

دور مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمين الجدد

في المدارس الثانوية لمديرية التربية والتعليم وقصبة إربد

ثابت محمد علي الخصاونة

وزارة التربية والتعليم || الأردن || عمان

الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على دور مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد، في مجالات: (التخطيط للتدريس، والتقويم الصفّي، والإدارة الصفّيّة، والعلاقات الإنسانية). اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من جميع أفراد مجتمع الدراسة من المعلمين الجدد من الذكور في المدارس الثانوية والبالغ عددهم (170) معلماً للعام الدراسي (2018/2019)، وبعد استبعاد العينة الاستطلاعية البالغ عددها (20) معلماً، تكونت عينة الدراسة من (150) معلماً من المعلمين الجدد الذين تم تعيينهم في بداية العام الدراسي (2018/2019م) من التخصصات والمؤهلات التعليمية المختلفة. ولتحقيق أهداف الدراسة، أعد الباحث أداة الاستبانة، وتكونت من (32) فقرة توزعت بالتساوي على مجالات الاستبانة الأربعة. وأظهرت النتائج أن دور مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمين الجدد لمجالات التنمية المهنية ككل حصل على متوسط حسابي (3.59)، وبدرجة تقدير (متوسطة)، وأما على مستوى المجالات، فقد أظهرت النتائج حصول مجال العلاقات الإنسانية على متوسط حسابي (3.73)، والإدارة الصفّيّة على متوسط (3.72) وكلاهما بدرجة "كبيرة" من التقدير، بينما حصل مجال التخطيط للتدريس على متوسط حسابي (3.47) والتقويم الصفّي على متوسط (3.45) وكلاهما بدرجة "متوسطة" من التقدير. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد الدراسة لدور مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمين الجدد تعزى لمتغيري المؤهل العلمي، والتخصص.

الكلمات المفتاحية: دور- مدير المدرسة- مشرف تربوي مقيم- التنمية المهنية للمعلمين الجدد- المدارس الثانوية- قصبة إربد.

المقدمة:

يعتبر دور مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم في مدرسته أحد أهم عناصر نجاح العملية التعليمية في المدرسة، باعتباره يقدم خدمة مهنية وفنية للمعلمين الجدد لرفع مستوى أدائهم، وتحسين عمليتي التعلم والتعليم، وإحداث تغيير في الموقف التعليمي بجميع عناصره، حيث أن الإشراف التربوي عملية إنسانية تعاونية تعنى بالموقف التعليمي من حيث: التخطيط للتدريس والتقويم والإدارة الصفّيّة والعلاقات الإنسانية (البلوي، 2011). وقد عملت وزارة التربية والتعليم في الأردن على تطوير معظم جوانب العملية التربوية، وكان في مقدمتها تطوير الإشراف التربوي، بما فيه الدور الإشرافي لمدير المدرسة، للوصول إلى إشراف تربوي مهني متميز يلي حاجات المعلمين التعليمية، ويحقق التكاملية بين الأدوار المهنية والفنية والتطويرية والإدارية للمشرف ومدير المدرسة، واستثمار الطاقات والكفايات الإشرافية، لتقديم خدمة تربوية متميزة تنعكس على الأداء الصفّي للمعلم وللطالب (البكري، 2012).

وتؤكد المفاهيم الحديثة في الإشراف التربوي على أهمية التعاون بين المشرف ومدير المدرسة والمعلم في العمل التعليمي، والتأثير الإيجابي لهذا التعاون على تكامل الأدوار، وتوفير الكثير من الوقت والجهد، وتنوع الخبرات والكفايات اللازمة لممارسة العمل الإشرافي، وذلك من أجل تحسين الظروف التعليمية، وزيادة فاعلية التعليم وتحقيق أهدافه (عبوني، 2011).

وقد تطوّر الدور الإشرافي لمدير المدرسة من الدور الذي يقوم على مراقبة عمل المعلمين وتصيّد أخطائهم أثناء الموقف التعليمي الإشرافي، إلى ممارسة دور التنمية المهنية لأداء المعلم التي تقوم على أساس التعاون مع المعلم (العمري، 2003).

وتواجه المعلمين بشكل عام والجدد على وجه التحديد تحديات متعددة بسبب سرعة النمو والتطور المهني التعليمي، فقد تطور دور المعلم عما كان عليه قديماً، فلم يعد دوره مقتصرًا على إلقاء الدروس وتدريب الطلاب على حفظ المعلومات، بل أصبح من الأمور الضرورية أن يكون المعلم مشاركًا للتلاميذ وليس ملقنًا لهم، وأن يكون ذا مهارات ثقافية وعلمية واسعة ليتمكن من مواكبة ما يحتاجه الطلاب في هذا العصر من مهارات متعددة. وهذا "يجعل التنمية المهنية في حياته أمراً مهماً، للتعرف على كل ما هو جديد (طافش، 2011).

وهنا يأتي دور المشرف ومدير المدرسة في دعم المعلمين من أجل جعل التنمية المهنية المرغوبة أسهل وأكثر دعمًا. فقد "أشارت عدد من الدراسات لأهمية الإشراف التربوي ودوره في العملية التعليمية، فلإشراف التربوي دور مهم في تزويد المعلمين بكل ما هو جديد من الأساليب والوسائل التعليمية الجديدة". (آل سميح، 2006).

مما سبق، يتبين أن تنمية المعلمين الجدد مهنيًا هي أحد أهداف الإشراف التربوي والمشرف التربوي المقيم، وأن العملية الإشرافية ليس الهدف منها مراقبة أداء المعلم، وإنما تهدف إلى إكسابه مهارات واستراتيجيات التدريس ليتم ممارستها في مواقف التعلم تخطيطاً وتنفيذاً وتقويماً بما يكفل نجاح عملية التعلم لدى الطلبة، فالمعلم وخاصة المعلم الجديد بحاجة إلى إشراف فاعل يقدم له الخبرات التعليمية المناسبة التي تسهم في رفع مستوى أدائه المهني.

وبالتالي، ستحاول الدراسة الحالية التعرف إلى دور مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية قصبه إربد من وجهة نظر المعلمين، لمجالات: (التخطيط للتدريس، والتقويم الصفّي، والإدارة الصفّية، والعلاقات الإنسانية)، والكشف عن ما إذا كانت هناك فروق بين تقديرات أفراد الدراسة نحو دور مدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين الجدد تعزى لمتغيري المؤهل العلمي، والتخصص.

مشكلة الدراسة:

تطوّر الدور الإشرافي لمدير المدرسة من مراقبة أخطاء المعلمين إلى الإشراف القائم على التعاون، ليؤكد على أهمية التعاون بين مدير المدرسة والمعلمين للرفع من كفاياتهم التعليمية، ومساعدتهم على مواجهة مشكلاتهم التعليمية، المرتبطة بتطوير بيئة التعلم ومعالجتها بأسلوب علمي منهجي منظم، وزيادة فاعلية المعلمين الجدد غير المؤهلين بعد لمهنة التعليم (الترتوري، 2008).

ويعد الإشراف بشكل عام وسيلة لتطوير أداء المعلمين، باعتباره مرشدًا للمعلم ومساعدًا لإظهار نواحي القوة عنده ومعالجة أدائه في بعض الطرق التي يسلكها، فقد أكدت نتائج دراسة آل الشيخ (2006) ضرورة توفير الدعم اللازم للمعلمين الجدد وتهيئة البيئة التعليمية المناسبة لهم ليتمكنوا من تحقيق الأهداف التربوية المنشودة، خاصة في المرحلة الثانوية، لأن تلك المرحلة ظروفها الخاصة من حيث أعمار الطلاب وخصائص نموهم وبداية توجهاتهم المستقبلية (قنديل، 2009).

وأظهرت نتائج دراسة آل جعثم (2007) أهمية توعية المعلمين الجدد لتطوير أدائهم بشكل مستمر، حيث أن مستوى أدائهم لا يرتبط بسنوات الخبرة. كما أشارت نتائج بعض الدراسات إلى أن معدل إشراف مدير المدرسة ينخفض بعد السنة الأولى للمعلم الجديد مما يؤدي إلى تراجع مستوى أدائه (نصر، 2011).

كما تبين أن نتائج دراسة آل الشيخ (2006): و آل جعثم (2007) أشارت إلى أن مدير المدرسة لا يمارس الدور المطلوب منه في التنمية المهنية للمعلمين وخاصة الجدد، وإنما عادة ما يركز على الفعاليات الإشرافية الأسهل تنفيذاً، كالزيارة الصفية السريعة، والإدارية واللقاءات مع المعلمين، متجنباً ممارسة العديد من الفعاليات الإشرافية والدورات المهنية التي تسهم في تطوير وتحسين الأداء لدى المعلم والطالب. وبالتالي، تتحدد مشكلة الدراسة بدور مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في المدارس الثانوية التابعة لمديرية التربية والتعليم لقصبة إربد.

أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

ما دور مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في المدارس الثانوية التابعة لمديرية التربية والتعليم لقصبة إربد؟

ويتفرع من هذا السؤال ما يلي:

1- ما دور مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في المدارس الثانوية التابعة لمديرية التربية والتعليم لقصبة إربد في مجالات: (التخطيط للتدريس، التقويم، الإدارة الصفية، والعلاقات الإنسانية من وجهة نظر المعلمين؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($0.05 = \alpha$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة نحو دور مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في المدارس الثانوية التابعة لمديرية التربية والتعليم لقصبة إربد تعزى لمتغيري المؤهل العلمي، والتخصص؟

أهداف الدراسة:

1- التعرف على دور مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في المدارس الثانوية التابعة لمديرية التربية والتعليم لقصبة إربد في مجالات: (التخطيط للتدريس، التقويم، الإدارة الصفية، والعلاقات الإنسانية من وجهة نظر المعلمين.

2- الكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($0.05 = \alpha$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة نحو دور مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في المدارس الثانوية التابعة لمديرية التربية والتعليم لقصبة إربد تعزى لمتغيري المؤهل العلمي، والتخصص.

أهمية الدراسة:

1- الأهمية العلمية:

تتمثل أهمية الدراسة العلمية فيما يلي:

1- تناولها البحث في جانب مهم من الجوانب المتعلقة بالعملية التربوية التعليمية، والتي تتمثل في دور مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في المدارس الثانوية التابعة لمديرية التربية والتعليم لقصبة إربد، ما ينعكس إيجابياً على مستوى أداء المعلم والطالب على حد سواء.

2- إثراء المكتبة العربية بدراسة على قدر كبير من الأهمية تتعلق بالتنمية المهنية للمعلمين الجدد في المدارس الثانوية.

2- الأهمية العملية (التطبيقية):

تستمد الدراسة أهميتها العملية مما يلي:

- 1- من المتوقع أن تضيف هذه الدراسة بعداً جديداً للبحث في التنمية المهنية للمعلمين الجدد، خاصة وأن الدراسات التي تناولت دور مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في المدارس الثانوية في الأردن ما زالت قليلة.
- 2- يتوقع أن تفيد نتائج الدراسة مديري المدارس في ممارسة دورهم الإشرافي، وذلك من خلال تعرفهم إلى وجهة نظر المعلمين الجدد حول مجالات التنمية المهنية التي يحتاجون إليها.
- 3- يتوقع أن تفيد نتائج الدراسة المعلمين الجدد، حيث تتحسن العلاقات الإنسانية فيما بين مدير المدرسة والمعلم، وتزيد من ثقته في خبرات مدير المدرسة التربوية وقدرته على تنميته مهنيًا ومهاريًا.
- 4- الباحثون، حيث يمكنهم الاستفادة من نتائج الدراسة، وإجراء دراسات أخرى تتناول جوانب مختلفة من التنمية المهنية للمعلمين الجدد.

حدود الدراسة:

- أ- الحد الموضوعي: دور مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في المدارس الثانوية التابعة لمديرية التربية والتعليم لقصبة إربد، من حيث: التخطيط الدراسي، والإدارة الصفية، والعلاقات الإنسانية، والتقويم.
- ب- الحد الزمني: الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2018م/2019م).
- ت- الحد المكاني: المدارس الحكومية الثانوية للذكور، وعددها (48) مدرسة.
- ث- الحد البشري: معلمو المرحلة الثانوية الجدد، والبالغ عدده (150) معلماً.

مصطلحات الدراسة:

1. الدور: هو العمل الذي يقوم به مدير المدرسة تجاه المعلمين والطلبة والمجتمع المحلي، والذي أسند إليه من أجل تطوير العملية التربوية في مدرسته.
 2. مدير المدرسة: المسؤول الأول عن جميع العاملين في المدرسة، وعن سير العملية التعليمية في المدرسة.
 3. مشرف تربوي مقيم: الشخص الذي يكلف رسمياً بإدارة وقيادة المدرسة، والإشراف على المعلمين، ليقوم بمهام إشرافية بالإضافة إلى دوره الإداري في سبيل تحقيق الأهداف التربوية المنشودة.
 4. التنمية المهنية للمعلمين الجدد: "بأنها عملية نمو مستمرة وشاملة لجميع مقومات مهنة التعليم، تؤدي إلى تحسين كفايات المعلمين الجدد المهنية وتجويد مسؤولياتهم التربوية وتزويدهم بكل ما هو جديد في مجال المعارف والمهارات والسلوكيات المهنية التي يتطلبها عملهم التعليمي" (سليم، 2006، 84).
- وتعرف التنمية المهنية: "بأنها عملية نمو مستمرة وشاملة لجميع مقومات مهنة التعليم، تؤدي إلى تحسين كفايات المعلمين الجدد المهنية وتجويد مسؤولياتهم التربوية وتزويدهم بكل ما هو جديد في مجال المعارف والمهارات والسلوكيات المهنية التي يتطلبها عملهم التعليمي" (سليم، 2006، 84).
- وإجرائياً: يمكن تعريف التنمية المهنية: بأنها "العملية المخططة والمنظمة والتي تهدف إلى تزويد المعلمين الجدد في المدارس الثانوية بمجموعة من الأساليب السلوكية والمهارة والمعرفية والإنسانية في مجالات التخطيط للتدريس، وأساليب التقويم، والإدارة الصفية، والعلاقات الإنسانية، وسيتم قياسها بالدرجة التي عبر عنها المعلمون

- الجدد حول دور مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم في تنميتهم مهنيًا من خلال تقديراتهم عن فقرات الاستبانة ومجالاتها وعن الاستبانة ككل.
5. الإشراف التربوي: يعرفه (الدريج، 2005، 16) على أنه: "عملية فنية تعاونية، تتم بين المشرف والمعلم، يقصد بها تطوير وتحسين العملية التعليمية، وكونها تعاونية يعني أنها لا يمكن أن تثمر إلا بتعاون بين المشرف والمعلم، ولا يمكن أبداً أن تثمر عملية الإشراف دون التعاون والتفاعل بين الطرفين.
6. المعلمون الجدد: ويقصد بهم المعلمون الذي تم تعيينهم في وزارة التربية والتعليم في بداية العام الدراسي (2018/2019م) ويعمل في المدارس الثانوية في مديرية تربية قسبة إربد.
7. المدارس الثانوية: مؤسسات تعليمية تضم تلاميذ المرحلة الثانوية من الصفين الحادي عشر والثاني عشر من التخصصات العلمية والأكاديمية.
8. قسبة إربد: تقسيم إداري يتبع محافظة إربد شمال الأردن، ومركزه مدينة إربد.

2-الإطار النظري والدراسات السابقة:

مفهوم الإشراف التربوي: ترى نصر (2011، 7) أن معنى أن "تشرف" هو أن تنسق وأن تحرك وأن توجه عمل المعلمين في اتجاه محدد، باستخدام قدرات المتعلمين، وبالتالي، ينظر إلى الإشراف التربوي بأنه: " نشاط موجه يعتمد على دراسة الوضع التعليمي، بهدف خدمة جميع العاملين في مجال التربية والتعليم، لإطلاق قدراتهم ورفع مستوى قدراتهم ومهاراتهم المهنية، بما يحقق رفع مستوى العملية التعليمية وتحقيق أهدافها.

يعرفه (الدريج، 2005، 16) على أنه: "عملية فنية تعاونية، تتم بين المشرف والمعلم، يقصد بها تطوير وتحسين العملية التعليمية، وكونها تعاونية يعني أنها لا يمكن أن تثمر إلا بتعاون بين المشرف والمعلم، ولا يمكن أبداً أن تثمر عملية الإشراف دون التعاون والتفاعل بين الطرفين".

كما يهدف الإشراف التربوي إلى النهوض بعملية التعلم والتعليم بجميع عناصرها، ويعرف أنه: "عملية التفاعل التي تتم بين فرد أو أكثر وبين المعلمين بقصد تحسين أدائهم، وأن الهدف النهائي من ذلك كله هو تحسين عمليتي التعلم والتعليم للطلبة.

ويرى الخطيب (2006، 13) أن الإشراف التربوي: "عملية تربوية متكاملة تعنى بالأغراض والمناهج وأساليب التعليم والتعلم، وأساليب التوجيه والتقويم، وتطابق جهود المدرسين وتتفق وإياهم، وتسعى إلى التوفيق بين أصول الدراسات وأسسها النفسية والاجتماعية وبين أحوال النظام التعليمي في دولة ما ومتطلبات إصلاحه وتحسينه".

وعرفه السعود (2009، 12) بأنه: "نشاط علمي منظم تقوم به سلطات إشرافية على مستوى عال من الخبرة في مجال الإشراف، بهدف تحسين العملية التعليمية، ويساعد في النمو المهني للمعلمين من خلال ما تقوم به تلك السلطات من الزيارات المستمرة للمعلمين وإعطائهم النصائح والتوجيهات التي تساعدهم على تحسين أدائهم".

أما المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم فقد عرفت الإشراف التربوي: "بأنه عملية شاملة للموقف التعليمي بكل عناصره: المعلم، الطالب، المنهج، البيئة المدرسية، كما أنه أداة اتصال وتفاعل بين المؤسسات التعليمية والإدارة، وتنمية شاملة لقدرات العناصر المشاركة في العملية التعليمية، كما أنه تحسين الواقع الميداني" (البدر، 2007، 21).

التنمية المهنية للمعلمين:

تعرف التنمية المهنية للمعلمين على أنها: "عملية مستمرة على مدى سنوات الخدمة للمعلم، تعنى بتنوع الخبرات الفردية والجماعية التي تمكن العاملين من تحسين كفاءتهم المهنية في التدريس كأعضاء في محيط المهنة ويضطلعوا بالأدوار المتغيرة المترتبة على التغيير في السياق التعليمي والتربوي، هذه الخبرات تشمل النمو والتنمية المعرفية ومهارات البحث والتحليل ومهارات الإدارة والقيادة وحل المشكلات وتزداد ملامح مدخل التنمية المهنية ومزاياها وضوحاً من خلال مقارنته ببرامج التدريب التقليدية القائمة حالياً لمسايرة التغيرات العالمية المعاصرة" (نشوان، 2008).

مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم

يشمل دور مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم على جميع جوانب العملية التعليمية، والتي هي مجال عمله وميدانه، لذلك يعتبر مدير المدرسة ركيزة مهمة في تطوير نوعية التعليم، باعتباره الهدف الأول الذي يسعى لتحقيقه بكفاية وفعالية، وإن أهم الأدوار التي يقوم بها هي التنمية المهنية للمعلم وللمعلم الجديد على وجه التحديد، وتحسين مهاراته التعليمية والأخذ بيده نحو التطور المستمر، ومساعدته على حل ما يعترضه من مشكلات، باعتباره أحد العناصر الرئيسية في الموقف التعليمي، وذلك عن طريق تزويده بالخبرات التربوية اللازمة، وتفعيل هذه الخبرات والعمل على تبادلها، إضافة إلى أن مدير المدرسة يقوم بعملية تفاعل إنسانية اجتماعية، تهدف إلى رفع مستوى المعلم مهنيًا إلى أعلى درجة ممكنة، من أجل رفع كفايته التعليمية، ويقترّب هذا المفهوم من التعامل مع المعلم كمهني، وبخاصة عندما تتم عملية التفاعل بين المدير والمعلم في جو من علاقات العمل المستندة للعلاقات الإنسانية والاجتماعية (حسيني، 2015).

ويعتبر مدير المدرسة خبيراً فنياً، وظيفته الرئيسية مساعدة المعلمين علي النمو المهني، وحل المشكلات التعليمية التي تواجههم، بالإضافة إلى تقديم أدوار فنية وإدارية متعددة، تشمل المعلم، والطالب، والمناهج الدراسي، والبيئة التعليمية، وذلك من أجل تحسين الظروف التعليمية، وزيادة فاعلية التعليم وتحقيق أهدافه، المتمثلة بتنمية قدرات الطلاب في مختلف المجالات، ونظراً للدور المهم الذي يقوم به مدير المدرسة أنيطت به مسؤولية متابعة المعلمين وتنميتهم مهنيًا، والوقوف على احتياجاتهم، والعمل على تطوير أدائهم المهني بمختلف الوسائل المتاحة (البكري، 2012).

وذكر البابطين (2011، 14) أن العملية الإشرافية التي يقوم بها مدير المدرسة: "مظهر من مظاهر الإدارة المدرسية، وهي عملية قيادية تعاونية منظمة، تتمثل في السلوك القيادي الإشرافي الذي يقوم به مدير المدرسة القادر على إحداث التغيير والتطوير في العملية التعليمية".

وبالتالي، يقع على عاتق مدير المدرسة مجموعة من الأدوار والمهام التربوية الفنية والإدارية والإنسانية التي ينبغي القيام بها أثناء ممارسته لعمله، من أبرزها الأدوار الآتية:

تحسين العملية التعليمية:

وفي هذا الدور يتعامل مدير المدرسة مع جميع جوانب العملية التربوية، وذلك من حيث:

1- الطلبة: على مدير المدرسة أن يسعى إلى تحقيق أهداف العملية التربوية التي تتمثل فيتحقيق النمو المتكامل للطلاب معرفياً، ووجدانياً، واجتماعياً، وخلقياً، وروحياً، وغرس قيم العمل الاجتماعي التطوعي، ومراعاة الفروق الفردية، وعدم الاقتصار على تقديم المعلومات والمعارف للطلبة، دون تمثيلها وممارستها في حياتهم اليومية (عبوي، 2011).

- 2- المعلمون: ويتمثل دور مدير المدرسة في علاقته مع المعلمين، من حيث مساعدة المعلمين، لا سيما الجدد في الإعداد للدروس التعليمية إعداداً منتظماً متكاملًا.
 - 3- المنهاج الدراسي: ويتمثل دوره في التعريف بالمنهج بمفهومه الواسع الذي يشمل الخبرات التربوية داخل المدرسة وخارجها للمساعدة في النمو الشامل المتكامل للطلبة .
 - 4- التدريب: ويتضمن: (البدرى، 2007).
 - أ- اقتراح البرامج التدريبية اللازمة للمعلمين الجدد وتحليل واقعهم المهني وتحديد المهارات التي يمكن تطويرها عن طريق التدريب.
 - ب- المشاركة في ترشيح المعلمين وفق احتياجاتهم للبرامج التدريبية المتخصصة.
 - ج- تقويم البرامج التدريبية وتقديم الاقتراحات الهادفة ومتابعة المعلمين الذين حضروا البرامج التدريبية وتقييم استفادتهم منها.
- وقد تطورت الأساليب والفعاليات التي يمكن أن يقوم بها مدير المدرسة، حيث أصبحت أقدر على النهوض بالعملية التربوية وتحسين عمليتي التعلم والتعليم، وتجاوزت الزيارات الصفية التقليدية التي تعتمد على مشاهدة الموقف الصفّي، وتدوين الملاحظات حول أداء المعلم، إلى التركيز على اللقاء الفردية والجماعية مع المعلمين لاطلاعهم على المستجدات التربوية المتعلقة بعملية التدريس من جوانبها المختلفة، وعلى المشاغل التربوية، والزيارات التبادلية بين المعلمين في المدارس المختلفة، وإجراء البحوث الإجرائية لمعالجة المشكلات المدرسية والطلابية.

الدراسات السابقة:

تمكن الباحث من الاطلاع على عدد من الدراسات السابقة التي تناولت التنمية المهنية للمعلمين العاملين والجدد سواء كانت تمارس من قبل مدير المدرسة أو المشرف التربوي. ومن بين هذه الدراسات، ما يلي:

هدفت دراسة صيام (2007) إلى التعرف على فاعلية أساليب الإشراف التربوي في التنمية المهنية الأداء المهني للمعلمين الجدد في المدارس الثانوية في محافظة غزة. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي بواسطة أداة الاستبانة، لعينة تكونت من (226) فرداً من المعلمين الجدد بمدارس مدينة غزة. وأهم ما توصلت إليه نتائج الدراسة: وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد الدراسة حول فاعلية أساليب الإشراف في تطوير الأداء المهني للمعلمين الجدد تعزى لمتغير النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي لصالح الإناث، وذلك في مجالات التخطيط، وتنفيذ الدروس، والتقويم، وجود فروق في تقديرات عينة الدراسة حول فاعلية أساليب الإشراف في تطوير الأداء المهني للمعلمين الجدد تعزى لسنوات الخدمة في مجال الإدارة الصفية. لصالح ذوي سنوات الخدمة (11- فما فوق).

وأجرى الغنميين (2011) دراسة هدفت التعرف إلى فاعلية مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم في تحسين الأداء التعليمي لمعلمي المدارس الثانوية في محافظات الجنوب في الأردن، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بواسطة أداة الاستبانة لعينة تكونت من (348) فرداً من معلمي ومعلمات المدارس الثانوية في جنوب الأردن. وأهم ما توصلت إليه نتائج الدراسة: وجود تدن في درجة فاعلية المشرف المقيم من وجهة نظر المعلمين وفي كافة المجالات، هناك دور إيجابي للمشرف المقيم في النمو المهني لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مجالات إدارة الصف، والوسائل التعليمية، والتقويم، والعلاقات الإنسانية.

وأجرى كوتسايروبا (Kotsayorba,2012): دراسة هدفت إلى التعرف على تصورات المعلمين الكنديين والأوكرانيين الجدد في المرحلة الثانوية حول دور المشرف التربوي المقيم في تطوير العملية التعليمية والتطوير المهني. اتبعت الدراسة المنهج الاستقصائي، بواسطة توزيع أداة الاستبانة لعينة تكونت من (48) فرداً. وأظهرت نتائج

الدراسة؛ أن المعلمين الجدد بحاجة أكثر من المعلمين القدامى لدعم الإشراف التربوي لهم مهنيًا، وأن هناك شبه اتفاق بين رؤية المعلمين في كندا وزملائهم في أوكرانيا حول دور المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين، وأهمية دور المشرف التربوي.

وهدفت دراسة أبو سمرة ومعمر (2013) التعرف إلى دور الإشراف التربوي في دعم المعلم الجديد مهنيًا في مدارس المحافظات الشمالية بفلسطين، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، عن طريق أداة الاستبانة التي تكونت من (47) فقرة توزعت على مجالات الدھم المهني للمعلم الجديد، لعينة تكونت من (296) فرداً. وأهم ما توصلت إليه نتائج الدراسة: وجود دور إيجابي للإشراف التربوي في الدعم المهني للمعلم الجديد، عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور الإشراف التربوي في الدعم المهني للمعلم الجديد تعزى إلى الجنس والتخصص، وجود فروق دالة تعزى لمتغير المنطقة الجغرافية.

أما دراسة كاسهون (Kassahun, 2014): فقد هدفت إلى الكشف عن دور مدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الإعدادية الحكومية في أديس أبابا، والتعرف على الصعوبات التي تحد من دوره الإشرافي في التنمية المهنية للمعلمين، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وأسلوب المقابلة الفردية مع بعض المعلمين، عن طريق أداة الاستبانة، لعينة تكونت من (120) فرداً. وأهم ما توصلت إليه نتائج الدراسة: وجود دور إيجابي لمدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين، وأنه يساهم بشكل عام في التطوير المهني للمعلمين.

أما دراسة عطير (2017) فقد حاولت التعرف إلى دور الإشراف التربوي في التنمية للمعلمين في مدارس طولكرم الثانوية، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية لدور الإشراف التربوي في التنمية المهنية تعزى إلى الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، عن طريق أداة الاستبانة التي تكونت من (45) فقرة توزعت على مجالات التنمية المهنية، لعينة تكونت من (170) فرداً.

وأهم ما توصلت إليه نتائج الدراسة: حصول كفايات التدريس والتعلم والتعليم على درجة مرتفعة من التقدير، وحصول مهارات التخطيط للتدريس والتقييم الصفي على درجة متوسطة من التقدير، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تزي إلى متغيرات الدراسة.

وهدفت دراسة مودوالي (Mudawali, 2017): التعرف إلى 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 يعنى بتجميع البيانات من خلال الاستقصاء وتحليلها والتوصل إلى النتائج، وتم جمع البيانات الأولية للدراسة بواسطة أداة الاستبانة، لعينة تكونت من (400) فرداً من معلمي المدارس الثانوية بمدارس إندونيسيا. وأظهرت 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 أنتصويرات المعلمين بصفة عامة إيجابية تجاه الإشراف التربوي، فهم يرون أن الإشراف له دور هام في تطوير أداء المعلم والحفاظ على تطوره.

وحاولت دراسة مودزوفير (Mudzofir, 2017) التعرف إلى تصورات المعلمين حول دور الإشراف التربوي الفعلي في تنفيذ العملية الإشرافية، والكشف ما إذا كانت هناك فجوة بين الأهداف التربوية للإشراف التربوي على المستوى المثالي وبين التنفيذ الفعلي لعملية الإشراف. اعتمدت الدراسة المنهج الاستقصائي الكمي، عن طريق أداة الاستبانة، تم اختيار عينة الدراسة من (9) مدارس ثانوية من المدارس العامة والخاصة وبلغ عدد أفرادها (256) معلماً ومعلمة. وأهم ما توصلت إليه نتائج الدراسة: وجود فجوة بين الإشراف التربوي المثالي والتنفيذ الفعلي

للإشراف، وهذه الفجوة تزداد أو تقل من مدرسة إلى أخرى، وأن دور الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلم لم يكن بالمستوى المأمول، إلا أنه يساهم في عملية التطوير، وأن تصورات المعلمين بشكل عام إيجابية حول دور الإشراف التربوي في تنمية أداء المعلم.

التعليق على الدراسات السابقة:

وبعد استعراض الدراسات السابقة، يتضح أن الدراسة الحالية تهدف إلى التعرف على دور مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية الجدد بمدارس تربية قصبة إربد، من حيث: التخطيط للتدريس، الإدارة الصفية، العلاقات الإنسانية، والتقييم، ، في حين تنوعت أهداف الدراسات السابقة، فقد هدفت دراسة صيام (2007)؛ و الغنيميين (2011م) إلى تعرف فاعلية برامج التدريب والتأهيل للمعلمين الجدد في تحسين مستوى أدائهم المهني، فيما هدفت دراسة كوتسايروبا، (Kotsayorba,2012)؛ و مودزفر (Mudzofir,2017)، إلى التعرف على فاعلية الإشراف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين في المراحل الدراسية المختلفة. اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة والتي اتبعت المنهج الوصفي والأدوات المستخدمة، بينما اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة، كدراسة: كوتسبارو، Kotsayorba (2012م)؛ ومودوالي، Mudawali (2017م)، اللتين اتبعتا المنهج الاستقصائي، واسلوب الملاحظة والمقابلة.

تعليق على الدراسات السابقة:

وبعد استعراض ما تقدم، يتضح أن الدور الإشرافي لمدير المدرسة والمشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين لم يحظ باهتمام كبير لدى الباحثين والمختصين في حقل التربية والتعليم، على الرغم من أن التوجهات التربوية الحديثة تركز على تفعيل العمل الإشرافي في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين بشكل عام والجدد بشكل خاص، والتوجه نحو استخدام ممارسات إشرافية فاعلة تساعد على تحسين مستوى الأداء المهني للمعلم، وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في بناء فكرة الدراسة وتحديد محاورها، واختيار المنهج المناسب، وتصميم وبناء أداة جمع المعلومات وأساليب تحليلها. وعليه يمكن القول: بأن الدراسات السابقة كان لها دور كبير ومهم في إثراء الدراسة الحالية، وأن التنوع الكبير في الدراسات السابقة في الأهداف والمنهج ومناطق التطبيق أكسب الباحث سعة إطلاع.

3- منهج الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، الذي يعتمد على دراسة الواقع ويهتم بوصف الظاهرة وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو تعبيراً كمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدارها أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى (الدرج، 2005، 22).

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين الجدد الذين تم تعيينهم في بداية العام الدراسي (2018/2019) والبالغ عددهم (170) معلماً في المدارس الثانوية في مدارس تربية قصبة إربد من التخصصات والمؤهلات التعليمية المختلفة، وذلك حسب إحصائيات مديرية تربية قصبة إربد.

عينة الدراسة:

بعد أن تم اختيار (20) معلماً عشوائياً كعينة استطلاعية لحساب معامل ثبات الاستبانة حيث تم استبعادها، وبالتالي، تكونت عينة الدراسة من بقية أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (150) فرداً، أي ما نسبته (88%) من مجتمع الدراسة.

أ- العينة الاستطلاعية:

للتحقق من صدق وثبات أداة الدراسة، قام الباحث بتطبيق أداة الاستبانة على عينة استطلاعية عشوائية من خارج عينة الدراسة، تكونت من (20) فرداً من التخصصات والمؤهلات التعليمية المختلفة، بهدف التأكد من صلاحية أداة الدراسة للتطبيق على أفراد العينة الميدانية، من خلال حساب الصدق والثبات بالطرق الإحصائية الملائمة.

ب- العينة الميدانية:

طبقت الاستبانة على (150) فرداً من المعلمين الجدد في المرحلة الثانوية في مدراس تربية قسبة إربد من التخصصات والمؤهلات التعليمية المختلفة، واستبعد الباحث العينة الاستطلاعية المكونة من (20) معلماً، ويعرض الباحث خصائص العينة وفقاً لمتغيري: (المؤهل العلمي، والتخصص). والجدول (1-3) يوضح توزيع أفراد العينة وفق المتغيرين السابقين.

الجدول (1-3) توزيع أفراد الدراسة وفق متغيري المؤهل العلمي والتخصص (ن=150)

التكرارات	التخصص	النسب المئوية	التكرارات	المؤهل العلمي
8	تخصصات إنسانية	%5.33	8	دبلوم
-	علمية			
65	تخصصات إنسانية	%81.33	122	بكالوريوس
65	علمية			
12	تخصصات إنسانية	%13.33	20	دراسات عليا
-	علمية			
150		%100	150	المجموع

تشير نتائج الجدول السابق لتوزيع أفراد عينة الدراسة من المعلمين الجدد وفق متغيري المؤهل العلمي والتخصص، حيث بلغت نسبة المعلمين من مؤهل البكالوريوس (%81.33)، ونسبة (%13.33) للدراسات العليا، ونسبة (%5.33) للدبلوم.

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، أعد الباحث أداة الاستبانة بعد الاطلاع على الدراسات السابقة في مجال التنمية المهنية للمعلمين الجدد، تكونت أداة الدراسة من (32) فقرة توزعت بالتساوي على مجالات الاستبانة الأربعة، وبعد عرض الاستبانة على لجنة من المحكمين، وبعد الأخذ بملاحظاتهم، تكونت الاستبانة بصورتها النهائية من (32) فقرة، موزعة على مجالات التنمية المهنية، هي: التخطيط الدراسي (8) فقرات، التقويم (8)، الإدارة الصفية (8) فقرات،

العلاقات الإنسانية (8) فقرات، وأمام كل فقرة خمسة بدائل للإجابة، وهي بدرجة: (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً).

وللتحقق من صدق وثبات أداة الدراسة قامت الباحثة بالخطوات التالية:

صدق أداة الدراسة:

أ- صدق المحكمين:

تم التأكد من صدق الأداة من خلال صدق المحكمين، حيث تم توزيع الاستبانة على (5) محكمين من أساتذة الإدارة والإشراف التربوي في الجامعات الأردنية، وتم الأخذ بملاحظاتهم وآرائهم في إخراج الاستبانة بصورتها النهائية.

ب- صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتهي إليه، مع توضيح مستوى الدلالة في كل حالة، ثم حساب درجة ارتباط كل مجال من مجالات الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة. وقد تبين أن هناك معاملات ارتباط جيدة بين الفقرات ومجالاتها، وبين مجالات الاستبانة والاستبانة ككل.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات الاستبانة، تم حساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي عن طريق (كرونباخ ألفا) (Cronbach Alpha)، حيث تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة بلغت (20) معلماً تم اختياره مسبقاً بطريقة عشوائية، حيث تم استخراج معامل ثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، والجدول (2-3) يوضح نتائج معامل الثبات للاستبانة حسب مجالاتها.

الجدول (2-3) معامل ثبات الاتساق الداخلي للاستبانة كل ولكل مجال (ن = 20)

المجالات	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
التخطيط	8	0.82
التقويم	8	0.82
الإدارة الصفية	8	0.87
العلاقات الإنسانية	8	0.85
الاستبانة ككل	32	0.84

يبين الجدول (2-3) أن أداة الدراسة تتمتع بدرجات ثبات مقبولة لإجراء الدراسة، وبلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة (0.84)، وتراوحت معاملات الثبات لمجالات الاستبانة ما بين (0.82-0.87).

طريقة تقدير الدرجات:

تمت الإجابة من خلال خمسة تقديرات بالتدرج التالي: (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً). حيث تأخذ (بدرجة كبيرة جداً (5) درجات، وكبيرة (4) درجات، ومتوسطة (3) درجات، وقليلة (2) درجة، وقليلة جداً (1) درجة، وقد قيمت التقديرات بطريقة موجبة لجميع فقرات الاستبانة.

وقد تم استخدام المعيار التالي في الحكم عن درجة الفقرات ومجالاتها وللمجالات ككل:

- إذا كانت المتوسط الحسابي للفقرة أو المجال أقل من أو يساوي (2.33) تكون درجة الفقرة أو المجال (قليلة).
- إذا كانت المتوسط الحسابي للفقرة أو المجال بين (2.34- 3.66) تكون درجة الفقرة أو المجال (متوسطة).
- إذا كانت المتوسط الحسابي للفقرة أو المجال أكبر من أو يساوي (3.67) تكون درجة الفقرة أو المجال (كبيرة).

المعالجات الإحصائية:

تمت معالجة البيانات باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الإنسانية "SPSS" باستخدام الحاسوب، بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة وذلك بالطرق الإحصائية التالية:

- 1- صدق المحكمين.
- 2- طريقة ألفا كرونباخ لحساب الثبات لأداة الدراسة.
- 3- المتوسطات الحسابية: لحساب متوسط درجات تقديرات أفراد الدراسة على فقرات الاستبانة.
- 4- الانحرافات المعيارية: للتعرف على مدى تشتت درجات تقديرات أفراد الدراسة على فقرات ومجالات الاستبانة.
- 5- تحليل التباين (MANOVA) لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق بين تقديرات أفراد الدراسة حول دور مدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين الجدد تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والتخصص.

4- عرض النتائج وتفسيرها:

يتم في هذا الجزء عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها، وذلك كما يلي:

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول الذي ينص على: ما دور مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في المدارس الثانوية التابعة لمديرية التربية والتعليم لقصبة إربد، في مجالات: التخطيط للتدريس، التقويم، الإدارة الصفية، والعلاقات الإنسانية من وجهة نظر المعلمين؟ وللإجابة على السؤال: تم حساب المتوسطات الحسابية لكل مجال وللإستبانة ككل، كما تم حساب المتوسطات الحسابية لكل فقرة من فقرات كل مجال من مجالات التنمية المهنية، وللمجال ككل، والجداول أدناه توضح ذلك.

الجدول (1-4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة على مجالات التنمية المهنية

الرتبة	التقدير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
1	كبيرة	1.09	3.73	العلاقات الإنسانية
2	كبيرة	1.24	3.72	الإدارة الصفية
3	متوسطة	1.13	3.47	التخطيط الدراسي
4	متوسطة	1.14	3.45	التقويم الصفوي
	متوسطة	1.06	3.59	الكلية

يتضح من الجدول (1-4) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في المدارس الثانوية لمديرية التربية والتعليم في قصبة إربد جاءت بدرجة (متوسطة) من التقدير بشكل عام في مجالات التنمية المهنية، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.59)، وتراوحت قيم متوسطات المجالات بين (3.45- 3.73)، وتبين أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور مدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين الجدد لمجالي العلاقات الإنسانية، والإدارة الصفية، جاءت بدرجة (كبيرة) من التقدير من وجهة نظر

المعلمين، بمتوسط حسابي (3.73)، و (3.72)، بينما جاءت تقديرات عينة الدراسة لدور مدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين الجدد لمجالي (التخطيط الدراسي، والتقويم) بدرجة متوسطة من التقدير بمتوسط حسابي على الترتيب (3.473)، (3.45).

وبعد النظر في قيم متوسطات مجالات التنمية المهنية، يتضح أن مجال العلاقات الإنسانية جاء في الرتبة الأولى وبدرجة كبيرة من التقدير بمتوسط حسابي (3.73)، يليه مجال الإدارة الصفية وبدرجة كبيرة من التقدير بمتوسط حسابي (3.72)، وفي الرتبة الثالثة مجال التخطيط الدراسي وبدرجة متوسطة من التقدير بمتوسط حسابي (3.47)، وفي الرتبة الرابعة مجال التقويم وبدرجة متوسطة من التقدير بمتوسط حسابي (3.45).

وتعني هذه النتائج أن مدير المدرسة يمارس دوره الإشرافي بدرجة (متوسطة) في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مجالات التنمية المهنية ككل من وجهة نظر المعلمين، إلا أنه يمارس دوره بدرجة (كبيرة) في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مجالي (العلاقات الإنسانية، والإدارة الصفية)، ويمارس دوره في التنمية المهنية للمعلمين الجدد بدرجة (متوسطة) في مجالي (التخطيط للتدريس، والتقويم الصفية).

ويمكن تفسير هذه النتيجة على أساس أن مجالات التنمية المهنية متداخلة ومتراطة في نفس الوقت وتكمل بعضها بعضاً، ولا يمكن وضع حدود فاصلة تميز ما بين التخطيط للتدريس والتقويم الصفية أو الإدارة الصفية، ما يصعب على المعلمين الجدد تحديد أولوية التدريب عليها، حيث إن جميع مجالات التنمية المهنية لها أهميتها في العملية التعليمية، فعملية التقويم مكمل لعملية التخطيط للتدريس.

كما يعزو الباحث هذه النتيجة إلى عدم وعي مدير المدرسة بدوره المتعلق بالتنمية المهنية للمعلمين الجدد، وربما يعود ذلك إلى اعتقادهم بأن المعلمين الجدد يمكنهم اكتساب مهارات التدريس من خلال التقدير الذاتية، أو من خلال طلب المساعدة من المعلمين الزملاء الأكثر معرفة وخبرة في مجال التدريس، وقد تعزى كذلك إلى عدم توفر البرامج التدريبية المتخصصة في التنمية المهنية للمعلمين الجدد.

تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الغنميين (2011) التي بينت أن المشرفين التربويين يمارسون دورهم في التنمية المهنية للمعلمين الجدد بدرجة متوسطة في مجالي التخطيط للتدريس والتقويم الصفية، وبدرجة كبيرة في مجال الإدارة الصفية، ومع نتيجة دراسة عطير (2017) التي بينت أن هناك ضعف لدى المعلمين في ممارسة مهارتي التخطيط للتدريس وللتقويم الصفية.

ويتم عرض نتائج المجالات الفرعية المنبثقة عن السؤال الأول على النحو الآتي:

1. المجال الأول: التخطيط للتدريس

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور مدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مجال التخطيط للتدريس من وجهة نظر المعلمين. والجدول (2-4) يوضح ذلك.

الجدول (2-4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات التخطيط للتدريس

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الرتبة
2	يساعدني مدير المدرسة في بناء خطة علاجية للطلاب متدني التحصيل الدراسي.	3.65	1.09	متوسطة	1
8	يناقشني في الأهداف التعليمية التي أخطط لتحقيقها في الموقف الصفية.	3.60	1.24	متوسطة	2

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الرتبة
5	يساعدني في وضع الخطة الدراسية الفصلية.	3.55	1.13	متوسطة	3
7	يساعدني في ترجمة الأفكار النظرية في الخطة الفصلية إلى واقع عملي.	3.50	1.14	متوسطة	4
6	يشركني في التخطيط لإقامة ورش تدريبية على مستوى المدرسة.	3.45	1.08	متوسطة	5
3	يدرّبي على استخدام استراتيجيات التدريس القائمة على الأنشطة.	3.38	1.05	متوسطة	6
1	يساعدني في تحديد الوسائل التعليمية المناسبة للموقف الصفّي.	3.35	1.07	متوسطة	7
4	يطّلعني على المستجدات التربوية المتعلقة بالعملية التربوية والتعليمية.	3.33	1.06	متوسطة	8
	الكلّي	3.47	1.241	متوسطة	

يتضح من الجدول (2-4) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور مدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين الجدد بالمرحلة الثانوية لمجال التخطيط الدراسي جاءت بدرجة (متوسطة) على جميع فقرات هذا المجال، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلّي لفقرات المجال (3.47)، وتراوحمت متوسطاتها بين (3.33 - 3.65)، وتعني هذه النتائج أن مدير المدرسة يمارس دوره الإشرافي بدرجة (متوسطة) في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مجال التخطيط للتدريس ككل من وجهة نظر المعلمين.

2. المجال الثاني: التقويم

الجدول (3-4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات التقويم

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الرتبة
8	يدرّبي على استخدام استراتيجيات التقويم المختلفة في الموقف الصفّي.	3.62	1.14	متوسطة	1
6	يحثني على تفعيل التقويم البنائي أثناء الموقف الصفّي.	3.58	1.13	متوسطة	2
7	يوجهني نحو التخطيط لموقف التعلم وفق نتائج التقويم.	3.54	1.10	متوسطة	3
4	يطلب مني إعداد الاختبارات الفصلية حسب الجدول مواصفات بناء الاختبار الجيد.	3.44	1.08	متوسطة	4
3	يحثني على استخدام الأسئلة السابرة أثناء عملية التقويم الختامي.	3.42	1.09	متوسطة	5
2	يزودني بالتغذية الراجعة على أدائي بشكل مستمر.	3.36	1.06	متوسطة	6
1	يساعدني في بناء خطة علاجية للطلاب حسب نتائج التقويم.	3.35	1.07	متوسطة	7
5	يدرّبي على مهارات تحليل الاختبار.	3.33	1.08	متوسطة	8
	الكلّي	3.45	1.09	متوسطة	

يتضح من الجدول (3-4) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور مدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين الجدد بالمرحلة الثانوية لمجال التقويم الصفّي جاءت بدرجة (متوسطة) على جميع فقرات هذا المجال، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلّي لفقرات المجال (3.45)، وتراوحمت متوسطاتها بين (3.30 - 3.62)، وتعني هذه النتائج أن مدير المدرسة يمارس دوره الإشرافي بدرجة (متوسطة) في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مجال التقويم الصفّي ككل من وجهة نظر المعلمين.

3. المجال الثالث: الإدارة الصفية

الجدول (4-4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الإدارة الصفية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الرتبة
1	يوجهني نحو كيفية توفير البيئة الصفية المناسبة لحدوث التعلم.	3.82	1.01	كبيرة	1
5	يطلب مني بشكل مستمر توفير الأمن النفسي للطلاب أثناء عملية التعلم.	3.78	1.09	كبيرة	2
6	يرشدني إلى استخدام وسائل الاتصال المناسبة مع الطلاب، كاستخدام لغة الجسد والإيماءات وتعبيرات الوجه لتشجيع الطلاب على التعلم.	3.77	1.08	كبيرة	3
8	يحثني على تعويد الطلاب على الضبط الذاتي بعيداً عن استخدام العقاب.	3.76	1.08	كبيرة	4
7	يوجهني إلى استخدام التعزيز الإيجابي أثناء التعلم.	3.71	1.18	كبيرة	5
2	يؤكد لي على ضرورة بناء علاقات إنسانية مع الطلاب أثناء التعلم.	3.68	1.08	كبيرة	6
3	يعمل على مساعدتي في إيجاد إدارة صف ناجحة.	3.66	1.07	متوسطة	7
4	يطلب مني تفعيل المشاركة الصفية لجميع الطلاب.	3.65	1.06	متوسطة	8
	الكلية	3.72	1.04	كبيرة	

يتضح من الجدول (4-4) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور مدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين الجدد بالمرحلة الثانوية لمجال الإدارة الصفية جاءت بدرجة (كبيرة) على معظم فقرات هذا المجال، حيث بلغ المتوسط الحسابي للكلية لفقرات المجال (3.72)، وتراوحت متوسطاتها بين (3.65 - 3.82). وتعني هذه النتائج أن مدير المدرسة يمارس دوره الإشرافي بدرجة (كبيرة) في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مجال الإدارة الصفية ككل من وجهة نظر المعلمين الجدد.

4. المجال الرابع: العلاقات الإنسانية

الجدول (5-4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العلاقات الإنسانية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الرتبة
8	يحرص على عقد اجتماعات دورية مع المعلمين في المدرسة لتعزيز روح التعاون مع وبين المعلمين.	3.85	1.63	متوسطة	1
1	يؤكد لي على ضرورة العمل مع الزملاء المعلمين بروح الفريق الواحد.	3.80	0.89	كبيرة	2
4	يحرص على الاتصال المباشر بالمعلم أثناء أوقات الدوام الرسمي.	3.78	1.54	كبيرة	3
7	يراعي ظروف المعلمين الاجتماعية والنفسية أثناء الزيارة الصفية.	3.75	1.64	متوسطة	4
6	يحرص على حضور الاجتماعات الدورية التي تعقد بين المعلمين وأولياء أمور الطلاب.	3.72	1.08	كبيرة	5
2	يقضي وقتاً خاصاً لمساعدة المعلم الجديدة للتكيف مع البيئة الدراسية.	3.68	1.08	كبيرة	6
3	يقدر المعلم وينمي لديه المشاعر الإيجابية نحو مدير المدرسة.	3.64	1.80	متوسطة	7
5	يحرص المشرف على التعامل مع المعلمين الجدد بمشاعر إيجابية.	3.60	1.15	متوسطة	8
	الكلية	3.73	1.35	كبيرة	

يتضح من الجدول (4-5) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور مدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين الجدد بالمرحلة الثانوية لمجال العلاقات الإنسانية جاءت بدرجة (كبيرة) على معظم فقرات هذا المجال، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لفقرات المجال (3.73)، وتراوح متوسطاتها بين (3.60 - 3.85). وتعني هذه النتائج أن مدير المدرسة يمارس دوره الإشرافي بدرجة (كبيرة) في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مجال العلاقات الإنسانية ككل من وجهة نظر المعلمين.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة نحو دور مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في المدارس الثانوية لمديرية التربية والتعليم قسبة إربد تعزى لمتغيري المؤهل العلمي، والتخصص؟

أ. التخصص:

ولمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات عينة الدراسة لدور مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في المدارس الثانوية لمديرية التربية والتعليم قسبة إربد تعزى لمتغيري المؤهل العلمي، والتخصص، استخدم الباحث اختبار (T - Test) للكشف عن هذه الفروق أن وجدت. والجدول (4-6) يبين ذلك.

الجدول (4-6) نتائج اختبار (ت) للكشف عن الفروق في مستوى التنمية المهنية للمعلمين حسب متغير

التخصص

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	مستوى الدلالة
التخطيط الدراسي	إنسانية	85	3.75	0.95	0.04	0.97
	علمية	65	3.74	1.14		
التقويم الصفّي	إنسانية	85	3.02	0.84	0.72-	0.51
	علمية	65	3.83	1.03		
الإدارة الصفّيّة	إنسانية	85	3.87	0.83	0.18-	0.85
	علمية	65	3.92	0.90		
العلاقات الإنسانية	إنسانية	85	3.07	0.72	0.41-	0.68
	علمية	65	3.17	0.94		
الكلي	إنسانية	85	3.427	1.00	1.39	0.16
	علمية	65	3.665	1.00		

يتضح من الجدول (4-6) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) على مجالات التنمية المهنية للمعلمين الجدد والاستبانة ككل تعزى لمتغير التخصص، حيث بلغت قيمة (T) (1.39) وبدلالة إحصائية بلغت (0.16).

ب. المؤهل العلمي:

ولمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة لدور مدير المدرسة في التنمية المهني للمعلمين الجدد حسب متغير المؤهل العلمي، استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) (1×3). والجدول (4-9) يبين ذلك.

الجدول رقم (7-4): تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) حسب متغير المؤهل العلمي

المبحث	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة (P)
التخطيط للتدريس	داخل المجموعات	4.785	1	1.595	1.188	0.440
	بين المجموعات الكلي	65.650	148	1.601		
		70.435	149			
التقويم الصفّي	داخل المجموعات	1.776	1	0.592	0.433	0.269
	بين المجموعات الكلي	53.475	148	1.304		
		55.251	149			
الإدارة الصفّية	داخل المجموعات	10.5	1	3.525	2.825	0.269
	بين المجموعات الكلي	54.598	148	1.331		
		65.098	149			
العلاقات الإنسانية	داخل المجموعات	5.55	1	1.852	1.981	0.463
	بين المجموعات الكلي	37.148	148	1.349		
		42.698	149			

يتضح من الجدول رقم (7-4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة لدور مدير المدرسة في التنمية المهني للمعلمين الجدد تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.440)، كما يلاحظ أن قيمة (F) المحسوبة قد بلغت لكافة المجالات (1.118، 0.433، 2.825، 1.981، 1.909)، وهي أقل من قيمة (F) الجدولية. وبالتالي، يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة لدور مدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين الجدد تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

ويمكن تفسير هذه النتيجة على أساس تقارب الخبرات بين المعلمين الجدد في مدارس قصبية إربد، ويعتقد الباحث أن الدور الإشرافي لمدير المدرسة الذي يمارس لا يأخذ بعين الاعتبار مستوى المؤهل العلمي ونوع التخصص، فهو يقدم خبرات متشابهة للمعلمين بغض النظر عن اختلافات المؤهل والتخصص ما بين المعلمين الجدد، فالتنمية المهنية للمعلمين الجدد عادة ما تركز على موضوعات عامة تنطبق على كافة التخصصات والمؤهلات العلمية، إلا أن ذلك لا يمنع من تقديم برامج مهنية متخصصة في ضوء التخصصات المختلفة، فلكل منهاج دراسي نتاجاته التعليمية وأساليبه التدريسية الخاصة به، فما يرمي المعلم إلى تحقيقه لدى الطلبة في مادة الرياضيات قد تختلف مع مادة التاريخ أو اللغة العربية، واستراتيجية التدريس التي قد تستخدم في تدريس التربية المهنية أو البدنية قد تختلف عن تلك التي قد تستخدم في تدريس العلوم.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أبو سمرة ومعمر، (2013): والتي كشفت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المعلمين الجدد لدور مدير المدرسة والمشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين تعزى إلى متغيري التخصص والمؤهل العلمي، وتختلف مع نتائج دراسة كاسهون (Kassahun, 2014) التي أظهرت وجود أثر إيجابي لدور الإشراف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين بشكل عام. وتختلف مع نتيجة دراسة صيام (2007) التي أظهرت وجود فروق تعزى لمتغيري التخصص والمؤهل العلمي.

التوصيات والمقترحات:

- 1- رفع الكفايات الإشرافية لمدير المدرسة بما يتناسب والتطورات العلمية والتربوية المعاصرة.
- 2- إجراء تقييم دوري لبرامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين الجدد من قبل مدير المدرسة والإشراف التربوي للإفادة من التغذية الراجعة المقدمة حولها.
- 3- تبني برامج تدريبية للمديرين وللمشرفين تتناول مجالات إعداد للمعلم الجديد قبل دخوله إلى الغرفة الصفية، ويشتمل على المجالات الآتية: الإدارة الصفية، والتخطيط للتدريس، واستراتيجيات التدريس، والتقويم الصفّي، وتقويم المناهج وتحليل محتواها.
- 4- رفع الكفايات المهنية للمشرفين التربويين بما يتناسب والتطورات العلمية والتربوية المعاصرة.
- 5- إجراء دراسات تتناول البحث في أثر الممارسات الإشرافية في أداء المعلم المهني.

قائمة المراجع:

- أبو سمرة، مجدي، ومعمّر، مجدي. (2013). دور الإشراف التربوي في دعم المعلم الجديد بفلسطين، مجلة جامعة النجاح للأبحاث(العلوم الإنسانية)، 27(2)، 274-310.
- آل جعثم، مسعود مشيب. (2007). واقع برنامج النمو المهني للمعلمين الجدد في المرحلة الثانوية وآليات تطويره. درجة الماجستير. قسم التربية. كلية التربية. جامعة الملك خالد.
- آل سميج، محمد بن إبراهيم. (2006). الممارسات الإشرافية لمديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم بمحافظة حوطة بني تميم والحريق. رسالة ماجستير. قسم الإدارة والتخطيط التربوي.
- آل الشيخ، علي. (2006). دور المشرف التربوي في تحسين أداء المعلمين من وجهة نظر معلمي المرحلة الابتدائية بالطائف، مجلة كلية التربية، 2(1)، 43-67.
- البابطين، عبدالعزيز. (2011). اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي، ط1، الرياض: مكتبة العبيكان.
- البدري، عدنان. (2007). الإشراف التربوي (أنماط، أساليب)، ط1، عمّان: مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية والنشر والتوزيع.
- البكري، فايز. (2012). تطوير عملية الاتصال الإشرافي بين المشرفين التربويين والمعلمين في مدارس التعليم العام في منطقة عسير، أطروحة دكتوراه غير منشورة، قسم الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية، جامعة الملك خالد.
- البلوي، مرزوقة. (2011). دور المشرف التربوي في تنمية المعلمين الجدد مهنيًا في منطقة تبوك. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة والإشراف التربوي، كلية العلوم التربوية، جامعة مؤتة، الأردن.
- الترتوري، محمد عوض. (2008). المعلم الجديد: دليل المعلم في الإدارة الصفية الفعالة، عمّان: دار الحامد للنشر.
- حسيني، صلاح. (2015). التنمية المهنية لمعلمي المدارس الثانوية في مصر، مجلة جامعة بنها، 3(4)، 67-92.
- الخطيب، رداح. (2006). الإدارة والإشراف التربوي، ط3، عمّان: دار الأمل .
- الدريج، محمد. (2005). الكفايات في التعليم. الدار البيضاء: دار العلوم للتحقيق والطباعة والنشر.
- السعود، راتب. (2009). الإشراف التربوي اتجاهات حديثة. ط1، عمّان: دار الفكر.

- سليم، حمد بن إبراهيم. (2006). التربية والتعليم العام في المملكة العربية السعودية بين السياسة النظرية والتطبيق "نظرة تقييمية"، واشنطن: مطابع انترناشونال كرافيكس.
- صيام، محمد. (2007). دور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظة غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة والإشراف التربوي، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- طافش، محمود. (2011). الإبداع في الإشراف التربوي والإدارة المدرسية، ط1، عمان: دار الفرقان.
- عبوي، طارق. (2011). الفعاليات الإشرافية التي يستخدمها المشرفون التربويون في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة والإشراف التربوي، جامعة جدار، الأردن، إربد.
- عطر، ربيع شفيق. (2017). دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية بمدارس محافظة طولكرم الحكومية، مجلة العلوم التربوية والنفسية(البحرين)، 18(1)، 621-655.
- العمري، سالم بن سعيد. (2003). مدى ممارسة مدير المدرسة لأدواره الإشرافية والإدارية في مدارس محافظة ظفار في سلطنة عمان من وجهة نظر كل من المديرين والمعلمين والمشرفين التربويين. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة والإشراف التربوي، كلية العلوم التربوية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- الغنميين، زياد. (2011). درجة فاعلية المشرف التربوي في تحسين الأداء التعليمي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات الجنوب في الأردن كما يدركها المعلمون أنفسهم، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة والإشراف التربوي، كلية الدراسات العليا للعلوم التربوية، جامعة عمان العربية، الأردن.
- قنديل، يسن عبد الرحمن. (2009). التدريس وإعداد المعلم، الطبعة الثالثة، الرياض: دار النشر الدولي.
- نشوان، يعقوب حسن. (2008). الإدارة والإشراف التربوي. ط 3، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان.
- نصر، دينا. (2011). الاعتماد المهني للمعلم في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، ط1، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.

ثانياً/ المراجع الأجنبية:

- Kotsayorba ,B. (2012). "Instructional Supervision: Perceptions Of Canadian And Ukrainian Beginning High-School Teachers", Master Thesis, University of Saskatchewan, Saskatoon, Canada.
- Kassahun,N, (2014), Practices and Challenges of Educational Supervision in Government Schools of Addis Ababa,Master Thesis Presented to Addis Ababa University, Department of Education and Behavioral Studies, Addis Ababa University, Addis Ababa.
- Mudawali and Mudzofir. (2017). "Relationship Between Instructional Supervision and Professional Development: Perceptions of Secondary School Teachers, Aceh, IndonesiaFaculty", Master's thesis in education, Faculty of Education, University of Tampere, Indonesia.
- Mudzofir,D. (2017), "Relationship Between Instructional Supervision and Professional Development: Perceptions of Secondary School Teachers and Madrasah Tsanawiyah (Islamic Secondary School) Teachers in Lhokseumawe, Aceh, IndonesiaFaculty", Master's thesis in education, Faculty of Education, University of Tampere, Indonesia.

The role of the school principal as educational supervisor in the professional development of new teachers in secondary schools in the Directorate of Education of Irbid

Abstract: The study aimed to identify the role of the school principal as educational supervisor in the professional development of new teachers in secondary schools in the Directorate of Education of Irbid, in domains of: (planning for teaching, classroom assessment, classroom management and human relations).

The study was based on the descriptive approach. The sample of the study consisted of 170 male teachers, and after the exclusion of the sample of (20) teachers, (150) teachers of the new teachers who were appointed at the beginning of the academic year (2018/2019) of different disciplines and educational qualifications. To achieve the objectives of the study, the researcher prepared the questionnaire, And consisted of (32) paragraphs distributed evenly on the four areas of the questionnaire. The results showed that the role of the school principal as educational supervisor in the professional development of the new teachers of the fields of professional development as a whole obtained an average of (3.59), (medium), At the field level, the results showed that the field of human relations on the average arithmetic (3.73) and grade management on average (3.72) and both with a "large" Both of which have a "moderate" rating, The results showed no statistically significant differences between the estimates of the role of the school principal as educational supervisor in the professional development of new teachers due to the variables of the academic qualification and specialization.

Keywords: role - school Headmaster - Resident educational supervisor - professional development - for new teachers - secondary schools - Irbid.
