

تقييم أداء المعلم حديث التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرساتق من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية

An Evaluation of Newly Graduated Teachers' Performance at the University of Technology and Applied Sciences in Rustaq from the Perspective of the Administrative and Supervisory Bodies

إعداد

د. أسماء محمد حسن

أستاذ مساعد المناهج وطرق تدريس العلوم
منسق التربية العملية تخصص الأحياء
جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرساتق

د. شذا أحمد إمام

أستاذ مساعد المناهج وطرق تدريس العلوم
منسق التربية العملية تخصص الكيمياء
جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرساتق

أ. خالد العبري

مدرس مساعد
منسق التربية العملية تخصص اللغة الإنجليزية
جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرساتق

أ.د. حمدة بنت حمد السعدي

أستاذ الإدارة التربوية
جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرساتق

د. سوزان عشري علي

أستاذ مساعد المناهج وطرق تدريس العلوم
منسق التربية العملية تخصص الفيزياء
جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرساتق

د. عبد الجواد محمد عبد الحميد

أستاذ مساعد المناهج وطرق تدريس
الرياضيات
منسق التربية العملية تخصص الرياضيات
جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرساتق

١٤٤٥ هـ / ٢٠٢٤ م

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أداء المعلم حديث التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرستاق، ممن عينوا في المدارس التابعة لمديريات التربية والتعليم بالمحافظات التعليمية بسلطنة عمان في العام الدراسي ٢٠٢١ - ٢٠٢٢م، وذلك من وجهة نظر الهيئتين الإدارية بالمدارس التي التحقوا بها المعلمين، والهيئة الإشرافية بالمدرسة والمديريات التابعين لها، وتمثلت عينة الدراسة في (٥٨) من الهيئة الإدارية والهيئة الإشرافية موزعة على (٢٩) من مديري ومساعد مدير بمدارس التعيين ممثلين عن الهيئة الإدارية، (٢٩) من المعلمين الأوائل ومشرفي التخصصات المختلفة. وتم تصميم استبانة لاستطلاع رأي الهيئتين الإدارية والإشرافية حول تقييم مستويات كفايات المعلم حديث التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرستاق، إذ كانت الاستبانة من جزأين؛ الأول: تكون من (٧) أسئلة مفتوحة الإجابة عن مستوى كفايات المعلم، والثاني تكون من (٢٨) عبارة محددة الإجابة بالاختيار عن مستوى تلك الكفايات. وأشارت نتائج الدراسة إلى امتلاك المعلم حديث التخرج لمعظم كفايات إعداد المعلم بدرجة كبيرة وعددها (٢٣) كفاية وعدد (٥) كفايات بدرجة من متوسطة إلى كبيرة، مما يشير إلى أن مخرجات جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرستاق ذات أداء عال.

الكلمات المفتاحية: تقييم أداء المعلمين حديثي التخرج، جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرستاق، الهيئة الإدارية، الهيئة الإشرافية.

Abstract

The objective of this study was to evaluate the performance of newly graduated teachers of the University of Technology and Applied Sciences in Rustaq, who were recruited in schools affiliated with the Directorates of Education in the educational governorates of the Sultanate of Oman during the academic year 2021-2022. The evaluation was conducted from the perspective of the administrative staff at the schools where the new teachers were recruited, as well as the supervisory staff at both the schools and the educational directorates they belong to. The study sample consisted of 58 administrative and supervisory bodies, 29 of which are school principals and assistant principals representing the administrative body, and 29 senior teachers and subject supervisors representing the supervisory body. A questionnaire was used to gather opinions from administrative and supervisory bodies about the evaluation of the competencies of newly graduated teachers from the University of Technology and Applied Sciences in Rustaq. The questionnaire was divided into two parts: the first part consisted of 7 open-ended questions about the level of teacher competencies, and the second part consisted of 28 close-ended questions with multiple-choice answers about the level of those competencies. The study results indicated that the newly graduated teachers possessed most of the teacher preparation competencies, 23 competencies, to a large extent, and possessed 5 competencies from a medium to large extent which indicates that the graduates of the University of Technology and Applied Sciences in Rustaq have a high level of performance.

Keywords: Performance Evaluation of Newly Graduated Teachers, University of Technology and Applied Sciences in Rustaq, Administrative Body, Supervisory Body.

تقييم أداء المعلم حديث التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرستاق من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية

□ مقدمة الدراسة وخلفيتها العلمية:

المعلم هو الركيزة الأولى في النظام التعليمي حيث أدائه لدوره بشكل فعال يُعظّم فيه الجهود التربوية التي تبذل في عملية أعداده وتدريبية، حيث يُعد المعلم هو الحجر الأساس في تربية النشء وتحقيق النمو الشامل والمتكامل لديهم قيمياً ومهارياً ومعرفياً بما يسمح بتعديل سلوكهم على النحو المرغوب فيه وبما يتناسب مع فلسفة المجتمع ومواكبة لكافة المتغيرات والمستجدات التي يشهدها العصر الحالي.

نظراً لخصوصية المعلمين الجُدد تحرص المؤسسات التربوية على إعدادهم وتهيئتهم خلال العام الأول من خدمتهم والتي يترتب على نجاحها وضع المعلم على أول درجة في تطوره المهني وانخراطه في مهنة التعليم، ومن أجل ذلك تراعي المؤسسات التربوية المعلمين الجُدد في السنة الأولى من الخدمة وترعاهم رعاية خاصة بما يقدم لهم من دعم المشرف التربوي ومدير المدرسة وزملائه في التعليم، مع مراعاة أن يكون هذا الدعم مبنياً على طرق علمية في تقييم احتياجات المعلم المهنية والتطويرية ووضع الخطط التطويرية لرفع كفاءة المعلمين ليقوموا بمهامهم الوظيفية على أكمل وجه، ومتابعتهم داخل الغرف الصفية والمدرسة وتوجيههم بما يحقق تعليم أفضل للطلبة (أبو سمرة وآخرون، ٢٠١٣).

ومن ناحية أخرى تعد عملية تقييم أداء المعلم نقطة الانطلاق في بناء وتطوير برامج إعدادهم، وكذلك عند تنفيذ البرامج التدريبية باختيار ما يحسن أداءه. ويتطلب ذلك من المشاركين في عملية تقييم أداء المعلم التنوع في استخدام الأساليب والأدوات التقييمية واختيار الأنسب منها للحصول على نتائج دقيقة (الدوسري، راشد، ٢٠٠٩).

إن عمليتي التحسين والتطوير لأي مجال عمل يسبقها عملية التقويم ومنها العملية التعليمية التي تتطلب عملية تقويم مستمرة في جميع أنظمتها؛ ولأن فاعلية أي نظام تعليمي هي في الحقيقة فاعلية أداء المعلم لأنه المنفذ الفعلي للسياسات التربوية؛ لذلك فإن تقويم أداء المعلم عملية جوهرية يتم من خلالها ضمان جودة التعلم وتحقيق الفاعلية المطلوبة في تعليم الطلاب (Steve & Nelson, 2008).

وفي السياق نفسه فإن تقويم أداء المعلم يكتسب أهمية كبيرة في هذا العصر الذي يشهد سلسلة من التغيرات والتطورات المعرفية والعلمية والتكنولوجية بشكل لم يسبق له مثيل في أي حقبة سابقة من تاريخ البشرية، الذي أضفى على دور المعلم واجبات ومسؤوليات ومهام جديدة زادت من أهمية دوره، وجعلت عملية تقويم أدائه جزءاً لا يتجزأ من تحسين وتطوير الأداء المدرسي بشكل عام وجزءاً من طبيعة المسؤوليات المهنية والممارسات العملية للمعلم بشكل خاص. وعليه فإن تقويم أداء المعلم أصبح ضرورة لا غنى عنها لتطوير وتحسين المدارس؛ فهو يمثل جزءاً من طبيعة الممارسة المهنية للمعلم المسؤول عن برنامج دراسي معين وهو في حاجة إلى التعرف على ما يحققه من إنجاز لبلوغ أهداف البرنامج، ومن ناحية أخرى يسهم في تبصير المعلم بما ينبغي أن يقوم به لتحسين أدائه وتحقيق الأهداف المرجوة. ومن سوء التقدير أن ما يتم في أغلب الأحيان هو تقويم شخص المعلم بدلاً من تقويم أدائه ومهاراته المهنية (فريزي، ٢٠٠٤).

وتسعى كليات التربية إلى إعداد المعلم المُتمكّن الماهر القادر على أداء هذه الأدوار بكفاءة وإتقان، من خلال ما تقدمه من برامج دراسية تخصصية، ومهنية، وثقافية في سنوات الدراسة المختلفة، بالإضافة إلى التدريب العملي الميداني بمدارس التعليم الرسمي بهدف تحقيق عدد من الكفايات في برامج إعداد المعلم هي كالتالي: (قنديل، يس، ٢٠٠٠، ١١٨ - ١١٩)

١. **الكفايات المعرفية والبحثية:** وتشمل المعارف المختلفة في مجال التخصص الذي سيقوم بتدريسه، وفي التربية وعلم النفس، وأيضاً مهارات البحث في مادة التخصص، وفي التربية، بالإضافة إلى قدر من الثقافة العامة، والمهارات الخاصة بالتعلم الذاتي المستمر.

٢. **الكفايات التدريسية الأدائية:** وتشمل مهارات التفاعل بين المعلم وطلابه داخل الصف، مثل مهارة تهيئة الطلاب وإثارتهم للتعلم، ومهارة استخدام الأسئلة في التدريس، ومهارة استخدام المواد والأجهزة التعليمية، بالإضافة إلى حيوية المعلم والقدرة على إنهاء الدروس بصورة سليمة. كما تشمل أيضاً مهارات إدارة الصف، مثل الانتباه للأحداث الجارية المتناثرة في غرفة الصف، ومعاملة الطلاب بشكل تربوي متزن. كما تشمل الكفايات التدريسية الأدائية مهارات تقويم التعلم الصفي، التي تتضمن قدرة المعلم على تخطيط برامج التقويم، ومن ثم تنفيذها واستخلاص نتائجها وتنظيمها بغية الاستفادة منها مستقبلاً في تحسين تعلم الطلاب.

٣. **الاتجاه نحو مهنة التدريس:** وتُشكّل مع قيم المعلم أحد المكونات الرئيسة لكفايته، إذ أنه بهذا البعد الوجداني لكفاية المعلم يمكن القول بأن هناك مُعلماً كفاءً في الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية أيضاً.

ونظراً لدور المعلم المحوري والرئيسي في نجاح أي نظام تعليمي، لا بد من التأكد بشكل مستمر من امتلاكه لكفايات مهنة التدريس، ولذلك يجب إخضاع المعلمين بالميدان، والمعلم حديث التخرج بصفة خاصة، لعملية التقويم المستمر. وقد حدد (راشد، ٢٠٠٩، ٢٢٤ - ٢٢٥) مجموعة من المحكات والمعايير التي يقوم عليها نظام تقويم المعلم المعتمد على الأداء والتعليم الصفي، وهي كالتالي:

- **المحك الأول:** المعلم يجعل الطالب يشارك بشكل نشط وفاعل وناجح في عملية التعلم.
- **المحك الثاني:** يستخدم المُعلّم صيغاً متعددة من التقويم الصفي لمراقبة وإدارة تعلم الطالب.

- **المحك الثالث:** يكون المُعلِّم مستعداً ومتمكناً من معرفة محتوى المنهج، وضابطاً لسلوك الطلبة أثناء العمل الصفّي والتعلم بشكل فاعل.
- **المحك الرابع:** يتواصل المُعلِّم ويتفاعل مع المجتمع المدرسي بطريقة مهنية.
- **المحك الخامس:** يقوم المُعلِّم بتحديث معرفته بالتعليم، الصفّي بصفة مستمرة، ويبحث ويستكشف كل التغيرات في سلوك التعليم الصفّي التي تحسّن وتطور تعلم الطلبة.
- **المحك السادس:** يتصرف المُعلِّم كشخص مسؤول ويتحمل المسؤولية المهنية والأخلاقية في تحقيق رسالة المدرسة؛ وفق رسالة وزارة التربية والتعليم.

وضع الترتوري والقضاة (٢٠٠٦) أبرز المشكلات التي تُواجه المُعلِّم حديث التخرج في محاور ثلاثة؛ أولها : مشكلات تتعلق بالطلبة من أعمال الشغب والسلوكيات غير المنضبطة، وازدحام الصف بعدد كبير من الطلاب، وانعدام دافعية التعلّم عند كثير منهم، وعدم وجود نظام ردع مناسب أو قانون يعاقب الطالب المشاغب أو المقصر ويحفظ للمُعلِّم مكانته وهيبته، والإهمال والاستهتار وعدم الاكتراث واللامبالاة من قبل الطلبة لعدم تفعيل سياسات الرسوب؛ وهذا ما يدفع الطلبة إلى عدم الاجتهاد والانضباط أو الحرص على تحصيل مستويات تعليمية أعلى. وثانيها: **المشكلات المتعلقة بالإدارة المدرسية؛** كالخوف من عدم اهتمام الإدارة المدرسية بالمُعلِّم الجديد، وعدم تقديم الحوافز المعنوية لعمله ونشاطه، واهتمام الإدارة المدرسية بالنواحي الإدارية الشكلية على حساب اهتمامها بالعملية التربوية فلا تهتم بأمور المُعلِّم ومساندته في مواجهة الطلبة المشاغبين، والمركزية الشديدة التي تنتهجها الإدارة المدرسية في اتخاذ القرارات وتأثير ذلك في دور المُعلِّم في ضبط سلوكيات الطلبة، وافتقاد الإدارة المدرسية لصلاحيّة ردع الطلبة أو المساعدة في دفعهم إلى الاهتمام بدروسهم. وأخيراً: **المشكلات التي تتعلق بالإشراف والتوجيه؛** كافتقاد بعض المشرفين القدرة على التعامل مع المعلمين وخاصة المعلمين الجدد

قليلي الخبرة في التدريس، وبعض المشرفين التربويين لا يؤدون عملهم بروح المشرفين، بل في شخص المفتش الذي يتصيد الأخطاء، حيث يطالبون المعلمين الجدد بأعمال تفوق قدراتهم وأوقاتهم، وبمهام خارج نطاق العمل المدرسي في الوقت الذي لا تتوافر فيه إمكانيات التدريس وممارستهم النشاط، وعدم منح المعلم الجديد صلاحية تنفيذ طرق تربوية جديدة في التعليم أو التجريب الجديد في مجال التربية.

وجدير بالذكر أن المعلم حديث التخرج يُواجه الكثير من التحديات، بخاصة ممن تخرج خلال جائحة كوفيد -١٩؛ إلا أن هناك جانب مُشرق في جوانب إعدادهِ وتدريبهِ، حيث إنه مارس بشكل عملي التعليم والتدريب عن بعد. فبرغم من تلقيهِ جانب من التدريب والممارسة بشكل مباشر داخل قاعات الدراسة، إلا أنه أتيح له العديد من الفرص للتدريب وممارسة المهارات التدريسية عن بعد، موظفاً العديد من الأدوات والتطبيقات التكنولوجية الحديثة في كل من بيئة الصف الحضورية والافتراضية، مما دفع الباحثين والقائمين على العملية التعليمية في ظل جائحة كورونا كوفيد ١٩ بتقييم الأداء التدريسي للمعلمين خاصة حديثي التخرج لأنه عامل مهم وحيوي في تطوير برامج الإعداد للمعلمين، وعمليات الإصلاح التربوي. ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لتقييم أداء المُعلِّم حديث التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرستاق من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية.

□ مشكلة الدراسة:

نظراً لبداية تخرج الدفعة الأولى من كلية التربية بالرستاق بعد فتح البرنامج في العام الأكاديمي 2016-2017 والذي كانت آخر دفعة مقبولة في الكلية عام ، كان من الضروري تقويم كفاءة برنامج التربية العملية من خلال تقييم أداء الخريجين الذين التحقوا بالعمل في الميدان التربوي؛ وذلك لتحديد جوانب الإيجاب والسلب في أدائهم، ومدى إتقانهم لكفايات العملية التعليمية التي اكتسبوها أثناء مرحلة الإعداد في

البرنامج؛ مما يسهم في تقويم برامج أخرى يتم إعدادها في كليات التربية، خاصة أنه تم تكييف نظم الإعداد والتدريب أثناء الجائحة العالمية كوفيد 19.

واستشعر الباحثون مشكلة الدراسة من خلال ما قابله تطبيق البرنامج أثناء جائحة كوفيد 19، حيث كان تنفيذ التربية العملية الميدانية من خلال تطبيق التعلم الإلكتروني والفصول الافتراضية والتعلم المدمج على مدار عامين من قبل وزارة التربية والتعليم، فضلاً عن اختلاف نمط تطبيق بعض مقررات برنامج التربية العملية والمتمثلة في مقرر التربية العملية (3)، والتربية العملية (4)، حيث تم تطبيقها على نحو يوم في التدريس المصغر إلكترونياً ويوم في التدريس لطلاب مدارس المحافظات التي التحق بها الطلاب المعلمون عن طريق التعلم الإلكتروني واستخدام المنصات التعليمية - Google Classroom ، Google Meet ، وما قد يؤثر ذلك في مستوى أداء المعلمين حديثي التخرج.

ومع خروج وانتظام التعليم في وزارة التربية والتعليم والرجوع للتعليم المباشر، وخروج مشرفي الكلية للإشراف على مجموعات التربية العملية الميدانية بمدارس التعليم العام بمحافظة جنوب الباطنة، وبمناقشة إدارة المدارس المتعاونة والمعلمين الأوائل حول مستوى الطلاب الخريجين ممن تدربوا على النظام السابق أثناء الجائحة؛ أبدى بعضهم ضعف في مستوى بعض المعلمين حديثي التخرج في مستوياتهم خاصة أن بعضهم قد التحق في تلك المدارس لاحقاً كمعلمين أساسيين بالمدرسة، وكانت من بين النقاط السلبية التي أبدوها إدراك المعلمين للمجال الصفي وإدارة الصف واستخدامهم لللبورة البيضاء وتوظيفها بشكل فعال.

وما يؤكد مشكلة الدراسة اهتمام عديد من الدراسات والبحوث والأدبيات التربوية بتقييم أداء المعلمين بصفة عامة، وتقييم أداء المعلمين حديثي التخرج بصفة خاصة. فقد تناولت دراسة (كرم لويز، شحاته، 2001) بعض المشكلات التي تواجه

المعلمين حديثي التخرج عند تدريسهم الرياضيات بسلطنة عمان، من خلال استخدامهم المنهج الوصفي، وإعداد استبانة طبقت على (35) معلم خريج تخصص الرياضيات في كليات التربية بسلطنة عمان لعام 1998-1999م كونت عينة الدراسة، وقد بينت الدراسة في نتائجها أن أغلب الخريجين يعانون من عدم التمكن في تحديد أهداف الدرس وصياغتها إجرائياً، وربطها بالمحتوى وأساليب التقويم وأهميتها في الدرس التعليمي، كونه لم يتعرف على كيفية تحليل محتوى الدروس التخصصية بما فيها من معارف ومهارات ومبادئ، وأيضاً من عدم إلمام المعلمين بمحتويات المادة العلمية والمشكلات المرتبطة بها، وعدم استخدامهم الوسائل التعليمية المناسبة في تدريسهم مادة التخصص.

وتناولت دراسة (روافة وآخرون، 2005) تقييم أداء المعلمين والمعلمات حديثي التخرج من كليات التربية بسلطنة عمان، وتوصلت إلى ارتفاع مستوى أداء المعلمين والمعلمات لعينة الدراسة حيث وصل إلى 90% منهم إلى أداء ممتاز من وجهة نظر مشرفي التربية والتعليم (الموجهين التربويين)، ومشرفي التربية العملية من الأساتذة الأكاديميين بالكلية، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين تقديراتهم لعينة الدراسة.

وهدف دراسة (Lee & Feng, 2007) التعرف على أنواع الدعم والمساندة التي يقدمها المعلم المرشد لدى عينة تكونت من (8) من المعلمين الجدد في العام الأول من تعيينهم في مدارس قوانغتشو جنوب الصين، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك أربعة أشكال من الدعم هي: المعلومات السابقة، والملاحظة الصفية في الزيارات التبادلية، والتخطيط المشترك للدرس، ومناقشة الحصة في المكتب.

وجاءت دراسة (Sadler & Kolosterman, 2009) للتعرف على واقع معلمي العلوم الجدد في غاينسفيل (فلوريدا)، فيما يخص انتقالهم من طالب مُعلّم إلى

مُعلِّم خبير بعد التحاقهم في برنامج التأهيل خلال العام الأول من تعيينهم، واستخدمت الدراسة منهج دراسة الحالة؛ حيث طبقت على عينة بلغت (٦) معلمين جدد، و(٨) معلمين جدد آخرين لفحص المسائل المتعلقة باستمرار بقاء المعلمين في وظيفتهم، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود فجوة بين آراء المعلمين حول التدريس والممارسات الحقيقية في التدريس والتدريب قبل الخدمة واحتفاظ المعلمين الجدد في المهنة، كما أظهرت أهمية المرشد المُعلِّم للمعلمين الجدد.

وفي نفس الاتجاه سعت دراسة (سلوم، طاهر، المخلاف عبد المجيد، 2010) لتقصي مستوى كفايات معلمي الدراسات الاجتماعية خريجي كليات التربية بجامعة السلطان قابوس من وجهة نظر المشرفين والمعلمين للأعوام الدراسية (2003 - 2006)، باستخدام استبانة طبقت على (122) معلم خريج، (20) معلم أول، (16) مشرف تربوي، وأكدت نتائج الدراسة على ارتفاع متوسط درجات توافر الكفايات الرئيسية لدى الخريجين مع وجود خلل في بعضها، والتي تمثلت في: تصميم استراتيجيات تعليم مناسبة ومراعاة الفروق الفردية بين الطلاب، ووضع خطط علاجية للطلاب بطئي التعلم، كما أظهرت النتائج وجود فروق إحصائية بين متوسط درجات كفايات الخريجين ومستوى الكفاية لصالح الخريجين.

واهتمت دراسة (Walkington, C., & others, 2011) بتطوير بطاقة ملاحظة صافية لتقييم أداء معلمي العلوم حديثي التخرج من جامعة UTeach، ومقارنة مع خريجي جامعة Scholars UTeach Noyce، وأظهرت الدراسة أن المعلمين المبتدئين المتخرجين من UTeach، وغير المتخرجين منها يتم تصنيفهم بشكل مماثل كمعلمين للسنة الأولى، ولكن خريجي UTeach يظهرون تحسناً أكبر بمرور الوقت.

واستهدفت دراسة (منصور، 2013) الميدانية تقييم الأداء التدريسي لمعلمي الرياضيات حديثي التخرج من كليات التربية بسلطنة عمان، وقياس درجة الرضا

الوظيفي لديهم؛ إذ قام الباحث بإعداد (5) بطاقات ملاحظة لفئات التقييم المختلفة (مديري المدارس، والموجهين، والمعلمين أنفسهم، وزملاء المهنة، والطلاب)، وبعد تطبيق أدوات الدراسة، أشارت النتائج إلى رضا جميع فئات التقييم عن مستوى الأداء التدريسي وذلك في ضوء المعيار المقبول لدى وزارة التربية والتعليم بالسلطنة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود اختلاف في مستوى الأداء التدريسي لمعلمي الرياضيات حديثي التخرج يعزى إلى اختلاف مؤسسة الإعداد وكليات التربية بوزارة التعليم العالي أو النوع، بالإضافة إلى توافر درجة عالية من القبول والرضا لدى معلمي الرياضيات حديثي التخرج لامتهانهم في مهنة التعليم.

وعلى الجانب الآخر هدفت دراسة (محمد، ٢٠١٦) إلى تحديد الكفايات التربوية اللازمة لتنفيذ منهج رياض الأطفال المطور، ومدى توافرها لدى معلمات رياض الأطفال حديثات التخرج واتجاههن نحو ممارسة المهنة؛ ولغرض الدراسة تم إعداد قائمة بالكفايات التربوية اللازمة لتنفيذ منهج رياض الأطفال المطور وبطاقة ملاحظة الكفايات التربوية، ومقياس الاتجاه نحو ممارسة المهنة، وتصور مقترح لبرنامج تدريبي، وأظهرت النتائج أن مستوى أداء معلمات رياض الأطفال حديثات التخرج لم يصل إلى حد الكفاية والمحدد في البحث وهو (٧٥٪) من الدرجة الكلية لبطاقة ملاحظة الكفايات التربوية، وأن اتجاهات المعلمات نحو ممارسة المهنة غير مقبولة مقارنة بالنسبة التي حددها البحث وذلك باستثناء نسبة أدائهن في المجالين الأول والثاني وهما النظرة الشخصية نحو المهنة والنظرة نحو السمات الشخصية.

وهدف دراسة (القاسم، ٢٠١٩) إلى تقييم الممارسات التدريسية التساهلية لدى معلمي ومعلمات العلوم في المرحلة المتوسطة وفق تقديرات المشرفين بالمملكة العربية السعودية ولتحقيق أهداف الدراسة تم تنفيذ استطلاع للرأي شمل (٤١) من المشرفين التربويين والمشرفات ومعلمي ومعلمات العلوم وانتهى ببناء قائمة تضمنت (٩٩) ممارسة تعبر عن مختلف أشكال التقصير والتهاون واللامبالاة ثم تطبيقه على

(٧٣) مشرفاً تربوياً ومشرفة وذلك للتعرف على تقديراتهم لمستوى تلك الممارسات، وأظهرت النتائج أن مستوى الممارسات التساهلية كان مرتفعاً على المقياس ككل وعلى ثلاثة أبعاده وهي التقويم والتخطيط والإعداد للدرس، بينما أوضحت النتائج أن مصادر التعلم وتوظيف الأنشطة الداعمة للمقرر كان متوسطاً على الأبعاد الثلاثة المتبقية وهي الالتزام والمواظبة والانضباط وتنفيذ الدرس ولم تظهر النتائج وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الممارسات التساهلية تعزي لمتغير الجنس على المقياس ككل أو على أي من أبعاده.

وسعت دراسة (التمران، 2020) إلى تعرّف واقع تقويم أداء المُعلّم من وجهة نظر قادة المدارس والمشرفين التربويين، من خلال استخدام المنهج الوصفي المسحي في تطبيق استبانة على (98) قائد ومشرف تربوي، وأوضحت النتائج ارتفاع مستوى ممارسات قادة المدارس والمشرفين التربويين في محور تقويم أداء المُعلّم؛ حيث جاء متوسطاً في محور أساليب أداء المُعلّم، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى قادة المدارس والمشرفين التربويين تعزي إلى متغيري مجال العمل أو المؤهل العلمي.

ومع توافر العناصر السابقة مجتمعة حول تقييم أداء المعلم موضوع الدراسة ما دفع الباحثين لمحاولة الوقوف على تقييم أداء المعلمين حديثي التخرج وتوظيف النتائج كتغذية راجعة في مراجعة وتطوير برامج إعداد المعلم بجامعة التقنية والعلوم التطبيقية (كلية التربية بالرسّاق)؛ لذلك جاءت هذه الدراسة.

□ أسئلة الدراسة:

تحددت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

"ما مستوى أداء المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرسّاق من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية بمدارس التعليم العام بسلطنة عمان؟"

وتتفرع منه أسئلة الدراسة التالية:

١. ما مدى امتلاك المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرستاق للمهارات الاجتماعية والشخصية التي تساعده على التواصل الفعال وتعيّنه في أداء عمله داخل المدرسة وخارجها من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية؟
٢. ما القيم المهنية التي يجب أن يمتلكها المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرستاق من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية؟
٣. ما مدى امتلاك المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرستاق للقدرات القيادية الإدارية التي تؤهله في انضباط العمل الإداري بالمدرسة وتحقيق استمراريته من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والتدريسية؟
٤. ما مستويات امتلاك المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرستاق لكفايات التدريس الفعال من مهارات التخطيط والتنفيذ والتقييم بصفة عامة من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية؟
٥. ما درجة توظيف المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرستاق لمهارات التعلم مدى الحياة من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية؟
٦. ما دلالة اختلاف مستويات كفايات المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرستاق لأدائهم التدريسي من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية (المؤهل الدراسي، ونوع الوظيفة، وسنوات الخبرة في الوظيفة، والخبرة في تقييم أداء المعلمين)؟
٧. ما الصعوبات التي قد يواجهها المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرستاق في مهنة التدريس من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية؟

٨. ما المقترحات التي قد تساعد في تطوير أداء المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرساق من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية ويمكن تضمينها في برنامج إعداده؟

□ أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى:

١. تعرّف مدى امتلاك المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرساق للمهارات الاجتماعية والشخصية التي تساعده على التواصل الفعال وتعيينه في أداء عمله داخل المدرسة وخارجها من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية.
٢. تحديد القيم المهنية التي يجب أن يمتلكها المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرساق من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية.
٣. تعرّف مدى امتلاك المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرساق للقدرات القيادية الإدارية التي تؤهله في انضباط العمل الإداري بالمدرسة وتحقيق استمراريته من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والتدريسية.
٤. تحديد مستويات امتلاك المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرساق لكفايات التدريس الفعال من مهارات التخطيط والتنفيذ والتقييم بصفة عامة من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية.
٥. قياس درجة توظيف المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرساق لمهارات التعلم مدى من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية.
٦. تعرف دلالة اختلاف مستويات كفايات المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرساق لأدائهم التدريسي من وجهة نظر الهيئتين الإدارية

- والإشرافية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية (المؤهل الدراسي، نوع الوظيفة، سنوات الخبرة في الوظيفة، الخبرة في تقييم أداء المعلمين).
٧. تحديد الصعوبات التي يواجهها المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرستاق في مهنة التدريس من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية.
٨. تعرف المقترحات التي تساعد في تطوير أداء المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرستاق من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية ويمكن تضمينها في برنامج إعداده.

□ أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوعها حيث تفيد نتائجها في:

١. تطوير برامج إعداد المُعلِّم بكلية التربية بالرستاق في تخصصات (الفيزياء، الكيمياء، الأحياء، الرياضيات، اللغة الإنجليزية)، فضلا عن البرامج الأخرى لإعداد المعلمين في تخصصات أخرى أو مراحل تعليمية كبرنامج معلم الحلقة الأولى بمجاليه (المجال الأول، المجال الثاني).
٢. رفع توصيات إلى وزارة التربية والتعليم ومديرياتها في المحافظات التعليمية بالسلطنة حول تصميم برامج الإنماء المهني المختلفة بما يساعد في تنمية المعلمين أثناء الخدمة ورفع كفاءتهم التدريسية.
٣. توفير تغذية راجعة للمعلمين أنفسهم حول أدائهم في الحقل التربوي والوقوف على مواطن القوة والضعف في كفاياتهم التدريسية، مما يساعدهم في التنمية المهنية الذاتية لسد الفجوات التي قد تظهر وتنتج عن عملية التقييم.
٤. تحقيق التوافق في جودة برامج إعداد المُعلِّم في ضوء متطلبات اعتماد برامج إعداد المعلمين بالسلطنة طبقاً لهيئة العمانية للاعتماد، وتحقيق الإطار العام للمؤهلات.

٥. تقديم توصيات ومقترحات بإجراء دراسات وتطويرها في مجالات أخرى تسهم في دعم عمليتي التعليم والتعلم وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

□ فروض الدراسة:

هدفت الدراسة للإجابة عن السؤال السادس اختبار صحة الفروض التالية:

١. لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطي درجات الهيئتين الإدارية والإشرافية في تقديراتهم مستويات كفايات المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرساق لأدائهم التدريسي.
٢. لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطي درجات الهيئتين الإدارية والإشرافية في تقديراتهم مستويات كفايات المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرساق لأدائهم التدريسي، يرجع إلى طبيعة المؤهل الدراسي (البكالوريوس/ والدراسات العليا).
٣. لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطي درجات الهيئتين الإدارية والإشرافية في تقديراتهم مستويات كفايات المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرساق لأدائهم التدريسي، يرجع إلى الخبرة في التقييم (أقل من ٣ مرات/ أكثر من ٣ مرات).
٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات درجات الهيئتين الإدارية والإشرافية في تقديراتهم مستويات كفايات المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرساق لأدائهم التدريسي، يرجع إلى سنوات الخبرة في الوظيفة (أقل من ٣ سنوات/ أقل من ١٠ سنوات/ أكثر من ١٠ سنوات).

□ مصطلحات الدراسة:

تناولت الدراسة المصطلحات التالية:

١. **التقييم:** عملية تكون بشكل دوري تهدف إلى تحقيق هدف معين خُطط له مسبقاً من خلال قياس نقاط القوة والضعف في الأعمال والجهود التي يبذلها الأفراد، وكذلك السلوك الذي يمارسه في موقف ما (أحمد، ٢٠٠٢).
٢. **أداء المعلم:** هو ما يفعله أو يؤديه المعلم في الموقف التدريسي اعتماداً على كفاءته وعلى البيئة التي يعمل بها وعلى إمكانياته في توظيف قدراته في أي مسألة وفي أي وقت من الأوقات.
٣. **تقييم أداء المعلم:** يعرف الباحثين تقييم أداء المعلم إجرائياً أنه عملية تتضمن قياس كفاءة أداء المعلم حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرستاق بهدف التعرف على أوجه القوة والضعف لديهم أثناء ممارستهم التدريسية في الجوانب المهنية والتخصصية من خلال الأساليب والأدوار التقييمية التي يستخدمها مدرء المدارس والمشرفين التربويين عند تقييم الأداء.
٤. **المعلم حديث التخرج:** هو المعلم الخريج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرستاق دفعة ٢٠٢١م، الذي تولى مهنة التعليم وعيّن أساسياً في وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي ٢٠٢١ - ٢٠٢٢م، ولم يمض على تعيينه سوى سنة دراسية.
٥. **الهيئة الإدارية:** كل من هو في مسمى وظيفي مدير مدرسة أو مساعد مدير طبقاً للكادر الوظيفي الإداري في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.
٦. **الهيئة الإشرافية:** كل من يشغل وظيفة إشرافية سواء داخل المدرسة ممثلة في المعلم الأول، أو خارجها ويمثلها مشرفي التخصصات المختلفة والمشرفي الأوائل

بمديريات التربية والتعليم بمحافظة سلطنة عمان طبقاً للتوصيف الوظيفي في وزارة التربية والتعليم.

□ حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على المحددات التالية:

١. **المحدد الموضوعي:** تقييم أداء المعلمين حديثي التخرج في كلية التربية بالرسناق والذين التحقوا بالعمل للعام الدراسي 2021/2022م في مدارس التعليم العام بالمديريات المختلفة التابعة لوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.
٢. **الحدود البشرية:** الهيئة الإدارية ممثلة في فئات (مديري ومساعد مدير)، والهيئة الإشرافية ممثلة في فئات (المعلم الأول للتخصص، والمشرف التربوي للتخصص بالمديريات) العاملين بمدارس ومديريات التربية والتعليم المختلفة التابعة لوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.
٣. **الحدود الزمانية:** الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2021 - 2022م، طبقاً لتقويم وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.
٤. **الحدود المكانية:** مدارس التربية والتعليم بجميع مديريات التربية والتعليم بالمحافظات التابعة لوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.

□ منهجية الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي التحليلي في مسح الدراسات السابقة والأدبيات ذات الصلة بتقييم أداء المعلم بهدف تحديد جوانب تقييم أداء المعلم المختلفة وبالتالي تعرف مستوى أداء المعلم حديث التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرسناق في العام الدراسي ٢٠٢١-٢٠٢٢م، وما يواجهه من صعوبات أو

تحديات قد تعيقه من أداء مهامه، وسبل التطوير الممكنة وذلك بتطبيق استبانة تضمنت تساؤلات حول مستويات كفايات المعلم، (٧) أسئلة منها مفتوحة الإجابة، مع (٢٨) عبارة مقيدة الاختيارات تحدد مستوى كفايات المعلم من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية في مدارس التعليم العام التابعة لمديريات التربية والتعليم بمحافظة سلطنة عمان المختلفة.

□ إجراءات الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم إتباع الإجراءات التالية:

١. إعداد أداة الدراسة: بناء على طبيعة البيانات وعلى المنهج المتبع في الدراسة، تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات لتحقيق أهداف الدراسة؛ وقد تم إعداد (استبانة) لتقييم أداء المعلم حديث التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرستاق من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية؛ وذلك وفق الخطوات والإجراءات العلمية المتبعة، من حيث تنظيم المحتوى، وصوغ العبارات والتساؤلات، ووضع التعليمات، وتحديد البيانات الأساسية. وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من جزأين:

(أ) الأول: ويتكون من (٧) أسئلة مفتوحة الإجابة عن مستوى كفايات المعلم حديث التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرستاق.

(ب) الثاني: ويتكون من (٢٨) عبارة محددة الإجابة بالاختيار عن مستوى كفايات المعلم حديث التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرستاق.

٢. عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (٥٨) من الهيئة الإدارية والهيئة الإشرافية موزعة إلى (٢٩) من مديري ومساعد مدير بمدارس التعيين ممثلين عن الهيئة الإدارية، (٢٩) من المعلمين الأوائل ومشرفي التخصصات المختلفة،

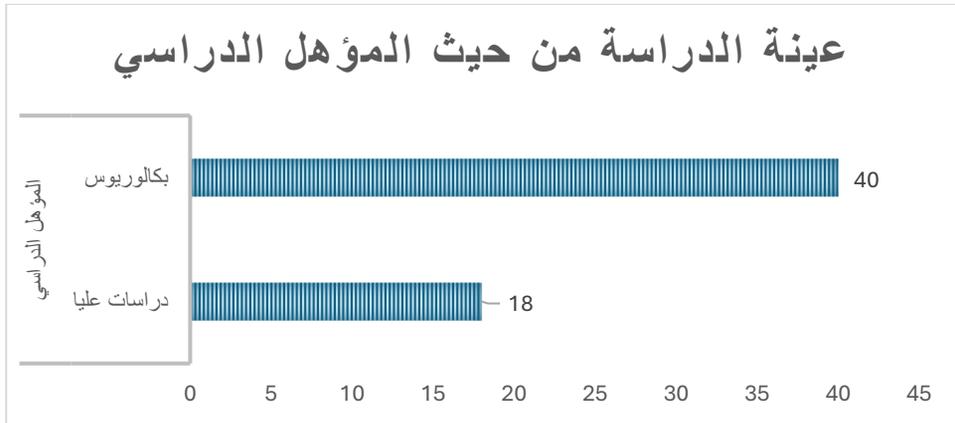
حاصل منهم على الدراسات العليا (ماجستير - دكتوراة) عدد (١٨) بنسبة (٣١%) من العينة، بينما حاصل على البكالوريوس عدد (٤٠) بنسبة (٦٩%). وتوزعت النسب المئوية لوظائف المستجيبين كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول (١) النسب المئوية لوظائف العينة

م	مسمى الوظيفة	العدد	النسبة
١	مدير مدرسة	٢٣	39.7%
٢	مساعد مدير المدرسة	٦	10.3%
٣	معلم أول فيزياء	٦	10.3%
٤	معلم أول كيمياء	٣	5.2%
٥	معلم أول أحياء	1	1.7%
٦	معلم أول رياضيات	٢	3.4%
٧	معلم أول لغة إنجليزية	٤	6.9%
٨	معلم أول مجال ثان	٣	5.2%
٩	مشرف فيزياء	1	1.7%
١٠	مشرف كيمياء	1	1.7%
١١	مشرف أحياء	٦	10.3%
١٢	مشرف رياضيات	0	0%
١٣	مشرف لغة إنجليزية	1	1.7%

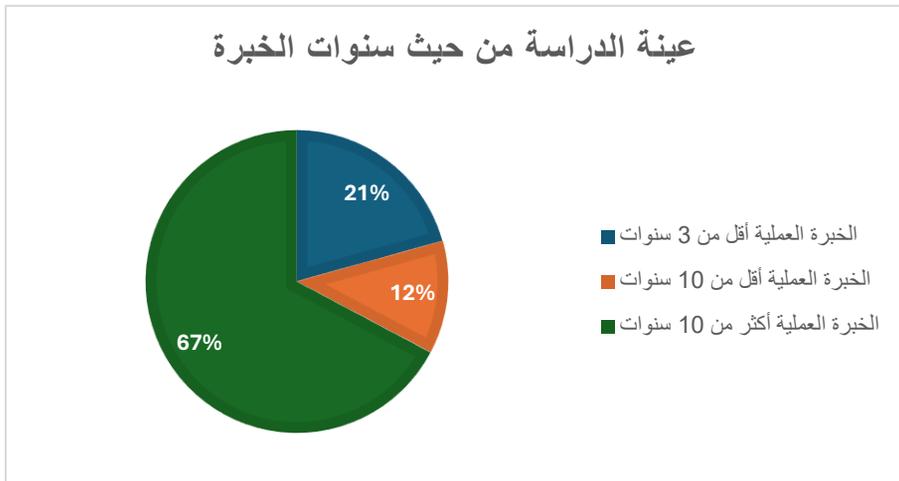
م	مسمى الوظيفة	العدد	النسبة
١٤	مشرف مجال ثان	1	1.7%

ويوضح شكل (١) توزيع المؤهل الدراسي في ضوء الهيئتين الإدارية والإشرافية:



شكل (١) يوضح نوع المؤهل الدراسي لعينة الدراسة

وتتراوح عدد سنوات الخبرة بين أقل من (٣) سنوات وحتى (٣٠) سنة ويوضحها الرسم البياني التالي بالنسبة في ضوء تقسيمها إلى خبرة (أقل من ٣ سنوات، أقل من ١٠ سنوات إلى أكثر من ١٠ سنوات):



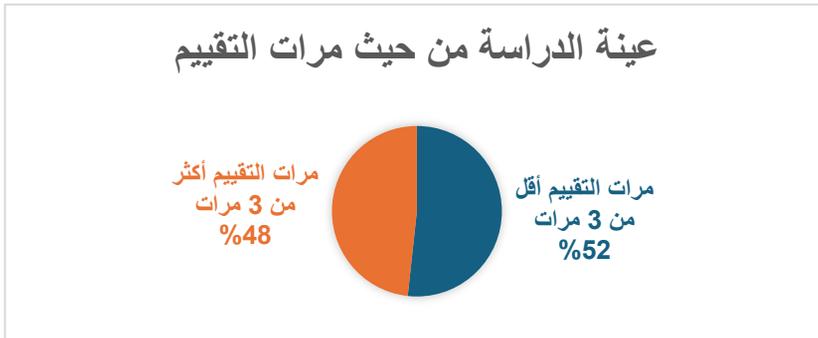
شكل (٢) يوضح عدد سنوات الخبرة لعينة الدراسة

وتوزعت العينة على مديريات التربية والتعليم المختلفة كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٢) النسب المئوية لمديريات التربية والتعليم التابع لها أفراد العينة

م	اسم مديرية التربية والتعليم	العدد	النسبة
١	مسقط	8	13.8%
2	شمال الباطنة	8	13.8%
3	جنوب الباطنة	1	1.7%
4	شمال الشرقية	11	19%
5	جنوب الشرقية	0	00%
6	البريمي	1	1.7%
7	الظاهرة	8	13.8%
8	الداخلية	4	6.9%
9	الوسطى	2	3.4%
١٠	ظفار	8	13.8%
١١	مسندم	7	12.1%

ويوضح الرسم البياني التالي نسب عدد مرات تقييم أفراد العينة للمعلم خلال العام الدراسي:



شكل (٣) عدد مرات تقييم المعلم في العام الدراسي

٣. المخاطبة الرسمية من قبل الفاضل الدكتور / عميد الكلية؛ البريد الإلكتروني الرسمي لرئيس قسم الدراسات التربوية لمديري العموم للمديريات العامة للتربية والتعليم بجميع محافظات سلطنة عمان الإحدى عشر (مسقط، وظفار، ومسندم، والبريمي، والداخلية، وشمال الباطنة، وجنوب الباطنة، وجنوب الشرقية، وشمال الشرقية، والظاهرة، والوسطى)؛ حيث تم توضيح الغرض من الدراسة، وتوصيف أبعاد الاستبانة وبنودها؛ للتفضل مشكورين بتعميمها على الهيئتين الإدارية والإشرافية بجميع المدارس ومكاتب الإشراف التابعة لكل مديرية تعليمية؛ بهدف إبداء وجهة نظرهم حول مستوى الكفايات لدى المعلم حديثي التخرج في كلية التربية بالرستاق جامعة التقنية والعلوم التطبيقية عبر رابط الاستبانة الإلكترونية.

٤. تطبيق الاستبانة: تم تطبيق الاستبانة إلكترونياً خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2021 - 2022م، طبقاً لتقويم وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان؛ حيث قام أفراد العينة من الهيئة الإدارية والهيئة الإشرافية بالاستجابة على فقرات الاستبانة والإجابة عن التساؤلات المطروحة بها.

٥. تحليل البيانات وإجراء المعالجات الإحصائية للحصول على النتائج وتفسيرها ومناقشتها.

□ نتائج الدراسة:

أسفرت نتائج تطبيق أداة الدراسة الممثلة في استبانة تقييم أداء المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية (كلية التربية الرستاق) من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية، في الإجابة عن أسئلة الدراسة على النحو الآتي:

١. السؤال الأول، نصه: ما مدى امتلاك المعلم حديث التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرساق للمهارات الاجتماعية والشخصية التي تساعده على التواصل الفعال وتعيّنه في أداء عمله داخل المدرسة وخارجها من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية؟

تضمنت الاستبانة السؤال المفتوح: " كيف يمكنك وصف مستوى أداء المعلم حديث التخرج في امتلاكه مهارات اجتماعية وشخصية تساعده على التواصل الفعال وتعيّنه في أداء عمله داخل المدرسة وخارجها؟ "؛ وقد أوضحت استجابات أعضاء الهيئة الإدارية وعددها (٥٨) استجابة أن معظم المعلمين حديثي التخرج بجامعة التقنية والعلوم التطبيقية - كلية التربية بالرساق - يمتلكون مهارات اجتماعية وشخصية متزنة تساعدهم على بناء علاقات جيدة مع الطلبة والمجتمع والهيئة الإدارية بمدارسهم مما ينعكس بالإيجاب على تواصلهم الفعال داخل وخارج المدرسة، ومن ثم تسهيل العمل؛ حيث أكدوا على أنهم يمتلكون القدرة على التعامل مع زملاء العمل وأولياء الأمور؛ ويمتلكون صفة القدوة الحسنة والخلق النبيل لمربي فاضل يساهم في بناء فرد متكامل؛ بينما أشار آخرون إلى أن المعلمين حديثي التخرج في حاجة إلى عقد برنامج إنماء مهني لارتقاء بمهاراتهم في التواصل والمبادرة.

وبتحليل الجزء الخاص بالاستبانة المغلقة، من خلال التكرارات وتحديد الوزن النسبي لعبارات المهارات الاجتماعية والشخصية، فقد جاءت النتائج على النحو الذي يوضحه جدول (٣)

جدول (٣)

الوزن النسبي للمهارات الاجتماعية والشخصية للمعلمين حديثي التخرج من وجهة نظر المشرفين والهيئة الإدارية

الترتيب العام	الوزن النسبي %	درجة التوافر					الكفاية	م
		ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا		
٢	٧٢.٠٧	١	٦	٢٠	١٩	١٢	يشترك بفاعلية في أنشطة المجتمع المحلي المحيط بالمدرسة.	2
	٧٧.٩٣	٠	١	١٦	٢٩	١٢	تتسم ردود أفعاله بالتوازن الانفعالي والثقة بالنفس.	3
	٧٩.٣١	٠	١	١٣	٣١	١٣	يتقبل النقد البناء ويتصف بالمرونة والتجديد في أعماله اليومية.	7
	٧٥.٥٢	٠	١	٢١	٢٦	١٠	يوزع الأدوار والمسؤوليات بين طلابه بعدالة.	11
	٧٦.٢١	١	٩	٧٠	١٠٥	٤٧	المهارات الاجتماعية والشخصية	

يتضح من الجدول (٣) أن توافر المهارات الاجتماعية والشخصية لدى المعلمين حديثي التخرج من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية بصفة عامة كانت (٧٦.٢١٪)، وهي نسبة مقبولة في البحث الحالي نظراً لكونهم حديثي التخرج، وكان الاهتمام من إدارة البرامج والإدارة التنفيذية من عمادة الكلية، والأقسام الأكاديمية والمراكز المساندة في تذليل الصعوبات وتوفير الخدمات في ضوء الإمكانيات المتوفرة خاصة بعد إعادة استقبال الطلاب في برنامج إعداد المعلم بعد توقف فترة، وما للكلية من خبرات سابقة في إعداد المعلمين.

وفي نفس السياق أوضح أعضاء الهيئة الإشرافية أن هناك فروقاً فردية بين المعلمين حديثي التخرج بجامعة التقنية والعلوم التطبيقية - كلية التربية بالرستاق - لكن بشكل عام هم يمتلكون مهارات اجتماعية وشخصية جيدة تمكنهم من تحقيق تواصل فعال، وأداء ما يكلفون به من مهام على أكمل وجه، كما أشاروا إلى أنهم يتحلون باتجاهات إيجابية حول مهنة التعليم، ولديهم القدرة على التعامل مع مختلف ميول واتجاه الطلاب في الصف؛ وعلى الجانب الآخر أشار بعضهم إلى أن المعلمين حديثي التخرج في حاجة إلى تعزيز في مهارة التواصل الاجتماعي مع المجتمع المدرسي؛ حيث إنهم يترددون في التواصل مع المعلمين من ذوي الخبرة ويفضلون العمل بمفردهم.

٢. السؤال الثاني، نصه: ما القيم المهنية التي يجب أن يمتلكها المعلم حديث التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرستاق من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية؟

تضمنت الاستبانة السؤال المفتوح: " ما القيم المهنية التي ترى أن المعلم حديث التخرج يمتلكها وتمايزه عن تلك المتوفرة لدى المعلم ذوي الخبرة المتوسطة أو الكبيرة؟ "؛ حيث أشار أعضاء الهيئة الإدارية من خلال (٥٨) استجابة إلى أن المعلمين حديثي التخرج بجامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرساتاق يمتلكون قيم احترام الوقت والالتزام في العمل، والصبر، والتحمل، والإخلاص، والتعاون، وتحمل مسؤولية وجدية العمل، وروح المبادرة والتحدي في العمل تحت ضغط، والسعي الدؤوب لتطوير أنفسهم مهنيًا، واحترام العاملين؛ فضلاً عما يمتلكونه من مهارات تقنية والتعامل مع المنصات التعليمية، وكفايات مهنية تتناسب مع مهارات القرن الواحد والعشرين.

وبتحليل الجزء الخاص بالاستبانة المغلقة، من خلال التكرارات وتحديد الوزن النسبي لعبارات القيم المهنية لدى المعلمين حديثي التخرج، فقد جاءت النتائج على النحو الذي يوضحه جدول (٤)

جدول (٤)

الوزن النسبي للقيم المهنية للمعلمين حديثي التخرج من وجهة نظر المشرفين والهيئة الإدارية

الترتيب العام	الوزن النسبي %	درجة التوافر					الكفاية	م
		ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا		
١	٨٠.٠٠	٠	٢	١٠	٣٢	١٤	يكون نموذجا إيجابيا وقدوة في سلوكه لطلابه.	1
	٨٤.١٤	٠	٢	٨	٢٤	٢٤	يلتزم بالقيم المهنية والمجتمعية والفضائل الإسلامية في عمله.	4
	٨٧.٢٤	٠	١	٤	٢٦	٢٧	يحترم القوانين واللوائح المدرسية المنظمة للعمل المهني.	5
	٨٣.٧٩	٠	٥	٢٢	٨٢	٦٥	القيم المهنية	

يتضح من جدول (٤) أن توافر القيم المهني لدى المعلمين حديثي التخرج من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية بصفة عامة كانت (٧٦.٢١%)، وهي نسبة

مقبولة في البحث الحالي نظرًا لكونهم حديثي التخرج، وما كانت تتضمنه برامج الإعداد من مهارات وقيم من خلال السياسات الخاصة بالكلية أو تلك التي تتوفر في محتوى المقررات الأكاديمية في مقررات مثل أصول التربية والإدارة المدرسية وكفايات الإدارة الصفية في مقرر التربية العملية.

وفي السياق ذاته أكد أعضاء الهيئة الإشرافية أن المعلمين حديثي التخرج بجامعة التقنية والعلوم التطبيقية - كلية التربية بالرستاق - يتسمون عادة بالحماس، والنشاط والحيوية، والرغبة في إثبات الذات، والسعي للتطوير في النواحي المهنية، وكسب الخبرات العملية، بالإضافة إلى الدافعية لاكتساب المهارات، والمثابرة والتميز والانتماء للمهنة، والسعي للرفق بالأداء والقدرة على مواكبة التطور التقني والتعامل مع احتياجات الجيل الجديد، والإلمام بالتطبيقات الإلكترونية في التعليم.

٣. السؤال الثالث، ونصه: ما مدى امتلاك المعلم حديث التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرستاق للقدرات القيادية الإدارية التي تؤهله في انضباط العمل الإداري بالمدرسة وتحقيق استمراريته من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والتدريسية؟

تضمنت الاستبانة السؤال المفتوح: " كيف ترى مستوى أداء المعلم حديث التخرج في امتلاكه قدرات إدارية قيادية تؤهله في مساعدة الهيئتين الإدارية والتدريسية في انضباط العمل الإداري بالمدرسة وتحقيق استمراريته؟ "؛ أوضح من خلال إجابة (٥٨) من أعضاء الهيئة الإدارية عنه أن معظم المعلمين حديثي التخرج بجامعة التقنية والعلوم التطبيقية - كلية التربية بالرستاق - لديهم ضعف في المهارات اللازمة لانضباط العمل الإداري بالمدرسة بالرغم من تعاونهم مع أعضاء الهيئة الإدارية والتدريسية في المدارس والتزامهم باللوائح؛ إذ إنهم بحاجة إلى الممارسة والمبادرة ومزيد من الخبرات في هذا المجال؛ فضلاً عن أنهم لا يمتلكون مهارات الإدارة الصفية.

وعلى الجانب الآخر أشار أعضاء الهيئة الإشرافية أن مستوى المعلمين حديثي التخرج بجامعة التقنية والعلوم التطبيقية - كلية التربية بالرساق - في المهارات الإدارية يحتاج الي التوجيه؛ بالرغم من تعاونهم في هذا الجانب وإظهارهم لمستوى جيد من الانضباط والالتزام بقوانين العمل؛ إلا أنهم في مرحلة التأقلم والتكيف فلا يستطيعون المشاركة كثيراً في الأمور الإدارية. وأن لديهم قدرات قيادية وإدارية، ولكنها تكون ذات مدى محدود ولا يدرسون الأمور من كافة الزوايا وإنما من جهة واحدة لذلك تكون محدودة الأثر. وأشار البعض إلى أنهم يمتلكون المهارات والقدرات التي تؤهلهم للقيام بالمهام الوظيفية، بالإضافة إلى التعاون مع الزملاء والانضباط والانتظام بالعمل.

وبتحليل الجزء الخاص بالاستبانة المغلقة، من خلال التكرارات وتحديد الوزن النسبي لعبارات القدرات الإدارية القيادية لدى المعلمين حديثي التخرج، فقد جاءت النتائج على النحو الذي يوضحه جدول (٥)

جدول (٥)

الوزن النسبي للقدرات الإدارية القيادية للمعلمين حديثي التخرج من وجهة نظر المشرفين والهيئة الإدارية

الترتيب العام	الوزن النسبي %	درجة التوافر					الكفاية	م
		ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا		
٤	٧٩.٦٦	٠	٠	١٧	٢٥	١٦	يكون علاقات مهنية مع الهيئتين الإدارية والتدريسية بالمدرسة.	٦
	٦٥.٨٦	١	٥	٣٢	١٦	٤	يبادر بحل المشكلات الإدارية بموضوعية في المواقف اليومية.	٨
	٧٧.٢٤	٠	٦	٩	٣٠	١٣	يقوم بالمهام الإدارية والإشرافية (حضور الاجتماعات، اللجان، الأنشطة المدرسية) بالمدرسة.	٩

الترتيب العام	الوزن النسبي %	درجة التوافر					الكفاية	م
		ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا		
	٧٤.٢٥	١	١١	٥٨	٧١	٢٣	القدرات الإدارية القيادية	

يتضح من جدول (٥) أن توافر القدرات الإدارية القيادية لدى المعلمين حديثي التخرج من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية بصفة عامة كانت (٧٤.٢٥%)، وهي نسبة مقبولة في البحث الحالي نظراً لكونهم حديثي التخرج، وخبراتهم القيادية والإدارية لم تصقل بعد في ضوء ما كانت تتضمنه برامج الإعداد من مهارات قيادية وإدارية التي تتوافر في محتوى المقررات الأكاديمية في مقررات مثل أصول التربية والإدارة المدرسية وكفايات الإدارة الصفية في مقرر التربية العملية.

٤. السؤال الرابع، ونصه: ما مستويات امتلاك المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرستاق لكفايات التدريس الفعال من مهارات التخطيط والتنفيذ والتقييم بصفة عامة من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية؟

تضمنت الاستبانة السؤال المفتوح: " ما مستوى أداء المعلم حديث التخرج في امتلاكه مهارات التدريس الفعال (التخطيط - التنفيذ - التقييم) وتمكنه من المادة العلمية في مجال تخصصه؟ "؛ وتوافقت آراء أعضاء الهيئة الإدارية والإشرافية حول أن المعلمين حديثي التخرج بجامعة التقنية والعلوم التطبيقية - كلية التربية بالرستاق - متمكنون من مهارات التدريس الفعال من حيث: التخطيط المسبق للدرس وتنفيذه والتقييم بمستوى أداء متميز، كما أنهم متمكنون من المادة العلمية وحريصون على تحقيق مستوى متقدم في فهم الطلاب، بما يتوافق مع توجهات وزارة التربية والتعليم، وتنفيذ الأنشطة الفردية والجماعية، وامتلاكهم الاستراتيجيات المعينة على التدريس؛ ولكنهم بحاجة إلى التدريب والتطوير لصقل تلك المهارات ومنها قياس التعلم القبلي للمتعلمين، والذي يتم من خلال الممارسة العملية.

وبتحليل الجزء الخاص بالاستبانة المغلقة، من خلال التكرارات وتحديد الوزن النسبي لعبارات كفايات التدريس الفعال لدى المعلمين حديثي التخرج، فقد جاءت النتائج على النحو الذي يوضحه جدول (٦)

جدول (٦)

الوزن النسبي لكفايات التدريس الفعال للمعلمين حديثي التخرج من وجهة نظر المشرفين والهيئة الإدارية

الترتيب	الوزن النسبي %	درجة التوافر					الكفاية	م
		ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا		
٣	٧٩.٦٦	٠	٢	١٢	٢٩	١٥	يوظف أساليب التعزيز المختلفة في تحفيز طلابه وتوجيه سلوكهم.	١٢
	٧٥.١٧	١	٣	١٩	٢١	١٤	يصوغ أهداف الدرس بطريقة إجرائية ومتنوعة ترتبط بمحتواه.	١٣
	٧٧.٢٤	١	١	١٧	٢٥	١٤	يخطط مواقف تعليمية متنوعة تتضمن أنشطة صافية ولا صافية.	١٤
	٧٥.٥٢	١	٢	١٧	٢٧	١١	يحدد استراتيجيات تدريس ملائمة لمتطلبات المواقف التعليمية.	١٥
	٧٢.٧٦	٠	٧	١٧	٢٤	١٠	يحدد أساليب التقويم المناسبة لقياس مخرجات التعلم المستهدفة.	١٦
	٧٦.٥٥	٠	٤	١٤	٢٨	١٢	ينوع في استخدامه أساليب التهئية والتمهيد وثيقة الصلة بموضوع الدرس.	١٧
	٧٥.١٧	٠	٣	١٧	٢٩	٩	يقدم محتوى الدرس بطريقة ترتبط بحياة المتعلمين وتتسم بالتسلسل والترابط المنطقي.	١٨
	٧٦.٢١	٠	٤	١٤	٢٩	١١	يوظف استراتيجيات التدريس والأنشطة التعليمية المخطط لها بما يزيد من تفاعل طلابه.	١٩
	٧٧.٩٣	٠	٣	١٥	٢٥	١٥	يوظف تقنيات التعليم المتنوعة وفق المواقف التعليمية.	٢٠
	٧٤.٨٣	١	٥	١٤	٢٦	١٢	يقدم التغذية الراجعة في ضوء استخدام التقويم البنائي	٢١

الترتيب	الوزن النسبي %	درجة التوافر					الكفاية	م
		ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا		
							والختامي.	
	٧٠.٠٠	٠	٣	٢٧	٢٤	٤	ينوع في استخدامه أنماط وأشكال الغلق بما يحقق وحدة المعرفة.	٢٢
	٧٧.٥٩	١	٠	١٨	٢٥	١٤	يستخدم المصطلحات العلمية بطريقة صحيحة في مجال تخصصه.	٢٣
	٧٥.٧٢	٥	٣٧	٢٠١	٣١٢	١٤١	كفايات التدريس الفعال	

يتضح من جدول (٦) أن توافر كفايات التدريس الفعال لدى المعلمين حديثي التخرج من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية بصفة عامة كانت (٧٥.٧٢٪)، وهي نسبة مقبولة في البحث الحالي نظراً لكونهم حديثي التخرج، وخبراتهم الميدانية كانت في الكلية وفق نظام التعليم عن بعد، وفي السنة الأولى كانت نظام التعليم المدمج وفي ضوء ما كانت تتضمنه برامج الإعداد من مهارات وكفايات التدريس الفعال في مقررات البرنامج مثل المناهج وطرق التدريس العامة، وطرق تدريس التخصص، والتربية العملية (١، ٢، ٣، ٤).

٥. السؤال الخامس، ونصه: ما درجة توظيف المعلم حديث التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرستاق لمهارات التعلم مدى الحياة من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية؟

وكان من بين أسئلة الاستبانة: " كيف ترى أداء المعلم حديث التخرج في توظيفه مهارات التعلم مدى الحياة في وضع خطة تطوير ذاتي قائمة على متابعة الجديد في مجال مادة التخصص والتوجهات المهنية الحديثة، لتحسين أدائه مما يسهم في تنمية أفراد المدرسة، وخدمة المجتمع الخارجي وتطويره؟ "؛ أوضح أعضاء الهيئة الإدارية والإشرافية في إجاباتهم

عنه أن المعلمين حديثي التخرج بجامعة التقنية والعلوم التطبيقية - كلية التربية بالرساق - يمتلكون الحماس للعمل والرغبة في تطوير نواتهم، ويناقشون كل ما هو جديد في مجال تخصصهم، ويتضح ذلك من حرصهم على حضور المشاغل والحصص التطبيقية؛ مستفيدين في ذلك من مجتمعات التعلم المهنية والدورات والمشاغل المنعقدة على مستوى المعهد التخصصي للمعلمين لصقل مهاراتهم وكفاياتهم المهنية، والبعض يرى أن المعلم مواكب جدا للتكنولوجيا الحديثة ويتقن استخدام الكمبيوتر وأجهزة العرض، ومتفتح على المجتمع الرقمي ويطور من ذاته في هذا المجال، وأن هناك من يضع خطة تطويرية لذاتهم ولديهم رؤية واضحة يسعون لتحقيقها. وعلى النقيض ينظر بعض أعضاء الهيئة الإدارية والإشرافية إلى المعلمين حديثي التخرج بأن لديهم معرفة قليلة حول تحسين أداؤهم وفي مدى تمكنهم من مهارات التعلم مدى الحياة؛ مما يستوجب معه ضرورة تنميتهم مهنيًا في هذا المجال.

وبتحليل الجزء الخاص بالاستبانة المغلقة، من خلال التكرارات وتحديد الوزن النسبي لعبارات مهارات التعلم مدى الحياة لدى المعلمين حديثي التخرج، فقد جاءت النتائج على النحو الذي يوضحه جدول (٧)

جدول (٧)

الوزن النسبي لمهارات التعلم مدى الحياة للمعلمين حديثي التخرج من وجهة نظر المشرفين والهيئة الإدارية

الترتيب	الوزن النسبي %	درجة التوافر					الكفاية	م
		ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا		
٥	٧١.٣٨	١	٧	١٩	٢٠	١١	١ يُسهم في تفعيل قنوات التواصل المختلفة بين المدرسة والمجتمع المحلي.	٠
	٧٧.٢٤	٠	١	١٩	٢٥	١٣	٢ يتابع المستجدات العلمية وتوجهاتها في مجال تخصصه.	٤

الترتيب	الوزن النسبي %	درجة التوافر					الكفاية
		ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا	
٢	٧١.٧٢	٠	٤	٢٤	٢٢	٨	يوضح ترابط مجال تخصصه بالعلوم الأخرى وتطبيقاتها في الحياة.
٢	٧٢.٧٦	١	٧	١٢	٣٠	٨	يوظف مصادر متنوعة (حلفاء العمل/الدورات التدريبية) في تطوير مهاراته الذاتية.
٢	٥٥.٨٦	١٠	١٣	١٩	١١	٥	يجري بحثاً (علمية/ إجرائية) تساعده في التنمية المهنية وحل المشكلات (التعليمية/ المجتمعية).
٢	٧٥.٥٢	١	٤	١٣	٢٩	١١	يعمل على تطوير ذاته في ضوء التغذية الراجعة من نتائج تقييمه.
	٧٠.٧٥	١٣	٣٦	١٠٦	١٣٧	٥٦	مهارات التعلم مدى الحياة

يتضح من جدول (٧) أن توافر مهارات التعلم مدى الحياة لدى المعلمين حديثي التخرج من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية بصفة عامة كانت (٧٠.٧٥٪)، وهي نسبة مقبولة في البحث الحالي نظراً لكونهم حديثي التخرج، وخبراتهم الميدانية في بدايتها، ومدى الاختلاف بين ما تم تقديمه في برنامج الإعداد والواقع التعليمي لم يكن مختلفاً بدرجة كبيرة، إذ كان البرنامج يتضمن مهارات البحث وإجراء البحوث التربوية، فضلاً عن نظم التعليم المباشر والتعليم الإلكتروني الذي تم استخدامه أثناء جائحة كوفيد ٢١، ونظام التربية العملية الميدانية الذي تم اتباع فيه نظام التعليم الإلكتروني والتدريس المصغر بصورة إلكترونية في مقررات برنامج الإعداد بالكلية.

ويمكن إجمال نتائج الأسئلة من (١-٥) في مستوى كفايات المعلم حديث التخرج

في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية كلية التربية بالرستاق كما يوضحها جدول (٨)

جدول (٨)

الوزن النسبي لكفايات المعلم حديث التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية كلية التربية بالبرستاق في ضوء الهيئتين الإدارية والإشرافية

الترتيب	الوزن النسبي %	درجة التوافر					الكفاية	م
		ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا		
٢	٧٦.٢١	١	٩	٧٠	١٠٥	٤٧	المهارات الاجتماعية والشخصية	١
١	٨٣.٧٩	٠	٥	٢٢	٨٢	٦٥	القيم المهنية	٢
٤	٧٤.٢٥	١	١١	٥٨	٧١	٣٣	القدرات الإدارية القيادية	٣
٣	٧٥.٧٢	٥	٣٧	٢٠١	٣١٢	١٤١	كفايات التدريس الفعال	٤
٥	٧٠.٧٥	١٣	٣٦	١٠٦	١٣٧	٥٦	مهارات التعلم مدى الحياة	٥
	٧٥.٤٣	٢٠	٩٨	٤٥٧	٧٠٧	٣٤٢	كفايات المعلم	

ويتضح من جدول (٨) امتلاك المعلمين حديثي التخرج لكفايات إعداد المعلم (المعرفية والبحثية- والأدائية- والاتجاه نحو مهنة التدريس) من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية بصفة عامة بنسبة (٧٥.٤٣٪)، وهي نسبة مقبولة في البحث الحالي نظراً لكونهم حديثي التخرج، وخبراتهم الميدانية في بدايتها، ومدى تضمين تلك الكفايات في برنامج الإعداد بالكلية، وتنوع المهارات والكفايات به.

٦. السؤال السادس، ونصه: ما دلالة اختلاف مستويات كفايات المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالبرستاق لأدائهم التدريسي من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية (المؤهل الدراسي، ونوع الوظيفة، وسنوات الخبرة في الوظيفة، والخبرة في تقييم أداء المعلمين)؟
للإجابة عن هذا السؤال تم الاعتماد على المتوسطات والانحرافات المعيارية، لاختبار صحة الفروض الآتية:

١. لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطي درجات الهيئتين الإدارية والإشرافية في تقديراتهم مستويات كفايات المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرستاق لأدائهم التدريسي. ولاختبار صحة الفرض الأول تم استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين، وجاءت النتائج على النحو الآتي:

جدول (٩)

قيم (ت) ودلالاتها الإحصائية للفرق بين تقديرات الهيئتين الإدارية والإشرافية في كفايات المعلم حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية

الكفايات	نوع الهيئة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
المهارات الاجتماعية والشخصية	الهيئة الإدارية	٢٩	١٥.١٣٣	٢.٤٧٤٦	٠.١٦١١-	غير دال
	الهيئة الإشرافية	٢٩	١٥.٧	١.٨٨٨٦		
القيم المهنية	الهيئة الإدارية	٢٩	١٢.٧٣٣	٢.٠٥١٧	٠.٣٦٧-	غير دال
	الهيئة الإشرافية	٢٩	١٣.٨	٠.٩١٨٩		
القدرات الإدارية القيادية	الهيئة الإدارية	٢٩	١٠.٧٣٣	٢.١٢٠٢	٠.٤٨٤٥-	غير دال
	الهيئة الإشرافية	٢٩	١٢.٢	٢.٢٠١		
كفايات التدريس الفعال	الهيئة الإدارية	٢٩	٤٦.٥٣٣	٦.٩٢٦٨	٠.١١٣٧	غير دال
	الهيئة الإشرافية	٢٩	٤٥.٤	٩.٨٥٦٨		
مهارات التعلم	الهيئة الإدارية	٢٩	٢٠.٨٦٧	٤.٦٥٧٨	٠.٠٩٥٢-	غير دال

الكفايات	نوع الهيئة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
مدى الحياة	الهيئة الإشرافية	٢٩	٢١.٥	٤.٨٣٦٢		
كفايات المعلم	الهيئة الإدارية	٢٩	١.٦	١٦.٣٧٥	٠.١١١٢-	غير دال
	الهيئة الإشرافية	٢٩	١٠٨.٦	١٧.٢١٩		

يتضح من جدول (٩) أن جميع قيم (ت) جاءت غير دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، حيث تراوحت قيم (ت) بين (-٠.٤٨٤٥، ٠.١١٣٧)، مما يشير إلى قبول صحة الفرض الأول.

٢. لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطي درجات الهيئتين الإدارية والإشرافية في تقديراتهم مستويات كفايات المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرساتق لأدائهم التدريسي، يرجع إلى طبيعة المؤهل الدراسي (البكالوريوس/الدراسات العليا). ولاختبار صحة الفرض الثاني تم استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين، وجاءت النتائج على النحو الآتي:

جدول (١٠)

قيم (ت) ودلالاتها الإحصائية للفرق بين تقديرات الهيئتين الإدارية والإشرافية في كفايات المعلم حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية في ضوء طبيعة المؤهل الدراسي للعينة (البكالوريوس/الدراسات العليا)

الكفايات	المؤهل الدراسي	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة

غير دال	٠٠٠٦٦٣-	١.٩٤٤٥	١٥.٢٦٧	٤٠	بكالوريوس	المهارات الاجتماعية والشخصية
		٢.٧١٨٣	١٥.٥	١٨	دراسات عليا	
غير دال	٠٠٠٦٩٣-	١.٨٦٩٦	١٣.٠٦٧	٤٠	بكالوريوس	القيم المهنية
		١.٦٣٦٤	١٣.٣	١٨	دراسات عليا	
غير دال	٠٠٠٩٨٣	٢.٠٦٥٦	١١.٤٦٧	٤٠	بكالوريوس	القدرات الإدارية القيادية
		٢.٥٥٨٢	١١.١	١٨	دراسات عليا	
غير دال	٠٠١٩٠٢-	٨.٨٦٣	٤٤.٨٦٧	٤٠	بكالوريوس	كفايات التدريس الفعال
		٦.٦٥٧٥	٤٧.٩	١٨	دراسات عليا	
غير دال	٠٠١٠٩	٤.٤٠٥٦	٢١.٤٦٧	٤٠	بكالوريوس	مهارات التعلم مدى الحياة
		٥.١٦٨٣	٢٠.٦	١٨	دراسات عليا	
غير دال	٠٠٠٧٥٦-	١٦.٦٣٨	١٠٦.١٣	٤٠	بكالوريوس	كفايات المعلم
		١٦.٨٥٤	١٠٨.٤	١٨	دراسات عليا	

يتضح من جدول (١٠) أن جميع قيم (ت) جاءت غير دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، حيث تراوحت قيم (ت) بين (٠.١٩٠٢، ٠.١٠٩)، مما يشير إلى قبول صحة الفرض الثاني.

٣. لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطي درجات الهيئتين الإدارية والإشرافية في تقديراتهم مستويات كفايات المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرستاق لأدائهم التدريسي، يرجع إلى الخبرة في التقييم (أقل من ٣ مرات/ أكثر من ٣ مرات). ولاختبار صحة الفرض الثالث تم استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين، وجاءت النتائج على النحو الآتي:

جدول (١١)

قيم (ت) ودلالاتها الإحصائية للفرق بين تقديرات الهيئتين الإدارية والإشرافية في كفايات المعلم حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية في ضوء خبرة التقييم للعينة (البكالوريوس/ الدراسات العليا)

الكفايات	خبرة التقييم	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
المهارات الاجتماعية والشخصية	أقل من ٣ مرات	٣٠	١٥.٦٤٣	١.٩٠٥٨	٠.٧٢٠٣٠٦	غير دال
	أكثر من ٣ مرات	٢٨	١٥	٢.٦٤٥٨		
القيم المهنية	أقل من ٣ مرات	٣٠	١٣.٥	١.٢٢٤٧	٠.٥٤٦٧٢٧	غير دال
	أكثر من ٣ مرات	٢٨	١٢.٧٢٧	٢.٢٤٠١		
القدرات الإدارية القيادية	أقل من ٣ مرات	٣٠	١١.٨٥٧	٢.٢٤٨٣	١.٠٦٥٢٦٢	غير دال
	أكثر من ٣ مرات	٢٨	١٠.٦٣٦	٢.١١٠٦		
كفايات التدريس الفعال	أقل من ٣ مرات	٣٠	٤٦.٨٥٧	٧.٣٨٨٧	٠.٨١٣٥١٨	غير دال
	أكثر من ٣ مرات	٢٨	٤٥.٠٩١	٩.٠٨٢٥		
مهارات التعلم مدى الحياة	أقل من ٣ مرات	٣٠	٢١.٥٧١	٤.٦٠٢٩	٠.٩٥٠٠٥٩	غير دال
	أكثر من ٣ مرات	٢٨	٢٠.٥٤٦	٤.٨٤٤٩		
كفايات المعلم	أقل من ٣ مرات	٣٠	١٠٩.٤٣	١٥.٠١١	٠.٨١٩٩١٣	غير دال

الكفايات	خبرة التقييم	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
	أكثر من ٣ مرات	٢٨	١٠٤	١٨.٣٠٨		

يتضح من جدول (١١) أن جميع قيم (ت) جاءت غير دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، حيث تراوحت قيم (ت) بين (٠.٥٤٦٧٢٧، ١.٠٠٦٥٢٦٢)، مما يشير إلى قبول صحة الفرض الثالث.

٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات درجات الهيئتين الإدارية والإشرافية في تقديراتهم مستويات كفايات المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرستاق لأدائهم التدريسي، يرجع إلى سنوات الخبرة في الوظيفة (أقل من ٣ سنوات/ أقل من ١٠ سنوات/ أكثر من ١٠ سنوات).

ولاختبار صحة الفرض الرابع تم استخدام اختبار (ف) الأحادي، وجاءت النتائج على النحو الآتي:

جدول (١٢)

قيم (ف) ودلالاتها الإحصائية للفروق بين تقديرات الهيئتين الإدارية والإشرافية في كفايات المعلم حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية في ضوء مجموعات الخبرة للعينة (أقل من ٣ سنوات/ أقل من ١٠ سنوات/ أكثر من ١٠ سنوات)

الكفايات	مجموعات الخبرة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع المتوسطات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المهارات الاجتماعية	أقل من ٣ سنوات	١٢	١٥.٧٥	١.٢٥٨٣	٢.٢٧٢	٢	١.١٣٦	٠.٥٣١٨	غير دال

الكفايات	مجموعات الخبرة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع المتوسطات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
والشخصية	أقل من ١٠ سنوات	٧	١٤.٨	٢.٣٨٧٥	١١٧.٤٩	٥٥	٢.١٣٦١		
	أكثر من ١٠ سنوات	٣٩	١٥.٤٣٨	٢.٤٤٨٦	١١٩.٧٦	٥٧			
القيم المهنية	أقل من ٣ سنوات	١٢	١٢.١٥	١.٨١٦٥	١٧.١٦	٢	٨.٥٨	١.٠٠٤٥	غير دال
	أقل من ١٠ سنوات	٧	١٢.٤	٢.٦٠٧٧	٤٦٩.٨	٥٥	٨.٥٤١٨		
	أكثر من ١٠ سنوات	٣٩	١٣.٣٥	١.٢٣٨٣	٤٨٦.٩٦	٥٧			
القدرات الإدارية القيادية	أقل من ٣ سنوات	١٢	١٠	٢.١٦٠٣	١٠.٤٤	٢	٥.٢٢	٠.٥٢٦٨	غير دال
	أقل من ١٠ سنوات	٧	١١	٠.٧٠٧١	٥٤٥	٥٥	٩.٩٠٩١		
	أكثر من ١٠ سنوات	٣٩	١١.٧٥	٢.٤٩	٥٥٥.٤٤	٥٧			
كفايات التدريس الفعال	أقل من ٣ سنوات	١٢	٤٨.٧٥	١.٥	٦١.٣٥٣	٢	٣٠.٦٧٧	١.٠٢٥٩	غير دال
	أقل من ١٠ سنوات	٧	٤٦.٨	١٠.٢٥٧	١٦٤٤.٦	٥٥	٢٩.٩٠٢		

الكفايات	مجموعات الخبرة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع المتوسطات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
مهارات التعلم مدى الحياة	أكثر من ١٠ سنوات	٣٩	٤٧.٠٦٣	٧.٩٢٨٦	١٧٠٥.٩	٥٧			
	أقل من ٣ سنوات	١٢	٢٠.٥	٣.٨٧٣	٨.٩٠٣	٢	٤.٤٥١٥	٠.٤٨٢٢	غير دال
	أقل من ١٠ سنوات	٧	٢٠.٢	٤.٤٣٨٥	٥٠٧.٧٤	٥٥	٩.٢٣١٦		
كفايات المعلم	أكثر من ١٠ سنوات	٣٩	٢١.٢٥	٥.٠٥٩٢	٥١٦.٦٤	٥٧			
	أقل من ٣ سنوات	١٢	١٠.٨	٨.٤٨٥٣	٣٠١.٢٢	٢	١٥٠.٦١	١.١٣٩٦	غير دال
	أقل من ١٠ سنوات	٧	٩٨.٢	١٨.٦٦	٧٢٦٩.١	٥٥	١٣٢.١٧		
	أكثر من ١٠ سنوات	٣٩	١٠٩.٥٦	١٧.٠٤٥	٧٥٧٠.٣	٥٧			

يتضح من جدول (١٢) السابق أن جميع قيم (ف) جاءت غير دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، حيث تراوحت قيم (ف) بين (٠.٤٨٢٢، ١.١٣٩٦)، مما يشير إلى قبول صحة الفرض الرابع.

وفي ضوء النتائج السابقة يمكن قبول صحة الفرض "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) تعزى إلى اختلاف متغيرات المؤهل الدراسي، ونوع الوظيفة، والخبرة في تقييم أداء المعلمين،

٧. السؤال السابع، ونصه: ما الصعوبات التي قد يواجهها المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرساتاق في مهنة التدريس من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية؟

تضمنت الاستبانة السؤال المفتوح: " ما الصعوبات التي تراها من وجهة نظرك قد يواجهها المعلم حديث التخرج وتوقه عن أداء عمله المهني في التدريس واندماجه في بيئة العمل؟ "؛ وطرح أعضاء الهيئة الإدارية والإشرافية بعض من الصعوبات التي تواجه المعلمين حديثي التخرج أمكن تحديدها في النقاط التالية:

- صعوبات الاندماج والتأقلم في بيئة العمل، بما تنطوي عليه من أعباء المهام الإدارية بالإضافة إلى الضغوط التدريسية.
- الضعف في البنية التحتية التقنية في بعض المدارس، وضعف شبكة الإنترنت.
- التعيين في أماكن بعيدة عن مقر سكنه وعائلته.
- ارتفاع نصاب الحصص سواء الأساسية أو الاحتياطية، فضلاً عن العجز في أعداد معلمي المادة التي يتم تدريسها.
- الالتزام بحضور دورات تدريبية شبه أسبوعية في المركز التخصصي للمعلمين بما يكون له أثراً سلبياً على المستوى التحصيلي لطلابهم.
- ارتفاع الكثافة العددية للطلبة في الصفوف.
- الافتقار إلى مهارات التواصل مع أقرانه من المعلمين.
- صعوبة التعامل مع نوافذ البوابة التعليمية.
- صعوبة في التعامل مع الطلبة ممن يعانون من تأخر دراسي أو صعوبات تعلم، أو مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب.
- الضعف في مهارات الإدارة الصفية، أو معالجة سلوكيات الطلاب المشاغبين.
- تدني الحوافز.

• عدم التوافق بين آراء وتوجهات المعلمين حديث التخرج والمعلمين القدامى في بعض المدارس نظراً للتفاوت العمري والفكري بينهم.

٨. السؤال الثامن، ونصه: ما المقترحات التي قد تساعد في تطوير أداء المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرستاق من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والإشرافية ويمكن تضمينها في برنامج إعداده؟

جاء في إجابة الهيئتين الإدارية والإشرافية عن السؤال: " ما المقترحات التي تراها من وجهة نظرك قد تساعد في تطوير أداء المعلم حديث التخرج ويمكن تضمينها في برنامج إعداده؟"، حيث قدم أعضاء الهيئة الإدارية والإشرافية عدداً من المقترحات التي تساعد في تطوير أداء المعلم حديث التخرج، كانت كما يلي:

• عدم تكليف المُعَلِّم حديث التخرج بتدريس مرحلة ما بعد الأساسي، بينما يتم التدرج بالتدريس للصفوف الأدنى تبعاً وصولاً للصفوف الأعلى كلما ارتقت كفاءته المهنية.

• تخفيف الأعباء على المُعَلِّم حديث التخرج بتقليل نصاب الحصص المستتدة إليه.
• زيادة فترة التدريب الميداني لتصبح أربعة فصول دراسية على الأقل، أو يكون التدريب يومياً لمدة فصل دراسي كامل؛ أي احتواء التدريب الميداني على فترات تدريبية متصلة؛ لكي يزداد معدل ممارسته للمهام التدريسية، فضلاً عن مشاركته في الأعمال الإدارية بالمدرسة.

• زيادة الاهتمام بتدريب الطلاب المعلمين على رأس العمل لتحمل المسؤولية ومواجهة التحديات والمشكلات والتدرب على المهام الإدارية، وإعطائهم مشاغل في أخلاقيات مهنة التعليم.

- الاهتمام بتعريف الطالب المُعلّم بمنظومة قياس الأداء الفردي والإجادة المؤسسية بشكل سلس وسهل بالقيام بزيارات تبادلية مع المدارس القريبة من الكلية لتعظيم الاستفادة من المعلمين في الميدان بما ينعكس إيجابياً على الطالب المعلم وعمله مستقبلاً.
- عدم اقتنار الطالب المُعلّم بالمهام التدريسية فقط خلال فترة التدريب الميداني، ولكن ينبغي تكليفه بمهام متعددة مثل: حضور حصص احتياطية، حضور زيارات إشرافية، تبادل خبرات، تقديم ورشة، الانخراط بعمل مشروع تربوي، مهام إدارية في العمل.
- تزويد الطالب المُعلّم بحقيبة لاستراتيجيات وطرائق تدريس متنوعة، وبرامج إنمائية تصقل مهارة الإدارة الصفية والتعامل مع الذكاءات المتعددة والفروق الفردية للطلاب.
- ربط الطالب وهو على مقاعد الدراسة بالمركز التخصصي لتدريب المعلمين بحيث يتلقون دورات مكثفة من قبل المعهد.
- حث المعلمين على الإنماء المهني الذاتي والبحث والاطلاع وحضور حصص تبادلية مع الزملاء.
- التدريب على تحمل المسؤولية ومواجهة التحديات والمشكلات والتدريب على المهام الإدارية.
- تدريب المعلمين على إعداد الاختبارات بمواصفات وزارة التربية والتعليم وإعداد أسئلة متنوعة وخاصة أسئلة الاستدلال.

□ مناقشة وتفسير النتائج:

من خلال ما أظهرته نتائج الدراسة من ارتفاع في مستوى تمكن المعلمين حديثي التخرج بجامعة التقنية والعلوم التطبيقية من كفايات إعداد المعلم والتي تتفق مع نتائج دراسة كل من (رواقه وآخرون، ٢٠٠٥)، و (سلوم، طاهر، المخلاف عبد المجيد، 2010)، و (منصور، 2013) و (القاسم، ٢٠١٩)؛ ويمكن تقديم بعض التفسيرات التالية:

▪ **من حيث المستوى المرتفع لأداء المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية - كلية التربية بالرستاق - يمكن إرجاعه إلى:**

- نوعية المدخلات التي تم قبولها بكلية التربية بالرستاق، ومن ضمنها الطلاب أنفسهم والذي كان نتيجة للإقبال الشديد على الكلية كبرنامج إعداد معلم يضمن وظيفة مطلوبة من قبل وزارة التربية والتعليم، والذي أدى إلى رفع مستوى القبول للكلية في ضوء الأعداد المتاحة فقط (عدد المقاعد).

- كما أن كون كلية التربية بالرستاق بيت خبرة في برامج إعداد المعلمين على مستوى السلطنة وللخبرة السابقة في إعداد المعلمين وتوافر الهيئة الأكاديمية المؤهلة لذلك.

- كان إعداد الطلاب المعلمين في سنوات الدراسة الأولى يتم بصورة مباشرة داخل الحجرات الدراسية بالكلية، مما عظم من أوجه الاستفادة من خبرات الهيئة الأكاديمية في رفع مستويات الطلاب المعلمين في الخبرات الأكاديمية والعلمية، والذي كان له دور في تجاوز أزمة كوفيد ١٩ وما تلاها من ممارسات مواءمة لبرنامج الإعداد في السنوات الأخيرة.

- اعتماد برنامج التربية العملية على مقررات التربية العملية (١)، (٢)، الذين تضمننا خبرات التدريس المصغر بصورة مباشرة في القاعات الدراسية قبل جائحة كوفيد ١٩.

- معايرة برنامج إعداد المعلم بالكلية مع برامج مكافئة في جامعات سلطنة عمان.

- توافق مكونات برنامج إعداد المعلم مع متطلبات وزارة التربية والتعليم.

- الاستعانة بخبرات ومناهج وزارة التربية والتعليم في تنفيذ مناهج كامبردج في الممارسات التطبيقية لمقررات التربية العملية المختلفة.
- من حيث المستوى المنخفض لأداء بعض المعلمين حديثي التخرج في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية - كلية التربية بالرساق - يمكن إرجاعه إلى أن:
 - قد يكون بعض الطلاب المعلمين ذوي المستويات المنخفضة في الأداء من الملتحقين ببرنامج إعداد المعلم بكلية التربية بالرساق من برنامج توطین الوظائف التدريسية.
 - ضعف الفرصة الكافية للتدريب المباشر للطالب المعلم والاستفادة الكبيرة من التربية العملية الميدانية بالمدارس.
 - تصميم برنامج إعداد المعلم الحالي قائم على التدريس المباشر في قاعات الدراسة بالجامعة، وأيضاً يهدف لممارسة التدريس لطلاب المدارس بصورة مباشرة وليس عن بعد.
 - لم تكن هناك تجربة مسبقة للتعليم عن بعد في الكلية، واستخدام المنصات التعليمية المختلفة، مع العلم بتوافر موضوعات ترتبط بنظم إدارة التعليم الإلكتروني في برنامج الإعداد ضمن مقررات مثل مقرر تكنولوجيا التعليم.
 - ضعف توافر بعض الإمكانيات من مختبرات التدريس المصغر بالكلية نظراً لتجديد بعض المنشآت بالكلية.
 - صعوبة ضبط إجراءات تنفيذ التربية العملية الميدانية أثناء فترة جائحة كوفيد ١٩، والموائمة المستمرة والمتغيرة من وزارة التربية والتعليم في ضوء قرارات اللجنة العليا المشكلة لبحث آلية التعامل مع الجائحة.

- ضعف انتظام وتجاوب طلبة المدارس مع الطلاب المعلمين المتدربين في مدارس التدريب خاصة أنها كانت في المدارس القريبة من محل سكنهم، سواء أكان في التدريس عن بعد أو في التعليم المدمج.
- ضعف الخبرة العملية للطلاب المعلم وتطبيقه مهارات إدارة الصف في البيئة الفيزيقية (الحقيقية)، ما قد يؤثر في مستواه التدريسي وتجاوب المتعلمين معه.
- اعتماد الطلاب المعلمين على الخبرات الذاتية في استخدامهم التعليم الإلكتروني، وما يتطلبه ذلك من جهد ووقت في إعداد محتوى تعليمي إلكتروني يتلاءم والمتعلمين، فضلا عن ضعف استخدامهم أساليب التقويم الإلكتروني.
- تأثر دافعية بعض الطلاب المعلمين بالسلبيات التي صاحبت تطبيق التدريس عن بعد والخاصة بضعف الشبكات وسرعات الانترنت ونظم الإشراف وتوافر التغذية الراجعة الفورية، الطبيعة الجغرافية لبعض المناطق.
- عدم مصاحبة المشرف الفني من الكلية للطلاب المتدرب نظرا لالتحاق الطالب بالمدرسة القريبة من محل سكنه في محافظات سلطنة عمان المختلفة.
- انخفاض مستوى التنافسية والتعلم بالأقران بين زملاء التخصص الواحد وذلك لتباعدهم بمدارس التدريب المختلفة.
- انخفاض النصاب الفعلي للحصص الدراسية التي أقرتها وزارة التربية والتعليم في نظام مواجهة جائحة كوفيد ١٩.

توصيات الدراسة:

- الأخذ بنتائج الدراسة في تدعيم وتحسين وتطوير برنامج إعداد المعلم بكلية التربية بجامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالرستاق.

- نشر نتائج الدراسة للتأكيد على جودة مخرجات كلية التربية بجامعة التقنية والعلوم التطبيقية بالبرستاق.
- مقترحات للدراسة:**
- إجراء المزيد من البحوث تتناول:

- المقارنة بين برامج الإعداد بكليات التربية في عدد من الجامعات بسلطنة عمان وجودة مخرجاتها من وجهة نظر كل من الطلاب والمسؤولين والمشرفين وأولياء الأمور.
- دراسة احتياجات المعلمين حديثي التخرج بما تتناسب مع طبيعة مناهج كمبريدج والتطورات المهنية المستمرة.

المراجع

١. رواقه، غازي ، محمود يوسف ، الشبلي ، عبد الله .(٢٠٠٥). تقويم الأداء التدريسي للمعلمين والمعلمات في سلطنة عمان. مجلة جامعة دمشق. ٢١ (٢) ١٣١-١٨٥.
٢. منصور، محمد. (٢٠١٣). تقييم الاداء التدريسي لمعلمي الرياضيات حديثي التخرج من كليات التربية بسلطنة عمان وقياس درجة الرضا الوظيفي لديهم: دراسة ميدانية، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، ٤ (٤٢) ٩٩-١٣١.
٣. شحاته، كرم لويوز. (٢٠٠١). دراسة بعض المشكلات التي تواجه المعلمين حديثي التخرج عند تدريسهم للرياضيات بسلطنة عمان. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، ١٧ (٢) ٢٤٧-٢٧٨.

٤. التمران، عمر. (٢٠٢٠). واقع تقييم أداء المعلم من وجهة نظر قادة المدارس والمشرفين التربويين. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ٣١ (١٢٤) ٦-٤٤.
٥. القسيم، محمد. (٢٠١٩). تقييم الممارسات التدريسية التسهلية لدى معلمي ومعلمات العلوم في المرحلة المتوسطة وفق تقديرات المشرفين التربويين والمشرفات بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم التربوية، جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، (٢٠) ٨٩-١٦٢.
٦. سلوم، طاهر، والمخلاف، عبد المجيد. (٢٠١٠). تقييم كفايات معلمي الدراسات الاجتماعية خريجي كلية التربية بجامعة السلطان قابوس من وجهة نظر المشرفين والمعلمين. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، ١١(١) ٢٢٩-٢٦٣.
٧. الدوسري، راشد. (٢٠٠٩). تقييم المعلم مقاربات جديدة وأساليب حديثة. دمشق، دار كيوان للطباعة والنشر والتوزيع.
٨. أحمد، عز الدين محمد (٢٠٠٢). قياس الاداء لدى القادة الإداريين في اتخاذ القرارات بالاتحادات الرياضية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم، جامعة حلوان، مصر.
٩. عطية، عماد محمد. (٢٠١٢). الإدارة المدرسية حاضرها ومستقبلها. مكتبة الرشد، ط ٢، المملكة العربية السعودية، الرياض.
١٠. الشراري، جمال صبيح. (٢٠١٨). تقييم الاداء الاداري والتربوي لمعلمي التربية البدنية من وجهة نظر المشرفين التربويين ومديري مدارس المرحلة

الابتدائية بمنطقة الجوف. المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الامارات، ٤٢ (١) ٣٥-٦٣.

١١. أبو سمرة، محمود، ومجدي، محمد. (٢٠١٣). دور الإشراف التربوي في دعم المعلم الجديد في فلسطين. مجله جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية، ٢٧ (٢) ٢٧٣-٣١٠.

١٢. محمد، ماجدة فتحي. (٢٠١٦). تقويم مستوى أداء معلمات رياض الأطفال حديثات التخرج في ضوء الكفايات التربوية اللازمة للمنهج المطور واتجاههن نحو ممارسة المهنة، المجلة الدولية التربوية المتخصصة. ٥ (٢) ٧٤-٩٧.

١٣. فريري، باولو. (٢٠٠٤). المعلمون بناء الثقافة: رسائل إلى الذين يتجاسرون على اتخاذ التدريس مهنة. ترجمة حامد عماد وعبد الرحمن إبراهيم ولمياء محمد أحمد، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر .

١٤. الترتوري ، محمد عوض ،أحمد،ة ، محمد فرحات .(٢٠٠٦). المعلم الجديد ، دليل المعلم في الادارة الصفية الفعالة ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن.

١٥. قنديل، يس (٢٠٠٠). التدريس وإعداد المعلم. ط٣، الرياض، دار النشر الدولي.

16. Steve and Nelson, Robert. (2008). Vocational Teacher Education Emerging patterns for general studies, Academic majors, and Professional Education.

17.Lee, John Chi-Kin. Feng, Shengyao. (2007). “Mentoring Support and the Professional Development of Being Teachers”. A Chinese Perspective. ERIC Document Reproduction Service No> EJ816240.

18.Sadler, Troy D. Klosterman, Michelle L. (2009). “Transitioning from Student Teacher to Teaching Professional. Evolving Perspective of Beginning Science Teachers”. ERIC Document Reproduction Service No. ED506764.

19. Walkington, C., Aora, P., Walker, M., Abraham, L., & Marder, M. (2011). Development of the UTeach observation Protocol: A Classroom Observation Instrument to Evaluate Mathematics and Science Teachers from the UTeach Preparation Program. University of Texas at Austin, retrieved from: <https://www.researchgate.net> تاريخ الاسترجاع: ٢٠٢٢/٣/٢