

دور الأشراف في تنمية مهارات التدريس لدى المعينين الجدد من وجهة نظر المشرفين

م. ابراهيم حسين شلال

ibrahemalnabi1@gmail.com

وزارة التربية ، المديرية العامة لتربية ديالى

الملخص

يهدف البحث الحالي التعرف على دور الأشراف في تنمية مهارات التدريس لدى المعينين الجدد من وجهة نظر المشرفين في المهارات الآتية: (مهارة التخطيط للدرس، مهارة استخدام طرائق التدريس، مهارة استخدام الوسائل التعليمية، مهارة الإدارة الصفية، مهارة الاختبارات والتقييم)، تألف مجتمع البحث من مشرفي ومشرفات مديرية تربية ديالى للعام الدراسي 2022 / 2023 ، تكونت عينة البحث الأساسية من (67) مشرفاً ومشرفة من أختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة، اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي ، وتبنى الباحث مقياس (دواي، 2020) لمناسبته للبحث الحالي، وتكون المقياس بالصيغة النهائية من (38) فقرة تم توزيعها على خمس مجالات ، وتوصل الى نتائج منها المستوى الاول أن المشرف التربوي ملماً بمهارات التدريس اللازمة وقادراً على تمكينها لدى المعينين الجدد، رغبة المعينين الجدد في تطوير مهاراتهم وأدائهم الوظيفي وتفاعلهم مع المعالجات والحلول المقترحة للتحديات التعليمية. أما المستوى الثاني فيظهر ضعف في بعض مهارات التدريس التي يقدمها المشرف التربوي للمعينين الجدد، ويعزى ذلك إلى ضيق الوقت بسبب كثرة العطل الرسمية، ضعف اللقاءات الرسمية بين المشرف التربوي والمعينين الجدد لكثرة عدد المعلمين مقارنة بعدد المشرفين، قلة عدد المشرفين التربويين .

الكلمات المفتاحية : دور الأشراف، مهارات التدريس، المعينين الجدد

The role of supervision in developing the teaching skills of new appointees from the supervisors' point of view

Lect. Ibrahim Hussein Shallal

Ministry of Education , General Directorate of Education in Diyala

Abstract

The present study aims to investigate the impact of supervision on enhancing teaching abilities among newly recruited educators from the standpoint of supervisors in areas such as lesson planning, pedagogical strategies, educational resources utilization, classroom control, as well as assessment and appraisal. The research cohort comprises supervisors affiliated with the Directorate of Education in Diyala for the academic session 2022/2023. The primary research sample encompasses 67 supervisors chosen through a simple random sampling method. This study employs a descriptive-analytical methodology and utilizes the measurement tool developed by Dawai (2020) due to its appropriateness for this study. The final iteration of the tool consists of 38 items distributed among five distinct domains. The study results encompass the following key points: Initially, the educational supervisor exhibits proficiency in essential teaching competencies and possesses the ability to enhance these competencies in newly recruited teachers. Newly appointed teachers exhibit a willingness to enhance their competencies and work performance while engaging with suggested resolutions to educational obstacles. Subsequently, deficiencies are observed in certain teaching competencies delivered by educational supervisors to newly appointed teachers. This deficiency is linked to time constraints arising from numerous official holidays, the absence of formal gatherings between educational supervisors and newly recruited teachers due to the disproportionate ratio of teachers to supervisors, and the shortage of educational supervisors. In light of the research results, the research reached a set of conclusions, recommendations and proposals.

Keywords: The role of supervision, teaching skills, new recruits

مشكلة البحث:

في الآونة الأخيرة، ظهرت جهود متعددة من قبل المؤسسات التربوية والتعليمية بهدف التطوير للعملية التعليمية، بدءاً بتطوير المتعلم والمعلم، من خلال افتتاح العديد من الدورات والندوات، وعقد الدروس التدريبية المستمرة، والتي تقع مهامها على عاتق الوزارة والحلقة الإشرافية في مديريات التربية والتعليم وخاصة الاهتمام بالمعلمين الجدد حيث يحتاجون إلى الدعم وتطوير ومتابعة من قبل الإشراف التربوي لتنمية مهاراتهم وخبراتهم العلمية والميدانية في المجال التربوي.

كان من الاهتمامات الأساسية للإشراف التربوي تنمية مهارات المعلمين الجدد والسعي لتحقيق كل ما من شأنه تسهيل مهام واجباتهم في كيفية التعامل مع التلاميذ والطلاب داخل وخارج الفصل الدراسي وتقديم كل ما يخدم العمل ويحققه الهدف المنشود، ومن المهم اختيار المعلمين الجدد في المدارس وتدريبهم وتطوير أداءهم، وتقع هذه المهمة على عاتق الإشراف التربوي بمختلف تخصصاته وجهاته، فإن ذلك يتطلب المزيد من الاهتمام بهذه الجوانب من قبل كافة المشرفين التربويين، ولا يخفى على أحد أن اهتمام المشرفين بالعمل يكون على المجال الفني أوسع منه في المجال الإداري، ولذلك فإن حجم المساعدة التي يقدمها الإشراف للمعلمين والمعلمين محدود للغاية، قد يشعر المعلمون أنهم لا يتلقون الدعم الكافي من المشرفين فيما يتعلق بالتطوير المهني وتحسين أدائهم التعليمي (المسعودي، 2004، صفحة 85).

إن مساعدة المعلمين الجدد في المدرسة تربوياً هي عملية يمكن أن يساهم فيها جميع المشرفين التربويين، انطلاقاً من ضرورة تكامل أدوار أجهزة الإشراف التربوي لتفعيل ما هو متوقع منهم لتطوير العمل المدرسي، والتعامل مع تطورات ومتطلبات تنفيذه، وبما أن عمل الإشراف التربوي هو عمل متكامل في الميدان التربوي، لذا وجب على المشرفين أن ينظروا إلى كل الجوانب السلبية والإيجابية معاً، ولا يقتصر عملهم على الإشراف التقليدي الذي يعتمد على أسلوب الزيارات المفاجئة، والتعرف على الأخطاء التي يقع فيها المعلم داخل الفصل، بل تحتاج الممارسات التدريسية للمعلمين إلى التطوير بما يتلائم مع احتياجات المعلمين الشخصية والمهنية، وقد يكون هناك ضعف في العلاقة القائمة بين بعض المختصين في الإشراف التربوي والمعلمين، وصعوبة التواصل مع المشرفين، مما يؤدي إلى الفشل في فهم الأهداف والتوجيهات التربوية بشكل صحيح، مما يحول دون تحسين أداء المعلمين وممارساتهم التدريسية، هناك حاجة ملحة لتطوير الممارسات الإشرافية لتحسين أداء المعلمين الجدد، عن طريق توظيف الإشراف وتطويره بشكل فعال يساهم في تحسين العملية التعليمية بشكل عام والأداء التدريسي بشكل خاص، يرتبط تطور أساليب الإشراف التربوي بتطور مفهوم الإشراف، وظهرت أساليب عديدة ومتنوعة يمكن للمشرف اتباعها في ممارسة دوره الإشرافي، ولكل من هذه الأساليب مميزات واستخداماتها، ولكل منها شروط، هناك ضوابط يجب أن تكون موجودة حتى تتكون الطريقة (الطعاني، 2005، صفحة 34).

ولا ينبغي أن يكون اختلاف الأساليب والرؤى بين المشرفين والمعلمين تعارضاً مع التفاهم والتعاون، هناك أساليب إشرافية متعددة، منها الزيارات الصفية غير المفاجئة التي تقوم على الطمأنينة بين المشرف والمعلمين الجدد، والاهتمامات التربوية، والدروس التوضيحية، وتوجيه الأقران التي يقوم بها المشرف التربوي من أجل رفع مستوى المعلم وتحسين كفاءته المهنية، وطريقة المقابلة الفردية، والمقابلة الجماعية، والدروس التدريبية التي تشمل تقنيات العرض والاستماع، والأساليب الجماعية غير المباشرة مثل البحث والدراسات والملاحظة، والأساليب الوسيطة بين الإدارة والمعلمين في الأنشطة المدرسية، ولأن الأساليب متنوعة، فلا يمكن القول أن أحدها هو أفضل أسلوب مع جميع المعلمين وفي كل المواقف والأحوال في جميع المدارس (الخطيب، 2003، صفحة 203).

لكي ينجح المشرف التربوي في مهنته، عليه أن يتعرف على قدرات وطاقات المعلمين الذين يتعامل معهم، ويعمل على إبرازها، وتطويرها، وتوظيفها في تحسين العمليات التعليمية، ووضع أهداف قابلة للتحقيق، وعدم تجاهل احتياجات ومشاكل المعلمين، وخاصة المعلمين الجدد (صبح، 2005، صفحة 7).

ومما سبق يتضح أنه من الضروري تفعيل دور الإشراف التربوي الحديث في تطوير الأداء المهني للمعلمين بشكل عام والمعلمين الجدد بشكل خاص لغرض التغلب على بعض المشكلات التي تواجه المعلمين في تعاملهم مع المشرفين التربويين، إن التغلب على هذه المشاكل يتطلب التفاهم والتواصل باستمرار بين الجانبين والحث على الحلول التي تساهم في تحسين بيئة العمل.

هناك العديد من الدراسات التي تناولت أساليب ودور الإشراف التربوي، ولكن بعد الاطلاع على الدراسات اقتصر الباحث فقط على الدراسات المتعلقة بأهداف وتساؤلات الدراسة الحالية، ومن بينها دراسة (أمبيض، 2014) هدفت إلى التعرف على دور المشرف

التربوي في تحسين أداء المعلمين في مدارس القدس الحكومية من وجهة نظر المعلمين والمديرين، ودراسة (النجار، 2019) فقد هدفت إلى التعرف دور الاشراف التربوي التطويري في زيادة فاعلية الاداء التدريسي لدى معلمين ومعلمات المدارس الحكومية. ومشكلة البحث الحالي هي: ما دور الأشراف في تنمية مهارات التدريس لدى المعينين الجدد من وجهة نظر المشرفين؟

أهمية البحث:

تعد عملية الإشراف التربوي أحد العناصر المهمة في النظام التعليمي، إن تنفيذ سياسة التعليم تتطلب إشرافاً تربوياً فعالاً يعمل على تحسين وتوجيه قدر المستطاع الإمكانات البشرية والمادية فيها واستغلالها بأفضل صورة لتساهم على حل المشكلات التي تواجهها ومن خلال تنفيذها على النحو المنشود، ويقع على عاتق المشرفين الجهد الكبير في توجيه المعلمين أثناء الخدمة، لكي يستطيعوا مواجهة تغيرات العالم المعاصرة في المجال العلمي والمعرفي والتكنولوجي وتسخيرها لصالح العملية التعليمية لتحقيق أهدافها، لأن أي نوع من العمل يحتاج إلى التوجيه والإشراف حتى يحقق نجاحه ويصل إلى مستواه، فإن عمل المعلم يهدف إلى تنقيف الأجيال المتعاقبة وإعداد القوى المجتمعية اللازمة للنهضة في مجالات الإنتاج، والأنواع المختلفة هي الأكثر حاجة إلى الإشراف التربوي على أسس سليمة (حسين و سليمان، 2006، صفحة 11).

ولذلك تعتبر وظيفة المشرف التربوي وظيفة مهمة وإساسية في المجال التعليمي لما لها من دور كبير في العملية التربوية لتحسين وتطوير جودة التعليم، وذلك عن طريق تحسين مستوى أداء المعلمين في الجانب الميداني، بالإضافة إلى التقييم لعناصر العملية التعليمية المدرسية بكافة أطرها، لاسيما فأن الأمور لا تبقى على حالها، غالباً ما تتحرك عجلة التغيير في الاتجاهات غير المتوقعة. أهمية الإشراف التربوي تنبع من الاتصال الفعال بين الجوانب الأربعة: المشرف، المعلم، الطالب، الإدارة، فإذا كانت العلاقة بين هذه الجوانب علاقة قوية تحتوي على تبادل الثقة فإن ذلك يؤدي في تحسين العملية التعليمية والتعلم لتحقيق الأهداف المطلوبة (مدانات و أوجيني برزة، 2002، صفحة 87).

فالاهتمام الأول للعملية الإشرافية هو تطوير أداء ومهارات التربويين، وتسعى لتحقيق كل ما من شأنه يسهل مهامهم، ورفع المستوى العملي والتعليمي، وتقديم كل ما يسهم ويحقق الهدف المنشود، وبما أن جزءاً من المسؤولية في الاختيار والتدريب والتطوير في أداء المعلمين يقع على عاتق الإشراف، فإنه يمكن أن يكون الإشراف التربوي قادراً على تحسين مخرجات التعليم عن طريق تطوير وتقويم الخبرات المناسبة للمتعلمين وفق مواقف التدريس التي تهدف إلى تطوير الطلبة في الجوانب الاجتماعية والفكرية (ابو غريبة، 2009، صفحة 130).

لهذا يعد الإشراف أحد العناصر الأساسية للعملية التعليمية، فهو يجمع بين العلم والفن في نفس الوقت، باعتبار أن ممارسته تتطلب تقديم مهام معرفية وفنية وإدارية، لا تأتي إلا من خلال التدريب والبحث والاجتهاد، يستطيع المشرف قيادة فريق المعلمين وتطوير أدائهم وتوجيه جهودهم نحو تحقيق الأهداف المطلوبة بفعالية (الطعاني، 2005، صفحة 67).

فإن المفهوم الحديث لمهارات الاشراف التربوي في التعليم ينبثق من الرأي السائد في الوقت الحاضر حول طبيعة التعليم ومن حاجة المعلم والطالب إلى النمو المستمر، في المعرفة والقدرة على التدريس، ومن الإيمان أن البرنامج التربوي الناجح يأتي بالجهد التعاوني، ومن المعلوم أن العملية التعليمية تتأثر بحياة المجتمع وظروفه، كالظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية والإدارية، ولذلك فإن الإشراف التربوي (جزء من العملية التعليمية) يتأثر بتلك الظروف التي تتفاعل وتوجه الحياة في المجتمع، كما تم إجراء بعض التعديلات على مهارات المشرف التربوي لتناسب مع تطورات الحياة من أجل توجيه العملية التعليمية في اتجاه سليم وتحسين أداء المعلمين والارتقاء بمستوى العملية التعليمية والرأي ينبغي أن يعبر مصطلح "المهارات الفنية للإشراف التربوي" على مستوى العمليات التوجيهية والمتابعة الفنية التربوية في كلا الجانبين المعلم والطالب، مع إعطاء وزن أكبر للمعلم (العبيدي، 2010، صفحة 26).

ولأن الإشراف التربوي هو أحد أساليب تطوير وتنمية العملية التعليمية، لارتباطه الوثيق بالتعليم، مما يعني التعديل والتطوير المستمر، فمن المفترض أن يستمر الإشراف التربوي في النمو والعطاء، ولا يقف ساكناً بحجة أنها حققت نجاحاً مناسباً في فترة زمنية سابقة، ولذلك يتطلب ذلك ممارسة الأساليب وأنماط حديثة وتطبيقية على المواقف الجديدة للتغلب على مشاكل الإشراف التي

تتعلق بالدرجة الأولى بالمهارات من حيث الإتقان والتطوير ووضوح الرؤية (الإدارة العامة للتوجيه التربوي والتدريب، 1988، صفحة 1).

ومما سبق يمكن إبراز أهمية البحث عن طريق النقاط الآتية:

- 1- أهمية العملية الإشرافية باعتبارها أداة فعالة في نظام التعليم، وتتزايد أهميتها كونها أهم مكونات العمل للمشرف التربوي، إذ يشرف خلالها على المعنيين الجدد أثناء الخدمة، وأثرها على النتائج التعليمية.
- 2- تعريف المعلمين بأهمية العملية الإشرافية التطويرية لهم في التخطيط للعملية التعليمية، والأنشطة والإجراءات التي يقومون بها في المواقف التدريسية أمام طلابهم.
- 3- يمثل هذا البحث استجابة للاتجاهات التربوية الحديثة التي تدعو إلى ضرورة الاهتمام بالأداء التدريسي للمعلمين وخاصة الجدد منهم لتوسيع خبراتهم التدريسية كخبرات عملية، فضلاً عن ضرورة استخدام الأساليب المتنوعة في التدريس، إعداد المعلمين أثناء الخدمة، بحيث يمتلكوا الكفاءات اللازمة لممارسة مهنة التدريس.
- 4- توجيه اهتمام الباحثين في المجال التربوي إلى إجراء المزيد من الدراسات والبحوث في مجال الإشراف التربوي بشكل عام، والإشراف التطويري بشكل خاص.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي للتعرف على دور الأشراف في تنمية مهارات التدريس لدى المعنيين الجدد من وجهة نظر المشرفين في المهارات الآتية:

- 1- مهارة التخطيط للدرس.
- 2- مهارة استخدام طرائق التدريس.
- 3- مهارة استخدام الوسائل التعليمية.
- 4- مهارة الإدارة الصفية.
- 5- مهارة الاختبارات والتقويم.

حدود البحث: يتحدد البحث الحالي بمشرفي المديرية العامة لتربية ديالى للعام الدراسي 2024/2023.

تحديد مصطلحات البحث:

العملية الإشرافية:

- 1- **عرفت بأنها:** عملية فنية يقوم بها المعلمون بهدف تعزيز عمليتي التعلم والتعليم، وما يتعلق بهما، من خلال فحص الأنشطة التي يؤديها المعلمون ضمن الإمكانيات والوسائل المتاحة لهم، ومن ثم الوقوف معهم ومساعدتهم تحسين أدائهم، ليتمكنوا في التفاعل مع الطلبة لتنمية وعيهم وتوجيههم للمشاركة الصحيحة في الحياة الاجتماعية (طافش، 2004، صفحة 41).
 - 2- **عرفت بأنها:** العملية مخططة ومنظمة تهدف لمساعدة المعلمين لأمتلاكهم المهارات التي تعمل على تنظيم العملية التعليمية للطلبة بما يؤدي إلى تحقيق الأهداف التعليمية (وزارة التربية والتعليم، 2010، صفحة 3).
- المشرف التربوي:** الشخص المعين من قبل وزارة التربية والتعليم للإشراف على المعلمين والمعلمات في إطار تخصصه العلمي والتأثير على أداء المعلم نحو الأفضل (لهبت، 2010، صفحة 6).

مهارات التدريس: وهي طريقة تعليمية فعالة لتحقيق أهداف محددة يصدرها المعلم على شكل استجابات عقلية أو لفظية أو حركية أو جسدية أو عاطفية متماسكة (شبر، 2005، صفحة 17).

التعريف الإجرائي للبحث: استجابات المشرفون على الاستبيان الموجه لهم والذي يتضمن بيان دور الأشراف في تنمية مهارات التدريس لدى المعنيين الجدد من وجهة نظر المشرفين.

الخلفية النظرية ودراسات سابقة:

أولاً: الخلفية النظرية:

- مفهوم الإشراف التربوي :

تعد العملية الإشرافية من أهم الأسس للعملية التعليمية، ويعتمد عليها استمرارية عملية التعليم، والإشراف التربوي هو عملية فنية يقوم بها متخصصون، ويهدف إلى تنمية وتطوير المهارات للمعلمين ولمتابعة وتقييم الأداء المهني لديهم ، كما يعد مفهوم العملية الإشرافية ، كغيرها من المفاهيم العدة في المجال التربوي، لم تحظ بتعريف واحد يتفق عليه الجميع، لقد ظهر المتخصصون بمجموعة من المفاهيم والتي تحاول تحديد تعريف للإشراف التربوي، ورغم أن المفاهيم التي تتناول تعريف الإشراف التربوي اتفقت بأن هدفه هو تحسين العمل التعليمي، لكنها تتباين وتختلف في تفسير مفهوم الإشراف، ربما يكون لهذا التناقض في التعامل مع تعريف الإشراف لسبب الاختلاف في نظر العمل التربوي وأهدافه والاختلاف في نظر العملية التعليمية والتعلم (النجار، 2019، صفحة 12).

ولذلك حظي الإشراف التربوي في مختلف دول العالم عامة وفي دول الوطن العربي خاصة بنصيب كاف من الاهتمام مما أدى إلى تطوره الكبير خاصة في العقود الأخيرة، يستخدم الإشراف في مجالات متعددة في حياتنا اليومية، ويعني مراقبة الآخرين أو توجيههم أو تحفيز نشاطهم وفعاليتهم بهدف تحسين الأداء وزيادة الإنتاج، الإشراف يعني وجود علاقة بين المشرف ومن يشرف عليه، تنشأ من قبل السلطة في المؤسسات ويتقبلها كلاهما (البديري، 2001، صفحة 8).

ولكي نعرف الإشراف لغوياً يجب ان نعود لأصل هذه الكلمة من خلال الأصل المعجمي لها في اللغة العربية ، فوردَ في (لسان اعراب) ما يلي:

❖ أشرف الشيء بمعنى علاه وارتفع .

❖ وأشرفت الشيء ، علوته،

❖ واستشرفت الشيء ، إذ رفعت رأسك او بصرك تنتظر إليه.

❖ المشرف من الاماكن، العالي المطلع على غيره (ابن منظور، 1995، صفحة 2241).

ومن التعريفات السابقة يتبين أن كلمة "الناظر" هي اسم الفاعل من فعل "يكرم"، وكلاهما مشتق من الفعل "أكرم"، وفي هذا الصدد فإن المشرف ينظر إلى عمل الآخرين بغرض فحصه، والمشرف هو الشخص الذي ينظر إلى عمل الآخرين عن كثب ويراجعه على اعتبار أنه أعلى منهم منزلة وظيفية (ابو عريبان، 2022، صفحة 43).

❖ خصائص الإشراف التربوي:

1- الإشراف عملية إتصال وتفاعل:

يعتبر التواصل أهم وظائف المشرف لأن جميع وظائفه الأخرى مثل التخطيط المسبق والتقييم والتوجيه تعتمد إيجاباً وسلباً على طبيعة وأسلوب عملية الاتصال، حيث توضح هذه العملية مدى نجاح العملية التعليمية، فهم المشرف لنفسه وللأطراف التي يتعامل معها، وتحسين هذه العملية يتطلب أن يكون المشرف قادراً على إيصال رسالته، ومن الواضح أنها تحدد وتمارس بإتقان مهارات التخطيط والاتصال وتوقيته وتحديد موقعه وأسلوبه، ويميز التربويون بين طريقتين للتواصل: التواصل المساعد (المفتوح)، الذي يقوم على الاحترامات المتبادلة والبعد على التقييم الناقد والسلطة الرسمية، والتواصل الدفاعي (المغلق)، الذي يعتمد على ممارسة المراقبة ، يستخدم الإشراف التربوي الفعال الاتصال المساعد لأن هذا الاتصال وسيلة لتعديل اتجاهات المعلمين نحو عملية الإشراف وتنمية مشاعرهم وأفكارهم وسلوكهم تجاه العمل شرط أساسي لنجاح عملية التوجيه.

2- الإشراف قيادة تربوية:

القيادة ليست مجرد وظيفة رسمية يعين صاحبها بقرار رسمي، بل هي مهمة تنشأ من خلال الممارسة والعمل أيضاً، وهذا يعني أن المشرف التربوي لا يحصل على وظيفته في الإشراف التربوي فحسب، بل يصبح قائداً إذا مارس واجباته بطريقة فعالة يكسب من خلالها ثقة ودعم المعلمين وتمكنه من إنجاز المهام الجديد في الابتكار، هو أن القائد المشرف لا يقتصر في ممارسته على دوره الوظيفي، بل يتجاوز ذلك إلى ممارسة السلوك القيادي، وإذا كان السلوك الوظيفي للمشرف يتمثل في قبوله المسؤولية، فإنه في السلوك القيادي يبحث

عنها وتحركه دوافعه الداخلية وأهدافه الإنسانية، ويكتسب مكانته من خلال إنجازاته وليس من خلال وظيفته، وهذا يعني أن المشرف التربوي كفائد لا يقوم بعمل وظيفي، بل يبادر إلى تطوير عمله ورفع مستويات وقيم جديدة له.

3- الإشراف عملية مساعدة للمعلمين على النمو:

إن تطوير عملية الإشراف يتطلب أن ينتقل المشرف التربوي من الاهتمام بمعالجة بعض المواقف التعليمية كما يراها من خلال زيارته الصفية للمعلم، إلى أداء المهام المتعلقة بتحفيز نمو المعلم وتخطيط برامج التطوير الفعلية المتعلقة بتطوير العاملين، حتى يكونوا في وضع أفضل للقيام بعملهم، وتتطلب هذه المهمة تفاعل وتكامل المشرف، وفي عمق العمل التعليمي يتطلب هذا الدور أساليب إشرافية بحيث يمارس المشرف مهامه في إعداد المواد التعليمية اللازمة لتطوير المعلمين.

4- الإشراف عملية تغيير وتطوير:

ويرتبط دور المشرف في تطوير العملية التعليمية بقدرته على المساهمة في إحداث التغيير المطلوب، إن إحداث التغيير ليس هدفا في حد ذاته، بل هو مهمة يسعى من خلالها إلى دفع المعلمين لإحداث التغيير، فهو لا يفرض التغيير، بل يسهله من خلال إعداد المجتمع المدرسي وضمان تفاعلهم ودعمهم والقيام بالجهد المطلوب، ولكي تتجح عملية التغيير، يقوم المشرف بتزويد المعلمين بالمعلومات التي توضح ضرورة التغيير، ويعزز تواصله معهم، ويمنحهم الوقت الكافي لتجربته دون إجراء تقييم نقدي يشعرون من خلاله بالتهديد، وهذا يعني أن المشرف يضع استراتيجية للتغيير يلعب من خلالها العاملون الدور الأساسي في إحداثه.

5- الإشراف عملية دافعية:

تعد عملية تحفيز المعلمين على العمل من أبرز مهام المشرف التربوي، حيث يعد الإشراف التربوي من العوامل المهمة للرضا أو عدم الرضا في العمل، ويتطلب العمل الإشرافي تنظيم عملية التواصل مع المعلمين وممارسة المشاركة التشاركية السلوك الذي يسمح للمعلمين بالمساهمة في اتخاذ القرارات المهنية فيما يتعلق بعملهم، ووضوح الهدف، وشعور المعلم بأهميته دوره، وحرية في التخطيط، وعدم التدخل المباشر في عمله، وممارسة الانضباط الذاتي، هي من شروط خلق الدافعية.

6- الإشراف عملية تقويم:

يعد التقويم وسيلة فعالة تمكن الإشراف من تخطيط وتطوير برنامج عمل مع المعلمين، وهذا يتطلب مشاركتهم في تقييم عملية التعلم بكافة أبعادها، وتحليل عواملها بدلاً من الاقتصار على تقييم المعلم، وهو ما يسبب في كثير من الأحيان مشاكل في عملية التواصل بين المشرف والمعلم (اسماعيل، 2021، صفحة 3).

انماط الإشراف التربوي :

وقد بدأنا نسمع ونرى أساليب مختلفة، مثل: الأساليب الإشرافية التطويرية، والتشاركية، والمباشرة، والمتنوعة، وغيرها من الأساليب الإشرافية، ورغم ميزة تعدد الخيارات المتاحة أمام المشرف التربوي إلا أن تطبيقها ميدانياً قد لا يحقق هدفه، والسبب في ذلك إما عدم كفاية المشرف التربوي وقدرته على تنفيذها بمثالية، أو عدم وعي المعلم أو معرفته لماهية دوره وما يجب عليه فعله، وتكمن أنماط الإشراف التربوي فيما يأتي:

• الإشراف الوقائي:

المشرف التربوي هو شخص لديه خبرة من خلال ممارسة التدريس سابقاً، وزيارة المعلمين، ومراقبة طرق تدريسهم، لديه القدرة على توقع المواقف الصعبة التي يواجهها المعلمين الجدد عندما يبدأون التدريس، كما يتميز المشرف التربوي بقوة الملاحظة والقدرة على استشعار الروح لدى الطلبة، والتعرف على الأساليب المؤدية في إحراج المعلمين وإزعاجهم وقلقهم وإثارة المشاكل لهم، وهنا تتبين مهام المشرف التربوي، في توقع المواقف الصعبة والعقبات والعمل لتجنبها والتقليل من آثارها المضرّة، وتوجيه المعلم ومساعدته على التقييم لنفسه لمواجهة هذه المواقف ليتغلب عليها بنفسه، فالمواقف الصعبة هنا متنوعة ومتعددة، ويجب على المشرف التربوي أن يستخدم من بين الأساليب، ويختار الأساليب المناسبة للموقف الذي يواجهه، وقد يشرح الموقف لضع خطة مع المعلمين لمواجهة أو التغلب عليه أو تجنبه، وقد يختار أسلوباً جديداً مع مجموعة أخرى من المعلمين، كأن يدخلهم معه إلى نقاشات وفرضيات ومقترحات موضحة إلى توقع الأخطاء أو المشاكل التي قد تحدث مستقبلاً، وهكذا يكون المعلمون مدركون ما قد يواجههم من مشاكل إذا لم يعملوا على تجنبها والتغلب عليها، وهنا لا بد من الإشارة إلى أن أفضل ما يمكن أن يقوم بفعله المشرف التربوي هو العمل على:

- أ- غرس نفوس المعلمين ببعض المبادئ التربوية لكي تعينهم في تجنب الوقوع في المشاكل التي قد تعترضهم.
ب - أن يبني جسور الثقة والمحبة بينه وبينهم حتى تخفّي الشكوك وتستقر في نفوسهم الطمأنينة.

• الإشراف التصحيحي:

ويهدف المشرف التربوي فيه إلى متابعة عمل المعلم، والتعرف على أخطائه، وتصحيحها، ربما قد تكون هذه الأخطاء أخطاء طفيفة لا تؤثر في جوهر العملية التعليمية، ويقوم المشرف التربوي الذي يجد أخطاء بسيطة أن يلفت انتباه المعلم إليها على أساس أنها سهواً حدث بشكل عفوي، ولكن في حال الأخطاء كانت جسيمة يحتاج المشرف التربوي إلى استخدام اللباقة والقدرة في التعامل مع المواقف، ويحرص المشرف على توفير جو من الثقة والمودة بينه وبين المعلم حتى يدرك المعلم أهمية ضرورة التخلص من تلك الأخطاء التي وقع فيها، وهنا تكمن فعالية الإشراف التصحيحي ومهامه في توجيه الاهتمام الجاد لتصحيح الخطأ وبما لا يضر بكفاءة المعلم وقدرته على التدريس (حسين و سليمان، 2006، صفحة 29).

• الإشراف البنائي :

لم يعد الإشراف من هذا النوع يتعلق بإيجاد الأخطاء، ولا يقتصر على تصحيحها، بل هو الإشراف البناء الذي يتجاوز مرحلة التصحيح إلى مرحلة البناء واستبدال القديم بأخر جديد صحيح مخطئ، كما يعتمد على التطلع إلى المستقبل ورؤية واضحة للأهداف التربوية لوضع المقترحات المناسبة والخطة المناسبة لمساعدة المعلم على النمو، التركيز على الذات والتركيز على المستقبل وفي الماضي تتلخص مهمة الإشراف البناء فيما يلي:

- استبدال الأساليب الغير فعالة بأساليب فعالة.
- الحث والتشجيع على الأنشطة الصحيحة وتحسين وتطوير الممارسة الجيدة.
- مشاركة المعلمين في معرفة الشكل الذي ينبغي أن يبدو عليه التدريس الصحيح والفعال.
- تشجيع النمو المهني للمعلمين والعمل على تحفيز الروح التنافسية الشريفة لديهم.

• الإشراف الإبداعي:

يعتمد هذا الجانب من الإشراف على النشاط الجماعي ونادراً ما يتم تنفيذه، فهو لا يتحدد على إنتاج الأفضل، بل المطلوب من المشرف شحذ الروح وحشد قدراته الإبداعية لإخراج أفضل ما يمكن إنتاجه في مجالات العلاقة الإنسانية بين المشرف والمعلمين، وبين المعلمين أنفسهم، يعمل الإشراف الإبداعي في استقلال حياة المعلمين وإرادتهم وطاقتهم ليستثمروا القدرات والمواهب لديهم إلى أعلى حد لتحقيق الأهداف التربوية، المشرف التربوي المبدع هو الذي يعمل على كشف القدرات لدى المعلمين واستخلاص الجهود لمساعدتهم في تحقيق الأهداف المرجوة، يبحث على الترويج لعملهم ويعتبر نفسه واحداً منهم، فهو لا يقودهم دائماً، كما أن المشرف المبدع يعزز في المعلمين نشاطهم الإبداعي وقدرتهم لقيادة أنفسهم، ويأخذ بيدهم للاعتماد (بعد الله) على امكانياتهم وقدراتهم الذاتية، ويسهم في مساعدتهم على الحياة المهنية والوظيفية، تنمية ذاتية، وحتى يكون المشرف التربوي مبدعاً يجب أن يتميز بأهم الصفات:

- المرونة في التفكير.
- الثقة في قدرته المهنية.
- التواصل وتجنب التفوق والغطرسة.
- رغبة التعلم والاستفادة من تجارب وخبرات الآخرين.
- فهم وإيمان بقدرات الناس .
- المعرفة المستمرة بتخصصه والمجالات التعليمية بشكل عام وطرق التدريس بشكل خاص.

• الإشراف التمايزي:

يعود مفهوم الإشراف التمايزي أو المتنوع إلى المربي الأمريكي (ألنورن آلان) في كتابه الإشراف التمايز عام 1984م، حيث عرف هذا المفهوم على النحو التالي: نشاط النمو المعرفي في المدرسة، وتعزيز الدور لدى المعلمين في هذه النشاطات، ومراعاة الفروق الفردية في الجوانب المهنية بينهما عن طريق تقديم نشاطات التطوير المهني المتنوعة التي تلبي الحاجات المتنوعة للمعلمين، فإن الإشراف التمايزي يقوم على اسس عديدة:

• يمنح الحرية للمعلمين في اتخاذ القرارات وتحمل مسؤولية قراراتهم، مع منحهم خيارات إشرافية متنوعة.

• يتلقى المعلمون الإشراف من مصادر متعددة، ولم يعد المشرف هو المصدر الوحيد، ولم تعد الزيارة الصفية هي الوسيلة الوحيدة والمثالية لجميع المعلمين.

• ينمو المعلمون بما يناسب احتياجاتهم، وليس بما يناسب ما تعلموه من الآخرين.

• المدرسة مؤسسة اجتماعية متكاملة، يعمل فيها الجميع بانسجام وتكامل، وهذا يتطلب إشرافاً تشاركياً يساهم فيه الجميع، لقد عرف هذا النوع من الإشراف التربوي منذ زمن طويل، إلا أنه أخذ في الآونة الأخيرة مفاهيم جديدة، وأصبح الإشراف يعتمد على التخطيط الصحيح والعلاقات الإنسانية المتبادلة، ويهدف إلى تحسين أداء المعلمين، وتنمية قدراتهم الاحترافية، يختص هذا النوع من الإشراف بالأمور الفنية والإدارية، حيث يقوم المشرف بتقديم التغذية الراجعة للمعلم موضحاً الإيجابيات والسلبيات، بهدف تطوير الأداء بشكل إنساني رفيع (عبدالكريم، 2005، صفحة 34).

دراسات سابقة :

1- دراسة أحميدة (2012) هدفت: التعرف على دور المشرف التربوي في تحسين أداء معلمات رياض الأطفال في تنمية مهارات الأطفال اللغوية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال في الأردن، كانت عينة الدراسة مكونة من (213) معلمة رياض أطفال لمديريات التربيّات الخاصة في محافظات عمان، المفرق، وإربد، وكانت الاستبانة مكونة من (36) فقرة توزعت على خمسة مجالات، وظهرت النتائج للدراسة أن درجة قيام المشرف التربوي بتحسين أداء معلمات رياض الأطفال كانت منخفضة في معظم المجالات مجتمعة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرأي حول دور المشرف التربوي في تحسين أداء معلمات رياض الأطفال، أداء معلمات رياض الأطفال في تنمية المهارات اللغوية لدى الأطفال من وجهة نظر المعلمات في دور المشرف التربوي، ويعود ذلك إلى المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والموقع، وبناء على النتائج التي قدمتها الدراسة توصيات خاصة لتحسين أداء المعلمين في التنمية المهارية اللغوية للأطفال (أحميدة، 2012).

2- دراسة أمبيض (2014) هدفت: التعرف على دور المشرف التربوي في تحسين أداء المعلمين في مدارس القدس الحكومية من وجهة نظر المعلمين والمديرين، أثر لمتغيرات (النوع، المؤهلات العلمية، سنوات الخبرة) لدى المعلم في اتجاهاته نحو دور المشرف التربوي في تحسين أداء المعلمين في مدارس القدس الرسمية تكونت عينة البحث من المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية في مدينة القدس، والذين بلغ عددهم (727) معلماً ومعلمة، وتوزع المعلمون على (39) مدرسة حكومية، إضافة إلى مديري ومديرات تلك المدارس الذين بلغ عددهم (39) مديراً ومديرة، وتم بناء استبانة مكونة من (43) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات: التخطيط، التنفيذ، والتقييم، ثم تم الرد على هذه المناطق من خلال مقياس، ليكرت الخماسية، وتم استخدام المنهج الإحصائي الوصفي الذي يتضمن جدول التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد العينة ومقياس الاتجاه المركزي والتشتت لتحديد مدى تشتت إجابات أفراد العينة عن الوسط الحسابي، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها وجود آراء متوسطة تميل إلى الأعلى لدى مديري ومعلمي المدارس الثانوية الحكومية نحو دور المشرف التربوي في تحسين أداء المعلمين في مدارس القدس الرسمية، وذلك أن متوسط آراء مديري المدارس أعلى من متوسط آراء المعلمين في كافة المجالات، وأن مجال التخطيط حصل على أقل المتوسطات الحسابية من مديري المدارس والمعلمين، بالإضافة إلى عدم وجود دلالة إحصائية تعزى لمتغير جنس المعلمين فيما يتعلق دور الإشراف التربوي، توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المعلمين الحاصلين على درجة البكالوريوس مع دبلوم التربية، وللمعلمين الذين لديهم (6-10) سنوات خبرة (أمبيض، 2014).

منهجية البحث و إجراءاته :

أولاً : منهجية البحث:

ويتطلب لتحقيق أهداف البحث التوصل إلى وصف كمي للمستوى أو القدرة المراد دراستها لدى أفراد عينة البحث، وقد اعتمد البحث المنهج الوصفي في دراسة متغيرات البحث، والذي يسعى إلى تحديد الوضع الراهن للظاهرة المدروسة ومن ثم وصفها، بناءً على ما هي موجودة بالفعل وصفاً دقيقاً، ولا يكفي من خلال وصف الظاهرة، بل تجاوزها بتحليلها وتفسيرها ومقارنتها وصولاً إلى مزيد من المعرفة حول تلك الظاهرة، ومن ثم فإن المنهج الوصفي هو تشخيص علمي للظاهرة والتبصر بها، وكذلك الرموز اللغوية والرياضية، ويساعد ذلك في الكشف عن العلاقة الارتباطية، وهي ليست بالضرورة علاقة سببية، بل تشير إلى نوع الارتباط وقوته (ملحم، 2000، صفحة 324).

ثانياً:مجتمع البحث:

يقصد بمجتمع البحث أو المجتمع الإحصائي للبحث جميع الأفراد الذين يقوم الباحث بدراسة الظاهرة لديهم، فهم يمثلون كل الأفراد الذين تجمع البيانات منهم بيانات الظاهرة ويمكن تعميم النتائج عليهم (المنيزل و العتوم، 2010، صفحة 101). ويتكون مجتمع البحث الحالي من مشرفي مديرية تربية ديالى لكلا الجنسين (ذكور – إناث) والبالغ عددهم (80) مشرفاً ومشرفة والجدول (1) يوضح مجتمع البحث الكلي.

جدول(1) مجتمع البحث

عدد المشرفين الذكور	عدد المشرفات الإناث	المجموع
45	35	80

ثالثاً : عينة البحث :

جرى اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية ، فقد جرى اختيار عينة مكونة من (67) مشرفاً ومشرفة من المجتمع الأصلي بواقع (33) مشرفاً و(34) مشرفة من المديرية العامة لتربية ديالى و جدول (2) يبين عينة البحث موزعة على حسب الجنس.

جدول (2) عينة البحث موزعة حسب الجنس

عدد المشرفون الذكور	عدد المشرفات الإناث	المجموع
33	34	67

رابعاً: أداة البحث:

بما ان هذا البحث يهدف الى التعرف على دور الاشراف في تنمية مهارات التدريس لدى المعينين الجدد من وجهة نظر المشرفين، ولتحقيق أهداف البحث تبنى الباحث مقياس (دواي ، 2020) الذي تألف من (45) فقرة وعلى الرغم من تحقق الباحث(دواي) من الخصائص السايكومترية من صدق وثبات المقياس ، تم التحقق من هذه الخصائص في البحث الحالي بواسطة الصدق الظاهري والثبات بأستخدام معامل الفاكرونباخ وذلك للتحقق من ملائمة المقياس.

الصدق الظاهري:

ولتحقيق الصدق الظاهري لمقياس دور الاشراف المكون من(45) فقرة تم عرض فقرات المقياس وبدائل الإجابة (صالحة ، غير صالحة ، تحتاج الى تعديل)، على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال التربية وعلم النفس الذي بلغ عددهم (5) مختصين لإبداء آرائهم ملحق(1) ، وذلك للتعرف على مدى وضوح الفقرات ومدى مناسبتها للسمة وملائمة البدائل، وبعد حذف وإضافة بعض الفقرات وصياغة البعض منها لمناسبتها للبحث الحالي أصبحت (38) فقرة موزعة على خمسة مجالات.

ثبات المقياس:

قام الباحث باستخراج معامل الثبات لفقرات مقياس دور الاشراف باستخدام طريقة:

معامل الفاكرونباخ للاتساق الداخلي:

ولتحقيق الثبات بهذه الطريقة قام الباحث بتطبيق مقياس دور الاشراف على عينة ثبات مكونة من (16) مشرفاً ومشرفة تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية من مجتمع البحث من تربية دياي، وبعد تطبيق معادلة فاكرونباخ للاتساق الداخلي، بلغ معامل الثبات (0.81)، وهو معامل ثبات مرتفعاً يعد مؤشراً على اتساق إجابات الأفراد على فقرات المقياس.

إذ يشير (النور، 2007) إلى قيمة معامل الثبات، كلما اقترب من الصحيح (1) كلما كان معامل الثبات أفضل، إذ تتراوح قيمته بين (1.0) (النور، 2007، صفحة 32).

تطبيق مقياس دور الاشراف بصورته النهائية:

يتكون مقياس دور الاشراف بصورته النهائية من (38) فقرة موزعة على خمسة مجالات مهارة التخطيط للدرس (8) فقرات ومهارة طرائق التدريس (8) فقرات ومهارة الوسائل التعليمية (8) فقرات ومهارة الادارة الصفية (6) فقرات ومهارة الاختبارات والتقويم (8) فقرات، أما بدائل الاستجابة فقد تم الاعتماد على المدرج الخماسي التقدير مقابل كل فقرة وهي (كبيرة جداً ، كبيرة ، متوسطة ، قليلة ، قليلة جداً) وبالأوزان (5، 4، 3، 2، 1) وبهذا أصبح المقياس جاهز للتطبيق بالصيغة النهائية على عينة البحث الأساسية البالغة (67) مشرفاً ومشرفة من المديرية العامة لتربية دياي في (9-10-11 / 2024/1) المصادف الثلاثاء - الأربعاء - الخميس ملحق (2) .

خامساً : الوسائل الإحصائية:

- اعتمد الباحث على الحقيبة الإحصائية (Spss) في معالجة البيانات الاحصائية ، وتم استخدام الوسائل الأحصائية الآتية:
- الوسط الحسابي والوزن المئوي والانحراف المعياري لبيان قيمة كل فقرات الاستبانة والاستفادة منها في تفسير النتائج .
- معامل ارتباط بيرسون Person Correlation Coefficient وقد استخدمت في ايجاد حساب الارتباطات بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للأداة.
- معادلة الفا- كرونباخ للاتساق الداخلي، استخدمت لاستخراج الثبات بطريقة الفا للاتساق الداخلي لادوات البحث.

عرض نتائج البحث و تفسيرها:

أولاً: عرض النتائج:

لمعرفة نتائج الدراسة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات الاستبانة ، واعتمد الباحث المقياس الآتي لتقدير المستوى، من (80% الى 100%) عالية جداً، ومن (70% الى 79,9%) عالية، ومن (60% الى 69,9%) متوسطة، وأقل من (50% الى 59,9%) منخفضة، وأقل من (50%) منخفضة جداً.

المجال الأول: مهارة التخطيط للدرس:

أن الفقرات في هذا المجال قد تباينت في سلم الرتب التي حصلت عليها، فالفقرات (2، 3، 6، 7) حصلت على تقييم عالي جداً في مستوى دور المشرفيين ، حيث حصلت الفقرة (2) على متوسط (4,36) وانحراف معياري قدره (0,77) ونسبة مئوية (87,2)، أما الفقرة (3) فكانت بمتوسط حسابي (4,00) وانحراف معياري (1.02) ونسبة مئوية (80.0) ، والفقرة (6) حصلت على متوسط حسابي (4,00) وانحراف معياري (1.02) ونسبة مئوية (80,0) ، كما ان الفقرة (7) حصلت على متوسط حسابي (4,18) وانحراف معياري (0,95) ونسبة مئوية (83,6)، أما الفقرة (1) فقد حصلت على مستوى تقدير عالي بمتوسط حسابي (3,99) وانحراف معياري (0,95) ونسبة مئوية (79,8)، كما ان الفقرة (5 ، 8) حصلتا على مستوى تقدير متوسط إذ بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (5)(3,10) وانحراف معياري (1,07) ونسبة مئوية (62,0)، أما الفقرة (8) فمتوسطها الحسابي (3,10) وانحراف معياري (1,07) ونسبة مئوية (62,0) ، فضلاً عن الفقرة (4) فأنها حصلت على أقل مستوى تقدير بدرجة منخفضة جداً إذ بلغ متوسطها الحسابي (1,83) وانحراف معياري قدره (1,01) ونسبة مئوية (36,6)، والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول(3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مهارة التخطيط للدرس

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	يوضح للمعلم أهمية مهارة تخطيط الدرس	3,99	0,95	79,8	عالية
2	يبين للمعلم كيفية صياغة خطة يومية	4,36	0,77	87,2	عالية جدا
3	ينمي مهارة عرض الدرس للمعلم	4,00	1,02	80,0	عالية جدا
4	يبين كيفية صياغة الاهداف السلوكية لكل موضوع	1,83	1,01	36,6	منخفضة جدا
5	يحدد المشرف كيفية معالجة صعوبات التعلم لدى الطلاب	3,10	1,07	62,0	متوسطة
6	يساعد المشرف المعلم في اعداد الانشطة الصفية	4,00	1,02	80,0	عالية جدا
7	يساعد المعلم على مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب	4,18	0,95	83,6	عالية جدا
8	يساعد المعلم في كيفية اكتشاف الطلاب الموهوبين	3,10	1,07	62,0	متوسطة

المجال الثاني: مهارة استخدام طرائق التدريس:

تبين في هذا المجال الفقرة(5) قد حصلت على تقدير عالي جدا بمتوسط حسابي (3,63) وانحراف معياري (0,67) ونسبة مئوية (92,6) ، اما الفقرات (3 ، 4 ، 6) فقد حصلت على مستوى عالي ، اذ بلغ مقدار الفقرة (3) بمتوسط حسابي (3,54) وانحراف معياري (1,02) ونسبة مئوية (70,8)، اما الفقرة (4) فقد حصلت على متوسط حسابي (3,91) وانحراف معياري (0,87) ونسبة مئوية (78,2)، في حين حصلت الفقرة (6) على متوسط حسابي (3,61) وانحراف معياري (1,08) ونسبة مئوية (72,2)، اما الفقرة (2 ، 8) فقد حصلتا على مستوى متوسط اذ بلغت الفقرة (2) متوسطها الحسابي (3,10) وانحراف معياري (1,07) ونسبة مئوية (62,0)، والفقرة (8) بلغ المتوسط الحسابي لها (3,48) وانحراف معياري (1,34) ونسبة مئوية (69,6) ، بالاضافة الى الفقرة (1 ، 7) فكان مستواه منخفض، اذ بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (1) (2,51) وانحراف معياري (1,08) ونسبة مئوية (50,2)، اما الفقرة (7) فكان المتوسط الحسابي لها (2,51) وانحراف معياري (1,08) ونسبة مئوية (50,2)، والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول(4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مهارة طرائق التدريس

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	يؤكد المشرف على تنوع أساليب التدريس	2,51	1,08	50,2	منخفضة
2	تزويد المعلم بالمصادر اللازمة لطرائق التدريس	3,10	1,07	62,0	متوسطة
3	يشجع المعلم على الابتكار الجديد	3,54	1,02	70,8	عالية
4	يحفز المعلم بطرائق حديثة	3,91	0,87	78,2	عالية
5	يشجع المشرف الزيارات المتبادلة بين الاقران	4,63	0,67	92,6	عالية جدا
6	يرشد المعلم إلى المكتبة المدرسية	3,61	1,08	72,2	عالية
7	يوجه المعلم استخدام الطرائق حسب طبيعة الموضوعات	2,51	1,08	50,2	منخفضة
8	يشجع المشرف على فتح دورات بطرائق التدريس	3,48	1,34	69,6	متوسطة

المجال الثالث: مهارة استخدام الوسائل التعليمية:

تصدرت الفقرة (2 ، 3) بمستوى عالي جدا في هذا المجال ، حيث تبين ان الفقرة (2) حصلت على متوسط حسابي قدره (4,06) وانحراف معياري (0,76) ونسبة مئوية (81,2) ، والفقرة (3) حصلت على متوسط حسابي (4,30) وانحراف معياري (0,90) ونسبة مئوية (86,0)، والفقرة (6 ، 8) فقد حصلتا على مستوى تقدير عالي ، إذ بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (6) (3,91) وانحراف معياري (0,85) ونسبة مئوية (78,2) ، في حين حصلت الفقرة(8) على متوسط حسابي (3,88) وانحراف معياري (0,84) ونسبة مئوية (56,2)، والفقرة (1، 4) كان تقديرهما متوسط ، فالفقرة (1) حصلت على متوسط حسابي (3,25) وانحراف معياري (1,27) ونسبة مئوية (65,0)، اما الفقرة (4) فكان متوسطها الحسابي (3,48) وانحراف معياري (1,34) ونسبة مئوية قدرها (69,6)، فضلا عن الفقرة (5 ، 7) كان مستوى تقديرهما منخفض، كون حصلت الفقرة (5) على متوسط حسابي (2,51) وانحراف معياري (1,08) ونسبة مئوية (50,2)، والفقرة (7) حصلت على متوسط حسابي (2,81) وانحراف معياري (1,23) ونسبة مئوية (56,2) ، والجدول(5) يوضح ذلك.

جدول(5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مهارة الوسائل التعليمية

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	يوجه المعلم بالاستعمال الامثل للاسبورة والكتاب المدرسي	3,25	1,27	65,0	متوسطة
2	يرشد المعلم الى استعمال اكثر من وسيلة تعليمية في الدرس	4,06	0,76	81,2	عالية جدا
3	يساعد المعلم كيفية استعمال الوسائل التعليمية استعمالا فاعلا	4,30	0,90	86,0	عالية جدا
4	يحث المعلم في اقتراح أنشطة صفية ولاصفية التي يمكن ان يقوم بها الطلاب	3,48	1,34	69,6	متوسطة
5	يوجه المعلم على ابتكار وسائل مناسبة	2,51	1,08	50,2	منخفضة
6	يشجع المعلم على المسابقات الفردية والجماعية بين الطلاب	3,91	0,85	78,2	عالية
7	يوجه المعلم بضرورة مشاركة الطلاب لاستخدام الوسائل التعليمية على السبورة	2,81	1,23	56,2	منخفضة
8	يوجه المعلم لتحفيز الطلاب بعمل وسائل تعليمية واعتبارها نشاطات للطلاب	3,88	0,84	77,6	عالية

المجال الرابع: مهارة الإدارة الصفية:

يتبين في هذا المجال ان الفقرة (1، 6) قد حصلت على مستوى تقدير عالي جدا، حيث بلغ تقدير الفقرة(1) بمتوسط حسابي قدره (4,13) وانحراف معياري قدره (0,97) ونسبة مئوية (82,6)، في حين حصلت الفقرة (6) على متوسط حسابي (4,58) وانحراف معياري (0,80) ونسبة مئوية (91,6)، اما الفقرة (5) فكان مستوى تقديرها عالي بمتوسط حسابي (3,52) وانحراف معياري (1,21) ونسبة مئوية (70,4)، في حين حصلت الفقرة (2) على مستوى تقدير متوسط بمتوسط حسابي (3,39) وانحراف معياري (1,13) ونسبة مئوية (67,8)، اما الفقرة(3، 4) فكان تقديرهما بمستوى منخفض جدا ، اذ بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (3) (2,49) وانحراف معياري (1,24) ونسبة مئوية (49,8)، والفقرة(4) فكان المتوسط الحسابي لها (2,33) وانحراف معياري(1,24) ونسبة مئوية(46,6) والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مهارة الإدارة الصفية

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	يؤكد للمعلم بأهمية تنمية الدافعية للطلاب	4,13	0,97	82,6	عالية جدا
2	يبين للمعلم العوامل المؤثرة على انتباه الطلاب في الدرس	3,39	1,13	67,8	متوسطة
3	يؤكد المشرف على مهارات الاتصال والتواصل العلمي	2,49	1,24	49,8	منخفضة جدا
4	ينمي للمعلم مهارات طرح الاسئلة اثناء الدرس	2,33	1,24	46,6	منخفضة جدا
5	يؤكد المشرف على المناقشات الفعالة بين الطلاب	3,52	1,21	70,4	عالية
6	يؤكد المشرف على مراعاة ادارة وقت الدرس	4,58	0,80	91,6	عالية جدا

المجال الخامس: مهارة الاختبارات والتقويم:

يتبين في هذا المجال ان الفقرة (2، 7، 8) كانت بمستويات تقديرية عالية جدا ، فالفقرة (2) بلغ متوسطها الحسابي (4,03) وانحراف معياري (1,11) ونسبة مئوية (80,6)، اما الفقرة (7) فكان المتوسط الحسابي لها (4,37) وانحراف معياري (0,76) ونسبة مئوية (87,4)، في حين حصلت الفقرة (8) على متوسط حسابي قدره (4,00) وانحراف معياري (0,98) ونسبة مئوية (80,0)، والفقرة (1، 3، 6) حصلت على تقدير بمستوى عالي، حيث حصلت الفقرة (1) على متوسط حسابي (3,82) وانحراف معياري (1,22) ونسبة مئوية (76,4)، اما الفقرة (3) فحصلت على متوسط حسابي (3,85) وانحراف معياري (1,09) ونسبة مئوية (77,0) ، في حين حصلت الفقرة (6) على متوسط حسابي (3,82) وانحراف معياري (1,42) ونسبة مئوية (76,4)، بينما حصلت الفقرة (4، 5) على مستوى تقدير متوسط، اذ بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (4) (3,39) وانحراف معياري (1,08) ونسبة مئوية (67,8)، كما حصلت الفقرة (5) على متوسط حسابي قدره (3,48) وانحراف معياري (1,34) ونسبة مئوية (69,6)، والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مهارة الاختبارات والتقويم

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	يساعد المعلم في كيفية صياغة الاختبارات التحصيلية	3,82	1,22	76,4	عالية
2	يبين للمعلم الاخطاء الشائعة في كيفية اعداد الاختبارات التحصيلية	4,03	1,11	80,6	عالية جدا
3	بحث المشرف على مراعاة الفروق الفردية في صياغة الاختبارات	3,85	1,09	77,0	عالية
4	يؤكد المشرف على تنوع النماذج للاختبارات التحصيلية	3,39	1,08	67,8	متوسطة
5	يؤكد المشرف على مراعاة الوقت للأجابة على الاختبارات التحصيلية	3,48	1,34	69,6	متوسطة
6	يؤكد المشرف في طرح اسئلة تقويمية تثير انتباه الطلاب بالدرس	3,82	1,24	76,4	عالية
7	يرشد المعلم لاستعمال اكثر من اسلوب لقياس تحصيل الطلاب	4,37	0,76	87,4	عالية جدا
8	يوجه المعلم في استعمال مهارات تحليل النتائج للاختبارات التحصيلية	4,00	0,98	80,0	عالية جدا

ثانياً: تفسير النتائج:

ويمكن تفسير النتائج على مستويين، الأول يوضح أن للمشرف التربوي دور فعال في تنمية مهارات المعينين الجدد، ويعزى ذلك إلى:

- 1- أن المشرف التربوي ملماً بمهارات التدريس اللازمة وقادراً على تمهيتها لدى المعينين الجدد.
 - 2- رغبة المعينين الجدد في تحسين مهاراتهم وأدائهم الوظيفي وتفاعلهم مع المعالجات والحلول المقترحة للتحديات التعليمية.
 - 3- التعاون الإيجابي بين المشرف التربوي والمعينين الجدد من أجل النهوض بالواقع التربوي.
- أما المستوى الثاني فيظهر ضعف في بعض مهارات التدريس التي يقدمها المشرف التربوي للمعينين الجدد، ويعزى ذلك إلى:
- 1- ضيق الوقت بسبب كثرة العطل الرسمية.
 - 2- ضعف اللقاءات الرسمية بين المشرف التربوي والمعينين الجدد لكثرة عدد المعلمين مقارنة بعدد المشرفين.
 - 3- قلة عدد المشرفين التربويين .
 - 4- تكليف المشرفين التربويين بمهام إدارية مما يضعف مسؤولياتهم المهنية.
 - 5- محدودية عدد الدورات التطويرية التي تعمل في تحسين مهارات وأداء المعينين الجدد.

الاستنتاجات:

وفي ضوء نتائج البحث توصل الباحث إلى استنتاجات تبين الدور الفعال الذي يلعبه المشرف لينمي بعض المهارات لدى المعينين الجدد، كما أن هناك بعض الضعف في مجالات أخرى في دور المشرف في تطوير بعض المهارات للمعينين الجدد، بالإضافة إلى تقارب واضح في نتائج المجالات الخمسة من حيث أوساطها الحسابية والنسب المئوية.

التوصيات:

في ضوء نتائج البحث واستنتاجاته يوصي الباحث بما يلي:

- 1- اهتمام وزارة التربية والتعليم بزيادة عدد المشرفين التربويين.
- 2- اهتمام وزارة التربية والتعليم بعقد المؤتمرات والندوات لزيادة معرفة الإشراف التربوي بالأساليب الحديثة في الإشراف التربوي.
- 3- اهتمام المشرف التربوي برفع الروح المعنوية، وتوعية المعينين الجدد بأهميتهم وحيوية دورهم في العملية التعليمية، والعمل على تشجيعهم على الإبداع في كافة الأنشطة المدرسية.
- 4- عقد دورات تطويرية ولقاءات دورية للمشرفين مع المعينين الجدد للاطلاع على التطورات في مجال عملهم والأخذ بمقترحاتهم التي تساعد في تطوير العملية التعليمية.

المقترحات:

استكمالاً للبحث الحالي يقترح الباحث إجراء الدراسات التالية:

- 1- إجراء دراسة مماثلة في مديريات أخرى تابعة لوزارة التربية.
- 2- إجراء دراسة لمعرفة دور الإشراف التربوي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث).
- 3- إجراء دراسة مقارنة في دور الإشراف في تنمية مهارات المعينين من الملاك الجديد والملاك القديم.

المراجع

- ابن منظور. (1995). *لسان العرب* (المجلد 3). القاهرة، مصر: دار المعارف.
- ابو عريبان ، أروى سلامة احمد. (2022). المشكلات التي تواجه الإشراف التربوي في المجتمع الفلسطيني ومتطلبات مواجهتها. احميدة ، فتحي. (2012). دور المشرف التربوي في تحسين اداء معلمات رياض الاطفال. الصفحات 30- 65.

- اسماعيل ، علي يحيى. (2021). *الإشراف التربوي*. اليمن: قسم الإشراف التربوي.
- الإدارة العامة للتوجيه التربوي والتدريب. (1988). *دليل الموجه التربوي*. المملكة العربية السعودية: وزارة المعارف ، الرياض.
- أمبيض ، يسرى زياد صالح. (2014). دور المشرف التربوي في تحسين أداء المعلمين في مدارس القدس الحكومية من وجهة نظر المعلمين والمديرين. *رسالة ماجستير منشورة*. فلسطين: جامعة بير زيت. غربية ، ايمان ابو. (2009). *الإشراف التربوي ، مفاهيم ، واقع ، آفاق* (المجلد ط1). عمان، الاردن: دار الفكر .
- البدرى ، طارق عبد الحميد. (2001). *تطبيقات ومفاهيم في الإشراف التربوي*. عمان ، الاردن: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- حسين ، سلامة عبد العظيم ، وسليمان ، عوض الله. (2006). *اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي*. عمان ، الاردن: دار الفكر .
- الخطيب، إبراهيم. (2003). *الإشراف التربوي، فلسفته ، اساليبه، تطبيقاته*. عمان: دار قنديل للنشر .
- شير ، خليل ابراهيم. (2005). *اساسيات التدريس*. عمان، الاردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- صبح ، باسم ممدوح. (2005). *تقويم التخطيط للإشراف التربوي لدى المشرفين التربويين كما يراها مديرو ومعلمو المدارس الثانوية في محافظات الشمال فلسطين*. رسالة ماجستير غير منشورة. نابلس، فلسطين: جامعة النجاح الوطنية.
- طافش ، محمد. (2004). *الابداع في الإشراف التربوي في فلسطين*. غزة، فلسطين: مكتبة آفاق للنشر .
- الطعاني ، حسن. (2005). *الإشراف التربوي ، مفاهيمه ، أهدافه، أساليبه*. عمان، الاردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- عبدالكريم ، راشد. (2005). *الإشراف التربوي المنوع*. الرياض: مكتبة الملك فهد.
- العبيدي ، محمد جاسم. (2010). *الإشراف التربوي والإدارة التعليمية*. عمان، الاردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- لهبت ، فراس فواز فايز. (2010). دور المشرفين التربويين في تطوير الادارة المدرسية كما يراها مديرو المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية لوسط فلسطين. *رسالة ماجستير منشورة*. نابلس، فلسطين: جامعة النجاح الوطنية.
- مدانات، كمال وأوجيني برزة. (2002). *اهتمامات الإشراف التربوي في تحسين أداء المعلمين*. عمان، الاردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- المسعودي ، عبدالله. (2004). دور الإشراف التربوي في تطوير الإدارة المدرسية. (2).
- ملحم ، سامي محمد. (2000). *القياس والتقويم في التربية وعلم النفس*. عمان ، الاردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- المنيزل ، عبدالله فلاح ، والعتوم ، عدنان يوسف. (2010). *مناهج البحث في العلوم السلوكية* (المجلد ط1). الرياض.
- النجار ، هيام رباح. (2019). دور الإشراف التربوي التطويري في زيادة فاعلية الاداء التدريسي لدى معلمي ومعلمات المدار الحكومية الاساسية في شمال الضفة الغربية من وجهة نظرهم. *رسالة ماجستير منشورة*. نابلس، فلسطين: جامعة النجاح الوطنية ، كلية الدراسات العليا.
- النور ، يعقوب احمد. (2007). *القياس والتقويم في التربية وعلم النفس*. الاردن: الجندارية للنشر والتوزيع.
- وزارة التربية والتعليم. (2010). *الدليل المرجعي في الإشراف التربوي*. رام الله: وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية.

References

- Abdul Karim, R. (2005). *Diverse educational supervision*. Riyadh: King Fahd Library.
- Abu Ariban, A. S. A. (2022). *Problems facing educational supervision in the Palestinian society and requirements to address them*.
- Ahmed, F. (2012). *The role of the educational supervisor in improving the performance of kindergarten teachers*. pp. 30-65.
- Al-Badri, T. A. H. (2001). *Applications and concepts in educational supervision*. Amman, Jordan: Dar Al-Fikr for Printing, Publishing, and Distribution.
- Al-Khatib, I. (2003). *Educational supervision: Its philosophy, methods, and applications*. Amman: Qandil Publishing House.
- Al-Masoudi, A. (2004). *The role of educational supervision in developing school management* (2nd ed.).
- Al-Munezel, A. F., & Al-Atoum, A. Y. (2010). *Research methods in behavioral sciences* (Vol. 1). Riyadh.

- Al-Najjar, H. R. (2019). *The role of developmental educational supervision in increasing the effectiveness of teaching performance among teachers of public elementary schools in the northern West Bank as perceived by them*. Published Master's Thesis. Nablus, Palestine: An-Najah National University, College of Graduate Studies.
- Al-Nour, Y. A. (2007). *Measurement and evaluation in education and psychology*. Jordan: Al-Jundariya for Publishing and Distribution.
- Al-Taani, H. (2005). *Educational supervision: Its concepts, goals, and methods*. Amman, Jordan: Dar Al-Shorouk for Publishing and Distribution.
- Al-Ubaidi, M. J. (2010). *Educational supervision and educational management*. Amman, Jordan: Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution.
- Ambeid, Y. Z. S. (2014). *The role of the educational supervisor in improving the performance of teachers in public schools in Jerusalem from the perspective of teachers and principals*. Published Master's Thesis. Palestine: Birzeit University.
- General Administration of Educational Guidance and Training. (1988). *Guide to the educational supervisor*. Kingdom of Saudi Arabia: Ministry of Education, Riyadh.
- Gharibah, I. A. (2009). *Educational supervision: Concepts, reality, and prospects* (Vol. 1). Amman, Jordan: Dar Al-Fikr.
- Hussein, S. A. A., & Suleiman, A. (2006). *Modern trends in educational supervision*. Amman, Jordan: Dar Al-Fikr.
- Ibn Manzur. (1995). *Lisan al-Arab* (Vol. 3). Cairo, Egypt: Dar Al-Maaref.
- Ismail, A. Y. (2021). *Educational supervision*. Yemen: Department of Educational Supervision.
- Lahbet, F. F. F. (2010). *The role of educational supervisors in developing school management as perceived by public school principals in the northern governorates of central Palestine*. Published Master's Thesis. Nablus, Palestine: An-Najah National University.
- Madanat, K., & Barzah, O. (2002). *Interests of educational supervision in improving teacher performance*. Amman, Jordan: Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution.
- Milhem, S. M. (2000). *Measurement and evaluation in education and psychology*. Amman, Jordan: Dar Al-Maseerah for Publishing, Distribution, and Printing.
- Ministry of Education. (2010). *The reference guide in educational supervision*. Ramallah: Palestinian Ministry of Education and Higher Education.
- Shabir, K. I. (2005). *Fundamentals of teaching*. Amman, Jordan: Dar Al-Manahej for Publishing and Distribution.
- Subh, B. M. (2005). *Evaluation of the planning for educational supervision among educational supervisors as perceived by principals and teachers of secondary schools in the northern governorates of Palestine*. Unpublished Master's Thesis. Nablus, Palestine: An-Najah National University.
- Tafesh, M. (2004). *Creativity in educational supervision in Palestine*. Gaza, Palestine: Afaaq Library for Publishing.

ملحق (1) أسماء السادة الخبراء

ت	الاسم	اللقب العلمي	مكان العمل
1-	د. سعدون سلمان نجم	أستاذ	جامعة بغداد/ كلية التربية / ابن رشد
2-	د. هشام محمد	أستاذ	جامعة بغداد/ كلية / ابن رشد
3-	د. سعد فياض عبدالله	أستاذ مساعد	جامعة ديالى/ كلية التربية المقداد
4-	د. سلوان عبد احمد	أستاذ مساعد	جامعة ديالى/ كلية التربية المقداد
5-	د. عقيل نجم عبد	أستاذ مساعد	المديرية العامة لتربية ديالى

ملحق (2) مقياس دور الأشراف في تنمية مهارات التدريس لدى المعينين الجدد من وجهة نظر المشرفين بصيغته النهائية.

السيد المشرف/السيدة المشرفة

تحية طيبة...

يهدف البحث الحالي الى اجراء دراسة علمية لذا نتمنى معاونتكم في الاجابة عن المقياس المرفق بكل دقة وصراحة بوضع علامة (✓) أمام كل فقرة وتحت البديل المناسب الذي ينطبق عليك اكثر من غيره ، علما لا توجد فيه اجابات صحيحة او خاطئة، وتستعمل الاجابة لاغراض البحث العلمي فلا داعي الى ذكر الاسم، كما يرجو الباحث الاجابة على جميع الفقرات.

مع خالص الامتنان والشكر

المجال الأول: مهارة التخطيط للدرس:

ت	الفقرات	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
1	يوضح للمعلم اهمية مهارة تخطيط الدرس					
2	يبين للمعلم كيفية صياغة خطة يومية					
3	ينمي مهارة عرض الدرس للمعلم					
4	يبين كيفية صياغة الاهداف السلوكية لكل موضوع					
5	يحدد المشرف كيفية معالجة صعوبات التعلم لدى الطلاب					
6	يساعد المشرف المعلم في اعداد الانشطة الصفية					
7	يساعد المعلم على مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب					
8	يساعد المعلم في كيفية اكتشاف الطلاب الموهوبين					

المجال الثاني: مهارة استخدام طرائق التدريس:

ت	الفقرات	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
1	يؤكد المشرف على تنويع أساليب التدريس					
2	تزويد المعلم بالمصادر اللازمة لطرائق التدريس					
3	يشجع المعلم على الابتكار الجديد					
4	يحفز المعلم بطرائق حديثة					
5	يشجع المشرف الزيارات المتبادلة بين الاقران					
6	يرشد المعلم إلى المكتبة المدرسية					
7	يوجه المعلم استخدام الطرائق حسب طبيعة الموضوعات					
8	يشجع المشرف على فتح دورات بطرائق التدريس					

المجال الثالث: مهارة استخدام الوسائل التعليمية:

ت	الفقرات	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
1	يوجه المعلم بالاستعمال الامثل للسبورة والكتاب المدرسي					

2	يرشد المعلم الى استعمال اكثر من وسيلة تعليمية في الدرس				
3	يساعد المعلم كيفية استعمال الوسائل التعليمية استعمالا فاعلا				
4	يحث المعلم في اقتراح أنشطة صفية ولاصفية التي يمكن ان يقوم بها الطلاب				
5	يوجه المعلم على ابتكار وسائل مناسبة				
6	يشجع المعلم على المسابقات الفردية والجماعية بين الطلاب				
7	يوجه المعلم بضرورة مشاركة الطلاب لاستخدام الوسائل التعليمية على السبورة				
8	يوجه المعلم لتحفيز الطلاب بعمل وسائل تعليمية واعتبارها نشاطات للطلاب				

المجال الرابع: مهارة الإدارة الصفية:

ت	الفقرات	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
1	يؤكد للمعلم بأهمية تنمية الدافعية للطلاب					
2	يبين للمعلم العوامل المؤثرة على انتباه الطلاب في الدرس					
3	يؤكد المشرف على مهارات الاتصال والتواصل العلمي					
4	ينمي للمعلم مهارات طرح الاسئلة اثناء الدرس					
5	يؤكد المشرف على المناقشات الفعالة بين الطلاب					
6	يؤكد المشرف على مراعاة ادارة وقت الدرس					

المجال الخامس: مهارة الاختبارات والتقييم:

ت	الفقرات	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
1	يساعد المعلم في كيفية صياغة الاختبارات التحصيلية					
2	يبين للمعلم الاخطاء الشائعة في كيفية اعداد الاختبارات التحصيلية					
3	يحث المشرف على مراعاة الفروق الفردية في صياغة الاختبارات					
4	يؤكد المشرف على تنوع النماذج للاختبارات التحصيلية					
5	يؤكد المشرف على مراعاة الوقت للأجابة على الاختبارات التحصيلية					
6	يؤكد المشرف في طرح اسئلة تقويمية تثير انتباه الطلاب بالدرس					
7	يرشد المعلم لأستعمال اكثر من اسلوب لقياس تحصيل الطلاب					
8	يوجه المعلم في استعمال مهارات تحليل النتائج للاختبارات التحصيلية					