



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

**فاعلية البرنامج التدريبي للمشرفين الجدد في ممارسة دورهم
في وزارة التربية والتعليم الأردنية في مديريات إقليم الوسط
من وجهة نظرهم**

إعداد

لطفيه محمود عبدالقادر فليفل

وزارة التربية والتعليم الأردنية

مشرفة تربوية

lulumahmoud@yahoo.com

﴿ المجلد الثامن والثلاثون - العدد الحادي عشر - نوفمبر ٢٠٢٢ م ﴾

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

المخلص

هدف البحث الحالي التعرف إلى فاعلية البرنامج التدريبي للمشرفين التربويين الجدد في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظرهم، بالإضافة للتعرف إلى الفروق بين استجابات المشرفين التربويين الجدد في وزارة التربية والتعليم حول درجة فاعلية برامج التدريب تبعاً لمتغيرات الجنس والتخصص الأكاديمي. أثر البرنامج التدريبي للمشرفين الجدد في ممارسة دورهم في وزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية ويُعد من الأبحاث التي تهتم بتنمية المهارات الإشرافية التي تساعد المشرف على تقديم الدعم والإسناد في التعليم في ظل توجهات ورؤية وزارة التربية والتعليم الأردنية. وتبّع البحث المنهج الوصفي، وتكونت عينه الدراسة من (٣٠) مشرف ومشرفة ممن تم تعيينهم في إقليم الوسط خلال الفصل الثاني من العام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢، ولتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة بإعداد استبانة لقياس فاعلية البرنامج التدريبي للمشرفين الجدد مكونة من أربعة مجالات هي: (التطوير الذاتي، إدارة المعرفة، الدعم الفني، المشاركة المجتمعية). وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لدرجة فاعلية البرنامج التدريبي للمشرفين التربويين الجدد تُعزى لمتغير الجنس، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال (الدعم الفني) لصالح الإناث. كما أظهرت النتائج أيضاً في كافة المجالات؛ وقد تعزى هذه النتيجة إلى ما يتلقاه المشرفون الجدد من الإعداد والتدريب عند تعيينهم بالإشراف بغض النظر عن تخصصاتهم العلمية، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين البرنامج التدريبي للمشرفين التربويين الجدد وممارسة دور الإشراف التربوي، كذلك وجود علاقات بين المجالات بعضها ببعض. وقد تعزى هذه النتيجة؛ إلى أن البرنامج التدريبي المقدم للمشرفين الجدد قائم على حاجاتهم. ومن أهم التوصيات توضيح مهام الإشراف التربوي للمشرفين التربويين الجدد على جميع المستويات التي تمكنه من القيام بدوره على أكمل وجه.

الكلمات المفتاحية: الفاعلية، البرنامج التدريبي.

Abstract

The current study aimed to identify the effectiveness of the training program for new educational supervisors in the Jordanian Ministry of Education from their point of view, in addition to identify the differences between the responses of new educational supervisors in the Ministry of Education about the degree of effectiveness of training program according to the variables of gender and academic specialization. The impact of the training program for new educational supervisors on exercising their role in the Ministry of Education in the Hashemite Kingdom of Jordan. A sample of (30) educational supervisors who were appointed in the central region during the second semester of the academic year 2021/2022 were randomly selected To achieve the goal of the study, the questionnaire was developed by the principal investigator. The study was conducted using a descriptive design. Results showed statistically significant differences at the p value (≤ 0.05) for the degree of effectiveness of the training program for the new educational supervisors due to the gender variable, as well as in the field of (Technical Support) toward females. The results also showed in all fields; This result may be attributed to the preparation and training that new supervisors whom receive when they are appointed to supervise, regardless of their scientific specializations. The results indicated that there was a positive correlation at the level ($\alpha 0.05$) between the training program for the new educational supervisors and the exercise of the role of educational supervision, as well as the existence of relationships between the fields with each other. This is to the training program offered to new supervisors is based on their needs. One of the most important recommendations is to clarify the tasks of educational supervision for new educational supervisors at all levels that will enable them to carry out their role to the fullest.

Keywords: Effectiveness, Training Program.

المقدمة:

تتعرض الأنظمة التربوية لتغييرات وتطورات سريعة في كافة المجالات والمستجدات المتتابعة، ومن بين هذه المجالات الإشراف التربوي الذي تطور عبر الزمن ليواكب روح العصر ويتمشى مع تطور النظريات الإدارية والتربوية. ويعد نجاح الإشراف التربوي نجاحاً للمؤسسة التعليمية، ويؤثر إيجابياً في صناعة جيل واع متقدم ومعاصر، ويتحقق ذلك من خلال التنويع في الأساليب الإشرافية، وتوظيف الأدوات والنماذج التي تعمل على تحسين العمل الإشرافي من خلال اختيار نموذج مناسب للإشراف قائم على الحاجات، ومراعياً للفروق الفردية بين المعلمين وأنماط تعلمهم (Sergiovanni، 2009).

وقد قامت وزارة التربية والتعليم الأردنية بوضع أطر عامة لفلسفة الإشراف التربوي تتناسب مع واقع التعليم في كل مرحلة من مراحل التعليم المختلفة وتتسم مع فكر التطوير التربوي، وتسعى لرفع كفاية المشرفين الجدد في تقديم الدعم والإشراف للميدان التربوي بإجراء التدريب على برنامج المشرفين الجدد، والذي يتكون من عدد من محاور التدريب ومنها التدريب على الأدوات والنماذج الإشرافية التي تساعد المشرفين على أداء عملهم بفاعلية (٢٠١٥، وزارة التربية) ص ٥٧.

وتعد الدراسة التي نحن بصددتها "فاعلية البرنامج التدريبي للمشرفين الجدد في ممارسة دورهم في وزارة التربية والتعليم الأردنية في مديريات إقليم الوسط من وجهة نظرهم" على حد علم الباحثة من أوائل الدراسات العربية التي تعالج بشكل أكثر عمقا وشمولا علاقة البرامج التدريبية على أداء المشرفين الجدد في الميدان التربوي.

مشكلة الدراسة والأسئلة:

انبثقت مشكلة الدراسة من خلال رؤية الباحثة أثناء قيامها بعملها كمشرفة تربوية في وزارة التربية والتعليم الأردنية لضرورة وجود فهم واضح لدى المشرفين التربويين الجدد لمهامهم الوظيفية، والمعارف والمهارات والاتجاهات التي يكتسبها المشرف التربوي الجديد لممارسة دوره الإشرافي وتقديم الدعم والإسناد المناسب مع الحاجات. كما تنبثق مشكلة الدراسة الحالية من خلال النظر إلى التغييرات السريعة والمتلاحقة في الميدان التربوي في ظل التحديات العالمية المتمثلة في العولمة والديمقراطية وثورة التكنولوجيا والاتصالات، ومتطلباتها على الصعيد التربوي

من ناحية، ورغبة وزارة التربية والتعليم الأردنية في التطوير من جهة أخرى، وما شهده العالم في ظل نقشي الكورونا من زيادة في العبء على العمل الإشرافي والمشرفين التربويين الجدد، مما تطلب الأمر منهم كفايات جديدة ومستوى مرتفع من الأداء وعملا نوعيا مميزا (عطاري وآخرون، ٢٠٠٥). بالإضافة الى أهمية وجود دراسة تتعلق بالتنمية المهنية للمشرفين الجدد وتأثيرها على تحسين أداء المشرفين في تقديم الدعم المناسب لتحسين عمليتي التعليم والتعلم، ومن الأولويات التي تحتاج إلى دراسة وتمحيص وتبرز أهمية الدراسة من أهمية العمل الإشرافي وما ستقدمه من منهجية مؤطرة تحدد عمل المشرف بدقة وكيفية استخدام الأدوات والنماذج الإشرافية، والتنوع في الأساليب الإشرافية حسب الحاجات التي سيقوم بتلبيتها سواء أكانت تتعلق بالمعلم أو المدير أو المدرسة، وعليه يؤمل أن تستفيد من نتائج هذه الدراسة الجهات التالية:

- وزارة التربية والتعليم الأردنية من خلال التعرف على نقاط القوة في هذه البرامج التدريبية وتعزيزها، ونقاط الضعف للعمل على تحسينها من خلال تطويرها.
- المخططون التربويون من نتائج هذه الدراسة وتوصياتها في رسم السياسات التعليمية لمستقبل الإشراف التربوي في الأردن.
- مساعدة المشرفون التربويين الجدد في تحديد احتياجاتهم التدريبية، التي تساهم في نموهم المهني للقيام بمهامهم على أحسن وجه بما يحقق النتائج.
- مساعدة الباحثين والأكاديميين من خلال الرجوع إليها لإجراء دراسات مماثلة بناء على النتائج والتوصيات المتعلقة بتطوير العمل الإشرافي.

وتتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما فاعلية البرنامج التدريبي للمشرفين الجدد في ممارسة دورهم في وزارة التربية والتعليم الأردنية في مديريات إقليم الوسط من وجهة نظرهم؟
٢. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة، حول درجة فاعلية البرنامج التدريبي للمشرفين الجدد في ممارسة دورهم، تعزى لاختلاف متغيري (الجنس، والتخصص الأكاديمي)؟

٣. هل هناك علاقة ارتباطيه بين فاعلية البرنامج التدريبي للمشرفين الجدد وممارسة دورهم الإشرافي؟

محددات الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على :

١. حدود بشرية: اقتصرت على عينة ممثلة من المشرفين التربويين ذكورا وإناثاً في وزارة التربية والتعليم الأردنية ضمن مديريات إقليم الوسط التي تم تطبيق دور الإشراف التربوي فيها .
٢. حدود مكانية: اقتصرت على مديريات التربية والتعليم التي تم تطبيق الإشراف التربوي فيها ضمن مديريات إقليم الوسط في المملكة الأردنية الهاشمية.
٣. حدود زمانية: اقتصرت على الفترة الزمنية التي تم تطبيق أداة الدراسة خلالها في الفصل الثاني من العام الدراسي ٢٠٢١ - ٢٠٢٢ م.

مصطلحات الدراسة:

تتبنى الدراسة تعريف المصطلحات على النحو الآتي:

- الفاعلية: عرف نشوان ونشوان (٢٠٠٤: ٢٠) الفاعلية بأنها: "أي نشاط يقوم به العاملون حسب مقدرتهم على تحقيق الأهداف المطلوبة منهم بأفضل المخرجات وأقل الجهود". وعرفت إجرائياً بأنها: "الدرجة التي يحصل عليها المشرفون التربويون، حسب إجاباتهم على الأداة المستخدمة في الدراسة؛ لبيان آرائهم بأساليب برامج التنمية المهنية التي تقدمها لهم وزارة التربية والتعليم الأردنية".

- البرنامج التدريبي: عرف الخطيب والعنزي (٢٠٠٨: ٣٥) البرنامج التدريبي بأنه: "مجموعة من الأنشطة المنظمة أو المخططة التي تهدف إلى تطوير كفايات المشرفين وتساعدهم في تحديث معلوماتهم ورفع كفاءتهم وحل مشكلاتهم، وتحسين أدائهم"

أهمية الدراسة:

تنطلق أهمية الدراسة بما تؤول إليه نتائج هذه الدراسة للعاملين في الميدان التعليمي، وتكمن أهميته في:

١- إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة لتحديد احتياجات وزارة التربية والتعليم الأردنية لعدد من برامج التدريب للمشرفين التربويين.

٢- التعرف إلى نقاط القوة في برامج التدريب وتعزيزها، وتحسين نقاط الضعف فيها.

٣- إجراء العديد من الدراسات المتعلقة ببرامج التدريب المختلفة لما لها من أثر واضح على المستوى الأدائي للمشرفين التربويين.

هدف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

١. التعرف إلى فاعلية البرنامج التدريبي للمشرفين التربويين الجدد في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظرهم.

٢. التعرف إلى الفروق بين استجابات المشرفين التربويين الجدد في وزارة التربية والتعليم الأردنية حول درجة فاعلية برامج التدريب تبعاً لمتغيرات الجنس والتخصص الأكاديمي.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

البرنامج التدريبي: عرف الخطيب والعنزي (٢٠٠٨: ٣٥) البرنامج التدريبي بأنه: "مجموعة من الأنشطة المنظمة أو المخططة التي تهدف إلى تطوير كفايات المشرفين وتساعدهم في تحديث معلوماتهم ورفع كفاءتهم وحل مشكلاتهم، وتحسين أدائهم" ولأغراض هذه الدراسة عُرف البرنامج التدريبي إجرائياً بأنه نشاط تدريبي متكامل يستهدف المشرفين التربويين الجدد، ويتمثل في قيام وزارة التربية والتعليم الأردنية بتقديم برامج تدريبية، وفعاليات متنوعة كالتدريب النظري والعملية للمشرفين التربويين الجدد بهدف الإرتقاء بمستوى أدائهم في ممارسة دورهم الإشرافي، وتنمية اتجاهاتهم الإيجابية لتحقيق أهداف الإشراف التربوي المؤدي إلى تحسين عمليتي التعلم والتعليم.

الإشراف التربوي: خدمة فنية متخصصة لتحسين مستوى أداء المعلم وبالتالي تحسين تعلم الطلبة (٢٠١٥، وزارة التربية) ص ١١.

سيتم تناول عدد من الدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة تبعا لتسلسلها الزمني، لبيان موقع هذه الدراسة منها وما يمكنها أن تضيفه وتقدمه للميدان التربوي، وقد تبين أن هناك ندرة في الدراسات التي تتحدث عن الإشراف التربوي وقد يعود ذلك إلى حداثة هذا الدور للمشرفين التربويين، وفيما يلي عرض لأهم الدراسات التي أجريت حول فاعلية البرامج التدريبية للمشرفين التربويين الجدد مرتبة زمنيا من الأقدم إلى الأحدث:

هدفت دراسة لوبز (Lopez) (١٩٩٧) إلى معرفة الدور القيادي للمشرفين التربويين ودورهم في تشكيل ثقافة النمو المهني المستمر وتطوره، وهدفت أيضا التعرف إلى استراتيجيات البرامج المستخدمة لرفع برامج النمو المهني وتحسينها في أوهايو وكيفية نموها، واستخدمت أداة المقابلات مع (٤) مشرفين تربويين. وأظهرت النتائج احتياجات القيادات الإشرافية على النحو التالي: ايدولوجيا التنمية المهنية، وأدوار ومبادئ القيادة، والقيادة الفعالة، والقدرة على اتخاذ القرارات لدى المشرفين التربويين، والقدرة على مواجهة التحديات.

وأجرت الشيخ (٢٠٠٠) دراسة هدفت إلى التعرف على واقع تدريب المشرفين التربويين في دولة قطر، والتعرف إلى الاحتياجات التدريبية، وأساليب التدريب، وطرق التقييم والمشكلات التي تواجه البرامج التدريبية المقدمة للمشرفين التربويين في قطر. وتكون مجتمع الدراسة من جميع المشرفين التربويين في قطر بمختلف التخصصات. وبينت النتائج أن هنالك احتياجات تدريبية للمشرفين التربويين وأن هنالك حاجة لتطوير برامج تدريب المشرفين التربويين في دولة قطر.

في دراسة أجرتها الياور (٢٠٠٢) بعنوان "نموذج مقترح لنظام التدريب التربوي في إدارة تعليم البنات في محافظة جدة في ضوء التحولات المعاصرة" واعتمدت الدراسة منهج تحليل النظم باستخدام الاستبانة حيث طبقت على (١٦٦) قائدا من القيادات العليا في الإدارة العامة للتدريب التربوي في محافظة جدة وعينة من أساتذة الجامعات، وأظهرت نتائج الدراسة عدداً من الجوانب السلبية في برامج التدريب بمحافظة جدة كعمومية أهداف التدريب وعدم تحديد الحاجات التدريبية بطريقة عملية وكذلك اقتصار التدريب على الأساليب التقليدية بسبب ضآلة ميزانية التدريب وتم اختتام الدراسة بإيجاد نموذج مقترح لتطوير نظام التدريب التربوي بإدارة تعليم البنات. وأجرى العجمي (٢٠٠٢) دراسة هدفت للتعرف إلى درجة ممارسة الكفايات الإشرافية للمشرفين التربويين من وجهة نظر المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) معلما ومعلمة من مدارس منطقة

الفروانية التعليمية في دولة الكويت، وقام الباحث بتطوير أداة مكونة من (٢٢) فقرة توزعت على أربعة مجالات، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة الكفايات الإشرافية من قبل المشرفين التربويين كانت عالية، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الكفايات الإشرافية التي يمارسها المشرفون التربويون ودرجة تطوير المهارات الأدائية للمعلمين.

وهدفت دراسة أجرتها الحارثية (٢٠٠٦) إلى تقييم برامج التنمية المختلفة التي تقدمها وزارة التربية والتعليم للمشرفين التربويين بسلطنة عمان من حيث نوعية البرامج ودرجة الاستفادة منها في تطوير كفاياتهم الإشرافية، إضافة إلى مدى تكرار تلك البرامج وفعاليتها وجدواها والصعوبات التي تحد من فاعليتها حسب تقدير المشرفين التربويين أنفسهم. كما هدفت إلى تحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات تقديرات المستجيبين وفقاً لمتغير الجنس، والوظيفة، والخبرة، والمؤهل الدراسي. تألفت عينة الدراسة من (٢٤٧) مشرفاً ومشرفة تم اختيارهم بطريقة قصدية ممثلة حسب متغيرات الدراسة (الجنس - الوظيفة - الخبرة - المؤهل العلمي). ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بدراسة وتحليل الأدبيات التربوية، وإعداد استبانة مكونة من (٧١) فقرة، تم التأكد من صدقها وثباتها. وأظهرت النتائج أن الدورات التدريبية القصيرة، والمشاعر والملتقيات التربوية مفعّل استخدامها بدرجة متوسطة وكذلك متوسطة الفاعلية، بينما باقي البرامج المطروحة هي: المنح والبعثات الدراسية، وتبادل الزيارات الداخلية والخارجية، وحضور المؤتمرات التربوية، فقد جاء تقدير تكرار استخدامها وفعاليتها بدرجة ضعيفة وذلك من وجهة نظر المشرفين التربويين أنفسهم، وأن الجدوى من برامج التنمية المهنية التي تنفذها الوزارة جاءت بدرجة "متوسطة" حسب تقديرات المشرفين التربويين أنفسهم. كما أظهرت الدراسة بأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.01$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابة المشرفين التربويين حول مدى تكرار استخدام برامج التنمية المهنية وبين مدى فعاليتها، وذلك لصالح فاعلية البرامج إضافة إلى أن هناك العديد من المعوقات التي تعيق فاعلية برامج التنمية المهنية وبدرجات "عالية"، وأن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لبعدين من أبعاد الدراسة: تكرار برامج التنمية المهنية والجدوى منها، تعزى لمتغير الجنس وذلك لصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة

إحصائياً عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لبعد تكرار البرامج، تعزى لمتغير الوظيفة، لصالح مشرفي مواد التخصص. كما أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لبعد الجدوى من البرنامج، تعزى لمتغير الخبرة وذلك لصالح ذوي الخبرة العالية. وقام الرحيل (٢٠٠٧) بدراسة بعنوان "برنامج تدريبي مقترح للمشرفين التربويين في وزارة التربية والتعليم الأردنية". وتكونت عينة الدراسة من (٤١٣) معلماً ومعلمة، ومن (٨٢) مشرفاً. وأظهرت النتائج وجود احتياجات للمشرفين التربويين في العلاقات الإنسانية، النمو المهني للمعلمين والتخطيط، والتقييم، وتطوير المناهج، واستراتيجيات التدريس الفعال، والتقنيات التربوية.

وهدف دراسة كايريس والميدا (٢٠٠٧) Almeda & Caires التعرف إلى تصورات المعلمين الجامعيين في لشبونة البرتغالية عن الجوانب الإيجابية للممارسات الإشرافية في أثناء قيامهم بممارسة أدوارهم. وتكونت عينة الدراسة من (٢٢٤) معلماً تم استقصاء آرائهم باستخدام الاستبانة حول أهم الممارسات الإشرافية الإيجابية التي تؤدي إلى تطوير مهاراتهم الإشرافية وقد بينت النتائج أن العلاقات الإنسانية بين المعلم والمشرف التربوي تعد من الجوانب الرئيسة في العملية الإشرافية، وأن وجود التفاعل الإيجابي بين المعلم والمشرف التربوي يؤدي إلى تحسن أداء المعلم وبخاصة في مجال مواجهة الصعوبات التي يتعرضون لها خلال عملهم في مهنة التدريس، والتأكيد على تأهيل المشرفين التربويين للتمكن من ممارسة مهامهم الإشرافية بإيجابية.

هدفت دراسة أجراها الحديدي (٢٠٠٨) بعنوان "أساليب تدريب القيادات ومدى تحقيقها لأهداف الدورات التدريبية في الجامعات وكليات المعلمين" التعرف إلى واقع أساليب تدريب القيادات التربوية من مشرفين تربويين ومدراء مدارس في الجامعات وكليات المعلمين، وكذلك التعرف إلى أساليب التدريب المستخدمة، حيث تكونت عينة الدراسة من (٢٦٧) مشرفاً تربوياً ومديراً، وطبقت الدراسة على المتدربين في كليات التربية في عدد من الجامعات السعودية، وأكدت نتائجها أن أسلوب الأسئلة والمحاضرة أكثر الأساليب المتبعة في التدريب، وكلما كان هناك تنوع في أساليب التدريب كلما كانت الأهداف محققة بدرجة أكبر وأوصت الدراسة بأهمية الاستعانة بمراكز التدريب ذات الخبرة، وتنوع أساليب التدريب بحيث تشمل المواقف التطبيقية، والمحاكاة.

أما الحردان (٢٠١٠) فقد أجرى دراسة بعنوان "فاعلية برامج تدريب المشرفين التربويين في الأردن خلال الفترة (٢٠٠٣-٢٠٠٨) من وجهة نظر المشرفين التربويين ورؤساء أقسام الإشراف التربوي واقتراح برنامج لتطويرها، وتكونت عينة الدراسة من (٢٥٠) مشرفاً ومشرفة ومن (٢٤) رئيساً ورئيسة موزعين على أقاليم الشمال، والوسط، والجنوب، وتوصلت الدراسة إلى إن درجة فاعلية برامج التدريب من وجهة نظر المشرفين التربويين كانت في جميع مجالات الدراسة عالية باستثناء مجال المدرسة الفاعلة، وإن درجة فاعلية برامج التدريب من وجهة نظر رؤساء أقسام الإشراف التربوي كانت عالية في جميع مجالات الدراسة باستثناء مجال توظيف التكنولوجيا.

وهدفت دراسة قام بها بريك (٢٠١٢) على من (٤٠) مشرفاً تربوياً ومشرفة بعنوان "فاعلية برنامج تدريبي مقترح في ضوء معايير الجودة الشاملة لرفع مستوى الممارسات الميدانية لدى المشرفات التربويات بمنطقة جازان" إلى تصميم برنامج تدريبي في ضوء معايير الجودة الشاملة والتحقق من فاعليته في رفع مستوى الممارسات الميدانية لدى المشرفات التربويات بمنطقة جازان. وأظهرت نتائج هذه الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسط درجات عينة الدراسة في الاختبار القبلي، ومتوسط درجات عينة الدراسة في الاختبار البعدي لصالح الاختبار البعدي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسط درجات عينة الدراسة في الاختبار القبلي ومتوسط درجات عينة الدراسة في المتغيرات لاختبار البعدي وفقاً للتخصص، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الدورات التدريبية. إضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات درجات لمتغيرات (التخصص، سنوات الخبرة، تقييم عينة الدراسة التدريبية في جميع المجالات وفقاً للمؤهل العلمي، الدورات التدريبية).

وفي دراسة أجرتها عبد الرحمن (٢٠١٣) هدفت إلى قياس درجة فاعلية أساليب برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر المشرفين التربويين. ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء استبانة لقياس درجة فاعلية أساليب برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين من وجهة نظرهم، تكونت أداة الدراسة من (٦٢) فقرة وزعت في سبعة مجالات، وبعد التأكد من صدقها وثباتها تم تطبيقها على عينة الدراسة البالغة (٢٧٩) مشرفاً

ومشرفة، في جميع مناطق المملكة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، ثم تم تحليل البيانات التي جُمعت. وقد بينت نتائج الدراسة أن فاعلية أساليب برامج التنمية المهنية بشكل عام كما يراها المشرفون التربويون كانت بدرجة (متوسطة) في جميع مجالاتها ومعظم فقراتها. كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير الجنس لصالح الذكور، وحسب متغير سنوات الخبرة لصالح المشرفين ذوي الخبرات الأكثر من (١٠) سنوات. وفي ضوء تلك النتائج أوصت الباحثة بعدد من التوصيات أهمها: ضرورة مشاركة المشرفين التربويين في عملية إعداد الخطط والبرامج وفقا لاحتياجاتهم لتشجيع المشرف على النمو المهني المستمر. وهدفت دراسة قام بها الطعاني (2015، Al-Ta'ani) التعرف إلى الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين في الأردن في ضوء المهام المطلوبة منهم، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الاحتياج التدريبي على جميع المجالات للمشرفين التربويين من وجهة نظرهم كانت بدرجة متوسطة، وأشارت كذلك النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. هدفت الدراسة التي قام بها الزغول، سلامة (٢٠١٦) التعرف إلى فاعلية برامج تدريب المشرفين التربويين في ممارسة دور الإسناد التربوي في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر المشرفين التربويين المساندين. وشملت عينة الدراسة التي تم اختيارها بالطريقة الطبقيّة العشوائية (٣٠٠) مشرفا ومشرفة. ولتحقيق أهداف الدراسة طور الباحثان أداتي الدراسة، وهما استبانتان، تناولت الاستبانة الأولى موضوع البرامج التدريبية المقدمة للمشرفين التربويين وتكونت من (٣٧) فقرة وزعت على أربعة مجالات، وتناولت الاستبانة الثانية فاعلية دور الإسناد التربوي وتكونت من (٢٥) فقرة وزعت على ثلاثة مجالات تمثل مجالات عمل المشرفين المساندين. وقد بينت نتائج الدراسة أن فاعلية برامج تدريب المشرفين التربويين في ممارسة الإسناد التربوي من وجهة نظر المشرفين جاءت بدرجة (متوسطة). كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المشرفين حول فاعلية برامج التدريب تُعزى لمتغيرات منطقة المديرية والجنس وعدد سنوات الخبرة الإشرافية، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير التخصص.

التعقيب على الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

بعد استعراض عدد من الدراسات العربية والأجنبية والاطلاع على أهدافها ونتائجها، لوحظ أنها وقفت على حقائق منها: اقترحت بعض الدراسات نماذج تطويرية للتدريب والتنمية المهنية كدراسة الياور (٢٠٠٢) و عبد الرحمن (٢٠١٠) ودراسة الحديدي (٢٠٠٨). ومع تطور

دور المشرف التربوي دارت بعض الدراسات حول تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفين كما في دراسة الطعاني (٢٠١٥)، وأشارت معظم الدراسات العربية والأجنبية إلى أهمية توفير البرامج التدريبية لزيادة الكفايات المهنية للمشرفين التربويين الجدد على أن تكون هذه البرامج في ضوء المستجدات التربوية. وبالتالي يلاحظ إن الاتجاه العام للدراسات السابقة يشير إلى أن هناك ضعفا في البرامج التدريبية المقدمة للمشرفين التربويين الجدد مما يؤدي إلى خلل في الممارسات الإشرافية الميدانية لاحقا.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المشرفين التربويين الجدد العاملين في وزارة التربية والتعليم الأردنية في المملكة الأردنية الهاشمية، الذين يقومون بمهام الإشراف التربوي والموزعين على المديرية في إقليم الوسط للعام الدراسي /٢٠٢١/٢٠٢٢، حيث بلغ عدد افراد عينة الدراسة من المشرفين التربويين الجدد (٣٠) مشرفا ومشرفة من إقليم الوسط. وشكلت عينة الدراسة ما نسبة (٤٢.٩%) من مجتمع الدراسة الكلي والبالغ عددها (٧٠) مشرفا تربويا ومشرفة تربوية من المشرفين الجدد المطبقين لدور الإشراف التربوي خلال الفصل الثاني من العام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢، وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية.

واشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

أ- المتغيرات المستقلة:

الجنس: (ذكر، أنثى).

التخصص الأكاديمي: له فئتان (تخصص علمي، تخصص إنساني).

ب- المتغيرات التابعة:

درجة فاعلية البرامج التدريبية المقدمة للمشرفين التربويين الجدد.

أداة الدراسة

تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات اللازمة للإجابة على تساؤلات الدراسة، وتم إخضاعها للأسس العلمية في البناء واختبارات الصدق والثبات وقد مر ذلك بالمرحل الآتية:

المرحلة الأولى- بناء الاستبانة ووضع التصور المبدئي لها ومن ثم وضع تصور مبدئي لل فقرات المتعلقة بأسئلة الدراسة حيث تكونت الاستبانة من (٢٠) فقرة، وفيما يلي استعراض للخطوات التي استخدمتها الباحثة لإعداد الاستبانة.

أ. مصادر بناء الاستبانة: الاطلاع على المراجع التربوية والدراسات المرتبطة بموضوع البحث ومنها دراسة كلاً من الزغول وكايد (٢٠١٦)، والرحيل (٢٠٠٧)، و الحردان (٢٠١٠)، والحديدي (٢٠٠٨)، و عبدالرحمن (٢٠١٠).

ب. تحديد الهدف من الاستبانة: هدفت الاستبانة التعرف إلى فاعلية البرنامج التدريبي للمشرفين التربويين الجدد في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظرهم.

ج. إعداد الصورة الأولية للاستبانة: قامت الباحثة بتحديد مجالات الاستبيان وصياغة الفقرات التي تقع تحت كل مجال، ومن ثم إعداد الاستبيان بصورته الأولية لتشمل (١٦) فقرة موزعة على أربعة مجالات وهي: (التطوير الذاتي، إدارة المعرفة، الدعم الفني، والمشاركة المجتمعية). عرضت الاستبانة على (٦) محكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اقترح بعضهم تعديل بعض الفقرات وحذف بعضها ومن خلال استعراض آراء المحكمين ثم إجراء الصياغات اللغوية وما أشار إليه المحكمين من آراء.

د. تعليمات الاستبانة: تم مراعاة توفر تعليمات الاستبانة، بحيث تكون واضحة ومحددة ليجيب عليها أفراد عينة البحث بشكل سليم مما يزيد من دقة البيانات المستخدمة في عملية التحليل الإحصائي.

هـ . إعداد الصورة النهائية للاستبانة: تم التوصل إلى الصورة النهائية للاستبانة وأصبح الاستبيان في صورته النهائية مكون من (١٦) فقرة موزعة على ٤ مجالات وهي:

المجال الأول - لتطوير الذاتي.

المجال الثاني - إدارة المعرفة.

المجال الثالث - الدعم الفني.

المجال لرابع - المشاركة المجتمعية.

و. **تقدير الدرجات:** تم تقدير الدرجات وفق مقياس ليكرت الخماسي كالتالي: (غالبا، دائما، أحيانا، نادرا، نادرا جدا) وذلك بعد الانتهاء من التحقق من الصدق الظاهري حيث طُلب من أفراد عينة الدراسة الإجابة عن أسئلة الاستبانة من خلال مقياس خماسي وانحصرت درجات كل عبارة ما بين (١-٥).

المرحلة الثانية - صدق أداة الدراسة: وقد اتبعت الباحثة أسلوبين للتحقق من صدق أداة الدراسة وهما: الصدق الظاهري (صدق المحكمين)، وصدق البناء (صدق الاتساق الداخلي).

أ- **الصدق الظاهري (صدق المحكمين):** تم عرض أداة الدراسة بعد صياغتها على مجموعة من المتخصصين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية لإبداء الرأي حول سلامة العبارات ودقتها العلمية ومناسبة العبارة لقياس المهارة المصنفة تحت المجال، سلامة الصياغة اللغوية ووضوحها، وهذا ما يسمى بأساليب الصدق الظاهري أو صدق المحكمين، وفي ضوء ذلك أبدى المحكمون رؤيتهم حول فقرات أداة الدراسة وأسئلتها وعباراتها.

ب- **صدق البناء (صدق الاتساق الداخلي):** للتحقق من الصدق البنائي للأداة المستخدمة، قامت الباحثة بتطبيقها مبدئياً على عينة استطلاعية بلغ عددها (٢٠) مشرفاً خارج عينة الدراسة، وتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات الاستجابة عن كل عبارة وبين الدرجة الكلية للمجال التابعة له، وبين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية لها وجاءت النتائج كما يتضح من جدول رقم (١).

جدول رقم (١)

صدق الاتساق الداخلي بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي له، وبين درجة كل مجال والدرجة الكلية للإستبانة (ن = ٢٠ مشرف)

المجال الأول: التطوير الذاتي		المجال الثاني: إدارة المعرفة		المجال الثالث: الدعم الفني		المجال الرابع: المشاركة المجتمعية	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	*.٠٨٥	٥	**٠.٨٨	٩	**٠.٧٧	١٤	**٠.٨٠
٢	**٠.٨٤	٦	**٠.٧٥	١٠	**٠.٧١	١٥	**٠.٨٣
٣	**٠.٨٨	٧	**٠.٧٨	١١	**٠.٨٠	١٦	**٠.٩٠
٤	**٠.٨٦	٨	**٠.٨١	١٢	**٠.٧٦		
				١٣	**٠.٨٠		
درجة ارتباط المجال بالدرجة الكلية	**٠.٩٤	درجة ارتباط المجال بالدرجة الكلية	**٠.٨٦	درجة ارتباط المجال بالدرجة الكلية	**٠.٩٢	درجة ارتباط المجال بالدرجة الكلية	**٠.٩١

(*) دال عند مستوى ٠.٠٥، (**) دال عند مستوى الدلالة (٠.٠١)

يتضح من نتائج الجدول السابق أن:

جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والمجال الذي تتبعه، جاءت دالة عند مستويات الدلالة (٠.٠١)، (٠.٠٥).

كما بلغت معاملات الارتباط بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للإستبانة ككل نحو (٠.٩٤) بالنسبة لمعامل الارتباط بين درجة المجال الأول (التطوير الذاتي) والدرجة الكلية للإستبانة، ونحو (٠.٨٦) بالنسبة لمعامل الارتباط بين درجة المجال الثاني (إدارة المعرفة) والدرجة الكلية للإستبانة، و(٠.٩٢) بالنسبة لمعامل الارتباط بين درجة المجال الثالث (الدم الفني) والدرجة الكلية للإستبانة، و(٠.٩١) بالنسبة لمعامل الارتباط بين درجة المجال الرابع (المشاركة المجتمعية) والدرجة الكلية للإستبانة. وجميعها معاملات ارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠.٠١)؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة بمجالاتها.

المرحلة الثالثة ثبات الأداة:

أجرت الباحثة طريقة استخدام معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha لإيجاد معامل ثبات الاستبانة والتحقق من ثبات الاستبانة حيث تم احتساب ثبات الاختبار بالتطبيق على عينة استطلاعية مكونة من (٢٠) مشرفًا من خارج عينة أفراد الدراسة، ويوضح الجدول التالي معامل الثبات لمحاور الاستبانة.

جدول رقم (٢)

قيم الثبات لمقياس أداء المشرفين ككل وكل مجال من مجالاته

معامل ألفا	عدد العبارات	أداة الدراسة
**٠.٩٦	١٦	الاستبانة ككل
**٠.٨٥	٤	المجال الأول
**٠.٧٩	٤	المجال الثاني
**٠.٨١	٥	المجال الثالث
**٠.٩٥	٣	المجال الرابع

(**) دال عند مستوى (٠.٠١)

ويتضح من الجدول رقم (٢) ارتفاع معاملات ثبات محاور الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ حيث انحصرت بين (٠.٧٩ - ٠.٩)، كما بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ لإجمالي الاستبانة (٠.٩٦) وهو معامل ثبات مرتفع جداً، مما يدل على تحقق ثبات الاستبانة بشكل عام.

النتائج والمناقشة

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما فاعلية البرنامج التدريبي للمشرفين الجدد في ممارسة دورهم في وزارة التربية والتعليم الأردنية في مديريات إقليم الوسط من وجهة نظرهم؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية البرنامج التدريبي للمشرفين التربويين الجدد في وزارة التربية والتعليم الأردنية في ممارسة دور الإشراف التربوي بشكل عام ولكل مجال من مجالات أداة الدراسة، ويظهر الجدول (٣) ذلك.

جدول رقم (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة فاعلية البرنامج التدريبي للمشرفين التربويين الجدد في وزارة التربية والتعليم الأردنية في مديريات إقليم الوسط في ممارسة دورهم الإشرافي مرتبة تنازلياً.

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
١	التطوير الذاتي.	٣.٥٢	٠.٧٢	١	متوسطة
٢	إدارة المعرفة.	٣.٣٠	٠.٤٠	٢	متوسطة
٣	الدعم الفني.	٣.٢٠	٠.٤٢	٣	متوسطة
٤	المشاركة المجتمعية	٣.١٠	١.٠٦	٤	متوسطة
	الدرجة الكلية	٣.٣٨	٠.٦٥		متوسطة

يلاحظ من الجدول (٣) أن درجة فاعلية البرنامج التدريبي للمشرفين التربويين الجدد في وزارة التربية والتعليم الأردنية في ممارسة دورهم الإرشادي كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣.٣٨) وانحراف معياري (٠.٦٥)، وجاءت مجالات الأداة جميعها في درجة متوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٣.١٠ - ٣.٥٢)، وجاء في الرتبة الأولى مجال التطوير الذاتي، بمتوسط حسابي (٣.٥٢) وانحراف معياري (٠.٧٢)، وفي الرتبة الثانية جاء مجال "إدارة المعرفة" بمتوسط حسابي (٣.٣٠) وانحراف معياري (٠.٤٠)، وجاء في الرتبة قبل الأخيرة مجال "الدعم الفني" بمتوسط حسابي (3.20) وانحراف معياري (٠.٤٢)، وجاء في الرتبة الأخيرة مجال "المشاركة المجتمعية" بمتوسط حسابي (٣.١٠) وانحراف معياري (١.٠٦).

وقد تعزى هذه النتيجة إلى عدة عوامل منها تركيز البرامج التدريبية على الجانب النظري أكثر من الجانب التطبيقي العملي، بالإضافة إلى تكليف المشرفين التربويين بكثير من الأعمال الإدارية والكتابية التي قد تؤثر في قيامهم بمهامهم التربوية والتعليمية بالشكل المطلوب، والنظر إلى عمل المشرف التربوي كعمل تقويمي للمعلمين وليس إسنادي لتحسين كفاياتهم وتطويرها. وهذا قد يتفق مع نتائج دراسة عبد الرحمن (٢٠١٣) في أن فاعلية البرامج التدريبية للمشرفين التربويين متوسطة وتحتاج إلى تطوير من حيث المحتوى واختيار المدربين ذوي الكفاءة، ونتائج دراسة الحارثية (٢٠٠٦) ودراسة الطعاني (٢٠١٥) وقد تختلف النتائج مع دراسة الحردان (٢٠١٠) في أن فاعلية البرامج التدريبية جاءت بدرجة عالية.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($05.0 \leq \alpha$) في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة، حول درجة فاعلية أساليب برامج التنمية المهنية، تعزى لاختلاف متغيري (الجنس، والتخصص الأكاديمي)؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية البرنامج التدريبي للمشرفين الجدد تعزى لمتغير الجنس والتخصص الأكاديمي، كما تم تطبيق اختبار ت (test-t) ويظهر الجدول (٤ و ٥) ذلك.

جدول رقم (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية البرنامج التدريبي للمشرفين الجدد
تعزى لمتغير الجنس واختبار ت (T- test)

الرقم	المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
١	التطوير الذاتي.	ذكر	١٦	٣.٣٣	٠.٧٢	٠.١٤٢	٠.٨٨٧
		انثى	١٤	٣.٧٤	٠.٤٠		
٢	إدارة المعرفة.	ذكر	١٦	٣.٣٢	٠.٤٥	١.١٠٠	٠.٢٧٣
		انثى	١٤	٣.٣٩	٠.٤٢		
٣	الدعم الفني.	ذكر	١٦	٢.٧٦	١.١١	٢.٣٨٥	*٠.٠١٨
		انثى	١٤	٣.١٧	٠.٩٤		
٤	المشاركة المجتمعية	ذكر	١٦	٣.٤٨	٠.٧٠	٠.٧٦٨	٠.٤٤٣
		انثى	١٤	٣.٥٦	٠.٧٠		
	الدرجة الكلية	ذكر	١٦	٣.٢٧	٠.٣٩	١.٩٥١	٠.٠٥٠
		انثى	١٤	٣٧.٩	٠.٢٦		

تشير النتائج في الجدول (٤) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq (0.05)$ لدرجة فاعلية البرنامج التدريبي للمشرفين التربويين الجدد تعزى لمتغير الجنس، استنادا إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (١.٩٥١) وبمستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ للدرجة الكلية، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال (الدعم الفني) حيث كان الفرق لصالح الإناث بدليل ارتفاع متوسطاتهن الحسابية، بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في باقي المجالات. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن معظم اهتمام الإناث فيما يختص ببرامج تدريب المشرفين التربويين ينصب بشكل أكبر على مجال الدعم الفني لتنفيذ البرامج التدريبية لاعتقادهم بأهمية هذا المجال في العملية التعليمية ولذلك فهن يركزن عليه أكثر من تركيزهن على بقية المجالات، وعند عملية تحديد فاعلية البرامج وجدن أن هذا المجال كانت الفاعلية فيه اكبر من بقية المجالات لذلك ظهرت الفروق لصالحهن. وهذا يختلف مع نتائج الطعاني (٢٠٠٧) في عدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس.

جدول رقم (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية البرنامج التدريبي للمشرفين التربويين الجدد تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي واختبار ت (T- test)

الرقم	المجال	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
١	التطوير الذاتي.	علمي	١٢	٣.٣٥	٠.٤٧	١.٤١	٠.١٦٢
		إنساني	١٨	٣.٢٥	٠.٥٠		
٢	إدارة المعرفة.	علمي	١٢	٣.٣٥	٠.٤٥	٠.٥٨١	٠.٥٦٢
		إنساني	١٨	٣.٣١	٠.٤١		
٣	الدعم الفني.	علمي	١٢	٢.٨٥	١.٠٤	٠.٢٢٨	٠.٨٢٠
		إنساني	١٨	٢.٨٩	١.٢١		
٤	المشاركة المجتمعية	علمي	١٢	٣.٤٩	٠.٧٢	٠.٤٤٨	٠.٦٥٤
		إنساني	١٨	٣.٥٤	٠.٦٤		
	الدرجة الكلية	علمي	١٢	٣.٣٠	٠.٣٥	٠.٣٠٠	٠.٧٦٥
		إنساني	١٨	٣.٢٨	٠.٤٠		

، إذ عادة ما تقوم وزارة التربية والتعليم بتقديم الدورات التدريبية لجميع المشرفين التربويين الجدد باختلاف تخصصاتهم على قاعدة توحيد المفاهيم والممارسات لدى الجميع مما جعل متغير التخصص محايدا وليس عاملا حاسماً في الفروق في فاعلية البرنامج التدريبي للمشرفين التربويين الجدد، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بريك (٢٠١٢) ودراسة الطعاني (٢٠١٥) في عدم وجود فروق في فاعلية برامج تدريب المشرفين تعزى لمتغير التخصص.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل هناك علاقة ارتباطية بين فاعلية البرنامج التدريبي للمشرفين الجدد وممارسة دورهم الإشرافي؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل الارتباط بين فاعلية البرنامج التدريبي للمشرفين الجدد وممارسة دور الإشراف التربوي باستخدام معامل ارتباط بيرسون، والجدول رقم (٦) يبين هذه النتائج.

جدول رقم (٦).

معامل الارتباط بين فاعلية البرنامج التدريبي للمشرفين الجدد وممارسة دور الإشراف التربوي باستخدام معامل ارتباط بيرسون.

الرقم	المجال	المدرسة	الشبكة	المديرية	الدور الكلي للمشرف التربوي
١	التطوير الذاتي.	معامل الارتباط	٠.٠٤٤	٠.٠٢٠-	**٠.٢٠٥
		مستوى الدلالة	٠.٤٩١	٠.٧٥١	٠.٠٠١
٢	إدارة المعرفة.	معامل الارتباط	**٠.٢١٧	٠.٠٧٦-	**٠.٣٣١
		مستوى الدلالة	٠.٠٠٠	٠.٢٤٠	٠.٠٠٠
٣	الدعم الفني.	معامل الارتباط	٠.٠٨٠	٠.١١٥-	٠.٠٢٨-
		مستوى الدلالة	٠.٢١٤	٠.٠٧٤	٠.٦٦٢
٤	المشاركة المجتمعية	معامل الارتباط	**٠.٤٠٥	٠.٠٧٧-	**٠.١٩٦
		مستوى الدلالة	٠.٠٠٠	٠.٧٩٨	٠.٠٠٢
		الدرجة الكلية			
		معامل الارتباط	٠.٠٤٠٠	٠.٠٥٦	**٠.١٩٤
		مستوى الدلالة	٠.٠٠٠	٠.٣٨٤	٠.٠٠٢

**دال إحصائيا عند مستوى $(\alpha=0.05)$.

يظهر من جدول (٦) فكلمًا زاد وعي المشرف التربوي من خلال التدريب والبرامج التدريبية بعملية الدعم كان ذلك له أثر في فاعلية دوره الإشرافي الذي يقدمه المشرف للمدرسة والمعلمين والمديرين وجميع أطراف العملية التعليمية. و تتفق نتائج هذا السؤال مع دراسة كابيريس والميدا (٢٠٠٧) Almeda & Caires في أن برامج التدريب تؤثر في أداء المشرفين في الميدان، كما ويعزى التذني في مستوى الأداء الميداني إلى تذني مستوى التدريب المقدم للمشرفين التربويين.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بالآتي :

- التخطيط المسبق للبرامج التدريبية المقدمة للمشرفين التربويين من خلال دراسة احتياجاتهم التدريبية.
- التنسيق بين وزارة التربية والتعليم وبين كليات التربية في الجامعات لتنظيم برامج التدريبية تلبي احتياجات المشرفين التربويين.
- توضيح مهام الإسناد التربوي للمشرفين التربويين على جميع المستويات (مستوى المدرسة والشبكة والمديرية) ليتمكن المشرف التربوي من القيام بدوره على أكمل وجه.
- قيام المسؤولين في وزارة التربية والتعليم الأردنية باستعراض نماذج عالمية ناجحة لتطبيق الإسناد التربوي، وعرضها على المشرفين التربويين خلال التدريب ليزيد وعيهم بأهمية هذا الدور ومدى النجاح الذي سيتم تحقيقه في حال تم تطبيق هذا الدور بالشكل السليم.

المراجع:

- بريك، فاطمة محمد أحمد (٢٠١٢) فاعلية برنامج تدريبي مقترح في ضوء معايير الجودة الشاملة لرفع مستوى الممارسات الميدانية لدى المشرفات التربويات بمنطقة جازان. رسالة دكتوراه غير منشورة . جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الحارثية، رحمة (٢٠٠٦). تقويم برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- الحديدي، سعود. (٢٠٠٨) أساليب تدريب القيادات ومدى تحقيقها لأهداف الدورات التدريبية في الجامعات وكليات المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- الحردان، فوزي (٢٠١٠) فاعلية برامج تدريب المشرفين التربويين في الأردن خلال الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٨ من وجهة نظر المشرفين التربويين ورؤساء أقسام الإشراف التربوي، واقتراح برنامج لتطويرها. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن
- الخطيب، أحمد والعنزي، عبد الله (٢٠٠٨). تصميم البرامج التدريبية للقيادات التربوية . عالم الكتب الحديث ودارا للكتاب العالمي: عمان.

- الرحيل، محمد صايل (٢٠٠٧) برنامج تدريبي مقترح للمشرفين التربويين في وزارة التربية والتعليم الأردنية. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.
- الزغول، سلامة (٢٠١٦) فاعلية برامج تدريب المشرفين التربويين في ممارسة دور الإسناد التربوي في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر المشرفين المساندين. مجلة المنارة، ١٢٢ (٣).
- الشيخ، نوال (٢٠٠٠). تدريب المشرفين التربويين في دولة قطر. مجلة قطر التربوية، ١١٣ (١٣٦): ٧٦-١٠١.
- الطعاني، حسن. (٢٠٠٧). تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين في الأردن في ضوء المهام المطلوبة منهم من وجهة نظرهم. مجلة العلوم التربوية، ١٣٧ (٣٢-٤٩).
- عبد الرحمن، ايمان (٢٠١٣) درجة فاعلية أساليب برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر المشرفين التربويين. مجلة دراسات العلوم التربوية، ٤٠ (١).
- عطاري، عارف ومحمود، ناريمان وعيسان، صالحة (٢٠٠٥) الإشراف التربوي : نماذجه النظرية وتطبيقاته العملية. مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع: الكويت.
- نشوان، يعقوب حسين وجميل عمر نشوان (٢٠٠٤) السلوك التنظيمي في الإدارة والإشراف التربوي، دار الفرقان للنشر والتوزيع، ط٢، عمان.

- وزارة التربية والتعليم (٢٠١٥) دليل الإشراف التربوي، إدارة التدريب والتأهيل والإشراف التربوي، عمان، الأردن.
- الياور، عفاف (٢٠٠٢) نموذج مقترح لنظام التدريب التربوي في إدارة تعليم البنات بمحافظة جدة في ضوء التحولات المعاصرة. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.

- Al-Ajami, Farraj (2015). "The degree of practice of supervisory competencies and its relation to the development of the performance skills of science teachers in the State of Kuwait". *Journal of Education, Al-Azhar University*, 166 (1): 56-72.
- Al-Ta'ani, Hassan Ahmed (2015). "Identifying the training needs of educational supervisors in Jordan in light of the tasks required of them from their point of view". *Studies*, vol. 37, p. 1, pp.: 32-49
- Caires, S. & Almeida, I. (2007). Positive Aspects of the Teacher Training Supervision: The Student Teachers' Perspective. *European Journal of Psychology of Education*, 22 (4), 515-528
- Lopez, A. 1997. The Superintendents leadership Role in Shaping, a culture of Continuous Professional Growth
- Sergiovanni, T. (2009). *The principal ship: A reflective practice perspective*. Boston: Pearson Educational Inc.