

## مدى توافر معايير التنمية المهنية للإشراف التربوي من وجهة نظر

## المشرفين التربويين بدولة الكويت

إعداد

د. سلطان غالب الديحاني أ. هدى أحمد الكندري أ. هدي مساعد عبد الجليل

جامعة الكويت - كلية التربية وزارة التربية جامعة الكويت - كلية التربية

تم استلام البحث في ٢٠١٨/٢/٢٢ تم الموافقة على النشر في ٢٠١٨/٣/٢٨

## المخلص

تهدف الدراسة الحالية إلى تعرف مدى توافر معايير و تطبيق تمهين الإشراف التربوي و معايير التنمية المهنية و التأثير على تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين بدولة الكويت، ولقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي. وطبقت إستبانة على عينة من المشرفين التربويين للعام الدراسي ٢٠١٤ / ٢٠١٥ م ، وقد بلغت عينة الدراسة (٧١٢) من العاملين بالإشراف التربوي بمدارس التعليم العام و المناطق التعليمية. ومن أبرز النتائج التي أسفرت عنها الدراسة: أظهرت بأن نسبة الموافقة نحو توافر معايير و تطبيق تمهين الإشراف التربوي و التنمية المهنية في مدارس التعليم العام بدولة الكويت جاءت بدرجة كبيرة جدا ، وأسفرت الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير النوع، إذ أن نسبة الموافقة جاءت أعلى لصالح الإناث في جميع المحاور، وأيضا وجود فروق دالة إحصائياً بين المناطق التعليمية جاء أعلى متوسطاتها لصالح منطقة حولي التعليمية، وأقلها عند منطقة الفروانية التعليمية، التنبؤ بمستوى تأثير معايير و تطبيق تمهين الإشراف التربوي ومعايير التنمية المهنية على تطوير أداء المعلمين (٠.625). تشير إلى أن النموذج يفسر ما نسبته (٦٢,٥%) من حجم التباين في تطوير أداء المعلمين، حيث جاء تأثير توافر المعايير التمهين ، ثم معايير التنمية المهنية ، تطبيق معايير التمهين مرتبة على التوالي في أثيرها على تطوير أداء المعلمين .

## Abstract:

This study aimed to identify the standards availability and application of apprenticeship educational supervision and the standards of professional development and the impact of the

teachers' performance development from the perspective of educational supervisors in Kuwait. The study followed the descriptive analytical approach . A questionnaire was applied to a sample of educational supervisors for the academic year 2014/2015. The study sample was (712) of the workers in the field of educational supervision at public schools and school districts . The main results of the study showed that the approval rate of the standards availability and application of apprenticeship educational supervision and the standards of professional development in public schools in Kuwait were very high. The study also resulted that there was statistically significant differences due to the variable type , since the approval ratio was higher in favor of females in all axes. The results also showed statistically significant differences between educational districts where the highest averages came in favor of Hawally Educational District while the least averages came in favor of Farwaniya Educational District. Predicting the level of the standards impact and the application of apprenticeship of educational supervision and standards of professional development on the teacher performance (0.625) indicates that the model explains a rate of (62.5 %) of the disparity size in teachers 'performance development, as the impact of the availability of apprenticeship standards, then professional development criteria , then application of standards apprenticeship came alternatively in developing the teachers' performance.

### المقدمة:

قضية المعلم من أعظم القضايا في الأنظمة التربوية ويجمع المربون والمفكرون التربويين أن المعلم هو أساس العملية التعليمية، وعن طريق المعلم يمكن أن نحقق الأهداف التربوية المنشودة. ومن هنا بدأ الاهتمام الكبير بالمعلم وإعداده وصقل مهاراته، وتنميته مهنيًا، وذلك من أجل تطوير العملية التربوية إلى الأفضل. ويحرص التربويون على الوصول بمهنة التدريس إلى أن تصبح مهنة كما سبقها في باقي مجالات الأعمال مثل ( الطب، الهندسة، ... إلخ).

ويعتبر الإشراف التربوي جزءاً لا يتجزأ من الإدارة التربوية، وهو من أهم العمليات في تطوير العملية التعليمية بكافة جوانبها. عن طريق الإشراف التربوي يمكن تحسين نمو المعلمين المهني، فالمعلم يحتاج إلى من يقوده ويرشده إلى الطريق الأمثل، ويطور من أدائه ومهاراته، ومن هنا تكمن أهمية دور المشرف التربوي في قيادة العملية التربوية وتقديمها، فمن خلال المشرف الفعال وإدارته الجيدة للمعلمين، تصلح العملية التربوية. ونتمكن من تطوير عملية الإشراف التربوي ونصقلها إلى أفضل درجة يظهر لنا الاهتمام بمبدأ التمهين، الذي نادى به الدراسات التي ظهرت في الربع الأول من القرن العشرين، وهي البداية في عملية المهنة وشروطها التي وضع بها المعايير اللازمة التي تجعل من العمل مهنة.

وقد أشار حسين و عوض الله (٢٠٠٦) إلى أن للمؤسسات التربوية دور كبير وفعال في تحقيق أهداف المجتمع وبناء أمة المستقبل، وذكر الاهتمام بالإشراف التربوي باعتباره الأنسب في تطوير المعلم، وتنمية مهاراته وقدراته.

#### مشكلة الدراسة:

إن من أهم القضايا التي تعتبر المحور الأساسي في العملية التربوية هو المعلم، والاهتمام بالتعليم، والوصول لدرجة المهنية وهي خطوة مهمة لمستقبل المعلم في الكويت. إن واقع التعليم في دولة الكويت لم يأخذ مبدأ تمهين التعليم بعين الاعتبار، ولم تؤخذ أهميته في التطبيق على المعلم، ولم توضع برامج معدة من قبل وزارة التربية أو كليات إعداد المعلم لتطوير المعلمين لذواتهم. فقضية تمهين الإشراف التربوي من القضايا المهمة في السياق التربوي، لما لها من أثر على تطوير المشرفين وإثرائهم وتطوير العملية التربوية. وعليه يلعب المشرف التربوي دور كبير في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا، ويجب أن يتبع معايير ونموذج لتطوير عملية الإشراف. وهذا ما أكده الكندري وفرج (٢٠٠١) حيث أكدوا على حتمية "تمهين التعليم" لإصلاح التعليم. وأيضاً أكد الجميل (٢٠٠٨) على دور المشرف التربوي في قضية التمهين، ومن هنا تتضح أهمية هذه الدراسة بالإضافة إلى توجهات وزارة التربية في دولة الكويت التي تدعو إلى تطبيق معايير الجودة والذي يمثل التمهين أحد ركائزها الأساسية. وتظهر مشكلة الدراسة بشكل جلي من خلال السؤال التالي : ما مدى توافر معايير وتطبيق تمهين الإشراف التربوي ومعايير التنمية المهنية والتأثير على تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين في دولة الكويت ؟

على وجه التحديد تحاول هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ١- ما مدى توافر معايير تمهين الإشراف التربوي في مدارس التعليم العام بدولة الكويت من وجهة نظر المشرفين التربويين؟
- ٢- ما مدى تطبيق معايير التمهين في مدارس التعليم العام بدولة الكويت من وجهة المشرفين التربويين؟
- ٣- ما مدى توافر معايير التنمية المهنية في مدارس التعليم العام بدولة الكويت من وجهة نظر المشرفين التربويين؟
- ٤- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول ما مدى توافر معايير و تطبيق تمهين الإشراف التربوي ومعايير التنمية المهنية و التأثير على تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين تعزى لمتغيرات (النوع، المنطقة التعليمية، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة الإشرافية، الرتبة الوظيفية)؟
- ٥- ما مدى توافر معايير و تطبيق تمهين الإشراف التربوي و معايير التنمية المهنية و التأثير على تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين في دولة الكويت في تطوير أداء المعلمين؟

#### تتبع أهمية هذه الدراسة من:

- تتضاعف أهمية الإشراف التربوي في عصرنا الحالي، لما نواجهه من تحديات وتطورات اجتماعية وتربوية سريعة، والانفجار المعرفي والتقنيات الحديثة في التربية مما تتطلب أهمية تطوير المشرف لذاته وخططه، ومن أجل الارتقاء بمستوى مهنة التعليم وتحديد إستراتيجيات وإعداد المشرف التربوي وتدريبه وتحسين وضعه المهني. واتخاذ المعايير التي تسهم في تطبيق مبدأ "التمهين"، والوصول بمهنة التعليم إلى التميز، فهذه الخطوة تؤدي بالمشرفين إلى النمو المهني المستمر والتقدم إلى الأفضل مع مواكبة التطورات في ميدان التعليم.
- وتركز أهمية الدراسة على تفصي رأي المشرفين نحو مبدأ "تمهين الإشراف التربوي" ومدى توافره في عمليات تطوير أداء المعلمين.
  - ومدى مشاركة المشرف التربوي في الآراء لتمهين الإشراف التربوي وتحديد أهميته، والوقوف على واقع الإشراف التربوي بدولة الكويت.
  - تساعد الباحثين في مجال الإشراف التربوي، والإدارة التربوية لإجراء بحوث أخرى، تهدف لرفع مستوى مهنة التدريس عامة، ومهنة الإشراف التربوي خاصة.

#### أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- تعرف مدى توافر معايير تمهين الإشراف التربوي في مدارس التعليم العام بدولة الكويت من وجهة نظر المشرفين التربويين.
- ٢- تعرف مدى تطبيق معايير التمهين في مدارس التعليم العام بدولة الكويت من وجهة نظر المشرفين التربويين.
- ٣- تعرف مدى توافر معايير التنمية المهنية في مدارس التعليم العام بدولة الكويت من وجهة نظر المشرفين التربويين.
- ٤- تعرف الفروق ذات دلالة إحصائية حول ما مدى توافر معايير و تطبيق تمهين الإشراف التربوي و معايير التنمية المهنية و التأثير على تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين تعزى لمتغيرات (النوع، المنطقة التعليمية، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة الإشرافية، الرتبة الوظيفية).
- ٥- تعرف مدى توافر معايير و تطبيق تمهين الإشراف التربوي و معايير التنمية المهنية و التأثير على تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين في دولة الكويت في تطوير أداء المعلمين.

#### حدود الدراسة:

- حدود بشرية: اقتصر تطبيق هذه الدراسة الميدانية على ٧١٢ من العاملين في مجال التعليم من (مديرين، موجهين، رؤساء أقسام) في دولة الكويت.
- حدود زمنية: اقتصر تطبيق هذه الدراسة في الفترة الزمنية للعام الدراسي ٢٠١٤ / ٢٠١٥ م.
- حدود مكانية: اقتصرت هذه الدراسة على المناطق التعليمية (الأحمدي، مبارك الكبير، حولي، الفروانية، العاصمة، الجھراء) بدولة الكويت.
- الحدود الموضوعية: مدى توافر معايير و تطبيق تمهين الإشراف التربوي و معايير التنمية المهنية و التأثير على تطوير أداء المعلمين.

#### مصطلحات البحث :

##### مفهوم الإشراف التربوي:

الإشراف التربوي هو " العمل مع المعلمين بأساليب مختلفة، لتطوير التعليم من خلال إيجاد بيئة صفية مثيرة للتعلم الممتع النشط، المبني على التعليم المتميز وفق نزاءات الطلاب المتنوعة" (عبيدات & أبو السميد، ٢٠٠٧، ص٢٧).

ومن وجهة نظر أخرى عرفه السعود (٢٠٠٢) أنه "جميع النشاطات التربوية المنظمة التعاونية المستمرة التي يقوم المشرفون التربويون ومديرو المدارس والأقران والمعلمون أنفسهم بغية تحسين مهارات المعلمين التعليمية وتطويرها مما يؤدي إلى تحقيق أهداف العملية التعليمية والتعلمية" (ص ٦٩).

وذكر عطوي (٢٠٠١) أن الإشراف التربوي "عملية تفاعل منظمة تسعى إلى إحداث تغييرات مرغوب فيها في سلوك المعلمين، وممارساتهم، واتجاهاتهم، لتعميق رسالة المدرسة، وتحسين أدائها وتمكينها من بلوغ أهدافها" (ص ٨٣). وهي "عملية قيادية ديمقراطية تعاونية منظمة، تعني بالموقف التعليمي، بجميع عناصره من مناهج ووسائل وأساليب وبيئة ومعلم وطالب، وتهدف إلى دراسة العوامل المؤثرة في ذلك الموقف وتقييمها للعمل على تحسينها وتنظيمها، من أجل تحقيق أفضل أهداف التعلم والتعليم". (السخني، ميسون & الخزاعلة، ٢٠١٢، ص ٢٣).

#### مفهوم التمهين:

- عرفه عيداروس (٢٠٠٨) أن التمهين القيادي هو الآليات و الكفايات التي يستطيع من خلالها المدراء إحداث التحولات التنظيمية للمناخات المؤسسية بما يحقق إنجازها للأهداف، ويجعلها قادرة على قيادة التغيير، والتنافس المحلي والإقليمي والدولي.
- المهنة كما عرفها معجم الإدارة التعليمية " أن المهنة تعد موقع عمل يتطلب أداء متطلباته من شاغله أن يكون على قدر من المعرفة والتعليم المتقدم، بالإضافة إلى التدريب، والتخطيط الذاتي لأنفسهم والحكم الذاتي في تنظيم شؤونهم، والاهتداء بميثاق أخلاقي يحكم سلوكياتهم" (المهدي، ٢٠٠٧، ص ٢٨).

#### أهمية التمهين

- تكمن أهمية رخصة التعليم في إرتقاء المعلم بالتعليم وذلك للكشف عن السليبات التي تحدث في قطاع الهيئة التعليمية من المستوى المهني وعلاقة المعلم الإجتماعية بين زملائه، وطريقته للتقويم، وأخلاقيات المعلم (العبدالجليل، ٢٠٠٦). التمهين يركز على الكفاءة المطلوبة لممارسة مهنة التدريس وهنا نستطيع القول أن التمهين هو الجودة التي تجعل المعلم متمهناً، بالتالي يتعامل التمهين مع دوافع الفرد وأخلاقياته والعمليات العقلية له، بالتالي

المعلم العنصر الأساسي لعملية التمهين الذي هو قادر على تطوير التعليم، وهو صلب العملية التعليمية، (العويلي، ٢٠٠٦).

• كما ذكر أيضا العويلي (٢٠٠٦) أن أهمية التمهين تنبع من عدة أسباب وهو الطلب المستمر على تغيير التعليم، فعلى المعلم الوصول إلى قاعدة كبيرة من المعارف، والتقدم التكنولوجي لمواكبة التطورات السريعة في عصرنا الحالي، وتمكين المعلم من بناء المهارات، بالتالي عند تحقيق التنمية المهنية نحافظ على جودة التعليم. كما أشارت كفاني أن نشأة الكثير من الهيئات التي تهتم بالمعلم من مثل المجلس القومي لإعتماد برامج إعداد المعلمين National Council of Accreditation for teacher Education (NCATE)، والمنظمة الدولية للتقنيات في التعليم International Society for Technology in Education (ISTE)، والمجلس القومي لمعايير مهنة التدريس NBPTS تعتبر أول هيئة لوضع معايير لمنح شهادة متقدمة في التدريس للمعلمين ذوي الإنجاز المتقدم (كفاني، ٢٠١٠).

#### أولاً : أهمية تمهين الإشراف التربوي

يشير الشرعة، الباكر (٢٠٠٠) بأن للمعلم دور كبير في المجتمع وتنميته من خلال بناء الطالب الذي هو أساس النمو والتطوير للمجتمع، فلا بد من توافر صفات ومعايير في المعلم لتحقيق هذه الأهداف، وهي وجود اتجاهات ايجابية نحو مهنة التدريس، وحبهم النابع من أنفسهم لمزاولة هذه المهنة وهو من أهم الصفات التي يجب أن يتصف بها المعلمون. وتكمن أهمية تمهين التعليم في أنها قادرة على تنمية التفكير الإبداعي بصورة مستمرة وإخراجها من الجمود، بذلك يمكن تقسيم الأعمال في الهيئة التعليمية بصورة صحيحة، كل طرف منهم له وظيفته ومستواه وإبداعاته (المنيفي، ٢٠٠٩). وأكدت الطاهر (٢٠١٠) أن الإشراف التربوي يساعد على التنمية المهنية للمعلمين في شتى المجالات، الإدارية، والاجتماعية، والثقافية، وأيضا الأكاديمية، ويساهم في تطوير العملية التعليمية.

#### ثانياً : دور الإشراف التربوي في تمهين التدريس

تكمن أهمية الإشراف التربوي في تنمية التفكير الإبداعي بصورة مستمرة، بالتالي تقسم الهيئة التدريسية من حيث الابتكار والإبداع وحسن الإدارة في عمله (العبدالجليل، ٢٠٠٦). يعتبر الإشراف التربوي والتوجيه الفني من أهم روافد التنمية المهنية للمعلمين على أرض الممارسة الفعلية بالمدارس والتي تعمل

على تحسين أدائهم وطرق تدريسهم، وتمكينهم من التنمية الذاتية. كما يعتبر الإشراف التربوي حلقة وصل للتخطيط، وتنظيم وتفعيل السبل الأخرى التي تسهم في تنمية المعلمين مهنيًا (الطاهر، ٢٠١٠). ويؤكد الباطين (٢٠٠٤) على دور المشرف التربوي في تمهين التدريس من خلال الأدوار الحديثة للإشراف التربوي، وهي وضع إستراتيجية شاملة، تقوم بتحديد احتياجات العملية التربوية من الكوادر، واختيار تربويين ذوي قدرات، ومؤهلات عالية، وفق معايير معينة، وتقوم بعمل وتنظيم البرامج التدريبية. وذكر إبراهيم (٢٠٠٣) أن الجهاز الإشرافي في التربية يلعب دوراً مهماً ورئيسياً، في اختيار المعلمين المناسبين في ضوء العمل، ومراعاة خبرات المعلم ومؤهلاته التربوية.

### أساليب النمو المهني

ذكر كريم وآخرون (٢٠٠٢) أن أهم أساليب تنمية المعلم مهنيًا هي مشاركته للدورات التدريبية، والفعاليات التربوية والمشاركة في الندوات، وحضوره المستمر للمؤتمرات التربوية لمعرفة كل ماهو مستجد في الساحة التربوية، وتنمية المعلم لذاته بكتابة البحوث والإطلاع على الدراسات. كما أكد شوق ومحمود (٢٠٠١) المزيد من الأساليب للتنمية المهنية للمعلم ونادوا بمشاركة المعلم للمسابقات التربوية الثقافية والورش، والمشروعات التربوية.

### ثالثاً : معايير التمهين

ولقد بدأ الاهتمام بوضع معايير للمعلم المحترف في الثمانينيات، فمن هنا أدركت الولايات المتحدة أن تحسين المدارس يكمن بالقوة التدريسية، فأصدرت تقرير ١٩٨٦ بعنوان " أمة مستعدة : معلمو القرن الواحد والعشرين " ، ومن أهم توصيات التقرير إنشاء هيئة وطنية لإعداد المعلم المحترف وتم إنشاءها عام ١٩٨٧. ومهمتها وضع معايير للمعلم يقوم بها، ويقدم نظاماً يمنح المعلم شهادة لمن يطبق هذه المعايير (كفاني، ٢٠١٠). وترتكز معايير التمهين القيادي على تعرف المشرفين والقياديين على إبداع المعلمين ومواهبهم، وتعزيز التنمية الثقافية، والأخلاقية، والاجتماعية في المؤسسة التعليمية، وأيضا التركيز على المعرفة المهنية والمهارات (عيداروس، ٢٠٠٨).

وذكر الموسوي (٢٠٠٣) المعايير المهنية لإعداد المعلم " تمهين التدريس":

- ١- أن يمتلك المعلم قاعدة من المعارف والعلوم.
- ٢- التزام المعلم لتقديم كل ما لديه للمتعلم.
- ٣- تحديده للمعايير المهنية وتطبيقها على أكمل وجه.



**معايير الإشراف التربوي للمعلمين**

- ١- وضع إطار نظري للإشراف التربوي في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة.
- ٢- أن يتبنى الموجهين طرق ديمقراطية تعاونية في إشرافهم على المعلمين، ومساعدتهم في مواجهة المشكلات، لتحقيق النمو المهني.
- ٣- أن يستند تقويم المعلم إلى أسس وطرائق موضوعية.
- ٤- أن تمتد عملية الإشراف لتشمل كافة أبعاد الموقف التعليمي.
- ٥- أن تتم عملية الإشراف في إطار من العلاقات الإنسانية (عبدالجواد، ٢٠٠٠).

**أهداف تمهين الإشراف التربوي**

ذكر متولي (١٩٩٣) من أهداف الإشراف التربوي أن يتم توجيه وإرشاد المعلمين وتنميتهم مهنيًا، وتزويدهم بالمهارات الفنية التي تمكن المعلم من تطوير العملية التعليمية للأفضل.

وذكر المنيفي (٢٠٠٩) أن هنالك أهداف للتمهين وهي كالتالي:

**١- الهدف العام:**

إن هذا المشروع يهدف لمنح رخصة للتعليم، وتطبيق معايير الجودة التعليمية للمعلمين، وارتقاء النمو المهني للمعلم. فالمعلم هو المحور الأساسي للتعليم، ويجب التركيز عليه، ومن هنا يجب إعداد المعلم معنويًا، وثقافيًا، وفكريًا، وتطوير إنتاجيته. إن أهم الأهداف هو تحديد مستويات المعلمين وتوزيعهم كل حسب كفاءته، واتخاذ التدريبات للضعاف منهم، واستبعاد الغير قادر على ممارسة التدريس.

**٢- الهدف الخاص:**

١. تحديد الاحتياجات التدريبية لتطوير وتنمية مهارات المعلم بكل ما هو جديد في ميدان التربية.
٢. البعد عن الروتين ومواجهة العوائق لتوفير الجو المناسب لتحقيق الأهداف.
٣. الدعم الإعلامي للمعلم من أجل رفع مكانته في المجتمع.
٤. اختيار أفضل الكوادر.

**معوقات التمهين**

يوجد العديد من التحديات أمام المعلم في تطبيق مبدأ التمهين منها :

١. عدم تقبل المعلم للتغيير ومحاربتة له.
٢. وجود دائرة ثابتة من المعارف لدى المعلم لمواكبة التغيير والتطوير.
٣. عدم وجود الوعي المهني عند المعلم.

٤. الضعف في إعداد عمل القيادة التربوية والمشرفين والموجهين في المدارس مما ينعكس سلباً على توجيه المعلمين لمستويات مهنية (العويلي، ٢٠٠٦).

**الدراسات ذات العلاقة:**

وذكرت دراسة الحلاق (٢٠٠٨) بعنوان "متطلبات تطوير الإشراف التربوي في المرحلة الثانوية بمحافظة غزة في ضوء الاتجاهات المعاصرة"، وهدفت الدراسة إلى تعرف متطلبات تطوير الإشراف، واستخدام الباحث المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة (٧٨) مشرفاً ومشرفة، و(١١٢) مديراً ومديرة في فلسطين، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، وأظهرت النتائج: جاءت مجالات الإشراف التربوي مرتبة تنازلياً كما يلي، اختيار وتحسين المشرف التربوي، ومهام المشرف، وأساليبه في الإشراف التربوي، وتدريب المشرفين، وهناك علاقة موجبة دالة إحصائياً في مجالات تطوير الإشراف التربوي مما يشير إلى أن جميع المجالات هامة.

أجرى الجميل، عبدالله (٢٠٠٨) دراسة بعنوان " دور الإشراف التربوي في تمهين التدريس " هدفت الدراسة إلى التعرف على المعايير الواجب توافرها فيمن يرغب في مزاوله مهنة التدريس ضمن ثلاثة محاور: التقديم لمهنة التدريس، المهنة التجريبية، ومنح رخصة المعلم. وتحديد أهمية تلك المعايير وترتيبها تنازلياً، والتعرف على دور المشرف التربوي في تفعيلها. استخدم الباحث المنهج الوصفي في الدراسة، وتم تطبيق الاستبانة كأداة للدراسة، على عينة من (الأكاديميين، المشرفين، المعلمين) بلغ مقامهم (١٥٠) تربوياً، من مناطق تعليمية في المملكة العربية السعودية، وأسفرت الدراسة عن عدة نتائج :

- تم التوصل إلى (٤٢) معياراً حقق (٣٦) معيار درجة هام بما يعادل (١٠٠-٧٠) درجة الأهمية، في حين حققت (٣٥) معيار درجة عالية بما يعادل نسبة (٧٠-٩٠%) من حيث درجة الموافقة على تفعيل المعايير المعتمدة من المشرف التربوي.

- وجدت فروق دالة إحصائياً حيث أهمية المعايير اللازمة لتمهين التدريس لصالح الأكاديميين.

- تم التوصل إلى التصور المقترح لتمهين التدريس من الأهداف، والهيكل التنظيمي، والمعايير اللازمة لتمهين التدريس والإجراءات.

- وجدت فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) بين درجة الدكتوراه والبيكالوريوس لصالح الدكتوراه في تحديد درجة الموافقة على تفعيل المعايير اللازمة لتمهين التدريس.

وأوصى الباحث بإعداد دليل من قبل إدارة الإشراف التربوي يتضمن المعايير المعتمدة في المحور الأول التقديم لمهنة التدريس، والمحور الثاني السنة التجريبية، والثالث: منح رخصة المعلم. وإطلاع المشرفين التربويين على المعايير المعتمدة لتمهين التدريس في المحاور الثلاثة، وتدريبهم في الميدان التربوي، واقترح عمل دراسات حول تمهين الإشراف التربوي في المملكة العربية السعودية.

وذكرت دراسة عيداروس (٢٠٠٨) بعنوان "التمهين القيادي لمديري المدارس كمدخل لتحقيق الفعالية المؤسسية"، هدفت الدراسة التعرف على طبيعة التمهين القيادي والفاعلية المؤسسية في الفكر الإداري المعاصر، والتوصل إلى تصور مقترح شامل ومتكامل نحو التمهين القيادي لمدرء المدارس بما يحقق الفعالية المؤسسية. وأستخدم الباحث المنهج الوصفي، والمستهدفون من البرنامج هم مديرو المدارس، ووكلاء المدارس والمدرسون الأوائل في مصر. وأسفرت نتائج الدراسة بوضع تصور مقترح يتميز بالشمولية، والتخصصية، والتوازن والحافزية، والتقويم المستمر، وإجراء التطوير التنظيمي من خلال تمهين كافة العاملين بالمدرسة، وإعداد برامج تدريبية، والاهتمام بتدريب المدير على أساليب التعلم الذاتي، ووضع معايير لاختيار المديرين. وأوصى الباحث الاختيار العلمي الدقيق للمدربين، وتقييم كفاياتهم التدريبية، وتحديد الاحتياجات اللازمة للبرنامج التمهيني قبل التنفيذ.

وذكرت دراسة الهادي (٢٠٠٨) بعنوان "واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان: دراسة ميدانية"، هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية، وسعت لوضع مقترحات لتطوير التنمية المهنية. وبلغت العينة (٣٧٨) عضواً بهيئة التدريس، واستخدمت المنهج الوصفي، وتم تطبيق إستبانة على عينة الدراسة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن واقع التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية جاءت متوسطة في مجال التدريس والإشراف. وأوصت الباحثة بالتركيز على مجالات التنمية المهنية ككل، وتخصيص ميزانية للتنمية المهنية في كل مؤسسة للتعليم العالي.

وذكرت دراسة كفاني (٢٠١٠) بعنوان "تصور مقترح لإعداد معلم الرياضيات المحترف في ضوء معايير ترخيص مزاوله مهنة التدريس"، وهدفت الدراسة إلى اقتراح نظام لمنح رخصة للمعلم المحترف لمزاوله مهنة التدريس، ووضع معايير خاصة بالنظام. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي والمنهج المسحي، وبلغت عينة الدراسة (٦٠) فرداً من أعضاء هيئة التدريس، والمشرفين، والتربويين، والمعلمين (ذكور وإناث). وتم تطبيق استبانة عليهم، ومن أبرز النتائج أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية بين آراء العينة ذكور وإناث، ووافق أفراد العينة ككل على مناسبة النظام المقترح لمزاوله المهنة.

وذكرت دراسة حسين (٢٠١١) بعنوان "فعالية برنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفاءة المهنية لدى معلمي التعليم الأساسي في مجال القياس والتقويم التربوي في ضوء نتائج اختبارات الترخيص لمزاوله مهنة التعليم والمعايير القومية لجودة المعلم في مصر"، وهدفت الدراسة إلى تعرف واقع الكفايات المهنية للمعلمين، وبناء برنامج تدريبي للارتقاء بالمعارف والمهارات اللازمة لمعلمي التعليم الأساسي. واستخدم الباحث أسلوب النظم، وبلغت العينة (١٤٩) معلماً ومعلمة، تم تطبيق اختبار تحصيلي موضوعي، وبطاقة تقويم، وتم تطبيق برنامج تدريبي مقترح. وأسفرت النتائج أن البرنامج التدريبي المقترح حقق فاعلية بدرجة مناسبة في تنمية التحصيل المعرفي والجانب الأدائي لمهارات التقويم التربوي لدى معلمي التعليم الأساسي، وأوصى الباحث إلى أهمية وزارة التربية والتعليم ممثلة في الأكاديمية المهنية للمعلمين، وتأهيلهم وتدريبهم وعقد البرامج التدريبية.

وذكرت دراسة السعدوي (٢٠١١) بعنوان "بناء إطار مقترح للمعايير المهنية للتدريس الجامعي"، وهدفت الدراسة إلى تقديم إطار مقترح للمعايير المهنية للتدريس الجامعي في ضوء التوجهات الحديثة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وأيضاً استخدم أسلوب التحليل العملي التوكيدي، وطبق استبانة على عينة من طلاب جامعة الملك سعود والإمام محمد بن سعود الإسلامية، بلغ مقامهم (٢٠٥) من الطلاب. وأسفرت النتائج عن صدق بناء الإطار المقترح للمعايير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس الذي يتكون من (٩) معايير عامة، وأوصى الباحث الأخذ بمدخل المعايير في العمل المهني الأكاديمي والقيام بالخطوات اللازمة للتعريف بالتدريس الجامعي صفة المهنية.

وذكرت دراسة سويلم (٢٠١١) بعنوان "الترخيص المهني للمعلم في مصر: رؤية مقترحة في ضوء بعض الخبرات العالمية"، هدفت الدراسة إلى

المساهمة في انتقاء العناصر الجيدة للعمل بمهنة التعليم من خلال وضع رؤية مقترحة لترخيص المعلمين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي النظري، وأظهرت نتائج الدراسة: رؤية مقترحة للترخيص المهني للمعلمين في مصر، انطلاقاً من المراحل المهنية للمعلم (ما قبل الإعداد للمهنة – مرحلة الإعداد للمهنة- مرحلة ممارسة المهنة- مرحلة النمو المهني للمعلم)، وأوصى الباحث على ضرورة توافر المعايير في كل مرحلة التي تحتوي على تمهين التعليم وتكون ذو جودة عالية.

وقدم الرويلي (١٤٣١) في دراسة له تصوراً مقترحاً لتمهين الإشراف التربوي في المملكة العربية السعودية. وهدف الرويلي من خلال دراسته إلى تحديد المعايير المقترحة لتمهين الإشراف التربوي وفق ثلاثة أبعاد: (١) معايير اختيار المشرف التربوي، (٢) معايير الحصول على رخصة ممارسة الإشراف التربوي، (٣) معايير تجديد رخصة المشرف التربوي، واستخدمت المنهج الوصفي، وخالصة الدراسة إلى بناء تصور مقترح لتمهين الإشراف التربوي في ضوء المعايير والحوافز المقترحة.

#### الدراسات الأجنبية:

أجرت Tara (٢٠٠٠) دراسة حول الإشراف على المعلمين من خلال خطط تطوير المهنة، وهدفت إلى تحليل أثر تطبيق قوانين وسياسات التدريس الجديدة على مهنة التعليم وذلك في جامعة Alberta في كندا. واستخدمت الدراسة أسلوب المقابلات مع المشرفين والمعلمين في مختلف مدارس كندا، وتم التوصل إلى: (١) أن السياسات الجديدة قد ساهمت في دفع المعلمين إلى إتباع أسلوبهم الشخصي، (٢) تمتعت الخطط التنموية للمعلمين بالحرية والاستقلالية بشكل واضح، ركزت الخطط التنموية للمعلمين على معرفة المخاطر التي يقع بها المعلمين وكيفية التعامل معها وعلى الإبداع وقوة الشخصية في مزاولة المهنة. و أوصت الدراسة بأهمية تشجيع المعلمين على التنمية المهنية الذاتية من خلال إيجاد معايير للتنمية المهنية كدليل إرشادي للمعلمين ، و إيجاد وسائل لتقييم التطور المهني للمعلمين.

وذكرت دراسة Moswela (٢٠٠٦) وهدفت الدراسة للكشف عن احتياجات المعلمين أثناء الخدمة وذلك لتحسين أداء المعلم، وطبقت إستبانة على عينة من المعلمين ومديري المدارس، وتم عمل مقابلات أيضاً معهم. وأسفرت نتائج الدراسة إلى أن برامج التنمية المهنية لا تقتصر على المعلمين فقط ولكنها يجب أن تشمل المديرين، ويجب أن تصمم برامج التنمية المهنية على أساس

الاحتياجات التدريبية. وأوصت الدراسة بضرورة ربط التدريب بالتنمية المهنية للمعلمين و المديرين من خلال دراسة الاحتياجات التدريبية ، و وضع معايير للتنمية المهنية المستدامة.

وذكرت دراسة Whitty ( ٢٠٠٦ ) عن احترافية المعلم في الحقبة الجديدة، وهدفت الدراسة إلى استكشاف العوامل التي تؤثر سلباً على تطور مهنة التدريس في بريطانيا والتي كان من أهمها تدخل السياسة بالتعليم. واتبع الباحث أسلوب دراسة الحالات وقضايا مهنة التعليم في بريطانيا، وأسفرت نتائج الدراسة إلى أن مهنة التعليم في بريطانيا تتوجه بشكل واضح إلى الديمقراطية، وتتطلب وجود معلمين ذوو شخصيات قوية.

وذكرت دراسة كل من Yeom& Ginsburg ( ٢٠٠٧ ) حول المهنة وإعادة تشكيل التعليم والمعلمين في كوريا والولايات المتحدة الأمريكية، والمقارنة بينهم، وتم تحليل بعض الوثائق الحكومية وغير الحكومية للدولتين، وأسفرت النتائج التي تم التوصل إليها عن طريق تلك الوثائق منها اقتصار مفهوم مهنة التعليم في أمريكا على الصبغة النظرية دون التركيز على الجانب العملي والعوامل المؤثرة على تمهين التعليم. وتعريف المهنة في كوريا كان يركز على الجانبين النظري والعملي، وكوريا لديها رؤيا أفضل في الإصلاحات التعليمية وتطويرها، ومقارنة مع أمريكا تعتبر كوريا سباقية في فهم التطور المهني وتحسين جودة التعليم

وذكرت دراسة Sarsar ( ٢٠٠٨ ) تقويم برامج التنمية المهنية، انتقد التطور المهني للمعلمين المتبع في استراليا بشكل خاص. واستخدم أسلوب دراسة الحالة، واهم النتائج: (١) أن التطور المهني في غالب الأحوال مبني على إجبار المعلمين على خوض ندوات ومحاضرات أو اجتماعات قد لا تكون مصب اهتمامات شخصية للمعلمين، (٢) أن المعلمين قد يشاركون في الخطط التطويرية التي لا تتضمن احتياجاتهم الفعلية من برامج التطويرية للمعلمين. و أوصت الدراسة بضرورة العناية بمعايير التنمية المهنية، و التحول إلى تمهين بوضع معايير واضحة و واقعية يمكن تطبيقها و قياسها. و توصيات الدراسة تشير إلى ضرورة تعزيز و تنوع أساليب التنمية المهنية حتى تؤدي الغرض منها و تؤثر على أداء المعلمين فعلياً.

وذكرت دراسة Grossman (٢٠٠٩) بعنوان "سياسة الدولة في تحسين التنمية المهنية للمعلم"، وتهدف الدراسة إلى تحسين التنمية المهنية، والمساعدة

على ضمان الاستثمارات في التنمية المهنية لتحسين أداء تعلم الطلبة، وتطوير نماذج جديدة للتنمية المهنية. وأسفرت النتائج إلى التأكيد على أنه ينبغي من الدولة أن تقوم بجمع واستخدام بيانات تحقيق الطالب لتقييم مدى فعالية التنمية المهنية، واستخدام تقييمات المدرس والطالب للبيانات لإنشاء خطط فردية في التنمية المهنية للمعلمين، ووضع معايير قائمة على الأبحاث من أجل خلق رؤية للتنمية المهنية عالية الجودة؛ وإنشاء مبادرة تنمية مهنية تابعة من الحوافز للمعلمين لاكتساب المهارات المتقدمة.

وذكرت دراسة Cano and Garcia (٢٠١٣) بعنوان "استراتيجيات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحسين الإشراف التعليمي" وهدفت هذه الدراسة إلى تقييم وتحليل الاستراتيجيات والمقترحات وأدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تحولاً نموذجياً في الإشراف التربوي أن تعزز بالمدارس. واستخدم الباحث المنهج الكمي، بدراسة الممارسات والتصورات بعدد ٢٧٨ من المشرفين المحليين، في ثلاث مناطق مختلفة من (إسبانيا) مدريد، وقشتالة لامانشا، والأندلس، طبقت عليهم إستبانة. وأظهرت النتائج أن المشرفين الذين كانوا أكثر ثقة حول مهاراتهم في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أكثر احتمالاً في استخدام تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، على أساس المهارة في مهامهم الإشرافية. وبالإضافة إلى ذلك، تستند إلى مهارة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وقد اختار المشرفين الذين يشعرون بأن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تسهم في أداء أفضل للوظائف الإشرافية، المشرفين الذين كانوا من فئة الشباب ومع أقل سنوات من الخبرة، كانوا أكثر استعداداً لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عملهم. إلى جانب ذلك، المشرفات الإناث كن أقل تأييداً في استخدام تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بالمقارنة مع زملائهن الرجال. وكشفت النتائج أن المشرفين الذين تلقوا التدريب على الحاسوب يؤيدون أن الإشراف الظاهري ممكن وضروري للمستقبل.

### المنهج والإجراءات:

#### مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري و رؤساء الأقسام في جميع مدارس التعليم العام بالكويت في المراحل الثلاث ( ابتدائي ، متوسط ، ثانوي )، و الذين يمثلون المشرفين المقيمين في المدارس، جميع الموجهين العاملين في

المناطق التعليمية الست ( العاصمة ، حولي ، الفروانية ، مبارك الكبير ، الأحمدية ، و الجهراء ) ، و يمثلون المشرفين الخارجيين. **عينة الدراسة**  
من خلال النظر في الجدول (١) ، يمكن تحديد عينة الدراسة و هي كالتالي:

**جدول (١)**

وصف عينة الدراسة	العدد	النسبة المئوية
المتغيرات		
الجنس	ذكر	32.9%
	أنثى	67.1%
المنطقة التعليمية	العاصمة	16.3%
	الجهراء	14.2%
	مبارك الكبير	20.6%
	الفروانية	19.4%
	حولي	15.3%
	الأحمدية	14.2%
الدرجة العلمية	دبلوم	2.2%
	بكالوريوس	91.7%
	ماجستير	6.0%
	اقل من ٥ سنوات	30.5%
سنوات الخبرة الإشرافية	٦ - ١٠ سنوات	21.5%
	١١ سنة وأكثر	6.0%
	رئيس قسم	96.3%
الرتبة الوظيفية	موجه	2.5%
	مدير	1.1%

**أداة الدراسة:**

استبانة من إعداد الباحث لقياس (اتجاهات رؤساء الأقسام نحو تمهين الإشراف التربوي في مدارس التعليم بدولة الكويت) من عدد (٤٦) بندا وتتضمن أربعة محاور كالتالي: المحور الأول: معايير الإشراف التربوي يتضمن (١٥ بندا)، المحور الثاني: معايير التنمية المهنية (٦ بنود)، المحور الثالث: العوامل المساعدة



في المؤسسات التربوية على تطبيق معايير تمهين التعليم في الكويت (٨ بنود)، المحور الرابع: دور تمهين الإشراف التربوي في تطوير أداء المعلمين (١٧) بنود. وقد تم وضع خمسة اختيارات للحصول على استجابات أكثر دقة متدرج من (١-٥) يمثل الفئات التالية: كبير جداً (١) كبير (٢) متوسط (٣) قليل (٤) قليل جداً (٥).  
صدق الاستبانة وثباتها:

#### صدق المحكمين:

بعرض عبارات الاستبانة على عدد من المحكمين في المجال وترتب على صدق المحكمين أن تم تعديل صياغة بعض عبارات الاستبانة ونظراً لأن صدق المحكمين صدقاً سطحياً فقد قام الباحث بحساب الصدق عن طريق الصدق التكويني Construct Validity بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية تم اختيارها عشوائياً، من بين رؤساء أقسام بمدارس التعليم العام بدولة الكويت.

#### الثبات: Reliability

قام الباحث بالتحقق من ثبات الاستبانة على العينة الاستطلاعية التي تم اختيارها عشوائياً، والتي بلغ عدد أفرادها ( ٥٠ ) من رؤساء الأقسام، بحساب ثبات الاستبانة ككل، وحساب ثبات كل محور من محاورها الأربعة، بطريقة الفا كرونباخ Alpha Cronbach

#### جدول (٢)

##### حساب ثبات الاستبانة الكلي

القيمة الفا	عدد البنود	القسم
.880	15	معايير تمهين الإشراف التربوي
.848	8	تطبيق معايير التمهين
.797	6	معايير التنمية المهنية
.931	17	تطوير أداء المعلمين
.958	46	الأداة الكلية

#### منهج الدراسة

استخدم المنهج الوصفي الارتباطي الذي يدرس العلاقة بين متغيرات الدراسة دون محاولة التأثير عليها أو ضبطها والغرض منه الكشف والتنبؤ.  
المعالجة الإحصائية:

- استخدم الباحثون الحاسب الآلي في إدخال البيانات ومعالجتها إحصائياً باستخدام البرنامج (SPSS)
- تم اختيار الاختبارات الإحصائية التي تتناسب مع أدوات القياس المستخدمة ومتغيرات الدراسة وهي:
١. المتوسط والانحراف المعياري.
  ٢. النسبة المئوية والتكرارات.
  ٣. تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA.
  ٤. اختبارات T-test.
  ٥. معامل الانحدار المتعدد Multiple Regression.
  ٦. تحليل المسار Path Analysis.
- نتائج الدراسة:**

١. السؤال الأول: ما مدى توافر معايير تمهين الإشراف التربوي في مدارس التعليم العام بدولة الكويت من وجهة نظر المشرفين التربويين؟
- للإجابة على السؤال الأول تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجات الكلية لمحاور الاستبانة، والجدول (٣) كما يلي:

### جدول (٣)

#### تقييم المشرفين التربويين لمعايير الإشراف التربوي

القسم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
معايير تمهين الإشراف التربوي	4.6966	.48460	كبيرة جدا

يوضح الجدول (٣) بان المتوسط الحسابي جاء مرتفعاً، والانحراف المعياري قليل وهو ما يشير إلى اتفاق أفراد العينة على رأيهم بدرجة موافق بشدة طبقاً لحساب قياس المسافة المعتمد لمقياس ليكرت الخماسي كما سبق ذكره. وقد تعزى هذه النتيجة إلى التطوير الذي يتمتع به قطاع الإشراف و التوجيه التربوي في وزارة التربية بدولة الكويت داخل المدارس أو المناطق التعليمية ، من خلال توفير معايير واضحة و موضعية للإشراف التربوي . و تتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من ( الحلاق، ٢٠٠٨؛ عيداروس، ٢٠٠٨؛ الرويلي، ١٤٣١ ) و دراسة ( Tara, 2008; Saesar, 2000) و التي تشير توافر معايير التمهين بشكل كبير.

**السؤال الثاني:** ما مدى تطبيق معايير التمهين في مدارس التعليم العام بدولة الكويت من وجهة المشرفين التربويين؟

## جدول (٤)

تقييم المشرفين التربويين للعوامل المساعدة في المؤسسات التربوية على تطبيق معايير تمهين التعليم

القسم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
تطبيق معايير التمهين	4.5330	.57854	كبيرة جدا

ويوضح جدول (٤) بان المتوسط الحسابي جاء مرتفعاً، والانحراف المعياري قليل وهو ما يشير إلى اتفاق أفراد العينة على رأيهم بدرجة موافق بشدة طبقاً ، و قد تعزى هذه النتيجة للاهتمام في عمليات و تطبيق معايير الإشراف التربوي على مستوى المشرفين في المناطق التعليمية أو المشرفين المقيمين في مدارس التعليم، إذ أصبح العمل الإشرافي أكثر تأثيراً على تطوير أداء المعلمين من خلال تنوع أساليب و نماذج الإشراف و التخلي على ثقافة التفتيش و تصيد الأخطاء التي لم تعد تجدي في مدارس و نظام يسعى إلى تحقيق الجودة الشاملة و تعزيز الأداء الكلي للنظام التربوي في دولة الكويت . و تتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من ( الحلاق، ٢٠٠٨؛ عيداروس، ٢٠٠٨؛ الرويلي، ١٤٣١ ) و دراسة ( Tara, 2000; Saesar, 2008; Cano & Garcia, 2013 ) و التي تشير تطبيق معايير التمهين بشكل كبير.

**السؤال الثالث:** ما مدى توافر معايير التنمية المهنية في مدارس التعليم العام بدولة الكويت من وجهة نظر المشرفين التربويين ؟

## جدول (٥) تقييم المشرفين التربويين لمعايير التنمية المهنية

القسم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
معايير التنمية المهنية	4.4515	.65074	كبيرة جدا

ويوضح جدول (٥) بان المتوسط الحسابي جاء مرتفعاً، والانحراف المعياري قليل وهو ما يشير الى اتفاق افراد العينة على رأيهم بدرجة موافق بشدة، و قد تعزى هذه النتيجة إلى الإهتمام المتزايد في التنمية المهنية سواء للمشرفين أو المعلمين أو المدارس و المناطق التعليمية كمنظمات متعلمة، تسعى إلى تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها في إطار موضوعي من خلال تحقيق معايير التنمية المهنية ، و خصوصاً المتعلقة بتطوير المعلمين الذين يعملون بشكل مباشر مع المتعلمين الذين يمثلون محور العملية التعليمية. و تتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من ( الحلاق، ٢٠٠٨؛ عيداروس، ٢٠٠٨؛ الرويلي، ١٤٣١ ) و دراسة

(Moswela, 2006; Saesar, 2008; Grossman, 2009) والتي تشير إلى توافر معايير التنمية المهنية بشكل كبير.

**السؤال الرابع:** هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول ما مدى توافر معايير و تطبيق تمهين الإشراف التربوي و معايير التنمية المهنية والتأثير على تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين تعزى لمتغيرات (النوع، المنطقة التعليمية، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة الإشرافية، الرتبة الوظيفية)؟

### الفروق في النوع

جدول (٦) استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع على الاستبانة

المحور	النوع	المتوسط	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
معايير الإشراف التربوي	ذكر	4.6795	-0.660	710	.509
	أنثى	4.7050			
تطبيق التمهين	ذكر	4.5470	.452	710	.652
	أنثى	4.5262			
معايير التنمية المهنية	ذكر	4.3868	1.861	710	.063
	أنثى	4.4833			
تطوير أداء المعلمين	ذكر	4.6859	-1.110	710	267.
	أنثى	4.7280			

يتضح من جدول (٦) أن قيمة (ف) غير دالة إحصائياً بالنسبة لكل محور من محاور الدراسة، وهذا يعني عدم وجود فروق دالة بين استجابات عينة الدراسة من الذكور و الإناث على محاور الدراسة. و قد يعزى هذا على أن إلى أن معايير و تطبيق تمهين الإشراف و التنمية المهنية لا يوجد فيها فرق بين المشرفين التربويين الذكور و الإناث و رأيهم في تطوير أداء المعلمين في مدارس دولة الكويت. و اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (كفاني، ٢٠٠٩) و التي أشارت إلى أنه لا يوجد فروق بين آراء الذكور و الإناث.

## الفروق بين فئات الخبرة الإشرافية:

## جدول (٧)

استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة الإشرافية على الاستبانة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدالة
معايير تمهين الإشراف التربوي	بين المجموعات	1.601	2	.801	3.600	.028
	داخل المجموعات	91.185	410	.222		
	المجموع	92.786	412			
تطبيق التمهين	بين المجموعات	2.208	2	1.104	3.841	.022
	داخل المجموعات	117.816	410	.287		
	المجموع	120.024	412			
معايير التنمية المهنية	بين المجموعات	2.881	2	1.441	3.736	.025
	داخل المجموعات	117.816	410	.287		
	المجموع	120.024	412			
تطوير أداء المعلمين	بين المجموعات	.886	2	.443	2.062	.128
	داخل المجموعات	88.033	410	.215		
	المجموع	88.919	412			

يتضح من جدول (٧) أن قيمة (ف) دالة إحصائياً بالنسبة لكل من المحور الأول والثاني والثالث للدراسة، وهذا يعني وجود فروق دالة بين استجابات عينة الدراسة من ذوي الخبرات المختلفة بالإشراف على الاستبانة، وبعد إجراء الاختبار البعدي (شيفيه) تبين أن فئة خبر ( ١١ عام وأكثر) هي الدالة مع محاور معايير و تطبيق تمهين الإشراف التربوي ومعايير التنمية المهنية. و قد تعزى أن هذه الفئة لازالت تتمتع بالإعداد الأكاديمي و الخبرات و المهارات و لا يزالون نشطاء في الميدان و لديهم موضوعية في تقييم الواقع و جراءة في إبداء الآراء و

المشاركة في الدراسات بشكل إيجابي. و أتفقت هذه النتيجة مع دراسة ( الجميل & عبدالله ، ٢٠٠٩ ) و التي تشير الى أهمية الخبرة الأعلى في عمليات التمهين و التطوير.

### الفروق بين المناطق التعليمية:

#### جدول (٨)

استجابات عينة الدراسة تبعا لمتغير المنطقة التعليمية على الاستبانة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
معايير تمهين الإشراف التربوي	بين المجموعات	.916	5	.183	.779	.565
	داخل المجموعات	166.056	706	.235		
	المجموع	166.972	711			
تطبيق التمهين	بين المجموعات	5.197	5	1.039	3.153	.008
	داخل المجموعات	232.777	706	.330		
	المجموع	237.974	711			
معايير التنمية المهنية	بين المجموعات	4.393	5	.879	2.091	.065
	داخل المجموعات	296.685	706	.420		
	المجموع	301.078	711			
تطوير أداء المعلمين	بين المجموعات	.581	5	.116	.511	.768
	داخل المجموعات	160.505	706	.227		
	المجموع	161.087	711			

يتضح من جدول (٨) أن قيمة (ف) دالة إحصائيًا بالنسبة للمحور الثالث، عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠٥)، وهذا يعني وجود فروق دالة بين استجابات عينة الدراسة بين المناطق التعليمية، وباستخدام الاختبار البعدي شيفيهللتعرف على اتجاه الفروق اتضح دلالة منطقة حولي التعليمية مع تطبيقات معايير التمهين. قد تعزي هذه النتيجة أن المشرفين التربويين في المناطق التعليمية يعملون بشكل مستقل ، و كل جهاز إشرافي في أي منطقة لديه الحرية في إدخال الأنشطة و الفعاليات التي تخدم معايير التمهين و كيفية تطبيقها ، و آليات ربطها بمعايير التنمية المهنية سواء للمشرفين أول المعلمين في المدارس.

## ٦- الفروق بين المؤهل:

## جدول (٩)

## استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل على الاستبانة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
معايير تمهين الإشراف التربوي	بين المجموعات	1.540	2	.770	3.299	.037
	داخل المجموعات	165.432	709	.233		
	المجموع	166.972	711			
تطبيق التمهين	بين المجموعات	.070	2	.035	.104	.901
	داخل المجموعات	237.904	709	.336		
	المجموع	237.974	711			
معايير التنمية المهنية	بين المجموعات	.244	2	.122	.288	.750
	داخل المجموعات	300.834	709	.424		
	المجموع	301.078	711			
تطوير أداء المعلمين	بين المجموعات	1.717	2	.859	3.820	.022
	داخل المجموعات	159.369	709	.225		
	المجموع	161.087	711			

يتضح من جدول (٩) أن قيمة ف دالة إحصائياً بالنسبة للمحور الأول والرابع، وهذا يعني وجود فروق دالة بين استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل على الاستبانة، وبعد إجراء الاختبار البعدي اتضح دلالة مؤهل البكالوريوس مع محور معايير تمهين الإشراف التربوي ، ومؤهل الدبلوم مع محور تطوير أداء المعلمين. و قد تعزى هذه النتيجة الى معايير تمهين الإشراف

تحتاج لإعداد أكاديمي عالي و متخصص ، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة ( الجميل & عبدالله ، ٢٠٠٨ ) و الذي يشير الى أثر الأعداد الأكاديمي في التحول إلى التمهين، و تعزى تطوير أداء المعلمين يحتاج إلى خبرات طويلة ، حيث أن اغلب حاملي الدبلوم في القطاع التربوي هم من خريجي المعلمين و لديهم تاريخ وظيفي طويل في الميدان .

**الرتبة الوظيفية**

## جدول (١٠)

استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة الوظيفية على الاستبانة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
معايير تمهين الإشراف التربوي	بين المجموعات	1.465	2	.732	3.137	.044
	داخل المجموعات	165.507	709	.233		
	المجموع	166.972	711			
تطبيق التمهين	بين المجموعات	1.787	2	.894	2.683	.068
	داخل المجموعات	236.187	709	.333		
	المجموع	237.974	711			
معايير التنمية المهنية	بين المجموعات	2.026	2	1.013	2.402	.091
	داخل المجموعات	299.052	709	.422		
	المجموع	301.078	711			
تطوير أداء المعلمين	بين المجموعات	1.283	2	.642	2.846	.059
	داخل المجموعات	159.804	709	.225		
	المجموع	161.087	711			

يتضح من جدول (١٠) أن قيمة ف دالة إحصائيًا بالنسبة للمحور الأول والرابع، وهذا يعني وجود فروق دالة بين استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير



الرتبة الوظيفية على الاستبانة، وبعد إجراء الاختبار البعدي شيفيه اتضح دلالة المدير مع محور معايير تمهين الإشراف التربوي ورئيس القسم مع محور تطوير أداء المعلمين. و تعزى هذه النتيجة إلى دور المديرين القيادي و الذي يتمحور على توافر معايير التمهين ، أم دور رئيس القسم عادة يتمحور حول تطوير المعلم و الارتقاء بأدائه من خلال الملاحظة عن قرب. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من ( Tara, 2000; Whitty, 2007; Cano& Garcia, 2013 ) .

**السؤال الخامس: ما مدى توافر معايير و تطبيق تمهين الإشراف التربوي و معايير التنمية المهنية والتأثير على تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين في دولة الكويت؟**

الهدف من السؤال هو التعرف على الأثر الوسيط لمعايير و تطبيق تمهين الإشراف التربوي ومعايير التنمية المهنية على تطوير أداء المعلمين، ويشير الجدول التالي إلى تقييم النموذج (أي التأكد من مدى ارتباط المتغيرات المستقلة المضمنة في النموذج بالمتغير التابع الذي يفسره) وفي النموذج الحالي، يتم التأكد من حجم التأثير الكلي لمعايير و تطبيق تمهين الإشراف التربوي ومعايير التنمية المهنية على تطوير أداء المعلمين.

### جدول (١١)

نتائج اختبار ANOVA وقمة R2 لنموذج الانحدار المتعدد

R2	Sig	F	مربع المتوسطات	درجات الحرية	مجموع المتوسطات	الانحدار
.625	0.0	151.285	20.975	3	62.925	

يتبين من الجدول (١١) أن نتيجة تحليل التباين قد أدت إلى نتيجة ذات دلالة إحصائية مما يدل على أن معامل الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع لا يساوي صفر، وهو ما يعني كذلك انه يمكننا من خلال النموذج الحالي التنبؤ بمستوى تأثير معايير و تطبيق تمهين الإشراف التربوي ومعايير التنمية المهنية على المتغير التابع وهو تطوير أداء المعلمين، فقيمة  $R^2$  التي تساوي (0.625). تشير إلى أن النموذج يفسر ما نسبته (٦٢,٥%) من حجم التباين فيتطوير أداء المعلمين وهذه نتيجة جيدة تعطي قيمة للنموذج. ويشير الجدول (١٢) إلى تقييم تأثير المتغيرات من خلال تحديد المتغيرات المستقلة المتضمنة في النموذج والتي كان لها إسهام مميز في التنبؤ بالمتغير التابع، وكذلك تقدير إسهام كل منها على حدة، ونتائج المعاملات الخاصة بالنموذج.

جدول (١٢)

نتائج اختبار الانحدار المتعدد لعناصر المحاور الدالة إحصائياً

المحور	المتغير	Beta	T	Sig
١-	معايير تمهين الإشراف التربوي	.391	11.445	.000
٢-	تطبيق التمهين	.193	5.577	.000
٣-	تطبيقات معايير التمهين	.192	5.621	.000

الشكل (١) قيمة المعاملات المعيارية  $Beta$ 

يتبين من الجدول (١٢) و الشكل (١) وبالنظر إلى قيمة المعاملات المعيارية  $Beta$  أنها كلها داله إحصائياً ويمكن ترتيبها من الأكثر تأثيراً ابتداء من المحور الأول وهو معايير تمهين الإشراف التربوي حيث بلغ تأثيره (.391) ويأتي بعد المحور الثاني وهو معايير التنمية المهنية حيث بلغ تأثيره (.193) وقل المتغيرات المستقلة تطبيق معايير التمهين حيث بلغ تأثيره (.192).

a قيم  $Beta$  الارتباط B معامل الارتباط C التوصيات:

بعد الاطلاع على نتائج البحث، يوصى الباحثون بالتالي:

١. ضرورة سعي الجهات المعنية في وزارة التربية وجمعية المعلمين لوضع آلية لتطبيق تمهين التعليم في كافة مجالات الميدان التربوي على مستوى المدارس أو المناطق التعليمية أو ديوان الوزارة.

٢. الحرص على تطوير الإشراف التربوي بكافة أبعاده الإدارية و الفنية و الإنسانية و التكنولوجية ، و تمهين أساليب الإشراف لتواكب التطور في الميدان التربوي.
٣. عمل برامج للتنمية المهنية و التدريب عليها من قبل إدارة التطوير و التدريب، و ذلك لتطوير أداء المعلمين و المشرفين في مجال التربية.
٤. تشكيل لجنة خاصة في الوزارة للإشراف على مشروع تمهين الإشراف التربوي، و مدى تطبيقه بالشكل الصحيح.
٥. العمل على تمهيد و تعريف المشرفين التربويين بتطبيق معايير تمهين التعليم، و تفسير جوانبه المختلفة.
٦. عمل دراسات مشابهة مع عينات أخرى مثل مديري المدارس ، القيادات على مستوى ديوان وزارة التربية.

### قائمة المصادر و المراجع

#### المصادر و المراجع العربية:

- الأسدي، سعيد و إبراهيم، مروان (٢٠٠٣). الإشراف التربوي. عمان: الدار العلمية و دار الثقافة.
- البابطين، عبدالعزيز عبد الوهاب (٢٠٠٤). اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي (ط١). الرياض.
- الجميل، عبدالله حمود (٢٠٠٨). دور الإشراف التربوي في تمهين التدريس: تصور مقترح. رسالة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- حسين سلامة، و عوض الله (٢٠٠٦). اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي. مصر: دار الوفاء.
- حسين، أسامة ماهر (٢٠١١). فعالية برنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفاءة المهنية لدى معلمي التعليم الأساسي في مجال القياس و التقويم التربوي في ضوء نتائج اختبارات الترخيص لمزاولة مهنة التعليم و المعايير القومية لجودة المعلم في مصر، مجلة مستقبل التربية، ١٨، ٢٣٩-٣٣٤.
- الحلاق، دينا يوسف (٢٠٠٨). متطلبات تطوير الإشراف التربوي في المرحلة الثانوية بمحافظة غزة في ضوء الاتجاهات المعاصرة. رسالة ماجستير

- (غير منشورة)، جامعة الأزهر، غزة، كلية التربية، قسم الأصول، ٢-٢٠٣.
- الرويلي، سعود بن حبيب (١٤٣١). تمهين الإشراف التربوي: تصور مقترح. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- السخني، حسين عبدالرحمن، ميسون، محمد الزعبي، & الخزايلة، محمد سلمان (٢٠١٢). الإشراف التربوي قراءة معاصرة ومستقبلية. الأردن، عمان، دار صفاء للنشر.
- السعدوي، عبدالله بن صالح (٢٠١١). بناء إطار مقترح للمعايير المهنية للتدريس الجامعي. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٤٥ (١)، ٦٠٧-٦٣٤.
- السعود، راتب (٢٠٠٢). الإشراف التربوي "اتجاهات حديثة". عمان: مركز طارق للخدمات الجامعية.
- سوليم، محمد محمد (٢٠١١). الترخيص المهني للمعلم في ضوء بعض الخبرات العالمية. مجلة التربية، مصر، ١٤، ٦٣-١١٣.
- الشرعة، سالم و الباكر، جمال (٢٠٠٠). اتجاهات المعلمين لمهنة التدريس بدولة قطر ومدى تأثيرها ببعض العوامل الديموغرافية. المجلة التربوية، ١٤، ٢٣-٥٦.
- شوق، محمود و محمود، محمد (٢٠٠١). معلم القرن الحادي والعشرين اختياره، إعداده، تنميته في ضوء الاتجاهات الإسلامية (ط١). مصر، القاهرة: دار الفكر العربي.
- الطاهر، رشيدة السيد (٢٠١٠). التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية "تحديات وطموحات". مصر: دار الجامعة الجديدة.
- العبدالجليل، عدوية (٢٠٠٦). أسس رخصة التعليم للمعلمين والمعلمات في مدارس دولة الكويت والخليج العربي. مكتبة الكويت الوطنية، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.
- عبدالجواد، نور الدين (١٩٩٢). معايير تمهين التعلم. مجلة رسالة الخليج العربي السعودية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، ٤٣، ١٥-٤١.
- عبيدات، ذوقان، & أبو السميد، سهيلة (٢٠٠٧). إستراتيجيات حديثة في الإشراف التربوي. المملكة الأردنية الهاشمية، عمان، دار الفكر.

عطوي، جودت عزت (٢٠٠١). الإدارة التعليمية والإشراف التربوي. عمان،  
الدار العلمية الدولية.

العويلى، ابراهيم (٢٠٠٦). المعلم ومهنة التعليم بين التمهين والتنمية المهنية  
تحقيقاً للتطبيع المهني، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٣١، ٤٨٥-  
٥٤١.

عيداروس، أحمد نجم (٢٠٠٨). التمهين القيادي لمديري المدارس كمدخل لتحقيق  
الفعالية المؤسسية. مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، مصر، ٦١،  
١٣١-٢٤٧.

كريم، محمد أحمد ،&آخرون (٢٠٠٢). مهنة التعليم وأدوار المعلم فيها.  
الإسكندرية: شركة الجمهورية الحديثة.

كفاني، وفاء (٢٠١٠). تصور مقترح لاعداد معلم الرياضيات المحترف في ضوء  
معايير ترخيص ومزاولة مهنة التدريس. المؤتمر الخامس " مستقبل  
اصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة تجارب ومعايير"، مصر، ٦٥١-  
٦٧٢.

الكندري، جاسم يوسف ، & فرج، هاني عبدالستار (٢٠٠١). الترخيص لممارسة  
مهنة التعليم: رؤية مستقبلية لتطوير مستوى المعلم العربي. المجلة  
التربوية، ١٥، ١٣-٥٥.

متولي، مصطفى (١٩٨٥). الإشراف الفني في التعليم: دراسة مقارنة.  
الإسكندرية: دار المطبوعات الحديثة.

متولي، مصطفى أحمد (١٩٩٣). مقياس تمهين التعليم. مجلة العلوم التربوية  
والدراسات الإسلامية، ٥، ١٧٩-٢٠٥.

محمد، محمد جاسم (٢٠٠٤). المدخل إلى علم النفس (ط١). الأردن : دار الثقافة  
للنشر والتوزيع.

المنيفي، أحمد سعد (ابريل ٢٠٠٩). رخصة التعليم رؤية جديدة نحو تطوير أداء  
المعلم. المنتدى الثاني للمعلم، كلية التربية الأساسية، الكويت.

المهدي، مجدي (٢٠٠٧). المعلم ومهنة التعليم بين الصالة والمعاصرة.  
الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.

الموسوي، نعمان (٢٠٠٣). إعداد المعلم بين العولمة ومتطلبات الخطة التنموية في  
دولة الكويت. المؤتمر الثالث لقسم المناهج وطرق التدريس، كلية  
التربية، جامعة الكويت، الورقة الثانية، تجربة دولة البحرين في إعداد  
المعلم، ١-١٦.

الهادي، بدرية بنت راشد (٢٠٠٨). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان. "دراسة ميدانية"، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة السلطان قابوس، كلية التربية، قسم الأصول والإدارة التربوية، ١-١٦٢.

#### المراجع الأجنبية:

- Cano, Esteban Vazquez;& Garcia, Ma. Luisa Sevillano(2013). ICT STRATEGIES AND TOOLS FOR THE IMPROVEMENT of INSTRUCTIONAL. Turkish Online Journal of Educational Technology TOJET, 12 ( 1 ), 77-87
- Grossman, Tabitha; Hirsch(2009). State Policies To Improve Teacher Professional Development. NGA Center For Best Practices, ERIC Number: ED507644 P:1-9 .
- Moswela, B. (2006). Teacher Professional Development For New School Improvement. International Journal of Lifelong Education, 25(6).
- Sarsar, N. M. (2008). Adopting A Reflective Approach To Professional Development.
- Tara, J. F. (2000). Teacher Supervision Through Professional Growth Plans: Balancing Contradictions and Opening Possibilities. Educational Administration Quarter, 37 (3), 401-424.
- Whitty, G. (2006). Teacher Professionalism In A New Era. The First General Teaching Council For Northern Ireland Annual Lecture. London: Institute Of Education, University Of London.
- Yeom, M & Ginsburg, M. (2007). Professionalism And The Reform Of Teachers And Teacher Education In The Republic Of Korea & USA, Asia Pacific Education. 8 (2), 298-310.