

كفايات الإشراف التربوي المعاصر لدى المشرفين التربويين في محافظة المفرق

د. خلف عايد الطعجان

Taran0002002@yahoo.com

الملخص:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على أهم الكفايات المعاصرة للمشرف التربوي. والكشف عن درجه توفر هذه الكفايات لدى المشرف التربوي الأردني وإذا ما كان هناك فروق في درجة توفر هذه الكفايات تعزى لبعض المتغيرات. وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية من مجتمع الدراسة وبلغ حجم عينة الدراسة (٣٢) مشرفاً ومشرفة من مختلف التخصصات (٢٣ ذكور، ٩ إناث). ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق استبيان مكون من (٤٠) فقرة موزعة على المجالات التالية: الصفات الشخصية، والعلاقات العامة، والاتصال، والكفايات الإدارية، والكفايات القيادية، والكفايات الفنية، وكفايات النمو المهني.

وقد أظهرت نتائج البحث أن مجال الكفايات الفنية جاء في المرتبة الأولى بينما جاء مجال كفايات النمو المهني في المرتبة الأخيرة، كما بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الجنس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر المؤهل العلمي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الخبرة، وفي ضوء نتائج الدراسة قدم الباحث مجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: الكفايات، الإشراف التربوي، كفايات الإشراف التربوي المعاصرة.

خلفية الدراسة وإطارها النظري:

يتميز العالم بالحركة المستمرة وبالتطور الذي لا يقف عند أي حد، وخاصة في مجال التربية مما يبرز الحاجة إلى استحداث نظم وأساليب تربوية جديدة ومتطورة للارتقاء بالكفايات العامة للمعلمين والمربين ومساعدتهم على رفع سوية إنتاجهم نحو الأفضل، ومن هنا تبرز الحاجة إلى وجود نظام إشرافي بهدف تحسين نوعية التعليم عبر توفير الظروف الملائمة للمعلم لتأدية مهامه التعليمية. وقد بين بوتيا (2011, botia) بأن عنصرنا الراهن هو عصر التلاحم العضوي بين الحسابات والعقل البشري، فالحسابات غزت كل مجالات النشاط الإنساني المعاصر في الاقتصاد والخدمات والاتصالات، حتى السياسة التي تعتمد على قواعد المعلومات وبنوكها لمساعدة السياسيين في اتخاذ القرارات السليمة، لهذا اهتمت النظم التربوية في مجمع المعلومات بإعداد الأفراد إعداداً يؤهلهم للاستخدام الجيد للحسابات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (botia, 2011, p35)

ويشكل الإشراف التربوي العملية الديمقراطية التعاونية والمنظمة التي تقوم على التخطيط والدراسة والتحليل، إذ يشمل الإشراف جميع عناصر العملية التربوية، ويستعين الإشراف التربوي بوسائل ونشاطات وأساليب فردية وجماعية متنوعة. والإشراف التربوي مبني على احترام سائر

العاملين التربويين، ويتميز الإشراف التربوي الحديث بالإيجابية والعمق اللذان يقومان على الحوار المفتوح بين المشرفين والمعلمين وتفاعلهم (السعود، ٢٠٠٢، ص ٤٣).

ويعدُّ الإشراف التربوي المسؤول عن أبعاد العملية التعليمية جميعها، فهو بمثابة منهج تطبيقي يجمع بين وظائف الإدارة نحو التخطيط، والقيادة، والرقابة، والتنمية المستمرة للموارد البشرية والمادية والفنية المتاحة، وهو أيضا عملية تشاركيه يشترك فيها كل ذي علاقة بالعملية التعليمية بأسلوب مرن فيه من الديناميكية وآفاق من الحرية والإبداع، وهو عملية منظمة بمعنى أنها خاضعة لقواعد وضوابط وإجراءات ومهام مخطط لها بدقة كي تؤدي وظيفتها على أتم وجه، وهو عملية شاملة لأركان النظام التعليمي لا تقتصر على المعلم، وإنما تتعداه لتشمل الموقف التعليمي ككل من المناهج، وأساليب، ووسائل بيئية، وطلاب وغير ذلك، وعليه فإن الإشراف التربوي نوع من التغذية الراجعة، أو التقويم المستمر لمسيرة العملية التعليمية برمتها (الكيلاني، ٢٠٠٢، ص ١٨).

وقد برزت الحاجة للإشراف التربوي نتيجة لتقدم علوم التربية، ودخول التجارب المتنوعة فيها، وتطوير أساليب التدريس الحديثة لتنمى مع نتائج البحوث التربوية والنفسية الحديثة، فضلاً عن ضرورة التوصل بالإعداد الأكاديمي والتدريب المسلكي للمعلم إلى أفضل وجه، فمهنة التدريس التي تعنى بتوجيه عقول التلاميذ، وتعليمهم تحتاج إلى وجود مشرفين، وخاصة لان المعلم يتعامل مع أفراد فهو بحاجة إلى توجيه ورعاية، لاسيما إن تغير المجتمع في ظواهره المختلفة أدى إلى تغير النظرة لوظيفة المدرسة، وبالتالي أثر في أهداف المدرسة بما يلاءم هذا التغيير (أحمد، ٢٠٠٢، ص ٣٣).

ولقد تعددت مفاهيم الإشراف بتعدد النظريات الإدارية والاتجاهات والمنطلقات، علما انه يمكن القول انه من خلال كثرة التعريفات لهذا المفهوم توجد قواسم مشتركة بينها وخطوط عريضة متفق عليها، مثل التركيز على الموقف التعليمي بتحقيق التحسين في عمليتي التعليم والتعلم، والتركيز على التدريب والتطوير، والاستثارة وتنسيق النمو الذاتي، والتوجيه، والاهتمام بكافة جوانب العملية التعليمية، من أهداف، منهاج، وطرق تدريس، وأساليب ووسائل، وأنشطة وغيرها (ويح، ٢٠٠٣، ص ٢٥).

ويعتمد نجاح المشرف التربوي في عمله على تخطيط الناجح وتنسيق الجهود، وتوجيهها نحو الأهداف المنشودة، وان موقع المشرف التربوي المتميز في النظام التربوي اكسبه أهمية خاصة لاتصاله بأطراف العملية التعليمية، لهذا لا بد أن يكون دور المشرف التربوي مناسباً لاحتياجات أطراف العملية التربوية، ومنسجماً مع ما يتوقع منه، وهذا يتطلب من المشرف التربوي أن يكون موثوقاً به، ويعتمد على أخلاقيات مهنته كالصدق، والأمانة، والنزاهة، وان يمتلك الكفايات الشخصية والإدارية التي تمكنه من تحمل مسؤولياته بكفاءة (الخطيب، والخطيب، ٢٠٠٣، ص ١٧).

ويبرز دور المشرف في تحسين العملية التعليمية، فبالإضافة إلى كونه قائداً تربوياً فهو مسؤول عن تطوير المناهج وتحسين التعليم والعمل التربوي عن طريق تحسين أداء المعلمين، وتقويمهم والمواظبة على تدريبهم وإطلاق طاقاتهم البشرية الكاملة، وهو مدعو بتنشيط حركة التطوير التربوي والمساهمة في البحث التربوي. فالإشراف التربوي عامل مهم في تحسين التعلم وذلك لأنه أحد أهم مدخلات نظام التعليم لكونه يؤثر ويتأثر بما يحدث داخل النظام خاصة، ولأنه يتعامل أساساً مع المحاور الرئيسية في العملية التعليمية وهي: المعلم، التلميذ، والمنهج. وهنا نبرز دور الإشراف التربوي في مد يد العون للمعلم لمواجهة مختلف المواقف وتنوير الطريق أمامه في عصر مليء بالمستجدات (Chris, 2006, p20).

ولكي يكون المشرف قادراً على القيام بمسؤولياته ومهامه الإشرافية بشكل فعال، فمن الضروري أن يتوفر لديه مجموعة من الكفايات الشخصية والفنية والقيادية، فقد أشار باشيلا (Bashela, 2005, p15) أن موضوع الإشراف التربوي وأهميته أثار عناية التربويين في جميع أنحاء العالم، واحتل مركزاً مهماً في دراسات التربية الحديثة، حيث تناولت حال هذه الدراسات وتطوره وأساليبه والخدمات التي يقدمها، وأثاره أطراف العقلية التربوية والكفايات التي يجب أن يمتلكها المشرف وبحكم وجود المشرف التربوي في موقع حساس، يؤهله للعب دور ريادي في ميدان التربية، فقد تبوء مركزاً هاماً ومكانته ممتازة في الأنظمة التربوية، ومما يزيد في أهميته هو عدد الوظائف المكلف بأدائها والمسؤوليات والأدوار المنوطة به أن كان يمتلك الكفايات الشخصية والمهنية وفنية والقيادة المطلوبة .

ومن أجل ذلك، ولقلة الدراسات التي أجريت على درجة توفر الكفايات المعاصرة لدى المشرف التربوي الأردني، رأى الباحث أن يجري دراسته على درجة توفر كفايات الإشراف التربوي المعاصر لدى المشرفين والتربويين في محافظة المفرق.

مشكلات البحث وأسئلته:

تحددت مشكلة هذا البحث في الكشف عن توفر كفايات الإشراف التربوي المعاصر المتوفرة لدى المشرفين والمشرفات التربويين في محافظة المفرق. وبالتحديد حاول البحث الإجابة عن السؤالين الآتيين:

١. ما كفايات الإشراف التربوي المعاصر المتوفر لدى المشرفين التربويين في محافظة المفرق ؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توفر كفايات الإشراف التربوي المعاصر لدى المشرفين التربويين في محافظة المفرق تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة؟

أهداف البحث:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف الأتية:

١. التعرف على أهم الكفايات المعاصرة للمشرف التربوي.
٢. الكشف عن درجة توفر هذه الكفايات لدى المشرف التربوي الأردني، وإذا ما كان هناك فروق في درجة توفر هذا الكفايات تعزي لبعض المتغيرات.
٣. تقديم عدد من التفصيلات في ضوء نتائج الدراسة.

أهمية البحث:

تأتي أهمية هذا البحث من خلال ما يأتي:

١. من أهمية المشرفين التربويين، فهم بالإضافة إلى كونهم قادة تربويين فهم مسؤولين عن تطوير المناهج، وتحسين التعليم والتعلم التربوي عن طريق تحسين أداء المعلمين وتقويمهم، والمواظبة على تدريبهم، وإطلاق طاقاتهم البشرية الكامنة، وهم مدعويين لتنشيط حركة التطوير التربوي والإسهام في البحث التربوي.
٢. من أهمية الكفايات المعاصرة في تمكين المشرف من أداء عمله بفاعلية واقتدار.
٣. ما يمكن أن تكشفه عن درجة توفر الكفايات المعاصرة لدى المشرف التربوي الأردني.
٤. قد تفيد المسؤولين في وزارة التربية والتعليم الأردنية في عمل الدورات التدريبية متخصصة، لزيادة مستوى الكفايات لدى المشرفين التربويين.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

المشرف التربوي: تعرف كيرستين (Kersten, 2009) المشرف التربوي بأنه "موظف تربوي مخول ويمتلك صلاحيات محددة لإحداث تغيير في العملية التعليمية في المدرسة التي يشرف عليها، وللقيام بتخطيط وإدارة عمل مجموعة من المعلمين التابعين له بشكل مباشر". وإجرائياً يعرف بأنه موظف متخصص يحمل مؤهلاً علمياً عالياً تعينه وزارة التربية والتعليم بالمملكة الأردنية الهاشمية تكون وظيفته مساعدة المعلم الأردني على النمو المهني، وحل المشكلات التعليمية التي تواجه المعلمين، وتدريبهم، وتوجيههم، ومراقبة أدائهم (Kersten, 2009, p34).

الإشراف التربوي: يعرف الإشراف التربوي على أنه "مفهوم حي ديناميكي متطور، يستهدف توجيه المعلم وإرشاده لمساعدته على تطوير نفسه، وتطوير مستوى أدائه، وبالتالي الارتقاء لمستوى العملية التربوية ككل" (مرسي، ١٩٩٥). كما يعرف بأنه سلسلة من التفاعلات والأحداث التي تجري بين المعلم والمشرف التربوي، وهو عملية لها مدخلاتها التربوية ومخرجاتها ويفترض أن تكون المخرجات على نحو أفضل من ذي قبل، كما أن المدخلات ذاتها تؤثر على عملية الإشراف التربوي (نشوان، ١٩٩٢، ص ١٢).

ويعرفه السعود (٢٠٠٢) بأنه جميع النشاطات التربوية المنظمة التعاونية المستمرة، التي يقوم بها المشرفون التربويون ومديرو المدارس والأقران والمعلمون أنفسهم، بغية تحسين مهارات المعلمين التعليمية وتطويرها، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف العملية التعليمية.

ويرى بيتش ورينهارتز (Beach and reinhartz, ٢٠٠٠) أن الإشراف هو "عملية معقدة تضمن المعلم مع المعلمين والمربين الآخرين بشكل تعاوني لإثراء نوعية التعليم والتعلم في المدارس مما يؤدي إلى التطوير المهني للمعلمين".

وبين عطاري وعيسان ومحمود (٢٠٠٥) أن الإشراف التربوي مصطلح صعب التحديد وتتسم مفاهيمه بالعمومية، بينما يبدو البعض الآخر منها أكثر تحديدا ولكن هناك عناصر مشتركة بينها جميعا. والقاسم المشترك الأكبر بين جميع المفاهيم دور الإشراف في تحسين تعلم الطلاب من خلال تحسين أداء المعلمين. وعادة ما يتضمن التعريف ثلاث مكونات رئيسية هي سلوك المشرفين، وتحسين أداء المدرسين، والنتيجة النهائية مصلحة التلاميذ (عطاري وآخرون، ٢٠٠٥، ص ١٤)

ويمكن القول: إنَّ الإشراف عملية ديمقراطية تعليمية منظمة، تعني بالموقف التعليمي بجميع عناصره بالمناهج ووسائل وأساليب وبيئة ومعلم وطالب، وتهدف إلى دراسة العوامل المؤثرة في الموقف وتقييمها للعمل على تحسينها وتنظيمها من أجل تحقيق أفضل أهداف للتعليم والتعليم.

ويذكر سيلفاء ودانا (Silva and dana, ٢٠٠١) أن العملية الإشرافية برمتها عبارة عن ضرورة لتطوير البيئة التعليمية، وأنها ضرورة لازمة للعملية التربوية، بذلك فإن نجاحها أو فشلها يعتمد في المقام الأول على وجود مشرف تربوي يتمتع بالكفايات الضرورية لتلبية متطلبات العمل بشقية الفني والإداري. ويرى ششويكيرت (schweikert, ٢٠٠٣) ضرورة تمتع المشرف التربوي بالكفايات الوظيفية ليقوم بدور حيوي وفعال في تحسين العملية التعليمية، وأن يكون له القدرة على اتخاذ القرار، والقدرة على الاتصال، وتشجيع الفكر المبدع، إضافة إلى اكتسابه الصفات الشخصية والأخلاقيات الحسنة.

الكفايات: عرف مكتب إدارة الأفراد في الولايات المتحدة (oghg hgskCivilian, 2006) Personnel Directorate الكفايات بأنها مجموعة من المهارات، والمعرفة، والصفات والسلوكيات التي يمكن ملاحظتها وقياسها. وهي القدرة على أداء النشاطات بحسب المعايير المطلوبة في العمل، واستخدام المزيج الملائم من المعارف، والمهارات، والاتجاهات. وهذه الجوانب الثلاثة يجب أن تكون موجودة أن كان يجب أن يكون الشخص فعالا في العمل. ولتحسين الكفايات، تحتاج إلى زيادة ليس فقط معرفتك، ولكن كذلك فهمك للكيفية التي يمكن بها تطبيق المعرفة، ومهاراتك في تطبيقها. ويعرف فيرتناين (Virtalen, ٢٠٠٠) الكفايات بأنها نوع من

الرأسمال البشري والموارد البشرية التي يمكن تحويلها إلى إنتاجية. ولغايات الدراسة الحالية تعرف كفايات الإشراف التربوي المعاصر بأنها مجموعة المهارات والمعارف والاتجاهات اللازمة للمشرف التربوي للقيام بالمهام والمسؤوليات المناطة به بكفاءة وفعالية (Virtalen, 2000, p20)

حدود البحث:

تحدد حدود هذا البحث بما يأتي:

- تقتصر عينة الدراسة عن المشرفين والمشرفات والتربويين العاملين في مدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم التابعة لمحافظة المفرق.

- تحددت الدراسة زمنياً بالفصل الثاني من العام الدراسي ٢٠١١/ ٢٠١٢ م.

- تقتصر الدراسة على الأداة التي قام الباحث بتطويرها، لذا فان درجة دقة النتائج تعتمد على درجة صدق الأداة وثباتها.

الدراسات السابقة:

تم الرجوع إلى عدد من الدراسات السابقة، التي تناولت موضوع الكفايات الإشرافية المعاصرة، وقد تم عرض هذه الدراسات وفق الترتيب الزمني، من الأقدم إلى الأحدث، كما يأتي:

أجرى جويفل (٢٠٠٤) دراسة في الأردن هدفت إلى معرفة الواقع الإشرافي الممارس والملاحظ المستقبلية للإشراف التربوي في الأردن خلال السنوات العشر القادمة من القرن الحادي والعشرين، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٠) مشرفاً ومشرفة استجابوا على استبيان تم إعداده لأغراض الدراسة. وخلصت الدراسة إلى أن هناك ممارسة بدرجة عالية لمجالات محددة للإشراف مثل العلاقات الإنسانية والعلاقة مع الزملاء والمجتمع المحلي والموارد البشرية والمناهج، وإدارة الصفوف والتعليم والتقويم والاختبارات والتخطيط. وان هناك ممارسة بدرجة متوسطة لمجال الإدارة ومجال أسلوب تقويم المعلم (جويفل، ٢٠٠٤، ص ١١)

وأجرى سترك والخصاونة (٢٠٠٤) دراسة في الأردن هدفت إلى تقويم أداء المشرفين التربويين لمهامهم الإشرافية من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين في ضوء الاتجاهات الحديثة، والتعرف على مستوى الاختلاف في تقويم أداء المشرفين لمهامهم وفي ضوء الاتجاهات الإشرافية الحديثة تعزى لمتغيرات الجنس، والتحصيل العلمي، سنوات الخدمة وقد تم اختيار عينة الدراسة من المديرين والمعلمين من (٦٩٣) مدرسة موزعة على ثلاث مناطق وهي عمان، اربد، الكرك وبالطريقة الطبقيّة العشوائية والعينة المسحوبة تمثل نسبة ٨% من المجتمع الكلي البالغ (٨٨١١)، وتم تطبيق أدوات لقياس أداء المشرفين والتربويين ومن ثم تقويم مهامهم في ضوء الاتجاهات الحديثة في الإشراف وهي توجيه سؤال مفتوح إلى عينة المشرفين والمديرين والمعلمين وبعض المختصين من وزارة التربية والتعليم وإجراء مقابلات وعقد اللقاءات لإعداد ثلاث أدوات لتقويم أداء

المشرفين التربويين وتوصلت الدراسة إلى أن التقويم العام لأداء المشرفين لمهامهم من وجه نظر المديرين متوسطا ولا زال دون مستوى الطموح. كما بينت الدراسة أن التقويم أداء المشرفين لمهامهم في جميع مجالات الدراسة والتخطيط، والتنظيم، والقيادة، واتخاذ القرارات، وتفويض الصلاحيات، والاتصالات الإدارية، والتقويم والمتابعة كان أداؤها متوسطا، أما أداء مجال التخطيط فكان عاليا. أن التقويم العام لأداء المشرفين الاتجاهات الإشرافية الحديثة كان متوسطا من وجهة نظر المديرين والمعلمين. وبينت الدراسة عدم وجود فروق دلالة إحصائية بين استجابات المديرين من حملة البكالوريوس والدبلوم العالي. وبينت استجابات الذكور والإناث في المقابل وجود فروق دالة تعزى لمتغير سنوات الخدمة (سترك والخصاونة، ٢٠٠٤، ص ١٥)

كما أجرت كايريس وألميدا (Caires & Almeida، ٢٠٠٧) دراسة في اسبانيا هدفت إلى كشف عن تصورات المعلمين الجامعيين في لشبونة نحو الممارسات الإشرافية في أثناء قيامهم بممارسة التدريس. وتكونت عينة الدراسة من (٢٢٤ معلما) تم استقصاء آرائهم باستخدام الاستبانة حول أهم الممارسات الإشرافية الايجابية التي تؤدي إلى تطور مهاراتهم التدريسية، وقد بينت النتائج أن العلاقات الإنسانية بين المعلم والمشرف التربوي تعد من الجوانب الرئيسية في العملية الإشرافية، وان وجود التفاعل الايجابي بين المعلم والمشرف التربوي يؤدي إلى تحسن في أداء المعلم في غرفة الصف وبخاصة في مجال مواجهة الصعوبات التي يتعرضون لها خلال عملهم في مهنة التدريس (كايريس وألميدا، ٢٠٠٧، ص ٢٢)

فيما أجرت هيلي (healey، ٢٠٠٨) دراسة نوعية هدفت إلى تقييم التطور المهني للمشرفين التربويين في إحدى المناطق التعليمية في ولاية بنسلفانيا الأمريكية. وبالتحديد فان الدراسة قامت باستكشاف أهداف هذه العملية وإجراءاتها، وفيما إذا كانت الإجراءات فقد حققت أهدافها. كما أن الإطار النظري للتقييم قد استخدم لدراسة تقييم الدور المهني لعملية الدراسة الذاتية "ASCD" للمشرفين، وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن استخدام نظام هو أداة تقييم صالحة لتطبيق يمكن استخدامها من قبل المنطقة التعليمية لتقييم ممارسات الإشراف التربوي فيها، كما استنتجت هذه الدراسة أن هذا النظام يساهم في تبادل المعلومات والخبرات والمهارات وتشجيع التعاون من خلال إشراك جميع المعنيين في العملية التربوية (مشرفين، ومديرين، ومعلمين، وإداريين) في تقييم وتحليل عملية الدراسة الذاتية (هيلي، ٢٠٠٨، ص ١٦)

وأجرت الياور (٢٠٠٨) دراسة في المملكة العربية السعودية هدفت إلى تحديد أهم كفايات الإشراف التربوي المعاصر، وتقديم نموذج مقترح لأداة تقويم الاداء الوظيفي للمشرفة التربوية السعودية في ضوء هذه الكفايات. وتكونت عينة الدراسة من (٨٠) مشرفة تربوية من مختلف التخصصات يعملن في إدارة الإشراف التربوي بمحافظة جدة. وتم تطبيق استبيان مكون من (٥٠)

فقرة موزعة على المحاور التالية: البيانات الديمغرافية للمشرفة، وكفايات الإشراف التربوي المعاصر في المجالات الشخصية، والاتصالات والعلاقات الإنسانية، والكفايات الإدارية، والكفايات القيادية، والكفايات الفنية النمو المهني، وأظهرت نتائج الدراسة أن أهم الكفايات التي يجب أن تتمتع بها المشرفة التربوية هي الكفايات الشخصية أولاً ثم كفايات الاتصال والعلاقات الشخصية بينما جاءت الكفايات القيادية وكفايات النمو المهني في المرتبة الأخيرة (الياور، ٢٠٠٨، ص ١٩)

وأجرت توتولو (٢٠١١، totolo) دراسة في بستوانا هدفت إلى التعرف إلى مدى مشرفي ومشرفات المرحلة الثانوية على استخدام الحاسوب وملحقاته في عملهم الإداري والكفايات التي يتمتعون بها لاستخدام الحاسوب. وتكونت عينة الدراسة من (١١١) مشرفاً ومشرفة يعملون في المدارس الحكومية الثانوية في بستوانا. ولتحقيق هدف الدراسة استجاب أفراد عينة الدراسة لاستبيان تقبل المساعدة التكنولوجية (TAM) وهو استبيان مكون من (٥٦) فقرة لقياس اتجاهات نحو التكنولوجيا في الإدارة والكفايات المرتبطة بها. وبينت الدراسة أن المشرفين يمتلكون اتجاهات إيجابية نحو استخدام التكنولوجيا في الإدارة، كما بينت أن معظم أعمالهم تتمحور حول استقبال البيانات وتخزينها ومعالجتها إلى استخدام تقنيات الانترنت والبريد الإلكتروني في التواصل مع المدارس وفي إعداد التقارير، بينما جاء مجال التدريب وإنتاج البرمجيات متدنياً لديهم. أما في مجال الكفايات فقد تبين أنها بدرجة متوسطة وتتمحور حول استخدام تطبيقات الحاسوب في إعداد الخطط وإرسال المذكرات واستخدام تطبيقات بسيطة (توتولو، ٢٠١١، ص ٢٠).

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق للدراسات يتبين أهمية كفايات الإشراف التربوي في عصرنا الحالي، رغم وجود قصور كبيرة في تطبيق هذه المعايير عند اختيار المشرفين أو تدريبهم. وتتفق الدراسة الحالية بصورة عامة مع دراسات السابقة في التركيز على مجال الإشراف التربوي، والتأكيد على أهمية تمكن المشرف من الكفايات المعاصرة لدى عمله. وتتميز الدراسة الحالية عن هذه الدراسات في عينتها وإجراءاتها خصوصاً في ظل قلة الدراسات المحلية في هذا المجال.

منهجية البحث وإجراءاته:

مجتمع البحث وعينته :

تكون مجتمع البحث من جميع المشرفين التربويين والمشرفات التربويات في محافظة المفرق في العام الدراسي ٢٠١١/٢٠١٢ والبالغ عددهم ٨٨ مشرف ومشرفة. وتم اختيار عينة البحث وبطريقة العشوائية من مجتمع البحث وبلغ حجم عينة الدراسة (٣٢) مشرفاً ومشرفة من مختلف التخصصات (٢٣ ذكور ، ٩ إناث). الجدول رقم (١) بوضوح ذلك:

الجدول رقم (١)

توزيع أفراد عينة البحث بحسب متغيراتها

العدد	المتغيرات
٢٣	ذكر
٩	أنثى
٦	دبلوم عال
١٢	ماجستير
١٤	دكتوراه
١٢	١٤ فما دون
٢٠	١٥ فأكثر
٣٢	المجموع

أداة البحث:

لتحقيق هدف البحث طور الباحث هذه الأداة لقياس درجة توفر كفايات الإشراف التربوي المعاصر لدى المشرفين التربويين في محافظة المفرق بعد العودة إلى الأدب النظري والدراسات ذات الصلة مثل دراسة (الياور، ٢٠٠٨)، دراسة (ستراك والخصاونة، ٢٠٠٤). تكونت الأداة بصورتها الأولية من (٤٥) فقرة. وقد تم عرضها على (١٠) محكمين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك و(٥) مشرفين تربويين لإبداء ملحوظاتهم عليها، وفي ضوء تلك الملاحظات أصبحت الاستبانة مكونة من (٤٠) فقرة موزعة على المجالات التالية: الصفات الشخصية، العلاقات العامة، والاتصال، والكفايات الإدارية، والكفايات القيادية، والكفايات الفنية، وكفايات النمو المهني.

ثبات أداة البحث:

للتثبت من ثبات أداة البحث، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test -retest) بتطبيق الاختبار وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من عينة الدراسة مكونة من (١٥) مشرفاً ومشرفة، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين على أداة الدراسة ككل، حيث تراوح بين (٠.٨١-٠.٨٥). وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ الفا، إذ تراوح بين (٠.٧١-٠.٨٨) والجدول رقم (٢) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ الفا وثبات إعادة إلى المجالات والأداة ككل واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

الجدول رقم (٢)

معامل الاتساق كرونباخ الفا وثبات الإعادة لمجلات أداة الدراسة

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
الصفات الشخصية	٠.٨٤	٠.٧٨
العلاقات العامة والاتصال	٠.٨٢	٠.٧٢
الكفايات الإدارية	٠.٨٦	٠.٧١
الكفايات القيادية	٠.٨٠	٠.٧٢
الكفايات الفنية	٠.٨١	٠.٧٠
كفايات النمو المهني	٠.٨٤	٠.٨١
الكفايات ككل	٠.٨٥	٠.٨٨

متغيرات البحث:

اشتمل البحث على المتغيرات المستقلة والتابعة الآتية :

المتغيرات المستقلة: الجنس وله مستويان: ذكر، أنثى

المؤهل العلمي وله ثلاثة مستويات: دبلوم عال، ماجستير، دكتوراه

الخبرة ولها مستويان: ١٥ فا دون، أكثر من ١٥

المتغير التابع: درجة استجابة أفراد عينة الدراسة على أدواتها المتعلقة بكفايات الإشراف التربوي المعاصر.

المعيار الإحصائي

قام الباحث بترجمة الاستجابات على مقياس ليكرت الخماسي في الأداة على النحو الآتي:
 أعطيت الأعداد (١، ٢، ٣، ٤، ٥) للاستجابات على الترتيب. كما جرى تقسيم مستويات الإجابة على الفقرات والمجالات ككل إلى ثلاثة مستويات (عالي، متوسط، منخفض) على أساس أن القيم ضمن (٠.٥) انحراف معياري عن المتوسط (٣) تعتبر متوسطة والأعلى منها عالية والأدنى منها منخفض وبذلك تكون المستويات الثلاثة على النحو الآتي:

- المتوسط الحسابي (≥ 2.29) مؤشرا على درجة قليلة.

- المتوسط الحسابي من ٢.٣٠ إلى ٣.٧٠ مؤشرا على درجة متوسطة.

- المتوسط الحسابي (≥ 3.71) مؤشرا على درجة عالية.

عرض نتائج البحث:

أولاً: نتائج السؤال الأول: ما أهم كفايات الإشراف التربوي المعاصر؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكفايات الإشراف التربوي المعاصر، والجدول أدناه يوضح ذلك.

الجدول رقم (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لكفايات الإشراف التربوي المعاصر مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٥	الكفايات الفنية	٤.٩١	٠.١٧	عالية
٢	١	الكفايات في مجال الصفات الشخصية	٤.٨٢	٠.٢٦	عالية
٣	٣	الكفايات الإدارية	٤.٧٨	٠.٢٠	عالية
٤	٤	الكفايات القيادية	٤.٧٣	٠.٢٣	عالية
٥	٢	الكفايات في مجال العلاقات العامة والاتصال	٤.٥٧	٠.٣٠	عالية
٦	٦	كفايات النمو المهني	٤.٥٦	٠.٤٦	عالية
		الكفايات ككل	٤.٧٤	٠.١٨	عالية

يبين الجدول (٣) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٤.٥٦-٤.٩١)، حيث جاء مجال الكفايات الفنية في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٤.٩١)، تلاه في المرتبة الثانية مجال الكفايات الإدارية بمتوسط حسابي بلغ (٤.٧٨)، بينما جاء مجال كفايات النمو المهني في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٤.٥٦)، وبلغ المتوسط الحسابي للكفايات ككل (٤.٧٤). وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدا، حيث كانت على النحو الآتي:

١. الكفايات في مجال الصفات الشخصية:

الجدول رقم (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لفقرات مجال الكفايات في مجال الصفات الشخصية مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	١	القدوة الحسن في المظهر والسلوك	٥.٠٠	.٠٠	عالية
٢	٦	تقدير وتحمل المسؤولية	٤.٩٣	.٢٥	عالية
٣	٥	القدرة على المواجهة	٤.٨٧	.٣٥	عالية
٤	٢	التواضع والحلم ولين الجانب	٤.٧٣	.٤٥	عالية
٥	٤	الانضباط في الدوام	٤.٧٣	.٤٥	عالية
٦	٣	التفاني والإخلاص في العمل	٤.٦٧	.٤٨	عالية
		الكفايات في مجال الصفات الشخصية	٤.٨٢	.٢٦	عالية

يبين الجدول (٤) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٤.٦٧-٥.٠٠)، حيث جاءت الفقرة رقم (١) والتي تنص على القدوة الحسنة في المظهر والسلوك في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٥.٠٠)، بينما جاءت الفقرة رقم (٣) ونصها التفاني والإخلاص في العمل بالمتوسط مرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٦٧). وبلغ المتوسط الحسابي للكفايات في مجال الصفات الشخصية ككل (٤.٨٢).

٢. الكفايات في العلاقات العامة والاتصال:

الجدول رقم (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الكفايات في العلاقات العامة والاتصال مرتبة تنازليا

حسب المتوسطات الحسابية

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٣	التعبير عن الأفكار بوضوح وبساطة.	٤.٨٠	.٤١	عالية
٢	٥	التحاور بصراحة وشفافية.	٤.٧٧	.٥٠	عالية
٣	٤	إجادة الحوار والتعبير عن الذات.	٤.٦٧	.٤٨	عالية
٤	٦	التعامل بإيجابية مع الشخصيات المختلفة.	٤.٥٠	.٦٨	عالية
٥	١	إجادة الاتصال اللفظي والكتابي.	٤.٤٠	.٦٢	عالية
٦	٢	التمكن من استخدام اللغة العربية الفصحى واللغة الانجليزية.	٤.٣٠	.٧٩	عالية
		الكفايات في مجال العلاقات العامة والاتصال	٤.٥٧	.٣٠	عالية

يبين الجدول (٥) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٤.٣٠-٤.٨٠) حيث جاءت الفقرة رقم (٣) والتي تنص على التعبير عن الأفكار بوضوح وبساطة في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٨٠) بينما جاءت الفقرة رقم (٢) ونصها التمكن من استخدام اللغة العربية الفصحى

واللغة الانجليزية بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٠). وبلغ المتوسط الحسابي الكفايات في مجال العلاقات العامة والاتصال ككل (٤.٥٧).
٣. الكفايات الإدارية:

الجدول رقم (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لفقرات مجال الكفايات الإدارية مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٥	توثيق تقارير الزيارات الميدانية.	٤.٩٣	٠.٢٥	عالية
٢	٣	الإمام بخطط و رؤى وزارة التربية والتعليم	٤.٩٠	٠.٣١	عالية
٣	٢	الإمام بالسياسة التعليمية والتربوية.	٤.٨٧	٠.٣٥	عالية
٤	٤	وضع خطط إجرائية وتنفيذها .	٤.٧٧	٠.٥٧	عالية
٥	٦	استخدام أساليب ووسائل تقويم مختلفة.	٤.٧٧	٠.٤٣	عالية
٦	١	رسم رؤية و خطط مستقبلية واضحة لتطوير العملية الإشرافية والتعليمية	٤.٤٧	٠.٦٣	عالية
		الكفايات الإدارية	٤.٧٨	٠.٢٠	عالية

يبين الجدول (٦) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٤.٤٧-٤.٩٣)، حيث جاءت الفقرة رقم (٥) والتي تنص على توثيق تقارير الزيادات الميدانية في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٩٣)، بينما جاءت الفقرة رقم (١) ونصها رسم رؤية وخطط مستقبلية واضحة لتطوير العملية الإشرافية والتعليمية بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٤٧). وبلغ المتوسط الحسابي للكفايات الإدارية ككل (٤.٧٨).

٤. الكفايات القيادية:

الجدول رقم (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لفقرات مجال الكفايات القيادية مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٧	تقدير الجهود والمنجزات الفردية والجماعية.	٤.٩٧	٠.١٨	عالية
٢	٨	إيجاد الجو والبيئة التعليمية المناسبة للعمل الجماعي.	٤.٩٧	٠.١٨	عالية
٣	٦	تقديم المساعدة لأحداث التغيير.	٤.٩٠	٠.٣١	عالية
٤	٥	التعامل بإيجابية مع المتغيرات المعاصرة.	٤.٨٣	٠.٣٨	عالية
٥	١	الدافعية العالية والطموح نحو التطوير.	٤.٦٠	٠.٥٠	عالية
٦	٤	إدارة الصراع الخلافات وتوجيهه وجهة إيجابية.	٤.٥٧	٠.٥٠	عالية
٧	٢	استثمار طاقات الأفراد للعمل بروح الفريق.	٤.٥٣	٠.٥١	عالية
٨	٣	اتخاذ قرارا تفاعلية في المواقف المتباينة.	٤.٥٠	٠.٥٧	عالية
		الكفايات القيادية	٤.٧٣	٠.٢٣	عالية

يبين الجدول (٧) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٤.٥٠-٤.٩٧)، حيث جاءت الفقرتان رقم (٧ و ٨) ونصهما تقدير الجهود والمنجزات الفردية والجماعية وإيجاد الجو والبيئة التعليمية المناسبة للعمل الجماعي في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٩٧)، بينما جاءت الفقرة رقم (٣) ونصها اتخاذ قرارا تفاعلية في المواقف المتباينة بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٥٠). وبلغ المتوسط الحسابي الكفايات القيادية ككل (٤.٧٣).
٥. الكفايات الفنية:

الجدول رقم (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لفقرات مجال الكفايات الفنية مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٢	الإلمام الجيد بمواد التخصص وكيفية تحقيق أهدافها	٤.٩٣	٢٥	عالية
٢	٣	التفهم للمناهج وطرائق التدريس	٤.٩٣	٢٥	عالية
٣	٦	استخدام وتوظيف الأساليب الإشرافية المتنوعة بكافية و فاعلية	٤.٩٣	٢٥	عالية
٤	٧	تنفيذ ومتابعة برامج الخدمات الطلابية	٤.٩٣	٢٥	عالية
٥	١	التمكن من المادة العلمية وطرائق التدريس المختلفة	٤.٩٠	٣١	عالية
٦	٤	تقديم مقترحات لتطوير المنهاج	٤.٩٠	٣١	عالية
٧	٥	معرفة الوسائل التعليمية وكيفية توظيفها.	٤.٨٧	٣٥	عالية
٨	٨	طرح وتبني المبادرات والأفكار الإبداعية.	٤.٨٧	٣٥	عالية
		الكفايات الفنية:	٤.٩١	١٧	عالية

يبين الجدول (٨) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٤.٨٧-٤.٩٣)، حيث جاءت الفقرات رقم (٢ و ٣ و ٦ و ٧) ونصهم الإلمام الجيد بمواد التخصص وكيفية تحقيق أهدافها والتفهم للمناهج وطرائق التدريس واستخدام وتوظيف الأساليب الإشرافية المتنوعة بكافية و فاعلية وتنفيذ ومتابعة برامج الخدمات الطلابية في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٩٣)، بينما جاءت الفقرتان رقم (٥ و ٨) ونصهما معرفة الوسائل التعليمية وكيفية توظيفها وطرح وتبني المبادرات والأفكار الإبداعية بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٨٧). وبلغ المتوسط الحسابي الكفايات الفنية ككل (٤.٩١).

٦. كفايات النمو المهني:

الجدول رقم (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لفقرات مجال كفايات النمو المهني مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٤	التعاون مع المرؤوسين لأداء المهمات الصعبة	٤.٧٠	٠.٦٠	عالية
٢	٣	استخدام وتوظيف التقنية الحديثة	٤.٦٣	٠.٥٦	عالية
٣	١	البحث وتوفير فرص التعلم الذاتي	٤.٥٠	٠.٥٧	عالية
٤	٢	المشاركة والتفعيل لبرامج النمو المعرفي والمهني	٤.٥٠	٠.٦٨	عالية
٥	٥	إعداد واختيار الكفايات التربوية المتميزة	٤.٥٠	٠.٥١	عالية
٦	٦	وضع معايير لانجاز المهام والإطار الزمني لتنفيذها	٤.٥٠	٠.٥١	عالية
		كفايات النمو المهني	٤.٥٦	٠.٤٦	عالية

يبين الجدول (٩) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٤.٥٠-٤.٧٠)، حيث جاءت الفقرة رقم (٤) ونصها التعاون مع المرؤوسين لأداء المهمات الصعبة في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٧٠)، بينما جاءت الفقرات رقم (١ و ٢ و ٥ و ٦) ونصهم البحث وتوفير فرص التعلم الذاتي والمشاركة والتفعيل لبرامج النمو المعرفي والمهني وإعداد واختيار الكفايات التربوية المتميزة ووضع معايير لانجاز المهام والإطار الزمني لتنفيذها بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٥٠). وبلغ المتوسط الحسابي لكفايات النمو المهني ككل (٤.٥٦).

ثانياً/ نتائج السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توفر كفايات الإشراف التربوي المعاصر لدى المشرفين التربويين في محافظة المفرق تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر كفايات الإشراف التربوي المعاصر لدى المشرفين التربويين في محافظة المفرق حسب متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، والجدول أدناه يبين ذلك.

الجدول رقم (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر كفايات الإشراف التربوي المعاصر لدى

المشرفين التربويين في محافظة المفرق حسب متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة

العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
٢٣	٢٠.٨.	٤.٦٩	ذكر	الجنس
٩	١٧.٤.	٤.٧٦	أنثى	
٦	١٣.١.	٤.٨٣	دبلوم عال	الكفايات ككل
١٢	١٩.٩.	٤.٦٥	ماجستير	
١٤	٢١.٠.	٤.٧١	دكتوراه	
١٢	٢٠.٧.	٤.٧٤	١٥ فما دون	الخبرة
٢٠	١٩.٧.	٤.٧٠	أكثر من ١٥	
٣٢	١٩.٩.	٤.٧١	المجموع	

يبين الجدول (١٠) تباينا ظاهريا في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر كفايات الإشراف التربوي المعاصر لدى المشرفين التربويين في محافظة المفرق بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس (ذكر، أنثى)، والمؤهل العلمي (دبلوم عال، ماجستير، دكتوراه) وسنوات الخبرة (١٥ فما دون، أكثر من ١٥)، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي جدول (١١).

الجدول رقم (١١)

تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة على درجة توفر كفايات الإشراف

التربوي المعاصر لدى المشرفين التربويين في محافظة المفرق

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
		٠.٥٧	١	٠.٥٧	الجنس
٢٣٣.	١.٤٩٠	٠.٦٦	٢	١٣١.	المؤهل
٢٠٠.	١.٧٠٩	٠.٠٨	١	٠.٠٨	الخبرة
٠.٦٤٧	٢١٥.	٠.٣٨	٢٧	١.٠٣٥	الخطأ
			٣١	١.٢٢٢	الكلية

يتبين من الجدول (١١) ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) تعزى لأثر الجنس، حيث بلغت قيمة ف ١.٤٩٠ وبدلالة بلغت ٠.٢٣٣.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) تعزى لأثر المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة ف ١.٧٠٩ وبدلالة إحصائية بلغت ٠.٢٠٠.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) تعزى لأثر الخبرة، حيث بلغت قيمة ف ٠.٦٤٧ وبدلالة إحصائية بلغت ٠.٢١٥.

مناقشة نتائج البحث:

يتضمن هذا الجزء مناقشة نتائج البحث التي هدفت إلى التعرف كفايات الإشراف التربوي المعاصر المتوفرة لدى المشرفين التربويين في محافظة المفرق.

أولاً: مناقشة نتائج السؤال الأول: ما كفايات الإشراف التربوي المعاصر المتوفرة لدى المشرفين التربويين في محافظة المفرق؟

بينت نتائج السؤال الأول أن المتوسطات الحسابية لدرجة توفر الكفايات الإشرافية المعاصر قد تراوحت ما بين (٤.٥٦-٤.٩١) وبدرجة توفر عالية، حيث جاء مجال الكفايات الفنية في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٤.٩١) وبدرجة توفر عالية، تلاه في المرتبة الثانية مجال الكفايات في مجال الصفات الشخصية بمتوسط حسابي بلغ (٤.٨٢) وبدرجة توفر عالية، تلاه في

المرتبة الثالثة مجال الكفايات الإدارية بمتوسط حسابي بلغ (٤.٧٨) وبدرجة توفر عالية، بينما جاء مجال كفايات النمو المهني في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٥٦) وبدرجة توفر عالية وبلغ المتوسط الحسابي الكفايات ككل (٤.٧٤) وبدرجة توفر عالية. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة جوفيل (٢٠٠٤) والتي أوضحت أن هناك ممارسة بدرجة عالية لمجالات محددة في الإشراف التربوي المعاصر لدى المشرف الأردني مثل العلاقات الإنسانية والعلاقة مع الزملاء والمجتمع المحلي والموارد البشرية والمناهج، وإدارة الصفوف والتعليم والتقييم والاختبارات والتخطيط.

وتبدو هذه النتيجة مبررة لأنها تشير إلى حجم المسؤولية المنوطة بالمشرف التربوي؛ إضافة إلى عمله الإشرافي الإداري يجب أن يكون المشرف التربوي ملماً بشكل جيد بمواد التخصص وكيفية تحقيق أهدافها، إضافة إلى دوره في عمليات تخطيط وتدوير المناهج وتحفيز مبادرات المعلمين المبدعين الخلاقة. كما تبرز أهمية الكفايات الفنية المعاصرة للمشرف من خلال عمله في إعداد الدورات التدريبية حول تصميم المواد الأثرية والعمليات المصاحبة لها كتحليل محتوى المنهاج وتحديد مجال الإثراء وكيفية توظيف ذلك في الموافق الصفية، كما يقومون بزيارات ميدانية للمدارس لمتابعة مدى توظيف المعلمين لما اكتسبوه في هذه الدورات التدريبية، وهذا كله ينعكس إيجاباً على العملية التعليمية. أما في مجال الكفايات الشخصية، فدرجة التوفر جاءت عالية كذلك لان المشرف التربوي يتحمل مسؤوليات كبيرة إضافة إلى عمله الإشرافي المعتاد فهو مطالب بمسؤوليات متنوعة كتصميم الاختبارات والتحقيق والمتابعة والزيارات الميدانية داخل وخارج محافظته، وكلها مواقف تبرز أهمية امتلاكه لصفات شخصية تؤكد قدرته على تحمل المسؤولية وإظهار القدوة للآخرين واحترام المعلمين والطلاب، وإعطاء المثل للمجتمع المدرسي من خلال الانضباط والتفاني والإخلاص في العمل.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كايريس وألميدا (caires & Almeida 2007) التي بينت أن العلاقات الإنسانية بين المعلم والمشرف التربوي تعد من الجوانب من العملية الإشرافية، وان وجود التفاعل الإيجابي بين المعلم والمشرف التربوي يؤدي إلى تحسن في أداء المعلم في غرفة الصف وبخاصة في مجال مواجهة الصعوبات التي يتعرضون لها خلال عملهم في مهنة الدراسة. ورغم حلول كفايات النمو المهني في المرتبة الأخيرة إلا أنها جاءت بدرجة عالية أيضاً حيث أكد المشرفون أن التعاون مع المرؤوسين واستخدام التكنولوجيا في العمل يمكن أن يحسن من العملية التربوية وبالتالي فإن توفرها لهم شيء مهم لأداء عملهم بفعالية، علاوة على أن قضايا المشاركة الفاعلة في العمل ووضع معايير محددة لانجاز المهام باتت كفايات ضرورية وهامة لكي يتمكن المشرف من أداء عمله. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الياور (٢٠٠٨) التي بينت أن كفايات

النمو المهني هي إحدى الكفايات التي جاءت في المرتبة الأخيرة بين كفايات الإشراف التربوي المعاصر لدى المشرفات التربويات في المملكة العربية السعودية .

ثانيا/ مناقشة نتائج السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توفر كفايات الإشراف التربوي المعاصر لدى المشرفين التربويين في محافظة المفرق تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة؟

بينت النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) تعزى لأثر الجنس حيث بلغت قيمة ف ١.٤٩٠ وبدلالة إحصائية بلغت ٠.٢٣٣ وعد وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) تعزى لأثر المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة ف ١.٧٠٩ وبدلالة إحصائية بلغت ٠.٢٠٠ وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) تعزى لأثر الخبرة، حيث بلغت قيمة ف ٠.٢١٥ وبدلالة إحصائية بلغت ٠.٦٤٧ .

وتفسر هذه النتيجة بان المشرفين والمشرفات والتربويين يلتزمون بتعليمات الزيارات الإشرافية الصادرة من قبل مسؤوليتهم من حيث تقديم الخدمات الإشرافية لجميع المعلمين على قدم المساواة، وقد يعزى ذلك إلى اهتمام وزارة التربية والتعليم بالاختبارات الوطنية القياسية التي تركز على المرحلتين الأساسية والثانوية، وبالتالي كان التزام المشرف التربوي الأردني بغض النظر عن الجنس بخصائص الإشراف التربوي الحديث بدرجة متقاربة علاوة على أن أساليب الإعداد والتأهيل قبل الخدمة للمشرفين والمشرفات وأثناء الخدمة متماثلة عبر خطط وزارة التربية مما يعني أن الكفايات الإشرافية المعاصر يكتسبها الطرفين على حد سواء أما بالنسبة لمتغير الخبرة فعملية اختيار المشرفين في المملكة الأردنية الهاشمية تتم في جانب منها على اختيار ذوي الخبرات المتوسطة والطويلة وبالتالي تتشابه خبراتهم التربوية مما يجعل الفروق بينهم محدودة ويمكنهم من اكتساب الكفايات الحديثة من خلال الممارسة والاطلاع والدورات بشكل متشابه.

وفيما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي، يمكن القول أن كفايات الإشراف التربوي الحديث هي من الأمور المستجدة وحديثة العهد في مدارس وزارة التربية والتعليم في الأردن، وبخاصة فيما يتعلق بالكفايات القيادية والفنية وكفايات النمو المهني، مما جعل المشرفين يمتلكون قاعدة متشابهة في التقييم في ضوء مؤهلهم العلمي، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المشرفين التربويين خلال زيارتهم يقومون بتقديم الخدمات الإشرافية بدرجة واحدة لجميع المعلمين ولا ينظرون إلى مؤهلاتهم العلمية أثناء زيارتهم، مما أدى إلى أن تكون تقديرات واحدة بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية.

وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع نتيجة دراسة سترك والخصاونة (٢٠٠٤) التي بينت عدم وجود فروق دلالة إحصائية بين استجابات المديرين من حملة البكالوريوس والدبلوم العالي وبين استجابات

الذكور والإناث بينما تختلف معها في متغير الخبرة حيث بينت الدراسة وجود فروق دالة تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

التوصيات:

في ضوء نتائج البحث السابقة يوصي الباحث بما يأتي:

١. ضرورة تخفيف عبء العمل الإداري الورقي أو الروتيني الذي يتقّل كاهل المشرفين التربويين ويحول دون التزامهم بتوظيف كفايات الإشراف التربوي الحديث جميعها في عملهم.
٢. تدريب المشرفين والمشرفات التربويين على كفايات الإشراف الحديث المستجدة في قطاع التربية والتعليم.
٣. إجراء دراسات مماثلة في المناطق التعليمية الأخرى للكشف عن مدى التزام المشرفين التربويين في تلك المناطق بكفايات الإشراف التربوي الحديث.

المصادر:

أولاً/ المراجع العربية:

١. احمد، احمد إبراهيم (٢٠٠٢). نحو تطوير الإدارة المدرسية، القاهرة، دار المطبوعات الجديدة.
٢. جويفل، محمد (٢٠٠٤). واقع الإشراف الممارس والملاحم المستقبلية للإشراف التربوي في الأردن رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
٣. الخطيب، إبراهيم والخطيب أمل (٢٠٠٣). الإشراف التربوي، فلسفته، أساليبه، تطبيقاته، عمان، دار قنديل للنشر والتوزيع.
٤. سترك، رياض والخصاونة، فؤاد، (٢٠٠٤). دراسات في الإدارة التربوية، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.
٥. السعود، راتب، (٢٠٠٢). الإشراف التربوي (اتجاهات حديثة)، عمان، مركز طارق للخدمات الجامعية.
٦. عطاري، عارف ومحمود، ناريمان، وعيسان، صالحه، (٢٠٠٥). الإشراف التربوي: نماذج النظرية وتطبيقاته العملية، الكويت، مكتبة الفلاح.
٧. الكيلاني، احمد، (٢٠٠٢). تقييم أداء مشرفي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية في الأردن في ضوء كفاياتهم وبناء برنامج لتنميته، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد، بغداد، العراق.
٨. مرسي، محمد، (١٩٩٥). الإدارة المدرسية، عالم الكتب، القاهرة، مصر.
٩. نشوان، يعقوب، (١٩٩٢). الإدارة والإشراف التربوي، عمان، دار الفرقان.
١٠. ويح، محمد إبراهيم، (٢٠٠٣). منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع.
١١. الياور، عفاف، (٢٠٠٨). تقييم الأداء الوظيفي للمشرفة التربوية في ضوء كفايات الإشراف التربوي المعاصر، مجلة جامعة ام القرى، العلوم الإنسانية، العدد ٢٠، ص ١٥٩-٢١٤.

ثانياً/ المراجع الأجنبية:

1. Bashela, L. (2005). The Information Technology prefer construct its Domain and measurement, Dissertation Abstract International, A 60/05, P16597.

2. Beach, L, & Reinhartz, O. (2000). North Carolina Women Superintendents and the boards that selection. P. H. D Dissertation, University of North Carolina. U.S. A.
3. Botia, A. (2011). Schools Principals in Spain: from Manager to Leader. International Journal of Education, 3(1): 1-18.
4. Caires, S. & Slmeida, L. (2007). Positive Aspects of the Teacher Training Supervision: The Student Teachers Perspective. European Journal of Psychology of Education, 22 (4): 515-528.
5. Chris, D. (2006). The Supervisor role School Technology. NASSP Bulletin, 18 (2): 589-612.
6. Civilian Personnel Directorate. (2006). What Are Leadership Competencies? USAREUR G1-Civilian Personnel Directorate Retrieved June 18, 2012, from <http://per.hqusareur.army.mil/CPD>.
7. Healey, P. (2008). The Education of the Pennsylvania ASCD. Teacher Supervision Evaluation Self-study Process as a tool for assessment. Pennsylvania: Pennsylvania State University.
8. Kersten, T. (2009). Selection a Superintendent in a Tight Market: How can be selected. International Journal of Education Leadership Preparation, 4 (1), 30-79.
9. Schweikert, G. (2003). Who made me Boss? Eight tips for Supervisors. Child Care Information Exchange. 15 (2): 7-10.
10. Totolo, A. (2011). Adoption and use of computer technology among school supervisors in Botswana secondary schools. The International Information & Library Review, 33 (2): 70-112.

Contemporary Educational Supervision Competencies among Jordanian Supervisors in Mafraq Governorate Khalaf Ayed Altajan Taran0002002@yahoo.com

Abstract:

The purpose of this study is to investigate the most important Contemporary Educational supervision Competencies of educational supervisors. Moreover, exploring the availability degree of those competencies among male and female supervisors in Jordan and if there are differences according to certain variables. A random sample was chosen from the population of the study totaling (32) male and female supervisors (23 males, 9) females. To achieve the aims of this study the researcher administrated a questionnaire consisted of (40) items distributed on the following domains: personal Characteristics, public relations, communication, administrative competencies, leadership competencies, technical competencies, professional development competencies.

The findings of the study showed that the technical competencies came first while the professional development competencies came in the last rank. Moreover the finding showed that there were no significant difference at the level of ($\alpha=0.05$) attributed to gender effect, there were no significant difference the level of ($\alpha=0.05$) attributed to scientific qualification effect and there were no significant statistical differences at the level of ($\alpha=0.05$) attributed to experience effect.

Based on the finding of the study the researcher presented several recommendations.

Key Words: Competencies, Educational Supervision, Contemporary educational supervision