

دور المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد المهنية
في التعليم العام

زيد فلاح ناصر العنزي

مستخلص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد المهنية في التعليم العام بمدينة الرياض، والمقصود بالمعلم الجديد في هذه الدراسة هو المعلم الذي يمضي عامة الثاني في التعليم، ولتحقيق هذا الهدف وضع الباحث تساولين للإجابة عنها:

١- ما مدى إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد المهنية من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين الجدد في التعليم العام بمدينة الرياض؟

٢- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، التخصص، الدورات التدريبية) في استجابات أفراد العينة حول دور المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في التعليم العام بمدينة الرياض؟

وللإجابة عن هذه التساؤلات استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، معتمداً على الاستبانة - بعد تحكيمها والتأكد من صدقها وثباتها - أداة لجمع المعلومات الميدانية، وتمت صياغة عباراتها في (٤٠) عبارة وقسمت إلى أربعة محاور هي: التخطيط للدرس، استراتيجيات التعليم، التقويم، وإدارة الصف، حيث كانت العبارات من ١ إلى ١٠ لمحور التخطيط للدرس، والعبارات من ١١ إلى ٢٠ لمحور استراتيجيات التعليم، والعبارات من ٢١ إلى ٣٠ كانت لمحور التقويم، والعبارات من ٣١ إلى ٤٠ لمحور إدارة الصف.

وتم توزيع الاستبانة على أفراد عينة الدراسة المكونة من (٨٣) فرداً - (٥٧) معلماً و (٢٦) مشرفاً تربوياً- ولمعالجة البيانات إحصائياً تم حساب التكرارات والنسب المئوية لوصف أفراد عينة الدراسة وتحديد استجاباتها على مفردات أداة الدراسة، المتوسط الحسابي لتحديد مدى موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات ومحاور أداة الدراسة، اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Samples T-test) للمقارنة بين استجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف متغير نوع المؤهل العلمي وكذلك متغير التخصص، اختبار (ف) تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للمقارنة بين استجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف متغير الدورات التدريبية، اختبار (شيفية) لتحديد صالح الفروق بين فئات الدورات التدريبية.

وخلصت الدراسة إلى نتائج وتوصيات أهمها ما يلي:

أولاً: النتائج:

١- مدى إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد المهنية:

أ- حسب وجهة نظر المشرفين التربويين:

يسهم المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد عموماً بدرجة عالية، في مجالات التخطيط للدراسة، استراتيجيات التعليم، التقويم، وإدارة الصف، حيث بلغ متوسط إسهام المشرف التربوي في تعزيز مهارات المعلمين الجدد على التوالي:

مجال التخطيط للدرس (٣.٤٨ من ٤)، مجال استراتيجيات التعليم (٣.٥٥ من ٤)، مجال التقويم (٣.٤٣ من ٤)، ومجال إدارة الصف (٣.٤٢ من ٤).

ب- حسب وجهة نظر المعلمين:

يسهم المشرف التربوي فى تطوير مهارات المعلم الجديد عموماً بدرجة متوسطة، فى مجالات التخطيط للدرس، استراتيجيات التعليم، التقويم، وإدارة الصف، حيث بلغ متوسط إسهام المشرف التربوي فى تعزيز مهارات المعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمين الجدد على التوالي: مجال التخطيط (٣.٠٢ من ٤) ، مجال استراتيجيات التعليم (٢.٩٨ من ٤) ، مجال التقويم (٢.٩٦ من ٤) ، ومجال التقويم (٢.٩٣ من ٤).

٢- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ فأقل بين إجابات المشرفين التربويين وإجابات المعلمين فيما يتعلق بممارسة المشرف التربوي لتطوير المعلمين الجدد فى مهارات (مجال التخطيط للدرس، مجال استراتيجيات التعليم، مجال إدارة الصف، مجال التقويم) لصالح المشرفين التربويين.

ثانياً: التوصيات:

فى ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يمكن تقديم بعض التوصيات والمقترحات التى يمكن أن تُسهم فى تحسين دور الإشراف التربوي فى تعزيز مهارات المعلمين الجدد، ومن أهم هذه التوصيات:

- (١) العمل على تقليل عبء العمل الإداري على المشرفين التربويين بما يمكنهم من القيام بدورهم تجاه المعلمين الجدد.
- (٢) توفير الحوافز التشجيعية للمشرفين التربويين لدفعهم لبذل الجهد اللازم لتحسين مهارات المعلمين الجدد.
- (٣) توفير الدورات التدريبية المناسبة للمشرفين التربويين فى مهارات التقويم والتخطيط واستراتيجيات التعليم وإدارة الصف، بما يمكنهم من نقل هذه المهارات وتعزيزها لدى المعلمين الجدد.
- (٤) تضمين مهارات تخطيط الدرس، استراتيجيات التعليم، التقويم، وإدارة الصف، وغيرها من مهارات الإشراف ضمن محتويات المناهج الدراسية فى كليات التربية وإعداد المعلمين والمشرفين.
- (٥) إعداد قوائم بالمهارات اللازمة للعمل التعليمي وتوزيعها على مكاتب التربية والتعليم والمشرفين التربويين.
- (٦) إجراء تقويم دوري حول دور المشرفين التربويين فى تعزيز المهارات اللازمة لدى المعلمين الجدد.
- (٧) إقامة الندوات اللازمة حول السبل المناسبة لتفعيل دور المشرفين التربويين فى تعزيز المهارات اللازمة لدى المعلمين الجدد.
- (٨) تكثيف ورش العمل التربوية بين المشرفين التربويين من جهة وبين المعلمين من جهة أخرى فى سبيل تعزيز هذه المهارات لدى المعلمين الجدد.

مشكلة الدراسة:

يهدف الإشراف التربوي إلى "مساعدة المعلم الجديد على ما يلقاه من صعوبات في عملية التعليم، وفي رسمه لخطته لمواجهة هذه الصعوبات والتغلب عليها».

ولعل ذلك يبدو جلياً - من وجهة نظر الباحث - من خلال الميدان، إذ نرى اهتماماً كبيراً من قبل المشرفين التربويين بالمعلمين الجدد، والتركيز عليهم بالزيارات التوجيهية ومتابعتهم في كل صغيرة وكبيرة، إذ يحظى هذا المعلم (الجديد) بنصيب الأسد من وقت المشرف التربوي وتعده بالزيارة والتوجيه، مع الأخذ بالاعتبار أن السنة الأولى في التعليم مهمة للمعلم الجديد حيث إنه في ضوء نتيجته فيها تتحدد عملية بقائه في التعليم من عدمها.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال السؤال التالي:

ما دور المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد المهنية في التعليم العام بمدينة الرياض، من وجهة نظر المعلمين الجدد والمشرفين التربويين؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

١- التعرف على مدى إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد المهنية في التعليم العام.

٢- معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية - إن وجدت - بين متغيرات (المؤهل العلمي، التخصص، الدورات التدريبية) في استجابات أفراد العينة حول دور المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في التعليم العام.

أسئلة الدراسة:

١- ما مدى إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد المهنية من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين في التعليم العام بمدينة الرياض؟

٢- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، التخصص، الدورات التدريبية) في استجابات أفراد العينة حول دور المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في التعليم العام بمدينة الرياض؟

أهمية الدراسة:

ترجع أهمية هذه الدراسة لما يواجهه المعلم الجديد في التعليم العام من مشكلات مهنية بسبب قلة خبراته بالميدان التربوي، ويقوم المشرف التربوي بمساعدة المعلم على مواجهة هذه المشكلات، وبمرور الوقت يستطيع التغلب عليها مع ازدياد الخبرة في العمل الميداني، ومن أهم المشكلات التي تواجهه الشعور بالغربة داخل المدرسة، والمواجهة الأولى مع الطلاب، وتوفير المواد والأجهزة التعليمية اللازمة للتدريس، إضافة إلى ما يجب على المشرف التربوي القيام به لإرشاد المعلم الجديد إلى المسار الصحيح في الأداء العلمي والمهني بأساليب جديدة ومتنوعة، غير قيامه بإعداد نماذج متعددة لخطط دراسية وتزويد المعلم بها حتى تتضح عن طريقها خطوات ومسارات الدروس مع إعطاء المشرف للمعلم الجديد حرية التغيير والإضافة تبع ما يراه ملائماً، ولفت نظر المعلم الجديد إلى كون العملية التربوية عملية تعاونية، وأن هدفهما (المعلم الجديد والمشرف التربوي) واحد وهو تحقيق العملية التعليمية لأهدافها بحسن التنفيذ وملاءمة الخطط. ويمكن أن نستقي هذه الأهمية من خلال عدد من النقاط:

١- أهمية الإشراف التربوي في العملية التعليمية، وما للمشرف التربوي من دور في تطوير مهارات المعلمين الجدد ورفع مستواهم.

٢- إن نتائج هذه الدراسة يمكن أن يستفاد منها عند وضع وتصميم المشروعات والنظم التربوية وتطويرها.

٣- كون هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي تتناول دور المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد تحديداً.

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: تقتصر هذه الدراسة على مدارس التعليم العام (ابتدائي، متوسط، ثانوي) الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم بمدينة الرياض.

- الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الدراسي ١٤٣١ هـ الموافق ٢٠١٠م، على عينة من المعلمين الجدد وأخرى من المشرفين التربويين.

- الحدود الموضوعية: تقتصر هذه الدراسة على التعرف على دور المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد المهنية في مراحل التعليم الثلاث بمدينة الرياض.

مصطلحات الدراسة:

دور:

في لسان العرب دار الشيء يدور دوراً ودوراناً واستدار وأدرته أنا، ويمكن تعريف دور إجرائياً بأنه قيام المشرف التربوي بمهام محددة لترقية وتطوير أداء المعلم في حقل التربية والتعليم.

المشرف:

في لسان العرب شارفه فشرفه يشرفه: فاقه في الشرف؛ عن ابن جنبي، وشرفته أشرفه شرفاً أي غلبته بالشرف، فهو مشروف، وفلان أشرف منه. وشارفت الرجل: فاخرته أي أشرف.

وتعريف الإشراف التربوي إجرائياً أنه مراقبة ومتابعة أداء المعلم وتقويمه من أجل الوصول إلى الأهداف المرغوبة في العملية التعليمية (تعريف الباحث).

ويعرف دليل الإشراف التربوي (١٤٢٦ هـ) المشرف التربوي بأنه خبير فني، وظيفته الرئيسية مساعدة المعلمين على النمو المهني، وحل المشكلات التعليمية التي تواجههم، إضافة إلى تقديم الخدمات الفنية لتحسين أساليب التدريس، وتوجيه العملية التربوية الوجهة الصحيحة مما يتطلب أن يكون المشرف قائداً تربوياً يتمتع بكفاءة عالية وثقافة واسعة وقدر كبير من الخبرة التربوية والصفات الشخصية التي تؤهله لمهمة القيادة.

التربية:

في الصحاح ربيت القوم: سستهم، أي كنت فوقهم، والمربوب: المربي، وتعرف التربية إجرائياً بأنها العملية التي يتم فيها تعليم النشء قيماً وعلومًا معينة. (تعريف الباحث).

تطوير:

في لسان العرب الطور: التارة، تقول: طوراً بعد طور أي تارة بعد تارة؛ وطور أي نمت، وتعريف تطوير إجرائياً أنه رفع مهارات وزيادة قدرات المعلم في مراحل التعليم العام الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي). (تعريف الباحث).

المعلم:

في لسان العرب العلم نقيض الجهل، علم علماً وعلم هو نفسه، وعلمت الشيء أعلمه علماً: عرفته. قال ابن بري: وتقول علم وفقه علم وفقه أي تعلم وفقه، وعلم وفقه أي ساد العلماء والفقهاء. والتعريف الإجرائي للمعلم هو المربي الذي يقوم بتعليم وتنشئة النشء وتدريب العلوم المختلفة لهم. (تعريف الباحث).

منهج الدراسة وإجراءاتها

إجراءات الدراسة:

يتناول هذا الفصل إيضاحاً لمنهج الدراسة الذي اتبعه الباحث، وكذلك تحديد مجتمع الدراسة ووصف خصائص أفراد عينة الدراسة، ثم عرضاً لكيفية بناء أداة الدراسة، والتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة)، والكيفية التي طبقت بها الدراسة الميدانية، وأساليب المعالجة الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات الإحصائية.

منهج الدراسة:

قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي مستخدماً الاستبانة كأداة رئيسية في الدراسة.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع هذه الدراسة من المعلمين الجدد في مراحل التعليم الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي) والمشرفين التربويين الذين يشرفون على تلك المراحل في مدارس بمدينة الرياض، وبحسب شؤون المعلمين في إدارة التعليم في الرياض يبلغ عدد المعلمين الجدد الذين يعملون في الميدان هذا العام ١٤٣١ هـ من دفعة ١٤٢٩/١٤٣٠ هـ (٢٩١) معلماً على مستوى إدارة التربية والتعليم بالرياض، ويبلغ عدد المشرفين الذين يمارسون الإشراف الفعلي على مستوى الميدان (٤٠٠) مشرف.

عينة الدراسة:

أخذ الباحث عينة مكونة من (٨٣) فرداً منهم (٥٧) معلماً، و (٢٦) مشرفاً تربوياً من مجتمع الدراسة، وذلك على مستوى مكتب التربية والتعليم بشرق الرياض، حيث يبلغ عدد المشرفين التربويين الممارسين للعمل الميداني في المكتب (٣٧) مشرفاً، وعدد المعلمين الجدد التابعين لمكتب الشرق بحسب الإحصاء السابق (شؤون المعلمين، وزارة التربية والتعليم) هذا العام (١٠٣) معلمين.

خصائص أفراد عينة الدراسة:

يتصف أفراد عينة الدراسة بعدد من الخصائص في ضوء متغيرات الدراسة، كما يوضح ذلك الجدول رقم (١) على النحو التالي:

جدول رقم (١) : توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	المتغيرات	
٦٨.٧	٥٧	معلم	الوظيفية
٣١.٣	٢٦	مشرف تربوي	
٨٧.٧	٧١	تربوي	المؤهل الدراسي
١٢.٣	١٠	غير تربوي	
٣٧.٨	١٧٠	دراسات إنسانية	التخصص
٦٢.٢	٢٨٠	دراسات تطبيقية	
١١.٥	٣	أقل من ٥ سنوات	عدد سنوات خدمة المشرف التربوي في العمل الحالي
٢٦.٩	٧	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	
١٩.٢	٥	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنوات	
٤٢.٣	١١	من ١٥ سنة فأكثر	
٤٥.٢	٣٣	ابتدائي	المرحلة التعليمية
٣٩.٧	٢٩	متوسط	
١٥.١	١١	ثانوي	
١٨.٩	١٤	دورة واحدة	عدد الدورات التدريبية
١٣.٥	١٠	دورتان	
١٦.٢	١٢	ثلاث دورات	
٩.٥	٧	أربعة دورات	
٤١.٩	٣١	خمسة دورات فأكثر	

أداة الدراسة:

استخدم الباحث الاستبانة (Questionnaire) كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة. وقد تكونت الاستبانة من قسمين: يشتمل القسم الأول على بيانات أولية عن أفراد العينة بينما يشتمل القسم الثاني على محاور الدراسة. وطلب الباحث من أفراد عينة الدراسة الإجابة عن كل عبارة بوضع علامة () أمام واحد من الاختبارات التالية: عالية، متوسطة، منخفضة، معدومة. وقد تم تحديد الفئات المقياس المتدرج الرباعي على النحو التالي:

١- من ١ وحتى ١.٧٥ يمثل (معدومة).
 ٢- من ١.٧٦ وحتى ٢.٥٠ يمثل (منخفضة).
 ٣- من ٢.٥١ وحتى ٣.٢٥ يمثل (متوسطة).
 ٤- من ٣.٢٦ وحتى ٤ يمثل (عالية).

كما تم توزيع العبارات وعددها (٤٠) عبارة على أربعة محاور كما هو موضح في الجدول رقم (٢):

جدول رقم (٢) : توزيع عبارات الاستبانة على المحاور

م	المحاور	عدد العبارات
١	التخطيط للدرس	عشر عبارات من (١٠-١)
٢	استراتيجيات التعليم	عشر عبارات من (٢٠-١١)
٣	التقويم	عشر عبارات من (٣٠-٢١)
٤	إدارة الصف	عشر عبارات من (٤٠-٣١)

وقد تبني الباحث في إعداد المحاور الشكل المغلق (Closed Questionnaire) الذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل سؤال.

صدق أداة الدراسة:

قام الباحث بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال طريقتين، هما:

أ-الصدق الظاهري للأداة "الاستبانة" (Content Validity):

للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه تم عرضها على المحكمين وهم عبارة عن أساتذة جامعات ومشرفين تربويين ومديري مدارس ومرشد ومعلمين، وفي ضوء آرائهم قام الباحث بإعداد أداة الدراسة الحالية بصورتها النهائية.

ب- صدق الاتساق الداخلي للأداة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قام الباحث بتطبيقها ميدانياً وعلى بيانات العينة قام الباحث بحساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة

ثبات أداة الدراسة:

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) استخدم الباحث (معامل ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha (α)) للتأكد من ثبات أداة الدراسة

أساليب المعالجة الإحصائية:

(١) تم حساب التكرارات والنسب المئوية لوصف أفراد عينة الدراسة وتحديد استجابات على مفردات أداة الدراسة.

(٢) المتوسط الحسابي لتحديد مدى موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات ومحاور أداة الدراسة.

(٣) تم استخدام اختبار (ب) لعينتين مستقلتين (Independent Samples T-test) للمقارنة بين استجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف متغير الدورات التدريبية.

(٥) تم حساب اختبار (شيفيه) لتحديد صالح الفروق بين فئات الدورات التدريبية.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها، من خلال عرض إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الاستبانة، وذلك بالإجابة عن أسئلة الدراسة على النحو التالي:

١- ما مدى إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد المهنية من وجهة نظر المشرفين التربويين في التعليم العام بمدينة الرياض؟

أ/ ما مدى إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في التخطيط للدرس من وجهة نظر المشرفين التربويين:

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في التخطيط للدرس. كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة منها من وجهة نظر المشرفين التربويين في التعليم العام بمدينة الرياض، والجدول رقم (٥) يوضح ذلك

جدول رقم (٥)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في التخطيط للدرس مرتباً تنازلياً لكل عبارة من عبارات التخطيط للدرس.

رقم العبارة	العبارات	درجة الموافقة									
		عاليه		متوسطة		منخفضة		معدومة			
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
٣	يرشد المعلم الجديد إلى كيفية صياغة أهداف سلوكية واضحة ومحددة.	١٧	٦٨.٠	٨	٣٢.٠	-	-	-	-	١	٣.٦٨
١٠	يشجع المعلم الجديد على الرجوع لمصادر علمية بالإضافة إلى الكتاب المدرسي عند الإعداد للدرس.	١٨	٦٩.٢	٦	٢٣.١	٢	٧.٧	-	-	٢	٣.٦٢
٧	يعين المعلم الجديد على تنظيم المادة العلمية في ضوء أهداف الدرس.	١٦	٦١.٥	٩	٣٤.٦	١	٣.٨	-	-	٣ مكرر	٣.٥٨
١	يساعد المشرف التربوي المعلم الجديد على تحديد أهداف المادة	١٥	٥٧.٧	١	٤٢.٣	-	-	-	-	٣ مكرر	٣.٥٨
٨	يرشد المعلم الجديد إلى كيفية بناء خطة لتنفيذ المنهج.	١٧	٦٨.٠	٥	٢٠.٠	٢	٨.٠	١	٤.٠	٥	٣.٥٢
٤	يوجه المعلم الجديد لصياغة أهداف سلوكية ذات مستويات معرفية ومهارية ووجدانية متنوعة.	١٤	٥٣.٨	١	٤٢.٣	١	٣.٨	-	-	٦	٣.٥٠
٥	يبين للمعلم الجديد كيفية ربط الأهداف التعليمية بحاجات التلاميذ.	١٣	٥٠.٠	١	٤٢.٣	٢	٧.٧	-	-	٧	٣.٤٢
٢	يساعد المعلم الجديد على اشتقاق الهدف السلوكي من الهدف العام.	١٢	٤٦.٢	١	٤٢.٣	٣	١١.٥	-	-	٨ مكرر	٣.٣٥
٩	يعين المعلم الجديد في كيفية	١٤	٥٣.٠	٧	٢٦.٠	٥	١٩.٢	-	-	٨ مكرر	٣.٣٥

						٩		٨		تحليل عناصر الدرس ونتائجه.
١٠	٣.١٥	-	-	١١.٥	٣	٦١.٥	١	٢٦.٩	٧	٦ يعزز لدى المعلم الجديد التمكن من ربط الأهداف التعليمية بميول التلاميذ.

يتضح من الجدول رقم (٥) ما يلي:

تكون مجال التخطيط للدرس من عشرة عبارات، منها تسعة عبارات وهي رقم (٣، ١٠، ٧، ١، ٨، ٤، ٥، ٢، ٩) ذات إسهام كبير من قبل المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في التخطيط للدرس. أما العبارة الباقية وهي رقم (٦) فإنها ذات إسهام بدرجة متوسطة. وأخيراً لم تحصل أي عبارة من عبارات مجال التخطيط للدرس على درجة إسهام منخفضة أو معدومة من قبل المشرفين التربويين. وهذا يعني أن جميع العبارات التي وردت في مجال التخطيط للدرس يسهم المشرف التربوي فعلياً بدرجة عالية ومتوسطة في تعزيزها لدى المعلم الجديد، وأن المشرفين التربويين يسهمون في تطوير مهارات المعلم الجديد في التخطيط للدرس وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (المنصور، ١٤٢٩هـ) والتي بينت أن المشرف التربوي يمارس دوره في تنمية الكفاءات المهنية لمعلمي الصفوف الأولية في محور التخطيط كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة (الدوسري، ١٤٢٦هـ) والتي بينت أن مديرة المدرسة تقوم بدور واضح في رفع كفاءة المعلمة المهنية وهي ذات النتيجة التي بينتها دراسة (الذبياني، ١٤٢٦هـ) والتي كشفت أن المشرف التربوي يمارس دوره في تحسين النمو المهني للمعلمين كما تتفق مع دراسة (آل قصود، ١٤٢٢هـ) والتي بينت إسهام المشرف التربوي بدرجة كبيرة في تطوير كفايات أساليب تقويم تعلم الطلاب.

تتراوح المتوسطات الحسابية لإسهام المشرفين التربويين في تطوير مهارات المعلم الجديد في التخطيط للدرس بين (٣.١٥) و (٣.٦٨) وعلى هذا تراوح إسهام المشرف التربوي في تعزيز هذه المهارات لدى المعلم الجديد بين درجة متوسطة وعالية.

ب/ ما مدى إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في استراتيجيات التعليم من وجهة نظر المشرفين التربويين:

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في استراتيجيات التعليم. كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة منها من وجهة نظر المشرفين التربويين في التعليم العام بمدينة الرياض، والجدول رقم (٦) يوضح ذلك.

جدول رقم (٦)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في استراتيجيات التعليم مرتباً تنازلياً لكل عبارة من عبارات استراتيجيات التعليم.

الترتيب	العبارة	العبارات	درجة الموافقة								
			عاليه		متوسطة		منخفضة		معدومة		
			ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
١	٢٣	٨٨.٥	٣	١١.٥	-	-	-	-	٣.٨٨	١	يؤكد على المعلم الجديد أهمية التنويع في أساليب عرض المادة.
١٤	٢١	٨٠.٨	٥	١٩.٢	-	-	-	-	٣.٨١	٢	يعين المعلم الجديد إلى استخدام طرق التدريس المناسبة لمستوى التلاميذ.
١٣	١٩	٧٣.١	٥	١٩.٢	٢	٧.٧	-	-	٣.٦٥	٣	يعين المعلم الجديد على ابتكار أساليب جديدة في عرض

الدروس.									
١٢	يساعد المعلم الجديد على استخدام أساليب علمية تناسب مع المواقف التعليمية.	١٧	٦٥	٩	٣٤	-	-	-	٤
١٥	يعين المعلم الجديد أهمية استخدام استراتيجيات التعليم الحديثة.	١٦	٦٤	٨	٣٢	-	-	٤	٥
١٩	يرشد المعلم الجديد إلى أهمية ربط المعلومات الجديدة بخبرات التلاميذ السابقة.	١٦	٦١	٩	٣٤	-	-	٣	٦
١٧	يعين المعلم الجديد أهمية اختيار الوقت المناسب لاستخدام الوسيلة التعليمية.	١٥	٦٠	٨	٣٢	-	-	٨	٧
١٨	يحث المعلم الجديد على التعليم بمساعدة الحاسب.	١١	٤٢	١٣	٥٠	-	-	٧	٨
٢٠	يوجه المعلم الجديد إلى مراعاة التكامل في العملية التدريسية نظرياً وتطبيقاً.	١٣	٥٠	٨	٣٠	-	-	١٩	٩
١٦	يضع للمعلم الجديد بدائل متنوعة من تقنيات التعليم المناسبة لمستوى التلاميذ.	٨	٣٠	١٤	٥٣	-	-	١٥	١٠

يتضح من الجدول رقم (٦) ما يلي:

تكون مجال استراتيجيات التعليم من عشرة عبارات، منها تسعة عبارات وهي رقم (١١، ١٤، ١٣، ١٢، ١٥، ١٩، ١٧، ١٨، ٢٠) ذات إسهام بدرجة عالية من قبل المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في استراتيجيات التعليم. أما العبارة الباقية وهي رقم (١٦) فإنها ذات إسهام بدرجة متوسطة. وأخيراً لم تحصل أي عبارة من عبارات مجال استراتيجيات التعليم على درجة إسهام منخفضة أو معدومة من قبل المشرفين التربويين. وهذا يعني أن جميع العبارات التي وردت في مجال استراتيجيات التعليم ذات إسهام فعلياً من قبل المشرف التربوي بدرجة عالية ومتوسطة في تطوير مهارات المعلم الجديد في استراتيجيات التعليم. تتراوح المتوسطات الحسابية لإسهام المشرفين التربويين في تطوير مهارات المعلم الجديد في استراتيجيات التعليم بين (٣.١٥)، و (٣.٨٨) وعلى هذا تراوح الإسهام لهذه العبارات بين درجة متوسطة وعالية.

ج/ ما مدى إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في التقويم:

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في التقويم. كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة منها من وجهة نظر المشرفين التربويين في التعليم العام بمدينة الرياض، والجدول رقم (٧) يوضح ذلك.

جدول رقم (٧)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في التقويم مرتباً تنازلياً لكل عبارة من عبارات التقويم.

رقم العبارة	العبارة	درجة الموافقة											
		عاليه		متوسطة		منخفضة		معدومة					
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
٢٤	يرشد المعلم الجديد إلى الموضوعية والدقة في التقويم.	١٩	٧٣	١	٦	٢٣	١	٣	٨	-	-	٣.٦٩	١
٢١	يساعد المعلم الجديد على تنمية مهارات طرح الأسئلة الصفية.	١٨	٦٩	٢	٧	٢٦	١	٣	٨	-	-	٣.٦٥	٢
٢٢	يؤكد على المعلم الجديد ضرورة الإلمام بأهداف تقويم التلاميذ.	١٦	٦١	٥	٩	٣٤	١	٣	٨	-	-	٣.٥٨	٣
٢٩	يوجه المعلم الجديد إلى أهمية شمول أسئلة التقويم لعناصر الدرس الأساسية.	١٦	٦١	٥	٩	٣٤	١	٣	٨	-	-	٣.٥٨	٤
٢٥	يبين المعلم الجديد أهمية ربط التقويم بأهداف الدرس.	١٤	٥٣	٨	١٠	٣٨	٢	٧	٧	٤	١	٣.٤٦	٥
٢٦	يساعد المعلم الجديد على تحديد نقاط الضعف في ضوء نتائج الاختبارات.	١٠	٤٠	٠	١٤	٥٦	١	٤	٠	-	-	٣.٣٦	٦
٢٧	يوجه المعلم الجديد إلى الاستفادة من التغذية الراجعة للتلاميذ في ضوء نتائج الاختبارات المتنوعة.	١٢	٤٦	٢	١١	٤٢	٣	١١	٥	-	-	٣.٣٥	٧
٢٠	يوجه المعلم الجديد إلى مراعاة التكامل في العملية التدريسية نظرياً وتطبيقياً.	١٣	٥٠	٨	٨	٣٠	٥	١٩	٢	-	-	٣.٣١	٨
٢٨	يرشد المعلم الجديد إلى استخدام أدوات مختلفة للتقويم.	١٠	٣٨	٥	١٣	٥٠	٣	١١	٥	-	-	٣.٢٧	٩
٢٣	يوجه المعلم الجديد إلى تدريب التلاميذ على التقويم الذاتي.	٥	١٩	٢	٩	٣٤	٩	٣٤	٦	-	-	٢.٦٢	١٠

يتضح من الجدول رقم (٧) ما يلي:

تكون مجال التقويم من عشرة عبارات، منها تسعة عبارات وهي رقم (٣٠، ٢٤، ٢١، ٢٢، ٢٩، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨) ذات إسهام بدرجة عالية من قبل المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في التقويم. أما العبارة الباقية وهي رقم (٢٣) فإنها ذات إسهام بدرجة متوسطة. وأخيراً لم تحصل أي عبارة من عبارات مجال التقويم على درجة إسهام منخفضة أو معدومة من قبل المشرفين التربويين. وهذا يعني أن جميع العبارات التي وردت في مجال التقويم ذات إسهام فعلياً بدرجة عالية ومتوسطة في تطوير مهارات المعلم الجديد في التقويم. تتراوح المتوسطات الحسابية لإسهام المشرفين التربويين في تطوير مهارات المعلم الجديد في التقويم بين (٢.٦١) و (٣.٧٦) وعلى هذا تراوح الإسهام لهذه العبارات بين درجة متوسطة وعالية.

د/ ما مدى إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في إدارة الصف:

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في إدارة الصف. كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة منها من وجهة نظر المشرفين التربويين في التعليم العام بمدينة الرياض، والجدول رقم (٨) يوضح ذلك.

جدول رقم (٨)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في التقويم مرتباً تنازلياً لكل عبارة من عبارات إدارة الصف.

رقم العبارة	العبارة	درجة الموافقة									
		عاليه		متوسطة		منخفضة		معدومة			
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
٣٢	يساعد المعلم الجديد على اختيار أنسب الأساليب للتعامل مع التلاميذ في الصف.	٢١	٨٠	٥	١٩	٢	-	-	-	٣.٨١	١
٣٤	يرشد المعلم الجديد إلى كيفية جذب انتباه التلاميذ باستثارة دافعيتهم للتعلم.	١٩	٧٦	٦	٢٤	٠	-	-	-	٣.٧٦	٢
٣٥	يوضح للمعلم الجديد أساليب تعزيز السلوك الإيجابي لدى التلاميذ.	٢٠	٧٦	٥	١٩	٢	١	٣	٨	٣.٧٣	٣
٤٠	يبين للمعلم الجديد أهمية إتاحة الفرصة للتلاميذ للاستفسار والمناقشة بطريقة منضبطة.	١٩	٧٣	٤	١٥	٤	٣	١١	٥	٣.٦٢	٤
٣١	ينبه المعلم الجديد على أهمية وضوح أسئلة التقويم	١٨	٦٩	٦	٢٣	١	٢	٧	٧	٣.٦٢	٥
٣٣	يساعد المعلم الجديد على استخدام مهاراته في التحرك أثناء الدرس	١٤	٥٣	١١	٤٢	٣	١	٣	٨	٣.٥٠	٦
٣٩	يوجه المعلم الجديد إلى الأساليب الفاعلة في معالجة المشكلات الطارئة أثناء الدرس.	١٠	٣٨	١٤	٥٣	٨	٢	٧	٧	٣.٣١	٧
٣٦	يوجه المشرف التربوي المعلم الجديد إلى الاهتمام بتنظيم أماكن جلوس التلاميذ داخل الصف.	٧	٢٦	١٤	٥٣	٨	٤	١٥	٤	٣.٠٤	٨
٣٨	يبين للمعلم الجديد كيفية توجيه طاقة التلميذ الزائدة إلى نشاطات إيجابية.	٧	٢٦	١٤	٥٣	٨	٤	١٥	٤	٣.٠٤	٩
٣٧	يبين للمعلم الجديد أهمية تهيئة الشروط الصحيحة في حجرة الدراسة.	٧	٢٦	٩	٣٤	٦	٩	٣٤	٦	٢.٨٥	١٠

يتضح من الجدول رقم (٨) ما يلي:

يتكون محور إدارة الصف من (١٠) عبارات، منها سبعة عبارات ذات إسهام بدرجة عالية من قبل المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في إدارة الصف من وجهة نظر المشرفين التربويين وتتمثل في العبارات رقم (٣٢، ٣٤، ٣٥، ٤٠، ٣١، ٣٣، ٣٩) أما العبارات الباقية (٣٦،

٣٧، ٣٨) فإنها تسهم بدرجة متوسطة في تطوير مهارات المعلم الجديد في إدارة الصف من وجهة نظر المشرفين التربويين.

وتتراوح المتوسطات الحسابية لإسهام المشرفين التربويين في تطوير مهارات المعلم الجديد في إدارة الصف من وجهة نظر المشرفين التربويين بين (٢.٨٥)، و (٣.٨١) وعلى هذا تراوحت درجة الإسهام لهذه العبارات بين درجة متوسط وعالية.

٢- ما مدى إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد المهنية من وجهة نظر المعلمين في التعليم العام بمدينة الرياض؟

أ/ ما مدى إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في التخطيط للدرس من وجهة نظر المعلمين؟

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في التخطيط للدرس من وجهة نظر المعلمين. كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة منها من وجهة نظر المعلمين في التعليم العام بمدينة الرياض، والجدول رقم (٩) يوضح ذلك.

جدول رقم (٩)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في التخطيط للدرس من وجهة نظر المعلمين مرتباً تنازلياً لكل عبارة من عبارات التخطيط.

العبارة رقم	العبارة	درجة الموافقة									
		عاليه		متوسطة		منخفضة		معدومة			
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
١	يساعد المشرف التربوي المعلم الجديد على تحديد أهداف المادة.	١٨	٣١.٦	٣٢	٥٦.١	٧	١٢.٣	-	-	٣.١٩	١
٥	يبين للمعلم الجديد كيفية ربط الأهداف التعليمية بحاجات التلاميذ	١٨	٣٢.١	٣٠	٥٣.٦	٧	١٢.٥	١	١.٨	٣.١٦	٢
٧	يعين المعلم الجديد على تنظيم المادة العلمية في ضوء أهداف الدرس.	٢٠	٣٥.١	٢٥	٤٣.٩	١٠	١٧.٥	٢	٣.٥	٣.١١	٣
٣	يرشد المعلم الجديد إلى كيفية صياغة أهداف سلوكية واضحة ومحددة	١٦	٢٨.٦	٣١	٥٥.٤	٧	١٢.٥	٢	٣.٦	٣.٠٩	٤
٤	يوجه المعلم الجديد لصياغة أهداف سلوكية ذات مستويات معرفية ومهارية ووجدانية متنوعة.	١٢	٢١.١	٣٨	٦٦.٧	٥	٨.٨	٢	٣.٥	٣.٠٥	٥
٨	يرشد المعلم الجديد إلى كيفية بناء خطة لتنفيذ المنهج.	١٧	٢٩.٨	٢٩	٥٠.٩	٧	١٢.٣	٤	٧.٠	٣.٠٤	٦
١٠	يشجع المعلم الجديد على الرجوع لمصادر علمية بالإضافة إلى الكتاب المدرسي عند الإعداد للدرس.	٢٢	٣٨.٦	١٦	٢٨.١	١٥	٢٦.٣	٤	٧.٠	٢.٩٨	٧
٦	يعزز لدى المعلم الجديد التمكن من ربط الأهداف التعليمية	١٣	٢٣.٢	٢٨	٥٠.٠	١٣	٢٣.٢	٢	٣.٦	٢.٩٣	٨

بمبول التلاميذ.										
٩	٢.٨٨	٣.٥	٢	٢١.١	١٢	٥٩.٦	٣٤	١٨.٥	٩	يساعد المعلم الجديد على اشتقاق الهدف السلوكي من الهدف العام
١٠	٢.٧٧	٥.٤	٣	٢٥.٠	١٤	٥٧.١	٣٢	١٢.٥	٧	يعين المعلم الجديد في كيفية تحليل عناصر الدرس ونتائجه.

يتضح من الجدول رقم (٩) ما يلي:

تكون مجال التخطيط للدرس من عشرة عبارات، جميع عباراته ذات إسهام بدرجة متوسطة من قبل المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في التخطيط للدرس من وجهة نظر المعلمين، وعليه لم تحصل أي عبارة من عبارات مجال التخطيط للدرس على درجة إسهام عالية أو منخفضة أو معدومة من وجهة نظر المعلمين. وهذا يعني أن جميع العبارات التي وردت في مجال التخطيط للدرس ذات إسهام فعلياً بدرجة متوسطة، وأن المشرفين التربويين يساهمون في تطوير مهارات المعلم الجديد في التخطيط للدرس بدرجة متوسطة من وجهة نظر المعلمين.

تتراوح المتوسطات الحسابية لإسهام المشرفين التربويين في تطوير مهارات المعلم الجديد في التخطيط للدرس من وجهة نظر المعلمين بين (٢.٧٧)، و (٣.١٩) وعليه فإن الإسهام لهذه العبارات يكون بدرجة متوسطة.

ب/ ما مدى إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في استراتيجيات التعليم من وجهة نظر المعلمين؟

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في استراتيجيات التعليم من وجهة نظر المعلمين. كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة منها من وجهة نظر المعلمين في التعليم العام بمدينة الرياض، والجدول رقم (١٠) يوضح ذلك

جدول رقم (١٠)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في استراتيجيات التعليم من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً لكل عبارة من عبارات استراتيجيات التعليم.

الترتيب	العبارة	درجة الموافقة									
		عاليه		متوسطة		منخفضة		معدومة			
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
١١	يؤكد على المعلم الجديد أهمية التنويع في أساليب عرض المادة.	٢٩	٥٢.٧	٢٣	٤١.٨	٣	٥.٥	-	-	١	٣.٤٧
١٢	يساعد المعلم الجديد على استخدام أساليب علمية تتناسب مع المواقف التعليمية.	١٩	٣٣.٣	٢٩	٥٠.٩	٩	١٥.٨	-	-	٢	٣.١٨
١٥	يعين المعلم الجديد أهمية استخدام استراتيجيات التعليم الحديثة.	٢٠	٣٥.٧	٢٠	٣٥.٧	١٣	٢٣.٢	٣	٥.٣	٣	٣.٠٢
١٤	يعين المعلم الجديد إلى استخدام طرق التدريس المناسبة لمستوى التلاميذ.	١٤	٢٥.٠	٣٠	٥٣.٦	١٠	١٧.٩	٢	٣.٦	٤	٣.٠٠
١٣	يرشد المعلم الجديد على ابتكار أساليب جديدة في عرض	١٨	٣١.٦	٢٤	٤٢.١	٩	١٥.٨	٦	١.٠	٥	٢.٩٥

الدروس.																				
١٩	يرشد المعلم الجديد إلى أهمية ربط المعلومات الجديدة بخبرات التلاميذ السابقة.	١٤	٢٤	٢٦	٤٥	١٤	٢٤	٣	٥	٢.٨٩	٦									
١٨	بحث المعلم الجديد على التعليم بمساعدة الحاسب.	٢٠	٣٥	١٨	٣١	١٢	٢١	٧	١	٢.٨٩	٧									
١٧	يعين المعلم الجديد أهمية اختيار الوقت المناسب لاستخدام الوسيلة التعليمية.	١٣	٢٤	٢٤	٤٤	١٤	٢٥	٣	٥	٢.٨٧	٨									
٢٠	يوجه المعلم الجديد إلى مراعاة التكامل في العملية التدريسية نظرياً وتطبيقياً.	١٣	٢٣	٢٤	٤٢	١٥	٢٦	٤	٧	٢.٨٢	٩									
١٦	يضع للمعلم الجديد بدائل متنوعة من تقنيات التعليم المناسبة لمستوى التلاميذ.	١٠	١٧	٢٦	٤٥	١٤	٢٤	٧	١	٢.٦٨	١٠									

يتضح من الجدول رقم (١٠) ما يلي:

تكون مجال التخطيط للدرس من عشرة عبارات، منها عبارة واحدة وهي (١١) ذات إسهام بدرجة عالية من قبل المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في استراتيجيات التعليم من وجهة نظر المعلمين. أما العبارات الباقية وهي رقم (١٢، ١٥، ١٤، ١٣، ١٩، ١٨، ١٧، ٢٠، ١٦) فإنها ذات إسهام بدرجة متوسطة. وأخيراً لم تحصل أي عبارة من عبارات مجال استراتيجيات التعليم على درجة إسهام منخفضة أو معدومة من قبل المعلمين. وهذا يعني أن جميع العبارات التي وردت في مجال استراتيجيات التعليم ذات إسهام فعلياً بدرجة عالية ومتوسطة في تطوير مهارات المعلم الجديد في استراتيجيات التعليم من وجهة نظر المعلمين.

تتراوح المتوسطات الحسابية لإسهام المشرفين التربويين في تطوير مهارات المعلم الجديد في استراتيجيات التعليم بين (٢.٦٨)، و (٣.٤٧) وعلى هذا تراوح الإسهام لهذه العبارات بين درجة متوسطة وعالية.

أن العبارة رقم (١١) وهي: "يؤكد على المعلم الجديد أهمية التنوع في أساليب عرض المادة"، جاءت بمتوسط حسابي (٣.٤٧). وهذا دليل على وجود اتفاق كبير بين أفراد عينة الدراسة على هذه العبارة وعلى ممارسة المشرفين لها بدرجة عالية وتبرز هذه النتيجة أن المشرف التربوي يحرص على هذا الجانب بدرجة عالية ويفسر الباحث هذه النتيجة بأن المشرفين التربويين يحرصون على تحسين مستوى اهتمام وانجذاب الطلاب للدروس ولذلك نجدهم يؤكدون على المعلم الجديد أهمية التنوع في أساليب عرض المادة.

أما باقي العبارات فقد جاءت ممارسة المشرفين التربويين لها لدرجة متوسطة

ج/ ما مدى إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في التقويم من وجهة نظر المعلمين؟

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في التقويم. كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة منها من وجهة نظر المعلمين في التعليم العام بمدينة الرياض، والجدول رقم (١١) يوضح ذلك

جدول رقم (١١)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في التقويم مرتبة تنازلياً لكل عبارة من عبارات التقويم.

رقم العبارة	العبارات	درجة الموافقة										
		عاليه		متوسطة		منخفضة		معدومة				
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
٣٠	يبين للمعلم الجديد أهمية تنوع الأسئلة لتناسب مستويات التلاميذ.	٤٢	٢٤	٤٧	٢٧	٨	٥	٨	١	٣٠	١	٨
٢٥	يبين المعلم الجديد أهمية ربط التقويم بأهداف الدرس.	٣٥	٢٠	٤٣	٢٥	١٧	١٠	١٧	٢	٣٠	٣	٥
٢٩	يوجه المعلم الجديد إلى أهمية شمول أسئلة التقويم لعناصر الدرس الأساسية.	٣٦	٢١	٤٢	٢٤	١٥	٩	١٥	٣	٣٠	٥	٣
٢١	يساعد المعلم الجديد على تنمية مهارات طرح الأسئلة الصفية.	٢٩	١٧	٤٥	٢٦	١٣	١٣	٢٢	١	٣٠	١	٨
٢٤	يرشد المعلم الجديد إلى الموضوعية والدقة في التقويم.	٢٣	١٣	٥١	٢٩	١٤	١٤	٢٥		٢٠		
٢٧	يوجه المعلم الجديد إلى الاستفادة من التغذية الراجعة للتلاميذ في ضوء نتائج الاختبارات المتنوعة.	٣٠	١٧	٤٠	٢٢	١٢	١٢	٢١	٤	٢٠	٧	٣
٢٢	يؤكد على المعلم الجديد ضرورة الإلمام بأهداف تقويم التلاميذ.	٢٤	١٤	٥٠	٢٩	١٠	١٠	١٧	٤	٢٠	٧	٤
٢٨	يرشد المعلم الجديد إلى استخدام أدوات مختلفة للتقويم.	٢١	١٢	٥٠	٢٩	٨	٨	١٤	٨	٢٠	١	٨
٢٦	يساعد المعلم الجديد على تحديد نقاط الضعف في ضوء نتائج الاختبارات.	٢١	١٢	٤٣	٢٥	١٤	١٤	٢٤	٦	٢٠	١	٦
٢٣	يوجه المعلم الجديد إلى تدريب التلاميذ على التقويم الذاتي.	٢١	١٢	٣٨	٢٢	١٦	١٦	٢٨	٧	٢٠	١	٣

يتضح من الجدول رقم (١١) ما يلي:

تكون مجال التقويم من عشرة عبارات، منها عبارة واحدة وهي رقم (٣٠) ذات إسهام بدرجة عالية من قبل المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في التقويم من وجهة نظر المعلمين، أما العبارات الباقية وهي رقم (٢٥، ٢٩، ٢١، ٢٤، ٢٧، ٢٢، ٢٨، ٢٦، ٢٣) فإنها ذات إسهام بدرجة متوسطة. وأخيراً لم تحصل أي عبارة من عبارات مجال التقويم على درجة إسهام منخفضة أو معدومة من قبل المعلمين. وهذا يعني أن جميع العبارات التي وردت في مجال التقويم ذات إسهام فعلياً بدرجة عالية ومتوسطة في تطوير مهارات المعلم الجديد في التقويم.

تتراوح المتوسطات الحسابية لإسهام المشرفين التربويين في تطوير مهارات المعلم الجديد في التقويم من وجهة نظر المعلمين بين (٢.٦٨)، و (٣.٣٠) وعلى هذا تراوح الإسهام لهذه العبارة بين درجة متوسطة وعالية.

إن العبارة رقم (٣٠) وهي: "يبين للمعلم الجديد أهمية تنوع الأسئلة لتناسب مستويات التلاميذ"، جاءت بمتوسط حسابي (٣.٣٠). وهذا دليل على وجود اتفاق كبير بين أفراد عينة الدراسة على هذه العبارة ويفسر الباحث هذه النتيجة بأن المشرفين التربويين يحرصون على تحسين قدرة المعلم الجديد في استثارة أفكار التلاميذ واهتمامهم بالدرس ولذلك نجدهم يبينون للمعلم الجديد أهمية تنوع الأسئلة لتناسب مستويات التلاميذ.

أما العبارات الباقية فإنها ذات إسهام بدرجة متوسطة من قبل المشرف التربوي .

د/ ما مدى إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في إدارة الصف ومن وجهة نظر المعلمين:

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في إدارة الصف. كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة منها من وجهة نظر المعلمين في التعليم العام بمدينة الرياض، والجدول رقم (١٢) يوضح ذلك.

جدول رقم (١٢)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في إدارة الصف مرتبة تنازلياً لكل عبارة من عبارات إدارة الصف.

رقم العبارة	العبارات	درجة الموافقة												
		عاليه		متوسطة		منخفضة		معدومة						
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك					
٣٢	يساعد المعلم الجديد على اختيار أنسب الأساليب للتعامل مع التلاميذ في الصف.	٢٢	٣٨	٦	٢٤	١	٤٢	١١	١٩	٣	-	-	٣.١٩	١
٣٣	يساعد المعلم الجديد على استخدام مهاراته في التحرك أثناء الدرس.	٢١	٣٦	٨	٢٥	٩	٤٣	٩	١٥	٨	٢	٣	٣.١٤	٢
٣٥	يوضح للمعلم الجديد أساليب تعزيز السلوك الإيجابي لدى التلاميذ	٢٣	٤٠	٤	٢١	٨	٣٦	١٠	١٧	٥	٣	٥	٣.١٢	٣ مكرر
٣٤	يرشد المعلم الجديد إلى كيفية جذب انتباه التلاميذ باستثارة دافعيتهم للتعلم.	٢٤	٤٢	١	١٩	٣	٣٣	١١	١٩	٣	٣	٥	٣.١٢	٣ مكرر
٣١	ينبه المعلم الجديد إلى أهمية وضوح أسئلة التقويم.	٢٠	٣٥	١	٢٦	٦	٤٥	٧	١٢	٣	٤	٧	٣.٠٩	٥ مكرر
٣٨	يبين للمعلم الجديد كيفية توجيه طاقة التلميذ الزائدة إلى نشاطات الإيجابية	١٢	٢١	١	٢٧	٤	٤٧	١٢	٢١	١	٦	١	٢.٧٩	٧
٣٩	يوجه المعلم الجديد إلى الأساليب الفاعلة في معالجة المشكلات الطارئة أثناء الدرس.	١٠	١٧	٥	٢٧	٤	٤٧	١٤	٢٤	٦	٦	١	٢.٧٢	٨
٣٦	يوجه المشرف التربوي المعلم الجديد إلى الاهتمام بتنظيم	١٣	٢٢	٨	٢١	٨	٣٦	١٦	٢٨	١	٧	١	٢.٧٠	٩

										أماكن جلوس التلاميذ داخل الصف.
٣٧	١٠	١٧	١٦	٢٨	١٦	٢٨	١٦	١٥	٢	يبين للمعلم الجديد أهمية تهيئة الشروط الصحية في حجرة الدراسة.
	١٠	١٧	١٦	٢٨	١٦	٢٨	١٥	٢	٣	

يتضح من الجدول رقم (١٢) ما يلي:

يتكون محور إدارة الصف من (١٠) عبارات، منها تسعة عبارات ذات إسهام بدرجة متوسطة من قبل المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في إدارة الصف من وجهة نظر المعلمين وتتمثل في العبارات رقم (٣٢، ٣٣، ٣٥، ٣٤، ٤٠، ٣١، ٣٨، ٣٩، ٣٦)، أما العبارة الباقية (٣٧) فإنها تسهم بدرجة منخفضة في تطوير مهارات المعلم الجديد في إدارة الصف من وجهة نظر المعلمين. وأخيراً لم تحصل أي عبارة من العبارات على درجة مساهمة عالية أو معدومة من قبل المعلمين. وهذا يعني أن جميع العبارات التي وردت في هذا المحور ذات إسهام فعلياً بدرجة متوسطة ومنخفضة.

تتراوح المتوسطات الحسابية لإسهام المشرفين التربويين في تطوير مهارات المعلم الجديد في إدارة الصف من وجهة نظر المعلمين بين (٢.٣٧) و (٣.١٩) وعلى هذا تراوحت درجة الإسهام لهذه العبارات بين درجة متوسطة ومنخفضة.

السؤال الثاني: هل هناك فروقات ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، التخصص، الدورات التدريبية) في استجابات أفراد العينة حول دور المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في التعليم العام بمدينة الرياض؟
أ/ الفروق باختلاف متغير المؤهل العلمي:

للتعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المؤهل العلمي استخدام الباحث "اختبارات لعينتين مستقلتين" (Independent Samples T-TEST) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المؤهل العلمي وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (١٣)

نتائج اختبارات لعينتين مستقلتين (Independent Samples T-TEST) للفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المؤهل العلمي

اسم المجال	المؤهل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
التخطيط للدرس	تربوي	٤٦	٣.٠٠٠٠	٠.٥١٠٣٤	-٠.٦١٧	٠.٥٤٠
	غير تربوي	٩	٣.١١٧٣	٠.٥٨١٣٥		
استراتيجيات التعليم	تربوي	٤٦	٢.٩٧٧٣	٠.٥٧٠٧٤	٠.٣١٧	٠.٧٥٢
	غير تربوي	٩	٢.٩٠٧٤	٠.٧٦٦٨١		
التقويم	تربوي	٤٦	٢.٩٢١٠	٠.٥٨٢٩٦	٠.٩٧٢-	٠.٣٣٦
	غير تربوي	٩	٣.١٣٣٣	٠.٦٨٥٥٧		
إدارة الصف	تربوي	٤٦	٢.٨٩١٣	٠.٥٩٧٣٤	-٠.٧٩٠	٠.٤٣٣
	غير تربوي	٩	٣.٠٧٧٨	٠.٨٨٠٠٣		

يتضح من الجدول رقم (١٣) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل بين إجابات أفراد عينة الدراسة الذين مؤهلهم العلمي تربوي وإجابات أفراد عينة الدراسة الذين مؤهلهم العلمي غير تربوي فيما يتعلق بممارسة المشرف التربوي لتطوير المعلمين الجدد في مهارات (مجالس التخطيط للدرس، مجال استراتيجيات التعليم، مجال التقويم، مجال إدارة الصف).

ب/ الفروق باختلاف متغير التخصص:

للتعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير التخصص استخدم الباحث "اختبارات لعينتين مستقلتين" (Independent Samples T-TEST) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير التخصص وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (١٤)

نتائج اختبارات لعينتين مستقلتين (Independent Samples T-TEST) للفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير التخصص

اسم المجال	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
التخطيط للدرس	دراسة إنسانية	١٦	٢.٩٣٤٧	٠.٥٦٥٠٦	-٠.٩٢١	٠.٣٦٢
	دراسة تطبيقية	٢٩	٣.٠٨٩٧	٠.٥٢٦٠٠		
استراتيجيات التعليم	دراسة إنسانية	١٦	٢.٨٦٠٤	٠.٧١٦٩١	-١.٠	٠.٣٢٣
	دراسة تطبيقية	٢٩	٣.٠٥٣٣	٠.٥٥٩٦٧		
التقويم	دراسة إنسانية	١٦	٢.٧١٢٥	٠.٦٠٧٥٩	-٢.٢٨٣	*٠.٠٢٧
	دراسة تطبيقية	٢٩	٣.١٢٢٢	٠.٥٥٨٧٥		
إدارة الصف	دراسة إنسانية	١٦	٢.٨٠٦٣	٠.٨٥٢٤٩	-١.٠٠٥	٠.٣٢١
	دراسة تطبيقية	٢٩	٣.٠١٠٣	٠.٦٨٦٧٩		

* فروق دالة عند مستوى ٠.٠٥ فأقل.

يتضح من الجدول رقم (١٤) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل بين إجابات أفراد عينة الدراسة الذين تخصصهم دراسات إنسانية وإجابات أفراد عينة الدراسة الذين تخصصهم دراسات تطبيقية فيما يتعلق بممارسة المشرف التربوي لتطوير المعلمين الجدد في مهارات (مجال التخطيط للدرس، مجال استراتيجيات التعليم، مجال إدارة الصف).

بينما اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل بين إجابات أفراد عينة الدراسة الذين تخصصهم دراسات إنسانية وإجابات أفراد عينة الدراسة الذين تخصصهم دراسات تطبيقية فيما يتعلق بممارسة المشرف التربوي لتطوير المعلمين الجدد في مهارات (التقويم).

ج/ الفروق باختلاف متغير الدورات التدريبية:

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الدورات التدريبية استخدم الباحث "تحليل التباين الأحادي" (one Way ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الدورات التدريبية وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (١٥)

نتائج تحليل التباين الأحادي (one Way ANOVA) للفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف الدورات التدريبية

اسم المجالات	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التخطيط للدرس	بين المجموعات	٢.٥٢٧	٤	٠.٦٣٢	٢.٥٥١	*٠.٠٤٧
	داخل المجموعات	١٧.٠٨٤	٦٩	٠.٢٤٨		
	المجموع	١٩.٦١١	٧٣			
استراتيجيات التعليم	بين المجموعات	٣.٤٨١	٤	٠.٨٧٠	٢.٦٨٣	*٠.٠٣٩
	داخل المجموعات	٢٢.٣٨٤	٦٩	٠.٣٢٤		
	المجموع	٢٥.٨٦٥	٧٣			

٠.٠٦٨	٢.٢٩٦	٠.٧٢٠	٤	٢.٨٧٩	بين المجموعات	التقويم
		٠.٣١٤	٦٩	٢١.٦٣٢	داخل المجموعات	
			٧٣	٢٤.٥١١	المجموع	
*٠.٠٣٠	٢.٨٤٥	٠.٩٩٥	٤	٣.٩٧٩	بين المجموعات	إدارة الصف
		٠.٣٥٠	٦٩	٢٤.١٢٧	داخل المجموعات	
			٧٣	٢٨.١٠٦	المجموع	

* فروق دالة عند مستوى ٠.٠٥ فأقل.

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل فيما يتعلق بممارسة المشرف التربوي لتطوير المعلمين الجدد في مهارات (التقويم) باختلاف متغير الدورات التدريبية.

بينما يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل فيما يتعلق بممارسة المشرف التربوي لتطوير المعلمين الجدد في مهارات (مجال التخطيط للدرس، مجال استراتيجيات التعليم، مجال إدارة الصف) باختلاف متغير الدورات التدريبية، ولتحديد صالح الفروق بين كل فئتين من فئات الدورات التدريبية حول الاتجاه نحو هذه المحاور استخدام الباحث اختبار "شيفيه" وجاءت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (١٦)

نتائج اختبار "شيفيه" للفروق في فئات الدورات التدريبية

المحور	الدورات	ن	المتوسط	دورة واحدة	دورتان	ثلاثة دورات	أربع دورات	خمس دورات
التخطيط للدرس	دورة واحدة	١٤	٣.١٣٥٧	-				
	دورتان	١٠	٣.١٥٠٠	٠.٢٤٨	-			
	ثلاث دورات	١٢	٢.٩٠٠٠			-		
	أربع دورات	٧	٣.١١٤٣				-	
	خمس دورات	٣١	٣.٤٠٦٥			**		-
استراتيجيات التعليم	دورة واحدة	١٤	٣.٣٢٧٠	-				
	دورتان	١٠	٢.٩٤٦٧	٠.٢٤٨	-			
	ثلاث دورات	١٢	٢.٨٨٨٩			-		
	أربع دورات	٧	٢.٩٧٦٢				-	
	خمس دورات	٣١	٣.٣٨٨٥		*	**		-
إدارة الصف	دورة واحدة	١٤	٣.٠٧١٤	-				
	دورتان	١٠	٢.٩٣٠٠	٠.٢٤٨	-			
	ثلاث دورات	١٢	٢.٨١٦٧			-		
	أربع دورات	٧	٢.٨٠٠٠				-	
	خمس دورات	٣١	٣.٣٥٩٥		*	**	*	-

* فروق دالة عن مستوى ٠.٠٥ فأقل. / ** فروق دالة عند مستوى ٠.٠١ فأقل.
يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ فأقل بين إجابات أفراد عينة الدراسة الذين عدد دوراتهم التدريبية خمس دورات وأفراد عينة الدراسة الذين عدد دوراتهم التدريبية ثلاثة دورات فيما يتعلق بممارسة المشرف التربوي لتطوير المعلمين الجدد في مهارات (مجال التخطيط للدرس) لصالح أفراد عينة الدراسة الذين عدد دوراتهم التدريبية خمس دورات.

كما يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل بين إجابات أفراد عينة الدراسة الذين عدد دوراتهم التدريبية خمس دورات وأفراد عينة الدراسة الذين عدد دوراتهم التدريبية دورتان فيما يتعلق بممارسة المشرف التربوي لتطوير المعلمين الجدد في مهارات (مجال استراتيجيات التعليم)، وكذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ فأقل بين إجابات أفراد عينة الدراسة الذين عدد دوراتهم التدريبية خمس دورات وأفراد عينة الدراسة الذين عدد دوراتهم التدريبية ثلاثة دورات فيما يتعلق بممارسة المشرف التربوي لتطوير المعلمين الجدد في مهارات (مجال استراتيجيات التعليم) لصالح أفراد عينة الدراسة الذين عدد دوراتهم التدريبية خمس دورات.

ويتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (١٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة الذين عدد دوراتهم التدريبية خمس دورات وأفراد عينة الدراسة الذين عدد دوراتهم التدريبية (دورتان، أربعة دورات) فيما يتعلق بممارسة المشرف التربوي لتطوير المعلمين الجدد في مهارات (مجال إدارة الصف)، وكذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ فأقل بين إجابات أفراد عينة الدراسة الذين عدد دوراتهم التدريبية خمس دورات وأفراد عينة الدراسة الذين عدد دوراتهم التدريبية ثلاثة دورات فيما يتعلق بممارسة المشرف التربوي لتطوير المعلمين الجدد في مهارات (مجال إدارة الصف) لصالح أفراد عينة الدراسة الذين عدد دوراتهم التدريبية خمس دورات.

الفروق بين المشرفين والمعلمين:

للتعرف على ما إذا كان هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المشرفين والمعلمين استخدم الباحث "اختبارات لعينتين مستقلتين" Independent Samples T-TEST لتوضيح دلالة الفروق بين إجابات المشرفين والمعلمين وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (١٧)

نتائج اختبارات لعينتين مستقلتين (Independent Samples T-TEST) للفروق في إجابات المشرفين والمعلمين

اسم المجال	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
التخطيط للدرس	معلم	٥٧	٣.٠٢٠٣	٠.٥٠٩٤	٣.٩٨٤-	**٠.٠٠٠
	مشرف تربوي	٢٦	٣.٤٧٦٩	٠.٤٢٢٧		
استراتيجيات التعليم	معلم	٥٧	٢.٩٧٥٨	٠.٥٩٢٨	-٥.٣٤٦	**٠.٠٠٠
	مشرف تربوي	٢٦	٣.٥٤٧٩	٠.٣٧٠٦		
التقويم	معلم	٥٧	٢.٩٥٩١	٠.٥٨٩٤	-٤.٣٠٦	**٠.٠٠٠
	مشرف تربوي	٢٦	٣.٤٣٢٥	٠.٣٩٤٧		
إدارة الصف	معلم	٥٧	٢.٩٣٣٣	٠.٦٣٨٧	-٥.٣٠٦	**٠.٠٠٠
	مشرف تربوي	٢٦	٣.٤٢٤٨	٠.٣٩٠٢		

* فروق دالة عند مستوى ٠.٠١ فأقل.

يتضح من الجدول رقم (١٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ فأقل بين إجابات المشرفين التربويين وإجابات المعلمين فيما يتعلق بممارسة المشرف التربوي لتطوير المعلمين

الجدد في مهارات (مجال التخطيط للدرس، مجال استراتيجيات التعليم، مجال إدارة الصف، مجال التقويم) لصالح المشرفين التربويين.
خلاصة النتائج والتوصيات

أولاً: أهم النتائج:

١. مدى إسهام المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد المهنية من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين الجدد بمدينة الرياض.

أ- حسب وجهة نظر المشرفين التربويين:

يسهم المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد عموماً بدرجة عالية، في مجالات التخطيط للدرس، استراتيجيات التعليم، التقويم، وإدارة الصف

ب- حسب وجهة نظر المعلمين:

يسهم المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد عمماً بدرجة متوسطة، في مجالات التخطيط للدرس، استراتيجيات التعليم، التقويم، وإدارة الصف .

٢. هل هناك فروقات ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، التخصص، الدورات التدريبية) في استجابات أفراد العينة حول دور المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلم الجديد في التعليم العام بمدينة الرياض؟

أ/ الفروق باختلاف متغير المؤهل العلمي:

إجابات أفراد عينة الدراسة الذين مؤهلهم العلمي تربوي وإجابات أفراد عينة الدراسة الذين مؤهلهم العلمي غير تربوي فيما يتعلق بممارسة المشرف التربوي لتطوير المعلمين الجدد في مهارات (مجال التخطيط للدرس، مجال استراتيجيات التعليم، مجال التقويم، مجال إدارة الصف).

ب/ الفروق باختلاف متغير التخصص:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل بين إجابات أفراد عينة الدراسة الذين تخصصهم دراسات إنسانية وإجابات أفراد عينة الدراسة الذين تخصصهم دراسات تطبيقية فيما يتعلق بممارسة المشرف التربوي لتطوير المعلمين الجدد في مهارات (مجال التخطيط للدرس، مجال استراتيجيات التعليم، مجال إدارة الصف).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل بين إجابات أفراد عينة الدراسة الذين تخصصهم دراسات إنسانية وإجابات أفراد عينة الدراسة الذين تخصصهم دراسات تطبيقية فيما يتعلق بممارسة المشرف التربوي لتطوير المعلمين الجدد في مهارات (التقويم).

ج/ الفروق باختلاف متغير الدورات التدريبية:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل فيما يتعلق بممارسة المشرف التربوي لتطوير المعلمين الجدد في مهارات (التقويم) باختلاف متغير الدورات التدريبية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ فأقل بين إجابات أفراد عينة الدراسة الذين عدد دوراتهم التدريبية خمس دورات وأفراد عينة الدراسة الذين عدد دوراتهم التدريبية ثلاثة دورات فيما يتعلق بممارسة المشرف التربوي لتطوير المعلمين الجدد في مهارات (مجال التخطيط للدرس) لصالح أفراد عينة الدراسة الذين عدده دوراتهم التدريبية خمس دورات.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل بين إجابات أفراد عينة الدراسة الذين عدد دوراتهم التدريبية خمس دورات وأفراد عينة الدراسة الذين عدد دوراتهم التدريبية دورتان فيما يتعلق بممارسة المشرف التربوي لتطوير المعلمين الجدد في مهارات (مجال استراتيجيات التعليم)، وكذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

٠.٠١ فأقل بين إجابات أفراد عينة الدراسة الذين عدد دوراتهم التدريبية خمس دورات وأفراد عينة الدراسة الذين عدد دوراتهم التدريبية ثلاثة دورات فيما يتعلق بممارسة المشرف التربوي لتطوير المعلمين الجدد في مهارات (مجال استراتيجيات التعليم) لصالح أفراد عينة الدراسة الذين عدد دوراتهم التدريبية خمس دورات.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل بين إجابات أفراد عينة الدراسة الذين عدد دوراتهم التدريبية خمس دورات وأفراد عينة الدراسة الذين عدد دوراتهم التدريبية (دورتان، أربعة دورات) فيما يتعلق بممارسة المشرف التربوي لتطوير المعلمين الجدد في مهارات (مجال إدارة الصف)، وكذلك توجد فروق ذات إحصائية عند مستوى ٠.٠١ فأقل بين إجابات أفراد عينة الدراسة الذين عدد دوراتهم التدريبية خمس دورات وأفراد عينة الدراسة الذين عدد دوراتهم التدريبية ثلاثة دورات فيما يتعلق بممارسة المشرف التربوي لتطوير المعلمين الجدد في مهارات (مجال إدارة الصف) لصالح أفراد عينة الدراسة الذين عدد دوراتهم التدريبية خمس دورات.

د- الفروق بين المشرفين والمعلمين:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ فأقل بين إجابات المشرفين التربويين وإجابات المعلمين فيما يتعلق بممارسة المشرف التربوي لتطوير المعلمين الجدد في مهارات (مجال التخطيط للدرس، مجال استراتيجيات التعليم، مجال إدارة الصف، مجال التقويم) لصالح المشرفين التربويين.

ثانياً: التوصيات:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يمكن تقديم بعض التوصيات والمقترحات التي يمكن أن تسهم في تحسين دور الإشراف التربوي في تعزيز مهارات المعلمين الجدد، ومن أهم هذه التوصيات:

- (١) العمل على تقليل عبء العمل الإداري على المشرفين التربويين بما يمكنهم من القيام بدورهم تجاه المعلمين الجدد.
- (٢) توفير الحوافز التشجيعية للمشرفين التربويين لدفعهم لبذل الجهد اللازم لتحسين مهارات المعلمين الجدد.
- (٣) توفير الدورات التدريبية المناسبة للمشرفين التربويين في مهارات التقويم والتخطيط واستراتيجيات التعليم وإدارة الصف، بما يمكنهم من نقل هذه المهارات وتعزيزها لدى المعلمين الجدد.
- (٤) تضمين مهارات تخطيط الدرس، استراتيجيات التعليم، التقويم، وإدارة الصف، وغيرها من مهارات الإشراف ضمن محتويات المناهج الدراسية في كليات التربية وإعداد المعلمين والمشرفين.
- (٥) إعداد قوائم بالمهارات اللازمة للعمل التعليمي وتوزيعها على مكاتب التربية والتعليم والمشرفين التربويين.
- (٦) إجراء تقويم دوري حول دور المشرفين التربويين في تعزيز المهارات اللازمة لدى المعلمين الجدد.
- (٧) إقامة الندوات اللازمة حول السبل المناسبة لتفعيل دور المشرفين التربويين في تعزيز المهارات اللازمة لدى المعلمين الجدد.
- (٨) تكثيف ورش العمل التربوية بين المشرفين التربويين من جهة وبين المعلمين من جهة أخرى في سبيل تعزيز هذه المهارات لدى المعلمين الجدد.

