
- ١٣- البزاز، حكمت عبد الله، تقييم التفيتش الابتدائي في العراق، رسالة ماجستير منشورة، جامعة بغداد، د.ط، د.م، مطبعة الإرشاد ١٩٦٧م،
- ١٤- البستان، أحمد وعبد الجواد عبد الله، الإدارة والإشراف التربوي النظرية البحث التطبيق، د.ط، الكويت، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ٢٠٠٣،
- ١٥- الترمذي محمد بن عيسى، جامع الترمذي، ط٣، الرياض، دار السلام. (١٤٢١)
- ١٦- التميمي، ميسون، تطوير الإشراف التربوي للمرحلة الأساسية الدنيا في فلسطين، رسالة دكتوراه غير منشورة، د.ط، جامعة القدس، د.ط، د.م، د.ن، ٢٠٠٥
- ١٧- توفيق مرعى، "الكفايات التعليمية في ضوء النظم"، د.ط، عمان، دار الفرقان للنشر و التوزيع، ١٩٨٣م،
- ١٨- جرادات، عزت، التدريس الفعال، (ط:٢)، عمان، المكتبة التربوية المعاصرة، ١٤٠٤هـ
- ١٩- الحبيب، فهد إبراهيم، التوجيه والإشراف التربوي في دول الخليج العربي، د.ط، د.م، مكتب التربية العربي لدول الخليج. ١٤١٧هـ
- ٢٠- حرب، سلمان، مشكلات الإشراف التربوي في فلسطين، ورقة عمل مقدمة في اليوم الدراسي حول الإدارة التربوية في فلسطين بين الواقع والطموح، د.ط، غزة، جمعية البحوث والدراسات التربوية، ١٩٩٨م
- ٢١- حسين، سلامة، عوض الله عوض، اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي، د.ط، عمان: دار الفكر، ٢٠٠٦م
- ٢٢- الحلاق، دينا يوسف عبد الرحمن، متطلبات تطوير الإشراف التربوي في المرحلة الثانوية بمحافظة غزة في ضوء الاتجاهات المعاصرة، د.ط، غزة، د.ن، ٢٠٠٨
- ٢٣- الحمد، مها بنت محمد، التبيان لمشرفة معلم القرآن، ط١، الرياض، مدار الوطن، ١٤٣٣هـ.
- ٢٤- حمدان، محمد، الإشراف التربوي المعاصر، د.ط، الأردن، دار التربية الحديثة، ١٩٩٢م

- ٢٥- حمدان، محمد زياد، قياس كفاية التدريس ووسائله الحديثة، د.ط، جدة، الدار السعودية، ١٤٠٤هـ
- ٢٦- الخطيب، رداح والخطيب أحمد والفرح، وجيه، الإدارة والإشراف التربوي اتجاهات حديثة، ط٢، الرياض، مطابع الفرزدق، ١٤٠٧هـ
- ٢٧- الدويك، تيسير، وآخرون، أسس الإدارة التربوية والمدرسية والإشراف التربوي، د.ط، عمان الأردن، دار الفكر للنشر والتوزيع، ٢٠٠٢م
- ٢٨- دياب، سهيل، مفهوم الإشراف التربوي في ضوء الإتجاهات الحديثة، رقة عمل مقدمة في اليوم الدراسي حول الإدارة في فلسطين الواقع والطموح، د.ط، غزة، د.ن، ١٩٩٨م
- ٢٩- رشدي، أحمد طعيمة و محمد السيد مناع، تعليم العربية و الدين بين العلم والفن، ط٢، القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠٠١م.
- ٣٠- رمزي، عبدالقادر، في التفاعل الصفي والإشراف التربوي والإدارة المدرسية، د.ط، الكويت، دار حنين، ٢٠٠٥
- ٣١- الزعبي.فتحي، تصورات المعلمين للنمط الإشرافي الفعال في مدارس محافظة إربد نحو دور المشرف التربوي.رسالة ماجستير غير منشورة، د.ط، الأردن، د.ن، ١٩٩٤م
- ٣٢- زيدان، محمد مصطفى، عوامل الكفايات الإنتاجية التربوية، د.ط، جدة، دار الشرق، ١٣٩٩هـ
- ٣٣- السديري، محمد، أداء الإشراف التربوي في إدارات التربية والتعليم بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية رسالة دكتوراة غير منشورة، د.ط، الرياض، د.ن، ٢٠٠٥
- ٣٤- السلمي، مبروك عبد الله علي، دور المشرف التربوي في تحسين أداء معلمي المواد الإجتماعية في المرحلة الابتدائية بمحافظة جدة التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم المناهج وطرق التدريس، شعبة الإشراف التربوي، كلية التربية، جامعة أم القرى بمكة المكرمة. د.ط، مكة المكرمة، د.ن، ١٤٢١هـ

- ٣٥- سهيلة أبوالمسيد، إعداد برنامج لتنمية الكفايات التربوية لإعضاء التدريس في كليات المجتمع، الكليات المتوسطة لإعداد المعلمين في الأردن، رسالة دكتوراه، غيرمنشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، د.ط، د.م، د.ن، ١٩٨٥م
- ٣٦- سيسالم، روضة، وعليان، عبدالفتاح والبناء محمد، الإشراف التربوي في فلسطين، د.ط، غزة، مكتبة آفاق للنشر، ٢٠٠٧م.
- ٣٧- الشعوان، يعقوب ونشوان، عبدالرحمن، الكفايات التعليمية لطلبة كلية التربية بالمملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية، جامعة الملك سعود م٢ العلوم البنيوية د.ط، الرياض، د.ن، ١٩ - ١٩٩٠م)
- ٣٨- الشهري، خالد بن محمد، تجديد الإشراف، د.ط، الدمام، د.ن، ١٤٣٥هـ
- الشوكاني، محمد بن علي بن محمد، فتح القدير، ط١، لبنان، دار الفكر، ١٤١٢هـ
- ٣٩- صليوو، سهى نونا، الإشراف والتنظيم التربوي. د.ط، عمّان، دار صفاء للنشر والتوزيع، ٢٠٠٥م
- ٤٠- طافش، محمود، قضايا في الإشراف التربوي، ط١، عمان، دار البشير، ١٤١٨هـ
- ٤١- الطعاني، حسن، الإشراف التربوي مفاهيمه، أهدافه، أسسه، أساليبه، د.ط، الأردن، دار النشر للشروق والتوزيع، ٢٠٠٥م.
- ٤٢- العاجز فؤاد على، جلس، داود درويش، دليل المشرف التربوي لتحسين عمليتي التعليم والتعلم، د.ط، غزة، د.ن، ١٤٢٩هـ
- ٤٣- عبد الرحمن الصغير محمد عيسى، برنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفايات المهنية اللازمة لمعلم اللغة العربية، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، د.ط، د.م، د.ن، د.ت.
- ٤٤- عبد العزيز، فهيمة سليمان، تطوير مناهج إعداد معلم الجغرافيا في كلية التربية في ضوء الكفايات، (رسالة دكتوراه - كلية التربية - جامعة عين شمس - د.ط، د.م، د.ن، ١٩٨٧م)
- ٤٥- عبداللطيف، عماد، أثر حلقات تحقيق القرآن الكريم على التحصيل الدراسي والقيم الخلقية، ط١، جدة، دار التفسير، ١٤٣٥هـ

- ٤٦- عبدالله بن محمد بن أبي شيبه، المصنف كتاب فضائل القرآن " ط ١، د.م، دار الفكر، ١٤١٤هـ - ١٩٩٤
- ٤٧- عبدالهادي، جودت، الإشراف التربوي مفاهيمه أساليبه، د.ط عمان، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٢
- ٤٨- العتيبي، بسمة كمال، أساليب التقويم التربوي وادواته، موقع موضوع، ٢٠١٦
- ٤٩- عدس، محمد والدويك محمد، وياسين حسن، الإدارة والإشراف التربوي، د.ط، عمان، مطبعة الزهراء، د.ت
- ٥٠- العصيلي، عبدالعزيز بن إبراهيم، التدريس المصغر في ميدان تعليم اللغات الأجنبية وتطبيقه في برامج إعداد معلمي اللغة العربية للناطقين بغيرها .، منهل الثقافة التربوية، ط ١، الرياض، د.ن، د.ت.
- ٥١- عطاري، عارف وعناية صالحه ومحمود، ناريمان، الإشراف التربوي نماذجه النظرية وتطبيقاته العملية، د.ط، الكويت، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ٢٠٠٥م
- ٥٢- عطوي، جودت عزت، الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها وتطبيقاتها، ط ١، الأردن، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة، ٢٠٠١م
- ٥٣- عقيلات، هند، درجة تطبيق الإدارة بالأهداف في الإشراف التربوي من وجهة نظر المشرفين التربويين في محافظات الشمال، رسالة ماجستير غير منشورة، د.ط، ٢٠٠٢
- ٥٤- الفرا، فاروق حمدي، تطوير كفاءات تدريس الجغرافيا باستخدام الواحدة والنسقية، د.ط، الكويت، مؤسسة التقدم العلمي، (١٩٨٩م)،
- ٥٥- فهد الدليم وآخرون، مبادئ القياس والتقويم في البيئة الإسلامية، د.ط، مكة المكرمة، مكتبة الطالب الجامعي، ١٤٠٨هـ
- ٥٦- فؤاد أبو حطب، سيد عثمان، التقويم النفسي، د.ط، القاهرة، د.ن، ١٩٧٦م
- ٥٧- القرش، جمال بن إبراهيم بن محمد، القيادة التربوية للإشراف التربوي، ط ١، د.م، مكتبة طالب العلم، ٢٠١٥

- ٥٨- الكلباني، يونس، مدى ممارسة المشرفين التربويين لبعض أنماط الإشراف التربوي في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الوسطى بسلطنة عمان، د.ط، سلطنة عمان، د.ن، ٢٠١٦م
- ٥٩- كمال عيسى، خصائص مدرسة النبوة، د.ط، جدة، دار الشروق، ١٤٠٢هـ،
- ٦٠- ل. ر. جاي "مهارات الدراسة التربوي" تعريب " د. جابر عبد الحميد جابر" ط١، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠١٢م،
- ٦١- متولي، مصطفى، الإشراف الفني في التعليم، د.ط، القاهرة، دار المطبوعات المصرية الجديدة، ١٩٨٣م
- ٦٢- مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، د.ط، القاهرة، دار الفكر، ١٣٩٢هـ.
- ٦٣- محمود، صابر حسين، تطوير برنامج إعداد معلم المجال التجاري للتعليم الأساسي في ضوء الكفايات، (رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، د.ط، د.م، د.ن، ١٩٨٨م).
- ٦٤- مرسي، محمد، الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها، د.ط، القاهرة، عالم الكتب، ١٩٩٦م
- ٦٥- مرعي، توفيق أحمد، الكفايات التعليمية الأدائية الأساسية عن معلم المدرسة الابتدائية في الأردن في ضوء تحليل النظر واقتراح برامج لتطويرها، (رسالة دكتوراه غير منشورة - كلية التربية - عين شمس - د.ط، د.م، د.ن ١٤١٣هـ).
- ٦٦- المساد، محمود أحمد، الإشراف التربوي الحديث واقع وطموح، الأردن، د.ط، د.م، دار الأمل، ١٩٨٦م
- ٦٧- مسلم، مسلم بن الحجاج، صحيح مسلم، ط٣، الرياض، دار السلام، ١٤٢١هـ
- ٦٨- مصطفى الحلوه، التقويم في مراحل التعليم العام، د.ط، الكويت، دار القلم، ١٤١٠هـ،
- ٦٩- مطاوع، إبراهيم وآخرون، الأسس الإدارية للتربية، د.ط، جدة، دار الشروق، ١٩٨٢م،
- ٧٠- المطيري، عبدالعزيز، بيان فضل القرآن، ط١، د.م، د.ن، ١٤٣٧هـ
- ٧١- المغيدي، الحسن، معوقات الإشراف التربوي كما يراها المشرفون والمشرفات في محافظة الإحساء التعليمية، مجلة مركز البحوث التربوية، د.ط، قطر، د.ن، ١٩٩٧م

٧٣- المقيد، عاهد، واقع الممارسات الإشرافية للمشرفين التربويين بوكالة الغوث بغزة في ضوء

٥٨- مبادئ الجودة الشاملة وسبل تطويرها. رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الإسلامية

غزة.، د.ط، د.م، د.ن، ٢٠٠٦م

٧٤- المنيف، محمد صالح عبد الله، الزيارات الصفية أصولها وآدابها، ط١، الرياض، د.ن،

١٤١٨هـ

٧٥- نبراي، يوسف إبراهيم، الإشراف التربوي، د.ط، العين، دار الكتاب الجامعي، ١٩٨٧م

٧٦- النوري، عبدالغني، اتجاهات حديثة في الإدارة التعليمية، د.ط، الدوحة، دار الثقافة، ١٩٩١م

٧٧- الهرمة، محمد سالم، برنامج مقترح لتنمية بعض الكفايات اللازمة، (رسالة دكتوراه غير منشورة

- جامعة الفاتح - طرابلس - د.ط، د.م، د.ن، ١٩٩٦م

٧٨- الوابلي، عبدالواحد عبدالولي، درجة ممارسة المشرف لأدواره الفنية في ضوء أنماط

الإشراف الحديثة، د.ط، مكة المكرمة، د.ن، ١٤٣٥هـ.

٧٩- وزارة التربية والتعليم، وثيقة كفايات المشرفين التربويين - برنامج اختبار الكفايات الأساسية.

٨٠- وزارة التربية والتعليم - دليل مفاهيم الإشراف التربوي، د.ط، د.م، د.ن، ١٤٢٦

٨١- وزارة المعارف، دليل المشرف التربوي، المملكة العربية السعودية، ط١، د.م، د.ن، ١٤١٩هـ

٨٢- وزان، سراج محمد، الكفايات النوعية اللازمة لمعلم التربية الإسلامية بالمرحلة المتوسطة في

المملكة العربية السعودية، (رسالة ماجستير غير منشورة - كلية التربية - جامعة أم القرى -

د.ط، د.م، د.ن، ١٤٠٣هـ).

٨٣- وكالة الوزارة للتعليم، الإدارة العامة للإشراف التربوي، الإشراف التربوي في عصر المعرفة

د.ط، د.م، د.ن، ١٤٢٩هـ

٨٤- Cari،G(١٩٩٨).Supervision of Instruction: A developmental Approach

٨٥. Mudawali and Mudzofir. (٢٠١٧). "Relationship Between Instructional Supervision and Professional Development: Perceptions of Secondary School Teachers، Aceh، Indonesia Faculty"، Master's thesis in education، Faculty of Education، University of Tampere، Indonesia، ٢٠١٧.

٨٦. Newfield، Janet K. (٢٠١٦). "The superintendent's role in teacher professional development"، PhD Dissertation، Kansas state university Manhattan، Kansas، USA.

87. Frederick, K & Benjamin, c, (2016). **Supervisors' Knowledge and Use of Clinical Supervision to Promote Teacher Performance in basic schools**, International Journal of Education and Research, 4 (1) 87-
88. Kweku, E & Eric, O (2014). **Effects Of Educational Supervision On Professional Development: Perception Of Public Basic School Teachers At Winneba, Ghana**, British Journal of Education. 2 (6) 63-
89. Ovando , Martha N. & Huckestein , Ma. Luisa S. (2002). **Perceptions of the role of the Central Office Supervisors in Exemplary Texas School Districts** . Paper presented at the American Educational Research Association Annual Conference , Chicago , Illinois.
90. Sidhu, G & Fook, C (2010). **Formative Supervision of Teaching and Learning: Issues and Concerns for the School Head, European, Journal of Scientific Research**, 39 (4) 589-610.

الملاحق

أداة الدراسة قبل التحكيم

(تقويم أداء المشرفات التربويات في الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم في ضوء الكفايات المهنية

اللازمة لمن بالمملكة العربية السعودية)

خطة بحث للحصول على درجة الماجستير في التربية.

تخصص المناهج وطرق التدريس.

أداة بحث

ابتهاج بنت عبد الله سفر العبدلي

إشراف

الدكتورة

أمل محمود

عدد العبارات قبل التحكيم:

كفايات العلاقات الإنسانية	كفايات المناهج	كفايات البحث	كفايات التدريب	كفايات التنظيم	كفايات التخطيط	الكفايات المهنية	الكفايات الشخصية
٢٠	١٠	٦	٥	١١	١٣	٩	١٣

أولاً: الكفايات الشخصية.

م	العبرة	الملاحظات	العبرة بعد التعديل
١	تتسم مشرفات الحلقة بالعقيدة السليمة وحسن الصلة بالله	حذف حسن الصلة بالله وتعديل	المشرفات يلتزم بالعقيدة السليمة
٢	تتصف المشرفات بحسن الخلق في معاملتهن	تعديل في معاملتهن إلى تعاملهن	المشرفات يتصفن بحسن الخلق في تعاملهن
٣	ترغب المشرفات بصدق في الإشراف ومتحمسات لأعمالهن	تعديل إلى	المشرفات يبدين الحماس والرغبة في العمل
٤	تمثل المشرفات القدوة في سلوكهن وتعاملهن مع الآخرين	تحذف جملة وتعاملهن مع الآخرين وتعديل إلى	المشرفات يمثلن القدوة في سلوكهن
٥	تتميز المشرفات بالحكمة والموضوعية والالتزام الانفعالي	تحذف من العبارة بالحكمة والموضوعية	المشرفات يتميزن بالالتزام الانفعالي
٦	تتصف المشرفات بإحساسهن بمشاعر الأخريات ويعترفن بقدراتهن	تعديل العبارة	المشرفات يقدرن الآخرين ويعترفن بقدراتهن
٧	تتسم المشرفات بقدر من الذكاء يمكنهن من حل المشكلات	تعديل إلى	المشرفات يستطعن حل المشكلات التي تواجهن بسهولة
٨	يتحدثن اللغة العربية بصوت واضح سليمة من الأخطاء	تعديل إلى	المشرفات يتحدثن بلغة عربية صحيحة وصوت واضح
٩	تجيد المشرفات الحوار وعرض الأفكار بشكل منطقي ومقنع	تحذف كلمة الحوار	المشرفات يجيدن عرض الأفكار بشكل منطقي ومقنع

م	العبارة	الملاحظات	العبارة بعد التعديل
١٠	تمتلك المشرفات دافعية عالية وطموحًا نحو التطوير	حذ كلمة وطموحا	المشرفات يمتلكن دافعية عالية نحو التطوير
١١	تمتلك المشرفات مهارة إدارة الوقت واستثماره	-	المشرفات يمتلكن مهارة إدارة الوقت واستثماره
١٢	تتسم المشرفات بالمرونة وتقبل آراء الآخرين	تعديل	المشرفات يتقبلن آراء الآخرين
١٣	تتسم المشرفات بروح العمل الجماعي	-	المشرفات يتسمن بروح العمل الجماعي

ثانيًا: الكفايات العلمية المهنية (المعرفية).

م	العبارة	الملاحظات	التعديل المقترح
١	المشرفات مؤهلات من الناحية العلمية التخصصية والتربوية والشرعية	تعديل لأنه مؤهلات في ماذا	المشرفات مؤهلات في تجويد القرآن
			المشرفات مؤهلات في العلوم الشرعية الضرورية
			المشرفات مؤهلات في النواحي التربوية
٢	مارست المشرفات التعليم لفترة مناسبة	تعديل	المشرفات لديهن خبرة ٥ سنوات في التعليم
٣	مللمات بالغايات والأهداف العليا للجمعية	تعديل بتحويلها لصيغة المضارع	المشرفات مللمات بالغايات والأهداف العليا للجمعية
٤	مطلعات على أسس وطرائف التدريس الحديثة	تعديل	المشرفات لديهن اطلاع على طرق واستراتيجيات التدريس
٥	تمتلك معرفة كافية بمجالات علم النفس التربوي	تعديل	المشرفات يمتلك معرفة كافية بمجالات علم النفس التربوي لتطبيقها في الجمعية
٦	تمتلك معرفة كافية بمدخلات العملية التعليمية	تعرف المدخلات نهاية الاستبانة	المشرفات يمتلك معرفة كافية بمدخلات العملية التعليمية
٧	تتابع كل جديد في تخصصها	تعديل	المشرفات مللمات بكل ما يستجد في تخصصهن
٨	المشرفات مؤهلات في النواحي التربوية	تبقى كما هي	
٩	المشرفات مؤهلات في تجويد القرآن	تبقى كما هي	

ثالثًا: كفايات التخطيط.

م	العبارة	الملاحظات	التعديل المقترح
١	تضع خطة سنوية خاصة بهن وفق حاجات المعلمات	من هي التي تضع؟؟	المشرفات يضعن خطة خاصة وفق حاجة المعلمات
٢	تضع خطة أسبوعية يراعين فيها الأولويات وحاجة الميدان	تعديل	المشرفات يضعن خطة اسبوعية يراعين فيها حاجة الميدان التربوي واهتمامه
٣	تضع خطة مرنة للمناهج الدراسية والمقررات على أشهر السنة	تعديل	المشرفات يضعن خطط تتسم بالمرونة بحيث تسمح بالإضافة والحذف
٤	تساعد المعلمات في وضع الخطة السنوية واليومية	إضافة	المشرفات يساعدن المعلمات في وضع الخطة الشهرية والأسبوعية
٥	تساعد المديرية في وضع الخطة السنوية للمدرسة	أضافة	المشرفات يساعدن المديرية في وضع الخطة السنوية للمدرسة
٦	تساعد المديرية في وضع الخطة الخاصة بجدول المعلمات	تبدل	المشرفات يبدن تعاوننا واضحا مع إدارة المدرسة في جميع الجوانب
٧	تخطط لدورات تدريبية قصيرة أو طويلة وفق الحاجات	لمن هذه الدورات	المشرفات يخططن لدورات تدريبية وفق حاجة المعلمات
٨	توزع العمل القيادي والعمل بروح الفريق	تعديل	المشرفات يتحن الفرصة للمعلمات لممارسة القيادة
٩	تضع خطة شاملة لتحديد	تضاف المشرفات	المشرفات يضعن خطة شاملة

م	العبارة	الملاحظات	التعديل المقترح
	احتياجات العملية التعليمية من القوى البشرية.		لتحديد احتياجات العملية التعليمية من القوى البشرية
١٠	تضع خطة لتحسين سلوك المعلمة	تعديل	المشرفات يضعن خطة لمعالجة القصور لدى المعلمات
١١	تضع خطة واضحة لتنمية المعلمة كفرد وتطوير قدراتها وإمكاناتها	تعديل وتضاف المشرفات	المشرفات يضعن خطة واضحة للتنمية الذاتية والمهنية للمعلمة
١٢	المشرفات يستخدمن مقاييس واضحة لتقييم مستوى تقدم العملية التربوية	تبقى كما هي	
١٣	تخطط للمداولات الإشرافية الفردية مع المعلمة	تضاف المشرفات	المشرفات يخططن للمداولات الإشرافية مع المعلمات
عبارات مقترحة			
١			

رابعاً: كفايات التنظيم.

م	العبارة	الملاحظات	التعديل المقترح
١	تنظم سير العملية الإشرافية بشكل يتحقق فيه الانسجام	تضاف المشرفات	المشرفات ينضمن سير العملية الإشرافية بشكل يتحقق فيه الانسجام
٢	توزع المهام والأعمال على المعلمات	تضاف المشرفات	المشرفات يوزعن المهام والأعمال على المعلمات
٣	تنسق بين متطلبات المعلمات والمدارس وإدارة الجمعية	تعديل	المشرفات يوائمن بين متطلبات المعلمات والمراكز وإدارة الجمعية
٤	تحلل المشكلات واقتراح الحلول المناسبة لها	تعديل	المشرفات يسعين لتقديم الحلول المناسبة للمشكلات التي تعترضهن
٥	تجري تعديل في الأنظمة التعليمية القائمة	تعديل	المشرفات يسعين إلى تطبيق الأنظمة التعليمية القائمة
٦	تفوض الصلاحيات ومنح المسؤوليات وفق خطة واضحة المعالم	تعديل	المشرفات يفوضن الصلاحيات ويحددن المسؤوليات وفق خطة واضحة
٧	تتخذ القرارات في المواقف التعليمية المتباينة.	تعديل	المشرفات يتخذن القرارات المناسبة في

م	العبارة	الملاحظات	التعديل المقترح
			المواقف التعليمية المتباينة
٨	تنظم الاتصال بين المدرسة واللوائح المنظمة للعمل	تعديل	المشرفات ينضمن الاتصال المراكز والجهات المنظمة للعمل
٩	توعي المعلمات بنظام المدرسة واللوائح المنظمة للعمل	تعديل	توعية المعلمات بأهمية النظام المدرسي
١٠	تنمي شعور المعلمات بأهمية الالتزام بمواعيد العمل الرسمي	تعديل وتضاف المشرفات	المشرفات يسعين إلى تنمية شعور المعلمات بأهمية الالتزام بالوقت
١١	المشرفات يقمن بإدارة الوقت اللازم أثناء الإشراف بفعالية	١-	-
عبارات مقترحة			
١			

خامسًا: كفايات التدريب (تنمية المعلمين مهنيًا أثناء الخدمة).

م	العبارة	الملاحظات	التعديل المقترح
١	تصمم البرامج التدريبية والجدول الزمني اللازم لتنفيذها	إضافة المشرفات	المشرفات يصممن برامج تدريبية وفق جدول زمني محدد
٢	تستخدم أسلوب التغذية الراجعة لتحسين عمليتي التعليم والتعلم	تعديل	المشرفات يسعين لقياس العائد من العملية التعليمية
٣	تشرف على الدورات التدريبية فنيًا وإداريًا	إضافة المشاغل التربوية	المشرفات يشرفن على الدورات والمشاغل التربوية فنيًا وإداريًا
٤	تتابع أثر التدريب في الميدان	-	-
٥	تختار كوادرات بشرية تربوية جديدة مؤهلة وفق معايير علمية دقيقة	-	-

سادساً: كفايات البحث.

م	العبارة	الملاحظات	التعديل المقترح
١	تحس بالمشكلة وتحديدها	إضافة كلمة المشرفات	المشرفات يمتلكن مهارة التعرف على المشكلة
٢	تفرض الفروض حولها	تعديل	المشرفات يضعن حلول خاصة بكل مشكلة وآلية تنفيذها
٣	تختار الفروض المقترحة لحل المشكلة من خلال ادوات البحث (الاستبانة، الملاحظة، المقابلة)	الأدوات لجمع البيانات للفروض وليس	تحدف
٤	تستخلص نتائج الدراسة بعد تحليل المعلومات	تعديل	المشرفات يسعين إلى توظيف النتائج اللاتي توصلن إليها في تقديم توصيات ومقترحات لأصحاب القرار
٥	تعمم التوصيات المستخلصة	إضافة كلمة المشرفات	المشرفات يسعين إلى تعميم التوصيات المستخلصة
٦	تكسب المعلمات مهارة الدراسة العلمي	إضافة كلمة المشرفات	المشرفات يشجعن المعلمات على مهارة الدراسة العلمي
عبارات مقترحة			
١			

سابعا: كفايات المناهج والتجويد.

م	العبارة	الملاحظات	التعديل المقترح
١	تحدد المفهوم الحديث للمنهج	ماهو المفهوم الحديث	المشرفات لديهن القدرة على تحديد المفهوم الحديث للمنهج
٢	تشرف على تنفيذ المناهج	تضاف كلمة المشرفات	المشرفات يشرفن على تنفيذ المناهج
٣	تشارك في وضع المناهج الدراسية	تضاف كلمة المشرفات	المشرفات يشاركن في وضع المناهج الدراسية
٤	تقوم المناهج التربوية وحل مشكلاتها	تضاف المشرفات	المشرفات يقومن المناهج ويقترحن حلول لمشكلاتها
٥	تقوم المقترحات التحسينية التي تسهم في إثراء المناهج	تضاف كلمة المشرفات	المشرفات يبدن مقترحات علمية يمكن أن تساهم في إثراء المناهج
٦	تساعد المعلمات في التعرف على المناهج	تنقل بعد النقطة ١	المشرفات يساعدن المعلمات في التعرف على المناهج - تنقل بعد النقطة (١)
٧	تحرص على مناسبة المادة العلمية لمستوى تفكير الطالبات وقدراتهن العقلية	تعديل	المشرفات يحرصن على تقديم المادة العلمية وفق مستويات التفكير
٨	تعرف طرق التدريس الخاصة ومدى مناسبتها للمادة العلمية	تضاف المشرفات	المشرفات لديهن معرفة بطرق التدريس المتنوعة ومناسبتها

م	العبارة	الملاحظات	التعديل المقترح
			للمادة العلمية.
٩	تشجع المعلمات على كتابة التقارير والملاحظات عن المناهج الدراسية.	تضاف بطريقة أخرى	المشرفات يشجعن المعلمات على تقييم المناهج
١٠	تشارك المعلمات في النشاط المدرسي وفقاً لميولهن وقدراتهن	تضاف كلمة المشرفات	المشرفات يشجعن المعلمات على المشاركة في النشاط المدرسي

تاسعاً: كفايات العلاقات الإنسانية.

م	العبارة	الملاحظات	التعديل المقترح
١	تقييم علاقة إنسانية مع المعلمات والمجتمع المدرسي	إضافة كلمة المشرفات قبل كل فقرة	المشرفات يقمن علاقة بين المعلمات والمجتمع المدرسي
٢	تحترم شخصية المعلمات واجتهاداتهن		المشرفات يحترمن شخصية المعلمات واجتهاداتهن
٣	تعترف بقدرات المعلمات		المشرفات يعترفن بقدرات المعلمات
٤	تسعى إلى الإقناع الذي هو أساس في تعديل السلوك		المشرفات يسعين إلى الإقناع من أجل تعديل السلوك
٥	تشارك العاملات في المجال التربوي في المناسبات		المشرفات يشاركن المعلمات في المناسبات التربوية والاجتماعية
٦	تزيد من الشعور بالرضا الوظيفي لدى المعلمات		المشرفات يكسبن المعلمات الشعور بالرضا الوظيفي

المشرفات يسعين مع المعلمات في تحقيق أهداف العملية التعليمية	تعمل بفعالية مع المعلمات في تحقيق أهداف العملية التعليمية.	٧
المشرفات يسعين لحل المشكلات التي تواجه المعلمات	تحل المشكلات التي تواجه المعلمات	٨
المشرفات يتواصلن مع المعلمات بفعالية	تتواصل مع الآخرين لفظيًا بفاعلية	٩
المشرفات يتعاملن مع المواقف السلبية بفعالية	التعامل مع المواقف السلبية بفاعلية	١٠
المشرفات يظهرن المرونة وتقبل الأفكار الجديدة	تظهر المرونة وتقبل الأفكار الجديدة.	١١
المشرفات يوثقن العلاقة بين مخططي العملية التعليمية والمعلمات	توثق العلاقة بين المخططين والمنفذين للعملية التعليمية	١٢
المشرفات يصغين للآخرين أثناء التفاعل اللفظي	تصغي جيدًا أثناء التفاعل اللفظي مع الآخرين	١٣
المشرفات يميزن مدلولات السلوك غير اللفظي للمعلمات في المواقف التعليمية المختلفة	تميز مدلولات السلوك غير اللفظي للآخرين في المواقف التعليمية المختلفة	١٤
المشرفات يهيئن أجواء تعليمية حرة للتقويم البناء	تهيئ أجواء تعليمية حرة لتسهيل عمل المعلمات وتقبلهن للتقويم البناء.	١٥
المشرفات يبينن علاقات طيبة مع جميع المعلمات	تبنى علاقات طيبة مع جميع المعلمات	١٦
المشرفات يفهمن طبيعة السلوك الإنساني ودوافع ورغبات المعلمات	تفهم طبيعة السلوك الإنساني ودوافع ورغبات المعلمات	١٧

المشرفات يوصلن الأفكار والاتجاهات للمعلمات بوضوح		توصل الأفكار والاتجاهات للمعلمات بوضوح	١٨
المشرفات يراعين الفروق الفردية بين المعلمات		تراعي الفروق الفردية بين المعلمات	١٩
المشرفات يوزعن الأعمال والمهام بين المعلمات بعدالة		توزع المهام والأعمال بين المعلمات بعدالة	٢٠

الاستبانة النهائية

كفايات العلاقات الإنسانية	كفايات المناهج	كفايات البحث	كفايات التدريب	كفايات التنظيم	كفايات التخطيط	الكفايات المهنية	الكفايات الشخصية
٢٠	١٠	٦	٥	١١	١٣	٩	١٣

أولاً: الكفايات الشخصية.

التقييم					العبارة	م
يحدث بدرجة ضعيفة جداً	يحدث بدرجة ضعيفة	يحدث بدرجة متوسطة	يحدث بدرجة كبيرة	يحدث بدرجة كبيرة جداً		
					المشرفات يلتزم بالعقيدة السليمة	١
					المشرفات يتصفن بحسن الخلق في تعاملهن	٢
					المشرفات يبدن الحماس والرغبة في العمل	٣
					المشرفات يمثلن القدوة في سلوكهن	٤
					المشرفات يتميزن بالاتزان الانفعالي	٥
					المشرفات يقدرن الآخرين ويعترفن بقدراتهن	٦
					المشرفات يستطعن حل المشكلات التي تواجههن بسهولة	٧

					المشرفات يتحدثن بلغة عربية صحيحة وصوت واضح	٨
					المشرفات يجيدن عرض الأفكار بشكل منطقي ومقنع	٩
					المشرفات يمتلكن دافعية عالية نحو التطوير	١٠
					المشرفات يمتلكن مهارة إدارة الوقت واستثماره	١١
					المشرفات يتقبلن آراء الآخرين	١٢
					المشرفات يتسمن بروح العمل الجماعي	١٣

ثانيًا: الكفايات العلمية المهنية (المعرفية).

م	العبارة	يحدث بدرجة كبيرة جدًا	يحدث بدرجة كبيرة	يحدث بدرجة متوسطة	يحدث بدرجة ضعيفة	يحدث بدرجة ضعيفة جدًا
١	المشرفات مؤهلات في تجويد القرآن					
٢	المشرفات مؤهلات في العلوم الشرعية الضرورية					
٣	المشرفات مؤهلات في النواحي التربوية					
٤	المشرفات لديهن خبرة ٥ سنوات في التعليم					
٥	المشرفات مللمات بالغايات والأهداف العليا للجمعية					
٦	المشرفات لديهن إطلاع على طرق واستراتيجيات التدريس					
٧	المشرفات يمتلك معرفة كافية بمجالات علم النفس التربوي لتطبيقها في الجمعية					
٨	المشرفات يمتلكن معرفة كافية بمدخلات العملية التعليمية					
٩	المشرفات مللمات بكل ما يستجد في تخصصهن					

ثالثًا: كفايات التخطيط.

					العبارة	م
يحدث بدرجة ضعيفة جدًا	يحدث بدرجة ضعيفة	يحدث بدرجة متوسطة	يحدث بدرجة كبيرة	يحدث بدرجة كبيرة جدًا		
					المشرفات يضعن خطة خاصة وفق حاجة المعلمات	١
					المشرفات يضعن خطة أسبوعية يراعين فيها حاجة الميدان التربوي واهتمامه	٢
					المشرفات يضعن خطط تتسم بالمرونة بحيث تسمح بالإضافة والحذف	٣
					المشرفات يساعدن المعلمات في وضع الخطة الشهرية والأسبوعية	٤
					المشرفات يساعدن المديرية في وضع الخطة السنوية للمدرسة	٥
					المشرفات يبدن تعاونًا واضحًا مع إدارة المدرسة في جميع الجوانب	٦
					المشرفات يخططن لدورات تدريبية وفق حاجة المعلمات	٧
					المشرفات يتحن الفرصة للمعلمات لممارسة القيادة	٨
					المشرفات يضعن خطة شاملة لتحديد	٩

					احتياجات العملية التعليمية من القوى البشرية
					المشرفات يضعن خطة لمعالجة القصور لدى المعلمات
					المشرفات يضعن خطة واضحة للتنمية الذاتية والمهنية للمعلمة
					المشرفات يخططن للمداورات الإشرافية مع المعلمات
					المشرفات يستخدمن مقاييس واضحة لتقييم مستوى تقدم العملية التربوية

رابعًا: كفايات التنظيم.

					العبارة	م
يحدث بدرجة ضعيفة جداً	يحدث بدرجة ضعيفة	يحدث بدرجة متوسطة	يحدث بدرجة كبيرة	يحدث بدرجة كبيرة جداً		
					المشرفات ينضمن سير العملية الإشرافية بشكل يتحقق فيه الانسجام	١
					المشرفات يوزعن المهام والأعمال على المعلمات	٢
					المشرفات يوائمن بين متطلبات المعلمات والمراكز وإدارة الجمعية	٣
					المشرفات يسعين لتقديم الحلول المناسبة	٤

					للمشكلات التي تعترضهن	
					المشرفات يسعين إلى تطبيق الأنظمة التعليمية القائمة	٥
					المشرفات يفوضن الصلاحيات ويحددن المسؤوليات وفق خطة واضحة	٦
					المشرفات يتخذن القرارات المناسبة في المواقف التعليمية المتباينة	٧
					المشرفات ينضمن الاتصال المراكز والجهات المنظمة للعمل	٨
					توعية المعلمات بأهمية النظام المدرسي	٩
					المشرفات يسعين إلى تنمية شعور المعلمات بأهمية الالتزام بالوقت	١٠
					المشرفات يقمن بإدارة الوقت اللازم أثناء الإشراف بفعالية	١١

خامسًا: كفايات التدريب (تنمية المعلمين مهنيًا أثناء الخدمة).

					العبارة	م
يحدث بدرجة ضعيفة جدًا	يحدث بدرجة ضعيفة	يحدث بدرجة متوسطة	يحدث بدرجة كبيرة	يحدث بدرجة كبيرة جدًا		
					المشرفات يصممن برامج تدريبية وفق جدول زمني محدد	١
					المشرفات يسعين لاختيار المدرب المناسب لكل برنامج	٢
					المشرفات يسعين لقياس العائد من العملية	٣

					التعليمية
					المشرفات يشرفن على الدورات والمشاكل التربوية فنيًا وإداريًا
					المشرفات يسعين لقياس العائد من البرامج التدريبية

سادسًا: كفايات البحث.

					م
يحدث بدرجة ضعيفة جداً	يحدث بدرجة ضعيفة	يحدث بدرجة متوسطة	يحدث بدرجة كبيرة	يحدث بدرجة كبيرة جداً	العبرة
					المشرفات يمتلكن مهارة التعرف على المشكلة
					المشرفات يضعن حلول خاصة بكل مشكلة وآلية تنفيذها
					المشرفات يسعين إلى توظيف النتائج اللاتي توصلن إليها في تقديم توصيات ومقترحات لأصحاب القرار
					المشرفات يسعين إلى تعميم التوصيات المستخلصة
					المشرفات يشجعن المعلمات على مهارة الدراسة العلمي
					المشرفات يساهمن في اقتراح بحوث ذات علاقة

سابعًا: كفايات المناهج والتجويد.

					التعديل المقترح	م
يحدث بدرجة ضعيفة جدًا	يحدث بدرجة ضعيفة	يحدث بدرجة متوسطة	يحدث بدرجة كبيرة	يحدث بدرجة كبيرة جدًا		
					المشرفات لديهن القدرة على تحديد المفهوم الحديث للمنهج	١
					المشرفات يساعدن المعلمات في التعرف على المناهج	٢
					المشرفات يشاركن في وضع المناهج الدراسية	٣
					المشرفات يقومن المناهج ويقترحن حلول لمشكلاتها	٤
					المشرفات يبدن مقترحات علمية يمكن أن تساهم في إثراء المناهج	٥
					المشرفات يشرفن على تنفيذ المناهج	٦
					المشرفات يحرصن على تقديم المادة العلمية وفق مستويات التفكير	٧
					المشرفات لديهن معرفة بطرق التدريس المتنوعة ومناسبتها للمادة العلمية	٨
					المشرفات يشجعن المعلمات على تقييم المناهج	٩
					المشرفات يشجعن المعلمات على المشاركة	١٠

ثامناً: كفايات العلاقات الإنسانية.

					م	العبارة
يحدث بدرجة ضعيفة جداً	يحدث بدرجة ضعيفة	يحدث بدرجة متوسطة	يحدث بدرجة كبيرة	يحدث بدرجة كبيرة جداً		
					١	المشرفات يقمن علاقة بين المعلمات والمجتمع المدرسي
					٢	المشرفات يحترمن شخصية المعلمات واجتهاداتهن
					٣	المشرفات يعترفن بقدرات المعلمات
					٤	المشرفات يسعين إلى الإقناع من أجل تعديل السلوك
					٥	المشرفات يشاركن المعلمات في المناسبات التربوية والاجتماعية
					٦	المشرفات يُكسبن المعلمات الشعور بالرضا الوظيفي
					٧	المشرفات يسعين مع المعلمات في تحقيق أهداف العملية التعليمية
					٨	المشرفات يسعين لحل المشكلات التي تواجه المعلمات
					٩	المشرفات يتواصلن مع المعلمات بفعالية

				المشرفات يتعاملن مع المواقف السلبية بفعالية	١٠
				المشرفات يظهرن المرونة وتقبل الأفكار الجديدة	١١
				المشرفات يوثقن العلاقة بين مخططتي العملية التعليمية والمعلمات	١٢
				المشرفات يصغين للآخرين أثناء التفاعل اللفظي	١٣
				المشرفات يميزن مدلولات السلوك غير اللفظي للمعلمات في المواقف التعليمية المختلفة	١٤
				المشرفات يهيئن أجواء تعليمية حرة للتقويم البناء	١٥
				المشرفات يبنين علاقات طيبة مع جميع المعلمات	١٦
				المشرفات يفهمن طبيعة السلوك الإنساني ودوافع ورغبات المعلمات	١٧
				المشرفات يوصلن الأفكار والاتجاهات للمعلمات بوضوح	١٨
				المشرفات يراعين الفروق الفردية بين المعلمات	١٩
				المشرفات يوزعن الاعمال والمهام بين المعلمات بعدالة	٢٠

قائمة المحكمين:

الجهة	اسم المحكم
إدارة التعليم	أ. عبد الله عيضة الزهراني
جامعة الطائف	أ. نوال عتيق المالكي
إدارة التعليم	أ. موسى عبد المعين محمد القرني
إدارة التعليم	أ. أحمد غرم مبارك الحارثي
إدارة التعليم	أ. سعيد سليمان العنزي
جامعة مؤتة	د. خلف علي الفقرات
جامعة الملك خالد	د. يحي منصور حسن عطيف
جامعة تبوك	د. محمد الأسمرى
إدارة التعليم	أ. هنا عبالمملك
جامعة الكويت	د. غازي حمدان العتيبي
جامعة مؤتة	د. أحمد عبد اللطيف أبو سعد
الجامعة العربية المفتوحة	د. غانم السعيدى
غراس للاستشارات	أ. يوسف بن محمد فوزي البخيت