



دورُ الإشرافِ التربويِّ في التنمية المهنية لأميناتِ مراكزِ مصادرِ التعلم
بمدينة الرياضِ

إعداد

أ. د. خالد بن عوض الثبتي

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي، كلية
التربية قسم الإدارة والتخطيط التربوي
وكيل عمادة الموهبة والإبداع
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

أ/ ندى بنت صالح بن شعيل.

مشرفة تربوية في إدارة التخطيط والتطوير
بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية،
كلية التربية، قسم الإدارة والتخطيط التربوي

المجلد (٧٤) العدد (الثاني) الجزء (الأول) أبريل ٢٠١٩م

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لأمينات مراكز مصادر التعلم في مدارس التعليم العام الحكومية بمدينة الرياض، من وجهة نظرهن، ووجهة نظر مشرفات مراكز مصادر التعلم. وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة. وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع أمينات ومشرفات مراكز مصادر التعلم بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض، بنسبة (٧٨.١%) من المجتمع الأصلي. وأشارت نتائج الدراسة إلى موافقة أفراد الدراسة على دور الإشراف التربوي ككل في التنمية المهنية لأمينات مراكز مصادر التعلم بدرجة عالية. كما تبين أن المشرفات يرين تطبيق دور الإشراف التربوي في جميع أبعاد محاور دور الإشراف التربوي بصورة أكبر من الأمينات.

الكلمات المفتاحية: الإشراف التربوي، مصادر التعلم

Abstract

The study aimed at identifying the role of educational supervision in professional development of learning resources centers assistants at public schools in Riyadh from their points of views, and the points of views of professional development of learning resources centers supervisors. The researcher used the descriptive surveying approach, and the questionnaire as the tool of the study. The study population consisted of all assistants and supervisor of learning resources centers at public schools in Riyadh representing (٧٨.١٪) from the main population. The study individuals agree on the role of the educational supervision in the professional development of the assistants on the first axe as a whole with high degree. The supervisors believe to apply the role of the educational supervision in the all dimensions of the educational supervision role axe more than the assistants.

Key words: Education Resources, Educational Supervision

مقدمة:

تعد التنمية البشرية القاعدة الأساسية لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، وأصبح الحديث عن التنمية المهنية في مختلف جوانبها سمة من سمات العصر الحالي، وضرورة لازمة لتلبية احتياجات الإنسان في النمو المعرفي والمهني. وُعد تطوير التعليم من كافة جوانبه قضية ذات أولوية لدى القيادات التعليمية؛ فكانت التغيرات التي طالت حقل التربية والتعليم؛ ونتج عنها تغير في دور المؤسسات التعليمية؛ وبالتالي أدوار المعلمين والإشراف التربوي. وأصبح الأمر يتطلب توجيه اهتمام خاص للتنمية المهنية لهم؛ حيث تلقى الاحتياجات المعرفية، والمهارية، والوجدانية للمعلمين والأفراد اهتمامًا كبيرًا في إطار مفهوم المهنة (عامر، ٢٠١٢م، ص٤٦).

وشهدت السنوات القليلة الماضية طفرة هائلة في مجال المستحدثات التكنولوجية المرتبطة بالتعليم وتأثر عناصر المنظومة التعليمية بها؛ حيث تغير دور المعلم والمتعلم، وظهر مشروع مراكز مصادر التعلم لدعم التوجهات الحديثة للنظم التربوية المعاصرة، ومنها تحويل المدرسة التقليدية إلى بيئة معلوماتية تعتمد على الوسائط المتعددة الموجهة بواسطة المتعلم (الرشيد، ١٤٢٩، ص٢١).

فأنشأت وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية مراكز مصادر التعلم مطلع العام الدراسي ١٤٢٠هـ (الغامدي، ١٤٢٥هـ، ص٤). والذي يمكن النظر إلى أهدافها ضمن إطارين هما: الأهداف العامة، والأهداف الخاصة؛ حيث يتفق كل من إدارة مصادر التعلم (١٤٢٤هـ، ص٢)، وشريف (١٤٣٤، ص٢٥) على أن الهدف العام من مراكز مصادر التعلم هو: "توفر بيئة تعليمية تعلمية مناسبة تتيح للمتعلم الاستفادة من أنواع متعددة ومختلفة من مصادر التعلم، وتهيئ له فرص التعلم الذاتي، وتعزز لديه مهارات البحث والاكتشاف، وتمكّن المعلم من إتباع أساليب حديثة في تصميم التدريس".

وحتى يحقق مركز مصادر التعلم أهدافه على أكمل وجه؛ يحتاج لمتطلبات أساسية مادية، وبشرية، لا بد من توفيرها؛ حيث يعد الكادر البشري متطلباً مهمًا باعتباره حلقة الوصل بين المركز من جهة، والمستفيدين من جهة أخرى؛ لهذا لا بد أن

يُعد أمناء مراكز مصادر التعلم في المركز إعدادًا جيدًا؛ بحيث لا يقتصر إعدادهم في مجال المكتبات وتقنية التعليم، بل يتعداه إلى تدريبهم على المهارات الإدارية والتكنولوجية للجمع بين علم المكتبات، وعلم تقنية التعليم وعلم الإدارة. كما يعتمد تفعيل مراكز مصادر التعلم على وجود أمين مركز مصادر تعلم مُلمّ بالمجالات التربوية، ومُنسّق للخبرات التعليمية، وخبير بالمجالات التقنية (الصالح، والمناعي، وحكيم، والبدري، ٢٠٠٣م).

ومع تعدد مهام أمانة مركز مصادر التعلم والتي تصنف إلى مهام إدارية، وفنية، وما رافق التطور الذي أدى لظهور أدواراً جديدة لها؛ أصبحت أمانة المصادر مديرة مركز معلومات، ومديرة معلومات، ومستشارة تعليمية، ومُطوّرة مهنية، ومديرة تغيير (الصالح وآخرون، ٢٠٠٣م، ص ١٣٩-١٤٧)؛ وأوقع ذلك على عاتق أمانة مركز مصادر التعلم مسؤوليات كبيرة، تضطلع بها من خلال أداء أدوارها ومهامها التي ترتبط بوظائف مركز مصادر التعلم. وهذه الأدوار ليست ثابتة أو جامدة؛ بل متطورة بتطور وظيفة مركز المصادر، وبتقدم المعرفة والتكنولوجيا، فكلما تعددت تلك الأدوار؛ تطلّب ذلك تطويراً مستمرًا لها، وإكسابها مهارات تساعدها على الإيفاء بمتطلبات أدوار ومهام هذه المهنة.

ومن ثَمَّ فهناك مبررات تجعل التنمية المهنية أمرًا ضروريًا لأمانة مركز مصادر التعلم ترجع في مجملها لعاملين أساسيين هما: العامل الأول: الوقوف على الجديد والمتغير في العملية التعليمية، والعامل الثاني: معالجة بعض القصور في الإعداد والتأهيل في تقديم خدماتها المعلوماتية والفنية؛ لمواكبة التطورات والتغيرات المتلاحقة للمستفيدين في المجتمع المدرسي.

وتتنوع مجالات التنمية المهنية لأمانات مراكز مصادر التعلم، فهي لا تتوقف فحسب على توافر الكفايات الأساسية، بل تتجاوزه لتحقيق الكفاءة المهنية لأمانات مراكز مصادر التعلم؛ ومن هذه المجالات: المجال التربوي المهني، المجال الأكاديمي التخصصي، المجال الثقافي العام، المجال الإداري، المجال الشخصي، المجال الاجتماعي (قحوان، ٢٠١٢م، ص ١٠٦-١٢١)، و(أبو شندي، ٢٠١١م، ص ٣٤-٣٥)، و(الطاهر، ٢٠١٠م، ص ٣٠-٣٦).

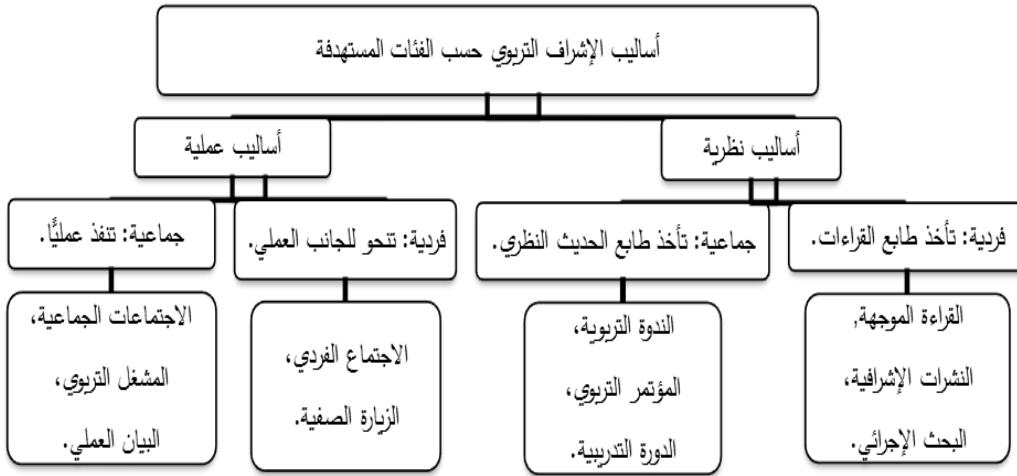
وأشارت كثير من الأدبيات التربوية إلى أن من أهم العوامل التي تساعد أمانة مركز مصادر التعلم على أداء دورها: توافر المهارات اللازمة لها، والاطلاع، والتطوير المهني المستمر، وقيام مشرفات المراكز بدور فعال ومساعد للأمينات من خلال توجيههن وتبادل الخبرات معهن (شريف، ١٤٣٤هـ، ص ٤٧).

وبالرغم من وجود ضوابط تكليف لأمانة مركز المصادر؛ إلا أن معظم الأمينات اللاتي تم تكليفهن هن معلمات بلا خلفية أكاديمية متخصصة، كما أشارت لذلك نتائج دراسة كل من: العمران (٢٠٠٧م)، والحرقان (١٤٢٨هـ)؛ وحيث أن الهدف الرئيس من الإشراف التربوي تحسين الموقف التعليمي وتطوير العاملين؛ عُدَّ الإشراف التربوي مفتاح العملية التربوية، وركنًا أساسيًا من أركانها.

وتتضح أهمية الإشراف التربوي على مراكز مصادر التعلم حسب أربع مراحل ذكرها مريزيق (٢٠٠٨م، ص ٣٨-٣٩)، وهي: مرحلة البقاء: وتكون في السنة الأولى من ممارسة المهنة، ويتم فيها التعريف بقواعد المهنة ومهاراتها. مرحلة الدمج: وفيها يكون قد تم اكتساب بعض المهارات والخبرة القليلة، ويتم تطويرها عبر الاستفادة من الخبرات الطويلة السابقة. مرحلة التجديد: وهي التي قد يقع فيها تكرار الأعمال دون الإتيان بجديد، وهنا يتم الانخراط في الدورات التدريبية. مرحلة النضج: وفيها يُفترض الوصول إلى مستوى جيد من الخبرة.

وتتعدى مهام ووظائف الإشراف التربوي مسألة متابعة التنفيذ للخطط الدراسية، والمناهج بمفهومها الضيق إلى المساهمة في جميع الجوانب التخطيطية، والتنفيذية، والتقويمية، والإسهام في تطوير المناهج، وتخطيط وتنظيم النشاطات التربوية المختلفة بشكل يجعل دور الإشراف التربوي أكثر فاعلية وتأثيرًا في تطوير العملية التربوية (المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج، ١٩٨٥م، ص ١٣٦).

وفي ضوء المفهوم الحديث للإشراف التربوي تتعدد أساليب الإشراف التربوي لتحقيق التنمية المهنية لأمينات مراكز مصادر التعلم (الشايح، ١٤٣١هـ، ص ١٩). وتختلف هذه الأساليب باختلاف المواقف التعليمية؛ ويوضح الشكل (١) أساليب الإشراف التربوي التي يمكن توظيفها في الإشراف على أمينات مراكز مصادر التعلم.



شكل (١)

وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن نجاح أمين مركز المصادر يتوقف بنسبة كبيرة على عوامل مهمة، منها ما يتصل بتكوينه العلمي والفني، ومدى أهليته التخصصية، ومنها ما يتعلق بمدى حرصه على تطوير كفاءته، وبعضها يتعلق بالبيئة الثقافية التي يعمل بها مركز المصادر (حامض، ١٩٩٦م، ص ١٣).

وقد لوحظ في السنوات الأخيرة أن الاهتمام كان منصباً على التنمية المهنية للمعلمين؛ ولكن هذا الاهتمام أغفل أن المعلم لا يمكن أن يحقق دوره بفاعلية داخل المدرسة بدون وجود أمين مصادر ذي كفاءة عالية، يساعده على أداء دوره التعليمي (مصطفى وعبد النبي، ٢٠١٢م، ص ٢٠).

وتظهر أهمية الدراسة في تعزيز الدور الإشرافي في التنمية المهنية لأمينات مراكز مصادر التعلم؛ لما له من إيجابيات في تحسين العملية التعليمية وتطويرها. وتوضيح أهمية دور الإشراف التربوي في تفعيل أساليب التنمية المهنية لأمينات مراكز مصادر التعلم، وتشخيص فاعلية الأساليب المستخدمة حالياً؛ مما يساهم في وضع سياسات تعليمية، وتصميم برامج تربوية تنموية لأمينات مراكز مصادر التعلم. وتحديد أوجه القصور في مجال التنمية المهنية لديهم؛ مما يساهم على معالجتها وتطوير العملية الإشرافية. وقد أجريت العديد من الدراسات التي تناولت محور أو أكثر من محاور الدراسة الحالية منها:

دراسة (أبو عودة، ٢٠٠٧)، التي هدفت إلى معرفة الاتجاهات العالمية في مراكز مصادر التعلّم المدرسية، من وجهة نظر المشرفين عليها. وكان من أهم نتائجها: أن التسهيلات المادية والبشرية في مراكز مصادر التعلم في مدارس محافظات غزة متوفرة بدرجة متوسطة. ودراسة (صيام، ٢٠٠٧)، التي هدفت إلى التّعرف على دور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية بمحافظة غزة، والتي كان من أهم نتائجها: أن دور الأساليب الإشرافية كان بدرجة متوسطة في جميع مجالات الدراسة بشكل عام، وكانت أعلى العبارات: يساعدي على إعداد خطة فصلية. وأقلها: يشركني في تخطيط الورش التربوية. ودراسة (المنصور، ٢٠٠٨)، التي هدفت إلى التّعرف على دور المشرف التربوي في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي الصفوف الأولية بمحافظة عنيزة في مجالات: التخطيط للتدريس، وطرق واستراتيجيات التدريس، والتقويم، وإدارة الصف، والتي أسفرت نتائجها عن أن المشرف التربوي يمارس دوره في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي الصفوف الأولية بمحافظة عنيزة بدرجة كلية عالية. ودراسة (غبور، ٢٠١١)، التي هدفت إلى رصد واقع التنمية المهنية ومفهومها وصعوباتها لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في الجمهورية العربية السورية، وكان من نتائجها أن درجة ممارسة المديرين لأدوارهم الفنية جاءت متوسطة، ودرجة ممارسة المديرين لأدوارهم الإدارية مرتفعة. ودراسة (الشيخ، ٢٠١٣)، التي هدفت إلى تقييم ممارسة المشرف لأدواره الإشرافية: (الإدارية، والتنشيطية، والتقويمية، والتحليلية، والابتكارية، والبحثية) في ضوء أنماط الإشراف التربوي الحديث، في مدارس التعليم العام الحكومية بمكتب التربية والتعليم بمحافظة خليص، من وجهة نظر المشرفين والمشرفات التربويات، ومديري ومديرات المدارس، ومعلمي ومعلمات المراحل الدراسية الثلاث، في التعليم العام. التي توصلت إلى نتائج من أهمها: أن درجة ممارسة المشرف لأدواره التنشيطية في ضوء أنماط الإشراف التربوي كانت كبيرة، وكان مجمل درجة ممارسة المشرف لأدواره الفنية في ضوء أنماط الإشراف التربوي الحديث متوسطاً. ودراسة (عسيري، ١٤٣٣)، التي هدفت إلى التّعرف على درجة إسهام مشرفي الإدارة المدرسية في تنمية المهارات القيادية لمديري مدارس التعليم العام بمنطقة جازان من وجهة نظر مديري تلك

المدارس. وكان من أهم نتائجها: أن درجة إسهام المشرفين التربوية في تنمية المهارات الذاتية كانت بدرجة عالية، وكانت درجة إسهام المشرفين في تنمية المهارات الإنسانية، والفكرية، والفنية؛ كانت متوسطة. ودراسة (الداود، ١٤٣٤)، التي هدفت إلى تحديد أهم المشكلات الإدارية التي تواجه أمناء مراكز مصادر التعلم، وطرح حلول لعلاج تلك المشكلات. وتوصلت إلى نتائج من أهمها: أن أهم المشكلات الإدارية التي تواجه أمناء مدارس التعليم العام في الرياض كانت: قلة الحوافز التشجيعية، وضعف الصيانة لمحتويات المركز. ودراسة (السيبي، ١٤٣٤)، التي هدفت إلى: التعرف على الأساليب الإشرافية المستخدمة من قبل مديري المدارس والمشرفين التربويين لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الجدد. وكان من أهم نتائجها: أن المشرفين التربويين يستخدمون الأساليب الإشرافية بدرجة متوسطة لتحقيق النمو المهني، وكان ترتيبها حسب متوسطاتها الحسابية: (المداولات الإشرافية، والنشرات التربوية، والقراءات الموجهة، والندوات التربوية، والتدريب التربوي، وإجراء البحوث، والورش التعليمية، والزيارات الصفية، وتبادل الزيارات، والدروس النموذجية. ودراسة (الغافري، ٢٠١٤)، التي هدفت إلى الكشف عن واقع دور المشرفين الإداريين في التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان، من وجهة نظر مديري هذه المدارس. التي توصلت إلى نتائج، من أهمها: أن المشرفين الإداريين يمارسون أدوارهم المهنية بدرجة متوسطة، وأن أكبر دور للمشرفين في ممارسة أدوارهم في التنمية المهنية للمديرين؛ كان في مجال استخدام التقنيات، ثم مجال العلاقات الإنسانية. ودراسة (الثبتي، ١٤٣٥)، والتي هدفت إلى الكشف عن المهارات اللازمة لأمناء مراكز مصادر التعلم في إتقان التقنيات الحديثة. وكان من أهم نتائجها: أن مجالات التعامل مع البرامج التطويرية، أو التدريبية لأمناء مراكز مصادر التعلم جاءت بنسبة كبيرة، وأن مجالات التعامل مع الأجهزة التعليمية المتوفرة بالمركز، ومجالات الاتصال والخدمات الإلكترونية لأمناء المراكز كانت بنسبة متوسطة. في حين أظهرت دراسة (القرني، ١٤٣٥)، التي هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة أساليب التنمية المهنية لدى مديري المدارس الحكومية بالرياض. أن درجة ممارسة أساليب التنمية المهنية للمديرين من وجهة نظر المشرفين متوسطة، وكانت أعلى

الأساليب هي: التعلم الذاتي، ومتابعة الدارسات العليا، استخدام أسلوب أزواج العمل، أما أقلها ممارسة فكانت: المشاركة والحضور للندوات، استخدام التقنية في التعليم، حضور المحاضرات. ودراسة (المطرفي، ١٤٣٥)، التي هدفت إلى التُّعُرْف على تأهيل العاملين في مراكز مصادر التعلم. وأشارت إلى نتائج من أهمها: عدم معرفة بعض الاختصاصيين بأعطال الأجهزة، وحادثة الأجهزة التعليمية بالنسبة لهم، وعدم دراية الاختصاصيين الكافية بالمواد التعليمية اللازمة لتحقيق نشاطات المركز، وعدم المعرفة بمناسبة المواد التعليمية وتنوعها، وقصور في تبادل الزيارات، وتبادل الوثائق والمعلومات.

١-٢-٢- مشكلة الدراسة:

رافق إقرار مراكز مصادر التعلم في مدارس التعليم العام الحكومية وتجهيزها؛ تكليف وتفريغ معلمات غير مختصات في عمل هذه المراكز؛ للعمل أمينات مراكز مصادر تعلم بلا سابق خبرة عملية، أو أكاديمية في العمل، بعد إخضاعهن لعدد من الدورات التأهيلية القصيرة، كما أشارت إلى ذلك دراسة العمران (٢٠٠٧)؛ لكن هذه الدورات التدريبية المقدمة للأمينات لا تغطي احتياجاتهن التدريبية كما وضحته دراسة (الكثيري، ٢٠١٢)؛ مما يجعل هذه الدورات التأهيلية ذات أثر غير ملموس في الواقع التنموي المستمر للأمانة، ويؤكد أن هناك تقصيراً في إعداد أمناء مراكز مصادر التعلم (الحرقان، ١٤٢٨)؛ مما يقتضي الاهتمام بالتطوير المهني لأمناء مراكز مصادر التعلم (الداود، ١٤٣٤). فقد أظهرت نتائج دراستي كل من الكثيري (٢٠١٢)، و(الحرقان ١٤٢٨) أن هناك درجة احتياجات عالية للأمينات للتدريب على المهارات الإدارية، والفنية، والتكنولوجية. خاصة مع تغير أدوار الأمانة لتصبح مديرة مركز معلومات، ومديرة معلومات، ومستشارة تعليمية، ومطورة مهنية، ومديرة تغير الصالح وآخرون (٢٠٠٣م، ص١٣٩).

وباعتبار أن الإشراف التربوي يعد المدخل الرئيس الذي تعتمد عليه وزارة التعليم في المملكة للتنمية المهنية (المنصور، ٢٠٠٨م، ص٦). فإنه له الدور الفاعل في تحقيق التنمية المهنية لأمينات مراكز مصادر التعلم؛ بوصفه أحد الركائز الأساسية في

تطوير العمل التربوي، وتحسين المستوى أثناء الخدمة (عطاري، وعارف، وعيسان، ومحمود، ٢٠٠٥م، ص ٣٧٨).

وقد اتفقت دراسات كل من: الرميح (١٤٢٥)، والغامدي (١٤٢٩)، والقرشي (١٤٢٩)، والمنصور (٢٠٠٨) على أهمية الإشراف التربوي، ودوره في تحسين العملية التعليمية، والتطوير المهني، والتنمية المهنية.

وفي ضوء ما سبق، تبرز أهمية التنمية المهنية أثناء الخدمة للأمينات؛ حيث تسعى هذه الدراسة إلى الكشف عن دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لأمينات مراكز مصادر التعلم في مدارس التعليم العام الحكومية بمدينة الرياض، من وجهة نظرهن، ووجهة نظر مشرفات مراكز مصادر التعلم.

١-٣- أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لأمينات مراكز مصادر التعلم في مدارس التعليم العام الحكومية بمدينة الرياض، من وجهة نظرهن، ووجهة نظر مشرفات مراكز مصادر التعلم.

١-٤- أسئلة الدراسة:

سعت الدراسة إلى الإجابة عن السؤال:

ما دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لأمينات مراكز مصادر التعلم في مدارس التعليم العام الحكومية بمدينة الرياض، من وجهة نظرهن، ووجهة نظر مشرفات مراكز مصادر التعلم؟

مصطلحات الدراسة:

الدور: تُعرّفه الباحثة إجرائياً بأنه: التغيير في السلوك بشكل إيجابي لأمينة مركز مصادر التعلم نتيجة للعمليات، والممارسات، والأساليب الإشرافية التي تقوم بها مشرفة مركز مصادر التعلم؛ لتنميتها مهنيًا.

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي؛ لمناسبته لموضوع الدراسة الحالية؛ من حيث تناول وصف الظاهرة، وهي دراسة "دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لأمينات مراكز مصادر التعلم في مدينة الرياض".

مجتمع الدراسة:

طبقت الدراسة على جميع أمينات ومشرفات مراكز مصادر التعلم في مدارس التعليم العام الحكومية بمدينة الرياض بأسلوب الحصر الشامل، ممن هن على رأس العمل، خلال الفصل الدراسي الثاني، من العام الدراسي ١٤٣٦/١٤٣٧، وعددهن (٢١٣) أمينة مركز، و(١١) مشرفة.

أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة الاستبانة المغلقة أداة لجمع المعلومات، بعد الاطلاع على البحوث العلمية، والمراجع الأدبية، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة؛ حيث تم بناء قائمة بالأساليب الإشرافية المتوافقة مع أساليب التنمية المهنية التي يمكن تطبيقها، وتصنيفها إلى مجموعات متجانسة، وبناء قائمة بالمهارات الأساسية اللازمة للأمينات في المجالات: الإداري، والفني، والتي تكون في حاجة إلى التنمية المستمرة. وتم التحقق من صدق الأداة الظاهري بعرضها على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في مختلف الجامعات؛ بلغ (٢٣) عضو هيئة تدريس، و(٢) من منسوبي وزارة التعليم. أما صدق الاتساق الداخلي فقد بينت معاملات الارتباط لجميع العبارات في المحاور الثلاث والتي تتراوح بين (٠.٧٠٣) و(٠.٩٠٥)؛ ارتباطها بالدرجة الكلية للمحور أو البعد الذي تنتمي إليه عند مستوى دلالة (٠.٠١)؛ مما يؤكد تمتعه بدرجة عالية جداً من الصدق. بينما كان معامل الثبات بالنسبة لمحاور أداة الدراسة بلغ (٠.٩٨٤)، وهي نسبة ثبات عالية جداً.

أساليب المعالجة الإحصائية للدراسة:

طبّق في الدراسة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعي (SPSS) ؛ للحصول على المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختبار (ت) أو اختبار المقارنة بين مجموعتين مستقلتين؛ لبيان الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد مجتمع الدراسة لإجابات أفراد الدراسة نحو المحور الأول. واستخدم معامل ارتباط بيرسون؛ للتحقق من صدق أداة الدراسة، ومعامل ألفا كرونباخ؛ للتحقق من ثبات أداة الدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتناول هذا الجزء عرض ومناقشة الإجابة عن السؤال: ما دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لأمينات مراكز مصادر التعلم في مدارس التعليم العام الحكومية بمدينة الرياض، من وجهة نظرهن، ووجهة نظر مشرفات مراكز مصادر التعلم، عبر تناوله لثلاثة محاور هي:

المحور الأول: أساليب الإشراف التربوي، المحور الثاني دور الإشراف التربوي في المجال الإداري، المحور الثالث: دور الإشراف التربوي في المجال الفني.

أولاً: النتائج المتعلقة بالمحور الأول:

البعد الأول: ورش تعليمية، مشاغل تربوية، بحوث إجرائية.

جدول (١): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (ت)، والدرجة، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة حيال عبارات البعد الأول: (ورش تعليمية - مشاغل تربوية - بحوث إجرائية)، من وجهة نظر الأمينات والمشرفات (ن=١٧٥).

م	العبارات	عينة الأمينات		عينة المشرفات		العينة الكلية		الدرجة	الترتيب
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	تنظم المشرفة التربوية لأمينة مركز المصادر مشاغل تربوية لإنتاج الوسائل التعليمية.	٢.٩٠	١.١٨	٣.٨٩	١.٢٧	٢.٩٥	١.٢٠	متوسطة	٢
٢	تنظم المشرفة التربوية لأمينة مركز المصادر ورش تعليمية لاكتساب مهارات تشغيل الأجهزة التعليمية.	٣.٦٦	١.١٠	٤.٦٧	٠.٥٠	٣.٧١	١.١٠	عالية	١
٣	تدرب المشرفة التربوية أمينة مركز المصادر على مهارات القيام بالأبحاث التجريبية والنظرية.	٢.٣٩	١.١١	٣.٦٧	٠.٧١	٢.٤٥	١.١٣	ضعيفة	٤
٤	تزود المشرفة التربوية أمينة مركز المصادر بالبحوث والدراسات العلمية في مجال مراكز مصادر التعلم.	٢.٦٠	١.٢١	٣.٤٤	٠.٧٣	٢.٦٤	١.٢٠	متوسطة	٣
-	المتوسط العام	٢.٨٩	٠.٩٦	٣.٩٢	٠.٤٥	٢.٩٤	٠.٩٧	متوسطة	-

يتضح من الجدول (١)، أن نتيجة اختبار (ت) للفروق بين متوسطات إجابات الأمينات والمشرفات دالة إحصائياً عند جميع عبارات أساليب البعد الأول؛ لأن قيمة

مستوى الدلالة لاختبار (ت) تقلّ عن (٠.٠٥) عند جميع العبارات؛ وحيث أن متوسط إجابات المشرفات أكبر من متوسط إجابات الأمينات؛ فعليه تكون الفروق لصالح المشرفات؛ أي أن المشرفات يرين وجود وممارسة أساليب البعد الأول من قبل الإشراف التربوي بصورة أكبر من الأمينات. وتفسّر الباحثة حصول الفروق لصالح المشرفات في البعد الأول إلى ارتباط تلك الأساليب بخطوات تأهيل وتطوير الأمينات المستجديات والقديمات، عن طريق خطط تنفيذية تشغيلية تتضمن هذه الأساليب الإشرافية؛ فيرين أنهن ممارسات لهذه الأساليب أكثر من الأمينات. وتعزو الباحثة حصول البعد الأول على نتيجة متوسطة بمتوسط حسابي (٢.٩٤)؛ إلى إدخال العديد من الأجهزة التقنية الحديثة المتنوعة، كالمسورات التفاعلية، وغيرها إلى مراكز مصادر التعلم، وأنه سبق للأمينات التدرب عليها حين كنّ معلمات. وربما يعود إلى انخفاض قناعة بعض المشرفات بأن تلك الأساليب مجدية؛ لإكساب الأمينات المهارات الضرورية لهن. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (السبيعي، ١٤٣٤) بدرجة متوسطة. وحصلت العبارة: "تدرّب المشرفة التربوية أمينة مركز المصادر على مهارات القيام بالأبحاث التجريبية والنظرية" المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (٢.٤٥)، وانحراف معياري (١.١٣)؛ وهو متوسط يشير إلى درجة ضعيفة. وتعزو الباحثة ذلك إلى قلة قناعة مشرفات مراكز مصادر التعلم بفاعلية هذا الأسلوب الإشرافي، ولتفاوت مستوى المؤهل الأكاديمي للمشرفات، فقد يفوق هذا الأسلوب إمكانات بعضهن؛ مما يوضّح عزوفهن عن ممارسة هذا الأسلوب الإشرافي في تنمية الأمينات، هذا بجانب أن إكساب المهارات البحثية للأمينات يستغرق وقتاً طويلاً، مع انشغال المشرفات بالمهام الفنية والإدارية. وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (السبيعي، ١٤٣٤) حيث جاءت بدرجة متوسطة، ودراسة (الشيخ، ٢٠١٣)؛ حيث كانت درجة ممارسة المشرف لدوره البحثي بدرجة متوسطة.

البعد الثاني: ندوات، اجتماعات، مؤتمرات، مناقشات، محاضرات.

جدول (٢): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (ت)، والدرجة، والترتيب لاستجابات أفراد الدراسة حيال عبارات البعد الثاني من وجهة نظر الأمينات والمشرفات (ن=١٧٥).

م	العبارات	عينة الأمينات		عينة المشرفات		العينة الكلية		الترتيب
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
٥	تعقد المشرفة التربوية لأمينة مركز المصادر اجتماعات دورية لتبني مشروعات تربوية تعليمية.	٣.١٧	١.١٩	٤.٠٠	١.٠٠	٣.٢١	١.٢٠	٤
٦	تشجع المشرفة التربوية أمنيّة مركز المصادر على المشاركة في الندوات والمؤتمرات للارتقاء بالمستوى المهني.	٣.٤٥	١.٢٢	٤.٥٦	٠.٥٣	٣.٥٠	١.٢٢	٢
٧	ترشح المشرفة التربوية أمنيّة مركز المصادر لحضور المحاضرات في المراكز المختصة.	٣.٢٢	١.٢١	٤.٢٢	٠.٨٣	٣.٢٧	١.٢١	٣
٨	توفر المشرفة التربوية لأمنيّة مركز المصادر فرص للمناقشات وتبادل الرأي والأفكار.	٣.٨١	١.١١	٤.٦٧	٠.٥٠	٣.٨٥	١.١٠	١
	المتوسط العام	٣.٤١	١.٠١	٤.٣٦	٠.٤٤	٣.٤٦	١.٠١	عالية

يتضح من الجدول (٢)، أن نتيجة اختبار (ت) للفروق بين متوسطات إجابات الأمينات والمشرفات دالة إحصائياً عند جميع عبارات أساليب البعد الثاني؛ لأن قيمة مستوى الدلالة لاختبار (ت) تقلّ عن (٠.٠٥) عند جميع العبارات؛ وحيث أن متوسط إجابات المشرفات أكبر من متوسط إجابات الأمينات؛ فعليه تكون الفروق لصالح المشرفات؛ أي أن المشرفات يرين وجود وممارسة أساليب البعد الثاني من قبل الإشراف التربوي بصورة أكبر من الأمينات. وتفسّر الباحثة حصول الفروق لصالح المشرفات في البعد الثاني إلى ارتباط هذه الأساليب الإشرافية بطبيعة عملهن وممارستن لها في الميدان؛ حيث إن المداولة الإشرافية وما يتبعها من اجتماعات فردية، أو جماعية، أو حلقات نقاش؛ هي الأكثر شهرة وشيوعاً؛ وبذلك ترى المشرفات

أنهن ممارسات لهذه الأساليب الإشرافية أكثر من الأمينات. وتعزو الباحثة حصول البُعد الثاني على درجة عالية بمتوسط حسابي (٣.٤٦)؛ إلى تمكّن المشرفات من مهارات الاتصال، ولاعتقادهن بجدوى هذه الأساليب الإشرافية في تنمية الأمينة مهنيًا. وتختلف هذه النتيجة عن نتيجة دراسة (السبيعي، ١٤٣٤)؛ حيث استخدم المشرفون التربويون الأساليب الإشرافية بدرجة متوسطة لتحقيق النمو المهني. وحصلت العبارة: "توفّر المشرفة التربوية لأمينة مركز المصادر فرصًا للمناقشات وتبادل الرأي والأفكار" في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (٣.٨٥)، وانحراف معياري بلغ (١.١٠)، وهو متوسط يشير إلى درجة عالية. وتفسر الباحثة هذه النتيجة بممارسة المشرفة مع الأمينات لأشهر أساليب الأشراف، وهو أسلوب المداولات الإشرافية أثناء الزيارات، إلى جانب تمكّن المشرفات من مهارات الاتصال؛ مما يجعل المناقشات وتبادل الرأي أمرًا غير متكلف، ويكسب الأمينة الثقة في طرح وجهة نظرها، وتدعيم ثقتها بنفسها وتحفيزها على المشاركة بإنجازاتها في اللقاءات والمؤتمرات السنوية؛ مثل ملتقى أمينات مراكز مصادر التعلم السنوي. وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (القرني، ١٤٣٥)، في أن درجة ممارسة أساليب التنمية المهنية كانت متوسطة، وكانت أقل الممارسات: المشاركة والحضور للندوات. كما تختلف عن نتائج دراسة (السبيعي، ١٤٣٤)؛ إذ حصل أسلوب المداولات الإشرافية على درجة متوسطة.

البعد الثالث: النشرات التربوية - القراءة الموجهة - الملفات الوثائقية - المعارض التعليمية.

جدول (٣) : المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (ت)، والدرجة، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة حيال عبارات البعد الثالث من وجهة نظر الأمينات والمشرفات (ن=١٧٥).

م	العبارات	عينة الأمينات		عينة المشرفات		العينة الكلية		الدرجة	الترتيب
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
٩	ترشد المشرفة التربوية أمينة مركز المصادر إلى تكوين ملف وثائقي لجمع مراحل نمو الأمينة المهني.	٣.٠٧	١.٢٢	٤.٠٠	٠.٨٧	٣.١١	١.٢٢	متوسطة	٢
١٠	تشجع المشرفة التربوية أمينة مركز المصادر على قراءة أهم ما ينشر من الكتب والمقالات المهنية المختصة بالمراكز.	٣.٠٤	١.٢١	٤.٠٠	٠.٧١	٣.٠٩	١.٢١	متوسطة	٣
١١	تنقل المشرفة التربوية لأمينة مركز المصادر الخبرات والآراء والتجارب المحلية والعالمية باستمرار.	٣.٣٢	١.٢٠	٤.١١	٠.٦٠	٣.٣٦	١.١٩	متوسطة	١
١٢	تشجع المشرفة التربوية أمينة مركز المصادر على إقامة المعارض السنوية لعرض إنتاج المركز.	٣.٠١	١.١٧	٣.٥٦	١.١٣	٣.٠٤	١.١٧	متوسطة	٤
-	المتوسط العام	٣.١١	١.٠٤	٣.٩٢	٠.٥٧	٣.١٥	١.٠٤	متوسطة	-

يتضح من الجدول (٣)، أن نتيجة اختبار (ت) للفروق بين متوسطات إجابات الأمينات والمشرفات دالة إحصائياً عند جميع عبارات أساليب البعد - عدا العبارة رقم ١٢ -؛ لأن قيمة مستوى الدلالة لاختبار (ت) تقل عن (٠.٠٥) عند جميع العبارات عدا العبارة رقم ١٢؛ وحيث أن متوسط إجابات المشرفات أكبر من متوسط إجابات الأمينات؛ فعليه تكون الفروق لصالح المشرفات؛ أي أن المشرفات يرين وجود وممارسة أساليب البعد الثالث من قبل الإشراف التربوي بصورة أكبر من الأمينات. وتفسر الباحثة حصول الفروق لصالح المشرفات في البعد الثالث؛ إلى أن الأمينة توافق على درجة وجود هذه الأساليب الإشرافية بصورة فردية، تعكس ما تم ممارسته معها من أساليب إشرافية حسب احتياجاتها الفردية، في حين تختار المشرفة هذه الأساليب حسب مناسبتها لاحتياجات الأمينة المهنية؛ وبذلك ترى المشرفات أنهن

ممارسات لهذه الأساليب الإشرافية أكثر من الأُمينات. وتعزو الباحثة حصول البُعد الثالث على درجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣.١٥)؛ إلى قلة تفعيل هذه الأساليب من قبل بعض المشرفات؛ بالرغم من أهميتها البالغة في التنمية المهنية للأُمينات. أو إلى توقّف بعض المشرفات عند مستوى مهني معين، وعدم تطوير قدراتهن ومهاراتهن؛ مما ينعكس على ما يتم تقديمه للأُمينات، أو يرجع إلى أن تلك الأساليب تستغرق وقتاً وجهداً كبيرين من المشرفات في الاطلاع، والتخطيط، والتلخيص، والتنسيق؛ مما يضيف إليهن أعباء إضافية مع مهامهن الوظيفية. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (السبيعي، ١٤٣٤) في بُعدي النشرات التربوية والقراءات الموجهة من الأساليب الإشرافية؛ حيث حصلت على درجة متوسطة. وحصلت العبارة: " تنقل المشرفة التربوية لأُمينة مركز المصادر الخبرات، والآراء، والتجارب المحلية والعالمية باستمرار " في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (٣.٣٦)، وانحراف معياري (١.١٩)، وهو متوسط يشير إلى درجة متوسطة. وتعزو الباحثة ذلك إلى أن إقامة المعارض التعليمية يحتاج إلى جهد في إنتاج الوسائل التي ستعرض، والتنسيق بين الجهات المتعددة؛ للسماح بإقامة مثل تلك المعارض، والتكلفة المادية والجهد البشري الكائن خلف ذلك كله، مع ضرورة التخطيط المسبق. واختلفت مع نتيجة دراسة (المطرفي، ١٤٣٥)، التي أشارت إلى أن هناك قصوراً في أساليب تبادل الوثائق والمعلومات بين مراكز مصادر التعلم.

البعد الرابع: الزيارات الصفية - تبادل الزيارات - توجيه الأقران.

جدول (٤): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (ت)، والدرجة، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة حيال عبارات البعد الرابع، من وجهة نظر الأمينات والمشرفات (ن=١٧٥).

م	العبارات	عينة الأمينات		عينة المشرفات		العينة الكلية		الدرجة	الترتيب
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١٣	توظيف المشرفة التربوية وسائل الاتصال أو التواصل الاجتماعي لإبلاغ أمينة مركز المصادر بمواعيد الزيارات.	٤.٣٧	٠.٩٢	٤.٧٨	٠.٤٤	٤.٣٩	٠.٩٠	عالية جداً	١
١٤	تبين المشرفة التربوية لأمينة مركز المصادر نقاط القوة والضعف في أداؤها أثناء الزيارة.	٤.٢٨	٠.٨٨	٤.٧٨	٠.٤٤	٤.٣١	٠.٨٧	عالية جداً	٢
١٥	تحاول المشرفة علاج نقاط الضعف ودعم نقاط القوة لأمينة مركز المصادر أثناء الزيارة.	٤.٠٢	٠.٩٩	٤.٧٨	٠.٤٤	٤.٠٦	٠.٩٨	عالية	٣
١٦	تنظيم المشرفة التربوية لأمينة مركز المصادر برامج تبادل الزيارات بين الأمينات لتبادل الخبرات المتميزة.	٣.٨٠	١.٠٩	٤.٧٨	٠.٤٤	٣.٨٥	١.٠٩	عالية	٤
-	المتوسط العام	٤.١٢	٠.٨٢	٤.٧٨	٠.٤٤	٤.١٥	٠.٨٢	عالية	-

يتضح من الجدول (٤)، أن نتيجة اختبار (ت) للفروق بين متوسطات إجابات الأمينات والمشرفات دالة إحصائياً عند جميع عبارات أساليب البعد الثاني؛ لأن قيمة مستوى الدلالة لاختبار (ت) تقل عن (٠.٠٥) عند جميع العبارات؛ وحيث أن متوسط إجابات المشرفات أكبر من متوسط إجابات الأمينات؛ فعليه تكون الفروق لصالح المشرفات؛ أي أن المشرفات يرين وجود وممارسة أساليب البعد الرابع من قبل الإشراف التربوي بصورة أكبر من الأمينات. وتفسر الباحثة حصول الفروق لصالح المشرفات في هذا البعد إلى تبني المشرفات للتنوع في الأساليب الإشرافية؛ لكن هذا التنوع لا يفرض ضرورة استخدام كافة الأساليب بدرجة متعادلة أو متساوية؛ بل حسب الاحتياجات التي تلمسها المشرفة التربوية لدى الأمينة؛ وبذلك ترى المشرفات أنهن ممارسات لهذه الأساليب الإشرافية أكثر من الأمينات. وتعزو الباحثة حصول هذه الأساليب على درجة عالية بمتوسط حسابي بلغ (٤.١٥)؛ إلى أنها أساليب شائعة جداً

في الإشراف التربوي ودرجت عليها المشرفات التربويات، ولا تُشكّل عبئًا إضافيًا على المشرفات، كما أنها تُوفّر فرصًا لبناءة لكسب الخبرات والمهارات اللازمة للأمينات في مواقع متعددة، ومن أشخاص مختلفين، هذا بالإضافة إلى قناعة المشرفات بأثر تلك الأساليب الإشرافية وفعاليتها في التنمية المهنية للأمينات. وتختلف هذه النتيجة عن نتائج دراسة (السبيعي، ١٤٣٤)؛ حيث جاءت أساليب (الزيارات الصفية، وتبادل الزيارات) بدرجة متوسطة. كما اختلفت مع نتائج دراسة (القرني، ١٤٣٥)؛ إذ جاءت درجة ممارسة أساليب التنمية المهنية للمديرين - من وجهة نظر المشرفين - متوسطة. وحصلت العبارة: "تُوظّف المشرفة التربوية وسائل الاتصال أو التواصل الاجتماعي؛ لإبلاغ أمينة مركز المصادر بمواعيد الزيارات" في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (٤.٣٩)، وانحراف معياري (٠.٩٠)، وهو متوسط يشير إلى درجة عالية جدًا. وتعزو الباحثة ذلك إلى رغبة المشرفة في استثمار وقت الزيارة الصفية؛ بما يُنمي الأمينة مهنيًا، وبما يحفظ وقت المشرفة من الهدر حال ذهابها إلى المدرسة واكتشاف تغيب الأمينة أو عدم جاهزيتها لاستقبالها، بجانب تفعيل وسائل التواصل الاجتماعي؛ لعدم وجود اعتبار في الكلفة المادية مثل الاتصال الهاتفي، وبقاء الرسائل في بريد الاستلام لتطلع عليها الأمينة في أي وقت وتتجاوب مع المشرفة. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (القرني، ١٤٣٥)، التي أشارت إلى أن درجة ممارسة أساليب التنمية المهنية للمديرين - من وجهة نظر المشرفين - كانت متوسطة، وتمثلت أقل الأساليب في استخدام التقنية في التعليم.

وفيما يلي عرض مجمل لنتائج أبعاد المحور الأول:

جدول (٤): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (ت)، والدرجة، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة حيال أبعاد محور أساليب الإشراف التربوي في التنمية المهنية، من وجهة نظر الأمينات والمشرفات ن= (١٧٥).

الترتيب	الدرجة	مستوى الدلالة لاختبار (ت)	العينة الكلية		عينة المشرفات		عينة الأمينات		أبعاد محور أساليب الإشراف التربوي في التنمية المهنية
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٤	متوسطة	٠.٠٠٠	٠.٩٧	٢.٩٤	٠.٤٥	٣.٩٢	٠.٩٦	٢.٨٩	أورش تعليمية – مشاغل تربوية – بحوث إجرائية
٢	عالية	٠.٠٠٠	١.٠١	٣.٤٦	٠.٤٤	٤.٣٦	١.٠١	٣.٤١	بندوات – اجتماعات – مؤتمرات – مناقشات – محاضرات
٣	متوسطة	٠.٠٢٢	١.٠٤	٣.١٥	٠.٥٧	٣.٩٢	١.٠٤	٣.١١	ج-النشرات التربوية – القراءة الموجهة – الملفات الوثائقية – المعارض التعليمية
١	عالية	٠.٠١٨	٠.٨٢	٤.١٥	٠.٤٤	٤.٧٨	٠.٨٢	٤.١٢	د-الزيارات الصفية – تبادل الزيارات – توجيه الأقران
-	عالية	٠.٠٠٠	٠.٨٥	٣.٤٣	٠.٣٨	٤.٢٤	٠.٨٥	٣.٣٨	المجموع

يتضح من الجدول (٥)، أن نتيجة اختبار (ت) للفروق بين متوسطات إجابات الأمينات والمشرفات دالة إحصائياً عند جميع أبعاد محور: أساليب الإشراف التربوي في التنمية المهنية لأمينات مراكز مصادر التعلم؛ لأن قيمة مستوى الدلالة لاختبار (ت) تقل عن (٠.٠٥) عند جميع الأبعاد؛ وحيث أن متوسط إجابات المشرفات أكبر من متوسط إجابات الأمينات؛ فعليه تكون الفروق لصالح المشرفات؛ أي أن المشرفات يرين وجود وممارسة أساليب الإشراف من قبل الإشراف التربوي بصورة أكبر من الأمينات. وتفسر الباحثة حصول الفروق لصالح المشرفات في محور الأساليب الإشرافية؛ بأنه ربما يرجع إلى انعكاس الخبرة الطويلة التي أتاحت للمشرفات في ممارسة واختيار الأساليب الإشرافية الملائمة للأمينات؛ وبما حظين به من دورات تأهيلية ومشاركتهن في ندوات واجتماعات وغيرها؛ يمكن المشرفات من تقييم دور الإشراف التربوي بشكل أدق، بناء على سابق معرفة بأساليب التنمية المهنية المناسبة؛ وبذلك ترى المشرفات أنهن ممارسات لهذه الأساليب الإشرافية أكثر من الأمينات. وتعزو الباحثة حصول محور الأساليب الإشرافية على درجة عالية بمتوسط حسابي (٣.٤٣)؛ باعتبار أن الأساليب الإشرافية أدوات مهمة في الإشراف التربوي، تتصف بالمرونة في استخدام أسلوب إشرافي أو أكثر، أو المزج بين أسلوبين أو أكثر، حسب

طبيعة الموقف الإشرافي، بجانب اعتبار طبيعة الأمينات الشخصية، وحسب الفروق الفردية بينهم؛ حيث تلجأ إليها المشرفة التربوية في تنفيذ مهامها والقيام بدورها. وربما لظهور قدرة المشرفة في بعض هذه الأساليب على تلمس احتياجات الأمانة التنموية، والتخطيط الجيد لسدّها. وتختلف هذه النتيجة عما توصلت إليه نتائج دراسة (السبيعي، ١٤٣٤)؛ حيث بينت أن المشرفين التربويين يستخدمون الأساليب الإشرافية بدرجة متوسطة؛ لتحقيق النمو المهني. كما اختلفت مع نتائج دراسة (صيام، ٢٠٠٧)، في ممارسة المشرف للأساليب الإشرافية كان بدرجة متوسطة.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالمحور الثاني ومناقشتها:

جدول (٦) : المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (ت)، والدرجة، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة حيال عبارات دور الإشراف التربوي في المجال الإداري، من وجهة نظر الأمينات والمشرفات (ن=١٧٥).

م	العبارات	عينة الأمينات		عينة المشرفات		العينة الكلية		الدرجة	الترتيب
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١٧	تساعد المشرفة التربوية أمانة مركز المصادر على تنمية قدراتها على التخطيط لمركز مصادر التعلم.	٣.٧١	١.١٠	٤.٦٧	٠.٥٠	٣.٧٦	١.١٠	عالية	٥
١٨	تنمي المشرفة التربوية لدى أمانة مركز المصادر الكفايات المطلوبة للعمل في مركز مصادر التعلم.	٣.٥٠	١.١٠	٤.٥٦	٠.٧٣	٣.٥٥	١.١١	عالية	٧
١٩	تنمي المشرفة التربوية لدى أمانة مركز المصادر مهارة إدارة الوقت للمهام الإدارية والفنية والتقنية والتعليمية.	٣.٤١	١.١٣	٤.٤٤	٠.٧٣	٣.٤٦	١.١٣	عالية	٩
٢٠	تكسب المشرفة التربوية أمانة مركز المصادر مهارات إعداد وإدارة الاجتماعات.	٢.٩٣	١.١٣	٣.٦٧	٠.٨٧	٢.٩٧	١.١٣	متوسطة	١٣
٢١	توجه المشرفة التربوية أمانة مركز المصادر لطرق إدارة فرق العمل لمركز مصادر التعلم.	٢.٩٧	١.١٥	٣.٦٧	٠.٧١	٣.٠١	١.١٤	متوسطة	١٢
٢٢	ترشد المشرفة التربوية أمانة مركز المصادر إلى	٣.١٥	١.٢٦	٤.١١	٠.٩٣	٣.٢٠	١.٢٦	متوسطة	١١

									أساليب حل المشكلات الإدارية.
٦	عالية	٠.٠٥١	١.٠٥	٣.٦٧	٠.٧١	٤.٣٣	١.٠٦	٣.٦٣	تحفز المشرفة التربوية أمينة مركز المصادر على الابتكار والتجديد في توظيف مقتنيات مركز مصادر التعلم.
١٤	ضعيفة	٠.٤٧٣	١.٣٣	٢.٥٨	١.١٧	٢.٨٩	١.٣٤	٢.٥٦	توضح المشرفة التربوية لأمينة مركز المصادر كيفية اعداد خطة لميزانية المركز.
١٠	متوسطة	٠.٠١٩	١.١٣	٣.٣٧	٠.٩٧	٤.٢٢	١.١٢	٣.٣٢	تشجع المشرفة التربوية أمينة مركز المصادر على تطوير أساليب فعالة لإدارة مركز مصادر التعلم.
٤	عالية	٠.١٣١	١.٠٢	٣.٩٤	٠.٨٨	٤.٤٤	١.٠٢	٣.٩٢	تبصر المشرفة التربوية أمينة مركز المصادر بالتغيرات على اللوائح التنظيمية والأدلة الإرشادية والتعاميم والقرارات المنظمة للعمل.
٨	عالية	٠.٠٠٦	١.١٢	٣.٥٢	٠.٧١	٤.٣٣	١.١٢	٣.٤٨	تحرص المشرفة التربوية على اكساب أمينة مركز مصادر التعلم المهارات اللازمة لمواجهة المتغيرات الوظيفية المستجدة وتحمل الأعباء الجديدة.
٣	عالية	٠.١١٣	١.١٢	٣.٩٨	٠.٧٣	٤.٥٦	١.١٣	٣.٩٥	تراعي المشرفة التربوية الحاجات الشخصية لأمينة مركز مصادر التعلم وتقدر الظروف.
١	عالية جداً	٠.٠٠٥	٠.٩٣	٤.٢٥	٠.٤٤	٤.٧٨	٠.٩٤	٤.٢٢	تشجع المشرفة التربوية أمينة مركز المصادر على تكوين علاقات إيجابية مع بقية الأمينات.
٢	عالية	٠.٠٠١	١.٠٧	٤.١٢	٠.٤٤	٤.٧٨	١.٠٩	٤.٠٨	تشجع المشرفة التربوية أمينة مركز المصادر على طرح الآراء والمقترحات وتنصت لها.
-	عالية	٠.٠٠١	٠.٩١	٣.٥٣	٠.٤٦	٤.٢٥	٠.٩١	٣.٤٩	المتوسط العام

يتبين من الجدول (٦)، أن نتيجة اختبار (ت) للفروق بين متوسطات إجابات الأمينات والمشرفات دالة إحصائياً عند عبارات المجال الإداري (عدا العبارات: ٢٣،

٢٤، ٢٦، ٢٨)، وذلك لأن مستوى الدلالة يقل عن (٠.٠٥)، وحيث أن متوسط إجابات المشرفات أكبر من متوسط إجابات الأمينات؛ فعليه تكون الفروق لصالح المشرفات، أي أن المشرفات يرين تطبيق دور الإشراف التربوي بصورة أكبر من الأمينات فيما يتعلق بالمجال الإداري. وتعزو الباحثة حصول الفروق لصالح المشرفات في بُعد المجال الإداري؛ إلى الخلفية السابقة لدى المشرفات في الممارسات الإدارية داخل منظومة الإشراف التربوي، والقدرة على تحديد نقاط القوة والضعف، وما تواجهه من تحديات وفرص؛ مما يجعل نظرة المشرفة التربوية أكثر ملامسة للحقيقة؛ ولذلك يرى المشرفات أنهن مطبقات لدور الإشراف التربوي في المجال الإداري بصورة أكبر من الأمينات. وتعزو الباحثة حصول المجال الإداري على درجة عالية، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٣)، إلى أن المشرفات يُولين مقدارًا كبيرًا من العناية والاهتمام لسبل إدارة مركز مصادر التعلم بفعالية، عبر إكساب الأمانة المهارات الإدارية تبعًا لتغير المجال الوظيفي لها، وتغير تبعًا لذلك المهارات المرتبطة به. وبحصول هذا المجال على درجة موافقة عالية؛ ترى الباحثة أن نتيجة دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية للأمانة في المجال الإداري يُحقّق نوعًا ما المستوى المطلوب من دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية للأمانة، خاصة على الصعيد: الإداري، والاجتماعي، والشخصي. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الغافري، ٢٠١٤)، في أن أكبر دور للمشرفين في ممارسة أدوارهم في التنمية المهنية؛ كان للمجال الإداري. وقد جاءت عبارة " تشجّع المشرفة التربوية أمانة مركز المصادر على تكوين علاقات إيجابية مع بقية الأمينات " بدرجة عالية جدًا وفي الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (٤.٢٥) وانحراف معياري (٠.٩٣). وتعزو الباحثة ذلك إلى إدراك المشرفة التربوية لأهمية العلاقات الإيجابية، ودورها في تيسير عملية التكيف في بيئات العمل الجديدة، ولوجود عدد من الأساليب الإشرافية التي تعتمد في تنفيذها على وجود علاقات حسنة بين الأمينات، مثل أساليب: الأمانة الخبيرة، وغيرها. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الداود، ١٤٣٤هـ)، التي اشارت إلى أن أهم المقترحات لعلاج المشكلات الإدارية في مراكز مصادر التعلم؛ تتمثل في تقوية التعاون بين أمناء مراكز مصادر التعلم. في حين جاءت عبارة واحدة بدرجة ضعيفة، وهي: " توضّح المشرفة التربوية لأمانة مركز

المصادر كيفية إعداد خطة لميزانية المركز " في الترتيب الرابع عشر، بمتوسط حسابي (٢.٥٨)، وانحراف معياري (١.٣٣). وتعزو لباحثة هذه النتيجة إلى عدم وجود ميزانية مستقلة بمركز المصادر في النظام المدرسي تُشرف المشرفة التربوية بشكل مباشر عليها؛ بل تندرج ضمن ميزانية أنشطة المدرسة الخاضعة لمسؤولية الإدارة المدرسية. وبالرغم من ذلك؛ فإن الأنشطة المتنوعة التي ينفذها المركز تستلزم الإنفاق عليها؛ مما يوجب أن تكون هناك ميزانية لضبط الإنفاق؛ الأمر الذي يدلّ على وجود قصور كبير من قبل المشرفة في إيضاح أهم البنود ذات الأولوية في الإنفاق، وسبل إعداد خطط لميزانية المركز. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (أبو عودة، ٢٠٠٧)؛ حيث دلّت على أن إعداد ميزانية للمركز من أقلّ النشاطات التي تُمارس في المراكز بدرجة متوسطة.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالمحور الثالث ومناقشتها:

جدول (٧): المتوسّطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (ت)، والدرجة، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة حيال عبارات: دور الإشراف التربوي في المجال الفني، من وجهة نظر الأمينات والمشرفات (ن=١٧٥).

م	العبارات	عينة الأمينات		عينة المشرفات		العينة الكلية		الدرجة	الترتيب
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
٣١	ترشد المشرفة التربوية أمينة مركز المصادر إلى سبل اختيار وسائل تعليمية بديلة مناسبة لاحتياجات الطالبات (موهوبات / صعوبات تعلم/..).	٢.٩٩	١.١٩	٣.٥٦	٠.٨٨	٣.٠٢	١.١٨	متوسطة	٨
٣٢	ترشد المشرفة التربوية الأمينة إلى كيفية إعداد المواد التعليمية المختلفة (الحقائب، والموديوالات التعليمية).	٢.٩٥	١.٢٢	٤.٢٢	٠.٦٧	٣.٠١	١.٢٣	متوسطة	٩
٣٣	تدل المشرفة التربوية أمينة مركز المصادر على الاتجاهات والافكار الحديثة في مجال مركز مصادر التعلم.	٣.٢٨	١.١٦	٤.٣٣	٠.٧١	٣.٣٤	١.١٧	متوسطة	٢
٣٤	تنمي المشرفة التربوية لدى أمينة مركز المصادر مهارة تصميم الدروس النموذجية.	٢.٩٥	١.١٦	٣.٨٩	١.٠٥	٢.٩٩	١.١٧	متوسطة	١٠

٦	متوسطة	٠.٠٠٢	١.٣٠	٣.١٣	٠.٧٣	٤.٤٤	١.٢٩	٣.٠٥	تنمي المشرفة التربوية لدى الأمينة مهارة الإنتاج الفني للأفلام التعليمية.	٣٥
٣	متوسطة	٠.٠٠٧	١.١٤	٣.٢٠	٠.٦٠	٣.٨٩	١.١٦	٣.١٦	توضح المشرفة التربوية لأمينة مركز المصادر سبل الاستفادة من التجارب التربوية الحديثة المحلية والعالمية.	٣٦
١٢	متوسطة	٠.٠٠٧	١.٢١	٢.٩٤	٠.٨٧	٤.٠٠	١.٢١	٢.٨٨	توظف المشرفة التربوية الفضايات الإلكترونية (الفصول الافتراضية، المنصات التعليمية.) في تحقيق التنمية المهنية لأمينة مركز المصادر.	٣٧
١	عالية	٠.٠٤٠	١.١٨	٣.٦٦	٠.٧٣	٤.٤٤	١.١٩	٣.٦١	ترشد المشرفة التربوية أمينة مركز المصادر إلى طرق التنظيم الفني للمركز من فهرسة الكترونية وتصنيف للمواد التعليمية.	٣٨
٤	متوسطة	٠.٠٠٦	١.١٧	٣.١٩	٠.٧١	٤.٠٠	١.١٧	٣.١٤	تنمي المشرفة التربوية لدى أمينة مركز المصادر القدرة على تطبيق أدوات التقويم المتنوعة على نفسها وعلى المركز.	٣٩
١١	متوسطة	٠.٠٣٠	١.١٨	٢.٩٥	٠.٦٧	٣.٧٨	١.١٩	٢.٩٠	تدرب المشرفة التربوية أمينة مركز مصادر التعلم على استخدام أنواع التقويم المختلفة (الذاتي، التشخيصي، البنائي.) لتقويم مستواها في العمل.	٤٠
٥	متوسطة	٠.٠٦٧	١.١٩	٣.١٨	٠.٧٨	٣.٨٩	١.٢٠	٣.١٤	توضح المشرفة التربوية لأمينة مركز مصادر التعلم أهمية التقويم في تطوير وتنمية الأداء.	٤١
٧	متوسطة	٠.٢٠٥	١.١٩	٣.٠٦	٠.٧٣	٣.٥٦	١.٢١	٣.٠٤	تقدم المشرفة التربوية لأمينة مركز مصادر التعلم تغذية موضوعية راجعة فاعلة حول نتائج التقويم للاستفادة منها في تطوير وتنمية الأمينة.	٤٢
-	متوسطة	٠.٠٠٠	١.٠١	٣.١٤	٠.٤٨	٤.٠٠	١.٠١	٣.٠٩	المتوسط العام	

يتضح من الجدول (٧)، أن نتيجة اختبار (ت) للفروق بين متوسطات إجابات الأمينات والمشرفات دالة إحصائياً عند المجال الفني عند جميع العبارات (عدا العبارات: ٣١، ٤١، ٤٢)؛ وذلك لأن مستوى الدلالة يقل عن الـ (٠.٠٥)، وحيث أن متوسط إجابات المشرفات أكبر من متوسط إجابات الأمينات؛ فعليه تكون الفروق لصالح المشرفات، أي أن المشرفات يرين تطبيق دور الإشراف التربوي بصورة أكبر من الأمينات فيما يتعلق بالمجال الفني. وتفسر الباحثة حصول الفروق لصالح المشرفات في بُعد المجال الفني؛ بأن المشرفات أكثر احتكاكاً بأعمال المجال الفني؛

حيث يرتبط دورهن الوظيفي بتصميم مختلف أعمال المجال الفني لمراكز مصادر التعلم وتطبيقها؛ وبذلك تكون لديهن القدرة على تقييم دور الإشراف التربوي بشكل أفضل من أمينات مراكز المصادر؛ ولذلك ترى المشرفات أنهن مطبقات لدور الإشراف التربوي في المجال الفني بصورة أكبر من الأمينات. وترى الباحثة أن حصول المجال الفني على درجة متوسطة؛ يُعزى إلى أن المشرفات ربما يمتلكن قدرات فنية محدودة، قد لا تسعفن في توفير المساندة الفنية اللازمة للأمينات في تميتهن مهنيًا. وربما بسبب أن تنمية المجال الفني يتطلب تخطيطًا جيدًا طويل المدى، وامتلاك مهارات فنية وتقنية لتسهم في امتلاك الأمينة المهارة الفنية عبر التدريب المستمر، وتقديم تغذية راجعة فورية لها؛ في حين أن المشرفات ينصب تركيزهن غالبًا على الأعمال الوقئية الحاضرة. ومن خلال استجابات أفراد الدراسة يتضح للباحثة أن هناك قصورًا واضحًا في التنمية المهنية بالمجال الفني للأمينات، فدور الإشراف التربوي في المجال الفني دون الحد المأمول، ودون المستوى المطلوب لدور الإشراف في التنمية المهنية للأمينات في المجال الفني، خاصة على الصعيدين الأكاديمي التخصصي، والتربوي المهني؛ فهو لا يوفر الدعم الكافي لتحقيق أهداف مركز المصادر، لاسيما الأهداف الخاصة، كما أنه لا يرقى إلى تحقيق أهم الخصائص للتنمية المهنية، كالدماج، والمتابعة، والتقييم، والتكاملية. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عسيري، ١٤٣٣)، التي أشارت إلى أن درجة إسهام المشرفين في تنمية المهارات - ومنها المهارة الفنية- كانت متوسطة. وجاءت عبارة واحدة بدرجة عالية " تُرشد المشرفة التربوية أمينة مركز المصادر إلى طرق التنظيم الفني للمركز، من فهرسة إلكترونية وتصنيف للمواد التعليمية" في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (٣.٦٦)، وانحراف معياري (١.١٨). وتعزو الباحثة ذلك إلى اهتمام المشرفة بأساليب التصنيف والفهرسة، التي كانت أساسًا من صميم عمل المكتبات قبل تحويلها إلى مراكز مصادر تعلم؛ ليسهل الوصول إلى الأوعية حين طلبها. وربما يرجع إلى وجود برامج إلكترونية، كبرنامج (اليسير)، الخاص بتنظيم عمل المركز، الذي يرتبط بالعديد من سجلات إدارة المركز. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الثبتي، ١٤٣٥)، في أن

مجالات التعامل مع أجهزة الاتصال والخدمات الإلكترونية لأمناء المراكز؛ كانت بدرجة متوسطة.

ويوضح الجدول (٨) مجمل نتائج أبعاد المجالين الإداري والفني في التنمية المهنية لأمانة مركز مصادر التعلم:

جدول (٨): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (ت)، والدرجة، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة حيال المجالات الإشرافية، من وجهة نظر الأمانات والمشرفات (ن=١٧٥).

الترتيب ب	الدرجة	مستوى الدلالة لاختبار (ت)	العينة الكلية		عينة المشرفات		عينة الأمانات		المجالات الإشرافية
			الانحراف المتوسط الحسابي المعياري	الانحراف المتوسط الحسابي المعياري	الانحراف المتوسط الحسابي المعياري	الانحراف المتوسط الحسابي المعياري			
1	عالية	0.001	0.91	3.53	0.46	4.25	0.91	3.49	المجال الإداري
2	متوسطة	0.000	1.01	3.14	0.48	4.00	1.01	3.09	المجال الفني
-	متوسطة	0.000	0.94	3.33	0.42	4.12	0.94	3.29	المجموع

يتبين من الجدول (٨)، أن نتيجة اختبار (ت) للفروق بين متوسطات إجابات الأمانات والمشرفات دالة إحصائياً عند المجالين الإداري والفني، وكذلك عند المجموع الكلي للمجالين، وذلك لأن مستوى الدلالة يقل عن الـ (٠.٠٥)، وحيث أن متوسط إجابات المشرفات أكبر من متوسط إجابات الأمانات؛ فعليه تكون الفروق لصالح المشرفات، أي أن المشرفات يرين تطبيق دور الإشراف التربوي بصورة أكبر من الأمانات فيما يتعلق بالمجالين الإداري والفني. وتفسر الباحثة تلك النتيجة؛ بأنه ربما يرجع إلى أنه بالرغم من تعدد المهارات الإدارية والفنية للمشرفات وتنوعها بمستويات متفاوتة؛ لكن هذه المهارات تتوافر بكفاية تجعل المشرفة قادرة على تلبية الاحتياجات التنموية للأمانات. وتتفق نتيجة الدراسة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (غبور، ٢٠١١)، التي أشارت إلى أن درجة الممارسة للأدوار الإدارية جاءت مرتفعة، وللأدوار الفنية جاءت متوسطة. ويمكن إجمال الإجابة عن السؤال عن دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لأمانات مراكز مصادر التعلم، كما يوضح الجدول (٩).

جدول (٩): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (ت)، والدرجة، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة حيال دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية للأمينات، من وجهة نظر الأمينات والمشرفات (ن=١٧٥).

الترتيب	الدرجة	مستوى الدلالة لاختبار (ت)	العينة الكلية		عينة المشرفات		عينة الأمينات		محاوَر دور الإشراف التربوي
			الانحراف المتوسط الحسابي المعياري	الانحراف المتوسط الحسابي المعياري	الانحراف المتوسط الحسابي المعياري	الانحراف المتوسط الحسابي المعياري			
1	عالية	0.000	0.85	3.43	0.38	4.24	0.85	3.38	الأساليب الإشرافية
2	متوسطة	0.000	0.94	3.33	0.42	4.12	0.94	3.29	المجالين الإداري والفني
-	عالية	0.000	0.87	3.40	0.35	4.20	0.86	3.35	المجموع

يتضح من الجدول (٩)، أن نتيجة اختبار (ت) للفروق بين متوسطات إجابات الأمينات والمشرفات دالة إحصائياً على محوري دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لأمينات مراكز مصادر التعلم وكذلك عند المجموع الكلي للمحورين؛ لأن قيمة مستوى الدلالة لاختبار (ت) تقل عن (٠.٠٥) عند الأساليب الإشرافية، و المجالين الإداري والفني؛ وحيث أن متوسط إجابات المشرفات أكبر من متوسط إجابات الأمينات؛ فعليه تكون الفروق لصالح المشرفات، أي أن المشرفات يرين تطبيق دور الإشراف التربوي بصورة أكبر من الأمينات فيما يتعلق بالأساليب الإشرافية والمجال الإداري والمجال الفني وكذلك بهذه المحاور مجتمعة. وتفسر الباحثة حصول الفروق لصالح المشرفات؛ بأن المشرفات أكثر التصاقاً بالعمل الإشرافي، وأكثر اطلاعاً على ما يوقره من فرص تنموية متنوعة ومختلفة تُناسب مختلف الاحتياجات الفردية المختلفة لأمينات مراكز المصادر؛ لتحقيق التنمية المهنية. وترى الباحثة أن الحصول على درجة عالية؛ يرجع إلى إدراك أفراد الدراسة بأهمية دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية للأمينات، وأنه بمثابة المدخل الرئيس الذي يُسهم في تحقيق تنمية مهنية بشكل رسمي ومخطط له. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (المنصور، ٢٠٠٨) حيث أظهرت أن درجة ممارسة المشرف لدوره في التنمية المهنية؛ كانت في مجملها عالية.

وفي ضوء هذه النتائج توصي الباحثة بما يلي:

- ١- إيجاد خطة استراتيجية شاملة ومتكاملة لكافة جوانب التنمية المهنية للأمينات، تتبناها الجهات ذات الاختصاص من إدارات (التجهيزات، والتدريب التربوي، والجودة الشاملة، والتخطيط والتطوير) وغيرها ذات الاختصاص.
- ٢- تنفيذ ورش تنمية لأمينات مراكز المصادر في المجالات الإدارية، ومنها: إدارة الاجتماعات، وإدارة فرق العمل. والمجالات الفنية، ومنها: اختيار الوسائل التعليمية وإنتاجها، وتصميم الدروس النموذجية، التي ظهرت بدرجة متوسطة.
- ٣ - تحفز الأمينات وتشجيعهن على التنمية والتطوير المهني من قبل الإشراف التربوي بحوافز مادية ومعنوية.
- ٤- توفير فرص لتحسين الكفاءة المهنية: فنياً وتقنياً لمشرفات مراكز مصادر التعلم؛ بطرح برامج متخصصة من قبل إدارة التدريب التربوي.
- ٥ - التقليل من المركزية الإدارية؛ بما يسمح بدور أكبر للمشرفة التربوية في تنمية الأمانة مهنيًا.

قائمة المصادر والمراجع

- أبو شندي، سعد عامر. (٢٠١١). إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- أبو عودة، علي أحمد محمد. (٢٠٠٧). تقويم مراكز مصادر التعلم بمدارس المرحلة الأساسية بمحافظة غزة في ضوء الاتجاهات العالمية. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم المناهج وطرق التدريس - تكنولوجيا التعليم، كلية التربية، الجامعة الإسلامية. غزة، فلسطين.
- الإدارة العامة لتقنيات التعليم. (١٤٢٤). إدارة مصادر التعلم، منشورات التطوير التربوي، الرياض.
- الثبيتي، دخيل الله صالح حسين. (١٤٣٥). برنامج مقترح لتنمية مهارات استخدام التقنيات الحديثة لدى أمناء مصادر التعلم بمدينة الطائف. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة أم القرى. مكة المكرمة.
- حامض، نديم جوزيف. (١٩٩٦). توظيفات مراكز مصادر التعلم لخدمة العملية التربوية. البحرين: مركز البحوث والتطوير
- الحرقان، عبد الله بن سالم. (١٤٢٨). فعالية برنامج تدريبي مقترح لتنمية كفايات تكنولوجيا التعليم لدى أمناء مراكز مصادر التعلم. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم وسائل وتكنولوجيا التعليم، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- الداود، صالح بن حمد بن محمد. (١٤٣٤). المشكلات الإدارية التي تواجه أمناء مراكز مصادر التعلم في المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الاجتماعية. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
- الرشيد، مساعد محمد البراك. (١٤٢٩). واقع استخدام اختصاصي مراكز مصادر التعلم للإنترنت بمنطقة حائل والقصيم. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الوسائل وتكنولوجيا التعليم، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- الرميح، عبد الرحمن بن عيسى. (١٤٢٥). دور المشرف التربوي المقيم في التنمية المهنية للمعلمين: "دراسة تقييمية". رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الملك سعود. الرياض.
- السبيعي، إبراهيم بن عبد الله بن سعد. (١٤٣٤). دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مدارس التعليم العام بمحافظة حوطة بني تميم والحريق. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة والتخطيط التربوي، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. الرياض.

- الشايح، عبد الله. (١٤٣١). دور مشرفي التربية الإسلامية في حل المشكلات التعليمية التي تواجه معلمها في المرحلة الابتدائية بمدارس تحفيظ القرآن الكريم. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- شريف، حسن علي حسن. (١٤٣٤). التدريب عبر الشبكات لأخصائي مراكز مصادر التعلم في ضوء مدخل النظم. القاهرة: دار عالم الكتب.
- صيام، محمد بدر عبد السلام. (٢٠٠٧). دور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم أصول التربية والإدارة التربوية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية. غزة.
- طاهر، رشيدة السيد أحمد. (٢٠١٠). التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية " تحديات وطموحات ". الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- عامر، طارق عبد الرؤوف. (٢٠١٢). النمو والتنمية المهنية للمعلم التدريب أثناء الخدمة. القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- عسيري، خالد بن عطا بن عبد الخالق. (١٤٣٣). درجة إسهام مشرفي الإدارة المدرسية في تنمية المهارات القيادية لمديري مدارس التعليم العام بمنطقة جازان، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- العمران، حمد بن إبراهيم. (٢٠٠٧). مراكز مصادر التعلم في المملكة العربية السعودية دراسة للواقع مع التخطيط لمركز نموذجي. رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم المكتبات والمعلومات، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- الغافري، وضحاء بنت علي بن سلطان. (٢٠١٤). دور المشرفين الإداريين في التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم التربية والدراسات الإنسانية، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- قحوان، محمد قاسم. (٢٠١٢). التنمية المهنية لمعلمي الثانوي العام في ضوء معايير الجودة الشاملة. الأردن: دار غيداء للنشر والتوزيع.
- القرشي، عبد الله بن مبارك حمدان. (١٤٢٩). دور المشرف التربوي في تطوير أداء معلمي المواد الاجتماعية في مجال استخدام الوسائل التعليمية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. قسم المناهج وطرق تدريس. اشراف تربوي. جامعة أم القرى.
- القرني، علي مسفر. (١٤٣٥). أساليب التنمية المهنية لمديري المدارس الحكومية بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفين. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة والإشراف التربوي، كليات الشرق العربي للدراسات العليا. الرياض

- الكثيري، خلود علي. (٢٠١٢). فاعلية الفصول الافتراضية في تدريب اختصاصيات مراكز مصادر التعلم على مهارات تقنيات التعليم في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الملك سعود، الرياض
- المركز العربي للبحوث التربوية. (١٩٨٥). الإشراف التربوي بدول الخليج واقعة وتطويرة. الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- مريزيق، هشام يعقوب. (٢٠٠٨). النظرية والتطبيق في الإشراف التربوي المدخل و النظرية ومصادر السلطة والأساليب. الأردن: دار الриаة للنشر والتوزيع.
- المطرفي، سعود بن فرحان بن سعود. (١٤٣٥). واقع مراكز مصادر التعلم في المدارس الثانوية الحكومية (بنين) بتعليم محافظة الخرج: دراسة لآراء المعلمين واختصاصي مراكز مصادر التعلم. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم المعلومات، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، الرياض.
- المنصور، خالد بن محمد سليمان. (٢٠٠٨). دور المشرف التربوي في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي الصفوف الأولية بمحافظة عنيزة من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. قسم التربية. جامعة الملك سعود. الرياض.
- الغامدي، أحمد بن محمد بن سعيد. (١٤٢٥). واقع مراكز مصادر التعلم بتعليم محافظة جدة من وجهة نظر المشرفين التربويين. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة أم القرى. مكة المكرمة.
- غبور، ماهر محمود. (٢٠١١). أثر برامج التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم الثانوي في ممارسة أدوارهم الإدارية والفنية. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم التربية المقارنة، كلية التربية، جامعة دمشق. دمشق.
- الصالح، بدر؛ والمناعي، عبد الله؛ وحكيم، أحمد؛ والبدر، أحمد. (٣٢٠٠٣). الإطار المرجعي الشامل لمراكز مصادر التعلم. الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- عطاري، عارف توفيق؛ وعيسان، صالحه محمد؛ ومحمود، ناريمان جمعة. (٢٠٠٥). الإشراف التربوي نماذج النظرية وتطبيقاته العملية. (ط١). الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- مصطفى، عزة جلال؛ وعبد النبي، سعاد بسيوني. (٢٠١٢). آليات التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم قبل الجامعي. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- الشيخ، عبد الواحد بن عبد الولي. (٢٠١٣). درجة ممارسة المشرف لأدواره الفنية في ضوء أنماط الإشراف التربوي الحديث. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.