



جامعة آل البيت
كلية العلوم التربوية
قسم الإدارة التربوية والأصول

"درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية وعلاقتها بتحسّن أداء المعلمين في دولة الكويت"

"The Degree of possessing Professional Competencies among Educational Supervisors, and its Relationship to the Improvement of Teachers` Performance in the State of Kuwait"

إعداد الطالبة:
غدير عبدالله منصور العازمي

إشراف الدكتورة
ميسون طلاع الزعبي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية في كلية العلوم التربوية قسم الإدارة التربوية والأصول

في جامعة آل البيت - المملكة الأردنية الهاشمية

٢٠١٧م

قرار لجنة المناقشة

درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية وعلاقتها بتحسين أداء

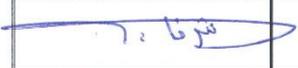
المعلمين في دولة الكويت

إعداد الطالبة:

غدير عبدالله العازمي

إشراف الدكتورة:

ميسون طلاع الزعبي

التوقيع	أعضاء لجنة المناقشة
	الدكتورة ميسون طلاع الزعبي (مشرفاً ورئيساً)
	الأستاذ الدكتور محمد عبود الحراحشة (عضواً)
	الدكتور صالح سويلم الشرفات (عضواً)
	الأستاذ الدكتور صالح ناصر العليمات (عضواً خارجياً)

فُدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من قسم الإدارة التربوية والأصول في كلية العلوم التربوية في جامعة آل البيت

تُوقشت وأوصي بإجازتها بتاريخ 8/2 /2017م

الفصل الدراسي الصيفي 2016/2017

تفويض

أنا غدير عبدالله منصور العازمي أفوض جامعة آل البيت بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً وإلكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الإسم:

التاريخ ٢٠١٧ / ٨ / ٢

التوقيع:.....

إقرار والتزام بأنظمة وتعليمات جامعة آل البيت

أنا الطالبة: غدير عبدالله منصور العازمي الرقم الجامعي: ١٥٧١١٠٦٠٠٦

التخصص: الإدارة التربوية والأصول الكلية: العلوم التربوية

أقر بأنني قد التزمت بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها وقراراتها السارية المفعول المتعلقة بإعداد رسائل الماجستير والدكتوراه عندما قمت شخصياً بإعداد رسالتي بعنوان:

"درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية وعلاقتها بتحسّن أداء المعلمين في دولة الكويت"

وذلك بما ينسجم مع الأمانة العلمية المتعارف عليها في كتابة الرسائل والأطاريح العلمية. كما أنني أعلن بأن رسالتي هذه غير منقولة أو مستلة من رسائل أو أطاريح أو كتب أو أبحاث أو أي منشورات علمية تم نشرها أو تخزينها في أي وسيلة إعلامية، وتأسيساً على ما تقدم فإنني أتحمّل المسؤولية بأنواعها كافة فيما لو تبين غير ذلك بما فيه حق مجلس العمداء في جامعة آل البيت بإلغاء قرار منحي الدرجة العلمية التي حصلت عليها وسحب شهادة التخرج مني بعد صدورها دون أن يكون لي أي حق في التظلم أو الاعتراض أو الطعن بأي صورة كانت في القرار الصادر عن مجلس العمداء بهذا الصدد.

توقيع الطالبة: التاريخ: ٢٠١٧ / ٨ / ٢

الإهداء

الى روح والدي...

الى روح والديتي...

الى رفيق دربي الى تكبد كل عناء وجهد... الى روعي الثانية... الى زوجي الغالي

الى من صبروا وعاشوا مشوراي ومدوا يد العون لي افراد اسرتي

الباحثة

شكر وتقدير

إن النعم لاتدوم إلا بشكر بارئها، وبعد أن أنهيت - بفضل الله تعالى - إنجاز هذا الجهد المتواضع، فإن الواجب يحتم عليّ تقديم باقات الشكر والثناء لمن أسدى إليّ بارقة معروف، أو شذرة من إحسان أو مساعدة، وأن أرد وأنسب الفضل لأهله ممن شاركوني هذا النتاج الفكري، فكلّ منهم أُسجى باقات شكري وعظيم إمتناني، وإلى العَلم الذي تركت أثرها وبصماتها في رسالتي الدكتوراة المحبوبة ميسون طلاع الزعبي الذي وجدت فيها العالمها الجليلة، لما تملكه من دماثة الخلق، وتواضع العلماء، أشكرها أولاً لتفضلها بالإشراف على رسالتي، وأشكرها ثانياً على أفكارها القيمة طيلة فترة الرسالة، كما لا يفوتني أن أتقدم بباقات الشكر والثناء إلى النخبة الفاضلة من أساتذتي أعضاء لجنة المناقشة الأفاضل وهم بحر العلم في الإدارة الأستاذ الدكتور محمد عبود الحراحشة، والدكتور صالح سويلم الشرفات، والإنسان المتواضع الأستاذ الدكتور صالح عليّات والذي تكبد عناء القُدم للجامعة، لما بذلوه من جهدٍ في قراءة الرسالة، وإبداء ملاحظاتهم القيمة، وتجشّمهم عناء الحضور لوضعها في متناول يدي آخذة منها قبساً منيراً للحفاظ على علمية الرسالة، التي نحن في أمس الحاجة إليها.

والحمدُ لله رب العالمين

الباحثه

فهرس المحتويات

ز	فهرس المحتويات
ط	قائمة الجداول
ك	قائمة الملاحق
ل	الملخص
١	الفصل الأول خلفية الدراسة وأهميتها
١	المقدمة:
٣	مشكلة الدراسة:
٣	أسئلة الدراسة:
٤	أهداف الدراسة:
٥	أهمية الدراسة:
٦	التعريفات الإصطلاحية والإجرائية:
٦	حدود الدراسة ومحدداتها:
٨	الفصل الثاني الأدب النظري والدراسات السابقة
٨	أولاً: الأدب النظري:
٢٢	ثانياً: الدراسات السابقة:
٣٢	الفصل الثالث الطريقة الإجرائية
٣٢	منهج الدراسة
٣٢	مجتمع الدراسة
٣٢	عينة الدراسة:
٣٣	متغيرات الدراسة:
٣٣	أداة الدراسة:
٣٨	اجراءات الدراسة:
٣٩	الفصل الرابع نتائج الدراسة
٣٩	السؤال الأول:
٤٨	السؤال الثاني:

٥٢	السؤال الثالث:
٥٥	السؤال الرابع:
٦٠	الفصل الخامس مناقشة النتائج والتوصيات
٦٠	مناقشة النتائج:
٦٠	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:
٦٥	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:
٦٧	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:
٦٩	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:
٧١	التوصيات:
٧٢	قائمة المصادر والمراجع:
٧٢	أولاً: المراجع العربية:
٧٧	ثانياً: المراجع الأجنبية:
٧٨	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	المحتوى	الصفحة
(1)	توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة	٣٠
(2)	معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا للمجالات والدرجة الكلية	٣٢
(3)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً	٣٥
(4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال كفايات التخطيط مرتبة تنازلياً	٣٦
(5)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال كفايات التنظيم والتنسيق مرتبة تنازلياً	٣٧
(6)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال كفايات التنفيذ والمتابعة مرتبة تنازلياً	٣٨
(7)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال الكفايات الشخصية مرتبة تنازلياً	٣٩
(8)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال كفايات التقويم مرتبة تنازلياً	٤٠
(9)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية مرتبة تنازلياً	٤١
(10)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال كفايات التنمية المهنية مرتبة تنازلياً	٤٢

٤٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال الكفايات التقنية مرتبة تنازلياً	(١١)
٤٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى أداء المعلمين في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين أنفسهم مرتبة تنازلياً	(١٢)
٤٥	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال مدى تحسن أداء المعلمين في مجال التخطيط مرتبة تنازلياً	(١٣)
٤٦	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال مدى تحسن أداء المعلمين في مجال تنفيذ الحصص مرتبة تنازلياً	(١٤)
٤٧	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال مدى تحسن أداء المعلمين في مجال إدارة الصف مرتبة تنازلياً	(١٥)
٤٨	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال مدى تحسن أداء المعلمين في مجال التقويم مرتبة تنازلياً	(١٦)
٤٩	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية في الكويت حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة الوظيفية	(١٧)
٤٩	تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة الوظيفية على درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية في الكويت	(١٨)
٥٠	المقارنات البعدية بطريقة شيفيه لأثر الخبرة على درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية في الكويت	(١٩)
٥١	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تحسن أداء المعلمين في دولة الكويت حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة الوظيفية	(٢٠)
٥٢	تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة الوظيفية على مستوى تحسن أداء المعلمين في دولة الكويت	(٢١)
٥٢	المقارنات البعدية بطريقة شيفيه لأثر الخبرة على مستوى تحسن أداء المعلمين في دولة الكويت	(٢٢)
٥٣	معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين درجة الامتلاك وبين مدى تحسن أداء المعلمين	(٢٣)

قائمة الملاحق

الرقم	المحتوى	الصفحة
1	الاستبانة بصورتها الأولية	٧٢
2	قائمة بأسماء المحكمين	٨٠
3	الاستبانة بصورتها النهائية	٨١
٤	كتب تسهيل المهمة	٨٨

"درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية وعلاقتها بتحسّن أداء المعلمين في دولة الكويت"

اعداد الطالبة: غدير عبدالله منصور العازمي

إشراف الأستاذ الدكتور: ميسون طلاع الزعبي

جامعة آل البيت، ٢٠١٧م

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية وعلاقتها بتحسّن أداء المعلمين من وجهة نظر المعلمين أنفسهم في دولة الكويت، بالإضافة إلى بيان مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$) في درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية، ومستوى تحسّن أداء المعلمين في دولة الكويت تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة الوظيفية).

لتحقيق اهداف الدراسة اتبعت الباحثة المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وقامت باستخدام الاستبانة لجمع المعلومات من افراد عينة الدراسة.

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات العاملين في منطقة الاحمدي التعليمية بدولة الكويت والبالغ عددهم (١٦٥٠) معلماً ومعلمة، وتم اختيار عينة عشوائية ممثلة لمجتمع الدراسة، والبالغ عددهم (٣١٢) معلماً ومعلمة.

توصلت الدراسة إلى درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين جاءت مرتفعة، وأن مستوى تحسّن أداء المعلمين في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين أنفسهم جاء مرتفعاً، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) في درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية تعزى لأثر الجنس والمؤهل العلمي ووجود فروق تبعاً لمتغير الخبرة الوظيفية. كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) حول مستوى تحسّن أداء المعلمين في دولة الكويت تعزى لأثر المؤهل العلمي والخبرة الوظيفية، وعدم وجود فروق تبعاً لمتغير الجنس. كما اظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية دالة إحصائية بين درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية وبين مدى تحسّن أداء المعلمين في الكويت من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.

وبناء على ما توصلت اليه الدراسة من نتائج اوصت الباحثة بضرورة التركيز على كفاية التخطيط لدى المشرفين التربويين وعقد دورات تدريبية لهم وللمعلمين لتحسين مستواهم في التخطيط وخاصة بناء الخطط السنوية والفصلية، كما اوصت الباحثة ب ان تقوم وزارة التربية والتعليم بتشجيع المشرفين التربويين على إجراء البحوث والدراسات العلمية الهادفة إلى تطوير أداء المعلمين، وتقديم المكافآت لمن يقوم بها.

الكلمات المفتاحية: الكفايات المهنية، الأداء، المشرفين التربويين، المعلمين، الكويت.

"The Degree of possessing Professional Competencies among Educational Supervisors, and its Relationship to the Improvement of Teachers` Performance in the State of Kuwait"

Parepared By: Ghadeer Abdullah Mansour Al-Azemi

Supervised by: Dr. Maysoun Talla`a AL-Zoubi

ABSTARACT

The study aimed to identify the degree of possessing professional competencies among educational supervisors, and its relationship to the improvement of teachers` performance in the State of Kuwait from teachers` viewpoint, in addition to indicate the existence of statistically significant differences at the level of ($\alpha \leq 0.05$) in the degree of possessing professional competencies among educational supervisors, and the level of performance improvement of teachers in the State of Kuwait attributed to personal and functional variables (gender, academic qualification, years of experience).

To achieve the objectives of the study, the researcher followed the descriptive Correlative method, and used the questionnaire to collect data from the sample of the study.

The study population is composed of all teachers (Males & Females) working in Al-Ahmadi educational area in the State of Kuwait, which numbered (1650) teacher. A random sample of (312) teachers was selected that represent the study population.

The study found that the degree of possessing professional competencies among educational supervisors in the State of Kuwait from the point of view of the teachers came high, and that the level of performance improvement of teachers in the State of Kuwait from the viewpoint of teachers was also high. The results also showed no significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) in the the degree of possessing professional competencies among educational supervisors attributed to the impact of (gender and academic qualification), and the existence of differences depending on the variable (years of experience). The results also showed ahathere were statistically significant differences at the level of ($\alpha \leq 0.05$) on the level of performance improvement of teachers due to the impact of (academic qualification,

and years of experience), and no statistically significant differences attributed to the

(gender). The results also showed a statistically significant positive relationship between the the degree of possessing professional competencies among educational supervisors and the extent of improvement in teachers' performance in Kuwait from the teachers` viewpoint.

Based on the results of the study, the researcher recommended the to focus on the competency of planning of educational supervisors, and holding training courses for them and teachers to improve their level in planning, especially the construction of annual and quarterly plans. the researcher also recommended that the Ministry of Education encourage educational supervisors to conduct research and scientific studies that aime to develop teachers' performance and providing rewards for those who do it.

Keywords: Professional Competencies, Performance, Educational Supervisors, Teachers, Kuwait.

الفصل الأول خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة:

يشهد العصر— الذي نعيش فيه تغيرات هائلة في معظم مجالات الحياة، مثل العولمة والتقدم العلمي والتكنولوجي وثورة المعلومات والاتصالات، حيث فرض هذا التقدم على المؤسسات التربوية إدراك متطلبات التغيير والتطور في الحاضر والمستقبل، وولد لديها تحديات كبيرة ترتب عليها سرعة الأداء والإنجاز وتحقيق درجة عالية من الكفاءة والفعالية في الأداء.

وتحرص النظم التربوية باستمرار على تطوير عناصر منظومتها حفاظاً على ديمومتها وفعاليتها، ويمثل الإشراف التربوي أحد مكوناتها الأساسية المرتبط بتقويم أدائها الذي نال إهتماماً كبيراً منذ بدايته تحت مفهوم تفتيش التعليم وصولاً به إلى مفهوم الإشراف التربوي بخصائصه ومهامه المتنوعة، وأدواره المتعددة، وكفاياته اللازمة في مواجهة المشكلات التربوية المرتبطة بتطوير بيئة التعلم وزيادة فاعلية المعلمين المستجدين (المبتدئين)، خاصة غير المؤهلين (عيسان، والعاني، ٢٠١١).

ويُعد الإشراف التربوي من الأركان الرئيسية والفاعلة في أي نظام تعليمي؛ لأنه يسهم في تشخيص واقع العملية التعليمية التعلمية، من حيث المدخلات والعمليات والمخرجات، ويعمل على تحسينه وتطويره، بما يتناسب وتلبية إحتياجات المجتمع ومتطلباته للنهوض بمستوى العملية التعليمية التعلمية من الناحية الفنية والإدارية، وبما يتلاءم والتطورات الحديثة في المجالات التربوية، وذلك من أجل النهوض بالمؤسسة المدرسية كوحدة أساسية للتطوير التربوي لتؤدي دورها بفاعلية من أجل تحقيق رسالتها وفق الأهداف التربوية المخططة (الطعاني، ٢٠١٢).

ويسعى الإشراف التربوي في مجمله إلى تحقيق جودة التعليم وتحسين نوعيته كونه من العمليات التربوية المصاحبة لعملية التعليم والتعلم في المدرسة، حيث يقوم باتخاذ جميع الأساليب والإجراءات اللازمة للتعرف على إحتياجات العملية التربوية ومتطلبات تحسين مستوى أدائها الشامل وصولاً إلى التمكين، كما وأنه يمثل حلقة الإتصال بين الميدان التربوي والأجهزة المسؤولة عنه، فهو يرتبط بالجانب الفني لوزارة التربية والتعليم ويمدها بالمعلومات الحقيقية عن إيجابيات العمل ومناحي تطويره التي في ضوءها يتم إتخاذ القرارات (العمري، ٢٠٠٠).

كما يُعدُّ الإشراف التربوي الحديث عملية تعاونية تتطلب الثقة والتقدير المتبادل بين المشرف والمعلم، بما يمكنهما من الوصول إلى مفاهيم مشتركة حول القضايا التي تهمهما للعمل معاً بوصفهما زميلين متعاونين في الوصول إلى قرار، والإشراف التربوي يعمل على النهوض بعملية التعليم والتعلم من خلال الاهتمام بتوجيه نمو المدرسين في اتجاه يستطيعون معه استخدام ذكاء التلاميذ أن يحركوا نمو كل تلميذ، ويوجهوه إلى أغنى وأدكى مساهمة فعالة في المجتمع وفي العالم الذي يعيشون فيه (حسين وعوض الله، ٢٠٠٦).

والمشرف التربوي عليه أن يدرك الاختلاف في أدوار المشرف التربوي في القرن الحادي والعشرين عن تلك الأدوار التي كان يقوم بها المشرف التقليدي والتي كانت تتمركز حول اهتمامه بالمادة العلمية فقط، وعليه أن يقتنع بأهمية البعد عن النظرة القديمة والتقليدية لعملية الإشراف التي تعتبر المعلم هو المسؤول عن العملية التعليمية بكاملها (الشمري، ٢٠٠٧)، فلم تعد وظيفة المشرف التربوي تقتصر على التخطيط والتنظيم والإشراف والتوجيه والرقابة على المدرسة والمعلمين، بل هناك مجموعة من الأدوار الإضافية عليه أن يقوم بها مثل: تحفيز وترغيب المعلمين، واحترام شخصياتهم والثقة بإمكاناتهم وزيادة دافعيتهم نحو العمل لتحقيق أهداف المدرسة، وإيجاد جو إيجابي بين المعلمين يتمتع بدرجة عالية من المشاركة والتعاون بينهم، وهذا يتطلب من المشرف التربوي عدم الاعتماد فقط على كفاءاته الفنية والعقلية في تطوير التعليم وفي رفع مستوى الأداء لدى المعلمين، وإنما الاعتماد على مهاراته الشخصية في إقامة وإدارة علاقاته مع المعلمين في المدارس، والتعامل بفاعلية مع المشاعر الداخلية الخاصة به والخاصة أيضاً بالمعلمين وتوظيفها في خدمة أهداف المدرسة، والقدرة على التعامل مع مطالب واحتياجات المعلمين داخل المدرسة والعمل على تلبيتها، بالإضافة إلى تحفيز المعلمين وزيادة رغبتهم في تنفيذ الأدوار والمسؤوليات المكلفين بها بفعالية واقتدار (الجرادة، ٢٠١٤).

وتعد الكفايات المهنية للمشرف التربوي أحد أسس العمل الإرشادي، كما ان السمات الشخصية والسلوكية للمشرف مثل المثابرة والمبادأة والقدرة على البذل والعطاء والتعاون والميل الاجتماعي والمهارة في العمل تساعد المشرف التربوي على اتمام العمل الإشرافي على احسن صورة (الشمري، ٢٠٠٧).

ويمثل المشرفون التربويون في دولة الكويت مركزاً مهماً في النظام التعليمي، وتتجه أنظار العاملين في الحقل التربوي إليهم باعتبارهم خبراء ومتخصصين في المناهج وطرق التدريس الحديثة، وينبغي عليهم تطوير العملية التربوية وتحسينها عن طريق مساعدة المعلمين وتوجيههم نحو السبل التي تزيد فعاليتهم؛ ليحققوا أفضل إنجاز في عملهم (المقيد، ٢٠٠٦). وعليه فقد ارتأت الباحثة البحث في موضوع الكفايات المهنية لدى المشرفين التربويين وعلاقتها بتحسّن أداء المعلمين في الكويت من وجهة نظر المعلمين.

مشكلة الدراسة:

زاد اهتمام الباحثين والمنظرين التربويين بالإشراف التربوي، لما للمشرف التربوي من أثر ملموس في تحسين عملية التعلم والتعليم. ورغم أن للمشرف التربوي العديد من الأدوار الهامة التي يضطلع بها، إلا أن تحسين أداء المعلمين يعتبر من أهم أدوار المشرف التربوي افتراضاً بأن تحسين أداء المعلمين نحو الأفضل ينعكس على تحسين الموقف التعليمي ومستوى الطلبة (أحميدة، وآخرون، ٢٠١١).

ويبذل المشرفون التربويون في دولة الكويت جهوداً كبيرة من أجل الارتقاء بمستوى التعليم وعملياته، فعلى عاتقهم تقع مسؤولية تدني مستوى الأداء وانخفاض نوع التعليم وهم يتحملون ما يرتكبه المعلم من أخطاء تربوية وإنسانية أو مهنية بل إن حالات الإخفاق التي يعاني منها المعلم أو طلبته مردها غياب الإشراف الفعال ذو الكفايات العالية (عايش، ٢٠١٠). فالمشرف التربوي بما يمتلكه من مهارات وقدرات (كفايات) يُعتبر أحد أهم الركائز في منظومة التربية والتعليم في الكويت، ونجاحه في أداء مهامه المنوطة به يعد عاملاً أساسياً في نجاح المعلمين الذين يتوقف على أداء وظائفهم المتعددة نجاح العملية التربوية والتعليمية برمتها (الشهري، ٢٠٠٨).

إن موضوع الكفايات المهنية لدى المشرفين التربويين في دولة الكويت يعد من الموضوعات التي لم تنل حقتها بالبحث والدراسة خاصة في ظل التطورات التي يشهدها الميدان التربوي في الوطن العربي عامة وفي دولة الكويت خاصة، الأمر الذي يعد نقصاً في هذا الميدان، فإن ذلك يثير العديد من التساؤلات التي تحتاج إلى وضع إجابات شافية لها، من خلال القيام بإجراء هذه الدراسة التي تتمثل مشكلتها في التعرف إلى درجة توافر الكفايات المهنية لدى المشرفين التربويين وعلاقتها بتحسّن أداء المعلمين.

أسئلة الدراسة:

تحاول الدراسة الحالية الإجابة عن الاسئلة البحثية الآتية:

١. ما درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين؟
٢. ما مستوى أداء المعلمين في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0,05)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية في الكويت تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة الوظيفية)؟

٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0,05)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى تحسّن أداء المعلمين في دولة الكويت تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة الوظيفية)؟

٥. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0,05)$ بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية وتحسّن أداء المعلمين في الكويت من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١. التعرف على درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين.
٢. التعرف على مستوى تحسّن أداء المعلمين في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.
٣. التعرف على مدى الاختلاف بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة في تحديد درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية في الكويت تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية: (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات).
٤. التعرف على مدى الاختلاف بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة في تحديد مستوى تحسّن أداء المعلمين في دولة الكويت تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية: (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات).
٥. بيان مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0,05)$ بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية وتحسّن أداء المعلمين في الكويت من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.

أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية النظرية:

تتمثل الأهمية النظرية للدراسة فيما يلي:

– تأتي أهمية الدراسة من الناحية النظرية من أهمية الموضوع الذي يتعلق بموضوع الكفايات المهنية لدى المشرفين التربويين، حيث ستزود المكتبة العربية بأدب نظري مفيد في هذا الميدان، حيث تقدم هذه الدراسة إطاراً نظرياً يمكن أن يتم الاستفادة منه من قبل الباحثين في توضيح درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية وعلاقتها بتحسّن أداء المعلمين.

– تتمثل أهمية الدراسة من الناحية النظرية في أهمية المعلومات التي سيتم الحصول عليها من مصادرها (المعلمين) والتي تتعلق بدرجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية وعلاقتها بتحسّن أداء المعلمين.

– كما تتمثل أهمية الدراسة من الناحية النظرية بأنها تعد بمثابة إضافة علمية مهمة في ميدان الإدارة التربوية، ويؤمل ان تضيف هذه الدراسة شيئاً جديداً الى المعرفة والبحث العلمي في مجال الاشراف التربوي والكفايات المهنية.

الأهمية العملية (التطبيقية):

تتمثل الأهمية العملية للدراسة فيما يلي:

– من المأمول أن تفيد هذه الدراسة المسؤولين وأصحاب القرار في وزارة التربية والتعليم في الكويت، من خلال نتائج وتوصيات هذه الدراسة، لمساعدتهم على تطوير الكفايات المهنية لدى المشرفين التربويين، والتي تؤثر بشكل مباشر على أداء المعلمين في المدارس الكويتية، حيث يمثلون جميعاً العملية التعليمية التربوية، ومحاولة دعم المشرفين التربويين لتحقيق دورهم الأساسي في التخطيط المدرسي، والتطوير الإداري، وتوجيه وإرشاد المعلمين، والإهتمام بشؤون المعلمين والطلاب، ومحاولة تفعيل دور المشرفين بشكل أكبر وإزالة الصعوبات والمعوقات التي تعترضهم.

– تسهم هذه الدراسة في تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين في ضوء درجة امتلاكهم للكفايات المهنية، وللمعلمين في ضوء مستوى تحسّن أدائهم، مما يساعد في تحديد البرامج التدريبية اللازمة لتطوير كفاياتهم المهنية وادائهم.

التعريفات الإصطلاحية والإجرائية:

الكفايات المهنية: (اصطلاحاً): هي مجموعة من السلوكيات والمعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات التي توجه سلوك الفرد وتساعد في أداء عمله بمستوى معين من التمكن أثناء قيامه بالعملية التعليمية في المؤسسة التربوية (العجلوني، ٢٠٠٥: ٣٦).

وتعرفه الباحثة اجرائياً: بأنها مجموعة من المهارات والمعلومات والسلوكيات التي يجب على المشرف التربوي ان يمتلكها ليتمكن من انجاز عمله بكفاءة وفاعلية. ويقاس من خلال العلامة التي حصل عليها المستجيبون من أفراد عينة الدراسة على فقرات استبانة الكفايات المهنية المعدة لهذه الدراسة والمحددة بالمجالات الآتية: (كفايات التخطيط، كفايات التنظيم والتنسيق، كفايات التنفيذ والمتابعة، الكفايات الشخصية، كفايات التقويم، كفايات الإتصال والعلاقات الإنسانية، كفايات التنمية المهنية، الكفايات التقنية).

الاداء: اصطلاحاً: تلك العملية التي تعنى بقياس كفاية العاملين وصلاحياتهم وإنجازاتهم وسلوكهم في عملهم الحالي، لتتعرف على مدى مقدرتهم على تحمل مسؤولياتهم الحالية واستعدادهم لتقلد مناصب أعلى مستقبلاً (الفروخ، ٢٠١٠: ٤٤).

وتعرفه الباحثة اجرائياً: بأنه العلامة التي حصل عليها المستجيبون من أفراد عينة الدراسة على فقرات استبانة أداء المعلمين المعدة لهذه الدراسة والمحددة بالمجالات الآتية (التخطيط، تنفيذ الحصص، إدارة الصف، التقويم).

حدود الدراسة ومحدداتها:

تحدد الدراسة بما يأتي:

- الحدود الموضوعية: إقتصرت موضوع هذه الدراسة على معرفة درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية وعلاقتها بتحسّن أداء المعلمين في دولة الكويت.

- الحدود المكانية: إقتصرت تطبيق هذه الدراسة في المدارس الثانوية في دولة الكويت.

- الحدود الزمانية: إقتصرت تطبيق الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الدراسي ٢٠١٦م/٢٠١٧م.
 - الحدود البشرية: إقتصرت تطبيق هذه الدراسة على عينة من المعلمين والمعلمات في منطقة الأحمدية التعليمية في دولة الكويت، وهم على رأس عملهم للعام الدراسي ٢٠١٦م/٢٠١٧م.
- ويتحدد تعميم نتائج هذه الدراسة بدرجة صدق وثبات أداة الدراسة ودقة وموضوعية استجابة أفراد العينة على أداة الدراسة.

الفصل الثاني الأدب النظري والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل مراجعة للأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وتم تقسيم هذا الفصل إلى جزأين: الأول تضمن عرضاً للأدب النظري المتعلق بالكفايات المهنية والأداء، أما الجزء الثاني فقد تم تخصيصه لعرض الدراسات العربية والاجنبية السابقة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة، حيث تم عرضها من الأحدث إلى الأقدم.

أولاً: الأدب النظري:

يتناول هذا الجزء عرضاً للأدبيات المتعلقة بمتغيرات الدراسة:

الإشراف التربوي

لقد تطور مفهوم الإشراف التربوي وتطورت فلسفته وأساليبه تطوراً واضحاً وكبيراً في السنوات الأخيرة نتيجة مختلف الجهود التي سعت إلى تطوير النظام التربوي ورفع كفايته في نحو يؤدي إلى تطوير نوعية التعليم ورفع مستواه، فانتقل من مرحلة التفتيش وتصيد الأخطاء إلى مراحل متقدمة تعنى بالتحسين والتدريب والاهتمام بكل عناصر العملية التعليمية والتربوية (ابراهيم، والأسدي، ٢٠٠٦).

مفهوم الإشراف التربوي:

يشير ويلز وبوندي (Wiles & Bondi, 1986: 27) بأن الإشراف التربوي عبارة عن "عملية عقلية متبادلة تؤدي إلى نجاح وتقديم الخبرات التعليمية للبنين والبنات" ويحدد ويلز الهدف من الإشراف التربوي بقوله "الإشراف نشاط يوجه لخدمة المعلمين ومساعدتهم في حل ما يعترضهم من مشكلات للقيام بواجباتهم على أكمل صورة".

وعرفه البدري (٢٠٠١) بأنه "عملية تربوية ديمقراطية تعاونية منظمة غرضها الأساسي تحسين الموقف التعليمي التعليمي عن طريق المتابعة والتقييم المستمر لجوانب العملية التعليمية جميعها وفق أسس موضوعية سليمة".

كما يعرف طافش (٢٠٠٤: ٧٣) الإشراف التربوي بأنه "مجموعة من الأنشطة المدروسة التي يقوم بها تربويون مختصون لمساعدة المعلمين على تنمية ذواتهم، وتحسين ممارساتهم التعليمية والتقويمية داخل غرفة الصف وخارجها، وتذليل جميع الصعوبات التي تواجههم، ليتمكنوا من تنفيذ المناهج المقررة، وتحقيق الأهداف

التربوية المرسومة، بهدف إحداث تغييرات مرغوبة في سلوك التلاميذ وطرائق تفكيرهم فيصبحوا قادرين على بناء مجتمعهم، والدفاع عن وطنهم.

وعرفه حسين و عوض الله (٢٠٠٦: ١٩) بأنه نشاط علمي منظم تقوم بها سلطات إشرافية على مستوى عالي من الخبرة، ويهدف إلى تحسين العملية التعليمية التعلمية، كما يساعد في النمو المهني للمعلمين، من خلال ما تقوم به تلك السلطات من زيارات مستمرة للمعلمين وإعطائهم النصائح والتوجيهات التي تساعد على تحسين أدائهم.

كما ويعرفه أبو شملة (٢٠٠٩: ٣٢) بأنه "عملية منظمة ومخططة تهدف إلى تحسين الناتج التعليمي من خلال تقديم الخبرات المناسبة للمعلمين والعاملين في مدارس وكالة الغوث الدولية، والعمل على تهيئة الإمكانيات والظروف المناسبة للتدريس الجيد الذي يؤدي إلى نمو الطلاب فكرياً وعلمياً واجتماعياً وتحقق لهم الحياة السعيدة في الدنيا والآخرة".

وبناء على ما تقدم من تعريفات للإشراف التربوي، فتري الباحثة أن الإشراف التربوي هو عملية انسانية واجتماعية هدفها الارتقاء بالمستوى المهني للمعلمين، وذلك لرفع كفاياتهم التدريسية، مما ينعكس إيجاباً على العملية التعليمية التعلمية للطلبة.

خصائص الإشراف التربوي:

هناك مجموعة من السمات والخصائص التي تميز الإشراف التربوي، ومن أهمها:

١. أن الإشراف التربوي عملية ديمقراطية منظمة تقوم على التعاون والاحترام المتبادل بين المعلم والمشرف التربوي من أجل النهوض بالعملية التربوية والتعليمية التعلمية، وذلك من خلال توجيه المعلم إلى أفضل الطرق التدريسية التي تلائم مادة تخصصه، ومن ثم تدريبه عليها تدريباً عملياً، موظفاً أكثر التقنيات ملائمة لطبيعة المادة ولموضوع الدراسة.
٢. أن الإشراف التربوي عملية إنسانية وأداة فاعلة لتقديم خدمات اجتماعية، لذلك يعمل المشرف التربوي على توثيق علاقاته مع المعلمين المنوط به عملية التفاعل معهم والإشراف على أعمالهم، مما يساعده في القيام بدوره الفعال لتذليل الصعوبات والمعوقات التي قد تطرأ في الميدان بين المعلم وزميل له، أو بين المعلم وطالب، أو بين المعلم وإدارة المدرسة، وذلك في مناخ اجتماعي سليم يسوده الود والاحترام المتبادل.
٣. أن الإشراف التربوي عملية قيادية تتمثل في المقدرة على التأثير في المعلمين والطلاب وغيرهم ممن لهم علاقة بالعملية وتحقيق أهدافها.

٤. أن الإشراف التربوي عملية شاملة تُعنى بكل ما يمت إلى العملية التربوية بصلة ابتداءً من تحسين أداء المعلمين، ومروراً بالوسائل المعينة، والأنشطة المصاحبة، وأدوات التقويم وانتهاءً بتطوير المناهج والبيئة المدرسية. فيعمل على تحسينها وتطويرها في إطار الأهداف والتوجهات العامة للتربية والتعليم.
٥. أن الإشراف التربوي عملية حافزة تهتم بتشجيع المعلمين والطلاب على التنمية الذاتية والتجديد والابتكار وشعاره ذلك "انطلق أيها المعلم" بشرط أن يكون هذا الانطلاق عملياً ومدروساً ومبنياً على وعي وبصيرة، وفي إطار الأهداف التي تقررها القيادة التربوية العليا.
٦. أن الإشراف التربوي عملية فنية متخصصة تتطلب نمواً مستمراً لكل من المشرف والمعلم والمدير والطالب.
٧. أن الإشراف التربوي عملية ديناميكية مرنة لا تقتصر على أسلوب واحد، وإنما توظيف جميع الأساليب والوسائل المتاحة لتحقيق أهداف التربية وفق ما يتطلبه الموقف والهدف (طافش، ٢٠٠٤).

أهداف الإشراف التربوي:

إن أبرز أهداف الإشراف التربوي تتمثل فيما يلي:

١. تحسين وتطوير الموقف التعليمي بجميع جوانبه وعناصره الفنية.
٢. مساعدة المعلمين على النمو المهني المستمر، وتحسين مستوى أدائهم من خلال تعزيز العلاقات الإنسانية.
٣. تقديم التجارب الناجحة ومعالجة جوانب الضعف في الأداء.
٤. تحسين أداء النظام التعليمي أو التطوير نحو تحقيق مزيد من الفاعلية والكفاءة والإنتاجية، وهي العناصر الثلاث الرئيسة لمفهوم الجودة في التربية.
٥. تقييم أداء المؤسسات التعليمية واقتراح خطط التعديل والتوجيه والتطوير في ضوء الأهداف العامة للتربية في المجتمع.
٦. تعزيز مفاهيم المشاركة والتعاون والتشاور والعمل الجماعي بروح الفريق.
٧. تحسين مواقف التعليم لصالح التلميذ، وهذا التحسين لا يكون عشوائياً، بل لا بد من تخطيطه، ولا بد من تقويم لهذا التحسين المخطط، والمبني على أساس التقويم السليم (أبو شملة، ٢٠٠٩).

انواع الإشراف التربوي:

يشتمل الإشراف التربوي على أماط متعددة، وذلك بحسب طبيعة الموقف التعليمي، والمهام المناطة بالمشرف وطبيعة النظام التربوي وعناصره من انواعه:

١. الإشراف الوقائي: ويهدف إلى المحافظة على مستوى المدرسة من التدني لأي سبب كان، ويكون ذلك بتطبيق سياسة التعليم.

٢. الإشراف العلاجي: ويعني تحديد وتشخيص موقف تعليمي من قِبَل المعلم لمعرفة أسباب وعوامل القوة والضعف فيه، لكي يتمكن من علاجه.

٣. الإشراف البنائي: ويتعدى إكتشاف الأخطاء وعلاجها إلى إحلال جديد صالح، محل قديم خاطئ.

٤. الإشراف الإبداعي: ويهدف إلى تحريك قدرات الموجه الخلاقة لتخرج على أحسن ما تستطيع في مجال العلاقات الإنسانية (الصانع وآخرون، ٢٠١١).

مبادئ الإشراف التربوي:

إن للإشراف التربوي مجموعة من المبادئ والتي تتمثل فيما يلي:

١. التجريب العلمي: حيث يدعو الإشراف الديمقراطي المعلمين والطلاب إلى تجريب أساليب وطرائق جديدة في العمل، ويعمل على أن يصبح هذا التوجه عادة سلوكية لديهم.

٢. التجديد والابتكار: يحاول المشرف التربوي التغيير والتعديل في خطته ووسائله لمواكبة كل جديد.

٣. استشراف المستقبل: يكتسب المشرف التربوي هذه السمة من خلال خبرته في الحياة، فتهبه القدرة على توقع المشكلات والصعوبات التي تواجه العمل، فيتخذ الإجراءات الوقائية التي تمكنه من تلافيها قبل وقوعها.

٤. الشمولية: على المشرف أن يراعي في تخطيطه جميع مجالات المجتمع التربوي، بحيث تتعاون هذه المجالات وتتكاتف لتلبية جميع حاجات المجتمع (طافش، ٢٠٠٤).

معوقات عمل المشرف التربوي:

إنَّ للإشراف التربوي معوقات عدة، تؤثر على سير أدائه، وعلى تحقيق أهدافه بالصورة المطلوبة، الأمر الذي يدعو القائمين على العملية التربوية إلى التنبه إليها، والعمل على تذليلها قدر الإمكان، ومن أهم هذه المعوقات كما أشار إليها كل من (أبو عابد، ٢٠٠٥؛ عايش، ٢٠١٠) ما يلي:

١. المعوقات الإدارية: وتتمثل في الآتي:

- ✓ قلة الدورات التدريبية التي تعقد لتدريب المشرفين التربويين.
- ✓ كثرة الأعباء الإدارية التي يكلف بها المشرف التربوي.
- ✓ تدمير بعض المديرين والمديرات من التحاق المعلمين بالدورات التدريبية أثناء الخدمة.
- ✓ زيادة عدد المعلمين والمعلمات عن النصاب المقرر للمشرف التربوي.

٢. المعوقات الاقتصادية: وتتمثل في الآتي:

- ✓ قلة توفير الوسائل التعليمية اللازمة لعمليتي التعليم والتعلم.
- ✓ قلة وجود حوافز مادية للمشرفين وللمعلمين.
- ✓ قلة توافر المكتبات (أو قلة الكتب) في المدارس.

٣. المعوقات البيئية: وتتمثل في الآتي:

- ✓ إتساع رقعة المنطقة التعليمية التي يعمل فيها المشرف التربوي.
- ✓ وجود المباني المستأجرة التي لا توفر الأمن والسلامة للطلبة، وللمعلمين والزائرين.

٤. المعوقات الفنية: وتتمثل في الآتي:

- ✓ عدم تنفيذ بعض المعلمين لتوجيهات المشرف التربوي.
- ✓ ضعف التأهيل الفني لبعض المشرفين.
- ✓ ضعف انتماء المعلم إلى المهنة.
- ✓ ضعف النمو المهني للمعلم؛ حيث يوجد بين صفوف المعلمين نوع يحتاج المشرف.
- ✓ التربوي في التعامل معه إلى صبر، وقيادة تربوية متأنية، وحازمة.
- ✓ عدم دقة أساليب التقويم التربوي الممارس في الواقع.

الإشراف التربوي في دولة الكويت:

شهد الإشراف التربوي في دولة الكويت اثناء مراحل تطوره العديد من التغييرات، بدايتها كانت مرحلة الإشراف الذاتي (١٩١٢م-١٩٤٢م)، وذلك مع إنشاء أول مدرستين في الكويت وهما المباركية عام (١٩١٢م)، ثم الاحمدية عام (١٩٢١م) حيث اعتمد المعلمين فيها على أنفسهم في عملية المتابعة والتوجيه. ثم جاءت مرحلة الإشراف الشامل (١٩٤٢م-١٩٥٥م) والتي اقتصرت فقط على عملية رصد التعليم بشكل عام، ومن خلال شخص واحد فقط.

تلا ذلك مرحلة الإشراف الخارجي المتخصص (١٩٥٦م-١٩٦١م) حيث تم التعاقد من الخارج مع شخص متخصص من مصر لكل مادة دراسية، حيث كان يقوم بعملية التفتيش أكثر منه إسداء المشورة والارشاد، كما سُمح للذكور بزيارة مدارس البنات.

اما مرحلة الإشراف المحلي المتخصص (١٩٦١م-١٩٧٤م) وبدأت من خلال ترقية عدد من المعلمين الأوائل من ذوي الخبرة والدراية بمدارس الكويت كمفتشين لزيارة وتقييم أداء المعلمين في كل مرحلة دراسية في التعليم العام، وقد شهدت هذه الفترة بدايات دخول مفاهيم الإرشاد والتوجيه.

بينما امتدت مرحلة التوجيه الفني ما بين (١٩٧٤م-١٩٩٠م)، حيث تم استبدال مسمى المفتش بالموجه، والذي أنيطت به مهمة إرشاد وتقويم المعلمين، كما ظهر في هذه المرحلة ما يُسمى بالموجه الاول، الذي يتبعه مجموعة من الموجهين، ويكون ذلك تحت إشراف الموجه العام للمادة.

اما المرحلة الحالية (١٩٩١ إلى الوقت الحاضر) فبدايتها كانت بعد تحرير الكويت من الإحتلال العراقي، وشهدت عدد من المستجدات تمثلت بظهور آليات جديدة في عمليات إختيار الموجهين، لا تقوم فقط على المقابلات الشخصية كما كان معمول به سابقاً، بل على الإختبارات التحريرية، والدورات التدريبية أيضاً، كما تضمنت هذه الفتره قرار تعديل آليات التوجيه الفني وذلك بإعفاء الموجهين من بعض المهام الرئيسية المناطه بهم، كتقويم كفاءة المعلمين، وزيارة الفصول، ما سبب اختلال في العملية التعليمية، تطلب علاجه عودة أدوار الموجه الفني المتصلة في مشاركته في تقويم كفاءة المعلم وزيارة الفصول (الصانع وآخرون، ٢٠١١).

الكفايات المهنية

يعد موضوع الكفايات أمراً قديماً في التربية، فلم يكن وليد هذا العصر، فقد سبق أن اشتغل علماء التربية المسلمون بهذا الجانب منذ القرون الأولى للإسلام، وكان لهم فضل السبق قبل أن تظهر حركة التربية القائمة على الكفايات في العصر الحاضر، ولعل أوضح الأدلة على ذلك الإجازة العلمية التي كان يمنحها العالم لتلميذه الذي يتخرج على يديه، وهي بمثابة رخصة تسمح له بممارسة مهنة التدريس، وكان الشرط الرئيس لمنح تلك الإجازة هو توافر عناصر الجد والاجتهاد والقدرة على إثبات الكفاءة والجدارة (الرشيد، ٢٠٠٣).

وقد ظهر مفهوم الكفايات في التعليم التقني والمهني وانتقلت تدريجياً إلى التعليم الأساسي، ثم إلى باقي المراحل التعليمية، وقد أشار كل من هول وهوارد "Hall & Howard" عام ١٩٧٦ أنه قد ظهرت في أواخر الستينيات وأوائل السبعينيات حركة تربوية قائمة على الكفايات في إعداد المعلم والتي عُرفت فيما بعد بما يسمى "حركة التربية القائمة على الكفايات" كرد فعل للإتجاهات السائدة في مجال إعداد المعلمين المعتمدة على تزويد المعلم بقدر من الثقافة العامة والمتخصصة، وقد ركزت هذه الحركة على عدد من المفاهيم أهمها: إتقان التّعلم والتقويم محكي المرجع، والتعلم الذاتي، وتصميم البرامج، والخبرات المهنية (الطلال، ٢٠١٠).

فالكفاية لغة تعني قدرة الفرد على القيام بمهام معينة على أحسن وجه، بحيث يستغني عن غيره ولا يحتاج إلى مساعدته (الشايب، وبن زاهي، ٢٠١٠).

ويعرف كرم (٢٠٠٢: ١٢٩) الكفاية بأنها مقدار ما يحزره الشخص من معرفة وقناعات ومهارات، تمكنه من أداء مرتبط بمهمة منوطة به.

وعرفها الفتلاوي (٢٠٠٣: ٢٩) بأنها "قدرات نعبر عنها بعبارات سلوكية، تشمل مجموعة مهام (معرفية، مهارية، ووجدانية) تكون الاداء النهائي المتوقع انجازه بمستوى معين مُرضي من ناحية الفاعلية، والتي يمكن ملاحظتها وتقويمها بوسائل الملاحظة المختلفة".

كما يعرف الدريج (٢٠٠٤: ٣٧) الكفايات على انها "قدرات مكتسبة تسمح بالسلوك والعمل في سياق معين، ويتكون محتواها من معارف ومهارات وقدرات واتجاهات مندمجة بشكل مركب، كما يقوم الفرد الذي اكتسبها بإثارتها وتوظيفها بقصد مواجهة مشكلة ما، وحلها في وضعية محددة".

أما الكفايات المهنية فيعرفها الأزرق (٢٠٠٠: ١٩) بأنها امتلاك المشرف لقدر كاف من المعارف والمهارات والاتجاهات الايجابية المتصلة بادواره ومهامه المهنية، والتي تظهر في اداءه وتوجه سلوكه في المواقف التعليمية المدرسية بمستوى محدد من الاتقان، ويمكن ملاحظتها وقياسها بادوات معدة لهذا الغرض.

كما يعرفها الأسطل والرشيد (٢٠٠٣: ١٦) بأنها "قدرة المشرف وقمكته من أداء عمل معين يرتبط بمهامه الاشرافية والتعليمية ويساعده في ذلك ما لديه من مهارات ومعلومات".

كما تعرفها عيد (٢٠٠٤: ٩٧) بأنها "قدرة المشرف على تنفيذ النشاط التعليمي، التي تستند إلى مجموعة الحقائق والمفاهيم والتعميمات والمبادئ، وتتضح من خلال السلوك التعليمي الذي يصل إلى درجة المهارة".

ويعرفها الشهري (٢٠٠٨: ٧) بانها القدرات والمهارات والمعارف التي يمتلكها المشرف التربوي من خلال الإعداد التربوي الذي تلقاه أو من خلال الخبرات والممارسات التي اكتسبها أو من خلال التعلم الذاتي والتي تساعده في أداء مهامه الإشرافية على أحسن وجه.

وبناء على ما سبق فإن الباحثة تعرف الكفايات المهنية على أنها مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم التي توجه المشرف التربوي وتساعده في أداء عمله بمستوى عالي من التمكّن، والتي يمكن قياسها من خلال معايير متفق عليها، حيث يعد توافر هذه المعايير شرطاً لإجازته في الإشراف التربوي.

خصائص الكفايات المهنية

اشار فلاح (٢٠١٢) إلى أن الكفايات تشتمل على خصائص اهمها:

١. أن الكفاية محطة نهائية لمرحلة تكوين معينة.
٢. انها شاملة ومدمجة اي تقتضي اكتساب تعلمات جديدة في المجالات الثلاثة التالية: (المعرفية والوجدانية والحسية_الحركية)، حسب اهميتها للاستجابة للحاجيات الاجتماعية.
٣. تتمتع بطابع القابلية للتقويم ويمكن حصرها وتقييمها انطلاقاً من انماط سلوكية قابلة للملاحظة في وضعية ما، وذلك من خلال المؤشرات ومعايير التقويم؛ اي من خلال ما يقوم به الفرد من انجازات والتي تصبح مؤشراً على حصول الكفاية وتحققها وتصلح في الوقت نفسه معياراً للحكم عليها.

اشار قنديل (٢٠٠٠) إلى أنّ هناك اربعة مجالات لكفاية المعلم المهنية وجميعها ضرورية لكي تمكننا ان نطلق عليه صفة المعلم الكفاء او الفعّال في تحقيق النتائج التعليمية وهذه المجالات هي:

١. التمكن من المعلومات النظرية حول التعلم والسلوك الانساني.
٢. التمكن من المعلومات في مجال التخصص الذي سيقوم بتدريسه.
٣. امتلاك الاتجاهات التي تسهم في تسريع عملية التّعلم، واقامة العلاقات الانسانية في المدرسة وتحسينها.
٤. التمكن من المهارات الخاصة بالتدريس، والتي تسهم بشكل اساسي في تعلم الطلبة.

أنواع الكفايات:

إن انواع الكفايات تتمثل بالتالي:

١. الكفايات الشخصية: وهي التي تتعلق بالجوانب الفكرية والوجدانية والاجتماعية التي تعين على القيام بالمسؤوليات المهنية (العنزي، ٢٠٠٣).
٢. الكفايات الأدائية: وهي التي تظهر على شكل هدف عام مصاغ سلوكياً على شكل نتائج تعليمية تعكس المهارة أو المهام التي على المشرف التربوي أن يكون قادرا على أدائها.
٣. الكفايات الإشرافية: وهي التي تتعلق بمجموعة المفاهيم والاجتهادات والسلوك الذي يمكن ملاحظته.
٤. الكفايات المهنية: وهي التي تتضمن الجوانب التي تتصل بالمجال الوظيفي وتشمل صفات معينة تؤهل لممارسة العمل بنجاح (العنزي، ٢٠٠٣).
٥. الكفايات المعرفية: وتشير إلى المعلومات والعمليات المعرفية، والقدرات العقلية والوعي والمهارات الفكرية الضرورية لأداء الفرد لمهامه في شتى المجالات والأنشطة المتصلة بهذه المهام، وهذا الجانب يتعلق بالحقائق والعمليات والنظريات والفنيات، ويعتمد مدى كفاية المعلومات في هذا الجانب على استراتيجية المؤسسة التعليمية في الجانب المعرفي (زايد، ٢٠٠٧).
٦. الكفايات الإنتاجية: وتشير الى اثر اداء المعلم للكفايات السابقة في المجال؛ والمقصود بها اثر كفايات المعلم في المتعلمين وهي الكفايات التي تؤدي الى تحقيق نتائج معينة لدى الطلبة (Borish, 1977).

٧. الكفايات الوجدانية: وتتضمن الكفايات المتصلة باتجاهات المعلم وميوله وقيمه.

٨. الكفايات الاستقصائية: وتتضمن الكفايات المتصلة بقدرة المعلم على استقصاء الحقائق والمعلومات حول موضوع دراسي معين او مشكلة اجتماعية، وقدرة المعلم على تدريب الطلبة على اساليب البحث والتقصي (الأزرق، ٢٠٠٠).

مصادر اشتقاق الكفايات:

- تعددت مصادر اشتقاق الكفايات ويحددها كل من (العزيمي، ١٩٩٥) و(عبيدات، ١٩٨٢) كما يلي:
- البحوث العلمية وما توفره من معارف ومعلومات تساهم وبشكل كبير في تحديد هذه الكفايات.
- أسلوب تحليل الأدوار وصياغتها على شكل كفايات ذات معايير يتم تقويمها باستمرار.
- تخمين الكفايات من قبل الخبراء والتربويين والمختصين في مجال الكفايات.
- البيان الوظيفي للمشرف التربوي.
- وظائف ومهام المشرف التربوي.
- دراسة أعمال المشرفين التربويين.
- مراجعة قوائم كفايات سابقة.
- إستفتاء المشرفين التربويين.

الكفايات المهنية للمشرف التربوي في الكويت:

حدد عطاري وآخرون (٢٠٠٥) الكفايات المهنية الواجب توافرها لدى المشرف التربوي في دولة الكويت لكي يتمكن المشرف من أداء الأدوار والمهام المناطة به بفاعلية وكفاءة، وذلك على النحو الآتي:

١. كفايات الإتصال والتفاعل: وتتمثل في توفير الجو المناسب البعيد عن التوتر لعملية الإتصال بحيث يتمكن المعلمون أو المديرون من التفاعل والإتصال بحرية دون الشعور بالقلق والخوف.

٢. الكفايات الفنية: تتمثل في تحليل عملية التعلم وتحديد العوامل المؤثرة فيها بحيث يتمكن المعلم من استيعابها.

٣. كفايات التخطيط: تتمثل في ترجمة البرنامج الإشرافي إلى خطة واقعية قابلة للتنفيذ مع تحديد وسائل تقييمية متنوعة كافية للحكم على مدى تحقق أهداف الخطة.

٤. كفايات التنمية المهنية: وتتمثل في تقرير مستوى كفاءة أداء العاملين للواجبات المختلفة للتعرف على احتياجات النمو المهني لهم.

٥. كفايات تطوير المناهج: تتمثل في التعرف على الاتجاهات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في المجتمع، والتغيرات المحيطة، والاتصال بالإدارة المدرسية حول البرنامج المدرسي والمشاركة في لجان المناهج وتطويرها.

٦. كفايات التقييم: تتمثل في استخدام الأساليب والأدوات الخاصة بالتقييم مع الاستفادة منها في عمليات التغذية الراجعة.

٧. الكفايات الإدارية: تتمثل في تهيئة الظروف البيئية المحيطة المناسبة للعمل، وجميع الآليات التي تتصل بالعمليات الإدارية.

٨. كفايات التغيير والتطوير: تتمثل في القدرة على مواجهة المشكلات التعليمية.

٩. كفايات التوجيه والإرشاد: تتمثل في تكوين قناعة لدى المعلم للإلتزام بالحل الذي يختاره لنفسه.

١٠. كفايات العلاقات الإنسانية: تتمثل في التعامل مع المعلمين كأشخاص ومساعدتهم في بناء شخصياتهم في جو من الثقة والأمن.

١١. كفايات العلاقات العامة: تتمثل في كسب تأييد الأفراد العاملين في المجال لفلسفة الإشراف التربوي والبرامج المتعلقة بتنمية المعلمين ومدى انعكاسها على فلسفة المدرسة والمجتمع المحلي.

الأداء

يعرف سيفرين (Severin, 1999) الأداء بأنه ما يقوم به الفرد من مهام وواجبات ومسؤوليات في أثناء ممارسته لعمله وفقاً للمعدل المطلوب من إنجازه.

ويعرفه عبد المحسن (٢٠٠٢: ١٣) بأنه "المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها، إلا أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة إلى تحقيقها داخل المنظمة".

ويعرف الصوص (٢٠٠٨: ١٢) الأداء بأنه "تلك العملية التي تعنى بقياس كفاية العاملين وصلاحيتهم وإنجازاتهم وسلوكهم في عملهم الحالي، للتعرف على مدى مقدرتهم على تحمل مسؤولياتهم الحالية واستعدادهم لتقلد مناصب أعلى مستقبلاً".

كما عرف بحر وأبو سويرح (٢٠١٠: ٣٧) الأداء الوظيفي بأنه ذلك النشاط الذي يقوم به العاملون من خلال أداء واجبات ومهام ومسؤوليات، التي يجب القيام بها كل في موقعه الوظيفي. والأداء الأمثل هو القيام بالواجبات والمهام والمسؤوليات على أكمل وجه.

وعرفه اللوزي والزهراني (2012: ٣) على انه الأثر الواضح لجهود الفرد التي يبدأ بالقدرات وإدراك الأدوار والمهام والتي تؤدي الى تحقيق المهمة المطلوبة.

يعرف بن عيشي (٢٠١٣: ٧) الأداء بأنه عبارة عن "سلوك عملي يؤديه فرد أو مجموعة من الأفراد، أو مؤسسة ويتمثل في أعمال وتصرفات وحركات مقصودة من أجل عمل لتحقيق هدف أو أهداف محددة".

عناصر الأداء الوظيفي

يشير اللوزي (٢٠٠٩) إلى أن الأداء الوظيفي يتكون من عدة عناصر، من أهمها:

- ١- العناصر التنفيذية: تتمثل في القدرة على تحديد متطلبات تحقيق العمل وذلك من خلال تحديد الموارد البشرية والمالية والمادية والعينة اللازمة لذلك.
- ٢- العناصر الأكاديمية: وتتمثل بمعرفة الفرد بأنظمة العمل وإجراءاته والإلمام بأهداف ومهام العمل، والمعرفة أيضاً بالأسس والمفاهيم الفنية المرتبطة بالعمل.
- ٣- العناصر التطويرية: وتتمثل بمتابعة الموظف للمستجدات في مجال عمله وتقديمه أفكار ومقترحات جديدة تثرى العمل، وإمكانية تحمله مسؤوليات أعلى.

٤- العناصر الأخلاقية: وتتمثل بقدرة الفرد على المحافظة على أوقات العمل والقدرة على طرح الأفكار والحوار البناء، وحسن التصرف، بالإضافة إلى اهتمامه بمظهره وهندامه.

٥- العناصر الاجتماعية: وتتمثل في قدرة الفرد على إقامة علاقات ايجابية فعّالة مع الرؤساء الزملاء والطلبة. أهمية الأداء الوظيفي للعاملين:

يترتب على أداء الفرد وسلوكه في العمل العديد من القرارات التي زادت من أهمية الأداء الوظيفي للأفراد العاملين ومدى التزامهم في انجاز المهمة المطلوبة وتحقيق الهدف، وتكمن أهمية الأداء الوظيفي لعاملين تحديداً فيما يلي (الصوص، 2008):

- إصدار قرارات من قبل الإدارة بترقيتهم أو نقلهم.
- تسهم في تحديد الرواتب والأجور وإجراء التعديلات اللازمة عليها.
- تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة.
- مساعدة المشرفين والمقيمين على تقييم أدائهم وإعطائهم النصح والمشورة في أداء المهام.
- تنمية المنافسة بين الأفراد العاملين.
- يساهم في تخطيط الموارد البشرية .

ثانياً: الدراسات السابقة:

بعد اطلاع الباحثة واستقراء الأدب النظري ذو العلاقة بالكفايات المهنية، والأداء، قامت الباحثة بعرض لأهم الدراسات السابقة العربية، والأجنبية، التي تم إجراؤها في موضوع الكفايات المهنية وعلاقتها بتحسين الاداء في مجال الاشراف التربوي. واستناداً إلى أسس التصنيف القائم على أساس البيئة التي أُجريت فيها كل دراسة، فقد تم تقسيم الدراسات السابقة إلى دراسات تناولت الكفايات المهنية، ودراسات تناولت أداء المعلمين، وفقاً لتسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث.

المحور الاول: الدراسات المتعلقة بالكفايات المهنية:

هدفت دراسة الشهري (٢٠٠٨) إلى تحديد الكفايات المهنية لمُشرفي الإدارة المدرسية، والتعرف على درجة أهمية توفرها لديهم ودرجة ممارستهم لها من وجهة نظر مديري المدارس ومُشرفي الإدارة المدرسية أنفسهم، وتحديد الاحتياجات التدريبية لهم في ضوء ممارستهم لكفاياتهم المهنية. استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي كما استخدم الاستبانة كأداة لجمع المعلومات من أفراد مجتمع الدراسة، تكونت عينة الدراسة من (١٦) مشرف إدارة مدرسية (٥٨) مدير مدرسة ثانوية في إدارات تعليم محايل عسير - المخوأة. وقد كان من أبرز نتائج الدراسة ما يلي: تم بناء قائمة بالكفايات المهنية لمُشرفي الإدارة المدرسية مكونة من (٨١) كفاية موزعة على (١٠) مجالات هي: (التخطيط، التنظيم والتنسيق، التنفيذ والمتابعة، الكفايات الشخصية، التقويم، الاتصال والعلاقات الإنسانية، التنمية المهنية، الإبداع، التقنية، الإشراف التربوي) أن أفراد مجتمع الدراسة يرون أن مُشرفي الإدارة المدرسية يمارسون الكفايات المهنية لهم بدرجة متوسطة. بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد درجة الأهمية بين مديري المدارس ومُشرفي الإدارة المدرسية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير نوع المؤهل ومتغير الدورات التدريبية.

هدفت دراسة نواكا (Nwaka, 2009) إلى التعرف على الكفايات المهنية الواجب توافرها لدى المُشرفين لتحقيق عالمية مستدامة للتعليم الأساسي في المدارس الابتدائية في ولاية أمبرا في نيجيريا، أُجريت الدراسة في منطقة أونيتشا للتعليم، وتحديدًا، في جميع المدارس الابتدائية العامة في المنطقة التعليمية الحكومية. استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي من خلال بناء استبانة وتوزيعها على (١٠٥) مديراً، و (٥١) مشرفاً. توصلت الدراسة إلى أن جميع الكفايات التي تم ذكرها في الاستبانة وبالبالغ عددها (٢٥) كفاية قد نالت درجة أهمية عالية من وجهة نظر المُشرفين ومديري المدارس، كما بينت النتائج عدم وجود فروق في الكفايات الواجب توافرها لدى المُشرفين تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي.

كما هدفت دراسة حامد (٢٠٠٩) إلى معرفة دور كل من المشرف التربوي ومدير المدرسة الثانوية ومعلميها في تطوير كفايات الطالب المعلم المرتبطة بأدائه المهني، وكذلك معرفة الكفايات التي تلزم الطالب المعلم أثناء فترة التربية العملية وكيفية تطوير هذه الكفايات. تكونت عينة الدراسة من (٨٢٥) فرداً بنسبة (٢٨%) من المجتمع الكلي والذي يبلغ (٢١١٢) فرداً. وقد بلغ عدد المشرفين التربويين في العينة (٥١) فرداً، وعدد مديري المدارس (١٨) فرداً وعدد المعلمين (١٠٢) فرداً. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي واستخدمت الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات وتم توزيع ثلاثة أنواع استبانات: الأولى منها خاصة بالمشرف التربوي والثانية بمدير المدرسة والثالثة بالمعلم المعاون. توصلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها ما يلي: (١) يتم تطوير كفايات الطالب المعلم المرتبطة بأدائه المهني أثناء فترة التربية العملية من طريق إرشاد وتوجيه ومعاونة كل من المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم المعاون. (٢) يتمثل دور المشرف التربوي في تطوير كفايات الطالب المعلم المرتبطة بأدائه المهني وإرشاده وتوجيهه ومعاونته ومتابعته للطالب المعلم في المجالات الآتية: الأهداف التعليمية، الأداء التدريسي، تنظيم الموقف التعليمي، التقويم، الصفات الشخصية. (٣) يتمثل دور مدير المدرسة في تطوير كفايات الطالب المعلم المرتبطة بأدائه المهني وفي إرشاده وتوجيهه ومعاونته ومتابعته للطالب المعلم في المجالات الآتية: النظم الإدارية، الأنشطة المدرسية، الصفات الشخصية، الجوانب النفسية، التقويم. (٤) يتمثل دور المعلم المعاون في تطوير كفايات الطالب المعلم المرتبطة بأدائه المهني وفي إرشاده وتوجيهه ومعاونته ومتابعته للطالب المعلم في المجالات الآتية: الجوانب النفسية والاجتماعية، المحتوى التعليمي، الوسائل التعليمية، التقويم.

وأجرى العليمات (٢٠١٠) دراسة هدفت إلى تعرف درجة ممارسة معلمي المرحلة الأساسية الأولى في الأردن للكفايات المهنية في ضوء المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا، من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين، ولتحقيق هذا الهدف تم بناء استبانة مكونة من (٥٢) فقرة موزعة على ستة مجالات، هي: مجال المعرفة الأكاديمية والبيداغوجية الخاصة، ومجال التخطيط للتدريس، ومجال تنفيذ الدرس، ومجال تقويم التعلم، ومجال التطوير الذاتي، ومجال أخلاقيات مهنة التعليم. وبعد التأكد من صدق الأداة وثباتها وزعت على عينة الدراسة المكونة من (٧٥) مديراً ومديرة، و(١٢) مشرفاً ومشرفة، وقد قام الباحث باختيار المديرين بالطريقة العشوائية، أما اختيار المشرفين فقد تم بالطريقة القصدية. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة معلمي المرحلة الأساسية الأولى للكفايات التدريسية، في ضوء المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا، كانت متوسطة. كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، في درجة ممارسة المعلمين للكفايات المهنية تعزى إلى وظيفة المقوم، سواءً أكان مديراً أم مشرفاً تربوياً، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة المعلمين للكفايات المهنية تعزى إلى متغير الجنس: مديراً أو مديرة.

وهدفت دراسة الرواحي والبلوشي (٢٠١١) إلى تحديد مستوى امتلاك الطلبة المعلمين للكفايات المهنية من وجهة نظرهم، وتحديد مكونات برنامج إعداد المعلم الأكثر تأثيراً في امتلاك هذه الكفايات، ودراسة علاقة مستوى امتلاكها باتجاهات الطلبة المعلمين نحو مهنة التدريس. تكونت عينة الدراسة من (١٦٧) من الطلبة المعلمين في كلية التربية بجامعة السلطان قابوس في عُمان، وقد تم تصميم أداتين لجمع البيانات: الأولى مقياس لمدى امتلاك الكفايات المهنية، والثانية مقياس للاتجاهات نحو مهنة التدريس. أشارت النتائج إلى أن جميع الطلبة يمتلكون الكفايات المهنية بدرجة عالية، بينما حلت كفايات التقويم والمتابعة في المركز الأخير بمستوى عال أيضاً. كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في امتلاك الكفايات التحضيرية والتدريسية، ولصالح الإناث، بينما لم تظهر فروق في بقية الكفايات أو في المستوى العام. وظهرت فروق دالة إحصائية في الاتجاه نحو مهنة التدريس لصالح الإناث، وكانت هناك علاقة موجبة دالة إحصائية بين مستوى امتلاك الطلبة المعلمين للكفايات المهنية واتجاهاتهم نحو مهنة التدريس.

أما دراسة فلاح (٢٠١٢) فقد هدفت إلى التعرف إلى مستوى الكفايات المهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت، وعلاقتها بدرجة مشاركة المعلمين في صناعة القرار من وجهة نظرهم. تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في جميع المناطق التعليمية في محافظات دولة الكويت الست والبالغ عددهم ٤٤١٣ معلماً ومعلمة، وقد تكونت العينة من (٩٨٧) معلماً ومعلمة، وقد أظهرت النتائج أن مستوى الكفايات المهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين بشكل عام كان متوسطاً، وأن درجة مشاركة المعلمين في صناعة القرار لمديري المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين بشكل عام كان متوسطاً، كما أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لجميع العناصر المشاركة في صناعة القرار تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث، ومتغير الخبرة والمؤهل العلمي.

كما هدفت دراسة الزهراني (٢٠١٢) إلى التعرف على مدى توافر الكفايات المهنية لقيادة التغيير لدى مديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمدينة مكة المكرمة في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المشرفات الإداريات والمعلمات، والتعرف على المقومات المطلوبة لتفعيل وجود الكفايات المهنية لقيادة التغيير لدى مديرات مدارس التعليم العام الحكومي من وجهة نظر عينة الدراسة. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي. وتكون مجتمع الدراسة من المشرفات الإداريات في مكاتب الإشراف التربوي بمكة المكرمة وعددهن (١٨) مشرفة، كما اختارت الباحثة عينة عشوائية طبقية من معلمات التعليم العام الحكومي بحيث أضحى عددهن (٣٢٥) معلمة بجميع المراحل. استخدمت الباحثة الاستبانة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة. بينت النتائج وجود نسبة

متوسطة من الكفايات المهنية لقيادة التغيير لدى مديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمكة المكرمة، كما تبين

أهمية وجود بعض المقومات المطلوبة لتنفيذ الكفايات المهنية لكفايات التغيير لدى مديرات مدارس التعليم العام الحكومي، وظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في جميع أبعاد المحور الخاص بمدى وجود الكفايات المهنية لقيادة التغيير تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الخبرة والمؤهل العلمي.

هدفت دراسة وانزاري (Wanzare, 2013) إلى معرفة تصورات المعلمين وكبار موظفي التعليم الحكومي فيما يتعلق بالمهارات والكفايات المهنية الواجب توافرها لدى المشرفين التربويين في المدارس الثانوية العامة في كينيا. وشمل مجتمع الدراسة مديرو المدارس، والمعلمين العاملين في المدارس الثانوية العامة في كينيا، وكبار موظفي التعليم الحكومي. تم اختيار ما مجموعه (٢٠٠) مدرسة ثانوية حكومية بشكل عشوائي للمشاركة في الدراسة. وتكونت عينة الدراسة من (١٣٦) معلماً و(٥٦) مدير مدرسة، و(٢١) موظفاً من كبار موظفي التعليم الحكومي، حيث بلغ عدد المشاركين في الدراسة (٢١٣) مشاركاً. أشارت النتائج إلى المهارات والكفايات المهنية الرئيسية المطلوبة من المشرفين التربويين وتتمثل بالقدرة على القيادة وان يكون نموذجاً يحتذى به، والمصادقية العالية، والمعرفة بأمور التفويض، بالإضافة إلى المعارف المتعلقة بالعلاقات العامة، والمهارات الإشرافية، والكفاءة في تدريس المواد الدراسية. و كما يجب ان يكون المشرفين مؤهلين وذوي خبرة.

واجري الغرابي (٢٠١٣) دراسة هدفت الى التعرف على درجة فاعلية الذات ودرجة الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة النجف في العراق. فضلا عن التعرف على العلاقة بين فاعلية الذات والكفاية المهنية. وقد تحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين الذين يزاولون مهنة الإرشاد في المدارس المتوسطة والثانوية والإعدادية في محافظة النجف الأشرف للعام الدراسي ٢٠١٢-٢٠١٣، وتألفت عينة الدراسة الحالية من (١٨٠) مرشداً ومرشدة اختيروا من المجتمع الأصلي للمرشدين التربويين في المديرية العامة لتربية النجف والبالغ عددهم ٢٥٠ مرشدا ومرشدة. أما بالنسبة لأدوات البحث فقد تبنى الباحث مقياس فاعلية الذات الذي أعده عبيد ٢٠٠٦، وبناء مقياس الكفاية المهنية للمرشدين التربويين، وتوصلت الدراسة إلى أن فاعلية الذات لدى المرشدين التربويين عالية ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥). كما أظهرت النتائج أن الكفاية المهنية عالية ودالة إحصائياً. كما بينت النتائج أن العلاقة بين فاعلية الذات والكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين دالة وموجبة عند مستوى دلالة ٠,٠٥.

وهدفت دراسة الشديفات (Al-Shdifat, 2014) إلى تحديد درجة توافر الكفايات المهنية لدى المشرفين التربويين على الدراسات الاجتماعية من وجهة نظر معلمي الدراسات الاجتماعية في قضاء قسبة المفرق. تكون مجتمع الدراسة من (١٥٠) معلماً ومعلمة من معلمي الدراسات الاجتماعية، تم اختيار (١٢٠) فرداً كعينة للدراسة. وقد تم تطوير استبانة مكونة من (٣٦) فقرة لجمع المعلومات من أفراد عينة الدراسة. وأظهرت النتائج أن المستوى العام للكفايات المهنية لدى المشرفين التربويين جاء متوسطاً، كما تبين عدم وجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي أو سنوات الخبرة.

كما هدفت دراسة الغامدي والعليمان (٢٠١٤) إلى التعرف مدى ممارسة معلمي اللغة العربية للكفايات المهنية الحديثة في ضوء متطلبات التطوير التربوي في دولة الكويت. تكونت عينة الدراسة من جميع مديري المدارس، والموجهين الفنيين، ورؤساء الأقسام لمادة اللغة العربية في محافظة مبارك الكبير في دولة الكويت للعام الدراسي ٢٠١١/٢٠١٢، وعددهم ٥٧ فرداً، منهم ٢٣ مديراً، و١١ موجهاً فنياً، و٢٣ رئيس قسم، يمثلون نسبة ١٠٠% من مجتمع الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحثان مقياساً للكفايات المهنية الحديثة اللازمة لمعلمي اللغة العربية تكوّن من ٥٤ فقرة موزعة على خمسة مجالات. أظهرت نتائج الدراسة أن مدى ممارسة الكفايات المهنية الحديثة لدى معلمي اللغة العربية في ضوء متطلبات التطوير التربوي في دولة الكويت كانت متوسطة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى ممارسة معلمي اللغة العربية للكفايات المهنية الحديثة في ضوء متطلبات التطوير التربوي في دولة الكويت تعزى إلى متغير مستوى الوظيفة، ولصالح رؤساء الأقسام، في حين لم تظهر النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس.

هدفت دراسة السحيم (٢٠١٦) إلى التعرف على درجة ممارسة معلمي المرحلة الأساسية للكفايات المهنية في ضوء معايير الاقتصاد المعرفي في البادية الشمالية الشرقية في الأردن، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة في التدريس. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، تكوّن مجتمع الدراسة من (١٢٢٢) معلماً ومعلمة. تم اختيار عينة عشوائية بسيطة عددها (١٨٥) وبنسبة بلغت (١٥%) من أفراد مجتمع الدراسة، وتم بناء استبانة تكونت من (٥٩) فقرة موزعة على سبعة مجالات، وهي: (المجال الشخصي، والأكاديمي، والإرشاد والتوجيه المهني، والنمو المهني، والإبداع والابتكار والقيادة، والقياس والتقييم، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات). أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة معلمي المرحلة الأساسية للكفايات المهنية في ضوء معايير الاقتصاد المعرفي في البادية الشمالية الشرقية جاءت بدرجة (متوسطة)، حيث جاءت جميع المجالات بدرجة (متوسطة). وكذلك وجدت الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح (بكالوريوس فأكثر) ولمتغير الخبرة لصالح (خمس سنوات فأكثر) وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس على كافة المجالات والأداة ككل.

وهدف دراسة الجلاذ (٢٠٠٤) إلى التعرف على دور المشرفين التربويين في تحسين الأداء التدريسي لمعلمي التربية الإسلامية في الأردن في ضوء متغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي. اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال الاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات من افراد عينة الدراسة على سبعة مجالات هي (التخطيط، المحتوى التعليمي، الوسائل التعليمية، الأنشطة التعليمية، التقويم، استراتيجيات تنفيذ الخطة، النمو المعرفي والمهني للمعلم). وتألفت عينة الدراسة من (١٤٧) معلماً ومعلمة يدرسون مناهج التربية الإسلامية تم اختيارهم عشوائياً. توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن دور المشرفين التربويين كان دوراً متوسطاً في تحسين أداء معلمي التربية الإسلامية، وأن دور المشرفين التربويين توزع على مجالات الدراسة بدرجة متشابهة في جميع جوانب العملية التعليمية التعليمية، حي جاء ترتيب المجالات تنازلياً كما يلي: (النمو المعرفي، النمو المهني للمعلم، التقويم، إستراتيجيات تنفيذ الحصة، التخطيط، المحتوى التعليمي، الوسائل التعليمية، الأنشطة التعليمية). كما اظهرت النتائج عدم وجود دالة إحصائية لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي على دور المشرفين التربويين في تحسين أداء المعلمين.

وأجرى الديراوي (٢٠٠٨) دراسة هدفت إلى التعرف إلى دور الإشراف الوقائي في تحسين أداء المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بمحافظات غزة في فلسطين، والوقوف على أثر كل من الجنس، والمنطقة التعليمية، والمرحلة الدراسية، على واقع الممارسات الإشرافية الوقائية من وجهة نظر عينة الدراسة، والبالغ عددها (٢٩٣) معلماً ومعلمة من الذين تم تعيينهم عامي ٢٠٠٦/٢٠٠٧م. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث اعتمد الباحث على الإستبانة والتي تضمنت أربعة مجالات هي: التخطيط للدرس، الإجراءات التعليمية التعليمية، الضبط الصفي، التقويم، إضافة إلى سؤال مفتوح حول أثر ممارسة الإشراف الوقائي على أداء وتفاعل المعلمين الجدد في الجوانب المتعلقة بمهنتهم. توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: حصل مجال الضبط الصفي على المرتبة الأولى في درجة الممارسات الإشرافية الوقائية تجاه المعلمين الجدد، بنسبة متوسطة لا ترتقي إلى مستوى الدور المطلوب من المشرفين، كما حصل مجال الإجراءات التعليمية التعليمية على المرتبة الثانية، وحصل مجال التقويم على المرتبة الثالثة وبمستوى متوسط، مما يعكس ضعفاً من قبل المشرفين التربويين تجاه المعلمين الجدد في تدريبهم على أنواع التقويم. كما حصل مجال التخطيط على المرتبة الرابعة. كما بينت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغيرات (الجنس، المنطقة التعليمية، والمرحلة الدراسية).

كما أجرى اللقماني (٢٠١٠) دراسة سعت إلى التعرف على واقع تطوير المشرف التربوي لأداء معلمي مواد التربية الإسلامية بالمرحلة الابتدائية في مجال استخدام تقنيات التعليم من وجهة نظر معلمي مواد التربية الإسلامية في مدينة مكة المكرمة. استخدم في الدراسة الحالية المنهج الوصفي. وتكونت عينة الدراسة من (٢٧٧) معلماً من معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية للبنين بمدينة مكة المكرمة. وتم استخدام الاستبانة كأداة للقياس. خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها أن تقنيات التعليم التي يركز المشرفون التربويون على استخدامها عند تدريس المعلمين لمواد التربية الإسلامية من وجهة نظر معلمي التربية الإسلامية بالمرحلة الابتدائية كانت بدرجة عالية. كما تبين أن معوقات استخدام معلمي التربية الإسلامية لتقنيات التعليم عند تدريسهم لمواد التربية الإسلامية كانت بدرجة عالية، كما بينت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً حول تقنيات التعليم التي يركز المشرفون التربويون على استخدامها عند تدريس المعلمين لمواد التربية الإسلامية من وجهة نظر معلمي التربية الإسلامية بالمرحلة الابتدائية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، والدورات التدريبية، بينما لا توجد فروق لمتغير التخصص، وعدد سنوات الخبرة. كما اظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً حول الأساليب التي يستخدمها المشرفون التربويون لتطوير أداء معلمي التربية الإسلامية في مجال استخدام تقنيات التعليم من وجهة نظر معلمي التربية الإسلامية بالمرحلة الابتدائية وفقاً لمتغير التخصص والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، بينما لا توجد فروق لمتغير الدورات التدريبية.

كما هدفت دراسة محمد (٢٠١٣) إلى التعرف على دور الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين في السودان. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة. تكون مجتمع البحث من معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في الخرطوم البالغ عددهم ١٠٨٥ معلماً ومعلمة، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة قوامها ١٠٨ معلماً ومعلمة، (٩٥) معلم، (٤٩) معلمة. استخدمت الباحثة الاستبيان كأداة لجمع البيانات. توصلت الدراسة إلى أن دور المشرف التربوي في تطوير أداء المعلم المهني يتمثل في الآتي: (١) التخطيط الجيد للدرس بنسبة ٥٧,٤% (٢) صياغة الأهداف السلوكية بصورة جيدة بنسبة ٥٦,٥% (٣) إكتساب مهارات تنظيم الخبرات التعليمية بنسبة ٥٠,٩% (٤) إرشاد المعلم إلى اختيار الوقت المناسب لعرض الوسيلة التعليمية بنسبة ٥١,٩% (٥) يوجه المعلم إلى مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ بنسبة ٥٠,٩% (٦) يحرص على الاجتماع بالمعلم بعد الزيارة الصفية بنسبة ٥١,٩%. ومن أهم التوصيات ضرورة مراعاة خصائص ومقومات المشرف التربوي عند اختيار المشرفين التربويين، وضرورة تدريب المشرفين التربويين على استخدام التكنولوجيا الحديثة.

كما هدفت دراسة سيدأحمد (٢٠١٣) إلى التعرف على دور الإشراف التربوي في ترقية الأداء المهني للمعلم ومدى فهم المشرفين لأهداف ووظائف الإشراف والمهام الإشرافية التي يقومون بها داخل المدارس في السودان وكيفية تقويمهم للمعلمين، ومعرفة المعوقات التي تقلل من فاعلية الإشراف التربوي وفاعلية بعض الأساليب الإشرافية كالزيارات الصفية، والمشاعل التربوية وغيرها التي يستخدمها المشرفون التربويون ليستفيد منها المعلمون وترتقي بأدائهم إلى الأفضل، وذلك للاستفادة من الأساليب ذات الفعالية العالية في تدريب المعلمين والوقوف على مواطن الضعف في هذه الأساليب لتحسينها والاستفادة منها في العمل. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كما تكون مجتمع الدراسة من المعلمين والمشرفين، وتكونت عينة الدراسة من ١٣٥ معلما ومعلمة ٤٣ مشرفا ومشرفة. استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: الإشراف التربوي يساعد في تحقيق الأهداف التربوية ويشجع المعلم على الإبداع والابتكار والنمو المهني المستمر. وأن المشرف المؤهل له دور كبير في تزويد المعلمين بالكفايات التدريسية المناسبة وتحقيق أهداف الإشراف التربوي ويساعد المعلمين في استخدام الأساليب التربوية والوسائل التعليمية وطرق التدريس المختلفة في العملية التعليمية وأن ما يقدمه المشرفون الآن للمعلمين لتطوير أدائهم يتسم بالضعف. وأن المدير مشرف مقيم له دور فعال في تقويم المعلم. كذلك خلصت الدراسة إلى أن هنالك معوقات لعمل الإشراف التربوي مثل عدم وجود أسس واضحة لاختيار المشرف التربوي، وقلة عدد المشرفين مقارنة مع المعلمين، وضعف الحافز المالي للمشرف.

هدفت دراسة حسن (٢٠١٤) إلى معرفة الإشراف التربوي ودوره في ترقية أداء معلمي اللغة العربية بمرحلة الأساس في مدينة كاس. استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي من خلال الاعتماد على الاستبانة في جمع البيانات. تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات والمشرفين والمشرفات لمادة اللغة العربية، والبالغ عددهم (٢٠٣) فرداً، تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية بسيطة بلغت (٥٣) فرداً، منهم (٢١) ذكراً و(٣٢) أنثى، وقد أظهرت نتائج البحث أن هنالك ضعفاً في تدريب معلمي اللغة العربية والمشرفين التربويين، وقلة الزيارات الصفية من قبل المشرفين التربويين، كما أن هنالك إزدحاما في الفصول الدراسية بالتلاميذ، ويوصي الباحث ب: تكثيف تدريب المعلمين والمشرفين، وزيادة الزيارات الإشرافية، وبناء فصول دراسية جديدة.

أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- المنهجية: تتفق الدراسات السابقة جميعها مع هذه الدراسة في إنتمائها للدراسات الوصفية، واستخدام كل منها لمنهج المسح بالعينة لدراسة مجتمع الدراسة.
- الاهداف: تحاول الدراسة الحالية إلقاء الضوء على درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية وعلاقتها بتحسّن أداء المعلمين في دولة الكويت، وقد تشابهت هذه الدراسة مع الدراسات في تناولها لنفس هدف الدراسة الحالية ونفس متغيرات الدراسة (الكفايات المهنية والأداء). في حين تنوعت الاهداف والاتجاهات البحثية لبعض الدراسات السابقة في قياس الكفايات المهنية والأداء مع غيرها من المتغيرات كفاعلية الذات كما في دراسة (الغرابي، ٢٠١٣)، وقيادة التغيير كما في دراسة (الزهراي، ٢٠١٢)، وصناعة القرار كما في دراسة (فلاح، ٢٠١٢).
- أداة الدراسة: استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات من افراد عينة الدراسة، وقد تشابهت اداة الدراسة مع جميع الدراسات السابقة في استخدامها للاستبانة.
- مجتمع وعينة الدراسة: تتفق الدراسة الحالية مع معظم الدراسات في تناولها للمعلمين كعينة للدراسة الميدانية، كدراسة كل من (السحيم، ٢٠١٦)، و(الزهراي، ٢٠١٢) و(فلاح، ٢٠١٢) و(حسن، ٢٠١٤) و(سيدأحمد، ٢٠١٣) و(محمد، ٢٠١٣) و(الديراوي، ٢٠٠٨) و(الجلاد، ٢٠٠٤). إلا ان بعض الدراسات اختارت عينة مختلفة كدراسة (الغامدي وعليمات، ٢٠١٤) و(العليمات، ٢٠١٠) حيث تكونت عينة الدراسة من مديري المدارس، ودراسة (الغرابي، ٢٠١٣) و(الشهري، ٢٠٠٨) والتي تكونت عينتها من المشرفين التربويين، ودراسة (الرواحي والبلوشي، ٢٠١١) والتي تكونت عينتها من الطلبة المعلمين في الجامعات.
- مكان التطبيق: تم تطبيق هذه الدراسة في الكويت وقد تشابهت هذه الدراسة في مكان التطبيق مع دراسة (الغامدي وعليمات، ٢٠١٤) و(فلاح، ٢٠١٢)، إلا ان الدراسات السابقة تم تطبيقها في بلدان اخرى كدراسات كل من (الغرابي، ٢٠١٣) في العراق، ودراسات كل من (السحيم، ٢٠١٦) و(العليمات، ٢٠١٠) و(الجلاد، ٢٠٠٤) في الاردن، ودراسة (الديراوي، ٢٠٠٨) في فلسطين، ودراسة (محمد، ٢٠١٣) و(سيدأحمد، ٢٠١٣)، و(حسن، ٢٠١٤) في السودان، ودراسات (الزهراي، ٢٠١٢) و(الشهري، ٢٠٠٨) و(اللقماني، ٢٠١٠) في المملكة العربية السعودية، ودراسة (الرواحي والبلوشي، ٢٠١١) في عُمان.

- المجال الزمني: اختلف المجال الزمني للدراسات السابقة عن المجال الزمني للدراسة الحالية، فالدراسات السابقة أجريت في الفترة ما بين (٢٠٠٣م-٢٠١٦م)، بينما تم إجراء الدراسة الحالية خلال العام (٢٠١٧م).
- وأخيراً حاولت الباحثة الاستفادة من الدراسات السابقة في الدراسة الحالية في أنها ساعدت في صياغة مشكلة الدراسة، ووضع تساؤلاتها، وايضاً في بناء مقياس الدراسة.

ما تتميز به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

نلاحظ مما سبق ومن خلال عرض الدراسات السابقة المختلفة للموضوع على المستوى المحلي و العربي، أن ما يميز الدراسة الحالية عما جاءت به الدراسات السابقة المشار إليها بما يلي:

١. تأتي هذه الدراسة مكملة لما جاءت به الدراسات السابقة، إذ أن الدراسات السابقة العربية والمحلية التي تناولت موضوع درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية وعلاقتها بتحسّن أداء المعلمين خاصة على الصعيد الكويتي لا تزال محدودة والتي ولم تتناول جميع الأبعاد الموجودة في الدراسة الحالية، لذا يؤمل أن تضيف هذه الدراسة مساهمة متواضعة على المستويين النظري والعملي في مجال الإدارة التربوية.
٢. تعتبر هذه الدراسة -حسب علم الباحثة- بأنها الدراسة الوحيدة التي تناولت درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية وعلاقتها بتحسّن أداء المعلمين في دولة الكويت.
٣. حاولت الدراسة الحالية توفير مرجعية علمية وبيانات ومعلومات تتعلق بدرجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية وعلاقتها بتحسّن أداء المعلمين في دولة الكويت، مما يساعد صانعي القرار بتفعيل دور المشرفين التربويين بشكل أكبر وإزالة الصعوبات والمعوقات التي تعترض المشرفين والمعلمين.

الفصل الثالث الطريقة الإجراءات

يتناول هذا الفصل عرضاً لمنهجية الدراسة وما يتضمنه من إجراءات لتحقيق أهداف الدراسة، والإجابة عن تساؤلاتها، واختبار فروضها الإحصائية، كما يتضمن تحديد مجتمع وعينة الدراسة وطريقة اختيارها، وأداة الدراسة ومتغيراتها، وإجراءات إعدادها والتأكد من ثباتها وصدقها، وإجراءات جمع البيانات وتحليلها، والأساليب الإحصائية التي سيتم اتباعها في التحليل الإحصائي للبيانات.

منهج الدراسة

بعد أن قام الباحث بتحديد مشكلة الدراسة، والإطلاع على الدراسات السابقة، ومراجعة العديد من المناهج البحثية، توصل الباحث إلى أن المنهج الملائم للدراسة الحالية هو المنهج الوصفي من خلال بناء استبانة لمعرفة درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية وعلاقتها بتحسّن أداء المعلمين في دولة الكويت.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات العاملين في منطقة الاحمدي التعليمية بدولة الكويت، وقد قامت الباحثة بتحديد عددهم بعد الرجوع إلى قسم الإحصائيات في منطقة الاحمدي التعليمية حيث بلغ عددهم (١٦٥٠) معلماً ومعلمة.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية من المعلمين والمعلمات من منطقة الاحمدي التعليمية بدولة الكويت، والبالغ عددهم (٣١٢) معلماً ومعلمة.

توزع عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة:

يوضح الجدول (٢) توزيع عينة الدراسة وفق متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي و عدد سنوات الخبرة:

الجدول (١)

توزع افراد عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	177	56.7
	انثى	135	43.3
المؤهل العلمي	بكالوريوس فاقل	275	88.1
	دراسات عليا	37	11.9
عدد سنوات الخبرة	5 سنوات فاقل	128	41.0
	6-10	85	27.2
	11 سنة فأكثر	99	31.7
	المجموع	312	100.0

متغيرات الدراسة:

- المتغير المستقل: درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية في دولة الكويت.

- المتغير التابع: مستوى تحسّن أداء المعلمين في دولة الكويت.

- المتغيرات الوسيطة: (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

أداة الدراسة:

لأغراض جمع المعلومات والبيانات الأولية الضرورية للإجابة على أسئلة الدراسة قامت الباحثة بتطوير أداة الدراسة (الاستبانة) بعد الرجوع إلى الأدب النظري السابق والدراسات السابقة المتعلقة بالكفايات المهنية والاداء الوظيفي. وقد تم الإعتماد على استبانة (ابو شملة، ٢٠٠٩) و(الشهري، ٢٠٠٨)، وتطوير مدلولاتها لتوزيعها على المعلمين في منطقة الأحمدية التعليمية في دولة الكويت. حيث تضمنت الاستبانة ثلاثة أقسام وعلى النحو التالي:

➤ القسم الأول: بيانات المستجيبين الشخصية والوظيفية والتي تمثل المتغيرات الديمغرافية التالية:

- الجنس وله فئتين (ذكر، أنثى).
- المؤهل العلمي وله مستويان (بكالوريوس، دراسات عليا)
- سنوات الخبرة ولها ثلاثة مستويات (٥ سنوات فأقل، ٦-١٠ سنوات، ١١ سنة فأكثر).

➤ القسم الثاني: يهدف هذا القسم إلى قياس المتغير المستقل وهو درجة توافر الكفايات المهنية لدى المشرفين

التربويين، حيث تكونت من (٣٩) فقرة حيث تم تقسيمها الى ثمانية مجالات على النحو التالي:

- المجال الأول: مجال كفايات التخطيط، الفقرات (١-٥).
- المجال الثاني: مجال كفايات التنظيم والتنسيق، الفقرات (٦-٩).
- المجال الثالث: مجال كفايات التنفيذ والمتابعة، الفقرات (١٠-١٣).
- المجال الرابع: مجال الكفايات الشخصية، الفقرات (١٤-١٨).
- المجال الخامس: مجال كفايات التقويم، الفقرات (١٩-٢٣).
- المجال السادس: مجال كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية، الفقرات (٢٤-٢٩).
- المجال السابع: مجال كفايات التنمية المهنية، الفقرات (٣٠-٣٦).
- المجال الثامن: مجال الكفايات التقنية، الفقرات (٣٧-٣٩).

القسم الثالث: يهدف هذا القسم إلى قياس المتغير التابع وهو مستوى تحسن أداء المعلمين، حيث تكونت من (٢٧)

فقرة حيث تم تقسيمها الى اربعة مجالات على النحو التالي:

- المجال الأول: مجال مدى تحسن أداء المعلمين في مجال التخطيط، الفقرات (١-٦).
- المجال الثاني: مجال مدى تحسن أداء المعلمين في مجال تنفيذ الحصص، الفقرات (٧-١٥).
- المجال الثالث: مجال مدى تحسن أداء المعلمين في مجال إدارة الصف، الفقرات (١٦-٢١).
- المجال الرابع: مجال مدى تحسن أداء المعلمين في مجال التقويم، الفقرات (٢٢-٢٧).

صدق أداة الدراسة:

تم التأكد من الصدق الاستبانة الظاهري، حيث ستقوم الباحثة بتوزيعها بصورتها الأولية على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية والكويتية في تخصص المناهج والتدريس من ذوي الخبرة والكفاءة في مجال الدراسة، وذلك للوقوف على قدرتها على تحقيق الفاعلية المرجوة منها، وذلك عبر التأكد من وضوح وسلامة صياغة الفقرات وصلاحيها لتحقيق الأهداف المرجوة منها، وإجراء أية تعديلات أو حذف أو إضافة أو نقل حسب تعليمات المحكمين، والملحق رقم (٢) يوضح أسماء السادة المحكمين.

وقد كانت أداة الدراسة بصورتها الأولية في القسم الخاص بدرجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية من وجهة نظر المعلمين، تتضمن (٦١) فقرة، موزعة على تسعة مجالات. وفي صورتها النهائية تكونت من (٣٩) فقرة موزعة على ثمانية مجالات. والملحق رقم (١) يوضح أداة الدراسة بصورتها الأولية، أما الملحق رقم (٣) فيوضح أداة الدراسة بصورتها النهائية.

كما تضمنت أداة الدراسة بصورتها الأولية في القسم الخاص بمستوى تحسّن أداء المعلمين (٤٦) فقرة موزعة على أربعة مجالات. وفي صورتها النهائية تكونت من (٢٧) فقرة موزعة على أربعة مجالات.

ثبات الأداة:

قامت الباحثة بحساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا. والجدول رقم (٢) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا للمجالات والأداة ككل واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

الجدول (٢)

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا للمجالات والدرجة الكلية

الاتساق الداخلي	المجال
0.75	كفايات التخطيط
0.73	كفايات التنظيم والتنسيق
0.70	كفايات التنفيذ والمتابعة
0.78	الكفايات الشخصية
0.78	كفايات التقويم
0.72	كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية
0.73	كفايات التنمية المهنية
0.75	التقنية
0.93	درجة الامتلاك ككل
0.78	مدى تحسن أداء المعلمين في مجال التخطيط
0.85	مدى تحسن أداء المعلمين في مجال تنفيذ الحصص
0.75	مدى تحسن أداء المعلمين في مجال إدارة الصف
0.74	مدى تحسن أداء المعلمين في مجال التقويم
0.93	مدى تحسن أداء المعلمين ككل

من خلال الجدول رقم (2) يتضح بأن الباحثة يمكنها الاعتماد على الأداة بسبب ارتفاع معدل معامل كرونباخ-ألفا، حيث بلغ المتوسط العام لمعامل كرونباخ ألفا في درجة الامتلاك ككل، ومدى تحسن أداء المعلمين ككل (0,93).

مقياس الاستجابات:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي لاستجابة افراد عينة الدراسة على فقرات الاداة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وهي تمثل رقمياً (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب، وتم اعتماد المحكات التالية لأغراض تحليل النتائج:

من ١,٠٠ - ٢,٣٣ منخفضة

من ٢,٣٤ - ٣,٦٧ متوسطة

مرتفعة من 3,68 - 0,00

وهكذا

كما تم احتساب المقياس من خلال استخدام المعادلة التالية:

$$\frac{\text{الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1)}}{\text{عدد الفئات المطلوبة (3)}}$$

$$1,33 = \frac{5-1}{3}$$

ومن ثم إضافة الجواب (1,33) إلى نهاية كل فئة.

الاساليب الإحصائية:

تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS من أجل معالجة بيانات الدراسة وتحليلها، وسيتم استخدام المعالجات الإحصائية التالية

1. تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤالين الأول والثاني .
2. تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" واختبار شيفيه للإجابة عن السؤالين الثالث والرابع.
3. تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجة بين درجة توافر الكفايات المهنية لدى المشرفين التربويين وبين مستوى تحسن أداء المعلمين للإجابة عن السؤال الخامس.

من أجل إعداد الدراسة والخروج بالنتائج قام الباحث بالإجراءات الآتية:

١. مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، والمتعلقة بدرجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية وعلاقتها بتحسّن أداء المعلمين في دولة الكويت، وتم الاعتماد على الأدب النظري والدراسات السابقة في تصميم أداة الدراسة في صورتها الأولية، ومن ثم التحقق من دلالات صدق أداة الدراسة وثباتها من خلال عرضها على مجموعة من المحكّمين المختصين وتم الأخذ بأرائهم ومقترحاتهم، وتم حساب معامل كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي.
٢. تم الحصول على كتاب تسهيل مهمة الباحثة للتمكن من توزيع اداة الدراسة على أفراد عينة الدراسة.
٣. تم توزيع الاستبانة على أفراد عينة الدراسة، وجمعها من قبل الباحثة، وفرزها بحيث حرصت الباحثة على استرجاع جميع الاستبانات من افراد عينة الدراسة.
٤. تفرغ البيانات حاسوبياً، ومن ثم إجراء التحليلات الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج التحليل الاحصائي (Spss). ومن ثم تحليل النتائج ومناقشتها في ضوء الأدب النظري والدراسات السابقة.
٥. تقديم التوصيات والمقترحات الملائمة في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

الفصل الرابع نتائج الدراسة

السؤال الأول:

ما درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين، والجدول أدناه يوضح ذلك.

الجدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٦	كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية	3.98	.58	مرتفعة
٢	٤	الكفايات الشخصية	3.82	.60	مرتفعة
٣	٧	كفايات التنمية المهنية	3.74	.٥٢	مرتفعة
٤	٥	كفايات التقويم	3.68	.٧١	مرتفعة
٥	٣	كفايات التنفيذ والمتابعة	3.61	.٧٩	متوسطة
٦	١	كفايات التخطيط	3.52	.73	متوسطة
٦	٢	كفايات التنظيم والتنسيق	3.52	.69	متوسطة
٨	٨	الكفايات التقنية	3.51	.78	متوسطة
		درجة الامتلاك ككل	3.70	.٥٥	مرتفعة

يبين الجدول (٣) أن المتوسط الحسابي لدرجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين ككل (3.70) وبدرجة مرتفعة وبلغ الانحراف المعياري لدرجة الامتلاك (٠.٥٥). وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.51-3.51)، كما تراوحت الانحرافات المعيارية ما بين (٠.٧٩-٠.٥٢) والتي تدل على تقارب آراء أفراد عينة الدراسة. حيث جاء مجال "كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية" في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.98) وبدرجة مرتفعة، وبلغ انحراف معياري بلغ (٠.٥٨)، تلاه في المرتبة الثانية مجال "الكفايات الشخصية" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٢) وبدرجة مرتفعة، وبلغ انحراف معياري بلغ (٠.٦٠)، تلاه في المرتبة الثالثة مجال "كفايات التنمية المهنية" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٤) وبدرجة مرتفعة، وبلغ انحراف معياري بلغ (٠.٥٢)، تلاه في المرتبة

الرابعة مجال "كفايات التقويم" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٦٨)، وبدرجة مرتفعة، وبانحراف معياري بلغ (٠.٧١)، تلاه في المرتبة الخامسة مجال "كفايات التنفيذ والمتابعة" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٦١)، وبدرجة متوسطة وبانحراف معياري بلغ (٠.٧٩)، تلاه في المرتبة السادسة مجالي "كفايات التخطيط" و "كفايات التنظيم والتنسيق" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٥٢)، وبدرجة متوسطة وبانحرافات معيارية بلغت (٠.٧٣) و (٠.٦٩)، بينما جاء مجال "التقنية" في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.51) وبانحراف معياري بلغ (٠.٧٨).

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو التالي:

المجال الأول: كفايات التخطيط

يظهر الجدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال كفايات التخطيط:

الجدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال كفايات التخطيط مرتبة تنازليا

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	1	يراعي المشرف التربوي الإمكانيات المادية والبشرية أثناء التخطيط.	3.79	.94	مرتفعة
٢	5	يساعد المشرف التربوي المعلمين في التغلب على الصعوبات التي تواجههم أثناء تنفيذ خططهم السنوية.	3.73	1.05	مرتفعة
٣	4	يتابع المشرف التربوي تنفيذ الخطط السنوية للمدارس حسب الجدول الزمني.	3.41	.99	متوسطة
٤	3	يساعد المشرف التربوي المعلمين في وضع خططهم السنوية.	3.39	١,١٥	متوسطة
٥	2	يقوم المشرف التربوي بالتنسيق مع الجهات المعنية في بناء الخطط الإشرافية (مديري مدارس، ومشرفين تربويين، ومعلمين...)	3.29	1.01	متوسطة

متوسطة	.73	3.52	كفايات التخطيط		
--------	-----	------	----------------	--	--

يبين الجدول (٤) ان المتوسط الحسابي لكفايات التخطيط ككل (3.52) وبدرجة متوسطة. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.29-3.79)، حيث جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على "يراعي المشرف التربوي الإمكانيات المادية والبشرية أثناء التخطيط" في المرتبة الأولى وبتوسط حسابي بلغ (3.79)، بينما جاءت الفقرة رقم (2) ونصها "يقوم المشرف التربوي بالتنسيق مع الجهات المعنية في بناء الخطط الإشرافية (مديري مدارس، ومشرفين تربويين، ومعلمين...)" بالمرتبة الأخيرة وبتوسط حسابي بلغ (3.29).

المجال الثاني : كفايات التنظيم والتنسيق

يظهر الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال كفايات التنظيم والتنسيق:

الجدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال كفايات التنظيم والتنسيق مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	9	يقوم المشرف التربوي بالتنسيق مع وزارة التربية والتعليم لتلبية احتياجات المعلمين المختلفة.	3.81	.٩٦	مرتفعة
٢	6	لدى المشرف التربوي القدرة على التنسيق وعدم التداخل بين عمل وآخر.	3.74	.٩٢	مرتفعة
٣	7	يقوم المشرف التربوي بتوزيع المهام والأعمال على المعلمين بفاعلية.	3.37	1.09	متوسطة
٤	8	يقوم المشرف التربوي بتنظيم برامج لتبادل الزيارات واللقاءات بين المعلمين.	3.19	1.29	متوسطة
		كفايات التنظيم والتنسيق	3.52	.69	متوسطة

يبين الجدول (٥) ان المتوسط الحسابي لكفايات التنظيم والتنسيق ككل (3.52) وبدرجة متوسطة. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.19-3.81)، حيث جاءت الفقرة رقم (9) والتي تنص على "يقوم المشرف

التربوي بالتنسيق مع وزارة التربية والتعليم لتلبية احتياجات المعلمين المختلفة" في المرتبة الأولى وممتوسط حسابي بلغ (3.81)، بينما جاءت الفقرة رقم (8) ونصها "يقوم المشرف التربوي بتنظيم برامج لتبادل الزيارات واللقاءات بين المعلمين" بالمرتبة الأخيرة وممتوسط حسابي بلغ (3.19).

المجال الثالث : كفايات التنفيذ والمتابعة

يظهر الجدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال كفايات التنفيذ والمتابعة:

الجدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال كفايات التنفيذ والمتابعة مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	13	يتقيد المشرف التربوي بالأنظمة والقرارات التي تضعها الوزارة.	3.71	١,١٩	مرتفعة
٢	11	يقوم المشرف التربوي بمتابعة أداء المعلمين.	3.70	1.04	مرتفعة
٣	10	يقوم المشرف التربوي بتنفيذ البرامج والأساليب الإشرافية في وقتها المحدد.	3.59	.٩٩	متوسطة
٤	12	يقوم المشرف التربوي بمتابعة تنفيذ الأنشطة المدرسية بمختلف أنواعها.	3.45	١,٠٩	متوسطة
		كفايات التنفيذ والمتابعة	3.61	.٧٩	متوسطة

يبين الجدول (٦) ان المتوسط الحسابي لكفايات التنفيذ والمتابعة ككل (3.61) وبدرجة متوسطة. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.45-3.71)، حيث جاءت الفقرة رقم (13) والتي تنص على "يتقيد المشرف التربوي بالأنظمة والقرارات التي تضعها الوزارة" في المرتبة الأولى وممتوسط حسابي بلغ (3.71)، بينما جاءت الفقرة رقم (12) ونصها "يقوم المشرف التربوي بمتابعة تنفيذ الأنشطة المدرسية بمختلف أنواعها" بالمرتبة الأخيرة وممتوسط حسابي بلغ (3.45).

المجال الرابع : الكفايات الشخصية

يظهر الجدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الكفايات الشخصية

الجدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال الكفايات الشخصية مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	14	يعمل المشرف التربوي على تحفيز المعلمين لزيادة دافعيتهم نحو العمل.	4.07	.٩٩	مرتفعة
٢	15	يمثل المشرف التربوي القدوة الحسنة بكل أبعادها.	3.93	.90	مرتفعة
٣	17	يتسم المشرف التربوي بالعدل والمساواة بين المعلمين.	3.86	.٩٠	مرتفعة
٤	18	لدى المشرف التربوي ثقة بالآخرين.	3.65	.97	متوسطة
٥	16	يتقبل المشرف التربوي النقد.	3.58	١,١٢	متوسطة
		الكفايات الشخصية	3.82	.60	مرتفعة

يبين الجدول (٧) ان المتوسط الحسابي للكفايات الشخصية ككل (3.82) وبدرجة مرتفعة. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (4.07-3.58)، حيث جاءت الفقرة رقم (14) والتي تنص على "يعمل المشرف التربوي على تحفيز المعلمين لزيادة دافعيتهم نحو العمل" في المرتبة الأولى وبتوسط حسابي بلغ (4.07)، بينما جاءت الفقرة رقم (16) ونصها "يتقبل المشرف التربوي النقد" بالمرتبة الأخيرة وبتوسط حسابي بلغ (3.58).

يظهر الجدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال كفايات التقويم:

الجدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال كفايات التقويم مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	21	يطلع المشرف التربوي المعلمين على تقارير الأداء الوظيفي الخاصة بهم.	3.74	١,٠١	مرتفعة
٢	22	يتمي المشرف التربوي مهارات التقويم لدى المعلمين.	3.72	1.00	مرتفعة
٣	23	يقوم المشرف التربوي بتقويم أداء المعلمين بموضوعية.	3.66	١,٠٧	متوسطة
٤	19	يعمل المشرف التربوي على ترسيخ مبدأ أن عملية التقويم وسيلة لتطوير العمل وليست غاية في حد ذاتها.	3.64	١,٠٦	متوسطة
٥	20	يستخدم المشرف التربوي أساليب التقويم المتنوعة.	3.63	1.15	متوسطة
		كفايات التقويم	3.68	.٧١	مرتفعة

يبين الجدول (٨) ان المتوسط الحسابي اكفايات التقويم ككل (3.68) وبدرجة مرتفعة. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.74-3.63)، حيث جاءت الفقرة رقم (21) والتي تنص على "يطلع المشرف التربوي المعلمين على تقارير الأداء الوظيفي الخاصة بهم" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.74)، بينما جاءت الفقرة رقم (20) ونصها "يستخدم المشرف التربوي أساليب التقويم المتنوعة" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.63).

يظهر الجدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال كفايات الإتصال والعلاقات الإنسانية:

الجدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	25	يراعي المشرف التربوي آداب الحوار مع الآخرين.	4.05	.86	مرتفعة
٢	26	يناقش المشرف التربوي السلبيات الشخصية للفرد بشكل فردي.	4.04	.86	مرتفعة
٣	29	يستخدم المشرف التربوي صلاحيات العمل دون تعال وسلطة.	3.97	.89	مرتفعة
٤	28	يتفهم المشرف التربوي حاجات وميول واتجاهات المعلمين ويراعي ظروفهم الشخصية.	3.95	.٩٢	مرتفعة
٥	24	ينمي المشرف التربوي مهارات الاتصال لدى المعلمين.	3.93	.٩٢	مرتفعة
٦	27	يقيم المشرف التربوي علاقات إنسانية جيدة مع المعلمين والمديرين والمجتمع المدرسي بمختلف عناصره.	3.92	.٩٤	مرتفعة
		كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية	3.98	.58	مرتفعة

يبين الجدول (٩) ان المتوسط الحسابي لكفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية ككل (3.98) وبدرجة مرتفعة. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.92-4.05)، حيث جاءت الفقرة رقم (25) والتي تنص على "يراعي المشرف التربوي آداب الحوار مع الآخرين" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.05)، بينما جاءت الفقرة رقم (27) ونصها "يقيم المشرف التربوي علاقات إنسانية جيدة مع المعلمين والمديرين والمجتمع المدرسي بمختلف عناصره" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.92).

يظهر الجدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال كفايات التنمية المهنية:

الجدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال كفايات التنمية المهنية مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	34	يقوم المشرف التربوي بتنفيذ البرامج التدريبية.	4.13	1.05	مرتفعة
٢	31	يطور المشرف التربوي قدرات المعلمين الجدد ويساعدهم على الاندماج في المهنة.	3.96	.٨٩	مرتفعة
٣	32	يقوم المشرف التربوي بتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين.	3.67	1.06	متوسطة
٤	33	يقوم المشرف التربوي بتصميم البرامج التدريبية.	3.66	١,٠١	متوسطة
٥	35	يقوم المشرف التربوي بمتابعة أثر البرامج التدريبية على الفئة المستهدفة من خلال ممارستهم العملية.	3.63	.٩٦	متوسطة
٦	30	يزود المشرف التربوي المعلمين بالمراجع والنشرات المفيدة في موهوم المهني.	3.59	.94	متوسطة
٧	36	يقوم المشرف التربوي بإجراء البحوث والدراسات العلمية الهادفة إلى تطوير أداء المعلمين.	3.55	1.15	متوسطة
		كفايات التنمية المهنية	3.74	.٥٢	مرتفعة

يبين الجدول (١٠) ان المتوسط الحسابي لكفايات التنمية المهنية ككل (3.74) وبدرجة مرتفعة. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.55-4.13)، حيث جاءت الفقرة رقم (34) والتي تنص على "يقوم المشرف التربوي بتنفيذ البرامج التدريبية" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.13)، بينما جاءت الفقرة رقم (36) ونصها "يقوم المشرف التربوي بإجراء البحوث والدراسات العلمية الهادفة إلى تطوير أداء المعلمين" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.55).

يظهر الجدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الكفايات التقنية:

الجدول (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال الكفايات التقنية مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	37	يتقن المشرف التربوي استخدام الحاسوب في إعداد أعماله المختلفة.	3.90	.٨٣	مرتفعة
٢	39	يتابع المشرف التربوي البرامج الجديدة في عالم التقنية والتي يمكن توظيفها في مجال التربية والتعليم مثل (الإدارة الإلكترونية.....).	3.84	.٩٧	مرتفعة
٣	38	يتواصل المشرف التربوي عن طريق البريد الإلكتروني مع المعلمين لإيصال التعاميم والتوجيهات اللازمة لهم.	2.78	١,٣٥	متوسطة
		التقنية	3.51	.78	متوسطة

يبين الجدول (١١) أن المتوسط الحسابي للتقنية ككل (3.51) وبدرجة متوسطة. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (2.78-3.90)، حيث جاءت الفقرة رقم (37) والتي تنص على "يتقن المشرف التربوي استخدام الحاسوب في إعداد أعماله المختلفة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.90)، بينما جاءت الفقرة رقم (38) ونصها "يتواصل المشرف التربوي عن طريق البريد الإلكتروني مع المعلمين لإيصال التعاميم والتوجيهات اللازمة لهم" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.78).

السؤال الثاني:

ما مستوى تحسن أداء المعلمين في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تحسن أداء المعلمين في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، والجدول أدناه يوضح ذلك.

الجدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى أداء المعلمين في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين أنفسهم مرتبة تنازلياً

المرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٣	مدى تحسن أداء المعلمين في مجال إدارة الصف	3.94	.62	مرتفع
٢	٢	مدى تحسن أداء المعلمين في مجال تنفيذ الحصص	3.93	.٦٢	مرتفع
٣	٤	مدى تحسن أداء المعلمين في مجال التقويم	3.80	.61	مرتفع
٤	١	مدى تحسن أداء المعلمين في مجال التخطيط	3.64	.٧١	متوسط
		مدى تحسن أداء المعلمين ككل	3.84	.٥٨	مرتفع

يبين الجدول (١٢) أن المتوسط الحسابي لمدى تحسن أداء المعلمين ككل (3.84) وبمستوى مرتفع و بانحراف معياري بلغ (٠.٥٨). وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.64-3.94)، كما تراوحت الانحرافات المعيارية ما بين (٠.٦١-٠.٧١). وهذا يدل على تقارب آراء أفراد عينة الدراسة. وقد جاء مدى تحسن أداء المعلمين في مجال إدارة الصف في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.94)، تلاه في المرتبة الثانية مجال "مدى تحسن أداء المعلمين في مجال تنفيذ الحصص" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٣)، وبمستوى مرتفع، تلاه في المرتبة الثالثة مجال "مدى تحسن أداء المعلمين في مجال التقويم" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٠) وبمستوى مرتفع، بينما جاء مدى تحسن أداء المعلمين في مجال التخطيط في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.64).

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو التالي:

المجال الأول: مدى تحسن أداء المعلمين في مجال التخطيط

يظهر الجدول (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مدى تحسن أداء المعلمين في مجال التخطيط

الجدول (١٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال مدى تحسن أداء المعلمين في مجال التخطيط مرتبة تنازلياً

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	4	زادت خبراتي في مجال إعداد الخطة اليومية.	3.72	.٩٢	مرتفع
٢	6	تحسنت قدرتي على التخطيط للأنشطة المرافقة للمنهاج.	3.70	.٩٦	مرتفع
٣	5	تحسنت قدرتي على اختيار أهداف قابلة للملاحظة والقياس.	3.67	١,٠٤	متوسط
٤	1	تعززت قناعاتي بأهمية التخطيط للدروس.	3.64	1.09	متوسط
٥	2	تحسنت قدرتي على إعداد الخطة السنوية.	3.58	1.10	متوسط
٦	3	أصبحت قادراً على التوزيع الزمني للخطة الفصلية.	3.55	.95	متوسط
		مدى تحسن أداء المعلمين في مجال التخطيط	3.64	.٧١	متوسط

يبين الجدول (١٣) ان المتوسط الحسابي لمدى تحسن أداء المعلمين في مجال التخطيط ككل (3.64) وبمستوى متوسط. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.55-3.72)، حيث جاءت الفقرة رقم (4) والتي تنص على "زادت خبراتي في مجال إعداد الخطة اليومية" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.72)، بينما جاءت الفقرة رقم (3) ونصها "أصبحت قادراً على التوزيع الزمني للخطة الفصلية" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.55).

المجال الثاني: مدى تحسن أداء المعلمين تنفيذ الحصص

يظهر الجدول (١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مدى تحسن أداء المعلمين تنفيذ الحصص

الجدول (١٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال مدى تحسن أداء المعلمين في مجال تنفيذ الحصص مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	14	اهتم بإتاحة الفرصة أمام الطلبة للتعبير عن أفكارهم.	4.20	.80	مرتفع
٢	15	تعلمت كيفية تحقيق التفاعل الصفي.	4.15	.88	مرتفع
٣	13	تعلمت آليات جديدة لإشراك جميع الطلبة في الحصة.	3.96	.٩٤	مرتفع
٤	10	استطيع مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب.	3.92	.٨٨	مرتفع
٥	11	استطيع ربط محتوى التعليم بالبيئة المحلية للطلبة.	3.90	.96	مرتفع
٦	9	تحسنت لدي مهارات طرح الأسئلة الصفية.	3.88	.٨٨	مرتفع
٧	7	اصبحت قادراً على استثارة الدافعية لدى الطلاب.	3.83	.90	مرتفع
٨	12	استطيع تنويع الأنشطة الصفية.	3.82	.97	مرتفع
٩	8	اصبحت قادراً على توظيف الوسائل التعليمية بفاعلية.	3.75	.89	مرتفع
		مدى تحسن أداء المعلمين في مجال تنفيذ الحصص	3.93	.٦٢	مرتفع

يبين الجدول (١٤) ان المتوسط الحسابي لمدى تحسن أداء المعلمين في مجال تنفيذ الحصص ككل (3.93) وبمستوى مرتفع. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.75-4.20)، حيث جاءت الفقرة رقم (14) والتي

تنص على "اهتم بإتاحة الفرصة أمام الطلبة للتعبير عن أفكارهم" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.20)، بينما جاءت الفقرة رقم (8) ونصها "اصبحت قادراً على توظيف الوسائل التعليمية بفاعلية" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.75).

المجال الثالث: مدى تحسن أداء المعلمين في مجال إدارة الصف:

يظهر الجدول (١٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مدى تحسن أداء المعلمين في مجال إدارة الصف:

الجدول (١٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال مدى تحسن أداء المعلمين في مجال إدارة الصف مرتبة تنازلياً

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	18	تعلمت أهمية تقبل وجهات نظر الطلبة.	4.17	.90	مرتفع
٢	20	ادركت أهمية استخدام التعزيز والثواب بدل التخويف والعقاب.	4.02	.٨٩	مرتفع
٣	21	اكتسبت اعتماد منهج المساواة لا المحاباة مع الطلبة	3.98	.٩١	مرتفع
٤	19	استطيع حل المشكلات داخل الصف.	3.89	.88	مرتفع
٥	17	زادت لدي القدرة على توفير المناخ الصفحي الملائم لحدوث التعلم.	3.85	١,٠٣	مرتفع
٦	16	استطيع تنمية أسلوب الانضباط الذاتي لدى الطلاب.	3.76	.91	مرتفع
		مدى تحسن أداء المعلمين في مجال إدارة الصف	3.94	.62	مرتفع

يبين الجدول (١٥) ان المتوسط الحسابي لمدى تحسن أداء المعلمين في مجال إدارة الصف ككل (3.94) وبمستوى مرتفع. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.76-4.17)، حيث جاءت الفقرة رقم (18) والتي

تنص على "تعلمت أهمية تقبل وجهات نظر الطلبة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.17)، بينما جاءت الفقرة رقم (16) ونصها "استطيع تنمية أسلوب الانضباط الذاتي لدى الطلاب" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.76).

المجال الرابع: مدى تحسن أداء المعلمين في مجال التقويم:

يظهر الجدول (١٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مدى تحسن أداء المعلمين في مجال التقويم:

الجدول (١٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال مدى تحسن أداء المعلمين في مجال التقويم مرتبة تنازلياً

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	24	تم إثراء خبراتي في مجال التقويم التشخيصي.	3.88	.٩١	مرتفع
٢	27	استطيع التنوع في أدوات التقويم لتحقيق أفضل النتائج.	3.84	.88	مرتفع
٣	26	استطيع تقويم أداء الطلبة في النشاط الصفّي.	3.83	.٨٦	مرتفع
٤	25	تحسنت قدرتي في إعداد اختبارات شفوية.	3.82	١,٠١	مرتفع
٥	23	اكتسبت القدرة على بناء اختبارات تحصيلية وفق جدول المواصفات.	3.72	.٩١	مرتفع
٦	22	تحسنت قدرتي على ربط التقويم بالأهداف.	3.71	.٩٨	مرتفع
		مدى تحسن أداء المعلمين في مجال التقويم	3.80	.٦١	مرتفع

يبين الجدول (١٦) ان المتوسط الحسابي لمدى تحسن أداء المعلمين في مجال التقويم ككل (٣,٨٠) وبمستوى مرتفع. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.71-3.88)، حيث جاءت الفقرة رقم (24) والتي تنص على "تم إثراء خبراتي في مجال التقويم التشخيصي" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.88)، بينما جاءت الفقرة رقم (22) ونصها "تحسنت قدرتي على ربط التقويم بالأهداف" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.71).

السؤال الثالث:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$) في درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية في الكويت تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة الوظيفية)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية في الكويت حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة الوظيفية والجدول (١٧) يبين ذلك .

الجدول رقم (١٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية في الكويت حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة الوظيفية

العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
177	.521	3.69	ذكر	الجنس
135	.584	3.71	انثى	
275	.551	3.67	بكالوريوس فاقل	المؤهل
37	.493	3.91	دراسات عليا	
128	.511	3.58	٥ سنوات فاقل	الخبرة
85	.581	3.73	٦-١٠	
99	.542	3.82	١١ سنة فاكثر	

يبين الجدول (١٧) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية في الكويت بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة الوظيفية ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي جدول (١٨).

الجدول رقم (١٨)

تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة الوظيفية على درجة امتلاك المشرفين التربويين

للكفايات المهنية في الكويت

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
.831	.046	.013	1	.013	الجنس
.079	3.098	.902	1	.902	المؤهل العلمي
.016	4.204	1.224	2	2.447	الخبرة
		.291	307	89.343	الخطأ
			311	93.630	الكلية

يتبين من الجدول (١٨) الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \geq 0,05$) تعزى لأثر الجنس، حيث بلغت قيمة ف ٠,٠٤٦، وبدلالة احصائية بلغت ٠,٨٣١.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \geq 0,05$) تعزى لأثر المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة ف ٣,٠٩٨ وبدلالة احصائية بلغت ٠,٠٧٩.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \geq 0,05$) تعزى لأثر الخبرة، حيث بلغت قيمة ف ٤,٢٠٤ وبدلالة احصائية بلغت ٠,٠١٦، ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شيفيه كما هو مبين في الجدول (١٩).

الجدول (١٩)

المقارنات البعدية بطريقة شيفيه لأثر الخبرة على درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية في الكويت

١١ سنة فأكثر	١٠-٦	٥ سنوات فاقل	المتوسط الحسابي	
			3.58	٥ سنوات فاقل
		.15	3.73	١٠-٦
	.09	*.24	3.82	١١ سنة فأكثر

* دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$).

يتبين من الجدول (١٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \geq 0,05$) بين ٥ سنوات فاقل و ١١ سنة فأكثر وجاءت الفروق لصالح ١١ سنة فأكثر.

السؤال الرابع:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$) في مستوى تحسّن أداء المعلمين في دولة الكويت تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة الوظيفية)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تحسّن أداء المعلمين في دولة الكويت حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة الوظيفية والجدول (٢٠) يبين ذلك .

الجدول (٢٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تحسّن أداء المعلمين في دولة الكويت حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة الوظيفية

العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
177	.552	3.83	ذكر	الجنس
135	.614	3.85	انثى	
275	.578	3.81	بكالوريوس فاقل	المؤهل العلمي
37	.523	4.09	دراسات عليا	
128	.566	3.73	٥ سنوات فاقل	الخبرة
85	.620	3.84	٦-١٠	
99	.530	3.99	١١ سنة فاكثر	

يبين الجدول (٢٠) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تحسّن أداء المعلمين في دولة الكويت بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة الوظيفية ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي جدول (٢١).

الجدول (٢١)

تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة الوظيفية على مستوى تحسّن أداء المعلمين في دولة الكويت

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
.972	.001	.000	1	.000	الجنس
.042	4.188	1.352	1	1.352	المؤهل العلمي
.028	3.626	1.171	2	2.342	الخبرة
		.323	307	99.147	الخطأ
			311	104.174	الكلية

يتبين من الجدول (٢١) الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \geq 0,05$) تعزى لأثر الجنس، حيث بلغت قيمة ف ٠,٠٠١ وبدلالة إحصائية بلغت ٠,٩٧٢.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \geq 0,05$) تعزى لأثر المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة ف ٤,١٨٨ وبدلالة احصائية بلغت ٠,٠٤٢، وجاءت الفروق لصالح دراسات عليا.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \geq 0,05$) تعزى لأثر الخبرة، حيث بلغت قيمة ف ٣,٦٢٦ وبدلالة احصائية بلغت ٠,٠٢٨، وليبان الفروق الزوجية الدالة إحصائيا بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شيفيه كما هو مبين في الجدول (٢٢).

الجدول (٢٢)

المقارنات البعدية بطريقة شيفيه لأثر الخبرة على مستوى تحسّن أداء المعلمين في دولة الكويت

١١ سنة فأكثر	٦-١٠	٥ سنوات فأقل	المتوسط الحسابي	
			3.73	٥ سنوات فأقل
		.11	3.84	٦-١٠
	.15	*.25	3.99	١١ سنة فأكثر

* دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$)

يتبين من الجدول (٢٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \geq 0,05$) بين ٥ سنوات فأقل و ١١ سنة فأكثر وجاءت الفروق لصالح ١١ سنة فأكثر.

السؤال الخامس: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$) بين درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية وتحسّن أداء المعلمين في الكويت من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجة الامتلاك وبين مدى تحسّن أداء المعلمين، والجدول (٢٣) يوضح ذلك.

الجدول (٢٣)

معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين درجة الامتلاك وبين مدى تحسن أداء المعلمين

مدى تحسن أداء المعلمين ككل	مدى تحسن أداء المعلمين في مجال التقويم	مدى تحسن أداء المعلمين في مجال إدارة الصف	مدى تحسن أداء المعلمين في مجال تنفيذ الحصص	مدى تحسن أداء المعلمين في مجال التخطيط		
**789 .000 312	**681 .000 312	**626 .000 312	**745 .000 312	**797 .000 312	معامل الارتباط ر الدلالة الإحصائية العدد	كفايات التخطيط
**695 .000 312	**612 .000 312	**569 .000 312	**637 .000 312	**702 .000 312	معامل الارتباط ر الدلالة الإحصائية العدد	كفايات التنظيم والتنسيق
**718 .000 312	**640 .000 312	**572 .000 312	**663 .000 312	**723 .000 312	معامل الارتباط ر الدلالة الإحصائية العدد	كفايات التنفيذ والمتابعة
**788 .000 312	**688 .000 312	**709 .000 312	**763 .000 312	**689 .000 312	معامل الارتباط ر الدلالة الإحصائية العدد	الكفايات الشخصية
**704 .000 312	**609 .000 312	**571 .000 312	**633 .000 312	**742 .000 312	معامل الارتباط ر الدلالة الإحصائية العدد	كفايات التقويم
**850 .000 312	**754 .000 312	**822 .000 312	**836 .000 312	**667 .000 312	معامل الارتباط ر الدلالة الإحصائية العدد	كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية
**805 .000 312	**705 .000 312	**709 .000 312	**750 .000 312	**755 .000 312	معامل الارتباط ر الدلالة الإحصائية العدد	كفايات التنمية المهنية
**668 .000 312	**565 .000 312	**546 .000 312	**707 .000 312	**569 .000 312	معامل الارتباط ر الدلالة الإحصائية العدد	التقنية

**906	**792	**773	**860	**852	معامل الارتباط ر	درجة الامتلاك
.000	.000	.000	.000	.000	الدالة الإحصائية	ككل
312	312	312	312	312	العدد	

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05).
** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01).

يتبين من الجدول (٢٣) وجود علاقة ايجابية دالة إحصائية بين درجة الامتلاك وبين مدى تحسن أداء

المعلمين.

الفصل الخامس مناقشة النتائج والتوصيات

مناقشة النتائج:

يتضمن هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة المتعلقة بدرجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية وعلاقتها بتحسّن أداء المعلمين في دولة الكويت، كما يتضمن التوصيات المقترحة في ضوء النتائج التي خرجت بها الدراسة:

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

"ما درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين؟"

أشارت نتائج هذا السؤال إلى أنّ درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين جاء بدرجة مرتفعة، حيث جاء مجال "كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية" في المرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة، تلاه في المرتبة الثانية مجال "الكفايات الشخصية" وبدرجة مرتفعة، تلاه في المرتبة الثالثة مجال "كفايات التنمية المهنية"، وبدرجة مرتفعة، تلاه في المرتبة الرابعة مجال "كفايات التقويم"، وبدرجة مرتفعة، تلاه في المرتبة الخامسة مجال "كفايات التنفيذ والمتابعة" وبدرجة متوسطة، تلاه في المرتبة السادسة مجال "كفايات التخطيط" و "كفايات التنظيم والتنسيق" وبدرجة متوسطة، تلاه في المرتبة الثامنة مجال "الكفايات التقنية" وبدرجة متوسطة. وهذه النتيجة الايجابية تعني ان المشرفين التربويين لديهم درجة عالية من الكفايات المهنية، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ان المشرفين التربويين في دولة الكويت يتم اختيارهم بناء على خبراتهم ومهاراتهم، كما يتم تدريبهم على المهارات الإشرافية قبل أن يبدأوا بممارسة وظائفهم كمشرفين تربويين.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسات (الغرابي، ٢٠١٣) و(الرواحي والبلوشي، ٢٠١١) والتي بينت نتائجها ان الكفايات المهنية لدى عينة الدراسة كانت عالية.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسات (السحيم، ٢٠١٦) و(الغامدي وعليمات، ٢٠١٤) و(Al-Shdifat, 2014) و(فلاح، ٢٠١٢) و(العليمات، ٢٠١٠) و(الشهري، ٢٠٠٨) والتي بينت نتائجها أنّ مدى ممارسة الكفايات المهنية الحديثة لدى المعلمين والمشرفين كانت متوسطة.

ففيما يتعلق بمجال "كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية" والذي جاء في المرتبة الاولى وبدرجة مرتفعة، فقد حصلت الفقرة رقم (25) على المرتبة الاولى وتنص على "يراعي المشرف التربوي آداب الحوار مع الآخرين" وبدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى اهمية مراعاة المشرف لحدود الأدب في حوارهِ مع المعلمين حتى يكسب ودهم واحترامهم، فإن تعامل معهم بتسلط فإن ذلك يؤدي إلى البغضاء فيما بينهم، تلاها الفقرة رقم (٢٦) وتنص على "يناقش المشرف التربوي السلبيات الشخصية للفرد بشكل فردي" وبدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى إدراك المشرف التربوي بضرورة الخصوصية عند انتقاد المعلم ومناقشة سلبياته، فالكلام مع المعلم بشكل فردي يدفع المعلم إلى محاولة التخلص من سلبياته، وتحسن عمله حتى لا يتم انتقاده مرة اخرى، أما اذا تم انتقاده علناً فإن هذا يحبط من عزيمة المعلم ويؤدي إلى كرهه للمشرف ولمهنته في التدريس، أما فيما يتعلق بالفقرة (٢٧) والتي تنص على " يقيم المشرف التربوي علاقات إنسانية جيدة مع المعلمين والمديرين والمجتمع المدرسي بمختلف عناصره" وبدرجة مرتفعة، فقد حصلت على المرتبة الاخيرة وبدرجة متوسطة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى اهمية سيادة العلاقات الجيدة بين المشرف والوسط المدرسي من مديرين ومعلمين وغيرهم، وذلك حتى تسود علاقات ايجابية بينهم وبين المشرف، وبالتالي فإن العملية التعليمية والإشرافية ستتم بسلاسة وسهولة بدون أي مشكلات، لان المحيط المدرسي سيسعى لمساعدة المشرف على أداءه لعمله.

أما فيما يتعلق بمجال "الكفايات الشخصية" والذي جاء في المرتبة الثانية وبدرجة مرتفعة، فقد حصلت الفقرة رقم (١٤) على المرتبة الاولى وتنص على "يعمل المشرف التربوي على تحفيز المعلمين لزيادة دافعيتهم نحو العمل"، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المشرف التربوي هو حلقة الوصل بين وزارة التربية والتعليم وبين المعلمين، وهو الموجه والمساعد والمطور لقدرات المعلمين، لذلك فإن له دور كبير في تطوير أداء المعلمين، لذلك فالمشرف التربوي يدرك بشكل كبير أهمية تحفيز المعلمين من خلال دعمهم ومدحهم وتطوير قدراتهم، وذلك لتحسين عملهم وقيامهم بمهامهم بكفاءة وفاعلية أكبر. تلاها الفقرة رقم (١٥) وتنص على "يمثل المشرف التربوي القدوة الحسنة بكل أبعادها" وبدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أهمية ان يلتزم المشرف بالقوانين والأنظمة بالإضافة إلى اهمية التزامه بالأخلاق العالية، فهو المسؤول المباشر عن المعلمين في ميدان تخصصه، لذلك فعليه ان يكون مثلاً لهم وقدوة حسنة لهم في الانضباط والأخلاق والعمل والتفاني. أما فيما يتعلق بالفقرة (١٦) والتي تنص على "يتقبل المشرف التربوي النقد" فقد حصلت على المرتبة الاخيرة، وبدرجة متوسطة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ان المشرف التربوي قد يتقبل النقد من الأشخاص الأعلى منه مرتبه

أو من المعلمين القدامى من ذوي الخبرة الكبيرة، إلا أنه لا يجب أن يتم انتقاده من معلمين ليس لديهم خبرة ومدة خدمة كبيرة في مجال التعليم، فهذا يعد انتقاصاً لقدراته ومهاراته، لذلك نجد أن المشرف يتقبل النقد بدرجة متوسطة.

أما فيما يتعلق بمجال "كفايات التنمية المهنية" والذي جاء في المرتبة الثالثة وبدرجة مرتفعة، فقد حصلت الفقرة رقم (٣٤) على المرتبة الأولى وتنص على "يقوم المشرف التربوي بتنفيذ البرامج التدريبية"، وبدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المشرف التربوي متخصص في مجاله وله خبرة طويلة في هذا الميدان، لذلك فإن أحد مهامه التي تكلفه بها وزارة التربية والتعليم هو تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية للمعلمين وذلك لمساعدتهم على القيام بعملهم بكفاءة وفعالية أكثر، تلاها الفقرة رقم (٣١) وتنص على "يطور المشرف التربوي قدرات المعلمين الجدد ويساعدهم على الاندماج في المهنة" وبدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المشرف التربوي هو شخص متخصص في مجاله، وهو الموجه للمعلمين خاصة المعلمين الجدد، لذلك فإن أحد مهام المشرف التربوي هو تطوير قدرات المعلمين الجدد ومساعدتهم على الاندماج في مهنة التعليم بدون أي مشكلات، أما فيما يتعلق بالفقرة (٣٦) والتي تنص على "يقوم المشرف التربوي بإجراء البحوث والدراسات العلمية الهادفة إلى تطوير أداء المعلمين" فقد حصلت على المرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ضعف دور المشرف إلى حد ما في مجال البحوث والدراسات العلمية، وقد يعود السبب في ذلك إلى كثرة الأعباء الإشرافية الملقاة على عاتق المشرف التربوي والتي تحد من قدرته على القيام بالأبحاث والدراسات العلمية الهادفة إلى تطوير أداء المعلمين.

أما فيما يتعلق بمجال "كفايات التقويم" والذي جاء في المرتبة الرابعة وبدرجة مرتفعة، فقد حصلت الفقرة رقم (٢١) على المرتبة الأولى وتنص على "يطلع المشرف التربوي المعلمين على تقارير الأداء الوظيفي الخاصة بهم" وبدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن قوانين وزارة التربية والتعليم تنص على حق المعلم في الإطلاع على تقرير أداءه الوظيفي، وتعد هذه المهمة من واجبات المشرفين التربويين، ويجب عليهم الالتزام بها. تلاها الفقرة رقم (٢٢) وتنص على "يتمى المشرف التربوي مهارات التقويم لدى المعلمين" وبدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المشرفين التربويين هو الموجهون والداعمون للمعلمين، حيث يمدونهم بالمساعدة في شتى المجالات ومنها مجال التقويم، حيث يعتبر التقويم أحد المهارات الضرورية والواجب إتقانها من قبل المعلمين، لذلك فإن أحد مهام المشرفين التربويين تنمية مهارات التقويم لدى المعلمين. أما فيما يتعلق بالفقرة (٢٠) والتي تنص على "يستخدم المشرف التربوي أساليب التقويم المتنوعة" فقد حصلت على المرتبة

الاحيرة وبدرجة متوسطة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة المتوسطة إلى ان المشرفين التربويين وبحكم خبرتهم في مجال الإشراف التربوي قد يفضلون أساليب تقويم معينة نظراً لفعاليتها الكبيرة، لذلك نجد أنهم لا ينوعون بشكل كبير في أساليب التقويم.

أما فيما يتعلق بمجال "كفايات التنفيذ والمتابعة" والذي جاء في المرتبة الخامسة وبدرجة متوسطة، فقد حصلت الفقرة رقم (١٣) على المرتبة الاولى وتنص على "يتقيد المشرف التربوي بالأنظمة والقرارات التي تضعها الوزارة" وبدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الانظمة والقرارات التي تضعها وزارة التربية والتعليم يجب على جميع العناصر التي تتبع للوزارة التقي د بها وتنفيذها، وإلا فإن مخالفتها قد تؤدي إلى ايقاع عقوبة على مرتكب المخالفة، لذلك فإن المشرفين ملتزمون بالتقيد بالأنظمة والقوانين التي تضعها الوزارة. تلاها الفقرة رقم (١١) وتنص على "يقوم المشرف التربوي بمتابعة أداء المعلمين" وبدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن أحد مهام المشرف التربوي هو متابعة أداء المعلم، فيحاول المشرف تصحيح القصور في أداء المعلم ومتابعة مدى تحسنه في أداءه لعمله، وذلك للمحافظة على مستوى عالي من الجودة في عمل المعلم. أما فيما يتعلق بالفقرة (١٢) والتي تنص على "يقوم المشرف التربوي بمتابعة تنفيذ الأنشطة المدرسية بمختلف أنواعها" فقد حصلت على المرتبة الاخيرة وبدرجة متوسطة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ان مهمة متابعة تنفيذ الأنشطة المدرسية بمختلف أنواعها تعتبر من مهام المعلمين، وقد يطلع عليها المشرف التربوي، إلا انه من الصعب متابعتها جميعها، نظراً لكثرة اعمال المشرف التربوي، وضيق الوقت المتاح لمتابعة كل عمل معلم على حدى.

أما فيما يتعلق بمجال "كفايات التخطيط" والذي جاء في المرتبة السادسة وبدرجة متوسطة، فقد حصلت الفقرة رقم (١) على المرتبة الاولى وتنص على "يراعي المشرف التربوي الإمكانيات المادية والبشرية أثناء التخطيط" وبدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى وعي المشرفين التربويين بأهمية مراعاة الإمكانيات المادية والبشرية عند التخطيط حتى تكون عملية التنفيذ ناجحة. تلاها الفقرة رقم (٥) وتنص على "يساعد المشرف التربوي المعلمين في التغلب على الصعوبات التي تواجههم أثناء تنفيذ خططهم السنوية" وبدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى الخبرة الكبيرة للمشرفين التربويين في مجال التخطيط، وتكمن مهمتهم في تدريب المعلمين خاصة الجدد على مهارات التخطيط وتنفيذ الخطط السنوية والفصلية واليومية ومساعدة من يواجه أي مشكلة في تنفيذ الخطط ومحاولة حلها. أما فيما يتعلق بالفقرة (٢) والتي تنص على "يقوم المشرف التربوي بالتنسيق مع الجهات المعنية في بناء الخطط الإشرافية (مديري مدارس، ومشرفين تربويين، ومعلمين..." فقد

— حصلت على المرتبة الاخيرة وبدرجة متوسطة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة المتوسطة إلى ان اغلب تنسيقات المشرفين في بناء الخطط الإشرافية تكون مع المعلمين مباشرة، إلا اذا احتاج الأمر مساعدة وتدخل من مديري المدارس وغيرهم من الجهات المعنية، فيضطر المشرف إلى التنسيق معهم في بناء الخطط الإشرافية.

— أما فيما يتعلق بمجال "كفايات التنظيم والتنسيق" والذي جاء ايضا في المرتبة السادسة وبدرجة متوسطة، فقد حصلت الفقرة رقم (٩) على المرتبة الاولى وتنص على "يقوم المشرف التربوي بالتنسيق مع وزارة التربية والتعليم لتلبية احتياجات المعلمين المختلفة" وبدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى أن المشرف التربوي هو حلقة الوصل بين المعلمين ووزارة التربية والتعليم، فالمشرف ومدير المدرسة هم المسؤولون عن توفير احتياجات المعلمين، حيث يقوم المشرف بالتنسيق مع الوزارة لتلبية هذه الاحتياجات المختلفة لضمان سير العملية التعليمية بكفاءة وفاعلية. تلاها الفقرة رقم (٦) وتنص على "لدى المشرف التربوي القدرة على التنسيق وعدم التداخل بين عمل وآخر" وبدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى خبرة المشرفين التربويين واملاكهم للمهارات اللازمة للقيام بأعمالهم الإشرافية، وقدرتهم على تنظيم اعمالهم والتنسيق بحيث لا تتداخل مهامهم ولا تتعطل أعمالهم، أما فيما يتعلق بالفقرة (٨) والتي تنص على "يقوم المشرف التربوي بتنظيم برامج لتبادل الزيارات واللقاءات بين المعلمين" فقد حصلت على المرتبة الاخيرة وبدرجة متوسطة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة المتوسطة إلى أن المشرف يقوم بالتنسيق وتنظيم برامج لتبادل الزيارات واللقاءات بين المعلمين نظراً لأهمية هذه الخطوة، إلا ان هذه الزيارات قد لا تنجح في معظم الأحيان نظراً لكثرة الأعباء الملقاة على عاتق المعلمين، وكثرة عدد الحصص التي يعطونها.

— أما فيما يتعلق بمجال "الكفايات التقنية" والذي جاء ايضا في المرتبة الثامنة وبدرجة متوسطة، فقد حصلت الفقرة رقم (٣٧) على المرتبة الاولى وتنص على " يتقن المشرف التربوي استخدام الحاسوب في إعداد أعماله المختلفة" وبدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى خضوع المشرفين التربويين إلى دورات متخصصة في استخدام الحاسوب والانترنت حيث تعد هذه الدورات اجبارية، لذلك يتقنون استخدام الحاسوب ويعتمدون عليه في تسير اعمالهم اليومية، حيث ان استخدام الحاسوب يسهل على المشرف القيام بعمله،، تلاها الفقرة رقم (٣٧) وتنص على "يتابع المشرف التربوي البرامج الجديدة في عالم التقنية والتي يمكن توظيفها في مجال التربية والتعليم مثل (الإدارة الإلكترونية.....)" وبدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى ان المشرف قد لاحظ اهمية التكنولوجيا في تسهيل القيام بالأعمال المختلفة، لذلك فإن المشرف يتابع البرامج الجديدة في عالم التقنية ويستخدمها بما يخدم عمله، أما فيما يتعلق بالفقرة (٣٨) والتي تنص على "يتواصل المشرف التربوي عن طريق البريد الإلكتروني مع المعلمين لإيصال التعاميم والتوجيهات اللازمة لهم" فقد حصلت على المرتبة

– الاخيرة ومستوى ، ويعزو الباحث هذه النتيجة الى ان المشرف التربوي يحاول قدر المستطاع الإستفادة من التكنولوجيا في تسيير عمله، ويقوم بالتواصل مع المعلمين عن طريق البريد الالكتروني لإيصال التعاميم والتوجيهات لهم، إلا ان بعض المعلمين القدامى قد لا يحبون استخدام التكنولوجيا الحديثة، لذلك يضطر المشرف التربوي الى استخدام التعاميم الورقية التي يتم ايصالها للمدارس عن طريق بريد وزارة التربية والتعليم.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

ما مستوى تحسن أداء المعلمين في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟

أشارت نتائج هذا السؤال إلى أن مستوى تحسن أداء المعلمين في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين أنفسهم جاء مرتفعاً، حيث جاء مجال "مدى تحسن أداء المعلمين في مجال إدارة الصف" في المرتبة الاولى ومستوى مرتفع، تلاه في المرتبة الثانية مجال "مدى تحسن أداء المعلمين في مجال تنفيذ الحصص" ومستوى مرتفع، تلاه في المرتبة الثالثة مجال "مدى تحسن أداء المعلمين في مجال التقويم" ومستوى مرتفع، تلاه في المرتبة الرابعة والاخيرة مجال "مدى تحسن أداء المعلمين في مجال التخطيط" ومستوى متوسط.

وتختلف هذه النتائج مع دراسة (سيدأحمد، ٢٠١٣) والتي بينت أن ما يقدمه المشرفون الآن للمعلمين لتطوير أدائهم يتسم بالضعف. كما تختلف هذه النتائج مع دراسة و(الجلاد، ٢٠٠٤) والتي بينت ان مستوى الاداء لأفراد عينة الدراسة أن دور المشرفين في تحسين هذا الأداء جاء متوسطاً.

– ففيما يتعلق بمجال "مدى تحسن أداء المعلمين في مجال إدارة الصف" والذي جاء في المرتبة الاولى ومستوى مرتفع، فقد حصلت الفقرة رقم (١٨) على المرتبة الاولى وتنص على "تعلمت أهمية تقبل وجهات نظر الطلبة" ومستوى مرتفع، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى تأكيد المشرف التربوي في كل حصة ميدانية للمعلم على أهمية الاخذ برأي الطلبة وتقبل وجهات نظرهم، وجعل دورهم ايجابي في الحصة الصفية، لذلك نجد ان المعلمين قد اقتنعوا بأهمية هذه الاستراتيجية وطبقوها ووجدوا ان لها اثر ايجابي على الطلبة والمعلم، تلاها الفقرة رقم (٢٠) وتنص على "ادركت أهمية استخدام التعزيز والثواب بدل التخويف والعقاب" ومستوى مرتفع، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ان المعلمين قد اتضح لهم أهمية استخدام اساليب التعزيز والثواب من أجل تحسين قدرات الطلبة وزيادة فاعليتهم في الصف، وذلك نظراً لتأكيد المشرف التربوي على هذه النقطة ومدى أهميتها، ولذلك نجد ان المعلمين قد اقتنعوا بضرورة الأخذ بهذا المبدأ وطوروا قدراتهم فيه، أما فيما

يتعلق بالفقرة (١٦) والتي تنص على "استطيع تنمية أسلوب الانضباط الذاتي لدى الطلاب" فقد حصلت على المرتبة الاخيرة وبمستوى مرتفع، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى خبرة المشرفين التربويين في مجال التدريس، وإطلاعهم على افضل اساليب تحقيق الانضباط لدى الطلبة في المجال التعليمي، وقيام المشرفين بنقل هذه المعارف والخبرات للمعلمين، حيث طبقها المعلمون وتأكدوا من فاعليتها، ونجحوا في تحقيق الانضباط الذاتي لدى الطلبة.

أما فيما يتعلق بمجال "مدى تحسن أداء المعلمين في مجال تنفيذ الحصة" والذي جاء في المرتبة الثانية وبمستوى مرتفع، فقد حصلت الفقرة رقم (١٤) على المرتبة الاولى وتنص على "اهتم بإتاحة الفرصة أمام الطلبة للتعبير عن أفكارهم" وبمستوى مرتفع، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى إدراك المعلم لأهمية أن يتفاعل الطلبة مع المعلم في الحصة، وضرورة إتاحة المجال لهم للتعبير عن افكارهم، وإثارة قدراتهم في العصف الذهني والتفكير العميق، وذلك لتحسين ادائهم الصفي، وتنمية قدراتهم العقلية والإبداعية، تلاها الفقرة رقم (١٥) وتنص على "تعلمت كيفية تحقيق التفاعل الصفي" وبمستوى مرتفع، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن التوجيه والتدريب الذي خضع له المعلم من المشرف التربوي قد طور قدراته في تحقيق التفاعل الصفي، حيث يقوم المشرف التربوي بتزويد المعلم بأحدث الطرق للوصول الى تفاعل الطلبة وزيادة جهم للمنهج، وبذلك تتحسن قدرات المعلم في هذا المجال. أما فيما يتعلق بالفقرة (٨) والتي تنص على "اصبحت قادراً على توظيف الوسائل التعليمية بفاعلية" فقد حصلت على المرتبة الاخيرة وبمستوى مرتفع، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ان المشرف التربوي وبحكم خبراته الواسعة وإطلاعها على أحدث الطرق والأساليب في التدريس، فإنه ينقل هذه الخبرات الى المعلمين ويساعدهم على تطوير قدراتهم في توظيف الوسائل التعليمية بفاعلية.

أما فيما يتعلق بمجال "مدى تحسن أداء المعلمين في مجال التقويم" والذي جاء في المرتبة الثالثة وبمستوى مرتفع، فقد حصلت الفقرة رقم (٢٤) على المرتبة الاولى وتنص على "تم إثراء خبراتي في مجال التقويم التشخيصي" وبمستوى مرتفع، تلاها الفقرة رقم (٢٧) وتنص على "استطيع التنوع في أدوات التقويم لتحقيق أفضل النتائج" وبمستوى مرتفع، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى قيام المشرف التربوي بإثراء معارف وخبرات المعلمين من خلال تزويدهم بالمهارات والمعلومات حول ادوات التقويم المختلفة، وتوعيتهم بأساليب التقويم التشخيصي بمختلف انواعها، وذلك من خلال زيارات المشرفين الميدانية للحصص والدورات التدريبية وورش العمل التي يقدمونها للمعلمين، لذلك نجد ان قدرات وخبرات المعلمين في مجال التقويم التشخيصي واستخدام ادوات التقويم المختلفة قد تحسنت، أما فيما يتعلق بالفقرة (٢٢) والتي تنص على "تحسنت قدرتي على ربط

– التقويم بالأهداف" فقد حصلت على المرتبة الاخيرة وبمستوى مرتفع، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ان هذه النقطة من النقاط الاساسية التي تهدف اليها التربية والتعليم، حيث يتابع المشرف التربوي مدى تحقق الاهداف التي رسمها المعلم في بداية كل فصل دراسي، ومدى ربطها بالتقويم الذي يطبقه المعلم بشكل دوري.

– أما فيما يتعلق بمجال "مدى تحسن أداء المعلمين في مجال التخطيط" والذي جاء في المرتبة الرابعة والأخيرة وبمستوى متوسط، فقد حصلت الفقرة رقم (٤) على المرتبة الاولى وتنص على "زادت خبراتي في مجال إعداد الخطة اليومية" وبمستوى مرتفع، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى تركيز المشرفين التربويين على الاطلاع على الخطط اليومية للمعلمين عند القيام بكل زيارة، وإبداء ملاحظات عند وجود أي خطأ في هذه الخطط، لذلك فإن مهارات المعلمين في اعداد الخطط اليومية تتطور وتصبح افضل. تلاها الفقرة رقم (٦) وتنص على "تحسنت قدرتي على التخطيط للأنشطة المرافقة للمنهاج" وبمستوى مرتفع، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ان المشرفين التربويين يهتمون بضرورة تطبيق المعلم للأنشطة المصاحبة للمادة الدراسية، ويتابعون مدى التزام المعلم بتطبيق هذه الانشطة عند القيام بزياراتهم الميدانية، لذلك نجد المعلمين يهتمون بالأمر التي يركز عليها المشرفون في زياراتهم ويدعون بها. أما فيما يتعلق بالفقرة (٣) والتي تنص على "اصبحت قادراً على التوزيع الزمني للخطة الفصلية" فقد حصلت على المرتبة الاخيرة وبمستوى متوسط، وتعزو الباحثة هذه النتيجة المتوسطة إلى إهتمام المعلم بالخطط اليومية على حساب الخطط الفصلية، وقد يعود السبب في ذلك الى زخم المواد الدراسية وقصر الفصل الدراسي الواحد، فقد لا يستطيع انهاء المادة الدراسية خلال الفصل، لذلك نجد ان قدراته في التوزيع الزمني للخطة الفصلية لا زال متوسطاً، كما ان المشرفين التربويين في زياراتهم الميدانية للمعلمين يهتمون بالإطلاع على الخطط اليومية والاسبوعية اكثر من اهتمامهم بالإطلاع على الخطط الفصلية، لذلك نجد ان اهتمام المعلمين بالخطة الفصلية أقل.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$) في درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية في الكويت تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة الوظيفية)؟

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية في الكويت تبعاً لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة الوظيفية) وقد تبين:

– فيما يتعلق بمتغير الجنس فقد تبين: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) في درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية تعزى لأثر الجنس، وهذه النتيجة تعني ان المعلمين الذكور والإناث لا يختلفون في وجهات نظرهم حول الدرجة المرتفعة لامتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية. وهذا يعني انه ليس للجنس اثر معنوي على اراء افراد عينة الدراسة حول موضوع الدراسة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسات (العليمات، ٢٠١٠) و(الغامدي وعليمات، ٢٠١٤) و (Al-Shdifat, 2014) و(السحيم، ٢٠١٦) والتي بينت نتائجها عدم وجود فروق في درجة امتلاك الكفايات المهنية تبعاً لمتغير الجنس. وهذه النتيجة مع دراسة (الرواحي والبلوشي، ٢٠١١)، والتي بينت نتائجها وجود فروق في درجة امتلاك الكفايات المهنية تبعاً لمتغير الجنس.

– أما فيما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي فقد تبين: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) في درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية تعزى لأثر المؤهل العلمي، وهذه النتيجة تعني ان المعلمين وعلى اختلاف مؤهلاتهم العلمية لا يختلفون في وجهات نظرهم حول الدرجة المرتفعة لامتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية. وهذا يعني انه ليس للمؤهل العلمي اثر معنوي على اراء افراد عينة الدراسة حول موضوع الدراسة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسات (الزهراني، ٢٠١٢) و (Al-Shdifat, 2014) والتي بينت نتائجها عدم وجود فروق في درجة امتلاك الكفايات المهنية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الشهري، ٢٠٠٨) و(السحيم، ٢٠١٦) والتي بينت نتائجها وجود فروق في درجة امتلاك الكفايات المهنية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

أما فيما يتعلق بمتغير الخبرة الوظيفية فقد تبين: وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \geq 0,05$) في درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية تعزى لأثر الخبرة، حيث بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \geq 0,05$) بين (٥ سنوات فأقل) و(١١ سنة فأكثر) وجاءت الفروق لصالح (١١ سنة فأكثر). وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى ان المعلمين ذوي الخبرة الأعلى اكثر معرفة واختلاطاً بالمشرفين التربويين، فقد حضروا الدورات التدريبية وورش العمل التي اعدتها المشرفون كما ان الزيارات الميدانية الدورية الكثيرة التي قام بها المشرفون للمعلمين من ذوي الخبرة الاعلى قد كشفت للمعلمين المهارات والكفايات المهنية التي يتمتع بها المشرفون التربويين، لذلك فإن فئة المعلمين من ذوي الخبرة الأعلى لديهم معرفة اكبر بدرجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية. وتتفق هذه النتيجة مع

دراسة (السحيم، ٢٠١٦) والتي بينت نتائجها وجود فروق في درجة امتلاك الكفايات المهنية تبعاً لمتغير الخبرة الوظيفية. وتختلف هذه النتيجة مع دراسات (الزهراني، ٢٠١٢) و (Al-Shdifat, 2014) والتي بينت نتائجها عدم وجود فروق في درجة امتلاك الكفايات المهنية تبعاً لمتغير الخبرة الوظيفية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$) في مستوى تحسن أداء المعلمين في دولة الكويت تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة الوظيفية)؟

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى تحسن أداء المعلمين في دولة الكويت وقد تبين:

فيما يتعلق بمتغير الجنس فقد تبين: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) حول مستوى تحسن أداء المعلمين في دولة الكويت تعزى لأثر جنس المعلمين، وهذه النتيجة تعني ان المعلمين الذكور والإناث لا يختلفون في وجهات نظرهم حول المستوى المرتفع لأدائهم الوظيفي. وهذا يعني انه ليس للجنس اثر معنوي على اراء افراد عينة الدراسة حول موضوع الدراسة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة و(الديراوي، ٢٠٠٨) والتي بينت عدم وجود فروق في مستوى الاداء تبعاً لمتغير الجنس.

أما فيما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي فقد تبين: وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) حول مستوى تحسن أداء المعلمين في دولة الكويت تعزى لأثر المؤهل العلمي، وجاءت الفروق لصالح دراسات عليا، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ان المعلمين من ذوي المؤهلات العلمية الأعلى سيعطون تقديرات أعلى لمستوى تحسن أدائهم، وقد يعود السبب من وجهة نظرهم بالإضافة إلى دور المشرفين التربويين في تحسن ادائهم، إلى دور مؤهلاتهم العلمية العالية في حصولهم على المعرفة والاستراتيجيات المهمة للتخطيط والتنفيذ وتقييم الدروس. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (اللقماني، ٢٠١٠) والتي بينت وجود فروق في مستوى الاداء تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

أما فيما يتعلق بمتغير سنوات الخبرة فقد تبين: وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) حول مستوى تحسن أداء المعلمين في دولة الكويت تعزى لأثر الخبرة، حيث تبين وجود فروق بين (٥ سنوات فأقل) و(١١ سنة فأكثر) وجاءت الفروق لصالح (١١ سنة فأكثر). وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ان المعلمين ذوي الخبرة الأعلى قد استفادوا من الدورات التدريبية وورش العمل والزيارات الميدانية الدورية التي

- قام بها المشرفون التربويون من أجل تطوير اداء المعلمين، لذلك فإن فئة المعلمين من ذوي الخبرة الأعلى قد تحسن أدائهم بشكل اكبر من المعلمين من ذوي الخبرة الأقل. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (اللقماني، ٢٠١٠) والتي بينت وجود فروق في مستوى الاداء تعزى لمتغير الخبرة.

السؤال الخامس: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$) بين درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية وتحسن أداء المعلمين في الكويت من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟

بينت النتائج وجود علاقة ارتباط إيجابية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) بين درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية وبين مدى تحسن أداء المعلمين في الكويت من وجهة نظر المعلمين أنفسهم. وهذه النتيجة الإيجابية نتيجة منطقية، فكلما كانت كفاءة المشرفين وامتلاكهم للكفايات المهنية أعلى، كلما كان أداء المعلمين أفضل.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الرواحي والبلوشي، ٢٠١١) والتي بينت نتائجها وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين مستوى امتلاك الطلبة المعلمين للكفايات المهنية واتجاهاتهم نحو مهنة التدريس

التوصيات:

في ضوء ما توصلت إليه الباحثة من نتائج فإنه يمكن تقديم بعض التوصيات الآتية:

١. بينت النتائج حصول مهارات التخطيط لدى المشرفين ولدى المعلمين على مستويات متوسطة وبناء على هذه النتائج فإن الباحثة توصي بالتركيز على كفايات التخطيط لدى المشرفين التربويين والمعلمين على حد سواء، وعقد دورات تدريبية متخصصة بموضوع التخطيط، لتحسين مستواهم في التخطيط وخاصة في بناء الخطط السنوية والفصلية.
٢. بينت النتائج حصول مجال الكفايات التقنية على درجة متوسطة، وبناء عليه فإن الباحثة تقترح اخضاع جميع المعلمين والمشرفين التربويين لدورات في تكنولوجيا المعلومات، وتحويل جميع المعاملات والتعميمات والتوجيهات إلى النظام الإلكتروني، وإلزام جميع المعلمين بإتقان مهارات الحاسوب ليستطيعوا الاطلاع عليها من خلال بريدهم الإلكتروني.
٣. بينت النتائج ضعف قدرة المشرفين التربويين على إجراء البحوث والدراسات العلمية الهادفة إلى تطوير أداء المعلمين، وبناء على هذه النتيجة توصي الباحثة وزارة التربية والتعليم بضرورة تشجيع المشرفين التربويين على إجراء البحوث والدراسات العلمية الهادفة إلى تطوير أداء المعلمين، وتقديم المكافآت لمن يقوم بها، بالإضافة إلى إلحاق المشرفين التربويين بدورات تدريبية متعلقة بطرق وأساسيات إجراء البحث العلمي.
٤. بينت النتائج أن المشرف التربوي يزود المعلمين بالمراجع والنشرات المفيدة في موهم المهني بدرجة متوسطة وبناء على هذه النتيجة فإن الباحثة توصي بضرورة أن تقوم وزارة التربية والتعليم بتزويد المشرفين بأحدث ما يستجد من نشرات وبحوث ومجلات في المجال التربوي، حتى يتمكنوا من مساعدة المعلمين في تطوير مهاراتهم بطرق الادارة التربوية الحديثة.
٥. بينت النتائج أن المشرف التربوي يقوم بتنظيم برامج لتبادل الزيارات واللقاءات بين المعلمين بدرجة متوسطة، وبناء على هذه النتيجة فإن الباحثة توصي بضرورة تخفيف أعباء الحصص عن المعلمين وتسهيل برامج تبادل الزيارات واللقاءات بين المعلمين، حتى يستفيدوا من خبرات بعضهم البعض.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية:

أحميدة، فتحي؛ جميعان، ابراهيم؛ الخوالدة، مصطفى (٢٠١١). دور المشرف التربوي في تحسين أداء معلمات رياض الأطفال في تنمية مهارات الأطفال اللغوية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال في الأردن، مجلة جامعة دمشق، ٢٧(٢+١)، ٧٧٤-٧٣١.

الازرق، عبد الرحمن (٢٠٠٠). علم النفس التربوي للمعلمين، ط١، بيروت: دار الفكر العربي، لبنان.

الاسطل، إبراهيم؛ الرشيد، سمير (٢٠٠٣). دراسة تقويمية لكفاية التخطيط الدرسي لدى معلمي الرياضيات في إمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، ١(٤)، ٢٩-١.

إبراهيم، مروان؛ الأسدي، سعيد (٢٠٠٦). الإشراف التربوي، عمان: دار الثقافة، الأردن.

أبو شملة، كامل (٢٠٠٩). "فعالية الأساليب الإشرافية في تحسين أداء معلمي مدارس وكالة الغوث بغزة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

ابو عابد، محمود (٢٠٠٥). المرجع في الإشراف التربوي والعملية الإشرافية، اربد: دار الكتاب الثقافي، الاردن.

بحر، يوسف؛ أبو سويرح، أيمن سليمان (٢٠١٠). أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية، ١٨(٢)، ٧٠-٣٥.

البدري، طارق (٢٠٠١). تطبيقات ومفاهيم في الإشراف التربوي، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر، الأردن.

بن عيشي، عمار (٢٠١٣). اتجاهات التدريب وتقييم أداء الأفراد. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع، الاردن.

الجرايدة، محمد (٢٠١٤). درجة التنسيق بين ادوار المشرفين التربويين ومديري المدارس في محافظة مسقط بسلطنة عمان، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحاثة والدراسات التربوية والنفسية، ٣(٩)، ١٤٧-١٧٦.

الجلاد، ماجد (٢٠٠٤). دور المشرفين التربويين في تحسين الأداء التدريسي- لمعلمي التربية الإسلامية في الأردن، مجلة أبحاث اليرموك "سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية"، ٢٠(٣)، ١٥٧٧-١٦٠٦.

حامد، صباح الحاج (٢٠٠٩). "دور المشرفين التربويين ومديري المدارس الثانوية ومعلميها في تطوير كفايات الطالب المعلم المهنية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، السودان.

حسن، يحي محمد (٢٠١٤). "الإشراف التربوي ودوره في ترقية أداء معلمي اللغة العربية بمرحلة الأساس من وجهة نظر المعلمين والمشرفين في مدينة كاسي"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.

حسين، سلامة؛ عوض الله، عوض (٢٠٠٦). اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي، ط١، عمان: دار الفكر للنشر- والتوزيع، الاردن.

الديراوي، إسماعيل (٢٠٠٨). "دور الإشراف الوقائي في تحسين أداء المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بمحافظات غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

الدريج، محمد (٢٠٠٤). التدريس الهادف من نموذج التدريس بالاهداف إلى نموذج التدريس بالكفايات، العين: دار الكتاب الجامعي، الامارات العربية المتحدة.

الرشيد، صالح (٢٠٠٣). "الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي تقنيات التعليم في المملكة العربية السعودية ومدى الحاجة للتدريب عليها"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

الرواحي، ناصر؛ البلوشي، سليمان (٢٠١١). فعالية برنامج إعداد المعلم بكلية التربية في امتلاك الطلبة المعلمين للكفايات المهنية وعلاقتها باتجاهاتهم نحو العمل في مهنة التدريس، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، (٢)٥، ٧٥-٥٤.

زايد، علاء (٢٠٠٧). تدريس التاريخ بين التأصيل والتطوير، ط١، الرياض: مكتبة الرشد، المملكة العربية السعودية.

الزهراي، سهام بنت حاتم (٢٠١٢). "الكفايات المهنية لقيادة التغيير لدى مديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمدينة مكة المكرمة: دراسة ميدانية من وجهة نظر المعلمات والموجهات الاداريات"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ام القرى، المملكة العربية السعودية.

السحيم، عواد (٢٠١٦). "درجة ممارسة معلمي المرحلة الأساسية للكفايات المهنية في ضوء معايير الاقتصاد المعرفي في البادية الشمالية الشرقية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الاردن.

سيدأحمد، محاسن (٢٠١٣). "دور الإشراف التربوي في ترقية الأداء المهني لمعلمي مرحلة الأساس من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين: دراسة تطبيقية على مرحلة الأساس"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الزعيم الأزهرى، السودان.

الشايب، محمد؛ بن زاهي، منصور (٢٠١٠). قراءة في مفهوم الكفايات التدريسية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، عدد خاص: ملتقى التكوين بالكفايات في التربية، ٤٠-١٤.

الشمري، سلمان (٢٠٠٧). مفهوم الذات المهني وعلاقته بالكفاية الذاتية لدى المرشدين التربويين، مجلة كلية التربية الأساسية، ٢٠(٨٣)، ٨١-٦١٦.

الشهري، عوض بن احمد (٢٠٠٨). "واقع الكفايات المهنية لمشرفي الادارة المدرسية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ام القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

الصانع، أحمد؛ الكندري، علي؛ الرميضي، خالد (٢٠١١). معيقات وظيفية الإشراف التربوي بدولة الكويت من وجهة نظر المشرفين التربويين، دراسات تربوية ونفسية (مجلة كلية التربية والزقازيق)، ١(٧٠)، ٢١-٥٤.

الصوص، نداء (2008). السلوك الوظيفي، عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.

طافش، محمود (٢٠٠٤). الإبداع في الإشراف التربوي والإدارة المدرسية، الطبعة الأولى، عمان: دار الفرقان للنشر- والتوزيع، الاردن.

الطعاني، حسن أحمد (٢٠١٢). واقع الممارسات الإشرافية للمشرفين التربويين من وجهة نظر معلمي التعليم الثانوي في محافظة الكرك، مجلة البحوث والدراسات: سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية، ٢٧(٦)، ١-٢٨.

الطلال، نجوى بنت مسعود (٢٠١٠). "واقع استخدام معلمي ومعلمات معاهد وبرامج التربية الفكرية للانترنت ومدى استفادتهم منه في تطوير كفاياتهم المهنية بمدينة الرياض"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.

عايش، احمد جميل (2010). تطبيقات في الإشراف التربوي، عمان: دار المسيرة.

عبد المحسن، توفيق (٢٠٠٢). تقييم الأداء: مداخل جديدة لعالم جديد، عمان: دار الفكر العربي ودار النهضة العربية، الاردن.

عبيدات، ذوقان (١٩٨٢). "تطوير برنامج الإشراف التربوي في الأردن"، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، مصر.

العجلوني، عدنان (٢٠٠٥). "بناء برنامج تدريبي لتنمية الكفايات المهنية لمدرسي مؤسسة التدريب المهني في الأردن في ضوء امتلاكهم لها وبيان أهميته التطبيقية من وجهة نظر ذوي الاختصاص"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

العزيمي، أحمد (١٩٩٥). قصور الكفايات اللازمة للمعلم في حدود النظرة الإسلامية للتربية، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، (٢١).

عطاري، عارف (٢٠٠٥). الإشراف التربوي ومناهجه النظرية وتطبيقاته العملية، الكويت: مكتبة الفلاح.

العليمات، حمود محمد (٢٠١٠). درجة ممارسة معلمي المرحلة الأساسية في الأردن للكفايات المهنية في ضوء المعايير الوطنية الحديثة لتنمية المعلمين مهنيًا، مجلة الجامعة الإسلامية: سلسلة الدراسات الإنسانية، ١٨(٢)، ٢٦٥-٢٩٨.

العمري، حسن أحمد (٢٠٠٠). "درجة ممارسة المشرفين التربويين للمبادئ التربوية الواردة في قانون التربية والتعليم رقم (٣) لعام ١٩٩٤"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.

عيسان، صالحة؛ العاني، وجيهة (٢٠١١). دور المشرف التربوي ومعوقات أدائه من وجهة نظر المشرفين أنفسهم في ضوء بعض المتغيرات في سلطنة عمان، مجلة رسالة الخليج العربي، (١٠٦)، ٧٦-٣٥.

عيد، غادة (٢٠٠٤). قياس الكفايات المعرفية لمعلمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية بدولة الكويت "دراسة تشخيصية باستخدام اختبار تكسيس"، مجلة العلوم النفسية والتربوية، جامعة البحرين، (٣)٥: ٩٢-١١٧.

الغامدي، امانى؛ العليمات، حمود (٢٠١٤). مدى ممارسة معلمي اللغة العربية للكفايات المهنية الحديثة في ضوء متطلبات التطوير التربوي في دولة الكويت، المجلة التربوية، (١١٢)٢٨، ٥٥٩-٦٠١.

العنزي، عبيد (٢٠٠٣). "ممارسة الكفايات المهنية لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

الغرابي، علاء (٢٠١٣). "فاعلية الذات وعلاقتها بالكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة النجف الأشرف"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، بغداد، العراق.

الفتلاوي، سهيلة (٢٠٠٣). كفايات التدريس، المفهوم والتدريب والأداء، ط ١، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن.

الفروخ، فايز (٢٠١٠). التعليم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي، عمان: دار جليس الزمان، الأردن.

فلاح، عبدالرحمن عيد (٢٠١٢). "مستوى الكفايات المهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت وعلاقته بدرجة مشاركة المعلمين في صناعة القرار من وجهة نظرهم"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا، عمان، الأردن.

قنديل، يس (٢٠٠٠). التدريس واعداد المعلم، ط ٣، الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، المملكة العربية السعودية.

كرم، إبراهيم (٢٠٠٢). ما مدى إتقان معلم المواد الاجتماعية بمدارس التعليم بدولة الكويت للكفايات التدريسية، مجلة العلوم النفسية والتربوية، جامعة البحرين، (٤)٣، ١١٩-١٤٩.

اللقماني، عبدالحميد (٢٠١٠). "واقع تطوير المشرف التربوي أداء معلمي التربية الإسلامية في مجال إستخدام تقنيات التعليم"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ام القرى، المملكة العربية السعودية.

اللوزي، فالح سلامة (٢٠٠٩). "درجة ممارسة القادة الإداريين في وزارة التربية والتعليم الأردنية للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين وثقتهم بقادتهم". أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

اللوزي، موسى؛ الزهراني، عمر (2012). العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين بإمارة منطقة الباحة والمحافظات التابعة لها بالمملكة العربية السعودية (دراسة تحليلية)، دراسات العلوم الإدارية، ٣٩(١)، ٢٨-١ .

محمد، صفاء (٢٠١٣). "الإشراف التربوي ودوره في الأداء المهني للمعلمين بولاية الخرطوم"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، السودان.

المقيد، عاهد مطر (٢٠٠٦). "واقع الممارسات الإشرافية للمشرفين التربويين بوكالة الغوث بغزة في ضوء مبادئ الجودة الشاملة وسبل تطويره"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

- Al-Shdifat, Basel, (2014), The Professional Competencies are Possessed by Educational Supervisors of Social Studies from Viewpoint of Social Studies Teachers in Qasbat Al-Mafraq Jordan, **Research on Humanities and Social Sciences**, 4(28):122-134.
- Borich, Gary. D. (1977), **The Appraisal of Teaching Concepts and Process**, Menlo Park, California: Addison-Wesley Publishing Company, Reading, Massachusetts, pp, 60, 80.
- Nwaka, , (2009), Competencies Required by Primary School Supervisors: Basis for a Sustainable Universal Basic Education Programme, **African Research Review**, 3(4):393-406.
- Severin, T, (1999), **Performance Rating**, New York: Hastings House Publishers.
- Wiles, J, & Bondi, J, (1986): **Supervision. A Guide to Practice**, Colombus ,Ohio: Merriale Publishing.
- Wanzare, Z, (2013), Skills and attributes of instructional supervisors: Experience from Kenya, **Educational Research and Reviews**, 8(24): 2270-2280.

الملاحق

الملحق رقم (١)

الاستبانة بصورتها الأولية



جامعة آل البيت

كلية العلوم التربوية

قسم الادارة التربوية والأصول

الدكتور/ الدكتورة المحترم (ة)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد:

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان ""درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية وعلاقتها بتحسّن أداء المعلمين في دولة الكويت"" لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الادارة التربوية والاصول.

ونظراً لما عرف فيكم من معرفة ودراية في هذا المبدأ، أضع بين أيديكم الاستبانة المرفقة، راجياً التفضل بإبداء رأيكم في فقراتها، ومدى ملاءمة هذه الفقرات لأغراض الدراسة، وفيما إذا كانت الفقرات مناسبة، أو غير مناسبة، أو بحاجة لتعديل، والتعديل المقترح، علماً بأن الاستجابة على الفقرات ستكون بدرجة (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

شاكراً تعاونكم وجهودكم المبذولة وجزاكم الله خيراً

اسم المحكم:.....

الدرجة العلمية:.....

التخصص:.....

مكان العمل:.....

الباحثة

القسم الأول: البيانات الشخصية والوظيفية:

الجنس ذكر أنثى

المؤهل العلمي : بكالوريوس دراسات عليا

سنوات الخبرة : أقل من ٥ سنوات ٥ - أقل من ١٠ سنوات

١٠ سنوات فأكثر

القسم الثاني: درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية من وجهة نظر المعلمين:

رقم العبارة	العبارة	رأي المحكم		
		مناسبة	غير مناسبة	تعديل المقترح
المجال الأول: التخطيط				
١-	يقوم المشرف التربوي بتحديد الأهداف التربوية التي يسعى لتحقيقها بدقة.			
٢-	يقوم المشرف التربوي بترتيب الأولويات حسب أهميتها.			
٣-	يراعي المشرف التربوي الإمكانيات المادية والبشرية أثناء التخطيط.			
٤-	يقوم المشرف التربوي بالتنسيق مع الجهات المعنية في بناء الخطط الإشرافية (مديري مدارس، ومشرفين تربويين، ومعلمين.....).			

				٥- يراعي المشرف التربوي أن تكون الخطط الإشرافية واقعية وممكنة التحقيق.
				٦- يضع المشرف التربوي خطة مرنة قابلة للتطوير والتغيير.
				٧- يساعد المشرف التربوي المعلمين في وضع خططهم السنوية.
				٨- يتابع المشرف التربوي تنفيذ الخطط السنوية للمدارس حسب الجدول الزمني.
				٩- يساعد المشرف التربوي المعلمين في التغلب على الصعوبات التي تواجههم أثناء تنفيذ خططهم السنوية.
المجال الثاني : كفايات التنظيم والتنسيق				
				١٠- لدى المشرف القدرة على التنسيق وعدم الازدواجية بين عمل وآخر.
				١- يستطيع المشرف التربوي استغلال الوقت والجهد بصورة جيدة
				٢- يقوم المشرف التربوي بوزيع المهام والأعمال على المعلمين.
				٣- يقوم المشرف التربوي بتنظيم برامج لتبادل الزيارات واللقاءات بين المعلمين.
				٤- يقوم المشرف التربوي بالتنسيق مع إدارة التربية والتعليم لتلبية احتياجات المعلمين المختلفة.

المجال الثالث : كفايات التنفيذ والمتابعة				
				٥ يقوم المشرف التربوي بتنفيذ البرامج والأساليب الإشرافية في زمنها المحدد.
				٦ يقوم المشرف التربوي بمتابعة أداء المعلمين.
				٧ يقوم المشرف التربوي متابعة تنفيذ الأنشطة المدرسية بمختلف أنواعها.
				٨ يتقيد المشرف التربوي بالأنظمة والقرارات التي تضعها الوزارة.
المجال الرابع : الكفايات الشخصية				
				٩ يعمل المشرف التربوي على تحفيز المعلمين لزيادة دافعيتهم نحو العمل.
				١٠ يستخدم المشرف التربوي الأسلوب القيادي المناسب لكل موقف.
				١١ يستطيع المشرف التربوي إقناع المعلمين بالأهداف التربوية المراد تحقيقها.
				١٢ يمثل المشرف التربوي القدوة الحسنة بكل أبعادها.
				١٣ يتقبل المشرف التربوي النقد ويستفيد من ملاحظات الآخرين.
				١٤ يتسم المشرف التربوي بالعدل والمساواة بين المعلمين في الحقوق والواجبات.
				١٥ يتصف المشرف التربوي بالاتزان النفسي والقدرة على ضبط النفس.
				١٦ يتسم المشرف التربوي بالثقة بالنفس.
				١٧ لدى المشرف التربوي الثقة بالآخرين.
				١٨ يقوم المشرف التربوي بالتصرف بحكمة في تسيير الأمور.

المجال الخامس : كفايات التقييم				
				٩ يعمل المشرف التربوي على ترسيخ مبدأ أن عملية التقييم وسيلة لتطوير العمل وليست غاية في حد ذاتها.
				١٠ يستخدم المشرف التربوي أساليب التقييم المتنوعة.
				١١ يستخدم المشرف التربوي نتائج التقييم في تطوير العملية التعليمية والتربوية.
				١٢ يطلع المشرف التربوي المعلمين على تقارير الأداء الوظيفي الخاصة بهم.
				١٣ يتمتع المشرف التربوي بمهارات التقييم لدى المديرين،
				١٤ يقوم المشرف التربوي بتقييم أداء المعلمين بنزاهة وموضوعية.
المجال السادس : كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية				
				١٥ يستخدم المشرف التربوي وسائل الاتصال (اللفظية وغير اللفظية) بشكل جيد.
				١٦ يتمتع المشرف التربوي بمهارات الاتصال لدى المعلمين.
				١٧ يراعي المشرف التربوي آداب الحوار مع الآخرين.
				١٨ يناقش المشرف التربوي السلبيات الشخصية للفرد بشكل فردي.
				١٩ يجيد المشرف التربوي استخدام أساليب الاتصال (الرسمي - وغير الرسمي) بطريقة فاعلة.

				٥	يقيم المشرف التربوي علاقات إنسانية جيدة مع المعلمين والمديرين والمجتمع المدرسي بمختلف عناصره.
				٦	يتفهم المشرف التربوي حاجات وميول واتجاهات المعلمين ويراعاة ظروفهم الشخصية.
				٧	يعمل المشرف التربوي على زيادة شعور المعلمين بالارتياح والرضا الوظيفي.
				٨	يشارك المشرف التربوي العاملين في مجال التربية من خلال المناسبات (تهنئة - مواساة.....).
				٩	يحترم شخصيات الآخرين واجتهادهم ويعترف بقدراتهم.
				١٠	تنمية مبدأ الشورى في العمل الجماعي.
				١١	استخدام صلاحيات العمل دون تعال وسلطة.
المجال السابع : كفايات التنمية المهنية					
				١٢	يثير المشرف التربوي دوافع النمو المهني المستمر لدى المعلمين.
				١٣	يزود المشرف التربوي المعلمين بالمراجع والنشرات المفيدة في موهم المهني.
				١٤	يطور المشرف التربوي قدرات المعلمين الجدد ويساعدهم على الاندماج في المهنة.
				١٥	يقوم المشرف التربوي بتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين.
				١٦	يقوم المشرف التربوي بتصميم البرامج التدريبية.
				١٧	يقوم المشرف التربوي بتنفيذ البرامج التدريبية.

				يقوم المشرف التربوي بمتابعة أثر البرامج التدريبية على الفئة المستهدفة من خلال ممارستهم العملية.	٣
				يستخدم المشرف التربوي الأساليب التدريبية المختلفة.	٤
				يقوم المشرف التربوي بإجراء البحوث والدراسات العلمية الهادفة إلى تطوير أداء المعلمين.	٥
				يساعد المشرف التربوي المعلمين في إجراء البحوث التربوية لحل مشكلاتهم التربوية.	٦
				يستفيد المشرف التربوي من نتائج وتوصيات الأبحاث العلمية ويقوم بتفعيلها في الميدان التربوي.	٧
المجال التاسع: التقنية					
				يتقن المشرف التربوي استخدام الحاسب الآلي في إعداد أعماله المختلفة.	٨
				يتواصل المشرف التربوي عن طريق البريد الإلكتروني مع المعلمين لإيصال التعاميم والتوجيهات اللازمة لهم.	٩
				يتابع المشرف التربوي البرامج الجديدة في عالم التقنية والتي يمكن توظيفها في مجال التربية والتعليم مثل (الإدارة الإلكترونية.....)،	١٠
				يستخدم المشرف التربوي التقنيات الحديثة (الحاسب الآلي الانترنت، أجهزة العرض المختلفة) في إعداد وتنفيذ الأساليب الإشرافية المختلفة.	١١

القسم الثالث: مدى تحسن أداء المعلمين:

رقم العبارة	العبارة	رأي المحكم		
		التعديل المقترح	مناس بة	غير مناسبة
المجال الأول: مدى تحسن أداء المعلمين في مجال التخطيط				
١-	تعززت قناعاتي بأهمية التخطيط للدروس.			
٢-	تحسنت قدرتي على إعداد الخطة السنوية.			
٣-	اصبحت قادراً على التوزيع الزمني للخطة الفصلية.			
٤-	زادت خبراتي في مجال إعداد الخطة اليومية.			
٥-	تساعدني في اختيار أهداف قابلة للملاحظة والقياس			
٦-	تحسنت قدرتي على صياغة الأهداف التعليمية على شكل نتائج.			
٧-	اصبحت قادراً على تنويع الأهداف لتشمل مجالات المعرفة الثلاث (المفاهيمية - الإجرائية - حل المشكلات).			
٨-	اكتسبت الأساليب المتنوعة التي تساعد على تحقيق أهداف الدروس.			
٩-	استطيع اختيار الأنشطة التعليمية التعليمية بما يسهم في تحقيق الأهداف.			
١٠	تحسنت قدرتي على التخطيط لتنظيم وإدارة وقت الحصة بشكل فاعل.			
١١	زادت قدرتي على التخطيط لمواجهة المواقف الطارئة في الحصة.			
١٢	تحسنت قدرتي على التخطيط للأنشطة المرافقة للمنهاج.			

المجال الثاني: مدى تحسن أداء المعلمين في مجال تنفيذ الحصص

				اصبحت قادراً على استثارة الدافعية لدى الطلاب.	١٣
				اصبحت عملية تنظيم عناصر الدرس أكثر سهولة.	١٤
				اصبحت قادراً على توظيف الوسائل التعليمية بفاعلية.	١٥
				تحسنت لدي لدي مهارات طرح الأسئلة الصفية.	١٦
				استطيع مراعاة الفروق الفردية.	١٧
				اكتسبت مهارات مراعاة التوزيع الزمني لعناصر الدرس.	١٨
				استطيع تنفيذ خطوات الدرس بشكل متسلسل.	١٩
				استطيع ربط محتوى التعليم بالبيئة المحلية للطلبة.	٢٠
				استطيع تقديم مادة علمية بطريقة صحيحة.	٢١
				استطيع تنويع الأنشطة الصفية.	٢٢
				تعلمت آليات جديدة لإشراك جميع الطلبة في الحصة.	٢٣
				انوع باستخدام أساليب تدريسية تناسب الموقف التعليمي.	٢٤
				اهتم بإتاحة الفرصة أمام الطلبة للتعبير عن أفكارهم.	٢٥
				تعلمت كيفية تحقيق التفاعل الصفّي واللفظي.	٢٦
				أصبحت استخدم أساليب تدريس تنمي الإبداع لدى الطلبة.	٢٧
				استرشدت إلى ضرورة مراعاة التدرج في تقديم الخبرات التعليمية.	٢٨
				تحسنت لدي مهارة تدريس الحقائق والمفاهيم والمبادئ.	٢٩

المجال الثالث: مدى تحسن أداء المعلمين في مجال إدارة الصف				
٣٠				استطيع تنمية أسلوب الانضباط الذاتي لدى الطلاب.
٣١				زادت لدي القدرة على توفير المناخ الصفّي الملائم لحدوث التعلم.
٣٢				تعلمت أهمية تقبل وجهات نظر الطلبة.
٣٣				استطيع حل المشكلات داخل الصف.
٣٤				استرشدت إلى طرق المحافظة على النظام في الصف.
٣٥				ادركت أهمية استخدام التعزيز والثواب بدل التخويف والعقاب.
٣٦				اكتسبت اعتماد منهج المساواة لا المحاباة مع الطلبة
٣٧				استرشدت إلى حسن التصرف في المواقف الطارئة.
٣٨				استرشدت إلى سبل غرس القيم في نفوس الطلبة.
المجال الرابع: مدى تحسن أداء المعلمين في مجال التقويم				
٣٩				تحسنت قدرتي على ربط التقويم بالأهداف.
٤٠				اكتسبت القدرة على بناء اختبارات تحصيلية وفق جدول المواصفات.
٤١				اكتسبت مهارة اختيار بنود أسئلة التقويم الختامي.
٤٢				تم إثراء خبراتي في مجال التقويم التشخيصي.
٤٣				تحسنت قدرتي في إعداد اختبارات شفوية.
٤٤				استطيع تقويم أداء الطلبة في النشاط الصفّي.
٤٥				استطيع التنوع في أدوات التقويم لتحقيق أفضل النتائج.
٤٦				اكتسبت مهارة بناء خطط علاجية بناءً على نتائج التقويم.

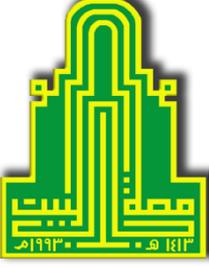
الملحق رقم (٢)

قائمة بأسماء السادة المحكمين

الرقم	اسم المحكم	الرتبة	التخصص	مكان العمل
١-	محمود حامد المقدادي	استاذ مشارك	أصول تربوية	جامعة آل البيت
٢-	تيسير محمد الخوالدة	استاذ	أصول تربوية	جامعة آل البيت
٣-	فريال أبو عواد	استاذ مشارك	علم النفس التربوي	الجامعة الأردنية
٤-	رفعة الزعبي	استاذ مشارك	علم النفس التربوي	الجامعة الاردنية
٥-	معالي العبد الهادي	استاذ مشارك	مناهج وطرق التدريس	جامعة الكويت
٦-	حامد العويدي	استاذ	تكنولوجيا تعليم	جامعة الكويت
٧-	منى بورسلي	استاذ مساعد	مناهج وطرق التدريس	جامعة الكويت
٨-	سام مطرود الشمري	استاذ مساعد	مناهج وطرق التدريس	جامعة الكويت
٩-	سلطان محمد السهلي	استاذ مساعد	مناهج وطرق التدريس	جامعة الكويت

الملحق رقم (٣)

الاستبانة بصورتها النهائية



جامعة آل البيت

كلية العلوم التربوية

قسم الادارة التربوية والأصول

أخي المعلم / أختي المعلمة.....المحترم (ة)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد:

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: "درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية وعلاقتها بتحسّن أداء المعلمين في دولة الكويت" لإستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الادارة التربوية والاصول. من جامعة آل البيت في المملكة الأردنية الهاشمية.

أرجو الإجابة على فقرات الاستبانة بحسب ما ترونه مناسباً علماً بأن البيانات التي سيتم الحصول عليها ستعامل بسرية ولأغراض البحث العلمي، علماً بأن الاستجابة على الفقرات ستكون بدرجة (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

شاكراً تعاونكم وجهودكم المبذولة وجزاكم الله خيراً

الباحثة

القسم الأول: البيانات الشخصية والوظيفية:

الجنس ذكر أنثى

المؤهل العلمي : بكالوريوس دراسات عليا

سنوات الخبرة : ٥ سنوات فأقل ٦ - ١٠ سنوات ١١ سنة فأكثر

القسم الثاني: درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية من وجهة نظر المعلمين:

يرجى وضع إشارة (√) أمام كل عبارة لبيان مدى انطباقها عليك وفق درجات المقياس إلى يسار الصفحة.

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المجال الأول: كفايات التخطيط						
١.	يراعي المشرف التربوي الإمكانيات المادية والبشرية أثناء التخطيط.					
٢.	يقوم المشرف التربوي بالتنسيق مع الجهات المعنية في بناء الخطط الإشرافية (مديري مدارس، ومشرفين تربويين، ومعلمين.....).					
٣.	يساعد المشرف التربوي المعلمين في وضع خططهم السنوية.					

					٤. يتابع المشرف التربوي تنفيذ الخطط السنوية للمدارس حسب الجدول الزمني.
					٥. يساعد المشرف التربوي المعلمين في التغلب على الصعوبات التي تواجههم أثناء تنفيذ خططهم السنوية.
المجال الثاني : كفايات التنظيم والتنسيق					
					٦. لدى المشرف التربوي القدرة على التنسيق وعدم التداخل بين عمل وآخر.
					٧. يقوم المشرف التربوي بتوزيع المهام والأعمال على المعلمين بفاعلية.
					٨. يقوم المشرف التربوي بتنظيم برامج لتبادل الزيارات واللقاءات بين المعلمين.
					٩. يقوم المشرف التربوي بالتنسيق مع وزارة التربية والتعليم لتلبية احتياجات المعلمين المختلفة.
المجال الثالث : كفايات التنفيذ والمتابعة					
					١٠. يقوم المشرف التربوي بتنفيذ البرامج والأساليب الإشرافية في وقتها المحدد.
					١١. يقوم المشرف التربوي بمتابعة أداء المعلمين.
					١٢. يقوم المشرف التربوي بمتابعة تنفيذ الأنشطة المدرسية بمختلف أنواعها.
					١٣. يتقيد المشرف التربوي بالأنظمة والقرارات التي تضعها الوزارة.

المجال الرابع : الكفايات الشخصية

					يعمل المشرف التربوي على تحفيز المعلمين لزيادة دافعيتهم نحو العمل.	١٤ .
					يمثل المشرف التربوي القدوة الحسنة بكل أبعادها.	١٥ .
					يتقبل المشرف التربوي النقد.	١٦ .
					يتسم المشرف التربوي بالعدل والمساواة بين المعلمين.	١٧ .
					لدى المشرف التربوي ثقة بالآخرين.	١٨ .

المجال الخامس : كفايات التقويم

					يعمل المشرف التربوي على ترسيخ مبدأ أن عملية التقويم وسيلة لتطوير العمل وليست غاية في حد ذاتها.	١٩ .
					يستخدم المشرف التربوي أساليب التقويم المتنوعة.	٢٠ .
					يطلع المشرف التربوي المعلمين على تقارير الأداء الوظيفي الخاصة بهم.	٢١ .
					يتمى المشرف التربوي مهارات التقويم لدى المعلمين.	٢٢ .
					يقوم المشرف التربوي بتقويم أداء المعلمين بموضوعية.	٢٣ .

المجال السادس : كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية

					٢٤. ينمي المشرف التربوي مهارات الاتصال لدى المعلمين.
					٢٥. يراعي المشرف التربوي آداب الحوار مع الآخرين.
					٢٦. يناقش المشرف التربوي السلبيات الشخصية للفرد بشكل فردي.
					٢٧. يقيم المشرف التربوي علاقات إنسانية جيدة مع المعلمين والمديرين والمجتمع المدرسي بمختلف عناصره.
					٢٨. يتفهم المشرف التربوي حاجات وميول واتجاهات المعلمين ويراعي ظروفهم الشخصية.
					٢٩. يستخدم المشرف التربوي صلاحيات العمل دون تعال وسلطة.

المجال السابع : كفايات التنمية المهنية

					٣٠. يزود المشرف التربوي المعلمين بالمراجع والنشرات المفيدة في نموه المهني.
					٣١. يطور المشرف التربوي قدرات المعلمين الجدد ويساعدهم على الاندماج في المهنة.
					٣٢. يقوم المشرف التربوي بتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين.
					٣٣. يقوم المشرف التربوي بتصميم البرامج التدريبية.
					٣٤. يقوم المشرف التربوي بتنفيذ البرامج التدريبية.
					٣٥. يقوم المشرف التربوي بمتابعة أثر البرامج التدريبية على الفئة المستهدفة من خلال ممارستهم العملية.
					٣٦. يقوم المشرف التربوي بإجراء البحوث والدراسات العلمية الهادفة إلى تطوير أداء المعلمين.

المجال الثامن: الكفايات التقنية					
					٣٧. يتقن المشرف التربوي استخدام الحاسوب في إعداد أعماله المختلفة.
					٣٨. يتواصل المشرف التربوي عن طريق البريد الإلكتروني مع المعلمين لإيصال التعاميم والتوجيهات اللازمة لهم.
					٣٩. يتابع المشرف التربوي البرامج الجديدة في عالم التقنية والتي يمكن توظيفها في مجال التربية والتعليم مثل (الإدارة الإلكترونية.....).

القسم الثالث: مدى تحسن أداء المعلمين:

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المجال الأول: مدى تحسن أداء المعلمين في مجال التخطيط						
١.	تعززت قناعاتي بأهمية التخطيط للدروس.					
٢.	تحسنت قدرتي على إعداد الخطة السنوية.					
٣.	اصبحت قادراً على التوزيع الزمني للخطة الفصلية.					
٤.	زادت خبراتي في مجال إعداد الخطة اليومية.					
٥.	تحسنت قدرتي على اختيار أهداف قابلة للملاحظة والقياس.					
٦.	تحسنت قدرتي على التخطيط للأنشطة المرافقة للمنهج.					
المجال الثاني: مدى تحسن أداء المعلمين في مجال تنفيذ الحصص						
٧.	اصبحت قادراً على استثارة الدافعية لدى الطلاب.					
٨.	اصبحت قادراً على توظيف الوسائل التعليمية بفاعلية.					
٩.	تحسنت لدي مهارات طرح الأسئلة الصفية.					
١٠.	استطيع مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب.					
١١.	استطيع ربط محتوى التعليم بالبيئة المحلية للطلبة.					
١٢.	استطيع تنويع الأنشطة الصفية.					
١٣.	تعلمت آليات جديدة لإشراك جميع الطلبة في الحصة.					
١٤.	اهتم بإتاحة الفرصة أمام الطلبة للتعبير عن أفكارهم.					
١٥.	تعلمت كيفية تحقيق التفاعل الصفوي.					

المجال الثالث: مدى تحسن أداء المعلمين في مجال إدارة الصف

					١٦. استطيع تنمية أسلوب الانضباط الذاتي لدى الطلاب.
					١٧. زادت لدي القدرة على توفير المناخ الصفّي الملائم لحدوث التعلم.
					١٨. تعلمت أهمية تقبل وجهات نظر الطلبة.
					١٩. استطيع حل المشكلات داخل الصف.
					٢٠. ادركت أهمية استخدام التعزيز والثواب بدل التخويف والعقاب.
					٢١. اكتسبت اعتماد منهج المساواة لا المحاباة مع الطلبة

المجال الرابع: مدى تحسن أداء المعلمين في مجال التقويم

					٢٢. تحسنت قدرتي على ربط التقويم بالأهداف.
					٢٣. اكتسبت القدرة على بناء اختبارات تحصيلية وفق جدول المواصفات.
					٢٤. تم إثراء خبراتي في مجال التقويم التشخيصي.
					٢٥. تحسنت قدرتي في إعداد اختبارات شفوية.
					٢٦. استطيع تقويم أداء الطلبة في النشاط الصفّي.
					٢٧. استطيع التنوع في أدوات التقويم لتحقيق أفضل النتائج.

الملحق رقم (٤)

كتب تسهيل المهمة

Office of the president

مكتب الرئيس

وارد المكتب الثقافي الكويتي
٨٨٠
٦/١١

رقم ١٩٤٥/١٩
التاريخ: ٥ رمضان ١٤٣٨
الموافق: ٣١ ايار ٢٠١٧م

سعادة رئيس المكتب الثقافي المحترم
سفارة دولة الكويت
الملحقية الثقافية - عمان

تحية طيبة، وبعد،

فأرجو التكرم بالموافقة والإيعاز لوزارة التربية في دولة الكويت لتسهيل مهمة طالبة الماجستير غدير العازمي لتطبيق أداة الدراسة الموسومة بـ:

"درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية وعلاقتها بتحسين أداء المعلمين في دولة الكويت"

شاكرين ومقدرين لكم اهتمامكم وحسن تعاونكم ودعمكم الموصول لجامعة آل البيت.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،

نائب رئيس الجامعة لشؤون الكليات الإنسانية

الدكتور محمد الخلايلة

الاستاذ / طاهر
الإجراء اللازم والافادة
٢٨١٢٤٣٣

رئيس قسم الشؤون الأكاديمية
• رئيس قسم الشؤون المالية
• رئيس قسم الشؤون الإدارية والعلاقات العامة
٦/١١



التاريخ: 17 رمضان
الموافق: 12 حزيران/يونيو
2017

السيد/ وكيل وزارة التربية
الدكتور/ هيثم الأثري
تحية طيبة وبعد...

٢٠١٣ ١٨٤٢٩٤

الموضوع: تسهيل مهمة الطالبة/ غدير عبدالله منصور العازمي

بالإشارة إلى الموضوع أعلاه والخاص بالطالبة المذكورة، والمقيمة لدى جامعة آل البيت في برنامج الماجستير بتخصص الإدارة التربوية، وذلك أن الطالبة تقوم بإعداد رسالة الماجستير بعنوان 'درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية وعلاقتها بتحسين أداء المعلمين في دولة الكويت'، نرفق لكم طيه الكتاب الصادر عن جامعة آل البيت لتسهيل مهمة الطالبة المذكورة في تطبيق أداة الدراسة.

لذا يرجى التكرم بالموافقة والإيعاز لمن يسزم بتسهيل مهمة الطالبة لغايات البحث العلمي .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،

رئيس المكتب الثقافي
أ.د. فلاح وثمان الشكري
رئيس المكتب الثقافي عمان



السيد المحترم / وليد العومي
 مدير عام منطقة الأحمدية التعليمية
 تحية طيبة وبعد ...

الموضوع : تسهيل مهمة

تقوم الباحثة / غدير عبدالله منصور العازمي المسجل في كلية التربية بجامعة آل البيت بتطبيق استبانة حول موضوع "درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية وعلاقتها بتحسين أداء المعلمين في دولة الكويت".

فيرجى تسهيل مهمة المذكورة أعلاه لتطبيق الاستبانة المختومة صفحاتها على معلمى ومعلمات المرحلة الثانوية التابعة لمنطقتكم التعليمية للعام الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٧م.

مع خالص الشكر والتقدير ...

مدير إدارة البحوث التربوية

د. نهالي صالح العنزي
 - مدير إدارة البحوث التربوية بالإنابة



- نسخة للملف
 A. Othman

Al - Qurain - Block (1) - Street No (1)
 Tel. 25417942 - Fax. 25417694 - 25417943
 Email behooth@hotmail.com

القرين - قطعة (١) - شارع رقم (١)
 تلفون، ٢٥٤١٧٩٤٢ - فاكس، ٢٥٤١٧٦٩٤ - ٢٥٤١٧٩٤٣

التاريخ: ٢٠١٧/٥/١ م

اذة الفاضلة/ مديرة ثانوية الرتقه – بنات المحترمة

تحية طيبة وبعد،،،

الموضوع: تسهيل زيارة ميدانية لطالبة

شارة إلى الموضوع أعلاه،،،

مهيل مهمة الطالبة/ غدير عبد الله منصور العازمي الطالبة بكلية التربية - جامعة ال البيت،
بها الطالبة القيام بزيارة ميدانية ضمن متطلبات مقرر (-)، رقم المقرر (-)، بغرض تطبيق إستبانة
موع "درجة امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية وعلاقتها بتحسين أداء المعلمين في دولة

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام،،،

مدير إدارة الشؤون التعليمية

عادل سفاح الراشد

مدير إدارة الشؤون التعليمية
منطقة الأحمدية التعليمية

لرة الشؤون التعليمية.

