

دور الممارسات الإشرافية لمديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مدارس التعليم بمحافظة حوطة بني تميم والحريق من وجهة نظر المديرين والمعلمين الجدد

محمد بن إبراهيم آل سميح

قسم الإدارة والتخطيط التربوي كلية العلوم الاجتماعية - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - المملكة العربية السعودية.

الملخص: هدفت الدراسة على التعرف على دور الممارسات الإشرافية لمديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين الجدد بمدارس التعليم بمحافظة حوطة بني تميم والحريق. والتوصل إلى أهم المقترحات والتوصيات التي قد تسهم في تحسين الممارسات الإشرافية لمديري المدارس لتنمية المعلمين الجدد مهنيًا. واستخدم المنهج الوصفي المسحي، وطبقت استبانة مكونة من (44) عبارة في مجالات الدِّراسة موزعة على ثلاثة محاور، وبعد التأكد من صدق وثبات الأداة تم تطبيقها على مجتمع الدِّراسة المكون من (35) مديراً، و(46) معلماً. وتبين أن أفراد مجتمع الدراسة موافقين تماماً على أن المديرين يقومون بالعديد من الممارسات الإشرافية التي تساهم في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد، بمتوسط (4.59 من 5.00)، وتبين أن أفراد مجتمع الدراسة موافقين تماماً على دور الممارسات الإشرافية لمديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد، بمتوسط موافقة (4.56 من 5.00)، وتبين أن أفراد مجتمع الدراسة موافقين تماماً على سبل تحسين الممارسات الإشرافية لمديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد بمتوسط (4.36 من 5.00)، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد مجتمع الدراسة من المديرين والمعلمين الجدد حول جميع محاور الدراسة باختلاف جميع متغيرات الدراسة باستثناء متغير طبيعة العمل، حيث جاءت الفروق لصالح أفراد مجتمع الدراسة من المديرين.

الكلمات المفتاحية: الممارسات الإشرافية. مديري المدارس. التنمية المهنية. المعلمين الجدد.

1. المقدمة:

لم تعد عملية الإشراف تقتصر على مشاهدة عمل المعلم داخل الصف الدراسي ومتابعة مدى تنفيذه للأوامر والتعليمات، بل امتدت لتشمل مجالات كثيرة منها: الطالب، والمنهج بمفهومة الواسع طرائق التدريس والأنشطة المدرسية، والكتاب والمكتبات والبناء المدرسي والوسائل التعليمية، (الضويبع، 1996، ص34) وللإشراف التربوي دور هام في تزويد المعلمين بكل جديد من الأساليب والوسائل التعليمية في ظل الحالة الحرجة التي وصل إليها قطاع التعليم في الوطن العربي. وقد أدركت النظم التربوية العربية ضرورة الإصلاح والتطوير في هذه المهنة، وضرورة مساعدة المعلمين من خلال الأساليب الإشرافية المختلفة (مرزوق، 2008، ص123) ويذكر علي (2008، ص26)، أن النمو المهني للمعلم يعتبر ذا أهمية كبيرة لمساعدته في عمله ومهنته حيث إن مهنة التدريس علم وفن في آن واحد، وإذا كان النمو الشخصي ضرورياً للمعلم باعتباره يتعلق بنمو شخصيته بصفة عامة، فإن المعلم في حاجة ماسة إلى نمو مهني مبني على أسس علمية لتطوير قدرته في تطويع الأساليب العلمية المستحدثة في مجال عمله ومهنته، لكي يستطيع أن يرتقي بمستوى أدائه داخل الفصل مما ينعكس على مستوى طلابه فلا بد أن يستمر في تطوير نفسه علمياً ومهنيًا.

ومن خلال ماسبق ورغبةً من الباحث في تحسين واقع المعلمين الجدد في مدارس التعليم العام بمحافظة حوطة بني تميم والحريق تسعى الدراسة الحالية إلى الوقوف على دور الممارسات الإشرافية لدى مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين الجدد وعرض مجموعة من السبل التي تسهم في تحسين الممارسات الإشرافية لتنمية المعلمين الجدد مهنيًا.

مشكلة الدراسة:

تبوأ أساليب الإشراف التربوي مكانة عالية بسبب ما طرأ على الإشراف التربوي من تطور وتجديد في بعض أساليبه وممارساته فظهر أكثر فاعلية وديمقراطية، وانتقل اهتمام المشرفين التربويين إلى العناية بما تحققه هذه الأساليب من أهداف رئيسة تنفرد في تحسين العملية التربوية، ومساعدة المعلمين على النمو المهني، وتؤكد الاتجاهات الحديثة في الإشراف التربوي على استخدام الأساليب الإشرافية الجماعية إلى أقصى حد ممكن دون إهمال للأساليب الفردية (العاجز وحلف 2008، ص 43)

وقد أكدت العديد من الدراسات السابقة كدراسة العبد الجبار (2007)، بأهمية عمل مقر أو مركز للتطوير المهني مجهز أو دائم داخل المدرسة يختص بتوفير المعلومات المهنية وتسهيل مصادرها من خلال تزويده بالمراجع العلمية، ودراسة التميمي (2008)، التي توصلت باهتمام مدير المدرسة ببناء استراتيجية تطويرية للتغلب على الواقع الذي يعوق التنمية المهنية للمعلمين ودراسة الصميلي (2010)، التي تؤكد على عقد الدورات التدريبية لمديري المدارس لتحسين ممارساتهم الإشرافية، ودراسة البلوي (2010)، التي توصلت إلى تبصير المعلمين بأهمية المشاركة في تفعيل أسلوب الدروس التطبيقية وأثرها على النمو المهني للمعلم، ودراسة البيز (2011)، التي دعت إلى العمل لتعزيز التأهيل الأكاديمي والمهني لدى المعلمين ووضع خطة واضحة لمتابعة النمو المهني للمعلمين، ودراسة وصابي (2011)، التي أكدت على ضرورة العمل على تحقيق التعاون والتكامل بين مدير المدرسة باعتباره مشرفاً مقيماً ومسؤولاً عن التطوير المهني للمعلمين وبين المشرف التربوي. كما يسعى مدير المدرسة باعتباره مشرفاً تربوياً مقيماً إلى تحسين مقدرة المعلمين الجدد وتنميتهم مهنيًا في مختلف الجوانب التي تؤدي إلى تحسين عملية التدريس (المنيف، 1989، ص 33)

ونظراً لعمل الباحث مديراً ومن ثم مشرفاً تربوياً ولما لمس من عدم تحقيق الفائدة المرجوة من الممارسات الإشرافية المستخدمة التي تتركز على الزيارات الصفية القصيرة، التي لا تمكن مديري المدارس من نقل الخبرات التربوية للمعلم بالشكل المأمول، ومن ثم لا تساعده على النمو المهني، مما ينعكس سلباً على أداء المعلم وعدم قدرته على مواكبة التطور برزت مشكلة الدراسة، والتي تتلخص في التعرف على دور الممارسات الإشرافية لمديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مدارس التعليم العام بمحافظتي حوطة بني تميم والحريق من وجهة نظر مديري المدارس ووجهة نظر المعلمين الجدد.

أسئلة الدراسة:

1. ما الممارسات الإشرافية المستخدمة من قبل مديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد من وجهة نظر مديري المدارس ووجهة نظر المعلمين الجدد؟
2. ما دور الممارسات الإشرافية لمديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في المجالات الآتية: (المادة العلمية، الأهداف التربوية، تقنيات التعليم، طرق التدريس، إدارة الصف أساليب التقويم) من وجهة نظر مديري المدارس ووجهة نظر المعلمين الجدد؟
3. ما سبل تحسين الممارسات الإشرافية لمديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مدارس التعليم العام بمحافظتي حوطة بني تميم والحريق من وجهة نظر مديري المدارس ووجهة نظر المعلمين الجدد؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطات استجابة مديري المدارس والمعلمين نحو دور الممارسات الإشرافية في التنمية المهنية للمعلمين الجدد

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

1. التعرف على الممارسات الإشرافية المستخدمة من قبل مديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد.

2. التعرف على دور الممارسات الإشرافية لدى المديرين في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في المجالات التالية: (المادة العلمية، الأهداف التربوية، تقنيات التعليم، طرق التدريس، إدارة الصف، أساليب التقويم)
3. اقتراح السبل المناسبة لتطوير الممارسات الإشرافية في التنمية المهنية للمعلمين الجدد
4. الكشف عن الاختلافات بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة نحو دور الممارسات الإشرافية لدى مديري المدارس في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد. يعزى إلى متغيرات الدراسة (المؤهل - الخبرة - المرحلة التعليمية التي يعمل بها المدير - الدورات التدريبية).

أهمية الدراسة:

تمثلت أهمية الدراسة فيما يلي:

أولاً: الأهمية النظرية :

1. تناولت الدراسة أحد عناصر العملية التعليمية (المدير) الذي يسهم في ارتقاء وتطوير أداء المعلمين الجدد
 2. يؤمل أن تكون نتائج الدراسة إضافة للمكتبة في مجال (التنمية المهنية للمعلمين الجدد والإدارة المدرسية) بإذن الله.
- ثانياً: الأهمية العملية :
- تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية دور الممارسات الإشرافية في تطوير أداء المعلمين وتنميتهم لواقع عمل المدير الذي يطبق الممارسات الإشرافية، وتواصله المباشر معهم.
- يؤمل أن تفيد هذه الدراسة مديري المدارس في إعداد البرامج التدريبية الهادفة لتطوير مهارات المعلمين الجدد.
- #### حدود الدراسة:

1. الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على دور الممارسات الإشرافية لدى مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين الجدد من وجهة نظر المديرين والمعلمين الجدد.
2. الحدود البشرية: طبقت الدراسة الحالية على جميع مديري المدارس والمعلمين الجدد
3. الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 1435هـ/1436هـ.
4. الحدود المكانية: اقتصر تطبيق الدراسة على مدارس التعليم العام بمحافظة حوطة بني تميم والحريق.

مصطلحات الدراسة:

الممارسات الإشرافية:

يعرفها مرسي (1977، ص213) بأنها "مجموعة الأعمال الإجرائية التي يقوم بها المشرف التربوي لتحسين عملية التعلم والتعليم من خلال مساعدة المعلمين على النمو المهني، وتحسين مستوى أدائهم وتدريبهم" ونعرفها في دراستنا بأنها: مجموعة من النشاطات الفردية والجماعية العلمية والعملية التي تستخدم في تقويم الأداء وتحقيق النمو المهني للمعلمين وتحسين عمليتي التعليم والتعلم.

مدير المدرسة :

يعرف ابن دهبش وآخرون (2006، ص142) مدير المدرسة: بأنه الرئيس المباشر لمدرسته التي تشكل وحدة التعليم في النظام التعليمي، والشخص الذي تناط إليه مهام قيادة العاملين بالمدرسة من تلاميذ ومعلمين وإداريين وغيرهم ونعرفه في دراستنا بأنه : القائد التربوي والمشرف المقيم المنفذ للسياسة التعليمية داخل المدرسة.

التنمية المهنية :

يعرف علي (2008، ص20) التنمية المهنية بأنها: "كل خبرات التعليم التي يزود بها المتعلمون من أجل إحداث تغير في السلوك يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية" ونعرفها في دراستنا بأنها: عمليات مستمرة تهدف إلى تطوير مهارات المعلمين العلمية والعملية وسلوكهم لتكون أكثر كفاءة وفاعلية لسد حاجاتهم المستقبلية.

المعلمون الجدد :

تعرفهم وزارة التربية والتعليم (2010، ص20) في دليل برنامج تهيئة المعلم الجديد بأنهم: المعلم حديث التخرج الذي لم يسبق له ممارسة مهنة التدريس. وهم بالنسبة لدراستنا: المعلمين الذين تم تعيينهم في مهنة التدريس بصورة منظمة ولم يسبق لهم أن مارسوا هذه المهنة من قبل.

الدراسات السابقة:

1. دراسة آل سليمان (1423هـ) بعنوان: "إسهام المشرف التربوي في حل مشكلات المعلم المبتدئ في المرحلة الابتدائية".

وهدفت الدراسة إلى التعرف على إسهام المشرف التربوي في حل المشكلات التي تواجه المعلم المبتدئ في المرحلة الابتدائية، ومعرفة مدى اختلاف وجهات نظر المعلمين والمشرفين التربويين فيما يخص درجة حدوث المشكلة ومساهمة المشرف في حل تلك المشكلات واستخدام الباحث المنهج الوصفي مستعيناً بالاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وقد شملت عينة الدراسة (368) معلماً و(95) مشرفاً تربوياً بمدينة الرياض.

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن المشرف التربوي ساهم في حل عدد من المشكلات وهي: قصور المعلم المبتدئ عن صياغة الأهداف السلوكية المناسبة للموضوع، قلة خبرة المعلم المبتدئ في إعداد الدروس اليومية، صعوبة اختيار طريقة التدريس المناسبة لتحقيق أهداف الدرس، صعوبة اختيار الوسيلة التعليمية المناسبة لتحقيق أهداف الدرس، صعوبة اختيار الوسيلة التعليمية المناسبة لتحقيق التربية للمعلم المبتدئ كما أن المشكلات التي نالت إسهاماً أقل من قبل المشرف التربوي في حلها هي: (قلة المخصصات المالية المتاحة للمدارس، ازدحام اليوم الدراسي للمعلم المبتدئ بالحصص).

2. دراسة الشهراني (2004) بعنوان: "برنامج مقترح للمشرف المقيم في مراحل التعليم العام"

وهدفت الدراسة إلى الوصول إلى برنامج مقترح للمشرف المقيم في مراحل التعليم العام، والكشف عن مدى موافقة المتخصصين والمشرفين التربويين على أهداف ومحتوى هذا البرنامج وأساليب ووسائل تنفيذه وأساليب تقويمه، واستخدام الباحث المنهج الوصفي معتمداً الاستبانة كأداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المتخصصين في المناهج وطرق التدريس والإدارة التربوية والتخطيط بجامعة أم القرى بمكة المكرمة، وكلية إعداد المعلمين بمحافظة جدة والبالغ عددهم (32) من أصل (70) متخصصاً والمشرفين التربويين بمحافظة جدة، والبالغ عددهم (117) من أصل (140) مشرفاً. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن مهام المشرف المقيم التي يقوم بتنفيذها في مراحل التعليم العام في مجالات: تطوير أداء المعلمين وتنميتهم مهنيًا، المناهج الدراسية، رعاية التلاميذ، التعاون مع الإدارة المدرسية، العلاقات الإنسانية حصلت على درجة موافقة عالية.

3. دراسة ستاين (Steyn، 2004) بعنوان: "مشاكل المعلمين الجدد ودعمهم"

وهدفت الدراسة إلى التعرف على حاجات المعلمين الجدد، واهتماماتهم، وأيضاً إلى توضيح الاستراتيجيات التي تعمل على دعمهم، وتسهيل عملهم داخل الصف، وتقلل من الفتور المبكر، في وظيفتهم. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة للدراسة، وكانت العينة مكونة من مجموعة من المعلمين الجدد الموجودين في مدارس جنوب أفريقيا.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: أن المعلمين الجدد لم يتم إعدادهم بطريقة تؤهلهم لعملية التعليم الفعال لأنهم ينقصهم المعلومات والمهارات، وعدم تأهيل خطط البرامج المستخدمة في إعداد المعلمين الجدد .

التعليق على الدراسات السابقة:

- 1-غالبية الدراسات السابقة اعتمدت على المنهج الوصفي ، واتخذت من الاستبانة أداة لها بينما البعض اتخذ المقابلة أداة للدراسة كدراسة (أبو ركية ، 2010).
 - 2.تنوعت الدراسات السابقة التي تم عرضها من حيث مجتمع البحث حيث شمل بعضها المديرين والمعلمين كدراسة(أبوشريعة ، 2005) وبعضها اقتصر على المشرفين أو المديرين أو المعلمين والمعلمات .
 - 3.تنوعت الدراسات التي تم عرضها من حيث عينة الدراسة حيث شملت العينة في بعض الدراسات جميع أفراد مجتمع الدراسة كدراسة (الزهراني ، 2002) و(السقاف ، 2003) و(العنزي ، 2008) و (التميمي ، 2009).
 - 4.تنوعت الدراسات السابقة التي تم عرضها من حيث أماكنها : محلياً، وعربياً، وعالمياً، ومن حيث موضوعاتها .
 - 5.أكدت بعض الدراسات على أن المعلمين المبتدئين يعانون من عدد من المشكلات دون غيرهم من المعلمين كدراسة : (آل سليمان ، 2002) و (خاطر ، 1999) و (Steyn 2004) .
- استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة :

1. التعرف على ما كتب عن الممارسات الإشرافية والتنمية المهنية بشكل عام، وعن المعلمين الجدد بشكل خاص .
 2. الوقوف على أوجه الاتفاق والاختلاف في النتائج التي توصل إليها الباحثون السابقون.
 3. الاستفادة من المنهجية العلمية المتبعة في كتابة الرسائل العلمية .
 4. معرفة كيفية بناء أداة الدراسة المتمثلة في الاستبانة .
- التعرف على الأساليب الإحصائية للدراسة

2. إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

نظراً لطبيعة هذه الدراسة الحالية وأهدافها فقد استخدمنا المنهج الوصفي المسحي بهدف التعرف على الممارسات الإشرافية المستخدمة من قبل مديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد، بالإضافة إلى بيان دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين الجدد، وتوضيح أهم السبل التي تساهم في تحسين دور الممارسات الإشرافية لمديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين الجدد، وكذلك الكشف عن الاختلاف بين متوسطات إجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو هذه الممارسات باختلاف متغيرات الدراسة. تبين أن (22) من أفراد مجتمع الدراسة يمثلون ما نسبته (62.9%)، من مديري المرحلة الابتدائية وهم الفئة الأكبر في عينة الدراسة.

مجتمع الدراسة:

وفقاً لإحصائية برنامج تكامل التابع لشؤون المعلمين بإدارة التربية والتعليم بمحافظة حوطة بني تميم والحريق فإن مجتمع الدراسة يتألف من (35) مديراً و(46) معلماً.

أداة الدراسة:

استخدمنا الاستبانة للحصول على البيانات اللازمة للدراسة حيث تم إعدادها من خلال مراجعة الدراسات السابقة

المحور الأول: يتناول الممارسات الإشرافية التي يستخدمها مدراء المدارس في التنمية المهنية للمعلمين الجدد، ويشتمل على (14) فقرة.

المحور الثاني: يتناول دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين الجدد، ويشتمل على (15) فقرة.

المحور الثالث: يتناول السبل التي تساهم في تحسين دور الممارسات الإشرافية لمديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين الجدد، ويشتمل على (15) فقرة.

جدول (1) توزيع للفئات وفق التدرج المستخدم في أداة البحث

الوصف	مدى المتوسطات
أوافق تماماً	أعلى من 4.20 إلى 5.00
أوافق	أعلى من 3.40 إلى 4.20
محايد	أعلى من 2.60 إلى 3.40
غير موافق	أعلى من 1.80 إلى 2.60
غير موافق إطلاقاً	من 1.00 إلى 1.80

وقد تبني الباحث في إعداد المحاور الشكل المغلق (Closed Questionnaire) الذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل سؤال. صدق أداة الدراسة:

قام الباحث بالتأكد من صدق أداة الدراسة بطريقتين:

الصدق الظاهري لأداة الدراسة:

لقد قمنا بالتأكد من الصدق الظاهري (صدق المحكمين) من خلال توزيع الاستبانة على عدد (14) من المحكمين، والملحق رقم (3) يوضح أسماء المحكمين، وبناء على تعليمات السادة المحكمين تم إجراء التغييرات المطلوبة من حذف وإضافة وتعديل، وهو ما يبينه الملحق رقم (1)

صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

لقد تم حساب صدق الاتساق الداخلي من خلال إيجاد معامل الارتباط بيرسون لحساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محاور الدراسة، والدرجة الكلية لها، والجداول التالية توضح ذلك:

أولاً: الممارسات الإشرافية التي يستخدمها مديرو المدارس في التنمية المهنية للمعلمين الجدد

جدول (2) معاملات ارتباط بنود المحور الأول والدرجة الكلية لها

م	فقرات محور الدراسة	معامل الارتباط
1	أحدد موعداً للزيارة الصفية مسبقاً	0,326
2	أقدم تغذية راجعة للمعلم الجديد	0,673
3	أكلف بعض المعلمين بتقديم دروس تطبيقية	0,446
4	أشجع على تبادل الزيارات للاستفادة من الخبرات	0,495
5	أوضح رؤية المدرسة ورسالتها للمعلمين الجدد	0,740
6	أجتمع بالمعلمين الجدد بداية كل فصل دراسي لوضع الخطة الدراسية للمقرر	0,595

0,565	أعقد اجتماعاً جماعياً مع المعلمين الجدد بعد الزيارة الصفية	7
0,664	أحث المعلمين الجدد على حضور الندوات واللقاءات التربوية	8
0,683	أزود المعلمين الجدد بنشرات وقراءات موجهة	9
0,842	أنظم دورات تدريبية وفق الاحتياجات الفعلية للمعلم	10
0,302	أحث المعلمين على الالتحاق بالدورات التدريبية	11
0,767	أفعل الورش التعليمية لتبادل الخبرات بين المعلمين	12
0,767	أشجع على إجراء البحوث والدراسات في مجال التخصص	13
0,599	أتيح للمعلمين الجدد فرصة لتبادل الآراء	14

** عبارات دالة عند مستوى 0.01 فأقل.

من الجدول (2) يتضح أن جميع العبارات دالة عند مستوى (0.01)، وهو ما يوضح أن جميع الفقرات المكونة للمحور الأول تتمتع بدرجة صدق عالية، تجعل الاستبانة صالحة للتطبيق الميداني. ثانياً: الممارسات الإشرافية التي يستخدمها مديرو المدارس في التنمية المهنية للمعلمين الجدد جدول (3) معاملات ارتباط بنود المحور الأول والدرجة الكلية لها

م	فقرات محور الدراسة	معامل الارتباط
1	يحدد موعداً للزيارة الصفية مسبقاً	0,365
2	يقدم تغذية راجعة للمعلم الجديد	0,520
3	يكلف بعض المعلمين بتقديم دروس تطبيقية	0,610
4	يشجع على تبادل الزيارات للاستفادة من الخبرات	0,522
5	يوضح رؤية المدرسة ورسالتها للمعلمين الجدد	0,599
6	يجتمع بالمعلمين الجدد بداية كل فصل دراسي لوضع الخطة الدراسية للمقرر	0,724
7	يعقد اجتماعاً جماعياً مع المعلمين الجدد بعد الزيارة الصفية	0,465
8	يحث المعلمين الجدد على حضور الندوات واللقاءات التربوية	0,572
9	يزود المعلمين الجدد بنشرات وقراءات موجهة	0,696
10	ينظم دورات تدريبية وفق الاحتياجات الفعلية للمعلم	0,560
11	يحث المعلمين على الالتحاق بالدورات التدريبية	0,717
12	يفعل الورش التعليمية لتبادل الخبرات بين المعلمين	0,735
13	يشجع على إجراء البحوث والدراسات في مجال التخصص	0,836
14	يتيح للمعلمين الجدد فرصة لتبادل الآراء	0,744

** عبارات دالة عند مستوى 0.01 فأقل.

من الجدول (3) يتضح أن جميع العبارات دالة عند مستوى (0.01)، وهو ما يوضح أن جميع الفقرات المكونة للمحور الأول تتمتع بدرجة صدق عالية، تجعل الاستبانة صالحة للتطبيق الميداني. ثبات الأداة:

للتحقق من الثبات لمفردات محاور الدراسة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (4) معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمحاو الدراسة

معايير ثبات ألفا كرونباخ		معايير البنود	معايير الدراسة
استبانة المدرء			
0.830	14	المحور الأول: الممارسات الإشرافية التي يستخدمها مديرو المدارس في التنمية المهنية للمعلمين الجدد	
0.877	15	المحور الثاني: دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين الجدد	
0.935	15	المحور الثالث: السبل التي تساهم في تحسين دور الممارسات الإشرافية لمديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين الجدد	
0.949	44	معامل الثبات الكلي لجميع محاور الدراسة	
استبانة المعلمين			
0.873	14	المحور الأول: الممارسات الإشرافية التي يستخدمها مديرو المدارس في التنمية المهنية للمعلمين الجدد	
0.899	15	المحور الثاني: دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين الجدد	
0.910	15	المحور الثالث: السبل التي تساهم في تحسين دور الممارسات الإشرافية لمديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين الجدد	
0.955	44	معامل الثبات الكلي لجميع محاور الدراسة	

من خلال النتائج الموضحة في الجدول (4) يتضح أن ثبات جميع محور الدراسة مرتفع، حيث تراوحت معاملات الثبات بين (0.830، 0.935) بالنسبة لاستبانة المديرين كما بلغ معامل الثبات الكلي لجميع محاور الدراسة (0.949)، كما تراوحت معاملات الثبات بين (0.873، 0.910) بالنسبة لاستبانة المعلمين الجدد، كما بلغ معامل الثبات الكلي لجميع محاور الدراسة (0.955)، وهي جميعها قيم ثبات مرتفعة توضح صلاحية أداة الدراسة للتطبيق الميداني. أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS)، وتم استخدام المقاييس الإحصائية التالية: التكرارات، والنسب المئوية، المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) "Weighted Mean"، المتوسط الحسابي "Mean"، والانحراف المعياري "Standard Deviation"، واختبار (ت للعينات المستقلة)، ومعامل الارتباط بيرسون، ومعامل ألفا كرونباخ.

السؤال الأول: ما الممارسات الإشرافية المستخدمة من قبل مديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد من وجهة نظر مديري المدارس ووجهة نظر المعلمين الجدد؟
نتائج إجابة السؤال الأول وتفسيرها ومناقشتها:

للإجابة على هذا السؤال قمنا بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات محور الممارسات الإشرافية المستخدمة من قبل مديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد من وجهة نظر مديري المدارس. وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي
جدول (5): استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور الممارسات الإشرافية المستخدمة من قبل مديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارة	التكرار درجة الموافقة							
		%	غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً	المتوسط الحسابي* الانحراف المعياري	الرتبة
11	أحث المعلمين على الالتحاق بالدورات التدريبية	ك				2	33	4,94 0,236	1
		%				5.7	94.3		
4	أشجع على تبادل الزيارات للاستفادة من الخبرات	ك				3	32	4,91 0,284	2
		%				8.6	91.4		
5	أوضح رؤية المدرسة ورسالتها للمعلمين الجدد	ك				8	27	4,77 0,426	3
		%				22.9	77.1		
2	أقدم تغذية راجعة للمعلم الجديد	ك				9	26	4,74 0,443	4
		%				25.7	74.3		
3	أكلف بعض المعلمين بتقديم دروس تطبيقية	ك			1	10	24	4,66 0,539	5
		%			2.9	28.6	68.6		
9	أزود المعلمين الجدد بنشرات وقرارات موجهة	ك				13	22	4,63 0,490	6
		%				37.1	62.9		
14	أتيح للمعلمين الجدد فرصة لتبادل الآراء	ك			1	11	23	4,63 0,547	م6
		%			2.9	31.4	65.7		

7	0,553	4,60	22	12	1		ك	10	أنظم دورات تدريبية وفق الاحتياجات الفعيلة للمعلم
			62.9	34.3	2.9		%		
8	0,655	4,57	22	12		1	ك	8	أحث المعلمين الجدد على حضور الندوات واللقاءات التربوية
			62.9	34.3		2.9	%		
9	0,741	4,54	24	6	5		ك	7	أعقد اجتماعاً جماعياً مع المعلمين الجدد بعد الزيارة الصفية
			68.6	17.1	14.3		%		
			37.1	42.9	14.3	5.7	%		
		0,341	4,59	المتوسط العام					

* درجة المتوسط الحسابي من (5.00).

من الجدول (5) يتضح أن أفراد مجتمع الدراسة من المديرين موافقين تماماً على أنهم يقومون بالعديد من الممارسات الإشرافية التي تساهم في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد حيث بلغ المتوسط العام لموافقتهم على محور الممارسات الإشرافية المستخدمة من قبل مديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد (4.59 من 5.00)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس الخماسي من (4.20-5.00)، والتي تشير إلى أن خيار موافقة أفراد مجتمع الدراسة على عبارات محور الممارسات الإشرافية المستخدمة من قبل مديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد تشير إلى (موافق تماماً) في أداة الدراسة.

جاءت العبارة رقم (2) وهي (أقدم تغذية راجعة للمعلم الجديد) في المرتبة (الرابعة) بين عبارات الممارسات الإشرافية المستخدمة من قبل مديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها، بمتوسط موافقة مقداره (4.74 من 5.00)، وجاءت العبارة رقم (3) وهي (أكلف بعض المعلمين بتقديم دروس تطبيقية) في المرتبة (الخامسة) بين عبارات الممارسات الإشرافية المستخدمة من قبل مديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها، بمتوسط موافقة مقداره (4.66 من 5.00)، وجاءت العبارة رقم (9) وهي (أزود المعلمين الجدد بنشرات وقراءات موجهة)، والعبارة رقم (14) وهي (أتيح للمعلمين الجدد فرصة لتبادل الآراء) في المرتبة (السادسة) بين عبارات الممارسات الإشرافية المستخدمة من قبل مديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها، بمتوسط موافقة مقداره (4.63 من 5.00) ثانياً: من وجهة نظر المعلمين الجدد:

جدول (6): استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور الممارسات الإشرافية المستخدمة من قبل مديري

المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

التكرار	درجة الموافقة
---------	---------------

م	العبارة	%	غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة
4	يشجع على تبادل الزيارات للاستفادة من الخبرات .	ك			1	16	29	4,59	0,617	1
		%			2.2	34.8	63.0			
2	يقدم تغذية راجعة للمعلم الجديد .	ك			4	14	28	4,52	0,658	2
		%			8.7	30.4	60.9			
1	يحث المعلمين على الالتحاق بالدورات التدريبية .	ك		2	1	15	28	4,50	0,753	3
		%		4.3	2.2	32.6	60.9			
4	يتيح للمعلمين الجدد فرصة لتبادل الآراء	ك			4	18	24	4,43	0,655	4
		%			8.7	39.1	52.2			
10	ينظم دورات تدريبية وفق الاحتياجات الفعلية للمعلم .	ك		1	6	13	26	4,39	0,802	5
		%		2.2	13.0	28.3	56.5			
12	يفعل الورش التعليمية لتبادل الخبرات بين المعلمين .	ك			9	12	25	4,35	0,795	6
		%			19.6	26.1	54.3			
8	يحث المعلمين الجدد على حضور الندوات واللقاءات التربوية .	ك		2	5	14	25	4,30	0,986	7
		%		4.3	10.9	30.4	54.3			
5	يوضح رؤية المدرسة ورسالتها للمعلمين الجدد	ك			5	23	18	4,28	0,655	8
		%			10.9	50.0	39.1			
1	يحدد موعداً للزيارة الصفية مسبقاً.	ك		4	3	17	22	4,24	0,923	9
		%		8.7	6.5	37.0	47.8			
7	يعقد اجتماعاً جماعياً مع المعلمين الجدد بعد الزيارة الصفية .	ك	1	1	5	18	21	4,24	0,899	9م
		%		2.2	10.9	39.1	45.7			

* درجة المتوسط الحسابي من (5.00)

من الجدول (6) يتضح أن أفراد مجتمع الدراسة من المعلمين الجدد موافقين تماماً على المديرين يقومون بالعديد من الممارسات الإشرافية التي تساهم في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد، حيث بلغ المتوسط العام لموافقتهم على محور الممارسات الإشرافية المستخدمة من قبل مديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد (4.30 من 5.00)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس الخماسي من (4.20-5.00)، والتي تشير إلى أن خيار موافقة أفراد مجتمع الدراسة على عبارات محور الممارسات الإشرافية المستخدمة من قبل مديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد تشير إلى (موافق تماماً) في أداة الدراسة.

وفيما يلي ترتيب تلك المهام حسب ممارسة المديرين لها من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة من المعلمين الجدد:

جاءت العبارة رقم (4) وهي (يشجع على تبادل الزيارات للاستفادة من الخبرات) في المرتبة (الأولى) بين عبارات الممارسات الإشرافية المستخدمة من قبل مديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها، بمتوسط موافقة مقداره (4.59 من 5.00)، وجاءت العبارة رقم (2) وهي (يقدم تغذية راجعة للمعلم الجديد) في المرتبة (الثانية) بين عبارات الممارسات الإشرافية المستخدمة من قبل مديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها، بمتوسط موافقة مقداره (4.52 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (11) وهي (يحث المعلمين على الالتحاق بالدورات التدريبية) في المرتبة (الثالثة) بين عبارات الممارسات الإشرافية المستخدمة من قبل مديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها، بمتوسط موافقة مقداره (4.50 من 5.00)، وجاءت العبارة رقم (14) وهي (يتيح للمعلمين الجدد فرصة لتبادل الآراء) في المرتبة (الرابعة) بين عبارات الممارسات الإشرافية المستخدمة من قبل مديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها، بمتوسط موافقة مقداره (4.43 من 5.00)، وجاءت العبارة رقم (10) وهي (ينظم دورات تدريبية وفق الاحتياجات الفعلية للمعلم) في المرتبة (الخامسة) بين عبارات الممارسات الإشرافية المستخدمة من قبل مديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها، بمتوسط موافقة مقداره (4.39 من 5.00)، وهذا يدل على استخدام تلك الأساليب من قبل المديرين بدرجة كبيرة جداً، ويعزو الباحث ذلك لقناعة أغلب المديرين بذلك الأسلوب ومدى فائدته على المعلم الجديد ومايكتسبه من خبره ومشاهده من لزميله المعلم الآخر

نتائج إجابة السؤال الثاني وتفسيرها ومناقشتها:

للإجابة على هذا السؤال قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات محور دور الممارسات الإشرافية لمديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد من وجهة نظر مديري المدارس. وجاءت النتائج كما يوضحها الجداول التالية:

جدول (7): استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور دور الممارسات الإشرافية لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي*	التكرار					العبارة	م
			موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً		
1	0,284	4,91	32	3				ك	14
			91.4	8.6				%	
			85.7	14.3				%	
4	0,443	4,74	26	9				ك	13
			74.3	25.7				%	
5	0,458	4,71	25	10				ك	12
			71.4	28.6				%	
6	0,561	4,54	20	14	1			ك	6
			57.1	40.0	2.9			%	
7	0,657	4,46	18	16		1		ك	1
			51.4	45.7		2.9		%	
8	0,739	4,43	19	13	2	1		ك	8
			54.3	37.1	5.7	2.9		%	
9	0,758	4,31	16	15	3	1		ك	5
			45.7	42.9	8.6	2.9		%	

								السلوكية بطريقة سليمة قابلة للقياس	
9م	0,583	4,31	13	20	2			ك	4
			37.1	57.1	5.7			%	
10	0,677	4,20	11	21	2	1		ك	7
			31.4	60.0	5.7	2.9		%	
11	0,887	4,09	14	11	9	1		ك	3
			40.0	31.4	25.7	2.9		%	

* درجة المتوسط الحسابي من (5.00)

من الجدول رقم (7) يتضح أن أفراد مجتمع الدراسة من مديري المدارس موافقين تماماً على دور الممارسات الإشرافية لمديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد، حيث بلغ المتوسط العام لموافقتهم على محور دور الممارسات الإشرافية لمديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد (4.56 من 5.00)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس الخماسي من (5.00-4.20)، والتي تشير إلى أن خيار موافقة أفراد مجتمع الدراسة على عبارات محور دور الممارسات الإشرافية لمديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد تشير إلى (موافق تماماً) في أداة الدراسة.

كما يتبين من الجدول السابق أن هناك توافق في آراء أفراد مجتمع الدراسة حول دور الممارسات الإشرافية لمديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد، حيث تراوحت متوسطات موافقة أفراد مجتمع الدراسة على عبارات محور دور الممارسات الإشرافية لمديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد ما بين (4.06 إلى 4.91)، وهي متوسطات تقع في الفئتين الرابعة والخامسة، من فئات المقياس الخماسي والتي تشير إلى خيار أن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على دور الممارسات الإشرافية لمديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد تتراوح بين (موافق/ موافق تماماً) على التوالي، مما يوضح التوافق في آراء أفراد مجتمع الدراسة نحو دور الممارسات الإشرافية لمديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد.

وفيما يلي ترتيب تلك الأدوار حسب أهميتها من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة

- 1- جاءت العبارة رقم (3) وهي (أجيب على الاستفسارات في المادة العمية) في المرتبة (الحادية عشر) بين عبارات دور الممارسات الإشرافية المستخدمة من قبل مديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها بمتوسط موافقة مقداره (4.06 من 5.00)، وهذا يدل على أن المديرين يستخدمون تلك الأساليب بدرجة كبيرة، ويعزو الباحث ذلك إلى أغلب المديرين متمكنين من الأهداف التربوية ومدركين لأهميتها وكثرة البرامج التي تقدمها الوزارة وورش العمل

ثانياً: من وجهة نظر المعلمين الجدد:

جدول رقم (8): استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور دور الممارسات الإشرافية لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارة	التكرار درجة الموافقة						
		%	غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً	المتوسط الحسابي* الانحراف المعياري
11	يزود بالأساليب الناجحة في إدارة الصف	ك			1	12	33	4,70 0,511
		%			2.2	26.1	71.7	
14	يرشد إلى متابعة الأعمال الكتابية (النشاط - الواجبات)	ك			4	13	29	4,54 0,657
		%			8.7	28.3	63.0	
13	يرشد إلى كيفية التعامل مع مشكلات الانضباط الصففي	ك		1	1	21	23	4,43 0,655
		%		2.2	2.2	45.7	50.0	
12	يوضح كيفية تهيئة بيئة الصف (تهوية - إنارة - ترتيب مقاعد)	ك	1	1	5	9	30	4,43 0,935
		%	2.2	2.2	10.9	19.6	65.2	
9	يشجع على استخدام الحاسب ك تقنية حديثة في تعلم المادة	ك			5	16	25	4,43 0,688
		%			10.9	34.8	54.3	
15	يحث على استخدام التقويم المستمر أثناء الدرس	ك			6	16	24	4,39 0,714
		%			13.0	34.8	52.2	
10	يحث على استخدام طرق تدريس حديثة	ك		1	7	14	24	4,33 0,818
		%		2.2	15.2	30.4	52.2	

6	0,797	4,17	19	16	11			ك	يزود بالجديد في المادة العلمية باستمرار	1
			41.3	34.8	23.9			%		
7	0,868	4,15	19	17	8	2		ك	يؤكد على أهمية تنوع الأهداف (معرفية- وجدانية- مهارية)	6
			41.3	37.0	17.4	4.3		%		

درجة المتوسط الحسابي من (5.00)

من الجدول رقم (8) يتضح أن أفراد مجتمع الدراسة من المعلمين الجدد موافقين تماماً على دور الممارسات الإشرافية لمديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد، حيث بلغ المتوسط العام لموافقهم على محور دور الممارسات الإشرافية لمديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد، (4.25 من 5.00)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس الخماسي من (5.00-4.20)، والتي تشير إلى أن خيار موافقة أفراد مجتمع الدراسة على عبارات محور دور الممارسات الإشرافية لمديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد تشير إلى (موافق تماماً) في أداة الدراسة.

وفيما يلي ترتيب تلك الأدوار حسب أهميتها من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة من المعلمين الجدد:

1- جاءت العبارة رقم (11) وهي (يزود بالأساليب الناجحة في إدارة الصف) في المرتبة (الأولى) بين عبارات دور الممارسات الإشرافية المستخدمة من قبل مديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها، بمتوسط موافقة مقداره (4.70 من 5.00)، وجاءت العبارة رقم (14) وهي (يرشد إلى متابعة الأعمال الكتابية (النشاط-الواجبات)) في المرتبة (الثانية) بين عبارات دور الممارسات الإشرافية المستخدمة من قبل مديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها بمتوسط موافقة مقداره (4.54 من 5.00)، وجاءت العبارة رقم (13) وهي (يرشد إلى كيفية التعامل مع مشكلات الانضباط الصفية) والعبارة رقم (12) وهي (يوضح كيفية تهيئة بيئة الصف (تهوية - إنارة - ترتيب مقاعد)) والعبارة رقم (9) وهي (يشجع على استخدام الحاسب كتقنية حديثة في تعلم المادة) في المرتبة (الثالثة) بين عبارات دور الممارسات الإشرافية المستخدمة من قبل مديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها، بمتوسط موافقة مقداره (4.43 من 5.00)، هذا يدل على أن مديري المدارس يستخدمون تلك الأساليب بدرجة كبيرة جداً، ويعزو الباحث ذلك إلى أن أغلب مديري المدارس يضعون نصب أعينهم أن أكثر ما يؤثر في المعلمين الجدد وينمهم مهنيًا ويطور من أدائهم حسن إدارتهم الصفية والحرص على المتابعة اليومية للواجبات والتغلب على مشكلات الصف والتهيئة للفضول الدراسي كلما كان جديراً به أن يكون معلماً ناجحاً

نتائج إجابة السؤال الثالث وتفسيرها ومناقشتها:

للإجابة على هذا السؤال قمنا بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات محور سبل تحسين الممارسات الإشرافية لمديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد بمحافظة حوطة بني تميم والحريق من وجهة مجتمع الدراسة وجاءت النتائج كما يوضحها الجداول التالية:

جدول رقم (9): استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور سبل تحسين الممارسات الإشرافية لمديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارة	التكرار درجة الموافقة							
		%	غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً	المتوسط الحسابي* الانحراف المعياري	الرتبة
7	أحسن التعامل والتصرف مع المواقف التي تحدث مع المعلم الجديد.	ك				7	28	4,80 0,406	1
		%				20.0	80.0		
2	أهين الجو المناسب لأداء العمل بالشكل المطلوب.	ك				8	27	4,77 0,426	2
		%				22.9	77.1		
		%				37.1	62.9		
6	أعطي المعلمين الحرية اللازمة للإبداع والابتكار	ك			2	9	24	4,63 0,598	م5
		%				25.7	68.6		
12	أحفز وأساعد في تخطي الصعوبات أثناء التعليم	ك				15	20	4,57 0,502	6
		%				42.9	57.1		
11	أتابع التطور المهني للمعلمين الجدد.	ك			2	13	20	4,51 0,612	7
		%				37.1	57.1		
10	أهتم بوضع برامج تطويرية من أجل تدريب المعلمين الجدد على ثقافة الإبداع.	ك			2	14	19	4,49 0,612	8
		%				40.0	54.3		
3	أقدم حوافز مادية ومعنوية	ك			2	14	19	4,49 0,612	م8
		%				40.0	54.3		

								تساعد على الابتكار والإنجاز .
			10	21	3	1	ك	أوجه إلى أهم
9	0,692	4,14						5
			28.6	60.0	8.6	2.9	%	المراجع العلمية في مجال تعليم وتعلم المادة .

* درجة المتوسط الحسابي من (5.00).

من الجدول رقم (9) يتضح أن أفراد مجتمع الدراسة من مديري المدارس موافقين تماماً على سبل تحسين الممارسات الإشرافية لمديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد حيث بلغ المتوسط العام لموافقتهم على محور سبل تحسين الممارسات الإشرافية لمديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد (4.57 من 5.00)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس الخماسي من (4.20-5.00)، والتي تشير إلى أن خيار موافقة أفراد مجتمع الدراسة على عبارات محور سبل تحسين الممارسات الإشرافية لمديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد تشير إلى (موافق تماماً) في أداة الدراسة.

وجاءت العبارة رقم (12) وهي (أحفز وأساعد في تخطي الصعوبات أثناء التعليم) في المرتبة (السادسة) بين عبارات محور سبل تحسين الممارسات الإشرافية لمديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها، بمتوسط موافقة مقداره (4.57 من 5.00)، وجاءت العبارة رقم (11) وهي (أتابع التطور المهني للمعلمين الجدد) في المرتبة (السابعة) من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها، بمتوسط موافقة مقداره (4.51 من 5.00)، وذلك يدل على أن المديرين يقومون بتلك الإجراءات بدرجة كبيرة جداً، ويعزو الباحث ذلك لأن المديرين عادة ما يكونون قريبين من المعلمين الجدد، وبلورة تلك الأساليب لمصاحبة واحتياج المعلمين لمساعدتهم في تطوير مهاراتهم ليتغلبوا على مواطن الضعف والصعوبات والمشكلات، ولأن تلك الممارسات هي شبه أعمال يومية فيسهل تطبيقها، وتكون بوادر نجاحها على مستويات طلاب المدرسة.

جاءت العبارة رقم (10) وهي (أهتم بوضع برامج تطويرية من أجل تدريب المعلمين الجدد على ثقافة الإبداع)، والعبارة رقم (3) وهي (أقدم حوافز مادية ومعنوية تساعد على الابتكار والإنجاز) في المرتبة (الثامنة) بين عبارات محور سبل تحسين الممارسات الإشرافية لمديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها، بمتوسط موافقة مقداره (4.49 من 5.00)، وهذا يدل على أن المديرين يطبقون تلك الممارسات بدرجة كبيرة جداً، ويرجع السبب إلى توفر غرف مصادر التعلم التي تسهل على المديرين وضع البرامج التطويرية لتدريب المعلمين الجدد

ثانياً: من وجهة نظر المعلمين الجدد:

جدول (10): استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور سبل تحسين الممارسات الإشرافية لمديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارة	التكرار						%
		غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً	المتوسط الحسابي* الانحراف المعياري	
								الرتبة

1	0,711	4,63	34	8	3	1	ك	يحسن التعامل والتصرف مع المواقف التي تحدث مع المعلم الجديد	7
			73.9	17.4	6.5	2.2	%		
2	0,614	4,61	31	12	3		ك	يرى الجو المناسب لأداء العمل بالشكل المطلوب	2
			67.4	26.1	6.5		%		
3	0,541	4,59	28	17	1		ك	يحفز ويساعد في تخطي الصعوبات أثناء التعليم	12
			60.9	37.0	2.2		%		
4	0,690	4,54	29	14	2	1	ك	يفعل دور تبادل الخبرات بين المعلمين في نفس التخصص	9
			63.0	30.4	4.3	2.2	%		
5	0,836	4,46	28	13	4	1	ك	يساعد على تأهيل المعلم الجديد في المواقف الصفية	13
			60.9	28.3	8.7	2.2	%		

من الجدول رقم (10) يتضح أن أفراد مجتمع الدراسة من المعلمين الجدد موافقين تماماً على سبل تحسين الممارسات الإشرافية لمديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد حيث بلغ المتوسط العام لموافقتهم على محور سبل تحسين الممارسات الإشرافية لمديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد (4.36 من 5.00)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس الخماسي من (4.20-5.00)، والتي تشير إلى أن خيار موافقة أفراد مجتمع الدراسة على عبارات محور سبل تحسين الممارسات الإشرافية لمديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد تشير إلى (موافق تماماً) في أداة الدراسة

نتائج إجابة السؤال الرابع وتفسيرها ومناقشتها:

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق دالة إحصائية في آراء أفراد مجتمع الدراسة نحو محاورها تعزى إلى متغير طبيعة العمل (المديرين، المعلمين الجدد)، قمنا باستخدام اختبار (T) للعينات المستقلة (Independent Samples Test)، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (11) اختبار T للعينات المستقلة (Independent Samples Test) للفروق بين متوسطات موافقة أفراد مجتمع الدراسة نحو محاورها لاختلاف متغير طبيعة العمل

محاو الدراسة	طبيعة العمل	العدد المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
--------------	-------------	---------------	-------------------	----------	--------------	---------------

*0,006 دالة	79	2,815	0,34053	4,5901	35	مدير	الممارسات الإشرافية التي يستخدمها مديرو المدارس في التنمية المهنية
			0,52515	4,3028	46	معلم جديد	
*0,004 دالة	79	2,974	0,35328	4,5595	35	مدير	دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين الجدد
			0,53077	4,2507	46	معلم جديد	
0,060 غير دالة	79	1,905	0,40561	4,5714	35	مدير	السبل التي تساهم في تحسين دور الممارسات الإشرافية في التنمية المهنية للمعلمين الجدد
			0,54409	4,3623	46	معلم جديد	

* فروق دالة عند مستوى دلالة (0.05) أو (0.01).

من الجدول رقم (11) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة من المديرين والمعلمين الجدد حول (السبل التي تساهم في تحسين دور الممارسات الإشرافية في التنمية المهنية للمعلمين الجدد)، كما يتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين أفراد مجتمع الدراسة من مديري المدارس وأفراد عينة الدراسة من المعلمين الجدد نحو (الممارسات الإشرافية التي يستخدمها مديرو المدارس في التنمية المهنية، ودور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين الجدد) لصالح أفراد مجتمع الدراسة من المديرين. من خلال الجدول نلاحظ أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في كل من المحور الممارسات الإشرافية التي يستخدمها مديرو المدارس في التنمية المهنية (0.006) وكذا محور دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين الجدد (0.004).

ثانياً: نتائج وتوصيات الدراسة

اتضح لنا بأن مديري المدارس يقومون بالعديد من الممارسات الإشرافية التي تساهم في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد ومن أهمها: الحث على تبادل الزيارات بين المعلمين والإلتحاق بالدورات التدريبية. وكذلك دور الممارسات الإشرافية في تحقيق التنمية للمعلمين الجدد وأهم تلك الأدوار: الإرشاد والتوجيه إلى متابعة الأعمال الكتابية والتشجيع على استخدام الحاسب الآلي... واتضح أهم السبل التي تحسن الممارسات الإشرافية للمديرين لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد ومنها: حسن التعامل والتصرف مع المواقف التي تحدث مع المعلم الجديد تبادل الخبرات بين المعلمين. تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد مجتمع الدراسة من المديرين والمعلمين الجدد حول جميع محاور الدراسة باختلاف جميع متغيرات الدراسة باستثناء متغير طبيعة العمل، حيث جاءت الفروق لصالح أفراد مجتمع الدراسة من المديرين

وتبين أن أفراد مجتمع الدراسة من المعلمين الجدد موافقين تماماً على دور الممارسات الإشرافية لمديري المدارس لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد، بمتوسط (4.25 من 5.00) وأهم هذه الأدوار ما يلي:
يزود بالأساليب الناجحة في إدارة الصف ويرشد إلى متابعة الأعمال الكتابية (النشاط - الواجبات). وموافقين تماماً على أن المديرين يقومون بالعديد من الممارسات الإشرافية التي تساهم في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد، بمتوسط (4.30 من 5.00)، وأهم هذه الممارسات ما يلي: يشجع على تبادل الزيارات للاستفادة من الخبرات و يقدم تغذية راجعة للمعلم الجديد.

التوصيات:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة يوصي الباحث: تفعيل دور المديرين نحو تشجيع المعلمين على المشاركة الفاعلة في الندوات والمؤتمرات التي تساهم في تنمية قدرات المعلمين التعليمية. توعية المعلمين الجدد بأهمية المعارف والقيم والمهارات التي يكتسبها والخبرات التي يتبادلها مع المديرين في تنمية قدراتهم المهنية.

المقترحات:

توجيه طلبة الدراسات العليا في أقسام الإدارة التربوية والتخطيط في الجامعات السعودية لإجراء مزيد من البحوث والدراسات حول ممارسات المديرين الإشرافية للمعلمين الجدد للكشف عن الحاجات التدريبية والنفسية لهم. وإجراء دراسة مماثلة تهدف إلى معرفة دور الممارسات الإشرافية لمديرات المدارس في التنمية المهنية للمعلمات الجديديات.

قائمة المراجع والمصادر:

1. أحمد، أحمد إبراهيم. (2005). رفع كفاءة الإدارة المدرسية: دراسات نظرية وميدانية. الإسكندرية، مكتبة المعارف الحديثة.
2. أحمد، أحمد إبراهيم. (2006). نحو تطوير الإدارة المدرسية: دراسات نظرية وميدانية. الإسكندرية، مكتبة المعارف الحديثة.
3. الأغبري، عبد الصمد. (2000). الإدارة المدرسية البعد التخطيطي والتنظيمي المعاصر. ط1، عمان: الأردن دار النهضة العربية للنشر والتوزيع.
4. إبراهيم، عدنان بدري. (2002). الإشراف التربوي أنماط وأساليب. ط1 عمان: دار اليازوردي
5. أبو كشك، محمد نايف. (2006). الإدارة المدرسية المعاصرة. ط1، دار جرير.
6. أبو حبيب الله، علي سعيد (2000). النمو المهني لمعلمي المدارس الحكومية بقطاع غزة ودور مدير المدرسة في تطويره من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
7. أبو ركة، علا محمد. (2010). دور العملية الإشرافية في الارتقاء بالمعلمين الجدد بالمدارس الثانوية بمحافظات غزة وسبل تحسينها، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
8. أبو شريعة، محمد. (2005). دور مديري المدارس كمشرفين تربويين في محافظات الجنوب في الأردن. مجلة كلية التربية وعلم النفس. (29).
9. الأحمد، خالد طه. (2005). تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب. الإمارات العربية المتحدة: العين، دار الكتاب الجامعي.
10. الأسدي، سعيد، وإبراهيم، مروان. (2006). الإشراف التربوي. الأردن: دار الثقافة.
11. البوهي، فاروق. (2001). الإدارة التعليمية والمدرسية. القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.

12. البلوي، مبارك علي. (2010). واقع ممارسة المشرفين التربويين للدروس التطبيقية كأسلوب إشرافي من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة .
13. باداود، سحر سعيد. (2008). واقع ممارسات المشرفات التربويات للإشراف الإبداعي من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة .
14. البدري، طارق عبدالحميد. (2008). تطبيقات ومفاهيم في الإشراف التربوي. ط4، عمان: دار الفكر.
15. ابن دهبش، خالد، والشلاش، عبدالرحمن، ورضوان، سامي. (2006). الإدارة والتخطيط التربوي أسس ونظريات وتطبيقات علمية. ط2، الرياض: مكتبة الرشد.
16. التميمي، عبدالعزيز عمر. (2009). دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين (دراسة ميدانية) محافظة رأس تنورة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
17. الترتوري، محمد عوض، والقضاة، محمد فرحان. (2006). المعلم الجديد: دليل المعلم في الإدارة الصفية الفعالة. عمان: دار الحامد للطباعة والنشر.

ABSTRACT

The study aimed to: knowing the role of the supervising practices of the schools' managers for the professional development of the new teachers in the schools of public education in the cities Hotta Bani Tamim and Al -Hareeq, and reaching to the most important suggestions and recommendations that contribute to improving the supervising practices of the schools' managers for the professional development of the new teachers.

The method and the approach of the study: it is the analytic descriptive survey approach, and the researcher used the method of questionnaire.

The study society: the study society consists of all the new teachers in the administration of education in the cities Hotta Bani Tamim and Al-Hareeq who are (47) teachers and all the managers of the schools who are (44) managers. The most prominent results of the study are the followings:

The members of the study society of the managers extremely agree that they do a lot of supervising practices that contribute to achieve the professional development of the new teachers as:

Encouraging the teachers to join the training courses. Encouraging the teachers to exchange visits to benefit from the experiences. Clarifying the school's vision and message to the new teachers.

The study society of the new teachers agreed that the mangers do a lot of supervising practices that contribute to achieve the professional development of the new teachers widely, and some of the most important practices are:

They encourage exchange visits to benefit from experiences. They offer feedback for the new teacher. They motivate the teachers to join the training courses. They provide the new teachers with chances for exchanging opinions.

Keywords: Obstacles of evaluation, Immortal Language for intermediate level, Kingdom of Saudi Arabia.
