

Supervision degree of Palestinian governmental schools' principals in tutorship new teachers from the teachers' perspective

Karam S. Alkaraki

Faculty of Education || Hebron University || Palestine

Suheir Sulieman Al-Sabbah

Faculty of Educational Sciences || Al-Quds University || Palestine

Abstract: The study aimed to identify the degree at which the governmental school principals practice their supervision in tutorship new teachers from the teacher's own perspective, and to identify differences in the degree of practice of their supervisory duty according to (Teacher's Gender, New teacher's specialization, Principal's specialization, qualification, and school educational stage).

To achieve the goals of our study, the descriptive method was used, study population included Palestinian governmental schools' teachers contained (1720) teachers, the sample contained (106) teachers males and females, they were chosen by convenience sampling method, the questionnaire was distributed electronically via google forms after ensuring its validity and reliability.

The results revealed that the degree of supervision as a moderate degree in total at all fields. Also, it showed no significant differences in principal's practice of supervision in relation to: principals' specialization, new teacher's specialization, and the qualification of teacher. There was significant difference in school educational stage for basic study stage on all fields, also it revealed significant difference in relation to teacher's gender for Females in total and in all fields.

Keywords: Supervision, Palestinian governmental schools, principals' New teachers.

درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية الفلسطينية مهامهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم

كرم سفيان الكركي

كلية التربية || جامعة الخليل || فلسطين

سهير سليمان الصباح

كلية العلوم التربوية || جامعة القدس || فلسطين

المستخلص: هدفت الدراسة للتعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل مهامهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، وتحديد الفروق في درجة ممارسة المهام الإشرافية تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، تخصص المعلم الجديد، تخصص المدير، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية)؛ ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، حيث تضمن مجتمع الدراسة معلمي المدارس الفلسطينية الحكومية وعددهم (1720) معلمين - ذكورا وإناثا-، في العام الدراسي (2021/2020)، اشتملت عينة الدراسة على (106) من المعلمين، تم اختيار العينة بطريقة العينة المتاحة (convenience sampling)، حيث وُزعت الاستبانة على أفراد العينة إلكترونياً بعد استخراج صدقها وثباتها.

وأظهرت النتائج أنّ درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية مهامهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم جاءت بدرجة "متوسطة" للدرجة الكلية وللمجالات جميعها. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في ممارسة المديرين مهامهم الإشرافية حسب مُتغيّر تخصص المدير، تخصص المعلم الجديد، المؤهل العلمي للمعلم؛ وذلك للدرجة الكلية وللمجالات كافة. كما تبين وجود فروق في درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية مهامهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد حسب مُتغيّر المرحلة التعليمية للمدرسة على الدرجة الكلية، وكذلك للمجالات كافة، وكانت لصالح المرحلة التعليمية الأساسية، وحسب مُتغيّر النوع الاجتماعي على الدرجة الكلية وللمجالات جميعها، وكانت لصالح الإناث.

الكلمات المفتاحية: الإشراف التربوي، مديرو المدارس الفلسطينية، المعلم الجديد.

مقدمة.

تتكون المنظومة التعليمية من مجموعة من العناصر يكاد يكون أهمها الطالب، المعلم، المناهج الدراسية، المناخ التنظيمي والبيئة المحلية، ولقد أجمع التربويون حديثاً أنّ الطالب هو محور العملية التعليمية، وأنّ باقي عناصر العملية التعليمية مُسخرّة لخدمة الطالب وتنميته والتنمية الشاملة.

يحتاج التعليم في فلسطين إلى تحسين، بالإضافة إلى سياسات واضحة وصريحة لتعليم المعلمين والتطوير المستمر للمعلمين. والهدف من ذلك هو رفع جودة إعداد المعلمين في فلسطين من خلال التدريس والتقييم والإشراف (Albadawi & Sabbah, 2020).

إنّ المعلم ركنٌ أساسيٌّ في هذه العملية، فهو وَحده القادر على تسخير عناصر العملية التعليمية جميعها لخدمة الطالب، واستناداً لهذا الدور المحوري للمعلم في العملية التعليمية اقتضى على المنظومة التعليمية رعايته ومساعدته؛ للتغلب على الصعوبات التي تواجهه وخاصةً في بداية عمله؛ لما ينقصه من الخبرة والدراسة العلمية في كيفية تسخير عناصر المنظومة التعليمية لخدمة الطالب وتنمية شخصيته تنميةً شاملة (Subaih et al., 2021).

وتعدّ مهنةُ المدرّس من المهامّ الصعبة؛ لأنّه يتعامل مع الإنسان الذي تختلف ميوله وقدراته ورغباته، بالإضافة إلى أنّ المنهج الذي يقوم بتدريسه في تغبّر مستمر (Albadawi & Sabbah, 2020). ولا شك أنّ موقفه أكثر حساسيةً عمّن يعمل في أيّ مجالٍ آخر؛ لأنّه في النهاية تقع عليه مسؤولية تربية النشء وبناء جيل جديد؛ ولهذا فهو يعمل دائماً على تنمية قدراته بالدراسة والاطلاع؛ ليظلّ على صلة مستمرة بكثير من العلوم ويدفعه ثقل مهمته إلى تلمس العون ممّن هو أكثر خبرة منه في المجال؛ ليرشده ويوجهه ويشرف عليه؛ ليزداد خبرةً في مهنة التدريس ويحقق الأهداف المرجوة من العملية التعليمية. وهذه هي مهمة الإشراف التربوي، كما أنّ الإشراف يساعد على تذليل العقبات وتوفير الإمكانات للمعلم؛ لقيامه بواجباته بالصورة المطلوبة (البدرى، 2001).

وإن كان الإشراف مهمّاً في مجالات العمل جميعها: تجارية وصناعية، فالإشراف على عملية التعليم والتعلم أهم، ويعدّ ضرورة، ولعلّ ذلك يعود إلى التطور الدائم للمعارف التربوية في ميادين علم النفس، وعلم الاجتماع، وعلم الاتصال وغيره، والإحاطة بهذه المعارف المتجددة؛ لتوظيفها في عملية التعليم والتعلم غير متاح لأغلبية من يمارسون التعليم في البلاد النامية؛ لأسباب عدة، أهمّها وجود فجوة بين النظرية والتطبيق؛ بسبب ضعف ارتباط برامج إعداد المعلمين بالجانب الميداني (العاجز وحلس، 2009).

من هنا جاءت مشكلة الدراسة لتسليط الضوء على هذا الدور المهمّ والأساسيّ لمدير المدرسة، وخاصةً رعاية المعلمين الجدد.

مشكلة الدراسة:

يُقسم عمل مدير المدرسة إلى شقين: الأول إداري، والثاني-وهو الأهم- البشقي الفني، ويعد الإشراف جزءاً أصيلاً من عمل مدير المدرسة الفني، وتظهر أهمية بشكل أكبر مع المعلمين الجدد خلال أول ثلاث سنوات من عملهم، حيث لاحظ أحد الباحثين من خلال عمله مديراً لمدرسة أنّ هناك فجوةً بين مخرجات الجامعة والمهارات الواجب توافرها لدى المعلم، مما اقتضى التركيز على دور مدير المدرسة الإشرافي في بداية عمل المعلم. ومن هنا جاءت هذه الدراسة لبحث ممارسة مديري المدارس الحكومية الفلسطينية مهامهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.

أسئلة الدراسة:

- 1- ما درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية الفلسطينية مهامهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟
- 2- هل تختلف درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية الفلسطينية مهامهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، باختلاف متغيرات (النوع، تخصص المعلم الجديد، تخصص المدير، المؤهل، المرحلة التعليمية).

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

1. التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية الفلسطينية مهامهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.
2. فحص مدى وجود فروق في درجة ممارسة المهام الإشرافية تبعاً لمتغيرات (النوع، تخصص المعلم، تخصص المدير، المؤهل، المرحلة التعليمية).

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في كونها:

1. تتناول موضوعاً مهماً جداً ومحورياً في مجال عمل مدير المدرسة، وهو الإشراف ورعاية المعلمين فنياً خاصةً الجدد منهم، في ظل الفجوة الكبيرة بين مخرجات الجامعات وواقع العمل في المدرسة.
2. تكشف عن الاختلاف في درجة ممارسة مديري المدارس مهامهم الإشرافية تبعاً إلى: (النوع، تخصص المعلم الجديد، تخصص المدير، المؤهل، المرحلة التعليمية)
3. تُبين حاجة المدارس إلى وجود مديرين قادرين على ممارسة مهامهم الإشرافية بكفاية ومهنية عالية خاصةً مع المعلمين الجدد، في ظل التباين الكبير بين إمكانات خريجي الجامعات ومهاراتهم، وحاجة سوق العمل.
4. تُبين ما تقدّمه من توصيات للمعنيين؛ لرفع درجة ممارسة المديرين مهامهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد، وتبسيط الضؤء بشكل أكبر على هذه الشريحة المهمة من المعلمين.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية، في الفصل الأول من السنة الدراسية

2022/2021.

مصطلحات الدراسة:

- الإشراف التربوي: خدمة فنية متخصصة تهدف إلى تحسين عملية التعليم والتعلم، فهو عملية قيادية ديمقراطية تعاونية منظمة، تُعنى بدراسة عناصر الموقف التعليمي جميعها؛ لتنظيمها وتحسينها تقديم بطريقة إنسانية، من أجل تحقيق أفضل أهداف التعليم والتعلم (عطوي، 2008).
- الإشراف التربوي إجرائياً: الدرجة التي يحصل عليها مديري المدارس في استبانة ممارسة المهام الإشرافية لمديري المدارس من خلال تقييم المعلمين لهم.
- مدير المدرسة: هو المسؤول الأول عن الأعمال الإدارية والفنية في مدرسته، بغرض تطوير عناصر البيئة التعليمية جميعها، ورفع مستواها من خلال الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية المتاحة (عابدين، 2001).
- المعلم الجديد (إجرائياً): هو كل معلم لم يمضِ على تعيينه في وظيفة معلم ثلاث سنوات.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة.

أولاً- الإطار النظري

مقدمة:

ان الإشراف التربوي يسعى عادةً لتحقيق جملة من الأهداف، لعل أهمها-على صعيد المعلم- مساعدة المعلمين على تنمية قدراتهم وكفاياتهم الخاصة، والتعريف بالطرق التربوية الجديدة والاتجاهات الحديثة في المناهج والأساليب والوسائل التعليمية تتيح للمعلمين فرصة النمو المهني والشعور بالكفاية، وينعكس أثره أيضاً في المناخ المدرسي والمعلمين والطلبة، وعلى الأنشطة المنهجية والأمنهجية وبالتالي يتعين على مدير المدرسة: كونه مشرفاً أن يكون مؤهلاً، يوجه المعلمين في تحسين عملية التعلم (Latief et al., 2021; Muaddib, 2021).

ويمكن ممارسة مهمة الإشراف بأكثر من نمط حسب السياق الذي يمارس فيه المشرف مهتمته، فالإشراف الإبداعي يركز فيه المشرف على تجديد العملية التعليمية من خلال تشجيع المعلمين وتحفيزهم على الابتكار والإبداع في عملهم (الصباح والكركي، 2021). أما الإشراف التصحيحي يهدف إلى تصحيح الأخطاء التي تحدث أثناء قيام المعلم بعمله من خلال الجلوس مع المعلم، وذلك بشكل غير مباشر مع الإشارة إلى بعض الأسس والمبادئ الصحيحة الواجب اتباعها، والإشراف الوقائي يهدف إلى تعزيز ثقة المعلمين بأنفسهم، ومحاولة تجنبهم الأخطاء التي قد يقعون فيها، أما الإشراف البنائي فهو الذي يمكن المشرف من تزويد المعلمين بالمهارات اللازمة لتحسين مستوى أدائهم وتجاوز مرحلة التصحيح، ولا يذكر الأخطاء إلا في حالة وجود حلول بديله (الأغبري، 2000، الجهمي، 2020).

ويقصد بالنمو المهني للمعلمين تطوير كفاياتهم التعليمية، وتشمل كفايات معرفية وسلوكية (Albadawi & Sabbah, 2020): ولأهمية دور مدير المدرسة في هذا الجانب لا بد من التعرض لكل من الجانبين بشيء من التفصيل، فالجانب المعرفي من الكفايات التعليمية يتضمن بوجه عام معرفة المعلم لما يأتي: خصائص التلاميذ النفسية والجسمية والاجتماعية ومراعاة هذه الخصائص في التعليم، والمعلومات والحقائق والمفاهيم في المادة التدريسية. وحاجات المجتمع الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، والأسس التي تُبنى عليها المناهج الدراسية الفلسفية والثقافية والسياسية والنفسية، وطرائق التدريس المناسبة لمادته التي يقوم بتدريسها. أما الجانب السلوكي من الكفايات التعليمية فيشتمل على قدرة المعلم على إدارة غرفة الصف، والقدرة على التخطيط واستخدام الوسائل ونتاجها، والنشاطات وإعداد الاختبارات وتحليلها. القدرة على أحداث تغيرات ملموسة في اتجاهات التلاميذ، وحثهم على البحث والاستقصاء (نشوان، 1985).

تتنوع واجبات مدير المدرسة ما بين واجبات ذات طابع إداري بحت وواجبات يمتزج الجانب الإداري فيها مع الجانب التعليمي، وواجبات ذات طابع تربوي وبعض هذه الواجبات يتعلّق بالتعامل مع المعلمين، وبعضها يتعلّق بالتلاميذ وغيرها، وتشير الدراسات إلى أنّ ما يقرب من خُمس وقت المدير يقضيه في الأمور الإداريّة البحتة، وبقيّة الوقت يقضيه بين الأعمال الإداريّة التعلّميّة (مرسي، 2001).

يضطلع بمهمة الإشراف على المعلمين أكثر من شخص، فهناك المشرف التّربويّ المختص، وهناك مدير المدرسة، وهناك المعلم الأوّل، وهناك الرّملاء ويؤدّي أولئك الأشخاص وظائف الإشراف ذاتها تقريبا، بدرجات متفاوتة. ومدير المدرسة باعتباره قائداً تربوياً، ليس مجرد رجل إدارة يضطلع بمسؤوليات إدارية تقليدية ويقتصر دوره عليها، بل إنّه يتولى التنسيق بين جهود المدرسة كآفةً، وتوفير أقصى ما يمكنه من تسهيلات وإمكانات مادية وبشرية؛ لتحقيق أهداف المدرسة ومساعدة معلميه وتحفيزهم على العمل الجاد (Sabbah, 2017)، والأخذ بأيديهم لتطوير أنفسهم وأساليبهم وتنمية خبراتهم (عابدين، 2001). وأوصت دراسة (الجميل، 2014) بضرورة اعتبار الإشراف التّربويّ حقلاً تطبيقيّاً من حقول التربية المتعددة، وتركيز دور المشرف التّربويّ على تنمية المعلم مهنيّاً.

ويلعب مدير المدرسة دوراً مهماً ومؤثراً؛ باعتباره مشرفاً مقيماً في المدرسة، يقدم الدعم والمساندة لكل أعضاء المجتمع المدرسي، حيث يتجلّى دوره في العديد من المجالات، أهمّها دعم المعلمين في أعمالهم الكتابية ومتابعتهم، تنفيذ الزيارات الإشرافيّة للمعلمين بغية مساعدة المعلمين في الارتقاء بعملهم في هذا المجال، وتقديم الدعم والمساندة اللازمة لهم، النمو المهنيّ للمعلمين والذي يشكل واحداً من أولويات العمل الإداري المدرسي ولا بد من الاهتمام به بشكل مستمر؛ للارتقاء بنوعية التعليم (الصباح والكركي، 2021، Muaddib, 2021).

فمدير المدرسة يسعى جاهداً إلى تحسين كفايات المعلمين التعلّميّة وتطويرهم وتنميتهم مهنيّاً، من خلال استخدام وسائل إشرافيّة متعددة (Sabbah, 2017)؛ وذلك بهدف تزويد المعلمين بالمعلومات اللازمة لزيادة ثقافتهم المهنيّة المتصلة، بتطوير فهمهم للجوانب المختلفة من عملهم المدرسي (العمارة، 2002).

ثانياً- الدراسات السابقة:

- أظهرت دراسة جمعة (Gumah et al., 2021) أن ممارسة المديرين المحليين لمهامهم الإشرافيّة مفيدة بشكل كبير للمعلمين الجدد الأجانب في زيادة الكفاية الدّاتية والتغذية الراجعة لهم. وهذا يعني أن الاستخدام المناسب لاستراتيجيات التقييم المستمر المشترك مثل التواصل والذكاء الثقافي يمكن أن يعزز الكفاية الذاتية،
- واتفقت مع دراسة (هيلات، 2020) التي أشارت إلى أن درجة ممارسة المشرف العام التّربويّ كانت كبيرة، ووجود فروق دالة إحصائية تُعزى لمتغيّر النوع الاجتماعي، وجاءت لصالح الذكور.
- ودراسة الجهمي (2020) التي أشارت إلى أنّ درجة ممارسة المديرين مهامهم الإشرافيّة كبيرة في حين لا توجد فروق بين متوسطات تقديرات المعلمين بمدارس التعليم العام حول درجة ممارسة مديري المدارس تُعزى للمرحلة التعلّميّة وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي.
- ودراسة ربناتا وآخرون (Renata et al., 2018) التي أشارت إلى وجود تأثير كبير لإشراف مدير المدرسة على المعلمين الفعالين وتأثير كبير لتحفيزهم على الإنجاز.
- وبيّنت دراسة (محمد، 2018) أن المشرفين في مصر ما زالوا يمارسون أسلوباً واحداً (الزيارة الصفية)، وأن درجة ممارسة الإشراف التشاركي جاءت متوسّطة مما يشير لضعف التعاون في العملية الإشرافيّة.
- وأظهرت دراسة باشيوة (2012) وجود قصور في أداء مدير المدرسة؛ كونه مشرفاً تربوياً مقيماً، وأرجعت ذلك إلى عدد من الأسباب، أهمّها كثرة الأعباء الإداريّة والفنية الملقاة على عاتق مدير المدرسة، ضعف كفايات المدير

العلمية في مجال الإشراف التربوي، ضعف المام المدير بأدوات التقويم وأساليبه الحديثة، وفي ضوء هذا القصور قام المعهد الوطني للتدريب والتابع إلى وزارة التربية والتعليم بدراسة أوصت إلى تدريب المديرين على أساليب الإشراف التربوي الحديثة (Hamdan Bin Rashid Awar- UNESCO, n.d).

- واتفقت مع دراسة (الطروانه ومقابلة، 2012) التي أشارت إلى أن إسهام مديري المدارس في مساعدة المعلمين مهنيا جاءت بدرجة متوسطة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير الجنس لصالح الإناث، وإلى المؤهل العلمي لصالح الماجستير فأكثر، والخبرة التعليمية لصالح أصحاب الخبرة 10 سنوات فأكثر.
- وأما دراسة (عثمان، 2012) فأظهرت أن درجة دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين كانت مرتفعة في جميع مجالات الدراسة الخمسة. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي إلى متغيرات (الجنس، سنوات الخبرة الإدارية، موقع المدرسة). فيما وجدت فروق تعزي إلى متغير التخصص ولصالح العلوم الإنسانية على العلوم الطبيعية، ووجود فروق تعزي إلى متغير المؤهل العلمي ولصالح الدراسات العليا على الدبلوم في جميع المجالات، ولصالح الدراسات العليا على البكالوريوس في مجالي المناهج وطرق التدريس والإشراف. كما توجد فروق لصالح البكالوريوس على الدبلوم في مجالي العلاقات الإنسانية والتواصل وواجبات المدير نحو المعلم مهنيًا. كما بينت الدراسة وجود الكثير من المعوقات التي تحد من التنمية المهنية للمعلمين، أبرزها ارتفاع نصاب المعلمين من الحصص، وغياب الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين المبدعين.
- وأيضاً دراسة (معمر وأبو سمره، 2012) التي أظهرت أن دور الإشراف التربوي في فلسطين في دعم المعلم الجديد، كما يراه المعلمون الجدد أنفسهم أن دعم المشرف التربوي ومدير المدرسة للمعلم الجديد، كان أعلى من دعم الأقران، بالرغم من أن الدرجة الكلية كانت متوسطة، وأن كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور الإشراف التربوي في دعم المعلم الجديد تعزي لمتغيري الجنس، والتخصص، في حين أظهرت النتائج وجود فروق تعزي لمتغير المنطقة الجغرافية، لصالح منطقتي أقصى الشمال والشمال.

تعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الأدب النظري والدراسات السابقة تبين أن هناك- وفي ضوء أنه أُسند لمدير المدرسة- جزءاً أصيلاً من عملية رعاية المعلم وتأهيله بوصفه مشرفاً مقيمًا، وعلى اتصال وتواصل دائم مع المعلم، حيث إنّه الأقدُر على تقديم الدعم اللازم للمعلم ورعايته الرعاية الكاملة، وفي الجوانب جميعها، وخاصةً في بداية عمل المعلم، كان لا بد من تسليط الضوء على هذا الدور المهم والأساسي لمدير المدرسة، وخاصةً رعاية المعلمين الجدد.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي التحليلي. لمناسبتة لطبيعة الدراسة.

ويعرّف بأنه المنهج الذي يدرس ظاهرة أو حدثاً أو قضية موجودة حالياً يمكن الحصول منها على معلومات تجيب عن أسئلة البحث دون تدخل من الباحث فيها. (Creswell, 2012).

مجتمع الدِّراسة:

جميع معلمي المدارس الفلسطينية الحكومية في والذي يبلغ عددهم 1720 معلِّماً - ذكوراً وإناثاً، في العام الدراسي (2021/2020) (وزارة التربية والتعليم، 2021).

عينة الدِّراسة:

اشتملت عينة الدِّراسة على (106) معلِّماً- ذكوراً وإناثاً، تم اختيار العينة بطريقة العينة المتاحة (convenience sampling)، حيث وُزعت أداة الدِّراسة على أفراد العينة إلكترونياً باستخدام ((Google form عبر مواقع التواصل الاجتماعي، والجدول (1)، يوضح توزيع أفراد عينة الدِّراسة.

جدول رقم (1) توزيع أفراد عينة الدِّراسة حسب مُتغيّرات الدِّراسة والنسبة المئوية له

المتغيّر	المستوى	العدد	النسبة %
النوع الاجتماعي	ذكر	44	41.5
	أنثى	62	58.5
تخصص المعلم الجديد	علوم إنسانيّة	72	67.9
	علوم علمية	32	32.1
تخصص المدير	علمية	44	41.5
	علوم إنسانيّة	36	34.0
	لا أعرف	26	24.5
أعلى مؤهل علمي للمعلم الجديد	بكالوريوس وأدنى	74	69.8
	بكالوريوس فأعلى	32	30.2
المرحلة التّعليميّة للمدرسة	أساسي	60	56.6
	ثانوي	46	43.4

وصف مُتغيّرات أفراد العينة:

يبين الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدِّراسة حسب مُتغيّرات النوع الاجتماعي حيث تبين أن نسبة 41.5% للذكور ونسبة 58.5% للإناث، وبين مُتغيّر تخصص المعلم الجديد أن نسبة 67.9% للإنسانيّة ونسبة 32.1% للعلمية، وبين مُتغيّر معرفة المعلم لتخصص المدير أن نسبة 41.5% للتخصصات العلمية ونسبة 34% للعلوم الإنسانيّة ونسبة 24.5% لمعلمين لا يعرفون تخصص مديرهم. وبين أعلى مؤهل علمي للمعلم الجديد أن نسبة 69.8% بكالوريوس وأدنى ونسبة 30.2% بكالوريوس فأعلى، وبين مُتغيّر المرحلة التّعليميّة للمدرسة أن نسبة 56.6% منهم أساسية ونسبة الثانوية 43.4%.

وصف أداة الدِّراسة:

تم استخدام استبانة ممارسة مديري المدارس الحكومية مهاتهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم. تم بناؤها بالرجوع إلى الأدب التربوي والدراسات التي لها علاقة بالإشراف التربوي لدى المديرين وهي مكونة من 41 عبارة موزعة على الأبعاد الآتية:

المجال الأوّل: النواحي الإداريّة/ الأنظمة والقوانين مكونة من ثماني عبارات من (1-8)

المجال الثاني: التخطيط مكونة من ثماني عبارات من (9- 16)
المجال الثالث: الإجراءات التَّعليميَّة مكونة من عشر عبارات من (17- 26)
المجال الرابع: إدارة الصف مكونة من سبع عبارات من (27- 33)
المجال الخامس: التقويم مكونة من ثماني عبارات من (34- 41)
تم توزيعها حسب مقياس ليكرت (بدرجة كبيرة جدا 5، بدرجة كبيرة 4، بدرجة متوسّطة 3، بدرجة قليلة 2، بدرجة قليلة جدا 1).

صدق الأداة:

تم التحقق من صدقها بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة متخصصين في الإدارة التَّربويَّة وأساليب التدريس في الجامعات الفلسطينية ووزارة التربية والتعليم الفلسطيني، حيث طلب منهم إبداء الرأي في عبارات الاستبانة من حيث مدى وضوح لغة العبارات وسلامتها لغويًا، ومدى شمول العبارات الجانب المدرس، وإضافة أي معلومات أو تعديلات أو عبارات يرونها مناسبة، ووفق هذه الملاحظات تم إخراج الاستبانة بصورتها النهائية.

من ناحية أخرى تم التحقق من صدق الأداة أيضاً بحساب معامل الارتباط بيرسون لعبارات الاستبانة مع الدَّرجة الكليَّة لكل مجال، ومع الدَّرجة الكليَّة للأداة أيضاً، وتراوح ما بين (0.87-0.92)، وهذا يدل على وجود دلالة إحصائية في جميع عبارات الاستبانة، ويدلُّ على أنَّ هناك اتِّساقاً داخلياً بين العبارات.

ثبات الأداة:

قام الباحثان بالتحقق من ثبات الأداة من خلال حساب ثبات الدَّرجة الكليَّة لمعامل الثبات لمجالات الدِّراسة، حسب معادلة الثبات كرونباخ ألفا، وكانت الدَّرجة الكليَّة لمجالات استبانة ممارسة مديري المدارس الحكومية مهامهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم تتراوح بين (0.87- 0.97)، وهذه النتيجة تشير إلى تمتع هذه الأداة بثبات عالٍ يفي بأغراض الدِّراسة.

متغيَّرات الدِّراسة: المتغيَّر المستقل، النوع الاجتماعي، تخصص المعلم الجديد، أعلى مؤهل علمي للمعلم الجديد، المرحلة التَّعليميَّة للمدرسة، تخصص المدير.

المتغيَّر التابع: استجابة المعلمين الجدد لاستبانة ممارسة مديري المدارس الحكومية مهامهم الإشرافية في رعايتهم.

إجراءات الدِّراسة

قام الباحثان بتطبيق الأداة على أفراد عينة الدِّراسة من خلال استخدام google form وبعد أن اكتملت عملية تجميع الاستبانات من أفراد العينة بعد إجابتهم عليها بطريقة صحيحة تبين أنَّ عدد الاستبانات المستردة الصالحة التي خضعت للتَّحليل الإحصائي: (106) معلم/ة.

ولتحديد مستوى الموافقة على كلِّ عبارة من الاستبيان، والوزن النسبي يساوي التقدير الرقمي على مجموع أفراد العينة، بالإضافة إلى ذلك يساعد الوزن النسبي في تحديد الموافقة على كل عبارة، وترتيب المقترحات حسب الوزن النسبي لكل منها. وتم حساب التقدير الرقمي عن طريق إعطاء درجة لكل استجابة من الاستجابات الخمسة، ووفقاً لطريقة ليكرت، فالاستجابة (كبيرة جدا) تعطى (5) درجات، والاستجابة (كبيرة) تعطى (4) درجات، والاستجابة

(متوسّطة) تعطى (3) درجات، والاستجابة (ضعيفة) تعطى درجتين، والاستجابة (ضعيفة جدا) تعطى درجة واحدة. وعليه يكون معيار تحديد درجة التحقق كما يأتي:
قيمة المتوسّط الحسابي: 1.00 - 1.80 قليلة جدا، و1.81 - 2.60 قليلة، و2.61 - 3.40 متوسطة، 3.41 - 4.20 كبيرة، وأخيرا 4.21 - 5.00 كبيرة جدا.

4- نتائج الدّراسة ومناقشتها.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الأوّل: ما درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية الفلسطينية مهامهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟
وللإجابة عن هذا السؤال، قام الباحثان بحساب المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعياريّة لاستجابات أفراد عينة الدّراسة على عبارات الاستبانة، التي تعبر عن درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية مهامهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.
جدول (2): المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعياريّة لاستجابات أفراد عينة الدّراسة لدرجة ممارسة مديري المدارس الحكومية الفلسطينية مهامهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم

الرقم	المجالات	المتوسّط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدّرجة
1	النواحي الإداريّة	3.18	.885	63.6	متوسّطة
4	إدارة الصف	3.06	1.06	61.2	متوسّطة
5	التقويم	2.98	1.11	59.6	متوسّطة
3	الإجراءات التّعليميّة	2.97	1.12	59.6	متوسّطة
2	التخطيط	2.88	1.06	57.6	متوسّطة
	المتوسط الكلي للاستبانة	3.01	1.01	60.2	متوسّطة

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعياريّة لاستجابات أفراد العينة لدرجة ممارسة مديري المدارس الحكومية مهامهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، أنّ المتوسّط الحسابي للدرجة الكلية كانت بمتوسط حسابي (3.01) وانحراف معياري (1.01) وبدرجة متوسّطة.

وحصل مجال النواحي الإداريّة (القوانين والأنظمة) على أعلى متوسط حسابي، ومقداره (3.18) يليه مجال إدارة الصف بمتوسط حسابي (3.06)، ومن ثمّ مجال التقويم بمتوسط حسابي (2.98). ثمّ مجال الإجراءات التّعليميّة بمتوسط حسابي (2.98)، وأخيرا مجال التخطيط بمتوسط حسابي مقداره (2.88)، وجميعهم بدرجة متوسّطة.

1- مجال النواحي الإداريّة (القوانين والأنظمة):

قام الباحثان بحساب المتوسّطات الحسابية، والانحرافات المعياريّة لاستجابات أفراد عينة الدّراسة على عبارات الاستبانة التي تعبر عن مجال النواحي الإداريّة (القوانين والأنظمة).

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال النواحي الإدارية (القوانين والأنظمة) مرتبة تنازلياً بحسب المتوسطات

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	أوضح لي أهمية الالتزام بالمواعيد المختلفة المتعلقة بعملية	4.00	.99	كبيرة
3	مكّني من تبادل الزيارات الصفية مع المعلمين	3.32	1.10	متوسطة
8	بيّن لي خصائص بيئة المدرسة، وما يميّزها عن غيرها وكيفية التعامل معها	3.28	1.12	متوسطة
1	عرّفتني على المبنى المدرسي ومرافق المدرسة المختلفة، والزلاء والطلبة	3.21	1.24	متوسطة
7	عرّفتني على طرق تقييمي وآلياتها الإدارية والقيّية	3.02	1.28	متوسطة
9	حسّن من قدرتي في توسيع نطاق العلاقات الاجتماعية مع أولياء الأمور	2.96	1.21	متوسطة
6	زوّدني بمعلومات حول أساليب الإشراف المختلفة	2.89	1.19	متوسطة
2	أطلعني على السجلات المدرسية المختلفة	2.79	1.224	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.17	.88	متوسطة

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال النواحي الإدارية أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.17) وانحراف معياري (0.88) وبدرجة متوسطة بوزن نسبي 63.6%.

كما تشير النتائج في الجدول رقم (3) أن عبارة واحدة جاءت بدرجة كبيرة، و(6) عبارات جاءت بدرجة متوسطة. وحصلت العبارة "أوضح لي أهمية الالتزام بالمواعيد المختلفة المتعلقة بعملية" على أعلى متوسط حسابي بواقع (4.00) يليها عبارة "مكّني من تبادل الزيارات الصفية مع المعلمين" بمتوسط حسابي (3.32). وحصلت العبارة "أطلعني على السجلات المدرسية المختلفة" على أقل متوسط حسابي (2.79) سبقها العبارة "زوّدني بمعلومات حول أساليب الإشراف المختلفة" بمتوسط حسابي (2.89) الوزن النسبي.

2- مجال التخطيط:

قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الاستبانة التي تعبر عن مجال التخطيط.

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال التخطيط

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
6	أرشدني إلى كيفية إدارة وقت الحصّة	3.13	1.18	متوسطة
4	أرشدني إلى كيفية إعداد الخطط المدرسية المختلفة	3.08	1.18	متوسطة
2	بيّن لي كيفية التغلب على المواقف الطارئة في الحصّة	3.00	1.23	متوسطة
5	وجّهني إلى كيفية التخطيط للأنشطة المدرسية الصفية وغير الصفية	2.87	1.12	متوسطة
7	ساعدني في طرق صياغة الأهداف (المعرفية، الوجدانية، النفس حركية)	2.85	1.27	متوسطة
3	زوّدني بالأساليب التي تساعد على معالجة الفروق الفردية بين الطلبة.	2.83	1.29	متوسطة
	ساعدني في كيفية التعامل مع الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة	2.72	1.24	متوسطة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
	(الموهوبين، بطيئي التعلّم)			
	وجّهني إلى الاطلاع على الكُتب والمجلّات لإثراء المنهاج	2.64	1.17	متوسطة
	المتوسط الكلي لمجال التخطيط	2.88	1.06	متوسطة

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال التخطيط أنّ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية جاء بواقع (2.88) وانحراف معياري (1.06) بدرجة متوسطة.

كما وتشير النتائج أن جميع العبارات جاءت بدرجة متوسطة. وحصلت العبارة " أرشدني إلى كيفية إدارة وقت الحصّة " على أعلى متوسط حسابي بواقع (3.13) ويلمها عبارة " أرشدني إلى كيفية إعداد الخطط المدرسية المختلفة " بمتوسط حسابي (3.08). وحصلت العبارة " وجّهني إلى الاطلاع على الكُتب والمجلّات لإثراء المنهاج " على أقل متوسط حسابي (2.64) سبقها العبارة " ساعدني في كيفية التعامل مع الطلّبة ذوي الاحتياجات الخاصّة (الموهوبين، بطيئين التعلّم)" بمتوسط حسابي (2.72).

3- مجال الإجراءات التعليمية:

كما قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الاستبانة التي تعبر عن مجال الإجراءات التعليمية.

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال الإجراءات التعليمية

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	أطلعني على أساليب استنارة دافعية الطلّبة وتحفيزهم	3.11	1.260	متوسطة
7	أرشدني إلى طرقي التعامل مع أخطاء الطلّبة ومشاكلهم	3.00	1.234	متوسطة
3	أرشدني إلى كيفية استخدام التعزيز (الإيجابي والسلبي) بشكل متوازن	3.00	1.203	متوسطة
6	بيّن لي كيفية توظيف الوسائل التعليمية المستخدمة في الوقت المناسب	2.98	1.21	متوسطة
10	أرشدني إلى إثراء مقدّمة الدّرس واحتوائها العناصر المطلوبة	2.98	1.30	متوسطة
4	أرشدني إلى استخدام التّقنيات التربوية الحديثة	2.98	1.24	متوسطة
2	نوّى لديّ القدرة على استخدام التّغذية الرّاجعة في تعديل طرائق التّدريس	2.98	1.21	متوسطة
8	حثّني على استخدام أنشطة تعليمية تراعي الفروق الفردية والذكاءات المتعددة	2.96	1.17	متوسطة
9	زوّدني بمعلومات عن كيفية تفعيل دور الطلّبة في العملية التعليمية	2.96	1.21	متوسطة
10	طوّر لديّ القدرة على استخدام استراتيجيات التّدريس الحديثة بما يتناسب مع موضوع الدرس	2.94	1.22	متوسطة
	المتوسط الكلي لمجال الإجراءات التعليمية	2.97	1.12	متوسطة

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال الإجراءات التعليمية أنّ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية جاء بواقع (2.97) وانحراف معياري (1.12) وبدرجة متوسطة.

كما تشير النتائج أن العبارة " أطلعني على أساليب استنارة دافعية الطلبة وتحفيزهم " حصلت على أعلى متوسط حسابي بواقع (3.11) ويلمها عبارة " أرشدني إلى طرق التعامل مع أخطاء الطلبة ومشاكلهم" وعبارة "أرشدني إلى كيفية استخدام التعزيز الإيجابي والسلبي" بشكل متوازن". بمتوسط حسابي (3.00). وحصلت العبارة " طوّز لدي القدرة على استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة بما يتناسب مع موضوع الدرس " على أقل متوسط حسابي (2.94) سبقها فقرتي " حثني على استخدام أنشطة تعليمية تراعي الفروق الفردية والذكاءات المتعددة" وعبارة "زوّدي بمعلومات عن كيفية تفعيل دور الطلبة في العملية التعليمية " على أقل متوسط حسابي بواقع (2.96).

4- مجال إدارة الصف

وقام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الاستبانة التي تعبر عن مجال إدارة الصف.

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال إدارة الصف

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	أرشدني إلى اعتماد منهج المساواة مع الطلاب	3.28	1.17	متوسطة
7	جعل شعاري التعزيز والثواب بدلاً من التخويف والعقاب	3.17	1.18	متوسطة
6	شجعتني على ابتكار وسائل؛ لتوفير الجو التعليمي المناسب	3.04	1.26	متوسطة
10	عزفتني على كيفية استخدام استراتيجيات ضبط الحصّة	3.00	1.23	متوسطة
4	مكنتني من معرفة استراتيجيات تعديل السلوك وطرق حل المشكلات	3.00	1.15	متوسطة
2	ساعدني في بناء القواعد الصّيقة	2.98	1.16	متوسطة
7	أرشدني إلى استخدام تعبيرات الوجه والإيماءات في ضبط الصف	2.96	1.32	متوسطة
	المتوسط الكلي لمجال إدارة الصف	3.06	1.06	متوسطة

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال إدارة الصف أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.06) وانحراف معياري (1.06) وبدرجة متوسطة.

كما تشير النتائج إلى أنّ العبارة " أرشدني إلى اعتماد منهج المساواة مع الطلاب " حصلت على أعلى متوسط حسابي بواقع (3.28) ويلمها عبارة " جعل شعاري التعزيز والثواب بدلاً من التخويف والعقاب". بمتوسط حسابي (3.17). وحصلت عبارة " أرشدني إلى استخدام تعبيرات الوجه والإيماءات في ضبط الصف " على أقل متوسط حسابي (2.96) سبقها عبارة " ساعدني في بناء القواعد الصّيقة" بمتوسط حسابي (2.98).

5- مجال التقويم:

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال التقويم

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	حثني على تقبل آراء الطلبة وحرية الرأي	3.36	1.20	متوسطة
7	أطلعني على كيفية استخدام أنواع التقويم المختلفة في الحصّة	3.08	1.27	متوسطة
3	أرشدني إلى ضرورة مراعاة التقويم للفروق الفردية بين الطلبة	3.00	1.28	متوسطة
10	ساعدني في كيفية تشخيص نقاط القوة والضعف لدى الطلاب	2.98	1.19	متوسطة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
4	أرشدني إلى كيفية استخدام تحليل نتائج الاختبارات المختلفة في تحسين أداء الطلبة	2.96	1.32	متوسطة
2	أرشدني إلى تنوع أساليب التقييم بما يتناسب مع نواتج التعلم	2.92	1.11	متوسطة
7	ساعدني على إتقان صياغة الأسئلة وتوجيهها للطلبة	2.85	1.241	متوسطة
8	وجهني إلى كيفية استخدام جدول المواصفات في بناء عبارات الاختبار	2.72	1.240	متوسطة
	المتوسط الكلي لمجال التقييم	2.98	1.11	متوسطة

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال التقييم أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية جاء بواقع (2.98) وانحراف معياري (1.11) وبدرجة متوسطة.

كما تشير النتائج إلى أن العبارة " حثني على تقبل آراء الطلبة وحرية الرأي " حصلت على أعلى متوسط حساب بواقع (3.36)، ويلها عبارة " ساعدني على إتقان صياغة الأسئلة وتوجيهها للطلبة." بمتوسط حسابي (2.85). وحصلت عبارة "وجهني إلى كيفية استخدام جدول المواصفات في بناء عبارات الاختبار" على أقل متوسط حسابي بواقع (2.72) سبقها عبارة "ساعدني في بناء القواعد الصفية" بمتوسط حسابي (2.98).

• النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: "هل تختلف درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية مهامهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم حسب متغيرات (النوع الاجتماعي، تخصص المعلم، أعلى مؤهل علمي للمعلم، المرحلة التعليمية للمدرسة، تخصص المدير؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب نتائج اختبار "ت" واختبار تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) والمتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة وذلك حسب التفصيل الآتي:

أولاً- متغير النوع الاجتماعي: تم فحص متغير النوع الاجتماعي بحساب المتوسطات الحسابية واختبار "ت" لاستجابة أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري المدارس الحكومية مهامهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد جدول (8): نتائج اختبار "ت" والمتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري المدارس الحكومية مهامهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

المجالات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
النواحي الإدارية	ذكر	44	2.96	0.97	104	-2.159	*0.33
	أنثى	62	2.33	0.79			
التخطيط	ذكر	44	2.61	1.07	104	2.17-	*0.032
	أنثى	62	3.06	1.02			
الإجراءات التعليمية	ذكر	44	2.63	1.16	104	2.72-	*0.008
	أنثى	62	3.22	1.03			
إدارة الصف	ذكر	44	2.80	1.15	104	2.63-	*0.010
	أنثى	62	3.28	0.94			
التقييم	ذكر	44	2.72	1.16	104	2.01-	*0.046
	أنثى	62	3.16	1.05			

المجالات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
العلامة الكلية	ذكر	44	2.73	1.07	104	2.45-	*0.016
	أنثى	62	3.21	0.92			

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (-2.45) ومستوى الدلالة (0.016) أي أنه توجد فروق في درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية مهامهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، حسب مُتغَيِّر النوع الاجتماعي وكذلك للمجالات جميعها، وكانت لصالح الإناث.

- ثانيا- مُتغَيِّر تخصص المعلم الجديد: تم فحص مُتغَيِّر تخصص المعلم الجديد بحساب نتائج اختبار "ت" والمتوسّطات الحسابية لاستجابة أفراد العينة.

جدول (9): نتائج اختبار "ت" والمتوسّطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدِّراسة في درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية مهامهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد تعزى لمُتغَيِّر تخصص المعلم الجديد

المجالات	تخصص المعلم الجديد	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
النواحي الإدارية	علوم إنسانية	72	3.13	0.88	104	-0.818	0.415
	علوم طبيعية	34	3.28	0.89			
التخطيط	علوم إنسانية	44	2.82	1.05	104	0.758-	0.450
	علوم طبيعية	62	2.99	1.09			
الإجراءات التعليمية	علوم إنسانية	44	2.94	1.11	104	0.462-	0.645
	علوم طبيعية	62	3.05	1.14			
إدارة الصف	علوم إنسانية	44	3.05	1.08	104	0.145-	0.885
	علوم طبيعية	62	3.08	1.04			
التقويم	علوم إنسانية	44	2.96	1.16	104	0.197-	0.844
	علوم طبيعية	62	3.01	1.02			
العلامة الكلية	علوم إنسانية	44	2.98	1.01	104	0.480-	0.632
	علوم طبيعية	62	3.08	1.01			

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (-0.480) ومستوى الدلالة (0.632) أي أنه لا توجد فروق في درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية مهامهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، حسب مُتغَيِّرات تخصص المعلم الجديد للدرجة الكلية وكذلك للمجالات كافة.

- ثالثا- مُتغَيِّر المؤهل العلمي للمعلم الجديد: تم فحص مؤهل العلمي للمعلم الجديد بحساب نتائج اختبار "ت" والمتوسّطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدِّراسة في درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية مهامهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد.

جدول (10): نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة أفراد العينة في درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية مهامهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، حسب المؤهل العلمي للمعلم الجديد.

المجالات	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
النواحي الإدارية	بكالوريوس وأدنى	74	3.17	0.84	104	-2.08	.891
	أعلى من بكالوريوس	32	3.20	0.99			
التخطيط	بكالوريوس وأدنى	74	2.86	1.04	104	-2.21	.826
	أعلى من بكالوريوس	32	2.91	1.11			
الإجراءات التعليمية	بكالوريوس وأدنى	74	2.93	1.08	104	-6.22	.537
	أعلى من بكالوريوس	32	3.08	1.21			
إدارة الصف	بكالوريوس وأدنى	74	3.03	1.01	104	-3.73	.711
	أعلى من بكالوريوس	32	3.12	1.19			
التقويم	بكالوريوس وأدنى	74	2.97	1.06	104	-0.93	.926
	أعلى من بكالوريوس	32	3.00	1.24			
العلامة الكلية	بكالوريوس وأدنى	74	2.99	.97	104	-3.06	.761
	أعلى من بكالوريوس	32	3.06	1.11			

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (-3.06) ومستوى الدلالة (.761) أي أنه لا توجد فروق في درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية مهامهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، حسب مُتغَيِّر مؤهل العلمي للمعلم للدرجة الكلية وكذلك للمجالات كافة.

• رابعاً- مُتغَيِّر المرحلة التعليمية للمدرسة: تم فحص مُتغَيِّر المرحلة التعليمية للمدرسة بحساب نتائج اختبار "ت" والمتوسّطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة في درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية مهامهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد.

جدول (11): نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة أفراد العينة في درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية مهامهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، حسب مُتغَيِّر المرحلة التعليمية للمدرسة.

المجالات	المرحلة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	الدلالة
النواحي الإدارية	أساسي	60	3.33	0.74	104	2.08	*.032
	ثانوي	46	2.97	1.02			
التخطيط	أساسي	60	3.08	0.97	104	2.197	*.031
	ثانوي	46	2.62	1.13			
الإجراءات التعليمية	أساسي	60	3.21	1.07	104	2.497	*.014
	ثانوي	46	2.67	1.11			
إدارة الصف	أساسي	60	3.29	1.00	104	2.545	*.012

المجالات	المرحلة	العدد	المتوسط	الانحراف	درجات الحرية	قيمة ت	الدلالة
التقويم	ثانوي	46	2.76	1.08	104	2.155	*.034
	أساسي	60	3.18	1.12			
	ثانوي	46	2.72	1.06			
الدَّرَجَة الكليَّة	أساسي	60	3.22	.93	104	2.353	*.019
	ثانوي	46	2.75	1.05			

يتبيّن من خلال الجدول السابق أنّ قيمة "ت" للدَّرَجَة الكليَّة (2.353) ومستوى الدَّلالة (0.019) أي أنه توجد فروق في درجة ممارسة مديري المدارس الحكوميّة مهامّهم الإشرافيّة في رعاية المعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم مُتَغَيِّر المرحلة التَّعليميَّة للمدرسة على الدَّرَجَة الكليَّة، وكذلك للمجالات كأكفَّة، وكانت لصالح المرحلة التَّعليميَّة الأساسيَّة.

- خامسا- مُتَغَيِّر تخصص المدير: تمّ فحص مُتَغَيِّر تخصص المدير بحساب المتوسطّات الحسابيَّة والانحرافات المعياريَّة واختبار تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) لاستجابة أفراد عينة الدِّراسة في درجة ممارسة مديري المدارس الحكوميّة مهامّهم الإشرافيَّة في رعاية المعلمين الجدد.

جدول (12): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لأفراد عينة الدِّراسة في درجة ممارسة مديري المدارس الحكوميّة مهامّهم الإشرافيَّة في رعاية المعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، حسب مُتَغَيِّر تخصص المدير

مستوى الدَّلالة	قيمة ف المحسوبة	المتوسط الحسابي	تخصص المدير	مجالات الاستبيان
.114	2.215	3.08	علوم إنسانيَّة	النَّواحِي الإداريَّة/ الأنظمة والقوانين
		3.06	علوم طبيعيَّة	
		3.49	لا أعرف	
.211	1.580	2.73	علوم إنسانيَّة	التَّخطيط
		2.84	علوم طبيعيَّة	
		3.19	لا أعرف	
.503	.692	2.85	علوم إنسانيَّة	الإجراءات التَّعليميَّة
		2.99	علوم طبيعيَّة	
		3.17	لا أعرف	
.654	.426	2.94	علوم إنسانيَّة	إدارة الصَّف
		3.13	علوم طبيعيَّة	
		3.15	لا أعرف	
.951	.051	2.94	علوم إنسانيَّة	التَّقويم
		3.02	علوم طبيعيَّة	
		3.00	لا أعرف	
.512	.674	2.91	علوم إنسانيَّة	الدَّرَجَة الكليَّة
		3.01	علوم طبيعيَّة	
		3.20	لا أعرف	

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية (674). ومستوى الدلالة (512). وهي أكبر من مستوى الدلالة أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية ممارسة مديري المدارس الحكومية مهامهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، حسب مُتَغَيَّر تخصص المدير.

مناقشة النتائج:

جاءت درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية مهامهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم "متوسطة" بمتوسط حسابي (3.01)، وجاءت متوسط المجالات على التوالي: المجال الإداري (القوانين والأنظمة) يليه مجال إدارة الصف، ومن ثمّ مجال التقييم، ثم مجال الإجراءات التعليمية وأخيراً مجال التخطيط.

جاءت هذه الدراسة متفقة مع دراسة (العاجز وحلس، 2009) وباشيوة (2012) و(الطروانه ومقابلة، 2012) و(معمرو وأبوسمره، 2012) و(محمد، 2018).

واختلفت مع (Gumah et al., 2021) ودراسة (Renata et al., 2018) و(هيئات، 2020) ويرى الباحثان أن ذلك يعود إلى تركيز المديرين على الجوانب الإدارية والتنظيمية التي هي أساس انتظام العملية التعليمية، وإغفالهم باقي الجوانب ربما يعود إلى ضغوط العمل وكثرة المهام الموكلة لهم، وحسب سلم الأولويات لدى المديرين يتم التركيز على الجوانب التي تضمن سير اليوم الدراسي وتسييره، وهنا يبدو جليا في الجوانب الإدارية في عمل المدير على حساب الجوانب الفنية، وهذا ليس تقصيرا منهم، بل لوجود أولويات تسيير العمل المدرسي أولا.

كما لا نغفل انه قد يكون هناك تقصير من وزارة التربية والتعليم في تأهيل المديرين في مجال الإشراف الفني على المعلمين، ومجال التقييم وإدارة الصف، وعدم وضوح دورهم؛ لوجود مرجعية أخرى أكثر تخصصية، وهي قسم الإشراف التربوي في الوزارة.

أمّا بالنسبة لاختلاف درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية مهامهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، حسب مُتَغَيَّرات: النوع الاجتماعي، تخصص المعلم الجديد، أعلى مؤهل علمي للمعلم الجديد، المرحلة التعليمية للمدرسة، تخصص المدير.

فأظهرت نتائج هذه الدراسة أنه توجد فروق في درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية مهامهم الإشرافية في رعاية المعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، حسب مُتَغَيَّر النوع الاجتماعي، وكانت لصالح الإناث. واتفقت مع دراسة (الطروانه ومقابلة، 2012) ولم تتفق مع دراسة (معمرو وأبوسمره، 2012) و(عثمان، 2012) و(هيئات، 2020).

ويرى الباحثان أن ذلك ربما يعود إلى طبيعة الطالبات والمعلمات من حيث الهدوء والانضباط والالتزام بالنظام والقانون، مما يتيح لمدير المدرسة التفريغ بشكل أكبر للمتابعات الفنية وإرشاد المعلمين الجدد، فعند المقارنة بين مدارس البنين والبنات من حيث عدد مشاكل الطلبة واختراقهم النظام والقانون نجد فرقا شاسعا خاصة في المراحل العليا.

ولمتغبر المرحلة التعليمية للمدرسة كانت لصالح المرحلة التعليمية الأساسية، وهذا يؤكد بما لا يدع مجالاً للشك أن تركيز المديرين على الجوانب الإدارية وإغفالهم الجوانب الفنية هو ضغوط العمل وكثرة المهام، وعند النظر إلى الفروق بين المدرسة الأساسية والثانوية نجد أنه فقط في المدخلات من الطلبة، وما يترتب عليه من حجم المشاكل وتنوعها، فمدير المدرسة الثانوية يواجه يوميا تحديات كبيرة في مجال انتظام الطلبة وتسيير اليوم الدراسي، وهذا

يأخذ كثيرًا من وقته بالمقارنة مع مدير المدرسة الأساسي الذي يجد متسعًا من الوقت للتفرغ أكثر قليلاً للجوانب الفنية.

وأنة لا توجد فروق في من وجهة نظر المعلمين أنفسهم حسب متغيرات تخصص المعلم الجديد، ولم تتفق مع دراسة (عثمان، 2012)، ربما يعود ذلك إلى أن المديرين لا يفرقون بين المعلمين حسب التخصص، إنما يتعاملون مع الجميع بالطريقة نفسها؛ لأنَّ الهَمَّ الأكبر لمدير المدرسة هو تسيير اليوم الدراسي وانتظام العملية التعليمية من قبل المعلمين جميعًا بغض النظر عن تخصصهم.

ولا توجد فروق لمتغير مؤهل العلمي للمعلم الجديد، ولم تتفق مع دراسة (الطروانة ومقابلة، 2012) واتفقت مع الجهي (2020) وربما يعود ذلك لتعامل المديرين مع المعلمين بالطريقة نفسها دون تمييز بناء على المؤهل، وهنا المؤهل ربما يلعب دور في التمكن من المادة العلمية دون الجوانب الإدارية والتنظيمية؛ لذلك مدير المدرسة يتعامل مع الجميع على أنه معلم مؤهل للقيام بالدور المناط به. (Sabbah, 2017).

ولا توجد فروق لمتغير تخصص المدير، واتفقت مع دراسة (معمر وأبو سمرة، 2012) والجهي (2020). ربما يعود ذلك إلى أنَّ المديرين يخضعون للتأهيل نفسه، ويعملون ضمن نظام مركزي لا يتيح كثيرًا للمدير التحرك بحرية وظهور الإبداع والتميز لديهم، فجميعهم يعملون بالنظام نفسه، وبالتعليمات الصارمة والمركزية الشديدة نفسها.

التوصيات والمقترحات.

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحثان ويقترحان ما يلي:

1. اعتماد نائبين مفرغين لمدير المدرسة، أحدهما إداري والآخر فني.
2. إعطاء مدارس البنين خصوصية بالمقارنة مع مدارس الإناث فيما يخص عدد المرشدين التربويين ومساعد المدير.
3. التركيز على تنمية المديرين مهنيًا فيما يخص دورهم الإشرافي بشكل عام وللمعلمين الجدد بشكل خاص.
4. تدريب المديرين على أساليب الإشراف التربوي الحديثة.

قائمة المراجع.

أولاً- المراجع بالعربية:

- الأغبري عبد الصمد، (2020)، الإدارة المدرسية: البعد التخطيطي والتنظيمي المعاصر، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت- لبنان.
- باشيوة حسين، (2012)، دور مدير مدارس التعليم المتوسط كمشرف تربوي مقيم في ضوء مبادئ الجودة الشاملة، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، مج 1، ع31، ص 295-328.
- البدري طارق عبد الحميد، (2001)، تطبيقات ومفاهيم في الاشراف التربوي، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان- الأردن.
- الجميل عبد الله حمود حمد، (2014)، تصور مقترح لتوطين الاشراف التربوي بالمدارس في مدينه حائل التعليمية من وجهة نظر مديري المدارس والمشرفين التربويين، مجلة كلية التربية- جامعة المنوفية، مج 29، ع 2، ص 113-158.

- الجهمي، تركي. (2020). درجة ممارسة مديري المدارس مهامهم الإشرافية في مكتب الوسط بمحافظة بيشة. المجلة التربوية لتعليم الكبار، مج 2، ع 1، ص 84-102.
- الصباح، سهير؛ الكركي، كرم. (2021). مستوى الابداع لدى مديري المدارس فاللسطينية من وجهة نظرهم في ظل جائحة كورونا. المجلة العربية لجودة التعليم، 8(3)، 3=23
- الصوافية ثريا بنت محمد، (2009)، الدور الإشرافي لمدير المدرسة. مجلة التطوير التربوي، مج 7، ع 47، ص 58 - 61.
- الطراونة، سليمان محمد؛ ومقابلة عاطف يوسف، (2012)، مدى إسهام مديري المدارس في مساعدة المعلمين مهنيا من وجهة نظر المعلمين: دراسة ميدانية بمحافظة الكرك، مجلة العلوم التربوية والنفسية- جامعة البحرين، مج 14، ع 4، ص 159-186.
- عابدين محمد عبد القادر، (2001)، الإدارة المدرسية الحديثة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
- العاجز فؤاد علي؛ وحلس داود درويش، (2009)، دليل المشرف التربوي: لتحسين عمليتي التعليم والتعلم، كلية التربية، الجامعة الإسلامية - غزة
- عثمان علان محمد؛ ودبوس محمد طالب، (2012)، دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين في شمال الضفة الغربية، مجلة دراسات العلوم التربوية- الجامعة الأردنية، مج 39، ع 1، ص 1 - 16.
- عطوي جودت عزت، (2008)، الإدارة التعليمية والإشراف التربوي: أصولها وتطبيقاتها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
- العميرة محمد حسن، (2002)، مبادئ الإدارة المدرسية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان - الأردن.
- محمد أحمد محمد حسنين، (2018)، تطوير أساليب الإشراف التشاركي لدى مديري المدارس في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في مصر، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، مج 1، ع 10، ص 333 - 366.
- مرسي محمد منير، (2001)، الإدارة المدرسية الحديثة، عالم الكتب، القاهرة - مصر.
- معمر مجدي؛ وأبو سمره محمود، (2012)، دور الإشراف التربوي في دعم المعلم الجديد في فلسطين، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، مج 27، ع 2، ص 273 - 310.
- نشوان يعقوب حسين، (1985)، الإدارة والإشراف التربوي: بين النظرية والتطبيق، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
- هيلات محمد إبراهيم صلاح، (2020)، تقييم ممارسات المشرف العام للمهام التربوية من وجهة نظر مديري المدارس وسبل تطويرها، مجلة دراسات في التعليم العالي، ع 17، ص 1 - 24.
- وزارة التربية والتعليم الفلسطينية. (2021). الكتاب الإحصائي التربوي السنوي للعام الدراسي 2020-2021.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Albadawi, B., & Sabbah, S. (2020). Recent approaches to teacher preparation in Palestine Bushra. Journal of Language Modelling, 16(1), 1637-1648. <https://doi.org/10.15398/jlm.v0i1.64>
- Creswell, W., J., Educational Research: Planning, Conducting and Evaluating Quantitative dan Qualitative Research (4th ed.). Boston: Pearson Education, Inc, 2012

- Gumah, B., Wenbin, L., & Aziabah, M. A. (2021). Original Research Supervisors' Leadership Styles' Influence on Foreign Teachers' Self-Efficacy in a Cross-Cultural Work Setting: A Moderated Mediation Analysis. *SAGE Open*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/2158244021994546>
- Hamdan Bin Rashid Awar- UNESCO. (n.d.). Leadership and Teachers Development Program... Hamdan Bin Rashid Awar-UNESCO 2. Background.
- Latief, M., Susanti, T., Maisah, M., Anwar Us, K., & Syukri, A. (2021). The Influence of Leadership, Supervision and Organizational Climate of Madrasas on Students' Extracurricular Achievements State Aliyah Madrasah in Jambi Province. *American Journal of Multidisciplinary Research & Development (AJMRD)*, 03(10), 36–53. www.ajmrd.com
- Muaddib, S. |. (2021). IMPROVING THE QUALITY OF LEARNING THROUGH SUPERVISION WITH VISIT TECHNIQUES IN SDN BANYU URIP II/363 SURABAYA | : *Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 3(1). <https://jurnal.staim-probolingo.ac.id/index.php/Muaddib/article/view/120>
- Renata, Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The influence of headmaster's supervision and achievement motivation on effective teachers. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(6), 44–49.
- Sabbah, S. (2017). The Role of Leadership in the Development of the Creative School in Palestine. *Journal of Education and E-Learning Research*, 4(1). <https://doi.org/10.20448/journal.509/2017.4.1/509.1.1.7>
- Subaih, R. H. A., Sabbah, S. S., & Al-Duais, R. N. E. (2021). Obstacles Facing Teachers in Palestine While Implementing E-learning During the COVID-19 Pandemic. *Asian Social Science*, 17(4), 44. <https://doi.org/10.5539/ass.v17n4p44>