



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

درجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مدارس قسبة إربد من وجهة نظر المعلمين الجدد

إعداد

د/ نائلة جمعه خضر المهداوي –

مشرف تربوي في إدارة الإشراف التربوي – وزارة التربية والتعليم

﴿ المجلد الثامن والثلاثون – العدد السادس – جزء ثاني – يونيو ٢٠٢٢ م ﴾

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد درجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مدارس قصبة إربد من وجهة نظر المعلمين الجدد، في مجالات: التخطيط والتقييم للتدريس، والإدارة الصفية، والكشف عن فروق بين تقديرات عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي على عينة من المعلمين الجدد وتكونت من (١٦٠) معلماً ومعلمة للعام الدراسي ٢٠٢١ / ٢٠٢٢م، ولتحقيق أهداف الدراسة أعدت الباحثة استبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت من (٢٤) فقرة توزعت بالتساوي في ثلاثة مجالات: (التخطيط للتدريس، التقييم للتدريس، والإدارة الصفية). وبينت النتائج أن المتوسط الحسابي الكلي لتقديرات عينة الدراسة لدرجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد بلغ (٣.٥٤) وبدرجة متوسطة من التقدير، كما أشارت النتائج إلى أن المشرف التربوي يساهم بدرجة (كبيرة) في التنمية المهنية للمعلمين الجدد لمجال (الإدارة الصفية) وبمتوسط حسابي (٣.٧٢)، ويساهم بدرجة متوسطة في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مجالي " (التخطيط للتدريس، والتقييم)، وبمتوسط حسابي (٣.٤٧) لمجال التخطيط للتدريس، و (٣.٤٥) لمجال التقييم. وأوصت الدراسة بضرورة تركيز المشرف التربوي على الجوانب المتعلقة بإدارة التدريس واستراتيجيات التقييم، وعقد دورات تدريبية مهنية بشكل مستمر للمعلمين الجدد خاصة في السنة الأولى من التعيين.

الكلمات الدالة: المشرف التربوي، المعلمون الجدد، التنمية المهنية، مدارس قصبة إربد.

Abstract

This study aims to identify the degree of the educational supervisor's contribution to the professional development of novice teachers in Qasabah Irbid Directorate schools from the novice teacher's point of view in the areas: planning and evaluation, classroom management, and the detection of differences between the estimates of the study sample due to the gender variable, the study followed the descriptive approach. A sample of novice teachers consisted of (160) male and female teachers for the academic year 2021/2022. To achieve the objectives of the study, the researcher prepared a questionnaire as a tool for data collection, and it consisted of (24) items distributed equally in three areas: (teaching planning, evaluation, and classroom management). The results showed that the total arithmetic mean of the estimates of the study sample to the degree of the educational supervisor's contribution to the professional development of novice teachers amounted to (3.54), with a medium degree of appreciation. Arithmetic (3.72), and it contributes to a medium degree in the professional development of novice teachers in the fields of "(teaching planning and evaluation), and with an arithmetic average of (3.47) for the field of planning for teaching, and (3.45) for the field of evaluation. The study recommended that the educational supervisor should focus on aspects related to teaching management. and evaluation strategies, and holding professional training courses on an ongoing basis for novice teachers, especially in the first year of appointment.

Keywords: Educational supervisor's, Contribution, Professional development, Novice teachers, Qasabah Irbid Directorate schools.

خلفية الدراسة

مقدمة

يهدف الإشراف التربوي إلى تطوير جميع جوانب العملية التعليمية، والتي هي مجال وظائفه وميدان عمله، لذلك يعتبر الإشراف التربوي ركيزة مهمة في تطوير نوعية التعلم والتعليم، باعتباره الهدف الرئيس الذي يسعى لتحقيقه بكفاية وفعالية، وإن أهم الوظائف والأدوار التي يقوم بها هي التنمية المهنية للمعلم وتحسين مهاراته التعليمية والأخذ بيده نحو التطور والتحسين المستمر، ومساعدته على حل ما يعترضه من مشكلات تعليمية، باعتباره أحد العناصر الرئيسية في الموقف التعليمي، وذلك عن طريق تزويده بالخبرات والأساليب التربوية اللازمة، وتفعيل هذه الخبرات والأساليب والعمل على تطبيقها، بالإضافة إلى أن المشرف لتربوي يقوم بعملية تفاعل فنية وإنسانية واجتماعية ومعرفية وقيمية، تهدف إلى رفع مستوى المعلم مهنيًا وكفاياته التعليمية إلى أعلى درجة ممكنة (حسيني، ٢٠١٨). ويقترب هذا المفهوم من التعامل مع المعلم كمهني، وبخاصة عندما تتم عملية التفاعل بين المشرف والمعلم في جو من علاقات العمل المستندة للعلاقات الإنسانية والاجتماعية.

ولقد طرحت في الحقل التربوي الكثير من التعريفات للإشراف التربوي، وعلى الرغم من تعددها أو اختلافها، فإنها تهدف جميعاً إلى النهوض بعملية التعلم والتعليم من جميع مدخلاتها ومخرجاتها، فعرّفه إيزابيل فيفر وجين دنلاب (٢٠٠٦، ص ٤١) بأنه: "عملية تفاعل معرفي وإنساني واجتماعي تتم بين المشرف والمعلم، بقصد تحسين أدائه، وبالتالي تحسين عمليتي التعلم والتعليم للطلبة". وذكر أفندي (٢٠٠٦، ص ٧) أن معنى أن تشرف: هو أن تتسق وأن تحرك وأن توجه عمل المعلمين في اتجاه محدد، باستخدام قدرات الطلبة، ورأى أن الإشراف التربوي: "نشاط موجه يعتمد على دراسة الوضع التعليمي، بهدف خدمة جميع العاملين في الحقل التربوي، لإطلاق قدراتهم ورفع مستوى تعلم الطلبة".

وترى الباحثة أن الإشراف التربوي عملية تربوية منظمة ومخططة، تهدف إلى تحسين أداء المعلم والنواتج التعليمي، من خلال تقديم الخبرات التعليمية المناسبة للمعلمين، والعمل على تهيئة الإمكانيات والظروف المناسبة لإحداث التدريس الجيد، الذي يؤدي إلى نمو الطلاب فكرياً وعلمياً واجتماعياً، استناداً إلى أن الإشراف التربوي 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.

فالمشرف التربوي من هذا المنطلق خبير فني، وظيفته الرئيسية مساعدة المعلمين علي النمو المهني، وحل المشكلات التعليمية التي تواجههم، بالإضافة إلي تقديم أدوار فنية وإدارية متعددة تشمل المعلم، والطالب، والمنهاج الدراسي، والبيئة التعليمية من أجل تحسين الظروف التعليمية، وزيادة فاعلية التعليم وتحقيق أهدافه، المتمثلة بتنمية قدرات الطلبة في مختلف المجالات، ونظراً للدور المهم الذي يقوم به المشرف التربوي، أنيطت به مسؤولية متابعة المعلمين وتمييزهم مهنيًا، والوقوف على احتياجاتهم، والعمل على تطوير أدائم المهني بمختلف الوسائل المتاحة (البكري، ٢٠١٢).

ويذكر السعود (٢٠٠٩، ص ٣٤٢) أن العملية الإشرافية: "مظهر من مظاهر الإدارة التربوية، وهي عملية قيادية تعاونية منظمة، تتمثل في السلوك القيادي الإشرافي الذي يقوم به المشرف التربوي القادر على إحداث التغيير والتطوير في العملية التعليمية".

لذلك، يؤدي المشرف التربوي مجموعة من الأدوار والوظائف التربوية الفنية والإدارية والإنسانية التي ينبغي القيام بها أثناء ممارسته لعمله الإشرافي، ومن أبرزها: التخطيط للعمل الإشرافي: وتشمل هذه الوظيفة مهارات تخطيط وتطوير المناهج، وتطوير رؤية مستقبلية للمنهاج تراعي ميول ورغبات الطلبة، والتطبيقات التربوية للتعلم مدى الحياة، وفهم التصنيفات التعليمية لأهداف التعلم، والموضوعات، والعمليات، وفهم نظريات المعرفة، والتعلم والتعليم وأهميتها في الحقل التربوي، وفهم مراحل النمو والتطور للأطفال والمراهقين، وإعداد مناهج تعليمية مناسبة لجميع المراحل التعليمية، وتوظيف الوسائل المساعدة لإشباع الحاجات التعليمية الحالية والمستقبلية للطلبة، وتطوير عمليات التجديد المنظمة لمحتوى المنهاج، بشكل يناسب الخصائص النمائية من الجوانب المختلفة للطلبة (الحكمي، ٢٠١٢).

وتتضمن وظيفة المشرف التربوي إعداد خطة إشرافية شاملة على شكل مراحل، والاطلاع على التعليمات واللوائح ذات العلاقة بالعمل التربوي والتعليمي، ودراسة التقارير الإشرافية والتوصيات السابقة دراسة تحليلية، ومقابلة المعلمين والوقوف على احتياجاتهم، ومن توزيع برامج التعليم على المعلمين حسب التخصص والمراحل الدراسية، مع مراعاة القدرة الاستيعابية للفصول، ومتابعة ما يطرأ في المدارس من مظاهر غير عادية ومعالجتها، بالإضافة إلى إجراء البحوث الإجرائية والتقارير التربوية بشكل واضح عن واقع العمل التربوي. تحسين العملية التعليمية: في هذه الوظيفة يتعامل المشرف التربوي مع جميع جوانب العملية التربوية، وذلك من حيث: المعلمون ويتمثل دور المشرف التربوي في علاقتهم مع المعلمين، من حيث: مساعدتهم في التخطيط والتنفيذ والنقويم لعملهم التعليمي، لا سيما المعلمون الجدد في الإعداد للدروس التعليمية

إعداداً منتظماً متكاملًا، وتعرف مستوى تعلم الطلبة، ومستوى استخدام المعلم للوسائل التعليمية التقنية وتوظيفها في العملية التعليمية، ومراعاة التعلم للفروق الفردية بين الطلاب، وتحسين قدرة المعلم على حث الطلبة على ممارسة أنواع التفكير المختلفة أثناء التعلم، نقدًا، وتحليلًا، واستدللاً واستنتاجًا واستقصاءً، وغير ذلك من مهارات التعلم، بالإضافة إلى التدريب والذي يتضمن اقتراح البرامج التدريبية اللازمة للمعلمين، وخاصة الجدد، وتحليل واقعهم المهني، وتحديد المهارات التي يمكن تطويرها عن طريق التدريب، والمشاركة في ترشيح المعلمين وفق احتياجاتهم للبرامج التدريبية المتخصصة، وتقييم البرامج التدريبية وتقديم الاقتراحات الهادفة ومتابعة المعلمين الذين حضروا البرامج التدريبية وتقييم استفادتهم منها (بني عيسى، ٢٠١٧).

وفي مجال الطلبة على المشرف التربوي أن يسعى إلى تحقيق أهداف العملية التربوية التي تتمثل في تحقيق النمو الشامل المتكامل للطلاب معرفياً، وجدانياً، واجتماعياً، وخلقياً، وروحياً، وغرس قيم العمل الاجتماعي التطوعي، ومراعاة الفروق الفردية، وعدم الاقتصار على تقديم المعلومات والمعارف للطلبة، دون تمثلها وممارستها في حياتهم اليومية. وتتمثل وظيفة المشرف التربوي من حيث المنهاج في التعريف بمفهومه الواسع الذي يشمل الخبرات التربوية داخل المدرسة وخارجها للمساعدة في النمو الشامل المتكامل للطلبة، وتنمية الاتجاهات الإيجابية وطرق التفكير الفعال لدى الطلبة، وإعداد النشرات التربوية والإشرافية الهادفة التي تربط المدرسة بالمجتمع وتتيح فرص التقدم وتطوير أساليب التربية الموجهة، ودفع المعلم نحو استخدام أساليب التقويم المناسبة مع الطلبة، والإلمام بأهداف المقررات الدراسية وأهدافها في المراحل المختلفة، وتزويد المعلمين بأفضل طرق واستراتيجيات وبرامج التدريس حسب الحاجة ومتطلبات الموقف التعليمي، وتشجيع تبادل الخبرات بين المعلمين من خلال تقديم الدروس النموذجية التبادلية من قبل معلم ويحضرها معلمون آخرون، وتشجيع المعلمين على وضع خطة مناسبة للمراجعة في نهاية كل وحدة دراسية، وإعداد الدراسات والتقارير عن المناهج والمقررات الدراسية (الشوابكة، ٢٠١٤).

وتعتبر التنمية المهنية للمعلمين الجدد من أساسيات نجاح التعليم وتحسن تعلم الطلبة، لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء المهني للمعلم، ورفع مستوى تعلم الطلبة للمهارات التعليمية المختلفة، والتنمية المهنية هي المفتاح الرئيس لتسهيل عملية اكتساب المعلم لمهارات التدريس بشكل ينعكس إيجاباً على مستوى أدائه في الموقف الصفّي، وذلك عن طريق تقديم الخدمات التربوية اللازمة له، لا سيما وأن التقدم الهائل في نظم المعلومات والإلكترونيات والحاسبات وأساليب الاتصالات أدت إلى ظهور الكثير من الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال إعداد وتدريب المعلم بشكل يتناسب مع المتغيرات التربوية المعاصرة (عطير، ٢٠١٧).

وتعتمد وظائف المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد على عدة أشكال ووسائل، تساعد على إكسابهم ممارسة مهارات التدريس اللازمة لهم، ولقد أظهرت كتابات عديدة أهمية التنمية المهنية للمعلمين بوجه عام والمعلمين الجدد بوجه خاص، حيث أنها تعمل على زيادة كفايات المعلمين مهنيًا، وتساعدهم في تطوير عملهم، وتحسين المهارات والقدرات التدريسية من حيث التخطيط، والتنفيذ، والتقييم، ويمكن للمشرف التربوي أن يمارس فعاليات إشرافية مختلفة في تنمية المعلمين مهنيًا، ومنها الآتية:

مشاركة المعلمين في اللجان: المشاركة في اللجان وفرق العمل في المدرسة والتي يمكن للمعلم أن يمارس فيها أدوارًا تختلف عن الدور المعروف وهو عملية التدريس، ويمكن للمعلم أيضاً أن يكتسب قيماً إضافية مثل: العمل التعاوني والعمل مع الآخرين، وتحمل المسؤولية ومهارات إدارية مثل: التخطيط والتنظيم والمشاركة في الأنشطة المجتمعية التي تعمل على توسيع نطاق عمل المعلم وتأثيره بحيث يصبح أداة فعالة في المجتمع يؤثر ويتأثر به (الشديفات، ٢٠١٤).

التدريب: أثناء الخدمة مرادفاً للتنمية المهنية وهو الشكل الأكثر شيوعاً لها ومن خلاله يحصل المعلمون عندما يكونوا في موقع المتدربين على الخبرات اللازمة لهم والتي تؤهلهم للعمل ويعتبر تدريب المعلمين أثناء الخدمة ذا أهمية بالغة في تحقيق رفع كفاءة المعلمين داخل المدرسة، حيث أن برامج التدريب تهدف إلى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين وتعمل على تحسين المعارف والمهارات والاتجاهات حتى يتسنى لهم مواكبة المتغيرات العالمية المعاصرة (الحكمي، ٢٠١٢).

فالتدريب أثناء الخدمة يعتبر أحد ركائز التنمية المهنية الذي يدعم المعلم ويسانده عندما يتحرك لزيادة القدرات المهنية ولكي يتم تعويد المعلم على التدريب أثناء الخدمة فيجب العمل على تيسير عملية القراءات الذاتية في مجال التخصص العلمي وفي مجال أساليب التدريس والتقييم واستخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية (عبويني، ٢٠١٧).

والتدريب أثناء الخدمة عبارة عن تلك الجهود التي تقدم من خلال وسائل مناسبة لتطوير وتنمية القائمين على العملية التعليمية من معلمين وغيرهم أثناء قيامهم بالعمل وتتضمن المعارف والمهارات والاتجاهات ليصبحوا أكثر فاعلية في أداء مهامهم الوظيفية وترجع أهمية التدريب أثناء الخدمة إلى أنها عملية مكملة لعملية الإعداد وإنما تتم بعد احتكاك المعلم بالمشكلات الواقعية وأنها تمثل عملية تنمية مستمرة تتيح الفرصة لكي يكون المعلم متجدداً ومنظوراً في مهنته ومتوافقاً مع المتغيرات المحيطة (العنزي، ٢٠١٨).

التوأمة بين المعلمين: وهو أسلوب أخذ في الانتشار بشكل كبير في بعض الدول مثل بريطانيا وهو نظام بديل للتوجيه والإشراف الفني، ويعتمد هذا النظام على ربط المعلمين بعضهم ببعض ربطاً منهجياً بحيث يستفيد كل معلم من الآخر في مجالات التخطيط والتدريس والتقويم والتدريب ويقوم كل معلم في هذا النظام بزيارة زميله ومشاهدة أدائه وكتابة تقرير عن نوع ومستوى الأداء، ويجتمع المعلم بعد ذلك بزميله ليتم مناقشة المشاهدة وتحديد جوانب القوة والضعف وسبل تعزيز جوانب القوة ومعالجة الضعف (سوالمة وقطيش، ٢٠١٥).

حلقات المناقشة: هذا النشاط له فوائد كثيرة خصوصاً في حل المشكلات التي يواجهها المعلم وفي تطوير العمل أو الاتفاق على أفضل البدائل للتعامل مع موضوع معين وتعتبر حلقات المناقشة من الأساليب التدريبية الشائعة في برامج التنمية المهنية، وهي تقوم على أساس تقسيم المتدربين إلى مجموعات صغيرة بغرض النظر في مشكلة معينة في مداولة مفتوحة بهدف التوصل إلى الحقيقة أو اقتراح الحلول لها وتهدف تلك الاجتماعات إلى إعطاء المتدربين والدارسين فكرة عامة عن الموضوعات المعدة للبحث والتدريب والمهام التي تؤديها والأهداف التي يراد بلوغها والوصل إليها (آل سميح، ٢٠٠٦).

التوجيه والدعم من جهات مختصة: هناك جانب هام جداً في عملية التنمية المهنية للمعلمين وهو التوجيه وبشكل عام فهو يعني الدعم الإيجابي المقدم من هيئة ذات خبرة في مجال التنمية المهنية إلى مجموعة من الأفراد أو هيئة صغيرة أقل خبرة وهذه الخبرة يمكن أن تشمل مجالات عديدة ويعتبر هذا الأسلوب من الأساليب الشائعة حيث تقوم بعض الدول بإنشاء معاهد للتدريب ومعاهد للتنمية الإدارية أو مراكز للتطوير الإداري أو أكاديمية للعلوم الإدارية وغيرها من الأسماء المختلفة التي يمكن أن تسمى بها هذه المراكز والتي تتفق في الهدف وهو إعداد وتدريب العاملين في كل مجالات العمل المختلفة وتنميتهم مهنيًا لكي يتمكنوا من ممارسة دورهم بشكل فعال (الخرابشة، ٢٠١٦).

الدورات القصيرة والندوات: فالندوات التي تصب بشكل مباشر في التنمية المهنية لمن يقوم بهذا النشاط فإلقاء المحاضرات وتنظيم الندوات وإلقاء أوراق العمل تقتضى من المعلم أن يقرأ ويطلع على آخر المستجدات في مجاله ويتطلب التفكير الجاد في أسلوب العرض وتقديم المادة بشكل فعال كل هذه العمليات تساهم في تطوير أداء المعلم وزيادة حصيلته المعرفية ورفع مستوى أدائه الوظيفي، فهذه الدورات يتم تقديمها كنشاط خارج المدرسة حيث تقوم جهات خارجية بتمويلها ويحاولون فيها تقديم الجديد من العلم بقدر الاستطاعة وتتم الندوات أيضاً خارج المدرسة ودخلها، وتقوم على أساس جمع عدد من الأشخاص لديهم نفس الاهتمامات ولديهم فكرة واضحة عما يريدون تحقيقه ويتبادلون الأفكار والخبرات وهذا النوع من التشابه يبدو مقبولاً بشكل كبير لتنمية المعلمين (Cano & Garcia, 2013).

التعلم الذاتي: فالتعلم الذاتي عبارة عن قراءات ذاتية في مجال التخصص العلمي وفي مجال أسلوب التدريس والتقويم واستخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية، كي يمكن للمعلم أن يقرأ في المجالات العامة لتكوين ثقافة علمية ومهنية ومجتمعية يستفيد منها أثناء التدريس وللتعلم الذاتي أهمية كبيرة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين حيث يعترف هذا الأسلوب باستقلالية المعلم وتوفير جو من الحرية والديمقراطية أثناء تنميته المهنية وهذا الأسلوب يساعد المعلم على ابتكار الأساليب الفعالة وحيث أن عملية التنمية المهنية عملية مستمرة فيجب أن تكون في إحدى جوانبها موجهة ذاتياً لتأياً للمعلمين القادرين على تحديد احتياجاتهم المهنية (Schwekert, 2014).

مما سبق، يتبين أن تنمية المعلمين الجدد مهنيًا هي أحد أهداف وظائف المشرف التربوي، وأن الإشراف ليس الهدف منه مراقبة أداء المعلم، وإنما العمل على إكسابه مهارات واستراتيجيات التدريس ليتم ممارسته في مواقف التعلم تخطيطاً وتنفيذاً وتقويماً بما يكفل من نجاح عملية التعلم لدى الطلبة، فالمعلم وخاصة المعلم الجديد بحاجة إلى إشراف فاعل يقدم له الخبرات التعليمية المناسبة التي تساهم في رفع مستوى أدائه المهني.

وقد أجريت العديد من الدراسات التي اهتمت بالبحث في الإشراف التربوي ودوره في التنمية المهنية للمعلمين وتحسين أداء الطلبة، فقد أجرى سابو (٢٠١٩) دراسة هدفت إلى الكشف عن دور مشرفات العلوم في تحسين الأداء التدريسي لمعلمات العلوم في المرحلة الثانوية بمدينة جدة في المملكة العربية السعودية، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن دور المشرفات التربويات في تحسين الأداء التدريسي لمعلمات العلوم كان بدرجة متوسطة، واحتل أعلى مراتبها التقويم وأدائها التخطيط.

واهتمت دراسة أبو عيادة وعابنة (٢٠١٦) بالكشف عن أثر توظيف تكنولوجيا المعلومات في الإشراف التربوي في المدارس الخاصة في عمان، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي على عينة تكونت من (٣٣) مديراً ومديرة، و (١٢٠) معلماً ومعلمة، وطبقت استبانة تكونت من (٤٠) فقرة، وكان من أبرز نتائجها وجود فاعلية كبيرة في توظيف التقنيات الإلكترونية في الإشراف التربوي في المدارس الخاصة في عمان.

بينما حاولت دراسة الخرايشة (٢٠١٦) التعرف على درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. وبينت الدراسة أن درجة تطبيق أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية كانت متوسطة في مجال إدراك دور إدارة المعرفة، وضعيفة في باقي المجالات.

وحاولت دراسة القرني (2016) التعرف إلى واقع استخدام المشرفين التربويين للمواقع الإلكترونية في التنمية المهنية للمعلمين بمدينة الطائف، وبينت النتائج أن المشرفين التربويين يستخدمون المواقع الإلكترونية وخدماتها في التنمية المهنية للمعلمين بدرجة متوسطة، ووجود بعض المعوقات المادية والبشرية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ بين متوسطات الاستجابات لمدى استخدام المشرفين للإشراف الإلكتروني تبعاً للمؤهل العلمي، الخبرة، التخصص، درجة الإلمام بالحاسب.

وحاولت دراسة سوالمة وقطيش (٢٠١٥) الكشف عن درجة استخدام المشرفين التربويين لتكنولوجيا المعلومات في الإشراف التربوي في مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق، وتكونت عينة الدراسة من (45) مشرفاً ومشرفةً، وطبقت عليهم استبانة مكونة من (32) فقرة، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة استخدام المشرفين التربويين لتكنولوجيا المعلومات كانت بدرجة قليلة.

واقترحت دراسة الشوابكة (2014) تصوراً للإشراف التربوي الإلكتروني في الأردن استجابة للتطورات التكنولوجية. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، أظهرت نتائج الدراسة أن واقع الإشراف التربوي الإلكتروني في الأردن من وجهة نظر المشرفين والمعلمين كان بدرجة منخفضة، بينما كانت درجة أهمية الإشراف التربوي الإلكتروني من وجهة نظر المشرفين والمعلمين مرتفعة.

وحاولت دراسة الحكمي (٢٠١٢) التحقق من درجة ممارسة المشرفة التربوية لدورها في النمو المهني لمعلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات، والتعرف إلى المعوقات التي تحد من ممارسة المشرفة التربوية أدوارها في النمو المهني لمعلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة الرياض، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي بواسطة أداة الاستبانة لعينة تكونت من (٣٤٤) من معلمات المدارس الثانوية في مدينة الرياض. وأهم ما توصلت إليه نتائج الدراسة: أن هناك دوراً إيجابياً للمشرفة التربوية في النمو المهني لمعلمات المدارس الثانوية الحكومية في مجالات إدارة الصف، والوسائل التعليمية، والتقييم، والعلاقات الإنسانية من وجهة نظر المعلمات، وأن أبرز المعوقات التي تحد من ممارسة المشرفة التربوية لدورها في النمو المهني هي زيادة العبء التدريسي للمعلمات.

وأجرت بارون (Barron, 2012) دراسة حالة في ولاية بنسلفانيا الأمريكية هدفت إلى معرفة فاعلية نظام (Bug-in-Ear) في الإشراف التربوي على المعلمين الجدد في سنتهم التدريسية الأولى، اشترك ثلاثة معلمين في البرنامج. أشارت النتائج إلى أن اثنين منهم يعتقدان بفاعلية هذه التقنية في الإشراف اللحظي أثناء التدريس.

وهدفت دراسة البلوي (٢٠١١): إلى التعرف على دور المشرف التربوي في تنمية المعلمين الجدد مهنيًا في منطقة تبوك من وجهة نظر المعلمين، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي بواسطة أداة الاستبانة لعينة تكونت من (١١٦٧) فرداً من معلمي المدارس الثانوية بمنطقة تبوك، وأهم ما توصلت إليه نتائج الدراسة: أن دور المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد كان بدرجة متوسطة في جميع مجالات أداة الدراسة، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة والتخصص والدرجة في دور المشرف التربوي في التنمية المهنية من وجهة نظر المعلمين الجدد.

أما دراسة الغنيمين (٢٠١١) فهذه الدراسة إلى التعرف على فاعلية الإشراف التربوي في تحسين الأداء التعليمي لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظات الجنوب في الأردن، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بواسطة أداة الاستبانة لعينة تكونت من (٣٤٨) فرداً من معلمي ومعلمات المدارس الثانوية في جنوب الأردن. وأهم ما توصلت إليه نتائج الدراسة: وجود تدن في درجة فاعلية المشرف التربوي من وجهة نظر المعلمين وفي كافة المجالات، وأوصت الدراسة بضرورة العمل على إعادة تأهيل المشرفين التربويين من خلال عقد دورات تدريبية في مجال العمل الإشرافي وأساليبه، وذلك لتحسين مستوى أدائهم الإشرافي بما يتناسب مع التوجهات التربوية الحديثة لدور المشرف التربوي.

وهدفت دراسة العمري (٢٠١٣) إلى تحديد على ممارسة مدير المدرسة لأدواره الإشرافية والإدارية في مدارس محافظة ظفار في سلطنة عمان من وجهة نظر كل من المديرين والمعلمين والمشرفين التربويين، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بواسطة أداة الاستبانة لعينة تكونت من (٤٧٦) فرداً وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة مدير المدرسة لأدواره الإشرافية والإدارية مرتفعة.

مما سبق عرضه من دراسات، يتضح أهمية مساهمة المشرف التربوي في تطوير الاداء المهني للمعلمين، وتحسين تعلم الطلبة، وتتقاطع تلك الدراسات بشكل أو بآخر مع موضوع الدراسة الحالية في تناولها للمشرف التربوي والوقوف على درجة مساهمته في التنمية المهنية للمعلمين الجدد، إلا أن لكل من هذه الدراسات موضوعها البحثي الخاص. ولاحظت الباحثة أن معظم الدراسات اهتمت بدراسة الإشراف التربوي ودوره في تحسين أداء المعلم والعملية التعليمية، كدراسة (سابو، ٢٠١٩؛ أبو عيادة وعبابنة، ٢٠١٦؛ الخرايشة، ٢٠١٦، الشوابكة، ٢٠١٤؛ الحكمي، ٢٠١٢). أما الدراسة الحالية فاختصت بالبحث في دور المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مدارس قسبة إربد، إلا أن الباحثة استفادت من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري، وإعداد أداة الدراسة، واختيار المنهج المناسب لتطبيقها،

مشكلة الدراسة وأسئلتها

يهدف الإشراف التربوي إلى تطوير أداء المعلمين وتحسين ممارساتهم التعليمية، فقد أكدت دراسة (أبو عيادة وعبابنة، ٢٠١٦؛ وسوالمة وقطيش، ٢٠١٥؛ الشوابكة، ٢٠١٤؛ الجداد، ٢٠٠٩). ضرورة توفير الدعم اللازم للمعلمين الجدد وتهيئة البيئة التعليمية المناسبة لهم ليتمكنوا من تحقيق الأهداف التربوية المنشودة من أهداف التعليم. وقد أشارت تلك الدراسات أيضاً إلى أن المشرف التربوي لا يمارس الدور المطلوب منه في التنمية المهنية للمعلمين وخاصة للمعلمين الجدد، وإنما عادة ما يركز على الفعاليات الإشرافية الأسهل تنفيذاً، كالزيارة الصفية، والإدارية واللقاءات مع المعلمين، متجنباً ممارسة العديد من الفعاليات الإشرافية والدورات المهنية التي تسهم في تطوير وتحسين الأداء لدى المعلم والطالب. ولكون الباحثة تعمل مشرف تربوي في إدارة الإشراف التربوي، ومن خلال الزيارات والورش الإشرافية التدريبية، لاحظت وجود قصور في آلية التدريب والتنمية المهنية للمعلمين الجدد، فهي ما زالت تركز على الجانب النظري بشكل كبير، لذا، ارتأت الباحثة إجراء هذه الدراسة للوقوف على درجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مدارس قسبة إريد. وبالتالي، تحددت مشكلة الدراسة بالإجابة عن السؤالين التاليين:

١. ما درجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مدارس قسبة إريد من وجهة نظر المعلمين الجدد؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين تقديرات عينة الدراسة حول درجة مساهم المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مدارس قسبة إريد تعزى لمتغير النوع الاجتماعي؟

أهداف الدراسة

١. بيان درجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مدارس قسبة إريد من وجهة نظر المعلمين الجدد، في مجالات: (التخطيط للتدريس، التقويم للتدريس، والإدارة الصفية)، من وجهة نظر المعلمين الجدد.
٢. الكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات عينة الدراسة نحو درجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مدارس قسبة إريد تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة العلمية في:

1. تناولها البحث في جانب مهم من الجوانب المتعلقة بالعملية التعليمية، والتي تتمثل في درجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مدارس قسبة إرد، مما 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 مدارس قسبة إرد.

وتستمد الدراسة أهميتها العملية في أنها:

1. تضيف بعداً جديداً للبحث في التنمية المهنية للمعلمين الجدد، خاصة وأن الدراسات العربية التي تناولت دور المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد ما زالت قليلة.
2. تعرف مديري المدارس بوجهة نظر المعلمين الجدد حول برامج التنمية المهنية باعتبار مديرة المدرسة مشرف مقيم ويمارس الفعاليات الإشرافية.
3. تعزز لدى المعلمين الجدد علاقتهم وثقتهم بالمشرف التربوي وخبراته وقدراته على تنميته مهنيًا ومهاريًا.
4. تفيد الباحثين، حيث يمكنهم الاستفادة من نتائج الدراسة، وإجراء دراسات أخرى تتناول جوانب مختلفة من التنمية المهنية للمعلمين الجدد.

مصطلحات الدراسة

التنمية المهنية: تعرف بأنها: "عملية نمو مستمرة وشاملة لجميع متطلبات مهنة التعليم بما تؤدي إلى تحسين كفايات المعلمين المهنية وتجويد مسؤولياتهم التربوية وتزويدهم بكل ما هو جديد في مجال المعارف والمهارات والسلوكيات المهنية التي تطلبها عملهم التعليمي" (سليم، 2016، ص ٨٤).

وإجراءياً: عملية مخططة ومنظمة تهدف إلى تزويد المعلمين الجدد في مدارس قسبة إرد بمجموعة من الأساليب التدريسية السلوكية والمهارية والمعرفية والإنسانية في مجالات التخطيط الدراسي، والتقويم، والإدارة الصفية، والعلاقات الإنسانية، وتقاس بالدرجة التي عبر عنها المعلمون الجدد حول دور المشرف التربوي في تنميتهم مهنيًا من خلال تقديراتهن عن فقرات الاستبانة ومجالاتها وعن الاستبانة ككل.

الإشراف التربوي: عملية فنية إنسانية تعاونية تهدف إلى تحسين الناتج التعليمي، من خلال تقديم الخبرات المناسبة للمعلمين والعاملين في المدارس، والعمل على تهيئة الإمكانيات والظروف المناسبة للتدريس الجيد، الذي يؤدي إلى نمو المعلمين مهنيًا، والطلبة فكرياً وعلمياً ومعرفياً واجتماعياً (الخرايشة، ٢٠١٦، ص ١١٢).

المعلمون الجدد: المعلم أو المعلمة الذي تم تعيينه في وزارة التربية والتعليم في قسبة إريد في العام الدراسي ٢٠٢١، ٢٠٢٢، ويعمل في مدارس قسبة إريد.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: درجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مدارس قسبة إريد.

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠٢١ / ٢٠٢٢.

الحدود المكانية: مدارس قسبة إريد.

الحدود البشرية: المعلمون والمعلمات الجدد في مدارس قسبة إريد، وعددهم (١٦٠) معلماً ومعلمة.

الطريقة والإجراءات

منهجية الدراسة: اتبعت 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 (عودة، ٢٠١٤، ص ٥٤).

مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات الجدد الذين تم تعيينهم في التعليم عام ٢٠٢١ / ٢٠٢٢، والبالغ عددهم (١٦٠) معلماً ومعلمة حسب إحصائيات تربية قسبة إريد. ونظرًا لصغر حجم مجتمع الدراسة تكونت العينة من جميع المعلمين والمعلمات الجدد والبالغ عددهم (١٦٠) معلماً ومعلمة.

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، أعدت الباحثة استبانة تكونت من (٢٤) فقرة توزعت بالتساوي على مجالات الاستبانة الثلاثة: التخطيط للتدريس (٨) فقرات، التقييم (٨)، الإدارة الصفية (٨) فقرات، وذلك من خلال الاطلاع الأدب النظري والدراسات السابقة في مجال الإشراف التربوي والتنمية المهنية للمعلمين، كدراسة (سابو، ٢٠١٩؛ أبو عيادة وعبابنة، ٢٠١٦؛ الخرايشة، ٢٠١٦، الشوابكة، ٢٠١٤؛ الحكمي، ٢٠١٢).

وتمت الإجابة عن فقرات الاستبانة من خلال خمسة تقديرات بالترج التالي: (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً). حيث تأخذ (بدرجة كبيرة جداً (٥) درجات، وكبيرة (٤) درجات، ومتوسطة (٣) درجات، وقليلة (٢) درجة، وقليلة جداً (١) درجة، وقد قيمت التقديرات بطريقة موجبة لجميع فقرات الاستبانة. وتم استخدام المعيار التالي في الحكم عن درجة الفقرات ومجالاتها وللمجالات ككل:

- إذا كان المتوسط الحسابي للفقرة أو المجال أقل من أو يساوي (٢.٣٣) تكون درجة الفقرة أو المجال (قليلة).

- إذا كان المتوسط الحسابي للفقرة أو المجال بين (٢.٣٤ - ٣.٦٦) تكون درجة الفقرة أو المجال (متوسطة).

- إذا كان المتوسط الحسابي للفقرة أو المجال أكبر من أو يساوي (٣.٦٧) تكون درجة الفقرة أو المجال (كبيرة).

صدق أداة الدراسة

صدق المحكمين: يعرف الصدق بالدرجة التي تقيس بها الأداة ما صممت لأجله، وفي الدراسة الحالية تم التأكد من صدق الأداة من خلال صدق المحكمين، حيث تم توزيع الاستبانة على (٥) محكمين من أساتذة الإدارة التربوية والإشراف التربوي في جامعتي اليرموك والبلقاء التطبيقية، وتم متابعة ملاحظاتهم وآرائهم والأخذ بها، وقد تم تعديل وصياغة نحو (٥) فقرات من فقرات الاستبانة، الفقرة رقم (٣) من مجال التخطيط للتدريس، والفقرات (١، ٣، ٦) من مجال التقويم، والفقرة (٥) من مجال الإدارة الصفية، وفي ضوء آراء المحكمين اعتمدت الباحثة على نسبة اتفاق (٨٥%) فأكثر كمعيار لقبول الفقرة. حيث اعتبرت نسبة اتفاق المحكمين على المقياس معياراً صادقاً ومنطقياً.

صدق الاتساق الداخلي: تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي 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 المجالات والاستبانة الكلية.

ثبات أداة الدراسة

للتأكد من ثبات الاستبانة، تم حساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي عن طريق (ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، حيث تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية من بيئة مماثلة لعينة الدراسة بلغت (٢٠) معلماً، حيث تم استخراج معامل ثبات ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، والجدول (2) يوضح نتائج معامل الثبات للاستبانة حسب مجالاتها.

الجدول (1): معامل ثبات الاتساق الداخلي لكل مجال وللمجالات ككل

المجالات	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
التخطيط للتدريس	٨	٠.٨٢
التقويم للتدريس	٨	٠.٨٣
الإدارة الصفية	٨	٠.٨٧
الكلية للأداة	٢٤	٠.٨٤

يبين الجدول (1) أن أداة الدراسة تتمتع بدرجات ثبات مقبولة لإجراء الدراسة، وبلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة (٠.٨٤)، وتراوحت معاملات الثبات لمجالات الاستبانة ما بين (٠.٨٢ - ٠.٨٧).

الأساليب الإحصائية

تمت معالجة البيانات باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الإنسانية "SPSS"، بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة وذلك بالطرق الإحصائية التالية: للتحقق من صدق وثبات أداة الدراسة استخدمت الباحثة:

- ١- صدق المحكمين.
- ٢- طريقة ألفا كرونباخ لحساب الثبات لأداة الدراسة.
- ٣- المتوسطات الحسابية: لحساب متوسط درجات تقديرات عينة الدراسة على فقرات الاستبانة.
- ٤- الانحرافات المعيارية: للتعرف على مدى تشتت درجات تقديرات عينة الدراسة حول آرائهم في فقرات ومجالات الاستبانة .
- ٥- اختبار (T -Test) للكشف عن فروق بين استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي.

نتائج الدراسة ومناقشتها

نتائج السؤال الأول: ما درجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مدارس قسبة إريد من وجهة نظر المعلمين الجدد؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم عرض نتائج كل مجال من مجالات التنمية المهنية، كما يلي:

المجال الأول: التخطيط للتدريس

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مجال التخطيط للتدريس، والجدول (٢) يوضح ذلك.

الجدول (٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التخطيط للتدريس مرتبة

تنازلياً

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٢	يساعدني المشرف في بناء خطة علاجية للطلبة متدني التحصيل.	٣.٦٥	١.٠٥	متوسطة
٢	٨	يناقشني في الأهداف التعليمية التي أخطط لتحقيقها في الموقف الصفّي.	٣.٦٠	١.١٠	متوسطة
٣	٥	يساعدني في وضع الخطة الدراسية الفصلية.	٣.٥٥	١.١٣	متوسطة
٤	٧	يساعدني في ترجمة الأفكار النظرية في الخطة الفصلية إلى واقع عملي تطبيقي.	٣.٥٠	١.١٤	متوسطة
٥	٦	يشركني في التخطيط لإقامة ورش تدريبية على مستوى المدرسة والمديرية.	٣.٤٥	١.١٥	متوسطة
٦	٣	يدرّيني على استخدام استراتيجيات التدريس القائمة على الأنشطة.	٣.٣٨	١.١٧	متوسطة
٧	١	يساعدني في تحديد الوسائل التعليمية المناسبة للموقف الصفّي.	٣.٣٥	١.١٩	متوسطة
٨	٤	يطلعني على المستجدات التربوية المتعلقة بالعملية التربوية والتعليمية.	٣.٣٣	١.٢١	متوسطة
		الكلّي للمجال	٣.٤٧	١.١٤	متوسطة

يتضح من الجدول (٢) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة من المعلمين الجدد لدرجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مدارس قسبة إربد لمجال التخطيط للتدريس جاءت بدرجة (متوسطة) على جميع فقرات هذا المجال، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لفقرات المجال (٣.٤٧)، وتراوح متوسطاتها بين (٣.٣٣ - ٣.٦٥)، حيث جاءت الفقرة (٢) والتي تنص: (يساعدني المشرف في بناء خطة علاجية للطلبة متدني التحصيل) بمتوسط حسابي (٣.٦٥) بالمرتبة الأولى وبدرجة تقدير (متوسطة)، بينما جاءت الفقرة (٤) والتي تنص (يطلعني على المستجدات التربوية المتعلقة بالعملية التربوية والتعليمية) بمتوسط حسابي (٣.٣٣) وبدرجة تقدير (متوسطة) واحتلت الرتبة الأخيرة من بين فقرات هذا المجال.

وبعد النظر في قيم متوسطات فقرات مجال التخطيط للتدريس يتضح أن جميع الفقرات جاءت بدرجة متوسطة من التقدير، ولم تأت أي فقرة بدرجة كبيرة من التقدير من وجهة نظر المعلمين الجدد. وتعني هذه النتائج أن المشرف التربوي يساهم بدرجة (متوسطة) في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مجال التخطيط للتدريس ككل من وجهة نظر المعلمين الجدد.

وتدل هذه النتيجة على أن تقديرات المعلمين الجدد لدرجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد لمجال التخطيط للتدريس جاء في المرتبة الأخيرة من مجالات التنمية المهنية، ولعل ذلك يدل على تدني درجة مساهمة المشرف في تنمية مهارات المعلمين الجدد في مجال التخطيط والتنفيذ والمتابعة للتدريس، علماً بأن التخطيط للتدريس يعتبر من أهم مهام المعلم على الإطلاق، وعليه يتوقف تنفيذ أهداف المنهاج الدراسي والموقف الصفي التعليمي، واختيار استراتيجيات التقويم والتدريس، وعلى كل ذلك يعتمد نجاح الإدارة الصفية.

ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن برامج التدريب على مهارات التخطيط للتدريس لا تأخذ في أولوياتها تدريب المعلمين الجدد على التخطيط الدراسي وكيفية تنفيذه، وقد يعزى ذلك إلى عدم وجود كوادر إشرافية متخصصة في التدريب على التخطيط الدراسي.

وتتفق هذه النتيجة في مجال التخطيط للتدريس مع نتيجة دراسة (سابو، ٢٠١٩؛ الخرابشة، ٢٠١٦؛ سوالمة وقطيش، ٢٠١٥؛ البلوي، ٢٠١١؛ الغنيم، ٢٠١١؛ الخوالدة، ٢٠٠٩؛ الجلال، ٢٠٠٩)، والتي بينت نتائجها أن المشرف التربوي يساهم في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مجال التخطيط للتدريس بدرجة متوسطة. وتختلف مع نتيجة دراسة (أبو عيادة وعبابنة، ٢٠١٦؛ الشوابكة، ٢٠١٤). والتي بينت أن درجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مجال التخطيط للتدريس كبيرة من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.

المجال الثاني: التقويم للتدريس

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مجال التقويم للتدريس والجدول (٣) يوضح ذلك.

الجدول (٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات التقويم للتدريس مرتبة تنازلياً

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	١٣	يدرني المشرف على استخدام استراتيجيات التقويم المختلفة في الموقف الصفي.	٣.٦٢	١.١٤	متوسطة
٢	١١	يحثني المشرف على تفعيل التقويم البنائي أثناء الموقف الصفي.	٣.٥٨	١.١٥	متوسطة
٣	٩	يوجهني المشرف نحو التخطيط لموقف التعلم وفق نتائج التقويم.	٣.٥٤	١.١٧	متوسطة
٤	١٥	يطلب مني إعداد الاختبارات الفصلية حسب مواصفات بناء الاختبار الجيد.	٣.٤٤	١.١٩	متوسطة
٥	١٢	يحثني على استخدام الأسئلة السابرة أثناء عملية التقويم الختامي.	٣.٤٢	١.٢٠	متوسطة
٦	١٦	يزودني بالتغذية الراجعة على أدائي بشكل مستمر.	٣.٣٦	١.٢٢	متوسطة
٧	١٤	يساعدني في بناء خطة علاجية للطلبة حسب نتائج التقويم.	٣.35	١.٢٤	متوسطة
٨	١٠	يدرني على مهارات تحليل الاختبار.	3.30	١.٢٦	متوسطة
		الكلية للمجال	٣.٤٥	١.١٩	متوسطة

يتضح من الجدول (٣) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة من المعلمين الجدد لدرجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد لمجال تقويم التدريس جاءت (متوسطة) على جميع فقرات هذا المجال، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لفقرات المجال (٣.٤٥)، وتراوح متوسطاتها بين (٣.٣٠ - ٣.٦٢)، حيث جاءت الفقرة (١٣) والتي تنص: (يدرني المشرف على استخدام أساليب التقويم المختلفة في الموقف الصفي) بمتوسط حسابي (٣.٦٢) وبدرجة تقدير (متوسطة) واحتلت المرتبة الأولى من بين فقرات المجال، بينما جاءت الفقرة (١٠) والتي تنص: (يدرني على مهارات تحليل الاختبار)، بمتوسط حسابي (٣.٣٠) وبدرجة تقدير (متوسطة) واحتلت المرتبة الأخيرة من بين فقرات هذا المجال.

وبعد النظر في قيم متوسطات فقرات مجال تقويم التدريس، يتضح أن جميع الفقرات جاءت بدرجة متوسطة من التقدير، ولم تأت أي فقرة بدرجة كبيرة من التقدير من وجهة نظر المعلمين الجدد. وتعني هذه النتائج أن المشرف التربوي يساهم بدرجة (متوسطة) في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مجال تقويم التدريس.

وتعتقد الباحثة أن التقويم بمفهومه الحديث لم يعد يقتصر على تصنيف الطلبة حسب مستوى تحصيلهم المعرفي، فهو لم يعد مجرد إصدار حكم على مستوى المعلومات التي يحفظها ويتقدم بها للاختبار المدرسي، أو تصنيفهم في فئة معينة، وإنما تعداه لتقويم الجوانب الشخصية النمائية جميعها، وتحفيزهم على التعلم، وممارسة مهارات التفكير والاستقصاء والتقويم الذاتي، ومساعدتهم على فهم موقعهم في العملية التعليمية، وتوجيههم بشكل يمكنهم من تحديد جوانب القوة لديهم وإثرائها، وكشف جوانب الضعف لديهم ومعالجتها، فالتقويم يقوم على افتراض أنه كلما استطعت أن تعرف أكثر عن ماذا يتعلم الطلبة؟ وكيف يتعلمون؟ وكيف نعلمهم؟ تكون أكثر قدرة على تصميم الأنشطة الصفية لتوجيه عمليتي التعليم والتعلم التي قد توظف فيها بعض التقنيات والأساليب الحديثة، وتكون بمثابة نشاطات صفية تزود المعلم والطالب بمراجعة مفيدة حول استراتيجيات التعليم والتعلم، لذا، يعتبر دور المشرف التربوي على درجة كبيرة من الأهمية في مجال تنمية مهارات المعلمين وكفاياتهم التدريسية في مجال التقويم، لذا فإن تقديرات المعلمين الجدد للتقويم جاء مترابطاً إلى حد كبير من التخطيط للتدريس، فجاء التقويم بعد التخطيط للتدريس من حيث مستوى التقدير.

ويمكن القول: إن أساليب التقويم التقليدية التي اعتاد عليها بعض المشرفين التربويين أو المعلمين لم تعد صالحة لمواكبة التطور في النظام التربوي الحديث، وذلك لأنها غير قادرة على تحديد نتائج التعلم المعرفية والمهارية والقيمية التي يكتسبها الطلبة، كما أنها تقتصر على قياس مفاهيم ذات مستويات متدنية ومهارات بسيطة تعتمد على الحفظ بأرقام لا تعطي صورة دقيقة عن قيمة التعلم الذي أحرزه الطالب، مما يتوجب على المشرف التربوي ممارسة دوره في تدريب المعلمين الجدد على ممارسة استراتيجيات تقويم متنوعة تعتمد على واقع التعلم الحقيقي للطلبة، وتكون قادرة على قياس أداء الطلبة المعرفي والمهاري والقيمي في مواقف حياتية حقيقية.

وتتفق هذه النتيجة في مجال التقويم مع نتيجة دراسة (سابو، ٢٠١٩؛ الخرابشة، ٢٠١٦؛ سوالمة وقطيش، ٢٠١٥؛ البلوي، ٢٠١١؛ الغنمين، ٢٠١١؛ الخوالدة، ٢٠٠٩؛ الجلال، ٢٠٠٩)، والتي بينت نتائجها أن المشرف التربوي يساهم في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مجال التقويم بدرجة متوسطة. وتختلف مع نتيجة دراسة (أبو عيادة وعبابنة، ٢٠١٦؛ الشوابكة، ٢٠١٤). والتي بينت أن درجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مجال التقويم كبيرة من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.

المجال الثالث: الإدارة الصفية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مجال الإدارة الصفية. والجدول (٤) يوضح ذلك.

الجدول (٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الإدارة الصفية مرتبة تنازلياً

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	١٩	يوجهني نحو كيفية توفير البيئة الصفية المناسبة لحدوث التعلم.	٣.٨٢	٠.٩٥	كبيرة
٥	٢٢	يطلب مني بشكل مستمر توفير الأمن النفسي للطلبة أثناء عملية التعلم.	٣.٧٨	٠.٩٧	كبيرة
٦	١٧	يعمل على مساعدة في إيجاد إدارة صفية ناجحة.	٣.٧٧	٠.٩٩	كبيرة
٨	٢٤	يطلب مني تفعيل المشاركة الصفية لجميع الطلبة.	٣.٧٦	١.٠٢	كبيرة
٧	٢٠	يوجهني إلى استخدام التعزيز الإيجابي أثناء التعلم.	٣.٧١	١.٠٤	كبيرة
٢	٢٣	يؤكد على ضرورة بناء علاقات إنسانية مع الطلبة أثناء التعلم.	٣.٦٨	١.٠٦	كبيرة
٣	٢١	يرشدني إلى استخدام وسائل الاتصال المناسبة مع الطلبة، كاستخدام لغة الجسد والإيماءات وتعبيرات الوجه لتشجيع الطالبات على التعلم.	٣.٦٦	١.٠٨	متوسطة
٤	١٨	يحثني على تعويد الطلبة على الضبط الذاتي بعيداً عن استخدام العقاب.	٣.٦٥	١.٠٩	متوسطة
		الكلية	٣.٧٢	١.٠٢	كبيرة

يتضح من الجدول (٤) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة من المعلمين الجدد لدرجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد لمجال الإدارة الصفية جاءت (كبيرة) على (٦) فقرات من هذا المجال، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لفقرات المجال (٣.٧٢)، وتراوح متوسطاتها بين (٣.٦٥ - ٣.٨٢)، حيث جاءت الفقرة (١٩) والتي تنص: (بوجهني نحو كيفية توفير البيئة الصفية المناسبة لحدوث التعلم) بمتوسط حسابي (٣.٨٢) وبدرجة تقدير (كبيرة) واحتلت المرتبة الأولى من بين فقرات المجال، بينما جاءت الفقرة (١٨) والتي تنص: (يحثني على تعويد الطالبات على الضبط الذاتي بعيداً عن استخدام العقاب). بمتوسط حسابي (٣.٦٥) وبدرجة تقدير (متوسطة) واحتلت المرتبة الأخيرة من بين فقرات هذا المجال.

وبعد النظر في قيم متوسطات فقرات مجال الإدارة الصفية، يتضح أن ست فقرات جاءت بدرجة كبيرة من التقدير، وجاءت فقرتان فقط بدرجة متوسطة من التقدير. مما يدل على أن المشرف التربوي يساهم بدرجة (كبيرة) في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مجال الإدارة الصفية من وجهة نظر المعلمين الجدد.

ويمكن تفسير هذه النتيجة باعتبار الإدارة الصفية عنصراً مهماً من عناصر العملية التعليمية بالنسبة للمعلم، فالحكم على نجاح المعلم في أدائه التدريسي مرتبط بإدارة الصف المدرسي وضبطه، ولا شك أن هناك علاقة وثيقة بين مفهوم إدارة الصف والضبط الصفّي، حيث أن الإدارة الصفية تركز على استغلال كل طاقات الطلبة بشكل عام، وضبطه من خلال تركيز الإدارة الصفية على استغلال كل طاقات الطلبة بشكل عام، وكذلك من خلال كون الوقت مورداً نادراً لا يمكن إحلاله أو تراكمه أو إيقافه، وبالتالي، يفترض أن يستغل بشكل فعال لتحقيق الأهداف التعليمية المحددة في الفترة الزمنية المعينة، لذا، فعملية إدارة الصف لا تتوقف عند حفظ النظام والانضباط بل تتعدى ذلك إلى مهام وأعمال أخرى كثيرة، فإدارة الصف تشتمل على جوانب كثيرة، وفي الأغلب يواجه المعلمون الجدد مشكلات عديدة ناتجة عن ضعف الإدارة الصفية الناتجة عن ضعف الخبرة وبرامج التربية العملية التي تقدمها لهم الجامعة لتمكينهم من استخدام استراتيجيات الإدارة الصفية الفاعلة.

وتتفق هذه النتيجة في مجال الإدارة مع نتيجة دراسة (أبو عيادة وعبابنة، ٢٠١٦؛ الشوابكة، ٢٠١٤). والتي بينت أن درجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مجال الإدارة الصفية كبيرة من وجهة نظر المعلمين أنفسهم. وتختلف مع نتيجة دراسة) سابو، ٢٠١٩؛ الخرايشة، ٢٠١٦؛ سوالمة وقطيش، ٢٠١٥؛ البلوي، ٢٠١١؛ الغنيمين، ٢٠١١؛ الخوالدة، ٢٠٠٩؛ الجلال، ٢٠٠٩).، والتي بينت أن المشرف التربوي يساهم في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مجال الإدارة الصفية بدرجة متوسطة.

ولمعرفة درجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد بمدارس قسبة إريد لكل مجال من مجالات التنمية المهنية وللأداة الكلية، تم حساب المتوسطات الحسابية لكل مجال وللأداة الكلية، والجدول (٥) يبين ذلك.

الجدول(٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات التنمية المهنية

التقدير	المرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
كبيرة	١	١.١٤	٣.٧٢	الإدارة الصفية
متوسطة	٢	١.١٩	٣.٤٧	التخطيط الدراسي
متوسطة	٣	١.٠٢	٣.٤٥	التقويم الصفي
متوسطة	-	١.١٢	٣.٥٤	الكلية

يتضح من الجدول (٥) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة من المعلمين الجدد لدرجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد بمدارس قسبة إريد جاءت (متوسطة) من التقدير على كافة مجالات التنمية المهنية، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلية للأداة (٣.٥٤)، وتراوحت قيم متوسطات المجالات بين (٣.٤٥ - ٣.٧٢)، وتبين أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد لمجال الإدارة الصفية جاءت (كبيرة) من التقدير من وجهة نظر المعلمين الجدد، وبمتوسط حسابي (٣.٧٢)، بينما جاءت تقديرات عينة الدراسة لدرجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد لمجالي (التخطيط، والتقويم) بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي على الترتيب (٣.٤٧)، و(٣.٤٥).

وبعد النظر في قيم متوسطات مجالات التنمية المهنية، يتضح أن مجال الإدارة الصفية جاء في المرتبة الأولى وبدرجة كبيرة من التقدير بمتوسط حسابي (٣.٧٢) ، يليه مجال التخطيط الدراسي وبدرجة متوسطة من التقدير بمتوسط حسابي (٣.٤٧)، وثالثاً مجال التقويم وبدرجة متوسطة من التقدير بمتوسط حسابي (٣.٤٥).

وتعني هذه النتائج أن المشرف التربوي يساهم بدرجة (متوسطة) في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مجالات التنمية المهنية الكلية من وجهة نظر المعلمين، إلا أنه يساهم بدرجة (كبيرة) في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مجال الإدارة الصفية، ويساهم بدرجة متوسطة في التنمية المهنية في مجالي (التخطيط، والتقويم).

نتائج السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين تقديرات عينة الدراسة نحو درجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مدارس قسبة إربد تعزى لمتغير النوع الاجتماعي؟

ولمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات عينة الدراسة لدرجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد حسب متغير النوع الاجتماعي، استخدمت الباحثة اختبار (T - Test) لتحديد هذه الفروق إن وجدت. والجدول (٦) يبين ذلك.

الجدول (٦): نتائج اختبار (ت) لتقدير عينة الدراسة لدور المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد حسب متغير النوع الاجتماعي على المجالات والاستبانة ككل

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	مستوى الدلالة
التخطيط الدراسي	ذكر	٦٨	٣.٤٨	٠.٩٥	٠.٠٤	٠.٩٧
	أنثى	٩٢	٣.٤٦	١,١٤		
التقويم الصفّي	ذكر	٦٨	٣.٤٢	٠.٨٤	٠.٧٢-	٠.٥١
	أنثى	٩٢	٣.٤٧	١.٠٣		
الإدارة الصفية	ذكر	٦٨	٣.٧٢	٠.٨٣	٠.١٨-	٠.٨٥
	أنثى	٩٢	٣.٧٢	٠.٩٠		
الكلّي	ذكر	٦٨	٣.٥٤	١.٠٠	١.٣٩	٠.١٦
	أنثى	٩٢	٣.٥٥	١.٠٠		

ينضح من الجدول (٦) عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha = 0.05$) على المجالات والاستبانة الكلية تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي، حيث بلغت قيمة (T) (١.٣٩) وبدلالة إحصائية بلغت (٠.١٦). ويمكن تفسير هذه النتيجة على أساس تقارب الخبرات بين المعلمين المعلمات الجدد في مدارس قسبة إربد، وتعتقد الباحثة أن الدور الإشرافي الذي يمارس في التنمية المهنية لا يأخذ بعين الاعتبار النوع الاجتماعي للمعلم أو المعلمة، فهو يقدم خبرات متشابهة للمعلمين 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.

التوصيات والمقترحات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، فإن الباحثة توصي بالآتي:

- تبني برنامج تدريبي للمشرفين التربويين يتضمن مجالات إعداد للمعلم الجديد قبل دخوله إلى الغرفة الصفية، ويشتمل على المجالات الآتية: التقويم والتخطيط والتمكين ومهارات التدريس والتقويم في مجال التدريس وتقويم المنهاج وتحليل محتواه.
- رفع الكفايات المهنية والتدريبية للمشرفين التربويين بما يتناسب والتطورات العلمية والتربوية المعاصرة.
- إجراء تقييم دوري لبرامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين الجدد من قبل الإشراف التربوي للإفادة من التغذية الراجعة المقدمة حولها.
- إعادة النظر في برامج التنمية المهنية القائمة والتي تقدم للمعلمين الجدد وتطويرها بشكل مستمر.
- إجراء دراسة حول متطلبات التنمية المهنية للمعلمين العاملين والجدد.
- إجراء دراسة حول تأثير الممارسات الإشرافية في الأداء المهني للمعلم.

المراجع

- أبو عيادة، هبة، وعبابنة، صالح (٢٠١٦). فاعلية توظيف تقنيات الإنترنت في الإشراف التربوي في المدارس الخاصة في عمان. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، ١٢(١)، ١٧-٣٠.
- أفندي، محمد بن إبراهيم (٢٠٠٦). *الممارسات الإشرافية لمديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم بمحافظة حوطة بني تميم والحريق*. رسالة ماجستير. قسم الإدارة والتخطيط التربوي.
- أل سميح، محمد بن إبراهيم (٢٠٠٦). *الممارسات الإشرافية لمديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم بمحافظة حوطة بني تميم والحريق*. رسالة ماجستير. قسم الإدارة والتخطيط التربوي.
- البابطين، عبدالعزيز (٢٠١١). *اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي*، ط١، الرياض: مكتبة العبيكان.
- البكري، فايز (٢٠١٢). 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 (٢٠١١). *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.
- بني عيسى، إبراهيم (2017). واقع توظيف المشرفين التربويين لتكنولوجيا المعلومات في الإشراف التربوي في الأردن والصعوبات التي تواجههم والحلول المقترحة من وجهة نظرهم. *مجلة كلية التربية بالإسماعيلية*، ١٦(٢١)، ١٨١-٢٠٠.
- حسيني، صلاح (٢٠١٨). *التنمية المهنية لمعلمي المدارس الثانوية في مصر*، مجلة جامعة بنها، ٣(٤)، ٦٧-٩٢.
- الحكمي، أسماء بنت عبدالله (٢٠١٢). *دور المشرفة التربوية في التنمية المهنية لمعلمات المدارس الثانوية في مدينة الرياض*، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة والإشراف التربوي، كلية العلوم التربوية، جامعة الإمام بن محمد الإسلامية، المملكة العربية السعودية، الرياض.

الخرابشة، عمر (٢٠١٦). درجة تطبيق إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية، دراسات، العلوم التربوية، ٤٣(٥)، ١٨٢٩-١٨٤٠.

سابو، كلثوم محمد (٢٠١٩). واقع دور الإشراف التربوي في تحسين الأداء المهني لمشرفات العلوم بمحافظة جدة، مجلة البحث العلمي في التربية، ٢٠(١٢)، ٣٨٠-٣٩٥.

سوالمة، سالم، وقطيش، حسين. (٢٠١٥). استخدام المشرفين التربويين للأنترنيت في الإشراف الإلكتروني في مديريات تربية المفرق. دراسات العلوم التربوية، ١٤(١)، ١٧١-١٨٢.

الشديفات، باسل (٢٠١٤). دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية في مديرية التربية والتعليم للواء البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق، مجلة جامعة دمشق، ٣٠(٢)، ٢٠٠-٣٢٢.

الشوابكة، ملك (2014). تصور مقترح للإشراف التربوي الافتراضي في الأردن، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.

السعود، راتب (٢٠٠٩). الإشراف التربوي اتجاهات حديثة. ط١، عمان: دار الفكر.

عبويني، طارق (٢٠١٧). الفعاليات الإشرافية التي يستخدمها المشرفون التربويون في مديريات التربية والتعليم في محافظة اربد، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة والإشراف التربوي، جامعة جدار، الأردن، اربد.

عودة، أحمد (٢٠١٤). أساليب البحث العلمي. ط٥، عمان: مكتبة الشروق للطباعة والنشر.

العنزي، هند بنت حصن (٢٠١٨). دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية للمعلمات الجدد، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق العربي، الرياض.

عطير، ربيع شفيق (٢٠١٧). دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية بمدارس محافظة طولكرم الحكومية، مجلة العلوم التربوية والنفسية (البحرين)، ١٨(١)، ٦٢١-٦٥٥.

العمرى، سالم بن سعيد (٢٠١٣). 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، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

الغنميين، زياد (٢٠١١). 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

فيفر، ايزابيل؛ ودنلاب، جين (٢٠٠٦). الإشراف التربوي على المعلمين، ترجمة: محمد عيد ديراني، مراجعة: عمر الشيخ، عمان: الأردن: منشورات الجامعة الأردنية ، عمادة البحث العلمي.

القرني، عبد الهادي ناصر (٢٠١٨). واقع استخدام المشرفين التربويين للمواقع الإلكترونية في التنمية المهنية للمعلمين بمدينة الطائف. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، ٤(١٣)، ١٢٥-١٤٩.

المراجع الأجنبية:

- Karen B. (2013). "*Beginning Teacher Induction: Catholic School Administrators' Perceptions of Program Focus and Their Roles*" PhD Dissertation , Johnson & Wales University, USA.
- Barron,N, (2012), *Practices and Challenges of Educational Supervision in Government Schools of Addis Ababa*, Master Thesis Presented to Addis.
- Cano, E. & Garcia, N. (2013). ICT Strategies and tools for the improvement of instructional supervision, the virtual supervision, *The Turkish Journal of Educational Technology*, 12(1), 77-87.
- Schwekert, B. (2014). Virtual Supervision of Teacher Candidates: A Case Study, *The International Journal of Learning: Annual Review*, 21(21), pp. 212-231.