

درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرفين التربويين بالمؤسسات التعليمية من وجهة نظر المعلمين

The degree of availability of quality standards of professional performance of educational supervisors in educational institutions from the teacher's point of view

محمد القططي^{1*} ، محمد أوباجي²

¹ جامعة المدية (الجزائر)، alqutati.mohammed@univ-medea.dz

² جامعة المدية (الجزائر)، Oubadji2017@gmail.com

تاريخ النشر: 2020-09-26

تاريخ القبول: 2020-05-04

تاريخ الاستلام: 2019-10-24

ملخص: هدفت البحث إلى التعرف على درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرفين التربويين بالمؤسسات التعليمية من وجهة نظر المعلمين، وكذلك الكشف عما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة)، ولتحقيق أهداف البحث اتبع الباحثان المنهج الوصفي بأسلوبه التحليلي، وتم استخدام استبانة لجمع البيانات اللازمة، طبقت الأداة على عينة قوامها (368) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية وكانت النتائج على النحو التالي: أن درجة التقدير الكلية لتوفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي بالمؤسسات التعليمية من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة بوزن نسبي (66.7%)، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات المعلمين لممارسة (التمكن العلمي والتنمية المهنية، وأخلاقيات المهنة والاتصال) تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، وعدم وجود فروق تعزى لباقي متغيرات البحث.

الكلمات المفتاحية: معايير الجودة؛ الأداء المهني؛ المشرفين التربويين

Abstract : The research aimed to identify a degree of quality of educational supervisor's performance standards in educational institutions from the teachers point of view. The study also identified if there are statistical differences at the quality performance standards refer to (gender, scientific qualification, and professional experience). To achieve the aims of this study, the researcher adopted the analysis descriptive approach and used questionnaire as a scale for the study, the researcher applied the scale on a sample of (368) teachers were selected stratified randomly. The results reached that: The degree of performance standards among educational supervisors in educational institutions is average (66.7%). There are statistically significant differences at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) in (proficiency, professional development and professional ethics and communication) according to gender in favor of female and there are no statistically significant differences refer to other variables.

Keywords: quality standards; professional performance; educational supervisors.

1- مقدمة:

شهد النصف الثاني من القرن العشرين جهوداً مكثفة من أجل الارتقاء بمستوى العملية التعليمية في المدرسة، وامتدت هذه الجهود رأسياً لتشمل الفرد منذ التحاقه برياض الأطفال وحتى بلوغه نهاية السلم التعليمي وما بعدها، وامتدت هذه الجهود أفقياً لتشمل عناصر العملية التعليمية كافة؛ بدءاً من المبنى المدرسي ومرافقه مروراً بالمناهج الدراسية وإعداد المعلم وانتهاءً بالإدارة المدرسية.

ومع بداية الألفية الثالثة، بدأت كثير من الأمم مراجعة حياتها، وتحليل نقاط القوة والضعف فيها وتحديد فرص التطوير وخياراته، لتعمل على تعزيز الإيجابيات وتلافي السلبيات، وهذا ما يفسر اهتمام كثير من دول العالم بمراجعة أنظمتها التربوية والتعليمية مراجعة جذرية بشكل مستمر؛ للاطمئنان على قدراتها على إعداد الأجيال لمجتمع القرن الحادي والعشرين.

قد شاع في العقود الأخيرة استخدام مصطلح الجودة، حتى أضحي واحداً من المفاهيم الأكثر انتشاراً فيما يتعلق بتطوير أساليب العمل في مختلف المجالات، وأصبحت الجودة متطلباً أساسياً في جميع الممارسات والأعمال الفنية والأكاديمية، حيث يشير مصطلح الجودة لمجموعة المعايير والإجراءات التي يهدف تبنيها وتنفيذها إلى تحقيق أقصى درجة من الأهداف المتوخاة، بأفضل طرق وأقل جهد وتكلفة ممكنين (يامين، 2014، 2).

اكتسبت الجودة أهميتها من كونها تتبع من قيم الإنسان وفطرته، فالعمل الصحيح المتقن مدعاة للإعجاب والفخر، وممارسة الجودة يؤدي إلى ملامسة معاني الأمانة والدقة والإخلاص، والإحسان الذي هو أرقى معاني مراقبة الذات، وأداء العمل، وانطلاقاً من رغبة ذاتية، وقيم أصيلة تؤمن بها، وتعمل بموجبها (الدجني، 2011، 4).

والمشرف التربوي كقائد تربوي يقع على كاهله التواصل مع المعلمين وإثارة دافعيتهم وتشجيعهم على النمو المهني، وتهيئة الظروف المناسبة، لتطوير أدائهم من خلال استخدام سلطة التأثير الشخصي، التي تقوم على النزاهة والصراحة والثقة، كما يعدّ قائداً تربوياً يقع على كاهله تقويم عملية التعليم برمتها، وتقويم أداء المعلم كركن أساسي في عملية التربية والتعليم (الدريج، 2006، 23).

كما وأظهرت الدراسات قصور العمل الإشرافي بالمرحلة الأساسية الدنيا، وذلك لأن عمل المشرف التربوي محصور ومقيد بالتقرير الفني الذي يسجل فيه المشرف ملاحظاته الإشرافية (صالح، 2007، 3)، كدراسة أبو شملة (2009)، ودراسة مليباري (2013).

تكمّن أهمية هذه البحث في ضوء علم الباحثان بأنها من الدراسات الأولى التي تقيس درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرفين التربويين، مما أكد على الحاجة لمثل هذا النوع من الدراسات، كمحاولة لوضع بين أيدي المسؤولين على الإشراف التربوي معلومات عن درجة ممارسة المشرفين التربويين لأساليب إشرافيه حديثة في ضوء معايير جودة الأداء.

ويتضح مما سبق وبناءً على ما بينته بعض الدراسات أن اتجاهات المعلمين نحو عملية الإشراف التربوي ترتبط بنوعية الممارسات الإشرافية وبخصائص الإشراف التربوي التي يوظفها المشرفون التربويون، أثير اهتمام الباحثان بدراسة درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرفين التربويين؛ انطلاقاً من الرغبة في النهوض بالعملية التعليمية، حيث كان من الواجب الإلمام بمحاور الجودة، حيث إن أهم محاور الجودة هو الإشراف التربوي وللعمل على تحسين الأداء المهني للمعلمين لا بدّ من إعادة النظر في عملية الإشراف التربوي وأساليبها.

1.1- مشكلة البحث:

كشفت العديد من الدراسات أنه رغم الجهود المستمرة لتحسين وتطوير الممارسات الإشرافية إلا أن الإشراف التربوي ظل بحاجة إلى المزيد من الدراسات لتحسين الممارسات الإشرافية التي تؤدي إلى تحسين العملية التعليمية التعلمية، وضمان النمو المهني للمعلمين والمعلمات، حيث إن الدراسات أظهرت أن الزيارات الصفية كثيراً ما تعتمد على الزيارات الصفية المفاجئة لتقويم المعلمين والمعلمات دون الاكتراث لمشكلات المعلمين والمعلمات المهنية، ومن تلك الدراسات التي اكدت على ذلك دراسة صيام(2007)، ودراسة علاونة معزوز وآخرون(2008)، كما وأظهرت الدراسات قصور العمل الإشرافي بالمرحلة الأساسية الدنيا، وذلك لأن عمل المشرف التربوي محصور ومقيد بالتقرير الفني الذي يسجل فيه المشرف ملاحظاته الإشرافية (صالح، 2007، 3)، كذلك بيّنت بعض الدراسات أن اتجاهات المعلمين نحو عملية الإشراف التربوي ترتبط بنوعية الممارسات الإشرافية وبخصائص الإشراف التربوي التي يوظفها المشرفون التربويون(أبو شرار، 2009، 8).

رغم الجهود التي تبذلها وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني لتحسين وتطوير أساليب الإشراف التربوي من خلال اتباع أساليب متنوعة، في تقويم جميع عناصر العملية التعليمية، حيث لا تقتصر عملية التقويم على نتائج الزيارة الصفية فقط، وإنما يتبعها ويرافقها عمليات تقويم عديدة تظهر مدى مشاركة المعلمين في عمليات التعليم والتعلم المدرسي، إلا أن العديد من الدراسات أظهرت رسوخ المفاهيم التقليدية في الإشراف التربوي في أذهان العديد من المشرفين التربويين، وأن الدورات التدريبية تركز على الجانب النظري، وتهمل الناحية الفنية في تحسين ممارسات المشرفين التربويين، كما أظهرت نتائج الدراسات أن العلاقات الإنسانية بين المشرفين التربويين والمعلمين سطحية وضعيفة، كما وأن الحوار المتبع بينهم تسلطي وغير ديمقراطي (حلس، 2010، 3).

فقد أثير اهتمام الباحثان بدراسة درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرفين التربويين بالمؤسسات التعليمية؛ انطلاقاً من الرغبة في النهوض بالعملية التعليمية، حيث كان من الواجب الإلمام بمحاور الجودة، حيث إن أهم محاور الجودة هو الإشراف التربوي وللعمل على تحسين الأداء المهني للمعلمين لابد من إعادة النظر في عملية الإشراف التربوي وأساليبها، ولذلك استوجبت الضرورة إلى الكشف عن مدى توفر معايير الأداء المهني لدى المشرفين التربويين، وعلى ضوء ذلك تتحدد مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي: ما درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرفين التربويين بالمؤسسات التعليمية من وجهة نظر المعلمين؟ وسيتم الإجابة عن السؤال الرئيس من خلال التساؤلات الفرعية الآتية:

1. ما درجة تقدير أفراد العينة لمعايير جودة الأداء المهني لدى المشرفين التربويين بالمؤسسات التعليمية؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير عينة البحث لمعايير جودة الأداء المهني لدى المشرفين التربويين بالمؤسسات التعليمية تعزى لمتغيرات:(الجنس المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)؟

2.1- فروض البحث:

- 1- هناك تقديرات عالية لدرجة معايير جودة الأداء المهني لدى المشرفين التربويين بالمؤسسات التعليمية.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمعايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي تعزى لمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

3.1- أهداف البحث:

- التعرف إلى درجة تقدير أفراد العينة لمعايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي بالمؤسسات التعليمية.
- الكشف عن إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمعايير جودة الأداء المهني لدى المشرفين التربويين بالمؤسسات التعليمية تعزى لمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي سنوات الخدمة).

4.1- أهمية البحث:

قد تساعد هذه الدراسة مركز التطوير التربوي أثناء عقد الدورات التدريبية الخاصة بتتمة وتطوير الأداء المهني للمشرفين، من خلال تزويدهم بأحدث الأساليب الإشرافية في معايير الجودة الشاملة، كما وقد يستفيد من هذه البحث الباحثون والمشرفون والتربويون، إضافة إلى أنها تحاول أن تضع بين أيدي المسؤولين في الإشراف التربوي معلومات عن درجة ممارسة المشرفين التربويين لأساليب إشرافيه حديثة في ضوء معايير جودة الأداء المهني.

5.1- مصطلحات البحث:

المشرف التربوي: تعرفه وزارة التربية والتعليم العالي فلسطين (2016) بأنه: "خبير تربوي، مختص بأحد المباحث الأكاديمية، يعمل على رفع كفايات المعلمين ومديري المدارس الأكاديمية، والمهنية، والتربوية والشخصية، لتحسين العملية التعليمية التعلمية" (وزارة التربية والتعليم العالي فلسطين، 2016، 6).

يعرفه الباحثان إجرائياً بأنه: أحد المختصين والمختصات التربويين سواء في مبحث معين أو إشراف مرحلة دنيا، والذي يتم تعيينه استناداً لمعايير مهنية للقيام بالمهام الإشرافية بهدف تحسين العملية التعليمية.

جودة الأداء المهني: وعرفها عليومات (2008) بأنها: "مجموعة من المعايير أو السمات التي يجب توافرها في جميع عناصر المؤسسة أو العملية في المؤسسة سواء فيما يتعلق بالمدخلات او العمليات التي تعمل على تحقيق حاجات ورغبات ومتطلبات العاملين في المؤسسة والمجتمع المحلي، وذلك من خلال الاستخدام الأمثل والفعال لجميع الإمكانيات البشرية والمادية مع استغلال الوقت وملائمته لهذه الإمكانيات" (عليومات 2008، 18).

يعرفه الباحثان إجرائياً بأنه: المؤشرات والإمكانيات والكفايات والصفات والشروط الواجب توافرها في المشرفين التربويين والتي تدل على توفر أعلى المستويات لديهم والتي في ضوئها يتم الحكم على مدى جودة أدائهم، وتلك المعايير مستوحاة من معايير الأداء المهني للمشرفين التربويين بالمملكة العربية السعودية لمناسبتة لطبيعة البحث، راجع دليل معايير جودة الأداء المهني للمشرف التربوي لوزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية الصادر عام (2015).

6.1- الدراسات السابقة:

دراسة صيام (2007): هدفت التعرف إلى دور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظات غزة، والكشف عن التقديرات المتوقعة لأساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين وتحديد مدى الفروق بين التقديرات المتوقعة لأساليب الإشراف التربوي التي تساهم في تطوير الأداء المهني للمعلمين، في المدارس الثانوية بمحافظات غزة؛ وفقاً للمتغيرات: (الجنس المؤهل الأكاديمي، سنوات الخدمة، التخصص)، حيث كان مجتمع البحث جميع المعلمين العاملين في المدارس الثانوية في محافظة غزة، البالغ عددهم (1186) معلماً ومعلمة، وطبق البحث على عينة عشوائية بلغ عددها (226) معلماً ومعلمة؛ (125 معلماً)، (101 معلمة)، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج، أهمها: إن ممارسة المعلمين لمهارات (تنفيذ الدرس، والإدارة الصفية، ممارسات التقويم، التخطيط) متوسطة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التقديرات المتوقعة لدور أساليب الإشراف التربوي التي تساهم في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظات غزة، تعزى لمتغير كل من (الجنس المؤهل الأكاديمي، التخصص) في مجال التخطيط وتنفيذ التدريس، والإدارة الصفية، والتقويم. وكذلك لمتغير (سنوات الخدمة) في نفس المجالات، عدا مجال الإدارة الصفية، حيث كانت لصالح الفئة (أكثر من 10 سنوات).

دراسة أبو شرار (2009): هدفت التعرف إلى درجة التزام المشرفين التربويين بتوظيف خصائص الإشراف التربوي الحديث في مدارس وكالة الغوث بالأردن، ولمعرفة إن كانت هناك فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيرات البحث المرحلة التعليمية، الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي، وطبيعة المادة الدراسية، حيث تكون مجتمع البحث من (4263) معلماً ومعلمة، وطبقت هذه البحث على عينة طبقية عشوائية بلغت (455) معلماً، استخدم الباحث المنهج الوصفي وقام بجمع البيانات من خلال الاستبانة، وتوصلت هذه البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها: درجة التزام المشرفين التربويين بتوظيف خصائص الإشراف التربوي الحديث كانت متوسطة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة التزام المشرفين التربويين بتوظيف خصائص الإشراف التربوي تعزى لمتغير المرحلة التعليمية، توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة التزام المشرفين التربويين بتوظيف خصائص الإشراف التربوي تعزى لمتغير الجنس لصالح المعلمات، وكذلك الخبرة لصالح المعلمين (الأقل من 4 سنوات)، وكذلك لمتغير طبيعة المادة التعليمية لصالح المعلمين الذي يدرسون (المواد العلمية).

دراسة فرج (2011) هدفت إلى تقويم أداء المشرفين التربويين بشعبية الجبل الأخضر في ضوء كفاياتهم المهنية، والتعرف على الفروق في مستوى أداء المشرفين بشعبية الجبل الأخضر في ضوء كفاياتهم المهنية، حيث كان مجتمع البحث جميع المعلمين بشعبية الجبل الأخضر بمرحلتَي التعليم الأساسي والتعليم المتوسط، البالغ عددهم (161) مدرسة، (134 أساسية) (27 تعليمياً متوسطاً)، وقد طبق البحث على عينة عنقودية بلغ عددها (20) مدرسة مقسمة بالتساوي بين مدارس التعليم الأساسي، ومدارس التعليم المتوسط، حيث طبق الباحث المنهج الوصفي، وقد قام بجمع البيانات من خلال الاستبانة، حيث وزع عشر استبانات على كل مدرسة بشكل عشوائي بين المدرسين، وتوصلت هذه البحث إلى مجموعة من النتائج، أهمها: تقويم الأداء المعتمد على الكفايات المهنية يوفر الجهد والوقت؛ لأنه يعتمد على الكفايات المهنية التي ينبغي أن يلمَّ بها المشرف التربوي ويمارسها، انخفاض أداء المشرفين التربويين بشعبية الجبل الأخضر في ضوء كفاياتهم المهنية، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية

في مستوى أداء المشرفين التربويين بشعبية الجبل الأخضر في ضوء كفاياتهم المهنية، تعزى لاختلاف المرحلة التعليمية.

دراسة هارون (2013) هدفت التعرف على درجة ممارسة المشرفين التربويين لدورهم في تقويم أداء معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة وسبل تفعيلها، حيث كان مجتمع البحث جميع معلمي المرحلة الثانوية بمدارس محافظات غزة، والبالغ عددهم (4120) معلماً ومعلمة، وطبق هذا البحث على عينة عنقودية بلغ عددها (618) معلماً ومعلمة، حيث طبقت الباحثة المنهج الوصفي وقامت بجمع البيانات من خلال بناء وتطوير استبانة بالإضافة للمجموعات البؤرية، وتوصل هذا البحث إلى مجموعة من النتائج، أهمها: إن درجة ممارسة المشرفين التربويين لدورهم في تقويم أداء معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة فوق المتوسطة حيث حصلت على وزن نسبي (67.00%)، وتوصلت أيضاً أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات معلمي المرحلة الثانوية لدرجة ممارسة المشرفين التربويين، لدورهم في تقويم أداء معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة، تعزى لمتغير النوع والمنطقة التعليمية، ولا توجد فروق تعزى لمتغيرات البحث الأخرى.

■ التعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من الدراسات السابقة أن جميعها تتمحور حول المشرفين التربويين، وقد اختلفت الأهداف فيما بينها إلا أنها في مجملها كانت حول معرفة درجة ممارسة المشرفين التربويين للأدوار الملقى على عاتقهم، ومدى توظيفهم لخصائص الإشراف التربوي الحديث، وكذلك دورهم في تطوير الأداء المهني للمعلمين كدراسة هارون (2013)، وأبو شرار (2009)، وصيام (2007)، وهناك دراسات هدفت إلى تقويم أداء المشرفين التربويين في ضوء كفاياتهم المهنية وجودة الأداء المأمولة منهم كدراسة فرج (2011)، وقد اتفقت البحث الحالية من حيث الهدف مع الدراسات السابقة في موضوع المشرفين التربويين رغم اختلاف الهدف فيما بينها حيث اهتمت البحث الحالية في قياس درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرفين التربويين، ويتضح أيضاً أن البحث الحالية تتفق مع جميع الدراسات السابقة من حيث المنهج المتبع وهو المنهج الوصفي، كما ويتضح أيضاً أن البحث الحالية تتفق مع جميع الدراسات من حيث الأداة المستخدمة في جمع البيانات والمعلومات اللازمة وهي الاستبانة وكذلك تتفق معهم جميعاً من حيث عينة البحث وهي المعلمين والمعلمات رغم اختلاف المرحلة التعليمية فيما بينهم حيث طبقت هارون (2013)، وصيام (2007) على المرحلة الثانوية، وطبق فرج (2011) على المرحلة الأساسية والمتوسطة، وقد جاءت نتائج الدراسات السابقة مختلفة فيما بينها لاختلاف الهدف والغرض منها ولكن قد اتفقت دراسة هارون (2013)، وفرج (2011) في انخفاض ممارسة المشرفين التربويين لأدوارهم المناطة لهم في ضوء كفاياتهم، وكشفت دراسة أبو شرار (2009)، أن مدى التزام المشرفين التربويين في خصائص الإشراف التربوي الحديث كانت بنسبة متوسطة، وقد تميزت البحث الحالية عن الدراسات السابقة: بأن البحث الحالية قاست درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرفين التربويين العاملين بالمؤسسات التعليمية من وجهة نظر المعلمين وهذا ما لم تقسه جميع الدراسات السابقة حيث لم تطرق أي دراسة منهم إلى المعايير الواجب توفرها في الأداء المهني للمشرفين، وقياس مدى توافر هذه المعايير في أدائهم.

2 - الطريقة والأدوات:

1.2- منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، الذي يبحث عن الحاضر، ويهدف إلى تجهيز بيانات لإثبات فروض معينة تمهيداً للإجابة عن تساؤلات محددة بدقة تتعلق بالظواهر الحالية، والأحداث الراهنة التي يمكن جمع المعلومات عنها في زمان إجراء البحث، وذلك باستخدام أدوات مناسبة.

2.2- مجتمع البحث: تكون مجتمع البحث من جميع المعلمين والمعلمات في مدارس وكالة الغوث الدولية بالمحافظات الجنوبية لدولة فلسطين والبالغ عددهم (8166) معلماً ومعلمة، منهم (2820) معلماً، و(5643) معلمة (دائرة التربية والتعليم بوكالة الغوث، 2016).

2.3- عينة البحث: استخدم الباحثان العينة العشوائية الطبقية، حيث تم مراعاة تمثيل الجنس، ونظراً لطبيعة البحث، تم تطبيق الاستبانة على عينة البحث، وقام الباحثان بتوزيع (368) استبانة وهو ما شكّل (4.5%) من مجتمع البحث، وهي عينة كافية إحصائياً للحصول على نتائج تمثل مجتمع البحث، منهم (127) من المعلمين بنسبة (34.5%)، و(241) من المعلمات بنسبة (65.5%).

والجدول التالي يبين التكرارات والنسب المئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لعدد من المتغيرات المستقلة التصنيفية، وذلك كما يلي:

جدول (1) توزيع أفراد عينة البحث وفقاً للمتغيرات التصنيفية

البيان	المتغير	العدد	%
الجنس	ذكور	127	34.5
	إناث	241	65.5
المؤهل العلمي	دبلوم	30	8.2
	بكالوريوس	311	84.5
	دراسات عليا	27	7.3
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	60	16.3
	5 - 10	160	43.5
	أكثر من 10 سنوات	148	40.2

4.2- أداة البحث: بعد الاطلاع على الأطر النظرية والدراسات السابقة، فقد قام الباحثان بإعداد استبانة درجة توفر معايير جودة الأداء لدى المشرف التربوي، التي تتكون الاستبانة من (31) فقرة موزعة على خمسة مجالات، والجدول التالي يبين توزيع فقرات الاستبانة على المجالات:

جدول (2) توزيع الفقرات على مجالات استبانة درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي

مجالات الاستبيان	عدد الفقرات
التمكن العلمي والتنمية المهنية	6
قيادة العمليات الإشرافية	7
المداورات الإبداعية	5
الإشراف الإلكتروني	7
أخلاقيات المهنة والاتصال	6
الإجمالي	31

وتتم الاستجابة على الفقرات وفقاً لتدرج ليكرت الخماسي (كبيرة جداً - كبيرة - متوسطة - ضعيفة ضعيفة جداً) وتصحح على التوالي بالدرجات (5 - 4 - 3 - 2 - 1)، وجميع الفقرات إيجابية التصحيح. ويتم احتساب درجة المفحوص على الاستبانة بجمع درجاته على كل مجال وجمع درجاته على جميع المجالات لحساب الدرجة الكلية، وتتراوح الدرجة على الاستبانة ككل بين (31 - 155 درجة)، وتعتبر الدرجة المنخفضة عن تدني درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي فيما تعبر الدرجة المرتفعة عن مستوى مرتفع من درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي.

▪ الخصائص السيكومترية للمقياس:

1- صدق مقياس درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي:

أ. صدق المحكمين: للتأكد من صدق أداة البحث من خلال صدق المحكمين، قام الباحثان بعرض الصورة الأولية للاستبانة على عدد من المحكمين من الأساتذة المختصين، وذلك بهدف معرفة آرائهم وملاحظاتهم ومقترحاتهم حول مجالات الاستبانة وفقراتها ومدى وضوحها، وترابطها، ومدى تحقيقها لأهداف البحث، وتم تفرغ الملاحظات التي أبداهها المحكمون وفي ضوئها قام الباحثان بإعادة صياغة بعض الفقرات، وأصبحت الاستبانة في صورتها النهائية تتكون من (31) فقرة.

ب. صدق الاتساق الداخلي: لحساب صدق استبانة درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي

تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة ودرجة المجال الذي تنتمي إليه، والجداول التالية تبين ذلك:

جدول (3) ارتباط درجة كل فقرة من فقرات المجال الأول (التمكن العلمي والتنمية المهنية) مع الدرجة الكلية للمجال

رقم الفقرة	فقرات المجال الأول (التمكن العلمي والتنمية المهنية)	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يطلع على مستجدات مجاله الإشرافي أول بأول.	0.761	دالة عند 0.01
2	شارك في دورات ذات علاقة في تخصصه الإشرافي.	0.744	دالة عند 0.01
3	يطلع المعلمين على نتائج الأبحاث العلمية التي يشارك بها في مجاله التخصصي.	0.842	دالة عند 0.01
4	يوجه المعلمين للمطالعة والقراءة الحرة ذات العلاقة.	0.839	دالة عند 0.01
5	يضع خطة تدريبية لتنمية الحاجات المهنية للمعلمين خلال العام الدراسي الخاصة بي.	0.847	دالة عند 0.01
6	يقدم التغذية الراجعة بعد كل نشاط مهني.	0.829	دالة عند 0.01

قيمة (ر) الجدولية (د.ح=64) عند مستوى دلالة 0.05 = 0.250، وعند مستوى دلالة 0.01 = 0.325

جدول (4) ارتباط درجة كل فقرة من فقرات المجال الثاني (قيادة العمليات الإشرافية) مع الدرجة الكلية للمجال

م	فقرات المجال الثاني (قيادة العمليات الإشرافية)	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يحصّر المشرف التربوي بيانات المعلمين في سجلات خاصة بشكل مستمر .	0.690	دالة عند 0.01
2	يُشرك المعلمين بوضع الخطط الإشرافية.	0.823	دالة عند 0.01
3	يستخدم عبارات إيجابية لتحفيز المعلمين بعد العملية الإشرافية.	0.752	دالة عند 0.01
4	يضع برامج علاجية لتحسين أداء المعلمين.	0.869	دالة عند 0.01
5	يُفعل المسابقات بين المعلمين في إطار العمل المميز .	0.776	دالة عند 0.01
6	يعقد جلسات بيني وبين المعلمين لحل المشكلات التي تواجههم ولتبادل الخبرات.	0.836	دالة عند 0.01
7	يوظف الأساليب الإشرافية الحديثة في عملية الإشراف.	0.770	دالة عند 0.01

قيمة (ر) الجدولية (د.ح=64) عند مستوى دلالة 0.05 = 0.250، وعند مستوى دلالة 0.01 = 0.325

جدول (5) ارتباط درجة كل فقرة من فقرات المجال الثالث (المداولات الإبداعية) مع الدرجة الكلية للمجال

رقم الفقرة	فقرات المجال الثالث (المداولات الإبداعية)	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يقدم أفكاراً إبداعية لتطوير العملية التعليمية.	0.851	دالة عند 0.01
2	يقدم حلولاً إبداعية لتقادي الصعوبات التي تواجه مراحل العملية التعليمية (التخطيط، والتنفيذ، والتقييم).	0.826	دالة عند 0.01
3	يشجع المعلمين على إجراء أبحاث علمية في مجال تخصصهم.	0.924	دالة عند 0.01
4	يحث المعلمين على تنفيذ مشروعات تعليمية إبداعية.	0.890	دالة عند 0.01
5	يعمل وفق آلية لتحديد مستوى رضا المعلمين عن العملية الإشرافية.	0.860	دالة عند 0.01

قيمة (ر) الجدولية (د.ح=64) عند مستوى دلالة 0.05 = 0.250، وعند مستوى دلالة 0.01 = 0.325

جدول (6) ارتباط درجة كل فقرة من فقرات المجال الرابع (الإشراف الإلكتروني) مع الدرجة الكلية للمجال

رقم الفقرة	فقرات المجال الرابع (الإشراف الإلكتروني)	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يستخدم البرامج الإلكترونية في إدخال البيانات والخطط والأساليب الإشرافية.	0.695	دالة عند 0.01
2	ينشر بعض المقالات العلمية أو التربوية المتاحة إلكترونياً للميدان التعليمي.	0.846	دالة عند 0.01
3	يرشدني لمجموعات وحسابات مفيدة في مواقع نشر وأوعية إلكترونية.	0.858	دالة عند 0.01
4	يتواصل مع المعلمين إلكترونياً باستمرار .	0.818	دالة عند 0.01
5	يزودني بالجديد في مجال تخصصي عبر المجموعات البريدية، والاتصال الحديثة.	0.862	دالة عند 0.01
6	يدعوني إلى الورشات والمشاعر التربوية التي تنفذ بالصوت أو الصورة مع أصحاب المجال والتخصص.	0.803	دالة عند 0.01
7	يُشرك المعلمين في بناء وحدات تعليمية أو حقائب تدريبية إلكترونياً.	0.818	دالة عند 0.01

قيمة (ر) الجدولية (د.ح=64) عند مستوى دلالة 0.05 = 0.250، وعند مستوى دلالة 0.01 = 0.325

جدول (7) ارتباط درجة كل فقرة من فقرات المجال الخامس (أخلاقيات المهنة والاتصال) مع الدرجة الكلية للمجال

رقم الفقرة	فقرات المجال الخامس (أخلاقيات المهنة والاتصال)	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	له بصمات واضحة تستحق التقدير في مجال العمل.	0.864	دالة عند 0.01
2	يلتزم بقيم وأخلاقيات مهنة الإشراف التربوي.	0.773	دالة عند 0.01
3	يعدل في التعامل بيني وبين باقي زملائي.	0.798	دالة عند 0.01
4	يشارك في تقديم مشروعات خدماتية للمعلمين.	0.859	دالة عند 0.01
5	يدعو المعلمين إلى الحضور والمشاركة في المعارض والمتاحف التربوية المرتبطة بالعملية التعليمية.	0.895	دالة عند 0.01
6	يحث المعلمين على التواصل مع مؤسسات المجتمع المحلي، وشخصياته.	0.854	دالة عند 0.01

قيمة (ر) الجدولية (د.ح=64) عند مستوى دلالة $0.05 = 0.250$ ، وعند مستوى دلالة $0.01 = 0.325$

يتبين من الجداول السابقة أن جميع فقرات استبانة درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي (31 فقرة) حققت ارتباطات دالة مع درجة المجال الذي تنتمي إليه عند مستوى دلالة أقل من 0.05. ويبقى الاستبانة في صورته النهائية يتكون من (31) فقرة، وبذلك تتراوح الدرجة الكلية على الاستبانة في صورته النهائية بين (31 - 155 درجة). كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للاستبانة، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (8) يبين ارتباطات درجات مجالات استبانة درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي مع الدرجة الكلية

المجالات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
التمكن العلمي والتنمية المهنية	0.885	دالة عند 0.01
قيادة العمليات الإشرافية	0.941	دالة عند 0.01
المداولات الإبداعية	0.873	دالة عند 0.01
الإشراف الإلكتروني	0.908	دالة عند 0.01
أخلاقيات المهنة والاتصال	0.860	دالة عند 0.01

قيمة (ر) الجدولية (د.ح=64) عند مستوى دلالة $0.05 = 0.250$ ، وعند مستوى دلالة $0.01 = 0.325$

يتبين من الجدول السابق أن جميع مجالات استبانة درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي حققت ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للاستبانة عند مستوى دلالة 0.01، مما يدل أيضاً على أن الاستبانة في صورتها النهائية تتسم بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي. كما يشير ذلك إلى أن جميع فقرات ومجالات الاستبانة تشترك في قياس خاصية درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي لدى أفراد العينة.

2- ثبات استبانة درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي:

أ. ثبات التجزئة النصفية: قام الباحثان بحساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية، وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية على الفقرات الفردية (16 فقرة)، ودرجاتهم على الفقرات الزوجية (15 فقرة)، والمكونة لاستبانة درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي (مجموع الفقرات = 31 فقرة)، وقد بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون بين النصفين (ر = 0.88) ثم استخدم الباحثان معادلة

جتمان، وقد بلغت قيمة معامل الثبات بعد التعديل بتلك المعادلة ($r = 0.937$) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، الأمر الذي يدل على درجة جيدة من الثبات تفي بمتطلبات تطبيق استبانة درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي على عينة البحث. مما يشير إلى أن الاستبانة يتسم بدرجة جيدة من الثبات.

ب. ثبات الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ: كما قام الباحثان كذلك بتقدير ثبات استبانة درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي بحساب معامل كرونباخ ألفا لفقرات المقياس (عدد الفقرات = 31)، وقد بلغت قيمة ألفا (0.971)، وهي قيمة تدل على مستوى جيد من الثبات، وهي دالة عند مستوى دلالة 0.01، وتفي بمتطلبات تطبيق المقياس على أفراد العينة.

مما سبق اتضح الباحثان أن استبانة درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي موضوع البحث يتسم بدرجة عالية من الصدق والثبات؛ تعزز النتائج التي سيتم جمعها للحصول على النتائج النهائية للدراسة.

5.2- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS-20) لتفريغ البيانات وتصنيفها وتصحيحها ومعالجتها كما يلي:

- أ- الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحقق من صدق وثبات الأدوات:
 - معامل ارتباط بيرسون: للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان، ولثبات التجزئة النصفية، من خلال قياس درجة الارتباط.
 - معادلة سبيرمان براون، ومعادلة جتمان: لتعديل طول الاستبانة في ثبات التجزئة النصفية.
 - معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): لقياس الثبات.
- ب- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الإجابة عن أسئلة الدراسة والتحقق من فروضها:
 - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي.
 - معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين المتغيرات.
 - اختبار "ت" T-Test للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينتين مستقلتين من البيانات.
 - تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات أكثر من عينتين مستقلتين.
 - اختبار شيفيه (Scheffe) للكشف عن اتجاه الفروق الناتجة عن تحليل التباين الأحادي.

3- النتائج ومناقشتها:

لتحديد درجات إجابات أفراد العينة قام الباحثان بتحديد محك للدراسة: وذلك بإيجاد مدى التدرج الخماسي ($4=1-5$) ونقسم ($0.8=5\div 4$) وهي القيمة المقابلة للوزن النسبي (16%)، والجدول التالي يوضح محكات البحث:

جدول (9) يوضح محكات البحث

المدى	الوزن النسبي	درجة التقدير
1-أقل من 1.8	من 20-أقل من 36%	ضعيفة جداً
1.8 -أقل من 2.6	من 36 - أقل من 52%	ضعيفة
2.6 - أقل من 3.4	52 - أقل من 68%	متوسطة
3.4 - أقل من 4.2	68 - أقل من 84%	كبيرة
4.2 - 5	84 - 100%	كبيرة جداً

وذلك للحكم على نوع التقدير ودرجته.

1.3- نتائج السؤال الأول الذي ينص على: ما درجة تقدير أفراد العينة لتوافر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرفين التربويين بالمؤسسات التعليمية؟ للإجابة عن هذا السؤال قام الباحثان باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لاستجابات أفراد العينة على استبانة درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي بمجالاته ودرجته الكلية، والجدول التالي يوضح مظاهر مجالات استبانة درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي على التوالي:

جدول (10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لاستجابات أفراد العينة على فقرات مجال التمكن العلمي والتنمية المهنية

م	فقرات مجال التمكن العلمي والتنمية المهنية	المتوسط الانحراف الحسابي	الوزن النسبي %	الترتيب	الدرجة
2	شارك في دورات ذات علاقة في تخصصه الإشرافي.	3.88	0.77	1	كبيرة
1	يطلع على مستجدات مجاله الإشرافي أول بأول.	3.80	0.80	2	كبيرة
6	يقدم التغذية الراجعة بعد كل نشاط مهني.	3.55	0.89	3	كبيرة
5	يضع خطة تدريبية لتنمية الحاجات المهنية للمعلمين خلال العام الدراسي الخاصة بي.	3.40	0.93	4	متوسطة
4	يُوجه المعلمين للمطالعة والقراءة الحرة ذات العلاقة.	3.29	1.05	5	متوسطة
3	يُطلع المعلمين على نتائج الأبحاث العلمية التي يشارك بها في مجاله التخصصي.	3.27	1.06	6	متوسطة

يتضح من الجدول السابق أن مظاهر مجال التمكن العلمي والتنمية المهنية من استبانة درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي من وجهة نظر المعلمين تراوحت بين (65.5 - 77.5%)، وجاءت أعلى الفقرات كما يلي: الفقرة رقم 2 " شارك في دورات ذات علاقة في تخصصه الإشرافي " في أعلى مراتب التمكن العلمي والتنمية المهنية بوزن نسبي (77.5%). ويعزو الباحثان ذلك حصول هذه الفقرة على أعلى المراتب كثرة الدورات التدريبية التي تنظمها دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث لمشرفيها التربويين.

في حين كانت أدنى الفقرات: الفقرة رقم 3 " يُطلع المعلمين على نتائج الأبحاث العلمية التي يشارك بها في مجاله التخصصي " في أدنى المراتب بوزن نسبي (65.5%). ويعزو الباحثان ذلك إلى اعتقاد بعض المشرفين التربويين أن مجال البحث العلمي من الأمور التي قد يصعب على المعلم القيام بها أو أنهم يرون أن هذا المجال ليس من الأعمال الرئيسية التي يجب أن يقوم بها المعلم، أو أن النتائج لم تصل إليهم بسبب عدم اهتمام المعنيين بإيصالها لهم، وهذا ما أكدت عليه دراسة أبو شرار (2009)، حيث أكدت على أن درجة التزام المشرفين التربويين بتوظيف البحث العلمي كانت متوسطة.

جدول (11) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لاستجابات أفراد العينة على فقرات مجال قيادة العمليات الإشرافية

م	فقرات مجال قيادة العمليات الإشرافية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الدرجة
3	يستخدم عبارات إيجابية لتحفيز المعلمين بعد العملية الإشرافية.	3.66	0.85	73.3	1	كبيرة
1	يحصّر المشرف التربوي بيانات المعلمين في سجلات خاصة بشكل مستمر.	3.56	0.91	71.3	2	كبيرة
7	يوظف الأساليب الإشرافية الحديثة في عملية الإشراف.	3.47	0.92	69.5	3	كبيرة
4	يضع برامج علاجية لتحسين أداء المعلمين.	3.24	0.93	64.8	4	متوسطة
6	يعقد جلسات بيني وبين المعلمين لحل المشكلات التي تواجههم ولتبادل الخبرات.	3.16	1.05	63.2	5	متوسطة
5	يُفعل المسابقات بين المعلمين في إطار العمل المميز.	2.96	1.11	59.1	6	متوسطة
2	يُشرك المعلمين بوضع الخطط الإشرافية.	2.95	1.07	58.9	7	متوسطة

يتضح من الجدول السابق أن مظاهر مجال قيادة العمليات الإشرافية من درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي من وجهة نظر المعلمين تراوحت بين (58.9 - 73.3%)، وجاءت أعلى الفقرات: الفقرة رقم 3 " يستخدم عبارات إيجابية لتحفيز المعلمين بعد العملية الإشرافية " في أعلى مراتب قيادة العمليات الإشرافية بوزن نسبي (73.3%). ويعزو الباحثان ذلك إلى إيمان المشرفين التربويين بضرورة وأهمية التعزيز في العملية الإشرافية، فهو وسيلة يستخدمها المشرف ليهيئ المعلم بها نفسياً وعقلياً لتقبل التطوير والتحسين فيما بعد.

في حين كانت أدنى الفقرات: الفقرة رقم 2 " يُشرك المعلمين بوضع الخطط الإشرافية " في أدنى المراتب بوزن نسبي (58.9%). وقد يعود ذلك إلى ضعف ثقة المشرفين بقدرات معلمهم، أو قد تكون الخطط الإشرافية جاهزة وموحدة من دائرة الإشراف التربوي في وكالة الغوث نظراً لمركزية الإدارة من قبل وكالة الغوث الدولية.

جدول (12) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لاستجابات أفراد العينة على فقرات

مجال المداولات الإبداعية

م	فقرات مجال المداولات الإبداعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الدرجة
1	يقدم أفكاراً إبداعية لتطوير العملية التعليمية.	3.54	0.88	70.8	1	كبيرة
2	يقدم حلولاً إبداعية لتفادي الصعوبات التي تواجه مراحل العملية التعليمية (التخطيط، والتنفيذ، والتقييم).	3.36	0.86	67.1	2	متوسطة
3	يشجع المعلمين على إجراء أبحاث علمية في مجال تخصصهم.	3.06	1.07	61.3	3	متوسطة
4	يحث المعلمين على تنفيذ مشروعات تعليمية إبداعية.	3.22	1.03	64.5	4	متوسطة
5	يعمل وفق آلية لتحديد مستوى رضا المعلمين عن العملية الإشرافية.	3.20	0.99	64.0	5	متوسطة

يتضح من الجدول السابق أن مظاهر مجال المداولات الإبداعية من درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي من وجهة نظر المعلمين تراوحت بين (64 - 70.8%)، وجاءت أعلى الفقرات: الفقرة رقم 1 " يقدم أفكاراً إبداعية لتطوير العملية التعليمية " في أعلى مراتب مجال المداولات الإبداعية

بوزن نسبي (70.8%) وهذا يدل على أن عملية الإشراف التربوي عاملاً مهماً وضرورياً لنجاح العملية التعليمية وغايتها التطوير من خلال تحسين نوعية المعلم المهنية ورفعها والأخذ بيده نحو النمو المستمر. في حين كانت أدنى الفقرات: الفقرة رقم 5 " يعمل وفق آلية لتحديد مستوى رضا المعلمين عن العملية الإشرافية " في أدنى المراتب بوزن نسبي (64%). ويعزو الباحثان سبب الافتقار إلى منهجية واضحة أو آلية موحدة لتنفيذ التقويم، إلى الافتقار للتخطيط الجيد القائم على الأهداف المحددة، بالإضافة إلى صعوبة تصميم بطاقات تقيس مدى رضا المعلمين عن العملية الإشرافية تغطي جميع جوانب المعلم، وهذا ما أكدت عليه دراسة هارون (2013).

جدول (13) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لاستجابات أفراد العينة على فقرات

مجال الإشراف الإلكتروني

الترتيب الدرجة	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فقرات مجال الإشراف الإلكتروني
متوسطة 1	67.9	1.00	3.39	1 يستخدم البرامج الإلكترونية في إدخال البيانات والخطط والأساليب الإشرافية.
متوسطة 2	64.8	1.04	3.24	6 يدعوني إلى الورشات والمشاعل التربوية التي تنفذ بالصوت أو الصورة مع أصحاب المجال والتخصص.
متوسطة 3	61.8	1.13	3.09	2 ينشر بعض المقالات العلمية أو التربوية المتاحة إلكترونياً للميدان التعليمي.
متوسطة 4	61.3	1.19	3.06	5 يزودني بالجديد في مجال تخصصي عبر المجموعات البريدية، والاتصال الحديثة.
متوسطة 5	59.6	1.08	2.98	3 يرشدني لمجموعات وحسابات مفيدة في مواقع نشر وأوعية إلكترونية.
متوسطة 6	58.5	1.11	2.92	7 يُشرك المعلمين في بناء وحدات تعليمية أو حقائب تدريبية إلكترونياً.
متوسطة 7	55.5	1.15	2.77	4 يتواصل مع المعلمين إلكترونياً باستمرار.

يتضح من الجدول السابق أن مظاهر مجال (الإشراف الإلكتروني) من استبانة درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي من وجهة نظر المعلمين بين (55.5-67.9%)، وجاءت أعلى الفقرات: الفقرة رقم 1 "يستخدم البرامج الإلكترونية في إدخال البيانات والخطط والأساليب الإشرافية" في أعلى مراتب الإشراف الإلكتروني بوزن نسبي (67.5%) ويعزى السبب في ذلك إلى أن الكفايات التكنولوجية أصبحت من شروط ومعايير تعيين المشرفين، وشرطاً من شروط الاستمرارية في العمل، وهذا ما يختلف مع ما جاءت به دراسة المقيد (2006).

في حين كانت أدنى الفقرات: الفقرة رقم 4 " يتواصل مع المعلمين إلكترونياً باستمرار" بوزن نسبي (55.5%). ويعزو الباحثان حصول فقرات هذا المجال على درجة متوسطة إلى ما تم تفسيره سابقاً وهو ضعف الإمكانيات المادية، وعدم تمكن المشرفين والمعلمين مهارات التعامل مع الحاسب الآلي وقواعد البيانات بسبب تدني مستوى البيئة التحتية سواء كانت المتعلقة بالكهرباء أو بالاتصالات والتي تقاومت مشكلتها خلال السنوات الأخيرة.

جدول (14) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لاستجابات أفراد العينة على فقرات مجال أخلاقيات المهنة والاتصال

م	فقرات مجال أخلاقيات المهنة والاتصال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الدرجة
2	يلتزم بقيم وأخلاقيات مهنة الإشراف التربوي.	3.96	0.81	79.3	1	كبيرة
3	يعدل في التعامل بيني وبين باقي زملائي.	3.72	0.87	74.3	2	كبيرة
1	له بصمات واضحة تستحق التقدير في مجال العمل.	3.60	0.90	72.0	3	كبيرة
5	يدعوا المعلمين إلى الحضور والمشاركة في المعارض والمتاحف التربوية المرتبطة بالعملية التعليمية.	3.40	1.00	67.9	4	متوسطة
4	يشارك في تقديم مشروعات خدماتية للمعلمين.	3.37	1.01	67.4	5	متوسطة
6	يحث المعلمين على التواصل مع مؤسسات المجتمع المحلي، وشخصياته.	3.34	1.04	66.8	6	متوسطة

يتضح من الجدول السابق أن مظاهر مجال (أخلاقيات المهنة والاتصال) من استبانة درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي من وجهة نظر المعلمين بين (66.8-79.3%)، وجاءت أعلى الفقرات: الفقرة رقم 2 " يلتزم بقيم وأخلاقيات مهنة الإشراف التربوي " في أعلى مراتب الإشراف الإلكتروني بوزن نسبي (97.3%). ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى إيمان المشرفين التربويين بأن عملية الإشراف هي عملية إنسانية، وهذا يرجع إلى ارتفاع المستوى الأكاديمي لبعض المشرفين التربويين، والخبرة الكبيرة للبعض الآخر، وقد يرجع السبب إلى صرامة القوانين في وكالة الغوث الدولية مما يلزم المشرف التربوي بالالتزام بكل ما تطلبه العملية الإشرافية حتى لا يقع في دائرة المسؤولية من قبل مرؤوسيه.

في حين كانت أدنى الفقرات: الفقرة رقم 6 " يحث المعلمين على التواصل مع مؤسسات المجتمع المحلي وشخصياته " في أدنى المراتب بوزن نسبي (66.8%) ويعزو الباحثان حصول هذه الفقرة على درجة متوسطة إلى أن المجتمع المحلي وشخصياته تغيد في دعم العملية التعليمية وتوفير نواقصها، وتدني هذه الدرجة عائد إلى ضعف قيام المشرفين بهذا الدور كنتيجة لتوفير وكالة الغوث للحد المقبول من تلك الاحتياجات، مما يحد من التواصل مع المجتمع المحلي وشخصياته بدرجة كبيرة.

2.3- نتائج السؤال الثاني:

الذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير عينة البحث لمعايير جودة الأداء المهني لدى المشرفين التربويين بالمؤسسات التعليمية تعزى لمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم صياغة الفروض الآتية:

- الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمعايير جودة الأداء المهني لدى المشرفين التربويين بالمؤسسات التعليمية تعزى إلى متغير الجنس (ذكور-إناث).

للتحقق من هذه الفرضية تمت المقارنة بين متوسط درجات المعلمين الذكور (ن=127) ومتوسط درجات المعلمات من الإناث (ن=241) على استبانة درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي موضوع البحث باستخدام اختبار (ت) للفروق بين متوسطات درجات عينتين مستقلتين، واستخدم الباحثان

هذا الاختبار الإحصائي البارامترى بسبب اعتدالية توزيع الدرجات في كل من مجموعتي التطبيق، إضافة إلى أن عدد أفراد العينة يزيد عن ثلاثين فرداً (علام، 2011، 210)، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (15) اختبار (ت) للفروق بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي تعزى للجنس (ذكور-إناث)

الاستبيان	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
التمكن العلمي والتتمية المهنية	الذكور	20.43	4.08	2.39	دالة عند 0.05
	الإناث	21.58	4.51		
قيادة العمليات الإشرافية	الذكور	22.39	5.12	1.61	غير دالة إحصائياً
	الإناث	23.32	5.32		
المداورات الإبداعية	الذكور	15.83	3.79	1.85	غير دالة إحصائياً
	الإناث	16.67	4.29		
الإشراف الإلكتروني	الذكور	21.07	6.22	0.87	غير دالة إحصائياً
	الإناث	21.67	6.33		
أخلاقيات المهنة والاتصال	الذكور	20.76	4.46	1.98	دالة عند 0.05
	الإناث	21.73	4.61		
الدرجة الكلية لاستبانة درجة توفر معايير جودة الأداء المهني	الذكور	100.49	20.95	1.87	غير دالة إحصائياً
	الإناث	104.97	22.26		

قيمة (ت) الجدولية (د.ح=366) عند مستوى دلالة 0.05 = 1.96، عند مستوى دلالة 0.01 = 2.58

يتبين من الجدول السابق أنه:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مجالي التمكن العلمي والتتمية المهنية، وأخلاقيات المهنة والاتصال تبعاً للجنس، لصالح الإناث. ويعزو الباحثان هذا هذه الفروق إلى أن طبيعة التفاعل القائم بين المشرفين التربويين والإناث هي أكثر رفقاً وتساهلاً، وأن طبيعة التفاعل القائمة بين المشرفين التربويين والمعلمين الذكور تتصف بالجدية، وهذا السبب جعل للمعلمات قدرة على التواصل الأفضل مع مشرفيهم والتعرف الأكبر على مجريات عملهم. وهذا ما أكدته دراسة أبو شرار (2009)، ودراسة هارون (2013).

في حين لم يكن هناك فروق دالة إحصائية على باقي المجالات تبعاً لمتغير الجنس كون أن باقي المجالات تخضع لظروف تجبر الجميع على تلقي مثل هذه الأدوار كالقوانين واللوائح، أو متطلبات العمل مما أعطى نفس الانطباع عن تلك المجالات، وقد يرجع السبب إلى زيادة العاطفة عند الإناث وحذرها في إبداء الرأي وهذا ما شعره الباحثان أثناء مرحلة التطبيق فالإناث كانت أكثر حذراً واستفساراً عن بعض الفقرات من الذكور.

- الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمعايير جودة الأداء المهني لدى المشرفين التربويين بالمؤسسات التعليمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم - بكالوريوس-دراسات عليا).

للإجابة عن هذا السؤال تم إجراء تحليل التباين الأحادي للكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير المعلمين لدرجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم - بكالوريوس-دراسات عليا)، والجدول التالي يبين قيمة اختبار (ف) ومستوى الدلالة للفروق بين المتوسطات، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (16) نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التمكن العلمي والتنمية المهنية	بين المجموعات	16.97	2	8.48	0.438	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	7073.84	365	19.38		
	المجموع	7090.80	367			
قيادة العمليات الإشرافية	بين المجموعات	32.49	2	16.24	0.584	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	10144.51	365	27.79		
	المجموع	10177.00	367			
المداورات الإبداعية	بين المجموعات	77.48	2	38.74	2.279	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	6203.49	365	17.00		
	المجموع	6280.98	367			
الإشراف الإلكتروني	بين المجموعات	77.01	2	38.51	0.973	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	14444.53	365	39.57		
	المجموع	14521.54	367			
أخلاقيات المهنة والاتصال	بين المجموعات	20.63	2	10.31	0.492	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	7655.02	365	20.97		
	المجموع	7675.65	367			
الدرجة الكلية لاستبانة درجة توفر معايير جودة الأداء المهني	بين المجموعات	697.50	2	348.75	0.727	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	175150.37	365	479.86		
	المجموع	175847.87	367			

قيمة (ف) الجدولية عند (د.ح=2، 365) عند مستوى دلالة 0.05 = 3.00، وعند مستوى دلالة 0.01 = 4.61

يتبين من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جميع المجالات والدرجة الكلية لاستبانة درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، أي أن أفراد العينة لديهم تقديرات متقاربة لمستوى درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي باختلاف المؤهل العلمي. ويعزو الباحثان ذلك إلى أن معايير جودة الأداء المهني تعتبر معايير واضحة وبسيطة ومتفق عليها من الجميع بغض النظر عن اختلاف المؤهل العلمي الذي يمتلك المعلم، وليست بالمعايير النوعية التي يختلف فيها الرأي بناء على الحكم المعرفي لدى أفراد عينة البحث، وقد يكون السبب أيضاً ما تم تفسيره سابقاً بأن المشرفين التربويين خلال زيارتهم يقومون بتقديم الخدمات الإشرافية بدرجة واحدة لجميع المعلمين ولا ينظرون إلى مؤهلاتهم العلمية في أثناء زيارتهم، مما أدى إلى أن تكون تقديرات المعلمين واحدة بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية. وهذا ما أكدته دراسة أبو شرار (2009).

- الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمعايير جودة الأداء المهني لدى المشرفين التربويين بالمؤسسات التعليمية تعزى إلى متغير سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

تم إجراء تحليل التباين الأحادي للكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير المعلمين لدرجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي تعزى لمتغير سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)، والجدول التالي يبين قيمة اختبار (ف) ومستوى الدلالة للفروق بين المتوسطات:

جدول (17) نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي تعزى لسنوات الخدمة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التمكن العلمي والتنمية المهنية	بين المجموعات	6.30	2	3.15	0.162	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	7084.50	365	19.41		
	المجموع	7090.80	367			
قيادة العمليات الإشرافية	بين المجموعات	23.60	2	11.80	0.424	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	10153.39	365	27.82		
	المجموع	10177.00	367			
المداورات الإبداعية	بين المجموعات	77.25	2	38.63	2.273	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	6203.72	365	17.00		
	المجموع	6280.98	367			
الإشراف الإلكتروني	بين المجموعات	178.35	2	89.17	2.269	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	14343.19	365	39.30		
	المجموع	14521.54	367			
أخلاقيات المهنة والاتصال	بين المجموعات	75.92	2	37.96	1.823	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	7599.74	365	20.82		
	المجموع	7675.65	367			
الدرجة الكلية لاستبانة درجة توفر معايير جودة الأداء المهني	بين المجموعات	1164.52	2	582.26	1.217	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	174683.35	365	478.58		
	المجموع	175847.87	367			

قيمة (ف) الجدولية عند (د.ح=2، 365) عند مستوى دلالة $0.05 = 3.00$ ، وعند مستوى دلالة $0.01 = 4.61$

يتبين من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على جميع المجالات والدرجة الكلية لاستبانة درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة لأفراد العينة. أي أن أفراد العينة لديهم تقديرات متقاربة درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرف التربوي تبعاً لسنوات الخدمة. ويعزو الباحثان ذلك إلى أن تلك المعايير لها مؤشرات تدل على وجودها وهي واضحة للجميع لذلك لم يؤثر متغير عدد سنوات الخدمة على آراء أفراد عينة البحث إذ أن جميعهم سيخضعون لنفس المؤشرات سواء كان قد تم تعيينهم حديثاً أم قديماً.

4- الخلاصة:

4-1- التوصيات:

بناءً على النتائج التي توصلت إليها البحث، وبالاستناد إلى ما ورد في الأدبيات السابقة، يقدم الباحثان مجموعة من التوصيات التي يأمل أن تساعد المهتمين بإدارة الإشراف التربوي على تطوير مستوى أداء المشرفين

التربويين، وتطوير كفاياتهم المهنية بشكل يضمن تحقيق تميزهم في أداء مهامهم الإشرافية بما يحقق الارتقاء بهذه الوظيفة الهامة، ويمكن تحديد هذه التوصيات فيما يلي:

- تحسين جودة ممارسة المشرف التربوي للأدوار الإشرافية المطلوبة منه، وخاصة في مجال اللقاءات القبلية للزيارة الصفية، وإشراك المعلمين بغية التوصل لحلول نابعة من احتياجاتهم، وذلك من خلال: تطوير مهارات المشرف التربوي بما يجعله قادراً على توظيف الأساليب الإشرافية الحديثة بجودة عالية، وإعفاء المشرف التربوي من المهام الإدارية البعيدة عن دوره الإشرافي ليتمكن من ممارسة الأساليب الحديثة بطريقة أكثر فعالية.
- إضافة إلى ضرورة وضع دليل إشرافي بالتعاون مع الخبراء يوضح آليات تطبيق معايير جودة الأداء المهني في عمليات الإشراف، وآليات تقييم العمل الإشرافي، وتعزيز ثقافة الإشراف الإلكتروني من خلال تمكن المشرفين من استخدام التكنولوجيا وتطبيقاتها.
- ضرورة إعداد مقاييس واضحة وتوزيعها على المعلمين لضمان الوصول للصورة النموذجية في الأداء، وكذلك.
- عقد دورات تثقيفية لمعايير جودة الأداء المهني اللازم توافرها في المشرفين التربويين، وتحديد حوافز مادية للممتثلين لمعايير جودة الأداء المهني لضمان ترجمتها على أرض الواقع من قبل المشرفين التربويين.

4-2- المقترحات:

- إجراء دراسة للتعرف على الصعوبات التي تحول دون أداء المشرف التربوي للأدوار الإشرافية بمستوى الجودة المطلوبة في ضوء المعايير الأدائية المتوقعة منه.
- إجراء دراسة للتعرف على درجة معايير جودة الأداء المهني لدى المعلمين بالمؤسسات التعليمية.
- **الاحالات والمراجع:**
- أبو شرار، عدنان (2009). *درجة التزام المشرفين التربويين بتوظيفي خصائص الإشراف التربوي الحديث في مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن من وجهة نظر المعلمين*. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا: الأردن.
- أبو شملة، كامل (2009). *فاعلية الأساليب الإشرافية في تحسين أداء معلمي مدارس وكالة الغوث بغزة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها*. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامي: فلسطين.
- أبو علام، رجا (2011). *مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية*. ط6. القاهرة: دار النشر للجامعات.
- حلس، ماجد (2010). *الممارسات الإشرافية وعلاقتها بالنمو المهني لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا في محافظة غزة في ضوء معايير الجودة*. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأزهر: فلسطين.
- الدريج، محمد (2006). *كفايات المشرف التربوي وأساليب تطويرها من أجل تأسيس نموذج للإشراف بالكفايات*. مجلة تواصل. 4(4). 22-35.
- الدجني، إياد (2011). *دور التخطيط الاستراتيجي في جودة الأداء المؤسسي*. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية التربية، جامعة دمشق: سوريا.
- صالح، نجوى (2007). *تحسين دور المشرف التربوي في مدارس محافظة غزة في ضوء مفاهيم الجودة*. ورقة علمية مقدمة لمؤتمر "الجودة في التعليم العام الفلسطيني كمدخل للتميز". الجامعة الإسلامية: فلسطين. أكتوبر 2007.

- صيام، محمد (2007). دور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية: فلسطين.
- علاونة، معزوز وآخرون (2008). قياس مدى امتلاك المشرفين التربويين في الضفة الغربية لمهارات الإشراف التربوي من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية. مجلة جامعة الأزهر سلسلة العلوم الإنسانية. 10(1). فلسطين: جامعة الأزهر. 71-106.
- عليمات، صالح (2008). إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية التطبيقية ومقترحات التطوير. ط2. عمان، الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- فرج، فتحى (2011): تقويم أداء المشرفين التربويين بشعبة الجبل الأخضر في ضوء كفاياتهم المهنية. مجلة المختار للعلوم الإنسانية الإلكترونية. (13). ليبيا: جامعة عمر المختار.
<http://www.omu.edu.ly/articles/OMU%20Articles/Issue%2013.html>
- مليباري، نجلاء (2013). تطوير الممارسات الإشرافية في ظل اقتصاد المعرفة لدى مشرفات اللغة العربية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى: المملكة العربية السعودية.
- هارون، منيرة (2013). درجة ممارسة المشرفين التربويين لدورهم في تقويم أداء معلمي المرحلة الثانوية في محافظة غزة وسبل تفعيلها. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الإسلامية: فلسطين.
- وزارة التربية والتعليم المملكة العربية السعودية (2015). الدليل التفسيري لمعايير المشرف التربوي المتميز. إعداد اللجنة العلمية، نسخة مطورة: المملكة العربية السعودية.
- وزارة التربية والتعليم العالي دولة فلسطين (2016). دليل الإشراف التربوي. إعداد الإدارة العامة للإشراف والتأهيل التربوي، دائرة الإشراف التربوي: فلسطين.
- يامين، سهى (2014). درجة تطبيق معايير الجودة الشاملة في الإشراف التربوي في المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية من وجهة نظر المشرفين التربويين فيها. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة النجاح الوطنية بنابلس: فلسطين.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

القططي، محمد وأوباجي، محمد (2020). درجة توفر معايير جودة الأداء المهني لدى المشرفين التربويين بالمؤسسات التعليمية من وجهة نظر المعلمين. مجلة العلوم النفسية والتربوية. 6(3)، الجزائر: جامعة الوادي، الجزائر. 140-159.