

مستوى الحاجات الأساسية للمشرفين الاختصاصيين والتربويين في بغداد من وجهة نظرهم أ.م.د. رعد خلف العطية

الملخص:

١- اهداف البحث:

يهدف البحث الى تعرف:-

- أ- مستوى الحاجات الاساسية للمشرفين الاختصاصيين والتربويين من وجهة نظرهم .
- ب- بيان اثر متغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي في مستوى هذه الحاجات الاساسية .

٢- حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالمشرفين الاختصاصيين والتربويين في محافظة بغداد للعام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣

٣-مجتمع البحث:

تألف مجتمع البحث من المشرفين الاختصاصيين والتربويين العاملين في المديرية العامة للتربية في محافظة بغداد البالغ عددهم (١٠٩١) مشرفاً ومشرفة.

٤- عينة البحث:

بلغت عينة البحث (١٦٥) مشرفاً ومشرفة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية بنسبة (١٥%) من المجتمع تقريباً.

٥- اداة البحث:

استخدم الباحث الاستبانة اداة لبحثه التي اعدھا اعتماداً على الادب النظري والدراسات السابقة بعد التثبت من صدقها وثباتها.

٦- الوسائل الاحصائية:

اعتمد الباحث على البرنامج الاحصائي (SPSS) في تحليل البيانات الاحصائية من خلال تطبيق المعادلات التالية (الوسط المرجح ، والوزن المئوي ، والاختبار التائي، ومعادلة ارتباط بيرسون، ومعادلة الفاكرونباخ)

الفصل الأول/ اهمية البحث والحاجة إليه.

١- مشكلة البحث:

تمثل الحاجات الأساسية دوافع قوية لتحقيق الانجاز وان عدم الاهتمام بهذه الحاجات يحدث مشكلات في المعنويات وأن تحسينها وتطويرها يمثلان دافعاً مهماً في العمل والإنتاج ويؤكد (ماكللند، ١٩٨٤) أن المحرك أو المحفز للسلوك الإنساني هو الحاجات الرئيسية الثلاث وهي : (الرغبة في الانجاز) اي حاجة الوصول إلى الأهداف التي تتحدى قدرة الفرد و(الرغبة في الانتماء) اي الحاجة الى تشكيل علاقات شخصية وإنسانية مع الاخرين و(الرغبة في القوة والنفوذ) اي الحاجة الى التحكم وسيطرة سلوك الاخرين ويشير (ماكللند) الى أن هذه الحاجات تحدث في إطار متماسك كلي غير متسلسل وهي موجودة فينا جميعاً بدرجات متفاوتة . وقد اشار (هزبرج) الى

اهمية العلاقة بين المعنويات والانتاجية ، عندما أحتسب ان الدوافع تتشكل من عوامل لها علاقة بنوع العمل ، والبيئة المحيطة ؛ والاثراء الوظيفي يعد حلاً لمشكلات الدافع لدى الموظفين. فالأثراء الوظيفي يعني زيادة المسؤولية في الاعمال من خلال اعادة تصميم المهام وزيادة المسؤولية يعني اعطاء فرصة كبيرة للنمو والانجاز والتقدير الشخصي للموظف (الشريف، ٢٠٠٥، ٤٧).

وقد تسارعت في عصرنا حركة العلوم وتراكت المعارف وغدت التقنية والتكنولوجيا مسيطرة على معظم نواحي الحياة، وأصبح لا بُدَّ من التنمية المهنية لأفراد المؤسسات التعليمية من اجل تحقيق الاهداف الكبرى للتعليم وايجاد المعلم القادر على توفير الفرص التعليمية لأبنائنا الطلبة. وان هذا العمل يتطلب مشرفاً كفوءاً قادراً على مواجهة كم التحديات التي افرزتها متغيرات العصر الحديث ومسايراً لمستجداته ومطالبه فرسالة التنمية المهنية هي دعم التربيين بما يمكنهم من تحسين ادائهم ومهاراتهم وقيمهم وتطوير قدراتهم حتى يستطيعوا مساعدة المتعلمين من بلوغ مستويات عليا للتعلم والنمو، وانها تتيح لهم الفرص ليتمكنوا من تحويل النظريات الى ممارسات فعلية داخل القاعات الدراسية، وان الحاجات الدراسية تشكل عملية مستمرة لكشف الذات والتأمل، ومعرفة نقاط القوة والضعف وتحديدها، لتعزيز الجيد منها، ومعالجة الخلل اينما وجد. وإثها وسيلة لإثراء الفكر وزيادة المعرفة مما يوجب على التربيين مواكبة تلك التحولات والتبديلات باستيعاب واع ومدرك، بغية تمكين العملية والتربوية من تحقيق اهدافها المتمثلة في رفد المجتمع بأفراد مؤهلين قادرين على العطاء مساهمين في مشاريع التنمية الوطنية والمشرف التربوي بصفته قائداً ميدانياً للعملية التربوية.

وتزداد اهميته بالتعداد والتشعب والترابط في مهامه ووظائفه وان تطوير اداء المشرفين ينبغي ان ينطلق من المشرف نفسه، فمن طريق عملية التقييم الذاتي يحاول المشرفون التربيون تعرف حاجاتهم بهدف اشباعها.

إنَّ تعرف حاجات المشرفين من شأنه ان يساعد القائمين على هذا القطاع المهم من تحديد اولويات المشرفين الاختصاصيين والتربيين وتعرف ما ينقصهم لسده، نظرا للموقع الحساس الذي يشغلونه في العملية التربوية فوظيفتهم التي تتركز على تحسين عملية التعليم بحاجة الى ذلك الشخص القادر على مساندة المعلم والطالب والمدير بكفاءة وفاعلية .

وبناءً على ما تقدم تبرز دواعي تقصي الحاجات الاساسية للمشرفين التربيين والاختصاصيين وضرورة تحديدها والعمل على تلبيتها، ذلك لأنَّ تحديده سوف يسهم في تكوين صورة اكثر وضوحاً لإعداد البرامج التدريبية الملبيه لطوحاتهم، بهدف تدريبهم وتحسين ادائهم الوظيفي (عساف، ٢٠٠٠، ٦٦).

إنَّ تحقيق التوازن بين الحاجات الأساسية من جهة والقدرات والقوة الذاتية من جهة أخرى من شأنه أن يحقق أكبر قدر من الدافعية والتحفيز ومن ثم أعلى مستوى من الأداء والإنتاجية ومن ثم أكبر درجة من درجات الولاء والانتماء للمؤسسة التعليمية.

ومن هنا تبرز مشكلة تنمية قدرات المشرفين الاختصاصيين والتربويين على وفق مستوى الحاجات الأساسية على انها موضوع غاية في الاهمية نظرا" للدور المهم الذي يشغله المشرفون الاختصاصيون والتربويون في عملية التعليم والتعلم.

لذا فقد اهتمت وزارة التربية بالإشراف التربوي وبصقل مهارات المشرفين الا انه لم يتسنَ لها تعرف الحاجات الأساسية للمشرفين الاختصاصيين والتربويين .

٢ - أهمية البحث:

تأتي أهمية هذا البحث من طريق:-

اولا / أهمية الاشراف التربوي:

١- إنَّ المعلم المبتدئ مهما كانت صفاته الشخصية واستعداده وتدريبه يظل بحاجة ماسة الى التوجيه والمساعدة من أجل التكيف مع المناخ المدرسي الجديد وتقبل العمل بجميع أبعاده ومسؤولياته.

٢- إن التغيير في الاساليب التربوية وكذلك في المناهج الدراسية يؤكد الحاجة الى عملية التوجيه على وفق الاتجاهات المعاصرة والطرائق الحديثة في التدريس، وذلك لتوضيح فلسفة التغيير ومسوغاته أمام الذي مازال متمسكاً بالأساليب التقليدية التي اعتادها في التدريس.

٣- إنَّ المعلم المتميز يحتاج في بعض الاحيان الى التوجيه والإرشاد ولاسيما عند تطبيق أفكار جديدة، ويستطيع المشرف الاختصاصي والتربوي استغلال كفاءة المعلم المتميز وخبرته في مساعدة المعلمين الأقل قدرة وخبرة، وخاصة في ظل المناهج التربوية الحديثة.

٤- ارتباط العملية التربوية ارتباطا وثيقا بالمجتمع وثقافته، وهذا من شأنه فرض نوع من الرقابة على مهنة التعليم (الحارثي، ١٩٨٤، ٨٧).

٥- إنَّ ادخال اساليب جديده في عملية التعليم مثل التعلم النشط والتعلم الفعال والتعلم التعاوني يتطلب وجود المشرف القادر على ترجمة الافكار الى افعال في الميدان التربوي.

يتضح مما تقدم ان الاشراف التربوي ضرورة للعملية التربوية اذ يعد عمودا من الاعمدة التي ترتكز عليها العملية التربوية فهو الذي يحدد المعالم، ويرسم الخطط وينير السبل امام العاملين في هذا الميدان لبلوغ الاهداف المنشودة. (ياغي، ٢٠٠٣، ص٩٤).

من هنا يمكن تأكيد أنَّ الاشراف التربوي يعد عاملا مهما في جودة العمل المدرسي وفي التنسيق بين وظيفة المدرسة وبين ضروب النشاط التعليمي الذي يمارس في المجتمع المحلي،

فالمشرف التربوي يضع نصب عينه دائما الاهداف وارتباطها بواقع العملية التربوية في المدرسة لذلك يمتد نشاطه ليشمل الوسائل والطرق التي تتبعها المدرسة في انشطتها التعليمية ومدى صلاحية الابنية المدرسية والتجهيزات ومدى مناسبة ذلك للأغراض التربوية ويعد المشرف الاختصاصي والتربوي مسؤولاً عن تقويم مدى كفاءة وفاعلية هذه العناصر كلها في ارتباطها الكلي وتأثيرها العام في المردود التربوي (الخطيب واخرون، ١٩٨٧، ص ٤٩).

ثانيا/ أهمية تحديد الحاجات:

- يؤكد العديد من التربويين اهمية تحديد الحاجات الاساسية للمشرفين كونها :-
١. تساعد على تحديد اوجه النقص او القصور المطلوب تعويضه عن طريق التدريب من خلال مقارنة الكفايات والمهارات المتاحة في المنظمة مع ما يتم تحديده من الحاجات التدريبية، والكشف عن مشكلات العمل ومعوقاته، بهدف الوصول الى قرارات فعالة وسليمة في ما يتصل بتخطيط العملية التدريبية وتصميمها .
 ٢. احتساب عملية تحديد الحاجات الاساس الذي يقوم عليه التدريب ومن ثم تصبح هذه العملية مدخلا مناسباً ونقطة انطلاق موضوعية لتخطيط البرامج التدريبية وتصميمها بعد ان يتم تحديد تلك الحاجات.
 ٣. أن تحديد الحاجات يساعد على رصد المبالغ المطلوبة للتدريب.
 ٤. يساعد على توافر الاعداد المطلوبة من التدريسيين لإحداث التغيير .
 ٥. يساعد على تحديد المدة الزمنية المطلوبة للتغيير. (مرعي، ٢٠٠١، ص ٤٤)
 ٦. يساعد على توافر المستلزمات التدريبية واعدادها .
 ٧. يساعد على توافر الكوادر التدريبية المطلوبة لأحداث النقلة النوعية . (ياغي، ٢٠٠٣، ص ٤٣).
 ٨. تساعد على تخفيض النفقات والتقليل من اهدار الاموال دون جدوى من طريق تحقيق اهداف التطوير بصورة شاملة، وكذلك رفع معدل كفاءة الاداء والحصول على مستوى اعلى من انتاجية العمل التي تحققها عن طريق التدريب.
 ٩. تكشف الحاجات الاساسية عن ظروف وطبيعة الحياة المعيشية للعاملين .
- وبناءً عليه تأتي اهمية البحث كونه من الدراسات المهمة التي من الممكن ان تزود وزارة التربية بمؤشرات عن الحاجات الاساسية التي يطلبها المشرفون الاختصاصيون والتربويون لتحقيق التنمية المهنية، وتساهم في تحديد اثر متغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي والخبرة، في مستوى الحاجات التربوية للمشرفين الاختصاصيين والتربويين في بغداد، من وجهة نظرهم .

أهداف البحث:

يستهدف البحث:

١. تعرف مستوى الحاجات الاساسية للمشرفين الاختصاصيين والتربويين في بغداد من وجهة نظرهم .
٢. بيان اثر متغيرات كل من : الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، في مستوى الحاجات الاساسية للمشرفين الاختصاصيين والتربويين في بغداد.

حدود البحث:

- ١- المحدد البشري: المشرفون الاختصاصيون والتربويون العاملون في وزارة التربية.
- ٢- المحدد المكاني: محافظة بغداد.
- ٣- المحدد الزمني: العام الدراسي ٢٠١٢ / ٢٠١٣

مصطلحات البحث:

الإشراف التربوي:

- ١- ويعرف بأنه "عملية تسهيل النمو المهني للمعلم من خلال اعطاء المعلم التغذية حول التفاعل الصفي من جهة، ومساعدة المعلم على استخدام هذه التغذية الراجعة من اجل جعل التعليم اكثر فاعلية من جهة اخرى" (Glatthorn،P1984،55).
- ٢- ويعرف بأنه نشاط موجه يعتمد على دراسة الوضع الراهن ويهدف الى خدمة العاملين في مجال التربية والتعليم لإطلاق قدراتهم ورفع مستواهم الشخصي والمهني مما يؤدي الى رفع مستوى العملية التعليمية وتحقيق اهدافها (وزارة التربية، ١٩٨٥، ٣٣) .
- ٣- ويعرف بأنه "مجموعة من الانشطة المصممة، لتطوير التعليم، بحيث تعمل كمصدر للدعم البشري، وتركز في زيادة فعالية المدرسة من خلال تشجيع النمو المهني، مما يؤدي الى انتماء عالٍ للمدرسة وللجماعة والتزام بتحقيق الاهداف وانجاز عالٍ وزيادة الرضا الوظيفي. (P 67، sergiovanni&starratt،1988)
- ٤- ويعرف بأنه " عملية فنية قيادية انسانية شاملة غايتها تقويم العملية التعليمية والتربوية وتطويرها ". (McCabe et .al، 2009 ،P.14)
- ٥- التعريف الاجرائي: ويعرف الباحث الاشراف التربوي في هذا البحث بانه : عملية قيادية ديمقراطية تعاونية منظمة تعنى بالموقف التعليمي بعناصره من مناهج ووسائل واساليب وبيئة ومعلم وطالب، ويرمي بحث العوامل المؤثرة في ذلك الموقف وتقييمها للعمل على تحسينها وتنظيمها من اجل تحقيق أهداف التعليم والتعلم.

الحاجة:

١- وتعرف "بأنها الفجوة القائمة بين النتائج الحالية والنتائج المرجوة او المرغوبة (1993، P:24، kaufman،).

٢- وتعرف "بأنها مجموع التغيرات والتطورات المطلوب احداثها في معلومات ومهارات واتجاهات العاملين بقصد التغلب على المشكلات التي تعترض سير العمل والانتاج وتحول دون تحقيق الاهداف المنشودة". (الرشيد، ٢٠٠٣، ص ٥٧)

٣- وتعرف "بأنها الفجوة بين مستوى الكفاية المتوقع ومستوى الكفاية المتوفر لدى الافراد الذين يشغلون مختلف الوظائف داخل المؤسسة" (فريحات، ٢٠٠٧، ص ٤٨).

التعريف الاجرائي ويعرفها الباحث :

بأنها الفجوة بين الواقع والطموح التي تظهر عن طريق تحليل استجابات افراد العينة عن اداة البحث.

المشرف التربوي:

١- ويعرف بانه الشخص المعين رسميا في وزارة التربية ليعمل على مساعدة مديري المدارس والمعلمين في تحقيق اهداف التربية لدى المتعلمين بأساليب مختلفة. (الدوجان، ١٩٨٩، ص ٧)

٢- ويعرف الشخص المؤهل علميا وفنيا وخبرة وميولا، لمتابعة مرؤوسيه من معلمين واداريين وعاملين، وتوجيه انجازهم وتطويرهم وظيفيا، لرفع فعاليتهم في تحصيل الاهداف التربوية المرجوة. (حمدان، ١٩٩٢، ص ٧).

٣- ويعرف بانه الشخص الذي تعهد اليه وزارة التربية مسؤولية الاشراف على المدارس ومتابعة اداء المعلمين داخل الصف لتحقيق النمو التربوي والمهني والذاتي لديهم من اجل النهوض بالعملية التعليمية (عبيدات، ٢٠٠٥، ص ٧٦).

٤- هو خبير فني وظيفته الرئيسية مساعدة المعلمين على النمو المهني وحل المشكلات التعليمية التي تواجههم فضلا عن تقديم الخدمات الفنية لهم. (خليفة، ٢٠١٠، ص ١٢٣).

التعريف الاجرائي: الموظف المكلف من لدن وزارة التربية لمتابعة سير العملية التعليمية، وتقديم النصح والإرشاد في الوقت المناسب بهدف تحسين أداء العاملين فيها وتطويره وزيادة فاعلية المدرسة في تحقيق أهدافها .

الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة.

أولاً/ الإطار النظري:

مفهوم تحديد الحاجات:

إنَّ تحديد الحاجات الاساسية عملية إجرائية محددة ومستمرة تتم باستخدام أساليب علمية مختلفة للحصول على معلومات عن الحاجات المختلفة للأفراد والجماعات والمجتمعات ضمن مستويات محددة ليتم بعد ذلك ترتيبها حسب أولوياتها، وتخطيط وتنفيذ البرامج والمشروعات التدريبية لتلبية تلك الاحتياجات. (الكايد، ١٩٩٧، ص ٧٣).

إنَّ تحديد الحاجات من اهم عناصر التخطيط للتدريب والتي على ضوءها يتم تحديد الاهداف التي نسعى الى تحقيقها . وكلما كان تحديد الحاجات دقيقا امكن تحقيق اهداف البرنامج التدريبي بكفاءة وفاعلية (ياغي، ٢٠٠١، ص ٨٣).

إنَّ تحديد الحاجات من شأنه ان يشير الى وجود مجموعة من الافراد العاملين الذين هم بحاجة الى التدريب والذي ربما يعود لأسباب ضعف في مستوياتهم المهارية أو لنقص في قدراتهم او عدم إلمامهم ببعض المعلومات الهامة في مجال عملهم (حمدان، ٢٠٠٠، ص ٦٣)

ويرى الباحث أنَّ الحاجات قد تكون فردية وقد تكون جماعية ايضا، وذلك مرهون بالفرد نفسه، فمثلا هناك حاجات للمشرفين الاختصاصيين والتربويين يحكمها التخصص، فحاجات مشرف اللغة العربية تختلف عن حاجات مشرف الرياضيات، وفي الوقت نفسه قد تظهر حاجات جماعية مثل الحاجات المادية او النفسية وغيرها .

وبناءً على ما تقدم فقد تتعدد الحاجات الأساسية ، وتختلف باختلاف الأفراد والبيئات ، وأحيانا " الصفات الشخصية ، وتعني الحاجة " وجود نقص او تناقض بين وصفين " وفي اطار تنمية القوى البشرية فان الحاجة تعني "وجود فجوة بين أدائين وفي وظيفة ما اداء واقعي واداء مرغوب فيه، وتحدث تلك الفجوة نتيجة النقص في معارف الأفراد أو قدراتهم أو اتجاهاتهم. " (حمدان ٢٠٠٢، ص: ٤٥)

إنَّ التطورات المحلية والعالمية المتسارعة في مجال تكنولوجيا المعلومات، وسرعة انتشارها جعل من العالم قرية صغيرة، سيكون البقاء فيها لصاحب الكفاءة والفاعلية، القادر على المنافسة المحلية والدولية، وعليه لا بُدَّ من التركيز في تنمية الموارد البشرية، كونها العنصر الحاسم في العملية الإنتاجية الأمر الذي يدعو الدول النامية؛ إذا ارادت مواكبة التطورات العالمية أن تهتم بمعاهد ومراكز الاعداد والتدريب من أجل تحسين كفاءة وفاعلية مواردها البشرية في مختلف القطاعات.

طرق تحديد الحاجات:

تتعدد طرق كشف الحاجات وتحديدها بتعدد مشارب الباحثين في هذا المجال، وكذلك بتنوع ادوار الأفراد، وطبيعة المؤسسات التي يعملون فيها. وقد اورد الطعاني ثلاثة طرق رئيسة في تحديد الحاجات، وهي:

اولاً / تحليل المنظمة: ويقصد بتحليل المنظمة بحث الاوضاع التنظيمية، والانماط الادارية، لتحديد مواطن الحاجة الى التدريب وسد النقص داخل التنظيم، وكيفية تشخيص نوع التدريب المطلوب مما يترتب عليه تحديد نوع التدريب الذي يلزم تلك المواقع وتحليل التنظيم لكي يكون شاملاً ينبغي ان يتضمن تحليل الاهداف والخارطة التنظيمية والسياسات والتشريعات التي تخص المنظمة ويتم ذلك عن طريق:

١- توصيف الاعمال والاجراءات.

٢- تشخيص الاوضاع التنظيمية وتحديد مواطن القوة والضعف فيها.

٣- تحديد التعديلات والتغيرات الواجب إدخالها على التنظيم.

ثانياً / تحليل المهمات: ويقصد بها بحث المهمات التي تقوم بها المؤسسة والمهارات المطلوبة لإنجاز هذه المهمات، وكذلك المواصفات التي ينبغي توافرها في من يقوم بها، كالمهارات والقدرات والمؤهلات والخبرات والتي تنحصر في ثلاثة أنواع من المعلومات هي:

أ- معلومات تتعلق بواجبات الوظيفة ومهامها.

ب- معلومات تتعلق بالمسؤوليات عن شاغل الوظيفة حتى يتمكن من أدائها.

ج- معلومات تتعلق بالمهارات والمعرفة الضرورية للإنجاز هذه المهمات بشكل كاف ومرص.

ثالثاً / تحليل خصائص الفرد شاغل الوظيفة: وتعني تحليل خصائص الفرد في وظيفته الحالية وتحديد المهارات، المعارف والاتجاهات والافكار التي تلزم لأداء هذه الوظيفة، ولأداء وظائف اخرى متوقعة، ويتضمن تحليل خصائص الفرد ما يأتي:

أ- الحقائق والبيانات التي تتعلق بالمؤهلات العلمية لشاغل الوظيفة.

ب- خبراته العلمية والقدرات والمهارات الخاصة.

ج- الانشطة التدريبية التي شارك فيها.

د- المتطلبات الفكرية مثل القدرة على التحليل والنباهة الذهنية والتركيز الفكري .

(الطعاني، ٢٠٠٢، ص ٩٣)

الجهات التي تقوم بتحديد الحاجات:

تعدُّ الادارة العليا الجهة الرئيسة المسؤولة عن تحديد الحاجات، فضلاً عن بعض المنظمات والجهات الخارجية الاخرى، وتمر هذه العملية بمرحلتين مهمتين، هما:

أ- التحديد المبدئي للحاجات، وبموجبها يدرك المدير او الرئيس المباشر الحاجة التي تستلزم البحث والتحليل وهذا التحديد قد يتأتى عن طريق الموظفين عبر آراءهم ومقترحاتهم المنقولة الى المدير.

ب- التحديد المفصل للحاجات والتي يتم بموجبها تولى اختصاصي أو مستشار إداري تحليل تلك الحاجة لغرض الوصول الدقيق الى التحديد الشامل لها. (strm،2005، 27p).

وبناءً عليه فإن تحديد الحاجات يتضمن جانبين اساسيين: اولها نقص أو ضعف مهارات أو معارف واتجاهات موظفين محددين يؤثر ذلك في أدائهم وسلوكهم وفي أداء المؤسسة بشكل عام، وأخرها أنها مجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات المتوقع أن تكون حاجة لموظفين محددين، نتيجة لتغيرات وتطورات تكنولوجية وتنظيمية أو عملية أو بسبب ترقيات أو تنقلات للموظفين الى مراكز وظيفية اعلى أو جديدة، أو مشكلات يراد حلها عن طريق تدريب افراد المؤسسة.

الإشراف التربوي:**مفهوم الإشراف التربوي الحديث:**

لقد تطور الاشراف التربوي في السنوات الاخيرة فبعد ان كان مجرد عملية تفتيش ورقابة على المعلمين بهدف تصيد الاخطاء والعثرات لديهم وتقديم النقد اللاذع لهم دون النظر الى اية علاقة انسانية او دوافع تربوية اصبح ينظر للإشراف التربوي الان بنظرة حديثة متطورة ومرنة تتماشى مع التغيرات التربوية في المدارس وفي طبيعة واعداد المعلم وفي النظرة العامة للعملية التعليمية او التعليمية (عبد الهادي، ٢٠٠٦، ص ٦٦)

ويمكن تحديد مفهوم الاشراف التربوي على انه جهود منظمة وعمل ايجابي يهدف الى تحسين عمليات التعلم والتعليم والتدريب، ويبدل المشرفون التربويون جهوداً مثل تقديم الاستشارة وتنسيق وتوجيه النمو الذاتي للمعلمين ليزداد فهمهم التربوي وايمانهم بأهداف التعليم وبذلك يؤدون دورهم بصورة أكثر فاعلية ويصبحون اكثر قدرة على توجيه النمو المستمر تربوياً ومهنياً لكل من يمارس دوره الخلاق ويسهم في بناء المجتمع على الصعيد التربوي. (الزايدي، ٢٠٠٢، ص ٣٧)

وبذلك فهو عملية انسانية تهدف قبل كل شيء الى الاعتراف بقيمة الفرد بصفته انساناً لكي يتمكن المشرف من بناء صرح الثقة المتبادلة بينه وبين المعلم، وليتمكن من معرفة الطاقات الموجودة لدى كل فرد يتعامل معه في ضوء ذلك. وهو عملية شاملة تعني بجميع العوامل المؤثرة

في تحسين العملية التعليمية وتطويرها ضمن الاطار العام لأهداف التربية والتعليم .(الشديدي، ٢٠٠٣، ص ٥٧)

لذلك فالإشراف التربوي يهتم بتحسين عناصر التعليم والتعلم. وذلك من خلال النظرة اليها بوصفه نظاماً له مدخلاته وعملياته ومخرجاته، ويمتاز هذا النظام بالنظرة الشمولية. (ابراهيم، ٢٠٠٧، ص ٩٥)

ويرى الباحث بعد عرضه جملة من المفاهيم والتعريفات التي تخص الإشراف التربوي أنّ اختلاف المفاهيم يمكن أن يعزى الى اختلاف نظرة الباحثين الى ماهية الإشراف وأولوياته فجاءت هذه المفاهيم مركزة في معظمها على بعد واحد من ابعاد الإشراف التربوي، ومن هذه المفاهيم يحاول الباحث اشتقاق مفهوم يوازن بين المجالات جميعها بوصفها اجزاء مهمة في النظام الإشرافي.

إنّ طبيعة العمل الذي يمارسه المشرفون الاختصاصيون والتربويون بوصفهم مسؤولين عن تحسين العملية التربوية في المدارس التي يشرفون عليها وقادة تربويين تتطلب نوعاً خاصاً من الاعداد والتأهيل حتى يمكنهم من تأدية مسؤولياتهم ومهامهم على الوجه الاكمل، فالمشرف التربوي الذي يتلقى التدريب والتأهيل قادر على القيام بالعمل الإشرافي لمن يحتاجه، ويسعى لتحسين العملية التعليمية عن طريق تحسين اداء المعلم، وتيسير مهامه وهو يؤثر فيمن حوله، ويتصل بهم عبر قنوات الاتصال المتاحة ويجعل اتصاله بغيره مفيداً ويؤثر ويتأثر ويفتح أبواباً للحوار ويفسح المجال للتغيير ويوجد الاستعداد للتطور والتقدم نحو ما فيه خير الطلاب ومجتمعهم الكبير. (البديري، ٢٠٠٨، ص ٥٤)

ويرى الباحث أنّ الهدف الرئيس من عملية الإشراف هو تحقيق اهداف المدرسة، ومساعدة العاملين في الحقل التعليمي، لكي يصبحوا ذوي مهارة وكفاية عالية قادرين على تأدية اعمالهم بدقة وتفانٍ، وهذه من المهام الرئيسة للمشرف التربوي والاختصاصي، هذا وتقع على عاتق المشرف فضلاً عن ما ورد اعلاه، واجبات اخرى اهمها:

- ١- مساعدة المعلمين وتوجيههم من الناحية الفنية في كل ما يتصل بالعملية التربوية والتعليمية.
- ٢- متابعة جوانب العملية التربوية المختلفة.
- ٣- ممارسة بعض الاعمال الادارية ذات العلاقة بطبيعة عمل المعلمين
- ٤- التدريب في أثناء الخدمة وذلك لتحسين أداء الكوادر التعليمية المختلفة واثرائها ذاتها باستمرار.
- ٥- نقل التجارب التربوية الرائدة الى المدارس المختلفة والاطلاع على نتائج البحوث.
- ٦- تنظيم ندوات ومحاضرات إشرافية عن الادوار الجديدة والمرتبقة من المشرف.

مراحل تطور الاشراف التربوي:

مر الاشراف التربوي بمراحل متعددة خلال مدة تطوره، ويمكن ايجازها بالآتي:

١- مرحلة التفتيش:

انصفت هذه المرحلة بالرقابة ومحاسبة المعلم ومراجعة أعماله، ولهذا نرى ان المفتش يفاجئ المعلم ويسعى الى كشف أخطائه ويعطي اهتماما بالغاً بما حصل عليه الطلبة من معلومات وارتبط مفهوم التفتيش في الاذهان بتصيد الاخطاء والتخويف والتجسس، واقتصر عمل المفتش على تقويم المعلم ونقده. (حسنين، ٢٠٠١، ص ٧٧)

٢- مرحلة التوجيه:

نتيجة للاعتراضات والنقد الذي وجه الى المفهوم التسلطي في التفتيش، ظهرت مرحلة التوجيه لتشير الى علاقة تعاونية تهدف الى تنمية المعلم ومعاونته على اكتشاف ذاته، لكن التوجيه ظل قاصراً عن تحقيق اثار ايجابية في تحسين عملية التعلم والتعليم وتطويرها . (ابو هويدي ، ٢٠٠٠، ص ٨٣)

٣- مرحلة الاشراف التربوي:

ومع استمرار التطور في الفكر التربوي الحديث اخذ مفهوم الاشراف التربوي في الاوساط التربوية يتطور، ليأخذ معنى شاملاً وواسعاً، حتى يلبي احتياجات النظرة الشاملة لعناصر العملية التعليمية التعليمية.

وانتقل الاشراف التربوي من موقف الاهتمام بالمعلم، وبتحسين أدائه وبتعديل سلوكه التعليمي، الى الاهتمام بالموقف التعليمي عامة، وإحداث التعديل والتغيير الإيجابي المرغوب في عناصره المختلفة، في المعلم والمتعلم والمنهاج والبيئة والتسهيلات المدرسية والادارة الصفية .(البقمي، ٢٠٠٨، ص ٦٦).

٤- مرحلة المشرف كصديق ناقد:

وفي هذه المرحلة يعمل المشرفون الاختصاصيون و التربويون كأصدقاء ناقدين للمدرسة ككل من طريق تعاملهم مع منظومة بشرية تربوية، كانسان وصديق موجه، ميسر، مربّي، مقوم لأداء المدرسة يتعزز دوره عندما يكون صاحب قرار، وهو قائد يتميز بقدراته في التأثير الايجابي في سلوك الآخرين في العملية التربوية. (إبراهيم، ٢٠٠١، ص ٨٤).

ثانيا/ دراسات سابقة

أ - دراسات عربية:

١- دراسة المفتي (١٩٩٩) بعنوان "الكفايات اللازمة للمشرف التربوي "

هدفت الى حصر الكفايات اللازمة للمشرف التربوي لأداء مهامه بفاعلية، ثم تقييم الكفايات الأدائية في أثناء أداء مهامه الإشرافية كما يراها المعلمون والمشرفون أنفسهم في محافظة بغداد، مع الأخذ في الاعتبار المتغيرات الخاصة بالمعلمين، وهي، المؤهل التربوي والخبرة والتخصص والمرحلة التعليمية والجنسية، وشملت (٩٢) مشرفاً و(١٠١٩) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية، وقد استخدم الباحث الأساليب الاحصائية اللازمة لمعالجة بياناته.

وكان من اهم النتائج: حصر الكفايات اللازمة للمشرف التربوي لأداء مهامه في تسع كفايات ووجود فروق في تقويم المشرفين والمعلمين في الكفايات الأدائية لمهام المشرف الاختصاصي والتربوي في معظم المجالات، تعزى الى متغيرات الدراسة.

٢- دراسة ابو هويدي (٢٠٠٠) بعنوان "درجة ممارسة المشرفين الاختصاصيين والتربويين لكفاياتهم الاشرافية من وجهة نظر المعلمين "

هدفت الى تحديد مستوى ممارسة المشرفين الاختصاصيين والتربويين لكفاياتهم الاشرافية من وجهة نظر المعلمين في العراق، وبيان أثر كل من متغيرات : الجنس، والخبرة ، والمؤهل العلمي، والمنطقة التعليمية في تقدير المعلمين لدرجة ممارسة المشرفين والاختصاصيين التربويين لكفاياتهم الاشرافية .

تم توزيع استبانة البحث على عينة البحث المكونة من (١٩٢) معلماً تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية ، وتوصلت الدراسة الى ان ممارسة المشرفين الاختصاصيين والتربويين لكفاياتهم الاشرافية كانت بدرجة قليلة، فهم يمارسون (٨) كفايات فقط بدرجة متوسطة، بينما يمارسون (٦٢) كفاية بدرجة قليلة، وفيما يخص المجالات فهم يمارسون مجالاً واحداً بدرجة متوسطة، ويمارسون المجالات الباقية بدرجة قليلة، وكذلك فقد كانت الدرجة الكلية لممارسة مجمل المجالات قليلة.

٣- دراسة المبارك (٢٠٠٣) بعنوان " آراء معلمي العلوم ومشرفيهم حول المشكلات التعليمية التي تواجه معلم العلوم ودور المشرف الاختصاصي والتربوي في حلها".

هدفت الدراسة الى تعرف آراء معلمي العلوم ومشرفيهم حول المشكلات التعليمية التي تواجه معلم العلوم ودور المشرف الاختصاصي والتربوي في حلها، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٠٨) معلمين و(٤٢) مشرفاً. وتوصلت إلى جملة من النتائج، منها:-

١ - إنَّ (اهم المشكلات التعليمية التي تواجه المعلمين هي) قلة قيام المعلم بالزيارات والرحلات الميدانية العلمية المفيدة، وقلة متابعة معلم العلوم للتطورات العلمية والحديثة، وان هناك اثراً في ضعف التحديد الوظيفي للمشكلات التعليمية واسهام المشرف في حلها لصالح المشرفين الاختصاصيين والتربويين).

٤- دراسة عبيدات (٢٠٠٤) حول واقع الاشراف التربوي في الاردن، في ضوء الاتجاهات المعاصرة.

استهدفت تعرف واقع الاشراف التربوي في الاردن، في ضوء الاتجاهات المعاصرة واهمية ابعاده من وجهة نظر القادة التربويين على وفق خمسة مجالات رئيسة هي :

اساليب الاشراف التربوي، ومهام الاشراف الاختصاصي والتربوي ، واسس اختيار المشرفين الاختصاصيين والتربويين وتعيينهم، وتدريب المشرفين الاختصاصيين والتربويين، والتنظيم الفني للإشراف التربوي .

وتكونت العينة من (١٧٣) مشرفاً تربوياً و (٣١٨) مديراً و (٨٨٢) معلماً وكان من أهم النتائج التي توصلت اليها:-

- ضعف استخدام بعض الاساليب، والمهام الاشرافية من المشرفين الاختصاصيين والتربويين مثل : التعلم الذاتي، والتعلم عن بعد .
- قلة عدد الزيارات الاشرافية المخطط لها من المشرفين الاختصاصيين والتربويين.
- ضعف مشاركة المشرفين والاختصاصيين التربويين في تخطيط المناهج الدراسية.
- قلة اجراء بحوث ميدانية للمشكلات التربوية.

٥-دراسة حمدان (٢٠٠٦) بعنوان " : بناء برنامج تدريبي قائم على الكفايات في ضوء الحاجات التدريبية لمشرفي التعليم المهني، وقياس مدى ملائمته".

استهدفت بناء برنامج تدريبي قائم على الكفايات في ضوء الحاجات التدريبية لمشرفي التعليم المهني، وقياس مدى ملائمته وذلك من طريق الاجابة عن الاسئلة الآتية:

- ١- ما الاحتياجات التدريبية لمشرفي التعليم المهني في الاردن من وجهة نظر المشرفين انفسهم؟
- ٢- ما الاحتياجات التدريبية لمشرفي التعليم المهني من وجهة نظر المعلمين؟
- ٣- هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة .
- ٤- ما البرنامج التدريبي المقترح لتطوير الكفايات الاشرافية لمشرف التعليم المهني في ضوء احتياجاتهم، ومامدى ملائمته ؟

ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء استبانة خاصة وتطويرها، وتم توزيعها على افراد العينة التي تألفت من (٤٩) مشرفاً للتعليم المهني و(٤٣٧) معلماً تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية. وبينت النتائج ان مجال النمو المهني قد تبوأ المرتبة الاولى في الاحتياجات التدريبية يليه مجال التعليم والتعلم ثم مجال المناهج فمجال القيادة الاشرافية ومجال التخطيط ومجال التوعية المهنية وجاء مجال الانتاج المهني اقل المجالات في الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر المشرفين، اما من وجهة نظر المعلمين فقد تبين أن مجال التعليم والتعلم جاء بالمرتبة الاولى في الاحتياجات التدريبية يليه مجال النمو المهني ثم مجال المناهج ثم مجال القيادة الاشرافية، مجال التوعية المهنية، مجال التخطيط، وجاء مجال الانتاج المهني اقل المجالات في الاحتياجات التدريبية وظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المتوسطات التقديرية للمشرفين والمتوسطات التقديرية للمعلمين على مجالات البحث والاداة عامة وكانت لصالح المعلمين وظهرت النتائج الكفايات التي بحاجة للتطوير وهي (١٠) كفايات في مجال التخطيط و(٧) كفايات في مجال التوعية المهنية و(٣) كفايات في مجال الانتاج المهني (٢١) كفاية في مجال القيادة الاشرافية و(٦) كفايات في مجال المناهج و(١١) كفاية في مجال التعلم والتعليم و(١١) كفاية في مجال النمو المهني.

٦- دراسة الشريفي (٢٠٠٦) بعنوان " تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفين الاختصاصيين والتربويين من وجهة نظرهم ونظر مديري المدارس " .

استهدفت التعرف بالاحتياجات التدريبية للمشرفين الاختصاصيين والتربويين من وجهة نظرهم ونظر مديري المدارس، وتكون مجتمع الدراسة من (٢٥٦) مشرفاً تربوياً ومديراً حيث بلغ عدد المشرفين (١٠٠) مشرف ومشرفة وبلغ عدد مديري المدارس (١٥٦) مديراً ومديرة ولتحقيق اهداف الدراسة تم تطوير استبانة تكونت من سبعة مجالات وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كان أبرزها ما يلي:

- مستوى الحاجات التدريبية على جميع المجالات للمشرفين الاختصاصيين والتربويين من وجهة نظرهم ونظر مديري المدارس جاءت مرتفعة بنسبة زادت عن ٧٠٪ .
- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المتوسطات الحسابية للاحتياجات التدريبية لدى المشرفين الاختصاصيين والتربويين من وجهة نظرهم ونظر مديري المدارس تعزى لنوعهم الاجتماعي ومؤهلهم العلمي، وخبرتهم اذ كانت هذه الفروق لصالح الذكور، والمؤهل العلمي لصالح حملة الدراسات العليا وبالنسبة للخبرة لصالح (١١ سنة فأكثر).

- عدم وجود اثر للتفاعل بين النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي والخبرة في تقدير المشرفين التربويين لدرجة الاحتياج التدريبي.

٧- دراسة القاسم وآخرون (٢٠٠٩) بعنوان "الاشراف التربوي والاختصاصي في العراق الواقع والآفاق"

استهدفت تشخيص تطور الاشراف التربوي والاختصاصي في العراق كماً ونوعاً ، وتحديد الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجالات الاشراف التربوي ، وتعرف آراء المشرفين الاختصاصيين والتربويين في العراق .

واتبع الباحثون منهج البحث الوصفي وتكون مجتمع الدراسة من المشرفين الاختصاصيين والتربويين في محافظات بغداد وكركوك والبصرة وبلغت العينة (٢٠٤) مشرفاً ومشرفة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية .

وكان من ابرز النتائج التي توصل اليها الباحثون :

- ١- تتركز عملية الاشراف التربوي في تقويم وتطوير العملية التربوية .
- ٢- ضرورة تنوع الانماط الاشرافية .
- ٣- تأكيد دور الاشراف التربوي في تحقيق الاهداف التربوية المرسومة.
- ٤- ان اقبال كاهل المشرفين بالعديد من المهام الثانوية يحول دون انجاز مهامهم الاشرافية المحددة.

ب - دراسات أجنبية:

١- دراسة معهد Survey of the New York of Correctional (Services) NYS

2000 DOCS بعنوان "اثر المشاركة في البرامج التعليمية"

استهدفت الكشف عن اثر مشاركة المشرفين الاختصاصيين والتربويين في برنامج تعليمي مهني وذلك لزيادة مهاراتهم وكفاءتهم في استخدام الحاسوب والتكنولوجيا وقد تكونت عينة البحث من (٤٣٠) مشرفاً تربوياً و(٣٨٩) مستشاراً تربوياً يعملون في ولاية نيويورك إذ تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وقد طورت استبانة لقياس كفاءة المشرفين والمستشارين وقد استمر البرنامج (٦) اشهر . وقد توصل البحث الى انه هناك فعالية وأثر ايجابي للبرنامج المقصود اذ تبين تحسن كفاءة المشرفين والمستشارين في استخدام الحاسوب والتكنولوجيا ولكن بشكل طفيف وذلك لقصر مدة البرنامج. واوصى البحث بزيادة مدة البرنامج للاستفادة منه.

٢- دراسة (Fitzgibbon, 2004) بعنوان " التحديات التي تقف في وجه تطوير كفايات المشرفين الاختصاصيين والتربويين في بيئة تعليمية مدمجة".

استهدفت الكشف عن التحديات التي تقف في وجه تطوير الكفايات المهنية للمشرفين التربويين في بيئة تعليمية مدمجة. وتكونت العينة من المشرفين الاختصاصيين والتربويين في مقاطعة غلامورغون وأشارت النتائج الى ان احدى المعوقات التي تقف في وجه تطوير كفايات المشرفين الاختصاصيين والتربويين عدم وجود برامج تدريبية من شأنها ان تكسب المشرفين الاختصاصيين والتربويين الكفاية في استخدام الوسائل التكنولوجية، وبناء على ذلك اوصى الباحث بعقد دورات من شأنها ان تعمل على تطوير كفايات المشرف في هذا المجال.

ثالثاً/ مناقشة الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة موضوع الحاجات الاساسية وقضايا اخرى ترتبط بها فقد تناولت دراسة الشريفي (٢٠٠٦) الحاجات التدريبية والفنية للمشرفين الاختصاصيين والتربويين بشكل مباشر وعالجت تلك الحاجات بتحديداتها او تقويمها. واستقصت دراسات (ابو هويدي، ٢٠٠٠)، (المفتي ١٩٩٩)، (Fitzgibbon ، 2004) الكفايات التي يجب توافرها في المشرف الاختصاصي والتربوي. وقدمت دراسة حمدان (٢٠٠٦) برنامجاً تدريبياً للمشرفين الاختصاصيين والتربويين بناء على حاجاتهم ، وتناولت دراسة عبيدات (٢٠٠٤) واقع الاشراف التربوي وممارساته. وتتبعت دراستا (القاسم، وآخرون، ٢٠٠٩) ومعهد (Survey of the New York, NYS DOCS Correctional Services , 2000) ادوار المشرفين وآرائهم نحو المدارس، وقد تشابه هذا البحث مع الدراسات السابقة في اهتمامها بالمشرفين والاختصاصيين التربويين وحاجاتهم كموضوع للبحث.

واختلف عن الدراسات السابقة في كونها تركز على الحاجات التربوية والتدريبية فقط ، بامتداده الى الحاجات النفسية والاجتماعية والادارية والمهنية والشخصية والمادية ايضاً. ويختلف هذا البحث عن الدراسات السابقة في كونه يشمل المشرفين الاختصاصيين والتربويين جميعاً دون اقتصار على تخصص معين.

واستفاد هذا البحث من الدراسات السابقة في :

- ١- بناء اداة البحث وتحديد مجالاتها وفقراتها.
- ٢- تعرف العنوانات التي يمكن الافادة منها عند كتابة الاطار النظري.
- ٣- استنتاج بعض الحلول والمواقف التعليمية ذات الصلة بأبعاد البحث.

الفصل الثالث/ منهج البحث واجراءاته.

يتضمن هذا الفصل وصفاً لمنهج البحث والاجراءات التي اتبعها الباحث في تحديد مجتمع البحث وعينته، وبناء اداة البحث والوسائل الاحصائية .

اولاً/ منهج البحث:

اعتمد الباحث على منهج البحث الوصفي كونه المنهج الذي لا يقف عند مجرد وصف الظاهرة وانما يذهب نحو محاولة الفهم والتنبؤ والتحكم (حنا وآخرون، ١٩٩٠، ١٥٩).

ثانيا/ مجتمع البحث:

يقصد به الافراد الذين يحملون بيانات الظاهرة المقصودة في الدراسة (Babbie,1986,p:106) ويتحدد مجتمع هذا البحث بالمشرفين الاختصاصيين والتربويين في بغداد البالغ عددهم (١٠٩١) مشرفاً ومشرفة موزعين على المديریات العامة للتربية في محافظة بغداد البالغ عددها (٦) مديريات .

ثالثاً/ عينة البحث:

تعد العينة جزء من المجتمع الاصلي الذي تجرى عليه الدراسة ومن اجل ان تكون ممثلة لمجتمعها يفضل ان يتم اختيارها بالطرق العشوائية العينة (البياتي واخرون، ١٩٧٧، ٢٣٥) وقد سحب الباحث عينة عشوائية بنسبة (١٥%) من المجتمع، اذ بلغ عددها (١٦٥) فرداً موزعين على المديریات العامة للتربية في بغداد كما هو في الجدول (١).

الجدول (١) توزيع افراد العينة بحسب متغيرات البحث

| المتغير | التصنيف | التكرار | النسبة المئوية% |
|---------------|---------------------|---------|-----------------|
| الجنس | ذكر | ١١٠ | ٦٦% |
| | أنثى | ٥٥ | ٣٤% |
| المؤهل العلمي | بكالوريوس | ١٣٧ | ٨٣% |
| | أعلى من البكالوريوس | ٢٨ | ١٧% |
| الخبرة | ٥ سنوات فأقل | ٣٥ | ٢١% |
| | ٦-١٠ سنوات | ٥٢ | ٣١% |
| | أكثر من ١٠ سنوات | ٧٨ | ٤٨% |
| المجموع | | ١٦٥ | ١٠٠% |

رابعاً/ اداة البحث :

في ضوء الادب النظري والدراسات ذات الصلة اعد الباحث اداة البحث بصيغتها الاولى ، وتكونت من ستة مجالات تمثل الحاجات الاساسية للمشرفين الاختصاصيين والتربويين وهي الحاجات الاجتماعية والحاجات المهنية والحاجات الادارية والحاجات الشخصية والحاجات النفسية

والحاجات المادية ، وبلغ عدد فقرات الاداة (٦٠) فقرة موزعة على ستة مجالات في كل مجال (١٠-١٢) فقرة .

أ- صدق الاداة:

يعدُّ الصدق من الشروط الواجب توافرها في اداة البحث، كونه يحدد فيما اذا كانت الاداة تقيس فعلاً ما وضعت لقياسه . فضلاً عن ملائمة فقراتها للغرض الذي وضعت من اجله (الغريب ، ١٩٨٥، ٢٧١). ومن اكثر انواع الصدق شيوعاً هو الصدق الظاهري الذي يتم عن طريق عرض الاداة على مجموعة من الخبراء المختصين في مجال البحث .(Ebel, 1972, p:555) وبناء عليه فقد عرض الباحث الاداة بصيغتها الاولية على مجموعة من المحكمين في مجال الادارة التربوية والعلوم التربوية والنفسية بلغ عددهم (١٠) خبراء. ملحق (١) . وعلى ضوء اراء الخبراء المحكمين تم اجراء بعض التعديلات الطفيفة على الفقرات، وتكونت الاداة بصيغتها النهائية من (٦٠) فقرة موزعة على ستة مجالات بواقع عشر فقرات لكل مجال. ملحق (٢) الاداة بصيغتها النهائية.

ب- ثبات الاداة:

يعني "ثبات الاختبار" الحصول على النتائج نفسها تقريباً عند اعادة تطبيق الاختبار على العينة ذاتها بعد مرور مدة زمنية محددة، وبعتماد التعليمات نفسها، وفي ذات الظروف (Berigman ,1974,p:55) وبناءً عليه تم تطبيق الاداة على مجموعة من المشرفين من خارج عينة البحث بلغ عددهم (٢٥) مشرفاً وبعد مضي ثلاثة اسابيع تم اعادة تطبيق الاختبار على المجموعة نفسها ، وتمت معالجة النتائج احصائياً، وظهر ان الاداة تتمتع بثبات عال . والجدول التالي يوضح قيم معاملات الثبات

جدول (٢) معامل ثبات الاستبيان ومجالاته

| الرقم | المجال | عدد الفقرات | معامل الثبات |
|-------|--------------------|-------------|--------------|
| ١ | الحاجات الاجتماعية | ١٠ | ٩٢% |
| ٢ | الحاجات المهنية | ١٠ | ٩٤% |
| ٣ | الحاجات الادارية | ١٠ | ٩٢% |
| ٤ | الحاجات الشخصية | ١٠ | ٩٤% |
| ٥ | الحاجات النفسية | ١٠ | ٩٥% |
| ٦ | الحاجات المادية | ١٠ | ٨٥% |
| | الثبات الكلي | ٦٠ | ٩٣% |

الجدول (٣) التقدير اللفظي الذي يقابل قيم الوسط المرجح

| ت | قيم الوسط المرجح | التقدير اللفظي |
|---|------------------|----------------|
| ١ | ١ - ١,٨٠ | منخفضة جداً |
| ٢ | ١,٨١ - ٢,٦٠ | منخفضة |
| ٣ | ٢,٦١ - ٣,٤٠ | متوسطة |
| ٤ | ٣,٤١ - ٤,٢٠ | عالية |
| ٥ | ٤,٢١ - ٥ | عالية جداً |

والجدول (٤) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستويات الحاجات التربوية للمشرفين التربويين والاختصاصيين في بغداد، من وجهة نظرهم:

الجدول (٤) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية ومستويات الحاجات الاساسية

| ت | المجال | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة المئوية | مستوى الحاجة |
|---|--------------------|-----------------|-------------------|----------------|--------------|
| ١ | الحاجات الاجتماعية | ٢.٩٨ | ١.١١ | ٥٩% | منخفضة |
| ٢ | الحاجات المهنية | ٤.٢٠ | ٠.٩٢ | ٨٤% | عالية |
| ٣ | الحاجات الادارية | ٣.٧٥ | ١.٠٨ | ٧٥% | عالية |
| ٤ | الحاجات الشخصية | ٣.٣٠ | ١.٢٦ | ٦٦% | متوسط |
| ٥ | الحاجات النفسية | ٢.٨٠ | ١.١١ | ٥٦% | منخفضة |
| ٦ | الحاجات المادية | ٤.٢٢ | ٠.٩٢ | ٨٤,٤% | عالية جداً |

يتضح من الجدول (٤) ان المتوسطات الحسابية للحاجات الاساسية للمشرفين الاختصاصيين والتربويين قد تراوحت ما بين (٢.٨٠ - ٤.٢٢) وقد جاء مجال الحاجات المادية بوسط قدره (٤.٢٢) ونسبة مئوية قدرها (٨٤.٤%) بالمرتبة الاولى، وهذا ما يستدعي الاهتمام بالحاجات المادية للمشرفين ليكونوا اكثر قدرة على اداء ادوارهم الوظيفية وبآتي هذا من طريق زيادة التخصيصات المادية ورفع المستوى المعيشي للمشرفين .

فيما جاء مجال الحاجات المهنية بالمرتبة الثانية اذ حصل على وسط مرجح قدره (٤.٢٠) ووزن مئوي قدره (٨٤%) وهذا مؤشر خطير وحرص على وجود نقص في المجال المهني مما يتطلب ضرورة سد هذا النقص من خلال توفير برامج تدريبية فاعلة للمشرفين ليكونوا قادرين على اداء ادوارهم الجديدة كأصدقاء ناقدين وخبراء فاعلين في الساحة التربوية وضرورة توفر معايير الجودة في من يتبوون المسؤوليات في الاشراف التربوي .

وحل مجال الحاجات الادارية في المرتبة الثالثة في سلم الحاجات التربوية للمشرفين الاختصاصيين والتربويين وبوسط مرجح (٣.٧٥) ووزن مئوي قدره (٧٥%) ويدل هذا على وجود نقص في مجال الحاجات الادارية ويعتقد الباحث بان هذا ناتج من عدم ادخال المشرفين الاختصاصيين والتربويين في دورات تدريبية بمجال الادارة التربوية وقلة أعداد المتخصصين في الادارة التربوية من المشرفين الاختصاصيين والتربويين .

فيما جاء مجال الحاجات الشخصية بالمرتبة الرابعة بوسط قدره (٣.٣٠) ووزنه المئوي (٦٦%) وهذا مؤشر على وجود احتياج في مجال الحاجات الشخصية للمشرفين الاختصاصيين والتربويين، وقد يكون السبب في ذلك ناتج عن كثرة الاعمال الموكلة الى المشرفين الاختصاصيين والتربويين وتعدد ادوارهم وواجباتهم مما يتطلب تلبية حاجاتهم الشخصية لرفع قدراتهم في اداء ادوارهم الوظيفية فيما حل مجال الحاجات الاجتماعية الترتيب الخامس بوسط قدره (٢.٩٨) ، ووزن مئوي قدره (٥٩.٦%)، وحل مجال الحاجات النفسية سادساً بوسط مرجح قدره (٢.٨٠) ووزن مئوي قدره (٥٦%) ولم يشكل المجالين المذكورين احتياجاً اساسياً وربما ينبع هذا من قدرة المشرفين الاختصاصيين والتربويين ومكانتهم الاجتماعية وحسن اختيارهم من النواحي الشخصية والاجتماعية، وامتلاكهم القدرات والمهارات المطلوبة للعب ادوار اجتماعية مختلفة بحكم تواصلهم مع الزملاء والمجتمع المحلي.

ويرى الباحث أنّ سبب ظهور بعض الحاجات بوسط اعلى من الوسط الفرضي يعود الى العديد من الاسباب قد يأتي في مقدمتها الضرورات التي تتطلبها الحياة من ماديات ومستلزمات تحتاج الى اشباع وتلبية وان الملاحظ لبيئة عمل المشرفين الاختصاصيين والتربويين يجد ان هناك عددا من المشرفين الاختصاصيين والتربويين في مكتب واحد ، وهذا يؤثر في استقلالية عمل المشرف التربوي مما قد يشعره بالمراقبة، ويزيد من حاجاته الشخصية، فعلى سبيل المثال قد يأتي بعض المعلمين لمناقشة المشرف الاختصاصي والتربوي في قضايا علمية او تربوية او شخصية وبحكم تواجد عدد من المشرفين داخل المكتب فقد يحول دون اجراء العديد من المناقشات ان تتم، وان تمت فنتم بشكل سريع ولا تحقق معظم اهدافها.

وفي حين ان المشرف التربوي صاحب رسالة ومهنة تتطلب الالمام بقدر كبير من المعرفة العلمية والتربوية وتحديثها باستمرار ليبقى على تواصل مع ما يستجد في مهنته، ويطور نفسه باستمرار، ولكي يقدم للمعلمين الذين يشرف عليهم ما مطلوب من معلومات او اساليب تدريسية جديدة ولذا فان حاجاته المهنية لا بُدَّ أن تلبى وتمثل هذه الحاجة في التحاق عدد لا بأس به من المشرفين الاختصاصيين والتربويين ببرامج الدراسات العليا او الدورات التدريبية طويلة المدى، فضلاً عن الدورات التدريبية المعتادة.

يضاف الى ما تقدم قيام المشرفين الاختصاصيين والتربويين بكثير من الاعمال الادارية الى جانب مهامهم الفنية فهو حلقة الوصل بين المعلمين ويحدد الدورات التدريبية لهم وينسق ايامهم الدراسية، ويكتب التقارير الاشرافية ويتعامل مع عدد كبير من المعلمين والمشرفين ويكون طرفاً في كثير من المواقف التربوية التي تحتاج الى حلول سريعة ومن هنا تنشأ حاجات ادارية هي أيضاً بحاجة الى تلبية قبل كل شيء، فالمشرف التربوي انسان لديه الكثير من الحاجات الشخصية والنفسية والاجتماعية فهو بحاجة لأن يعيش في جماعة مثل اسرته او بين اصدقائه ، وهو بحاجة لأن يشعر بالأمان الشخصي والرضا عن نفسه والسعادة في عمله وفي اسرته وبحاجة لان يتكيف مع ظروف الحياة وظروف العمل ومواجهة العوامل السابقة جميعها من ضغوط مادية ومهنية واجتماعية ونفسية على المشرف التربوي تحملها. وهذا يتطلب تقليص الفجوة بين ما هو موجود فعلياً ومتوفر للمشرف التربوي وبين ما يطمح اليه مما يدفع بالمشرف الاختصاصي والتربوي الى البحث عن ما يسد حاجاته ويلبها في ظل واقع صعب يتغير باستمرار .

وتتفق نتائج هذا البحث مع نتائج العديد من الدراسات السابقة ذات الصلة فتتفق مع دراسات الشريفى (٢٠٠٧) ، حمدان (٢٠٠٦) ، عبيدات (٢٠٠٤) ، القاسم وآخرون ، الشديدي (٢٠٠٣) ، ابو هويدي (٢٠٠٠) ، فرحات (١٩٩٢) ، معهد nys docs (2004) ، التي أشارت الى ارتفاع مستوى الحاجات الاساسية للمشرفين الاختصاصيين والتربويين .

ثانياً / النتائج المتعلقة بالهدف الثاني : بيان اثر متغيرات (الجنس والخبرة والمؤهل العلمي) في مستوى الحاجات الاساسية:-

١- النتائج المتعلقة بالفرضية الاولى:

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات مجالات مستوى الحاجات الاساسية للمشرفين الاختصاصيين والتربويين، تعزى لمتغير الجنس. ولفحص الفرضية، فقد استخدم الباحث اختبار "ت" للمجموعتين المستقلتين independent T-test ويوضح الجدول (٥) النتائج:

الجدول (٥)

| المجال | ذكور (ن=١١٠) | | اناث (ن=٥٥) | | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|--------------------|--------------|----------|-------------|----------|--------|---------------|
| | المتوسط | الانحراف | المتوسط | الانحراف | | |
| الحاجات الاجتماعية | ٣.٤٣ | ١.٠٩ | ٣.١٣ | ١.١٣ | ٢.٥٦٨ | *٠.٠١١ |
| الحاجات المهنية | ٤.٤٢ | ٠.٨٨ | ٣.٩٨ | ٠.٩٧ | ١.٩٩٢ | *٠.٠٤٧ |
| الحاجات الادارية | ٣.٣٠ | ١.٠٣ | ٣.٤٧ | ١.١٣ | ١.٨١٣ | ٠.٠٧١ |
| الحاجات الشخصية | ٣.١٥ | ١.٢١ | ٣.٤٩ | ١.٣١ | ١.٨١٧ | ٠.٠٧٠ |
| الحاجات النفسية | ٢.٦٠ | ١.٠٤ | ٣ | ١.١٧ | ٢.٤٨٠ | *٠.٠١٤ |
| الحاجات المادية | ٤.٥٥ | ٠.٨٦ | ٣.٩٠ | ٠.٩٨ | ٢.٠٦٨ | *٠.٠٣٩ |

*دالة احصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) ودرجة حرية (٣٠٨).

يتضح من الجدول (٥) عدم وجود فرق ذي دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المشرفين الاختصاصيين والتربويين تعزى لمتغير الجنس في مجالي الحاجات الادارية والحاجات الشخصية.

بينما يوجد فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجاباتهم تعزى لمتغير الجنس في مجال الحاجات الاجتماعية والحاجات المهنية ، والحاجات النفسية ، والحاجات المادية، والدرجة الكلية، ولصالح الذكور .

ويفسر الباحث عدم وجود فروق في مجالي الحاجات الادارية والحاجات الشخصية الى ان المشرفين والمشرفات بحاجة الى تنظيم طريقة العمل التي يتبعها الاشراف التربوي من تدريب المشرفين والمعلمين، فما زال المشرفون ينفذون تلك الطريقة بالإجراءات نفسها دون احداث تغيير او تعديل عليها بحسب رأي الباحث. إما بالنسبة لوجود فروق في الحاجات الاجتماعية والمهنية والنفسية والمادية والدرجة الكلية، تعزى لمتغير الجنس فان ذلك يعود الى ان المشرفين اكثر مسؤولية واعباء من الاناث، فمسؤولية البيت وما يتبع ذلك من مصاريف تثقل كاهل المشرف الاختصاصي و التربوي وتفكيره ومن هنا فان حاجاته المادية والاجتماعية والمهنية والنفسية تزداد وتتنعم، مما يجعله بحاجة الى اشباعها وتلبيتها.

وتتفق نتيجة هذا البحث مع نتائج دراسات عبيدات (٢٠٠٤)، (white & queener,2003)

في وجود فروق دالة في حاجات المشرفين الاختصاصيين والتربويين لمتغير الجنس.

٢- النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات افراد العينة ، تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ولفحص الفرضية، استخدم الباحث اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين independent sample t-test ونتائج الجدول (٦) تبين ذلك.

الجدول (٦)

| المجال | بكالوريوس ن=١٣٧ | | اعلى من بكالوريوس ن=٢٨ | | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|--|-----------------|----------|------------------------|----------|--------|---------------|
| | المتوسط | الانحراف | المتوسط | الانحراف | | |
| الحاجات الاجتماعية | ٣.٢٦ | ١.٠٨ | ٣.٣٣ | ١.١٩ | ٠.٤٩٠ | ٠.٦٢٤ |
| الحاجات المهنية | ٣.٤٢ | ٠.٨٨ | ٣.٤٤ | ١.٠٣ | ٠.٠٦٢ | ٠.٩٥٠ |
| الحاجات الادارية | ٣.٢٩ | ١.٠٩ | ٣.٤٢ | ١.٠٦ | ١.٠٢٠ | ٠.٣٠٩ |
| الحاجات الشخصية | ٣.١٥ | ١.٢٦ | ٣.٢٧ | ١.٢٧ | ٠.٧٩٥ | ٠.٤٢٧ |
| الحاجات النفسية | ٣.١٧ | ١.١٠ | ٣.٣٠ | ١.١٣ | ١.٠٠٢ | ٠.٣١٧ |
| الحاجات المادية | ٣.٦٢ | ٠.٩٣ | ٣.٧٦ | ٠.٨٧ | ١.٣٢٩ | ٠.١٨٥ |
| الدرجة الكلية لمجالات تحديد الحاجات التربوية | ٣.٣٢ | ٠.٩٦ | ٣.٤١ | ١.٠١ | ٠.٧٨٥ | ٠.٤٣٣ |

*دالة احصائياً عند مستوى ($\alpha=0.05$) ، ودرجة حرية (٣١٠).

يتضح من الجدول (٦) عدم ملاحظة فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$. بين متوسطات استجابات افراد العينة تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ويفسر الباحث عدم ملاحظة فروق بالنسبة الى متغير المؤهل العلمي، الى ان البيئة المحيطة بالمدرسين الاختصاصيين والتربويين هي نفسها تقريباً، ولا تكاد تختلف كثيراً؛ كون العمل في الاشراف التربوي لا تفرق بين الشهادات المختلفة التي يحملها المشرفون، فجميع المشرفين يخضعون للتدريب نفسه ويعاملون بالطريقة نفسها ويتبعون اجراءات محددة في تعاملهم مع المعلمين ومن هنا فان الحاجات التي يطمحون الى سدها تتشابه إلى حد كبير. وتتفق نتيجة ها البحث مع دراسة حمدان (٢٠٠٦) في عدم ملاحظة اثر للمؤهل العلمي في تحديد الحاجات التربوية للمدرسين الاختصاصيين والتربويين. بينما تختلف نتائج هذا البحث مع نتائج دراسة الشريفي (٢٠٠٦) في وجود فروق دالة في حاجات المدرسين الاختصاصيين والتربويين يعزى للمؤهل العلمي.

الجدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات مستوى الحاجات الاساسية للمدرسين التربويين في بغداد من وجهة نظرهم وفق متغير الخبرة.

| المجال | الخبرة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|--|------------------|-------|-----------------|-------------------|
| الحاجات الاجتماعية | ٥ سنوات فأقل | ٣٥ | ٣.١٧ | ١.٠٣ |
| | ٦-١٠ سنوات | ٥٢ | ٣.٣٥ | ١.٠٥ |
| | اكثر من ١٠ سنوات | ٧٨ | ٣.٣٠ | ١.١٧ |
| الحاجات المهنية | ٥ سنوات فأقل | ٣٥ | ٣.٣٣ | ٠.٨٩ |
| | ٦-١٠ سنوات | ٥٢ | ٣.٥٥ | ٠.٨٩ |
| | اكثر من ١٠ سنوات | ٧٨ | ٣.٤٣ | ٠.٩٥ |
| الحاجات الادارية | ٥ سنوات فأقل | ٣٥ | ٣.١٧ | ١.٠٥ |
| | ٦-١٠ سنوات | ٥٢ | ٣.٤١ | ١.٠٦ |
| | اكثر من ١٠ سنوات | ٧٨ | ٣.٣٧ | ١.١٠ |
| الحاجات الشخصية | ٥ سنوات فأقل | ٣٥ | ٣.٠٩ | ١.١٩ |
| | ٦-١٠ سنوات | ٥٢ | ٣.٢٧ | ١.٢٠ |
| | اكثر من ١٠ سنوات | ٧٨ | ٣.١٩ | ١.٣١ |
| الحاجات النفسية | ٥ سنوات فأقل | ٣٥ | ٣.٠٥ | ١.٠٩ |
| | ٦-١٠ سنوات | ٥٢ | ٣.٣٠ | ١.٠٥ |
| | اكثر من ١٠ سنوات | ٧٨ | ٣.٢٣ | ١.١٣ |
| الحاجات المادية | ٥ سنوات فأقل | ٣٥ | ٣.٦٥ | ٠.٩٥ |
| | ٦-١٠ سنوات | ٥٢ | ٣.٧٤ | ٠.٧٩ |
| | اكثر من ١٠ سنوات | ٧٨ | ٣.٦٤ | ٠.٩٥ |
| الدرجة الكلية لمجالات تحديد الحاجات التربوية | ٥ سنوات فأقل | ٣٥ | ٣.٢٣ | ٠.٩٢ |
| | ٦-١٠ سنوات | ٥٢ | ٣.٤٣ | ٠.٩٢ |
| | اكثر من ١٠ سنوات | ٧٨ | ٣.٣٦ | ١.٠١ |

يتضح من الجدول (٧) أن فئة الخبرة (٦-١٠) هي الاعلى متوسطاً في الحاجات الاجتماعية والحاجات المهنية والادارية والشخصية والنفسية والمادية والدرجة الكلية للحاجات التربوية.

الجدول (٨)

نتائج تحليل التباين الاحادي لدلالة الفروق في استجابات المشرفين الاختصاصيين والتربويين على وفق متغير الخبرة.

| المجالات | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة f مستوى | الدلالة |
|--|----------------|----------------|--------------|----------------|--------------|---------|
| الحاجات الاجتماعية | بين المجموعات | ١.٣٥٢ | ٢ | ٠.٦٧٦ | ٠.٥٤٢ | ٠.٥٨٢ |
| | داخل المجموعات | ٤٤٢.٤١٢ | ٣٥٥ | ١.٢٤٦ | | |
| | الكلية | ٤٤٣.٧٦٣ | ٣٥٧ | | | |
| الحاجات المهنية | بين المجموعات | ١.٨٦٦ | ٢ | ٠.٩٣٣ | ١.٠٩٢ | ٠.٣٣٧ |
| | داخل المجموعات | ٣٠٣.٤٦٢ | ٣٥٥ | ٠.٨٥٥ | | |
| | الكلية | ٣٠٥.٣٢٨ | ٣٥٧ | | | |
| الحاجات الادارية | بين المجموعات | ٢.٨٥١ | ٢ | ١.٤٢٦ | ١.٢٢٣ | ٠.٢٩٥ |
| | داخل المجموعات | ٤١٣.٧١٩ | ٣٥٥ | ١.١٦٥ | | |
| | الكلية | ٤١٦.٥٧١ | ٣٥٧ | | | |
| الحاجات الشخصية | بين المجموعات | ١.٢٠٢ | ٢ | ٠.٦٠١ | ٠.٣٧٧ | ٠.٦٨٦ |
| | داخل المجموعات | ٥٦٦.٢٢٥ | ٣٥٥ | ١.٥٩٥ | | |
| | الكلية | ٥٦٧.٤٢٦ | ٣٥٧ | | | |
| الحاجات النفسية | بين المجموعات | ٢.٧٣٣ | ٢ | ١.٣٦٧ | ١.١١٧ | ٠.٣٢٨ |
| | داخل المجموعات | ٤٣٤.٢٥٢ | ٣٥٥ | ١.٢٢٣ | | |
| | الكلية | ٤٣٦.٩٨٥ | ٣٥٧ | | | |
| الحاجات المادية | بين المجموعات | ٠.٦٠١ | ٢ | ٠.٣٠١ | ٠.٣٥٨ | ٠.٧٠٠ |
| | داخل المجموعات | ٢٩٨.٣٣٦ | ٣٥٥ | ٠.٨٤٠ | | |
| | الكلية | ٢٩٨.٩٣٧ | ٣٥٧ | | | |
| الدرجة الكلية لمجالات تحديد الحاجات التربوية | بين المجموعات | ١.٦٩٣ | ٢ | ٠.٨٤٦ | ٠.٨٩٧ | ٠.٤٠٩ |
| | داخل المجموعات | ٣٣٤.٨٩٤ | ٣٥٥ | ٠.٩٤٣ | | |
| | الكلية | ٣٣٦.٥٨٧ | ٣٥٧ | | | |

النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ بين متوسطات مجالات الحاجات الاساسية للمشرفين الاختصاصيين والتربويين تعزى لمتغير الخبرة ولاختبار صحة تلك الفرضية اعتمد الباحث على تحليل التباين الاحادي (one - way ANOVA) ويتضح من الجدول (٨) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ تعزى لمتغير الخبرة .

ويفسر الباحث عدم وجود فروق تعزى الى متغير الخبرة لان المشرفين الاختصاصيين والتربويين انهم ينحدرون من بيئة تعليمية واجتماعية تكاد تكون متشابهة فضلاً عن انهم يتعرضون للضغوط نفسها سواء في العمل أم الحياة فبيئة العمل واحدة لدى المشرفين جميعهم ولا يكاد للخبرة دور في معالجة اي قضية تذكر فهناك اجراءات محددة سلفاً يجب اتباعها لمعالجة اي مشكلة قد يكون المشرف الاختصاصي والتربوي طرفاً بها.

فضلاً عن أنّ المشرف الاختصاصي والتربوي لديه خدمة فعلية في الميدان التربوي قد لا تقل عن ١٥ سنة وهذا ما اكسبه المزيد من الخبرة التراكمية .
وتتفق نتيجة هذا البحث مع نتيجة دراسة nys docs (٢٠٠٠) في عدم وجود اثر للخبرة في تقدير حاجات المشرفين الاختصاصيين والتربويين .
وتختلف نتيجة هذا البحث مع نتائج دراستي الشريفي (٢٠٠٦) القاسم وآخرون في وجود فرق للخبرة على تقدير حاجات المشرفين الاختصاصيين والتربويين .

الفصل الخامس/ الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات. اولاً/ الاستنتاجات:

١. جاءت الحاجات المادية والحاجات النفسية بدرجات ادنى من الوسط الفرضي وشكلت احتياجاً مهماً للمشرفين الاختصاصيين والتربويين .
٢. توجد فروق ذات دلالة احصائية عند المستوى (0.5) تعزى لمتغير الجنس في مجال الحاجات الاجتماعية والمهنية والحاجات النفسية والحاجات المادية ولصالح الذكور
٣. توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.5) بين متوسطات استجابة افراد العينة تعزى لمتغير المؤهل العلمي .
٤. عدم ملاحظة فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.5) بين متوسطات استجابة افراد العينة تعزى لمتغير الخبرة .
٥. وجود ضعف في اداء الاشراف التربوي قياساً لمهام عمله .
٦. قلة الدورات التدريبية للمشرفين الاختصاصيين والتربويين داخل البلد وخارجه .
٧. قلة الصلاحيات الممنوحة للمشرفين الاختصاصيين والتربويين .
٨. الحاجة لوضع معايير لاختيار المشرفين الاختصاصيين والتربويين .
٩. غياب ثقافة وتطبيق معايير ادارة الجودة في الاشراف التربوي وثقافة التقييم الذاتي .
١٠. ضعف الحوافز المالية والمعنوية والادارية الممنوحة للمشرفين الاختصاصيين والتربويين .

ثانياً/ التوصيات:

- في ضوء ما توصل اليه البحث من نتائج يوصي الباحث بما يأتي:
١. ضرورة العمل على رفع كفاية المشرفين الاختصاصيين والتربويين بناء على حاجاتهم .
 ٢. تحسين الحياة المادية للمشرفين الاختصاصيين والتربويين، خاصة فيما يتعلق بالرواتب ليتمكنوا من سد حاجاتهم المادية وتأمين مستوى حياة كريمة لهم ولأسرهم .

٣. تحسين بيئة عمل المشرفين الاختصاصيين والتربويين من حيث المكان والمعاملة فالمشرف التربوي بحاجة الى ان يعمل باستقلالية تحافظ على خصوصيته كما انه بحاجة الى دعم رؤسائه في عمله .
٤. عقد دورات تتعلق باستخدام المشرفين الاختصاصيين والتربويين للتكنولوجيا بما فيها الانترنت والحاسوب ليتمكن المشرفون من الالمام بما يستجد من معلومات ومهارات .
٥. ضرورة تدريب المشرفين الاختصاصيين والتربويين على جوانب ادارية حيوية مثل ادارة الصراع وادارة الازمات وحل المشكلات والتعامل مع المعلمين والزلاء وذلك لدعم الجانب الاداري في عمل المشرف الاختصاصي والتربوي .
٦. عدم اقبال كاهل المشرفين الاختصاصيين والتربويين بمهام لا علاقة لها بصلب عملهم الاشرافي التخصصي والتربوي .
٧. ضرورة اعتماد معايير المشرفين التي اعدتها وزارة التربية كأداة مرجعية لتعرف مدى قدرة المشرفين الاختصاصيين والتربويين على انجاز اعمالهم.

ثالثاً/ المقترحات.

١. اعداد دراسات ميدانية لتقويم اداء المشرفين الاختصاصيين والتربويين في ضوء معايير ادارة الجودة الشاملة .
٢. اعداد بحث لتصميم برامج تدريبية لرفع قدرات العاملين في مجال الاشراف التربوي .
٣. تدريب المشرفين الاختصاصيين والتربويين وتأهيلهم في ضوء معايير الجودة في التربية .
٤. اجراء دراسات مقارنة لمهام وبرامج تدريب المشرفين الاختصاصيين والتربويين مع الدول المتقدمة
٥. اعام معايير المشرفين والمشرف الناقد التي اعدت من الوزارة على المشرفين الاختصاصيين والتربويين.

المصادر:

أولاً / المصادر العربية :

١. ابو هويدي، فايق" ،(٢٠٠٠) درجة ممارسة المشرفين التربويين لكفاياتهم الاشرافية من وجهة نظر المعلمين" ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس، فلسطين
٢. البدري، طارق . ، (٢٠٠٨) تطبيقات ومفاهيم في الاشراف التربوي، دار الفكر، عمان، الاردن.
٣. البقمي، محمد" . (٢٠٠٨) الاحتياجات التدريبية للقيادات الادارية (دراسة تطبيقية على ضباط جوازات منطقة مكة المكرمة" ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ام القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
٤. البياتي، عبد الجبار توفيق وآخرون، ١٩٧٧، الاحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس ، الجامعة المستنصرية ، بغداد.
٥. الرشيد، صالح" . (٢٠٠٣) الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي تقنيات التعليم في المملكة العربية السعودية ومدى الحاجة للتدريب عليها"، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
٦. الشريف، انور الرماح، التوافق النفسي لمدراء المدارس واثره على تسيير شؤون مدارسهم، رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة الجزائر/ كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ٢٠٠٥ .
٧. الطعاني، حسن . (٢٠٠٢) التدريب - مفهومه وفعالياته - بناء البرامج التدريبية وتقويمها. دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
٨. الطعاني، حسن . (٢٠٠٩) الاشراف التربوي " مفاهيمه، اهدافه، اسسه، اساليبه . دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
٩. الطعاني، حسن . (٢٠١٠) التدريب الاداري المعاصر . الطبعة الثانية، دار المسيرة، عمان، الاردن.
١٠. الغريب، رمزيه، ١٩٨٨ ، التقويم والقياس النفسي والتربوي، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
١١. القاسم وآخرون، الاشراف التربوي والاختصاصي في العراق، الواقع والآفاق ، مجلة دراسات تربوية ، العدد الخامس، كانون الثاني، ٢٠٠٩ بغداد.
١٢. حسنين، حسين . (٢٠٠١) كسر الجمود في اطار التدريب والتعليم . جمعية عمال المطابع التعاونية، عمان، الاردن.
١٣. حسنين، حسين . (٢٠٠٥) تقويم التدريب : مصدر مواد مرجعية وتدريبية في اطار تقويم التدريب . دار مجدلاوي، عمان، الاردن.
١٤. حمدان، ابراهيم" . (٢٠٠٦) بناء برنامج تدريبي قائم على الكفايات u1601 في ضوء الحاجات التدريبية لمشرفي التعليم المهني في وزارة التربية والتعليم الاردنية، وقياس مدى ملاءمته"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الاردن.
١٥. حنا، عزيز، عبد الرحمن، حسين، مناهج البحث التربوي، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٩٠ .
١٦. خليفة، صابر . (٢٠٠٣) مبادئ علم النفس . دار اسامة، عمان، الاردن.
١٧. عبد الهادي، جودت . (٢٠٠٦) الاشراف التربوي- مفاهيمه واساليبه - دليل لتحسين التدريس . دار الثقافة، عمان، الاردن.
١٨. عبيدات، ذوقان . (٢٠٠٧) استراتيجيات حديثة في الاشراف التربوي . دار الفكر، عمان، الاردن.

١٩. عساف، عبد المعطي وحمدان، يعقوب (٢٠٠٠) التدريب وتنمية الموارد البشرية - الاسس والعمليات . دار زهران، عمان، الاردن.
٢٠. فريحات، احمد . (٢٠٠٧) علم النفس الاجتماعي . دار المسيرة، عمان، الاردن.
٢١. مرعي، محمد . (٢٠٠١) الحاجات البشرية . دار البحوث للدراسات الاسلامية والتراث، دبي، الامارات العربية المتحدة.
٢٢. وزارة التربية، مديرية الاشراف التربوي، دليل الاشراف التربوي، وزارة التربية، بغداد، ١٩٨٥ .
٢٣. ياغي، محمد . (١٩٩٩) التدريب الاداري بين النظرية والتطبيق . مركز احمد ياسين الفني ، عمان، الاردن.
٢٤. ياغي، محمد . (٢٠٠٣) التدريب الاداري بين النظرية والتطبيق . الطبعة الثانية، مركز احمد ياسين الفني، عمان، الاردن.

ثانياً / المصادر الاجنبية :

1. Babbie, Earl, 1986, the practice of Socail Research, 4th ed wad sworth Belmont, Calif.
2. Berigman, Kenneth, 1974, Understanding Education Measurement and Evaluation, London.
3. Fitzgibbons, D. (2005).” Transforming business and education: The challenge to organization and educator”. Organization Development Journal, 21(4), 6-15.
4. Glatthorn A. (1984). Differentiated supervision. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum 90
5. Kaufman, R. (1993). Needs Assessment: A User’s Guide. Englewood Cliffs, N. J. Educational Technology.
6. McCabe, L et.al. (2009). School Climate: Research, Policy, Practice, and Teacher Education. Teacher College Record. Columbia University
7. Sergiovanni, T. & Starratt, R. (1998). Supervision: A re-definition (6th ed.). Boston: McGraw-Hill.

الملاحق

ملحق (١) :

الخبراء

| ت | اللقب العلمي | الاسم الكامل | مكان العمل |
|----|--------------|------------------------|---|
| ١ | د. متمرس | جميل عبد الهادي السبتي | وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ متقاعد |
| ٢ | أ.د. متمرس | كامل الكبيسي | وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ متقاعد |
| ٣ | د. | حقي عبد الوهاب | وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ متقاعد |
| ٤ | أ.د. | حيدر علي حيدر | الجامعة المستنصرية/ كلية التربية |
| ٥ | أ.د. | حيدر كريم س | الجامعة المستنصرية/ كلية التربية |
| ٦ | أ.د. | قبيل كودي | الجامعة المستنصرية/ كلية التربية |
| ٧ | أ.د. | كريم جعو | الجامعة المستنصرية/ كلية التربية |
| ٨ | أ.د. | محمود كاظم التميمي | الجامعة المستنصرية/ كلية التربية |
| ٩ | أ.د. | محمود المرسومي | وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ الديوان |
| ١٠ | أ.م.د | رحيم جبر الزبيدي | الجامعة المستنصرية/ كلية التربية |

ملحق (٢)
استبانة

الأستاذ/ه المشرف/المشرفة المحترم
تحية طيبة وبعد،

الاستبانة التي بين أيديكم تتعلق بإجراء البحث الموسوم بـ "مستوى الحاجات الأساسية للمشرفين الاختصاصيين التربويين من وجه نظرهم"
راجيا من حضراتكم الإجابة عن فقراتها بوضع إشارة (√) في المربع المعبر عن إجاباتكم لكل فقرة من فقراتها، علما إن المعلومات الواردة لا تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي، ننتهز هذه الفرصة لتعبر لكم عن الشكر الخالص والامتنان .

الباحث
أ.م.د رعد خلف العطية

أولاً : معلومات عامة

فيما ينطبق عليك ضع علامة (√) في المربع المناسب :

- (١) الجنس : ذكر أنثى
- (٢) المؤهل العلمي : بكالوريوس دراسات عليا
- (٣) الخبرة : أقل من ٥ سنوات من ٦-١٠ سنوات أكثر من ١٠ سنوات
- ثانياً : يرجى وضع إشارة (√) في المكان المعبر عن إجاباتكم لكل مما يأتي :-

| درجة الحاجة | | | | | الحاجات الأساسية |
|-------------|-------|--------|-------|-----------|--|
| كبيرة جدا | كبيرة | متوسطة | قليلة | قليلة جدا | |
| | | | | | المجال الأول : الحاجات الاجتماعية |
| | | | | | ١ أتواصل مع الآخرين بمرونة |
| | | | | | ٢ أتعامل بإيجابية في المواقف الإنسانية |
| | | | | | ٣ امتلك القناعة والسعادة في الحياة الأسرية |
| | | | | | ٤ اشعر بالارتياح والرضا مع الآخرين |
| | | | | | ٥ اعمل على تطوير علاقتي مع زملائي المشرفين |
| | | | | | ٦ أمارس النشاطات الاجتماعية بانتظام |
| | | | | | ٧ احصل على الدعم من رؤسائي في العمل |
| | | | | | ٨ ابحت عن ايجابية مع من أتعامل معهم |
| | | | | | ٩ أتفهم مشكلات المعلمين الخاصة |
| | | | | | ١٠ أتحدث أمام الآخرين بلباقة |
| | | | | | المجال الثاني : الحاجات المهنية |
| | | | | | ١١ أتابع التطورات العلمية والتربوية في الحقل التربوي |
| | | | | | ١٢ اعمل على تحسين أداء المعلم من خلال توظيف الأساليب الإشرافية الحديثة |
| | | | | | ١٣ اعد البرامج التدريبية الحديثة الملانمة لاحتياجات المعلمين |
| | | | | | ١٤ اعمل على ترسيخ الاتجاه الايجابي لدى المعلم عن نفسه |
| | | | | | ١٥ أشارك في إعداد البحوث والدراسات التربوية |
| | | | | | ١٦ أشارك في تحديد الكفايات اللازمة للمعلمين |
| | | | | | ١٧ أشارك في إعداد الجداريات والنشرات التربوية |
| | | | | | ١٨ أنواع أساليب الإشراف الملانمة للموقف الصفي |
| | | | | | ١٩ أحقق لقاءات فاعلة مع المعلم في أثناء العام الدراسي |
| | | | | | ٢٠ اعتمد مبدأ النقد الفعال في تفويم أداء المعلمين |

| المجال الثالث : الحاجات الإدارية | |
|----------------------------------|--|
| ٢١ | اتخذ قرارات مرنة بأساليب ديمقراطية |
| ٢٢ | أدير البرامج التدريبية بجودة عالية |
| ٢٣ | أطور مجالات العمل الإداري والفني في المدرسة |
| ٢٤ | أنفذ المهام الإشرافية بفاعلية |
| ٢٥ | استثمر الإمكانيات الفردية للمعلمين |
| ٢٦ | أدير الاجتماعات واللقاءات التربوية بكفاءة |
| ٢٧ | أسعى في ترغيب المعلمين على تقبل الأفكار التربوية الحديثة |
| ٢٨ | اعمل على توفير بيئة صفية آمنة وملئمة للتعليم |
| ٢٩ | اعمل على توفير الأدوات والوسائل التعليمية الحديثة |
| ٣٠ | أشجع المعلمين على تبادل الخبرات المهنية فيما بينهم |
| المجال الرابع : الحاجات الشخصية | |
| ٣١ | أتبنى أسلوب التقييم الذاتي لمسيرتي التربوية |
| ٣٢ | أسهم في خلق أجواء تفاعلية بين المدرسة والأسرة |
| ٣٣ | اتخذ القرار المناسب في الوقت المناسب |
| ٣٤ | أبادر في إنجاز الأعمال دون توجيه |
| ٣٥ | أخطط لإدارة الوقت بنجاح |
| ٣٦ | اعتمد على قدراتي الذاتية في تحقيق النجاح |
| ٣٧ | اعتمد مبدأ الثقة كأساس في التعامل مع المعلمين |
| ٣٨ | أضع رؤية ورسالة للحياة |
| ٣٩ | أواجه مواقف الحياة بقوة وإرادة |
| ٤٠ | أشبع ثقافة الإبداع والتميز لدى المعلمين والطلبة |
| المجال الخامس : الحاجات النفسية | |
| ٤١ | أتبنى أسلوب الحوار الإيجابي الهادف في الحياة |
| ٤٢ | أتحكم بمشاعري وانفعالاتي |
| ٤٣ | أتقبل نفسي والآخرين بشفافية |
| ٤٤ | أمتلك القدرة على التحفيز الذاتي |
| ٤٥ | أؤمن بروح التحدي وتحقيق التميز |
| ٤٦ | أمتلك الثقة في قدراتي والآخرين |
| ٤٧ | أستثير الدعم العاطفي |
| ٤٨ | أجد توفير وقت للترويح عن النفس |
| ٤٩ | أمتلك القدرة في التعبير عن الذات |
| ٥٠ | أشعر بالمتعة في أثناء العمل |
| المجال السادس : الحاجات المادية | |
| ٥١ | أسعى لاعتماد نظام حوافز مجزية للمتميزين بالعمل |
| ٥٢ | أسهم في توفير مكان عمل مستقل |
| ٥٣ | أسعى لتوفير جهاز حاسوب شخصي في العمل |
| ٥٤ | أسعى إلى تأمين راتب معيشي ملائم |
| ٥٥ | أهتم برعاية المتقاعدين ذوي الخبرة بالعمل |
| ٥٦ | اعمل على توفير دار سكن ملائم |
| ٥٧ | اعمل على توفير مستلزمات تعليم أسرتي |
| ٥٨ | اعمل على تأمين وسائل نقل ملائمة |
| ٥٩ | أوفر وسائل اتصال وتواصل مع الرؤساء والمرووسين |
| ٦٠ | أقترح آلية عمل عادلة لإيفاد المشرفين خارج البلد لتطوير خبراتهم |

The level of the basic needs of Specialist Supervisors and Educators in Baghdad from their point of view

A.P.Dr Raad Khalaf Atiah

Abstract :

1- Research objectives

The research aims at :

A:- To know the level of the basic needs of the supervisors according to their point of view .

B:- Showing the impact of the two variables the gender, experience and the scientific qualification to identify the level of the basic needs of the supervisors .

2- The limits of the research

The current research is limited with the supervisors (the specialists and the educationalists) in Baghdad Governorate for the study year 2012- 2013 .

3- The research society

The research society includes (1091) male and female supervisors in Baghdad Governorate.

4- The research sample

The test of the research sample is done randomly , this sample consists of (165) supervisors .The percentage is (15%) of the original society .

5- The research tool

The researcher used the questionnaire as a tool for his research based on the theoretical literature and the previous studies , it was assured and proved according to the techniques of the known scientific research .

6- The statistics media

The researcher used Berson correlation coefficient, equation Alvakronach, T.Test, the weighted average, weight percentile, and he depended on the statistic program me (SPSS) to analyze the data .