

درجة إسهام مركز التدريب التربوي في تطوير العملية الإشرافية

إعداد

شراء علي عبدالله الشمراني

مشرفة تربوية بمكتب تعليم تبالة - السعودية

قبول النشر: ٢٠١٩ / ٣ / ٩

استلام البحث: ٢٠١٩ / ٢ / ١١

المستخلص :

إننا نعيش اليوم في عالم متطور ومجتمع متغير مما يترتب على ذلك تغييرات في الأهداف التربوية والمناهج الدراسية الأمر الذي جعل الحاجة ماسة لإكساب المعلمين والمعلمات القدرة على مواجهة تلك التغييرات، ويعتبر هذا الجانب من الجوانب الهامة في عمل المشرف والمشرفة التربوية. لذلك تتحدد أهمية البحث في السؤال التالي:- ما مدى إمكانية إسهام مركز التدريب التربوي في تطوير العملية الإشرافية وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التدريب في أثناء الخدمة والإشراف التربوي و التعرف على أهداف التدريب التي تسعى لتحقيق أهداف الإشراف التربوي والتعرف على إدراك الصلة الوثيقة بين أساليب التدريب التربوي والإشراف والتعرف على أهمية التدريب للإشراف التربوي والتعرف على مدى إسهام مركز التدريب في تطوير العملية الإشرافية. وقد أسفرت الدراسة عن عدة توصيات منها أهمها إنه يجب إدخال الأساليب الحديثة في الإشراف والتدريب التربوي مثل(استخدام التعليم المصغر في الإشراف والتدريب التربوي، واستخدام الفيديو والكمبيوتر كتقنية تدريبية، واستخدام التدريب على الحساسية قبل ترشيح القيادات التربوية) وقد اختلفت الدراسة بعددٍ من المقترحات المستقبلية والتي منها(يجب تطوير بطاقات الأداء الوظيفي " بحيث تتضمن بعض المعايير مثل(البحوث والدراسات والتجارب التي يسهم فيها المشرف والمشرفة في مجال عملها، ن يكون الالتحاق بالبرامج التدريبية شرطاً أساسياً لتولي المناصب القيادية والإشرافية).

Abstract :

Today, we live in a developed world and a changing society, which results in changes in the educational goals and curricula. This has made the need to give teachers and teachers the ability to face these changes, and this aspect is important in the work of supervisors and educational supervisors. Therefore, the importance of the research

is determined in the following question: - To what extent can the educational training center contribute to the development of the supervisory process? The aim of the study was to identify the relationship between in-service training and educational supervision and to identify the objectives of the training that seeks to achieve the objectives of educational supervision, Between the methods of educational training and supervision and identify the importance of training for educational supervision and to know the extent of the contribution of the training center in the development of the supervisory process. The study resulted in several recommendations, the most important of which is that modern methods should be introduced in supervision and educational training such as (use of mini-education in supervision and educational training, use of video and computer as training technique, and use of sensitivity training before the nomination of educational leaders) A number of future proposals, including (the development of career cards "to include some criteria such as (research, studies and experiences contributed by the supervisor and supervisor in the field of work, the enrollment of training programs is a prerequisite for I have leadership and supervisory positions.

مقدمة :

إننا نعيش اليوم في عالم متطور ومجتمع متغير مما يترتب على ذلك تغييرات في الأهداف التربوية والمناهج الدراسية الأمر الذي جعل الحاجة ماسة لإكساب المعلمين والمعلمات القدرة على مواجهة تلك التغييرات، ويعتبر هذا الجانب من الجوانب الهامة في عمل المشرف والمشرفة التربوية. فكلنا يدرك أن الإشراف التربوي من أهم الوسائل المؤدية إلى تطوير وتنمية مهنة التعليم وإن تطوير مهنة التعليم يؤدي بطريقة آلية إلى تحسين تحصيل التلاميذ في المدارس، مما يعني تحقيق فاعل لأهداف التربية في المجتمع. (درويش ، ٢٠١٤م ، ص ٤١)

"أن المفهوم الحديث للإشراف التربوي يتناول طبيعة التفاعل بين المشرف والمعلم بالتخصيص والتحديد... فالإشراف من هذا المنطق عملية تعاونية تشخيصية، علاجية مستمرة تتم من خلال التفاعل البناء والمثمر بين المشرف والمعلم يهدف إلى تحسين عمليتي التعليم والتعلم ... ويكتسب المعلم بمشاركة المشرف في عملية التشخيص قدرة على القيام بذلك بمفرده في مواقف تعليمية وتعلمية أخرى" أن التغييرات العلمية وما يصاحبها من

تطبيقات تكنولوجيا أصبحت حقيقة واقعة تؤثر على حياة الشعوب.... وهذا التطور والتغير الحادث لا يحتاج إلى قوالب فكرية ثابتة؛ بل يحتاج إلى تدريب الفرد المتعلم إلى طرق وأساليب من التفكير والتعليم تمكنه من مواجهة التغير الحادث والتكيف معه وتوجيه الوجهة المرغوب فيها من المجتمع" (حسن ، ٢٠١٥ م ص ١٢). ومن هنا يبرز دور مركز التدريب التربوي في تطوير العملية الإشرافية .

مشكلة الدراسة:-

تبرز مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الآتي : ما مدى إمكانية إسهام مركز التدريب التربوي في تطوير العملية الإشرافية؟ وللإجابة على هذا السؤال تم إعداد إطار نظري يوضح أهمية مركز التدريب التربوي وأهدافه وأساليبه وعلاقة التدريب أثناء الخدمة بالإشراف التربوي وتطوير العملية الإشرافية.

أهمية الدراسة:-

يعتبر التدريب أثناء الخدمة التعليمية في ضوء الاتجاهات الحديثة من مستلزمات مهنة التعليم وقد أظهرت الدراسات التربوية في مجال التدريب أثناء الخدمة والإشراف التربوي أهمية الإشراف التربوي في استمرارية إعداد المعلمين والمعلمات في أثناء الخدمة وتبرز أهمية الدراسة في النقاط التالية:-

- إسهام مركز التدريب التربوي والورشة التعليمية في تطوير العملية الإشرافية من خلال البرامج التدريبية التي تمكن العاملات في المجال التربوي من القيام بأدوارهم في ضوء الاتجاهات الحديثة للإشراف؛ لأن تدريبهن وتنميتها يتطلبان الاطلاع على الجديد في مجال التخصص والمهنة بصفة مستمرة، لأن "تزويد المتدربين من معلمين أو مديرين بالمعلومات والمستحدثات العلمية والتقنية والنظريات والمعارف..." يكون هدفاً من أهداف التدريب أثناء الخدمة التعليمية. (الزهراني ، ٢٠١٤ م ، ص ١٤)

- كما أن نتائج هذه الدراسة قد تساعد على اقتراح برامج تدريبية في أثناء الخدمة للعاملين و العاملات بهدف تطوير قدراتهم وكفائتهم العلمية والمهنية والشخصية لمواجهة تحديات القرن الجديد "قرن العلوم التقنية".

أهداف الدراسة:-

تهدف هذه الدراسة إلى:-

- التعرف على العلاقة بين التدريب في أثناء الخدمة والإشراف التربوي.
 - التعرف على أهداف التدريب التي تسعى لتحقيق أهداف الإشراف التربوي.
 - إدراك الصلة الوثيقة بين أساليب التدريب التربوي والإشراف.
 - التعرف على أهمية التدريب للإشراف التربوي.
 - مدى إسهام مركز التدريب في تطوير العملية الإشرافية.
- تساؤلات الدراسة:-**

- ما هي العلاقة بين التدريب أثناء الخدمة والإشراف التربوي؟
 - كيف يسعى التدريب أثناء الخدمة إلى تحقيق أهداف الإشراف التربوي؟
 - ما مدى الصلة بين أساليب التدريب و أساليب الإشراف التربوي؟
 - ما أهمية التدريب للإشراف التربوي؟
 - كيف يسهم مركز التدريب والورشة التعليمية في تطوير العملية الإشرافية؟
 - كيف يسهم مركز التدريب التربوي في التطوير المهني للمشرفة؟+
- فروض البحث :**

- هناك علاقة بين التدريب أثناء الخدمة والإشراف التربوي .
- هناك علاقة بين التدريس أثناء الخدمة وتحقيق أهداف الإشراف التربوي .
- هناك علاقة بين أساليب التدريب و أساليب الإشراف التربوي .
- هناك علاقة بين إسهام مراكز التدريب التربوي في التطور المهني للمشرفة.

منهج الدراسة

طرق البحث متعددة في ميدان الدراسات التربوية واكثر الطرق ملائمة للدراسة الحالية هي الطريقة الوصفية التحليلية وتقوم الدراسة الوصفية بملاحظة الوضع الراهن بهدف تحديد الممارسات والاتجاهات السائدة ولا يقتصر النهج الذي نسير عليه في هذه الدراسة على مجرد الحقائق وإنما نمضي إلى ما هو أبعد من ذلك بحيث تتضمن قدراً من الاستنتاج.

استخدم المنهج الوصفي التحليلي : لمناسبته للدراسة ويعتبر المنهج الوصفي من اعتقادات خاصة أو بيانات مستمدة من ملحوظات عرضية، أو سطحية ولكن يقوم بفحص الموقف الذي يمثل المشكلة ومن ثم تحديد المشكلة ووضع أسئلة الدراسة، واختيار عينة الدراسة المناسبة، والمصادر الملائمة لجمع البيانات وكذلك اختيار أساليب جمع البيانات والمعلومات عن طريق إجراء المقابلات الشخصية لجمع البيانات ومن ثم تصنيف البيانات بشكل يتسم بالوضوح والدقة وملائمة الغرض من الدراسة ثم وصف النتائج في عبارات واضحة ومحددة في محاولة لاستخلاص تعميمات ومقترحات ذات مغزى تؤدي إلى الاستفادة منها في مجال الدراسة

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من المشرفين والمشرفات بالمرحلة المتوسطة بمدينة بيشه .

عينة الدراسة :

نظرا لصعوبة تطبيق أداة هذه الدراسة على المشرفات بإدارة تعليم بيشه .
وتم اختيار عينة عشوائية وقدرها (٥٠) مفردة منهم خلال العام الدراسي ١٤٤٠هـ/٢٠١٩م .

أداة البحث :

سوف يتم تصميم استمارة استبيان وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة.

حدود الدراسة :

- الحدود النظرية : مدى إمكانية إسهام مراكز التدريب في تطوير العملية الإشرافية . .
- حدود زمانية : يتم عمل هذا البحث في العام الدراسي ١٤٤٠هـ / ٢٠١٩م .
- الحدود المكانية : سوف يتم إجراء الدراسة في بيئته
- حدود بشرية : سوف يتم إجراء الدراسة على إدارة تعليم بيئته (الإشراف التربوي)

مصطلحات الدراسة:-

الإشراف التربوي:-

يعرف الأفتدي الإشراف على أنه "يعمل على النهوض بعملية التعليم والتعلم كليهما" ويتفق هذا التعريف مع ما يراه (Al Fonso) وآخرون من أن الإشراف التربوي هو سلوك يصمم رسمياً من قبل المؤسسة المسؤولة التي تؤثر مباشرة في سلوك المعلمين وبطريقة تسهل تعلم التلاميذ وتحقق أهداف المؤسسة" (الأفتدي، ١٤١٠هـ ، ص ١٥٥)

كما يرى محمد الدويك وآخرون أن الإشراف التربوي "هو عملية قيادية ديموقراطية تعاونية منظمة ، تعني بالموقف التعليمي التعليمي بجميع عناصره من مناهج ووسائل وأساليب ، وبيئة ومعلم وطالب ، وتهدف دراسة العوامل المؤثرة في ذلك الموقف ، وتقديمها للعمل على تحسينها وتنظيمها من أجل تحقيق أفضل أهداف التعليم والتعلم " (محمد الدويك ، وآخرون (د.ت) ، ص ٨٠)

أما القاموس التربوي فقد أعطى مفهوماً أكثر شمولاً للتوجيه التربوي حيث جاء فيه "أنه جميع الجهود المنظمة التي يبذلها المسؤولون لتوفير القيادة للمعلمين والعاملين الآخرين في الحقل التربوي في مجال تحسين التعليم مهنيًا ، ويشمل ذلك إثارة النمو المهني ، وتطوير المعلمين واختيار وإعادة صياغة الأهداف التربوية والأدوات التعليمية وطرق التدريس وتقويم العملية التربوية" (البزاز ، ٢٠١٨م ، ص ٩).

ويمكن تلخيص تعريف الإشراف التربوي على أنه عملية يقوم المشرف والمشرفة من خلالها بالتأكد من أن مهنة التدريس تحقق الأهداف الموضوعية لها باستخدام الأساليب التربوية.

التدريب التربوي :-

يعرفه فرحات بأنه:

"عملية منظمة محورها الفرد في مجمله تهدف إلى إحداث تغيرات محددة سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات حالية أو مستقبلية ويتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل بها والمجتمع بأكمله". (فرحات ، ٢٠١٦م ، ص ١٧)

كما ذكر عبيد : "يقصد به عادة أي نشاط يمارسه المعلمون لتحسين مستوى الأداء المهني سواءً كان نظرياً أم عملياً" (عبيد ، ٢٠١٦م ، ص ١٧) وعرفه عساس - (٢٠١٨م) ، بأنه:

"هو كل برنامج منظم ومخطط يمكن المتدرب من النمو في المهنة التعليمية وذلك بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والمسلكية" (عساس، ٢٠١٨م، ص١٦٢) أما برعي فقد قال: أنه "مجموعة من البرامج والأنشطة المخططة في ضوء فلسفة وإستراتيجية منبثقة من فلسفة المجتمع تهدف إلى إعداد القيادات التعليمية لزيادة كفاءة النظام التعليمي الداخلي والخارجية" (برعي، ٢٠١٤م، ص٣٢) كما عرفه بزاي - "بأنه كل الأنشطة المعدة بقصد تحسين ونشر وتجديد مهارات ومعارف وقدرات أعضاء الهيئة التعليمية وتتكون هذه من حلقات دراسية وبرامج مجموعات ومداومات شخصية واجتماعات خاصة في داخل وخارج المدرسة". (برزاي، ٢٠١٧م، ص١٥). ويمكن تلخيص تعريف التدريب التربوي بأنه هو الوسيلة التي تهئ الفرد لأداء مهمة من المهام إدارية كانت أم فنية بكفاءة عالية يكون مردودها إضافة جيدة في البناء العام للمجتمع الذي يعيش فيه هذا الفرد. وهذا المفهوم ينطبق على جميع مناشط الحياة العصرية لهذا القرن.

المبحث الأول : الإطار النظري

الإشراف التربوي :-

يعرف الألفندي الإشراف على أنه "يعمل على النهوض بعمليتي التعليم والتعلم كليهما" ويتفق هذا التعريف مع ما يراه (Al Fonso) وآخرون من أن الإشراف التربوي هو سلوك يصمم رسمياً من قبل المؤسسة المسؤولة التي تؤثر مباشرة في سلوك المعلمين وبطريقة تسهل تعلم التلاميذ وتحقق أهداف المؤسسة" (الألفندي، ١٤١٠هـ، ص١٥٥)

التدريب التربوي :-

عملية منظمة محورها الفرد في مجمله تهدف إلى إحداث تغيرات محددة سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات حالية أو مستقبلية ويتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل بها والمجتمع بأكمله". (فرحات، ٢٠١٦م، ص١٧)

مركز التدريب التربوي :-

بأن مكان ثابت أو مواقع متغيرة تعني بتطوير البرامج التدريبية وتحسين كفايات العاملات في المجالات التربوية من مختلف الفئات وتبادل الخبرات والاستفادة من المنجزات والحصول على تدريب مرتبط بالواقع الفعلي بالمشكلات الملحة. (يوسف، ٢٠١٨م، ص١٢٥)

وأن الدور الأساسي للمركز :- العمل على تحسين نوعية التدريس الذي يجري في المدارس في غرفة الدراسة. و"تقديم المشورة والعرض والتجريب والتدريس والإنتاج والتقييم"

مفهوم الدور

الدور هو كل توقعات الآخرين الذين ينبغي التعامل والتفاعل معهم في العمل. (الزهراني، ٢٠١٤م، ص١٤)

مفهوم الورشة التعليمية: (هي عبارة عن تنظيم تعاوني يسهم فيه عدد من المعلمين وتهيأ له إمكانيات بشرية وفنية كبيرة يتوافر فيها العديد من الخدمات). (شريف، ١٤٣٣هـ، ص ٥٥).
ومن استعراض التعريفات السابقة يتبين لنا أن عملية الإشراف التربوي بمفهومها الحديث:-

- محورها الأساسي تحسين الخدمات التعليمية وتوجه بصورة رئيسية إلى المعلم والمعلمة باعتبارهما الركن الهام في كل المواقف التربوية ولا بد أن تتجه إليهما الجهود لتزاد كفاءتهما ويرتقى أدائهما.

- تهدف إلى توجيه المعلمين والمعلمات وإرشادهم وتزويدهم بكل جديد في مجال عملهم ليساعدهم على النمو الشخصي والمهني.

وهذا المفهوم يتفق مع مفهوم التدريب التربوي في محوره الأساسي؛ تحسين الخدمات التعليمية ويهدف إلى توجيه المعلمين والمعلمات وإرشادهم وتزويدهم بكل جديد في مجال عملهم... وكلاهما يعتمد على التفاعل السليم بين المشرفين والمعلمين بهدف تحقيق النمو المتكامل للتلاميذ.

وما يعنينا هو إلقاء الضوء على التفاعل الذي يتم بين مركز التدريب التربوي والإشراف ليساهم التدريب في تطوير العملية الإشرافية. (شعلان، ٢٠٠٨م، ص ١٤٢)
متغيرات الدراسة :

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التدريب أثناء الخدمة والإشراف التربوي ومدى إسهام مركز التدريب التربوي والورشة التعليمية في تطوير العملية الإشرافية وانطلاقاً من هذه الأهداف، فقد حاولت الباحثتان الإجابة على تساؤلات الدراسة على النحو التالي:-

أولاً: العلاقة بين التدريب التربوي والإشراف:-

نشأت فكرة الإشراف من الحاجة إلى زيارة المدارس والتعرف إلى المعلمين والمعلمات وطرق التدريس التي يمارسونها، وقد أدت هذه النشأة إلى ظهور التفتيش: وتتخلص مسؤولياته في تقديمها إلى المعلمين بشكل أوامر مفروضة عليهم ولكن انتقلت العملية الإشرافية من مبدأ التفتيش إلى مبدأ تنمية التدريس ودعم المدرس ومساعدته ومشاطرته المسؤولية (الأفندي، ١٤١٠هـ، ص ١٥٢).

وتقوم النظرة الحديثة على مفاهيم جديدة لعملية الإشراف التربوي بسبب التقدم في عملية التربية والعلوم المساندة له مما دعا إلى تطور مهنة الإشراف التربوي ومفهومه إلى مبدأ تنمية وتطوير ومساعدة المعلمين القائمين بالتدريس في المدارس، وأن التنمية لا بد أن تكون عملية شاملة لجميع جوانب العملية التعليمية بالصف الدراسي بوجه خاص والمدرسة بوجه عام فهي تهتم بالمعلم من الناحية المعرفية والمهنية والشخصية وتحاول أن تزوده بالمعلومات والنظريات الحديثة في مجال تخصصه وتطلعه على أحدث الأساليب التدريسية والاتجاهات الحديثة في طرق التدريس و**نظريات** التعلم الصفي. فالإشراف يهدف إلى

محاولة إحداث التغيير في الموقف التعليمي بأكمله ويلعب المشرف التربوي دوراً أساسياً وكبيراً في تدريب المعلمين في أثناء الخدمة التعليمية لأن التدريب هو إحدى مسؤوليات المشرف الفني. (الأفندي، ١٤١٠هـ، ص ١٥٣)

ذكر (فوكس وآخرون، ٢٠٠٥م، ص ٢٣٧) "التدريب أثناء الخدمة جزء من برنامج الإشراف الكلي ويختص بإنماء القدرات لإنجاز الواجبات والمسؤوليات الخاصة". كما يرى علي حسن "أن التغييرات العلمية وما يصاحبها من تطبيقات تكنولوجية أصبحت حقيقة واقعية تؤثر على حياة الشعوب... وهذا التطور والتغيير الحادث لا يحتاج إلى قوالب فكرية ثابتة، بل يحتاج إلى تدريب الفرد المتعلم على طرق وأساليب من التفكير والتعليم تمكنه من مواجهة التغيير الحادث والتكيف معه وتوجيهه الوجهة المرغوب فيها من المجتمع" (حسن، ١٤٣٦هـ، ص ١٨)

وهذا يقتضي أن يكون المدرس على علم تام بكل هذه التطورات والتجديدات وما استحدثت من نظريات وأفكار فالتدريب ضروري لرفع مستوى المعلمين وتنمية كفاياتهم ومهاراتهم واكتسابهم الخبرات الجديدة (زيدان، دت، ص ٢٦٢). وقد أوضح عبد الحكيم موسى (١٤٣٧هـ) العلاقة بين الإشراف التربوي والتدريب في التالي "وتتضح علاقة الإشراف التربوي بالتدريب في أثناء الخدمة التعليمية عند مراجعة أدبيات البحث العلمي في مجالي الإشراف والتدريب، بل يمكن القول أن الإشراف التربوي نمط من أنماط التدريب أثناء الخدمة إذا نظرنا إلى أهداف المفهومين والتي تجسد فلسفتيهما في استمرار إعداد المعلمين قبل وأثناء الخدمة" (موسى، ١٤٣٧هـ، ص ٧٨)

وهذا يؤكد على إجابة التساؤل الثاني وهو :-

س: كيف يسعى التدريب أثناء الخدمة إلى تحقيق أهداف الإشراف التربوي ؟

وللإجابة عليه لابد من بيان أهداف التدريب أثناء الخدمة وأهداف الإشراف التربوي. أولاً: أهداف التدريب أثناء الخدمة:-

يرى (يوسف، ٢٠١٨م، ص ٧٠-٧٣) من أهداف التدريب:-

- تحسين وتحديث الكفاية للعاملين والعاملات.
 - مواكبة أحدث التطورات في الأساليب والطرق ذات العلاقة بمحتوى ومضمون المهنة.
- ذكر مورانت ("Morant" 1981): تنمية القدرة على تقويم الدور وتطوير الكفايات المهنية في ضوء مجتمع متغير. (يوسف، ٢٠١٨م، ص ٧٠-٧٣)
- وذكر (اللقاني وآخرون، ٢٠٠٩م، ص ٢٢٥):-
- توجيه الاهتمام للبحوث والدراسات العملية والتربوية للاستفادة منها.
- وذكر (كيفي "١٤٣٦هـ، ص ١٧):-
- مواجهة تجديدات التطور السريع الذي يواجه العملية التربوية لتأكيد شعار التربية المستمر.

كما حدد (صبيح - ٢٠١٠م ، ص ١١٢) الأهداف العامة للتدريب أثناء الخدمة التعليمية ؛
ومنها:-

- رفع مستوى أداء المعلمين في المادة والطريقة وتحسين اتجاهاتهم وتطوير مهاراتهم التعليمية ومعارفهم وزيادة قدرتهم على الإبداع والتجديد.
- وذكر (درويش " ٢٠١٤م ، ص ٤٣٦) " منها:-
- مساعدة الفرد في زيادة معرفته للوسائل الحديثة والمتطورة.
- بناء الشخصية الوظيفية واكتساب الثقة باستمرار في قدرته.
- يساعد على النمو الذاتي ،أضاف ماسلو(١٩٧٠)" لأن إثبات الذات يحفز على التحصيل والأداء المتميز في الإنجاز ويظهر السلوك الابتكاري من أجل استشارة وترجمة إمكانياته إلى نتائج محسوبة له لإثبات ذاته ."
- كما ذكر (الزهراني ، ٢٠١٤م ، ص ١١٢):
- توسيع الفكر التربوي لدى المتدربين وتعريفهم ببعض الاتجاهات المعاصرة في التربية وبعض التجديدات في الممارسات الحديثة.
- ثانيا:أهداف الإشراف التربوي:-

أشار العديد من الباحثين والمختصين في التربية بشكل عام وفي الإشراف بشكل خاص إلى أن للإشراف التربوي أهداف عامة أساسية وأخرى خاصة تفصيلية ويتفق كثير منهم على أن الهدف العام الشامل " هو تحسين عملية التعليم والتعلم (الأفندي ، ١٤١٠هـ، ص ١٣) كما يشير بعضهم إلى أن الهدف العام النهائي للإشراف هو "نمو التلاميذ ومن ثم المجتمع "ويضيف بيرتن "Burton" وبروكنر "Bruckner".
هدفين مهمين آخرين للإشراف التربوي هما:-

- ١- تحقيق ضمان استمرارية البرنامج التربوي ، وإعادة تكيفه خلال فترة طويلة من الزمن.
- ٢- تطوير بيئات مناسبة للتعليم والتعلم، كطرق التدريس والجو النفسي والاجتماعي والمادي والجهود التربوية المختلفة.

ويرى (وادي ، ١٤٣٣هـ ، ص ١١٧) أن للإشراف التربوي سبعة أهداف مهمة منها:-

١. العمل على ما يكفل تحقيق الأهداف الاجتماعية والتربوية ، وتوجيه المدرسين إلى مراعاتها ، وإلى الفرق بين الغاية والوسيلة.

٢. مساعدة المدرسين على الوقوف على أحسن الطرق التربوية والاستفادة منها في تدريس موادهم وإطلاعهم على كل جديد في ميدان تخصصهم وتشجيعهم على إجراء تجارب جديدة ومشاركتهم في كل ما يساعد على نمو المدرس مهنيا وعلميا.

ويشير آخرون إلى أربعة أهداف للإشراف التربوي (فوكس ، ٢٠٠٥م، ص ١٨٥) منها:-

١. تقويم عمل المؤسسات التربوية من خلال القيادة المهنية لكل من مديري المدارس ومعلميها.

العمل على حسن توجيه الإمكانيات البشرية والمادية وحسن استخدامها من الأهداف الأخرى التي أكد عليها البعض الآخر (فرحات، ٢٠١١م، ص٣٦، ٢٣)

٢. مساعدة المدرسين على إدراك مشكلات النشئ وحاجاتهم إدراكا واضحا، وبذل كل ما يستطيعون من جهد لإشباع هذه الحاجات.

٣. المساعدة في توضيح برامج المدرسة البيئية ليفهم الناس أبعاد رسالتها وجعلهم يدركون ما تواجهه المدرسة من صعوبات، فيسعون في مساعدتها ويشاركون في تحليل المشكلات واقتراح وسائل العلاج الملائم لها.

مما سبق عرضه يتضح لنا بوضوح أن هناك علاقة وثيقة بين الإشراف التربوي والتدريب أثناء الخدمة التعليمية فكلاهما يصب في بوتقة واحدة هدفها يشمل "تحسين عملية التعليم والتعلم" لأن المشرف والمشرفة يقومان بدور كبير في تدريب المعلمين والمعلمات في أثناء ممارسة مهنة التدريس، فهما يعايشان العمل الصفي بكل متطلباته، وظروفه، ويدركان الصعوبات التي تواجه المعلمين والمعلمات في تنفيذ المنهج المدرسي والكشف عن نواحي القوة والضعف في أدائهم الصفي وينبغي عليهما القيام بأدوار حيوية في مساعدة المعلمين والمعلمات على النمو المعرفي والمهني والشخصي، وذلك باستعانة المشرف والمشرفة التربوية بوسائل ونشاطات وأساليب جماعية وفردية متنوعة يمكن استعراضها فيما يلي:-

١. الزيارة الصفية.
 ٢. المداولة الإشرافية الفردية.
 ٣. الزيارات المتبادلة بين المعلمين.
- ومن الأساليب غير المباشرة مثل:-

١. القراءة الموجهة.
 ٢. التجريب التربوي.
- ثانيا: ومن الأساليب الجماعية المباشرة:-

١. الورش التربوية.
 ٢. البرامج التربوية.
 ٣. الاجتماعات العامة بالمعلمين "الاستطلاعية...".
- ومن الأساليب الجماعية غير المباشرة:-

١. النشرات الإشرافية التربوية.
٢. البحوث التربوية.
٣. الدروس النموذجية. (عساس، ٢٠٠٩م، ص١٥٢).

ومن خلال استعراض الأساليب الإشرافية السابقة نلاحظ توافق أساليب التدريب مع أساليب الإشراف التربوي في الأساليب الجماعية، وهذا مما يؤكد الصلة الوثيقة بين أساليب

التدريب أثناء الخدمة التعليمية وأساليب الإشراف التربوي، ويوضح لنا الإجابة على التساؤل الثالث. إذا فما هي أهمية التدريب للإشراف التربوي؟

أولاً: أهمية التدريب للإشراف التربوي:-

أ- تهيئة المناخ الملائم للمتدربات:-

يرى (عثمان ، ١٤٣٧هـ ، ص١٤٢) أن البيئة الإيجابية المهيأة ضرورية لحدوث عملية التعلم والاهتمام بالفروق الفردية مما يكون له مردود على زيادة الإنتاجية. وذكرى (عبيد ، ٢٠١١م ، ص١٥٩) أن المناخ الملائم يساعد المشاركين في البرنامج التدريبي على اكتشاف ذاتهم ومقابلة احتياجاتهم ويسمح بالابتكار والتعبير عن الاهتمامات والمشاعر ويساعد على التقييم الذاتي والجماعي وبالتالي يقود إلى التحسين والتطوير. وذكر (توفيق ، ٢٠١٦م ، ص١٣٢) وأضاف (Carr وزميله (١٩٧٠) "تتغير مقدرة الفرد أو استعداده نتيجة للخبرة التي اكتسبها وأن التغيير ناتج عن التدريب والممارسة . أن توفير المناخ التدريبي الملائم يساعد على التحكم في التفاعل داخل قاعة التدريب ويساعد على إنماء مفهوم الذات.

ب- يساعد في معرفة منحنى التعلم:-

الذي يعتبر أحد التقنيات الهامة التي تواجه معظم المشرفين والمشرفات لمعرفة كم يحتاج المواطن من وقت لتعليم مهارة محددة، وأن العلاقة بين مستوى المهارة وفترة التعلم تعرف بمنحنى التعلم، ويمكن للمشرفين والمشرفات مراقبة عملية التدريب من خلال استخدام منحنيات التعلم والتي تعطي مؤشراً لمدى نجاح عملية التدريب وبناءً على مقدار الوقت اللازم لتعلم المهارة فإن منحنى التعلم يبين للمشرف والمشرفة مستويات المهارة المتوقع حدوثها بعد مضي جزء من الوقت."

كما ذكر (بزاي ، ٢٠١٧م ، ص١٥٢) "يعتبر التدريب أثناء الخدمة أسلوب من الأساليب الإشرافية التي تستخدم لتطوير كفايات المعلمين التعليمية لما تمر به المجتمعات اليوم من تغيرات اجتماعية وتكنولوجية هائلة مما يترتب على ذلك تغيرات في الأهداف التربوية والمناهج الدراسية؛ الأمر الذي جعل الحاجة ماسة لإكساب المعلمين القدرة على مواجهة التغيرات؛ ويعتبر هذا الجانب من الجوانب الهامة في عمل المشرف التربوي.

ويرى (كيفي ، ١٤٣٦هـ، ص٧١): " أن التدريب ضرورة لكل الكوادر المسؤولة في التربية والتعليم وخاصة تلك التي يختص عملها وتتركز جهودها في المدارس، وإن هناك مجموعة من الدواعي لتدريب المشرفين والمشرفات التربويات من أجل التدريب للتطوير والنمو المهني عن طريق الدورات؛ من أجل رفع الكفاية إلى المستوى المطلوب، كما أنه ضروري لإحداث تغيرات في نواحي السلوك والاتجاهات والقيم وتنمية القدرة على الإبداع والابتكار والبحث.

بسبب التغيير السريع الذي هو سمة العصر، وهذا القرن الذي نعيش فيه لمقابلة التحديات التي تواجه التربية؛ نظرا لأن التطور المستمر في التربية وعلم النفس كما ذكر (الصانع ، ١٤٣٦هـ ، ص ١٣٩)، ومالها من انعكاسات كبيرة في اكتشاف نظرية التعلم الأمر الذي يتطلب تعديلا مستمرا في طرائق التعليم ، فالمعلم يجب أن يكون قادرا على استخدام الطريقة المناسبة مع الموقف التعليمي التعليمي وفي ضوء ذلك يجب أن يتضمن دور الإشراف التربوي تدراس هذه الأفكار ومراجعتها باستمرار مع المعلمين في التدريب أثناء الخدمة.

ويرى (الحبيب ، ١٤٣٠هـ ، ص ١٣٧): تكيف الفرد مع المعرفة المتفجرة لا يأتي بحفظ المعلومات ، بل بكيفية التعلم لأن هناك أوعية إلكترونية "كالحاسب الآلي، والميكرو فيلم تختزن المعلومات، وإن طرق وتقنيات التدريس لا بد أن تتأثر بالمستحدثات التكنولوجية التي صاحبت الانفجار المعرفي. كما أن تغير دور المدرس يتطلب تغيرا في دور المشرف نتيجة للتطورات السريعة من أجل تحقيق النمو الشامل والمتكامل لشخصية أبنائنا.

لذلك يرى (حسين ، ١٤٣٧هـ ، ص ٤٥) أن الفرد بحاجة إلى إثارة دافعيته نحو العمل وحفزه للتفاعل المستمر، ويعتبر التدريب أثناء الخدمة من الفرص الجيدة التي توفر التفاعل بين المعلم وعمله وتجديد معلوماته التربوية والأكاديمية على نحو مستمر لذا فإن الإشراف التربوي يستخدم الدورات التجديديه من أجل تنشيط معلومات المعلمين وخبراتهم ونشاطاتهم لتحقيق التفاعل بين المعلم والمشرف التربوي من اجل مساعدة المعلم للقيام بأدواره المطلوبة خير قيام، لذا لا بد من تدريبه هو أيضا أثناء الخدمة أسوة بالمعلم حتى يتمكن من ربط الدراسة بالتدريب اللازم لاحتياج المهنة.

كما يرى شعلان وآخرون (حسن ، ٢٠١٥م ، ص ١٦٤ - ١٦٥) أن هناك حاجة إلى الوحدة الفكرية في مسائل التربية والتعليم بما يقربهم من الخطوط الرئيسية العامة دون الانخراط في التفاصيل التي تظهر من خلال اختلاف الظروف والبيئات ومما لاشك فيه أن ذلك لا يمكن تحقيقه إلا عن طريق برامج التدريب.

جـ مما سبق ذكره عن أهمية التدريب للإشراف التربوي ترى الباحثة أن للتدريب دور هام في تنمية وتحسين وتطوير الفرد أو الجماعة لمواجهة تحديات القرن الجديد وليس وقفا على الواقع الحالي وإنما يستهدف التهيئة لمتطلبات المستقبل ومساعدة الإشراف التربوي الأفراد ليكونوا أكثر قدرة على أداء العمل بكفاءة ومواجهة المشكلات التعليمية فهو جزء من عملية الإشراف التربوي والوجه الثاني لإعداد وتنمية المعلم. وأن دور المعلم والمعلمة في عملية التعليم أمر هام ولا يمكن الاستغناء عنهما مهما وجدت البدائل من وسائل وتقنيات حديثة.

س: كيف يسهم مركز التدريب التربوي في تطوير العملية الإشرافية ؟

ذكر (حسين ، ١٤٣٧هـ ، ص ٧٦-٨٢-١٩٩):

أن التدريب وسيلة تهدف إلى تحديد معلومات المعلمين وتزويدهم بالحديث في مجال تخصصهم وإرشادهم إلى أفضل الطرق التربوية لأن إصرار بعض المعلمين الاحتفاظ بالقديم من خبراتهم ومهاراتهم وعدم السعي إلى حلقات التدريب للتزود بالجديد في مجال العمل يؤدي بهم إلى الخلف والجمود.

لذلك فالتدريب وسيلة للاطلاع على كل جديد في مجال التربية والتعليم لمواجهة التحديات والتغيرات السائدة في أوجه النشاط الإنساني عن طريقة مواجهة التعليمية والتطبيق العملي مع إتاحة الفرصة للبحث والتجريب في المجال الحقيقي للتخصص مما يكون له الأثر في اكتساب خبرات جديدة تساعد في القيام بواجبات العمل بطريقة أفضل. ولاشك أن عملية الخلق والابتكار لا تتم في فراغ، فالطاقات البشرية لا تتفاعل إلا إذا تعاونت كجماعة هادفة، والابتكار في مجال التربية والتعليم يهدف إلى رفع مستوى العملية التعليمية وإن المعلم المبتكر عماد لتطوير العملية التعليمية وهذا يحتم على المشرفين الفنيين إتاحة الفرصة للمعلم كي يثمر وينتج لأن غاية الإشراف النمو المتضمن رفع مستوى العملية التعليمية والعمل على تطويرها وهذا يجعل الإشراف الفني يتصف بالاستمرار في كل عملياته مع رسم صورة لما ينبغي أن تكون عليه عملية التربية والتعليم وفتح صدره لكل فكر وكل مناقشة وكل ابتكار وكل تجديد.

ذكر (درويش ، ٢٠١٤م ، ص٣٧): وأن تحديد الاحتياجات التدريبية يعتبر الركيزة التي يقوم عليها تخطيط وتصميم البرامج التدريبية والخطوة الأولى لها أن هذه المرحلة تمر بعدة عمليات لتكتمل الصورة النهائية للبرنامج أو الدورة التدريبية وفي غياب تلك الاحتياجات تصبح البرامج -الدورات- التدريبية جهداً لا جدوى منه لأنها تعتبر الموجه لعملية التدريب وفق الاحتياجات ليس فقط لمعالجة القصور في الأداء الحالي فقط ولكنه يتعامل أيضاً مع القصور المتوقع في المستقبل من أجل تحقيق الأهداف المنشودة.. وذكر (سمعان ، ٢٠٠٩م ، ص٣٤) " أن الفجوة بين التنتظير والتطبيق في الواقع التربوي بصفة عامة يعود سببها إلى غياب التدريب المستمر الذي يكون بمثابة الجسر بين الباحثين من جهة والآخرين.

لذا فالتدريب أثناء الخدمة وسيلة لرتق الفجوة الموجودة بينهما." مراحل التخطيط للبرنامج التدريبي أو الدورة التدريبية ما يلي:-

- صياغة أهداف البرنامج التدريبي وفق المعايير المتبعة.
- محتوى البرنامج التدريبي (أنواع المواد والأنشطة).
- أساليب تنفيذ البرنامج التدريبي.
- أساليب تقويم آثار التدريب.
- نوعية المدربات والمدربين في ضوء كفايات علمية ومهنية محددة.
- تحديد موعد للتدريب ومدته.

• اختيار المتدربات أو المتدربين.
إن خطة التدريب كأي خطة لابد من متابعتها أثناء تنفيذها للتحقق من سيرها ومن الخطوات المحددة لها.

ومن أجل توفير بيئة تدريبية مناسبة تستقبل المدربات والمتدربات، أنشأت مراكز التدريب التربوي للاستفادة من فرص التدريب بصورة أفضل في موقع مخصص لذلك. لتزويد الفرد بمعلومات أساسية وحديثة في مجال تخصصه أو تزويده بالمهارات الفنية التي تتطلبها طبيعة عمله أو تنمية مهاراته السلوكية وتعديل اتجاهاته. لكي تتحقق أهداف التدريب في المجال التعليمي كما نصت عليها سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية في المواد "١٩٦-١٩٧-١٩٨" وهي كما يلي:-

-١٩٦- تعطي الجهات المتخصصة عناية كافية للدورات التدريبية والتجديدية ودورات التوعية لترسيخ الخبرات وكسب المعلومات والمهارات الجديدة.

-١٩٧- يتناول التدريب كافة جوانب العملية التعليمية والأجهزة العاملة فيها وتوضيح برامج للدورات التدريبية يحدد غرض الدورة ومناهجها وطريقة تنفيذها وتقييمها والشروط التي ينبغي أن تتوافر في القائمين عليها.

-١٩٨- تجري بعد إقرار أي منهج دورة توعية توضح معالم وأسس تبرز أهدافه وتبين طرق تنفيذه ويشترك فيها واضعوه مع الموجهين والمدرسين الأوائل ومن يشارك في تأليف الكتاب المدرسي وكتاب المعلم.

فمن خلال ما ورد في سياسة التعليم نجد أن برامج التدريب المعدة من مركز التدريب التربوي موجهة لجميع مراحل التعليم العام والخاص ولأغلب المواد الدراسية؛ فمثلاً نجد أن هناك برامج أقيمت منذ إنشاء شعبة التدريب عام ١٤١٣ هـ وأكمل هذه المسيرة مركز التدريب، وسوف نعرضها:

أولاً: البرامج المعدة والمخصصة لتدريب المعلمات لمختلف التخصصات في مراحل التعلم العام ومنها:-

١. برنامج مهارات تلاوة القرآن الكريم مجوداً بمستوياته الثلاثة.
٢. برنامج مهارات تدريس القرآن الكريم وتجويده للمراحل الثلاث.
٤. برنامج مهارات تدريس المواد الاجتماعية للمرحلة الابتدائية.
٥. برنامج مهارات تدريس مادة العلوم للمرحلة الابتدائية.
٦. برنامج مهارات تدريس مادة التربية الفنية لمعلمات المرحلة المتوسطة.
٧. برنامج مهارات تدريس القراءة والكتابة للصفوف الدنيا.
٨. برنامج مهارات تدريس الإملاء والخط للمرحلة الابتدائية.
٩. برنامج الكفاية العلمية والتربوية لمعلمة اللغة الإنجليزية.
١٠. برنامج كفاية إدارة الصف لمعلمة اللغة الإنجليزية.
١١. برنامج كفاية التقويم لمعلمة اللغة الإنجليزية.

١٢. برنامج الأساليب الحديثة في تدريس الرياضيات للمرحلة الابتدائية.
١٣. برنامج الأساليب الحديثة في تدريس التربية الفنية للمرحلة الابتدائية.
١٥. برنامج أساليب التدريس الحديثة في الاقتصاد المنزلي للمرحلة الابتدائية.
١٦. برنامج المهارات التدريسية لمعلمات التربية الفنية للمرحلة المتوسطة.
١٧. برنامج الأساليب الحديثة لتدريس مبادئ الرسم والتلوين للمرحلة الثانوية.
- البرامج المعتمدة والمخصصة للمديرة والمساعدة لجميع المراحل:-
- برنامج تنمية المهارات الفنية والإدارية للجهاز الإشرافي "مديرات ومساعدات لجميع المراحل".
 - برنامج الإدارة المدرسية للمديرات والمساعدات المستجدات.
 - البرامج المعتمدة والمخصصة للإداريات:-
 - برنامج الأساليب الفنية في العمل في الحالات الفردية المدرسية.
 - برنامج زيادة مهارات الدارسات في مجال المكتبات المدرسية وتطوير قدراتهم في مجال العمل المكتبي.
 - برامج معتمدة للمعامل في جميع المراحل:-**
 - برنامج حفظ العينات الحية.
 - برنامج إعداد النماذج المجسمة.
 - البرامج المعتمدة والمخصصة للتعليم الخاص:-
 - برنامج الإعاقة السمعية.
 - برنامج الإعاقة البصرية.
 - برامج معتمدة لتعليم الكبيرات:-
 - برنامج الاتجاهات الحديثة في مجال "تعليم الكبيرات ومحو الأمية".
 - برنامج الأسس العامة للتعامل مع الدارسات الكبيرات في المرحلة المتوسطة.
 - برامج عامة معتمدة لجميع التخصصات:-
 - برنامج الاختبارات التحصيلية.
 - برنامج الأهداف التربوية "تصنيفها وتحديد لها وصياغتها سلوكياً".
 - برنامج تصنيع واستخدام الوسائل التعليمية في المرحلة الابتدائية.
 - برنامج خاص معتمد بتدريب المشرفات التربويات:-**
 - "برنامج التوجيه والإشراف التربوي" تحت إشراف مركز التدريب.
 - برنامج خاص معتمد لمحاضرات المختبرات يقام في كلية إعداد المعلمات وتحت إشراف شعبة التدريب "البرنامج التأهيلي لمحاضرات المختبرات".

- برنامج خاص معتمد لخريجات مدارس تحفيظ القرآن الكريم في كلية إعداد المعلمات وتحت إشراف شعبة التدريب .

ثانياً: استخدام التقنيات التربوية في عملية التدريب وتأسيس الورشة التعليمية:-

تم إدخال التقنيات الحديثة إلى مركز التدريب كنظام متكامل واستحداث الورشة التعليمية التي زودت بالعديد من الأجهزة التعليمية والمواد اللازمة لتكوين بيئة تدريبية جديدة تسهم في نقل المهارات التدريبية كما تسهم في تقليص مدة التدريب وتقليص الفروق الفردية بين المتدربين.

ويرى (كفي، ١٤٣٦هـ، ص ٧٣):

أن تكيف الفرد مع المعرفة المتغيرة لا يأتي بحفظ المعلومات ، بل بكيفية التعلم لأن هناك أوعية إلكترونية "كالحاسب الآلي، والميكرو فيلم تخزن المعلومات، وإن طرق و تقنيات التدريس لابد أن تتأثر بالمستحدثات التكنولوجية التي صاحبت الانفجار المعرفي. كما أن تغير دور المدرس يتطلب تغيراً في دور المشرف نتيجة للتطورات السريعة من أجل تحقيق النمو الشامل والمتكامل لشخصية أبنائنا.

لذلك يرى (وادي ، ١٤٣٣هـ، ص ١٣٩):

والتي من أهدافها العمل على رفع مستوى أداء المعلمات في استخدام الوسائل التعليمية وتدريبهم على تشغيل الأجهزة التعليمية بمهارة فنية وتزويدهن بالخبرات العلمية لطرق استخدامها، مما يساعد على تحسين وتطوير نظم أساليب العمل والارتفاع بقدراتهن، مع التركيز على التدريب لكيفية إنتاج وتصنيع المواد التعليمية الجيدة واستغلال الإمكانيات المتاحة فيما يعود بالنفع والفائدة على العملية التعليمية، وإعداد الكوادر الوطنية المدربة في كافة التخصصات.

ومن نشاطات الورشة التعليمية:-

- إعداد دليل العمل في الورشة التعليمية من قبل المشرفة عليها لخدمة المدربات والمتدربات .

- إقامة الحلقات التنشيطية والتدريبية والدروس التعليمية للمعلمات في مختلف التخصصات .

- تنفيذ العروض العملية والتطبيقية باستخدام تقنيات التعليم .

- تقديم خدمات جمة في مجال تدريب المعلمات على إستعمال الاجهزة التعليمية مما يساعد على تحسين وتطوير نظم أساليب العمل .

- إقامة برنامج لتطبيق إستخدام الورشة التعليمية في تدريس مقرر الجغرافية للمرحلة الابتدائية .

- إقتراح برنامج عن إستخدام الأجهزة التعليمية في عملية التعليم والتعلم .

- إعداد العديد من الكتيبات والمطبوعات والنشرات التربوية الموجهة.

وهناك مهام يقوم بها مركز التدريب التربوي أثناء انعقاد البرامج التدريبية

ومتابعتها وتقييمها وهي تمر بعدة مراحل:-

المرحلة الأولى: متابعة البرنامج التدريبي قبل تنفيذ الخطة التدريبية. تتم متابعة البرنامج التدريبي قبل تنفيذ الخطة بهدف التأكد من الخطة تنفذ وفقاً للبرنامج والتوقيت الزمني المحدد لها وذلك بعرضها على المشرفات التربويات وتحديد بداية ونهاية البرنامج التدريبي وتقويم المحتوى وفقاً للزمن المحدد له مع إبداء آرائهن حول البرنامج.

المرحلة الثانية: متابعة البرنامج التدريبي أثناء تنفيذ الخطة التدريبية. تتم هذه الخطة بهدف التأكد من أن خطة التنفيذ تتم وفقاً للبرنامج والتوقيت الزمني له من خلال استمارة معدة من قبل مديرة المركز لمعرفة التغذية الراجعة لكل محاضرة من المحاضرات وتعبأ من قبل مجموعة من المتدربات ثم تتم دراستها واستخراج النسبة المئوية. حسب النموذج رقم (٥).

المرحلة الثالثة: متابعة البرنامج التدريبي بعد تنفيذ الخطة التدريبية. تتم هذه الخطوة من أجل التأكد أن الخطة قد حققت الهدف منها وهي تمر بعدة مجالات على النحو الآتي:-

١. تقويم البرنامج التدريبي:-

- يتم تقويم البرنامج من خلال استمارة معدة من قبل مركز التدريب تعبأ من قبل المدربات والمتدربات ومديرة المركز من أجل التأكد من ارتباط البرنامج بالحاجات الفعلية للمتدربات وعلاقة المحتوى التدريبي بالأهداف المحددة وكذلك مناسبة أساليب التدريب وأساليب التقويم مع محتوى البرنامج والمتدربات.

تقويم تحصيل المتدربات (المتدربين).

يتم استخدام أساليب مختلفة للتقويم منها: الاختبارات "تحريرية- شفوية- عملية".
دروس نموذجية.

- تحليل مشكلات العمل.

دراسة حالة.

- تقديم التقارير.

إعداد أوراق عمل.

- المشروعات التطبيقية.

مداولات ومناقشات جماعية.

- إعداد البحوث والدراسات.

زيارات ميدانية.

٢. تقويم أداء المدربات أو المدربين:

يتم من خلال استمارة تقويم البرنامج التدريبي التي سبق الإشارة إليها حيث توجد فقرات في الاستمارة المذكورة، يذكر فيها رأي المتدربة حول البرنامج والمدربات فبذلك يمكن التعرف على أداء المدربات عند دراسة وتفريغ الاستمارات.

٣. تقويم ومتابعة آثار التدريب بعد العودة إلى العمل

المبحث الثاني : الدراسات السابقة.-

أولاً: دراسة عبد الحميد علي عثمان -١٤٣٧هـ- بعنوان "نحو توجيه أفضل في المملكة العربية السعودية" وهي مقدمة للإدارة العامة بالمنطقة الغربية للتعليم. أهداف الدراسة:-

معرفة دور المشرف الفني في الأقطار المتقدمة والنامية في ضوء الإمكانيات المتاحة للعملية التعليمية وأهمية الإشراف الفني في المجال التعليمي.

وقد توصل الباحث إلى عدد من النتائج أهمها:

معرفة المسؤوليات المناطة بالمشرف الفني وواجبات القيادات الإدارية والفنية.

ثانياً: دراسة عبد الله جميل قهوجي "١٤٣٧هـ" أوضح فيها أهمية التدريب لمديري المدارس الابتدائية دور مركز جامعة الملك عبد العزيز بمكة من حيث التخطيط والتنظيم وتقويم الدارسين فيه.

أهداف الدراسة:-

معرفة مدى تأدية مركز الدورات التدريبية في جامعة الملك عبد العزيز بمكة المكرمة لدوره المطلوب في تدريب مديري المرحلة الابتدائية.

وقد توصل الباحث إلى عدد من النتائج أهمها:-

تغلب الجانب النظري على العملي بالنسبة للأساليب التدريبية لذا لا بد من استخدام الجانب التطبيقي عند تطبيق الدورات التدريبية لكي يتحقق الهدف المطلوب من إقامتها.

ثالثاً: دراسة عدنان أحمد كفي -١٤٣٦هـ- بعنوان أهمية تدريب المشرفين والمشرفات على أنواع وأساليب وبرامج التدريب وأهميته لرفع مستوى الواقع الراهن للإشراف التربوي وتلافي سلبيات الإشراف.

وقد توصل الباحث إلى عدد من النتائج أهمها:-

أن معظم المشرفين والمشرفات من حديثي التجربة في ميدان الإشراف وعدد قليل أمضى ما بين (١١-١٥) سنة خدمة وإن نسبة منهم لم تتلق أي نوع من الدورات التدريبية سواء كان ذلك داخل المملكة أو خارجها.

نظراً لوجود تطور في الأساليب المتبعة أثناء القيام بعملية الإشراف نجد أن هناك حاجة ملحة لتحسين الأداء والعمل على تدريب جميع الكوادر التعليمية والتربوية أثناء الخدمة.

رابعاً: دراسة مريم حسن سالم وادي (١٤٣٣هـ) معلمة المرحلة الابتدائية إعدادها وتدريبها كلية التربية جامعة أم القرى.

استعرضت الباحثة أهمية وإعداد وتدريب معلمات المرحلة الابتدائية قبل وأثناء الخدمة وأهمية دور الإشراف التربوي في ذلك.

أهداف الدراسة:-

التعرف على كيفية تطوير وتحسين أداء المعلمة في المرحلة الابتدائية. وقد توصلت الباحثة إلى عدد من النتائج أهمها:-
أن مستوى التلميذات يتحسن بعد تدريب المعلمات في الدورات التدريبية والتأكيد على أهميتها وتحقيقها.
خامساً: دراسة وحدة الدراسات والبحوث التربوية بمكتب الإشراف التربوي ببيشه (١٤١٧هـ) بعنوان "الكفايات التربوية اللازم توفرها لدى المشرفة الفنية بمراحل التعليم العام.

أهداف الدراسة:-

التعرف على الكفايات التربوية للمشرفة الفنية في مختلف مراحل التعليم العام بمدينة بيشه . وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:-
حصر الكفايات التربوية التي تمارسها المشرفة الفنية في عدة مجالات تربوية منها:-
- إقامة الدورات التدريبية للمشرفات الفنيات في مجال الإشراف.
- عقد لقاءات دورية بين المشرفات والمعلمات للتعرف على مهام وواجبات المشرفة.
من خلال استعراضنا للدراسات السابقة نجد أن جميعها توصي:
- بعقد الدورات التدريبية لجميع العاملات في مختلف مراحل التعليم العام.
- أهمية التدريب أثناء الخدمة ودوره في تحسين عمليتي التعليم والتعلم والارتقاء بمستوى العملية التربوية وتطويرها.
- أن يكون التدريب قائماً على الجمع بين النظرية والتطبيق باستخدام مختلف الأساليب الحديثة.

إجراءات البحث:**منهج الدراسة**

استخدم المنهج الوصفي التحليلي .

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من المشرفين والمشرفات بالمرحلة المتوسطة بمدينة بيشه .

عينة الدراسة :

نظراً لصعوبة تطبيق أداة هذه الدراسة على المشرفات بإدارة تعليم بيشه . وتم اختيار عينة عشوائية وقدرها (٥٠) مفردة منهم خلال العام الدراسي ١٤٤٠هـ/٢٠١٩م .

صدق الاتساق الداخلي لبنود الاستبانة:

للتأكد من صدق الاتساق الداخلي تم حساب معامل الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس الاستبانة .

١- صدق الاتساق الداخلي لمقياس الاستبانة:

جدول رقم (١) معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للاستبانة

م	العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للاستبانة
١	هناك العلاقة بين التدريب أثناء الخدمة والإشراف التربوي.	١
٢	هل يسعى التدريب أثناء الخدمة إلى تحقيق أهداف الإشراف التربوي.	٠,١٣٦
٣	هناك صلة بين أساليب التدريب و أساليب الإشراف التربوي.	٠,٠٧١-
٤	هل يسهم مركز التدريب والورشة التعليمية في تطوير العملية الإشرافية	٠,٠٧٣
٥	هناك علاقة بين التدريب أثناء الخدمة والإشراف التربوي .	٠,١٧
٦	هل يتم إقامة البرامج التدريبية المعتمدة للمتدربات حسب التعاميم الصادرة من قبل وزارة التعليم .	٠,١٣١
٧	هل يتم إقامة البرامج التدريبية المقترحة للمتدربات .	٠,٠٨٦-
٨	هل يتم اقتراح البرامج التدريبية حسب حاجة المنطقة.	٠,٠١٦
٩	هل يتم اقتراح الحلقات التدريبية للمدربات	٠,٠٢٦
١٠	هناك علاقة بين التدريس أثناء الخدمة وتحقيق أهداف الإشراف التربوي .	٠,٠١٦
١١	هل تتبع أثر التدريب بعد العودة للعمل يؤثر على أداء العملية الإشرافية للمشرفات .	٠,٠٧-
١٢	هل يتم استخدام التعليم المصغر في الإشراف والتدريب التربوي.	٠,٠٩١-
١٣	هل يتم استخدام الفيديو والكمبيوتر كتقنية تدريبية في تدريب المشرفات التربويات .	**٠,٧٦١
١٤	هل استخدام التدريب على الحساسية قبل ترشيح القيادات التربوية .	*٠,٥٤٣
١٥	هناك علاقة بين أساليب التدريب وأساليب الإشراف التربوي .	٠,٢٣٢
١٦	هل يشترط عند إقامة البرامج التدريبية المعتمدة من مركز التدريب التقيد بزم ومواضيع البرنامج .	٠,٠١

١٧	هل يتم تنفيذ البرامج التدريبية المعتمدة والاستفادة منها حسب حاجة المنطقة.	٠,٢٣٤
١٨	هل إعداد برامج تدريبية للمشرفين والمشرفات التربويات تشمل مختلف التخصصات لكي تلبي كافة الاحتياجات الفعلية.	٠,٠٦
١٩	هل تكون البرامج التدريبية مصحوبة بدليل عملي (أشرطة فيديو- بوربوينت...) بكيفية تنفيذ البرامج على الوجه المطلوب لتتحقق مهارة الاتصال الفعال بين المشرفين والمشرفات التربويات والمتدربين والمتدربات (قيادات إدارية- ومعلمين و معلمات).	٠,٠٧٣
٢٠	هل يتم وضع الخطوات الإجرائية المحددة من البرامج التدريبية التي يمكن من خلالها رتق الفجوة (بين الإشراف التربوي والتدريب) بين الواقع والمتوقع تحقيقه.	٠,١٧
٢١	هل يدرج في برنامج الاختبارات التحصيلية الجزء المخصص بالتقويم المستمر لتتم الاستفادة الكاملة من البرنامج.	٠,١٣١
٢٢	هل يختص برنامج تصنيع واستخدام الوسائل التعليمية على المرحلة الابتدائية والمتوسطة المعتمدة من مركز التدريب	٠,٠٨٦-
٢٣	هل أن يشمل برنامج تصنيع واستخدام الوسائل التعليمية جميع المراحل مع استخدام أحدث التقنيات التربوية.	٠,٠١٦

* دال احصائيا عند ٠,٠٥ ** دال احصائياً عند ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للاستمارة الاستبانة تتراوح بين (-٠,٠٩١) و(٠,٩٢٤**) وجميعها متفاوتة بين مرتفعة ومنخفضة وذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١، و٠,٠٥، مما يعني توفر صدق الاتساق الداخلي لاستمارة الاستبانة.

ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة قامت الباحثة بحساب درجة الثبات لكل عبارات الاستمارة، كما تم حساب معامل كرونباخ ألفا لقياس قيمة الثبات الكلي لجميع عبارات استمارة الاستبانة، ويوضح الجدول (٢) معاملات الثبات لأبعاد الاستمارة والثبات الكلي لأداة الدراسة.

معاملات الثبات لعبارات الاستبانة، والثبات الكلي للأداة الدراسة

معامل الثبات	عدد العبارات	ثبات الدراسة
٠,٤٧	٢٣	الثبات الكلي لأداة الدراسة

يتبين من الجدول (٢) أن جميع قيم معاملات الثبات الكلي للاستبانة فقد بلغ (٠,٤٧)، وهو معامل ثبات متوسط مما يطمئن الباحثة لتوافر درجة جيدة من الثبات للاستبانة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

جدول رقم (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعببارات المقياس

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	هناك العلاقة بين التدريب أثناء الخدمة والإشراف التربوي.	١,٥٦	٠,٨٣٧
٢	هل يسعى التدريب أثناء الخدمة إلى تحقيق أهداف الإشراف التربوي.	١,٦٨	٠,٨٩١
٣	هناك صلة بين أساليب التدريب و أساليب الإشراف التربوي.	١,٦٦	٠,٨٤٨
٤	هل يسهم مركز التدريب والورشة التعليمية في تطوير العملية الإشرافية	١,١٦	٠,٥١٠
٥	هناك علاقة بين التدريب أثناء الخدمة والإشراف التربوي .	١,٢٠	٠,٩٣٢
٦	هل يتم إقامة البرامج التدريبية المعتمدة للمندربات حسب التعاميم الصادرة من قبل وزارة التعليم .	١,٧٨	٠,٩٣٢
٧	هل يتم إقامة البرامج التدريبية المقترحة للمندربات .	١,٥٨	٠,٨٨٣
٨	هل يتم اقتراح البرامج التدريبية حسب حاجة المنطقة.	١,٤٦	٠,٨١٣
٩	هل يتم اقتراح الحلقات التدريبية للمدربات	١,٣٤	٠,٧٤٥
١٠	هناك علاقة بين التدريس أثناء الخدمة وتحقيق أهداف الإشراف التربوي .	١,٤٠	٠,٧٥٦
١١	هل تتبع أثر التدريب بعد العودة للعمل يؤثر على أداء العملية الإشرافية للمشرفات .	١,٣٤	٠,٧٤٥
١٢	هل يتم استخدام التعليم المصغر في الإشراف والتدريب التربوي.	١,٢٢	٠,٥٨٢
١٣	هل يتم استخدام الفيديو والكمبيوتر كتقنية تدريبية في تدريب المشرفات التربويات .	١,٢٢	٠,٥٨٢

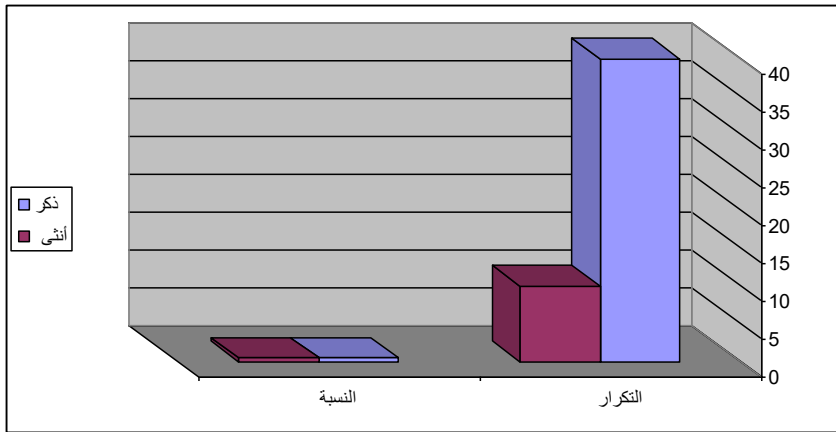
٠,٦١٦	١,٢٢	هل استخدام التدريب على الحساسية قبل ترشيح القيادات التربوية .	١٤
٠,٦٣١	١,٣٦	هناك علاقة بين أساليب التدريب وأساليب الإشراف التربوي .	١٥
٠,٦٨٣	١,٣٢	هل يشترط عند إقامة البرامج التدريبية المعتمدة من مركز التدريب التقيد بزمان ومواضيع البرنامج .	١٦
٠,٦٣٣	١,٢٦	هل يتم تنفيذ البرامج التدريبية المعتمدة والاستفادة منها حسب حاجة المنطقة.	١٧
٠,٨٤٨	١,٦٦	هل إعداد برامج تدريبية للمشرفين والمشرفات التربويات تشمل مختلف التخصصات لكي تلبي كافة الاحتياجات الفعلية.	١٨
٠,٥١٠	١,١٦	هل تكون البرامج التدريبية مصحوبة بدليل عملي (أشرطة فيديو- بوربوينت...) بكيفية تنفيذ البرامج على الوجه المطلوب لتحقيق مهارة الاتصال الفعال بين المشرفين والمشرفات التربويات والمتدربين والمتدربات (قيادات إدارية- معلمين و معلمات).	١٩
٠,٩٣٢	١,٢٠	هل يتم وضع الخطوات الإجرائية المحددة من البرامج التدريبية التي يمكن من خلالها رتق الفجوة (بين الإشراف التربوي والتدريب) بين الواقع والمتوقع تحقيقه.	٢٠
٠,٨٤٨	١,٦٦	هل يدرج في برنامج الاختبارات التحصيلية الجزء المخصص بالتقويم المستمر لتتم الاستفادة الكاملة من البرنامج.	٢١
٠,٥١٠	١,١٦	هل يختص برنامج تصنيع واستخدام الوسائل التعليمية على المرحلة الابتدائية والمتوسطة المعتمدة من مركز التدريب	٢٢
٠,٩٣٢	١,٢٠	هل أن يشمل برنامج تصنيع واستخدام الوسائل التعليمية جميع المراحل مع استخدام أحدث التقنيات التربوية.	٢٣

أولاً: خصائص أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديمغرافية:

الجنس :

المتوسط الحسابي	%	ك	الجنس
٢٥	٨٠%	٤٠	ذكر
	٢٠%	١٠	أنثى
	١٠٠%	٥٠	المجموع

جدول رقم (٤) شكل بياني رقم (١) يبين الأعداد والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس



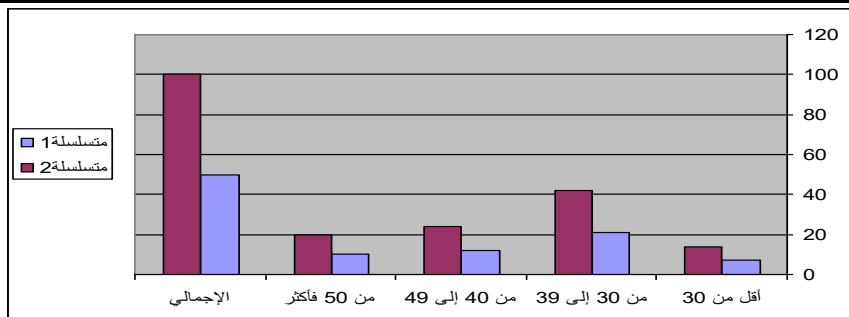
يتبين من الجدول السابق أن العينة التي من الإناث بلغ نسبة ٨٠% بمتوسط حسابي (٢٥) بينما بلغت عينة الذكور (٢٠%) حيث تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية من الذكور والإناث.

١- العمر: تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد العينة وفقاً لمتغير العمر كما يبينه الجدول التالي:

جدول (٥) يوضح عمر أفراد عينة الدراسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	%	ك	العمر
٠,٩٧٤	٢,٥٠	١٤,٠	٧	أقل من ٣٠
		٤٢,٠	٢١	من ٣٠ إلى ٣٩
		٢٤,٠	١٢	من ٤٠ إلى ٤٩

		٢٠,٠	١٠	من ٥٠ فأكثر
		١٠٠	٥٠	الإجمالي

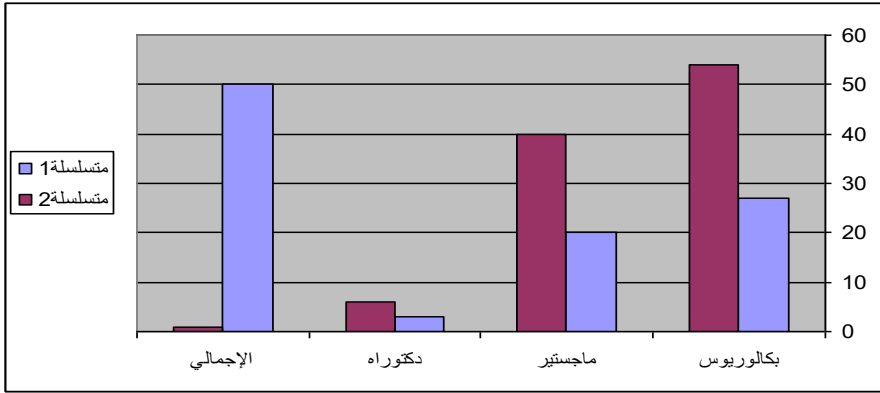


شكل بياني (٢) يبين الأعداد والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر يتبين من الجدول السابق أن العينة التي تبلغ أعمارهم من (٣٠ إلى ٣٩) بنسبة (٤٢%) في المرتبة الأولى، وجاء في المرتبة الثانية الذين تتراوح أعمارهم من (٤٠-٤٩ سنة) بنسبة (٢٤%)، وفي المرتبة الثالثة جاء الذين تبلغ أعمارهم (من ٥٠ فأكثر) بنسبة (٢٠%)، وفي المرتبة الأخيرة جاء الذين تبلغاً أقل من ٣٠ سنة بلغت نسبتها (١٤%)، وقد بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٠)، والانحراف المعياري (٠,٩٧٤).

٣- المستوى التعليمي:

جدول (٦) يوضح المستوى التعليمي لعينة الدراسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	%	ك	المستوى التعليمي
٠,٥٩٣	٢,٣٤	٥٤,٠	٢٧	بكالوريوس
		٤٠,٠	٢٠	ماجستير
		٦,٠	٣	دكتوراه
		%١٠٠	٥٠	الإجمالي



شكل بياني (3) يبين الأعداد والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي

يتبين من الجدول السابق أن أفراد العينة الدراسة الذين لديهم مؤهل (بكالوريوس) بلغت نسبتهم (54%)، وفي المرتبة الثانية جاء الذين لديهم مؤهل تعليمي (ماجستير) (40%)، وفي المرتبة الثالثة جاء الذين لديهم مؤهل (دكتوراه) بنسبة (6%)، وقد بلغت نسبة الوسط الحسابي (2,34)، والانحراف المعياري (0,093).

اختبار فروض الدراسة:

نتائج الفرض الأول:

ينص الفرض الأول بأنه (هناك علاقة بين التدريب أثناء الخدمة والإشراف التربوي) وللإجابة على هذا التساؤل قامت الباحثة باستخدام معامل الارتباط بيرسون جدول (7) يوضح العلاقة بين المتغيرات

المجموعة	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	التباين	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
التدريب أثناء الخدمة	50	2,04	0,065	2,34	-	0,021
		2,64	0,436	0,353	**0,737	دالة إحصائياً

يتبين من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمتغير التدريب أثناء الخدمة بلغ (2,04) وانحراف معياري (0,065)، وتباين كلي (2,34)، والمتوسط الحسابي لمتغير الإشراف التربوي (2,64)، وانحراف معياري (0,436)، وتباين كلي (0,353)، وأن

معامل الارتباط بين المتغيران هو (-٠,٧٣٧**) هو دال احصائياً عند مستوى دلالة احصائية (٠,٠١٢) ونوع هذا الارتباط سالب .. ومن هنا ثبت صحة الفرضية التي تنص على إنه يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التدريب أثناء الخدمة والإشراف التربوي عند مستوى دلالة احصائية ٠,٠٥ .

نتائج الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني بأنه (هناك علاقة بين التدريب أثناء الخدمة وتحقيق أهداف الإشراف التربوي) وللإجابة على هذا التساؤل قامت الباحثة باستخدام معامل الارتباط بيرسون جدول (٨) يوضح العلاقة بين المتغيرات

مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	التباين	الانحراف المعياري	المتوسط	العينة	المجموعة
٠,٠٠٤ دالة إحصائياً	**٠,٥٥١	١١,٩٥	١,٦٩	٢,٥٨	٥٠	التدريب أثناء الخدمة
		٨,٧٥	١,٣٣	٢,٢٩		تحقيق أهداف الإشراف التربوي

يتبين من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي للمتغير التدريب أثناء الخدمة (٢,٥٨) وانحراف معياري (١,٦٩)، وتباين كلي (١١,٩٥)، والمتوسط الحسابي لمتغير تحقيق أهداف الإشراف التربوي (٢,٢٩)، وانحراف معياري (١,٣٣)، وتباين كلي (٨,٧٥)، وأن معامل الارتباط بين المتغيران هو (٠,٥٥١**) هو دال احصائياً عند مستوى دلالة احصائية (٠,٠٠٤) ونوع هذا الارتباط موجب.

ومن هنا ثبت صحة الفرض الثاني والذي ينص على إنه يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التدريب أثناء الخدمة وتحقيق أهداف الإشراف التربوي عند مستوى دلالة احصائية ٠,٠٥ .

نتائج الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث بأنه (هناك علاقة بين أساليب التدريب وأساليب الإشراف التربوي). وللإجابة على هذا التساؤل قامت الباحثة باستخدام معامل الارتباط بيرسون

جدول (٩) : يوضح العلاقة بين المتغيرات :

المستوى	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	التباين	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
أساليب التدريب	٥٠	٢,٤٦	٠,٦٥٨	٣,٣	-	٠,٠٣١
أساليب الإشراف التربوي						
		٢,٧٨	٠,٦٨٦	١,٣٢	**٠,٧١٩	دالة إحصائية

يتبين من الجدول رقم (٨) أن المتوسط الحسابي لمتغير أساليب التدريب (٢,٤٦) وانحراف معياري (٠,٦٥٨)، وتباين كلي (٠,٣,٣)، والمتوسط الحسابي لمتغير أساليب الإشراف التربوي (٢,٧٨)، وانحراف معياري (٠,٦٨٦)، وتباين كلي (١,٣٢)، وأن معامل الارتباط بين المتغيران هو (-٠,٧١٩**) هو دال إحصائياً عند مستوى دلالة احصائية (٠,٠٣١) ونوع هذا الارتباط موجب.

ومن هنا ثبت صحة الفرض الثالث والذي ينص على إنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أساليب التدريب وأساليب الإشراف التربوي.

نتائج الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع بأنه (هناك علاقة بين إسهام مراكز التدريب التربوي في التطور المهني للمشرفة). وللإجابة على هذا التساؤل قامت الباحثة باستخدام معامل الارتباط بيرسون

جدول (١٠) : يوضح العلاقة بين المتغيرات :

المستوى	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	التباين	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
إسهام مراكز التدريب التربوي	٥٠	٢,٨٥	٠,٦٨٠	٣,٤	-	٠,٠٣٣
التطوير المهني للمشرفة						
		٢,٩٥	٠,٦٩٠	١,٤٥	**٠,٧٢٠	دالة إحصائية

يتبين من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمتغير إسهام مراكز التدريب التربوي (٢,٨٥) وانحراف معياري (٠,٦٨٠)، وتباين كلي (٠,٣,٤)، والمتوسط الحسابي لمتغير التطوير المهني للمشرفة (٢,٩٥)، وانحراف معياري (٠,٦٩٠)، وتباين كلي (١,٤٥)، وأن معامل الارتباط بين المتغيران هو (-٠,٧٢٠**) هو دال إحصائياً عند مستوى دلالة احصائية (٠,٠٣٣) ونوع هذا الارتباط موجب.

ومن هنا ثبت صحة الفرض الثالث والذي ينص على إنه هناك علاقة بين إسهام مراكز التدريب التربوي في التطور المهني للمشرفة

نتائج الدراسة:

١. أتضح أن معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للاستمارة الاستبانة تتراوح بين (-٠,٠٩١) و(٠,٩٢٤)** وجميعها متفاوتة بين مرتفعة ومنخفضة وذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١، و٠,٠٥، مما يعني توفر صدق الاتساق الداخلي لاستمارة الاستبانة.
٢. تبين أن جميع قيم معاملات الثبات الكلي للاستبانة فقد بلغ (٠,٠٤٧)، وهو معامل ثبات متوسط مما يطمئن الباحثة لتوافر درجة جيدة من الثبات للاستبانة.
٣. تبين أن العينة التي من الإناث بلغ نسبة ٨٠% بمتوسط حسابي (٢٥).
٤. تبين أن العينة التي تبلغ أعمارهم من (٣٠ إلى ٣٩) بنسبة (٤٢%) في المرتبة الأولى، وقد بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٠)، والانحراف المعياري (٠,٩٧٤).
٥. تبين أن أفراد العينة الدراسة الذين لديهم مؤهل (بكالوريوس) بلغت نسبتهم (٥٤%)، وقد بلغت نسبة الوسط الحسابي (٢,٣٤)، والانحراف المعياري (٠,٥٩٣).
٦. تبين أن المتوسط الحسابي لمتغير التدريب أثناء الخدمة بلغ (٢,٠٤) وانحراف معياري (٠,٥٦٥)، وتباين كلي (٢,٣٤)، والمتوسط الحسابي لمتغير الإشراف التربوي (٢,٦٤)، وانحراف معياري (٠,٤٣٦)، وتباين كلي (٠,٣٥٣)، وأن معامل الارتباط بين المتغيران هو (-٠,٧٣٧)** هو دال إحصائياً عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠١٢) ونوع هذا الارتباط سالب ..
٧. أتضح صحة الفرضية التي تنص على إنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب أثناء الخدمة والإشراف التربوي عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠٥.
٨. تبين أن المتوسط الحسابي للمتغير التدريب أثناء الخدمة (٢,٥٨) وانحراف معياري (١,٦٩)، وتباين كلي (١١,٩٥)، والمتوسط الحسابي لمتغير تحقيق أهداف الإشراف التربوي (٢,٢٩)، وانحراف معياري (١,٣٣)، وتباين كلي (٨,٧٥)، وأن معامل الارتباط بين المتغيران هو (٠,٥٥١)** هو دال إحصائياً عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠٠٤) ونوع هذا الارتباط موجب.
٩. أتضح صحة الفرض الثاني والذي ينص على إنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب أثناء الخدمة وتحقيق أهداف الإشراف التربوي عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠٥.
١٠. تبين أن المتوسط الحسابي لمتغير أساليب التدريب (٢,٤٦) وانحراف معياري (٠,٦٥٨)، وتباين كلي (٠,٣٠٣)، والمتوسط الحسابي لمتغير أساليب الإشراف التربوي (٢,٧٨)، وانحراف معياري (٠,٦٨٦)، وتباين كلي (١,٣٢)، وأن معامل الارتباط بين المتغيران هو (-٠,٧١٩)** هو دال إحصائياً عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠٣١) ونوع هذا الارتباط موجب.
١١. أتضح صحة الفرض الثالث والذي ينص على إنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أساليب التدريب وأساليب الإشراف التربوي

١٢. يتبين أن المتوسط الحسابي لمتغير إسهام مراكز التدريب التربوي (٢,٨٥) وانحراف معياري (٠,٦٨٠)، وتباين كلي (٠,٤٣)، والمتوسط الحسابي لمتغير التطوير المهني للمشرفة (٢,٩٥)، وانحراف معياري (٠,٦٩٠)، وتباين كلي (١,٤٥)، وأن معامل الارتباط بين المتغيران هو (-٠,٧٢٠**) هو دال احصائياً عند مستوى دلالة احصائية (٠,٠٣٣) ونوع هذا الارتباط موجب.

١٣. ثبت صحة الفرض الثالث والذي ينص على إنه هناك علاقة بين إسهام مراكز التدريب التربوي في التطور المهني للمشرفة

التوصيات :

على ضوء الدراسة الحالية يوصى بالآتي:-

١. أن لا يشترط عند إقامة البرامج التدريبية المعتمدة من مركز التدريب التقيد بزمان ومواضيع البرنامج بل يتم تنفيذه والاستفادة منها حسب حاجة المنطقة.

٢. إعداد برامج تدريبية للمشرفين و المشرفات التربويات تشمل مختلف التخصصات لكي تلبى كافة الاحتياجات الفعلية.

٣. أن تكون البرامج التدريبية مصحوبة بدليل عملي (أشرطة فيديو- بوربوينت...) بكيفية تنفيذ البرامج على الوجه المطلوب لتتحقق مهارة الاتصال الفعال بين المشرفين و المشرفات التربويات والمتدربين والمتدربات (قيادات إدارية- ومعلمين و معلمات).

٤. وضع الخطوات الإجرائية المحددة من البرامج التدريبية التي يمكن من خلالها رتق الفجوة (بين الإشراف التربوي والتدريب) بين الواقع والمتوقع تحقيقه.

٥. أن يدرج في برنامج الاختبارات التحصيلية الجزء المخصص بالتقويم المستمر لتتم الاستفادة الكاملة من البرنامج.

٦. أن لا يختص برنامج تصنيع واستخدام الوسائل التعليمية على المرحلة الابتدائية المعتمدة من مركز التدريب بل لا بد أن يشمل جميع المراحل مع استخدام أحدث التقنيات التربوية.

٧. إدخال الأساليب الحديثة في الإشراف والتدريب التربوي مثل:-

• استخدام التعليم المصغر في التدريب والإشراف التربوي.

• استخدام الفيديو كتقنية تدريبية.

• استخدام التدريب على الحاسوبية قبل ترشيح القيادات التربوية .

• استخدام الكمبيوتر كتقنية تدريبية.

٨. وضع حوافز تشجيعية "مكافأة مالية" للمشرفين التربويين والمشرفات الذين يساهمون بالمحاضرات في الدورات التدريبية للمدرسين.

الخاتمة :

إن مركز التدريب التربوي يعتبر بحق خطوة رائدة للتعليم بما يتماشى مع خطط التنمية التي أولت قطاع التدريب إهتماماً وعناية فائقة ، لاسيما مايتعلق بتدريب الكوادر البشرية السعودية عامة وقطاع التعليم خاصة ، ويدعم ذلك ما جاء على يوليه أولى الأمر بالمملكة في هذا المجال حيث تولي قطاع التعليم بتوجيهات خاصة بتدريب وتطوير الإشراف التربوي داخل مراكز تدريبية تعمل على تحسين البيئة التعليمية . فالتدريب مطلب حضاري تفرضه مقومات الحضارة الحديثة .

المراجع :

- الأفندي، محمد حامد "١٤١٠هـ" (الإشراف التربوي) عالم الكتب، ط٣.
برعي، محمد جمال "٢٠١٤" (التدريب والتنمية) عالم الكتب، القاهرة.
البيزاز، حكمت عبد الله "٢٠١٨م" (تقييم التفقيش الابتدائي في العراق) مطبعة الإرشاد بغداد.
بزاي، يوسف إبراهيم "٢٠١٧م" (الإشراف التربوي) الإمارات العربية، دار الكتاب الجامعي.
توفيق، عبد الرحمن "٢٠١٦م" (كيف تصبح مدرساً فعالاً؟) موسوعة التدريب والتنمية البشرية (١) جمهورية مصر العربية، الرياض.
جري، جبيري ل "٢٠١٦م" (الإشراف مدخل علم السلوك التطبيقي لإدارة الناس) ترجمة هدانة، وليد عبد اللطيف، مراجعة العلوي، حسين محمد علي.
الحبيب، فهد إبراهيم، "١٤٣٠هـ" (التوجيه والإشراف التربوي من دول الخليج العربي) مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.
حسين، سيد حسن "١٤٣٧هـ" (دراسات في الإشراف الفني) مكتبة الأنجلو المصرية.
حسن، علي عبد ربه "٢٠١٥". (تدريب المعلمين أثناء الخدمة) دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة.
درويش، إبراهيم "٢٠١٤م" (الوسيط في الإدارة العامة النظرية والممارسة) دار النهضة المصرية، ط١.
دليل التدريب "١٤٣١هـ" المملكة العربية السعودية وزارة المعارف الإدارة العامة للتوجيه التربوي والتدريب.
الدويك محمد وآخرون " د. ت " (أسس الإدارة التربوية والمدرسية والإشراف التربوي) دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
الزهراني، سعود حسين "٢٠١٤م" (المعلم السعودي- إعداد- وتدريبه وتقويمه) ط١ .
زيدان، محمد مصطفى " د. ت " (عوامل الكفاية الإنتاجية في التربية) ببشه ، دار الشروق.
سمعان، وهيب مرسي، محمد منير "٢٠٠٩م" (الإدارة المدرسية الحديثة) عالم الكتب القاهرة.
شريف، غانم سعيد، سلطان، حنان عيسى، "١٤٣٣هـ" (الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية) دار العلوم والنشر، الرياض.

- شعلان، محمد سليمان وآخرون "٢٠٠٨م" (الإدارة المدرسية والإشراف الفني) مكتبة الأنجلو المصرية.
- الصانع، محمد وآخرون "١٤٣٦هـ" (الإشراف التربوي بدول الخليج العربي) واقعة وتطويره، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.
- صبيح، نبيل "٢٠١٠م" (دراسات في إعداد وتدريب المعلمين) مكتبة الأنجلو، القاهرة.
- عبيد، أحمد حسن "٢٠١١م" (فلسفة النظام التعليمي وبنية السياسة التربوية) دراسة مقارنة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- عثمان، عبد الحميد علي، "١٤٣٧هـ" (نحو توجه أفضل في المملكة العربية السعودية) الإدارة العامة بالمنطقة الغربية للتعليم.
- عساس، فتحية معتوق بكري "٢٠٠٩م" (فعالية برنامج لتدريب المعلمات أثناء الخدمة في تنمية مهارة صياغة الأسئلة وفقاً لمستويات بلوم المعرفية) دراسات في المناهج وطرق التدريس الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس العدد ٥٧ أغسطس.
- فرحات، محمود محمد السيد، "٢٠١١م" (نموذج مقترح لمركز الدورات التدريبية أثناء الخدمة لكليات التربية في مصر) دراسة مقدمة إلى المؤتمر السنوي الأول، كلية التربية جامعة عين شمس ٢٣-٢٥ يناير، القاهرة.
- فوكس، جمس هارولد وآخرون "٢٠٠٥" (الإدارة المدرسية مبادئها وعملياتها) ترجمة سمعان، وهيب إبراهيم وآخرون، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، ط٣.
- فهوجي، عبد الله جميل "١٤٣٧هـ" (مركز الدورات التدريبية في جامعة الملك عبد العزيز بمكة المكرمة) دورة في تدريب مديري المرحلة الابتدائية وكلية التربية جامعة الملك عبد العزيز بمكة.
- كفي، عدنان حسن "١٤٣٦هـ" (أهمية التدريب في تطوير الإشراف التربوي بمراحل التعليم العام في المنطقة الغربية بالمملكة العربية السعودية) جامعة أم القرى، قسم المناهج.
- اللقاني، أحمد حسين وآخرون "٢٠٠٩م" (تدريس المواد الاجتماعية) عالم الكتب، ج٢، القاهرة.
- وادي، مريم حسن سالم "١٤٣٣هـ" (معلمة المرحلة الابتدائية إعدادها وتدريبها) كلية التربية جامعة أم القرى.
- وحدة البحوث والدراسات بمكتب الإشراف التربوي ببيشه "١٤١٧هـ" (الكفايات التربوية اللازم توفرها لدى المشرفة الفنية بمراحل التعليم العام).
- يوسف، عبد القادر "٢٠١٨م" (دراسات في إعداد وتدريب العاملين) ذات السلاسل، الكويت.
- موسى، عبد الحكيم محمد، ١٤٣٧هـ، العلاقة بين الإشراف التربوي والتدريب، بيروت، دار صادر.