

تقويم أهداف الموضوعات التدريبية لدورات اعداد المشرفين التربويين والاختصاصيين الجدد

م. م. عبد الرسول مزهر رسول
عميد معهد التدريب والتطوير التربوي

د. هناء عبد الكريم حسن
مديرة قسم/ معهد التدريب

١- الفصل الأول

١ - ١: التعريف بالبحث وأهميته :

إن تواصل التقدم العلمي والتكنولوجي في العصر الحالي يستدعي إعادة النظر في مجالات التربية وتحليل مصادرها وأدواتها ومهامها التي تكون في حاجة ماسة إلى التلائم مع أوضاع جديدة تمكنها من مسايرة هذا العصر فالعالم الجديد الذي نود ببناءه يحتاج إلى إنسان جديد وليس إلى ذلك طريق غير طريق التربية من خلال تطوير جميع جوانبها العملية والتربوية.

وتؤكد الدراسات أن التنمية المهنية الفعالة لا تؤثر في تحسين مهارات ومعارف واتجاهات العاملين في المنظومة التربوية فقط وإنما تعمل على تغيير ثقافتها وبنيتها بحيث تكون فاعلة ومتميزة وهذا النوع من التنمية لا يمكن أن يأتي مصادفة إنما يجب أن يبنى على فكرة التدريب المستمر لكل العاملين مع الأخذ بالاتجاهات الحديثة في التدريب وتبني ستراتيجية واضحة.

ويمثل الإشراف التربوي مكانة عالية ومؤثرة في العملية التربوية ((لأنه القناة التي ينفذ من خلالها واقع التربية والتعليم ولذا كان اهم حلقة في

تقويم أهداف الموضوعات التدريبية لدورات إعداد المربين التربويين والاختصاصيين العددد. هناء عبد الكريم حسن ، عبد الرسول مزهر رسول

سلسلة تنظيم التعليم فهو الذي يصنع الخطط والسياسة التعليمية موضع التنفيذ في يده مفتاح نجاحها كما أنه يعمل على توفير المناخ المناسب لجميع محاور العملية التعليمية لتحقيق الغايات المنشودة^(١).

لذا يعد إعداد المشرف عملية بالغة الأهمية لأن نجاحه في عمله يتوقف بالدرجة الأولى على نوع الإعداد والتدريب الذي تلقاه فإذا ما أُحسن إعداده وتدريبه ارتفعت كفايته وإنتاجه لأن مسؤوليته ومهامه جسيمة وكبيرة حيث يؤكد المختصون والتربويون في معظم دول العالم على أن المشرف هو المحور الرابع إلى جانب المنهج والمعلم والطالب في العملية التربوية. فعليه تعدّ عملية إعداد المشرف التربوي وإلمامه لمهامه وواجباته عملية متصلة ومتكاملة تبدأ منذ لحظة ترشيحه للقيام بمسؤولياته كمشرف في أثناء الخدمة إحدى ركائز النمو المهني والارتقاء العلمي له.

وتستمد هذه الدراسة أهميتها من كون الميدان التربوي في حاجة ماسة إلى الإشراف التربوي الذي يقوم على تشخيص الواقع التربوي وتحديد العقبات والمشكلات التعليمية والعمل على إيجاد الحلول لها فضلاً عن أهمية التدريب والتجديد المستمر في برامج أعداء ليتسنى له مواكبة التطورات المختلفة وإكسابه المعارف والخبرات الجديدة لكي يتمكن من السيطرة على المواقف التي يواجهها في أثناء عمله ولتحقيق النجاح المطلوب لا بد من تقويم هذه الدورات التدريبية للتأكد من تحقيقها للأهداف^(٢) فالتدريب هو المحور الذي تدور حوله عملية التنمية في المجتمع فمن الضروريات تطور البرامج التدريبية ولا بد أن يكون بناؤها وفق أهداف واضحة ومحددة ونابعة من احتياجات المتدربين في إثراء خبراتهم بالأساليب التربوية الحديثة^(٢).

تقويم أهداف الموضوعات التدريبية لدورات إعداد المشرفين التربويين والاختصاصيين الجدد د. هناء عبد الكريم حسن ، عبد الرسول مزهر رسول

فالدراسة الحالية بحث تقويمي يستمد أهميته من أهمية عملية التقويم بوصفها الأساس الذي يبنى عليه أي تطوير. فتقويم المنهج وسيلة يمكننا من معرفة ما حققناه من أهداف فهو يرشدنا إلى مواطن الضعف والقوة لكي نعمل على إصلاحها بقصد تحسين عملية التعليم والتعلم لكي تتم الفائدة المرجوة من الدورات التدريبية لإعداد المشرفين الجدد.

١-٢ مشكلة البحث

إن نجاح أي نظام يتوقف بشكل عام على كفايات الأفراد القائمين عليه فهم يمثلون العنصر الأساس له وأن العملية التعليمية تصبح عديمة الجدوى ما لم تكن في أيدي أفراد كفويين ومؤمنين بعلهم الذي يجعلهم مدركين لرسالتهم متحمسين لأداء مهامهم بفاعلية ومن أجل مواكبة التقدم الحاصل في مجال التربية والتعليم يحتاج العاملون فيها إلى تطوير كفاياتهم التربوية والعلمية والمهنية ، والتي تتحقق عن طريق الإطلاع على المستحدثات العلمية والتربوية ومن خلال الدورات التدريبية التي تنظمها الجهات المعنية في التدريب.

وما دام تطور العملية التربوية يعدّ المهمة الأساسية للإشراف التربوي الذي يعتمد على عملية التقويم في تحقيق مهامه إذ تعدّ عملية التقويم جزءاً متكاملًا من عملية التعليم والتعلم، فالتدريب ضرورة ملحة لتطوير أداء العاملين وهو أفضل استثمار ويمكن أن يحقق عائداً مثمراً هادفاً.

فعليه يجب التعامل مع التدريب بجدية لأنه من الأهمية إلا نضيع الوقت والأموال في دورات تدريبية غير مجدية.

ونظراً لخبرة الباحثين في هذا المجال والشكاوى التي ترد حول ضعف الأداء الإشرافي للمشرفين الاختصاصيين التربويين ولعدم وجود دراسة حسب علم الباحثين بذلك حيث تمت دراستها بتقويم موضوعات الدورات التدريبية

تقويم أهداف الموضوعات التدريبية لدورات إعداد المشرفين التربويين والاختصاصيين الجدد د. هناء عبد الكريم حسن ، عبد الرسول مزهر رسول

لإعداد المشرفين الجدد وهل أن هذه الموضوعات تحقق الأهداف التي وضعت من أجلها لغرض تحديد نقاط القوة والضعف في الموضوعات التي تضمنها المنهج، أي التشخيص والمعالجة وإيجاد الحلول لكي تكون هذه الدورات أكثر فعالية لاحتياجات المشرفين لرفع مستوى أدائهم الإشرافي والقيادي للأعمال التي ستوكل إليهم مستقبلاً.

٣-١ هدف البحث:

-تقويم أهداف موضوعات الدورات التدريبية لإعداد المشرفين التربويين والاختصاصيين الجدد.

١-٤ مجالات البحث:

١-٤-١ المجال البشري: المشرفون التربويون والاختصاصيون الجدد

للدورات الأربعة لعام ٢٠٠٨ (جميع محافظات

العراق) عدا اقليم كردستان

١-٤-٢ المجال الزمني: ١/٦/٢٠٠٨ - ١/٦/٢٠٠٩

١-٤-٣ المجال المكاني: وزارة التربية / معهد التدريب والتطوير

التربوي.

١-٥ تحديد المصطلحات

الإشراف:- ((عملية فنية إدارية قيادية إنسانية غايتها تقويم وتطوير

العملية التعليمية والتربوية بكافة محاورها)) (٣).

التدريب:- هو ((عملية تلقي الأفراد المعلومات والمعرفة العلمية والخبرة

والممارسة التطبيقية في حقل من حقول الاختصاص وفق

برامج وخطط وأساليب مدروسة بإشراف متخصصين

ومؤهلين لهذا الغرض بهدف أعدادهم وتأهيلهم للعمل)) (٤).

تقويم أهداف الموضوعات التدريبية لدوراهم المحررين التربويين والاختصاصيين البعد د. هناء عبد الكريم حسن ، عبد الرسول مزهر رسول

التقويم :- هو ((عملية يتم من خلالها تخطيط معلومات مفيدة وجمعها للحكم على بدائل القرارات فالهدف منه تحسين صناعة القرارات)) (٥).

تقويم المنهج :- هو ((العملية التي ترمي إلى معرفة مدى النجاح أو الفشل في تحقيق الأهداف العامة التي يتضمنها المنهج كذلك نقاط القوة والضعف حتى يمكن تحقق الأهداف بأحسن صورة ممكنة)) (٦).

٢- الفصل الثاني

١-٢ مفهوم الإشراف التربوي وأهدافه

إن الإشراف التربوي هو إحدى المؤسسات المهمة في وزارة التربية إذ يتولى مسؤولية المتابعة الميدانية للتأكد من تحقيق غايات التعليم وأهدافه بل هو أهم مؤسسة مشرفة على تحقيق تطلعات السياسة التعليمية ويتضح ذلك من الدور المتعدد الأبعاد الذي يتولاه المشرف التربوي علمياً وفنياً ومهنياً واجتماعياً فالإشراف " هو عملية تربوية قيادية إنسانية هدفها تحسين عمليتي التعليم والتعلم من خلال تهيئة مناخ العمل الملائم لجميع أطراف العملية التربوية التعليمية مع تقديم وتوفير كافة الخبرات والإمكانات المادية والفنية" (٧)

وهناك أهداف رئيسة شاملة للإشراف التربوي تركز على ما يأتي:-

١- تحسين العملية التربوية من خلال القيادة المهنية لكل من مديري المدارس ومعلميها.

٢- تقويم عمل المؤسسات التربوية.

تقويم أهداف الموضوعات التدريبية لدوريات المحررين التربويين والأخصائيين العدد د. هناء عبد الكريم حسن ، عبد الرسول مزهر رسول

٣- تطوير النمو المهني للمعلمين والمدرسين وتحسين مستوى أدائهم
وطرائق تدريسهم.

٤- العمل على توجيه الإمكانات البشرية والمادية بالشكل الأمثل
والعمل على حسن استخدامها.

وللمشرف وظائف متعددة كما حددها الباحثون والتربويون.

١- وظائف إدارية.

٢- وظائف تنشيطية .

٣- وظائف تدريبية.

٤- وظائف بحثية.

٥- وظائف تحليلية.

٦- وظائف ابتكارية.

٢-٢ مفهوم التدريب وأهدافه Training

تعددت التعاريف التي تناولت مفهوم التدريب من حيث المعنى.

إذ عرفه (God) " أنه الجهود المبذولة لتحفيز النمو المهني لدى
العاملين وتطويرهم لمزاولة مهنة باستخدام الوسائل المناسبة" (٨)

أما التدريب التربوي " هو كل برنامج منظم ومخطط يمكن العاملين من
النمو في المهنة التعليمية للحصول على مزيد من الخبرات التربوية ويزيد
من طاقتهم الإنتاجية" (٩).

فالتدريب هو استثمار العنصر البشري بزيادة قدراته المهنية والعلمية في
وظيفته وتطويعها لتتلاءم مع عمله أو واجباته الجديدة.

ويقع التدريب في مجال الاستثمار وليس مجال الاستهلاك مما دفع
الكثير من الدول المتقدمة إلى أن تتبارى في زيادة مخصصات التدريب في
ميزانياتها.

**تقويم أهداف الموضوعات التدريبية لدورات المحاضرين التربويين
والاختصاصيين العددد. هناء عبد الكريم حسن ، عبد الرسول مزهر رسول**

- ويهدف التدريب في أثناء الخدمة إلى . (١٠)
- ١- زيادة الكفاية الإنتاجية.
 - ٢- تحسين أسلوب الأداء.
 - ٣- تنمية قدرات الأفراد ومهاراتهم في مجالات عملهم تنمية تكاملية علمياً ومهنياً.
 - ٤- تغيير الاتجاهات والسلوك خاصة في مجالات العمل.
 - ٥- مسايرة التقدم العلمي والتكنولوجي والوسائل والأساليب الحديثة.
 - ٦- ترغيب الفرد في عمله باعتبار أن زيادة إنتاجه مرهونة برغبته في أداء العمل.
 - ٧- ضمان أداء العمل بفاعلية وسرعة واختصار وسد الثغرات التي توجد بين معايير الأداء التي يحددها الرؤساء وبين الأداء الفعلي للعاملين.
 - ٨- تخفيف العبء على الرؤساء وتوفير احتياجات المؤسسة من القوى العاملة.
- أما التخطيط العلمي لبرامج التدريب فيمر بخمس مراحل:- (١١)
- ١- مرحلة دراسة الوضع وتحليله.
 - ٢- مرحلة دراسة الإمكانيات المادية والبشرية وتحديد حجم الاحتياجات التدريبية.
 - ٣- مرحلة اختيار الجهاز التدريبي.
 - ٤- مرحلة تحديد المحتوى التدريبي.
 - ٥- مرحلة وضع مجموعة من المعايير.
- ٢-٣ تقويم التدريب:

تقويم أهداف الموضوعات التدريبية لدوريات المحاضرين التربويين والاختصاصيين البعدد. هناء عبد الكريم حسن ، عبد الرسول مزهر رسول

تقويم التدريب: " هو عملية تحديد قيمة مناهج التدريب أو قيمة مسيرة تصميمها ومسيرة تنفيذها وتطويرها وتوجيه عناصرها وأسسها نحو القدرة على تحقيق الأهداف في ضوء معايير محددة" (١٢)

إن الحرص على تحقيق أهداف التدريب يتطلب القيام بعمليات التقويم والمتابعة لنشاطات التدريب للتأكد من أنها تسير في مسارها المرسوم لها وأن إنجازاتها تتم في حدود التوقيتات المقدرة لها فعليه يجب أن تكون عملية تقويم برامج التدريب متلازمة لها وتهدف أساساً إلى الارتقاء بالعملية التدريبية وتطويرها ويهدف أيضاً إلى:- (١٣)و(١٤)

١- التعرف على مقدار ما تم إنجازه من خطة التدريب وما تم تحقيقه من أهداف.

٢- قياس مدى فاعلية البرامج التدريبية وأساليبها ومدى مساهمتها في تلبية الاحتياجات التدريبية.

٣- تقدير مدى ما وصل إليه المتدربون من كفاية والتعرف على مقدار الفائدة التي تحققت لهم من التدريب مع قياس كفاية المدربين ومدى صلاحيتهم لممارسة العمل التدريبي.

٤- مقارنة الفوائد المترتبة على التدريب بمقدار الاستثمارات المادية التي تم إنفاقها على البرنامج التدريبي.

٥- تحديد نقاط القوة والضعف في البرامج التدريبية.

٦- للتأكد من أن محتويات هذا البرنامج تسهم في زيادة مهارات المتدربين في مهامهم.

٧- جمع المعلومات من المشاركين في البرنامج بغية الاستفادة منها في التقويم.

٨- مقارنة فوائد البرامج التدريبية لاختيار الأفضل.

تقويم أهداف الموضوعات التدريبية لدورات اعداد المشرفين التربويين والاختصاصيين الجددد. هناء عبد الكريم حسن ، عبد الرسول مزهر رسول

وهناك وسائل عديدة لتقويم البرامج التدريبية حسب آراء المختصين والتربويين(١٥)

- ١- رأي المتدربين.
- ٢- التقويم في أثناء التدريب.
- ٣- نتائج اختبار المتدربين بعد البرنامج التدريبي.
- ٤- الجمع بين الوسائل السابقة.

٣- الفصل الثالث

منهج البحث وإجراءاته الميدانية

٣- ١ منهج البحث

لتحقيق أهداف البحث استخدم الباحثان المنهج الوصفي باعتباره المنهج العلمي الذي يتلاءم مع طبيعة هذا البحث، الذي يهدف إلى استعراض آراء المتدربين للدورات التدريبية لاعداد المشرفين التربويين والاختصاصيين الجدد والتي أمدتها (٣٠) يوماً لكل دورة باستخدام بيانات تم جمعها عن طريق استبانة صممت إليهم.

٣- ٢ عينة البحث:

تم اختبار عينة عمدية من المشرفين التربويين والاختصاصيين الجدد المشاركين في الدورة التدريبية الأربعة لسنة ٢٠٠٨. علماً أن مدة كل دورة (٢٠) يوماً فعلياً حيث بلغت عينة البحث (٦٢٤) مشرفاً ومشرفة يمثلون محافظات العراق عدا إقليم كردستان كما موضح في جدول (١) وجدول (٢).

**تقويم أهداف الموضوعات التدريبية لدورات المحررين التربويين
والاختصاصيين الجددد. هناء عبد الكريم حسن ، عبد الرسول مزهر رسول**

جدول (١)

**يوضح المدد وأعداد الدورات التدريبية للمحررين التربويين والاختصاصيين الجدد
وأعداد المشاركين فيها**

ت	الدورة	المدة	العدد
١	الدورة التدريبية الأولى	٦/٨ لغاية ٢٠٠٨/٧/٣	١٤٣ مشرفاً ومشرفة
٢	الدورة التدريبية الثانية	٧/٦ لغاية ٢٠٠٨/٧/٣١	١٥٣ مشرفاً ومشرفة
٣	الدورة التدريبية الثالثة	٧/٦ لغاية ٢٠٠٨/٧/٣١	١٥٩ مشرفاً ومشرفة
٤	الدورة التدريبية الرابعة	١٠/٢٦ لغاية ٢٠٠٨/١١/٢٠	١٦٩ مشرفاً ومشرفة
المجموع			٦٢٤ مشرفاً ومشرفة

جدول (٢)

يوضح أفراد عينة البحث وتوزيعها على المحافظات

ت	المحافظة	مشرف	مشرفة	المجموع
١	تربية الرصافة ١	١٦	٥	٢١
٢	تربية الرصافة ٢	١٤	٨	٢٢
٣	تربية الرصافة ٣	٢٦	٢٤	٥٠
٤	تربية الكرخ ١	٩	٤	١٣
٥	تربية الكرخ ٢	١٧	١١	٢٨
٦	تربية الكرخ ٣	٢	٢	٤
٧	تربية ديالى	٣	٨	١١
٨	تربية بابل	١٣	١٨	٣١
٩	تربية الأنبار	٣١	١٧	٤٨
١٠	تربية النجف الاشرف	٢١	١٥	٣٦
١١	تربية ميسان	١٥	١٢	٢٧
١٢	تربية واسط	١١	١٧	٢٨
١٣	تربية الديوانية	١٢	١٦	٢٨
١٤	تربية المثنى	٢	٥	٧
١٥	تربية ذي قار	٥١	٣٥	٨٦
١٦	تربية نينوى	٥	١٦	٢١
١٧	تربية كركوك	٢	٢	٤
١٨	تربية صلاح الدين	١٤	١٨	٢٨
١٩	تربية كربلاء المقدسة	١٣	١٧	٣٠
٢٠	تربية البصرة	٣٣	٢٢	٥٤
٢١	مديرية التعليم المهني	-	٣٤	٣٤
المجموع			٣١٤	٦٢٤

تقويم أهداف الموضوعات التدريبية لدورات المحررين التربويين والاختصاصيين العدد د. هناء عبد الكريم حسن ، عبد الرسول مزهر رسول

٣-٣ أدوات البحث

٣-٣-١ بناء الاستبانة

تم أعداد وبناء استبانة لمستوى تحقيق أهداف الموضوعات التي أعطيت في الدورات التدريبية للمحررين التربويين والاختصاصيين. وقد تم الاعتماد على عدد من المصادر لبناء الاستبانة.

١- الإطلاع على موضوعات الدورة التدريبية وتم وضع أهداف لكل مادة من المواد وتمت الاستعانة بأساتذة المواد وطلب منهم وضع عدد من الأهداف للمادة التي يدرسها علماً أن عدد المواد التي درست (١٨) مادة كما في جدول (٣).

٢- الإطلاع على الكتب والمصادر العلمية التي تطرقت إلى كفايات المشرف التربوي والاختصاصي ومراجعة عدد من قوائم تصنيف الكفايات اللازمة له ليتسنى لنا معرفة المهارات والخبرات والمعارف التي يجب أن يمتلكها المشرف التربوي حسب مهام عمله. (١٦) و (١٧)

جدول (٣)

يوضح المواد التي درست في الدورة وعدد ساعاتها التدريبية

ت	المادة	عدد الساعات التدريبية	المواد التي تم فيها الاختبار التحريري
١	مهام وكفايات المشرف التربوي	١٢	✓
٢	إدارة الجودة الشاملة	٦	×
٣	الإدارة والعملية الإدارية	٦	✓
٤	القيادة الإدارية	٦	✓
٥	عملية اتخاذ القرار	٦	✓
٦	فلسفة التربية	٦	×
٧	منهج البحث العلمي	٦	×
٨	إدارة وضبط بيئة الصف	٦	✓
٩	التقويم التربوي	٦	✓
١٠	تكنولوجيا التعليم	٦	×
١١	التفكير الإبداعي	٦	✓
١٢	التحقيق الإداري والتشريعات التربوية	٦	✓
١٣	الأهداف التربوية	٦	✓
١٤	التدريب	٦	×
١٥	السجلات المدرسية	٦	✓
١٦	مهام المرشد التربوي	٦	×
١٧	حقوق الإنسان	٦	×
١٨	من خبرتي	٦	×

**تقويم أهداف الموضوعات التدريبية لدورات المحررين التربويين
والأخصائيين العددد. هناء عبد الكريم حسن ، عبد الرسول مزهر رسول**

تم تقسيم الاستبانة إلى (٦) مجالات ووضعت أهداف لكل مادة تدريبية اعتمدت في التدريب إذ بلغ مجموع الفقرات (٦٠) فقرة حيث تم الأخذ بنظر الاعتبار أهمية المواد التدريبية لتطوير كفايات المشرف التربوي والاختصاصي والمواد التي خضع المتدرب فيها للاختبار وهي (١٠) مواد.

جدول (٤)

يوضح عدد المجالات وعدد الفقرات لكل مجال في الاستبانة

ت	اسم المجال	عدد الفقرات
١	مجال الإدارة والتخطيط	١٥ فقرة
٢	مجال القيادة والتوجيه والإرشاد	٦ فقرات
٣	مجال النمو المهني والعلمي	٨ فقرات
٤	مجال تكنولوجيا التعليم	٥ فقرات
٥	مجال أسس التعلم	٩ فقرات
٦	مجال التقويم	٧ فقرات
	المجموع	٦٠ فقرة

٣ - ٣ - ٢ الأسس العلمية للاستبانة

١- صدق الاستبانة

استخدم الباحثان أسلوب الصدق الظاهري لتحديد مجالات الاستبانة وفقراتها حيث تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين (*)، وقد حصلت موافقتهم بعد حذف وتعديل ودمج بعض الفقرات فأصبح عدد الفقرات (٥٠) فقرة حيث اتفق الخبراء على صلاحية الأداة لقياس ما وضع من أجله وبعد أن تم تحديد المجالات والفقرات تم تحديد بدائل المقياس لمستوى تحقق الأهداف وهي (درجة عالية، درجة متوسطة، درجة ضعيفة، تحت تدرج رقمي (١، ٢، ٣) كما في الملحق (١).

٢- ثبات الاستبانة

تقويم أهداف الموضوعات التدريبية لدوريات المحررين التربويين والإحصائيين العددد. هناء عبد الكريم حسن ، عبد الرسول مزهر رسول

يعد الثبات من العوامل المهمة التي يمتاز بها أي اختبار ويكون " الاختبار ثابتاً إذا أعطى النتائج نفسها باستمرار في حالة تكرار تطبيقه على العينة نفسها وتحت الشروط نفسها" ويعني هذا أن يعطي المقياس النتائج نفسها لو أعيد تطبيقه على مجتمع الدراسة نفسه مرة أخرى وللتحقق من ثبات المقياس تم اعتماد طريقتين:-

أ- طريقة إعادة الاختبار:

تم تطبيقه على (١٠) مشرفين تربويين وإحصائيين تم استبعادهم من التجربة الرئيسية وكانت المدة الزمنية بين التطبيق الأول والثاني مدة أسبوع وتم استخدام معامل الارتباط لبيرسون لإيجاد العلاقة بين التطبيق الأول ودرجات التطبيق الثاني فقط تراوحت معاملات الارتباط ما بين (٠.٨٨ - ٠.٩٣) للمجالات.

ب- والطريقة الثانية:

استخدام مؤشر الثبات كودمان بالتجزئة النصفية وذلك تحقيقاً لما تقدم في هذه الطريقة ممكن الحصول على درجتين لكل فرد عن طريق تقسيم المقياس إلى قسمين متكافئين يشمل النصف الأول الفقرات الفردية والنصف الآخر الفقرات الزوجية وتم الاعتماد على عينة التجربة الأساسية والبالغ عددهم (٦١٤) مشرفاً ومشرفة وتم احتساب معامل الارتباط بين مجموع درجات النصفين بطريقة سبيرمان براون حيث بلغ معامل الثبات (٩٣.١٨) وهذه القيمة تدل على ثبات عالٍ.

وبعد ثبوت الاستبانة وصدقها تم توزيع (٦١٤) استمارة على عينة البحث ملحق (١).

٣-٤ الوسائل الإحصائية:

**تقويم أهداف الموضوعات التدريبية لدورات المحاضرات المشرفين التربويين
والاختصاصيين العددد. هناء عبد الكريم حسن ، عبد الرسول مزهر رسول**

١- الجداول الإحصائية (التكرارات الملاحظة ونسبتها المئوية التجميعية).

٢- النسبة المئوية.

٣- الوزن المئوي (الأهمية النسبية).

٤- معامل الارتباط لبيرسون.

٥- الوسط الحسابي المرجح.

٦- معامل ارتباط سبيرمان براون.

٧- كودمان (التجزئة النصفية).

٤- عرض وتحليل النتائج ومناقشتها:

٤-١ عرض النتائج

بعد عرض استمارات الاستبانة على عينة البحث تم استعادة (٦٠٢) استمارة وتم تفريغ البيانات ومعالجتها إحصائياً كما في جدول (٥):-

جدول (٥)

يوضح مجالات فقرات الاستبانة والوسط المرجح والوزن المئوي

(الكفاية النسبية) لكل مجال وكل فقرة من فقرات الاستبانة

ت	المجالات والفقرات	الوسط المرجح	الوزن المئوي (الكفاية النسبية)
أولاً: مجالات الإشراف والإدارة والتخطيط			
١	لي معرفة بأهداف الإشراف التربوي	٢.٣٠	٧٦.٦٩
٢	لي معرفة بأنواع الإشراف التربوي	٢.٦٢	٨٧.٥٣
٣	لي معرفة بمهام وواجبات المشرف التربوي والاختصاصي	٢.٥٠	٨٣.٤١
٤	لي معرفة بكفايات المشرف التربوي والاختصاص	٢.٦٢	٨٧.٤٧
٥	لي القدرة على التخطيط التربوي	٢.٢٠	٧٣.٣٣
٦	لي معرفة بعمل خطة عملي الإشراف	٢.١٢	٧٠.٧٣
٧	أجيد وضع الخطط الدراسية للمواد التي أشرف عليها	٢.٣٣	٧٧.٨٨
٨	لي معرفة بالمخاطبات والمراسلات الرسمية	١.٦٨	٥٦.٢٠

تقويم أهداف الموضوعات التدريبية لدوراهم المحررين التربويين والاختصاصيين العددد. هناء عبد الكريم حسن ، عبد الرسول مزهر رسول

ت	المجالات والفقرات	الوسط المرجح	الوزن المئوي (الكفاية النسبية)
٩	لي معرفة بالأهداف التربوية للمراحل الدراسية التي أشرف عليها	٢.١٦	٧٢.١٤
١٠	لي معرفة بالسجلات المدرسية وكيفية تنظيمها	٢.٧٨	٩٢.٦٨
١١	استطيع إدارة الاجتماعات الفردية والجماعية للمعلمين والعاملين في المدرسة	٢.٥٧	٨٥.٦٩
١٢	لي معرفة بمفهوم الإدارة والأسلوب الناجح لها	٢.٠٢	٦٧.٥٨
١٣	لي معرفة باتخاذ القرار وأساليبه	٢.٢	٧٣.٦٥
١٤	لي معرفة بأهداف الإدارة التربوية للنظام التربوي	٢.١٠	٧٠.١٣
١٥	لي إلمام بالتشريعات والقوانين والأنظمة التربوية	٢. -	٦٦.٩٩
للمجال كاملاً			
ثانياً: مجال القيادة والتوجيه والإشراف			
١٦	لي معرفة بمفهوم القيادة وأنماطها	٢.٤٩	٨٣.٣٠
١٧	لي معرفة بالأسلوب القيادي والناجح في عملية الإشراف	٢.٤٨	٨٢.٩٨
١٨	لي إلمام بعملية التوجيه والإرشاد مفهوماً وأهدافاً	٢.٥٢	٨٤.٢٨
١٩	لي معرف بتوجيه المعلم أو المدرس في أثناء الزيارة الإشرافية	٢.٥٥	٨٥.١٤
٢٠	لي قدرة الإشراف على النشاطات وخطط المعلمين وأساعدهم على أعدادها	٢.٤٣	٨٨.٢
٢١	أحسن اختيار الأسلوب التوجيهي المناسب أثناء زيارتي للمدرسة.	٢.٦٤	٨٨.١٨
للمجال كاملاً			
ثالثاً: مجال النمو المهني والعلمي			
٢٢	لي القدرة على استخدام مصادر التعلم في العملية التربوية	٢.١٦	٧٢.٠٨
٢٣	لي معرفة بالاتجاهات الحديثة في مجال طرائق وأساليب التدريس	١.٥٠	٥٠.١٨
٢٤	لي القدرة على الابتكار والتجديد	٢.٤٧	٨٢.٤٩
٢٥	لي معرفة بمفهوم التدريب وأهدافه	٢.٦٠	٨٦.٧٢
٢٦	لي معرفة بأهمية التدريب في أثناء الخدمة	٢.٨١	٩٣.٨٢
٢٧	لي القدرة على أعداد وتطوير برامج المعلمين والمدرسين	٢.١٩	٧٣.٦
٢٨	لي معرفة بكيفية إجراء البحوث والدراسات التربوية	١.٦٥	٥٥.٢٨
٢٩	أحرص على تطوير عملي والإطلاع على كل ما هو جديد في مجال اختصاصي	٢.٤٩	٨٣.٣٠
للمجال كاملاً			
رابعاً: مجال تكنولوجيا التعليم			
		٢.٢٣	٧٤.٦٢

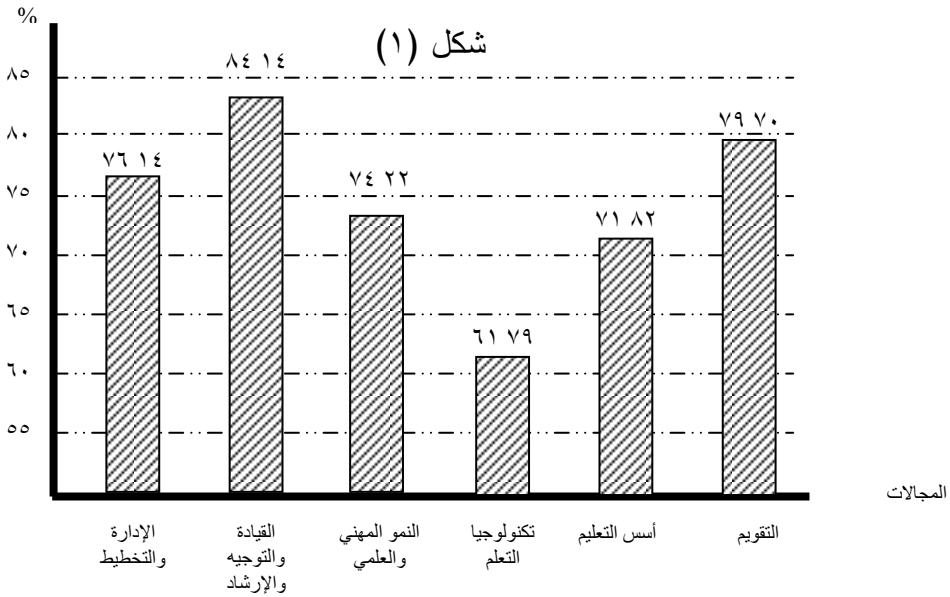
تقويم أهداف الموضوعات التدريبية لدوراه اعداد المشرفين التربويين
والاختصاصيين الجددد. هناء عبد الكريم حسن ، عبد الرسول مزهر رسول

ت	المجالات والفقرات	الوسط المرجح	الوزن المئوي (الكفاية النسبية)
٣٠	لي معرفة بمفهوم تكنولوجيا التعليم	٢٠ -	٦٦.٦٥
٣١	لي معرفة بأهمية استخدام تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية	١.٨٢	٦٠.٩٧
٣٢	لي معرفة بطرق استخدام الحاسوب في التعليم	١.٥٣	٥١.٠٠
٣٣	لي معرفة بتوظيف تقنيات تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية	١.٥٥	٥١.٩٢
٣٤	أجيد استخدام الحاسوب والإنترنت	١.٦٥	٥٥.٢٨
للمجال كاملاً		١.٨٥	٦١.٧٩
خامساً: مجال أسس التعلم			
٣٥	لي إلمام بنظريات التعلم	١.٦٥	٥٥.١٧
٣٦	لي معرفة بالقواعد الأساسية لإدارة وضبط بيئة الصف	٢.٥١	٨٣.٧٩
٣٧	لي معرفة بالفروق الفردية وكيفية احتوائها داخل الصف	٢.٢٨	٧٦.٢٠
٣٨	لي معرفة بكيفية تعزيز السلوكيات الإيجابية في البيئة التعليمية	٢.٤٢	٨٠.٨١
٣٩	لي معرفة بأهمية مبدأ الثواب والعقاب في العملية التعليمية	٢.٦٢	٨٧.٥٣
٤٠	لي معرفة بمفهوم وأسس التدريس الفعال	٢.٠٣	٦٧.٨٠
٤١	لي معرفة بكيفية استخدام التدريس الفعال في الدرس	١.٩٩	٦٦.٦١
٤٢	لي معرفة بمفهوم الإبداع وأهميته في العملية التعليمية	٢.٠٥	٦٨.٤٥
٤٣	لي القدرة على توجيه المعلمين بكيفية تنمية الإبداع لدى طلبتهم	١.٨٠	٦٠.-
للمجال كاملاً		٢.١٥	٧١.٨٢
سادساً: مجال التقويم			
٤٤	لي معرفة بعمليات القياس والتقويم التربوي	٢.٢١	٧٣.٧٦
٤٥	لي القدرة على تحديد نقاط الضعف والقوة لدى المعلم أو المدرس	٢.٥٨	٨٦.٢٨
٤٦	أحسن تقويم المعلم على وفق الأسس العلمية	٢.٦٤	٨٨.-
٤٧	لي القدرة على تشخيص مواقع الخلل والضعف في عملي الإشرافي	٢.٠٩	٦٩.٨٦
٤٨	لي القدرة على تحليل نتائج الاختبارات المدرسية	٢.٣٢	٧٧.٥٠
٤٩	لي القدرة على تعديل وتحسين أداء المعلم أو المدرس	٢.٦٢	٨٧.٦٤
٥٠	أجيد وضع وتقويم أسئلة الاختبارات	٢.٢٤	٧٤.٨٥
للمجال كاملاً		٢.٣٩	٧٩.٧٠

تقويم أهداف الموضوعات التدريبية لدوراهم المحاضرين التربويين والأخصائيين العددد. هناء عبد الكريم حسن ، عبد الرسول مزهر رسول

من خلال ملاحظتنا لجدول (٥) والبيانات الإحصائية لمجالات وفقرات الاستبانة نلاحظ أن الوسط المرجح للمجالات تراوح بين (١.٨٥ - ٢.٥٢) وأن الوزن المئوي (الأهمية النسبية تراوحت بين (٦١.٧٩ - ٨٤.١٤) . ويمكن تلخيص عرض النتائج المذكورة آنفاً بالمخطط الآتي:-

الأهمية النسبية



جاءت المجالات حسب الترتيب الآتي:-

- ١- المرتبة الأولى مجال القيادة والتوجيه والإرشاد بكفاية نسبية ٨٤.١٤
- ٢- المرتبة الثانية مجال التقويم بكفاية نسبية ٧٩.٧٠
- ٣- المرتبة الثالثة مجال الإدارة والتخطيط بكفاية نسبية ٧٦.١٤
- ٤- المرتبة الرابعة مجال النمو المهني والعلمي بكفاية نسبية ٧٤.٢٢
- ٥- المرتبة الخامسة مجال أسس التعلم بكفاية نسبية ٧١.٨٢
- ٦- المرتبة السادسة تكنولوجيا التعليم بكفاية نسبية ٦١.٧٩

٤-٢ تحليل النتائج ومناقشتها

**تقديم أهداف الموضوعات التدريبية لدوراهم المحررين التربويين
والاختصاصيين البعدد. هناء عبد الكريم حسن ، عبد الرسول مزهر رسول**

أولاً - مجال الإشراف والإدارة والتخطيط

من خلال تحليل النتائج بينت نتائج الكفاية النسبية إلى تذبذب مستوى تلك الكفايات قياساً بما هو متحقق عند نقطة عتبة القطع^(*) وقيمتها ٦٦.٦٦ وعلى عموم الفقرات حيث بلغت أعلى مستوى (٢٨.٦٨) وإلى أدنى مستوى (٥٦.٢٠) وأخيراً حققت نتائج الكفاية النسبية على مستوى المجال ككل (٧٦.١٤) وهو أعلى من نقطة عتبة القطع.

ونلاحظ أن (فقرة لي معرفة بمفهوم الإدارة والأسلوب الناجح لها) قيمتها (٦٧.٥٨)

وفقرة لي (المام بالتشريعات والأنظمة التربوية) بلغت قيمتها (٦٦.٩٩)

ويرى الباحثان أن قيم هذه الفقرات هي أعلى من مستوى عتبة القطع ولكن ليس بمستوى الطموح أما فقرة (لي معرفة بالمخاطبات والمراسلات الرسمية) بلغت قيمتها (٥٦.٢٠) وأن مستوى تحقق الهدف لهذه الفقرة متدنية جداً لذا فمن الضروري تزويد المشرف التربوي بمعارف الأنظمة التربوية والتشريعات والمخاطبات والمراسلات الرسمية والتي يحتاجها في أثناء أدائه لعمله ووجوب إكثار الساعات لهذه المواد حيث أن جميع الممارسات التربوية تحكمها التشريعات والأنظمة التربوية.

^(*) تم احتساب نقطة عتبة القطع من خلال الآتي:-

$$\text{الأهمية النسبية} = \frac{\text{متوسط القياس}}{\text{عدد مستويات القياس}} \times 100$$
$$\text{نقطة عتبة القطع} = \frac{2}{3} \times 100 = 66.66\%$$

ثانياً- مجال القيادة والتوجيه والإرشاد

بينت نتائج الكفاية النسبية إلى ارتفاع مستوى تلك الكفايات قياساً بما هو متحقق عند نقطة عتبة القطع وعلى عموم الفقرات كافة حيث بلغت أعلى مستوى (٨٨.٨٨) وإلى أدنى مستوى (٨١.٠٢) وقد حققت نتائج الأهمية النسبية على مستوى المجال ككل (٨٤.١٤) وهذا يدل على تحقق الهدف بنسبة عالية جداً وقدرة الموضوعات على تحقيق أهداف هذا المجال ولكون المشرف التربوي يعد أهم عنصر في المؤسسات القيادية التي تحقق أهداف التربية ولما له من أثر فاعل في توجه العملية التربوية، (فالقيادة التربوية هي المرتكز الأساسي في تقدم المؤسسة والمسؤولة عن تحقيق إصلاح فعال فيها فالقائد التربوي يتعامل مع مختلفي الثقافة ومتعددي الاتجاهات وهذا يتطلب منه قدرة عالية على التعامل مع الأفراد كي يتمكنوا من تنسيق جهودهم لتحقيق أهداف المؤسسة) (١٨) .

ثالثاً- مجال النمو المهني والعلمي

بينت نتائج الكفاية النسبية لهذا المجال ارتفاع مستوى تلك الكفايات وعلى أغلب الفقرات عند مستوى عتبة القطع حيث بلغت أعلى مستوى (٩٣.٨٢) وإلى أدنى مستوى (٥٠.١٨) وقد حققت الكفاية النسبية على مستوى المجال ككل (٧٤.٦٢) ونلاحظ أن هناك فقرتين من أصل ثمان فقرات كانت ذات قيم متدنية وأقل من نقطة عتبة القطع وهما فقرة (لي معرفة بالاتجاهات الحديثة في مجال طرائق وأساليب التدريس) حيث حصلت على أدنى مستوى (٥٠.١٨) وفقرة (لي معرفة بكيفية إجراء البحوث والدراسات التربوية) حيث كانت قيمتها (٥٥.٢٨) وأن قيم هذه الفقرتين متدنية جداً ولم تحقق مستوى الأهداف.

تقديم أهداف الموضوعات التدريبية لدوراهم المحررين التربويين والاختصاصيين البعد د. هناء عبد الكريم حسن ، عبد الرسول مزهر رسول

ويتفق التربويون أن التطور المهني العلمي المستمر للمشرف شرط أساسي لنجاح عمله والقيام بمهامه الوظيفية المتجددة والمتطورة والتدريب المتواصل هو الوسيلة المناسبة لهذا النمو والتطور. فالكفاية والفاعلية مطلوبة للمشرف التربوي لأنه يعنى بالعناصر التعليمية كافة (معلم ومتعلم ومنهج وأساليب وطرائق وأنشطة متنوعة) يعمل على تحسينها وتغييرها نحو الاتجاه المطلوب.

«فالنمو المستمر للمشرف هو ضرورة لازمة تقتضيها طبيعة عمله فهو يتعامل مع أهداف متجددة ومتغيرة باستمرار سواء بالاعتماد على الجهد الذاتي أو بما توفره المؤسسات من برامج تدريبية وفرص تعليمية لتلبية احتياجاته التدريبية المستقبلية لغرض تحسين العمل التربوي وتطويره» (١٩).

رابعاً- مجال تكنولوجيا التعليم

بينت نتائج الكفاية النسبية إلى تدني مستوى تلك الكفايات بدرجة واضحة بما هو متحقق عند نقطة عتبة القطع ولجميع فقرات المجال حيث بلغت قيمتها أعلى مستوى (٦٦.٦٥) وأدنى مستوى (٥١.٠٠) وكانت قيمة المجال ككل (٦١.٧٩) أي أن محتوى موضوعات وساعات هذا المجال لم تحقق الأهداف المطلوبة وهذه حالة يجب الوقوف عندها لأهمية هذا المجال ولكون تكنولوجيا التعلم تؤدي دوراً جوهرياً في إثراء التعليم وفي توسيع خبرات المتعلم فهي تتفوق على ما يحققه التعليم التقليدي وتساعد على تطوير وظيفة المعلم من ملقن إلى مرشد وموجه.

«ولتكنولوجيا التعليم فوائد كثيرة كمراعاتها للفروق الفردية بين الطلبة والتنوع وسرعة التنفيذ فضلاً على أنها تسهل عملية التدريس والتعليم بتجويد طرق التعلم» (٢٠) .

تقويم أهداف الموضوعات التدريبية لدوريات المحررين التربويين والاختصاصيين العدد د. هناء عبد الكريم حسن ، عبد الرسول مزهر رسول

فعليه ضرورة اكثر الساعات التدريبية والتطبيق العملي من اجل تحقيق الهدف من تدريسها.

خامساً- مجال أسس التعلم

بينت نتائج الكفاية النسبية في هذا المجال إلى تذبذب في مستوى تلك الكفايات بما هو متحقق عند نقطة عتبة القطع حيث بلغت أعلى قيمة (٨٧.٥٣) وإلى أدنى قيمة (٥٥.١٧) وكانت الأهمية النسبية للمجال ككل (٧١.٨٢).

ولو نظرنا إلى فقرات هذا المجال نلاحظ أن هناك ثلاث فقرات من أصل (٩) فقرات لم تحقق الأهداف وهي:-

- ١- لي إلمام بنظريات التعلم بلغت قيمتها (٥٥.١٧).
- ٢- لي معرفة بكيفية استخدام التدريس الفعال في التدريس بلغت قيمتها (٦٦.٦١).
- ٣- لي القدرة على تعريف المعلمين بكيفية تنمية الإبداع لدى طلابهم بلغت قيمتها (٦٠.٠).

فعليه يجب التأكيد على هذه الموضوعات لكون عملية الإشراف التربوي عملية متكاملة من أهم وظائفه هي المتابعة الدائمة لسير عملية التعليم والتعلم والسعي إلى تطويرها وتغذيتها بالأفكار والتجارب والأساليب الفعالة.

سادساً- مجال التقويم

بينت نتائج الكفايات النسبية لهذا المجال ارتفاع مستوى تلك الكفايات قياساً بما هو متحقق عند نقطة عتبة القطع وعلى جميع الفقرات

**تقويم أهداف الموضوعات التدريبية لدوريات المحاضرات المشرفين التربويين
والاختصاصيين العدد د. هناء عبد الكريم حسن ، عبد الرسول مزهر رسول**

حيث بلغت أعلى مستوى (٨٧.٦٤) وبلغت قيمة أدنى مستوى (٧٣.٧٦) وبلغت قيمة المجال ككل (٧٩.٧٠) وهذا يعني أن جميع فقرات المجال قد حققت الهدف فالتقويم التربوي يؤدي دوراً أساسياً في العملية التربوية فهو ركن أساسي من أركانها ((فالتربية عملية تهدف إلى إحداث تغييرات مرغوبة في السلوك وهذا يعني أننا لا نستطيع القول أن التربية حققت أهدافها ما لم نجري نوعاً من التقويم للتغيرات الحاصلة)) (٢١)

وفي ضوء ما تقدم يرى الباحثان أن نبحث عن المعارف التي يحتاجها المشرف التربوي ليعمل بكفاءة أكبر كما يجب أن تجد هذه المعارف طريقها إلى برامج التدريب المهني لأن علم التدريس يتغير باستمرار وأن المعارف المطلوبة للنجاح فيه تتغير بدورها أيضاً وأن مؤسساتنا التربوية بحاجة إلى مشرف يستند اختياره وأعداه وتدريبه على أساس عريض من المعرفة في إطار من المبادئ المهنية الصحيحة وأن يكون قادراً بهذه المعارف والخبرات على تغيير سلوك معلميه ومدرسيهم إلى الاتجاهات الصحيحة للتعلم ولأن التدريب المستمر رافد ضروري لإثراء المشرف بالكفايات الجديدة القادرة على مواكبة تطورات التربية الحديثة. (٢٢)

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- ١- أثبتت الدورات التدريبية لأعداد المشرفين والاختصاصيين التربويين فاعليتها بدرجة جيدة جداً في مجال القيادة والتوجيه ومجال التقويم فكان مستوى تحقق الأهداف بدرجة عالية.
- ٢- مستوى تحقق الأهداف كان بدرجة جيدة في مجالات الإدارة والتخطيط ومجال النمو المهني والعلمي ومجال أسس التعليم .
- ٣- هناك ضعف وتدني واضح في مستوى تحقق الأهداف في مجال تكنولوجيا التعليم.
- ٤- هناك موضوعات في البرنامج لم تحقق الأهداف وكانت الكفاية النسبية لها متدنية وهي (موضوعات المخاطبات والمراسلات الرسمية، الاتجاهات والأساليب الحديثة، إجراء البحوث والدراسات التربوية، نظريات التعلم).

ثانياً: التوصيات

- ١- ضرورة وجود تقويم سنوي للدورات التدريبية لأعداد المشرفين التربويين والاختصاصيين لتشخيص مواطن القوة والضعف في المناهج لأن ذلك يساعد في التخطيط الجيد والمناسب لها.
- ٢- زيادة الساعات التدريبية للمواد التي لم تحقق الهدف من تدريبها مثل (التشريعات التربوي، المخاطبات الرسمية).
- ٣- التركيز على مناهج تكنولوجيا التعليم والإكثار من الدروس التطبيقية ولمدة كافية.

تقويم أهداف الموضوعات التدريبية لدورات المحررين التربويين والاختصاصيين الجدد د. هناء عبد الكريم حسن ، عبد الرسول مزهر رسول

- ٤- التنوع في أساليب التدريب والابتعاد عن الوسائل التقليدية.
- ٥- التخطيط الجيد لوضع مناهج الدورات التدريبية لضمان فاعليتها وبما يتناسب مع الاحتياجات التدريبية للمشرفين في ضوء مهامهم واجباتهم.
- ٦- إضافة موضوعات لمناهج الدورات التدريبية وذلك لأهميتها مثل (أساليب وطرائق التدريس، والتدريس الفعال وأن تكون موضوعاتها منفردة وليست ضمن موضوعات أخرى.
- ٧- إجراء دراسة مماثلة لتقويم الدورات التدريبية لإدارات المدارس والموظفين الإداريين والاختصاصات الأخرى.

الهوامش:

- ١- صديق يوسف، وآخرون الإشراف التربوي ضرورة حتمية، دراسة مقدمة للقاء السابع لمديري إدارات ومراكز الإشراف التربوي، السعودية، الرياض، ٢٠٠١.
- ٢- الإدارة العامة للإشراف التربوي، دليل المشرف التربوي، السعودية، وزارة المعارف، ٢٠٠٣: ص ٥.
- ٣- إدارة العامة للإشراف التربوي، مصدر سابق ذكره، ٢٠٠٣: ص ٣.
- ٤- فاطمة علوي عمر، مفهوم التدريب الحديث بين النظرية والتطبيق، الكويت، مؤتمر الهيئة العامة للتعليم التطبيقي المستمر، مجلد ٢، ١٩٩٧: ص ٨٢.
- ٥- يوسف قطامي ، نايفة قطامي، سيكولوجية التدريس، عمان، دار الفكر للطباعة والنشر، ٢٠٠١، ص ٥٤٠.
- ٦- محمد عواز الحموز، تصميم التدريس، عمان، ط١، دار وائل للنشر والتوزيع، ٢٠٠٤: ص ٢١٤.
- ٧- عبد الله عبد الرحمن المقوشي، الإشراف التربوي، التعريف والأهداف بين النظرية والتطبيق، الرياض، جامعة الملك سعود، ٢٠٠٢.
- ٨- سهيلة محمد الفتلاوي، الكفايات التدريسية، المفهوم، التدريب، الأداء، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، ٢٠٠٣.
- ٩- الإدارة العامة للإشراف التربوي، دليل المشرف التربوي السعودي، المدينة المنورة، ٢٠٠٥.

تقويم أهداف الموضوعات التدريبية لدوراهم المحررين التربويين والاختصاصيين الجددد. هناء عبد الكريم حسن ، عبد الرسول مزهر رسول

- ١٠- الإدارة العامة للتدريب التربوي والأرشاد، التدريب التربوي، السعودية، وزارة المعارف، ٢٠٠٣.
- ١١- توفيق أحمد مرعي ومحمد الحيلة، المناهج التربوية الحديثة، عمان، دار المسيرة للنشر، ٢٠٠٠، ص ٣٢٣.
- ١٢- أحمد الخطيب، رداح الخطيب، اتجاهات حديثة في التدريب، عمان، عالم الكتب للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨، ص ٢٢٦.
- 13- Training and development journal , Techniques for evaluating training programs, June , 1979.
- ١٤- هشام الطالب، لتطوير مؤسستك لابد من تقييمها، المعهد العالي للفكر الإسلامي.
- ١٥- عواد جاسم التميمي ، الكفايات دليل العاملين في ميدان التربية والتعليم، بغداد / وزارة التربية، ٢٠٠٥.
- ١٦- سهيلة الفتلاوي، مصدر سبق ذكره، ٢٠٠٣.
- ١٧- ديوبولد فان دالين، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ترجمة محمد نبيل وآخرون، ط٢، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٨٤، ص ٤٤٩.
- ١٨- (١) رياض ستراك ، دراسات في الإدارة التربوية ، عمان، دار وائل للنشر، ط١، ٢٠٠٤، ص ١٠.
- ١٩- سعدون رشيد الحياي، رؤية مستقبلية في أعداد المعلم العربي، مجلة الأستاذ ، العدد ١٤، جامعة بغداد - كلية التربية ابن رشد، ١٩٩٩.
- ٢٠- أديس عبد الله وموفق القصيري ، دراسة تكنولوجيا التربية والقابلية الابتكارية، الجامعة الوطنية الماليزية، كوالالمبور، ٢٠٠٤.
- ٢١- طارق عبد الحميد البدر، تطبيقات ومفاهيم في الإشراف التربوي ، ط١ ، الأردن، دار الفكر للطباعة والنشر، ٢٠٠١، ص ٧٥.

(*) الخبراء

- ١- أ.د. عدنان جواد الجبوري، طرائق تدريس، جامعة تكريت، كلية التربية الأساسية.
- ٢- أ.م.د. أسماعيل محمد رضا، مناهج وطرائق تدريس، جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية.
- ٣- أ.د. نوري إبراهيم الشوك، قياس وتقويم، جامعة السليمانية.

المصادر

- ١- الإدارة العامة للإشراف التربوي، دليل المشرف التربوي، كتابة تقارير الأبحاث، السعودية، وزارة المعارف، ٢٠٠٣.
- ٢- الإدارة العامة للإشراف التربوي، دليل المشرف التربوي، السعودية، وزارة المعارف، ٢٠٠٥.
- ٣- الإدارة العامة للتدريب التربوي والأبحاث، التدريب التربوي، السعودية وزارة المعارف، ٢٠٠٣.
- ٤- أحمد الخطيب، رداح الخطيب، اتجاهات حديثة في التدريب، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨.
- ٥- أدريس عبد الله وموفق القصيري، دراسة تكنولوجيا التربية والقابلية الابتكارية الجامعة الوطنية الماليزية، كوالالمبور، ٢٠٠٤.
- ٦- توفيق أحمد مرعي، ومحمد الحيلة، المناهج التربوية، الحديثة، عمان، دار المسيرة للنشر، ٢٠٠٠.
- ٧- ديوبولد فان دالين، منهاج البحث في التربية وعلم النفس، ترجمة محمد نبيل وآخرون، ط٢ القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٨٤.
- ٨- رياض سترارك ، دراسات في الإدارة التربوية، عمان دار وائل للنشر، ٢٠٠٣.
- ٩- سعدون رشيد الحياي، رؤية مستقبلية في أعداد المعلم العربي، مجلة الأستاذ العدد ٤، جامعة بغداد، كلية التربية ابن رشد، ١٩٩٩.
- ١٠- سهيلة محمد الفتلاوي، الكفايات التدريسية المفهوم، التدريب، الأداء، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، ٢٠٠٣.

**تقويم أهداف الموضوعات التدريبية لدوريات المحاضرات التدريبية
والاختصاصيين العدد د. هناء عبد الكريم حسن ، عبد الرسول مزهر رسول**

١١- صديق يوسف وآخرون، الإشراف التربوي ضرورة حتمية، دراسة مقدمة للقاء السابع لمديري إدارات ومراكز الإشراف التربوي، السعودية، ٢٠٠١.

١٢- طارق عبد الحميد البدري، تطبيقات ومفاهيم في الإشراف التربوي، ط١، الأردن دار الفكر للطباعة والنشر، ٢٠٠١.

١٣- عبد الله عبد الرحمن المقوشي، الإشراف التربوي التعريف والأهداف بين النظرية والتطبيق، الرياض، جامعة الملك سعود، ٢٠٠٢.

١٤- علي السلمي، الأسس النظرية لتخطيط التدريب، المؤتمر العربي للتدريب الإداري، تونس، ١٩٨٦.

١٥- عواد جاسم التميمي، الكفايات دليل العاملين في ميدان التربية والتعليم، وزارة التربية بغداد، ٢٠٠٥.

١٦- فاطمة علوي عمر، مفهوم التدريب الحديث بين النظرية والتطبيق، مؤتمر الهيئة العامة للتعليم التطبيقي المستمر، مجلد ٢، الكويت، ١٩٩٧.

١٧- محمد عواز الحموز، تصميم التدريس، ط١، عمان دار وائل للنشر، ٢٠٠٤.

١٨- هشام الطالب، لتطوير مؤسساتك لا بد من تقويمها، دراسة، المعهد العالي للفكر الإسلامي ب.س

١٩- يوسف قطامي، نايفة قطامي، سيكولوجية التدريس، عمان، دار الفكر للطباعة والنشر، ٢٠٠١.

20- Training and development journal techniques for evaluating training programs, June, 1979.

**تقويم أهداف الموضوعات التدريبية لدورات المحررين التربويين
والاختصاصيين العددد. هناء عبد الكريم حسن ، عبد الرسول مزهر رسول**

بسم الله الرحمن الرحيم

(ملحق (١))

وزارة التربية

عمادة معهد التدريب والتطوير التربوي

السيدة /السيد المشرف التربوي والاختصاصي المحترم

تحية طيبة

في النية إجراء البحث الموسوم (تقويم أهداف الموضوعات التدريبية لدورات أعداد المشرفين التربويين والاختصاصيين) وفي أدناه تعليمات المقياس يرجو الباحثان منك قراءتها بعناية للإجابة الدقيقة على فقرات المقياس وهي:-

- عدم كتابة الاسم على الاستمارة.
- إن أجابتم ستحظى بسرية تامة ولن يطلع عليها أحد سوى الباحثان.
- ضرورة الإجابة بصراحة ودقة على الفقرات فهي لأغراض البحث العلمي.
- عدم ترك أي فقرة من فقرات المقياس بلا إجابة.
- ضع علامة (✓) في الحقل الذي ينطبق عليك أمام كل فقرة.

شاكرين تعاونكم معنا

الباحثان

تقويم أهداف الموضوعات التدريبية لدوريات المحققين التربويين
والاختصاصيين الجدد د. هناء عبد الكريم حسن ، عبد الرسول مزهر رسول

ت	المجالات / الفقرات	مستوى تحقيق الأهداف		
		درجة عالية	درجة متوسطة	درجة ضعيفة
١	لي معرفة بأهداف الإشراف التربوي			
٢	لي معرفة بأنواع الإشراف التربوي			
٣	لي معرفة بمهام وواجبات المشرف التربوي والاختصاصي			
٤	لي معرفة بكفايات المشرف التربوي والاختصاص			
٥	لي القدرة على التخطيط التربوي			
٦	لي معرفة بوضع خطة عملي الإشراف			
٧	أجيد وضع الخطط الدراسية للمواد التي أشرف عليها			
٨	لي معرفة بالمخاطبات والمراسلات الرسمية			
٩	لي معرفة بالأهداف التربوية للمراحل الدراسية التي أشرف عليها			
١٠	لي معرفة بالسجلات المدرسية وكيفية تنظيمها			
١١	استطيع غدارة الاجتماعات الفردية والجماعية للمعلمين والعاملين في المدرسة			
١٢	لي معرفة بمفهوم الإدارة والأسلوب الناجح لها			
١٣	لي معرفة باتخاذ القرار وأساليبه			
١٤	لي إلمام بالتشريعات والقوانين والأنظمة التربوية			
١٥	لي معرفة بأهداف الإدارة التربوية للنظام التربوي			
١٦	لي معرفة بمفهوم القيادة وأنماطها			
١٧	لي معرفة بالأسلوب القيادي والناجح في عملية الإشراف			

تقويم أهداف الموضوعات التدريبية لدوريات المحررين التربويين
والاختصاصيين العددد. هناء عبد الكريم حسن ، عبد الرسول مزهر رسول

ت	المجالات / الفقرات	مستوى تحقيق الأهداف		
		درجة عالية	درجة متوسطة	درجة ضعيفة
١٨	لي إمام بعملية التوجيه والإرشاد مفهوماً وأهدافاً			
١٩	لي معرف بتوجيه المعلم أو المدرس في أثناء الزيارة الإشرافية			
٢٠	لي قدرة الإشراف على النشاطات وخطط المعلمين وأساعدهم على أعدادها			
٢١	أحسن اختيار الأسلوب التوجيهي المناسب أثناء زيارتي للمدرسة.			
٢٢	لي القدرة على استخدام مصادر التعلم في العملية التربوية			
٢٣	لي معرفة بالاتجاهات الحديثة في مجال طرائق وأساليب التدريس			
٢٤	لي القدرة على الابتكار والتجديد			
٢٥	لي معرفة بمفهوم التدريب وأهدافه			
٢٦	لي معرفة بأهمية التدريب في أثناء الخدمة			
٢٧	لي القدرة على أعداد وتطوير برامج المعلمين والمدرسين			
٢٨	لي معرفة بكيفية إجراء البحوث والدراسات التربوية			
٢٩	أحرص على تطوير عملي والإطلاع على كل ما هو جديد في مجال اختصاصي			
٣٠	لي معرفة بمفهوم تكنولوجيا التعليم			

تقويم أهداف الموضوعات التدريبية لدورات المحررين التربويين
والاختصاصيين البعدد. هناء عبد الكريم حسن ، عبد الرسول مزهر رسول

ت	المجالات / الفقرات	مستوى تحقيق الأهداف		
		درجة عالية	درجة متوسطة	درجة ضعيفة
٣١	لي معرفة بأهمية استخدام تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية			
٣٢	لي معرفة بطرق استخدام الحاسوب في التعليم			
٣٣	لي معرفة بتوظيف تقنيات تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية			
٣٤	أجيد استخدام الحاسوب والإنترنت			
٣٥	لي إلمام بنظريات التعلم			
٣٦	لي معرفة بالقواعد الأساسية لإدارة وضبط بيئة الصف			
٣٧	لي معرفة بالفروق الفردية وكيفية احتوائها داخل الصف			
٣٨	لي معرفة بكيفية تعزيز السلوكيات الإيجابية في البيئة التعليمية			
٣٩	لي معرفة بأهمية مبدأ الثواب والعقاب في العملية التعليمية			
٤٠	لي معرفة بمفهوم وأسس التدريب الفعال			
٤١	لي معرفة بكيفية استخدام التدريس الفعال في الدرس			
٤٢	لي معرفة بمفهوم الإبداع وأهميته في العملية التعليمية			
٤٣	لي القدرة على توجيه المعلمين بكيفية تنمية الإبداع لدى طلبتهم			

تقويم أهداف الموضوعات التدريبية لدوريات المحاضرات المشرفين التربويين
والاختصاصيين العددد. هناء عبد الكريم حسن ، عبد الرسول مزهر رسول

ت	المجالات / الفقرات	مستوى تحقيق الأهداف		
		درجة عالية	درجة متوسطة	درجة ضعيفة
٤٤	لي معرفة بعمليات القياس والتقويم التربوي			
٤٥	لي القدرة على تحديد نقاط الضعف والقوة لدى المعلم أو المدرس			
٤٦	أحسن تقويم المعلم على وفق الأسس العلمية			
٤٧	لي القدرة على تشخيص مواقع الخلل والضعف في عملي الإشرافي			
٤٨	لي القدرة على تحليل نتائج الاختبارات المدرسية			
٤٩	لي القدرة على تعديل وتحسين أداء المعلم أو المدرس			
٥٠	أجيد وضع وتقويم أسئلة الاختبارات			