

المملكة العربية السعودية

وزارة التربية والتعليم

٢٨٠

و
الإدارة العامة للتربية و التعليم في منطقة جازان
الشؤون التعليمية /بنات - الإشراف التربوي

بحث بعنوان:

واقع القيادة التربوية لدى مشرفات العلوم الطبيعية وأثرها على دافعية المعلمات بمدينة جيزان

اعداد المشرفة التربوية

حنان محمد ناجع الصميلي

بحث مكمل لمقرر الإشراف التربوي

الفصل الدراسي الأول

١٤٣٢هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى { فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ
كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ
فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ
الْمُتَوَكِّلِينَ } (آل عمران : ١٥٩)

قائمة المحتويات

الإهداء.....	أ
قائمة المحتويات	ب
قائمة الجداول	ج
قائمة الملاحق	هـ
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأبعادها.....	١
المقدمة	٢
مشكلة الدراسة	٣
أسئلة الدراسة	٣
أهداف الدراسة	٤
أهمية الدراسة	٤
حدود الدراسة	٤
مصطلحات الدراسة	٥
الفصل الثاني : الإطار النظري والدراسات السابقة	٩
المبحث الأول : الإشراف التربوي	١١
التمهيد	١١
أهداف الإشراف التربوي	١١
أهمية الإشراف التربوي	١٣
مهام ووظائف المشرف التربوي	١٣
كفايات المشرف التربوي	١٥
أنواع الإشراف التربوي	١٦
أساليب الإشراف التربوي	١٧

٢٤	المبحث الثاني : القيادة التربوية
٢٤	التمهيد
٢٤	تعريف القيادة
٢٤	القيادة في الإسلام
٢٥	القيادة التربوية
٢٦	أهمية القيادة
٢٧	صفات المشرف التربوي القائد
٢٧	أنماط القيادة
٣١	الدافعية
٣٢	المبحث الثالث : العلوم الطبيعية
٣٢	التمهيد
٣٢	الدراسات السابقة
٣٥	الفصل الثالث : إجراءات الدراسة الميدانية
٣٦	منهج الدراسة
٣٦	مجتمع الدراسة
٣٧	أداة الدراسة
٣٨	الفصل الرابع : عرض ومناقشة النتائج
٣٩	إجابة السؤال الأول
٤٤	إجابة السؤال الثاني
٤٦	الفصل الخامس التوصيات والمقترحات
٤٨	الخاتمة
٤٩	قائمة المصادر والمراجع

قائمة الجداول

الصفحة	محتوى الجدول	رقم الجدول
٣٦	توزيع مجتمع الدراسة من معلمات العلوم الطبيعية في مراحل التعليم العام	١
٣٧	عدد الاستبيانات الموزعة والمستكمل منها, والمستبعد, والنسبة المئوية	٢
٣٩	درجة الموافقة على واقع القيادة التربوية لدى مشرفات العلوم الطبيعية فيما يتعلق بقيادة المشرفة لأساليب الإشراف المباشر. أولاً: الزيارة الصفية	٣
٤١	درجة الموافقة على واقع القيادة التربوية لدى مشرفات العلوم الطبيعية فيما يتعلق بقيادة المشرفة لأساليب الإشراف المباشر. ثانياً: الاجتماعات الفردية	٤
٤٢	درجة الموافقة على واقع القيادة التربوية لدى مشرفات العلوم الطبيعية فيما يتعلق بقيادة المشرفة لأساليب الإشراف المباشر. ثالثاً: الدروس التطبيقية	٥
٤٣	درجة الموافقة على واقع القيادة التربوية لدى مشرفات العلوم الطبيعية فيما يتعلق بقيادة المشرفة لأساليب الإشراف المباشر. رابعاً: الدورات التدريبية	٦
٤٤	درجة الموافقة على أثر نمط القيادة لدى مشرفات العلوم الطبيعية على المعلمات. خامساً: أثر نمط القيادة على دافعية المعلمة	٧

قائمة الملاحق

الصفحة	محتوى الملحق	رقم الملحق
٥١	الاستبانة في صورتها النهائية	١
٥٦	خطاب رئيسة قسم المناهج وطرق التدريس وعليه توقيع المدير العام لتربية والتعليم والمساعدة لشؤون التعليمية بمنطقة جازان	٢

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأبعادها

- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أسئلة الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- حدود الدراسة
- مصطلحات الدراسة

تضمن هذا الفصل المقدمة , ومشكلة الدراسة وتحديدنا , وبيان أهدافنا , وأهميتها , وحدودها الموضوعية والمكانية والبشرية , والزمانية , ومصطلحاتها , وفيما يلي تفصيل ذلك :

المقدمة

إن التربية بمفهومها الشامل تتكون من عناصر متعددة , يؤثر كل عنصر منها على الآخر . ولتحقيق المخرجات التربوية المرجوة , لا بد أن يكون كل عنصر على درجة مناسبة من الكفاءة , ولعل الإشراف التربوي من أهم هذه العناصر فهو المسئول عن متابعة تنفيذ السياسات والبرامج التعليمية ومدى ترجمة الأهداف التربوية إلى واقع ملموس . ومن أجل تحقيق هذه المهام التربوية يجب أن يكون المشرف التربوي على مستوى عالي من الكفاءة , كقائد تربوي يعمل على تشخيص المشكلات التي تواجه المعلمين , ووضع الحلول لها , وينبغي عليه أن يطلق قدرات الأفراد العاملين معه على الابتكار لتطوير العمل التربوي .

ونظرا لدور الكبير الذي يقوم به المشرف التربوي , وأهمية موقعه , فإن عليه بصفة خاصة بوصفه قائد تربوي أن يكون مثالا تتجسد فيه صفة التعاون في مجال مساعدة الأجيال الناشئة , كي يتعلموا تعليما ينعكس على الحياة , ويعيد للأمة الإسلامية أمجادها .

ولكي ينجح أي برنامج إشرافي , يجب تزويد المعلمين كلهم بالرغبة في التقدم والنجاح وتحقيق النتائج , والاستعداد للتعاون , وإذا فشل المشرف التربوي في تقديم القيادة الضرورية للمعلمين خلال برنامجه الإشرافي فإن هذا الفشل سينعكس سلباً على دافعية المعلمين للعمل .

ويرى عياصرة (٢٠٠٦م) أن : " دافعية المعلمين , تعتبر العامل الحاسم في تحقيق الأهداف التربوية , فالمعلم ذو الدافعية العالية يدخل المتعة على برنامج وأنشطة المدرسة , ويشعر بالفعالية الشخصية ويضاعف جهوده من أجل النجاح , فيركز على إنجاز المهمة الموكلة إليه بكفاءة ويستخدم الاستراتيجيات الإبداعية من أجل تحقيق الأهداف التربوية .

مشكلة الدراسة

يذكر الحريري (٢٠٠٧م) أن القيادة هي: " عملية التأثير على آراء الآخرين بشكل يجعلهم يسلوكون سلوكا يتفق مع تصورات الشخص المؤثر " .

والمشرف التربوي كقائد يحتاج إلى التأثير في سلوك واتجاهات من يشرف عليهم من المعلمين وتحفيزهم , وكسب ثقتهم للعمل نحو تحقيق الأهداف .

وتعتبر القيادة مهارة يحتاج إلى إتقانها كل من يعمل في الحقل التربوي سواء كان مشرفا , أو مديرا , أو معلما .

وتعد بذلك القيادة في مجال الإشراف التربوي مهمة وضرورية لما لها من دور في زيادة فعالية الاتصال التربوي بين المشرفين والمعلمين , حيث لا يستطيع المشرف التربوي توجيه جهود معلميه نحو الأهداف بدون أن يكون لديه مهارة قيادة تؤثر في المعلمين وتدفعهم للعمل .

ومن واقع عمل الباحثة مشرفة تربوية في مجال العلوم الطبيعية لعدة سنوات فقد أدركت أهمية القيادة التربوية لدى المشرف أثناء ممارسة الأساليب الإشرافية المباشرة , وغير المباشرة , وأن أفضل أنماط القيادة التربوية هي القيادة الديمقراطية التي تستخدم أنواع القيادة الثلاث (المتصدرة , والرعية , وقيادة الرفقاء) حسب ما يقتضيه الموقف الإشرافي .

ومن هنا شعرت الباحثة بالمشكلة ورغبتها في إجراء هذه الدراسة , والتي تتحدد في السؤال الرئيس التالي :

ما واقع القيادة التربوية لدى مشرفات العلوم الطبيعية بمدينة جيزان التعليمية .

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة التالية :

أسئلة الدراسة

س١ ما واقع القيادة التربوية لدى مشرفات العلوم الطبيعية في أساليب الإشراف المباشرة؟(الزيارة الصفية , المقابلات الفردية , الدروس التطبيقية , الدورات التدريبية)

س٣ ما أثر نوع القيادة الذي تمارسه المشرفة التربوية على دافعية معلمات العلوم الطبيعية ؟

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى :

1. التعرف على واقع القيادة التربوية لدى مشرفات العلوم الطبيعية في أساليب الإشراف المباشرة (الزيارة الصفية – الاجتماعات الفردية – الدروس التطبيقية – الدورات التدريبية).
2. التعرف على أثر نمط القيادة لدى مشرفات العلوم الطبيعية على دافعية معلمات العلوم الطبيعية .

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية هذه الدراسة في أنها :

1. تحديد واقع القيادة التربوية لدى مشرفات العلوم الطبيعية لمعرفة إيجابياتها ودعمها ,ومعرفة سلبياتها والعمل على تلافئها .
2. توفير معلومات للمسؤولين في وزارة التربية والتعليم عن واقع القيادات التربوية في الميدان مما يساعد على التخطيط لبرامج التدريب على كفاية القائد التربوي .
3. المساهمة في التعرف على أثر القيادة التربوية في الميدان التربوي على دافعية المعلمات نحو مهنة التدريس .

حدود الدراسة

انحصرت حدود الدراسة على النحو التالي :

الحدود الموضوعية

اقتصرت الدراسة على واقع القيادة التربوية لدى مشرفات العلوم الطبيعية بمدينة جيزان التعليمية ,ودور المشرفات القيادي في الأساليب الإشرافية المباشرة باعتباره عامل من عوامل الحفز لتحقيق الأهداف التعليمية .

الحدود المكانية والبشرية

اقتصرت هذه الدراسة على :

1. جميع معلمات العلوم الطبيعية في مختلف المراحل الدراسية الثلاث بالمدارس الواقعة تحت إشراف مركز جيزان .
2. تحددت هذه الدراسة بالمجتمع الذي أجريت عليه (معلمات العلوم الطبيعية).

الحدود الزمانية

جرى التطبيق الميداني لهذه الدراسة خلال الفصل الأول للعام الدراسي
١٤٢٩هـ-١٤٣٠هـ

مصطلحات الدراسة

الواقع

يذكر ابن منظور (٢٠٠٥م) الواقع في اللغة بأنه: "وَقَعَ مِنْهُ لِأَمْرٍ مَوْقِعًا حَسَنًا
، أَوْ سَيِّئًا: ثَبَتَ لَدَيْهِ" (مجلد ٨، ص ٤٠٢-٤٠٥).

يرى أنيس وآخرون (١٩٧٢م) أن الواقع هو: " (الحاصل) ، ويقال : أَمْرٌ وَاقِعٌ
" (مجلد ٢ ، ص ١٠٥٠) .

ويقصد بالواقع في هذه الدراسة أنه : الحال القائم الآن للقيادة التربوية لدى
مشرفات العلوم الطبيعية بمدينة جيزان التعليمية .

القيادة

يعرف فيفر ودنلاب (٢٠٠١م) القيادة بأنها : "سلوك يؤثر في الأفراد
لتحريكهم نحو بلوغ الأهداف " . ص١٩٣

ونقل البديري (٢٠٠١م) عن (ريشارد كوكس) أن القيادة هي : "سلوك الفرد
عند قيامه بتوجيه أنشطة جماعة من الأفراد تجاه هدف مشترك بينهم " ص١٨٥ .

ويعرف عياصرة (٢٠٠٦م) القيادة بأنها هي : " عملية التأثير وإلهاب
الحماس في الأفراد للقيام بعملهم بحماس وطواعية دون حاجة إلى استخدام السلطة
الرسمية ، فالقيادة هي التي تستمد سلطتها الفعلية من شخصية القائد وخبرته ، وقدرته
على التعامل مع الأفراد بطريقة تشكل الدافع الداخلي للقيام بالعمل من أجل تحقيق
أهداف المنظمة " ص٣٤ .

ويضيف مساد (٢٠٠٥م) أن القيادة في الفكر الإداري المعاصر هي : " تختص بالتأثير الفعال على نشاط الجماعة وتوجيهها نحو الهدف , والسعي لبلوغ هذا الهدف " ص ٦١ .

وترى الباحثة من خلال استعراض الأدبيات السابقة أن القيادة هي : فن التأثير الذي تستخدمه المشرفة خلال ممارسة الأساليب الإشرافية المباشرة وغير المباشرة على المعلمة لدفعها نحو تحقيق أهداف التعليم بحماس .

الدافعية

نقل عياصرة (٢٠٠٦م) عن عدس وتوق تعريف الدافعية بأنها: " عبارة عن الحالات الداخلية أو الخارجية للإنسان التي تحرك السلوك وتوجهه نحو هدف أو غرض معين وتحافظ على استمراريته حتى يتحقق ذلك الهدف " ص ٨٩ .

الإشراف التربوي

يذكر ابن منظور (٢٠٠٥م , ص ١٧١) أشرف الشيءُ وعلى الشيء: علاه , وأشرف الشيء : علا وارتفع, والمشرف : الذي قد شرف عليه غيره ويقال : قد شرفه فشرف عليه (المجلد ٩)

ويعرفه نشوان (١٩٩١م) بأنه : "الإجراءات التي يقوم بها أناس في النظام التربوي ليؤثروا في السلوك التعليمي للمعلمين " . ص ٢٢١

يتفق السلمي (١٤٢١هـ , ص ١٥) والخطيب (١٤٢٢هـ , ص ٧١) على أن الإشراف التربوي هو : عملية قيادية تعاونية شاملة لجميع جوانب العملية التعليمية من مناهج ووسائل وبيئة ومعلم وطالب , تهدف إلى تحسين عمليتي التعليم والتعلم عن طريق التخطيط والتنسيق السليم , وتحسين الظروف التي تؤثر على التربية والتعليم .

ويشير فيفر ودنلاب (٢٠٠١م) إلى أن الإشراف هو: " عملية التفاعل التي تتم بين فرد أو أفراد بقصد تحسين أدائهم . أما الهدف النهائي من ذلك كله فهو تحسين تعليم التلاميذ . وقد يتضمن تحقيق هذا الهدف تغيير سلوك المعلم , وتعديل المنهج , وإعادة تشكيل البيئة التعليمية .

ويضيف طافش (٢٠٠٤م) بأن الإشراف التربوي هو: "مجموعة الأنشطة المدرسية التي يقوم بها تربويون مختصون لمساعدة المعلمين على تنمية ذواتهم وتحسين ممارستهم التعليمية والتقويمية داخل غرفة الصف وخارجها . وتذليل جميع الصعوبات التي تواجههم ,ليتمكنوا من تنفيذ المناهج المقررة ,وتحقيق الأهداف التربوية المرسومة ,بههدف إحداث تغيرات مرغوبة في سلوك التلاميذ وطرائق تفكيرهم ليصبحوا قادرين على بناء مجتمعهم ". ص٧

ويؤكد عبيدات وسهيلة أبو السميد (٢٠٠٧م) على أن الإشراف هو: " العمل بأساليب مختلفة , لتطوير التعليم من خلال إيجاد بيئة صفية مثيرة للتعليم الممتع المبني على التعليم المتميز وفق ذكاءات الطلاب المتنوعة " ص٢٧

وترى الباحثة من خلال التعريفات السابقة أن الإشراف التربوي هو: عملية قيادية ديمقراطية تعمل على بناء علاقات إنسانية لتشجيع المعلمين على تطوير التعليم .

المشرفة التربوية

يذكر ابن منظور (٢٠٠٥) أن كلمة مُشْرِفٌ : اسم فاعل من الفعل الرباعي أَشْرَفَ بقلب ياء المضارعة ميما وكسر ما قبل آخره ,وهو الذي يقوم بعملية الإشراف ,وهو مشتق من شَرَفَ ,ويضيف في مادة (شَرَفَ) المعاني التالية : " شارف الشيء :دنا منه وقارب أن يظفر به ,ويقال ساروا إليهم حتى إذا شَارَفُوهم أي أشرفوا عليهم ,وشَارَفْتُ الشيء :أشرفتُ عليه " (المجلد ٩,ص١٧١).

وتشير صالحة عيسان (١٩٩٣م)بأن المشرف التربوي هو : "الشخص الذي يتولى مهمة الإشراف وتتوفر فيه الكفاءة العلمية والعملية للقيام بمهام الإشراف التربوي "ص٢٤٧.

يذكر الخطيب وآخرون (١٩٨٧ م) أن المشرف التربوي هو: "إنسان مبدع قادر على استعمال الأساليب والوسائل التي يراها مناسبة في ظروف معينة مع أشخاص معينين ولديه إمكانية التبديل والتعديل في هذه الأساليب بالشكل الذي يتطلبه الموقف التعليمي " ص٢٢٤

ويضيف طافش (٢٠٠٤م) أن المشرف التربوي المبدع هو : "الذي يملك القدرة على استثمار القدرات والاستعدادات المتوفرة لدى المعلمين , لتمكنهم من توليد أفكار جديدة بناءة وعملية, وبناء علاقات تعاونية , وتوظيف كل جديد لتحقيق أهداف التربية " ص١٩٣

وترى الباحثة من خلال الأدبيات السابقة أن المشرف التربوي هو : قائد تربوي يعمل كوسيط بين المعلم ونموه المهني ,يساعد على تمكن المعلم من الكفاية التدريسية , ويدعم على استقلالية المعلم , ويشجع المعلم على تحقيق ذاته داخل العملية التعليمية .

العلوم الطبيعية

يعرف حمزاوي (٢٠٠٠م) العلوم الطبيعية بأمها " العلوم التي تهتم بدراسة الطبيعة بكل مكوناتها والتفاعل بين هذه المكونات تأثيراً وتأثراً " ص ٦ .

الفصل الثاني

الإطار النظري

- المبحث الأول : الإشراف التربوي
- المبحث الثاني : القيادة التربوية
- المبحث الثالث : العلوم الطبيعية

و الدراسات السابقة

تضمن هذا الفصل جانبين رئيسيين هما :

أولاً : الإطار النظري

وناقش هذا الجانب المباحث التالية :

المبحث الأول : الإشراف التربوي ويشمل :

التمهيد - أهداف الإشراف التربوي - أهميته - مهام ووظائف المشرف التربوي - أنواع الإشراف التربوي - أساليب الإشراف التربوي .

المبحث الثاني : القيادة التربوية وتشمل :

التمهيد - مفهوم القيادة التربوية - أهدافها - أهميتها - أنماطها - مراكزها

المبحث الثالث : العلوم الطبيعية وتشمل :

التمهيد - مفهوم العلوم الطبيعية - فروعها.

ثانياً : الدراسات السابقة

ويناقش هذا الجانب محورين هما :

المحور الأول : الدراسات المتعلقة بأساليب الإشراف التربوي .

المحور الثاني : الدراسات المتعلقة بالقيادة التربوية في المنظمات التعليمية .

أولاً : الإطار النظري

من مقتضيات البحث العلمي الرجوع للأدبيات لتكوين خلفية جيدة عن الجانب المعرفي للدراسة لتحديد الأبعاد المرتبطة بمشكلة الدراسة ولكي يكون هناك ارتباط وامتداد لما سبقها من تقدم علمي .

المبحث الأول : الإشراف التربوي

التمهيد

إن الإشراف التربوي بمفهومه الحديث أصبح من الركائز الرئيسية في العملية التعليمية والتربوية حيث ينظر إليه كأداة من أدوات التطوير , حين يقف على تنفيذه مشرفين مؤهلين يعالجون ما يعترضهم من مصاعب بعلم وقيادة ديمقراطية وفق أحدث النظريات التربوية , سعياً لمستقبل تعليمي وتعلمي أفضل .

أهداف الإشراف التربوي

إن وضع الأهداف لأي عمل هي التي تحدد مسار هذا العمل , وتحفز على إنجازه , والعمل الذي لا يقوم على هدف تسير خطواته بعشوائية وتخبط , وتكون نتائجه ضعيفة مهما بذل فيه من وقت وجهد , وبذلك تكون صياغة الأهداف لأي برنامج هي أولى خطوات هذا البرنامج لأنها ترسم له منهجية يسير فيها على هدى وبصيرة , والإشراف التربوي كبرنامج تربوي حيوي يخدم أغلى ثروة من ثروات هذا الوطن , لا بد أن تحدد أهدافه التي تتلخص في تحسين عملية التعليم والتعلم .

ويوضح الحبيب (١٩٩٦م) أهمية الأهداف بقوله : "تعد الأهداف عنصراً مهماً في تحقيق الكفاءة الداخلية للإشراف التربوي لأنها أساس رسم وتخطيط البرنامج الإشرافي ومعيار للمتابعة وتقويم الأداء " ص ٣٥ .

ويرى أحمد (١٩٩٩م) أن : "الهدف الرئيسي لعملية الإشراف هي تحقيق أهداف المدرسة ومساعدة المعلمين في الحقل التعليمي لكي يصبحوا ذوي مهارة وكفاية عالية بقدر الإمكان في تأدية عملهم " ص ١٣ .

ويعدد موسى (١٤١٧هـ , ص ص ١٥-١٦) أهداف الإشراف التربوي كالاتي:

- ١ . تشجيع المعلم على الابتكار والتجديد في طرق التدريس .
- ٢ . مساعد المعلم على اكتساب مهارات إدارة الصف .
- ٣ . مساعدة المعلم على التمكن من مهارات التدريس .
- ٤ . مساعدة على تخطي العقبات وحل المشكلات التي قد يواجهها عند تنفيذه للمنهج .

٥. تدريب المعلم على إنتاج واستخدام الوسائل التعليمية .

ويتفق الخطيب وآخرون (١٩٨٧م , ص) وشعلان وآخرون (١٩٨٧م,ص٦٠) على مجموعة من أهداف الإشراف وهي :

٦. مساعدة المعلم على الوقوف على أحسن الطرق التربوية والاستفادة منها

٧. مساعدة المعلم على فهم الأهداف التعليمية ووضع خطة لتحقيقها .

٨. مساعدة المعلم على تقويم ذاته للوقوف على نواحي القوة وتدعيمها ونواحي الضعف ومعالجتها .

٩. مساعدة المعلم على اختيار الوسائل التعليمية المناسبة واستخدامها .

١٠. إثارة اهتمام المعلمين بعملية تحسين التعليم .

ويضيف البدري (٢٠٠١م) الأهداف التالية :

١١. العمل بشتى الوسائل على نهوض جميع المؤسسات التعليمية وتحقيق الاتصال المتبادل بين السلطات التربوية وبين المدرسة والمجتمع المحلي .

١٢. اعتبار الإشراف أداة لخدمة المعلمين والجمهور وذلك بشرح السياسة التعليمية التي تتبعها السلطات وعرض النظريات والطرائق التربوية الحديثة وكذلك نقل الخبرات للمعلمين والمجتمع المحلي .

١٣. الإسهام في تهيئة الوسائل التي تيسر للمعلمين النجاح في تحقيق أهدافهم على نحو يرفع من شأنهم وذلك عن طريق فرص الاستزادة من التدريب والعمل على الحد من عزلتهم الفكرية واحترام شخصياتهم حتى يبادروا إلى الابتكار كلما سنحت لهم الظروف المواتية ومساعدتهم على تكوين علاقات ترفع روحهم المعنوية وتزيد من درجة حماسهم لتحقيق الأهداف التربوية "ص٢١ .

ويتبين من مما سبق أن أهداف الإشراف التربوي تحتاج قيادة ديمقراطية من قبل المشرف التربوي لمعلميه لكي يضمن تحقق الهدف الرئيس من عملية الإشراف , وهو تحسين التعليم والتعلم من خلال تمكين المعلم من كفاية التدريس وتشجيعه على التجديد والابتكار ودعم نموه المهني المستمر في ضل قيادة واعية تؤدي إلى رفع جودة العمل التربوي .

أهمية الإشراف التربوي

يعتبر الإشراف التربوي من (مدخلات) التعليم الحيوية لما له من إسهامات كحلقة وصل بين السلطة المركزية في الإدارة التعليمية والسلطة التنفيذية في المدارس, وبهذا تتضح أهمية الإشراف ودوره كقيادة تعاونية تعمل في الميدان لتذليل الصعوبات, وحل المشكلات لتحسين التعليم والتعلم .

يذكر الخطيب وآخرون (١٩٨٧م) أن أهمية الإشراف التربوي ترجع إلى كونه "عملية فنية تهدف إلى تحسين عملية التعليم والتعلم عن طريق مساعدة المعلمين على النمو من خلال استخدام أساليب متنوعة, لذلك تزايد الاهتمام بعملية الإشراف نتيجة لانتشار التعليم والنمو السريع في أعداد الطلاب والمعلمين والمدارس, ونتيجة لتغيير الذي حدث في التربية من حيث الأهداف والأساليب" ص١٤٦.

ويشير البديري (٢٠٠١م) إلى أهمية الإشراف التربوي بقوله: "أصبح الإشراف التربوي أداة لحماية وصيانة حقل التربية والتعليم من كل ما يعتريه من صعوبات تؤثر سلباً في حاضر ومستقبل حياة الطلبة العلمية والوطنية والقبمية" ص٨.

ويرى طافش (٢٠٠٤م) أن: "المعلم مطالب بمتابعة كل جديد في ميدان تخصصه, والمشرف التربوي هو المعين الأمين له في كل هذه الميادين ليجدد أفكاره, وليطور أساليبه, ليهبه الحوافز كي يقبل على العمل بنشاط, ولكي يقوم بدوره المحوري على أكمل وجه ممكن" ص١٠٤.

ويتضح مما سبق أن الحاجة إلى عملية الإشراف التربوي ماسة؛ فالتعاون مطلوب وكلما تلاقت الأفكار كلما كانت جودة النتائج عالية.

وترى الباحثة من خلال استعراض الأبيات السابقة أن أهمية الإشراف التربوي تكمن في تحقيقه لأهدافه والتي تحتاج إلى مشرف يمتلك صفات القائد الديمقراطي الواعي المتمكن من مجال تخصصه ليصنع من المعلمين قادة مجددين يقودون أبناء هذه الوطن على سلم المجد بعزة وكرامة.

مهام المشرف التربوي ووظائفه

لم يعد الإشراف التربوي في مفهومه الحديث مهمة واحدة وهي مساعدة المعلم على تطوير أساليبه ووسائله في غرفة الصف, بل أصبح للإشراف التربوي مهام كثيرة تتوافق مع مفهومه الجديد, وهو تطوير الموقف التعليمي التعليمي بجميع جوانبه وعناصره, وهذا المفهوم الشامل يمكن أن يحقق من خلال مهام متعددة ولكي تتجح عملية الإشراف لابد من تحديد هذه المهام.

يحدد الأفندي (١٩٧٢م) مهام المشرف كالتالي:

١. مساعدة المدرسين على فهم وظيفتهم, والإيمان بها إيماناً يدفعهم إلى الإخلاص في أدائها, ويحملهم على التفاني في القيام بها على خير وجه يستطيعونه, وبذلك يمكنهم توجيه نمو التلميذ, نحو الاشتراك الإيجابي في حياة المجتمع.
٢. مساعدة المدرسين على فهم الأهداف التربوية, ومراجعتها, وانتقاء المناسب منها.
٣. المساعدة على وضع الخطط السليمة, القائمة على أسس علمية, والمناسبة للموقف الذي توضع من أجله.
٤. المساعدة في وضع البرامج وأساليب النشاط التربوي التي تشبع ميول المتعلمين, وتستجيب لحاجاتهم.
٥. المساعدة على فهم وسائل التعليم, وطرقه, وأدواته, وتوفيرها لتكون خدمة للمتعلمين.
٦. المعاونة في متابعة ما يجد في أمور التعليم, واقتباس المناسب من كل جديد.
٧. المعاونة في متابعة الخطط الموضوعية, والعمل على تحسين الظروف المؤثرة في التعليم.
٨. المعاونة على تقويم العملية التعليمية كلها تقويماً سليماً, على أسس صحيحة.
٩. المساعدة على أن ينمو المدرسين في مهنتهم نمواً ذاتياً, وتوجيه هذا النمو فردياً كان أم جماعياً إلى السمو بمهنة التدريس, والانتفاع بمستوى الأداء فيها.
١٠. العمل على تنسيق جهود المدرسين, وجمع شملهم حول مبادئ خُلقية ومهنية, يلتزمون بها " ص ص ٨-٩.

ويتفق الخطيب وآخرون (١٩٨٧م, ص ص ٢٠١-٢١٦) والإبراهيم (٢٠٠٢م, ص ٣٧) على مهام المشرف التربوي التالية:

١١. الإشراف على الموقف التعليمي بكافة جوانبه, والعمل على تنظيمه.
١٢. تطوير النمو المهني للمعلمين.
١٣. الإشراف على الموقف التعليمي وتنظيمه.
١٤. الإشراف على النمو المهني للمعلمين.
١٥. الإشراف على طرق التعليم وأساليبه.
١٦. الاهتمام بالمعلم المبتدى في التدريس.
١٧. تقويم العملية التعليمية.

ويشير الثمالي (١٤١٧هـ) إلى وظائف الإشراف التربوي على النحو التالي:

- ١٨ . التخطيط .
- ١٩ . التنظيم .
- ٢٠ . التقويم والمتابعة .
- ٢١ . الاتصال .
- ٢٢ . التنسيق .
- ٢٣ . القيادة .
- ٢٤ . التدريب .
- ٢٥ . التوجيه والحفز "ص ١١٣ .

ويعدد الخطيب وآخرون (١٩٨٧م) وظائف الإشراف التربوي كآتي:

- ٢٦ . المشرف التربوي معلم نموذج .
- ٢٧ . المشرف التربوي محلل للمنهج الدراسي ومطور له .
- ٢٨ . المشرف التربوي باحث .
- ٢٩ . المشرف التربوي قائد تربوي .
- ٣٠ . المشرف التربوي حامي لمصالح الطلاب .

وترى الباحثة من خلال الأدبيات السابقة أن وظيفة المشرف التربوي كقائد لها تأثيرها الإيجابي على جميع الوظائف الأخرى له .

كفايات المشرف التربوي

يتبوأ المشرف التربوي مكانة مرموقة في المجتمع التربوي, فهو القائد الميداني للعملية التربوية, والمتابع المباشر لعملية تنفيذ الخطط وتقويمها, ولما طرأ على عملية التربية والتعليم من تطور سريع في كافة المجالات التربوية, فقد تبع ذلك تزايد المسؤولية على المشرف التربوي, وتداخل المهام الإشرافية, وهذا جعل من الضروري أن يتوفر لدى المشرف التربوي كفايات مهنية وشخصية تمكنه من ممارسة دوره كقائد تربوي عليه تحقيق أهداف التربية والتعليم .

يرى زيتون (١٤١٩هـ) أن الكفاية هي: "القدرة على تحقيق الأهداف والوصول إلى النتائج المرغوب فيها بأقل التكاليف من وقت وجهد ومال, كما تعني النسبة بين المخرجات إلى المدخلات " ص ٥٤ .

وترى الباحثة أن الكفاية هي قدرة المشرفة التربوية على أداء عملها من خلال امتلاكها لمهارات وقدرات و معارف تتصل اتصالاً مباشراً بمجال عملها ,وتؤدي بمستوى من الإتقان يضمن تحقيق الأهداف بشكل فعال .

ومن خلال استعراض الأدبيات يمكن تقسيم الكفايات إلى ما يلي :

- ١ . كفايات شخصية
- ٢ . كفايات علمية
- ٣ . كفايات التخطيط
- ٤ . كفايات الأداء
- ٥ . كفايات التقويم
- ٦ . كفايات اجتماعية
- ٧ . كفايات القيادة التربوية

وترى الباحثة أن هذه الكفايات تتكامل مع بعضها لتؤثر في عمل المشرفة التربوية عنصر فعال من عناصر العملية التعليمية .

أنواع الإشراف التربوي

تشير الأدبيات إلى تصنيف الإشراف التربوي إلى أنواع عدة تهدف جميعاً إلى تحسين عمليتنا التعليم والتعلم من خلال عملية الإشراف .

يوضح الخطيب وآخرون (١٩٨٧م,ص٢٤٥) أنواع الإشراف التربوي وفقاً لما يلي :

أولاً : فيما يتعلق بمجال الغايات والوسائل ويشمل :

- ❖ الإشراف التصحيحي
- ❖ الإشراف الوقائي
- ❖ الإشراف البنائي
- ❖ الإشراف الإكلينيكي (العيادي)
- ❖ الإشراف العلمي

ثانياً : فيما يتعلق بمجال العلاقات الإنسانية ويشمل :

- ❖ الإشراف الأوتوقراطي
- ❖ الإشراف الدبلوماسي

- ❖ الإشراف الديمقراطي
- ❖ الإشراف السلبي

أساليب الإشراف التربوي

١. الأساليب المباشرة وهي: الزيارة الصفية, المداولة الإشرافية, الدورات التدريبية, الدروس التطبيقية, الندوات التربوية, الاجتماعات العامة, البحوث التربوية, ورش العمل, المحاضرات التربوية .
٢. الأساليب غير المباشرة زهي : البحوث التربوية, القراءات الموجهة, المنشرات التربوية .

الزيارة الصفية

تعتبر الزيارة الصفية من أقدم الأساليب الإشرافية, وهذه الزيارة قد تكون ذات نفع كبير في تحسين العملية التعليمية. وهناك من يرى بأننا لا يمكننا الاستغناء عن أسلوب الزيارة الصفية لأنها مصدر المعلومات عن الموقف الصفّي الذي يساعد المشرف التربوي على وضع أهداف يؤثر من خلالها على المعلمين ليصلوا إلى تحقيق الأهداف التربوية وبالتالي تحسين عمليتي التعليم والتعلم .

أهداف الزيارة الصفية

يرى الأفندي(١٩٧٢م) أن أهداف الزيارة الصفية هي :

١. تقويم أعمال المدرسين .
٢. اكتشاف المميزات .
٣. اكتشاف الحاجات .
٤. حفز الهمم .
٥. تغذية برامج الإشراف .
٦. متابعة التنفيذ .
٧. الإعداد لتخطيط " ص ١٠٠ .

ويتفق الخطيب (١٩٨٧م, ص ص ٢٣٣-٢٤٣) وطافش (١٩٨٨م, ص ص ٥٣-

(٥٦

على أهداف الزيارة الصفية التالية :

١. مساعدة المعلمين على تقويم أعمالهم, ومعرفة نواحي القوة والضعف في تدريسهم .
٢. اكتشاف المتميز من المعلمين وما لديهم من قدرات واستعدادات .
٣. الوقوف على الفعالية التربوية في الموقف التعليمي على الطبيعة .
٤. ملاحظة أثر المعلم في المتعلمين, والوقوف على مدى تعلمهم .
٥. زيادة خبرات المشرفين من خلال توثيق صلتهم بالميدان التربوي .

أنواع الزيارة الصفية

وتذكر وزارة التربية والتعليم في دليل مفاهيم الإشراف (١٤٢٧هـ, ص ٩٠) أنواع الزيارات الصفية وهي :

١. **الزيارات غير المعلنة** : وهي زيارة يقوم بها المشرف إلى المعلم ضمن خطته الإشرافية دون إشعار سابق بموعدها من أجل الاطلاع على الموقف التعليمي في واقعه اليومي الطبيعي, وهي تساعد المشرف التربوي على ملاحظة أداء المعلم والطلاب بعيداً عن التكلف, وتدفع المعلم إلى الاستمرار في العطاء .
٢. **الزيارات المعلنة** : وهي الزيارة التي يخطط لها المشرف التربوي, ويعلم بها المعلم, ويتفق معه على موعدها, وربما على أهدافها وإجراءاتها أيضاً .

وترى الباحثة أن الزيارة الصفية لا تؤدي ثمراتها إلا إذا خطط لها المشرف التربوي مع المعلم قبل دخول الصف لمعرفة الهدف من الزيارة والممارسات التي سيلاحظها المشرف التربوي ووقت دخوله ومكان جلوسه ووقت الخروج وكيفية ولأن المشرف التربوي مهما أمتلك من القدرات فلن يستطيع أن يلاحظ جيع الممارسات داخل الصف. وكذلك من الأمور الضرورية اجتماع المشرف التربوي بالمعلم بعد الزيارة لتحليل الموقف التدريسي والخروج بخطة جديدة .

المدولة الإشرافية

تعتبر المدولة الإشرافية هي أفضل وسيلة يعرف بها المشرف التربوي اتجاهات معلميه نحو مهنتهم, وميولهم, وآمالهم, وشخصياتهم . وعلى أساسها يمكن للمشرف أن يضع خطته للتطوير .

تعريف المداواة الإشرافية

يعرف الأفندي (١٩٧٢م) المداولة الإشرافية بأنها: " ما يدور من مناقشات بين المشرف التربوي , وأحد المدرسين , حول بعض المسائل , المتعلقة بالأمور التربوية العامة التي يشتركان في ممارستها سواء أكانت هذه المناقشات , موجزة , أم منفصلة , أم عرضية , أم مرتبا لها" ص ١٢٩ .

ويضيف الحبيب (١٩٩٦م) بأن الاجتماع الفردي هو : "ما يدور من مناقشات بين المشرف والمعلم حول المسائل المهمة والمتعلقة بالتربية والتعليم كأساليب التعليم , أو المشكلات التعليمية , أو كفايات المعلم العلمية " ص ١٩٠ .

أهداف المداولة الإشرافية

يحدد الأفندي (١٩٧٢م) الهدف الأساسي من المداولة الإشرافية وهو: " إرشاد المدرسين إلى ما يستطيعون عن طريقه أن ينمو نموا ذاتيا نابعا من أنفسهم , حتى تصبح فعالتهم مطردة , ويتزايد نشاطهم في تحسين أعمال تلاميذهم , والارتفاع بمستوى تعليمهم " ص ١٣١ .

ويتفق الأفندي (١٩٧٢م, ص ١٣٢) والبدري (٢٠٠١م, ص ٦٤) على الأهداف التفصيلية التالية :

- التعرف على المدرس .
- تحمل المسؤولية .
- تبادل الأفكار .
- التعرف على الجوانب الشخصية والمهنية للمعلم .
- مساعدة المعلم على معرفة نقاط قوته فينميها , ونقاط ضعفه , فيحولها نوعيا إلى نقاط قوة .
- تنمية الثقة بالنفس وغرس الطموح وقوة الإرادة لدى المعلم .
- مساعدة المعلم على وضع خطة طويلة الأمد للنمو والتقدم .
- إزالة المخاوف والشكوك وتوضيح الأمور الغامضة .

- مساعدة المعلمين في التطلع إلى النقد وإبداء الرغبة في مزاولته لبناء الصيغ السليمة للعمل" ص ٦٤ .

وترى الباحثة أن المشرف التربوي الذي يريد أن يحدث تغيير إيجابي في معلميه فإنه لا بد أن يبنى خطته, وأساليبه الإشرافية على حاجات المعلمين التي يتعرف عليها من خلال قيادته الفاعلة لاجتماعاته الفردية مع معلميه .

أنواع المداولة الإشرافية

يشير الأفندي (١٩٧٢م,ص١٤٢) إلى أن أنواع المداولات الإشرافية تختلف باختلاف الهدف الذي تعقد من أجله بعض المداولات تكون بمعلم جديد, أو بالمعلمين القدامى قبل الزيارة الصفية, أو بعد الزيارة, أو للمناقشة في سياسة التعليم أو مساعدة في حل مشكلة .

وترى الباحثة أن المداولات الإشرافية لها أنواع عديدة بتعدد الغرض منها, يمكن أن نحددها في الآتي :

- الاجتماع بالمعلم الجديد
- الاجتماع قبل الزيارة الصفية
- الاجتماع بعد الزيارة الصفية
- الاجتماع لمناقشة قضية تربوية, أو مشكلة يواجهها المعلم ..

إجراءات المداولات الإشرافية

قبل المداولة الإشرافية

قواعد إجراء المداولة الإشرافية

يشير فيفر ودنلاب (٢٠٠١م, ص١١٢) إلى القواعد التالية :

١. أن يخصص للقاء الإشرافي وقت كافي حتى يبدو مريحاً.
٢. أن يجتمعوا في مكان هادئ.
٣. إقامة الألفة والوثام بين المشرف والمعلم أمر مهم لتهيئة مناخ ودي .

٤. أن يبدأ المشرف دائما بالإيجابيات المهنية عند المعلم لأنها توجد اتجاهات إيجابية لديه نحو اللقاء الإشرافي.

٥. الإصغاء الجيد والتعبير عنه بالكلام والإيماءات .

٦. أن يحذر المشرف من مقاطعة المعلم, أو مجادلته, أو السخرية من آرائه .

أثناء المداولة الإشرافية

ويضيف عبيدات وأبو السميد (٢٠٠٧م,ص٢٤٥) قواعد التغذية الراجعة أثناء المداولة الإشرافي وهي:

٧. تغذية راجعة وصفية لا حكمية .

٨. تغذية راجعة تركز على الإنجاز لا على مجرد الوصف .

٩. تغذية راجعة تركز على السلوك لا على الشخص

١٠. تغذية راجعة مستقبلية ليست ماضوية .

١١. تغذية راجعة برسالة أنا بدلا من رسالة أنت .

١٢. تغذية راجعة نوعية بدلا من كمية .

وترى الباحثة أن استخدام الكاتب لكلمة (ماضوي) صحيح لغوياً لأن التغذية الراجعة تخص الماضي فنسبت إليه , مثل إسلامية , وعقدية .

نهاية المداولة الإشرافية

يرى فيفر ودنلاب (٢٠٠١م,ص١١٥) أن المداولة الإشرافية الجيدة لا بد أن تنتهي بمراجعة للآراء التي طرحت لتوفير خطة مكتوبة للعمل يعرف كل من المشرف والمعلم دوره فيها ويتم تحديد زمن لإنجازها , ويحتفظ كلا منهما بنسخة من هذه الخطة .

ومن خلال الأدبيات السابقة يتضح أهمية الخروج من المداولة الإشرافية بخطة مستقبلية يقودها المشرف التربوي لتطوير الكفايات المهنية لدى المعلم .

الدورات التدريبية

التدريب أثناء الخدمة يرفع من مستوى المعلمة ويطور معلوماتها ويجعلها تساير كل جديد في المجال التربوي والعلمي ويزيد من طاقتها الإنتاجية .

ويرى نشوان (١٩٩١م) أن التدريب أثناء الخدمة هو: "من الأساليب الإشرافية التي تستخدم من أجل تطوير كفايات المعلمين التعليمية أثناء الخدمة .وتتضمن هذه الكفايات جانبين رئيسيين , أولهما جانب نظري , وثانيهما جانب عملي "ص٢٤٧ .

كما تحدد وزارة التربية والتعليم في دليل مفاهيم الإشراف التربوي (١٤٢٧هـ) الأهداف التي يسعى التدريب التربوي لتحقيقها وهي :

١. إكساب المعلمين معارف ومهارات جديدة , أو تجديد معارفهم ومهاراتهم السابقة .
٢. إحداث تغيير ايجابي في اتجاهات المعلمين , ورفع مستوى دافعيتهم نحو العمل .
٣. تأهيل المعلمين لمباشرة المهام أو المسئوليات الوظيفية , أو التطبيقات التعليمية المستحدثة .
٤. توفير نافذة اطلاع وتواصل مع الاتجاهات والتطبيقات التعليمية والتقنية الحديثة .
٥. تهيئة بيئة مناسبة للتواصل الإنساني للعاملين في البيئة التربوية .
٦. توفير فرص منظمة لتبادل الرؤى والخبرات وتحقيق التوافق والرضا .
٧. التدريب المستمر للمعلمين على المهارات التربوية وذلك عن طريق ممارسة البحوث التربوية والانخراط في المشاغل والدورات الميدانية .
٨. زيادة الكفاية للمعلمين , ورفع المستوى وتحسين عملية التعليم والتعلم "ص٥٤ .

ونلاحظ من خلال العرض السابق أن الدورات التدريبية من أساليب الإشراف الفعال التي تساعد على اكتساب المعلمات خبرات جديدة في مجال تخصصهن .

الدروس التطبيقية

الدروس التطبيقية من الأساليب الإشرافية ذات المردود التربوي الكبير تنفذها المشرفة التربوية , أو إحدى المعلمات المتميزات من ذوات الخبرة تحت إشراف المشرفة التربوية .

يعرف البدرى (٢٠٠١م) الدروس التطبيقية بأنها هي : " أحد الأساليب الإشرافية التي شاع استخدامها منذ فترة طويلة وعادة ما يستخدم هذا الأسلوب عندما يريد المشرف التربوي تطبيق الطرائق أو أساليب تعليمية جديدة أو شرح وبيان كيفية استخدام وسائل تعليمية جديدة وحديثة "ص٦٨ .

أهداف الدروس التطبيقية

ويذكر الحبيب (١٩٩٦م,ص١٩٦) أهداف الدروس التطبيقية الآتية :

١. إثارة دافعية المعلمين لاستخدام طرق جديدة وتجريبها .
٢. إتاحة الفرصة أمام المشرف التربوي لاختيار أفكاره , وإمكانيات تطبيقها .
٣. تتيح للمعلم المقارنة بين أسلوبه وأسلوب غيره من المعلمين .
٤. تشجيع المعلمين المتميزين ودعمهم لتحقيق الذات المهنية .

مميزات الدروس التطبيقية

يحدد طافش (٢٠٠٤م) مميزات الدروس التطبيقية فيما يلي :

١. تعتبر ميدانا فسيحا لتجريب الأفكار .
٢. يتم فيها الربط بين النظرية والتطبيق العملي .
٣. تخدم الدروس التطبيقية المعلمين المستجدين .
٤. تتفق وحاجة المعلمين القدامى الذين هم في أمس الحاجة للنمو المستمر مهنيًا ص١٣٤ .

وترى الباحثة من خلال الأدبيات السابقة أن الدروس التطبيقية أسلوب إشرافي مرن ينجح إذا قاده المشرف التربوي قيادة رعوية تضمن اعتماد المتبادل بين المعلمات .

المبحث الثاني : القيادة التربوية

التمهيد

المشرف التربوي تناط به مهام حيوية وبالغة الأهمية ,وله دور فعال في تحسين العملية التعليمية ,وإن نجاح العملية الإشرافية في تحقيق أهدافها ورسالتها مرتبط بالكيفية التي يدير بها المشرف التربوي برنامجه الإشرافي .

تعرف القيادة

يعرف فيفر ودنلاب (٢٠٠١م) القيادة بأنها:"سلوك يؤثر في الأفراد لتحريكهم نحو بلوغ الأهداف "ص١٩٣ .

ونقل كنعان (١٩٩٩م) عن أورد وي تيد بأنها:" النشاط الذي يمارسه شخص للتأثير في الناس ,وجعلهم يتعاونون لتحقيق هدف يرغبون في تحقيقه "ص٩٠ .

ونقل البدري (٢٠٠١م) عن (ريشارد كوكس) أن القيادة هي : "سلوك الفرد عند قيامه بتوجيه أنشطة جماعة من الأفراد تجاه هدف مشترك بينهم "ص١٨٥ .

ويذكر مساد (٢٠٠٥م) أن القيادة هي : "التأثير الفعال على نشاط الجماعة وتوجيهها نحو الهدف والسعي لبلوغ هذا الهدف "ص٦١ .

ويضيف الحريري (٢٠٠٧م) أن القيادة هي : "عملية التأثير على آراء الآخرين بشكل يجعلهم يسلكون سلوكاً يتفق مع تصورات الشخص المؤثر ,لقناعتهم بسداد رأيه وقوة حجته "ص١١٤ .

ومن خلال الأدبيات السابقة يتضح أهمية القيادة كوظيفة حيوية تعين المشرف التربوي على توجيه جهود معلميه نحو تحقيق الأهداف التربوية .

القيادة في الإسلام

المفهوم الإسلامي للقيادة قد أوضحته الشريعة السمحة فيما نصت عليه من تعاليم وأساليب حميدة في التعامل بين القائد ومرؤوسيه على أسس من التقدير والاحترام المتبادل .

فالقران الكريم يؤكد ما يجب أن يكون عليه الأنبياء في دعوتهم للناس حتى يحصلوا على القبول المطلوب ,فكان التوجيه الرباني باستخدام الأسلوب الإنساني

وعدم اللجوء إلى القسوة والشدّة، قال تعالى { فبما رحمة من الله أنتم لهم ولو كنت فظاً غيظ القلب لانفضوا من حولك فاعف عنهم واستغفر لهم وشاورهم في الأمر فإذا عزمت فتوكل على الله إن الله يحب المتوكلين } (آل عمران : ١٥٩)

فهذه دعوة من الله سبحانه وتعالى باستخدام أسلوب اللين واللفظ في التعامل والابتعاد عن أسلوب القسوة والشدّة والتعالي .

يعرف النمر (١٩٩٠م) القيادة في الإسلام بأنها: " قيادة إنسانية تحفظ للإنسان كرامته وتحسن معاملته وتحمي حقوقه وتحقق احتياجاته ورغباته، كما أنها قيادة تنتمي للجماعة ولا تميز بينهم في شيء سوى ضخامة المسؤولية الملقاة على القائد" ص ٢٩٢ .

ويذكر تركي (١٩٨٦م) أن العناصر الأساسية للقيادة في المفهوم الإسلامي هي:

١. فرد يتمتع بصفات قيادة إسلامية يقود مجموعة من الأفراد .
٢. مجموعة من الأفراد يفهمون المنهج الإسلامي في الحياة أو على الأقل عندهم الاستعداد للمساهمة في تطبيق المفاهيم الإسلامية للقيادة.
٣. أن ذلك الفرد يؤثر على سلوك هؤلاء الأفراد بالأسلوب الإسلامي من أجل تحقيق أهداف محددة في ظل النظام الإسلامي ويسهم أفراد المجموعة في تحقيقها "ص ٢٠٧.

ويضيف مساد (٢٠٠٥) بأن القيادة في الإسلام تحمل إحدى المعاني التالية : " الإمامة، الإمارة، الولاية، الرعاية "ص ٦١.

القيادة التربوية

تمثل القيادة التربوية ضرورة من الضروريات التي يتوجب أن يتصف بها كل من هو في موقع طبيعي داخل العملية التعليمية، لأنها دعامة من دعائم النجاح في العمل .

يعرف عبود (١٩٩٥م) القيادة التربوية أنها قيادة القوى العاملة في العملية التربوية في مؤسسة تعليمية وتوجيهها نحو الأهداف التربوية وتحسين التفاعل الاجتماعي بين أفرادها، بطريقة مؤثرة تحقق تعاونهم، ورفع مستوى أدائهم إلى أقصى حد ممكن، مع المحافظة على بناء الجماعة وتماسكها "ص ١٤٢.

ترى الباحثة أن القيادة التربوية مطلوبة داخل العملية التعليمية من أصحاب المراكز القيادية لقيادة القوى العاملة فيها , وهي ما أقتصر عليها التعريف السابق , وكذلك هي مطلوبة من المعلم داخل وخارج الصف الدراسي لتنشئة جيل من الرواد في كافة المجالات .

ويرى حسن (١٩٨٦م) بأن القيادة التربوية في مفهومها الحديث تعني "كل نشاط اجتماعي هادف يدرك فيه القائد أنه عضو في جماعة يراعي مصالحها ويهتم بأمرها , ويقدر أفرادها ويسعى إلى تحقيق مصالحها عن طريق التفكير والتعاون المشترك في رسم الخطط وتوزيع المسؤوليات حسب الكفايات والاستعدادات البشرية والإمكانات المادية المتاحة" ص ٦-٧.

ومن خلال استعراض الأدبيات السابقة يتضح أن القيادة التربوية من مرتكزات التطوير للعملية التعليمية , وأن المشرف التربوي كقائد تربوي يتعامل مع معلمين متباينين الاتجاهات والقدرات والخلفيات الثقافية والاقتصادية مما يوجب عليه أن يكون ماهراً قادراً على التعامل معهم . وحيث أن القيادة لا تتم بمعزل عن الآخرين , لذا فإن المشرف التربوي كقائد يحتاج إلى تغذية راجعة من المعلمين الذين يقودهم , فيما يتعلق بآثار سلوكه عليهم .

أهمية القيادة التربوية

تعد التربية من أهم الخطط الكبرى في حياة الأمم , فهي دعامة أساسية من دعائم تقدم الأمم ورفقها . ويزيد هذا العصر الذي من أبرز خصائصه الانفجار السكاني والمعرفي وسرعة التغيير من مسؤولية المؤسسات التربوية في مجالات متطلباته .

وتمثل القيادة أهمية كبرى في نجاح المؤسسات التربوية وتحقيق أهدافها بحكم موقعها في قمة الهرم بالنسبة للمسئولية التربوية وممارستها لمهامها الإشرافية والقيادية .

ويذكر حسن (١٩٨٦م) أن: "أهمية القيادة التربوية تنبع من ارتباطها بكل مجالات الإدارة التربوية , وتحقيق الأهداف التربوية لا يتم بدون وجود قيادة تربوية قادرة على الإنجاز , والتطوير من خلال الاستخدام الأمثل للإمكانات , والطاقات البشرية المتوفرة" ص ٦١.

ويشير الغنام (١٩٧١, ص ٥٣) أنه بدون القيادة التربوية لا يمكن تحقيق أي تغيير فعال أو إصلاح حقيقي في برنامج تربوي , فالقيادة التربوية تتعامل مع أفراد

نوي ثقافات متباينة ومتنوعة وتطلعات واتجاهات متعددة , وهذا يتطلب منها قدرة ومهارة في التعامل .

ومن خلال الأدبيات السابقة يتضح أهمية القيادة التربوية للمشرف التربوي ودورها في تنمية الشعور بالمسئولية لدى المعلمين , فالمشرف التربوي الذي يمتلك مهارات قيادية فعالة يعتبر الضمان لتحقيق أهداف برنامجه الإشرافي .

صفات المشرف التربوي القائد

- يحدد عايش (٢٠٠٨م) الصفات الجوهرية للمشرف كقائد تربوي في الآتي :
١. القدرة على تفهم الأهداف لعامة لعمله .
 ٢. توافر الصفات الفكرية والجسدية الضرورية لممارسة دوره كقائد .
 ٣. توافر المهارات والخبرات للإنجاز .
 ٤. توافر سمات أخلاقية ونفسية رفيعة تجعله في قمة السمو والإقتداء "
- ص١٤٨ .

أنماط القيادة

مما لا شك فيه أن القائد التربوي يقوم بدور بارز ومهم في التأثير على العملية التربوية كما يقوم بدور فعال في دفع العاملين معه نحو نجاح العمل .

إن نجاح القائد في عملية توجيه العاملين معه إلى تحقيق الأهداف يتوقف على نمط القيادة التي ينتهجها القائد التربوي ولذلك كان لزاماً عليّ استعراض أنماط القيادة المتفق عليها في نظرية القيادة وهي تمثل نمط القيادة الأوتوقراطي , ونمط القيادة الديمقراطي , ونمط القيادة التسيبي (الفوضوي) .

١. نمط القيادة الأوتوقراطي

يشير نشوان (١٩٨٥م,ص١٦٢) أن القائد الأوتوقراطي يعزل نفسه عن التابعين ويمسك بجميع الأمور دون أن يفوض أي من الصلاحيات للمعلمين , ويركز جلّ اهتمامه على كسب ولاء المعلمين وعدم وجود معارضة لسلوكه . ويرى مساد (٢٠٠٥م) أن القائد الأوتوقراطي هو: " من يركز كافة السلطات في يد القائد , بحيث تنتهي عنده كافة العمليات الإدارية ويحجم عن

تفويض سلطة اتخاذ القرار لمرؤوسيه. ويفرض عليهم ما يكلفون به من أعمال، ويتدخل في أعمالهم ويتوقع منهم الطاعة التامة، وتنفيذ الأوامر "ص ٥٩. ويضيف عياصرة (٢٠٠٦م) أن: "سلوك القائد ذو الميول الأوتوقراطي، تتمثل في اتخاذه من سلطته الرسمية أداة تحكم وضغط على مرؤوسيه لإجبارهم على إنجاز العمل" ص ٣٨.

ويحدد الحريري (٢٠٠٧م) ما يتصف به القائد الأوتوقراطي بقوله: "يتصف هذا النمط بالفردية في اتخاذ القرارات وعدم احترام آراء الآخرين، بل وعدم إشراكهم فيما يتخذه من قرارات، وتعليمات، أو أوامر، وأسلوبه تعسفي قاسي" ص ١٣٧.

إن ما يتسم به القائد الأوتوقراطي من الصفات السابقة لا تكون بدرجة واحدة لدى جميع القادة من هذا النمط، وبهذا تظهر نماذج متعددة لهذا النمط.

يذكر عياصرة (٢٠٠٦م) ثلاثة أنماط للقيادة الأوتوقراطية وهي: "

● النموذج الأول هو القيادة المتسلطة وهذا الأسلوب ينظر للإنسان كأداة للعمل ومصدر من مصادر الإنتاج.

● النموذج الثاني وهو القيادة الأوتوقراطية الخيرة، أو الصالحة ويتميز هذا الأسلوب باستخدام الإقناع في معاملة مرؤوسيه بالإضافة إلى تحليه بالطيبة، والرفقة عندما يريد من مرؤوسيه أن ينفذوا عملا ما دون أن يخلق لديهم الاستياء، ولكنه يلجئ إلى القسوة عندما يشعر أن مرؤوسيه لم ينفذوا عملهم بشكل جيد.

● النموذج الثالث وهو القيادة الأوتوقراطية المناورة أو اللبقة يعد هذا الأسلوب أقل درجات السلوك الأوتوقراطي استنادا وأقربها إلى السلوك الديمقراطي حيث يتصرف القائد بلباقة وود مع مرؤوسيه ويستخدم المرونة في حل المشكلات التي تواجههم في العمل. ويعتقد هذا القائد بأن مشاركة المرؤوسين في صنع القرارات وسيلة غير مجدية لكنه يخلق فيهم شعور المشاركة دون اشتراكهم فعليا" ص ٤٠-٤١.

٢. نمط القيادة الديمقراطي

يعرف نشوان (١٩٨٥م) القائد الديمقراطي بأنه: "عضو في فريق يشعر لآخرين بذلك، ويتلقى أفكارهم ومقترحاتهم، وينظر إليها بالتقدير والاحترام؛ بل ويشجع على تقديمها لدراستها والأخذ بها في مواجهة ما يستجد من أمور، ويعنى كثيرا بالتغذية الراجعة حول سلوكه الإداري لتعديله بما يتلاءم ورغبات* الآخرين" ص ١٦٢.

يشير مساد (٢٠٠٥م) أن: " في هذا النمط لا تتركز السلطة في يد القائد إنما يفوض بعضاً منها لمرؤوسيه "ص٥٩.

ويضيف عياصرة (٢٠٠٦م) أنه: " في ظل هذه القيادة الجماعية هي التي تقوم باختيار القائد أو انتخابه ويشارك الأفراد في صنع الأهداف والتخطيط والتنفيذ والتقييم، كما أن المسؤوليات تتوزع على الأفراد وتسود العلاقات الطيبة وتكون قنوات الاتصال مفتوحة بينهم "ص٤٣.

يرى الحريري (٢٠٠٧م) أن النمط الديمقراطي: " يقوم على احترام مشاعر المرؤوسين وفرض احترامه عليهم دون تسلط ودون عنف، فهو يتسم بالمرونة والبشاشة ويشجع المبادرة ويحترم الأفراد مهما تكن مراكزهم "ص١٣٨.

خصائص نمط القيادة الديمقراطي

يحدد عياصرة (٢٠٠٦م) الخصائص التالية:

١. تنمية العلاقات الإنسانية .
٢. المشاركة في صنع القرار .
٣. تفويض السلطة* .

٤. نمط القيادة الفوضوي (الترسليّة)

يذكر نشوان (١٩٨٥م) أن القائد الترسلي هو: " من يغالي في استخدام الديمقراطية ويترك كل شيء للمعلمين، ويلتزم الحياد إلى المواقف التي تحتاج إلى حزم. فهو غير قادر على تحمل المسؤوليات واتخاذ القرارات الحاسمة "ص١٦٤.

يشير مساد (٢٠٠٥م) إلى أن القائد في هذا النمط هو: " من يفوض كل سلطاته للمرؤوسين، ويتنازل عن حقه في صنع القرار واتخاذها ويصبح في حكم المستشار للجماعة، وهو لا يسيطر في مرؤوسه، ويترك لهم الحرية في التصرف دون تدخل منه "ص٦٠.

يرى عياصرة (٢٠٠٦م) إن: " هذا النمط معاكساً تماماً للنمط الأوتوقراطي، غياب لأي قيادة حقيقية، وكل فرد حر في أداء العمل كما يرضيه، ويغلب على هذه القيادة طابع الفوضى، وسلبية القائد "ص٤٩ .

يعرف الحريري (٢٠٠٧م) القيادة الفوضوية بأنها: " نمط تسيبي يترك الأمور تسيرو وفقاً للظروف بموجب خطة واضحة الأهداف. ويتصور هذا النمط بأنه

تساوري فهو يترك الحرية للعاملين يفعلون ما يحلو لهم طمعا في كسب رضاهم
وظنا منه أن العمل يسير تلقائياً .

خصائص النمط الفوضوي

١. إعطاء الحرية الكاملة للأفراد أو المرؤوسين في إنجاز المهمات دون أدنى تدخل فيها .
٢. عدم إعطاء المعلومات إلا حينما يسأل القائد عنها وغالبا ما تكون في حدود معينة .
٣. عدم المشاركة في أعمال المرؤوسين وأدائهم بشكل عام .
٤. عدم التدخل في الأعمال التي تناط بالأفراد إلا في حدود ضيقة جدا .
٥. ضعف التماسك وضيق العلاقات الاجتماعية, وضعف الروح المعنوية, وعدم التعاون في الإنجاز .

مراكز القيادة

يرى فيفر ودنلاب (٢٠٠١م) أن مراكز القيادة : "تتضمن تفاعلات معقدة بين القيادة والتابعين .ويمكن أن تكون القيادة مباشرة , بحيث يدرك التابعون القوى التي تحثهم على العمل , أو غير مباشرة , حيث يقوم بالتأثير الأساسي مصدر ثانوي , أو غير معروف .

وتوجد القيادة المباشرة وغير المباشرة في المراكز التالية :

١. القيادة المتصدرة أو قيادة رأس الحربة .
وتحدد هذه القيادة الهدف وتتصدر العمل بشكل يمكن تعيينه , ويمثل هذا النوع من القيادة بمدرّب فريق كرة القدم الذي يقرر خطوات اللعب , ويحدد الطريقة .
٢. قيادة الرفقاء .

والقائد هنا في الأغلب هو الذي يبادر بالعمل , ويحافظ بشكل متنسق ثابت على العلاقة بين الزملاء حتى أنه لا يمكن الكشف عن المصدر الإنساني الذي يقود المجموعة إلا من خلال التحليل الدقيق . ويبقى القائد الرفيق عادة مع المجموعة من خلال سلسلة متعاقبة من التغييرات والأعمال . ويظهر هذا النوع من القيادة بأوضح

أشكاله في مجموعة من الأشخاص الصغار الذين يلعبون معاً, إلا أنهم ينتظرون القائد يحدد لهم نوع اللعبة, وليختار تعليماتها وليعطي إشارة الموافقة على نشاطاتها.

٣. القيادة الرعوية .

ويماس القائد هنا تأثيره من مركز خلف المجموعة .ولهذا المركز من عدة نواحي تأثير حاذق وقوة تفوق المراكز الأخرى .ويمكن إسناد القيادة الاسمية إلى شخص آخر يوجد في مقدمة المجموعة ,ولا يمكن الكشف عن مصدر القيادة الحقيقي إلا بالملاحظة الدقيقة .وفي هذا النوع من القيادة يكون مركز القائد متحركاً ومرناً, إذ يتحرك القائد من مركز إلى آخر ,ومن مستوى سيطرة إلى مستوى آخر" ص ١٩٣ .

ومن خلال العرض السابق يتبين أهمية أن يجمع المشرف التربوي بين هذه المراكز القيادية الثلاث حسب الأسلوب الإشرافي الذي يستخدمه .

الدافعية

يعتبر الدافع أوسع المحركات الداخلية للسلوك مفهوماً, فهو يشمل في مفهومه الواسع جميع أسباب السلوك وبواعثه ومحركاته الداخلية التي تدفع الإنسان إلى عمل أو سلوك معين والاستمرار في هذا العمل أو السلوك مدة من الزمن حتى يتحقق الهدف المقصود للشخص, وبذلك يشبع الدافع ويزول التوتر ويتحقق الاستقرار .

مفهوم الدافعية

يعرف عياصرة (٢٠٠٦م) نقلاً عن "هوي وميسكل" أنها: " تلك القوى المعقدة والميول, والحاجات, وحالات التوتر, والآليات التي تحرك وتحافظ على السلوكيات المتعلقة بالعمل باتجاه تحقيق الأهداف الشخصية" ص ٨٩.

ويقصد بالدافعية في هذا البحث القوة المحركة لسلوك المعلمات نحو تحقيق الأهداف التربوية من خلال تحسين الموقف التعليمي .

المبحث الثالث : العلوم الطبيعية

التمهيد

تعتبر العلوم الطبيعية من مجالات العلم المهمة لارتباطها بحياة الإنسان ووجوده ومقومات بقائه .

الأحياء

في اللغة :

يعرف حمزاوي (٢٠٠٠م) الأحياء على أنها : " دراسة الحياة أو علم الحياة , إلا أن هذه الصياغة العامة تخفي وراءها وجهه شديد التعقيد بسبب تعقيد الحياة "ص٤ .

الكيمياء

يعرف يحياوي (١٩٩٩م) الكيمياء بأنها " العلم الذي يبحث في دراسة المواد من حيث تركيبها وعلاقة هذا التركيب بخواصها وتفاعلها ببعضها لإنتاج مواد جديدة " ص٢ .

الفيزياء

يعرف ف. بوش (١٩٧٧م) الفيزياء بأنها : " العلم الذي يقوم بدراسة وتفسير الظواهر الطبيعية وإيجاد العلاقات المتبادلة بين الملاحظات التجريبية المتعلقة بالكون فيهما واستخدامها " ص٢ .

الدراسات السابقة

الدراسة الأولى :

هدفت دراسة العيسى (١٩٩٢م) إلى التعرف على الأنماط القيادية السائدة بين مديرات المدارس الثانوية التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات في مدينة الرياض وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الدافعية نحو العمل والروح المعنوية لدى المعلمات السعوديات العاملات معهن ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق دالة في مستوى الدافعية والروح المعنوية تعزى إلى الخبرة في التدريس والمؤهل الأكاديمي والتخصص العلمي والنمط القيادي للمديرات . كما هدفت إلى معرفة تأثير التفاعلات

بين النمط القيادي والخبرة في التدريس والمؤهل الأكاديمي والتخصص العلمي في مستوى الدافعية نحو العمل وفي مستوى الروح المعنوية بين المعلمات .

وتكونت عينة الدراسة من جميع مديرات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة الرياض والبالغ عددهن (٥٧) مديرة ومن (٦٤٦) معلمة سعودية من المعلمات العاملات في هذه المدارس تم اختيارهن بطريقة عشوائية . وكانت نتائج الدراسة كما يلي :

١. النمط القيادي السائد بين مديرات الثانوية الحكومية في مدينة الرياض هو النمط التسلطي .

٢. مستوى الدافعية نحو العمل ومستوى الروح المعنوية بين المعلمات عالٍ إذ بلغ (٠٧٣) و(٠٨٠) على التوالي من الحد الأعلى للمقياس والذي يساوي (١٠) .

٣. هناك فروق ذات داله في مستوى الدافعية بين المعلمات تعزى للخبرة في التدريس والتخصص العلمي بينما لا توجد فروق تعزى للمؤهل الأكاديمي وللنمط القيادي للمدير .

٤. هناك فروق دالة في مستوى الروح المعنوية بين المعلمات تعزى للتخصص العلمي والنمط القيادي للمديرات بينما لا توجد فروق تعزى للخبرة في التدريس والمؤهل الأكاديمي .

٥. عدم وجود تأثير للتفاعل بين النمط القيادي وبين كل من الخبرة في التدريس والمؤهل الأكاديمي والتخصص العلمي في مستوى الدافعية نحو العمل بين المعلمات .

٦. عدم وجود تأثير للعامل بين النمط القيادي وبين كل من الخبرة في التدريس وفي التخصص العلمي بينما كشفت الدراسة عن وجود تأثير للتفاعل بين النمط القيادي والمؤهل الأكاديمي في مستوى الروح المعنوية .

الدراسة الثانية :

وهدف بحث آل ناجي (١٩٩٣م) إلى إيجاد الصدق العلمي لنظرية العاملين لهيرزبرخ والكشف عن أثر التفاعل للمتغيرات التالية : النوع والجنسية والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة والتخصص في متغيرات الرضا العمل في عينة من المعلمين والمعلمات بالتعليم الثانوي العام بالمملكة العربية السعودية . وقد تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (٤٧٥) معلما ومعلمة واستخدام الباحث استبانة الرضا عن

العمل التي قام بتطويرها بنفسه . والتي تضمنت متغيرات الرضا عن العمل وفقاً لنظرية العاملين لهيرزبرخ .

وأشارت النتائج إلى انتظام متغيرات الرضا عن العمل التالية : الرضا عن بيئة العمل (الإدارة والإشراف العلاقة مع الزملاء وتطور ونمو المهنة ومحيط العمل) والرضا عن العمل (العمل نفسه التقدير والترقية الإنجاز المسؤلية) والرضا الكلي عن العمل في عامل واحد باستثناء متغير الراتب الذي انتظم في عامل مستقل . وكذلك تبين وجود أثر دال إحصائياً لتفاعل : النوع والجنسية والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة والتخصص الأكاديمي والعمر , في متغيرات الرضا عن العمل . بالإضافة إلى أنه تبين أن المعلمات ذوي العمر وسنوات الخبرة الأكبر والمعلمين ذوي التخصصات الإنسانية أكثر رضا في بعض مكونات الرضا عن العمل .

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة الميدانية

- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- أداة الدراسة
- إجراءات تطبيق الدراسة
- الأساليب الإحصائية

سيتناول هذا الفصل خطوات وإجراءات الدراسة الميدانية متضمنة منهج الدراسة وأداة الدراسة وإجراءات تطبيق الأداة والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة وتحليل المعلومات وذلك على النحو التالي :

منهج الدراسة

بعد تحديد مشكلة الدراسة والاطلاع على الدراسات السابقة أتضح أن المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الواقع، أو الظاهرة كما توجد في الواقع، ثم وصفها وصفاً دقيقاً، ثم تصنيفها وتنظيمها للوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساهم في فهم الواقع المدروس وتطويره .

يذكر عبيدات وآخرون (٢٠٠٧م) أنه : " لا يقتصر الأسلوب الوصفي على وصف الظاهرة وجمع المعلومات والبيانات عنها بل لا بد من تصنيف هذه المعلومات وتنظيمها والتعبير عنها كما وكيفا بحيث يؤدي ذلك إلى الوصول إلى فهم علاقات هذه الظاهرة مع غيرها من الظواهر" ص ١٧٧ .

ومن خلال ما سبق تم استخدام هذا المنهج للحصول على معلومات عن واقع القيادة التربوية لدى مشرفات العلوم الطبيعية وتأثيرها على دافعية المعلمة بمدينة جيزان .

مجتمع الدراسة

يقصد بمجتمع الدراسة في هذه الدراسة معلمات العلوم الطبيعية بمدينة جيزان.

ونظرا لإمكانية تطبيق هذه الدراسة على جميع أفراد مجتمعها، فاعتبرت الباحثة عينة الدراسة جميع أفراد المجتمع، والذي يتكون من جميع معلمات العلوم الطبيعية بمدينة جيزان، والبالغ عددهن (٢١٦) معلمة في جميع المراحل التعليم العام كما هو موضح في الجدول رقم (١) .

جدول رقم (١) توزيع مجتمع الدراسة من معلمات العلوم الطبيعية في مراحل التعليم العام

م	مراحل التعليم العام	عدد المعلمات
١	المرحلة الثانوية	٤٢
٢	المرحلة المتوسطة	٨١
٣	المرحلة الابتدائية	٩٣
٤	المجموع	٢١٦

وقد وزعت الاستبانات على جميع أفراد مجتمع الدراسة من معلمات العلوم الطبيعية, اشتملت أداة الدراسة الاستبانة (ملحق ١) على مقدمة وهي المعلومات المطلوبة وبعض التعليمات لكيفية الإجابة على فقراتها, وبعد جمع الاستبانة, تم استبعاد (١٢٤) استبانة (٢٣) منها غير مستكمل, و(١٠١) فقد أثناء جمع الإستبانات .

وبلغ مجموع الاستبانات المستكملة التي أخذت في عملية التحليل الإحصائي (٩٢) استبانة موزعة بين (٣٤) معلمة في المرحلة الثانوية, و(٣٠) معلمة في المرحلة المتوسطة, و(٢٨) معلمة في المرحلة الابتدائية كما هو موضح بالجدول رقم (٢) .

جدول رقم (٢) : عدد الاستبانات الموزعة 'والمستكمل منها, والمستبعد, والنسبة المئوية

المرحلة التعليمية	المجتمع الأصلي	المستكمل	النسبة %	المستبعد	النسبة %
المرحلة الثانوية	٤٢	٣٤	٨٠,٩٥	٨	١٩,٠٥
المرحلة المتوسطة	٨١	٣٠	٣٧,٠٤	٥١	٦٢,٩٦
المرحلة الابتدائية	٩٣	٢٨	٣٠,١	٦٥	٦٩,٩
المجموع	٢١٦	٩٢	٤٢,٦	١٢٤	٥٧,٤

أداة الدراسة

تم الاستعانة بإستبانة الباحثة خديجة بنت أحمد كنسارة في الجزء الخاص بأساليب الإشراف في الدراسة التي قدمتها للحصول على درجة الماجستير والاستعانة بإسبانه الدكتور علي عياصرة في الجزء الخاص بالدافعية في كتابه القيادة والدافعية .

الفصل الرابع عرض ومناقشة النتائج

تناول هذا الفصل عرض النتائج التي تم الحصول عليها ثم مناقشة هذه النتائج من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة وذلك على النحو التالي :

إجابة السؤال الأول

ينص السؤال الأول على ما واقع القيادة التربوية لدى مشرفات العلوم الطبيعية في أساليب الإشراف المباشرة ؟ (الزيارة الصفية ,المقابلات الفردية ,الدروس التطبيقية ,الدورات التدريبية)

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام النسب المئوية للعبارات التي تقيس واقع القيادة التربوية لدى مشرفات العلوم الطبيعية فيما يتعلق بأساليب الإشراف المباشر(الزيارة الصفية ,المقابلات الفردية ,الدروس التطبيقية ,الدورات التدريبية) وتم عرض النتائج على النحو التالي :

جدول رقم (٣) درجة الموافقة على واقع القيادة التربوية لدى مشرفات العلوم الطبيعية فيما يتعلق بقيادة المشرفة لأساليب الإشراف المباشر . أولاً : الزيارة الصفية

درجة الموافقة						العبرة	رقم العبرة	الترتيب
الاستجابة	لا يحصل	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً			
	%	%	%	%	%			
غالباً	صفر	٨٤,٧	٨٤,٧	٤٣,٥	٣٩,٤	لا تحدد المشرفة التربوية الهدف من الزيارة الصفية	٦	١
غالباً	صفر	صفر	١٧,٤	٥٢,٢	٣٠,٤	تستخدم النقد المباشر لتوجيه المعلمات لنقاط الضعف في أساليب التدريس	٧	٢
دائماً	صفر	٨٤,٧	٤,٣	٥٢,٢	٣٤,٨	تفاجئ المشرفة المعلمات بالزيارة الصفية	١	٣
أحياناً	٨٤,٧	٨٤,٧	٥٢,٢	١٧,٤	١٣,٠٤	تتساهل مع المعلمات المقصرات في أداء واجباتهن	٩	٤
نادراً	٨٤,٧	٦٥,٢	٤,٣	١٧,٤	٤,٣	تشبع الحاجات النفسية للمعلمات	٨	٥
نادراً	١٣,٠٤	٥٦,٥	٨٤,٧	١٣,٠٤	٨٤,٧	تركز المشرفة أثناء الزيارة على مدى استجابة المعلمة للتوجيهات في الزيارة السابقة	٥	٦
نادراً	٢١,٧	٤٧,٨	٢١,٧	٨٤,٧	٨٤,٧	تشرك المعلمات في اقتراح البدائل المناسبة للسلبات التي لاحظتها أثناء الزيارة	٣	٧
نادراً	١٣,٠٤	٥٢,٢	٨٤,٧	٢١,٧	٤,٣	تعتبر المشرفة الأخطاء تجارب علمية مفيدة	٢	٨
نادراً	١٣,٠٤	٤٧,٨	٢١,٧	٨٤,٧	٨٤,٧	تترك للمعلمة الحرية للقيام بالتدريس بالطريقة التي تراها	٤	٩

لوحظ من الجدول رقم (٣) أن العبارات التي تقيس واقع القيادة التربوية لدى مشرفات العلوم الطبيعية خلال ممارسة الأساليب الإشرافية المباشرة والخاصة بالزيارة الصفية كانت (٩) عبارات وتأخذ الأرقام (١ - ٩) في الاستبانة ومن خلال استجابات مجتمع الدراسة تم استنتاج ما يلي :

أولاً : كانت استجابة مجتمع الدراسة على العبارة رقم (٦), وتنص على(لا تحدد المشرفة التربوية الهدف من الزيارة الصفية) بدرجة دائماً ,والعبارة رقم (٧) وتنص على (تستخدم النقد المباشر لتوجيه المعلمات لنقاط الضعف في أساليب التدريس) بدرجة غالباً ,والعبارة رقم (١) وتنص على (تفاجئ المشرفة التربوية المعلمات بالزيارة الصفية)بدرجة غالباً .

وذلك يدل على أن نمط القيادة الذي تستخدمه مشرفات العلوم الطبيعية مع معلماتهن خلال تفعيلهن لأسلوب الزيارة الصفية غالباً ما يكون أوتوقراطي .

ثانياً : كانت استجابة مجتمع الدراسة على العبارة رقم (٩), وتنص على(تتساهل مع المعلمات المقصرات في أداء واجباتهن) بدرجة أحياناً ,والعبارة رقم (٥) وتنص على (تركز المشرفة أثناء الزيارة على مدى استجابة المعلمة للتوجيهات في الزيارة السابقة) بدرجة نادراً,والعبارة رقم (٤) وتنص على (تترك للمعلمة الحرية للقيام بالتدريس بالطريقة التي تراها) بدرجة نادراً.

وذلك يدل على أن المشرفات العلوم الطبيعية لا يستخدم نمط القيادة الترسلية مع معلماتهن خلال تفعيلهن لأسلوب الزيارة الصفية .

ثالثاً : كانت استجابة مجتمع الدراسة على العبارة رقم (٨), وتنص على(تشبع الحاجات النفسية للمعلمات) بدرجة نادراً,والعبارة رقم (٣) وتنص على (تشرك المعلمات في اقتراح البدائل المناسبة للسلبيات التي لاحظتها أثناء الزيارة) بدرجة نادراً,والعبارة رقم (٢) وتنص على (تعتبر المشرفة الأخطاء تجارب علمية مفيدة) بدرجة نادراً.

وذلك يدل على أن مشرفات العلوم الطبيعية لا يستخدم نمط القيادة الديمقراطية مع معلماتهن خلال تفعيلهن لأسلوب الزيارة الصفية .

جدول رقم (٤) درجة الموافقة على واقع القيادة التربوية لدى مشرفات العلوم الطبيعية فيما يتعلق بقيادة المشرفة لأساليب الإشراف المباشر . ثانياً : المقابلات الفردية

الاستجابة	درجة الموافقة					العبارة	الترتيب	الترتيب
	لا يحصل %	نادراً %	أحياناً %	غالباً %	دائماً %			
غالباً	صفر	٨٤,٧	١٧,٤	٤٧,٨	٢٦,١	تنفرد باتخاذ القرار	١١	١
غالباً	٤,٣	٤,٣	١٣,٠٤	٤٧,٨	٣٠,٤	لا توفر التغذية الراجعة للمعلمة	١٢	٢
غالباً	٨,٧	٢١,٧	٨,٧	٣٩,١	٢١,٧	تمنع المعلمة من شرح ظروفها عند حصول تقصير منها	١٣	٣
أحياناً	صفر	٢١,٧	٥٢,٢	١٣,٠٤	١٣,٠٤	تستمع للمعلمة باهتمام عندما تحدث إليها	١٠	٤
نادراً	١٣,٠٤	٥٢,٢	٢١,٧	٨,٧	٤,٣	تمتلك مهارات التأثير على المعلمات لتحقيق الهدف	١٥	٥
نادراً	صفر	٤٧,٨	٣٤,٨	٤,٣	١٣,٠٤	تنقاد بسهولة لرغبة المعلمة	١٤	٦

لوحظ من الجدول رقم (٤) أن العبارات التي تقيس واقع القيادة التربوية لدى مشرفات العلوم الطبيعية خلال ممارسة الأساليب الإشرافية المباشرة والخاصة بالاجتماعات الفردية كانت (٦) عبارات وتأخذ الأرقام (١٠ - ١٥) في الاستبانة ومن خلال استجابات مجتمع الدراسة تم استنتاج ما يلي :

أولاً : كانت استجابة مجتمع الدراسة على العبارة رقم (١١), وتنص على(تنفرد باتخاذ القرار) بدرجة غالباً,والعبارة رقم (١٣) وتنص على (تمنع المعلمة من شرح ظروفها عند حصول تقصير منها) بدرجة غالباً .

وذلك يدل على أن مشرفات العلوم الطبيعية تستخدم نمط القيادة الأوتوقراطي مع معلماتهن خلال تفعيلهن لأسلوب الاجتماعات الفردية .

ثانياً : كانت استجابة مجتمع الدراسة على العبارة رقم (١٢), وتنص على(لا توفر التغذية الراجعة للمعلمة) بدرجة غالباً ,والعبارة رقم (١٤) وتنص على (تنقاد بسهولة لرغبة المعلمة) بدرجة نادراً .

وذلك يدل على أن مشرفات العلوم الطبيعية لا تستخدم نمط القيادة الترسلية مع معلماتهن خلال تفعيلهن لأسلوب الاجتماعات الفردية .

ثالثاً : كانت استجابة مجتمع الدراسة على العبارة رقم (١٠), وتنص على (تستمع للمعلمة باهتمام عندما تحدث إليها) بدرجة أحياناً ,والعبارة رقم (١٥) وتنص على (تمتلك مهارات التأثير على المعلمات لتحقيق الهدف) بدرجة نادراً .

وذلك يدل على أن مشرفات العلوم الطبيعية لا تستخدمن نمط القيادة الديمقراطي مع معلماتهن خلال تفعيلهن لأسلوب الاجتماعات الفردية .

جدول رقم (٥) درجة الموافقة على واقع القيادة التربوية لدى مشرفات العلوم الطبيعية فيما يتعلق بقيادة المشرفة لأساليب الإشراف المباشر . ثالثاً : الدروس التطبيقية

الاستجابة	درجة الموافقة					العبارة	رقم العبارة	الترتيب
	لا يحصل	نادرًا	أحيانًا	غالبًا	دائمًا			
	%	%	%	%	%			
دائمًا	صفر	٨٤,٧	٨٤,٧	٢٦,١	٥٦,٥	تكتفي بالسؤال عن موعد الدرس التطبيقي لحضوره	١٨	١
غالبًا	٤,٣	٢١,٧	٢٦,١	٣٤,٨	١٣,٤	تفرض على المعلمات تطبيق دروس تطبيقية	١٦	٢
نادرًا	٣٤,٨	٤٣,٥	٨,٧	١٣,٠٤	صفر	تبادر بنفسها لتنفيذ درس تطبيقي لتشجيع المعلمات	١٧	٣

لوحظ من الجدول رقم (٥) أن العبارات التي تقيس واقع القيادة التربوية لدى مشرفات العلوم الطبيعية خلال ممارسة الأساليب الإشرافية المباشرة والخاصة بالدروس التطبيقية كانت (٣) عبارات وتأخذ الأرقام (١٦ - ١٨) في الاستبانة ومن خلال استجابات مجتمع الدراسة تم استنتاج ما يلي :

أولاً : كانت استجابة مجتمع الدراسة على العبارة رقم (١٨), وتنص على (تكتفي بالسؤال عن موعد الدرس التطبيقي لحضوره) بدرجة دائماً .

وذلك يدل على أن بعض مشرفات العلوم الطبيعية تستخدمن نمط القيادة الترسلية مع معلماتهن خلال تفعيلهن لأسلوب الدروس التطبيقية .

ثانياً : كانت استجابة مجتمع الدراسة على العبارة رقم (١٦), وتنص على (تفرض على المعلمات تطبيق دروس تطبيقية) بدرجة غالباً .

وذلك يدل على أن بعض مشرفات العلوم الطبيعية تستخدمن نمط القيادة الأوتوقراطي مع معلماتهن خلال تفعيلهن لأسلوب الدروس التطبيقية .

ثالثاً : كانت استجابة مجتمع الدراسة على العبارة رقم (١٧)، وتنص على (تبادر بنفسها لتنفيذ درس تطبيقي لتشجيع المعلمات) بدرجة نادراً .

وذلك يدل على أن مشرفات العلوم الطبيعية لا تستخدم نمط القيادة الديمقراطي مع معلماتهن خلال تفعيلهن لأسلوب الدروس التطبيقية .

جدول رقم (٦) درجة الموافقة على واقع القيادة التربوية لدى مشرفات العلوم الطبيعية فيما يتعلق بقيادة المشرفة لأساليب الإشراف المباشر . رابعاً : الدورات التدريبية

الاستجابة	درجة الموافقة					العبارة	رقم العبارة	الترتيب
	لا يحصل %	نادراً %	أحياناً %	غالبا %	دائماً %			
غالباً	٤,٣	١٣,٠٤	٨,٧	٤٧,٨	٢٦,١	تتسم الدورات التي تعقدتها المشرفة التربوية للمعلمات بعدم الجدوى	٢١	١
نادراً	١٣,٠٤	٥٦,٥	١٧,٤	١٣,٠٤	صفر	تعقد المشرفة التربوية دورات تدريبية لجميع المعلمات دون مراعاة حاجاتهن المهنية	٢٠	٢
نادراً	٢٦,١	٤٧,٨	٨,٧	٨,٧	١٣,٠٤	تنظم دورات تدريبية تراعي الاحتياجات الفردية لنمو المهني	١٩	٣

لوحظ من الجدول رقم (٦) أن العبارات التي تقيس واقع القيادة التربوية لدى مشرفات العلوم الطبيعية خلال ممارسة الأساليب الإشرافية المباشرة والخاصة بالدروس التطبيقية كانت (٣) عبارات وتأخذ الأرقام (١٩ - ٢١) في الاستبانة ومن خلال استجابات مجتمع الدراسة تم استنتاج ما يلي :

أولاً : كانت استجابة مجتمع الدراسة على العبارة رقم (٢١)، وتنص على (تتسم الدورات التي تعقدتها المشرفة التربوية للمعلمات بعدم الجدوى) بدرجة غالباً .

وذلك يدل على أن مشرفات العلوم الطبيعية تستخدم نمط القيادة الترسلية مع معلماتهن خلال تفعيلهن لأسلوب الدورات التدريبية .

ثانياً : كانت استجابة مجتمع الدراسة على العبارة رقم (٢٠)، وتنص على (تعقد المشرفة التربوية دورات تدريبية لجميع المعلمات دون مراعاة حاجاتهن) بدرجة نادراً .

وذلك يدل على أن مشرفات العلوم الطبيعية لا تستخدمن نمط القيادة الأوتوقراطي مع معلمتهن خلال تفعيلهن لأسلوب الدورات التدريبية .

ثالثاً : كانت استجابة مجتمع الدراسة على العبارة رقم (١٩), وتنص على (تنظم دورات تدريبية تراعي الاحتياجات الفردية لنمو المهني) بدرجة نادراً .

وذلك يدل على أن مشرفات العلوم الطبيعية لا تستخدمن نمط القيادة الديمقراطي مع معلمتهن خلال تفعيلهن لأسلوب الدورات التدريبية.

إجابة السؤال الثاني

ينص السؤال على (ما أثر نمط القيادة لدى مشرفات العلوم الطبيعية على دافعية المعلمات ؟)

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام النسب المئوية, للعبارة التي تقيس أثر نمط القيادة لدى مشرفات العلوم الطبيعية على دافعية المعلمات, وتم عرض النتائج في جدول رقم (٧) على النحو التالي :

جدول رقم (٧) درجة الموافقة على أثر نمط القيادة لدى مشرفات العلوم الطبيعية على المعلمات. خامساً : أثر نمط القيادة على دافعية المعلمة

الاستجابة	درجة الموافقة					العبارة	رقم العبارة	الترتيب
	لا يحصل %	نادرا %	أحيانا %	غالبا %	دائما %			
أحيانا	٤,٣	٤,٣	٦٥,٢	٨,٧	١٧,٤	اشعر بالسرور عند ذهابي إلى المدرسة كل صباح	٢٦	١
أحيانا	صفر	١٣,٠٤	٦٠,٩	٤,٣	٢١,٧	اشعر بالفرح عندما يقرع جرس انتهاء الحصة الدراسية	٢٣	٢
أحيانا	٤,٣	١٣,٠٤	٦٠,٩	١٣,٠٤	٨,٧	اعتقد أن جو المدرسة باعث على التفكير والإبداع	٢٧	٣
أحيانا	صفر	٤,٣	٥٦,٥	١٣,٠٤	٢٦,٠٨	إن نظام التقاعد يشجعني على الاستمرار في وظيفتي	٢٤	٤
أحيانا	صفر	٤,٣	٥٢,٢	١٣,٠٤	٣٠,٤	اشعر شخصيا بالرضا والاستمتاع الذاتي عندما أؤدي أعمالي بكفاءة	٢٢	٥
أحيانا	صفر	١٣,٠٤	٤٧,٨	٨,٧	٣٤,٨	أعطي أفضل ما لدي في كل ما أقوم به من أعمال في المدرسة	٢٥	٦

يتضح من الجدول رقم (٧) أن العبارات التي تقيس أثر نمط القيادة لدى مشرفات العلوم على دافعية المعلمات كانت (٦) عبارات وتأخذ الأرقام (٢٢ - ٢٧) في الاستبانة ومن خلال استجابات مجتمع الدراسة تم استنتاج ما يلي :

أولاً : كانت استجابة مجتمع الدراسة على العبارة رقم (٢٦), وتنص على(اشعر بالسرور عند ذهابي إلى المدرسة كل صباح) بدرجة أحياناً,والعبارة رقم (٢٣) وتنص على (اشعر بالفرح عندما يقرع جرس انتهاء الحصة الدراسية) بدرجة أحياناً ,والعبارة رقم (٢٧), وتنص على(اعتقد أن جو المدرسة باعث على التفكير والإبداع) بدرجة أحياناً ,والعبارة رقم (٢٤) وتنص على (إن نظام التقاعد يشجعني على الاستمرار في وظيفتي) بدرجة أحياناً ,والعبارة رقم (٢٢), وتنص على(اشعر شخصياً بالرضا والاستمتاع الذاتي عندما أؤدي أعمالى بكفاءة) بدرجة أحياناً ,والعبارة رقم (٢٥) وتنص على (أعطي أفضل ما لدي في كل ما أقوم به من أعمال في المدرسة) بدرجة أحياناً .

وذلك يدل على أن نسبة الدافعية لدى معلمات العلوم الطبيعية كانت متوسطة .

الفصل الخامس

التوصيات والمقترحات

تناول هذا الفصل التوصيات ,والمقترحات وفيما يلي عرض ذلك :

أولاً : التوصيات

١. وأشارت النتائج أن دافعية معلمات العلوم الطبيعية ليست قوية ,وهذا دليل على أن نمط القيادة الأوتوقراطي الذي تستخدمه مشرفات العلوم الطبيعية خلال ممارسة أساليب الإشراف المباشر (الزيارة الصفية ,المقابلات الفردية ,الدروس التطبيقية ,الدورات التدريبية) له أثر سلبي على الدافعية المهنية للمعلمات ,لذلك من الضروري أن تستعين الجهات المختصة (إدارة التعليم) بأصحاب الكفاءة والخبرة في مجال القيادة بعقد دورات تدريبية ,أو ندوات تربوية لتوضيح أنماط القيادة ومدى تأثيرها على دافعية المعلمات لجميع المشرفات التربويات .

ثانياً : المقترحات

١. عمل أبحاث مماثلة في تخصصات أخرى .
٢. عمل دورات تدريبية ,وندوات تربوية حول دور القيادة التربوية في رفع مستوى الدافعية لدى المعلمات للقيادات التربوية .

الخاتمة

ختاماً أسئله الله الؤوفيق والإعانة, ولا أزعم الكمال فيه و لكن عزائي في ذلك أنني بذلت من الجهد ما أرجو به النفع, والأمر قبل ذلك وبعده لله تعالى يفعل ما يشاء .

والحمد لله رب العالمين

الباحثة

حنان الصميلي

قائمة المصادر المراجع

١. القران الكريم
٢. الأفندي , محمد حامد , الإشراف التربوي . عالم الكتب , القاهرة : ١٩٧٢ م .
٣. بخش, هالة بخش , التدريس الفعال للعلوم الطبيعية في ضوء الكفايات التعليمية . حقوق الطبع محفوظة للمؤلف : ١٩٩١م.
٤. البدري , طارق عبد الحميد , تطبيقات ومفاهيم في الإشراف . دار الفكر , عمان : ٢٠٠١م.
٥. تركي , مصطفى , بحوث في السلوك التنظيمي في البلاد العربية , دار العلم , الكويت : ١٩٨٦ م .
٦. الحريري , رافدة عمر , إعداد القيادات الإدارية لمدارس المستقبل في ضوء الجودة الشاملة . دار الفكر , عمان : ٢٠٠٧م.
٧. حسن , محمد يوسف , فعالية القيادة الإدارية والتربوية لمديري المدارس كما يدركها المعلمون , الكتاب السنوي في التربية وعلم النفس , المجلد الحادي عشر والثاني عشر , دار الفكر العربي , القاهرة : ١٩٨٦ م .
٨. حمزاوي , الحسين , البيولوجيا من العلم إلى المادة الدراسية . دار الثقافة , الدار البيضاء : ٢٠٠٠ م .
٩. الخطيب , القح , رداح وأحمد , وجيه , الإدارة والإشراف التربوي اتجاهات حديثة . مطابع الفرزدق , الرياض : ١٩٨٧م
١٠. طافش , محمود , الإبداع في الإشراف التربوي والإدارة المدرسية . دار الفرقان , عمان : ٢٠٠٤م
١١. زيتون , كمال عبد الحميد , التدريس نماذجه ومهارته . المكب العلمي , الإسكندرية : ١٤١٩ م .
١٢. عبيدات , ذوقان وأبو السميد سهيلة , إستراتيجيات حديثة في الإشراف التربوي . دار الفكر , عمان : ٢٠٠٧م.
١٣. عياصرة , علي أحمد , القيادة والدافعية في الإدارة التربوية . دار الحامد , عمان : ٢٠٠٦م.

١٤. عايش، أحمد جميل، تطبيقات في الإشراف التربوي. دار المسيرة، عمان: ٢٠٠٨ م.
١٥. الغنام، محمد أحمد، الإدارة التربوية، الإسكندرية، مصر: ١٩٧١ م.
١٦. كنعان، نواف سالم، القيادة الإدارية، ط١، مكتبة دار الثقافة، عمان، ١٩٩٩ م.
١٧. ف. بوش، ترجمة، سعيد الجزيري، أساسيات الفيزياء. كتب ماقروهل جامعة القاهرة، القاهرة: ١٩٧٧ م.
١٨. فيفر، ايزابيل وجين دنلاب، الإشراف التربوي على المعلمين دليل لتحسين التدريس. ط٣. منشورات الجامعة الأردنية، عمان: ٢٠٠١ م.
١٩. نشوان، يعقوب، الإدارة والإشراف التربوي. دار الفرقان، إربد: ١٩٨٥ م.
٢٠. النمر، سعود محمد، السلوك الإداري، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، ١٩٩٠ م.
٢١. يحيوي، صلاح محمد، تاريخ الكيمياء، ط١، مؤسسة الكويت لتقدم العلمي، الكويت: ١٩٩٩ م.
٢٢. المملكة العربية السعودية، وزارة التربية والتعليم، (١٤٢٧هـ)، دليل مفاهيم الإشراف التربوي، الرياض، الإدارة العامة للإشراف التربوي.

ملحق رقم (١)
الاستبانة في صورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

أختي المعلمة في مجال تدريس العلوم الطبيعية سلمك الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحية طيبة وبعد ... يسرني أن اعرض عليك , أختي الفاضلة , هذه الاستبانة والتي تهدف إلى التعرف على واقع القيادة التربوية لدى مشرفات العلوم الطبيعية وأثرها على دافعية المعلمة لجميع مراحل التعليم العام بقطاع التعليم بمدينة جازان .

والقيادة التربوية : هي

كل نشاط اجتماعي هادف يدرك فيه القائد أنه عضو في جماعة يراعي مصالحها

ويهتم بأمورها، ويقدر أفرادها ويسعى إلى تحقيق مصالحها عن طريق المسؤوليات حسب الكفايات والاستعدادات البشرية والإمكانات المادية المتاحة .

وتتكون الأداة من (الاستبيان من قسمين) .

١- الأول : خاص بالمعلومات الشخصية

٢- الثاني : خاص بفقرات الاستبانة

أمل التكرم بالإجابة على جميع محاور الاستبانة بوضع علامة (√)

في الخانة التي تعتقد أنها مناسبة وملائمة .

واسأل الله أن يسدد خطاك ويوفق الجميع

مع تحياتي وتقديري

الباحثة / حنان ناجع الصميلي

الجزء الأول : المعلومات الشخصية

..... الاسم الرباعي (اختياري)

الخبرة في مجال التدريب :

- أ- من ١ - ٥ سنوات
- ب- من ٦ - ١٠ سنوات
- ت- أكثر من ١٠ سنوات

المؤهلات الدراسية :

- أ- دبلوم كلية متوسطة
- ب- بكالوريوس تربوي
- ت- ماجستير
- ث- دكتوراة

عدد الدورات التي اشتركت فيها :

- أ- من دورة واحدة إلى ثلاث دورات
- ب- من ثلاث دورات إلى خمس دورات
- ت- أكثر من خمس دورات

الجزء الثاني: محاور و فقرات الاستبيان:

المحور الأول : القيادة التربوية في أهم الأساليب الإشرافية

الرقم	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	لا يحصل
-------	---------	--------	--------	---------	--------	---------

أولا الزيارة الصفية :

١	تفاجئ المشرفة المعلمات بالزيارة الصفية					
٢	تعتبر المشرفة الأخطاء تجارب علمية مفيدة					
٣	تشرك المعلمات في اقتراح البدائل المناسبة لسلبيات التي لاحظتها أثناء الزيارة					
٤	تترك للمعلمة الحرية للقيام بالتدريس بالطريقة التي تراها					
٥	تركز المشرفة أثناء الزيارة على مدى استجابة المعلمة للتوجيهات في الزيارة السابقة .					
٦	لا تحدد الهدف من الزيارة الصفية					
٧	تستخدم النقد المباشر لتوجيه المعلمات لنقاط الضعف في أساليب التدريس					
٨	تشبع الحاجات النفسية للمعلمات					
٩	تتساهل مع المعلمات المقصرات في أداء واجباتهن					

ثانيا: الاجتماعات الفردية :

١٠	تستمع للمعلمة باهتمام عند التحدث إليها					
١١	تنفرد باتخاذ القرارات					
١٢	لا توفر التغذية الراجعة للمعلمة					
١٣	تمنع المعلمة من شرح ظروفها الخاصة عند حصول تقصير منها					
١٤	تنقاد بسهولة لرغبة المعلمة					
١٥	تملك مهارات التأثير على المعلمات لتحقيق الهدف					

ثالثاً : الدروس التطبيقية :

					١٦	تفرض على المعلمات تنفيذ دروس تطبيقية
					١٧	تبادر بنفسها لتنفيذ درس تطبيقي لتشجيع المعلمات
					١٨	تكتفي بالسؤال عن موعد الدرس التطبيقي لحضوره

رابعاً : الدورات التدريبية :

					١٩	تنظم دورات تدريبية تراعي الاحتياجات الفردية لنمو المهني لكل منا
					٢٠	تعقد المشرفة التربوية دورات تدريبي لجميع المعلمات دون مراعاة حاجاتهن المهنية
					٢١	تنسم الدورات التي تعقدها المشرفة التربوية للمعلمات بعدم الجدوى

خامساً : أثر القيادة على دافعية المعلمة :

					٢٢	اشعر شخصيا بالرضا والاستمتاع الذاتي عندما أؤدي أعمالي بكفاءة
					٢٣	اشعر بالفرح عندما يقرع جرس انتهاء الحصة الدراسية
					٢٤	إن نظام التقاعد يشجعني على الاستمرار في وظيفتي
					٢٥	أعطي أفضل ما لدي في كل ما أقوم به من أعمال في المدرسة
					٢٦	اشعر بالسرور عند ذهابي إلى المدرسة كل صباح
					٢٧	أعتقد أن جو المدرسة باعث على التفكير والإبداع

هذا والله الموفق

الباحثة / حنان ناجع الصميلي

ملحق رقم (١)

خطاب رئيسة قسم المناهج وطرق التدريس وعليه
توقيع المدير العام لتربية والتعليم
والمساعدة لشؤون التعليمية بمنطقة جازان

بسم الله الرحمن الرحيم

أختي المعلمة في مجال تدريس العلوم الطبيعية سلمك الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحية طيبة وبعد ... يسرني أن اعرض عليك , أختي الفاضلة , هذه الاستبانة والتي تهدف

الى التعرف على واقع القيادة التربوية لدى مشرفات العلوم الطبيعية وأثرها على واقعية

المعلمة لجميع مراحل التعليم العام بقطاع التعليم بمدينة جازان .

والقيادة التربوية : هي كل نشاط اجتماعي هادف يدرك فيه القائد أنه عضو في جماعة يراعي مصالحها

ويهتم بأمورها, ويقدر أفرادها ويسعى إلى تحقيق مصالحها عن طريق المسئوليات حسب

الكفايات والأستعدادات البشرية والإمكانات المادية المتاحة .

وتتكون الأداة من (الاستبيان من قسمين) .

٣- الأول : خاص بالمعلومات الشخصية

٤- الثاني : خاص بفقرات الاستبانة

أمل التكرم بالإجابة على جميع محاور الاستبانة بوضع علامة ()

في الخانة التي تعتقدين أنها مناسبة وملائمة .

واسأل الله أن يسدد خطاك ويوفق الجميع

مع تحياتي وتقديري

الباحثة / حنان محمد ناجع الصميلي

الجزء الأول : المعلومات الشخصية

..... الاسم الرباعي (اختياري)

الخبرة في مجال التدريب :

ث-م- - ٥ سنوات

ج-م- - ١٠ سنوات

ح-أ- من ١٠ سنوات

المؤهلات الدراسية :

ج-م كلية متوسطة

ح-م وريوس تربوي

خ- ماجستير

د- دكتوراه

عدد الدورات التي اشتركت فيها :

ث-م من دورة واحد إلى ثلاث دورات

ج-م من ثلاث دورات إلى خمس دورات

ح-م أكثر من خمس دورات

الجزء الثاني: محاور و فقرات الاستبيان:

المحور الأول : القيادة التربوية في أهم الأساليب الإشرافية

الرقم	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	لا يحصل
-------	---------	--------	--------	---------	--------	---------

أولا الزيارة الصفية :

١	تفاجئ المشرفة المعلمات بالزيارة الصفية					
٢	تعتبر المشرفة الأخطاء تجارب علمية مفيدة					
٣	تشرك المعلمات في اختراع البدائل المناسبة لسلبيات التي لاحظتها أثناء الزيارة					
٤	تترك للمعلمة الحرية للقيام بالتدريس بالطريقة التي تراها					
٥	تركز المشرفة أثناء الزيارة على مدى استجابة المعلمة للتوجيهات في الزيارة السابقة .					
٦	لا تحدد الهدف من الزيارة الصفية					
٧	تستخدم النقد المباشر لتوجيه المعلمات لنقاط الضعف في أساليب التدريس					
٨	تشبع الحاجات النفسية للمعلمات					
٩	تتساهل مع المعلمات المقصرات في أداء واجباتهن					

ثانيا: الاجتماعات الفردية :

١٠	تستمع للمعلمة بهتمام عند التحدث إليها					
١١	تنفرد باتخاذ القرارات					

					لا توفر التغذية الراجعة للمعلمة	١٢
					تمنع المعلمة من شرح ظروفها الخاصة عند حصول تقصير منها	١٣
					تنقاد بسهولة لرغبة المعلمة	١٤
					تملك مهارات التأثير على المعلمات لتحقيق الهدف	١٥

ثالثاً : الدروس التطبيقية :

					تفرض على المعلمات تنفيذ دروس تطبيقية	١٦
					تبادر بنفسها لتنفيذ درس تطبيقي لتشجيع المعلمات	١٧
					تكتفي بالسؤال عن موعد الدرس التطبيقي لحضرة	١٨

رابعاً : الدورات التدريبية :

					تنظم دورات تدريبية تراعي الاحتياجات الفردية لنمو المهني لكل منا	١٩
					تعقد المشرفة التربوية دورات تدريبية لتزويد جميع المعلمات بمهارات التدريس	٢٠
					تتسم الدورات التي تعقدتها المشرفة التربوية للمعلمات بعدم الجدوى لفتقارها الى التخطيط المبني على حاجت المعلمة .	٢١

خامساً : أثر القيادة على دافعية المعلمة :

					اشعر شخصياً بالرضا والاستمتاع الذاتي عندما أؤدي أعمالتي بكفاءة	٢٢
					أشعر بالفرح عندما يقرع جرس انتهاء الحصة الدراسية	٢٣
					إن نظام التقاعد يشجعني على الاستمرار في وظيفتي	٢٤
					أعطي أفضل مالدي في كل ما أقوم به من أعمال في المدرسة	٢٥
					اشعر بالسرور عند ذهابي إلى المدرسة كل صباح	٢٦
					أعتقد أن جو المدرسة باعث على التفكير والإبداع	٢٧

هذا والله الموفق

الباحثة / حنان محمد ناجع

الصميلي