

# مدى ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي كما يراها مديرو ومعلمو المرحلة الثانوية في منطقة

## جازان

د. عبدالله بن فالح السكران

كلية العلوم الاجتماعية - جامعة الإمام محمد بن سعود - المملكة العربية السعودية .

أ. إبراهيم بن حسين مغفوري

إدارة التربية والتعليم في محافظة رجال ألمع - المملكة العربية السعودية .

## المُلخَص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي، وقد تم تطبيق الدراسة على جميع مديري المدارس البالغ عددهم (٨٠) مديراً ، وتم استعادة (٦٠) استبانة مكتملة جاهزة للتحليل. وتم اختيار عينة عمدية من المعلمين بلغت (٢٥٠) معلماً ، تمثل ما نسبته ١٣% من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (١٩٢٩) معلماً ؛ ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي (التحليلي ، المسحي). وبينت نتائج الدراسة: أن لدليل المشرف التربوي (أهداف، ومهام، وأساليب الإشراف التربوي ) قد تضمن (٩) قيم تربوية، بلغ عدد تكراراتها (١٠٤) تكراراً. وقد جاءت قيم "المسؤولية" في المرتبة الأولى بتكرار (٥٧) مرة، وجاءت بعدها في المرتبة الثانية قيم التعاون بتكرار (٤٧) مرة ، وأن مدى ممارسة المشرفين التربويين لقيم (المسؤولية) جاءت بدرجة "متوسطة" وقيم (التعاون) جاءت بدرجة "متوسطة" ، وأن درجة وجود المعوقات التي تحول دون ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي جاءت بدرجة "متوسطة" . وأن درجة الأساليب ، والإجراءات التي تساعد في تحقيق ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي جاءت بدرجة "عالية" . إضافة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء مديري، ومعلمي المرحلة الثانوية حول ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي. ويوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء مديري، ومعلمي المرحلة الثانوية حول ممارسة المشرفين التربويين تعزى لمغزى العمل الحالي.

**كلمات مفتاحية:** القيم ، المشرف التربوي، دليل المشرف التربوي

**مُقَدِّمَةٌ:**

الغايات الأساسية للتربية ، وأدركت المملكة العربية السعودية أهمية وجود سياسة عامة للتربية تنبثق من الإسلام الذي تدين به عقيدة ، ومنهجاً ، وتطبيقاً ، فأصدرت في عام ١٩٧٠/١٣٩٠م وثيقة " سياسة التعليم " في المملكة ، وأبانت أهمية رعاية النشء ، وغرس العقيدة الإسلامية في نفوسهم ، وتزويدهم بالقيم ، والتعاليم الإسلامية ، والمثل العليا؛ كي يكونوا لبنات صالحة في بناء المجتمع (فرج ، ٢٠٠٩) وانطلاقاً من ذلك تقوم الجهات التعليمية في المملكة بوضع خططها ، وبناء برامجها في ضوء السياسة التعليمية ، ووزارة التربية والتعليم إحدى هذه الجهات التي اعتمدت بهذه الوثيقة عناية فائقة ، فعملت على نشرها بين المفكرين ، والمخططين ، والمنفذين في مواقع العمل التربوي ، حتى تكون نبراساً لهم في القيام بأدوارهم التربوية؛ لتحقيق غاياتها ، وأهدافها ويعتبر الإشراف

مر التعليم في المملكة العربية السعودية ، كما أشار ( مراد ، ١٩٨٢م) بخطوات واسعة نحو التقدم ، وأحرز في مسيرته نجاحاً مضطرباً ، فأخذ على عاتقه مهمة التوسع الكمي في فتح المدارس الحكومية في مختلف أرجاء البلاد . وترجع بداية النهضة التعليمية في المملكة العربية السعودية إلى تأسيس الدولة السعودية عام ١٩٣٢م ، وقبل ذلك كانت توجد جهود تعليمية قليلة ؛ ولكنها غير منظمة ، وبصودر وثيقة تطوير التعليم بدأت النهضة الحقيقية للتعليم ، إذ إنها تعتبر هي المرجع الأساس لكل ما يتعلق بالتعليم في المملكة العربية السعودية (خضر ، ٢٠١١م)، وأشار ( الغامدي ، ٢٠١٣م) أن النظام التعليمي في المملكة العربية السعودية يعتبر من أهم ركائز التنمية الأساسية ، والذي أولته عناية فائقة ، واهتماماً كبيراً فعملت على تسخير كافة الإمكانيات المادية ، والبشرية من أجل؛ تحقيق

التربوي أحد الأجهزة المهمة في وزارة التربية والتعليم ، إذ يتولى مسؤولية المتابعة الميدانية؛ للتأكد من تحقيق غايات التعليم ، وأهدافه ، بل هو من أهم الأجهزة المشرفة على تحقيق تطلعات السياسة التعليمية ، ويتضح ذلك من خلال الدور المتعدد الأبعاد الذي يتولاه المشرف التربوي علمياً ، وفنياً ، ونفسياً ، واجتماعياً ، وعلى مختلف المستويات النظرية والتطبيقية. (دليل المشرف التربوي، ١٤١٩هـ). وتعتبر العملية التربوية من الوظائف الاجتماعية الهامة ، والملازمة لحياة الإنسان ، فهي بحاجة ماسة إلى مراجعة مستمرة في ضوء التجديدات التي تفرضها عوامل التغيير؛ ونظراً لأن عملية الإشراف التربوي تعتبر نظاماً فرعياً من النظام التربوي ، فلا بد من أن تتأثر برياح التغيير والتطوير. (العمرات ، ٢٠٠٨م) وقد أكد (الباطين ، ٢٠٠٩م). أن الإشراف التربوي منذ بداياته الأولى، وهو محط أنظار المسؤولين، وموضع عنايتهم. يحظى بعناية، واهتمام، فقد تم تغيير مسمى التفتيش إلى التوجيه، ومن ثم إلى مسمى الإشراف التربوي؛ لاتفاقه مع مهمة المشرف في الميدان التربوي؛ وليواكب المستجدات الحديثة... ( الحبيب ، ١٩٩٧م) وبذلك أصبح الإشراف التربوي ، يهدف إلى تحسين العملية التعليمية من خلال تقديم العون ، والمساعدة للمعلم؛ لمعرفة أهداف التربية ، وكيفية تحقيقها ، واختيار طرق التدريس المناسبة ، وتتمية الإبداع ، والابتكار ، وكذلك بذل الجهود؛ لتنمية العلاقات الإنسانية ، وغرس روح التعاون ، والمسؤولية في نفوس المعلمين ، والاهتمام بتطوير المناهج الدراسية ، وتقويمها إضافة إلى تقويم أداء المعلم ، ومساعدة المعلم على التعرف على احتياجاته (متولي ، ١٩٨٣) وتدعو الاتجاهات الحديثة إلى أن يكون الإشراف التربوي عملية مستمرة متكاملة، من حيث المتابعة؛ لسير العملية التعليمية، والتأثير في ممارسات هذه العملية، وتغذيتها بالقيم والاتجاهات، والأساليب؛ ابتغاء تحقيق الأهداف المرجوة (بستان ، حجاج ، ١٩٨٦م) وأشار المشرف (١٩٩٦م) إلى أن الإشراف التربوي ليس عملية فنية بحتة تمارس بصورة جافة بل هي علمية إنسانية حية تشكل الجوانب النفسية فيها ركناً أساسياً ينبغي العناية ، والاهتمام به ، وعليه فإن ممارسة القيم التربوية ، ومنها العلاقات الإنسانية ، والتعاون ، وغيرها تعد قناة كبرى تمرر من خلالها أهداف الإشراف التربوي . ويؤكد فكري (١٩٧٢م) أن نجاح الإشراف التربوي يتوقف على نجاح المشرف التربوي في أهم ممارسة يمارسها، وهي إقامة علاقات إنسانية سليمة بينه، وبين العاملين في الميدان التربوي، ونحن بفضل الله في هذا البلد المسلم المملكة العربية السعودية ، لا يعوزنا تطبيق القيم التربوية ، حيث يزخر ديننا الإسلامي العظيم بأسمى القيم ، والمثل ، والمبادئ الإنسانية ، التي أمرنا بالالتزام بها في جميع شؤون حياتنا ، ولا شك أن مسؤولية الالتزام بالقيم تكون أولى في حق من يفترض فيهم توجيه ، وقيادة الآخرين كالإشراف التربوي . ومن القيم التي

دعا إليها ديننا في هذا المجال القدوة قال تعالى: ﴿وانك لعلى خلق عظيم﴾ [ ٤ القلم ] ، و في الحكمة ، والعلم ﴿ادع إلى سبيل ربك بالحكمة والموعظة الحسنة﴾ [ ١٢٥ النحل ] كما أمرنا الله عز وجل بالحلم ، والأناة؛ لكسب ود الآخرين؛ كي يتقبلوا النصح ، والتوجيه قال تعالى: ﴿ولو كنت فظاً غليظ القلب لا نفضوا من حولك﴾ [ ١٥٩ آل عمران ] ، بل إن القرآن يؤكد على مبدأ حرية الرأي حيث يقول سبحانه ﴿وشاروهم في الأمر﴾ [ ١٥٩ آل عمران ] ، ويقول : ﴿وأمرهم شورى بينهم﴾ [ ٣٨ الشورى]. وقد حثنا ديننا الحنيف على التعاون، والتواصي بالخير يقول الله تعالى: ﴿وتعاونوا على البر والتقوى﴾ [ ٢ المائدة ]، وما أن السياسة التعليمية في المملكة العربية السعودية قد بنيت على أساس التوجيهات الإسلامية الحنيفة، فقد أوصت الإدارة العامة للإشراف التربوي المشرفين التربويين - كما جاء في دليل الإشراف التربوي (١٤١٩هـ) بالعمل على تطبيق القيم التربوية في ممارستهم ، وذلك من خلال أهداف الإشراف التربوي حيث نص الهدف الرابع "على التعاون مع الجهات الأخرى ؛ لتطوير العملية التعليمية"، والهدف الخامس "على العمل على بناء العلاقات الإنسانية المتينة بين المشرفين التربويين ، والمعلمين"، والهدف السادس "على العمل على ترسيخ القيم ، والاتجاهات التربوية لدى القائمين على تنفيذ العملية التربوية" وعلى الرغم من التوجيهات ، والتوصيات ، والتأكيدات على أهمية القيم التربوية ، ومنها التعاون ، والمسؤولية ، وبناء العلاقات الإنسانية ، وغيرها من قيم العمل الوظيفي في الإشراف التربوي إلا أن الباحثان من خلال عملهم الإشرافي لاحظوا قصوراً في ممارسة هذه القيم التربوية من قبل بعض المشرفين التربويين ، ويرجع ذلك؛ لوجود الكثير من المعوقات ، والأعباء الإدارية ، والفنية المسندة على عاتق المشرف التربوي؛ مما أدى إلى قصور بعض المشرفين في أدائه ، وممارسته تجاه المعلمين . وما أن طبيعة العمل الإشرافي تتم من خلال التفاعل بين المشرف ، والمعلم ، فإذا كان التفاعل إيجابياً فإنه يؤدي إلى نجاح العمل التربوي ، وأدى إلى رفع مستوى العملية التعليمية ، وإذا كان غير ذلك فسوف ينعكس على العمل التربوي سلباً . وهذا التفاعل هو ما نطلق عليه ممارسة القيم التربوية بأنواعها .

#### مشكلة الدراسة :

إن القيم التربوية لا يمكن الحصول عليها بالطلب، أو الرجاء، بل أنها تتكون من خلال التفاعل، والمعايشة مع العاملين في الميدان التربوي من مديريين، ومعلمين، وطلاب، وممارسة هذه القيم معهم. والمشرف التربوي أحد رواد هذا الميدان ، وقائده التربوي ، فهو بذلك قدوة للمعلمين ، ومحط أنظارهم ، وهذا يترتب عليه مسؤولية تتمثل في إقامة علاقات إنسانية متينة بينه ، وبين المعلمين ، وكذلك بينه ، وبين أطراف العملية التعليمية ، وهذه العلاقة لا بد ، وأن تُبنى على أساس قيمي متين يمثّل في التعاون ، والصدق ،

والإخلاص في العمل ، والاعتزاز بالمهنة ، ومعاملة المعلمين ، والمديرين بعدل ، ومساواة ، وموضوعية .

ومن خلال عمل الباحثين في حقل الإشراف التربوي لاحظوا أن هناك فجوة بين الممارسات الفعلية للمشرفين التربويين، وما ينبغي أن يقوموا به. ويعود ذلك؛ لوجود بعض الأساليب القديمة المرتبطة بفهم التنشيط مازالت تمارس في العمل الإشرافي، مثل الزيارات المفاجئة، تصيد الأخطاء، عدم مشاركة المعلم في اتخاذ القرارات، قلة التعاون في حل مشكلات المعلم... وغيرها .

وأكدت نتائج دراسة الغامدي (٢٠١٣م) أن المعلمين يرون أن هناك قصوراً في مستوى تنفيذ المشرفين التربويين للمهام الفنية ، وبدرجة "متوسطة" . وأكدت دراسة الغنيم (٢٠٠٥) أن دور المشرف التربوي في تحسين الأداء التعليمي، كما يراه المعلمون منخفض ، وغير مرضي ، وبلغ متوسط درجة رضاهم (٢٠٩) من أصل (٥) . وأكدت دراسة شديقات (٢٠٠٧م) بأن درجة ممارسة المشرف التربوي لدوره في تحسين العملية التعليمية كانت قليلة ، فأكثر المجالات ممارسة هو مجال التقويم ، وأقلها ممارسة مجال المناهج الدراسية ، والعلاقات الإنسانية . كما أكدت العديد من الدراسات التي أجريت بالملكة العربية السعودية أن هناك قصوراً في ممارسة المشرف التربوي. من حيث خلق جو العلاقات الودية أثناء تفاعله مع المعلمين والتشجيع لهم ، وتبادل الرأي ، وفي بناء الثقة في النفس ، وقصور واضح في إسهام المشرف التربوي في حل المشكلات الإدارية التي تواجه المعلمين في المدرسة ، وكذلك قصور في إسهام المشرف التربوي بربط المدرسة بالمجتمع ، كاشتراكه في أنشطة المدرسة التي تقيمها لهذا الغرض (الزهراني ، ١٩٩٥م).

ومن هنا برزت مشكلة البحث في محاولة التعرف على مدى ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي كما يراها مديرو ومعلمو المرحلة الثانوية بمنطقة جازان

#### أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة إلى تحقيق مايلي :

- الكشف عن أهم القيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي .

- التعرف على مدى ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي كما يراها مديرو ومعلمو المرحلة الثانوية بمنطقة جازان.

- التعرف على الدلالة الإحصائية للفروق بين استجابات مديرو ، ومعلمو المرحلة الثانوية بمنطقة جازان لممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي حسب المتغيرات التالية : (المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - التخصص - العمل الحالي ) في استجابات أفراد عينة الدراسة

- التوصل إلى إجراءات مناسبة تساعد المشرفين التربويين على ممارسة القيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي كما يراها مديرو ومعلمو المرحلة الثانوية.

- التعرف على العقبات التي تقف دون تحقيق ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي كما يراها مديرو ومعلمو المرحلة الثانوية بمنطقة جازان

#### أهمية الدراسة :

تمثل أهمية الدراسة فيما يلي :

#### الأهمية النظرية :

١- تمثل هذه الدراسة محاولة لمعرفة القيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي ، ومدى ممارسة المشرفين التربويين لتلك القيم ، وأبرز المعوقات التي تعيق ممارستها، وأبرز الأساليب والإجراءات التي تساعد المشرفين التربويين لممارسة تلك القيم ، خاصة في ظل قلة الدراسات (حسب علم الباحثين) التي تناولت القيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي .

٢- الإضافة المعرفية للمكتبة العربية بدراسة القيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي، ومدى ممارستها في الميدان التربوي.

#### الأهمية التطبيقية :

١- قد تفيد هذه الدراسة الجهات المختصة في تفعيل القيم ، وإضافتها في دليل المشرف التربوي ، وإقامة الدورات التدريبية ، والبرامج ، والأنشطة المتعلقة بممارسة القيم .

٢- قد تساعد المشرفين التربويين على ممارسة القيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي في الميدان التربوي .

#### أسئلة الدراسة :

لمتغيرات (المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - التخصص - العمل الحالي) في استجابات أفراد عينة الدراسة.

السؤال الرابع: ما الأساليب والإجراءات التي تساعد في ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي كما يراها مديرو ومعلمو المرحلة الثانوية ؟

السؤال الأول: ماالقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي ؟

السؤال الثاني: ما مدى ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي كما يراها مديرو ومعلمو المرحلة الثانوية بمنطقة جازان ؟

السؤال الثالث: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي تعزى

**السؤال الخامس:** ما العقبات التي تقف دون تحقيق ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي كما يراها مديرو ومعلمو المرحلة الثانوية بمنطقة جازان ؟

#### منهج الدراسة :

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بنوعيه ( التحليلي ، المسحي ) التحليلي ؛ لتحليل وثيقة دليل المشرف التربوي ( أهداف ، ومهام ، أساليب الإشراف التربوي ) ، والمسحي ؛ لمعرفة مدى ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي ؛ للملاءمتها طبيعة الدراسة ، وأهدافها

#### حدود الدراسة :

اقتصرت حدود هذه الدراسة على :

#### الحدود الموضوعية :

القيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي ، ومدى ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي كما يراها مديرو ومعلمو المرحلة الثانوية بمنطقة جازان ، والمعوقات التي تقف دون ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي ، والأساليب والإجراءات التي تساعد في ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي .

#### الحدود المكانية:

اقتصرت الدراسة على مديري ، ومعلمي المرحلة الثانوية بمنطقة جازان التعليمية .

#### الحدود الزمانية :

حددت الدراسة بالفترة الزمنية الواقعة في الفصل الأول من العام ١٤٣٥-١٤٣٦هـ .

#### مصطلحات الدراسة :

#### ١- المشرف التربوي:

المشرف اسم فاعل من الفعل الرباعي ( أشرف ) ، وأورد الرازي. (١٤١٧هـ ، ص ١٤١). في مادة (شرف ) ، أن ( أشرف ( المكان : أعلاه ، وأشرف عليه اطلع عليه من فوق .

**ويقصد بالمشرف التربوي في هذه الدراسة:** هو الشخص المؤهل تأهيلاً جامعياً تربوياً مع خبرة لا تقل عن أربع سنوات في التدريس ، ومكلف رسمياً من قبل وزارة التربية والتعليم للإشراف على المعلمين في إدارة التربية والتعليم بمنطقة جازان؛ بهدف تطوير أدائهم ، وتحسين العملية التعليمية بكل جوانبها.

#### ٢- القيم:

القيم من الناحية اللغوية :

**القيمة في اللغة :** " قيمة الشيء : قدره ، وقيمة المتاع : ثمنه ، وجمع القيمة ، قيم "(النقيب ، ٢٠٠٢).

**وتعرف القيم اصطلاحاً :** "مجموعة من المعتقدات ، والتصورات المعرفية ، والوجدانية والسلوكية الراسخة يختارها الإنسان بحرية بعد تفكير ، وتأمل ، ويعتقد بعدها اعتقاداً جازماً ، تشكل لديه منظومة

من المعايير يحكم بها على الأشياء بالحسن ، أو بالقبول ، وبالقبول أو الرفض ، ويصدر عنها سلوك منتظم يتميز بالثبات ، والتكرار ، والاعتزاز " (الجلاد ، ٢٠٠٨).

ويعرف المعجم التربوي القيم بأنها : " مجموعة من القواعد ، والمقاييس الصادرة عن جماعة ما ، ويتخذونها معايير للحكم على الأعمال ، والأفعال ، ويكون لها قوة الإلزام ، والضرورة العمومية ، ويعتبر أي خروج عنها بمثابة انحراف عن قيم الجماعة ، ومثلها العليا ( بركات ، ١٤١٢هـ ، ص ١٧٣ )

#### ويمكن تعريف القيم إجرائياً:

مجموعة من المعتقدات، والتصورات المعرفية التي تظهر على شكل ممارسة ( صريحة، أو ضمنية ). تشكل لدى الفرد معايير يحكم بها على الأشياء بالحسن، والقبول، أو بالقبول، وعدم القبول، ويقصد بها هنا القيم الخاصة بطبيعة العمل الإشرافي في الميدان التربوي.

(صريحة، أو ضمنية ) ويقصد بالقيم الصريحة: القيم التي يعبر عنها الفرد بالكلام، أما القيم الضمنية: فهي القيم التي يستدل عليها من خلال السلوك المنتظم الذي يصدر عن الأفراد.

#### الدراسات السابقة :

- دراسة شاهين (٢٠٠٣م) بعنوان " مدى تطبيق العلاقات الإنسانية في مجال الإشراف التربوي لمشرفات العلوم الطبيعية من وجهة نظر معلمات العلوم " وكانت أهم نتائجها : لا يوجد أي فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المؤهل العلمي على استجابات معلمات العلوم على جميع محاور العلاقات الإنسانية .

١- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير اختلاف

محافظات المدن ( مكة، جدة، الطائف )، أو اختلاف قرراها ( قرى مكة، قرى جدة، قرى الطائف )، على استجابات معلمات العلوم على جميع محاور العلاقات الإنسانية.

٢- أهم ستة عوامل تعيق تطبيق العلاقات

الإنسانية هي :- قصور تنظيم سير الإشراف التربوي ، ضعف تعاون الجهات الأخرى معه - قلة الإمكانيات المتاحة له - كثرة الأعباء الملقاة على عاتق مشرفة العلوم - عدم ترشيح الكفاءات المميزة للقيام بالعمل الإشرافي - النظرة القديمة للإشراف على أنه تفتيش .

- دراسة الغنمين (٢٠٠٥م). بعنوان " درجة فاعلية المشرف التربوي في تحسين الأداء التعليمي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات الجنوب في الأردن كما يدركها المعلمون أنفسهم " وكانت أهم النتائج : أن فاعلية المشرف التربوي في تحسين الأداء التعليمي للمعلمين ، كما يراها المعلمون منخفضة وغير مرضية ، وبلغ متوسط درجة رضاهم (٢.٩) من أصل (٥) .

دراسة الشاعر (٢٠٠٦) بعنوان "واقع الممارسات الإشرافية التي يمارسها المشرفون التربويون في مدارس وزارة التربية والتعليم بمحافظة الإحساء من وجهة نظر المعلمين" حيث إن الباحث اختبر أثر عامل ( المرحلة الدراسية التي يشرفون عليها ، المستوى التعليمي ، التخصص العلمي ، المؤهل العلمي ، الخبرة ) . على الممارسات الإشرافية للمشرف التربوي.

دراسة موسى و الخوالدة . (٢٠٠٧م) بعنوان " درجة التزام المعلمين بالقيم الاجتماعية في ممارسة التعليم " القيم الاجتماعية السائدة في ممارسة التعليم قام الباحثان بتطوير استبانة اشتملت على (٢٣) قيمة اجتماعية ، وأسفرت النتائج عن الآتي : جميع القيم الاجتماعية موجودة لدى أفراد عينة الدراسة بدرجة كبيرة جداً ، ودرجة كبيرة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٤.٥٨٢-٣.٥٣٢) وكانت أعلى من المتوسط الحسابي النظري البالغ (٣) درجات . لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في التزام المعلمين بالقيم الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس ، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التزام المعلمين بالقيم الاجتماعية تعزى لمتغير الخبرة ، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التزام المعلمين بالقيم الاجتماعية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

دراسة الشرفاوي . (٢٠١١م). بعنوان " معوقات الإشراف التربوي من وجهة نظر المشرفين التربويين في مدينتي تربية القريات وتبوك " وتوصلت الدراسة إلى أن معوقات الإشراف التربوي من وجهة نظر المشرفين التربويين في مدينتي تربية محافظتي القريات ، وتبوك كانت متوسطة ، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير متغير المديرية على جميع مجالات الدراسة.

دراسة الغامدي . (٢٠١٣م). بعنوان " واقع ممارسة المشرفين التربويين لمهامهم الفنية بمنطقة الباحة التعليمية " وكانت أهم نتائجها :

- يرى المشرفون التربويون أنهم يمارسون مهامهم الفنية بدرجة كبيرة، حيث بلغت نسب المتوسطات الحسابية لنتائج استجابتهم في كل مجال كما يلي: مجال المناهج الدراسية ٧٨.٤%، مجال حاجات الطلاب، ورعايتهم ٧٥.٦%، مجال التدريب ٨٠.٤%، مجال تقويم المعلم ٧٦.٨% .
- يرى المعلمون أن هناك قصوراً في مستوى تنفيذ المشرفين التربويين لمهامهم الفنية ، فهم يرون أن المشرفين التربويين يمارسون مهامهم الفنية بدرجة متوسطة ، حيث بلغت نسب المتوسطات الحسابية لنتائج استجابتهم في كل مجال كما يلي : مجال المناهج ٦٢% مجال حاجات الطلاب ورعايتهم ٦١% ، مجال التدريب ٦١% مجال تقويم المعلم ٦١.٨% .

\* يعاني المشرفون التربويون من وجود العديد من الصعوبات التي تحد من فاعلية ممارستهم للمهام الفنية، ومنها: ( كبر حجم نصاب المشرف من المعلمين ، وقلة الدورات التدريبية للمشرفين التربويين

، وقلة الأجهزة ، والوسائل التعليمية المتصلة بالمواد الدراسية ، وكثرة المهام ، والمسؤوليات الإدارية الموكلة للمشرف التربوي ، وعدم توفر وسائل رصد نشاطات الزيارة الصفية.

دراسة أجراها سترونغ (Strong, ٢٠٠٣) هدفت الدراسة إلى تحديد المهام الإشرافية التي يمارسها المشرف التربوي بولاية أوهايو ، كما يراها المشرفون التربويون ، والمديرون في الوضع الحالي ، والوضع المثالي ، وتكونت عينة الدراسة من (١٣٥) مديراً و(١٣٥) مشرفاً ، اختيروا بالطريقة العشوائية ، وتوصلت النتائج إلى أن المشرف التربوي يجب أن يقوم في المستقبل بممارسة مهماته الإشرافية ، بدرجة أعلى ، وأفضل مما هو عليه الآن ، واتفق المشرفون التربويون والمديرون على أن من أهم المهام الإشرافية هي : ورش العمل ، المؤتمرات ، وعقد لقاءات مخصصة للمعلمين ، وبناء جسور الثقة ما بين المشرف ، والمعلم ، والاستماع إلى مشكلات المعلمين والعمل على حلها .

دراسة أجراها البداح وآخرون (Badah, A., et al, 2013) هدفت الدراسة لتحديد أهم الصعوبات التي تواجه عمليات الإشراف التربوي في المدارس العامة بمحافظة جرش بالأردن ، ورفع كفاءة عمليات الإشراف التربوي ، وتكونت عينة الدراسة من (١٤٣) من مديري ومديرات المدارس بمديرية التربية والتعليم بمحافظة جرش ، وأظهرت النتائج مايلي : الصعوبات المالية في المرتبة الأولى من بين الصعوبات بدرجة مرتفعة ، بينما احتلت الصعوبات الفنية في المرتبة الثانية بدرجة متوسطة ، واحتلت الصعوبات الإدارية في المرتبة الأخيرة بدرجة متوسطة ، وأظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ترجع إلى متغير النوع ، بينما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لسنوات الخبرة ؛ لصالح مديري المدارس الذين لديهم ١٠ سنوات خبرة فما فوق .

دراسة (Esia-Donkoh&Ofosu-Dwamena, 2014) هدفت الدراسة لفهم ، ومعرفة مفهوم الإشراف التربوي لدى المعلمين في مدارس التعليم الأساسي في مدينة وينبوا بدولة غانا ، وعلاقة ذلك بالتطوير المهني ، وقد تكونت الدراسة من (١٠٦) من المعلمين من مختلف مدارس التعليم العام الأساسي ، والذين أمضوا عام دراسي واحد على الأقل في مدارسهم ، وقد تم اختيارهم عشوائياً لغرض الدراسة ، وقد أظهرت نتائج الدراسة : أن المشرفين التربويين يسلطوا الضوء على إبراز نقاط القوة في أداء المعلمين ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المعلمين والمعلمات بمدارس التعليم العام الأساسي في مدينة وينبوا ، من ناحية تطوير خبراتهم التدريسية : إدارة الفصل الدراسي ، صفات التلاميذ الذين يدرسونهم ، وأساليب التقويم ، ومع ذلك ظهرت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجاباتهم فيما يتعلق بالمناهج الدراسية وطرق التدريس .

### مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة الميدانية من جميع مديري ، ومعلمي المرحلة الثانوية الحكومية في منطقة جازان للعام الدراسي ١٤٣٥-١٤٣٦ هـ، والبالغ عددهم (٨٠) مديراً ، و (١٩٢٩) معلماً. وتم الحصول على البيانات من إحصائية شؤون المعلمين في منطقة جازان .

### عينة الدراسة :

تم اختيار عينة عمدية (Purposive sample)، وهناك من يسميها بالطريقة المقصودة ، أو الاختيار بالخبرة وهي "تعني أن أساس الاختيار خبرة الباحثين ، ومعرفته بأن هذه المفردة ، أو تلك تمثل مجتمع الدراسة". (الغلاف ، ١٤٣٣هـ). من معلمي المرحلة الثانوية، واعتمد الباحثان على خبرتهم في اختيار العينة ، وتضم (٢٥٠) معلماً بنسبة ١٣% من مجتمع الدراسة، ويتضح ذلك وفق الجدول الآتي:

جدول (١) توزيع أفراد عينة الدراسة

عينة الدراسة	مجتمع الدراسة	الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات المستوفاة	الاستبيانات المستبعدة	الاستبيانات المستخدمة (التي تم تحليلها)	النسبة
المديرون	٨٠	٨٠	٦٥	٥	٦٠	%٧٥
المعلمون	١٩٢٩	٣٠٠	٢٦٥	١٥	٢٥٠	%١٣
المجموع	٢٠٠٩	٣٨٠	٣٣٠	٢٠	٣١٠	%٨٨

### خصائص أفراد عينة الدراسة ( الميدانية ):

(العمل الحالي، المؤهل، نوع المؤهل، عدد سنوات الخبرة، التخصص).

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات المستقلة المتعلقة بالخصائص الوظيفية، والشخصية لأفراد عينة الدراسة المتمثلة في

جدول (٢) توزيع عينة الدراسة وفق العمل الحالي

النسبة	العدد	العمل الحالي
%١٩.٤	٦٠	مدير
%٨٠.٦	٢٥٠	معلم
%١٠٠	٣١٠	المجموع

جدول (٣) توزيع أفراد عينة الدراسة وفق المؤهل:

النسبة	العدد	المؤهل
%٩٦	٢٩٧	بكالوريوس
%٣.٥	١١	ماجستير
%٠.٦	٢	دكتوراه
%١٠٠	٣١٠	المجموع

جدول (٤) توزيع أفراد عينة الدراسة وفق نوع المؤهل:

النسبة	العدد	نوع المؤهل
%٩٢.٦	٢٨٧	تربوي
%٧.٤	٢٣	غير تربوي
%١٠٠	٣١٠	المجموع

جدول ( ٥ ) توزيع أفراد عينة الدراسة وفق عدد سنوات الخبرة:

سنوات الخبرة	العدد	النسبة
أقل من ٥ سنوات	٢٥	%٨.١
من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٨٣	%٢٦.٨
من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٦٦	%٢١.٣
من ١٥ سنة فأكثر	١٣٦	%٤٣.٩
المجموع	٣١٠	%١٠٠

جدول ( ٦ ) توزيع أفراد عينة الدراسة وفق التخصص

التخصص	العدد	النسبة
تربية إسلامية	٦٤	%٢٠.٦
لغة عربية	٣٩	%١٢.٦
علوم طبيعية	١١٣	%٣٦.٥
علوم اجتماعية	٥٢	%١٦.٨
حاسب آلي	٨	%٢.٦
تربية رياضية	٤	%١.٣
تربية فنية	٣	%١
لغة إنجليزية	٢٧	%٨.٧
المجموع	٣١٠	%١٠٠

#### أداة البحث :

من خمس درجات ، تتدرج من (١-٥)؛ لتسجل مدى فئاعة ، أو موافقة المجيب للسؤال ، أو الفكرة المطروحة، كما ترك في آخرها عدة أسطر مفتوحة؛ ليبر من خلالها أفراد عينة الدراسة عن آرائهم، ومقترحاتهم، دون التقيد بصيغة محددة؛ ليستفيد الباحثان من آراء الجميع.

لعمل الإشرافي؛ لدراسة مدى وضوح عباراتها، وأهمية تلك العبارات لقياس ما وضعت له ، ومدى اتناء عبارات الاستبانة للمحور الذي تنتمي إليه . وفي ضوء التوجيهات التي أبدأها المحكمون من حيث الإضافة ، أو الحذف ، والتصويب؛ قام الباحثان بإجراء التعديلات التي اتفق عليها المحكمون ، ورأوا أهميتها، ومن ثم صُمت الاستبانة بصورتها النهائية.

كل عبارة ، ودرجة المحور الذي تنتمي إليه، وكذلك لمعرفة وضوح العبارات ، ودقتها لقياس ما صُمت لأجله. وجاءت نتائج ذلك وفق الآتي: تشير النتائج إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين كل عبارة من عبارات المحور الأول (قيم المسئولية) ، والدرجة الكلية للمحور، فجميع معاملات الارتباط داله إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) .

استخدم الباحثان في هذا البحث أداة الاستبانة. و قدجاءت هذه الاستبانة وفق الأسئلة ذات الإجابة المغلقة ، والمفتوحة، وهي التي تعتمد على الاختيار الخماسي المتدرج (مقياس ليكرت (likert) وهذا المقياس أحد المقاييس التي يمكن بواسطتها تحديد فئاعة المجيب بالموقف ، أو السؤال المطروح ، وهو يتكون

#### صدق الأداة :

"بعد الاختبار صادقاً إذا كان يقيس ما أعد لقياسه فقط" . (العساف ، ١٤٣٣هـ). وقام الباحثان بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال :

#### أ- الصدق الظاهري :

عُرِضت الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، وجامعة الملك سعود ، وكذلك مجموعة من المشرفين التربويين الممارسين

#### صدق الاتساق الداخلي:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لعبارات الاستبانة، قام الباحثان بتطبيقها على عينة استطلاعية، قوامها (٦٠) استبانة من استجابات أفراد عينة الدراسة؛ وذلك بقصد التعرف على مدى التجانس الداخلي لأداة الدراسة (الاستبانة) بحسب معاملات ارتباط بيرسون (Person Correlation) : بين درجة

وقد تراوحت ما بين (٠.٦٤٣، ٠.٨٧٢)؛ وهذا يعطي دلالة وكذلك تشير النتائج إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني (قيم التعاون) ، والدرجة الكلية للمحور، لجميع معاملات الارتباط داله إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) ، وقد تراوحت ما بين (٠.٧٤٢، ٠.٨٨٩)؛ وهذا يعطي دلالة على ارتفاع الاتساق الداخلي لعبارات هذا المحور. وتشير النتائج إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين كل عبارة من عبارات المحور الثالث (معوقات ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي) ، والدرجة الكلية للمحور، وأن جميع معاملات الارتباط داله إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) . وقد تراوحت ما بين (٠.٥١٨، ٠.٧٨٤)؛ وهذا يعطي دلالة على ارتفاع الاتساق الداخلي لعبارات هذا المحور، وتشير النتائج إلى وجود علاقة

على ارتفاع الاتساق الداخلي لعبارات هذا المحور. ارتباط قوية بين كل عبارة من عبارات المحور الرابع (الأساليب والإجراءات التي تساعد في تحقيق ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي) ، والدرجة الكلية للمحور، وأن جميع معاملات الارتباط داله إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) ، وقد تراوحت ما بين (٠.٥٩٥، ٠.٨٦٤)؛ وهذا يعطي دلالة على ارتفاع الاتساق الداخلي لعبارات هذا المحور .

#### ثبات أداة البحث:

استخدم الباحثان معامل (ألفا كرونباخ (Cranach's alpha)؛ للتأكد من ثبات أداة البحث (الاستبانة)، ولقياس مدى دقة نتائج الدراسة

جدول (٧) معاملات الثبات لمحاور الاستبانة

م	المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
١	قيم المسؤولية.	٤٤	٠.٩٨٢
٢	قيم التعاون.	٤٨	٠.٩٨٧
٣	معوقات ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي.	١٠	٠.٨٩٩
٤	الأساليب والإجراءات التي تساعد في تحقيق ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي.	١٠	٠.٩٣٩
	الإجمالي	١١٢	٠.٩٩٠

يتبين من الجدول رقم (٧) ارتفاع قيم معاملات الثبات (ألفا كرونباخ) لمحاور الاستبانة، حيث تراوحت ما بين (٠.٨٩٩، ٠.٩٨٧)، كما أظهرت الاستبانة معاملاً عالياً من الثبات للمحاور كلها بلغ (٠.٩٩٠)، وهي نسبة مرتفعة عن الأساليب الإحصائية:

النسبة المقبولة إحصائياً (٠.٦٠)؛ مما يشير إلى إمكانية ثبات النتائج في الدراسة الحالية، وأن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات؛ لذلك يمكن الاعتماد على النتائج ، والوثوق بها.

بعد الانتهاء من جمع الاستبانة، قام الباحثان بتفريغ البيانات من خلال الإفادة من برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، واستخراج الطرائق الإحصائية الرقمية.

وهناك أمور مرتبطة بتحليل المحتوى ، والتي تعد وسيلة أساسية لتحقيق الصفة العلمية لهذا الأسلوب ، وهذه الأمور تتعلق بوحدات تحليل المحتوى ، وفئات المحتوى ، والتحليل الكمي الكيفي .

وسيتم توضيح كيفية مراعاة هذه الأمور عند استخدام تحليل المحتوى كما يلي :

#### ١- وحدات تحليل المحتوى :

يعتمد اختيار وحدة التحليل المناسبة أساساً في مشكلة البحث، ووحدة التحليل المستخدمة في هذا البحث هي الكلمة، والموضوع التي تُظهر القيمة بشكل واضح.

#### إجراءات تطبيق البحث (التحليلي):

##### أولاً: أهداف البحث التحليلي .

تهدف البحث التحليلي إلى معرفة القيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي في المملكة العربية السعودية من خلال تحليل محتوى أهداف ، ومهام (وظائف) ، وأساليب الإشراف التربوي في هذا الدليل.

##### ثانياً: كيفية استخدام أسلوب تحليل المحتوى في البحث التحليلي .

يعد تحليل المحتوى أحد أساليب البحث العلمي ، ويعرفه بيرلسون (١٩٥٢) - " بأنه عبارة عن طريقة بحث يتم تطبيقها من أجل الوصول إلى وصف كمي هادف ومنظم لمحتوى أسلوب الاتصال " ( في العساف ، ١٤٣٣هـ).



## ٢- فئات تحليل المحتوى:

يعتبر تصنيف فئات المحتوى أهم خطوة في تحليل المحتوى؛ لأنها عبارة عن انعكاس مباشر للمشكلة المراد دراستها، وقد يحتاج الأمر إلى استخدام تصنيف واحد، أو أكثر طبقاً لطبيعة المشكلة المدروسة، ويعتمد اختيار التصنيف، وفتاته كما أورده عبد الحميد (١٤٠٤ هـ). بقوله: "من الإطار النظري لمشكلة البحث، أو حدود ما يثيره البحث من تساؤلات، أو فروض علمية، أو إطار النتائج المستهدفة من البحث" (في العساف، ١٤٣٣ هـ). وفي هذه الدراسة نجد فئات التحليل فئتين تعبر عن القيم التي يمارسها المشرفون التربويون، ومن خلال الاستفادة مما عرض في الإطار النظري للدراسة، ومن خلال تساؤلات البحث ظهرت لدى الباحثان قيمتين أساسية ترتبط بعمل المشرف التربوي، ومضمنة في دليل المشرف التربوي، وهي قيم: (المسؤولية، التعاون).

## ٣- تصميم استمارة التحليل:

وهي الاستمارة التي يصممها الباحثان؛ ليفرغوا فيها محتوى كل مصدر - في حال تعددها - بحيث تنبهي علاقته بعد ذلك بمصدر ذلك المحتوى، وتحتوي استمارة التحليل على الأقسام التالية:

- ١- البيانات الأولية: الخاصة بوثيقة التحليل ( دليل المشرف التربوي)، ونوعها، والسنة أو السنوات التي طبقت فيها الدراسة.
- ٢- فئات المحتوى.
- ٣- وحدات التحليل.
- ٤- الملاحظات.

## ٤- تصميم جداول التفرغ:

وهي تختلف باختلاف تساؤلات البحث، أو أهدافه، ويفرغ فيها الباحثان المعلومات من استمارات التحليل تفرغاً كمياً.

(العساف، ١٤٣٣ هـ)

- ٦- تفرغ محتوى كل وثيقة بالاستمارة الخاصة بها
  - ٧- تطبيق المعالجات الإحصائية اللازمة الوصفية منها والتحليلية .
  - ٨- سرد النتائج وتفسيرها
- ثالثاً : بناء أداة البحث التحليلي :

ويستخدم البحث التحليلي الحالي أداة تحليل المحتوى ( بطاقة القيم )، وكان الهدف من إعداد هذه البطاقة هو معرفة القيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي في المملكة العربية السعودية؛ ولتحقيق هذا الهدف سار الباحثان في الخطوات التالية:

## ١- تحديد مصادر بطاقة التحليل :

وتقصد بطاقة تحليل المحتوى عبارة عن عدد من الفئات التصنيفية التي يندرج تحت كل منها عدد من القيم، وحتى تعبر

القيم المتضمنة في هذه الاستمارة على القيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي، موضع التحليل، من قيم، اجتهدت الدراسة الحالية في تحديد المصادر التي استفيد منها:

- ١- الاطلاع - ما أمكن - من نتائج بحوث الدراسات السابقة في ميدان القيم عموماً .
- ٢- تتبع الكتابات التي تناولت الحديث عن القيم .
- ٣- مقابلة بعض أساتذة الجامعات، وكذا خبراء التربية في الإشراف التربوي بوزارة التربية والتعليم، وفي ضوء ذلك تم إعداد استمارة التحليل.

## ٢- صدق الأداة :

استخدم الصدق الظاهري للحكم على صلاحية الأداة للتطبيق تم التحقق من صدقها، وذلك بالرجوع إلى مجموعة من المحكمين في قسم المناهج وطرق التدريس، وأصول التربية للتأكد من صلاحية الأداة، ومن أن القيم المتضمنة فيها ضرورية للمشرفين التربويين، وأيضاً للتأكد من صلاحية الأداة لتحليل محتوى دليل المشرف التربوي في المملكة العربية السعودية وقد اتضح أن هناك اتفاقاً بين المحكمين حول القيم التي تتضمنها استمارة التحليل .

## وقد اتبع الباحثان الخطوات التالية:

- ١- تم توزيع بطاقة تحليل المحتوى على عدد من المحكمين بقصد التعرف على أهمية كل قيمة من القيم في مجالها، ودرجة مناسبتها للمشرفين التربويين.
- ٢- تم جمع الاستمارات من المحكمين، والقيام بحذف الاستمارات غير المستوفاة .
- ٣- تم مراعاة الأخذ بآراء المحكمين، وإجراء التعديلات المناسبة، والتي أمكن الأخذ بها بعد إجماع الآراء تقريباً حولها .
- ٤- تم تصميم الاستمارة في صورتها النهائية، والتي تم على أساسها تحليل المحتوى وهي كالآتي :

## أولاً : قيم المسؤولية وتشمل :

القيم الفرعية :

- ١- قيمة الاهتمام بالتنظيم.
- ٢- قيمة رعاية واجبات العمل.
- ٣- قيمة تطوير القدرات .
- ٤- قيمة الالتزام السلوكي

## ثانياً : قيم التعاون وتشمل :

- ١- قيمة العمل الجماعي
- ٢- قيمة تنظيم العمل
- ٣- قيمة النجاح الجماعي
- ٤- قيمة المعاملة الحسنة
- ٥- قيمة مساعدة الآخرين

### ٣- ثبات الأداة :

ولتحقيق الثبات في هذا البحث أخضع مجتمع البحث ( دليل المشرف التربوي ) لتحليل المحتوى باستخدام استمارة التحليل السابقة، وبعد مضي شهر أعيد التحليل مرة أخرى بنفس الخطوات المتبعة في المرة الأولى:  
عدد مرات الاتفاق = نسبة الاتفاق  $\times 100$   
عدد مرات الاتفاق + عدد مرات الاختلاف

وللتأكد من ثبات التحليل تم حساب نسبة الاتفاق بين التحليل الأول، والثاني من خلال معادلة كوبر (Cooper) لقياس الثبات.

$$\text{نسبة الاتفاق} = \frac{\text{عدد مرات الاتفاق}}{\text{عدد مرات الاتفاق} + \text{عدد مرات الاختلاف}} \times 100$$

$$= \frac{45}{45 + 5} \times 100 = 90\%$$

٤٥

جدول (٨) يبين نسب الاتفاق بين التحليلين لحساب الثبات

م	دليل المشرف التربوي	عدد مرات الاتفاق	عدد مرات الاختلاف	النسبة المئوية
١	أهداف	١١	١	٩١.٧%
٢	مهام	٢٥	٣	٨٩.٣%
٣	أساليب	٩	١	٩٠%
	الإجمالي	٤٥	٥	٩٠%

(٦١) مرة ، وبلغت بنسبة ٥٤.٤٦% كما هو موضح في جدول رقم (١). وربما يعود ذلك؛ لاعتقاد المسؤولين في وزارة التربية والتعليم ممثلة في الإدارة العامة للإشراف التربوي أن قيم المسؤولية أكثر أهمية؛ لارتباطها بطبيعة العمل الإشرافي ، وأنها قيم مهمة لتنظيم العمل ، وتطوير القدرات ، والالتزام السلوكي. وجاءت قيم التعاون في المرتبة الثانية بتكرار بلغ (٥١) ونسبة بلغت (٤٥.٥%). وهذه القيم لا تقل أهمية عن سابقتها.

أما الوثيقة التي قام الباحثان بتحليلها، فهي من طبعة وزارة المعارف ١٤١٩هـ. وتم تحليل أهداف ، ومهام ، وأساليب الإشراف التربوي من الفصل الثالث من اللائحة ، وتتكون أهداف الإشراف التربوي من اثني عشر هدفاً ، وتتكون مهام ( وظائف) الإشراف التربوي على ثمان وعشرين مهمة ، وتتكون أساليب الإشراف التربوي على النحو التالي :

زيارة المدرسة ويندرج تحتها ثلاثة أساليب.  
المداورات الإشرافية ويندرج تحتها ستة أساليب إشرافية.  
النشرة الإشرافية ويندرج تحتها أسلوبان إشرافيان.  
القراءة الموجهة ويندرج تحتها خمسة أساليب إشرافية  
الندوات التربوية ويندرج تحتها أربعة أساليب إشرافية  
اجتماعات المعلمين ويندرج تحتها تسعة أساليب إشرافية .  
الدروس التطبيقية ويندرج تحتها ستة أساليب إشرافية .  
الزيارات المتبادلة بين المعلمين ويندرج تحتها ستة أساليب إشرافية .  
المشغل التربوي ( الورشة التربوية ) ويندرج تحتها سبعة أساليب إشرافية

ومن الجدول (١٣) نجد أن أعلى نسبة اتفاق بين التحليلين كانت (٩١.٧%) وأن أقل نسبة اتفاق كانت (٨٩.٣%) ، أما نسبة الاتفاق الكلية ، فقد بلغت (٩٠)، وتدل هذه النسب على ارتفاع مستوى ثبات أداة التحليل.  
ويتضح من الجدول أعلاه أن معامل الاتفاق لثبات التحليل عال بدرجة كافية للوثوق بنتائج التحليل ، والاعتماد عليها في صلاحية التحليل.

### المعالجة الإحصائية :

بعد الانتهاء من عملية تحليل المحتوى، قام الباحثان بتفريغ البيانات من خلال الإسفاده من برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، واستخراج الطرائق الإحصائية الرقمية؛ وذلك وفق الأساليب الإحصائية الآتية :

معامل الاتفاق كوبر (Cooper) لقياس الثبات

التكرارات ، والنسب المئوية.

تحليل المعلومات ، وتفسيرها.

فيما يلي عرض لما توصلت إليه الدراسة وفق أسئلتها، وقد كانت كالتالي:

### إجابة السؤال الأول: ما القيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي ؟

من خلال تحليل المحتوى لدليل المشرف التربوي ( أهداف ، ومهام ، وأساليب الإشراف التربوي ) مجتمع الدراسة وجد أن هذا الدليل قد تضمن مجموعة من القيم بمحاورها الرئيسة وهي : المسؤولية ، والتعاون . وقد لوحظ أن هناك تفاوتاً بسيطاً في نسبة تضمين القيم في أهداف ، ومهام ، وأساليب الإشراف التربوي، فهي تظهر بصورة أكثر في قيم المسؤولية ، إذ تكررت

ثم أجري عليها الدراسة الإحصائية لحساب تكرارات القيم ، والوزن النسبي لكل قيمة من القيم المستخرجة في التحليل كما هو موضح أدناه

البحث الإجرائي ويندرج تحته ستة أساليب إشرافية .  
الإشراف الإكلينيكي ( العيادي) خمسة أساليب إشرافية .  
التعلم المصغر ويندرج تحته خمسة أساليب إشرافية.

جدول (٩) توزيع تكرارات القيم في دليل المشرف التربوي

القيم		دليل المشرف التربوي
قيم التعاون	قيم المسؤولية	
١ مرة	١٤ مرة	الأهداف
١٣ مرة	١٤ مرة	المهام
٣٣ مرة	٢٩ مرة	الأساليب
٤٧	٥٧	المجموع

جدول (١٠) التكرارات الكلية والنسب المئوية للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي

الترتيب	النسبة	التكرار	القيم
الأولى	%٥٥	٥٧	المسؤولية
الثانية	%٤٥	٤٧	التعاون
	%١٠٠	١٠٤	المجموع

أقيم المسؤولية في دليل المشرف التربوي :  
وقد رتب الباحثان القيم المستخرجة ترتيباً تنازلياً حسب الوزن النسبي لكل قيمة تحت محورها وفيما يلي عرض ذلك :

جدول (١١) توزيع قيم المسؤولية في دليل المشرف التربوي

الترتيب	الوزن النسبي بالنسبة		التكرار	القيمة	م
	لكل المحاور	للمحور			
الأولى	٢٦	٤٧	٢٧	تطوير القدرات	١
الثانية	١٥	٢٨	١٦	رعاية واجبات العمل	٢
الثالثة	١٠	١٨	١٠	الالتزام السلوكي	٣
الرابعة	٤	٧	٤	الاهتمام بالتنظيم	٤
-	%٥٥	%١٠٠	٥٧	المجموع	

والوزن النسبي للمحور : (%٥٥)  
للحصول على أفضل مردود" في الهدف الثامن من أهداف الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة تطوير القدرات في "تطوير علاقة المدرسة مع البيئة من خلال فتح أبواب المدرسة " في الهدف الحادي عشر من أهداف الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة تطوير القدرات في "تدريب العاملين في الميدان التربوي على عملية التقويم الذاتي ، وتقويم الآخرين" في الهدف الثاني عشر من أهداف الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة تطوير القدرات في "قياس مدى توافق عمل المعلم مع أهداف المؤسسة التربوية ، ومناهجتها ، وتوجيهاتها" في محام ، ووظائف الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة

مجموع تكرار المحور : ٥٧  
يتضح من الجدول(١١) أن الوزن النسبي لقيم المسؤولية %٥٥ ، وتوزعت قيم المسؤولية إلى ٤ قيم فرعية .  
وتحتل قيمة تطوير القدرات الترتيب الأول بوزن نسبي (%٤٧) بالنسبة للمحور ، و(%٢٦) بالنسبة للمحاور الرئيسة ( التعاون ، المسؤولية ) . حيث وردت قيمة تطوير الذات في كثير من أهداف ومحام وأساليب الإشراف التربوي . فعلى سبيل المثال وردت في الهدف الثاني من أهداف الإشراف التربوي ، "تطوير الكفايات العلمية والعملية في الميدان التربوي ، وتمييزها" ، وتظهر قيمة تطوير القدرات في "النهوض بمستوى التعليم ، وتقوية أساليبه

تطوير القدرات في "ابتكار أفكار جديدة ، وأساليب مستخدمة؛ لتطوير العملية التربوية "في محام ووظائف الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة تطوير القدرات في "تطوير تعلم التلاميذ، وسلوكهم "في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة تطوير القدرات في "تدريب المعلمين أثناء الخدمة على المهارات التعليمية ، وأساليب التعليم الحديث "في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة تطوير القدرات في "تزويد المعلمين بكيفية تحليل المناهج وفق نماذج نظرية لتحليل المناهج وتطويرها" في محام ، ووظائف الإشراف التربوي، وتظهر قيمة تطوير القدرات في "تحليل أسئلة الاختبارات من خلال جدول المواصفات الفنية المحددة لها ، ومدى مطابقتها لتلك المواصفات ووضع النماذج اللازمة لها "في محام ووظائف الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة تطوير القدرات في "وضع هذه الأفكار موضع الاختبار والتجريب". وتظهر قيمة تطوير القدرات في "تعميم هذه الأفكار ، والأساليب بعد تجربتها ، وثبوت صحتها" في محام ، ووظائف الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة تطوير القدرات في "حث المعلمين على الإنتاج العلمي ، والتربوي "في محام ووظائف الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة تطوير القدرات في "متابعة كل ما يستجد من أمور التربية والتعليم ، ونشرها بين العاملين في المدارس". في محام الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة تطوير القدرات في "تعهد المعلمين بالتدريب ، من أجل نموهم ، وتحسين مستويات أدائهم ، وبالتالي تحسين الموقف التعليمي عامة . ويمكن أن يتحقق ذلك عن طريق: الورش الدراسية المتصلة بالمواد، والطرق، والوسائل، والنشاطات.. الخ حلقات البحث ، والنقاش" في محام ووظائف الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة تطوير القدرات في "إكساب المعلمين مهارة استخدام بعض الأساليب المبتكرة "في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة تطوير القدرات في "حفز التقدم المهني للمعلم ، وتطوير كفاءته الصفية" في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة تطوير القدرات في "إثارة دافعية المعلمين للتجريب ، واستخدام طرق جديدة في أساليب الإشراف التربوي" ، وتظهر قيمة تطوير القدرات في "توفير فرص أمام المعلمين لمواجهة المشكلات التي تهمهم "في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة تطوير القدرات في " إيجاد المواقف المناسبة التي يقوم المعلمون من خلالها بتقويم جهودهم ، وأعمالهم" في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة تطوير القدرات في " تدريب المعلمين على استخدام الأساليب العلمية في التفكير ، وحل المشكلات "في أساليب الإشراف التربوي .

وتظهر قيمة تطوير القدرات في "إكساب المعلمين مهارات البحث العلمي ( الميداني)؛ مما يؤدي احتمال قيامهم بإجراءات بحوث ، ودراسات فردية ، ورمزية بمبادرات ذاتية" في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة تطوير القدرات في " نقل المعلمين إلى مستوى أعلى في الأداء وترك أثر إيجابي في التعليم" في

أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة تطوير القدرات في "استخدام التعلم المصغر بصفته تقنية إشرافية إبداعية في مجال الإشراف التربوي" في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة تطوير القدرات في "الإفادة من التغذية الراجعة أكثر من الممارسة نفسها؛ لأن المعلمين المتدربين يستفيدون من نقد زملائهم المعلمين المشاهدين أكثر مما يستفيدون من المشرف التربوي نفسه "في أساليب الإشراف التربوي .

وتأتي بعد ذلك قيمة رعاية واجبات العمل في المرتبة الثانية بوزن نسبي (٢٨%) بالنسبة للمحور و (١٥%) بالنسبة للمحاور الرئيسة ( التعاون ، والمسؤولية ) . فعلى سبيل المثال وردت عبارة " تحمل مسؤولية القيادة في العمل التربوي "حيث ظهرت المسؤولية في تحمل القيادة في العمل التربوي تحت قيمة رعاية واجبات العمل ، وتظهر قيمة رعاية الواجبات العمل في " تيسير العوامل المعقدة التي تدخل في الموقف التعليمي" في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة رعاية واجبات العمل في "إبراز دور المهنة في المجتمع" ، وهذه العبارة ضمن أهداف الإشراف التربوي في الهدف (٣) ، وتظهر قيمة رعاية واجبات العمل في "تنمية الانتماء المهنة التربية والتعليم" في الهدف (٣) من أهداف الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة رعاية واجبات العمل في "معرفة اتجاه المعلم نحو مهنته ، والوقوف على آماله ، وميوله ، وكل ما يؤثر في عمله أو يعوق نموه ". في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة رعاية واجبات العمل في " الاعتراف بمهنة التعليم ، وإبراز دور المهنة في المدرسة" في أهداف الإشراف التربوي الهدف (٣) ، وتظهر قيمة رعاية واجبات العمل في "المشاركة في حل المشكلات القائمة في المدرسة" في محام ووظائف الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة رعاية واجبات العمل "في الإحساس بالمشكلات والقضايا التي تعوق العملية التعليمية ، وتحقق نمو التلاميذ ، ومشاركتهم الفعلية في المجتمع الحديث". في محام ، ووظائف الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة رعاية واجبات العمل في "السعي إلى تحديد هذه المشكلات ، والتفكير الجاد في حلها وفق برنامج يعد لهذا الغرض ، يتناول هذه المشكلات بالبحث ، والدراسة حسب درجة المعاناة منها". في محام ، ووظائف الإشراف التربوي، وتظهر قيمة رعاية واجبات العمل في عبارة" تحديد ما ينبغي أن يقوم به المعلمون تحديداً مقبولاً قابلاً للتطبيق "في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة رعاية واجبات العمل في "تحليل المناهج الدراسية ( الأهداف – المحتوى – أساليب التدريس – التقويم ) في ضوء النماذج النظرية السابقة" في محام الإشراف التربوي

وتظهر قيمة رعاية واجبات العمل في "إعداد تقرير شامل في نهاية كل عام دراسي؛ يتضمن مختلف الفعاليات المتعلقة بالمادة ، وطرق تدريسها ، ومستويات أداء المعلمين ، ومدى تعاونهم ، والمخطط المستقبلية؛ لتطوير أدائهم في ضوء نتائج التقويم "في محام الإشراف

بصورة عامة ، والإسهام بشكل مثير في اقتراح الحلول ، وتقديم البرامج العلاجية في مواجهة الضعف " في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيم الالتزام السلوكي في جملة " تنمية ثقة المعلمين بأنفسهم بعد أن يلاحظوا الدرس التوضيحي ، وينتقلوا إلى صفوفهم مطبقين ما استفادوا من الدروس تطبيقاً عملياً " في أساليب الإشراف التربوي .من خلال تحليل قيمة **الالتزام السلوكي** نجد أن قيمة الالتزام السلوكي ظهرت من ضمن أهداف الإشراف التربوي في الهدف السادس الذي نص على: " العمل على ترسيخ القيم ، والاتجاهات التربوية لدى القائمين على تنفيذ العملية التعليمية في الميدان " ، و تظهر جلية في الأساليب الإشرافية ، وتكاد تكون غير حاضرة في مهام الإشراف التربوي؛ ولذلك يجب أن يهتم بهذه القيمة ، وتكون من أولى اهتمامات الإدارة العامة للإشراف التربوي ، وتضمن في مهام ، ووظائف الإشراف التربوي .

وتأتي بعد ذلك **قيمة الاهتمام بالتنظيم** في المرتبة الرابعة ضمن قيم المسؤولية بوزن نسبي (٧%) بالنسبة للمحور ، وبالنسبة للمحاور (٤%) فقد ظهرت قيمة الاهتمام بالتنظيم في جملة " تنفيذ الخطط التي تضعها وزارة المعارف بصورة ميدانية " في أهداف الإشراف التربوي الهدف السابع ، وتظهر قيمة الاهتمام بالتنظيم في جملة " إدارة توجيه عمليات التغيير في التربية الرسمية، ومتابعة انتظامها للعمل على تأصيلها في الحياة المدرسية في أهداف الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة الاهتمام بالتنظيم في جملة " تحقيق الاستخدام الأمثل للإمكانات المتاحة بشرياً وفضياً ، ومادياً ، ومالياً بأقل جهد ، وأكبر عائد " في أهداف الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة الاهتمام بالتنظيم في جملة " تحقيق قدر واف من الفهم المشترك ، والمسؤولية المشتركة ، وتكوين رأي عام بين المعلمين " في أهداف الإشراف التربوي .

وقد رتب الباحثان القيم المستخرجة ترتيباً تنازلياً حسب الوزن النسبي لكل قيمة تحت محورها وفيما يلي عرض ذلك:

جدول (١٢) توزيع قيم التعاون في دليل المشرف التربوي

م	القيمة	التكرار	الوزن النسبي بالنسبة	
			للمحور	لكل المحاور
١	مساعدة الآخرين	١٧	٣٦%	١٦%
٢	النجاح الجماعي	١١	٢٣.٤٠%	١١%
٣	المعاملة الحسنة	٨	١٧%	٨%
٤	العمل الجماعي	٧	١٥%	٧%
٥	تنظيم العمل	٤	٨.٥%	٤%
	المجموع	٤٧	١٠٠%	٤٦%

والوزن النسبي للمحور : (٤٦%)

مجموع تكرار المحور : ٤٧

التربوي ، وتظهر قيمة رعاية واجبات العمل في " اكتشاف نقاط الضعف في أداء المعلم ، والعمل على علاجها ، وتداركها " في مهام الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة رعاية واجبات العمل في " تهيئة المعلمين؛ لتحمل المسؤولية ، وتقدير الظروف " في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة رعاية واجبات العمل في " تحقيق النمو المهني ، وتحسس المشكلات ، والعقبات ، والتنبيه بالصعوبات " في أساليب الإشراف التربوي .

وتأتي بعد ذلك قيمة **الالتزام السلوكي** في المرتبة الثالثة ضمن قيم المسؤولية بوزن نسبي (١٨%) بالنسبة للمحور و (١٠٩.١٧%) بالنسبة لكل المحاور ( المسؤولية ، والتعاون ). فقد ظهرت قيمة الالتزام السلوكي في جملة " العمل على ترسيخ القيم ، والاتجاهات " في أهداف الإشراف التربوي في الهدف السادس ، وظهرت قيمة الالتزام السلوكي في جملة " تنمية اتجاهات إيجابية لدى المعلمين لعل من أبرزها : النقد البناء - تقبل وجهات نظر الآخرين - الانفتاح على أفكار الآخرين ، وآرائهم " في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة الالتزام السلوكي في جملة " رفع الروح المعنوية للمعلمين من خلال إشعارهم بأهمية الدور الذي يمارسونه ، وأهمية المقترحات التي يقدمونها " في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة الالتزام السلوكي في جملة " مساعدة المعلمين الجدد ، أو من تنقصه الثقة بالنفس على المشاركة ، وتحمل المسؤولية " في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة الالتزام السلوكي في جملة " التأثير في سلوك المعلمين ، وممارستهم العملية " في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة الالتزام السلوكي .

في جملة " التغيير الإيجابي في اتجاهات المعلمين نحو الإشراف التربوي " في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة الالتزام السلوكي في جملة " إتاحة الفرصة لمواجهة المشكلات التربوية

١- قيم التعاون في دليل المشرف التربوي :

يتضح من الجدول (١٢) أن الوزن النسبي لقيم التعاون ٤٦%، وتوزعت قيم التعاون إلى خمس قيم فرعية. أولها قيمة مساعدة الآخرين بوزن نسبي (٣٦%) بالنسبة للمحور، و(١٦%) بالنسبة للمحاور ظهرت قيمة مساعدة الآخرين في جملة " تزويد المعلمين بإرشادات ، وتوجيهات خاصة بالإعداد والوسائل ، والنشاطات ، والاختبارات" في محام الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة مساعدة الآخرين في الجملة التالية : " يوجه المشرف التربوي من وقت لآخر إلى قراءات تتعلق بالمشكلات التربوية التي يواجهونها كما يعرفهم بالكتب ، والمجلات المهنية التي تظهر من وقت لآخر ، وقرأ المشرف التربوي من هذه الكتب ، والمجلات ، وناقشها في اجتماعات المعلمين" في أساليب الإشراف التربوي ، وظهرت قيمة مساعدة الآخرين في جملة " ينوع المشرف التربوي في الكتب التي تقدم للمعلمين في اجتماعاتهم بشأن المشكلات المختلفة" في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة مساعدة الآخرين في جملة " يعاون المشرف التربوي المعلمين على الإفادة مما قرعوه بتطبيق نتائج هذه القراءات في عملهم" في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة مساعدة الآخرين في جملة " المساعدة على توظيف التقنيات التربوية ، والوسائل التعليمية وطريقة الإفادة منها" في محام الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة مساعدة الآخرين في جملة " مساعدة المعلمين على وضع البرامج ، وأساليب النشاط التربوي التي تشجع ميول المعلمين وحاجاتهم" في محام الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة مساعدة الآخرين في " مساعدة المعلمين على فهم الأهداف التربوية ، ومراجعتها ، وانتقاء المناسب منها" في محام الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة مساعدة الآخرين في " مساعدة المعلمين على معرفة مآلهم من مواهب ، وكفايات ، وقدرات ، والتوصل إلى أفضل السبل؛ لاستثمارها على الوجه الأكمل" في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة مساعدة الآخرين في " حماية مصالح الطلاب ، والإسهام في حل المشكلات الطارئة التي تخص كلاً من الطالب ، والمعلم" في محام الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة مساعدة الآخرين في " المساعدة على وضع الخطط السلبيّة القائمة على أسس علمية" في محام الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة مساعدة الآخرين في " مساعدة المعلمين على النمو الذاتي ، وتفهم طبيعة عملهم ، وأهدافه ، مع تنسيق جهودهم ، ونقل خبرات ، وتجارب بعضهم إلى البعض الآخر" في محام الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة مساعدة الآخرين في " تكوين فريق بحث في كل مدرسة ، أو قطاع؛ لدراسة مشكلات المادة ، والتلاميذ ، والإدارة.. الخ ، واقتراح حلول واقعية لها" في محام الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة مساعدة الآخرين في " المساعدة على تحقيق النمو المهني ، وتحقيق الأهداف التربوية" ، وتظهر قيمة مساعدة الآخرين في " تعريف المعلمين بطرق ، وأساليب جديدة يستطيعون استخدامها عند العودة إلى مدارسهم" في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة مساعدة

الآخرين في " توفير الفرص أمام المعلمين؛ لإنتاج تقنيات ، ووسائل تعليمية تنفيذهم في عملهم المدرسي" في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة مساعدة الآخرين في " تيسير العوامل المعقدة التي تدخل في الموقف التعليمي" في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة مساعدة الآخرين في " الإسهام في توفير خدمات تعليمية أفضل للتلاميذ ، والمعلمين ، والإدارة المدرسية الواقعة في نطاق إشرافه" في محام الإشراف التربوي .

وتحتل قيمة النجاح الجماعي في المرتبة الثانية بالنسبة لقيم التعاون بوزن نسبي (٢٣.٤٠%) بالنسبة للمحور ، و (١١%) بالنسبة للمحاور ( التعاون ، والمسؤولية ) . ظهرت قيمة النجاح الجماعي في " تبادل الخبرات الناجحة في مجال الإشراف التربوي ، والإدارة ، وأساليب التعلم" في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة النجاح الجماعي في " إتاحة الفرصة لنقاش هادف ومثمر حول ما يتم عرضه من أفكار" في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة النجاح الجماعي في " تبادل الخبرات بين معلمي المادة الواحدة في أساليب التعلم ، وطرائق معالجة بعض الموضوعات ، وتوظيف بعض المهارات فيها طرح الأسئلة ، والتقييم ، والوسيلة التعليمية" في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة النجاح الجماعي في " إتاحة الفرص أمام المعلمين لمقارنة طرقهم ، وتطبيقاتهم بطرق منفذ الدرس؛ مما يساعد على تقويم أنفسهم ذاتياً ، وتصويرهم بمواطن الضعف ، ومواطن القوة في عملهم" في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة النجاح الجماعي في " تقريب وجهات النظر بين معلمي المادة الواحدة ، والمعلمين بوجه عام" في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة النجاح الجماعي في " وضع المعلمين في مواقف تساعد على إزالة الحواجز ، وتزيد من حسن التفاهم فيما بينهم" في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة النجاح الجماعي في " المعاونة في تقويم العملية التعليمية كلها تقويماً صحيحاً على أسس موضوعية دقيقة" في محام الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة النجاح الجماعي في " المشاركة في وضع البرامج ، والخطط المتصلة بالنشاط ، والتقييم ، واقتراح العلاج المناسب" في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة النجاح الجماعي في " التواصل بين المشاركين ، وتوفير فرص يتفاعل فيها المعلمون مع قضايا تربوية تم مناقشتها" في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة النجاح الجماعي في " طرح بعض التجارب الريادية ، وإثرائها بالمناقشة ، والتحليل ، والتطبيق" في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة النجاح الجماعي في " إتاحة الفرصة أمام المعلمين؛ لمقارنة طرقهم ، وتطبيقاتهم بطرق منفذ الدرس مما يساعد على تقويم أنفسهم ذاتياً ، وتصويرهم بمواطن الضعف ، ومواطن القوة في عملهم" متضمنة في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة النجاح الجماعي في " زيادة فاعلية دور المعلم من خلال التفاعل الحقيقي مع المشرف التربوي" متضمنة في أساليب الإشراف التربوي .

الجماعي؛ من أجل تحقيق أهداف مشتركة" متضمنة في أساليب الإشراف التربوي .

وتأتي قيمة تنظيم العمل في المرتبة الخامسة بالنسبة للمحور بوزن نسبي (٨.٥%) بالنسبة للمحور، و(٤%) بالنسبة للمحاور (التعاون ، المسؤولية ) ، فقد ظهرت قيمة تنظيم العمل في " التشاور المتبادل بين المشرف ، ومدير المدرسة في كل القضايا التي يشعر أحدهما بأن لها علاقة بواجبات الآخر ، وصلاحياته" متضمنة أساليب الإشراف التربوي ( أسلوب زيارة المدرسة ) ، وتظهر قيمة تنظيم العمل في " مؤازرة اجتماعات المعلمين ، وتكليفها؛ لأن هناك بعض القضايا التي تحتاج إلى مداوات إشرافية من كل معلم على حدة؛ لتتضح الأمور الغامضة لديه" متضمنة في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة تنظيم العمل في " التواصل بين المشاركين ، وتوفير فرص يتفاعل فيها المعلمون مع قضايا تربوية تم مناقشتها ، وإثرائها" متضمنة في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة تنظيم العمل في " التعاون مع إدارة المدرسة في عملية توزيع الصفوف ، والحصص بين المعلمين" متضمنة في محام الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة تنظيم العمل في " المشاركة في عملية إعداد الجدول المدرسي" متضمنة في محام ووظائف الإشراف التربوي .

وبناء على ما سبق يتضح أن دليل المشرف التربوي ( الأهداف، المهام، الأساليب الإشرافية ). قد تضمن (١٠٤) قيمة تربوية ، بلغ عدد تكراراتها (١١٢) تكراراً. وقد جاءت قيم المسؤولية " في المرتبة الأولى بتكرر (٦١) مرة ، وجاءت بعدها في المرتبة الثانية قيم التعاون بتكرر بلغ (٥١). وجاء ترتيب قيم المسؤولية بناءً على حساب التكرارات والنسب كالاتي : قيمة تطوير القدرات في المرتبة الأولى بتكرر (٢٧) ، ونسبتها بالنسبة للمحور (٤٧%) ، ونسبتها بالنسبة للمحاور (٢٦%) ، تليها رعاية واجبات العمل في المرتبة الثانية بتكرر (١٦) ونسبتها بالنسبة للمحور (٢٨%) ، ونسبتها بالنسبة للمحاور (١٥%) ، الالتزام السلوكي بتكرر (١٠) ونسبتها بالنسبة للمحور (١٨%) ، وبالنسبة للمحاور (١٠%) ، الاهتمام بالتنظيم بتكرر (٤) ونسبتها بالنسبة للمحور (٧%) ، ونسبتها بالنسبة للمحاور (٤%)

وجاء ترتيب قيم التعاون بناءً على حساب التكرارات والنسب كالاتي :

قيمة مساعدة الآخرين تحتل المرتبة الأولى بتكرر (١٧) ونسبتها للمحور (٣٦%) وللمحاور (١٦%) النجاح الجماعي في المرتبة الثانية بتكرر (١١) ونسبتها للمحور (٢٣.٤٠%) وللمحاور (١١%) ، المعاملة الحسنة في المرتبة الثالثة بتكرر (٨) ونسبتها للمحور (١٧%) وللمحاور (٨%) ، العمل الجماعي في المرتبة الرابعة بتكرر (٧) ونسبتها للمحور (١٥%) وللمحاور (٧%) ،

وتأتي قيمة المعاملة الحسنة في المرتبة الثالثة بالنسبة للمحور ( قيم التعاون ) بوزن نسبي (١٧%) بالنسبة للمحور، و(٧%) بالنسبة للمحاور ، فقد ظهرت قيمة المعاملة الحسنة في " تقدير العاملين ، والتعبير عن شكرهم ، ومكافأتهم بالتركيز على الأعمال البناءة ، والجوانب المشرفة ، والجهود الموفقة" متضمنة في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة المعاملة الحسنة في " تبادل الآراء ، والأفكار ، والخبرات ذلك؛ لأن المشرف يأخذ بقدر ما يعطي ، ويشترك غيره الرأي ، ويسهم في إيجاد جو من المحبة ، وحسن الاستعداد لدى المعلم؛ لقبول ما يقترحه" متضمنة في أساليب الإشراف التربوي ( أسلوب زيارة المدرسة ) ، وتظهر قيم المعاملة الحسنة في " يشجع المعلمين على إبداء آرائهم ، وطرح مشكلاتهم" متضمنة في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة المعاملة الحسنة في " تشجيع المعلمين المبدعين ، وتطوير ممارستهم" متضمنة في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة المعاملة الحسنة في " تشجيع المعلمين على التغيير في أساليبهم ، وممارستهم نحو الأفضل" متضمنة في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة المعاملة الحسنة في " توفير المناخ الإداري المناسب لنمو المعلمين ، وفو التلاميذ ، وتحقيق أهداف العملية التربوية" متضمنة في محام الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة المعاملة الحسنة في " تعزيز بواعث الطلاب ، وإثارة دافعيتهم للموقف التعليمي ، ومشاركة المعلم" متضمنة في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة المعاملة الحسنة في " تعميق فهم المعلمين واحترام بعضهم بعضاً" متضمنة في أساليب الإشراف التربوي .

وتأتي بعد ذلك قيمة العمل الجماعي في المرتبة الرابعة بالنسبة للمحور بوزن نسبي (١٥%) بالنسبة للمحور، و(٧%) بالنسبة للمحاور ، فقد ظهرت قيمة العمل الجماعي بارزة في الجملة التالية : " التعاون ، والتنسيق مع الجهات المختصة للعمل في برامج الأبحاث التربوية ، والتخطيط ، وتنفيذ ، وتطوير برامج التعليم ، والتدريب ، والكتب ، والمناهج وطرق التدريس ووسائل التدريس المعينة" متضمنة في الهدف (٤) من أهداف الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة العمل الجماعي في " المشاركة في وضع الخطط المتصلة بالنشاط ، والتقييم" متضمنة في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة العمل الجماعي في " إثراء خبرة معينة ، وموضوع معين بأكثر من رأي وأكثر من رافد" متضمنة في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة العمل الجماعي في " إتاحة الفرصة لممارسة الأساليب الشورية ، والتدريب عليها ، مما ينعكس على أسلوب إدارة المعلمين لصفوفهم" متضمنة في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة العمل الجماعي في " إكساب المعلمين خبرة في العمل الجماعي" متضمنة في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة العمل الجماعي في " تنمية طريقة عمل الفريق ، أو العمل الجماعي التعاوني بين المعلمين" متضمنة في أساليب الإشراف التربوي ، وتظهر قيمة العمل الجماعي في " تنمية قدرات المعلمين عن طريق العمل

تنظيم العمل في المرتبة الخامسة بتكرار(٤) ونسبتها للمحور (٨.٥%) وللمحاور (٤%).  
 إجابة عينة أفراد العينة عن السؤال الثاني : ما مدى ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي كما يراها مديرو ومعلمو المرحلة الثانوية بمنطقة جازان ؟ وللإجابة على هذا السؤال:

تم حساب التكرارات ، والنسب المئوية ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية؛ لبيان آراء مديري، ومعلمي المرحلة الثانوية بمنطقة جازان حول مدى ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي. المتوسطات الحسابية لأراء أفراد العينة

جدول (١٣) حول مدى ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي

الترتيب	درجة الممارسة	المتوسط الحسابي	القيم الفرعية	القيم الرئيسة
٤	متوسطة	٣.١٥	تطوير القدرات	المسؤولية
٢	متوسطة	٣.٣٨	رعاية واجبات العمل	
١	عالية	٣.٤١	الالتزام السلوكي	
٣	متوسطة	٣.٢٩	الاهتمام بالتنظيم	
	متوسطة	٣.٣١	قيم المسؤولية	
٥	متوسطة	٣.٠٢	مساعدة الآخرين	التعاون
٢	متوسطة	٣.٣٦	النجاح الجماعي	
١	عالية	٣.٤٨	المعاملة الحسنة	
٣	متوسطة	٣.٢٤	العمل الجماعي	
٤	متوسطة	٣.١٠	تنظيم العمل	
	متوسطة	٣.٢٢	قيم التعاون	
	متوسطة	٣.٢٨	إجمالي الدرجة الكلية للمتوسط العام	

يعني أن المشرفين التربويين يمارسوا قيم المسؤولية المتضمنة في دليل المشرف التربوي بدرجة "متوسطة" من وجهة نظر مديري ، ومعلمي المرحلة الثانوية بمنطقة جازان.

يتضح من الجدول (١٣) أن مدى ممارسة المشرفين التربويين لقيم المسؤولية المتضمنة في دليل المشرف التربوي كانت (متوسطة)، مما

#### إجابات أفراد العينة عن السؤال الثالث:

تحليل التباين لدلالة الفروق في ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

وللإجابة على هذا السؤال: تم استخدام اختبار "F" تحليل التباين الأحادي؛ للتعرف على دلالة)، وذلك على النحو التالي: ١- نتائج



جدول (١٤) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (F) لدلالة الفروق في ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
قيم المسؤولية	بين المجموعات	٠.٦٨٦	٢	٠.٣٤٣	٠.٣٢٥	٠.٧٢٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٢٤.٥٧	٣٠٧	١.٠٥٧			
	المجموع	٣٢٥.٢٥	٣٠٩				
قيم التعاون	بين المجموعات	٠.٧٧٨	٢	٠.٣٨٩	٠.٣٦٦	٠.٦٩٤	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٢٦.٨٦	٣٠٧	١.٠٦٥			
	المجموع	٣٢٧.٦٤	٣٠٩				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٠.٦١٩	٢	٠.٣١٠	٠.٣٣٦	٠.٧١٥	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٨٢.٨٧	٣٠٧	٠.٩٢١			
	المجموع	٢٨٣.٤٩	٣٠٩				

قيمة غير دالة إحصائياً، كما بلغت مستوى الدلالة على الدرجة الكلية للمحاور طبقاً لمتغير المؤهل العلمي (٠.٧١٥) ، وهي قيمة غير دالة إحصائياً؛ لذا لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

يتضح من الجدول (١٤) أن الفروق بين المتوسطات لم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية، حيث بلغت مستوى الدلالة على المحور الأول (قيم المسؤولية) تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (٠.٧٢٣) ، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، وبلغت مستوى الدلالة على المحور الثاني (قيم التعاون) طبقاً لمتغير المؤهل العلمي (٠.٦٩٤) ، وهي

جدول (١٥) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (F) لدلالة الفروق في ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
قيم المسؤولية	بين المجموعات	٢.٢٩	٣	٠.٧٦٦	٠.٧٢٦	٠.٥٣٧	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٢٢.٩٦	٣٠٦	١.٠٥			
	المجموع	٣٢٥.٢٥	٣٠٩				
قيم التعاون	بين المجموعات	٣.٠٠	٣	١.٠٠	٠.٩٤٥	٠.٤١٩	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٢٤.٦٣	٣٠٦	١.٠٦			
	المجموع	٣٢٧.٦٤	٣٠٩				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٣.٠٣	٣	١.٠١	١.١٠	٠.٣٤٨	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٨٠.٤٥	٣٠٦	٠.٩١٧			
	المجموع	٢٨٣.٤٩	٣٠٩				

قيمة غير دالة إحصائياً، كما بلغت مستوى الدلالة على الدرجة الكلية للمحاور تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (٠.٣٤٨) ، وهي قيمة غير دالة إحصائياً؛ لذا لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي طبقاً لمتغير سنوات الخبرة.

يتضح من الجدول (١٥) أن الفروق بين المتوسطات لم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية، حيث بلغت مستوى الدلالة على المحور الأول (قيم المسؤولية) طبقاً لمتغير سنوات الخبرة (٠.٥٣٧) ، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، وبلغت مستوى الدلالة على المحور الثاني (قيم التعاون) تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (٠.٤١٩) ، وهي

جدول (١٦) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (F) لدلالة الفروق في ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي تبعاً لمتغير التخصص

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
قيم المسؤولية	بين المجموعات	١٢.٠٣	٧	١.٧١	١.٦٥	٠.١١٩	غير دالة
	داخل المجموعات	٣١٣.٢٢	٣٠٢	١.٠٣			
	المجموع	٣٢٥.٢٥	٣٠٩				
قيم التعاون	بين المجموعات	٨.٩٨	٧	١.٢٨	١.٢١	٠.٢٩٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٣١٨.٦٦	٣٠٢	١.٠٥			
	المجموع	٣٢٧.٦٤	٣٠٩				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٥.٥٧	٧	٠.٧٩٦	٠.٨٦٥	٠.٥٣٥	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٧٧.٩٢	٣٠٢	٠.٩٢٠			
	المجموع	٢٨٣.٤٩	٣٠٩				

إحصائياً؛ لذا لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي تبعاً لمتغير التخصص.

يتضح من الجدول (١٦) أن الفروق بين المتوسطات لم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية، حيث بلغت مستوى الدلالة على المحور الأول (قيم المسؤولية) تبعاً لمتغير التخصص (٠.١١٩)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، وبلغت مستوى الدلالة على المحور الثاني (قيم التعاون) تبعاً لمتغير التخصص (٠.٢٩٣)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، كما بلغت مستوى الدلالة على الدرجة الكلية للمحاور طبقاً لمتغير التخصص (٠.٥٣٥)، وهي قيمة غير دالة

جدول (١٧) نتائج اختبار "T" لقياس الفروق في ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي تبعاً لمتغير العمل الحالي

المحور	العمل الحالي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	التعليق
قيم المسؤولية	مدير	٦٠	٣.٥٦	٠.٧٤٤	٢.٦٥	٠.٠٠٩	دالة
	معلم	٢٥٠	٣.٢٥	١.٠٧			
قيم التعاون	مدير	٦٠	٣.٤١	٠.٨٠٨	١.٦٣	٠.١٠٤	غير دالة
	معلم	٢٥٠	٣.١٧	١.٠٧			
الدرجة الكلية	مدير	٦٠	٣.٤٤	٠.٦٨١	١.٨٨	٠.٠٥	دالة

الدلالة الإحصائية على المحور الثاني (قيم التعاون) تبعاً لمتغير العمل الحالي حيث بلغت قيمة "T" (١.٦٣)، وبلغت مستوى الدلالة (٠.١٠٤)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، وهذا يوضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة المشرفين التربويين لقيم التعاون المتضمنة في دليل المشرف التربوي تبعاً لمتغير العمل الحالي. أما بالنسبة للدرجة الكلية للقيم فقد بلغت الفروق بين المتوسطات مستوى الدلالة الإحصائية، تبعاً لمتغير العمل الحالي حيث بلغت قيمة "T" (١.٨٨)، وبلغت مستوى الدلالة (٠.٠٥)، وقد كانت الفروق لصالح مديري المرحلة الثانوية، حيث بلغ المتوسط الحسابي عند المديرين على الدرجة الكلية (٣.٤٤) بينما عند المعلمين

يتضح من الجدول (١٧) أن الفروق بين المتوسطات قد بلغت مستوى الدلالة الإحصائية على المحور الأول (قيم المسؤولية) تبعاً لمتغير العمل الحالي حيث بلغت قيمة "T" (٢.٦٥)، وبلغت مستوى الدلالة (٠.٠٠٩)، وقد كانت الفروق لصالح مديري المرحلة الثانوية، حيث بلغ المتوسط الحسابي عند المديرين على محور قيم المسؤولية (٣.٥٦) بينما عند المعلمين (٣.٢٥)، وهذا يوضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة المشرفين التربويين لقيم المسؤولية المتضمنة في دليل المشرف التربوي تبعاً لمتغير العمل الحالي لصالح مديري المرحلة الثانوية بمنطقة جازان. كما يتبين من الجدول أعلاه أن الفروق بين المتوسطات لم تبلغ مستوى

(٣.٢٣)، وهذا يوضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي تبعاً لمتغير العمل الحالي لصالح مديري المرحلة الثانوية بمنطقة جازان ، وقد يرجع السبب في وجود هذه الفروق إلى اختلاف المستوى الوظيفي للمجموعتين المثلثتين لأفراد مجتمع الدراسة .  
**إجابات أفراد العينة عن السؤال الرابع:**

- ما الأساليب والإجراءات التي تساعد في تحقيق القيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي كما يراها مديرو ومعلمو المرحلة الثانوية وللإجابة على هذا السؤال:  
تم حساب التكرارات ، والنسب المئوية ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية؛ لبيان آراء مديري ومعلمي المرحلة الثانوية بمنطقة جازان حول الأساليب ، والإجراءات التي تساعد في تحقيق القيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي، وذلك على النحو التالي:  
**جدول (١٨) آراء أفراد العينة حول الأساليب والإجراءات التي تساعد في تحقيق ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي**

م	العبارة	التكرار النسبة	الآراء					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الممارسة	الترتيب
			عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً				
٨	إعادة تنظيم دليل المشرف التربوي	ك	٩٥	٩١	٧٩	٤١	٤	٣.٧٤	١.٠٧	عالية	١
		%	٣٠.٦	٢٩.٤	٢٥.٥	١٣.٢	١.٣				
٧	إعادة النظر في معايير اختيار المشرف التربوي	ك	٩٩	٧٩	٨٨	٣٨	٦	٣.٧٣	١.٠٩	عالية	٢
		%	٣١.٩	٢٥.٥	٢٨.٤	١٢.٣	١.٩				
٣	تطوير الأساليب الحالية في الإشراف التربوي .	ك	٨٦	٩٤	٨٣	٤١	٦	٣.٦٨	١.٠٧	عالية	٣
		%	٢٧.٧	٣٠.٣	٢٦.٨	١٣.٢	١.٩				
٤	التوسع في عقد دورات تدريبية للمشرفين التربويين.	ك	٧٧	١٠٠	٨٩	٤٢	٢	٣.٦٧	١.٠١	عالية	٤
		%	٢٤.٨	٣٢.٣	٢٨.٧	١٣.٥	٠.٦				
٩	تحديث مهام وأساليب الإشراف التربوي في ضوء المستجدات الحديثة	ك	٨٨	٩٦	٧٣	٤١	١٢	٣.٦٦	١.١٣	عالية	٥
		%	٢٨.٤	٣١	٢٣.٥	١٣.٢	٣.٩				
١٠	إضافة القيم المدرجة في الدراسة كعيار لاختيار المشرف التربوي .	ك	٨٣	٩١	٨٥	٤٦	٥	٣.٦٤	١.٠٧	عالية	٦
		%	٢٦.٨	٢٩.٤	٢٧.٤	١٤.٨	١.٦				

م	العبارة	التكرار النسبة	الآراء					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الممارسة	الترتيب
			عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً				
١	تخفيض العبء الإشرافي عن المشرف التربوي.	ك	٦١	٨٢	١١٩	٣٥	١٣	٣.٤٦	١.٠٥	عالية	٧
		%	١٩.٧	٢٦.٥	٣٨.٤	١١.٣	٤.٢				
٢	تخصيص حوافز مادية ومعنوية للمشرف التربوي .	ك	٦٣	٩٤	٨٠	٥٩	١٤	٣.٤٣	١.١٤	عالية	٨
		%	٢٠.٣	٣٠.٣	٢٥.٨	١٩	٤.٥				
٦	زيادة عدد المشرفين التربويين	ك	٦٥	٩٠	٨٣	٥٥	١٧	٣.٤٢	١.١٦	عالية	٩

				٥.٥	١٧.٧	٢٦.٨	٢٩	٢١	%	
١٠	متوسطة	١.٢٤	٣.٣١	٢٦	٦٣	٧٦	٧٨	٦٧	ك	إصدار مجلة شهرية من الإشراف التربوي تتناول القيم التربوية للعاملين في الميدان التربوي .
				٨.٤	٢٠.٣	٢٤.٥	٢٥.٢	٢١.٦	%	
عالية	عالية	١.١٨	٣.٧٤	٨	٣٧	٨١	٨٥	٩٩	ك	المتوسط العام
				٢.٦	١١.٩	٢٦.١	٢٧.٤	٣١.٩	%	

التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي قد بلغ (٣.٧٤) ، وهو متوسط يدخل ضمن فئة (عالية) من بين فئات مقياس استجابة أفراد عينة الدراسة . وهذا من شأنه أن يزيد من إدراك مديري ، ومعلمي المرحلة الثانوية بمنطقة جازان لأهمية هذه الأساليب ، والإجراءات التي تساعد في تحقيق ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي

#### إجابات أفراد العينة عن السؤال الخامس:

تم حساب التكرارات ، والنسب المئوية ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية لبيان آراء مديرو ، ومعلمو المرحلة الثانوية بمنطقة جازان حول العقبات التي تقف دون تحقيق ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي، وذلك على النحو التالي:

يلاحظ من الجدول (١٨) الأساليب ، والإجراءات التي تساعد في تحقيق ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي كما يراها مديرو ومعلمو المرحلة الثانوية في منطقة جازان،

من خلال نتائج الجدول السابق يتضح أن المتوسط الحسابي العام للأساليب ، والإجراءات التي تساعد في تحقيق ممارسة المشرفين

مالعقبات التي تقف دون تحقيق ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي كما يراها مديرو ومعلمو المرحلة الثانوية بمنطقة جازان ؟ وللإجابة على هذا السؤال:

جدول (١٩) آراء أفراد العينة حول معوقات ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي

م	العبارة	التكرار	الآراء					النسبة
			عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	
١٠	تركيز بعض المشرفين التربويين على أخطاء المعلمين.	ك	٦٤	١٠٣	٦٩	٦١	١٣	
		%	٢٠.٦	٣٣.٢	٢٢.٣	١٩.٧	٤.٢	
١	ضعف تطبيق معايير اختيار المشرف التربوي المناسب	ك	٥٤	٧١	١٣٦	٤٤	٥	
		%	١٧.٤	٢٢.٩	٤٣.٩	١٤.٢	١.٦	
٤	قلة الحوافز المادية والمعنوية للمشرف التربوي	ك	٦٢	٨٢	٨٧	٥٢	٢٧	
		%	٢٠	٢٦.٥	٢٨.١	١٦.٨	٨.٧	
٩	ضعف تعاون الجهات الأخرى مع الإشراف التربوي ليؤدي دوره كاملاً.	ك	٥١	٨٢	١٠٢	٦٤	١١	
		%	١٦.٥	٢٦.٥	٣٢.٩	٢٠.٦	٣.٥	

الترتيب	درجة الممارسة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الآراء					التكرار	العبرة	م
				ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جداً			
٥	متوسطة	١.١٣	٣.٣٠	١٨	٥٥	١٠٧	٧٣	٥٧	ك	ضعف العلاقات القائمة بين المشرف والمعلم	٦
				٥.٨	١٧.٧	٣٤.٥	٢٣.٥	١٨.٤	%		
٦	متوسطة	٠.٩٣٣	٣.٢٧	٦	٥٤	١٣٢	٨٦	٣٢	ك	ضعف الكفاية المهنية للمشرف التربوي	٢
				١.٩	١٧.٤	٤٢.٦	٢٧.٧	١٠.٣	%		
٧	متوسطة	١.١٧	٣.٢٧	١٩	٦٤	١٠٣	٦٢	٦٢	ك	كثرة الأعباء الملقاة على عاتق المشرف التربوي .	٧
				٦.١	٢٠.٦	٣٣.٢	٢٠	٢٠	%		
٨	متوسطة	١.٠٤	٣.٢١	١٠	٦٧	١٢٣	٦٥	٤٥	ك	تهاون بعض المعلمين في تنفيذ التوجيهات.	٣
				٣.٢	٢١.٦	٣٩.٧	٢١	١٤.٥	%		
٩	متوسطة	١.٢١	٣.٢٠	٢٩	٦٢	٩٠	٧٥	٥٤	ك	سحب بعض صلاحيات المشرف التربوي .	٨
				٩.٤	٢٠	٢٩	٢٤.٢	١٧.٤	%		
١٠	متوسطة	١.١٦	٣.١٣	٢٨	٦٠	١٠٩	٦٧	٤٦	ك	قلة الدورات التدريبية للمشرف التربوي.	٥
				٩	١٩.٤	٣٥.٢	٢١.٦	١٤.٨	%		
متوسطة	١.٠١	٣.٣٦	٣.٣٦	٦	٥٦	١١٥	٨٤	٤٩	ك	المتوسط العام	
				١.٩	١٨.١	٣٧.١	٢٧.١	١٥.٨	%		

"متوسطة"، وهذا يعني إدراك مديري ومعلمي المرحلة الثانوية بمنطقة جازان بوجود بعض المعوقات التي تقف دون تحقيق ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي رغم تقديراتهم الإيجابية لإمكانية ممارسة المشرفين التربويين لهذه القيم. إجابات أفراد العينة عن السؤال الخامس:

تحليل التباين لدلالة الفروق في ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

يلاحظ من جدول (١٩) أن العقبات التي تقف دون تحقيق ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي كما يراها مديرو ومعلمو المرحلة الثانوية بمنطقة جازان. أن أفراد عينة الدراسة يرون أن درجة وجود المعوقات التي تحول دون ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي

وللإجابة على هذا السؤال: تم استخدام اختبار "F" تحليل التباين الأحادي؛ للتعرف على دلالة)، وذلك على النحو التالي: ١- نتائج

جدول (٢٠) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (F) لدلالة الفروق في ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المحور
غير دالة	٠.٧٢٣	٠.٣٢٥	٠.٣٤٣	٢	٠.٦٨٦	بين المجموعات	قيم المسؤولية
			١.٠٥٧	٣٠٧	٣٢٤.٥٧	داخل المجموعات	
				٣٠٩	٣٢٥.٢٥	المجموع	

غير دالة	٠.٦٩٤	٠.٣٦٦	٠.٣٨٩	٢	٠.٧٧٨	بين المجموعات	قيم التعاون
			١.٠٦٥	٣٠٧	٣٢٦.٨٦	داخل المجموعات	
				٣٠٩	٣٢٧.٦٤	المجموع	
غير دالة	٠.٧١٥	٠.٣٣٦	٠.٣١٠	٢	٠.٦١٩	بين المجموعات	الدرجة الكلية
			٠.٩٢١	٣٠٧	٢٨٢.٨٧	داخل المجموعات	
				٣٠٩	٢٨٣.٤٩	المجموع	

قيمة غير دالة إحصائياً، كما بلغت مستوى الدلالة على الدرجة الكلية للمحاور طبقاً لمتغير المؤهل العلمي (٠.٧١٥) ، وهي قيمة غير دالة إحصائياً؛ لذا لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

يتضح من الجدول (٢٠) أن الفروق بين المتوسطات لم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية، حيث بلغت مستوى الدلالة على المحور الأول (قيم المسؤولية) تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (٠.٧٢٣) ، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، وبلغت مستوى الدلالة على المحور الثاني (قيم التعاون) طبقاً لمتغير المؤهل العلمي (٠.٦٩٤) ، وهي

جدول (٢١) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (F) لدلالة الفروق في ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
قيم المسؤولية	بين المجموعات	٢.٢٩	٣	٠.٧٦٦	٠.٧٢٦	٠.٥٣٧	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٢٢.٩٦	٣٠٦	١.٠٥			
	المجموع	٣٢٥.٢٥	٣٠٩				
قيم التعاون	بين المجموعات	٣.٠٠	٣	١.٠٠	٠.٩٤٥	٠.٤١٩	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٢٤.٦٣	٣٠٦	١.٠٦			
	المجموع	٣٢٧.٦٤	٣٠٩				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٣.٠٣	٣	١.٠١	١.١٠	٠.٣٤٨	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٨٠.٤٥	٣٠٦	٠.٩١٧			
	المجموع	٢٨٣.٤٩	٣٠٩				

قيمة غير دالة إحصائياً، كما بلغت مستوى الدلالة على الدرجة الكلية للمحاور تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (٠.٣٤٨) ، وهي قيمة غير دالة إحصائياً؛ لذا لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي طبقاً لمتغير سنوات الخبرة.

يتضح من الجدول (٢١) أن الفروق بين المتوسطات لم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية، حيث بلغت مستوى الدلالة على المحور الأول (قيم المسؤولية) طبقاً لمتغير سنوات الخبرة (٠.٥٣٧) ، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، وبلغت مستوى الدلالة على المحور الثاني (قيم التعاون) تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (٠.٤١٩) ، وهي

جدول (٢٢) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (F) لدلالة الفروق في ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي تبعاً لمتغير التخصص

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	التعليق
قيم المسؤولية	بين المجموعات	١٢.٠٣	٧	١.٧١	١.٦٥	٠.١١٩	غير دالة
	داخل المجموعات	٣١٣.٢٢	٣٠٢	١.٠٣			
	المجموع	٣٢٥.٢٥	٣٠٩				
قيم التعاون	بين المجموعات	٨.٩٨	٧	١.٢٨	١.٢١	٠.٢٩٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٣١٨.٦٦	٣٠٢	١.٠٥			
	المجموع	٣٢٧.٦٤	٣٠٩				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٥.٥٧	٧	٠.٧٩٦	٠.٨٦٥	٠.٥٣٥	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٧٧.٩٢	٣٠٢	٠.٩٢٠			
	المجموع	٢٨٣.٤٩	٣٠٩				

غير دالة إحصائياً، كما بلغت مستوى الدلالة على الدرجة الكلية للمحاور طبقاً لمتغير التخصص (٠.٥٣٥)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً؛ لذا لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي تبعاً لمتغير التخصص.

يتضح من الجدول (٢٢) أن الفروق بين المتوسطات لم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية، حيث بلغت مستوى الدلالة على المحور الأول (قيم المسؤولية) تبعاً لمتغير التخصص (٠.١١٩)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، وبلغت مستوى الدلالة على المحور الثاني (قيم التعاون) تبعاً لمتغير التخصص (٠.٢٩٣)، وهي قيمة

جدول (٢٣) نتائج اختبار "T" لقياس الفروق في ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي تبعاً لمتغير العمل الحالي

المحور	العمل الحالي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	التعليق
قيم المسؤولية	مدير	٦٠	٣.٥٦	٠.٧٤٤	٢.٦٥	٠.٠٠٩	دالة
	معلم	٢٥٠	٣.٢٥	١.٠٧			
قيم التعاون	مدير	٦٠	٣.٤١	٠.٨٠٨	١.٦٣	٠.١٠٤	غير دالة
	معلم	٢٥٠	٣.١٧	١.٠٧			
الدرجة الكلية	مدير	٦٠	٣.٤٤	٠.٦٨١	١.٨٨	٠.٠٥	دالة

الحالي حيث بلغت قيمة "T" (١.٦٣)، وبلغت مستوى الدلالة (٠.١٠٤)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، وهذا يوضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة المشرفين التربويين لقيم التعاون المتضمنة في دليل المشرف التربوي تبعاً لمتغير العمل الحالي. أما بالنسبة للدرجة الكلية للقيم فقد بلغت الفروق بين المتوسطات مستوى الدلالة الإحصائية، تبعاً لمتغير العمل الحالي حيث بلغت قيمة "T" (١.٨٨)، وبلغت مستوى الدلالة (٠.٠٥)، وقد كانت الفروق لصالح مديري المرحلة الثانوية، حيث بلغ المتوسط الحسابي عند المديرين على الدرجة الكلية (٣.٤٤) بينما عند المعلمين (٣.٢٣)، وهذا يوضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي

يتضح من الجدول (٢٣) أن الفروق بين المتوسطات قد بلغت مستوى الدلالة الإحصائية على المحور الأول (قيم المسؤولية) تبعاً لمتغير العمل الحالي حيث بلغت قيمة "T" (٢.٦٥)، وبلغت مستوى الدلالة (٠.٠٠٩)، وقد كانت الفروق لصالح مديري المرحلة الثانوية، حيث بلغ المتوسط الحسابي عند المديرين على محور قيم المسؤولية (٣.٥٦) بينما عند المعلمين (٣.٢٥)، وهذا يوضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة المشرفين التربويين لقيم المسؤولية المتضمنة في دليل المشرف التربوي تبعاً لمتغير العمل الحالي لصالح مديري المرحلة الثانوية بمنطقة جازان. كما يتبين من الجدول أعلاه أن الفروق بين المتوسطات لم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية على المحور الثاني (قيم التعاون) تبعاً لمتغير العمل

الوظيفي للمجموعتين المثلثتين لأفراد مجتمع الدراسة .

- ٦- إضافة القيم المدرجة في الدراسة كعيار لاختيار المشرف التربوي.
- ٧- تخفيض العبء الإشرافي عن المشرف التربوي.
- ٨- تخصيص حوافز مادية، ومعنوية للمشرف التربوي.
- ٩- زيادة عدد المشرفين التربويين.
- ١٠- إصدار مجلة شهرية من الإشراف التربوي تتناول القيم التربوية للعاملين في الميدان التربوي.
- ٥- إن درجة وجود المعوقات التي تحول دون ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي جاءت بدرجة "متوسطة". وقد جاءت مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب درجة وجودها كما يلي:
- ١- تركيز بعض المشرفين التربويين على أخطاء المعلمين.
- ٢- ضعف تطبيق معايير اختيار المشرف التربوي المناسب.
- ٣- قلة الحوافز المادية والمعنوية للمشرف التربوي.
- ٤- ضعف تعاون الجهات الأخرى مع الإشراف التربوي؛ ليؤدي دوره كاملاً.
- ٥- ضعف العلاقات القائمة بين المشرف والمعلم .
- ٦- ضعف الكفاية المهنية للمشرف التربوي.
- ٧- كثرة الأعباء الملقاة على عاتق المشرف التربوي.
- ٨- تهاون بعض المعلمين في تنفيذ التوجيهات.
- ٩- سحب بعض صلاحيات المشرف التربوي.
- ١٠- قلة الدورات التدريبية للمشرف التربوي .

توجيهية؛ لتعديل بعض القصور في الممارسات الإشرافية.

- يوصي الباحثان بإعاد النظر في تطبيق معايير اختيار المشرف التربوي.
- يوصي الباحثان بتحديد مهام ، ومسؤوليات المشرف التربوي بشكل أكثر وضوحاً ، ودقة .
- حث المعنيين في الإشراف التربوي على إعادة تنظيم دليل المشرف التربوي، وتضمين القيم التربوية الخاصة بطبيعة الإشراف التربوي الواردة في الدراسة، والهيكل التنظيمية الجديدة.

تبعاً لمتغير العمل الحالي لصالح مديري المرحلة الثانوية بمنطقة جازان ، وقد يرجع السبب في وجود هذه الفروق إلى اختلاف المستوى

### نتائج الدراسة :

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج نوجزها فيما يلي:

- ١- إن دليل المشرف التربوي (أهداف، مهام، وأساليب الإشراف التربوي). قد تضمن (١٠٤) قيمة تربوية، بلغ عدد تكراراتها (١١٢) تكراراً. وقد جاءت قيم "المسؤولية" في المرتبة الأولى بتكرر (٦١) مرة، وجاءت بعدها في المرتبة الثانية قيم التعاون بتكرر (٥١) مرة .
- ٢- إن مدى ممارسة المشرفين التربويين لقيم (المسؤولية) جاءت بدرجة "متوسطة" ، وقيم (التعاون) جاءت بدرجة "متوسطة" .
- ٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء مديري ، ومعلمي المرحلة الثانوية حول ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي تعزى لمتغيرات ( المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، التخصص) .
- ويوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء مديري، ومعلمي المرحلة الثانوية حول ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي تعزى لمتغير العمل الحالي.
- ٤- إن درجة الأساليب ، والإجراءات التي تساعد في تحقيق ممارسة المشرفين التربويين للقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي جاءت بدرجة "عالية" . وقد جاءت مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب درجة أهميتها كما يلي:
- ١- إعادة تنظيم دليل المشرف التربوي.
- ٢- إعادة النظر في معايير اختيار المشرف التربوي.
- ٣- تطوير الأساليب الحالية في الإشراف التربوي.
- ٤- التوسع في عقد دورات تدريبية للمشرفين التربويين.
- ٥- تحديث مهام ، وأساليب الإشراف التربوي في ضوء المستجدات الحديث.

### توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة الحالية، يمكن تقديم عدد من التوصيات التي يمكن أن تسهم في تحسين الممارسات الإشرافية، وتطوير العمل الإشرافي وهي:

- تزويد الإدارة العامة للإشراف التربوي بالقيم المتضمنة في دليل المشرف التربوي الواردة في هذه الدراسة ، وتعميمها على جميع إدارات التربية والتعليم؛ للاستفادة منها في تطوير ممارسات المشرفين التربويين .
- تكثيف الدورات التدريبية للمشرفين التربويين ، والعمل على تنمية مهاراتهم ، وتطوير قدراتهم .
- يوصي الباحثان بضرورة متابعة الدراسة والبحث في مجال القيم في الإشراف التربوي، وذلك بوضع برامج



## قائمة المراجع

- القرآن الكريم .  
الجلاد، ماجد زكي. (٢٠٠٨). المنظومة القيمية لدى طلبة جامعة  
عجمان للعلوم والتكنولوجيا في ضوء بعض المتغيرات ، ورقة علمية  
مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية ، ٢٠ (٢).  
الحبيب ، فهد إبراهيم .(١٩٩٧).التوجيه والإشراف التربوي في  
دول الخليج العربي . رسالة الخليج - السعودية، ١٧(٦١). ٢٠١-  
٢٠٥.  
خضر، رائد يوسف . ( ٢٠١١م) . الإشراف التربوي الحديث  
أساسيات ومفاهيم . ط١ ، عمان : دار غيداء للنشر والتوزيع .  
الرازي، محمد بن أبي بكر عبد القادر .(١٩٨٦م). مختار الصحاح ،  
لبنان : دائرة المعاجم .  
الزهراني ، عبدالله سالم حسين؛ حريري ، هاشم بكر . ( ١٩٩٥).  
دور الموجه التربوي تجاه المعلم في الاتصال والتقويم  
والعلاقات الإنسانية . رسالة الخليج - السعودية ، ١٥ (٥٢) .  
١٨١-١٨٨ .  
شديفات، يحيى محمد .(٢٠٠٧). درجة ممارسة المشرفين التربويين  
للأساليب الإشرافية من وجهة نظر معلمي ومعلمات مدارس البادية  
الشمالية الغربية الأساسية في الأردن . مجلة المنارة للبحوث  
والدراسات - الأردن ، ١٣(٣) . ٦٨-٣٣ .  
الغنيين ، زياد محمد (٢٠٠٥م) . درجة فاعلية المشرف التربوي في  
تحسين الأداء التعليمي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات  
الجنوب في الأردن كما يدركها المعلمون أنفسهم ، رسالة ماجستير غير  
منشورة ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، عمان : الأردن .  
الحوالدة، عايد أحمد؛ الحربي ، فهد بن جهمر زين . ( ٢٠٠٩).  
معوقات الإشراف التربوي كما يراها المشرفون التربويون ومديرو  
المدارس المتوسطة والثانوية بمنطقة الرس التعليمية في المملكة العربية  
السعودية ، مجلة كلية التربية - عين شمس - مصر ، ١(٣٣) .  
١٤٥-١٩٢ .  
الخرابشة ، عمر محمد .(٢٠٠٧م) . درجة ممارسة طالبات كلية الأميرة  
عالية الجامعية بجامعة البلقاء التطبيقية في الأردن للقيم التربوية . مجلة  
العلوم التربوية والنفسية - البحرين ، ٨(٣) . ١٨٧-٢١٢ .  
الشاعر ، جمال محمود .(٢٠٠٦م). واقع الممارسات الإشرافية التي  
يمارسها المشرفون التربويون في مدارس وزارة التربية والتعليم بمحافظة  
الإحساء من وجهة نظر المعلمين. دراسات في المناهج وطرق التدريس  
، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس ، كلية التربية - جامعة عين  
شمس ، (١١٦) .
- العمرات ، محمد سالم .(٢٠٠٨). درجة ممارسة المشرف التربوي  
لدوره الفني في مديريات التربية والتعليم لمحافظة معان . مجلة العلوم  
التربوية - مصر ، ١٦(٣) . ٦٤-٨٩ .  
الغامدي ، أحمد عبدالله عطية . (٢٠١٣). واقع ممارسة المشرفين  
التربويين لمهامهم الفنية بمنطقة الباحة التعليمية . دراسات عربية في  
التربية وعلم النفس - السعودية ، ١(٣٤) . ٩٧-١٤٢ .  
الغنيين ، زياد محمد (٢٠٠٥م) . درجة فاعلية المشرف التربوي في  
تحسين الأداء التعليمي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات  
الجنوب في الأردن كما يدركها المعلمون أنفسهم ، رسالة ماجستير  
غير منشورة ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، عمان :  
الأردن .  
فرج ، عبد اللطيف حسين ( ٢٠٠٩م ) . نظام التربية والتعليم في  
المملكة العربية السعودية . ط١ ، عمان : دار وائل للنشر والتوزيع .  
متولي ، مصطفى محمد (١٩٨٣) الإشراف الفني في التعليم دراسة  
مقارنة ، الإسكندرية : دار المطبوعات الجديدة .  
مراد ، عادل .(١٩٨٢). تطور التعليم في المملكة العربية السعودية  
 . مجلة الدبلوماسية (معهد الدراسات الدبلوماسية بوزارة الخارجية  
السعودية ) - السعودية ، ٢(٢) . ٦٨-٧٥ .  
النتيب ، ايمان العربي . (٢٠٠٢) . القيم التربوية في مسرح الطفل  
، الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية
- Sirong, Virginia, (2003). The Role of the Special Education Supervisor as Perceived by Superintendents and Supervisors: Presently and Ideally. (PHD.Ohio) University. unpublished Dissertation. Abstracts International, 47(2), 410-A.
- Badah, A., Al-Awawdeh, A., Akroush, L., & Al-Shobaki, N. (2013) Difficulties Facing the Educational Supervision Processes In the Public Schools of the Governorate of Jarash Directorate of Education. Journal of International Education Research, 9 (3) 223 – 233
- Esia-Donkoh, K., Oforu-Dwamena, E. (2014) Effects Of Educational Supervision On Professional Development: Perception Of Public Basic School Teachers At Winneba, Ghana. British Journal of Education, 2(6), 63 -82.

# **the extent of practice by educational supervisors for the values contained in the guide of educational supervisor as seen by the principals and teachers of secondary education in Jazan**

**Dr. Abdullah bin Faleh Al Sakran**

**Ibrahim bin Hussein Mohammed Maghfouri.**

## **Abstract**

The study aimed to identify the extent of practice by educational supervisors for the values contained in the guide of educational supervisor, and the study has been applied to all school principals totaling (80) principal, and about (60) completed a questionnaire has been restored ready for analysis. Intentional sample of teachers amounted to (250) teachers was selected, representing 13% of the study population totaling (1929) teacher. To achieve the objectives of the study the descriptive (analytical, surveying) approach was used.

The results of the study showed that the educational supervisor guide (goals, tasks, and methods of educational supervision) may ensure (9) educational value, the number of its frequencies (104) frequency. The values of "responsibility" came first with frequencies (61) times, followed in second place by frequency of the values of cooperation (51) times, and at a rate (45.5%). The extent of the practice of supervisors of the values (responsibility) came much "medium" and the values of (cooperation) came much "medium", and that the degree of the existence of obstacles to the exercise of supervisors of the values contained in the educational supervisor guide came much "medium". Degree and methods, and procedures that will help to achieve the exercise supervisors values contained in the educational supervisor guide came largely "high." In addition to that there is no statistically significant differences between the views of managers of differences, and secondary school teachers about the practice of supervisors of the values contained in the educational supervisor guide due to the variables (qualification, years of experience, specialization), and no statistically significant differences between the views of managers of differences, and secondary school teachers about the practice of supervisors of the values contained in the educational supervisor guide due to the variable current work.

**Keywords:** values- educational supervisors- guide of educational supervisor