جامعة البحرين
كلية التربية
قسم المناهج وطرق التدريس

جامعة البحرين
المكتبة
LIBRARY
University of Bahrain

مهام المعلم الأول والصعوبات التي تواجهه في أداء عمله في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين

إعداد
كاظمية أحمد عيسى الشيخ

إشراف
الدكتور/ علي عثمان التوم
أستاذ الأصول والإدارة التربوية المساعد
كلية التربية- جامعة البحرين

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في التربية
(تخصص تعليم ابتدائي)

يونيو ٢٠٠٦م

الإبراء وإعتماد لجنة التحكيم

أقر بأن هذا العمل خلاصة بحث شخصي ، وأنه لم يتم اعتماده مسبقًا للحصول على أي مؤهل علمي ، و لم يقدَّم للحصول على أي مؤهل علمي في الوقت الراهن .

التوقيع:---------- التاريخ : ٢٠٠٦/٦/٣ م

كاظمية أحمد عيسى الشيخ

تعتبر لجنة مناقشة الرسالة أن البحث المعنون :

"مهام المعلم الأول والصعوبات التي تواجهـــه في أداءعمـــلـــه في المدارس الابتدائية بمملكة البحـــرين" .

والذي قدمته الطالبة كاظمية أحمد عيسى الشيخ لقسم المناهج وطرق التدريس مرضيٌ ومقبولٌ للحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص تعليم ابتدائي .

لجنة مناقشة الرسالة :

----------	أستاذ مساعد أصول التربية
د. علي عثمان التوم	كلية التربية — جامعة البحرين
----------	أستاذ الإدارة و التربية المقارنة
أ. د. أحمد إبراهيم أحمد	كلية التربية — جامعة الملك خالد بن عبدالعزيز بأبها
----------	أستاذ مساعد إدارة وإشراف تربوي
د. رافدة عمر الحريري	كلية التربية — جامعة البحرين

----------	رئيس قسم المناهج وطرق التدريس
أ. د. خليل إبراهيم شبر	كلية التربية- جامعة البحرين

شـــــكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين ، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آلـــه وصحبه أجمعين.

يطيب لي في هذا المقام ، وقد أنهيت إعداد هذه الدراسة بتوفيق من الله ، أن أتقدم بجزيل الشـــكر ووافر التقدير إلى الدكتور المشرف علي عثمان التوم الذي مهد الطريق لي لإخراج هذه الدراسة إلـــى حيز الوجود بإرشاداته ونصائحه المثمرة ، ومتابعته للرسالة كلمة كلمة وإعطائه من وقته الثمين لأنهي عملي بثقة واطمئنان .

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الدكتور أحمد إبـــراهيم أحمـــد ، والـــدكتورة رافـــدة عمـــر الحريري لتفضلهما بمناقشة هذه الرسالة .

ولا بد من كلمة شكر للدكتور سمير إيليا القمص ، منسق برنامج الماجستير لما يقدمه مـــن عـــون ودعم وتشجيع للطلبة .

وأقدم شكري وتقديري للسادة المحكمين ، ومديري ومديرات المدارس الابتدائيـــة ، والمدرســـين والمدرسات الأوائل ، والمعلمين والمعلمات على ما أبدوه من تعاون وإحساس بالمسؤولية تجاه البحث التربوي ، وعلى الخصوص إدارة مدرسة أم الحصـــم الابتدائيـــة للبنـــين ، وزميلاتـــي المعلمـــات ، والمعلمات الأوائل بالمدرسة (زهرة وأمل).

ولا يفوتني أن أشكر الدكتور نواف عبدالرحمن عبابنه رئيس مركز البحوث والتطـــوير بـــوزارة التربية والتعليم بالأردن وجميع العاملين معه لما أبدوه من دعم ومساعدة.

ولا بد من وقفة حب وإكبار ، أقدم فيها كلمة شكر وعرفان لصاحبة القلب الكبير ، الأخـــت والأم العزيزة (رقية) التي احتضنتني وولدي برعايتها طوال فترة دراستي ، فكانت نعم الأم لولـــدي فتـــرة انشغالي بالدراسة ، وكذلك ابنتها (زهراء) التي شاطرتني هموم الدراسة خطوة خطـــوة ، ولـــم تـــدخر جهدا لمساعدتي.

والشكر موصول لأخواني وأخواتي لتشجيعهم المتواصل ، وعلى الخصوص (عيســـى ، علـــي ، ليلى وزوجها) لما كان لهم من دور ملموس في إخراج هذه الرسالة بالشكل اللائق.

وأخيرًا وليس آخرًا أقدم شكري وامتناني إلى الأنشودة العذبة ، والشجرة التـــي تفيـــأت ظلالهـــا، زوجي ورفيق دربي (الدكتور إبراهيم المسترشد) الذي شجعني ، ومـــازال يشـــجعني علـــى إتمـــام دراستي ، ولو على حساب نفسه وراحته ، فله مني كل الحب والتقدير.

.. و آخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين ..

قائمة المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
شكر وتقدير	أ
قائمة المحتويات	ب
قائمة الجدوال	ه
قائمة الملاحق	ز
ملخص الدراسة باللغة العربية	ح
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	١-٨
مقدمة	١
مشكلة الدراسة	٤
أهداف الدراسة	٥
أهمية الدراسة	٥
حدود الدراسة	٦
مصطلحات الدراسة	٦
منهج الدراسة وإجراءتها	٨
الفصل الثاني : الدراسات السابقة	٩-٢٩
الدراسات المتعلقة بالإشراف التربوي	٩
الدراسات المتعلقة بالمشرف المقيم	١٦
الدراسات المتعلقة بالمعلم الأول	٢٠
التعليق على الدراسات السابقة	٢٨
الفصل الثالث : الإطار النظري	٣٠- ٧٤
المبحث الأول : المعلم الأول مشرف تربوي مقيم	٣٠
نشأة وظيفة المعلم الأول	٣٠
تطور الإشراف في مملكة البحرين	٣١
أهداف الإشراف التربوي	٣٥

الموضوع	رقم الصفحة
مهام المعلم الأول	٣٧
تصنيف مهام المعلم الأول	٤٠
وظائف المعلم الأول	٤١
أساليب الإشراف التربوي	٤٤
الصفات الواجب توافرها في المعلم الأول	٥٤
كفايات و مهارات المعلم الأول	٥٧
تدريب المعلم الأول	٥٩
تقويم أداء المعلم الأول	٦١
المبحث الثاني:الصعوبات التي تواجه المعلم الأول وكيفية التغلب عليها	**٦٢-٧٤**
مقاومة التغيير	٦٢
الإجهاد والصراع و التوتر	٦٤
المشكلات الإدارية	٦٥
مشكلات تتعلق بالمعلمين	٦٦
كيفية التغلب على المشكلات والصعوبات التي يواجهها المعلم الأول	٧١
الفصل الرابع : إجراءات الدراسة	**٧٥-٨٦**
مجتمع الدراسة	٧٥
عينة الدراسة	٧٥
أدوات الدراسة	٧٦
صدق أدوات الدراسة	٧٧
ثبات أدوات الدراسة	٨٣
تصحيح الأداة	٨٥
المعالجة الإحصائية	٨٥
الفصل الخامس : نتائج الدراسة وتفسيرها	**٨٧-١٥٢**
نتائج السؤال الأول	٨٧
نتائج السؤال الثاني	٨٧

الموضوع	رقم الصفحة
نتائج السؤال الثالث	١٠٧
نتائج السؤال الرابع	١٢٨
نتائج السؤال الخامس	١٣٧
نتائج السؤال السادس	١٤١
مستخلصات الدراسة وتوصياتها	**١٤٦-١٥٢**
مستخلصات الدراسة	١٤٦
التوصيات	١٥١
المراجع	١٥٣-١٦٠
المراجع العربية	١٥٣
المراجع الأجنبية	١٦٠
الملاحق	١٦١
ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية	A

قائمة الجداول

رقم الجدول	الموضوع	رقم الصفحة
١	قيم معاملات الارتباط بين علامة الفقرة والعلامة الكلية للاستبانة والعلامة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة (المجال الأول: مجال المعلمين)	٧٨
٢	قيم معاملات الارتباط بين علامة الفقرة والعلامة الكلية للاستبانة والعلامة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة (المجال الثاني: مجال المنهج)	٧٩
٣	قيم معاملات الارتباط بين علامة الفقرة والعلامة الكلية للاستبانة والعلامة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة (المجال الثالث: مجال التفاعل مع التلاميذ)	٨٠
٤	قيم معاملات الارتباط بين علامة الفقرة والعلامة الكلية للاستبانة والعلامة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة (المجال الرابع: مجال الاختبارات)	٨١
٥	قيم معاملات الارتباط بين علامة الفقرة والعلامة الكلية للاستبانة والعلامة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة (المجال الخامس: مجال الأعمال الإدارية)	٨٢
٦	معاملات الارتباط بين علامة المجال والعلامة الكلية للاستبانة	٨٣
٧	معامل الثبات النصفي للدرجة الكلية للاستبانة ولمجالات الاستبانة الخمس	٨٤
٨	معاملات كرونباخ ألفا للاستبانة الكلي ولمجالات الاستبانة الخمسة	٨٤
٩	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد العينة على الدرجة الكلية للمقياس وعلى درجات مجالات المقياس الخمسة (درجة الأهمية)	٨٧
١٠	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة أهمية مهام المعلم الأول المتعلقة بالمعلمين "المجال الأول" حسب رأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين	٩١
١١	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة أهمية مهام المعلم الأول في مجال المنهج "المجال الثاني" حسب رأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين	٩٥
١٢	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة أهمية مهام المعلم الأول في مجال التفاعل مع التلاميذ "المجال الثالث" حسب رأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين	٩٩

رقم الجدول	الموضوع	رقم الصفحة
١٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة أهمية مهام المعلم الأول في مجال الاختبارات "المجال الرابع" حسب رأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين	١٠٢
١٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة أهمية مهام المعلم الأول في مجال الأعمال الإدارية "المجال الخامس" حسب رأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين	١٠٤
١٥	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على الدرجة الكلية للمقياس وعلى مجالات المقياس الخمسة (درجة الممارسة)	١٠٧
١٦	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة المعلم الأول لمهامه المتعلقة بالمعلمين "المجال الأول" حسب رأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين	١١١
١٧	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة المعلم الأول لمهامه في مجال المنهج "المجال الثاني" حسب رأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين	١١٦
١٨	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة المعلم الأول لمهامه في مجال التفاعل مع التلاميذ "المجال الثالث" حسب رأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين	١١٩
١٩	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة المعلم الأول لمهامه في مجال الاختبارات "المجال الرابع" حسب رأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين	١٢٣
٢٠	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة المعلم الأول لمهامه في مجال الأعمال الإدارية " المجال الخامس" حسب رأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين	١٢٥

رقم الجدول	الموضوع	رقم الصفحة
٢١	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) المتعلقة بالفروق بين درجة أهمية مهام المعلمين الأوائل ودرجة ممارستهم لها حسب رأي المعلمين (ن=١٢٤)	١٢٩
٢٢	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) المتعلقة بالفروق بين درجة أهمية مهام المعلمين الأوائل ودرجة ممارستهم لها حسب رأي المعلمين الأوائل	١٣٢
٢٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) المتعلقة بالفروق بين درجة أهمية مهام المعلمين الأوائل ودرجة ممارستهم لها حسب رأي الإداريين (ن= ٥٨)	١٣٥

قائمة الملاحق

رقم الملحق	بيان المحلق	رقم الصفحة
ملحق رقم ١	استبانة المعلمين الأوائل	١٦١
	استبانة الإداريين (مدير – مدير مساعد)	١٦٨
	استبانة المعلمين	١٧٥
ملحق رقم ٢	أسماء السادة المحكمين	١٨٢
محلق رقم ٣	مخاطبة الجهات الرسمية	١٨٣

ملخص الرسالة

مهام المعلم الأول ، والصعوبات التي تواجهه في أداء عمله بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين.

هدفت الدراسة الحالية إلى تعرف تصور المعلمين و المعلمين الأوائل والإداريين لدرجة أهمية مهام المعلم الأول ، ودرجة ممارسته لها ، ومعرفة إن كان هناك فروق مهمة بين تصوراتهم لدرجة أهمية المهام ودرجة ممارستها ، والكشف عن الصعوبات التي تواجه المعلم الأول في أداء عمله بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين ، واقتراح حلولاً للتغلب عليها .

وقد جسدت الباحثة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي :

- مادرجة أهمية مهام المعلم الأول بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين ، ومادرجة ممارسته لها ، و مالصعوبات التي تواجه في أداء عمله ، وكيف يمكن التغلب عليها ؟

ويتفرع من هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية :

١. ما مهام المعلم الأول بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين؟
٢. ما درجة أهمية مهام المعلم الأول بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين ، من وجهة نظره ، ووجهة نظر الإداريين والمعلمين؟
٣. ما درجة ممارسة المعلم الأول بالمدارس الابتدائية لمهامه ، من وجهة نظره ، ووجهة نظر الإداريين والمعلمين؟
٤. هل توجد فروق مهمة بين درجة أهمية مهام المعلم الأول ودرجة ممارسته لها ، من وجهة نظره ، ووجهة نظر الإداريين والمعلمين؟
٥. ما الصعوبات التي تواجه المعلم الأول وتعيقه عن القيام بمهامه ؟
٦. ما المقترحات المناسبة للتغلب على تلك الصعوبات؟

وللإجابة عن هذه الأسئلة انتهجت الباحثة الخطوات التالية :

١- تحديد مشكلة الدراسة وأسئلتها .

٢- استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة .

٣- عرض الإطار النظري الخاص بالمعلم الأول كمشرف مقيم ، والصعوبات التي تواجهه في أداء عمله.

٤- بناء أدوات الدراسة والتحقق من صدقها وثباتها بالطرق المناسبة ، وقد طبقت الباحثة ثلاث استبانات على كل من : المعلمين الأوائل ، الإداريين ، والمعلمين .

تكونت الاستبانة من (٦٩) فقرة موزعة على ٥ مجالات هي : (مجال المعلمين ، مجال المنهج ، مجال التفاعل مع التلاميذ ، مجال الإختبارات ، مجال الأعمال الإدارية).

وقد اشتملت على قسمين ، يهدف القسم الأول لقياس درجة أهمية مهام المعلم الأول ودرجة ممارسته لها ، من وجهة نظر أفرد العينة . والقسم الثاني يهدف لحصر الصعوبات التي تواجه المعلم الأول في عمله ومقترحات أفراد العينة لمعالجتها.

٥- تحديد عينة الدراسة وقد تكونت من (٥٨ إدارياً : مدير ، مدير مساعد) ، و (٩٧) معلم أول من الجنسين . و (١٢٤ معلم ومعلمة ممن يعملون تحت إشراف معلم أول) تم إختيارهم بطريقة عشوائية.

٦- تطبيق أدوات الدراسة وتحليل نتائجها إحصائياً .

٧- عرض النتائج في ضوء أسئلة الدراسة .

وعلى ضوء المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة وتحليلها ، خلصت الباحثة إلى النتائج الأساسية التالية:

١. مهام المعلم الأول تتمتع بدرجة أهمية عالية تبعاً لرأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين .

٢. كان ترتيب مجالات مهام المعلم الأول تبعاً لأهميتها مرتبه تنازلياً من الأكثر أهمية فالأقل على النحو التالي:

١) مجال الإختبارات.

٢) مجال المعلمين.

٣) مجال التفاعل مع التلاميذ.

٤) مجال الأعمال الإدارية.

٥) مجال المنهج.

٣- إن المعلمين الأوائل يمارسون مهامهم بدرجة عالية تبعاً لرأي المعلمين والمعلين الأوائل والإداريين.

٤- كان ترتيب مجالات مهام المعلم الأول تنازلياً بالنسبة لدرجة ممارستها كما يتصورها المعلمون والمعلمون الأوائل والإداريون على النحو التالي :

١) أ.مجال الإختبارات.

٢) مجال التفاعل مع التلاميذ.

٣) مجال المعلمين.

٤) مجال الأعمال الإدارية.

٥) مجال المنهج.

٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٠١) بين درجة أهمية مهام المعلم الأول ودرجة ممارسته لها ، لكل مجال من المجالات الخمسة ولصالح الأهمية وذلك من وجهة نظر أفراد العينة . أي أن المعلمين الأوائل يمارسون مهامم بدرجة أقل من درجة الأهمية التي قدروها لها .

٦- يواجه المعلمون الأوائل كثير من الصعوبات التي تحول دون قيامهم لمهامهم على أكمل وجه ، تم تصنيفها بحسب طبيعتها إلى :

- صعوبات تتعلق بطبيعة عمل المعلم الأول .
- صعوبات تتعلق بكفاءة وخصائص المعلم الأول .
- صعوبات تتعلق بالمعلمين .
- صعوبات تتعلق بالإدارة المدرسية
- صعوبات تتعلق بالإدارة التعليمية
- صعوبات تتعلق بالجانب المادي

وفي ضوء تلك النتائج أوصت الباحثة بعدة توصيات أهمها :

- أن تعمل وزارة التربية والتعليم على تحسين مستوى الخبرة الإشرافية للمعلمين الأوائل وذلك من خلال دورات تدريبية و ورش وندوات وبعثات مستمرة ، مع تكثيف زيارات المشرفين التربويين لهم .

- أن تهيئ وزارة التربية والتعليم المناخ المناسب لعمل المعلمين الأوائل ، وذلك من خلال توعية إدارات المدارس ، والمعلمين بطبيعة عمل المعلم الأول ومهامه ودوره في المدرسة.
- ضرورة انخراط المرشحين لتولي منصب معلم أول ، في دورات تدريبية مكثفة تركز على المهام المناطة بالمعلم الأول ، وذلك قبل تسلم الوظيفة .
- منح سلطة أوسع للمعلمين الأوائل ، تدعم من مركزهم بين زملائهم المعلمين .
- تخفيف الأعباء العديدة الملقاة على كاهل المعلمين الأوائل ، مما يساعدهم على استثمار أوقاتهم في أمور تتمحور حول صلب العملية التعليمية ألا وهي (المعلمين – الطلبة – المنهج الدراسي)
- العمل على تعديل المهام الفنية و الإدارية للمعلمين الأوائل في اللائحة التنظيمية ، واستبعاد المهام التي ثبت تدني مستوى أهميتها من خلال هذه الدراسة .
- النظر إلى مشاكل المعلمين ، ومحاولة تخفيف الأعباء الملقاة على عاتقهم ، لأنها تعتبر من أكبر العوائق التي تقف أمام تجاوبهم مع المعلمين الأوائل .

دراسات مستقبلية مقترحة :

- درجة رضا المعلمين الأوائل عن المهام الموكلة إليهم .
- مدى فاعلية المعلم الأول في تحسين كفاءة المعلمين التابعين لوحدته .
- تقويم البرنامج التدريبي الذي يخضع له المعلمين الأوائل للوقوف على مدى فائدته في تطوير كفاءتهم.

الفصل الأول
الإطار العام للدراسة

- مقدمة .
- مشكلة الدراسة.
- أهداف الدراسة.
- أهمية الدراسة.
- حدود الدراسة.
- مصطلحات الدراسة.
- منهج الدراسة واجراءاتها.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

مقدمة :

إن تقدم أي أمة من الأمم يتأثر إلى حد بعيد بمدى التطور العلمي والتكنولوجي الذي تحرزه تلك الأمة ، وإن هذا التطور الذي تصل إليه يعكس هو الآخر مدى كفاءة وفاعلية أنظمتها التربوية وسياساتها التعليمية .

ويعتبر المعلم من أهم عناصر العملية التربوية بالإضافة إلى التلميذ والمنهج ، فعلى كفاءته وفاعليته تعتمد اعتماداً كبيراً مخرجات النظام التربوي ، سواءً تجسدت المخرجات في إعداد التلاميذ ، أو في مستوياتهم النوعية .
فهناك شبه اتفاق بين المهتمين بالمجال التربوي ، أن الاهتمام بالمعلم من حيث إعداده وتدريبه وتقويمه المستمر ، وتوفير احتياجاته الأساسية يعتبر من أهم العوامل المساعدة في الإسراع بالتغيير التربوي بالشكل الذي يتناغم فيه هذا التغيير مع احتياجات المجتمع ومتطلباته الأساسية (الصانع وآخرون ، ١٩٨٢) .

حيث يحتاج المعلم خلال عمله التربوي إلى من يأخذ بيده ويوجهه التوجيه السليم نحو أفضل السبل لأداء مهامه بكفاءة عالية . ويبرز هنا دور المشرف التربوي كواحد من قيادات التربية القادرة على تطوير وتجديد العملية التربوية ، ودفعها إلى تحقيق المزيد من الأهداف (الزايدي ، ٢٠٠٢) .
وتكمن أهمية الإشراف التربوي في تطوير المناهج والعملية التعليمية ، بهدف تحسين مستوى التعلم لدى الطلاب ، وذلك لارتباط العملية الإشرافية بمستوى التحصيل لدى الطلاب ، فبقدر ما ينمو المعلم ينمو التلاميذ (المغيدي ، ١٩٩٧) .

ويعد الإشراف التربوي أحد أهم مدخلات النظام التربوي ، ومن أهم العوامل المؤثرة فيه ، لكونه يؤثر في ما يحدث داخل هذا النظام ويتأثر به ، لأنه يتعامل مع المحاور الرئيسية للعملية التعليمية التعلمية ، وهي المعلم ، التلميذ ، والمنهج الدراسي (الحبيب ،١٩٩٦) . فهو يهتم بالموقف التعليمي التعلمي بأكمله ، بدلاً من التركيز على المعلم بمفرده ، مقوضاً أن يكون هدف الإشراف التربوي إحداث التغيير في سلوك المعلم التعليمي فقط ، فقد أصبح يهدف إلى محاولة إحداث التغيير في الموقف التعليمي بأكمله (الخطيب والفرح ، ٢٠٠٠) .

والمشرف التربوي مهما كانت وظيفته ولقبه ، ومهما كانت فكرة الناس عن طبيعة عمله ، يعد عاملاً هاماً في سير العمل المدرسي بطريقة فعالة ، وفي التنسيق بين وظيفة المدرسة ، وبين أنواع النشاط التعليمي التي يمارسها المجتمع المحلي ، وبهذا يكون الإشراف التربوي من أهم العوامل التي تساعد على نجاح العملية التربوية وتعمل على تحقيق أهدافها (أحمد ، ١٩٩٩).

ومن خلال مفهوم الإشراف ينظر إلى الموجه على أنه شخص متكامل مع أعضاء هيئة التدريس ، ويتعامل مع المعلمين والتلاميذ ، ويوجه اهتمامه بشئونهم ، بالإضافة إلى قيادته للآخرين في تحسين نموهم الذاتي ، وبفهمه وإدراكه للعملية التربوية يستطيع أن يتفاعل مع العاملين في الحقل التعليمي بصورة فعالة (المرجع السابق) .

وعلى الرغم من أهمية الإشراف التربوي في العملية التربوية ، والدور الذي يقوم به في الارتقاء بمستوى الخدمة التعليمية ، إلا أن العديد من الدراسات (أحمد ، ١٩٩٩ ؛ العمادي وسيد أحمد ، ١٩٩٩ ؛ العماش ،٢٠٠١ ؛ الحداد ،٢٠٠١ ؛ الريس ،٢٠٠٠ ؛ الحبيب ، ١٩٩٦ ؛ الرميح ،١٩٨٦ ؛ بركات ، ١٩٨٧) بينت عدم تمكن المشرفين التربويين من تكريس جل اهتمامهم وجهودهم للمدرسة ، وبعدهم عن واقع المدرسة وبيئتها ، للأسباب التالية :

١. قلة عدد الموجهين .
٢. انشغال الموجهين بالإشراف على مدارس كثيرة ، وبالتالي قلة عدد مرات الحضور للمدرسة، بحيث لا تتجاوز مرة أو مرتين خلال العام الدراسي ، ولا يجلس مع المعلم طوال اليوم ، وقصر الفترة الزمنية لا يتيح للموجه معرفة المشكلات التي يتعرض لها المعلم ، ولا الصعوبات التي يواجهها في كثير من الأحيان .
٣. كثرة الأعباء الإدارية الملقاة على عاتق الموجهين تؤدي إلى عدم كفاية أدائهم ، حيث تستنفذ جهودهم عادة في نواحي مكتبية روتينية أكثر منها في العمل الميداني ، بحيث لا يقضون الوقت الكافي في المدرسة .
٤. العلاقات المؤقتة والسريعة للموجه مع المعلمين تجعل عملية الإشراف غير ناجحة ، ويحدث العكس حين يكون الموجه صديقاً للمعلمين ، وأخاً أكبر لهم .

وعليه فقد سعت وزارة التربية والتعليم لتطوير جهاز الإشراف التربوي ، فطرحت أفكاراً ومقترحات وأساليب جديدة ، وسعت إلى توطين التوجيه والتدريب في المدارس من خلال تطبيق فكرة المشرف المقيم .

وقد بدأ دور مدير المدرسة الإشرافي يتعزز مع فكرة المشرف المقيم وشيوع تطبيقها , وبرزت أهمية تكامل دوره مع دور المشرف التربوي في بلوغ الأهداف المشتركة .

إلا أنه كثيراً ما تثار صعوبات متعددة أمام ممارسة مدير المدرسة لدوره كمشرف تربوي ، من أبرزها :

١. الإشراف على معلمين من مختلف التخصصات .
٢. تعارض دور المدير مع المشرف التربوي في بعض الأحيان .
٣. عدم امتلاك مدير المدرسة للوقت الكافي للإشراف ، لأنه مثقل بالأعباء الإدارية المتعددة ، فهو المسؤول الوحيد عن المدرسة بكل ما فيها , من طلبة ومعلمين وموظفين ، وبكل مرافقها من ملاعب ومختبرات ومكتبة وساحات ومباني ، إضافة إلى علاقة مدير المدرسة بالبيئة المحلية وبالمسؤولين في مديرية التربية (عطيوي ، ٢٠٠١).

ويعبر عن ذلك هوير (Hrreo) بقوله :

أصبح دور مدير المدرسة خلال العقود القليلة الماضية أكثر تعقيداً ، نظراً لازدياد متطلبات المجتمع على المدارس ، فاليوم هناك وجبة إفطار ينبغي تقديمها للطلبة ، وبرامج ما بعد المدرسة ينبغي متابعتها ، وبرامج خاصة ينبغي تنسيقها من أجل الطلبة عند نهاية كل فصل دراسي ، وجهود توعية ضد العصابات والمخدرات ، ووجود نقابات واتحادات العاملين والمجموعات المتقاربة التي يجب أن تتحد حاجاتهم ومصالحهم (Hoerr ، ١٩٩٦) .

والمدير لا يستطيع إنجاز هذه الأعمال بمفرده، فكيف يستطيع تحمل مسؤوليات فنية وإشرافية أكثر تعقيداً وصعوبةً من مسؤولياته الإدارية ؟

ومن هنا برزت فكرة المعلم الأول بالمدرسة، بحيث يقوم هذا المعلم بعد تخفيض نصابه بالإشراف على زملائه المعلمين في نطاق تخصصه كمشرف متعاون مع مدير المدرسة (التميمي وزملاؤه، ٢٠٠٠؛ الريس، ٢٠٠٠؛ الحازمي، ٢٠٠٠) ، وأوكلت إليه عددًا من المهام الفنية والإدارية التي تشابه وتقارب مهام المشرف التربوي.

ولكي يتحقق رضا المعلم الأول عن تولي المهام الموكلة له، والمسؤوليات الملحقة به, يجب أن يكون مهتمًا بها ومستعدًا لها وقادرًا عليها، فقدرة الفرد على الإنتاج تتوقف على استعداده وتدريبه، وكفايته الإنتاجية الفعلية تتوقف على قدرته مع رغبته في العمل (زيدان، بدون تاريخ).

كما يجب أن يكون المعلم الأول على قناعة بأهمية ما يقوم به، حيث أكدت دراسة (القيسي،٢٠٠١) أن من أهم مصادر الإجهاد الوظيفي، القيام بأعمال وواجبات غير مهمة أو ضرورية، وقد حددت القصيمي و الرويشد (٢٠٠٠) عددًا من مسببات ضغوط العمل نذكر منها:

١- عوامل مرتبطة بالوظيفة: عبء العمل وتوتراته، تصميم الوظيفة والمجهود البدني.

٢- عوامل تنظيمية: تعارض الأدوار المطلوبة، وغموض المهام والأدوار المطلوبة، تناقض الواجبات الإدارية، تضخم وتعقد مسؤوليات اتخاذ القرارات.

٣- عوامل مرتبطة بالعلاقات الشخصية: تدهور العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين، والزملاء، والعملاء والمستهلكين.

وباعتبار تجربة المعلم الأول كمشرف مقيم في المدارس الابتدائية من المستحدثات التي أولتها وزارة التربية والتعليم اهتمامًا خاصًا، فلابد أن تخضع للدراسة العلمية لتقييمها، وإزالة الصعوبات والعوائق التي تعترض نجاحها، خصوصًا أن الباحثة ومن خلال عملها (كمعلمة أولى) قد لاحظت كثرة شكوى المعلمين والمعلمات الأوائل من وجود صعوبات ومشكلات تواجههم في العمل، منها ما هو متعلق بكثرة المهام وغموض بعضها ، ومنها ما هو متعلق بأطراف العملية التربوية ككل (معلمين, طلبة ، منهج ، إدارة مدرسية ، توجيه تربوي) ، ويؤكد ذلك المقال المنشور بجريدة الوسط في عددها ١٢٥٧بتاريخ (١٤ فبراير ٢٠٠٦م) بعنوان " **هموم المعلم الأول في المرحلة الابتدائية** " .

كما شعرت من خلال ممارستها للعمل واختلاطها بالمعلمات من داخل المدرسة وخارجها ، وما يتردد في أوساط المعلمين والمعلمات الأوائل ، من وجود اتجاه سلبي نحو المعلم الأول من قبل المعلمين التابعين لوحدته ؛ لذا لابد لنا من التعرف على درجة ممارسة المعلمين الأوائل للمهام الإشرافية ، وعلى ماذا يركزون في ممارساتهم ، لعل ذلك يعطينا مؤشرًا لسبب هذا الاتجاه السلبي.

وتأتي هذه الدراسة محاولةً تحديد درجة أهمية مهام المعلم الأول ، ودرجة ممارستها ؛ للوصول إلى جوانب القصور في عمل المعلم الأول ، وتحديد الصعوبات التي تواجهه ، والعمل على معالجتها ، لتهيئة أفضل الظروف ليقوم بدوره كاملاً ، ويؤدي أفضل ما يمكن أداؤه في خدمة العملية التربوية.

مشكلة الدراسة:

استنادًا لما سبق يمكن تلخيص مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:
ما درجة أهمية مهام المعلم الأول, وما درجة ممارسته لها؟ وما الصعوبات التي تواجهه في أداء عمله بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين ؟ وكيف يمكن التغلب عليها ؟

ويتفرع من هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية :

١. ما مهام المعلم الأول بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين؟

٢. ما درجة أهمية مهام المعلم الأول بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين ، من وجهة نظره ، ووجهة نظر الإداريين والمعلمين؟

٣. ما درجة ممارسة المعلم الأول بالمدارس الابتدائية لمهامه ، من وجهة نظره ، ووجهة نظر الإداريين والمعلمين؟

٤. هل توجد فروق مهمة بين درجة أهمية مهام المعلم الأول ودرجة ممارستها ، من وجهة نظره ، ووجهة نظر الإداريين والمعلمين؟

٥. ما الصعوبات التي تواجه المعلم الأول وتعيقه عن القيام بمهامه ؟

٦. ما المقترحات المناسبة للتغلب على تلك الصعوبات؟

أهداف الدراسة :

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

١- الكشف عن تصور المعلمين الأوائل والإداريين والمعلمين بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين، لدرجة أهمية المهام الموكلة للمعلم الأول.

٢- الوقوف على درجة ممارسة المعلمين الأوائل للمهام الموكلة إليهم ، من وجهة نظرهم والإداريين والمعلمين.

٣- معرفة إن كان هناك فروقٌ مهمة بين درجة أهمية المهام ودرجة ممارستها ، من وجهة نظر أفراد العينة.

٤- الكشف عن الأسباب والصعوبات التي تعيق المعلم الأول عن القيام بمهامه.

٥- اقتراح حلولٍ مناسبة للتغلب على تلك الصعوبات .

أهمية الدراسة :

ترجع أهمية هذه الدراسة والحاجة إليها ، إلى اسهاماتها على المستويين الفكري والتطبيقي على النحو التالي :

- تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية المرحلة التي تطبق عليها وهي المرحلة الابتدائية من التعليم الأساسي ، ومن أهمية دور المعلم الأول في تحسين العملية التعليمية باعتباره مشرفًا مقيمًا.
- كما تأتي أهمية هذه الدراسة من خلال محاولتها الإجابة عن أسئلتها والتي تتعلق بمهام المعلم الأول ، الصعوبات التي تواجهه , ويمكن الاستفادة من نتائجها في زيادة فاعلية دور المعلم الأول في المدارس الابتدائية .
- كما يؤمل أن تساعد هذه الدراسة في الكشف عن الصعوبات التي تواجه المعلمين الأوائل ، وتزويد الإدارة التربوية بها ، لتقوم بدورها في تذليل هذه الصعوبات والتغلب عليها.

- إنطلاقًا من أهمية المهام الإشرافية كهدف أساسي في تحسين عملية التعليم والتعلم، فإن معرفة درجة الأهمية للمهام الإشرافية ودرجة ممارستها من قبل المعلمين الأوائل ، أمر ضروري في تصنيف المهام التي هم بحاجة إلى التدريب عليها ، وفي بناء برامج تدريب المعلمين الأوائل.
- يؤمل أن تقدم هذه الدراسة للمسئولين في وزارة التربية معلومات عن درجة أهمية المهام الإشرافية ومدى ممارستها من قبل المعلمين الأوائل ، مما قد يؤدي إلى تعديل الوصف الوظيفي للمعلم الأول ، كما تزود المسئولين عن تقييم المعلم الأول ، بالمعايير التي تساعدهم في هذا التقييم .
- يؤمل أن تقدم هذه الدراسة نتائج تفيد الإدارة التربوية، وتساعدها في وضع معايير واضحة لاختيار المعلمين الأوائل ، وتطوير برامج التدريب الإشرافي قبل وأثناء الخدمة ؛ لتحسين نوعية الأداء بالنسبة للمعلمين الأوائل ، باعتبارهم مشرفين تربويين مقيمين.
- يمكن أن تساهم مقترحات الدراسة وتوصياتها في تقديم العديد من الحلول المستجدة لمشكلات المعلم الأول .

حدود الدراسة :

يتحدد تعميم نتائج الدراسة الحالية بالحدود التالية:

الحد الموضوعي : اقتصرت الدراسة على تحديد درجة أهمية وممارسة مهام المعلم الأول بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين ، والصعوبات التي تواجهه في أداء عمله ، من وجهة نظر أفراد العينة، وتقديم مقترحات لعلاجها.

الحد البشري:

- المعلمين الأوائل بالمدارس الابتدائية في الحلقتين الأولى والثانية (ذكور ، إناث)
- الإداريين بالمدارس الابتدائية (مديرين أو مديرين مساعدين من الجنسين).
- المعلمين العاملين تحت إشراف معلم أول (ذكور ، إناث).

الحد المكاني : المدارس الابتدائية الحكومية بمملكة البحرين (ذكور ، إناث).

الحد الزماني : نتائج هذه الدراسة تتعلق بالعام الدراسي ٢٠٠٥/٢٠٠٦م .

مصطلحات الدراسة:

المعلم الأول: هو مشرف تربوي مقيم بالمدرسة , يقود مجموعة المعلمين التابعين لوحدته , ويكون مسئولاً عن تحقيق الأهداف الإشرافية المشتركة من خلال تفاعله المباشر مع المعلمين ، بالتعاون والتنسيق مع المشرف التربوي ومدير مدرسته.

الأهمية : هي مدى تصور أفراد العينة (معلمين أوائل ، مديرين ، معلمين) لأثر مجال ما من مجالات عمل المعلم الأول في تحسين العملية التربوية .

درجة الأهمية : هي الرتبة التي يقدرها أفراد العينة لأهمية مجال ما من مجالات عمل المعلم الأول .

الممارسة : ما يقوم به المعلم الأول ، أويزاوله فعليا على أرض الواقع ، في مجال الإشراف والارتقاء بالعملية التعليمية .

درجة الممارسة: هي الرتبة التي يحددها أفراد العينة لممارسات المعلمين الأوائل الفعلية لمجال ما من مجالات عملهم .

الصعوبات : هي العوامل التي تعوق المعلم الأول عن القيام بمهامه ، وتحقيق أهدافه وبرامجه الإشرافية ، التي تتجلى في تحسين وتطوير عملية التعليم والتعلم .

المهام : هي الواجبات والأعمال التي يمارسها المعلم الأول (والمكلف بها من قبل الأنظمة التربوية المعمول بها في وزارة التربية والتعليم ومدارسها بمملكة البحرين) لتحسين العملية التعليمية داخل المدرسة . ويمكن تعريفها أيضا بأنها : الأعمال التي يقوم بها المعلم الأول كمشرف تربوي مقيم وتهدف إلى الارتقاء بنوعية التعليم ، من خلال توفير أفضل الظروف التي تمكن المعلمين وغيرهم من أطراف العملية التعليمية التعلمية من القيام بأدوارهم بشكل فعال لتحقيق الأهداف التربوية .

المرحلة الابتدائية: يقصد بها المرحلة التعليمية النظامية الممتدة من الصف الأول إلى الصف السادس الابتدائي ، وتمثل أولى درجات السلم التعليمي النظامي في مملكة البحرين ، وتضم الطلبة في فئة العمر من (٦ – ١٢) سنة ، وتنقسم إلى حلقتين تعليميتين هما :

- الحلقة الأولى : وتضم الصفوف الثلاثة الأولى من التعليم الابتدائي ، ويطبق في مدارسهم نظام معلم الفصل .
- الحلقة الثانية : وتضم الصفوف الثلاثة العليا ، ويطبق في مدارسهم نظام معلم المادة .

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي ، لوصف الدراسات والبحوث والأدبيات المتعلقة بموضوعه ، بالإضافة إلى وصف وتحليل الوثائق الرسمية الخاصة بوزارة التربية والتعليم ، لغرض تحديد مهام المعلم الأول في المرحلة الابتدائية .

هذا فيما يخص الجانب النظري من الدراسة ، أما فيما يخص الجانب الميداني فتطلب جمع المعلومات والبيانات الأساسية اللازمة مباشرة من الميدان التربوي بمملكة البحرين .

اجراءات الدراسة :

تم اتباع الإجراءات التالية لتنفيذ الدراسة ميدانيًا :

١. بناء أداة الدراسة والتأكد من صدقها وثباتها.
٢. الحصول على موافقة الجهة المختصة لتطبيق أدوات الدراسة ، وهي إدارة التعليم الابتدائي بوزارة التربية والتعليم .
٣. جمع البيانات الإحصائية حول عدد المجتمع الأصلي للعينة .
٤. تحديد المدارس الحكومية الابتدائية بمختلف محافظات المملكة التي ستطبق أدوات الدراسة .
٥. تطبيق أدوات الدراسة على عينة من الإداريين بالمدارس الابتدائية والمعلمين الأوائل والمعلمين.
٦. رصد البيانات ومعالجتها إحصائياً وتفسيرها.
٧. تحديد التوصيات والمقترحات في ضوء نتائج الدراسة الحالية .

عينة الدراسة :

تم تطبيق أدوات الدراسة على عينة من :

١. الإداريين بالمدارس الابتدائية الحكومية بمملكة البحرين (مديرين ، ومديرين مساعدين من الجنسين).
٢. المعلمين والمعلمات الأوائل بالمدارس الابتدائية الحكومية بمملكة البحرين.
٣. المعلمين والمعلمات بالمدارس الابتدائية الحكومية بمملكة البحرين ، الذين يعملون تحت إشراف معلم أول.

أداة الدراسة :

لغرض إجراء هذه الدراسة تم بناء واستخدام استبانة موجهه لكل من : مدير المدرسة الابتدائية ، المعلم الأول ، معلمي الحلقة الأولى والثانية (ذكور وإناث) ، تهدف إلى تقصي آرائهم بخصوص درجة أهمية مهام المعلم الأول ، ودرجة ممارسته لها ، والصعوبات التي تواجهه في عمله ، واقتراح الحلول المناسبة للتغلب عليها.

المعالجة الإحصائية:

تم استخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package For Social Science في حساب التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة .

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

الفصل الثاني
الدراسات السابقة

نال الإشراف التربوي بكافة عناصره والقائمين عليه إهتمام الكثير من الدارسين والباحثين ، على الصعيد المحلي ، والصعيد العالمي ، وذلك من أجل التعرف على واقع الاشراف التربوي ومشكلاته ، ودراسة تطوره وتقويم برامجه وأساليبه ، وتناولت هذه الدراسات جوانب عديدة ومختلفة من الإشراف التربوي ، وذلك من أجل تحسين العملية التعليمية التعلمية . والعمل على زيادة كفاءة المشرفين مهنيا .

والمعلم الأول أحد هؤلاء المشرفين ، إلا أن الباحثة لم تستطع الحصول على دراسات ناقشت موضوع الدراسة (درجة أهمية مهام المعلم الأول ودرجة ممارسته لها والصعوبات التي تواجهه في عمله) بشكل مباشر ، لذلك لجأت إلى الدراسات المرتبطة أو ما له صله أقرب بموضوع الدراسة ، والتي أمكن تقسمها وفق المحاور الثلاثة التالية :

أولا : دراسات تتعلق بالإشراف التربوي عمومًا .

ثانيا : دراسات تتعلق بالمشرف المقيم (مدير المدرسة).

ثالثا : دراسات تتعلق بالمعلم الأول.

أولا : الدراسات المتعلقة بالاشراف التربوي .

١) قام الأيوب (١٩٩٠) بدراسة عنوانها (درجة أهمية المهام الإشرافية كما يتصورها المشرفون التربويون في الأردن ودرجة ممارستهم لها) ، هدفت إلى تعرف تصور المشرفين التربويين في الأردن لدرجة أهمية مهامهم الاشرافية ، ودرجة ممارستهم لها ، ومعرفة إن كانت هناك فروق مهمة بين تصوراتهم لدرجة أهمية مهامهم الإشرافية ، ولدرجة ممارستها . ولتحقيق أهداف هذه الدراسة ، قام الباحث بتطوير استبانة لهذا الغرض وزعت على (٩٧) مشرفا تربويا من العاملين في مديريات التربية والتعليم التالية (عمان الكبرى ، العاصمة ، البلقاء ، الشونة الجنوبية ، دير علا) ،وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

١. كان تصور المشرفين التربويين لأهمية مهامهم الاشرافية مرتبه حسب أهميتها هي : المنـــاهج ، النمو المهني ، إدارة الصفوف ، التعليم والتعلم ، الإدارة المدرسة ، الاختبارات ، العلاقـــة مـــع الزملاء والمجتمع ، التخطيط .

٢. كان تصور المشرفين التربويين لدرجة ممارستهم لمهامهم الاشرافية كما يلي بالترتيـــب: إدارة الصفوف ، المناهج ، النمو المهني ، التعليم والتعلم ، العلاقة مع الـــزملاء والمجتمـــع ، الادارة المدرسية ، التخطيط ، الاختبارات.

٣. إن المشرفين التربويين لا يمارسون مهامم الاشرافية بدرجة تتفق مع درجة أهميتها ، حيث كانت الأهمية أعلى بكثير من درجة الممارسة كما تصورها المشرفون التربويون .

٢) في حين أجرى عطاري (١٩٩٣) دراسة ميدانية عنوانها " التوجيه التربوي : اتجاهات معاصرة " هدفت إلى تصنيف مهام وأنشطة التوجيه الفني تبعاً لأهميتها ، وذلك من وجهة نظر الموجهين والمدرسين في دولة قطر ، والوقوف على مدى القيام بتلك الأنشطة والمهام ، كما هدفت إلى تقييم العلاقة السائدة بين الموجه والمدرسين ، وتحديد العوائق التي تعرقل عمل الموجه.

تكونت عينة الدراسة من (٤٣٢) مدرساً ، و(٧٨) موجهاً، وقد استخدم الباحث استبانة مكونـــة مـــن ثمانية أقسام تتعلق بالجوانب المختلفة لعملية الإشراف التربوي.

وأشارت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

١. إن المشرفين التربويين يعطون درجة عالية من الأهمية لما يقومون به من أدوار.

٢. إن المدرسين والمشرفين التربويين اتفقوا على أن "توجيه المدرسين إلى الأساليب التعليميـــة " يحظى بالأولوية ، يليه "النهوض بالنمو المهني للمدرسين". في حين لم تحظ "الأعمال المكتبية والإدارية " برضا أكثر من ٤٦,٤% من العينة.

٣. إن درجة الأهمية التي أعطاها المشرفون لمعظم البنود كانت أعلى من درجة أدائهم لها، وهذا يعني أن هناك فرقاً بين النظرية والتطبيق.

٤. إن الأنشطة التي كان لها أولوية التطبيق هي: الزيارات الصفية ، تقيـــيم العمليـــة التعليميـــة التعلمية، الأعمال الإدارية والمكتبية ، تنظيم التعليم ، التدريب أثناء الخدمة.

٥. إن الأنشطة الأقل تكراراً كانت : توفير المواد التعليمية ، إجراء البحوث ، تنظـــيم البـــرامج التوجيهية للمدرسين الجدد ، الدروس النموذجية ، وتنظيم تبادل الزيارات بين المدرسين.

٦. كما أظهرت النتائج أن الزيارات الصفية التي يقوم بها المشرفون التربويـــون عبـــارة عـــن إجراءات إدارية تتم لأغراض التقييم أكثر من كونها خطوات لمساعدة المدرسين ، وأنها فـــي

الأعم الأغلب غير معلنة سلفاً ولا تتم بطلب من المدرس. وأيد المشاركون استخدام الأساليب البديلة مثل "توجيه الزملاء" ، كما أشار المدرسون إلى أن الاجتماعات قبل وبعد الزيارة الصفية لا تعقد باستمرار، بينما كان رأي المشرفين عكس ذلك .

٣) و أما دراسة (المغيدي ، ١٩٩٧) وعنوانها " معوقات الإشراف التربوي كما يراها المشرفون والمشرفات في محافظة الإحساء التعليمية " , فقد هدفت إلى الكشف عن معوقات الاشراف التربوي كما يراها المشرفون التربويون في محافظة الإحساء التعليمية في ضوء متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة والتفاعل بينها . شملت عينة الدراسة ٤٧ مشرفة و ٢٩ مشرفاً ، تم تطبيق استبانة شملت خمسة مجالات (اقتصادي ، إداري ، فني ، اجتماعي ، وشخصي) وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- تأكيد معظم أفراد العينة وجود معوقات للإشراف التربوي في المجالات الاقتصادي والإداري والفني والاجتماعي ، بنسب تراوحت ما بين (٥٧% كحد أدنى إلى ٩٦% كحد أعلى) باستثناء المجال الشخصي .
- إجماع أفراد العينة على أن هناك معوقات تعيق المشرف التربوي عن القيام بمهامه الإشرافية في المجالات الإداري والاجتماعي والفني والإقتصادي .

وخلصت الدراسة إلى بعض التوصيات ، أهمها :

- ضرورة إيجاد معايير علمية محددة لاختيار المشرف التربوي، ومدير المدرسة والمعلم، لمن يرغب بالعمل في مدارس التعليم العام .
- ضرورة إنشاء مركز لتدريب المشرفين و المعلمين في كل منطقة تعليمية .
- التركيز على تأهيل مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم لتجاوز المعوقات الاشرافية في الميدان .

٤) في حين تناولت دراسة (الشرمان ، ١٩٩٩) وعنوانها " مشكلات التواصل بين المعلمين والمشرفين من وجهة نظر المعلمين في محافظة إربد " ، جانبا واحدا من معوقات الاشراف التربوي ، حيث هدفت إلى التعرف على مشكلات التواصل بين المعلمين والمشرفين من وجهة نظر المعلمين في محافظة إربد بالأردن.

تكونت عينة الدرسة من (٤٦٢) معلما ومعلمة موزعين على مديريات التربية والتعليم التابعة لمحافظة إربد ، وقد استخدمت الباحثة استبانة قامت بتطويرها تضمنت (٤٤) فقرة موزعة على المجالات التالية : مشكلات مصدرها المشرف التربوي ، مشكلات مصدرها المعلم نفسه ، ومشكلات مصدرها المدرسة . وأقد أظهرت النتائج إن المشكلات التي تؤدي إلى وجود خلل في عملية التوصل بين المعلين والمشرفين هي :

١- عدم التخطيط المسبق للقاءات التي تعقد بين المشرفين والمعلم .
٢- لا يطلعني المشرف على خطته الإشرافية .
٣- لا يزودني المشرف بأسماء المراجع والمؤلفات الحديثة المرتبطة بالمنهج .
٤- لا يزود من المشرف بنشرات تتضمن استراتيجيات و اساليب حديثة في التدريس .
٥- تجاهل المعلمين في المشاركة بتطوير المناهج الدراسية .

و أوصت الباحثة بعدة توصيات للتغلب على هذه المشكلات منها : -

- ضرورة عقد المزيد من اللقاءات والاجتماعات بين المعلمين والمشرفين لتبادل الأداء والأفكار.
- وضع الخطة الإشرافية في متناول أيدي المعلمين قدر الإمكان ليتم الإطلاع على بنودها والتركيز عليها .
- عقد المزيد من الدورات للمعلمين والتي ستمكنهم من الإطلاع على كل ما هو جديد وحديث في مجال أساليب التدريس.
- ضرورة إشراك المعلمين في تطوير المناهج الدراسية .

٥) وفي السياق ذاته ، فقد تناولت دراسة (هترية ، ١٩٩٩) معوقات الاشراف التربوي في المرحلة الأساسية الدنيا في الأردن كما يراها مشرفو و معلمو هذه المرحلة ، كما هدفت إلى تعرف الحلول والتطلعات المستقبلية للإشراف التربوي في المرحلة الأساسية الدنيا. حيث قام الباحث بتطوير استبانتين، الأولى لقياس معوقات الاشراف التربوي اشتملت على ثمانية مجالات (التخطيط التربوي ، المناهج ، التعليم ، النمو المهني ، التقويم ، الإدارة التربوية ، إدارة الصفوف ، العلاقات مع الزملاء والمجتمع). والمقياس الثاني لقياس الحلول والتطلعات المستقبلية للإشراف التربوي . تكونت عينة الدراسة من (٣٠) مشرفا ومشرفة ، (٣٠٠) معلما ومعلمة .

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية :-

١- وجود معوقات تواجه الاشراف التربوي في المرحلة الأساسية الدنيا ذات مستوى عال ومتوسط وقليل.

ومن أهم هذه المعوقات :

- كثرة أعداد الطلبة في الصف الواحد.
- كثرة عدد المعلمين الذين يشرف عليهم المشرف التربوي .
- شعور بعض المعلمين أن علاقة المشرف بهم علاقة سلطوية.
- عدم وجود تقويم فعال لبرنامج الإشراف التربوي .
- ضيق الوقت المخصص لعملية الإشراف التربوي .
- كره المعلم للزيارة الصفية ومقاومته لها .

٦) أما دراسة (الغانم ، ٢٠٠٠) والتي تحمل عنوان" مستويات رضا المشرفين التربويين عن الصلاحيات والمهام الموكلة لهم " ، فقد هدفت إلى الكشف عن مستويات رضا المشرفين التربويين في محافظة إربد عن الصلاحيات والمهام الموكلة لهم من وجهة نظرهم . قامت الباحثة بتطوير أداة لقياس مستويات رضا المشرفين عن الصلاحيات والمهام الموكلة لهم ، تكونت من ٥٢ فقرة في ثمانية مجالات هي (التخطيط ، المنهاج ، التعليم ، النمو المهني ، التقويم والإدارة التربوية ، إدارة الصفوف ، العلاقة مع الزملاء والمجتمع المحلي) . تكونت عينة الدراسة من (١٤٢) مشرفا ومشرفة ، واقد أظهرت نتائج الدراسة ان مستويات رضا المشرفين عن الصلاحيات والمهام الموكلة لهم كانت متوسطة إلى عالية ، ويمكن ترتيب المهام التي حازت أعلى الدرجات كالتي :

١. التأكد من قيام المعلمين باعداد خطط سنوية ، فصلية ، للمباحث المختلفة ، وإبداء الملاحظات حولها .
٢. توجيه المعلين إلى استخدام الأساليب الحديثة في التدريس .
٣. تدريب المعلمين عن تحليل المناهج من أجل تطويرها .
٤. تدريب المعلمين على تحديد وصياغة الأهداف التعليمية في خطط التدريس .

أما المهام التي جاءت في المراتب الأخيرة من حيث مستوى رضا المشرفين عنها فهي :

١. مشاركة مدير المدرسة في إعداد خطة التشكيلات السنوية.
٢. توجيه النصح والإرشاد لمدير المدرسة حول كيفية إعداد ميزانية المدرسة مع تحديد الأولويات.

٣. تدريب مدير المدرسة على عملية تقويم أداء المعلمين وفقا لمعايير محددة .

٤. مساعدة إدارة المدرسة والمعلمين في تنفيذ برامج لخدمة البيئة المحلية .

و أما عن مستويات رضا المشرفين التربويين ضمن مجالات الدراسة فقد جاءت على النحو التالي :

١- مجال المهام المتعلقة بادارة الصفوف في المرتبة الأولى .

٢- مجال المهام المتعلقة بالمناهج في المرتبة الثانية .

٣- مجال المهام المتعلقة بالتقويم في المرتبة السابعة وقبل الأخيرة .

٤- في المرتبة الأخيرة مجال مهام المشرف التربوي المتعلقة بالإدارة التربوية.

٧) وأما دراسة (مساعدة ، ٢٠٠١) وهي بعنوان (معوقات الإشراف التربوي كما يراها المشرفون التربويون بمديريات التربية والتعليم في محافظات الشمال) فقد هدفت إلى الكشف عن معوقات الاشراف التربوي كما يراها المشرفون التربويون في محافظة الشمال ، ومعرفة أثر كل من الجنس والخبرة والؤهل العلمي والتفاعل بينها على معوقات الاشراف التربوي التي يواجهها المشرفون. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة طور الباحث استبانة تألفت من ٦٣ فقرة وزعت على ثمانية مجالات هي: التخطيط ، المناهج ، التعليم ، النمو المهني ، التقويم ، الإدارة التربوية ، إدارة الصفوف ، العلاقة مع الزملاء والمجتمع المحلي. تم تطبيق الاستبانة على عينة عشوائية بلغ عدد أفرادها (١٥١) مشرفا ومشرفة ، وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية :

١. إن درجة وجود معوقات الإشراف التربوي كما يراها المشرفون التربويون كانت بدرجة كبيرة في كل مجال من المجالات السابقة .

٢. لا توجد هناك فروف ذات دلالة إحصائية في درجة إحساس المشرفين للمعوقات تعود لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي ، وسنوات الخبرة والتفاعل بينهما .

وبناءً على هذه النتائج أوصى الباحث بما يلي :

- الابتعاد عن أسلوب اللهجة الآمرة ، كي يكون للمشرف قبول من زملاءه المعلمين كقائد تربوي .
- عمل جلسات حوار ما بين المسؤلين عن عملية الاشراف التربوي والمشرفين التربويين لتوضيح المواصفات المطلوبة للخطة المراد من المشرف التربوي إعدادها .
- عمل جلسات حوار ما بين المشرف والمعلمين التابعين له لتوضيح ما يريده المشرف من المعلم ، وبأسلوب الحوار وتبادل وجهات النظر .

٨) وهدفت دراسة الحداد (٢٠٠١) وعنوانها " الإشراف التربوي بمرحلة التعليم الأساسي في ضوء التقويم التربوي التكويني في دولة البحرين، واقعه وتطويره " ، تعرف واقع الاشراف التربوي في الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي في ضوء التقويم التكويني بمملكة البحرين ، من خلال الكشف عن أهم جوانب القوة والقصور في عملية الإشراف ، ووضع تصور مقترح لتلافيها . وقد قامت الباحثة ببناء استبانة تم تطبيقها على عينة مكونة من (٧٣) مدير مدرسة ابتدائية و (٢٠٧) معلما ومعلمة ، و (٨) مشرفين تربويين مختصين بالحلقة الأولى . كما أجرت مقابلات مع أحد عشر فرداً من القيادات التربوية .

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة والتي قد تفيدنا في الدراسة الحالية هي :

- متوسط عدد الزيادات الصفية التي يقوم بها المشرف التربوي خلال العام الدراسي ، زيارة واحدة، أي ضعف المتابعة الميدانية من قبل المشرف التربوي .
- تركيز المشرف التربوي ومدير المدرسة على الأدوات النظرية للإشراف التربوي , بينما يركز المعلم على الأدوات التطبيقية منه.
- وجود تفاوت في درجة تركيز المشرف التربوي على مجالات الإشراف المختلفة بالنسبة لعملية الإشراف التربوي .
- وجود اتفاق في ترتيب مجالات صعوبات الاشراف التربوي ، حيث احتلت الصعوبات المتعلقة بالمشرف التربوي المرتبة الاولى ، والصعوبات المتعلقة بالمعلم المرتبة الثانية.

٩) وأما دراسة عبد الحسين (٢٠٠٥) وهي بعنوان " تقويم معلم الفصل لمهام المشرف التربوي في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمملكة البحرين واستراتيجية تطويرها " ، فقد هدفت إلى الوقوف على تقويم معلم الفصل للمهام الإشرافية التي يقوم بها المشرف التربوي . اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، أعد الباحث استبانة اشتملت على (٥٠) مهمة إشرافية موزعة على ستة مجالات رئيسية هي (التخطيط والمتابعة ، المناهج والكتاب المدرسي ، التدريس والأنشطة وحاجات التلاميذ ، مجال النمو الشخصي والتطوير المهني للمعلم ، مجال تقويم المشرف للمعلم، مجال العلاقات الإنسانية).طبقت الاستبانة على عينة عشوائية مكونة من (٧٤) معلما و (٢٢٥) معلمة من معلي الفصل بمدارس البحرين .أظهرت النتائج ٥ مهام اشرافية تمارس بدرجة كبيرة ، ٤ مهام تمارس بدرجة متوسطة ، و ٥ مهام تمارس بدرجة قليلة . وبالنسبة للمجالات الرئيسية كان مجال تقويم المشرف للمعلم يمارس بدرجة كبيرة ، يليه على الترتيب :

- مجال التدريس والأنشطة وحاجات التلاميذ.
- مجال العلاقات الانسانية.

- مجال النمو الشخصي والتطوير المهني للمعلم .
- مجال المنهاج والكتاب المدرسي .
- مجال التخطيط والمتابعة .

وفي ضوء النتائج قدمت الدراسة استراتيجية لتطوير مهام المشرف التربوي .

ثانيا : الدراسات المتعلقة بالمشرف المقيم (مدير المدرسة) .

١) قام ماكجوين (McGeown ، ١٩٨٠) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى ثلاث فعاليات أساسية لوظائف مدير المدرسة والمتمثلة في :

- وظيفة الإنجاز : وتشمل عناصر التخطيط ، التنظيم ، الاتصال ، التنسيق ، والتقويم.
- وظيفة المحافظة على الجماعة : وتشمل تعزيز التطور المهني الجماعي ، والمشاركة الجماعية والدافعة للجماعة.
- وظيفة التغيير : وتشمل بداية وتنفيذ وتقويم التغيير.

تكونت عينة الدراسة من (٩٦) مديراً ، و (٩٥٤) معلماً . وقد دلت النتائج على :

١. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مفاهيم المديرين وممارساتهم لهذه الوظائف.
٢. وجود اختلاف بين ما يدركه المدير من ممارساته لهذه الوظائف وبين ما يتوقعه المعلم ؛ مما يخلق نوعاً من الفهم بينهما ، وهذا يؤدي إلى إضعاف القدرة الإدارية للمدير.
٣. يعطي المديرون موافقة كبيرة على الفقرات المتعلقة بوظيفة الإنجاز ، وموافقة أقل على الفقرات المتعلقة بوظيفتي المحافظة على الجماعة والتغيير.
٤. أظهر المعلمون اتفاقاً بدرجة عالية على أهمية حفظ الجماعة ، واتفاقاً أقل على وظيفتي الإنجاز والتغيير.
٥. أظهرت الدراسة أهمية الفهم الواضح لمحددات السلوك التنظيمي الإداري للمديرين المستند إلى البحث والخبرة الإدارية للمديرين أنفسهم بدلاً من اعتمادهم على طلب تزويدهم بدليل عملي تفصيلي لمهامهم الإدارية للاسترشاد به في مجال عملهم.

٢) كما قام عقيلان (١٩٨٥) بدراسة عنوانها "دراسة ميدانية لدور مدير المدرسة الإلزامية في الأردن"، هدفت إلى التعرف على دور مدير المدرسة الإلزامية في الأردن كمشرف فني مقيم ، والوقوف على الأعمال الإشرافية التي يقوم بها مديرو ومديرات المدارس الإلزامية في الأردن ، ومقدار الزمن الذي

يخصصه هؤلاء المديرون والمديرات للقيام بهذه الأعمال الإشرافية ، والصعوبات والمعوقات التي تقف في طريق قيامهم بهذه الأعمال بفاعلية. تم تطبيق إستبانة على عينة مكونة من (٣٧٢) مديراً ومديرة مدرسة إلزامية تم اختيارهم من خمس محافظات . وكانت أبرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

١. نسبة كبيرة من المديرين (٨٢%- ٩٩%) يقومون بنصف المهام الإشرافية (١٥ مهمة من ٣٠ مهمة وردت في الإستبانة) يفترض أن يقوم بها مدير المدرسة الإلزامية كمشرف مقيم.
٢. ٩٠% - ٩٩% من أفراد العينة يقومون ببعض الأعمال الإشرافية مثل : القيام بزيارات صفية للمعلمين، مساعدة المعلمين على التخطيط الجيد لدروسهم، وتعريف المعلمين بواجباتهم، عقد اجتماعات عامة وفردية للمعلمين ... وغير ذلك.
٣. كلما كان العمل الإشرافي جديداً بالنسبة لهؤلاء المديرين ويتطلب إعداداً إدارياً ، وتأهيلا علمياً عالياً ، قل عدد المديرين الذين يقومون بهذا العمل .
٤. لم يظهر أثر لاختلاف الجنس بين المديرين والمديرات في ممارساتهم للأعمال الإشرافية كمشرفين مقيمين.
٥. إن لاختلاف المؤهل العلمي ، وعدد سنوات الخبرة ، واختلاف الإعداد المهني والإداري لمديري ومديرات المدارس الإلزامية أثراً واضحاً في ممارستهم للأعمال الإشرافية بمدارسهم، ولصالح المديرين الأعلى مؤهلاً والأكثر خبرة وإعدادًا في الإدارة المدرسية.
٦. وفيما يتعلق بمعوقات قيام مدير المدرسة الإلزامية في الأردن بدوره كمشرف فني مقيم ، فكان أهمها : كثرة الأعباء الملقاة على عاتق مدير المدرسة ، والنقص في تأهيله علمياً ومسلكياً، وضعف العلاقة المهنية بين الإدارة التربوية والإدارة المدرسية.

٣) كما قامت الحاوي (١٩٨٩) بدراسة عنوانها " مهام مدير المدرسة الإشرافية والصعوبات التي تواجهه في أداء عمله في مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن " ، هدفت إلى تقييم مهام مدير المدرسة الإشرافية ، في مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن باعتباره قائدًا تربويًا ، والتي قسمت إلى مهام : تخطيطية وتنظيمية وقيادية وتنسيقية و رقابية . كما عمدت هذه الدراسة إلى الكشف عن الصعوبات التي يواجهها مدير المدرسة أثناء قيامه بعمله ، ومدى إعاقتها في ممارسته لهذه المهام الإشرافية .
تألفت عينة الدراسة من (٧٩) مديرًا و مديرة و (٤) مساعدًا ومساعدة ، و (٣٢٧) معلمًا ومعلمة تم اختيارهم عشوائيًا .
قامت الباحثة باستخدام أداتين :

- الأولى وهي استبانة ممارسة المهام ، لقياس درجة ممارسة المدير لمهامه الإشرافية من وجهة نظره والمعلمين.
- الثانية : استبانة الصعوبات التي تواجه مدير المدرسة في عمله من وجهة نظره .

دلت النتائج على أن تقديرات مديري المدارس لممارستهم لمهامهم الإشرافية كانت أعلى من تقديرات المعلمين لها في جميع العمليات . كما بينت النتائج وجود فروق لصالح الإناث في مهام عملتي التخطيط والتنسيق ، بينما لا توجد فروق لمهام عمليات التنظيم والقيادة والرقابة . أما بالنسبة للصعوبات فقد دلت النتائج على أن المديرات يواجهن مشكلات تتعلق بالمعلمين والعاملين بنسبة أكبر من المديرين ولم تظهر هذه الفروق في المجالات الأخرى .كما أن مديري المدارس الابتدائية يواجهون صعوبات أكبر من مديري المدارس الإعدادية في المشكلات التي تتعلق بالعاملين والمعلمين في المدرسة .
وفي نهاية البحث حددت الباحثة مجموعة من التوصيات المتعلقة بتأهيل المعلمين والمديرين.

٤) وفي دراسة للفواعرة (١٩٩٠) وهي بعنوان " دور مدير المدرسة الثانوية كمشرف تربوي مقيم في مدارسة لواء عجلون بالأردن" ، فقد هدفت إلى معرفة مدى توفر الخدمات الإشرافية التي يقدمها مدير المدرسة الثانوية لمعلمية وتعرف المشكلات والصعوبات التي تواجهه عند ممارسته لدوره كمشرف تربوي مقيم ، من وجهة نظر المعلمين والمديرين. تكونت عينة الدراسة من (٢٠) مديرًا ومديرة ، و (٣٨٤) معلمًا ومعلمة . استخدم الباحث استبانتين تضمنتا قائمة الخدمات الإشرافية احداهما للمعلمين ، والأخرى للمديرين. توصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد فرق كبير بين وجهتي نظر المعلمين والمديرين في توفر الخدمات الإشرافية ، لكن هناك تفاوتاً في نظرة كل منهما لدرجة توفرها ، كما توصلت الدراسة إلى تحديد عدد من الصعوبات والمشكلات التي تواجه مدير المدرسة عند ممارسته لدوره الإشرافي منها:
كثرة مهام وأعمال مدير المدرسة ، وعدم تأهيله للقيام بدورالمشرف ، وكثرة عدد المعلمين في المدرسة الواحدة ، وتخوف المعلمين من عملية الإشراف ، وعدم التنسيق بين القائمين على العملية الإشرافية .
وقد أوصت الدراسة بما يلي :

- تأهيل مديري المدارس وتدريبهم من أجل رفع كفاياتهم الإشرافية .
- وصف وتحديد مسؤوليات و واجبات مدير المدرسة أكثر مما هي عليه الآن.
- متابعة أعمال ونشاطات مدير المدرسة الاشرافية وتقويمها بناء على أسس محددة.
- فتح باب الحوار البناء والموجه بين أطراف العمليه الإشرافية و وضع إطار للعمل الموجه والهادف.

٥) واستهدفت دراسة الشلاش (١٩٩٢) وهي بعنوان " مهام مديري المدارس الثانوية والموجهين التربويين بمنطقة الرياض التعليمية – دراسة مقارنة " ، تحديد درجة ممارسة وأهمية المهام الإدارية والفنية لمديري المدارس الثانوية ، والمهام الإدارية والفنية لموجهي الإدارة المدرسية ، ومقارنة المهام الإدارية والفنية لمديري المدارس بالمهام الإدارية والفنية لموجهي الإدارة المدرسية. ولتطبيق الدراسة استخدم الباحث استبانة مكونة من (٥٩) فقرة ، منها (٢٥) فقرة تمثل المهام الإدارية ، و(٣٤) فقرة تمثل المهام الفنية. تم تطبيق الاستبانة على عينة من مديري المدارس الثانوية بمنطقة الرياض التعليمية بالسعودية ، والبالغ عددهم (٥٩) مديراً ، (٧) من موجهي الإدارة المدرسية ، و(٨٨) من موجهي المواد الدراسية. ومن أبرز النتائج التي كشفت عنها الدراسة ما يلي :

- إن أكثر المهام الفنية ممارسة من قبل مديري المدارس الثانوية هي : متابعة لجان الاختبارات ، الإشراف على توزيع المعلمين للمناهج الدراسية ، متابعة تنفيذ التعليمات الخاصة بالتعديلات في المناهج الدراسية ، متابعة المستوى التحصيلي للطلاب .
- أقل المهام الفنية ممارسة فهي : المشاركة في تقويم المناهج الدراسية ، وتشجيع المعلمين على البحث العلمي التربوي الهادف ، وتحسين تنفيذ المناهج الدراسية ، وتقديم دروس نموذجية .
- يرى مديرو المدارس الثانوية إن أكثر مهامهم الإشرافية أهمية هي : متابعة أعمال لجان الاختبارات ، ومتابعة المستوى التحصيلي للطلاب ، والتشاور بين مدير المدرسة والموجه التربوي فيما يخص العملية التربوية في المدرسة .
- أما أقل المهام أهمية في نظرهم فهي : حفز المعلمين على تجريب الأفكار الجديدة ، وتحسين تنفيذ المناهج الدراسية ، وتقديم دروس نموذجية .

٦) وتناولت دراسة (اليحمدي ، ١٩٩٨) وعنوانها " مدى ممارسة مديري المدارس الاعدادية والثانوية في سلطنة عمان لدورهم كمشرفين تربويين مقيمين "، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الممارسات الإشرافية لمديري المدارس الاعدادية والثانوية في سلطنة عمان المتعلقة بعملية النمو المهني للمعلمين ، والتي تمثل دورهم كمشرفين تربويين مقيمين بمدارسهم . وقد تألفت عينة الدراسة من (٧٠) مديرًا ومديرة ، (٥٨٤) معلمًا ومعلمة وتم جمع بيانات الدراسة باستخدام استبانة من إعداد الباحث تضمنت (٥٢) فقرة تمثل كل منها مهمة من مهام المدير الاشرافية . وكانت ابرز نتائج الدراسة ما يلي :

١. إن أكثر المهام الاشرافية ممارسة من قبل مديري المدارس الإعدادية والثانوية هي :
   - القيام بزيارات صفية للمعلمين بقصد تقويمهم وتحسين أدائهم .

- متابعة عملية تحضير المعلمين لدروسهم وإبداء الملاحظات بشأنها .
- الإشراف على تطبيق الاختبارات المدرسية وتسهيل اجرائها .
- تبصير المعلم بجوانت القصور في أدائه ومساعدته في التغلب عليها .

٢. إن أقل المهام الإشرافية ممارسة من قبل المديرين هي :

- توجيه المعلمين للافادة من البرامج الإذاعية والتلفزيونية التي تتصل بمهنتهم التربوية.
- توجيه المعلمين إلى مراجع تربوية معينة تساعدهم على النمو المهني .
- مساعدة المعلمين على تحليل وحدات دراسية مقررة بغرض تحسين عملية تدريسها .
- المساهمة في إجراء البحوث الإجرئية التربوية لحل بعض المشكلات التي تطرأ في المدرسة .

كما أظهرت النتائج أن لمتغير الخبرة التدريسية للمعلمين أثرًا على تصورهم لمدى ممارسة مديري مدارسهم لمهام دورهم كمشرفين مقيمين ، حيث إن المعلمين الأكثر خيرة تدريسية يرون أن مديري المدارس يمارسون مهام دورهم الإشرافي على نحو أفضل مما يراه المعلمون الأقل خبرة تدريسية .

وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها :

١. حث مديري المدارس على الاهتمام بدورهم كمشرفين مقيمين ، وحث الجهات التربوية على مساعدتهم على التزود بالخبرات والمهارات اللازمة ، واساليب الإشراف التربوي الحديث .
٢. تخفيف الأعباء الإدارية والخدمية الملقاة على عواتقهم ، وتوفير العناصر الادارية المؤهلة والكافية لمعاونة مدير المدرسة على أداء مهامه في هذه الجوانب .
٣. العمل على تدعيم العلاقة بين مديري المدارس والمشرفين التربويين للمواد الدراسية ، بما يحقق التكامل بين دوريهما .
٤. تطبيق نظام المعلم الأول ، بغية التخفيف عن مدير المدرسة .

ثالثا : الدراسات المتعلقة بالمعلم الأول:

١) في دراسة قام بها راليز وهاي سميث) (Rallis and Highsmith ، ١٩٨٦) وهي بعنوان "المدير المتميز وقضايا القيادة التعليمية بالمدرسة " في فيلادلفيا ، أظهرت هذه الدراسة مشكلتين اداريتين رئيسيتين هما:

- صعوبة تنفيذ التعليمات وقيادتها ، وذلك لأن الأعمال الادارية تأخذ معظم وقت المدير .

- صعوبة قيادة التطوير المهني (الفني) للمعلمين الذين بحاجة إلى التطوير ، وذلك لأنهم يتوقعون أن يكون التطوير نابعًا عن طريق مهنيين من بين صفوفهم ، وليس عن طريق (المعلم الأول) الذي كان يعمل سابقا في مدارس أخرى .

أي أنها كشفت عن واحدة من المشكلات التي تواجه المعلم الأول , وهي عدم تقبل المعلمين له .

و أما دراسة بين وكرمر (Ben & Kremer ، ١٩٩٥) فقد هدفت للتعرف على محتوى وإطار المأزق المهني الذي يواجهه المدرسون الأوائل والمبتدئون ، فقد افرزت نتائج المقابلات التي أجريت مع ستة مدرسين في المدارس المتوسطة في فلسطين المحتلة (ثلاثة مدرسين جدد ، وثلاثة من المعلمين الأوائل ممن لديهم خبرة (٤ -١٩ سنة) بعض الأمور التي تشكل المأزق المهني منها:

- الاهتمامات الصفية مثل الاستقلالية.
- تخطيط المناهج .
- أخلاقيات المهنة لكل من المدرسون القدامى والجدد
- الفروقات في طرق التفكير وبين الواقعية في الإطار النظري .

٣) في حين تناولت دراسة (Ho, hua-kuo ، ١٩٩٣) أهم العوامل التي تضمن استمرارية مشاركة المعلمين الأوائل في عملية تعليمية طويلة الأمد للطلبة المتخلفين عقليا ، حيث قام الباحث بإجراء مقابلات مع سبعة وعشرين من المدرسين الأوائل ممن تجاوزت خبراتهم التعليمية عشر سنوات. أوضحت المقابلات ما يلي:

- أكثر العوامل أهمية هي اهتامامات المدرسين ومثالياتهم واستعداداتهم .
- العامل الديني صنف في المرتبة الثانية من حيث الأهمية .
- الحصول على دعم كاف كان العامل البيئي الأكثر الأهمية .
- من أهم العوامل البيئية الأخرى هي : ظروف البيئة التعليمية ، خواص الطلبة ، صعوبات التغيير الوظيفي .

٥) وقد قام مور (Moore ، ١٩٩٤) بدراسة هدفت إلى التعرف على أنشطة منسقي مادة العلوم للمدارس الابتدائية في اثنتين من المناطق التعليمية المحلية البريطانية وهدفت أيضا إلى بيان دور منسق المادة . وقد تألفت عينة الدراسة من منسقي مادة العلوم للمدراس الابتدائية وعددهم (٥٠٠) منسق ،

استخدم الباحث أداة ممثلة في قائمة رصد تضمنت (١١٩) نشاط تم تحديدها تبعًا إلى عينة المنسقين ، كما أجريت مقابلات مع المنسقين حيث تم تحديد (١١٩) نشاط يقوم به المنسقون .

توصلت الدراسة إلى أن هناك مجموعات من أنشطة المنسقين كان يمكن تميزها تبعا إلى استخدام مقاييس الأنشطة وهي : العمل مع معلمين آخرين ، والمساعدة في المراقبة والتقييم وتحسين المعرفة الذاتية، وقد كانت مقاييس الأنشطة تتوافق مع واجبات المنسقين ، وقد وجد أيضا أن فئات أنشطة المنسقين كانت ترتبط بشكل دال مع الاعداد أثناء الخدمة .

في حين تناولت دراسة (سارة و آخرون ، ١٩٩٦) وعنوانها " تقويم وتطوير آليات وطرق توجيه المعلمين في البحرين" ، تقييم أداء المعلم الأول باعتباره أحد الفئات المسؤلة عن توجيه المعلمين .

حيث هدفت هذه الدراسة إلى وصف وتقويم نظام توجيه المعلمين في البحرين ، و وضع نموذج متكامل للتوجيه يتضمن تحديد طريقة تقسيم العمل التوجيهي إلى الفئات المسؤله عنه (المدرسين الأوائل ، مديري ومديرات المدارس ، اختصاصي المناهج) استخدم الباحثون المقابلات كأداة للدراسة ، مع بعض القيادات التربوية وعينات من اختصاصي المناهج ، ومديري المدارس ، والمدرسين الأوائل والمعلمين .

وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج ، نذكر منها ماله علاقة بدراستنا الحالية :

١. بالنسبة لأثر عملية التوجيه في تحسين مهارات المعلمين وممارساتهم التعليمية ، يرى المعلمون والمديرون أن العمل التوجيهي الأفضل يصدر من فئة المديرين والمدرسين الأوائل ، و أكدت الدراسة على ضرورة التكامل في العمل التوجيهي .

٢. بالنسبة لأولويات التوجيه :

يوجد تقارب كبير في رؤية فئات الموجهين لأولويات التوجيه بالنسبة للمستوى الرسمي والحقيقي في الميدان .

وكانت أهم مجالات العمل التوجيهي في :

- التأكد من تمكن المعلم في مادة الاختصاص.
- التأكد من سلامة خطة التعليم التي يضعها المعلم .
- تقويم مستوى التحصيل الطلابي .
- تقويم مهارات التواصل لدى المعلم
- التأكد من حسن إدارة الصف .

٣. بالنسبة للتقارير التوجيهية تبين

- ندرة التقارير التوجيهية التي يقوم باعدادها المدرسون الأوائل وإلى درجة ما اختصاصيو المناهج ، وتكون تقاريرهم عادة مفتوحة النهائية, أو مزيج من عناصر محددة وبنود مفتوحة النهاية .
- المزج بين الممارسات السائدة ميدانيًا بين مجالي التوجيه والتقويم ، رغم الارتباط الواضح بين المجالين .
- أن التقارير التوجيهية والتقويمية عامة تفتقد عنصر المتابعة ، وهو العنصر الجوهري في عملية تطوير المعلمين .

٤. بالنسبة لقضية تقويم المعلمين :

- عن التقويم الحالي هو من نوع التقويم الختامي أو الحكمي ، ولاتوجد أدله كافية تشير إلى وجود التقويم التكويني.
- عملية التقويم لا تلتزم بالاعتبارات الموضوعية ، وإن اعتبارات أخرى تؤثربها ، وخصوصا رغبة القائمين على التقويم بتجنب الإحراج والمواجهة .

٥. بالنسبة للخدمات المكملة للزيارات الصفية .

وجد ان بعض العلميات مثل (تنظيم فريق المادة , الدروس التوضيحية, تبادل الزيارات بين المعلمين ، مساهمة المعلمين الحقيقية في إجراء البحوث وتطوير المناهج) لم تتطور ويرجع ذلك إلى وجود عوامل قوية تمنع اختصاصي المناهج من متابعة جميع تلك المهمات .

و أوصت الدراسة بضرورة تحويل مسؤولية تلك العمليات من الجهاز المركزي في الوزارة إلى المدرسين الأوائل ، ويبقى أن تعمل الوزارة على تطوير مركز المدرس الأول لكي يصبح حقا مركزًا قياديًا ودعامة رئيسية في عملية التوجيه المتوطنة في المدارس .

وهذا يعني أن هذه الدراسة حددت مهام المعلم الأول و أولويات العمل التوجيهي ، كما إنها كشفت بعض نواحي القصور في أداء المعلم الأول وهي ضعف الإعداد والتدريب حتى يتمكن من أداء مهامه بالشكل المطلوب .

٧) وفي دراسة أخرى قام بها (السادة وآخرون ، ١٩٩٧) عنوانها (مدى فاعلية المدرس الأول بالمدارس الثانوية العامة بدولة البحرين) هدفت إلى التعرف على الأدوار و الوظائف الحالية للمدرس الأول بالمدارس الثانوية العامة بمملكة البحرين ، وعلى الأدوار و الوظائف المتوقعة في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة في مجال الإدارة والإشراف التربوي ، و التوصل إلى مقترحات وتوصيات يمكن أن تفيد

تقييمه وتطويره كي تتمكن الأجهزة المعنية من الاضطلاع بمسؤلياتها بالشكل الذي يحدد اختيار المدرس الأول المناسب بما يسهم في تطوير العملية التعليمية . تكونت عينة الدراسة من (٣٦) من المدراء والمدراء المساعدين و(٩٠) ومدرسًا ومدرسة أوائل، و(٤٥٠) معلما ومعلمة في تخصصات (اللغة العربية، الانجليزية، الرياضيات، العلوم، الاجتماعيات) .تم تطبيق استبانتين : الأولى للتعرف على دور المدرس الأول في رفع النمو المهني لمعلمي مادة تخصصه من وجهة نظر المعلمين ، والثانية للتعرف على المهام و الأدوار الفعلية المتوقعة من المدرس الأول كما يدركها أعضاء الهيئة الإدارية والمدرسون في مادة تخصصه . وخلصت الدراسة لنتائج عديدة نذكر منها :

١. لا توجد معايير تحدد كيفية متابعة المدرسين الأوائل لأداء مدرسيهم سواء داخل الصف ، أو خلال قيامهم بأنشطتهم أو المهام المكلفين بها من قبل إدارة المدرسة .
٢. انه لا توجد صيغة عمل موحده ومنظمة لمهام و أدوار المدرس الأول في مختلف المدارس والتخصصات المختلفة .
٣. غالبا ما تتركز أدوار المدرس الأول في متابعة التلاميذ الضعاف في مادة تخصصه وتوجيه المعلمين بالاتفاق مع إدارة المدرسة على تنظيم دروس علاجيه .
٤. إن دور المدرس الأول في متابعة النمو المهني لمدرسي مادة تخصصه يحدث نادرًا .
٥. إغفال المدرسين الأوائل لدورهم كموجهين مقيمين لمادة التخصص في مدارسهم ، وينحصر دورهم في المهام الإشرافية التي يكلفون بها من قبل إدارة المدرسة .
٦. إن دور المدرس الأول يكاد يكون معدومًا فيما يختص بتقويم أداء معلميه ، لشعوره بأن ما سيدلي به لن يكون له أي دور في تقييم إدارة المدرسة لأداء المعلمين ، و أن العلاقات الشخصية بين المعلم نفسه وإدارة المدرسة لها الاعتبار الأكبر في عملية التقييم للأداء .
٧. إن مشاركة المدرسين الأوائل في تدريب مدرسيهم على تقنيات التشخيص التكويني محددة وعديمة الفائدة في أغلب الأحيان .

واقترحت الدراسة بعض التوصيات فيما يخص تحديد مسؤوليات المدرس الأول كرئيس قسم وتحديد مجالات عمل المدرس الأول ، ومعايير اختياره ، وتقويم أدائه والجهات المسئولة عن ذلك .

٨) و من بين الدراسات التي تمس مباشرة موضوع الدراسة الحالية ، دراسة مركز البحوث التربوية والمناهج بدولة الكويت (١٩٩٨) وهي بعنوان (تقويم آلية التوجيه والإشراف الفني للمواد الدراسية) ، والتي هدفت إلى تقويم الآلية الجديدة للتوجيه و الإشراف الفني للمواد الدراسية ، حيث أضيفت مهامٌ جديدة

للتوجيه الفني على اختلاف مستوياته (موجه فني عام ، موجه فني أول ، موجه فني) واعتبار رئيس القسم أو المدرس الأول – على اختلاف السميات – موجها مقيما في المدرسة .كما هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن ايجابيات تطبيق هذه الآلية لتعزيزها ، وعن سلبياتها لتحديد العوامل التي تعوق تطبيقها للحد منها . استخدم الباحثون استبانه ذات مجالات خمسة تتعلق برؤساء الأقسام (المعلون الأوائل) وزعت كالتالي (المعلمون ، المنهج الدراسي ، الامتحانات ، التقويم التربوي ، المهام المكتبية). تكونت عينة الدراسة من رؤساء الأقسام (المعلمون الأوائل) وعددهم (٤٢٢) و نظار المدارس (٦٥) والمعلمين (٨٣١) ، كما استخدم الباحثون المقابلة مع جميع الموجهين الفنيين والعامين وموجهي المواد الدراسية ، و ١٧ موجهًا فنيًا أول للمواد الدراسية ،(١٠) موجهين فنيين للمواد الأساسية .

وخلصت الدراسة إلى تحديد المهام التي حصلت على أعلى الرتب من حيث مزاولة رؤساء الأقسام (المعلمون الأوائل) لها بصورة دائمة ، والمهام التي حصلت على أقل الرتب في كل مجال من المجالات السابقة . كما أسفرت نتائج المقابلات على التأكيد أن الفلسفة و الأهداف غير واضحة . أما عن أثر الآلية الجديدة للتوجيه الفني في العملية التربوية كانت سلبية للأسباب التالية .

١- عدم موضوعية كتابة تقارير الكفاءة بسبب :

- رضوخ رئيس القسم لضغوط ناظر المدرسة وكتابة تقارير عن مدرس القسم بما يرضي مزاج و رغبة الناظر .
- تحرج رؤساء الأقسام من زملائهم في كتابة التقارير بموضوعية .

٢- قلة خبرة رؤساء الأقسام في تقويم أداء المعلمين .

٣- إعفاء التوجيه الفني من تقويم أداء المدرسين و الاكتفاء بتقويمه لأداء المدرس الأول .

٤- تدعيم دور المدرسين الأوائل وذلك لمسؤوليتهم مسئولية مباشرة عن تقويمهم أداء العاملين معهم.

٥- يوجد العديد من رؤساء الأقسام حديثي الخبرة وقليلي التجربة .

٦- أزاحت عن كاهل التوجيه الفني عبئا كبيرًا في كتابة التقارير الفنية عن العدد الكبير من المدرسين ، وأعطت فرصة أكبر في عمل ورش عمل وظهور دروس ريادية أكثر بإشراف التوجيه الفني في الميدان .

٩) وأما دراسة (مساعدة , ٢٠٠١) وهي بعنوان " مدى فاعلية دور المنسق في مساعدة مدير المدرسة في أداء عمله في مدارس محافظة جرش من وجهة نظر المديرين والمنسقين أنفسهم " , فقد هدفت الى

التعرف على مدى فاعليه دور المنسق في مساعده مدير المدرسه في اداء عمله ، وعلى التعرف على دور المعلمين والمديرين في انجاح تجربه المعلم المنسق ، والكشف عن نواحي القوة والضعف في هذه التجربة. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة قام الباحث بإعداد استبانة تم تطبيقها على عينة مكونة من ثلاث فئات: المديرين (١٥) ، المنسقين (٥٣) ، المعلمين (٦٨) وقد دلت نتائج الدراسة على ما يلي :

١. هناك تقارب بين وجهاب نظر المديرين والمعلمين والمنسقين من حيث الفقرات التي يرون أنها موجودة وذات أهمية في مساعدة مدير المدرسة في أداء عمله وإنجاح تجربة المعلم المنسق.
٢. هناك اتفاق أيضا حول المهارات الأقل تطبيقًا وفاعلية في إنجاح التجربة ومنها : قصور وضعف من قبل مديرات التربية والتعليم في متابعة هذه التجربة من حيث الامكانيات والتعليمات والصلاحيات .
٣. عدم توضيح الأدوار الفعلية للمنسقين من خلال الدورات والبرامج .

وتبين الدراسة أيضا أن هذه التجربة قد عجزت و لو مبدئيًا عن تحقيق أهدافها وفلسفتها حيث أن أساس هذه التجربة هو تخفيف العبء عن إدارة المدرسة وتفعيل التواصل بين الإدارة والمعلمين عن طريق المنسق . و على ما يبدو أن هذه التجربة قد أخذت تشكل عبئا على الإدارة، حيث أنها تتطلب من المديرين جهود إضافية كعقد الاجتماعات للمنسقين إضافة إلى متابعتهم ، وعدم الجدية في تكليف المنسق بمهامه المحددة .

٤. أظهرت النتائج أيضا أن المديريين والمنسقين كان لهم الدور الأكبر في نجاح تجربة المعلم المنسق .

وأكدت الدراسة على التوصيات التالية .

- ضرورة توفير الامكانات الحقيقية لتخفيض نصاب المنسق إلى الثلث أو الثلثين .
- ضرورة عقد دورات تدريبية للمنسقين وذلك قبل التجربة وأثناءها ، وذلك لإطلاع المنسقين على أدوارهم الفعلية في هذه التجربة .
- ضرورة متابعة هذه التجربة من قبل وزارة التربية والتعليم ممثلة بمديرياتها ، عن طريق الزيارات الميدانية أو التقارير الدورية .
- ضرورة تحديد الوصف الوظيفي للمنسق المعتمد من قبل وزارة التربية والتعليم ؛ وذلك لأنه توجد عمومية واضحة في ذلك الوصف .
- توفير الدعم المادي والمعنوي للمنسقين وذلك بايجاد حوافز مناسبة لهم لإنجاح مثل هذه التجربة .

١٠) ومن بين الدراسات الأجنبية التي اهتمت بموضوع المعلم الأول دراسة (AL Mahdi ، ٢٠٠٢) التي هدفت إلى تعرف دور المعلمين الأوائل في تطوير معلمي المرحلة الثانوية مهنيًا ، وتعتمد هذه الدراسة على أربعة أوجه أساسية من الأدبيات والبحث شاملة : الملاحظات الصفية ، دور المعلم الأول ، تدريب المعلم الأول ، تطوير المعلمين مهنيا . استخدمت الباحثة استبانتين أحداهما موجهة إلى المعلمين الأوائل ، و الأخرى لمعلمي المرحلة الثانوية ، والتي من خلالها يعكس أفراد العينة كيفية نظرتهم حول الهدف من الزيارات أو الملاحظات الصفية وأثرها في التطوير المهني للمعلمين ، وفيما إذا كان ينبغي تدريب المعلمين الأوائل قبل ترقيتهم . أوضحت النتائج أن الغرض من الملاحظات الصفية غير واضح للمدرسين ، إلا أن معظمهم يرون أن هذه الملاحظات مفيدة . و أكد الغالبية العظمى من المدرسين والمدرسين الأوائل ضرورة تدريب المعلمين الأوائل قبل ترقيتهم .وخلصت الدراسة إلى أهمية الملاحظات الصفية كأداة لتطوير المعلم مهنيًا ، ويجب أن تستخدم من قبل معلمين أوائل مهرة ، يعرفون بشكل واضح ماهية عملهم وأثر إجراءاتهم على المعلمين. ومن أجل زيادة فاعلية برامج التطوير المهني للمعلمين ينبغي أن تعقد هذه البرامج بحسب حاجات المعلمين، كما ينبغي تقليل أعباء المعلمين لمساعدتهم على القيام بمتطلبات الدورات الدراسية المقررة ، وأن تقييم هذه البرامج يجب أن يتم من قبل المشاركين .

١١) و أما دراسة (البلادي ، ٢٠٠٥) وعنوانها " التنسيق في الممارسات الإشرافية بين المشرف التربوي ومدير المدرسة الابتدائية بمملكة البحرين وانعكاسه على أداء المعلم الأول"، فقد كشفت جانبًا واحدًا من جوانب المشكلات التي قد تواجه المعلم الأول ، حيث هدفت من خلال دراستها إلى الوقوف على مدى وجود التنسيق في الممارسة الاشرافية بين كل من مدير المدرسة والمشرف التربوي وانعاكس ذلك على أداء المعلم لمهامه الاشرافية المتقاطعة مع المهام الإشرافية لكل من مدير المدرسة والمشرف التربوي . وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، وقامت بتطبيق استبانتين ، الأولى على مديري ومديرات المدارس البالغ عددهم (٤٠) والمشرفين التربويين وعددهم (٢١) مشرفا ومشرفة .

وطبقت الاستبانة الثانية على المعلمين الأوائل وعددهم (٨٥) وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

١- ضعف واقع الممارسات الاشرافية المنسقة بين مدير المدرسة الابتدائية والمشرف التربوي في مجالات (الخطة الإشرافية ، التنمية المهنية للمعلمين ، تقييم الأداء الوظيفي للمعلمين ، تطوير وتحسين المناهج ، تحسين النمو الشامل للطلبة) .

٢- ينعكس ضعف العلاقة التنسيقية في الممارسات الاشرافية بين مدير المدرسة الابتدائية والمشرف التربوي سلبًا على أداء المعلم الأول لمهامه الاشرافية .

التعليق على الدراسات السابقة

تناولت الدراسات السابقة واقع الإشراف التربوي بمختلف عناصره (مشرف تربوي ، مدير مدرسة كمشرف مقيم ، معلم أول) من حيث المهام والمشكلات وتقييم الأداء ، واقتراح الحلول لتطويره ، حيث تناولت ست دراسات منها مهام هذه العناصر الإشرافية ، وأحدى عشرة دراسة تناولت الصعوبات والمشكلات وأربع دراسات منها جمعت بين المهام والمشكلات ، وست دراسات أخرى تناولت تقييم الأداء.

ويمكن استخلاص ما يلي من هذه الدراسات:

- جميع هذه الدراسات استخدمت المنهج الوصفي التحليلي معتمدة الاستبانة أو المقابلة أداة لجمع المعلومات.
- معظم هذه الدراسات خرجت بالتوصيات التالية :

١. أن للمشرف دورًا فعالاً في تطوير العملية التربوية ، وفي اكساب المدرسين الكثير من الخبرات والمعارف لتطوير أسلوب أدائهم .
٢. ضرورة وجود موجه مقيم لكل مدرسة ، ومعظمها أكد على ضرورة تطبيق فكرة المعلم الأول كمشرف مقيم يعاون مدير المدرسة.
٣. وجوب حضور المرشحين لوظيفة مشرف برنامجًا تدريبيًا مبينًا على أساس لائحة الكفايات التي يجب على المشرفين التربويين اكتسابها للتأهل لمهام الإشراف.
٤. أهمية تقوية العلاقات الانسانية والتواصل بين المشرف وأولئك الذين يعملون معه ، ومن ذلك تنمية العلاقات الايجابية القائمة بين التوجية الفني والادارة المدرسية .

- أظهرت بعض الدراسات قصورًا في أداء المعلم الأول لدوره كمشرف تربوي مقيم ، مما يعكس وجود صعوبات تواجهه في عمله ، تسعى هذه الدراسة للكشف عنها و وضع مقترحات لتلافيها ، ضمن أهدافها ، أي تأتي هذه الدراسة لتكمل حلقة مفقودة في هذه الدراسات.
- غطت الدراسات السابقة البحرين وبعض دول الخليج والدول العربية ، الأمر الذي يمكن ان يكون له فائدة في بناء أدوات الدراسة الحالية ، واطارها النظري .
- ان معظم هذه الدراسات تشخيصية تركز على تحديد أوجه القصور ، وإن كانت قد انتهت بعرض المقترحات في النهاية . الأمر الذي يجعل دراستنا مختلفة لاسهامها في تحديد معدلات الأداء ، ودرجة أهمية مهام الاشراف التربوي والكشف عن الصعوبات التي تسبب قصورا في أداء المعلم ، واقتراح حلولٍ لتلافيها .

- افادت الباحثة من هذه الدراسات في بناء المجالات الأساسية لعمل المعلم الأول خصوصا دراسة (مركز البحوث والتطوير بالكويت ، ١٩٩٨). وفي تصميم الاستبانات الخاصة بهذه الدراسة ، وكذلك في أسلوب البحث وفي اثراء هذه الدراسة بالخبرات الوادرة في الدراسات السابقة خصوصا دراسة (الأيوب ، ١٩٩٠) .
- إن المقترحات والتوصيات التي تناولتها الدراسات السابقة تشكل نقطة انطلاق للدراسة الحالية.

الفصل الثالث

الإطار النظري

المبحث الأول: المعلم الأول مشرف تربوي مقيم

المبحث الثاني : الصعوبات التي تواجه المعلم الأول

الفصل الثالث

الإطار النظري

المبحث الأول : المعلم الأول مشرف مقيم

تقديم:

المعلم الأول أحد الأعمدة الفنية التي تقوم عليها العملية التربوية في المدارس، إذ يتمثل فيه النضج العلمي والخبرات الفنية، والقدرة على التوجيه المهني، وعلى أعمال التخطيط والمتابعة، في الاطار الفني لمادة تخصصه، وفي الميدان الإداري بمدرسته، وهو بهذا كله يعد من أهم المقومات لتحسين العملية التعليمية.

وتعيين معلمين أوائل بالتعليم الابتدائي لأول مرة في تاريخ التربية والتعليم بالبحرين مبادرة رائدة لتحسين نوعية التعليم ، خصوصا وأن التعليم الابتدائي يعتبر اللبنة الأولى والأساسية في المنظومة التربوية. كما أن هذا الاجراء يأتي استجابة لتوجهات وزارة التربية والتعليم الهادفة إلى توطين التوجيه والتدريب بالمدارس وجعلهما أداة فاعلة في تطوير التعليم وتحسين مخرجاته ، من خلال تأهيل المعلمين والرفع من كفاءاتهم ، والارتقاء بمستوى الطلاب التحصيلي من حيث الكم والنوع . والفكرة التي أدت الى الأخذ بنظام المعلم الأول تساير طبيعة الجماعات، وحاجتها الى نوع من القيادة، ترسم لها الأهداف، وتسلك بها الطريق السوي، وتذلل مايعترض طريقها من صعاب.

نشأة وظيفة المعلم الأول:

مع نشأة النظام التعليمي الحديث ظهرت الحاجة لإعداد معلمين متخصصين للقيام بوظائف التدريس، فأنشئت مدارس النورمال بألمانيا لإعداد المعلمين، وانتقلت بعد ذلك تلك الصيغة وطورت في فرنسا والولايات المتحدة وروسيا القيصرية، وظهرت في هذه المدارس أو المعاهد وظائف رؤوساء الاقسام لمواد التخصص المختلفة ، وهذه المدارس كانت في مستوى المدارس الثانوية، وكان عمل هؤلاء الرؤوساء الإشراف والتوجيه لمدرسي مواد التخصص، وإدارة كل الأعمال الإدارية والمهنية الخاصة بمقرراتهم والعمليات التربوية المختلفة، وانتشرت هذه الصيغة في مدارس التعليم على كافة المستويات حتى اخذت الصورة الحالية في مختلف أنظمة التعليم في دول العالم المختلفة (السادة وآخرون،١٩٩٧،ص٣٤؛ البوهي ،٢٠٠١،ص٣٠٤) ، وعلى سبيل المثال حرص نظام التعليم المصري عام١٩٣٥م على إدخال نظام المعلم الأول بالمدارس الثانوية ، وكشفت تجربة هذا النظام عن

صلاحيته ، وضرورة تعميمه وتوسيع نطاقه ، فأدخل في المدارس الثانوية الحرة ، ثم تجاوز المدارس الثانوية الي مدارس المعلمين والمعلمات والمدارس الإعدادية أيضاً(إبراهيم،دون تاريخ،ص٤٢٧).

ومنذ عام ١٩٩٢م، اهتم القائمون على التعليم الثانوي بمملكة البحرين بتطوير بنيته، وهيكلة وظائف التدريس به، واعتبرت وظيفة المدرس الأول من الوظائف التي تناولتها التغييرات بقصد تطويرها وتقنين أدوارها ومسؤوليتها، وسلطت الأضواء على طرق وسبل الاعداد للمتقدمين لشغل هذه الوظيفة، حيث إن إعداد المعلم للقيام بادواره ومهامه المتنوعة تتطلب أن يكون تدريبه متصلاً وتربيته مستمرة، ومعارفه متجددة باستمرار وهو في حاجه مستمرة الى من يوجهه ويشرف على أدائه ويعاونه على تنمية نفسه علمياً ومهنياً(السادة وآخرون،١٩٩٧،ص ٣٥).

وفي العام الدراسي ٢٠٠٢/٢٠٠٣م استحدث هذا النظام في المدارس الابتدائية والإعدادية تبعاً للقرار الوزاري(١٨٦/ وك م ع ف/٢٠٠١) ، وحدد دور المعلم الاول بما يحقق الاهداف المرجوة لتطوير العملية التربوية ورفع الكفاءة المهنية للمعلمين، باعتباره موجه مقيم بالمدرسة، متخصص في مادته، يعمل تحت إشراف مدير المدرسة والمدير المساعد مباشرة، وبالتعاون والتنسيق التامين مع الموجه التربوي (وزارة التربية والتعليم ،دون تاريخ).

وقبل أن نتطرق لتحديد المهام المطلوب من المعلم الأول القيام بها، لابد من استعراض المراحل التي مر بها الإشراف التربوي بمملكة البحرين ، والتي يعكس كل منها التصور السائد في حقبة زمنية ما ، حيث يؤكد مدانات وكمال المشار إليهما في (البلادي ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٤) على " إن التطبيق والتطوير النظري للإشراف التربوي هو جزء من وظيفة تطوره التاريخي ، لذا وجب إلقاء نظرة على الماضي لتوفير أبعاد تحليل وفهم الحاضر ؛ لتساعد في إيجاد أساس لتطوير أفكار جديدة وفهم وتطبيق في المستقبل ".

فعملية الإشراف التربوي لم تولد وهي متكاملة ، بل كانت قاصرة وتعاني الكثير من السلبيات ، ويرجع ذلك للغموض الذي كان يكتنف مفهوم الإشراف وأهدافه ومبادئه ؛ مما انعكس سلبا على ممارسات المشرفين التربويين ، وعلاقتهم بالمعلمين الممارس عليهم هذا الإشراف . ولقد تحسنت هذه الممارسات بتحسن وتطور الإشراف التربوي الذي مر بمراحل عديدة.

تطور الإشراف في مملكة البحرين :

لقد مر مفهوم الاشراف التربوي أثناء تطوره في مملكة البحرين بعدة مراحل ، لخصها الدكتور إبراهيم يوسف العبدالله (١٩٨١) في :

١- مرحلة التفتيش العام :

كان التفتيش في هذه المرحلة موكلا لمديري المدارس، والغرض منه الحرص على حسن سير العمل في المدارس، وتوجيه المدرسين إلى الطرق التربوية الصحيحة في تدريس المواد المختلفة . ونظرا للتوسع بجميع شئون التفتيش والرقابة العامة والتوجيه في العام الدراسي ١٩٥١/٥٠ م أوكل إلى مشرفين خاصين مساعدة مديري المدارس الابتدائية في الإشراف على المدرسين وتقييم عملهم يتبعون لإدارة التفتيش . وكانت مهمة هذا الجهاز تتلخص فيما يلي :

١- مباشرة التحقيقات في الأمور الفنية والإدارية والشخصية الخاصة بالمدرسة الابتدائية .

٢- التأكد من أن التعليم في المدارس الحكومية يسير وفقا للمنهج الدراسي المقرر.

٣- الإشراف على المدرسين وتقييم أعمالهم ورفع تقارير عن ذلك إلى الجهات المسؤولة.

٤- الإشراف على الامتحانات العامة.

وكان يقوم بهذا العمل ثلاثة مفتشين تحت إشراف أحدهم .

٢- مرحلة التفتيش للمادة :

مع منتصف الخمسينات أعيد تنظيم التوجيه بحيث تم تعيين مفتش إداري بتابع الأمور الإدارية والمالية و التجيهزات في كل مدرسة ومفتش لكل مادة دراسية يقوم بالإشراف على مدرسي المادة وتقييم عملهم. وقد اهتم مفتش المادة في هذه المرحلة بإعطاء المدرس تقديرا يتسم بالعدالة بينه وبين زملائه ، وكان الأسلوب المميز في هذه المرحلة البحث عن الأخطاء والتفتيش عن العيوب . وبهذا الأسلوب بقيت كثير من مشكلات التعليم دون حل . حيث ساهم هذا الأسلوب فيما يلي :

١. عدم ثقة المدرس بنفسه مما أدى إلى قتل روح التجديد والإبتكار عنده وساعده على حرمانه من صرفة تنمية قدراته وقدرات تلاميذه .

٢.عدم المساهمة في تطوير المناهج وتحسينها .

٣- مرحلة التوجيه التربوي :

بدأت هذه المرحلة مع تطوير الجهاز الإداري في ١٩٧٢/٨/١٣ م حينما أصدر مجلس الوزراء قرارا بإعادة تنظيم الهيكل الإداري لوزارة التربية والتعليم بحيث أصبح يضم سبع إدارات حيث أشرف على جهاز التوجيه إدارة التعليم العام . وقد استبدل اسم التفتيش بالتوجيه التربوي وتم تعيين موجهين أوائل للمواد الدراسية .

و قام التوجيه التربوي في هذه المرحلة بمساعدة المعلمين في التغلب على كثير من المشكلات الميدانية التي تواجه المعلمين والتعاون معهم على تطبيق المناهج الدراسية . وعلى الرغم من هذه

الإيجابيات إلا أن هذا التنظيم الجديد للتوجيه لم يحقق كثيرًا من أهداف التوجيه حيث ولد ضـــعيفًا ، فسلوك الكثير من الموجهين بقى بعيدا عن المفهوم الحديث للتوجيه التربوي وذلك للأسباب التالية :

١- عدم وجود أهداف واضحة للتوجيه التربوي .

٢- عدم تدريب وتأهيل الموجهين التربويين للمهمة الجديدة .

٣- عدم وجود معايير محددة ودقيقة لاختيار الموجه وخصوصا بالنسبة للمرحلة الابتدائية .

٤- عدم مساهمة كثير من الموجهين المساهمة الفعلية في تطوير المناهج الدراسية .

٤- مرحلة أخصائيي المناهج الدراسية :

في عام ١٩٧٥ أعيد تشكيل الهيكل التنظيمي لوزارة التربية والتعليم وأنشئ في هـــذا الهيكـــل إدارة للمناهج والكتب والوسائل التعليمية بعد ما كانت تابعة لإدارة التخطيط التربوي . وتتولى هذه الإدارة الجديدة مهمة التخطيط لتطوير المناهج الدراسية ، وإعداد مشروعات التطـــوير وتنفيـــذها وتقويمها وإعداد الوسائل التعليمية التي يتطلبها تطبيق تلك المناهج . وعليه أصبح المفهوم الـــشامل لتطوير المنهج أكثر وضوحا و أيسر تطبيقا يتضمن الأهداف والمحتوى وطرق التدريس والمـــواد والوسائل التعليمية وتدريب المدرسين و وسائل التقويم .

لذلك رأت وزارة التربية والتعليم أن تطوير المنهج وتحسينه يعتبر المجال الأساســـي لنـــشاط التوجيه التربوي ، وبذلك صدر القرار رقم ٧٨/١-١٦٨/٧٧ بنقل التوجيه التربوي من إدارة التعليم العام إلى إدارة المناهج والكتب و الوسائل التعليمية ؛ وذلك لتحقيق المزيد من التكامل والتنسيق في عمليات تطوير المناهج والوسائل وتدريب المدرسين . وبنقل التوجيه التربوي إلى إدارة المنـــاهج عدلت مهمات هذه الإدارة كما عدلت على أثر ذلك مهمات ومسؤوليات واختصاصات جهاز التوجيه التربوي لتشمل الإسهام في عمليات تطوير المناهج الدراسية والوسائل التعليميـــة وتأهيـــل المعلـــم بجانب تقييم أداءه .

ويجب أن لا يغيب عن البال أن التنظيم الإداري الجديد، لم يقصد به إعفاء مديري المـــدارس من مسؤولية الإشراف على المعلمين ، فالوصف الوظيفي لمديري المدارس واضح بهذا الـــصدد ، حيث نجد ذلك في البنود الثلاثة في وثيقة" مهام ومسؤوليات مدير المدرسة" :

- البند الثاني : الإلمام بالمناهج الدراسية وأهدافها وأساليب تدريسها ومتابعة تطبيقها .
- البند الخامس: أن يتفقد المدرسين في صفوفهم مرتين في السنة على الأقـــل ، وعليـــه أن يطلع على دفاتر تحضيرهم وأعمال تلاميذهم التحريرية ، ويـــدون فـــي دفتـــر خـــاص ملاحظاته عنهم .

- البند التاسع عشر : الإشراف على تطبيق توجيهات الأساتذة الموجهين التربويين (سارة وآخرون ، ١٩٩٦ ، ص ٣٠) .

" ويشترك المدير المساعد في المدرسة في عملية توجيه المعلمين ضمن الأطر التي يحددها له مدير المدرسة ، بالإضافة إلى ذلك ، فإن المعلمين الأوائل في المدارس الثانوية يكلفون بصورة مباشرة و رئيسية بمسئولية توجيه المعلمين ، كل في قسمه : يقوم المعلم الأول بقيادة القسم إداريا وفنيا . ويعتبر العمل التعليمي والفني من أهم المسئوليات التي يضطلع بها المعلم الأول . لذلك فهو يشرف على تنفيذ مناهج المادة و يتابع عمل المعلمين أثناء التدريس ، ويسهر على جودة تنفيذ العملية التعليمية ، كما يقوم بإعطاء الدروس النموذجية أمام معلميه بشكل دوري وكلما تطلب الأمر ذلك ... فضلا عن أن للمعلم الأول دورا أساسيا في متابعة التنمية المهنية للمعلمين"(المرجع السابق)

أما التطورات التي تناولت مفهوم الإشراف منذ ١٩٨٣ ، فأنها انصبت على تنمية أساليب العمل التوجيهي وترشيده ، ولم تمس البنية التنظيمية للوزارة (المرجع السابق).
وقد أضافت الدراسات الحديثة في مجال الإشراف التربوي ، مرحلة جديدة للمراحل الأربع آنفة الذكر ، أطلقت عليها مرحلة الإشراف التربوي (الحريري ، ٢٠٠٦، ص ١٦٩) .

٥- **مرحلة الإشراف التربوي :**

بدأت هذه المرحلة منذ العام الدراسي ١٩٩٧ – ١٩٩٨ ، ومن أهم ملامح هذه المرحلة :

- انفصال جهاز الإشراف التربوي عن إدارة المناهج ، وإلحاقه بإدارة التعليم العام والفني .
- إطلاق مسمى " المشرف التربوي " على الشخص المختص الذي يسعى إلى تحسين الجوانب المختلفة للعملية التعليمية التعلمية ، والذي يقوم بتقويم أداء المعلم من خلال الإشراف عليه ، وذلك لتحسين وتطوير الأداء لديه ، ويتبع كل مشرف إلى الإدارة التي يعمل بها . أما الشخص الذي يعمل في إدارة المناهج بهدف تطوير المناهج الدراسية وتحسينها وإعدادها وتقويمها ، فيطلق عليه مسمى " اختصاصي المناهج الدراسية " .
- وضع مشروع مهمات قسم الإشراف التربوي ، ومراقبة التحصيل الدراسي ، كذلك وضع مشروع المسؤوليات والمهام الأساسية للمشرف التربوي . وعلى ذلك لم تعد عملية تطوير وتحسين المناهج الدراسية من مهام المشرف التربوي في مملكة البحرين ، وإنما من مهام اختصاصي المناهج ، وهذا خلاف ما هو معمول به عالمياً ، إذ أن تطوير المناهج وتحسينها يدخل ضمن عملية الإشراف التربوي .

أهداف الاشراف التربوي.

يهدف الإشراف التربوي إلى تحسين عملية التعليم والتعلم من خلال تحسين جميع العوامل المؤثرة عليها، ومعالجة الصعوبات التي تواجهها، وتطوير العملية التعليمية في ضوء الأهداف التي تضعها وزاره التربية والتعليم . ولقد تناولت العديد من المراجع والدراسات التربوية (الأفندي ،١٩٨١ ؛ متولي ، ١٩٨٣ ؛ Sergiovanni ،١٩٩٣؛ Bolin & Falk ، ١٩٨٧ ؛ عطيوي ،٢٠٠١ ؛ عابدين ،٢٠٠١ ؛ مرسي ، ١٩٩٣) أهداف الأشراف التربوي التي تندرج تحت الهدف العام الذي سبق إيضاحه وفيما يلي ملخص بأهم تلك الأهداف، وعلى وجه الخصوص ما يتعلق منها بدور (المعلم الأول كمشرف تربوي مقيم):

١. مساعدة المعلمين على أن يروا غايات التربية وأهدافها العامة بوضوح تام، وفي ضوء فلسفه المجتمع وغاياته وربطها بالدور الذي تقوم به المدرسة في سبيل تحقيق تلك الغايات والأهداف.
٢. مساعدة المعلمين على تفهم أهداف المدرسة وأهداف المادة التي يقومون بتدريسها، وعلاقتها بالأهداف التربوية التي تعمل المدرسة على تحقيقها.
٣. تنمية وتحسين أداء المعلم داخل الفصل، وتعريفة بالطرق التربوية الجديدة، والاتجاهات الحديثة في المناهج الدراسية والوسائل التعليمية، والعمل على تنمية أداء معين يعتبره المعلم مهماً بالنسبة له.
٤. مساعدة المعلمين على إدراك مشكلات الطلبة، وحاجاتهم، وتصور مدى الفروق الفردية بينهم وأثرها على نمو كل منهم، ثم توجيههم للعمل لتنمية ما لديهم من طاقات وإشباع تلك الحاجات، وحل ما قد يصادفونه من مشكلات.
٥. دراسة العوامل المختلفة التي تسهل عمليتي التعليم والتعلم، أو تلك التي تعوقها، سواء ما تعلق منها بالمعلمين أم بالطلبة أم بالمدرسة والبيئة.
٦. بناء قاعدة خلقية صلبة بين المعلمين، وتحسين العلاقات بينهم، والعمل على إشاعة الانسجام والتعاون بينهم، ليعملوا جميعاً كفريق واحد لتحقيق أهداف المدرسة.
٧. تشجيع المعلمين على اعتماد أسلوب التفكير والتجريب العلمي، ومداومة الإطلاع على ما يستجد من أبحاث ودراسات تربوية بغية تجديد معلوماتهم وإثراء خبراتهم.
٨. العمل على اكتشاف ما لدى المعلمين من مواهب خاصة واستعدادات وهوايات متنوعة، والعمل على تنميتها بالتوجيه والتدريب، وحسن استثمارها في مناحي النشاط المدرسي المتنوعة.
٩. العمل على إذكاء روح الحماس وحب المهنة لدى المعلمين، والتنافس الشريف القائم على المبادأة والابتكار، واحترام قدرات الغير وشخصياتهم.

١٠. تقويم أداء المعلمين باستخدام الطرق التربوية، الجديدة والملائمة لكم منهم، والعمل على تصحيح الأخطاء بطريقة الحوار المفتوح والهادف، وبروح عملية تتوسط بين الحزم والمرونة.

١١. تقويم التلاميذ، والتعرف على مستوياتهم في جميع نواحي النمو، وتتبع نمو هذه المستويات ومساعدة المعلمين على دراسة ورسم الخطط العلاجية الكفيلة بتحسين نمو التلاميذ وعلاج المتخلفين منهم.

١٢. مساعدة المعلمين وتوجيههم نحو تحسين العلاقة بين المدرسة والمجتمع، وكيفية استثمار الخامات الموجودة في البيئة، إضافة إلى كيفية مساهمة المدرسة في خدمة المجتمع.

١٣. مساعده المعلمين في كيفية إنتاج واستخدام الوسائل التعليمية المناسبة للمواد التي يدرسونها ولمستويات التلاميذ، وكيفية استثمار الأدوات والأجهزة الموجودة بالمدرسة في خدمة العملية التعليمية.

١٤. مساعدة المعلمين في كيفية بناء أساليب التقويم المختلفة، والاختبارات المتنوعة لقياس جوانب النمو المختلفة لدى الطلبة ، إضافة إلى قياس مستويات التحصيل في المواد الدراسية لديهم.

ومن الأهمية بمكان استعراض الأهداف التي يتوجب على المعلم الأول باعتباره مشرف مقيم السعي إلى تحقيقها ، وبالنظر الى هذه الاهداف يتبين أنه قد تم ترجمتها الى مهام يكلف بها المشرف التربوي، وتتضمن مجالات:

- تطوير المناهج.
- تنظيم التدريس.
- توفير الكوادر التدريسية المطلوبة والمؤهلة.
- توفير المرافق اللازمة للتدريس.
- توفير المواد اللازمة لتنفيد التدريس.
- إعداد الترتيبات للتعليم/ التدريب أثناء الخدمة.
- تعريف المعلمين بمسؤولياتهم والبيئة المحيطة بهم بما يساعدهم على القيام بأعمالهم.
- تسهيل خدمات خاصة للتلاميذ.
- تطوير العلاقات العامة.
- تقييم التدريس(عابدين،٢٠٠١، ص١٩٠).

وفيما يلي حصر للمهام الاساسية للمعلم الأول كما وردت في التشريعات المنظمة لعمله بمملكة البحرين. للإجابة على السؤال الأول من أسئلة هذه الدراسة .

مهام المعلم الاول

١. يشارك في وضع الخطة السنوية العامة المدرسية ، ويشرف على وضع برنامج عمل القسم المسئول عنه.
٢. يشرف على إعداد وتنفيذ خطة القسم والبرامج والانشطة والفعاليات المرتبطة بها ، ويضع بالتنسيق مع زملائه بالقسم إجراءات التنفيذ والمتابعة والتقويم والبرنامج الزمني لذلك.
٣. يعمل على رفع كفاءة المعلمين التابعين لوحدته ، ويتابع عملية التنمية المهنية لهم ، ويقترح البرامج التدريبية اللازمة من خلال التقويم المستمر ومعاودة التقييم.
٤. يوزع حصص التدريس بين معلمي وحدته وفقًا للمعايير التي حددتها الوزارة ، ويشارك في وضع جدول الحصص الاسبوعي مع مدير المدرسة والمدير المساعد.
٥. يتابع عمل معلمي وحدته أثناء التدريس ، ويطور ويتابع جودة تنفيذ العملية التعليمية.
٦. يتابع سجل حضور وانصراف معلميه مع المدير المساعد.
٧. يقود معلمي وحدته في تنفيذ كافة الأعمال المرتبطة بإجراء الاختبارات الدورية والتشخيصية، وتصحيحها وتحليل نتائجها لقياس مستوى التحصيل الدراسي ، ويحدد معهم الإجراءات المطلوب تنفيذها.
٨. يتعاون مع المرشد الاجتماعي في حل مشكلات الطلاب الاجتماعية والتحصيلية والانضباطية.
٩. يراجع بصورة مستمرة دفاتر تخطيط الدروس الخاصة بالمعلمين ، ويطلع على الأعمال التحريرية والتطبيقات العملية من خلال دفاتر الطلاب.
١٠. ينظم استخدام مدرسيه لمختلف الأدوات ، والوسائل وفقا للاحتياجات العملية التعليمية والدروس العملية في مختبرات مراكز مصادر التعلم وغيرها.
١١. يتعاون مع المدير المساعد ومدرس التربية الخاصة ، لوضع برامج التعزيز والتعليم المساند للطلاب ذوي التحصيل المتدني ، والبرامج الإثرائية للطلاب المتفوقين والموهوبين ، ويتابع تنفيذها وتقويمها ويعمل على توظيف نتائجها.
١٢. يراجع دفاتر رصد علامات الإنجاز الدراسي للطلاب ، ويتأكد من دقتها وتوظيف مؤشراتها في تجويد التعليم.
١٣. يقوم بتدريس النصاب المقرر له من الحصص.
١٤. ينفذ دروسا نموذجية أمام معلمي وحدته وبشكل دوري لإثراء خبراتهم عن كيفية إدارة الصف ، وإحداث العملية التعليمية التعلمية.
١٥. يقيم الأداء الوظيفي لمعلمي وحدته ويناقش معهم كيفية علاجها ، ويضع البرنامج المناسب لتنفيذ خطة العلاج ويتابع نواحي القصور.

١٦. يشارك في الاجتماعات الدورية للمدرسين الأوائل الخاصة بتطوير المناهج ويبحث المشاكل المختلفة.
١٧. يضع الامتحانات النهائية بمشاركة مدرسي وحدته ، ويقدمها إلى الجهات المختصة ويشارك في تصحيحها وتحليلها وتطويرها.
١٨. يعد ويرفع التقارير الدورية المتعلقة بمراحل تنفيذ خطة العمل ، والمشاكل والمعوقات التي تواجهها والإجراءات التي اتخذت أو المطلوب اتخاذها لعلاج ذلك إلى إدارة المدرسة.
١٩. يشارك في الأنشطة المدرسية والحلقات العلمية ذات الصلة بمادته.
٢٠. يشارك في اجتماعات مجلس الإدارة بهدف تطوير الخدمة التعليمية والتربوية في المدرسة.
٢١. يشارك في لجان تطوير المناهج بالوزارة ، ويشارك في تأليف الكتب الدراسية وعمل البحوث الإجرائية في مجال تطوير المناهج وطرق التدريس.
٢٢. يشرف على تنفيذ مناهج مادته بحسب المنهج المقرر ، ويتأكد من صحة ودقة الخطط التنفيذية لمعلمي وحدته وتوافقها مع الخطة السنوية لتدريس المناهج.
٢٣. يساهم في إجراء عمليات التقويم المختلفة لدورة العمل المدرسي بالتعاون مع الهيئتين الإدارية والتعليمية في المدرسة ، ويوظف نتائجها بفاعلية.
٢٤. يشارك في اللجان التي تشكلها الوزارة واللجان المدرسية بهدف تطوير العملية التعليمية والتربوية.
٢٥. يدير وينظم أماكن الدراسة بما يتماشى مع احتياجات المنهج الدراسي ومتطلبات الصحة والسلامة ، واللوائح المعمول بها ويتابع توفيرها.
٢٦. يشخص الاحتياجات المهنية لمعلمي مادته ، ويقترح السبل والوسائل الملائمة لرفع كفاءتهم العلمية والمسلكية والمهنية ، ويقوم أدائهم بأساليب تكوينية بنائية.
٢٧. يشارك في تحديد متطلبات تطبيق المنهج الدراسي من المواد والخامات والمعدات والأجهزة والوسائل المعينة.
٢٨. يساهم في التقويم الذاتي لدورة العمل في المؤسسة المدرسية بالتعاون مع الهيئتين الإدارية والتعليمية فيها.
٢٩. يشرف على توثيق المعلومات والبيانات والنشرات التربوية والتعميمات والمناهج والدراسات المتعلقة بمادته ، والعمل على تنفيذها والاسترشاد بها.
٣٠. يشرف على جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالمشكلات والقضايا التربوية حول المادة ، ويعمل على دراستها وتحليلها.
٣١. يحدد مصادر المعلومات والمواد التعليمية ، ويعمل على توظيفها ويقترح الكتب والمراجع لإثراء مركز مصادر التعلم بالمدرسة بما يخدم مادته.

٣٢. يشارك في عمليات التثقيف والتعليم والتدريب في المؤتمرات والدورات والحلقات المتنوعة للتربويين.
٣٣. يؤدي مايسند إليه من مهام في مجال عمله(دليل المعلم الأول ،د.ت)

وفي العام الدراسي ٢٠٠٤/٢٠٠٥م تبنت وزارة التربية والتعليم مشروع "المعلم الأول المتعاون". الذي يهدف الى تعزيز التواصل والتعاون بين المعلمين الأوائل ، في المدارس المتجاورة والمنتمية الى نفس المحافظة ، حيث يتم تشكيل فرق من المعلمين والمعلمات الأوائل بحسب تخصصاتهم داخل كل مجموعة مدارس متعاونة ، ويشرف على كل فريق موجه تربوي متخصص.

وبناء على ذلك أضيفت لمهام المعلم الأول السابقة الذكر، مهام أخرى هي مهام الفريق الذي ينتمي إليه ضمن المدارس المتعاونة ، ويمكن اجمال هذه المهام كما وردت في وثيقة المشروع فيما يلي :

١. التنسيق مع الموجه التربوي المشرف على الفريق في كل مايتعلق بالتخطيط للأنشطة وتنفيذها.
٢. عقد اجتماعات دورية لمناقشة القضايا التربوية المطروحة في نطاق المدارس المتعاونة.
٣. وضع خطة عمل سنوية أو فصلية بحسب الحاجات المشتركة للمدارس المتعاونة مع مراعاة طبيعة الاحتياجات الخاصة لكل مدرسة وتحديد أولوياتها.
٤. عقد ورش عمل ومشاغل تربوية وندوات لفائدة معلمي المدارس المتعاونة ، تهدف الى الرفع من كفاءتهم المهنية وتجديد طرائق التدريس ، ويمكن للفريق الاستعانة بكفاءات وخبرات من تراه مناسباً من الاختصاصيين والموجهين أو غيرهم في تنفيذ الفعاليات المخطط لها.
٥. القيام ببحوث إجرائية ودراسات ميدانية تعالج جوانب من واقع تطبيق استراتيجيات التعليم والتعلم وتفضي إلى تقديم توصيات عملية تسهم في تحسين مخرجات التعليم.
٦. وضع المشاريع الريادية وتجريبها والعمل على نشرها بين المعلمين بما يضمن تطوير الممارسات التعليمية ومواكبة التجديدات التربوية.
٧. دراسة المناهج والكتب والمواد الدراسية وتحليل محتواها وتقديم المقترحات الرامية لتطويرها.
٨. انتاج المواد والأنشطة التعليمية المعززة للمنهج بحسب الحاجة مع التأكيد على الكفايات التعليمية الأساسية والتركيز على إتقانها إتقاناً متميزاً.
٩. بناء الاختبارات بأنواعها وتطبيقها وتحليل نتائجها ، وتوظيف ذلك في وضع استراتيجيات العلاج والتعزيز الملائمة بما يخدم العملية التعليمية ويرسي ثقافة التقويم لدى المعلمين.
١٠. وضع خطة للتدريب الذاتي لأعضاء الفريق ، إن اقتضى الأمر بحسب الحاجة والتنسيق مع الجهات المختصة لتنفيذها (حبيب والعيادي ورضي، دون تاريخ).

وعلى ذلك يصل عدد المهام التي يتطلب من المعلم الأول القيام بها ثلاثاً وأربعين مهمة ، وهي في الحقيقة وظائف عامة ، تتبعها مهام أخرى عديدة تتفرع عن تلك المهام المنصوص عليها في اللوائح. كما يلاحظ على هذه المهام انها لم تصنف كما هو متفق عليه في الأدبيات التربوية ، و يمكن تصنيفها على النحو التالي:

تصنيف مهام المعلم الأول:

تصنف الأعمال والمهام التي يقوم بها المعلم الأول الى مهام إدارية ومهام فنية . والواقع التطبيقي يؤكد تشابك هذه المهام وتلاحم البعدين الإداري والفني.

*** المهام الإدارية:**

يظهر الوجه الإداري في مهام المعلم الأول في تنظيم شؤون قسمه ، وتطبيق النظام والتعليمات والقرارات وفق مهام الوصف الوظيفي وبما يساعده على تحقيق الأهداف التربوية المرجوة من هذا النظام ، وهذا يستدعي أن يكون المعلم الأول مستوعباً النظام المدرسي أسساً ومبادئاً وأهدافاً ، ليتمكن من تطبيقها على أفضل وجه ، مراعياً الظروف البيئية الاجتماعية المحيطة والعلاقات الإدارية القائمة. وأن يكون المعلم الأول قادراً على حل مشكلات معلمي قسمه بتقديم اقتراحات وعرض ملاحظاته من خلال مناقشاته داخل مجلس إدارة المدرسة ، أو اللجان الفنية بصفته عضواً فاعلاً فيها ، ومن ثم يتم التنسيق بينه وبين إدارة المدرسة والقسم ، وبين إدارة المدرسة وإدارة المناهج.

*** المهام الفنية:**

إن مهام المعلم الأول التربوية تتمثل في الإشراف والتوجيه، ويحتاج المعلم الأول في هذا المجال الى معرفة الاتجاهات التربوية والأساليب التي يتبعها المعلمون في تنفيذ المقرر من خلال البرنامج اليومي والاسبوعي لمادة تخصصه . يشجع المعلمين والطلاب للقيام بواجباتهم على الوجه السليم والأكمل ، ويعبر عن تفهمه للمنهج وروح تطبيقه ، ويدل على استيعابه للوسائل والظروف ويحسن التعامل معها والإفادة منها، يغني الأنشطة في مدرسته ويرعاها ، ويعمل على توفير أسباب وعوامل تطورها وفاعليتها ، يسعى لتذليل الصعاب وحل المشكلات التي تعترض العملية التعليمية التربوية داخل المدرسة وخارجها، على اختلاف أوجهها وأشكالها بالتعاون مع زملائه وإدارة المدرسة والمسؤولين. ويؤمل من المعلم الأول أن ينهض بواجباته الإدارية والفنية في تبصر وإعتدال ، بحيث لايطغى أحد النوعين على الآخر .

وظائف المعلم الأول:

تزداد أهمية المعلم الأول كمشرف أو موجه مقيم بتعدد الوظائف المكلف بأدائها، فهو مطالب بتقييم أداء معلمي مادة تخصصه، وبالحرص على تدريبهم المستمر وبتنشيط البحث والإنتاج التربويين إلى جانب اضطلاعه بمهام إدارية تختلف أهميتها من مرحلة دراسية إلى أخرى.

وفي ما يلي عرض لوظائف المعلم الأول كموجه مقيم وهي :

١- قياده تربويه :

بمعنى انه يستهدف توجيه النشاط الجماعي توجيهاً منتجاً، بحيث يخلق القيادة في الآخرين ويستغلها لصالح الجماعة. وتهدف القيادة إلى الإيمان بأسلوب المناقشة والرضوخ لقرار الأغلبية.

ومن واجب القائد أن يمتلك القدرة على الإيحاء وأن يوجه المحتاجين للعون وأن يفسح المجال لانطلاق القادرين وتنسيق قدراتهم وخلق جو من الإخاء والعلاقات الإنسانية، وتنمية شعور الأفراد بالانتماء للجماعة والإحساس بالرضا في العمل (زيدان ، دون تاريخ ، ص٢٦١).

٢- وظيفة تخطيط :

فهو يعني برسم خطط للعمل الجماعي، وهذا من أهم العوامل النجاح أي مشروع من المشروعات وعند القيام بالتخطيط يحب ملاحظه ما يأتي:-

- تحديد المشكلة التي تهم الجماعة.
- دراسة إمكانياتها.
- تحديد الهدف العام.
- الاستعانة بالخبرات الفنية.
- تحديد وسائل التنفيذ.
- التقويم (زيدان ، دون تاريخ ، ص٢٦٢).

٣- وظيفة تدريب:

التدريب هو إحدى مسئوليات المعلم الأول كمشرف مقيم ، وهو من ألزم اللوازم للمعلمين حتى المؤهلين تربوياً منهم. لأن التطور في التربية سريع، وطرق التدريس في تغير مستمر بما يتفق مع تطور المناهج الذي يتبع بدوره تطور المجتمع.

وهذا يقتضي أن يكون المعلم على علم تام بكل هذه التطورات والتجديدات، وما استحدث من نظريات وأفكار وما عدل عنه مما ثبت عدم جدواه أو جموده عن مسايرة التطور، والتدريب ضروري لرفع مستوى المعلمين وتنمية كفاياتهم ومهاراتهم وإكسابهم الخبرات الجديدة (زيدان، مرجع سابق ، ص ٢٦١).

وتتلخص وظيفة المعلم الأول في هذا المجال في تعهد معلمي مادة تخصصه بالتدريب أثناء الخدمة، ويكون ذلك عادة بتنظيم حلقات وأيام دراسية ومحاضرات حول المواضيع المتصلة بتدريس المواد أو الطرق أو الوسائل التربوية (السادة وآخرون،١٩٩٦، ص٦٤). وهذا يتطلب أن يكون المعلم الأول أكثر الناس في الإدارة دراية بنقاط قوة وضعف موظفيه، لأنه على اتصال مباشر معهم من خلال التعامل اليومي، وملاحظته لهم، والزيارات الصفية التي يقوم بها إليهم لذلك يتحمل مسئولية تلبية احتياجات موظفيه للتطور الوظيفي من خلال مراكز التدريب وورش العمل. ويقترح (Flint and gardon) المشار إليهما في (Al Mahdi ، ٢٠٠٢) ثلاث طرق لتلبيه هذه الاحتياجات:-

أولاً: وضع طلبات التطوير المهني على قائمة برنامج اللقاءات الدورية.

ثانياً: توزيع استبيانات لكل الزملاء.

ثالثاً: يجب أن يخصص وقتاً لملاقاة كل فرد من الزملاء على انفراد ومناقشة استجاباتهم بشيء من التفصيل.

بعد تحليل احتياجات طاقم العمل، يجب أن تكون هناك خطه للتطوير الوظيفي أو المهني، بحيث يقرر فيها المعلم الاول ما هي الاحتياجات التي يمكن تلبيتها والتعامل معها في داخل محيط الدائرة، او يجب التعامل معها في مكان آخر (مثلاً مراكز التدريب).

٤- وظيفة تنشيط :

وترمي إلى حث معلمي مادة تخصصه على إنتاج الوسائل التعليمية، وإجراء التجارب وتبادلها وعلى التفكير في بعض المسائل التربوية والبحث فيها بحثاً جماعياً. ويقع هذا غالباً في نطاق مجموعات بحث وإنتاج على مستوى المدرسة (السادة وآخرون،١٩٩٧،ص٦٤).

٥- وظيفة بحث:

إن المعلم الأول بحكم اتصاله بالميدان التربوي، مطالب بأن يتحسس المشاكل والقضايا التربوية التي يفرزها النظام التربوي فيسعى إلى تحديدها والتفكير في حلها من خلال إجراء البحوث والدراسات التحسينية التطويرية (السادة وآخرون،١٩٩٧،ص٦٤).

٦- وظيفة تنسيق:

والتنسيق هو تنظيم الجهود والأعمال لتحاشي التضارب والتكرار ولتلافي إضاعة الوقت والجهد. ولما كان هدف الإشراف الفني هو تحسين المواقف التعليمية عن طريق العمل الجماعي التعاوني، كان التنسيق أمراً ضرورياً لتنظيم أعمال هيئات التدريس وتحديد المسئوليات لكي يعرف كل فرد نصيبه من العمل، ولكي يكون عمله متمماً لعمل غيره لا متضارباً ولا مكرراً له.

والمعلم الأول الناجح هو الذي يلاحظ استمرار الانسجام بين الأعمال التي يقوم بها المعلمون من ناحية، والبرامج من ناحية أخرى، وهو الذي يستطيع تنسيق الآراء بعقده الاجتماعات والندوات التي تعتمد على المناقشة الحرة, وهو الذي يزود الجميع بالمعلومات اللازمة، ويقوم بمتابعه ونقل الخبرات، وهو الذي يهيئ جواً مناسباً لتعاون المعلمين والهيئات المحلية بعد أن يلم بها.

وللتنسيق أهمية بالنسبة للمشرف المقيم مما دعا إلى إطلاق لقب (منسق) عليه في بعض البلدان ، و أن عملية الإشراف الفني في حقيقتها عمليه تنسيق وخدمة تربوية تعاونية تستهدف حل المشكلات المتصلة بالتعليم (زيدان ، دون تاريخ ، ص٢٦٣).

٧- وظيفة إدارية:

وتتمثل في الإشراف على سير الدروس وتوزيعها على معلمي مادة تخصصه، عقد الامتحانات وتوزيع مسؤولياتها على معلمي مادة تخصصه في إطار التنظيم المدرسي، والإشراف على الفصول الدراسية والتلاميذ في الفناء أثناء الفرص ووقت ممارسة الأنشطة ، وتمثيل المعلمين في مجالس إدارة المدرسة ومجالس الآباء(السادة وآخرون، ص٦٥).

٨- وظيفة تقويم:

والتقويم وظيفة هامة من وظائف القيادة الجماعية، فهو الوسيلة التي يستطيع بها المعلم الأول أن يساعد الجماعة في تحسين نفسها بنفسها، وتتمثل في معاينة مدى توافق عمل معلميه مع أهداف المؤسسة التربوية وتوجهاتها ومناهجها، وفي التعرف على مراكز القوه والضعف في أدائهم بقصد تعزيز الأولى وتدارك الثانية، ويتم ذلك من خلال زيارة التفقد التي يؤديها المعلم الأول إلى المعلم في فصله (السادة وآخرون،١٩٩٦، ص٦٤).

هذا وإشراك أعضاء هيئة التدريس يزيد من نضجهم المهني وخبراتهم وشعورهم بالمسئولية، ويكون هذا أجدى إذا قام المدرسون بتصميم بطاقة يقومون بالرجوع إليها لتقويم أعمالهم ومقدار نجاحهم أو فشلهم، وبهذا يستطيع المدرس أن يحاسب نفسه على عمله، وأن يصدر حكماً إن لم يكن صحيحاً فإنه يكون أقرب إلى الصحة على ما أداه من خدمات تربوية لتلاميذه من غير أن يخشى لوماً أو حرجاً (زيدان ، دون تاريخ ، ص٢٦٢)

وحتى يؤدي المعلم الأول هذه الوظيفة بنجاح، لابد أن يكون عادلاً في أحكامه وأن لا يتأثر بمواقفه تجاه المدرسين، كما على المقيم أن يحكم على الأداء وليس الشخصية، وكيفية تنفيذ الدرس وكيفية تطويره من أجل تحقيق الأهداف. و من الضروري أن يكون المقيم متعاوناً وليس حكماً لكي يقدم الخدمة المؤازرة للمعلمين الذين يواجهون صعوبات في بعض طرق التدريس.

وأخيراً على المقيم أن يكون ذا إحساس، لأنه من الطبيعة البشرية أن يمر المدرسون ببعض الصعوبات في حياتهم الخاصة، والتي تؤثر سلباً على أدائهم في العمل. ومن الضروري أن يكون لدى المقيم مهارات تواصل فعالة، مثل: وضوح التعبير، الإصغاء الفعال، الاستجواب، التفاوض، وكذلك القدرة على تسهيل تعبير الآخرين عن مشاعرهم(Al Mahdi ، ٢٠٠٢) .

وحتى يتمكن المعلم الأول من القيام بمهامه ووظائفه ، فإنه يحتاج لأساليب وتقنيات تعينه في ذلك، يطلق عليها " أساليب وتقنيات الإشراف التربوي ".

أساليب الإشراف التربوي :

يعتبر الإشراف التربوي بمفهومه الحديث برنامجاً مخططاً متكاملاً لتحسين العملية التربوية، وعلى المشرف التربوي حتى يتمكن من القيام بدورة أن يستخدم أساليب متنوعة تتناسب وهذا الهدف.

ويفترض في المشرف التربوي أن يكون مدركاً لكافة الأساليب والطرق التي يمكن أن تساعد المعلمين على التغيير والتطوير والسير نحو الأفضل، وأن يكون منطلق اختيار الأسلوب المعين ما يستلزمه الموقف الإشرافي بكل أبعاده.

" فالمشرف التربوي إنسان مبدع قادر على استعمال الأساليب والوسائل التي يراها مناسبة في ظروف معينة مع أشخاص معينين، ولديه إمكانية التبديل والتعديل في هذه الأساليب بالشكل الذي يتطلبه الموقف التربوي" (الخطيب وأحمد والفرح،٢٠٠٠ ، صـ٢٢٤)

ويتوقف نجاح اختيار الأسلوب التوجيهي على توافر بعض المقومات الأساسية، وقد حدد البزاز هذه المقومات على الشكل التالي:

١. ملائمة الأسلوب الإشرافي للموقف التربوي وتحقيقه للهدف الذي يستخدم من أجله.
٢. معالجة الأسلوب الإشرافي لمشكلات تهم المعلمين وتسد احتياجاتهم.
٣. ملائمة الأسلوب الإشرافي لنوعية المعلمين: من حيث خبراتهم وقدراتهم وإعدادهم.
٤. تعاون المشرفين والمعلمين في تخطيط الأسلوب الإشرافي.
٥. المشاركة الطوعية للمعلم في الأسلوب الإشرافي.
٦. إشراك بعض العاملين في الحقل التربوي من خبراء وإداريين في اختيار الأسلوب الإشرافي وتخطيطه وتنفيذه.
٧. عدم إغفال الأسلوب الإشرافي قضايا المعلمين الشخصية ومشكلاتهم، فإذا هيأت خبرات مناسبة لتحرير المعلمين من التوتر العاطفي الذي يعوق قيامهم بعمل بنائي، فإن ذلك يضمن قيام تعاون بينهم.
٨. مرونة الأسلوب الإشرافي بحيث يراعي ظروف المعلم والمشرف والمدرسة والمحيط وتوفر الوسائل التعليمية.

٩. شمول الأسلوب الإشرافي لخبرات تسهم في نمو المعلمين في شؤون العمل الجماعي والعلاقات والمهارات الاجتماعية.

يضاف إلى هذه ثقة المشرفين بقدرة المعلمين على النمو وإيمانهم بأهمية الأسلوب الإشرافي الذي يختارونه وقدرتهم على استخدامه (المرجع السابق).

وبناء على ذلك ينبغي على المشرف التخطيط لاستخدام أساليب تشجع المعلمين على النمو المهني، وأن يكون الأساس في اختياره لتلك الأساليب ووسائل تنفيذها، مدى مساهمتها في نمو الهيئة التعليمية التي يعمل لمعاونتها.

" والأساليب والوسائل الإشرافية متعددة ومتنوعة ويطلق عليها بعض التربويين مصطلح (تقنيات الإشراف التربوي)، منها ما يكون فردياً كالزيارات الصفية التي تستهدف الملاحظة والتقويم، وأخرى تتسم بطابع جماعي، مثل اللقاءات والندوات التربوية، والدروس التجريبية، والورشات التعليمية، والزيارات المتبادلة بين المعلمين، والمجالس التعليمية ، والدورات التدريبية، والنشرات التربوية " (فريد ،١٩٩١، ص٤٤،٤٣).

ولاحظت الباحثة أن هناك ما يشبه الاتفاق بين المختصين والتربويين على أن أهم تلك الوسائل والتقنيات الإشرافية التي يقوم بها المشرفون التربويون هي الزيارات الصفية، حتى أن بعض كتب الأدب العربي اقتصرت عليها عند تناولها لموضوع " أساليب وتقنيات الإشراف التربوي " ثم تأتي بعدها بقية الأساليب الإشرافية التربوية، مثل المداولات الإشرافية، والاجتماعات الزمرية والجماعية، والورش والمشاغل التربوية إلى غير ذلك من الأساليب.

وفيما يلي بيان تلك الأساليب والتقنيات الإشرافية والتربوية، التي يقوم بها المعلم الأول في سبيل تنمية المعلمين مهنياً، متبوعة بمقومات وأسباب نجاحها ، علماً بأن ما يرد في الأدبيات التربوية من أساليب وتقنيات الإشراف التربوي، والتي يخص بها في كثير من الأحيان المشرف التربوي المختص، يمكن اعتبارها من الوسائل والأساليب التي يمكن للمعلم الأول استخدامها، باعتباره المشرف التربوي المقيم، ذلك لأن كلاً من المشرف التربوي المختص، والمشرف المقيم (المعلم الأول) يهدفان من خلال الدور الذي يقوم به كل منهما إلى تطوير العملية التربوية بالمدرسة، وأن دور كل منهما مكمل للآخر، كما أن هناك مجالات يسهل على المعلم الأول ملاحظتها وتقويمها ومساعدة المعلمين فيها، أكثر من المشرف التربوي المختص. ومن هذه الأساليب:

١- الزيارات الصفية:

ويقصد بها زيارة المعلم الأول (المشرف التربوي المقيم) للمعلم في قاعه الصف أثناء قيامه بالتدريس، وهي من اقدم أساليب الإشراف التربوي، ولا تزال تعد من أهمها مادام الهدف الرئيسي منها جمع المعلومات لدراسة الموقف التعليمي دراسة تعاونية. ويرى كلٌ من (المساد ،١٩٨٦، ص٦٧؛

الأفندي ،١٩٨١،ص١١٣) أن الزيارة الصفية أسلوب ضروري للمعلم الأول يطلع من خلاله على طريقة التدريس ومستوى التلاميذ، ونقاط القوة والضعف عند المدرسين كي يستطيع أن يخطط برنامجه الإشرافي ويضع خططه المناسبة في ضوء الحاجات الحقيقية وعلى أساس الأمر الواقع، ليصل بالتالي إلى هدف الإشراف الأول وهو تحسين مستوى التعليم. ونمو المعلم والمشرف مهنياً وشخصياً.

وتتنوع الزيارات الصفية بحسب الهدف منها والحاجة إليها (الحبيب،١٩٩٦؛ فريد،١٩٩١):

أ- الزيارة المرسومة أو المبرمجة : وهي التي يتم تحديدها وتحديد أهدافها والحاجة إليها سلفاً بين المعلم والمشرف (المعلم الأول). وهذا النوع من الزيارات يعمق الثقة، والعلاقات الإنسانية بين الطرفين، ويمكن المعلم الأول في كثير من الأحيان من تحقيق أهداف خطته الإشرافية.

ب-الزيارة المفاجئة : وهي التي يهدف المشرف من خلالها إلى أن يضع يده على الممارسة الفعلية للعملية التعليمية/ التعلمية كما هي في الواقع، دون تدخل عوامل أخرى متوقع تأثيرها على الواقع الذي يريد مشاهدته. ولذلك يتم هذا النوع من الزيارات دون إشعار أو أتفاق مسبق بين المشرف والمعلم. وفي إطار المفاهيم الحديثة للعملية الإشرافية فإن مثل هذه الزيارات قد لا تخدم العملية التربوية ولا تحقق أهداف الإشراف التربوي في المدرسة، كما أنها تعمل على إضعاف الثقة بين المعلم والزائر.

ت-الزيارة المطلوبة : وهي التي تبني على دعوة المعلم للمشرف التربوي (المدير، المعلم الأول، المشرف المختص) لزيارته في غرفة الصف، بغرض إطلاعه على تجربة جديدة، أو ممارسة معينة لعملية التدريس، أو بغرض المساعدة لحل بعض المشكلات، أو معالجة جوانب ضعف معينة، أو بغرض إعطاء صورة مشرفة لمستويات الطلبة، أو لمستوى أداء المعلم.

ث-الزيارات المتبادلة : وهي التي تكون بين المعلمين، ويتم من خلالها تنمية فرص التنسيق والتعاون بين المعلمين، وتبادل الخبرات والأفكار فيما بينهم، بما يشيع روح التآلف والترابط، والإطلاع على التجارب الجديدة، وتؤدي هذه الزيارات إلى إثارة روح التنافس بين المعلمين، واستشارة دافعية المعلم الملاحظ حيث يعمد إلى دراسة أسلوبه في عمليه التعليم، وتقويم نفسه بنفسه، مما يؤدي إلى تحسين مهارته ونموه المهني.

ولضمان نجاح الزيارة الصفية في تحقيق أهدافها بشكل فعال لابد أن تتم ضمن شروط محددة، لخصها(المساد ،١٩٨٦، ص ٦٧،٦٨) فيما يلي:

١. أن يعمل المشرف التربوي على كسب ثقة المعلمين التابعين له بكل لباقة ولطف.

٢. أن يدرج المعلم في خطته السنوية المواعيد التي يرغب أن يزوره المشرف التربـــوي فيها، على أن لا يترك أمر الزيارة للصدفة أو الرغبة العابرة من المعلمين.
٣. التخطيط المشترك بين المشرف والمعلم للموقف التعليمي فـــي جـــو يـــسوده المحبـــة والاحترام والتقبل.
٤. أن يلتزم المشرف بأصول الزيارة الصفية (الحضور قبل الحصة، والجلوس في المقعد الخلفي) وأن يتجنب مضايقة المعلم داخل غرفة الصف، أو التدخل في سير الحـــصة، بل عليه أن يشكر المعلم والطلبة بعد الانتهاء من الحصة.
٥. عقد المؤتمر الإشرافي الفردي عقب الزيارة الصفية مباشرة، على أن يهتم بإثارة الأمور الهامة، مبتعداً عن التفاصيل الهامشية، ومركزاً في البداية على مزايا الحـــصة ونقـــاط القوه فيها لتأكيدها، وعارضاً لنقاط الضعف بطريقه غير مباشره ما أمكن دون تلمـــيح ناقد أو منقص من قدرة المعلم، على أن يترك المشرف التربوي للمعلم فرصه للحـــديث والتعبير عن آرائه ومقترحاته، محاولاً توفير الجو المريح والمحبب للحوار.

وبصفة عامة يستحسن أن يجعل المعلم الأول من الزيارات الصفية أمراً مألوفاً لدي المعلمين حتى يمكن تلافي بعض السلبيات التي قد تترتب على هذه الزيارات.

٢- اللقاءات والاجتماعات التربوية:

تعتبر الاجتماعات المدرسية من الوسائل الضرورية للمشرف التربوي، وللمعلـــم الأول بوصـــفة المشرف التربوي المقيم، حيث يتاح فيها المجال لتبادل الأفكار، ووضع الخطط ، وتعريف المدرســـين فيها بما لدى المشرف التربوي من معلومات جديدة وموضوعات تهمهم.

ويرى الأفندي بأن اجتماعات المدرسين ضرورة لا غنى عنها بسبب ما بينهم من فروق كبيرة في كثير من الأمور: في قدراتهم الخاصة، وفي مقدار ما اكتسبوه من خبرة، وفي كفايتهم المهنية، وفـــي تصورهم للتربية، وفي الأهداف الخاصة التي يعملون على تحقيقها، والتي تختلف باختلاف المـــدارس التي يعملون فيها، وفي إيمانهم بأهمية العمل الجماعي، وأثره في مضاعفة الإنتاج، وفي حرصهم على النمو المهني. وهذه الفروق كفيلة بأن تتأصل وتتعمق إلى درجة يصعب معها الإسهام فـــي النهـــوض بالمجتمع وتحقيق الأهداف التي تحرص المدرسة على تحقيقها، ما لم تكن هناك اجتماعات للمدرسين، تحاول تضييق شقة الخلاف وتقريب المسافات بين هذه الفروق (الأفندي ١٩٨١، ص١٧٩).

وبالتالي فإن أهداف اجتماع المعلمين يجب أن تكون واضحة في ذهـــن المعلـــم الأول ، وعمليـــة توضيحها للمعلمين وأن يقنعهم بما لهذه الاجتماعات من قيمه تعود عليهم بالفائدة، ولا بد من طريقـــة عمليه يسلكها المعلم الأول ليبين أهمية هذه الاجتماعات، وذلك بتطبيق ما يدور فيهـــا مـــن قـــرارات

وملاحظات حول تحسين البرنامج المدرسي بشكل عام، وخير دافع على ذلك هو شعور المعلمين بأن مشكلاتهم هي موضوع المناقشة ولا بد من إيجاد وسيلة لحلها (الإبراهيم ،٢٠٠٢ ، ص١١٧).

وترمي هذه الاجتماعات لتحقيق الأهداف التالية:-

١. تزويد الهيئة التدريسية بادراك تام لمعنى التربية ومهمة المدرسة.
٢. التغلب على صعوبة لم يستطع المعلمون تخطيها سواء في الأهداف أو المناهج أو الأنشطة.
٣. الاتفاق على بعض الوسائل التربوية التي يؤمل أن تؤدي إلى تحسين العملية التربوية.
٤. حث المعلمين في سلسلة الاجتماعات على أن يساعدوا أنفسهم في التعرف على حاجاتهم وتحليل مشكلاتهم (المصدر السابق ، ص١١٧).

وحتى يحقق الاجتماع أهدافه يفترض مراعاة ما يلي :-

١. التخطيط التعاوني للاجتماع : وذلك حتى تكون القضايا المطروحة محور اهتمام كل أو معظم المشتركين لضمان مشاركتهم الفعالة.
٢. مكان الاجتماع: فلا بد أن يكون مناسباً ومريحاً وباعثاً على الرضا والسرور.
٣. مدة وزمان الاجتماع: يفضل أن لا يكون الاجتماع قصيراً بحيث لا يحقق الفائدة المرجوة، ولا طويلاً يبعث على السأم والملل، كما يجب مراعاة مناسبته لجميع المشتركين فيه.
٤. تسجيل وقائع الاجتماع : وهذا أمر ضروري حتى يتمكن الجميع من الإطلاع على ما جرى وما تم الاتفاق علية، كما أنه يسهل عملية المتابعة والتقويم (الخطيب وزملاؤه ٢٠٠٠،ص٢٣٧).

٣- المداولات الإشرافية أو اللقاءات الفردية:

وهي لقاءات تتم وجهاً لوجه بين المعلم الأول والمعلم من أجل مناقشة بعض الأمور التربوية، أو تبادل وجهات النظر، أو عرض وتحليل بعض الصعوبات من أجل حلها.

وتعقد اللقاءات الفردية أحياناً لرفع كفاءة المعلم، أو إمداده بالمستحدثات التربوية، أو توجيهه حول أمر ما ، واللقاءات الفردية أسلوب محبب لدى المعلمين لأنه يقرب الهوة بينهم وبين المشرف، ويدعو للتفاهم والتعاون، ويعزز جانب العلاقات الإنسانية (الحريري ، ٢٠٠٦، ص٢١).

ولضمان نجاح اللقاء الإشرافي يشترط الإعداد له من حيث ما يلي:-

- تحديد أهداف اللقاء مسبقاً للمعلمين، وأن يشعر المعلمون بأن هذه الأهداف مفيدة لهم.

- تحديد موعد اللقاء ومكانه، بحيث يكون في مكان هادئ ومريح، وبحيث يستطيع المعلم والمشرف أن يتحدثا بحرية وسرية، وأن يتم اللقاء بعد ملاحظة عمل المعلم مباشرة.
- أن يتقن المعلم الأول أساليب الاتصال اللفظي وغير اللفظي، وأن يكون دقيقاً في اختيار أسئلته أثناء اللقاء بحيث تشجع هذه الأسئلة المعلم على الحديث.
- أن يوطد المعلم الأول علاقته مع المعلم ويعزز ثقته بنفسه.
- أن يتوفر الوقت الكافي للقاء حتى يستطيع المعلم أن يعبر عما في نفسه.
- أن يكون لدى المعلم الأول سجل تراكمي عن المعلم متوفر فيه معلومات عن أحواله الشخصية أو المهنية أو الاجتماعية مما يساعده في اختيار الأسلوب المناسب لمعاملته والحديث معه.
- مراعاة أن تكون الجلسة والمقاعد متقاربة ولا توحي بوجود فوارق رسمية أو اجتماعيه.
- أن يحترم المعلم الأول آراء المعلم حتى ولو خالفت رأيه حتى يستطيع المعلم أن يعبر عن أفكاره بحريه، وأن لا يشعر بسخرية.
- أن يشعر المعلم أن لدي المعلم الأول استعداداً صادقاً لتقديم المساعدة كلما شعر بحاجة إليها.
- إعداد مقترحات هادفة وذات قيمة لمناقشتها مع المعلم.
- أن يتيح المعلم الأول الفرصة للمعلم ليتحدث معه عن تلاميذه من حيث قدراتهم ومستوياتهم العلمية والمشاكل التي يعانون منها، وغير ذلك من الأمور التي يستطيع المعلم الأول والمعلم الاستفادة منها في اللقاءات الإشرافية (عبد الهادي ،٢٠٠٢، ص ٨٤).

وعلى ذلك يمكن أن يستخدم المعلم الأول اللقاءات والمقابلات كوسيلة من وسائل الإشراف التربوي مع المعلمين، وبمراعاة الجوانب السابقة يمكن أن تكون لهذه الوسيلة الإشرافية آثار إيجابية.

٤- الدروس التطبيقية:

الدرس التطبيقي " نشاط عملي يقوم به المشرف التربوي أو المعلم الأول أو أحد المعلمين المتميزين داخل أحد الصفوف العادية، وبحضور عدد من المعلمين، وذلك لمعرفة مدى ملائمة الأفكار النظرية المطروحة للتطبيق العملي في الميدان، أو لتجربة طريقة تعليمية مبتكرة لمعرفة مدى فعاليتها، أو لاختيار وسيلة تعليمية جديدة يرغب المشرف التربوي أو المعلم الأول في إقناع المعلمين بفعاليتها أو أهمية استخدامها " (طافش ، ١٩٨٨ ، ص٨١). ويمكن أن تجعل الدروس التجريبية دروساً نموذجيه أمام المعلمين المبتدئين، لتكون نماذج عمليه يحتذون بها.

ومن مميزات الدروس التطبيقية أنها تقدم البرهان على إمكانية ترجمة الأفكار النظرية التي يتحدث عنها المعلم الأول إلى واقع عملي، الأمر الذي يجعل المعلمين ينظرون إليها نظره إيجابية فيقبلون عليها، ومن مميزاتها أيضاً أنها تعطي الفرصة لتعميق النقاش بين المعلم الأول كباحث، وبين المعلمين كممارسين، وللإطلاع على المستجدات في ميدان التربية. كما أنها من التقنيات الإشرافية التي تمكن

المعلمين من إتقان المهارات المتعلقة بكيفية إنجاز وإعداد الدروس وتقويمها، وتوفر فرصاً جيدة للتفاعل بين المدرسين في ما يتصل بعملهم، وإنعاش معارفهم التربوية والأكاديمية على نحو مستمر، بالإضافة إلى بناء علاقات عمل إيجابية، وما يترتب على ذلك من تبادل الخبرات (فريد ، ١٩٩١).

ولكي تتحقق الفائدة المرجوة من الدرس التطبيقي يجب أن يتبع باجتماع تتفاعل فيه وبشكل إيجابي المشرف التربوي (المعلم الأول) والمعلم المطبق والمعلمون المدعوون، وذلك بهدف أن تسهم مثل هذه الاجتماعات في النمو المهني للمعلمين (الخطيب وزملاؤه ٢٠٠٠، ص٢٣٩).

ومع أن إجراء هذه الدروس في المدارس من قبل مدير المدرسة أو المشرف المختص يعد من الأمور المثالية، التي لا يتوقعها كثير من المعلمين – نظراً لظروف المدارس والمعلمين – إلا أنها تبقى من التقنيات والأساليب الإشرافية الحديثة، التي إذا تمت ممارستها بشكل صحيح سيكون لها مردود إيجابي على النمو المهني للمعلمين. ومع استحداث وظيفة المعلم الأول يصبح تطبيق مثل هذه الدروس أكثر واقعية باعتباره أكثر تفرغاً من مدير المدرسة والمشرف التربوي المختص.

٥- الورش والمشاغل التربوية:

المشغل التربوي أسلوب إشرافي مكثف يمارسه مجموعة من المعلمين لدراسة مشكلة تربوية وتحليلها، أو لتحقيق واجب مطلوب، وفي المشغل يستطيع المشرف التربوي أو (المعلم الأول) أن يحقق جملة من الأهداف التربوية من خلال النقاش المطروح والهادف الذي يتبادله المعلمون. لذا فهو جهد تعاوني مشترك ينفذ في عدة طرق (المحاضرة، الحوار، التحقق، التطبيق) وحسب ما يتطلبه الموقف (المساد ١٩٨٦، ص٧٤) ومن أمثلة الأهداف الإشرافية التي يمكن تحقيقها من خلال المشغل التربوي :

- إعداد الخطط السنوية.
- تحليل محتوى وحدات دراسية.
- إعداد الاختبارات.
- مناقشة مشكلات تدريس صف معين في مبحث معين.
- إنتاج وسيلة تعليمية معينه.
- التخطيط لمشروع أو بحث إجرائي (عبد الهادي ، ٢٠٠٢ ، ص٨٧).

ومن أهداف المشغل التربوي :

- يتيح فرصة المشاركة التعاونية لمعظم المشاركين فيه.
- يسهم في إقامة علاقات إنسانية مشتركة، كما يسهم في توفير الثقة بالنفس وتقدير السلوك.

- يسهم في طرح أفكار تربوية جديدة في المناقشات.
- يركز على مشكلات واقعية ويحاول إيجاد حلول عملية لها.
- يهيئ للمعلمين فرصة تحمل مسؤولية تدريب أنفسهم وتقويم نتائج جهودهم(المصدر السابق ، ص٨٨).

وحتى يحقق المشغل التربوي أهدافه يجب أن يراعي المعلم الأول ما يلي:-

- تحديد الأهداف المنوي تحقيقها من خلال المشغل التربوي.
- تحديد الوسائل والطرق المناسبة لتحقيق الأهداف.
- إعلام المعلمين المشاركين بالأهداف والموعد والمكان.
- اختيار القاعة المناسبة وترتيبها وإعدادها بما يخدم تحقيق الأهداف.
- المناقشة المسبقة بالأهداف والطرق والأنشطة لكي يقتنع المعلمون بتحقيقها.
- إشعار المعلمين بطريقة ذكية بأن الأهداف والإعداد والتنظيم للمشغل منبثق منهم، وليس مرسوماً ومعداً في وقت مسبق.
- اختيار مواضيع مثيره للنقاش وحافزه للهمة، ودافعة للتعلم.
- الإفادة من خبرات المعلمين أنفسهم وخاصة المبدعين منهم، لما في ذلك من فائدة للآخرين وحفز للمبدعين منهم.
- الاستعانة بنخبة من ذوي الكفاءات العالية والخبرة الكافية في المواضيع المطروحة للبحث.
- وضع كل ما يحتاج إليه المشتركون في المشغل من المراجع والكتب والنشرات والمجلات تحت تصرفهم وفي أي لحظة.
- أن يعد المشرف التربوي نفسه بشكل جيد للمشاركة في المشغل حتى يشعر المعلمون أنهم يستفيدون من المشغل بما في ذلك ترغيب لهم في الاستمرار بحضوره.
- إعداد وسيله تقويم للمشغل التربوي عند الانتهاء منه ليكون بمثابة التغذية الراجعة لمشاغل لاحقة.
- متابعة المعلمين المشاركين في الميدان للتأكد من تحقيق أهداف المشغل التربوي (المساد ،١٩٨٦ ، ص٧٤ ؛ عبد الهادي ، ٢٠٠٢، ص٨٨).

ويمكن للمعلم الأول أن يدير المشغل التربوي، إذا وجد في نفسه الكفاءة في ذلك، أو يقوم بدعوة أحد المختصين التربويين، أو من لديه الكفاءة والخبرة في توجيه وإدارة المشاغل التربوية، كالمشرف التربوي المختص مثلاً.

٦- النشرات والقرارات:

وهي وسيلة إشرافية تربوية مهمة، حيث يمكن للمعلم الأول المتمكن أن يقوم بإعداد بعض النشرات التربوية سواء بنفسه، أو بالاشتراك مع بعض المشرفين أو المختصين التربويين، أو حتى مع بعض المعلمين المتميزين. وقد تصدر مثل هذه النشرات من أقسام المناهج في وزارة التربية والتعليم، أو عن الأقسام الفنية في الإدارات التربوية، ويقوم بإعدادها مشرفون أو مختصون تربويون.

ويمكن للمعلمين الأوائل المساهمة بشكل فعال في هذه التقنية الإشرافية التربوية المتقدمة، من خلال المساهمة في إعدادها، أو بالاتصال بأقسام الإشراف التربوي، والتنسيق مع المختصين فيها للحصول على النشرات والإصدارات التربوية التي يحتاجها المعلمون، ثم يتم إيصالها لهم. كما يمكن إقامة حلقات تربوية زمرية مع المعلمين وذلك لدراستها ومناقشة ما تتضمنه من أفكار ومواضيع.

وفي إطار الدور الإشرافي يمكن للمعلم الأول أن يقوم بإعداد بعض النشرات التربوية المختصرة لمعالجة بعض الجوانب التربوية في المدرسة، أو حسب حاجات المعلمين، كما يمكنه أن يقوم بتزويد أو إرشاد المعلمين إلى بعض الدراسات والإصدارات التربوية التي يحتاجونها، أو تلخيص بعضها في مذكرات مختصرة وتزويدهم بها لإثراء معارفهم التربوية، وليتسنى لهم متابعة المستجدات التربوية وتطبيق ما يمكن منها.

هذا وتهدف النشرات الإشرافية إلى توثيق الصلة بين المشرف التربوي أو المعلم الأول والمعلم، وتحقيق الاتصال بين المعلمين، وتوحيد الممارسات التعليمية للمعلمين، وإثراء خبراتهم، وإرشادهم إلى بعض المراجع العلمية والمهنية. كما تساعد النشرات التربوية المعلم الأول على نقل خبراته التي شاهدها إلى المعلمين، وكذلك نقل ملخصات الأساليب التعليمية والقضايا التربوية التي تهم الأداء التعليمي للمعلمين. وهي بذلك توفر لهم المصدر المكتوب الذي يمكن الرجوع إليه. وكذلك تساعد المعلم الأول على طرح المشكلات التربوية، وإثرائها بإثارة التفكير حولها, كما تتيح له تعميم مقالات المعلمين وبحوثهم وأساليبهم المبتكرة، وتتيح للمعلمين فرصة المتابعة للمستجدات العلمية والتجارب التربوية الحديثة (الحبيب، ١٩٩٦).

ويجب أن تتصف النشرات التربوية بما يلي :

١. أن تتضمن مقدمة واضحة تبرز الأهداف والنتاجات التعليمية المتوقع تحقيقها.
٢. أن تكون لغتها سهلة وواضحة وسليمة.
٣. أن تتناول النشرة موضوعاً واحداً ما أمكن، وأن يلبي هذا الموضوع حاجة المعلمين.
٤. أن تكون المعلومات والحقائق التي تتضمنها دقيقة وحديثة، وأن تكون عملية من حسب المقترحات والأمثلة التي تتناولها.
٥. أن يكون إخراجها من حيث التبويب والطباعة مناسباً بحيث تغري المعلم بقراءتها.

٦. أن يقوم مدى تأثيرها على إحداث تغيير في سلوك المعلمين وممارستهم.
٧. أن تعزز باستخدام أساليب إشرافية أخرى (عبد الهادي ، ٢٠٠٢ ، ص٩٠).

ومن المراجع التي يرجع إليها المشرف التربوي (المعلم الأول) لإعداد مادة النشرات:

- قراءة المجلات الدورية المتخصصة التي تساعد المشرف على تحديث معلوماته وفي تحسين أساليب إشرافه، وفي محاولة تكييف وتطوير الخبرات العالمية المتنوعة لتتلاءم والواقع التعليمي التربوي الذي يعيشه المشرف.
- البحوث والرسائل العلمية (الماجستير والدكتوراه).
- الكتب والمراجع التربوية الحديثة.
- مستخلصات نتائج المؤتمرات والدورات واللقاءات (المرجع السابق ، ص٩٠).

٧- الندوات والمحاضرات التربوية:

الندوات التربوية هي أنشطه جماعية هادفة، من شأنها أن تتيح التفاعل بين المعلمين العاملين في المدرسة الواحدة ، أو في مجموعة مدارس في منطقة تعليمية واسعة. ومن أهم أهداف المحاضرات والندوات:

- عرض خبرة مجموعة من الأفراد، وتوفير الفرصة لبحث الموضوع من حيث جوانبه المختلفة بحثاً عميقاً.
- الجواب عن استفسارات المشاركين، وإرشاد المعلمين إلى ما يستطيعون عمله.
- توفير فرصة ممتازة لتبادل الرأي وتحسين التواصل بين المشتركين وأعضاء الندوة وبين المشتركين بعضهم مع البعض.
- إتاحة نوع من التغيير يساعد على شد انتباه المشتركين، وزيادة حماسهم للموضوع (فريد،١٩٩١ ؛عبد الهادي ،٢٠٠٢).

وعلى ذلك يمكن للمعلم الأول بوصفه مشرفاً تربوياً مقيماً أن يفيد المعلمين بقسمه من هذه الندوات والمحاضرات في النمو المهني لديهم. سواء نظمها بنفسه أم بالتنسيق مع القدامى بالقسم ، أم بدعوة المشرفين التربويين الذين بإمكانهم المساهمة في تنظيم مثل هذه الندوات التي تطور العملية التربوية بصفة عامة، والنمو المهني للمعلمين بصفة خاصة.

٨- البحث و التجريب :

وهو أحد أساليب الإشراف التربوي الحديث، والمستخدمة في عملية التغيير والتطوير التربوي لتحقيق أهداف التربية المتغيرة. والتجريب التربوي نوع من أنواع البحث التربوي الذي يحاول تحديد قيمة أو فعالية الطرق التربوية، ويعتمد على المقارنة، وفيها تقارن طريقة بأخرى.

والتجريب التربوي يعطي بعض المعلمين شعوراً بالكفاية في استخدام الأساليب التربوية الجديدة التي يقرأون عنها مما يشجع على تجربتها والتثبت من صلاحيتها بالنسبة لهم ولطلابهم. وعملية التجريب التربوي تعرف المعلم بأساليب البحث العلمي وتساهم في نموه مهنياً وشخصياً وتثري قدراته على توجيه الطلاب لممارسة التجريب والبحث العلمي في حلهم للمشكلات التي تعترضهم (الديلمي ، ٢٠٠٢).

٩- حلقات النقاش:

تعتبر حلقات النقاش من الأساليب الهامة في معاونة المعلمين على النمو المهني حيث يتم تشجيع المعلمين على إبداء آرائهم والإطلاع على كل ما هو جديد في مجالاتهم العلمية، وعلى المعلم الأول أن يتخير لحلقات النقاش من الموضوعات ما هو جديد ومثير، مثل دراسة بعض المشكلات التي يواجهها المعلمون في عملهم ووضع الحلول المناسبة لها، أو دراسة بعض المشكلات التي يواجهها التلاميذ في تعليمهم واقتراح الحلول المناسبة لها، أو مناقشة موضوعات المنهج المدرسي المقرر تدريسها (جمعية المعلمين الكويتية ، دون تاريخ).

نخلص من العرض السابق لأساليب الإشراف التربوي ، إن من الضروري للمعلم الأول أن يطلع على كل الاتجاهات والأساليب الإشرافية المستمدة من الإشراف التربوي الحديث، وأن يأخذ من بعضها، أو منها جميعاً، أو بحسب ما يقتضيه الموقف، ليخلص إلى تحقيق هدف الإشراف التربوي المتمثل في تحسين مستوى التعليم ونمو المعلم مهنياً وشخصياً. على أن يستخلص من هذه الأساليب بعض المبادئ التي يجعلها قاعدة لعمله ومنها : مبدأ التشاركية بين المشرف والمعلم، مبدأ التكامل بين الأساليب الإشرافية، مبدأ النقد الموضوعي بعد التحليل الشامل المتعمق، وتحسين الأداء بعيداً عن النقد والتجريح بالمعلمين.

الصفات الواجب توافرها في المعلم الأول:

اهتمت العديد من الدراسات والأدبيات (الحريري ، ٢٠٠٤؛ أحمد ، ١٩٩٩؛ عبد الهادي ، ٢٠٠٢؛ الأفندي ،١٩٨١) بتحديد الصفات التي يجب أن تتوافر في المشرف التربوي والتي يجب أن يمتلكها المعلم الأول ، لتعينه على النجاح في أداء عمله، على النحو التالي:

- القدرة على ضبط النفس والسيطرة الذاتية.
- التمتع بعقلية منظمة تؤمن بالأسلوب العلمي في التفكير وبالنظرة الموضوعية للأمور.
- فهم اتجاهات الجماعة وتقديم المساعدات والخدمات لها، والمساهمة في حل مشكلاتها والمساهمة في تحقيق الرضا لكل أفراد الجماعة.

- الإيمان برسالة الإشراف الفني وفلسفته مع وجود رغبة أكيده في العمل بمقتضاها وبذل الجهد لتحقيها.
- المرونة واللباقة والذوق في أداء عمله.
- تنظيم التعاون بين أفراد المجموعة.
- القدرة على الابتكار والخلق والتجديد.
- أن يكون قدوة في العمل والنظام للمعلمين.
- أن يكون قوي الشخصية، حسن الخلق والمظهر.
- أن يكون قوياً في المادة العلمية، لديه خبره فعليه في النواحي الإدارية والإشرافية.
- أن يكون ملماً بعلم النفس الاجتماعي وظروف الحياة لكل معلم.
- أن يكون تربوياً وحكيماً عند قيامه بعمله.
- أن يكون ديمقراطياً يعمل على تكوين علاقات شخصية مع جميع المعلمين.
- تحقيق العدالة والإنصاف بين المعلمين خاصة عند وضع التقرير الإشرافي.
- الإتقان والإخلاص والتفاني في العمل.
- الإطلاع المستمر على المنهج والمادة التي يشرف عليها وإضافة كل جديد بقدر الإمكان.
- أن يكون مصححاً مانعاً للمشاكل.
- أن يتمتع بروح الدعابة مع الاحتفاظ بقوة الشخصية.

وفي السياق ذاته، فقد حدد أحمد إبراهيم (١٩٩٩) ما يجب على المعلم الأول باعتباره مشرفًا مقيمًا فعله حتى يؤدي واجبه كاملاً فيما يلي:لاى

١. أن يحرص أشد الحرص على تزويد نفسه بكل جديد في تخصصه .
٢. أن يتعرف على معلمي المادة وأن يعلم بظروفهم ومسئولياتهم ومشكلاتهم.
٣. أن يستخدم أسلوب التشجيع وحفز الهمم، مع التعرض لنقاط الضعف في رفق وأناة بغرض الحفاظ على كرامة المعلم في جميع الأحوال.
٤. ألا يفرض على المعلمين رأياً بعينه، وإنما يترك لهم حرية التجريب والابتكار وانتهاج الأساليب الخاصة مادامت تفي بالقصد السليم.
٥. أن يكون عادلاً منصفاً في معاملاته وفي تقويم المعلمين، حتى يكون دائماً أهلاً للثقة.
٦. أن يكون نصيراً ومعنياً للمعلمين في الحصول على ما يستحقونه من مثوبة أو ترقية.
٧. أن يدرك أن أي برنامج للتوجيه لا يمكن أن يحقق الثمرة المرجوة منه إلا إذا كان تخطيطه أصلاً يدور حول حاجات ومشكلات الطلاب في البيئة التي يعمل بها.

٨. أن يكون مستعيناً دائماً بوسائل تعليمية مختلفة، لتوضيح الاتجاهات والمذاهب المختلفة والتجارب الجديدة، والخطط الناجحة التي يدعو إليها في شتى فروع المادة (ص٩٣).

في حين أكد (السادة وآخرون،١٩٩٧؛ والبوهي،٢٠٠١، صـ ٣١٠) على ضرورة توافر الصفات الآتية في الأشخاص الذين يختارون لتولي وظيفة المعلم الأول:

١. أن يكون قادراً على تفهم الآخرين والاستماع إليهم وحل مشاكلهم.
٢. أن يكون ملماً بمشاكل التقويم وأساليبه ومتمكناً من تطبيق تقنيات الملاحظة.
٣. أن يكون متمكناً من المادة الدراسية.
٤. أن يكون قادراً على تشخيص احتياجات معلميه.
٥. أن يكون قادراً على تسيير الاجتماعات وتنظيم الحوار وتحليل ما يدور بين أفراد المجموعة.
٦. أن يكون قادراً على الإقناع.
٧. أن يكون قادراً على المشاركة في الإنتاج بوصفه أحد أعضاء المجموعة.
٨. أن يكون قادراً على تنظيم العمل الجماعي.
٩. أن يكون ملماً بقضايا البحث التربوي ومتطلباته.
١٠. أن يكون قادراً على استعمال تقنيات البحث التربوي.
١١. أن يتسم بالموضوعية العلمية.
١٢. أن يكون قادراً على ربط الأسباب بمسبباتها.

وقد حدد القرار الوزاري رقم (١٨٦/و ك م ع ف/٢٠٠١: شروط التعيين لشغل وظيفة مدرس أول بالمدارس الابتدائية) في :

١. أن يكون حاصلاً على مؤهل بكالوريوس في مجال التخصص أو مؤهل جامعي ودبلوم تربية كحد أدنى.
٢. أن يتمتع باللياقة الصحية وأن لا يكون نصابه مخفضاً.
٣. أن يكون قد عمل في التدريس مدة لا تقل عن خمس سنوات.
٤. أن لا تقل تقارير الأداء الوظيفي عن جيد جداً في السنوات الثلاث الأخيرة.

- على أن يتم اختيار المدرسين الأوائل ممن تنطبق عليهم الشروط بعد اجتيازهم للمسابقة التي تنظم من قبل الجهات المعنية بالوزارة والتي تشمل:
  - امتحان في المادة العلمية.
  - تقويم ميداني من قبل فريق من المختصين والتربويين.

- مقابلة شخصية تعقد للمرشح من قبل فريق من المختصين التربويين.

- تكون معايير التقييم (الأوزان) للمتقدمين لشغل وظيفة قائم بأعمال مدرس أول على النحو التالي:

– تقويم الإدارة المدرسية	(٢٠) درجة
– تقويم الإدارة التعليمية	(٢٠) درجة
– امتحان المادة العلمية	(٢٥) درجة
– المقابلة الشخصية	(٢٠) درجة
– الخبرة (نصف درجة لكل سنة خدمة بحد أقصى ٢٠ سنه)	(١٠) درجات
– الحصول على جائزة المعلم المتميز	(٥) درجات
– الحصول على الماجستير في التخصص أو في طرائق تدريس المادة	(٥) درجات
– الحصول على الدكتوراه في التخصص أو في طرائق تدريس المادة	(١٠) درجات

(لا تحسب الدرجة المخصصة للماجستير عند حصول المرشح على الدكتوراه).

- على أن يلتزم من يجتاز المسابقة قبل تعيينه حضور برامج التأهيل والتدريب في المادة العلمية وطرائق تدريسها وفي الإدارة.
- يتم التعيين أولاً في وظيفة قائم بأعمال المدرس الأول لمدة عام دراسي قابلة للتجديد لعام دراسي آخر بناء على نتائج التقويم.
- يثبت القائم بأعمال المدرس الأول الذي يحصل على تقارير أداء لا تقل عن جيد جداً في وظيفة مدرس أول بالوكالة لمدة عام دراسي على الأقل.

بلا شك إن وزارة التربية والتعليم من خلال تأكيدها على الشروط السابقة، تسعى لاختيار العناصر ذات الكفاءة لشغل هذه الوظيفة، خصوصاً وأن الواجبات التي تلقى عاتق المدرس الأول واجبات ضخمة، وأن وظيفته من الوظائف الأساسية التي تؤثر تأثيراً قوياً في رسالة المدرسة. وهذه الوظيفة لا تمنح صاحبها مكانة في دائرة عملة، ولا تتيح له فرصة التفوق والظهور إلا إذا اكتملت فيه خصائص القيادة الرشيدة، والقدوة الصالحة في أداء الواجب، والحرص علية، والإخلاص فيه. وهنا لابد من تحديد الكفايات التي يحتاجها المعلم الأول لتؤهله للقيام بواجباته .

كفايات ومهارات المعلم الأول:

بما أن المعلم الأول في اتصال وتفاعل بين أنماط مختلفة من البشر كلهم له تأثير في مدى تحقيق الأهداف المدرسية بدرجات متباينة، هنا يحتاج المعلم الأول إلى مهاراته الإنسانية في التفاهم والتعامل

مع الجميع، كما أنه يحتاج إلى المهارة الفكرية لإدراك الظروف المحيطة والمتغيرات الحاصلة والقدرة على تحليل المواقف، وفهم العوامل المؤثرة في العمل والبحث عن حلول للمشكلات.

وقد صنفت الكفايات المطلوبة للمعلم الأول والتي ترفع من مستوى إنتاجيته في العمل (الصالح، ٢٠٠٤) إلى :

١. كفايات شخصية: تتمثل في الثقة بالنفس وبالآخرين، المرونة، الود، الصبر، التواضع، المثابرة، العدالة بين المعلمين، الاتزان النفسي، والقدرة على ضبط النفس، الذكاء وسرعة البديهة، القدرة على الإقناع، والتصرف بحكمة في تسيير الامور.
٢. بالإضافة إلى القدرة على اتخاذ القرارات الفاعلة، استثمار الوقت استثماراً ايجابياً لتحقيق أهدافه التربوية، تنمية الروح الاجتماعية بين المعلمين، تقبل أفكار المعلمين، ديمقراطياً متعاوناً يسمح بالمناقشة والحوار وتبادل وجهات النظر في سبيل التوصل إلى قرارات موضوعية سليمة.
٣. كفايات معرفية: تتمثل في المعرفة المتعمقة في حقل تخصصه، والإطلاع المستمر على أسس التربية الحديثة ومتابعة كل جديد، ومسايرة روح العصر.

بينما حدد (دي ومور Day and Moore) ثلاث مجموعات من المهارات التي يجب أن يلم بها المعلم الأول:

- المجموعة الأولى : هي المهارات بين الأشخاص (البينية) والتي تشمل:
  - المهارات القيادية: مثل المهمات المراد إنجازها، الأشخاص الموكل لهم أداء المهمات، والمضمون المراد تنفيذه من هذه المهمات.
  - مهارات المشاركة: وتشمل القدرة على إبداء المرونة من خلال استخدام مهارات العصف الذهني، الاستجواب، التحدي والمواجهة، التحليل والتركيب.
  - مهارات المساندة: وتشمل الملاحظة (الاستماع والمشاهدة)، الإدراك الذاتي، والتقمص العاطفي التي يؤدي إلى الارشاد الفعال ، المواجهة والتحدي ،الحكم والتقييم والتي تؤدي إلى اتخاذ القرار.
- المجموعة الثانية من المهارات والضرورية للفاعلية الإدارية ، وتشمل:
  - التخطيط المفصل: وتتمثل في تفكيك القرارات إلى مكوناتها الإجرائية وتنفيذها بمنطقيه، تعلم كيفية جمع المعلومات، وتمحيص المعلومات الغير ضرورية، توضيح الإجراءات والمخرجات للأشخاص الذين سيقومون بالتنفيذ، الحصول على المصادر وضبط استخدامها، يضع موعد نهائي، وينسق إدخال الأنشطة في مجالات مدرسية أوسع.

- المهارات التنظيمية الفاعلة: وتشمل كتابة التقارير، التحليل، مناقشة أوراق العمل.
- مهارات إدارة الوقت: وتشمل وضع الأولويات، تنظيم الاجتماعات والالتزامات، تنظيم قبول الواجبات، توجيه العمل، معرفة متى يجب إيقاف العمل، وضع طرق منظمه لتوزيع العمل، تتبع التطور وتحديث مذكرات العمل، وإدارة ضغط العمل.

- المجموعة الثالثة من المهارات:

١. المهارات المهنية: وتشمل التحديث، الاهتمام بتطوير المنهج، بيدا غوجيا (علم أصول التدريس) ومصادر التعلم (AL MAHDI ، ٢٠٠٢).

تدريب المعلم الأول:

حتى يكون المعلم الأول فاعلاً في عمله، يجب أن تتاح له الفرصة للتدريب على المهارات المطلوبة للتعامل مع رؤسائه، وكذلك مرؤوسه. وعلى ذلك يجب على المعلمين الأوائل أن يلتحقوا بدورات وورش عمل مكثفة لتنمية مهاراتهم في:

١. تقنيات المشاهدة أو الملاحظة:

اقترح ماريوت المشار إليه في (AL MAHDI ، ٢٠٠٢) أن أفضل طريقة لتدريب الملاحظين أو المراقبين في مهارات المشاهدة أو الملاحظة من خلال استخدام الدرس المرئي (بالفيديو) والذي يكون منتجاً من قبل اختصاصيين، أو دروس مسجله مرئية في المدرسة، ومناقشة هذه الدروس مع باقي المجموعة. يطلب بعد ذلك من الملاحظين متابعة ملاحظات حول ما شاهدوه ويصدروا أحكاماً عليه.

وهناك طريقة أخرى وهي "الملاحظة المزدوجة" وفيها يطلب من اثنين من الملاحظين مشاهدة نفس الدرس، ثم مقارنة الملاحظات التي كتباها حول الدرس ومناقشة ما شاهداه على أن يتناقش المراقبون مع المدرس الذي تمت مراقبته بعد انتهاء الدرس، ويمكن أن يتبادلوا الآراء فيما يعتقدون أنه كان صحيحاً، وفي ما يحتاج إلى تطوير.

٢. إدارة الموظفين:

يجب أن يلتحق المعلمون الأوائل بدورات في مجال إدارة الموظفين، لتساعدهم على اكتساب المعرفة الضرورية في كيفية إدارة موظفيهم بفاعلية أكبر، من خلال تحديد تصور واضح لمستقبل عملية التطوير في المدرسة، بحيث يكونوا قادرين على تحديد مستوى الأداء لإدارتهم والذي يظهر

التحصيل في أعلى مستوياته.كما يجب تحديد معايير الأداء الأساسية ، والتي من خلالها يمكن مراقبة التطور وتعيين المشاكل في مرحلة مبكرة.

كل ما سبق سيؤدي إلى إتباع طريقة تحديد المدير للأهداف، ويؤسس المقياس العملي لمراقبة الأنشطة وتقييم الأداء، التعرف على عوامل النجاح المهمة، الانجاز الضمني للأهداف، صياغة وتنظيم جدول حقيقي ذو خطوات متوسطة، أوأهداف ذات مدى قصير، تنظيم تطبيق مناسب ونظم مراقبة لتأكيد التطور، والتشخيص المبكر للمشكلات، تطبيق ما تم الاتفاق علية والاحتفاظ بأفق واسع لتقبل المشكلات ومناقشتها(AL MAHDI ، ٢٠٠٢).

** وفي مملكة البحرين فقد تضمن برنامج التنمية المهنية للمعلمين الأوائل ما يلي (برنامج التنمية المهنية للمعلمين الأوائل ، ٢٠٠٤) :

أولا: محور المهارات الإدارية ، و تضمن المواضيع التالية:

- العادات السبع للقادة الإداريين.
- إعداد الخطط التربوية ، واستراتيجيات التخطيط .
- كيفية إعداد وكتابة التقارير.
- مهارات الاتصال وقيادة الاجتماعات.
- إدارة الاجتماعات والمجالس واللجان وفرق العمل.
- العلاقة التكاملية بين المدرس الأول والهيئة الإدارية والتعليمية بالمدرسة.
- الإدارة الصفية.
- كيفية رسم وإعداد البرامج العلاجية للتلاميذ ضعاف التحصيل الدراسي.

ثانيا : محور المهمات الفنية ، وتضمن المواضيع التالية:

- البحث التربوي.
- البحث الإجرائي.
- التدريب المعرفي .
- تقويم أداء المعلم.
- التنمية المهنية للمعلمين.
- التوجيه التربوي بالمدرسة: التخطيط والتنفيذ.
- تطوير آليات وطرق توجيه المعلمين بالمدرسة.

وبإمعان النظر في محتوى هذا البرنامج الذي يخضع له المعلمين الأوائل لتعزيز كفاياتهم الفنية والإدارية، يتضح بشكل جلي مدى انسجامه مع ما تدعو إليه الأدبيات التربوية ، مما يؤكد فاعليته وأهميته في مساعدة المعلمين الأوائل في القيام بواجباتهم ومهامهم بالشكل المطلوب . لكن مما يؤخذ

على هذا البرنامج ، بأنه يقدم للمعلمين الأوائل بعد مرور عامين من تسلم الوظيفة وممارسة مهامهم ، مما يعرضهم للتخبط ، والكثير من المشاكل .

تقويم أداء المعلم الأول :

إن عملية تقويم الإشراف والمشرف التربوي (المعلم الأول) لابد أن تتم في ضوء الأهداف المنوطة به، والتي يمكن استخلاص بعض المعايير منها يمكن استخدامها عند تقويم المشرف ومنها:

١. مدى نجاح المشرف في إنماء المدرسين علميا ومهنيا .
٢. مدى التحسن في طرق التدريس التي يستخدمها المدرسون في عملهم .
٣. الابتكارات والتجارب التربوية والإبداعية التي قام بها المشرف في مجال عمله .
٤. مدى مساهمة المشرف في تطوير مختلف عناصر المناهج (الأهداف ، طرق التدريس، الوسائل ،---).
٥. مدى إسهام المشرف في تحسين العلاقات بين المدرسين من ناحية، وبين المدرسين والطلاب من ناحية أخرى ، وبين المدرسين وإدارة المدرسة من ناحية ثالثة.
٦. مدى إطلاع المشرف وتقبله للأفكار والتجارب الجديدة النافعة وميله للاستزادة العلمية والتربوية .
٧. مدى تعاون المشرف مع رؤسائه في مجال عمله .
٨. مدى ما يتمتع به من الصفات الشخصية: الحزم، الكياسة ، الاستقامة ، النزاهة ، المرونة ، والعدالة (مكتب التربية العربي ، ١٩٨١ ، ص٣٢).

ومن أهم الأساليب التي تستخدم في تقويم أداء المشرف التربوي (المعلم الأول) هي : ملاحظة أعماله في الميدان ، استطلاع رأي المعلمين الذين يشرف عليهم ، واستطلاع رأي المسئولين المباشرين عنه عن طريق التقارير التقويمية (الزايدي ، ٢٠٠٢) . بينما يقترح الدكتور محمد نور الصائغ أن يتم تقويم المشرف عن طريق اختبار مقنن كل أربع سنوات يقيس قدراته العلمية والتربوية، وكذلك يتم التقويم عن طريق نماذج للتقويم يشارك فيها المعلمون ومديرو المدارس ورؤساء التوجيه ، ويحدد في ضوء ذلك التجديد للمشرف لفترة ثانية من عدمه (مكتب التربية العربي ، ١٩٩٣ ، ص١٤٥).

المبحث الثاني : الصعوبات التي تواجه المعلم الأول و كيفية التغلب عليها :

تتحدث أدبيات التربية عن كثير من الصعوبات التي تواجه جهود المعلم الأول لتطوير المعلمين ، وتحسين العملية التعليمية والتي قد تقلل من فعالية هذه الجهود، وتعيق تحقيق الأهداف المرجوة منها ، ومن هذه المعوقات :

١- مقاومة التغيير :

يعرف التغيير بأنه عملية إدخال تحسين أو تطوير على المؤسسة التعليمية بحيث تكون مختلفة عن وضعها الحالي، و بحيث تتمكن من تحقيق أهدافها بشكل أفضل. و التغيير قد يتناول هيكل المؤسسة أو سياساتها أو برامجها أو عملياتها و إجراءاتها أو الجوانب السلوكية فيها، كما قد يشمل المنظمة ككل أو بعضاً من أجزائها ، و قد يكون سريعاً أو تدريجياً (ندوة القيادة و إدارة التغيير ، ٢٠٠٢).

و المعلم الأول الفعال يقوم بإسهام مهم في المدرسة عندما يحدث تغييراً مرئياً و مرغوباً فيه . و يمكن تحقيق هذا التغيير بعدة طرق، فقد يشمل التغيير المنهج أو البيئة التعليمية ، أو سلوك المعلم أو جميعها معاً، و مهما تكن الوسائل المستخدمة، فإن تغيير الظروف و الإجراءات هو في الغالب حصيلة سلسلة من النشاطات.

و قد تأتي الحاجة إلى التغيير من الإخفاق في تحقيق الأهداف التربوية، و من أجل تعليم أكثر فعالية باعتباره فرصة للنمو و ليس بوصفه عملاً علاجياً، و مهما يكن من أمر ذلك فإن التقنيات المتطورة، و الأوضاع الاجتماعية المتقلبة، و الظروف الاقتصادية المتغيرة توجد في الغالب حاجة إلى تعديلات في المدارس (الديلمي ،٢٠٠٢).

و هناك نوعان من التغيير:

- التغيير الخارجي : و ينطلق بشكل أساسي من قوى اجتماعية أو بيئية.
- التغيير الداخلي : و يحدث داخل الفرد، كتغيير الفرد لاتجاهاته أو للعمل الذي يقوم به (الديلمي ،٢٠٠٢؛ عبد الهادي ،٢٠٠٢).

و بما أن التغيير الداخلي يتناول إدراكات الفرد و تصوراته، لذا يجد المعلم الأول صعوبة في إحداث هذا التغيير، و يجب عليه أن يستخدم أساليب متنوعة و فعالة لإحداث هذا التغيير فيما لدى المعلم من معتقدات و قيم و مفهومه عن ذاته.

" و بطبيعة الحال عند إدخال فكرة جديدة، فإن رد الفعل الشائع نحوها هو مقاومتها، و ذلك أن الفرد الذي يعتاد في موقف ما إجراءات و توقعات معينة، يكون فرداً مرتاحاً و مطمئناً لما يعمله و لكيفية عمله لمهماته، و يدخل التجديد إلى العمل نشاطات جديدة، و هذا الجديد المجهول و غير المألوف يمكن أن يكون مرعباً و مزعجاً " (الديلمي ، مرجع سابق).

و قد تناولت الدراسات العلمية و الإدارية أسباب مقاومة التغيير، و دوافعها بالتحليل، و انتهت هذه الدراسات إلى العديد من الأسباب و الدوافع التي تعتبر طبيعية بين البشر، و مصادر مقاومة التغيير تتضمن الخوف من المجهول، عدم التنظيم، تهديد المصالح، صراعات الدور و ضغوط المنافسة بين الأفراد، عدم الاستعداد للتطور (عبد الهادي ،٢٠٠٢؛ ندوة القيادة و إدارة التغيير،٢٠٠٢).

و تأتي مقاومة التغيير في الغالب من المعلمين الذين يشعرون أنهم يفتقرون إلى المهارة الضرورية، و المعرفة و الوقت و المواد التي تعمل على إنجاح التغيير. فلو أن الظروف كانت مناسبة، و لا يتطلب التغيير إلا تعليم العاملين أساليب جديدة، فإن هذا يعني مزيداً من التدريب و التحصيل و الممارسة، و هنا يكون الشعور بالتثاقل أو عدم الاستعداد للتجاوب مع هذا العبء الإضافي الواقع عليهم، و بالتالي يتولد لديهم الدافع لمقاومة التغيير، اعتقاداً منهم أن ذلك لا يستحق كل هذا الجهد الإضافي (ندوة القيادة و إدارة التغيير،٢٠٠٢).

و عند إدراك هذه العوامل يمكن تقليل المقاومة إلى أقل حد ممكن، إذ يمكن من خلال نشاطات التدريب أثناء الخدمة، مساعدة المعلمين على تطوير المهارات اللازمة، و توفير المعلومات و المواد لتنفيذ البرنامج الجديد، و مساعدة المعلمين الذين يشملهم التغيير على كيفية إدارة الوقت (الديلمي،٢٠٠٢).

و لقد أسفرت دراسات عديدة عن نتائج هامة تتعلق بتحديد مجموعة من الأساليب التي يمكن أن تطبقها القيادات حين القيام بوضع خطط التغيير موضع التنفيذ، و بشكل يجعلها مقبولة بدرجة عالية من جانب العاملين. و من هذه الأساليب:

- بناء الثقة و تطوير علاقة ودية مع المعلمين الذين سيتأثرون بالتغيير.
- مناقشة التغييرات لتهيئة المعلمين لتقبلها.
- إشراك المرؤوسين في التخطيط لعمليات التغيير.
- إقناع العاملين بأهمية التغيير و طمأنتهم على مستقبلهم الوظيفي.
- تجنب التهديد.
- بلورة التغيير مع إبقاء فرصة للتنقيح و التصحيح.
- اختيار التوقيت و المكان المناسب لتطبيق خطة (التغيير ندوة إدارة التغيير ،٢٠٠٢).

و هناك بعض الاعتبارات التي تعتبر من مقومات فعالية إدارة التغيير:

- اقتناع القيادات التربوية بالتغيير و مساندتهم لها، و بالتالي يستطيعون إقناع مرؤوسيهم به.
- إدراك الأفراد بأهمية التغيير و الفوائد التي يحققونها منه.
- أن يكون التغيير تدريجياً و مخططاً تخطيطاً واعياً.

- إشراك الأفراد بوضع خطة التغيير و أخذ رأيهم فيه، و الابتعاد عن استخدام وسائل الضغط و القوة عن الأفراد من أجل قبول التغيير.
- إعطاء فرصة للأفراد لإجادة المهارات الجديدة التي يتطلبها التغيير عن طريق تطبيق برامج التدريب المناسبة.
- التركيز على بناء و تنمية الجماعات (فرق العمل) أكثر من التركيز على العاملين فرادى.
- توافر الموارد المادية و البشرية و الفنية اللازمة لتنفيذ خطط و برامج التغيير المنشودة (عبد الهادي،٢٠٠٢ ؛ ندوة إدارة التغيير ،٢٠٠٢).

• و لتحقيق التجاوب المنشود من جانب المرؤوسين، يجب الأخذ بالاعتبارات التالية:

- التركيز في البداية على المدح و التقدير الأمين.
- تنبيه المرؤوسين إلى أخطائهم بشكل مباشر.
- الاعتراف بالخطأ بشجاعة قبل نقد الآخرين.
- طرح الأسئلة كبديل لإعطاء الأوامر بشدة.
- إتاحة الفرصة للشخص الآخر لحفظ ماء وجهه.
- الإشادة بالتحسن في الأداء – مهما كان قليلاً – و تقدير أي جهد يبذل في سبيل تجويد العمل.
- وضع مستوى مناسب من السمعة للشخص الآخر حتى يحاول و يجتهد لبلوغها.
- تشجيع الآخرين و جعل الخطأ يبدو قابلاً للتصحيح.
- الحرص باستمرار على جعل المرؤوسين يشعرون بالسعادة لأنهم يعملون معك، و ينفذون مقترحاتك (المصدرين السابقين) .

٢- الإجهاد و الصراع و التوتر

يشير المربون إلى أن الإجهاد العقلي و الجسمي يتسببان في هجر بعض المعلمين لمهنة التعليم، و بقاء بعضهم في حالة من الإنهاك و الإكتئاب، لذا لابد من مساعدتهم على تعلم سبل التغلب على الاجهاد ليصير قوة إيجابية ، ذلك إن قدراً من الإجهاد مفيد من عدة نواح : فهو مثير للدافعية، و نشط و منبه و يكسب الخبرات نوعاً من المتعة. إلا أن الإجهاد الشديد المتواصل يؤدي بالإنسان إلى الوهن الذي قد يقوده إلى المرض، و عدم الكفاية في العمل و التعاسة (الديلمي ، ٢٠٠٢).

و تعتبر شكوى المعلمين من كثر الأعباء الملقاة على عاتقهم من أكبر العوائق التي تقف أمام المعلم الأول و تحول دون تطبيق برامج التنمية المهنية بالشكل المطلوب، بل تعتبر أي محاولة أو بادرة يقوم بها ما هي إلا زيادة عبء على المعلمين.

و قد حددت (الديلمي،٢٠٠٢) مجالين رئيسيين يمكن أن يولدا الإجهاد، و هما مواقف الصراع و ضغوط العمل.

أ. الصراع :

إن الصراع في المواقف المدرسية أمر عادي. فقلما يحصل إجماع بين المعلمين و الإداريين و التلاميذ و الآباء و أعضاء المجتمع المحلي على أمر ما. و يتم في كثير من الحالات تجنب الصراع و التعامل مع الاختلافات بدلاً من مواجهتها و تدبر الصراع و السيطرة عليه. و يمكن وصف الصراع بأنه تعارض الأهداف الشخصية، للأفراد الذين بينهم علاقة اتصال متبادل. و قد تتضمن هذه التعارضات أهدافاً متنافرة متضاربة، أهدافاً تتطلب موارد تتوافر بشكل محدود، أو أهدافاً يمكن الوصول إليها بطرق مختلفة مثيرة للخلاف، أو اختلافاً في القيم. و يجب على الجهاز الإشرافي في المدرسة تطوير استراتيجيات لتشجيع الاتصال، و لتوفير فرص للتعبير عن الانفعالات القوية، مع عدم تشجيع العنف كوسيلة لتدبر الصراع، و يجب أن يكون في مقدور الناس أن يختلفوا في الرأي دون بغيضة أو حقد. و التعامل بطريقة بناءة يحسن الفرص التعليمية و يحقق الرضا الشخصي و يقوي ديناميات الجماعة.

ب. الضغط النفسي:

الضغط تجربة ذاتية تحدث اختلالاً نفسياً أو عضوياً لدى الفرد ، و ينتج من عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه. و بالرغم من التباين الكبير في الطرق التي يتعامل بها الإفراد المختلفون مع الضغط، إلا أن أغلب الأبحاث حول عواقب الضغط قد ركزت على آثاره السلبية على هيئة عواقب سلوكية أو نفسية أو تنظيمية. ففي مستويات الضغط المنخفضة إلى المتوسطة ينشط الناس و يسعون لتحسين مستويات أدائهم، وحينما ترتفع مستويات الضغط إلى أقصى الدرجات، يمكن أن ينخفض الأداء بصورة ملحوظة.

و من الاستراتيجيات الفعالة لمواجهة الضغط : التوفيق بين المهام و إمكانات الشخص و مؤهلاته و قدراته و خبراته، و كذلك تدريب المعلم على المطلوب أداؤه و كيفية أدائه و تقديم العون و التوجيه اللازم له أثناء أدائه لمهام جديدة تتطلب المزيد من الجهد أو تتطلب تطويراً في الأداء (الديلمي ، مرجع سابق).

المشكلات الإدارية التي تواجه المعلم الأول

- **التخطيط الغير سليم**

من الأمور التي تجعل المشرف التربوي (المعلم الأول) يتخبط في مجال عمله، و يجهل أهداف و مهام عملية الإشراف التربوي لتداخلها، هو عدم تحديد و وضوح الأهداف، مما يجعل الرؤيا لديه غير

واضحة، فأجهزة التخطيط تقوم برسم أهداف واسعة جداً، و غير قابلة للتطبيق على أرض الواقع، مما يعيق تحقيقها، و يضع المشرف في دوامة.

حيث أن أجهزة التخطيط التربوي في الدول النامية عموماً تسعى إلى محاولة تحقيق التنمية بإتباع قفزات واسعة غير منطقية، برسم أهداف عريضة عامة مما يصعب إدراكها من قبل المشرف التربوي، و بالتالي يصعب تحقيقها (الحريري ،٢٠٠٤، ص١٠٦) ، و يبدو هذا الأمر واضحاً بتفحص المهام الموكلة للمعلم الأول ، فإضافة لكونها كثيرة و متعددة، إلا أنها عامة و متشعبة.

- **المركزية الشديدة و عدم التفويض**

تتسم الأنظمة الإدارية بتمسكها الشديد بنظام المركزية، مما يجعل القيادات العليا غير راغبة في تفويض الصلاحيات، بل اللجوء إلى انفرادها بالسلطة على اعتبارها لصيقة بصاحبها. ولأجل حل هذه المشكلة التي تتسبب في تعطيل العمل و التمسك بالروتين الشديد، يجب تدريب القيادات الإدارية في الأجهزة الإدارية على تفويض السلطة باستخدام أساليب تدريبية متنوعة (الحريري ، مصدر سابق). وتواجه المعلم الأول هذه المشكلة مع بعض إدارات المدارس ، التي تعتبره منازع لها على السلطة ، فتحجب عنه بعض الصلاحيات ، خصوصاً فيما يتعلق بتقويم أداء معلمي قسمه.

مشكلات تتعلق بالمعلمين الذين يتعامل معهم المعلم الأول:

إن المعلم الأول مسئول عن توجيه جهود معلميه و الإشراف عليهم، و لكنه كثيراً ما يواجه حالات لا تستطيع التكيف نحو العمل أو الجماعة، و تكون دائماً مصدر تعب و شكوى، على أن مثل هؤلاء المعلمين بالرغم من ذلك قد يكون لهم في العادة مقدرة طيبة على العمل و الإنتاج، لولا وجود بعض الانحراف في اتجاهاتهم.

إن نجاح المعلم الأول أو إخفاقه في مواجهة هؤلاء يتوقف على الموقف الذي يتخذه منهم و من آلامهم و شكواهم، و لهذا لابد أن يكون له اهتمام أصيل بمشكلات المعلمين و رغبة أكيدة في معالجة شكواهم بما يحقق لهم الإنصاف و الارتياح و الاستقرار النفسي ، و من أمثال هؤلاء (الحريري، ٢٠٠٦ ؛ زيدان ، د.ت):

١- المعلم المتقدم في السن

من المعلمين من أمضى أكثر من ثلاثين عاماً في حقل التدريس ، وما زال في عطاء مستمر ، ويجد هذا النوع من المعلمين نفسه نشازًا بين مجموعة كبيرة من المعلمين الشباب حديثي التخرج، و قد يجده المعلم الأول يعمل بعيدًا عن هؤلاء أو يمارس الطريقة القديمة التقليدية في التدريس ، كما يلاحظ من هذا النوع من المعلمين ، ميلاً إلى التذمر و الملل في التدريب ، وهذه في الواقع حيلة دفاعية تخفي وراءها الخوف من إظهار الجهل أمام صغار السن ، و الإضطرار إلى طلب المعونة والنصح منهم ،

وهذا الموقف يصدق بصفة خاصة إذا كان رئيسهم (المعلم الأول) أصغر سناً. ومن خير الوسائل وأجداها للقضاء على التذمر أن يطلب المعلم الأول من المعلم المتقدم في السن أن يعاونه وأن يشركه معه في التصرف بدلاً من معاملته كمرؤوس. ويمكن تلخيص الأسس التي تتبع في معاملة المعلم المتقدم في السن في القواعد الثلاث الآتية :

- اجعله يشعر إنه شريك لك أكثر من كونه مجرد مرؤوس ، استشره واستعن به في الأمور التي يتقنها ولا تتردد في هذا الطلب أمام الغير وليكن الشعور السائد بينكما هو أنه يعرف من طول خبرته أشياء تستعين بها ، وأنك في الوقت نفسه تعرف من الوسائل الحديثة و الدراسة المتخصصة في ذلك الفرع أشياء يمكنه أن يفيد منها ، فلتكونا شريكين ولتتبادلا المعرفة والمعونة.
- التزم معه جانب الحذر أكثر مما تلزم مع صغار المدرسين ، وليكن تصويبك لعمله أو توجيهك له بينك وبينه على انفراد كلما أمكن ذلك .
- اجعل للجانب الإنساني نصيبا في تعاملك معه ، كأن تنتهز الفرصة المناسبة لتسأل عن أبنائه وأسرته .

٢-المعلم المتذمر

ومن الحالات التي يقابلها المعلم الأول بعض المعلمين الكثيري التذمر والشكوى من كل شيء، وعدم قبول لأي وضع في المدرسة ، والتذمر يكون من كثرة الأعباء أو سوء الإدارة أو عدم تعاون أولياء الأمور وتجاوبهم ، وعدم صلاحية المنهج ، أو كثرة التعليمات ، وعدم ملائمة القرارات الصادرة بشأنهم ، أو كثرة زيارة المشرف المقيم ، وكثرة ضغوطه و أوامره .....

ولعلاج حالة التذمر الدائم والشكوى ، على المعلم الأول أن:

- يعمل كل ما بوسعه ليصل إلى السبب الحقيقي للشكوى ، فغالبا ما يجدها قائمة على شيء من سوء التفاهم أو الفشل ، فاذا زال السبب فقد قضي الأمر وزال مصدر المتاعب .
- يبحث بعناية وعمق في ماضي الشخص وتاريخ أسرته ، فقد يجد في ماضيه سبباً لثورته كظلم اجتماعي وقع عليه (إما حقيقة وإما وهماً) ، لعله يشكف عن السبب الأساسي لموقفه المنحرف .
- يجمع كل الحقائق قبل أن يدلي برأي ، وينصت باهتمام وصبر إلى قصة الشاكي لإلقاء الضوء على حقيقة الموقف ، وربما لا يستدعي الأمر حينئذ إلا توجيه نصيحة عامة وشرح أسباب وقوع سوء التفاهم , وعليه أن يجتهد في أن يتخذ موقفاً وديـاً متعاوناً موضوعياً.

٣- المعلم الكسول

وهو الذي يقاوم أي عمل يوكل إليه ، ويساوم على الحد الأدنى من النصاب، ويرفض الإشتراك بأي نشاط معللاً ذلك بأن أعباءه كثيرة . ولعلاج مثل هذه الحالة ، على المعلم الأول مراجعة ملف هذا المعلم لمعرفة عدد سنوات الخبرة والتقارير السابقة عنه ، فقد يكون سبب كسله عدم تقدير الإدارة لعمله ، أو عدم رغبته بالمهنة ، أو يكون سبباً مرضياً يحول بينه وبين تأدية واجبه على الوجه المطلوب.

وعندما يتعرف المعلم الأول على سبب هذا الكسل فانه سيبذل قصارى جهده للتصعيد من نشاط هذا المعلم بالإطراء والكلمة الطيبة والتشجيع وتكليفة بمهام بسيطة يشكره عليها أمام الجميع ، ويتوجب على المعلم الأول أن يكثف زياراته لهذا النوع من المعلمين لحثه على العمل الجاد المثمر بعيداً عن الكسل .

٤- المعلم المستجد

يواجه المعلم الأول مشكلة المعلم المستجد الذي لم يمارس التدريس من قبل ولم ينخرط في مجاله سوى أثناء التطبيق العملي ، فمسئوليته الجديدة بتوليه قيادة الصف تستوجب التدريب الجيد المستمر والإطلاع الواسع وغرس الثقة بالنفس ، ومعرفة كل ما يدور في المدرسة ، وكل ما يوجد فيها من وسائل ، وقرطاسية ، وأجهزة عرض ، وكتب ، ومراجع ، وقاعات ، وأنظمة وقوانين ، وعليه أن يعرف أولاً مالذي يتوقع منه فهو بحاجة إلى دعم ومساعدة ومتابعة دائمة وتشجيع ؛ لذلك على المعلم الأول أن يضع له برنامج لزيارات عديدة لزملائه القدامى في المهنة والوقوف على ما يجري في حجرات الدراسة ، وحضور الدروس النموذجية ، و الإكثار من الإطراء على أعمالة الجيدة وتنبيهه بحذر حول الأخطاء التي قد يقع فيها ، ومتابعته متابعة دائمة مقرونة بالتقويم المستمر لبلورة شخصيته وصقل مهاراته والاستفادة من قدراته ، وغرس الثقة في نفسه بالحوار الهادئ الودي القائم على العلاقات الإنسانية والإحترام .

إلى جانب هذه الأنواع يواجه المعلم الأول أنواع عديدة أخرى مثل : المعلم المغرور ، المعلم الشديد الحساسية، المعلم العنيد ، المعلم القلق ، المعلم الفوضوي ، المعلم المنعزل ، المعلم المزاجي ، المعلم غير المؤهل، المعلم المحبط ، المعلم غير الراغب في التدريس ، المعلم غير الواثق من نفسه ، المعلم الخجول ، المعلم المشاغب ، المعلم الحسود ، المعلم الثرثار ، المعلم المهمل (الحريري ،٢٠٠٦؛ زيدان ، دون تاريخ).

في حين يقسم (جولدهورن وفوكس Glatthorn and Fox) المشار إليهما في (Al Mahdi ، ٢٠٠٢) المعلمين الذين يمكن أن يتعامل معهم المعلم الأول إلى ثلاثة أصناف على النحو التالي :

١- المعلم المنتج ٢- المعلم القليل الإنتاج ٣- المعلم السلبي و البليد.

أولاً : المعلم المنتج

و هو معلم مقتدر و مؤهل، و مستمر في التطور و النمو، و يوجد لديه أهداف تعليمية طموحة يسعى لتحقيقها، و يحصل الطلبة لدى هذا النوع من المعلمين على أكبر و أفضل قدر من وقتهم وطاقتهم، و هم يسعون لتنمية الفكر الناقد، و طرق حل المشكلات لدى طلبتهم.

واقترح (Glatthorn and Fox) فيما يخص كيفية التعامل مع هذا النوع ما يلي:

١. أن يقوم المعلم الأول بتقديم خيار لهذا النوع من المدرسين، إما بالعمل متعاونين مع زملائهم أو العمل بمفردهم دون إشراف رسمي عليهم.
٢. يجب أن يقوم المعلم الأول بتشجيع التنمية التعاونية ، و تشجيع المعلمين المنتجين بإظهار القيادة في برامج التنمية التعاونية.
٣. يجب أن يتوقف المعلم الأول مؤقتاً عن إصدار التقييمات الرسمية حيث أنها تعتبر مضيعة وقت لكلا الطرفين.
٤. يجب أن يقوم المعلم الأول بتوفير طرق بديلة للتغذية الراجعة، يمكن أن تكون عن طريق زملائهم، طلبتهم، أو بواسطة تحليل أشرطة الفيديو الخاصة بهم في المدرسة.
٥. سيكون من الأفضل أن يبقي المعلم الأول مدرسيه المنتجين على علم بآخر التطورات، لأن هذا النوع من المدرسين يفضلون العمل مع معلم أول ، أو مدير محترف لديه إلمام بآخر التطورات في الأمور التربوية.
٦. يجب أن يقوم المدير أو المعلم الأول بتزويد المعلمين المنتجين بمصادر الجودة اللازمة لإبقائهم في المقدمة ، و تجعلهم على دراية بتوجهات عملية التطوير التربوية.

ثانياً: المعلم قليل الإنتاج:

يؤكد (Glatthorn and Fox) على أنه يجب على المعلم الأول أن يعرف كيف يتعامل مع هذا النوع من المدرسين، الذين يعتبرون أن عملية التعليم غير مرضية أو مقنعة بالنسبة لهم، و إنهم ما زالوا يمارسونها لبعض الأسباب، و يمكن تمييز هذا النوع من المعلمين من خلال فشلهم في تحقيق الانضباط ، و التعامل مع الطلبة بصورة صحيحة، و عدم القدرة على توصيل مفاهيم المادة بصورة فاعلة، عدم تقبل النصائح المتعلقة بالتدريس من قبل رؤسائه ، إظهار عدم الإلمام بالمادة، و عدم القدرة على تحقيق النتائج المرجوة.

و لحل مشكلة المعلم قليل الإنتاج، اقترح (Glatthorn and Fox) بأنه يجب على المعلم الأول أن يتفهم المسببات الجذرية لهذا الأداء غير المرضي لدى هذا المعلم، سواء كان السبب هو نقص القدرة العامة لدى هذا المعلم، أو لانخفاض التحفيز، أو بسبب عقائد و أفكار معاكسة للإنتاجية. ثم بعد

ذلك يجب أن يقوم المعلم الأول بالتعرف على المسببات الجذرية و التعامل معها من خلال برامج تنمويه تطويرية، تبدا بعقد مؤتمر لبحث المشكلة بتعمق، بحيث يقوم المعلم القليل الإنتاج بالإفصاح عما بداخله فيما يتعلق بعملية التعليم عموماً، ثم تتم مناقشة المشكلة و تعاد صياغتها. ويجب على المعلم الأول بعد ذلك أن يقوم بتطوير مهارات هذا المعلم من خلال عملية تقويم دقيقة.

ثالثاً: المعلم السلبي (أو البليد)

يمكن تمييز هذا النوع من المعلمين من خلال التحضير الضئيل، التدريس السلبي، الامتحانات الروتينية و الخالية من الإبداع، المشاركة القليلة في أنشطة المدرسة، ليس لديه تطور وظيفي، يتقبل الإشراف على أنه شر لابد منه. و لحل مشكلة المعلم السلبي اقترح (Glatthorn and Fox) أن يقوم المعلم الأول بتقوية الهيئة التعليمية (أو المنظمة) من خلال القيام بتقييم أوجه القوة و الضعف، ثم اتخاذ قرار لأجل تعزيز مواطن القوة و العمل على تحسين مواطن الضعف.

المدخل الثاني : هي التأثير على معتقدات المعلم المتعلقة بسلبيته الوظيفية، من خلال العمل مع كامل الهيئة التعليمية لتقديم سلسلة من الحلقات النقاشية مخصصة لهذا الموضوع.

المدخل الثالث: يتناقش المعلم الأول مع المدرس السلبي، و يتم إخباره بأنه سوف يقيّم ثم يتفقان على أن يقوم المدرس السلبي بدور فعال كعضو في فريق تطويري تعاوني، و يتم تقويمه باتخاذ إجراء محدد لعلاج مشكلات محددة (Al Mahdi ،٢٠٠٢).

ضعف انتماء المعلم للمهنة:

إن عدم الرضا الوظيفي، و اعتبار الوظيفة محطة عند عدد لا بأس به من المعلمين، يحول أحياناً كثيرة بين المعلم و المشرف (المعلم الأول) ، وبين المعلم غير المكترث و المشرف الذي يطالب بتنفيذ التعليمات مما يوتر الجو بينهما و يقلل من تأثير الإشراف (المساد،١٩٨٦، ص٤٤).

وقد خرجت الحلقة الدراسية لتطوير نظم التوجيه و الإشراف التربوي بدول الخليج العربي (١٩٨١) بتحديد بعض الصعوبات و المشكلات التي تحد فاعلية الإشراف بدول الخليج العربي، نذكر منها ما قد يعاني منها المعلم الأول.

- ضعف الكفاية المهنية لبعض المشرفين التربويين (المعلمين الأوائل).
- ضعف الكفاية المهنية لبعض المدرسين.
- تهاون بعض المدرسين في تنفيذ التوصيات.
- ضعف الرغبة في مهنة التدريس لدى بعض المدرسين.
- كثرة الأعباء الملقاة على عاتق المشرف التربوي.

- قلة الأجهزة و الوسائل التعليمية المتصلة بالمواد الدراسية.
- ضعف العلاقات القائمة بين بعض المشرفين و بعض المدرسين.
- ضعف الإدارة و حداثتها في بعض المدارس.
- سوء النظر إلى مهنة التعليم.
- تفاوت التوجيهات بتعدد مصادرها.

كيفية التغلب على المشكلات والصعوبات التي يواجهها المعلم الأول

إن المعلم الأول كناصح و موجه للمعلم، يحتاج إلى مهارة اتصالية عالية سواء في الحديث أو في الإنصات، و ذلك ليتمكن من حل المشكلات التي تعترض سبيل العملية الإشرافية ، كما أن عليه أن يتوخى الدقة و الحذر في دراسة كل حالة بدقة و إمعان بعد جمع البيانات الكافية و المعلومات المستفيضة و الموثوق بصحتها و الابتعاد عن الأحكام الشخصية و التخمين و الاحتمالات، و العمل على حل المشكلة بعرضها على عدة أطراف، مع ضرورة الحفاظ على سرية المعلومات و عدم سريانها (الحريري ، ٢٠٠٦).

وهناك الكثير من الكتب والمراجع التي تناولت مشاكل المشرفين والعمل ، وطرحت حلولا عملية ومجربة لهذه المشاكل ، في حين تناولت كتب أخرى مقومات النجاح في العمل والتغلب على سلبياته. نذكرها لتكون بمثابة مرجع يعود إليها المعلم الأول ؛ ليجد فيها حلولا لما يواجهه من مشكلات ، ومقترحات ترتقي بكفاءته . ومن هذه المراجع المترجمة:

- كتاب SUPERVISOR'S PORTABLE ANSWER BOOK " س و ج لمشاكل المشرفين" (جورج فولر ،٢٠٠٣) .

حيث يتضمن هذا الكتاب حلولا مجربة لمشكلات المشرفين و الموظفين في العمل في صيغة سؤال وجواب ، من خلال التركيز المباشر على مهارات التعامل مع الموظفين التي يمكن أن تكون عاملا لنجاح أو فشل أي مشرف . وقد تناولت فصول هذا الكتاب العناوين التالية :

- الخطوات الأساسية للإشراف الناجح .
- الاتصال الفعال .
- الإشراف الناجح على الموظفين ذوي الطباع الصعبة .
- فن التغلب على شكاوى الموظفين .
- إرساء قواعد النظام .
- محفزات الأداء .
- التغلب على عقبات الإنتاج .

- مشاكل لا تريدها ، ولكن لا يمكنك تجنبها .
- التخطيط للعمل الإشرافي .

- كتاب MANAGING WORKPLACE NEGATIVITY (توبتشيك ، ٢٠٠٤) .

" التغلب على سلبيات العمل " : يصف هذا الكتاب القضايا الحياتية الواقعية التي تنتشر في بيئة العمل ، حيث يقدم الكاتب (توبتشبيك) برنامجا تدريبيا يساعد القارئ على صنع قرارات أفضل للتعامل مع الأفراد السلبيين أو المواقف السلبية .

على النحو التالي :

- كيفية إيجاد موظفين ايجابيين في تفكريهم وأدائهم .
- كيفية إكساب الموظفين القدرة على تدعيم مجهودات التغير بدلا من مقاومتها .
- كيفية استخدام القوى الثلاث للاتجاه الايجابي في مساعدة نفسك وكيفية تعليمها للآخرين .
- كيفية تطبيق ٣٥ استراتيجية سريعة للتغلب على الاتجاهات والسلوكيات السلبية الطارئه.
- كيفية مواجهة السلبيات المدمرة المستمرة من خلال استخدام (النماذج التفسيرية) عالية الكفاءة.
- كيفية تحويل الثقافة التنظيمية السلبية إلى ثقافة ايجابية عن طريق تغيير "المعايير".

- كتاب " التعايش مع ضغوط العمل : كيف تتغلب على ضغوط العمل اليومية " (أردن ، ٢٠٠٥) Surviving Job Stress : How to Overcome Workday Pressures

حيث يعالج هذا الكتاب المعضلة الكبرى التي يواجهها معظم العاملين ، ويقدم مساعده ثمينة في التعرف على الضغط الوظيفي والتحكم فيه ، والتعايش معه ، ويشتمل كل فصل على نماذج لأناس يعانون من أعراض معينة للضغط الوظيفي ، وتغطي هذه الفصول العديد من المشاكل مثل التحرشات والأعراض التقنية الخاصة بالضغط الوظيفي ، وذلك لأن الضغط الوظيفي قد يزيد من تفاقم بعض الأمراض والظروف الأخرى، ويدرس الكتاب التفاعل بين الضغط الوظيفي ومشاكل طبية عديدة .

- كتاب " القيادة تحد " LEADERSHIP THE CHALLENGE (كوزس وبوسنر، ٢٠٠٤) : يهدف هذا الكتاب إلى مساعدة الأشخاص العاديين والمديرين لصقل قدراتهم على قيادة الآخرين وتوجيههم لعمل أشياء لم ينتبهوا لها من قبل .

ويمكننا أن نوجز القول بأن هذا الكتاب لا يتناول مكانة وظيفية بعينها (باعتبار أن القيادة ليست مركزا إداريا) بل يتحدث عن الإقدام والروح التي تحدث التغييرات الجذرية ، كما يتطرق للقيادة

وكيفية يمارسها الأشخاص الطبيعون وكيف يتطورون ليصبحوا قادة مخضرمين ، ويمكن أن يجد القادة بين صفحات هذا الكتاب كيفية الإجابة على الأسئلة المتعلقة بصقل قدراتهم القيادية :

- ما القيم التي يتوجب توجيه خطواتي كقائد بناءً عليها ؟
- كيف أكون قدوة حسنة للآخرين ؟
- كيف يمكنني تكوين رؤية للمستقبل عندما تفوق الأحداث كل توقعاتي ؟
- كيف أحسن قدراتي لتحفيز الآخرين من أجل تحقيق هدف مشترك ؟
- كيف أخلق بيئة عمل تنمي روح الإبداع والإقدام على المخاطرة ؟
- كيف أكون فريقا منسجما ومترابطا ؟
- كيف أشارك الآخرين في قوتهم ومعلوماتهم وأحافظ على احترامي في ذات الوقت ؟
- كيف أضفي نوعا من البهجة والاحتفال على الجهود المكللة بالنجاح ؟
- ما المصدر الذي يوفر الثقة بالنفس اللازمة لقيادة الآخرين ؟
- كيف أحسن من قدراتي القيادية ؟

- كتاب HOW TO RECOGNIZE & REWARD EMPLOYEES ، " كيف تهتم بموظفين وتحفزهم " (دونا ديبروز، ١٩٩٩)

يناقش هذا الكتاب ما يستطيع المديرون (الرؤساء) على كل المستويات أن يقوموا به لتقدير ومكافأة المزيد من الموظفين ، لعدد أكبر من المرات وبمزيد من الفاعلية ، وذلك في سبيل رفع المعنويات ، وتحسين الإنتاجية ، و زيادة جودة العمل.

ينقسم الكتاب إلى ثلاثة أجزاء ، الجزء الأول يناقش سؤال " لماذا نقدر الموظفين ونكافئهم ؟ " وقدم ثلاثة أسباب لذلك ، العدالة ، و الحفز ، والتوضيح لما هو هام بالنسبة للمؤسسة .

ويناقش الجزء الثاني كيفية تقدير ومكافأة الموظفين من أجل زيادة حفزهم على ممارسة سلوكيات وتقديم نتائج تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة .

وأما الجزء الثالث يقترح وسيلة محددة لتقدير ومكافأة الموظفين .

- كتاب PRODCTIVE PERFORMANCE APPRALSALS ، " كيف تقيم موظفيك بفاعلية " (ساكس ، ٢٠٠٠) : يناقش هذا الكتاب مشكلة تقييم الأداء الوظيفي التي تواجه عدد كبير من المشرفين ، بوصفها واحدة من المهام غير المريحة التي يضطرون لأدائها بحكم وظيفتهم ، بل إن هؤلاء المشرفين لو كانت لهم يد في الأمر لعملوا بجد على محو أي اجتماع رسمي يمكن أن يطلق عليه تقييم الأداء من الوجود .

ويتضمن هذا الكتاب نصائح مباشرة تساعد في التغلب على الخوف من إجراء تقييم الأداء ، وتدور هذه النصائح حول الأمور التالية :

- كيف تستعد لمقابلة كل موظف .
- كيف تصنح هيكلا تنظيميا لعملية تقييم الأداء .
- كيف تشعر بنفسك وموظفيك بالراحة عند إجراء التقييم .
- كيف تجعل من تقييم الأداء الوظيفي جهدا مشتركا بينك وبين موظفيك .
- كيف تقوي علاقتك بموظفيك بإجراء مراجعه مثمرة للأداء .
- كيف تتعامل مع الموظفين الإشكاليين .

• كتاب "بناء فريق عمل ناجح" SUCCESSFUL TEAM BULIDING (كويك ،١٩٩٩) : يتناول هذا الكتاب مفهوم الفرق ، وفوائد العمل في فريق ، حيث يساعد المجموعة على العمل كوحدة واحدة ، كما يعزز الروح المعنوية ، والثقة و التماسك ، و التواصل ، والإنتاجية . ويناقش هذا الكتاب عملية بناء فريق من وجهة نظر القائد ، ويمكن أن يتعلم القائد من هذا الكتاب كيف :

- يغرس روح التعاون في الفريق .
- يتعامل مع الخلافات داخل الفريق .
- يبتكر في حل المشكلات التي تواجه الفريق ، وفي اتخاذ القرارات .
- توظيف عملية التقييم ومنح المكافآت في تحديد مدى تقدم الفريق وزيادة فاعليته .

* كتاب HOW TO MAIVAGE STRESS FOR SUCCESS ، " إدارة الضغوط من أجل النجاح " (جربر ، ١٩٩٩) : يشرح هذا الكتاب ما هو الضغط ، وما هي مصادره الكبرى ، ويساعد في تخطي مرحلة فهم أعراض الضغوط ومؤشراته الفسيولوجية والعاطفية ، وينتقل ليبين كيفية معالجة الضغوط ، كما يساعد القارئ على تقييم مستوى الضغط الحالي لديه ، ويشرح له كيف يسترخي ويتقبل الحياة كما هي ، كما يزود القارئ بتسعة أساليب لتقليل الضغط .

الفصل الرابع

إجراءات الدراسة

الفصل الرابع

إجراءات الدراسة

يتناول الفصل الحالي مجتمع الدِّراسة، وعينتها من حيث حجمها وكيفية اختيارها، كما سيتم تقديم وصفاً مفصلا للأداة التي استخدمتها الباحثة في هذه الدِّراسة و كيفية بنائها، وإجراءات صدقها وثباتها وكيفية تصحيحها، وسوف تستعرض الباحثة الطرق الإحصائية التي تم استخدامها للإجابة عن أسئلة الدِّراسة الحالية.

مجتمع الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من الفئات التالية:

- جميع الإداريين (مدير أو مدير مساعد) بالمدارس الابتدائية في مملكة البحرين، والبالغ عددها (١١٥) حسب إحصاءات إدارة التعليم الابتدائي.
- جميع المعلمين الأوائل والقائمين بعملهم في المدارس الابتدائية في مملكة البحرين (ذكور وإناث) ، والبالغ عددهم (٢٤٤) بحسب إحصاءات شئون الموظفين بوزارة التربية والتعليم .
- جميع معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية في مملكة البحرين ممن يعملون تحت إشراف معلم أول (نظام الفصل ونظام المواد المنفصلة) ، والبالغ عددهم (١٩٧٧: أعداد تقريبية بحسب إفادة شئون الموظفين بوزارة التربية والتعليم ، حيث إن تجربة المعلم الأول لم تطبق في جميع المدارس الابتدائية ، ولا جميع التخصصات).

عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من (٥٨) من الإداريين (مديرين ومساعدين من الجنسين) ، و (٩٧) معلمة ومعلم أول ، و(١٢٤) معلم ومعلمة " ممن يعملون تحت إشراف معلم أول " في مدارس المرحلة الابتدائية في مملكة البحرين ، تم اختيارهم بالطريقة العمدية.

أداة الدِّراسة :

قامت الباحثة بتطوير استبانة لقياس تصور المديرين، والمعلمين، والمعلمين الأوائل بالمرحلة الابتدائية في مملكة البحرين لدرجة أهمية مهام المعلم الأول من جهة ولدرجة ممارسته لهذه المهام من جهة أخرى وذلك وفقا للخطوات التالية:

بناء الاستبانة :

قامت الباحثة بتحديد المهام التي يتوجب على المعلم الأول القيام بها من خلال الاطلاع على الوصف الوظيفي للمعلم الأول في مملكة البحرين الذي أعدته وزارة التربية والتعليم في المملكة، كما تم الاستعانة بما ورد ببعض الدراسات والأدبيات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وبناءً على ما سبق تم كتابة فقرات الاستبانة بحيث تعبر كل فقرة عن مهمة يتوجب على المعلم الأول القيام بها.

بعد أن تمت عملية كتابة فقرات الاستبانة ، والبالغ عددها (٧٢) فقرة، قامت الباحثة ببناء الاستبانة بصورتها الأولية كما يلي:

أولا: تم تصنيف الفقرات البالغ عددها (٧٢) فقرة إلى خمسة مجالات كما يلي

المجال الأول: مجال المعلمين وتضمن (٢٢) فقرة.

المجال الثاني: مجال المنهج وتضمن (١٧) فقرة.

المجال الثالث: مجال التفاعل مع التلاميذ وتضمن (١٣) فقرة.

المجال الرابع: مجال الاختبارات وتضمن (٧) فقرات.

المجال الخامس: مجال الأعمال الإدارية وتضمن (١٣) فقرة.

ثانيا: في نهاية كل مجال من المجالات الخمس السابقة ورد سؤال يتعلق بالمهام ذات العلاقة بالمجال التي يواجه المعلم الأول صعوبة في القيام بها على أكمل وجه حسب رأي العينة، بحيث يذكر المستجيب (٤) مهام مرتبة تنازلياً حسب درجة الصعوبة.

ثالثا: في نهاية الاستبانة وردت أسئلة مفتوحة تتعلق بما يلي:

- الصعوبات التي واجهت المعلم الأول وحالت دون قيامه بمهامه على أكمل وجه.
- المقترحات التي يراها أفراد العينة مناسبة للحد من الصعوبات التي يواجهها المعلم الأول.
- مجالات البرامج التدريبية التي يحتاجها المعلم الأول من وجهة نظر أفراد العينة ليؤدي واجبه على أكمل وجه.
- رأي أفراد العينة حول استمرار تطبيق تجربة المعلم الأول بالمدارس الابتدائية أو إلغائها مع بيان السبب.

إجراءات صدق الاستبانة

أولا: الصدق الظاهري:

قامت الباحثة بعرض أداة الدراسة بصورتها الأولية التي تتكون من (٧٢) فقرة على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة البحرين بلغ عددهم (١٧) محكما من حملة مختلف الدرجات العلمية ، ومشرف تربوي بوزارة التربية والتعليم ، ومعلمتين من المعلمات الأوائل (ملحق رقم ٢) ، وقد طلب منهم إبداء رأيهم في فقرات الاستبانة من حيث كل مما يلي:

- المحاور التي يتضمنها الاستبيان من حيث الوضوح واتفاقها مع عنوان الدراسة.
- سلامة الصياغة اللغوية للفقرات.
- انتماء الفقرة للاستبانة.
- انتماء الفقرة لمجالها.
- تعديل أي فقرة يرون أنها بحاجة إلى تعديل.
- حذف أي فقرة يرون أنها بحاجة إلى حذف.
- إضافة أي فقرة يرون أنها بحاجة إلى إضافة.
- إبداء أية ملاحظات أخرى يراها المحكمون مناسبة.

وقد أبدى المحكمون بعض الملحوظات، وبناءً عليها تم إجراء التعديلات التي أجمع عليها ما نسبته (٢٠%) أو أكثر من المحكمين، حيث تم تعديل بعض الفقرات لتصبح أكثر وضوحا، وتم حذف فقرة واحدة فقط من فقرات الاستبانة، ضمن مجال المعلمين وهي الفقرة " ينظم ورش عمل لمعلمي قسمه بحسب حاجاتهم "، وبذلك أصبحت استبانة الدراسة تتكون من (٧١) فقرة تتعلق بمهام المعلم الأول موزعة كما يلي:

المجال الأول: مجال المعلمين وتضمن (٢١) فقرة.

المجال الثاني: مجال المنهج وتضمن (١٧) فقرة.

المجال الثالث: مجال التفاعل مع التلاميذ وتضمن (١٣) فقرة.

المجال الرابع: مجال الاختبارات وتضمن (٧) فقرات.

المجال الخامس: مجال الأعمال الإدارية وتضمن (١٣) فقرة

ثانيا: صدق البناء (المحتوى):

من أجل التأكد من صدق البناء قامت الباحثة بتطبيق أداة الدراسة بصورتها الأولية على عينة من الإداريين ، والمعلمين، والمعلمين الأوائل، في مدارس المرحلة الابتدائية في مملكة البحرين من خارج عينة الدراسة، وبلغ عددهم ٢٩ (معلماً ، ومعلماً أول ، وإدارياً) ، منهم (١٢) ذكورا و(١٧) إناثا. ولأغراض صدق البناء فقد اعتمدت الباحثة على أن يكون معامل ارتباط بيرسون بين علامة الفقرة والعلامة الكلية للاستبانة أو للمجال الذي تنتمي إليه دالاً إحصائيا عند مستوى الدلالة الإحصائية (α =٠,٠٥).

١. صدق البناء فيما يتعلق بمعاملات الارتباط بين الفقرات والاستبانة والمجال الذي تنتمي إليه الفقرات.

لأغراض صدق البناء قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين علامات الفقرات وبين الدرجة الكلية للاستبانة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرات، وهذا ما توضحه الجداول التالية :

الجدول رقم (١)

قيم معاملات الارتباط بين علامة الفقرة والعلامة الكلية للاستبانة والعلامة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة

(المجال الأول: مجال المعلمين)

المجال الأول: مجال المعلمين			
الرقم	المهمة	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال
١	يزور المعلمين في الفصول لأغراض متنوعة (تشخيص/متابعة/تقويم)	٠,٦٢٨**	٠,٧١٤**
٢	يحدد حاجات المعلمين المهنية في قسمه بغرض التعامل معها.	٠,٨١٤**	٠,٧٨٧**
٣	يقترح السبل والوسائل الملائمة لرفع كفاءة المعلمين العلمية والمسلكية والمهنية.	٠,٥٦٠**	٠,٥٦٦**
٤	**ينظم ورش عمل لمعلمي قسمه بحسب حاجاتهم.**	٠,٣٠٠	٠,٢١٢
٥	يقوم بعقد حلقات نقاشية تتناول القضايا والاتجاهات التربوية الحديثة ذات العلاقة بالتخصص.	٠,٦٥١**	٠,٦١٨**
٦	يقوم بعقد اجتماعات دورية مع المعلمين لمناقشة قضايا العمل , وموضوعات تربوية بهدف تحسين العمل المدرسي.	٠,٦٤٦**	٠,٦٢٧**
٧	يقوم بعقد لقاءات فردية مع بعض المعلمين بحسب احتياجاتهم .	٠,٧٧٧**	٠,٨٣٦**
٨	ينفذ دروسا توضيحية لمعلمي القسم لإثراء خبراتهم.	٠,٦٤٤**	٠,٦٩٥**
٩	يشجع المعلمين على إعداد وتصميم الدروس التوضيحية،ويشرف على تنفيذها وتقويمها.	٠,٧٠٢**	٠,٧٤٧**
١٠	ينظم زيارات صفية تبادلية بين المعلمين بهدف تبادل الخبرات المختلفة فيما بينهم.	٠,٦٣١**	٠,٥٧٢**
١١	يتابع عملية تحضير المعلمون لدروسهم بشكل منتظم، ويبدي الملاحظات بشأنها.	٠,٥٥٣**	٠,٦٨١**
١٢	يسهل حضور المعلمين للندوات والمشاغل التربوية المتنوعة.	٠,٦٧٩**	٠,٧٧٢**

المجال الأول: مجال المعلمين			
الرقم	المهمة	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال
١٣	يتابع تنفيذ المعلمون لتوجيهات المشرف التربوي (الموجه)	٠,٧١٩**	٠,٧٩١**
١٤	يوجه المعلمين لإتباع الأساليب التدريسية الحديثة المناسبة لتلاميذهم وللمواد التي يدرسونها.	٠,٦٢٨**	٠,٦٢٤**
١٥	يساعد المعلمين في التغلب على المشكلات المهنية التي تصادفهم.	٠,٦٩٤**	٠,٦٣٢**
١٦	يساعد المعلمين على تنظيم أماكن الدراسة وفق متطلبات الصحة والسلامة.	٠,٥٤٤**	٠,٥٤٣**
١٧	يكثف من زياراته للمعلمين الجدد بهدف دعمهم مهنيا ومعنويا.	٠,٥٤٧**	٠,٥٨٣**
١٨	يتعاون مع معلمي قسمه في تنفيذ ما يرد من نشرات تربوية وتعميمات من إدارات وزارة التربية والتعليم.	٠,٦١٢**	٠,٧٠٦**
١٩	يزود المعلمين بقراءات ونشرات تفيد في نموهم المهني .	٠,٧٦٠**	٠,٨٣٣**
٢٠	يهتم بتشجيع المعلمين على البحث والإطلاع.	٠,٧٧٣**	٠,٨٣٩**
٢١	يشجع المعلمين على المشاركة في الأنشطة المدرسية.	٠,٥٨٧**	٠,٦٤٣**

*معامل الارتباط ذو دلالة عند مستوى (α = ٠,٠٥)
**معامل الارتباط ذو دلالة عند مستوى (α = ٠,٠١)

يتضح من الجدول رقم (١) : أن جميع فقرات المجال اجتازت معيار القبول حيث كانت معاملات الارتباط الخاصة بها دالة إحصائيا عند مستوى (α = ٠,٠٥)، باستثناء الفقرة رقم (٤) التي تنص على "**ينظم ورش عمل لمعلمي قسمه بحسب حاجاتهم**" حيث بلغ قيمة معامل ارتباطها مع الاستبانة (٠,٣٠)، ومع المجال الأول (٠,٢١٢) وهما غير دالين عند مستوى الدلالة الإحصائية (α = ٠,٠٥) لذا تم حذفها من المجال الأول ليصبح عدد فقراته (٢٠) فقرة.

الجدول رقم (٢)

قيم معاملات الارتباط بين علامة الفقرة والعلامة الكلية للاستبانة والعلامة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة (المجال الثاني: مجال المنهج)

المجال الثاني: مجال المنهج			
الرقم	المهمة	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال
١	يتابع مدى تحقيق الأهداف الخاصة للمناهج في مجال تخصصه من خلال أداء المعلمون.	٠,٦٢٥**	٠,٦١٠**
٢	يقوم بمشاركة معلميه بتحليل وحدات دراسية مقررة بهدف تحسين عملية تدريسها.	٠,٦٣٢**	٠,٦٥٣**
٣	يراجع مع المعلمين الأخطاء اللغوية والمطبعية التي قد تكون موجودة في الكتب المقررة.	٠,٦٣٦**	٠,٥٧٤**
٤	يرفع تقارير خاصة بأي قصور في الكتب المدرسية المقررة للتوجيه التربوي.	٠,٥٠٤**	٠,٥٩٧**
٥	يشارك في تحديد متطلبات المنهج الدراسي من المواد والخامات والمعدات والأجهزة , والوسائل المعينة .	٠,٦٥٨**	٠,٧٧٥**

المجال الثاني: مجال المنهج			
الرقم	المهمة	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال
٦	يتابع توفير متطلبات المنهج الدراسي من المواد والخامات والمعدات والأجهزة , والوسائل المعينة .	٠,٦٧٦**	٠,٧٧٧**
٧	يوفر بصورة متجددة قائمة بالكتب والمراجع العلمية ذات العلاقة بمواد التخصص والمتوافرة في مركز مصادر التعلم .	٠,٦٥٨**	٠,٦٧٥**
٨	يرشد المعلمين إلى ما هو متوافر في مركز مصادر التعلم من تقنيات تربوية يمكنهم الإفادة منها .	٠,٦٨٥**	٠,٥٨٢**
٩	يشارك في لجان الوزارة الخاصة بتأليف الكتب الدراسية وتطوير المناهج.	٠,٤٧٨*	٠,٦٥٢**
١٠	يشارك في عمل البحوث الإجرائية في مجال تطوير المناهج وطرق التدريس.	٠,٧٠٧**	٠,٧٩٨**
١١	يتأكد من صحة ودقة الخطط التي يضعها معلمو قسمه لتنفيذ محتوى المقررات الدراسية طوال أشهر السنة الدراسية.	٠,٤٨٥**	٠,٥٣٠**
١٢	يساعد المعلمين في التخطيط للأنشطة التربوية المصاحبة للمادة.	٠,٧٤٠**	٠,٦٦٤**
١٣	يشرف على المسابقات الخاصة بالمادة الدراسية .	٠,٥٢٤**	٠,٤٥٨*
١٤	يعد سجلات لمتابعة الخطط الدراسية وبرامج الأنشطة.	٠,٧٧٦**	٠,٧٤٨**
١٥	يقوم بجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالمشكلات والقضايا التربوية حول المادة , ويعمل على دراستها وتحليلها.	٠,٥٨٦**	٠,٧٤٩**
١٦	يشارك في الاجتماعات الدورية للمدرسين الأوائل الخاصة بتطوير المناهج.	٠,٦٥٦**	٠,٧٥٢**
١٧	يشارك في الأنشطة المدرسية والحلقات العلمية ذات الصلة بالمادة.	٠,٧٧٣**	٠,٧٨٣**

*معامل الارتباط ذو دلالة عند مستوى (α = ٠,٠٥)

**معامل الارتباط ذو دلالة عند مستوى (α = ٠,٠١)

يتضح من الجدول رقم (٢) الخاص بفقرات المجال الثاني (مجال المنهج): أن جميع فقرات المجال اجتازت معيار القبول حيث كانت معاملات الارتباط الخاصة بها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥)، لذا بقي عدد فقرات هذا المجال (١٧) فقرة.

الجدول رقم (٣)

قيم معاملات الارتباط بين علامة الفقرة والعلامة الكلية للاستبانة والعلامة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة (المجال الثالث: مجال التفاعل مع التلاميذ)

المجال الثالث: مجال التفاعل مع التلاميذ			
الرقم	المهمة	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال
١	يقوم بتدريس النصاب المخصص له من الحصص.	٠,٤٥٧*	٠,٤٢١*
٢	يتعاون مع المرشد الاجتماعي في حل مشكلات التلاميذ التحصيلية والاجتماعية والانضباطية.	٠,٧٩١**	٠,٧٩٧**
٣	يتابع مستوى التلاميذ من خلال أعمالهم التحريرية وزيارة الفصول الدراسية.	٠,٤٨٣**	٠,٥٥٠**
٤	يشجع التلاميذ على المشاركة في المسابقات الخاصة بالمادة الدراسية.	٠,٧٨٤**	٠,٧٧١**

المجال الثالث: مجال التفاعل مع التلاميذ			
الرقم	المهمة	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال
٥	يخطط لبرامج نشاطات الجماعات الدراسية بما يتفق وميول التلاميذ وقدراتهم.	٠,٧٤٣**	٠,٧٦٢**
٦	يساعد المعلمين على التخطيط الجيد للزيارات العلمية التي تنظم للتلاميذ للمؤسسات المختلفة , وتسهيل اجراءاتها	٠,٦٢٥**	٠,٥٦٥**
٧	يوجه المعلمين إلى تعزيز التواصل مع أولياء أمور التلاميذ بوسائل متنوعة.	٠,٦١٤**	٠,٧٢٥**
٨	يتابع المعلمين في وضع وتنفيذ الخطط التي تهدف إلى رعاية التلاميذ وفق مستوياتهم.	٠,٧٥٧**	٠,٧١٠**
٩	يتعاون مع المدير المساعد , ومدرس التربية الخاصة , لوضع البرامج الإثرائية للتلاميذ المتفوقين ، ويتابع تنفيذها وتقويمها.	٠,٧٦١**	٠,٨١٧**
١٠	يتعاون مع المدير المساعد , ومدرس التربية الخاصة , لوضع برامج التعزيز والتعليم المساند للتلاميذ ذوي التحصيل المتدني ، ويتابع تنفيذها وتقويمها.	٠,٧٤٠**	٠,٧٩٩**
١١	يوجه المعلمين باستمرار إلى مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ في الصفوف التي يدرسونها.	٠,٦٠٨**	٠,٦٢٨**
١٢	يعرف المعلمين بالأساليب التربوية التي تساعدهم في حل مشكلات التلاميذ.	٠,٦٢٣**	٠,٧٠١**
١٣	يرشد المعلمين إلى الأساليب التربوية التي تساعدهم في إدارة الصفوف وضبطها.	٠,٦٩٣**	٠,٧٣٢**

*معامل الارتباط ذو دلالة عند مستوى (α = ٠,٠٥)

**معامل الارتباط ذو دلالة عند مستوى (α = ٠,٠١)

يتضح من الجدول رقم (٣) الخاص بفقرات المجال الثالث (مجال التفاعل مع التلاميذ) أن جميع فقرات المجال اجتازت معيار القبول حيث كانت معاملات الارتباط الخاصة بها دالة إحصائيا عند مستوى (α = ٠,٠٥)، لذا بقي عدد فقرات هذا المجال (١٣) فقرة.

الجدول رقم (٤)

قيم معاملات الارتباط بين علامة الفقرة والعلامة الكلية للاستبانة والعلامة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة (المجال الرابع: مجال الاختبارات)

المجال الرابع: مجال الاختبارات			
الرقم	المهمة	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال
١	يساعد المعلمين في بناء اختبارات متنوعة ذات مواصفات جيدة.	٠,٣٩٢*	٠,٦٣٠**
٢	يقدم اقتراحات بشأن تحسين الاختبارات المدرسية.	٠,٦٥٧**	٠,٧٧٩**
٣	يعقد مشاغل تربوية لتحسين قدرات المعلمين في إعداد الاختبارات.	٠,٥٦٣**	٠,٦٧٩**
٤	يشرف على طباعة وتغليف أسئلة الامتحانات.	٠,٦٢١**	٠,٧٨٤**
٥	يتابع إجراءات تنفيذ وتصحيح الاختبارات الدورية.	٠,٤٨٨**	٠,٦٨٢**
٦	يراجع سجلات رصد الدرجات ويتأكد من دقتها.	٠,٦٤٥**	٠,٥٩٩**
٧	يحرص على تفسير نتائج الاختبارات لاعتمادها كمؤشر لمستوى تحصيل التلاميذ.	٠,٧٧٦**	٠,٦٧٠**

*معامل الارتباط ذو دلالة عند مستوى (α = ٠,٠٥)

**معامل الارتباط ذو دلالة عند مستوى (α = ٠,٠١)

يتضح من الجدول رقم (٤) الخاص بفقرات المجال الرابع (مجال الاختبارات) أن جميع فقرات المجال اجتازت معيار القبول حيث كانت معاملات الارتباط الخاصة بها دالة إحصائيا عند مستوى (α = ٠,٠٥)، لذا بقي عدد فقرات هذا المجال (٧) فقرات.

الجدول رقم (٥)

قيم معاملات الارتباط بين علامة الفقرة والعلامة الكلية للاستبانة والعلامة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة (المجال الخامس: مجال الأعمال الإدارية)

المجال الخامس: مجال الأعمال الإدارية			
الرقم	المهمة	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال
١	**يشارك في وضع الخطة السنوية العامة للمدرسة.**	٠,٣٢٦	٠,٤٢٠*
٢	يقوم بإعداد خطة القسم بالتنسيق مع المعلمين, والإشراف على تنفيذها وتقويمها.	٠,٤٧٢*	٠,٤٦٩*
٣	يقوم بمتابعة سجل حضور وانصراف معلمي القسم مع المدير المساعد.	٠,٤٥٤*	٠,٦٢٣**
٤	يشارك في وضع جدول الحصص الأسبوعي, وتوزيعها بين معلمي القسم.	٠,٣٧٠*	٠,٥٣٩**
٥	يقدم تقارير دورية إلى مدير المدرسة حول أداء المعلمين, والمستوى التحصيلي للتلاميذ.	٠,٦٨٢**	٠,٧٤٩**
٦	يقدم تقارير دورية إلى مدير المدرسة حول ما تم تنفيذه لرفع كفاءة المعلمين ورفع المستوى التحصيلي للتلاميذ	٠,٧٨٠**	٠,٦٧٧**
٧	يقدم تقارير دورية إلى مدير المدرسة حول مراحل تنفيذ خطة العمل, والمشاكل التي تواجهها, والإجراءات المتخذة لعلاجها.	٠,٧٠٣**	٠,٧٧٨**
٨	يشارك في اجتماعات مجلس إدارة المدرسة بهدف تطوير الخدمة التعليمية والتربوية بالمدرسة.	٠,٨١٩**	٠,٧٨٩**
٩	يشارك في اجتماعات وأنشطة اللجنة الفنية بالمدرسة، بهدف تحسين الأداء المدرسي. .	٠,٤٧٠*	٠,٦٠٢**
١٠	يتعاون مع الهيئتين الإدارية والتعليمية في إجراء عمليات التقويم المختلفة لدورة العمل المدرسي.	٠,٥٩٨**	٠,٦٢٥**
١١	**يقوم بتوثيق المعلومات والبيانات والنشرات التربوية والتعميمات, والمناهج والدراسات المتعلقة بالمادة, ويطلع المعلمين عليها.**	٠,٣١٧	٠,٤٩٨**
١٢	يعد سجلات منظمة لرصد زيارات وإرشادات الإشراف التربوي.	٠,٦٠٨**	٠,٤٦٣*
١٣	يحتفظ بسجلات منظمة للاجتماعات التي يعقدها مع المعلمين	٠,٥١٧**	٠,٤٧٠*

*معامل الارتباط ذو دلالة عند مستوى (α = ٠,٠٥)

**معامل الارتباط ذو دلالة عند مستوى (α = ٠,٠١)

يتضح من الجدول رقم (٥) الخاص بفقرات المجال الخامس (مجال الأعمال الإدارية) أن جميع فقرات المجال اجتازت معيار القبول حيث كانت معاملات الارتباط الخاصة بها دالة إحصائيا عند مستوى (α= ٠,٠٥)، باستثناء الفقرة رقم (١) التي تنص على **"يشارك في وضع الخطة السنوية العامة للمدرسة"** حيث بلغ قيمة معامل ارتباطها مع الاستبانة (٠,٣٢٦)، والفقرة رقم (١١) والتي تنص على **"يقوم بتوثيق المعلومات والبيانات والنشرات التربوية والتعميمات والمناهج والدراسات المتعلقة بالمادة ويطلع المعلمين عليها"** حيث بلغ قيمة معامل ارتباطها مع الاستبانة (٠,٣١٧)، وهما غير دالين عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥)، لذا تم حذف هاتين الفقرتين من المجال الخامس ليصبح عدد فقراته (١١) فقرة.

وبذلك بلغ عدد الفقرات التي تم حذفها (٣) فقرات لتصبح عدد فقرات الاستبانة بصورتها النهائية (٦٩) فقرة موزعة على المجالات الخمسة.

٠. صدق البناء فيما يتعلق بمعاملات الارتباط بين الاستبانة والمجالات.

لأغراض صدق البناء قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات المجالات الخمسة للاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، كما هو موضح بالجدول رقم (٦).

جدول رقم (٦)

معاملات الارتباط بين علامة المجال والعلامة الكلية للاستبانة

المجال	معامل الارتباط مع الاستبانة
المجال الأول: **مجال المعلمين**	٠,٩٥٢**
المجال الثاني: **مجال المنهج**	٠,٩٤٦**
المجال الثالث: **مجال التفاعل مع التلاميذ**	٠,٩٥٣**
المجال الرابع : **مجال الاختبارات**	٠,٨٢٦**
المجال الخامس : **مجال الأعمال الإدارية**	٠,٨٥٧**

**معامل الارتباط ذات دلالة عند مستوى (α = ٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق أنَّ جميع معاملات الارتبـــاط المتعلقة بالمجالات الخمسة تراوحت بين (٠,٨٢٦-٠,٩٥٣)، وقد كانت جميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠١)، وهـــذا مؤشر على أنها جميعها تعد معاملات ثبات مرتفعة، وبالتالي مؤشراً على تمتع المجالات بصدق بنـــاء مرتفع.

ثالثاً: ثبات الاستبانة

للتأكد من ثبات الاستبانة قامت الباحثة باستخدام عينة الصدق والثبات البالغ عددها (٢٩) معلمـــاً ومعلماً أول ومديراً ومديراً مساعداً، لحساب تحليلات الثبات التالية:

١. حساب معامل الثبات بطريقة الثبات النصفي Split-half.

قامت الباحثة بحساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية Split-half باستخدام بيانات عينة الصدق والثبات، وذلك من أجل التأكد من ثبات الاستبانة وثبات مجالاتها الخمسة، حيث يوضح الجدول رقم (٧) هذه القيم.

جدول رقم (٧)

معامل الثبات النصفي للدرجة الكلية للاستبانة ولمجالات الاستبانة الخمس

المجال	معامل الارتباط (الثبات النصفي)
المجال الأول: **مجال المعلمين**	٠,٩٠٨٤
المجال الثاني: **مجال المنهج**	٠,٨٧٠٠
المجال الثالث: **مجال التفاعل مع التلاميذ**	٠,٨٥٧١
المجال الرابع : **مجال الاختبارات**	٠,٥٣٤٧
المجال الخامس : **مجال الأعمال الإدارية**	٠,٧٢١١
الدرجة الكلية	٠,٩٤٧٧

**معامل الارتباط ذات دلالة عند مستوى (α= 0.01)

يتبين من الجدول السابق أن الاستبانة ومجالاتها الخمسة تتمتع بثبات نصفي بين المتوسط والمرتفع، حيث تراوح معامل الثبات النصفي لها ما بين (٠,٥٣٤٧) للمجال الرابع و (٠,٩٤٧٧) للاستبانة ككل، وهي جميعا تعد مؤشرات مقبولة على الثبات النصفي لأغراض الدراسة الحالية.

١. حساب معامل الاتساق الداخلي بتطبيق معادلة ألفا (كرونباخ)Alpha (Cronbach)

لحساب معامل الاتساق الداخلي للاستبانة ككل، ولمجالات الاستبانة الخمسة قامت الباحثة بتطبيق معادلة ألفا (كرونباخ) Alpha (Cronbach) على نفس عينة الصدق والثبات السابقة البالغ عددها (٢٩) معلما ومعلما أول ومديرا ومديرا مساعدا، وهذا ما يوضحه الجدول رقم (٨):

جدول رقم (٨)

معاملات كرونباخ ألفا للاستبانة الكلي ولمجالات الاستبانة الخمسة

المجال	معامل الارتباط (كرونباخ ألفا)
المجال الأول: **مجال المعلمين**	٠,٩٣٧٢
المجال الثاني: **مجال المنهج**	٠,٩١٦٤
المجال الثالث: **مجال التفاعل مع التلاميذ**	٠,٩٠٨٩
المجال الرابع : **مجال الاختبارات**	٠,٨١٥٥
المجال الخامس : **مجال الأعمال الإدارية**	٠,٨٣٤٧
الدرجة الكلية	٠,٩٧٣٤

يتبين من النتائج الواردة في الجدول السابق أن معامل ألفا (كرونباخ) المتعلق بالدرجة الكلية للاستبانة يبلغ (٠,٩٧٣٤)، في حين تراوحت معاملات الاتساق الداخلي لمجالات الاستبانة الخمسة ما

بين (٠,٨١٥٥-٠,٩٣٧٢)، وهذه القيم تعد مؤشرات مرتفعة على ثبات الاتساق الداخلي للاستبانة ولمجالاتها الخمسة.

تصحيح الاستبانة

فيما يتعلق بدرجة الأهمية: تم اعتماد ثلاثة بدائل للإجابة على فقرات الاستبانة، بحيث تعطى عند التصحيح الدرجات الآتية: الاستجابة "**أهمية كبيرة**" ثلاث درجات، والاستجابة "**أهمية متوسطة**" درجتين، والاستجابة "**أهمية قليلة**" درجة واحدة، وبناءا على ذلك قامت الباحثة بتصنيف الاستجابات إلى ثلاثة فئات اختيارية على النحو الآتي:

- المتوسطات من (١- ١,٦٦) تعبر عن درجة أهمية قليلة.
- المتوسطات من (١,٦٧-٢,٣٣) تعبر عن درجة أهمية متوسطة.
- المتوسطات من (٢,٣٤ -٣) تعبر عن درجة أهمية عالية.

فيما يتعلق بدرجة الممارسة: تم اعتماد ثلاثة بدائل للإجابة على فقرات الاستبانة، بحيث تعطى عند التصحيح الدرجات الآتية: الاستجابة "**دائما**" ثلاث درجات، والاستجابة "**أحيانا**" درجتين، والاستجابة "**نادراً**" درجة واحدة، وبناءا على ذلك قامت الباحثة بتصنيف الاستجابات إلى ثلاث فئات اختيارية على النحو الآتي:

- المتوسطات من (١- ١,٦٦) تعبر عن درجة ممارسة (نادرًا).
- المتوسطات من (١,٦٧-٢,٣٣) تعبر عن درجة ممارسة (أحيانًا).
- المتوسطات من (٢,٣٤ -٣) تعبر عن درجة ممارسة (دائماً).

المعالجة الإحصائية:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية في معالجة البيانات الخاصة بالبحث:

بالنسبة للسؤال الثاني من أسئلة الدراسة: "**ما درجة أهمية مهام المعلم الأول بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين، من وجهة نظره ، ووجهة نظرالإداريين والمعلمين**"؟ فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

بالنسبة للسؤال الثالث من أسئلة الدراسة: "**ما درجة ممارسة المعلم الأول لمهامه بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين، من وجهة نظره ، ووجهة نظرالإداريين والمعلمين** "؟ فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

بالنسبة للسؤال الرابع من أسئلة الدراسة: "**هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة أهمية مهام المعلم الأول ودرجة ممارسته لها بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين من وجهة نظره ، ووجهة نظرالإداريين والمعلمين** "؟ فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت).

إجراءات الدراسة

- بناء الاستبانة.
- التحقق من صدقها وثبات.
- الحصول على موافقة لإجراء الدِّراسة من الجهات المختصة.
- توزيع الاستبانة على عينة الدراسة.
- استلام الاستبيانات المسترجعة من المدارس. وقد بلغ عدد الاستبانات المسترجعة (٢٩٠) استبياناً من أصل (٤٥٠) استبياناً وزعت على جميع أفراد المجتمع، أي تم استرجاع مع نسبته (٦٥,٩١%) من الاستبانات الموزعة.
- إدخال البيانات وتبويبها، حيث تم اعتماد (٢٧٩) استبيانا (٩٦,٢١%) من الاستبيانات المرجعة واستبعاد (١١) استبيانا لم توافي الشروط (٣٠٧٩% من الاستبيانات المسترجعة).
- إجراء المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS).
- كتابة النتائج ومناقشتها،
- كتابة التوصيات والاستنتاجات.
- كتابة الملخص.

الفصل الخامس

نتائج الدراسة وتفسيرها

الفصـــل الخامس

نتائج الدراسة وتفسيرها

يتناول الفصل الحالي النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ، وقد تم استخراجها وتحليلها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، وفيمايلي عرضاً لها:

السؤال الأول : "ما مهام المعلم الأول بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين"؟ ، وقد تمت الإجابة عنه من خلال الإطار النظري للدراسة .

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني : "ما درجة أهمية مهام المعلم الأول بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين، كما يتصورها بنفسه والمديرين والمعلمين"؟

للإجابة عن هذا السؤال، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد العينة على الدرجة الكلية للمقياس، وعلى درجات مجالات المقياس الخمسة فيما يتعلق بدرجة الأهمية، والجدول رقم (٩) يوضح ذلك:

جدول رقم (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد العينة على الدرجة الكلية للمقياس وعلى درجات مجالات المقياس الخمسة (درجة الأهمية)

الرقم	المجال	الرتبة	الفئات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري
١	المجال الأول: مجال المعلمين	٣	معلم	٢,٦١٥٦	٠,٣٨١٢
		٢	معلم أول	٢,٨٢٥٦	٠,١٩٨٤
		٢	إداري	٢,٨٧٦٥	٠,٢٠٤٩
٢	المجال الثاني: مجال المنهج	٥	معلم	٢,٥٣٦٦	٠,٤٢٥٨
		٥	معلم أول	٢,٦٦٠٧	٠,٢٩٧٨
		٥	إداري	٢,٧٩٣٩	٠,٢٧١٩
٣	المجال الثالث: مجال التفاعل مع التلاميذ	٢	معلم	٢,٦٣٥٧	٠,٤٠٦٠
		٣	معلم أول	٢,٨٢٢٨	٠,١٨٦٥
		٣	إداري	٢,٨٦٩٣	٠,٢٢١٠
٤	المجال الرابع: مجال الاختبارات	١	معلم	٢,٦٤٧٢	٠,٤٤٧٢
		١	معلم أول	٢,٨٥٧٨	٠,٢٠٨٦
		١	إداري	٢,٩١٧٠	٠,١٦٩٧
٥	المجال خامس: مجال الأعمال الإدارية	٤	معلم	٢,٥٩٣٥	٠,٤٠٧٥
		٤	معلم أول	٢,٧٧٩١	٠,٢٢٠٦
		٤	إداري	٢,٨٥٨٦	٠,٢٣٢٠
	الدرجة الكلية		معلم	٢,٦٠٥٧	٠,٣٥٧٩
			معلم أول	٢,٧٨٩٢	٠,١٨٤٢
			إداري	٢,٨٦٣١	٠,١٩٣٠

- النهاية العظمى للمتوسط الحسابي = (٣).

يتضح من الجدول رقم (٩) أن :

- المتوسط الحسابي لدرجة أهمية مهام المعلم الأول في المدارس الابتدائية في مملكة البحرين حسب رأي المعلمين بلغ (٢,٦١٥٦) بانحراف معياري (٠,٣٨١٢)، وهذا يعني أن مهام المعلم الأول تتمتع بدرجة **أهمية عالية** تبعا لرأي المعلمين وتبعا للتصنيف المتبع في الدراسة الحالية.

- المتوسط الحسابي لدرجة أهمية مهام المعلم الأول في المدارس الابتدائية قي مملكة البحرين حسب رأي المعلمين الأوائل بلغ (٢,٨٢٥٦) بانحراف معياري مقداره (٠,١٩٨٤)، وهذا يعني أن مهام المعلم الأول تتمتع بدرجة **أهمية عالية** تبعا لرأي المعلمين الأوائل أنفسهم وتبعا للتصنيف المتبع في الدراسة الحالية.

- المتوسط الحسابي لدرجة أهمية مهام المعلم الأول في المدارس الابتدائية في مملكة البحرين حسب رأي الهيئة الإدارية بلغ (٢,٨٧٦٥) بانحراف معياري مقداره (٠,٢٠٤٩)، وهذا يعني أن مهام المعلم الأول تتمتع بدرجة **أهمية عالية** تبعا لرأي الإداريين وتبعا للتصنيف المتبع في الدراسة الحالية.

يتبين مما سبق اتفاق المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين على أهمية وظيفة المعلم الأول والمهام التي يقوم بها، وهذا يدل على أهمية دور المعلم الأول كأحد القيادات التربوية القادرة على تطوير وتجديد العملية التربوية، كما تنبثق هذه النتيجة من كون نظام المعلم الأول يعد من المدخلات المؤثرة في النظام التربوي, كيف لا والمعلم الأول يتعامل مع المحاور الرئيسية للعملية التعليمية التعلمية المتمثلة بالمعلم والتلميذ والمنهج الدراسي. كما أن المعلم الأول يعد عاملاً هاماً في سير العمل المدرسي بطريقة فعالة, وفي التنسيق بين وظيفة المدرسة, وبين أنواع النشاط التعليمي التي يمارسها المجتمع المحلي, وبهذا يكون المعلم الأول من أهم العوامل التي تساعد على نجاح العملية التربوية وتعمل على تحقيق أهدافها كما ترى العينة.

كما أن النتيجة السابقة تؤيد وتدعم النظام الجديد الذي استحدثته وزارة التربية والتعليم والمتمثل في نظام المعلم الأول، وما أوكل إليه من مهام متشعبة ومختلفة تسعى في النهاية إلى تطوير وتقدم العلمية التعليمية، فمنها ما هو مرتبط بالمعلمين بهدف رفع كفاءتهم العلمية والعملية، وتحديد

حاجاتهم والتغلب على المشكلات التي يواجهونها، ومنها ما هو مرتبط بالأهداف ومتابعة مدى تحققها ومنها ما هو مرتبط بالمنهج والسعي إلى تطويره، ناهيك عن تلك المهام المتعلقة بالتلاميذ وما يتعرضون إليه من مشكلات. وهذا كله يؤيد رأي العينة التي ترى أن هنالك أهمية كبيرة للمعلم الأول في العمل التعليمي.

وقد وافقت الدراسة الحالية في هذه النتيجة، نتيجة دراسة عطاري (١٩٩٣) التي أشارت إلى أن المشرفين التربويين يعطون درجة عالية من الأهمية لما يقومون به من أدوار، ونتيجة دراسة الأيوب (١٩٩٠) التي أشارت إلى أن درجة أهمية المهام الإشرافية كما يتصورها المشرفون التربويون كانت عالية.

كما يتبين من الجدول رقم (٩) أن المجال الذي يعد أكثر أهمية فيما يتعلق بمهام المعلم الأول حسب رأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين هو "**مجال الاختبارات**" حيث حصل على أعلى المتوسطات الحسابية فيما يتعلق بدرجة الأهمية ومقداره (٢,٦٤٧٢) بانحراف معياري بلغ (٠,٤٤٧٢) بالنسبة لاستجابات المعلمين، وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٥٧٨) وانحراف معياري مقداره (٠,٢٠٨٦) بالنسبة لاستجابات المعلمين الأوائل، وبمتوسط حسابي مقداره (٢,٩١٧٠) وانحراف معياري بلغ (٠,١٦٩٧) بالنسبة لاستجابات الإداريين.

كما اتفقت العينة على أهمية مهام المعلم الأول، فإنها تتفق على أن أهم مهام المعلم الأول تلك المهام المرتبطة بالاختبارات، وهي من مهام المعلم الأول التي تتمتع بدرجة أهمية عالية، وهذا ينسجم مع النتيجة الكلية لأهمية مهام المعلم الأول. وتنبثق هذه النتيجة من أهمية وشمولية الاختبارات في العملية التربوية، التي هي أساس عملية التقويم التربوي، والتي تعد عملية مستمرة من بدء العام الدراسي إلى نهايته، فمن اختبارات تجميعية إلى اختبارات يومية، ومن اختبارات تهدف إلى قياس ما تعلمه الطلبة، إلى أخرى تهدف إلى معرفة نقاط الضعف عند الطلبة بقصد معالجتها، لذا كان دور المعلم الأول في مجال الاختبارات منبثقا أساسا من تلك الأهمية المناطة بالاختبارات، ومن هنا نرى المعلم الأول دائم السعي لتحسين الاختبارات المدرسية، ولا يألو جهدا في مساعدة المعلمين على بناء الاختبارات المتنوعة التي تتمتع بالمواصفات الجيدة، ناهيك عن ما يقوم به من المتابعة المستمرة لإجراءات تنفيذ وتصحيح الاختبارات وتحليل نتائجها بقصد الوقوف على نقاط ضعف الطلبة ومعالجتها.

وقد اختلفت نتيجة الدراسة الحالية في هذا المجال مع نتيجة دراسة الأيوب (١٩٩٠) التي أشارت إلى أن تصور المشرفين التربويين لأهمية مهامهم الإشرافية مرتبه حسب أهميتها هي المناهج والنمو المهني. ونتيجة دراسة (الغانم ، ٢٠٠٠) التي أشارت إلى أن مجال المهام المتعلقة بالتقويم حل في المرتبة السابعة وقبل الأخيرة من حيث درجة رضا المشرفين عن أهميته، وأن مجال المهام المتعلقة بإدارة الصفوف في المرتبة الأولى من حيث درجة رضا المشرفين عن أهميته.

ويتبين من الجدول رقم (٩) أن المجال الذي يعد أقل أهمية فيما يتعلق بمهام المعلم الأول حسب رأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين هو "**مجال المنهج**" حيث حصل على أدنى المتوسطات الحسابية فيما يتعلق بدرجة الأهمية ومقداره (٢,٥٣٦٦) بانحراف معياري بلغ (٠,٤٢٥٨) بالنسبة لاستجابات المعلمين، وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٦٠٧) وانحراف معياري مقداره (٠,٢٩٧٨) بالنسبة لاستجابات المعلمين الأوائل، و بمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٩٣٩) وانحراف معياري مقداره (٠,٢٧١٩) بالنسبة لاستجابات الإداريين. وقد اختلفت نتيجة الدراسة الحالية في هذا المجال مع نتيجة دراسة الأيوب (١٩٩٠) ونتيجة دراسة (الغانم ، ٢٠٠٠) حيث أشارتا إلى أن المهام المتعلقة بالمنهاج من المهام الأكثر أهمية حسب تصور المشرفين التربويين لأهمية مهامهم.

تفسر الباحثة حصول المنهج على أدنى المتوسطات فيما يتعلق بأهمية مهام المعلم الأول بعدم توفر الصلاحية لدى المعلم الأول فيما يتعلق ببعض المهام مثل تلك المتعلقة بتأليف الكتب المدرسية، كما أن بعض المهام المناطة بالمعلم الأول والمتعلقة بالمنهج ليست من اختصاصه مثل القيام بالبحوث الإجرائية في مجال تطوير المناهج وطرق التدريس، والمشاركة في لجان الوزارة الخاصة بتأليف الكتب الدراسية وتطوير المناهج، وتوفير الكتب والمراجع العلمية ذات العلاقة بمواد التخصص ، فهي من مهام أخصائيي المناهج .

كما أن بعض المهام المناطة بالمعلم الأول المتعلقة بالمنهج هي من اختصاص المعلم أكثر من المعلم الأول مثل تحليل الوحدات الدراسية المقررة، ومراجعة الأخطاء اللغوية والمطبعية في الكتب المقررة، وتحديد متطلبات المنهج الدراسي من المواد والمعدات والوسائل، فهذه المهام أقرب إلى المعلم منها إلى المعلم الأول وهذا يدعم نتيجة حصول مجال المنهج على أدنى المتوسطات في مجال الأهمية.

ولتتمة الإجابة عن سؤال الدراسة الثاني المتعلق بدرجة الأهمية قامت الباحثة بإيجاد النتائج المتعلقة بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على فقرات مجالات

المقياس الخمسة المتعلقة بدرجة الأهمية، وتسهيلا في عرض هذه النتائج قسمتها الباحثة إلى الأقسام التالية:

أولا: عرض النتائج المتعلقة بفقرات المجال الأول حسب درجة الأهمية:"مجال المعلمين".

للإجابة عن هذا القسم، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على فقرات **المجال الأول** المتعلقة بدرجة الأهمية، والجدول رقم (١٠) يوضح ذلك:

جدول رقم (١٠)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة أهمية مهام المعلم الأول المتعلقة بالمعلمين "المجال الأول" حسب رأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين

الرقم	المهمة	الرتبة	الفئات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري
١	يزور المعلمين في الفصول لأغراض متنوعة (تشخيص/متابعة/تقويم)	٩	معلم	٢,٦٤٤	٠,٥٧٢
		٧	معلم أول	٢,٩٢٨	٠,٢٩٧
		١	إداري	٢,٩٨٠	٠,١٣٣
٢	يحدد حاجات المعلمين المهنية في قسمه بغرض التعامل معها	٣	معلم	٢,٧٤٨	٠,٥٠٣
		٣	معلم أول	٢,٩٥٩	٠,٢٤٧
		١١	إداري	٢,٨٧٩	٠,٤٢٢
٣	يقترح السبل والوسائل الملائمة لرفع كفاءة المعلمين العلمية والمسلكية والمهنية	٤	معلم	٢,٧٣١	٠,٥١١
		٤	معلم أول	٢,٩٤٨	٠,٢٢٢
		٧	إداري	٢,٩٠٨	٠,٢٨٣
٤	يقوم بعقد حلقات نقاشية تتناول القضايا والاتجاهات التربوية الحديثة ذات العلاقة بالتخصص	١٠	معلم	٢,٦١٦	٠,٥٧٧
		١٥	معلم أول	٢,٧٢٢	٠,٤٧٣
		١٧	إداري	٢,٨٢٢	٠,٤٢٤
٥	يقوم بعقد اجتماعات دورية مع المعلمين لمناقشة قضايا العمل , وموضوعات تربوية بهدف تحسين العمل المدرسي	١	معلم	٢,٨٦٩	٠,٤٠٢
		٢	معلم أول	٢,٩٧٩	٠,١٤٣
		٢	إداري	٢,٩٦٦	٠,١٨٤
٦	يقوم بعقد لقاءات فردية مع بعض المعلمين بحسب احتياجاتهم	٥	معلم	٢,٧١٥	٠,٥١٨
		٥	معلم أول	٢,٩٣٦	٠,٢٤٢
		٦	إداري	٢,٩١٤	٠,٣٣٩
٧	ينفذ دروسا توضيحية لمعلمي القسم لإثراء خبراتهم	١٧	معلم	٢,٥١١	٠,٦٨٧
		١٩	معلم أول	٢,٥٨٤	٠,٥٧١
		١٦	إداري	٢,٨٢٨	٠,٤٦٤
٨	يشجع المعلمين على إعداد وتصميم الدروس التوضيحية،ويشرف على تنفيذها وتقويمها	١٦	معلم	٢,٥٥١	٠,٦٠٠
		١٦	معلم أول	٢,٧٠٨	٠,٤٧٧
		٨	إداري	٢,٨٩٧	٠,٣٠٧
٩	ينظم زيارات صفية تبادلية بين المعلمين بهدف تبادل الخبرات المختلفة فيما بينهم	١٢	معلم	٢,٥٧٨	٠,٦٥٠
		١٣	معلم أول	٢,٨٢٥	٠,٤٠٩
		١٣	إداري	٢,٨٧٥	٠,٤٢٢
١٠	يتابع عملية تحضير المعلمون لدروسهم بشكل منتظم، ويبدي الملاحظات بشأنها	١١	معلم	٢,٦٠٥	٠,٦٩٦
		٨	معلم أول	٢,٩٠٧	٠,٣٢٥
		٣	إداري	٢,٩٦٦	٠,١٨٤
١١	يسهل حضور المعلمين للندوات والمشاغل التربوية المتنوعة.	١٤	معلم	٢,٥٥٦	٠,٦٦٦
		٩	معلم أول	٢,٩٠٧	٠,٣٢٥
		١٤	إداري	٢,٨٦٢	٠,٣٤٨

الرقم	المهمة	الرتبة	الفئات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري
١٢	يتابع تنفيذ المعلمون لتوجيهات المشرف التربوي (الموجه)	١٥	معلم	٢,٥٥٤	٠,٦٤٠
		١٢	معلم أول	٢,٨٣٢	٠,٤٠٠
		١٥	إداري	٢,٨٤٠	٠,٣٦٥
١٣	يوجه المعلمين لإتباع الأساليب التدريسية الحديثة المناسبة لتلاميذهم وللمواد التي يدرسونها	٧	معلم	٢,٧٠٠	٠,٥٨٤
		١	معلم أول	٢,٩٩٠	٠,١٠٢
		٥	إداري	٢,٩٣١	٠,٢٥٦
١٤	يساعد المعلمين في التغلب على المشكلات المهنية التي تصادفهم	٦	معلم	٢,٧٠٧	٠,٥٢١
		٦	معلم أول	٢,٩٣٦	٠,٢٤٢
		٩	إداري	٢,٨٩٤	٠,٣٠٧
١٥	يساعد المعلمين على تنظيم أماكن الدراسة وفق متطلبات الصحة والسلامة.	٢٠	معلم	٢,٢٤٥	٠,٧٧٩
		٢٠	معلم أول	٢,٥٣٦	٠,٦٦٢
		٢٠	إداري	٢,٦٦٣	٠,٥٠٨
١٦	يكثف من زياراته للمعلمين الجدد بهدف دعمهم مهنيا ومعنويا	٢	معلم	٢,٧٤٩	٠,٥٠٤
		١٠	معلم أول	٢,٩٠٧	٠,٣٢٥
		٤	إداري	٢,٩٤٨	٠,٢٢٣
١٧	يتعاون مع معلمي قسمه في تنفيذ ما يرد من نشرات تربوية وتعميمات من إدارات وزارة التربية والتعليم	٨	معلم	٢,٦٦١	٠,٥٦٩
		١١	معلم أول	٢,٨٦٦	٠,٣٤٢
		١٢	إداري	٢,٨٧٩	٠,٣٢٩
١٨	يزود المعلمين بقراءات ونشرات تفيد في نموهم المهني	١٣	معلم	٢,٥٧٠	٠,٦٢٦
		١٤	معلم أول	٢,٧٤٢	٠,٤٦٣
		١٩	إداري	٢,٧٩٣	٠,٤٠٩
١٩	يهتم بتشجيع المعلمين على البحث والإطلاع	١٩	معلم	٢,٤٩٢	٠,٦٨١
		١٧	معلم أول	٢,٦٧٠	٠,٤٩٤
		١٨	إداري	٢,٨٠٤	٠,٣٩٥
٢٠	يشجع المعلمين على المشاركة في الأنشطة المدرسية	١٨	معلم	٢,٥٠٨	٠,٦٩٣
		١٨	معلم أول	٢,٦٢٩	٠,٥٨٣
		١٠	إداري	٢,٨٨٤	٠,٣١٠

* النهاية العظمى للمتوسط الحسابي = (٣).

يتضح من الجدول رقم (١٠) أن:

- المهمة التي تعد أكثر أهمية فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال المعلمين حسب رأي المعلمين هي المهمة رقم (٥) "يقوم بعقد اجتماعات دورية مع المعلمين لمناقشة قضايا العمل وموضوعات تربوية بهدف تحسين العمل المدرسي" حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٨٦٩)، تلتها المهمة رقم (١٦) "يكثف من زياراته للمعلمين الجدد بهدف دعمهم مهنيا ومعنويا" في المرتبة الثانية في درجة الأهمية حسب رأي المعلمين، حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢,٧٤٩).

- المهمة التي تعد أكثر أهمية فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال المعلمين حسب رأي المعلمين الأوائل أنفسهم هي المهمة رقم (١٣) "يوجه المعلمين لإتباع الأساليب التدريسية الحديثة المناسبة لتلاميذهم وللمواد التي يدرسونها" حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية ومقداره

(٢,٩٩٠)، تلتها المهمة رقم (٥) "يقوم بعقد اجتماعات دورية مع المعلمين لمناقشة قضايا العمل وموضوعات تربوية بهدف تحسين العمل المدرسي" في المرتبة الثانية في درجة الأهمية حسب رأي المعلمين الأوائل، حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢,٩٧٩).

- المهمة التي تعد أكثر أهمية فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال المعلمين حسب رأي الإداريين هي المهمة رقم (١) "يزور المعلمين في الفصول لأغراض متنوعة (تشخيص/متابعة/تقويم) حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٩٨٠)، تلتها المهمة رقم (٥) "يقوم بعقد اجتماعات دورية مع المعلمين لمناقشة قضايا العمل وموضوعات تربوية بهدف تحسين العمل المدرسي" في المرتبة الثانية في درجة الأهمية حسب رأي الإداريين حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢,٩١٤).

يتبين من النتائج السابقة اتفاق المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين على أهمية قيام المعلم الأول بعقد الاجتماعات الدورية مع المعلمين، وذلك كون الاجتماعات التي يقوم بها القسم تلعب دورا مهما في تقدم القسم وحل مشاكله وتحديد متطلباته وتنفيذها. وهذه النتيجة تدل على أن المعلم الأول هو القائد وهو المحور لهذه الاجتماعات كيف لا وهو حلقة الوصل بين ما يتم في الاجتماع وبين السعي إلى تنفيذه وتوصيله إلى الإدارة المدرسية.

أما فيما يتعلق باختلاف المعلمين مع الإداريين والمعلمين الأوائل على أهمية أن يكثف المعلم الأول من زياراته للمعلمين الجدد بهدف دعمهم مهنيا، فإن المعلمين أكثر قدرة على تقدير هذه المهمة من غيرهم كونها تخصهم وتخص دورهم كمعلمين وهم أعرف بأهميتها وبدور المعلم الأول في تقديم النصح والإرشاد للمعلم الجديد والسعي الدائم لتقدمه في المجال التعليمي. وإن كانت وجهة نظر المعلمين في هذا الشأن تعكس كره المعلمين للزيارات الصفية ومقاومتهم لها ، وأنها يجب أن تكثف للمعلمين الجدد فقط.

كما يتبين من الجدول رقم (١٠) أن:

- المهمة التي تعد أقل أهمية فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال المعلمين حسب رأي المعلمين هي المهمة رقم (١٥) "يساعد المعلمين على تنظيم أماكن الدراسة وفق متطلبات الصحة

والسلامة" حيث حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٢٤٥)، تلتها المهمة رقم (١٩) "يهتم بتشجيع المعلمين على البحث والإطلاع" وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٤٩٢).

- المهمة التي تعد أقل أهمية فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال المعلمين حسب رأي المعلمين الأوائل أنفسهم هي المهمة رقم (١٥) "يساعد المعلمين على تنظيم أماكن الدراسة وفق متطلبات الصحة والسلامة" حيث حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٥٣٦)، تلتها المهمة رقم (٧) "ينفذ دروسا توضيحية لمعلمي القسم لإثراء خبراتهم" وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٥٨٤).

- المهمة التي تعد أقل أهمية فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال المعلمين حسب رأي الإداريين هي المهمة رقم (١٥) "يساعد المعلمين على تنظيم أماكن الدراسة وفق متطلبات الصحة والسلامة" حيث حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٦٦٣)، تلتها المهمة رقم (١٨) "يزود المعلمين بقراءات ونشرات تفيد في نموهم المهني" وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٩٣).

يتبين من النتائج السابقة اتفاق المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين على قلة أهمية قيام المعلم الأول بتنظيم أماكن الدراسة وفق متطلبات الصحة والسلامة، وقد يكون سبب هذه النتيجة أن هذه المهمة تحتاج إلى مختصين في الصحة العامة لديهم الخبرة في هذا المجال قد لا تكون متوافرة لدى المعلم الأول. كما أن هذه المهمة بعيدة نوعا ما عن التأهيل العلمي للمعلم الأول.

أما فيما يتعلق بقلة أهمية قيام المعلم الأول بتنفيذ دروسٍ توضيحيةٍ للمعلمين كما يرى المعلم الأول، فهذا ينبثق من وعي المعلم الأول بقدرة المعلم وكفاءته وتمتعه بالخبرة والكفاءة العالية، وكيف لا والمعلم الأول هو بالأصل معلم، كما أنه أكثر صلة بالمعلم وأكثر معرفة به من غيره ، ويمكن عزو وجهة نظر المعلمين الأوائل بهذا الخصوص إلى صعوبة تنفيذ مثل هذه الدروس ، لما قد يتطلبه من تعديل في جدول حصص معلمي القسم ، وبخصوص نظام معلم الفصل لا يوجد صف خاص للمعلم الأول يمكن أن يقدم فيه مثل هذه الدروس ، مما يضطره إلى تقديمها في أحد صفوف الحلقة الأولى ، وما يتبع ذلك من صعوبات التفاعل مع التلاميذ ومعرفة ميولهم وخبراتهم العلمية والعملية ، مما قد يؤدي إلى فشل مثل هذه الدروس.

وقد اختلفت نتيجة دراسة الشلاش (١٩٩٢) مع نتيجة الدراسة الحالية في هذا المجال حيث أشارت إلى أن أقل المهام الفنية أهمية لدى مديري المدارس الثانوية والموجهين التربويين بمنطقة الرياض التعليمية حسب رأيهم هي "حفز المعلمين على تجريب الأفكار الجديدة"

ثانيا: عرض النتائج المتعلقة بفقرات المجال الثاني حسب درجة الأهمية: "مجال المنهج".

للإجابة عن هذا القسم، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد العينة على فقرات **المجال الثاني** المتعلقة بدرجة الأهمية، والجدول رقم (١١) يوضح ذلك:

جدول رقم (١١)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة أهمية مهام المعلم الأول في مجال المنهج "المجال الثاني" حسب رأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين

الرقم	المهمة	الرتبة	الفئات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	يتابع مدى تحقيق الأهداف الخاصة للمناهج في مجال تخصصه من خلال أداء المعلمون	٥	معلم	٢,٦٢١	٠,٦٠٦
		٢	معلم أول	٢,٩١٨	٠,٢٧٧
		٢	إداري	٢,٩٣١	٠,٢٥٦
٢	يقوم بمشاركة معلميه بتحليل وحدات دراسية مقررة بهدف تحسين عملية تدريسها	١٤	معلم	٢,٤٠٨	٠,٦٨٢
		١١	معلم أول	٢,٥٠٥	٠,٥٩٧
		١٢	إداري	٢,٧٥٩	٠,٥٠٦
٣	يراجع مع المعلمين الأخطاء اللغوية والمطبعية التي قد تكون موجودة في الكتب المقررة.	١٥	معلم	٢,٤٠٣	٠,٧٤٣
		١٢	معلم أول	٢,٤٩٥	٠,٦٦٣
		١٣	إداري	٢,٧٠٧	٠,٤٥٩
٤	يرفع تقارير خاصة بأي قصور في الكتب المدرسية المقررة للتوجيه التربوي.	١٣	معلم	٢,٤٣٩	٠,٧٨٨
		١٥	معلم أول	٢,٤١٧	٠,٧٣١
		١٥	إداري	٢,٦٣٨	٠,٦٤١
٥	يشارك في تحديد متطلبات المنهج الدراسي من المواد والخامات والمعدات والأجهزة ,والوسائل المعينة .	٨	معلم	٢,٥٤٨	٠,٦٦٧
		٥	معلم أول	٢,٧٨٤	٠,٤١٤
		٨	إداري	٢,٨٤٥	٠,٤١٠
٦	يتابع توفير متطلبات المنهج الدراسي من المواد والخامات والمعدات والأجهزة ,والوسائل المعينة .	٦	معلم	٢,٦١٦	٠,٦١٨
		٧	معلم أول	٢,٧٧٥	٠,٤٣٧
		١٠	إداري	٢,٨٠٠	٠,٤٧٥
٧	يوفر بصورة متجددة قائمة بالكتب والمراجع العلمية ذات العلاقة بمواد التخصص والمتوافرة في مركز مصادر التعلم	١٠	معلم	٢,٤٨٨	٠,٦٦٧
		١٤	معلم أول	٢,٤٧٥	٠,٦٩٠
		١٤	إداري	٢,٦٩٠	٠,٥٠٣
٨	يرشد المعلمين إلى ما هو متوافر في مركز مصادر التعلم من تقنيات تربوية يمكنهم الإفادة منها	٧	معلم	٢,٥٦٥	٠,٦٢٨
		١٠	معلم أول	٢,٦١٩	٠,٦٢٠
		١١	إداري	٢,٧٩٣	٠,٤٥٠
٩	يشارك في لجان الوزارة الخاصة بتأليف الكتب الدراسية وتطوير المناهج.	١٦	معلم	٢,٣٩٦	٠,٧٥٤
		١٦	معلم أول	٢,٤١١	٠,٧٨٤
		١٦	إداري	٢,٥٦٧	٠,٦٩٨
١٠	يشارك في عمل البحوث الإجرائية في مجال تطوير المناهج وطرق التدريس.	١٧	معلم	٢,٢٥٣	٠,٧٧٨
		١٧	معلم أول	٢,٣٦٤	٠,٧٣٨
		١٧	إداري	٢,٤٩٥	٠,٦٥٠

الرقم	المهمة	الرتبة	الفئات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١١	يتأكد من صحة ودقة الخطط التي يضعها معلمو قسمه لتنفيذ محتوى المقررات الدراسية طوال أشهر السنة الدراسية.	٢	معلم	٢,٧٤٢	٠,٥٦٨
		١	معلم أول	٢,٩٥٩	٠,٢٠٠
		٣	إداري	٢,٩٣١	٠,٢٥٦
١٢	يساعد المعلمين في التخطيط للأنشطة التربوية المصاحبة للمادة	٩	معلم	٢,٥٢٤	٠,٦٤٣
		٨	معلم أول	٢,٧٦٣	٠,٤٢٨
		٦	إداري	٢,٨٧٩	٠,٣٢٩
١٣	يشرف على المسابقات الخاصة بالمادة الدراسية	١٢	معلم	٢,٤٦٥	٠,٦٧٨
		٩	معلم أول	٢,٧٦٣	٠,٤٩٥
		٩	إداري	٢,٨٢١	٠,٣٨١
١٤	يعد سجلات لمتابعة الخطط الدراسية وبرامج الأنشطة	٤	معلم	٢,٦٤٣	٠,٦٢٦
		٤	معلم أول	٢,٨٣٣	٠,٤٤٩
		٥	إداري	٢,٩١٠	٠,٢٨٤
١٥	يقوم بجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالمشكلات والقضايا التربوية حول المادة , ويعمل على دراستها وتحليلها	١١	معلم	٢,٤٨٠	٠,٧٢٥
		١٣	معلم أول	٢,٤٩٥	٠,٧٠٩
		٧	إداري	٢,٨٥٥	٠,٣٩٧
١٦	يشارك في الاجتماعات الدورية للمدرسين الأوائل الخاصة بتطوير المناهج	١	معلم	٢,٨٢١	٠,٤٧٨
		٦	معلم أول	٢,٧٨٤	٠,٤٦٢
		٤	إداري	٢,٩٢٨	٠,٢٥٦
١٧	يشارك في الأنشطة المدرسية والحلقات العلمية ذات الصلة بالمادة	٣	معلم	٢,٧١٠	٠,٥٥٣
		٣	معلم أول	٢,٨٧٤	٠,٣٦١
		١	إداري	٢,٩٤٨	٠,٢٢٣

* النهاية العظمى للمتوسط الحسابي = (٣).

يتضح من الجدول رقم (١١) أن :

- المهمة التي تعد أكثر أهمية فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال المنهج حسب رأي المعلمين هي المهمة رقم (١٦) "يشارك في الاجتماعات الدورية للمدرسين الأوائل الخاصة بتطوير المناهج" حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٨٢١)، تلتها المهمة رقم (١١) "يتأكد من صحة ودقة الخطط التي يضعها معلمو قسمه لتنفيذ محتوى المقررات الدراسية طوال أشهر السنة الدراسية" في المرتبة الثانية، حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢,٧٤٢).

- المهمة التي تعد أكثر أهمية فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال المنهج حسب رأي المعلمين الأوائل أنفسهم هي المهمة رقم (١١) "يتأكد من صحة ودقة الخطط التي يضعها معلمو قسمه لتنفيذ محتوى المقررات الدراسية طوال أشهر السنة الدراسية" حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٩٥٩)، تلتها المهمة رقم (١) "يتابع مدى تحقيق

الأهداف الخاصة للمناهج في مجال تخصصه من خلال أداء المعلمين" في المرتبة الثانية، حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢,٩١٨).

- المهمة التي تعد أكثر أهمية فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال المنهج حسب رأي الإداريين هي المهمة رقم (١٧) "يشارك في الأنشطة المدرسية والحلقات العلمية ذات الصلة بالمادة" حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٩٤٨)، تلتها المهمة رقم (١) "يتابع مدى تحقيق الأهداف الخاصة للمناهج في مجال تخصصه من خلال أداء المعلمون" في المرتبة الثانية، حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢,٩٣١).

هناك اتفاق واضح بين المعلمين والمعلمين الأوائل على أهمية متابعة المعلم الأول للخطط اليومية والفصلية التي يقوم بها المعلم، وهذا ينبثق من وعي المعلمين والمعلمين الأوائل بأهمية التخطيط كونهم المسؤولين المباشرين عنه، وينبثق أيضا من أهمية التخطيط في العلمية التعليمية في إبعاد المعلم عن السير بعشوائية والمساعدة على وضع تصور مسبق لما يحتاجه المعلم والمعلم الأول لتوفيره أولا بأول، كما أنه يساعد على تحقق الأهداف حسب الوقت المحدد وبالكفاءة المطلوبة. وقد توصلت دراسة (الغانم ، ٢٠٠٠) إلى نتيجة مشابهة حيث أشارت إلى أن المهمة التي حازت أعلى الدرجات من وجهة نظر المشرفين أنفسهم من حيث الأهمية هي "التأكد من قيام المعلمين بأعداد خطط سنوية ، فصلية ، للمباحث المختلفة ، وإبداء الملاحظات حولها"

كما أن هناك اتفاق واضح بين المعلمين الأوائل والإداريين على أهمية قيام المعلم الأول بمتابعة مدى تحقق الأهداف، وذلك كون الأهداف هي الأساس الداعم للعملية التربوية وكون تحقيقها هو الهدف الأول والأسمى من كل العملية التربوية، فلا يختلف اثنان على كون الأهداف التربوية هي الأساس الذي تنطلق منه كل العملية التربوية برمتها، من هنا جاء رأي المعلمين الأوائل والإداريين على أهمية أن يشرف المعلم الأول بشكل مباشر على تحقيق الأهداف. وقد توصلت دراسة (الغانم ، ٢٠٠٠) إلى نتيجة مشابهة حيث أشارت إلى أن من المهام التي حازت أعلى الدرجات من وجهة نظر المشرفين أنفسهم من حيث الأهمية هي " تدريب المعلمين على تحديد وصياغة الأهداف التعليمية في خطط التدريس".

كما يتبين من الجدول رقم (١١) أن المهمة التي تعد أقل أهمية فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال المنهج حسب رأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين هي المهمة رقم (١٠) "يشارك في عمل البحوث الإجرائية في مجال تطوير المناهج وطرق التدريس" حيث حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٢٥٣) حسب رأي المعلمين، و(٢,٣٦٤) حسب رأي المعلمين الأوائل، و(٢,٤٩٥) حسب رأي الإداريين، تلتها المهمة رقم (٩) "يشارك في لجان الوزارة الخاصة بتأليف الكتب الدراسية وتطوير المناهج" وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٣٩٦) حسب رأي المعلمين، و(٢,٤١١) حسب رأي المعلمين الأوائل، و(٢,٥٦٧) حسب رأي الإداريين. وقد خالفت هذه النتيجة نتيجة دراسة (الغانم ، ٢٠٠٠) التي أشارت إلى أن من المهام التي حازت أعلى الدرجات من وجهة نظر المشرفين أنفسهم من حيث الأهمية هي " تدريب المعلمين عن تحليل المناهج من أجل تطويرها".

إذاً كان هناك اتفاق شبه كامل من المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين على المهام الأكثر أهمية للمعلم الأول المتعلقة بالمناهج، فإن هنالك اتفاقا كاملا منهم على المهام الأقل أهمية للمعلم الأول المرتبطة بالمنهج والمتمثلة بالمشاركة في عمل البحوث الإجرائية وفي تأليف الكتب المدرسية، ولعل تفسير ذلك من أن هذه المهام ليست من تخصص المعلم الأول بالدرجة الأولى، فعمل البحوث الإجرائية بشكل يفيد العمل التربوي يحتاج إلى مختصين في مجال البحث العلمي ممن يحملون درجة الماجستير على الأقل، كما أن تأليف الكتب هو من اختصاص لجان يتم تشكيلها باجتماعات تتم على مستويات عليا في الوزارة، وبالتالي فإن قيام المعلم الأول بهذا كله كما هو مأمول يعد شبه مستحيل وهذا ما أرادت العينة قوله.

ثالثا: عرض النتائج المتعلقة بفقرات المجال الثالث حسب درجة الأهمية: "مجال التفاعل مع التلاميذ".

للإجابة عن هذا القسم، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد العينة على فقرات **المجال الثالث** المتعلقة بدرجة الأهمية، والجدول رقم (١٢) يوضح ذلك:

جدول رقم (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة أهمية مهام المعلم الأول في مجال التفاعل مع التلاميذ "المجال الثالث" حسب رأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين

الرقم	المهمة	الرتبة	الفئات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري
١	يقوم بتدريس النصاب المخصص له من الحصص	٨	معلم	٢,٦٥٣	٠,٦٨٧
		١٢	معلم أول	٢,٤٩١	٠,٧٣٦
		٩	إداري	٢,٨٥٠	٠,٤٣٨
٢	يتعاون مع المرشد الاجتماعي في حل مشكلات التلاميذ التحصيلية والاجتماعية والانضباطية	٢	معلم	٢,٧١٦	٠,٥٣٤
		٧	معلم أول	٢,٩٠٥	٠,٣٢٥
		٦	إداري	٢,٨٩٠	٠,٣٦٠
٣	يتابع مستوى التلاميذ من خلال أعمالهم التحريرية وزيارة الفصول الدراسية	١	معلم	٢,٨٠٦	٠,٤٥٤
		٤	معلم أول	٢,٩٣٧	٠,٢٤٢
		٤	إداري	٢,٩٢٧	٠,٣١٧
٤	يشجع التلاميذ على المشاركة في المسابقات الخاصة بالمادة الدراسية	١١	معلم	٢,٥٨٦	٠,٥٩٧
		١٠	معلم أول	٢,٨٢٢	٠,٤٣٣
		١١	إداري	٢,٨٠٠	٠,٤٣٦
٥	يخطط لبرامج نشاطات الجماعات الدراسية بما يتفق وميول التلاميذ وقدراتهم.	١٢	معلم	٢,٤٦٤	٠,٦٢٩
		١١	معلم أول	٢,٦٦٢	٠,٥٧٠
		١٢	إداري	٢,٧٥٥	٠,٤١٩
٦	يساعد المعلمين على التخطيط الجيد للزيارات العلمية التي تنظم للتلاميذ للمؤسسات المختلفة , وتسهيل اجراءاتها	١٣	معلم	٢,٢٩٨	٠,٧٧٥
		١٣	معلم أول	٢,٤٤٢	٠,٦٤١
		١٣	إداري	٢,٧٠٥	٠,٤٨٨
٧	يوجه المعلمين إلى تعزيز التواصل مع أولياء أمور التلاميذ بوسائل متنوعة.	٣	معلم	٢,٧١٠	٠,٥٦٧
		١	معلم أول	٢,٩٦٧	٠,١٧٤
		٥	إداري	٢,٩٠٨	٠,٢٨٣
٨	يتابع المعلمين في وضع وتنفيذ الخطط التي تهدف إلى رعاية التلاميذ وفق مستوياتهم	٦	معلم	٢,٦٩٩	٠,٥٥٤
		٣	معلم أول	٢,٩٤٧	٠,٢٢٢
		٣	إداري	٢,٩٤٠	٠,٢٢٤
٩	يتعاون مع المدير المساعد , ومدرس التربية الخاصة , لوضع البرامج الإثرائية للتلاميذ المتفوقين ويتابع تنفيذها وتقويمها	٩	معلم	٢,٦٥٣	٠,٥٧١
		٩	معلم أول	٢,٨٥١	٠,٣٨١
		٨	مدير	٢,٨٨٥	٠,٣٠٧
١٠	يتعاون مع المدير المساعد , ومدرس التربية الخاصة , لوضع برامج التعزيز والتعليم المساند للتلاميذ ذوي التحصيل المتدني ، ويتابع تنفيذها وتقويمها	٤	معلم	٢,٧٠٢	٠,٥٢٥
		٥	معلم أول	٢,٩٢٦	٠,٢٦٠
		٢	مدير	٢,٩٤٢	٠,٢٢٤
١١	يوجه المعلمين باستمرار إلى مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ في الصفوف التي يدرسونها	٥	معلم	٢,٧٠٢	٠,٥٨٤
		٢	معلم أول	٢,٩٤٧	٠,٢٢٢
		١	مدير	٢,٩٦٠	٠,١٨٥
١٢	يعرف المعلمين بالأساليب التربوية التي تساعدهم في حل مشكلات التلاميذ	١٠	معلم	٢,٦٠٥	٠,٦٤٨
		٨	معلم أول	٢,٨٧٤	٠,٣٣١
		١٠	مدير	٢,٨٤٩	٠,٣٤٧
١٣	يرشد المعلمين إلى الأساليب التربوية التي تساعدهم في إدارة الصفوف وضبطها	٧	معلم	٢,٦٦٩	٠,٦٠٨
		٦	معلم أول	٢,٩٢٦	٠,٢٩٨
		٧	مدير	٢,٨٩٠	٠,٣٠٧

- النهاية العظمى للمتوسط الحسابي = (٣).

يتضح من الجدول رقم (١٢) أن:

- المهمة التي تعد أكثر أهمية فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال التفاعل مع التلاميذ حسب رأي المعلمين هي المهمة رقم (٣) "يتابع مستوى التلاميذ من خلال أعمالهم التحريرية وزيارة الفصول الدراسية" حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٨٠٦)، تلتها المهمة رقم (٢) "يتعاون مع المرشد الاجتماعي في حل مشكلات التلاميذ التحصيلية والاجتماعية والانضباطية" في المرتبة الثانية، حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢,٧١٦).

- المهمة التي تعد أكثر أهمية فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال التفاعل مع التلاميذ حسب رأي المعلمين الأوائل أنفسهم هي المهمة رقم (٧) "يوجه المعلمين إلى تعزيز التواصل مع أولياء أمور التلاميذ بوسائل متنوعة" حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٩٦٧)، تلتها المهمة رقم (١١) "يوجه المعلمين باستمرار إلى مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ في الصفوف التي يدرسونها" في المرتبة الثانية، حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢,٩٤٧).

- المهمة التي تعد أكثر أهمية فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال التفاعل مع التلاميذ حسب رأي الإداريين هي المهمة رقم (١١) "يوجه المعلمين باستمرار إلى مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ في الصفوف التي يدرسونها" حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٩٦٠)، تلتها المهمة رقم (١٠) "يتعاون مع المدير المساعد, ومدرس التربية الخاصة, لوضع برامج التعزيز والتعليم المساند للتلاميذ ذوي التحصيل المتدني ، ويتابع تنفيذها وتقويمها" في المرتبة الثانية، حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢,٩٤٢).

نستنتج مما سبق أن هنالك اتفاق بين المعلمين الأوائل والإداريين على أهمية أن يسعى المعلم الأول باستمرار إلى توجيه المعلمين إلى مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ، وهذا يرتبط بأهمية توفير التعليم للطلبة كل حسب مستوياته وقدراته، بحيث يتقدم كل طالب وفقا لهذه المستويات والقدرات،

ووعي المعلمين الأوائل والإداريين بأهمية هذه المهمة ينبثق من الخبرة الطويلة لهم في العلمية التعليمية.

كما نستنتج مما سبق اختلاف رؤية المعلمين عن المعلمين الأوائل والإداريين في هذا المجال، حيث بين المعلمين أن المهام الأكثر أهمية للمعلم الأول المرتبطة بالتلاميذ تتمثل في متابعة مستوى التلاميذ، وحل مشكلاتهم التحصيلية، وذلك كون المعلم أكثر دراية بهذه المهام، فالمعلم هو الأكثر معرفة بالمستوى التحصيلي لكل طالب، كما أنه الأكثر معرفة بما يعترض الطالب من مشكلات سلوكية وتحصيلية تعيق العمل التربوي وتعيق تقدم الطالب، وضرورة تكاثف جهود المعلم والمعلم الأول والمرشد الاجتماعي لحل هذه المشكلات حتى نضمن النمو السليم للطالب في جميع المجالات.

وقد أشارت دراسة الشلاش (١٩٩٢) لنفس النتيجة السابقة حيث أشارت إلى أن أكثر المهام الفنية أهمية لدى مديري المدارس الثانوية والموجهين التربويين بمنطقة الرياض التعليمية من وجهة نظرهم هي "متابعة المستوى التحصيلي للطلاب".

كما يتبين من الجدول رقم (١٢) أن المهمة التي تعد أقل أهمية فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال التفاعل مع التلاميذ حسب رأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين هي المهمة رقم (٦) "يساعد المعلمين على التخطيط الجيد للزيارات العلمية التي تنظم للتلاميذ للمؤسسات المختلفة, وتسهيل إجراءاتها" حيث حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٢٩٨) حسب رأي المعلمين، و(٢,٤٤٢) حسب رأي المعلمين الأوائل، و(٢,٧٠٥) حسب رأي الإداريين.

هنالك اتفاقٌ كاملٌ بين أفراد العينة على قلة أهمية أن يقوم المعلم الأول بالإشراف على الزيارات العلمية التي يقوم بها الطلبة قياسا بالمهام الأخرى، وذلك كون هذه المهمة من المهام القليلة التي يقوم بها الطلبة على مدار العام، فالطلبة في أحسن الأحوال يقومون بزيارة أو زيارتين علميتين سنويا في احسن الأحوال. ومن هنا رأت العينة قلة أهمية هذه المهمة قياسا إلى المهام الأخرى حسب رأي الباحثة.

رابعا:عرض النتائج المتعلقة بفقرات المجال الرابع حسب درجة الأهمية: "مجال الاختبارات".

للإجابة عن هذا القسم، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية و الرتب لاستجابات أفراد العينة على فقرات **المجال الرابع** المتعلقة بدرجة الأهمية، والجدول رقم (١٣) يوضح ذلك:

جدول رقم (١٣)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة أهمية مهام المعلم الأول في مجال الاختبارات "المجال الرابع" حسب رأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين

الرقم	المهمة	الرتبة	الفئات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري
١	يساعد المعلمين في بناء اختبارات متنوعة ذات مواصفات جيدة.	٣	معلم	٢,٦٩٤	٠,٥٨٧
		٢	معلم أول	٢,٩٥٥	٠,٢٠١
		٥	مدير	٢,٩٢٨	٠,٢٥٦
٢	يقدم اقتراحات بشأن تحسين الاختبارات المدرسية.	٢	معلم	٢,٧٤٢	٠,٥٢٤
		١	معلم أول	٢,٩٦٦	٠,١٧٥
		٤	مدير	٢,٩٢٩	٠,٢٥٦
٣	يعقد مشاغل تربوية لتحسين قدرات المعلمين في إعداد الاختبارات.	٥	معلم	٢,٦٠٥	٠,٦٢٢
		٦	معلم أول	٢,٧٦٧	٠,٤٤٤
		٧	مدير	٢,٧٨٨	٠,٤٤٩
٤	يشرف على طباعة وتغليف أسئلة الامتحانات.	٧	معلم	٢,٤٨٤	٠,٧٤٩
		٧	معلم أول	٢,٦٢٥	٠,٦٨١
		٦	مدير	٢,٨٣٨	٠,٤٥٢
٥	يتابع إجراءات تنفيذ وتصحيح الاختبارات الدورية.	٦	معلم	٢,٥٧٩	٠,٦٩٩
		٥	معلم أول	٢,٨٠٩	٠,٤٨٥
		٣	مدير	٢,٩٦١	٠,١٨٦
٦	يراجع سجلات رصد الدرجات ويتأكد من دقتها.	٤	معلم	٢,٦٦٩	٠,٦٠٨
		٤	معلم أول	٢,٩٣٦	٠,٢٤٢
		٢	مدير	٢,٩٨٠	٠,١٣٣
٧	يحرص على تفسير نتائج الاختبارات لاعتمادها كمؤشر لمستوى تحصيل التلاميذ.	١	معلم	٢,٧٥٨	٠,٥٤٧
		٣	معلم أول	٢,٩٤٦	٠,٢٢٢
		١	مدير	٢,٩٩٦	٠,٠٢٣

*النهاية العظمى للمتوسط الحسابي = (٣).

يتضح من الجدول رقم (١٣) أن :

- المهمة التي تعد أكثر أهمية فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال الاختبارات حسب رأي المعلمين هي المهمة رقم (٧) "يحرص على تفسير نتائج الاختبارات لاعتمادها كمؤشر لمستوى تحصيل التلاميذ" حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٧٥٨)، تلتها المهمة رقم (٢) "يقدم اقتراحات بشأن تحسين الاختبارات المدرسية" في المرتبة الثانية، حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢,٧٤٢).

- المهمة التي تعد أكثر أهمية فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال الاختبارات حسب رأي المعلمين الأوائل أنفسهم هي المهمة رقم (٢) "يقدم اقتراحات بشأن تحسين الاختبارات المدرسية" حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٩٦٦)، تلتها المهمة رقم (١) "يساعد المعلمين في بناء اختبارات متنوعة ذات مواصفات جيدة" في المرتبة الثانية، حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢,٩٥٥).

- المهمة التي تعد أكثر أهمية فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال الاختبارات حسب رأي الإداريين هي المهمة رقم (٧) "يحرص على تفسير نتائج الاختبارات لاعتمادها كمؤشر لمستوى تحصيل التلاميذ" حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٩٩٦)، تلتها المهمة رقم (٦)"يراجع سجلات رصد الدرجات ويتأكد من دقتها" في المرتبة الثانية حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢,٩٨٠).

تستنتج الباحثة من النتائج السابقة اتفاق المعلمين والمعلمين الأوائل على أهمية قيام المعلم الأول بتقديم اقتراحات لتحسين الاختبارات المدرسية، واتفاق المعلمين والإداريين على أهمية قيام المعلم الأول بتفسير نتائج الاختبارات، وذلك كون التفسير العلمي الدقيق لنتائج الاختبارات يزودنا بنتائج علمية موثوقة عن الأهداف التي تم تحقيقها كما هو مأمول والأهداف التي لم يتم تحقيقها، ويزودنا بنتائج عن نقاط الضعف والقوة لدى الطلبة وذلك من أجل تدعيم نقاط القوة ومعالجة نقط الضعف. أما فيما يتعلق بضرورة أن يتعاون المعلم الأول والمعلمين على تحسين الاختبارات بشكل مستمر فهذا يرتبط بتحسن قدرة الاختبارات على كشف ما تعلمه الطلبة وبالتالي إعطاء نتائج اكثر دقة وأكثر موثوقية، بشكل يساعد على التفسير العلمي لهذه الاختبارات.

كما يتبين من الجدول رقم (١٣) أن :

- المهمة التي تعد أقل أهمية فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال الاختبارات حسب رأي المعلمين هي المهمة رقم (٤) "يشرف على طباعة وتغليف أسئلة الامتحانات" حيث حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٤٨٤)، تلتها المهمة رقم (٥) "يتابع إجراءات تنفيذ وتصحيح الاختبارات الدورية" وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٥٧٩).

- المهمة التي تعد أقل أهمية فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال الاختبارات حسب رأي المعلمين الأوائل أنفسهم هي المهمة رقم (٤) "يشرف على طباعة وتغليف أسئلة الامتحانات" حيث حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٦٢٥)، تلتها المهمة رقم (٣) "يعقد مشاغل تربوية لتحسين قدرات المعلمين في إعداد الاختبارات" وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٦٧).

- المهمة التي تعد أقل أهمية فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال الاختبارات حسب رأي الإداريين هي المهمة رقم (٣) "يعقد مشاغل تربوية لتحسين قدرات المعلمين في إعداد الاختبارات" حيث حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٧٨٨)، تلتها المهمة رقم (٤) "يشرف على طباعة وتغليف أسئلة الامتحانات" وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٣٨).

تستنتج الباحثة اتفاق المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين على قلة أهمية قيام المعلم الأول بالإشراف على طباعة وتغليف أسئلة الامتحانات، كون هذه المهمة قليلة الأهمية ولا تحتاج إلى الإشراف المباشر من قبل المعلم الأول، ناهيك عن أن مثل هذه المهام هي مهام فنية من اختصاص أفراد آخرين مثل الكاتب أكثر من كونها من اختصاص المعلم الأول، كما ان المستخدمين الموجودين في المدرسة كثيرا ما يقومون بإنجاز مثل هذه المهام.

خامسا: عرض النتائج المتعلقة بفقرات المجال الخامس حسب درجة الأهمية: "مجال الأعمال الإدارية".

للإجابة عن هذا القسم، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد العينة على فقرات **المجال الخامس** المتعلقة بدرجة الأهمية، والجدول رقم (١٤) يوضح ذلك:

جدول رقم (١٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة أهمية مهام المعلم الأول في مجال الأعمال الإدارية "المجال الخامس" حسب رأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين

الرقم	المهمة	الرتبة	الفئات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري
١	يقوم بإعداد خطة القسم بالتنسيق مع المعلمين, والإشراف على تنفيذها وتقويمها	٣	معلم	٢,٧٨٢	٠,٥٣٤
		١	معلم أول	٢,٩٨٩	٠,١٠٢
		٢	إداري	٢,٩٨١	٠,١٣٢
٢	يقوم بمتابعة سجل حضور وانصراف معلمي القسم مع المدير المساعد.	١١	معلم	١,٩٣١	٠,٨٦٧
		١١	معلم أول	٢,١٧٨	٠,٧٣٦
		١٠	إداري	٢,٥٧٧	٠,٦٧٢

الرقم	المهمة	الرتبة	الفئات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري
٣	يشارك في وضع جدول الحصص الأسبوعي, وتوزيعها بين معلمي القسم.	١٠	معلم	٢,١٥٠	٠,٨٦٢
		١٠	معلم أول	٢,٤٣٦	٠,٧١٩
		١١	إداري	٢,٥١٧	٠,٦٧٣
٤	يقدم تقارير دورية إلى مدير المدرسة حول أداء المعلمين, والمستوى التحصيلي للتلاميذ.	٦	معلم	٢,٦٨٥	٠,٥٤٦
		٦	معلم أول	٢,٨٨٥	٠,٣٥٠
		٨	إداري	٢,٩١٠	٠,٣٤٠
٥	يقدم تقارير دورية إلى مدير المدرسة حول ما تم تنفيذه لرفع كفاءة المعلمين ورفع المستوى التحصيلي للتلاميذ.	٧	معلم	٢,٦٦١	٠,٥٩٧
		٤	معلم أول	٢,٩٣٦	٠,٢٤٢
		٧	إداري	٢,٩١٠	٠,٣٤٠
٦	يقدم تقارير دورية إلى مدير المدرسة حول مراحل تنفيذ خطة العمل, والمشاكل التي تواجهها, والإجراءات المتخذة لعلاجها.	٩	معلم	٢,٦١٣	٠,٦٤٧
		٩	معلم أول	٢,٦٧٧	٠,٥٥٠
		٩	إداري	٢,٧٨٧	٠,٤٨٦
٧	يشارك في اجتماعات مجلس إدارة المدرسة بهدف تطوير الخدمة التعليمية والتربوية بالمدرسة	٢	معلم	٢,٧٩٨	٠,٤٧٧
		٧	معلم أول	٢,٨٢٣	٠,٥٢٠
		٦	إداري	٢,٩١١	٠,٢٨٣
٨	يشارك في اجتماعات وأنشطة اللجنة الفنية بالمدرسة، بهدف تحسين الأداء المدرسي.	٤	معلم	٢,٧٥٠	٠,٥٣٥
		٢	معلم أول	٢,٩٧٨	٠,١٤٣
		٣	إداري	٢,٩٨١	٠,١٣٢
٩	يتعاون مع الهيئتين الإدارية والتعليمية في إجراء عمليات التقويم المختلفة لدورة العمل المدرسي.	٥	معلم	٢,٧٠٨	٠,٥٢٢
		٥	معلم أول	٢,٩٣٥	٠,٢٤٢
		٥	إداري	٢,٩٢٨	٠,٢٥٦
١٠	يعد سجلات منظمة لرصد زيارات وإرشادات الإشراف التربوي	٨	معلم	٢,٦١٩	٠,٦٠٥
		٨	معلم أول	٢,٧٧٦	٠,٥٠٣
		٤	إداري	٢,٩٦١	٠,١٨٦
١١	يحتفظ بسجلات منظمة للاجتماعات التي يعقدها مع المعلمين	١	معلم	٢,٨٣٠	٠,٤٥٥
		٣	معلم أول	٢,٩٥٨	٠,٢٠٠
		١	إداري	٢,٩٨١	٠,١٣٢

*النهاية العظمى للمتوسط الحسابي = (٣).

يتضح من الجدول رقم (١٤) أن:

- المهمة التي تعد أكثر أهمية فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال الأعمال الإدارية حسب رأي المعلمين هي المهمة رقم (١١) "يحتفظ بسجلات منظمة للاجتماعات التي يعقدها مع المعلمين" حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٨٣٠)، تلتها المهمة رقم (٧) "يشارك في اجتماعات مجلس إدارة المدرسة بهدف تطوير الخدمة التعليمية والتربوية بالمدرسة" في المرتبة الثانية، حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢,٧٩٨).

- المهمة التي تعد أكثر أهمية فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال الأعمال الإدارية حسب رأي المعلمين الأوائل أنفسهم هي المهمة رقم (١) "يقوم بإعداد خطة القسم بالتنسيق مع المعلمين، والإشراف على تنفيذها وتقويمها" حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية ومقداره

(٢,٩٨٩)، تلتها المهمة رقم (٨) "يشارك في اجتماعات وأنشطة اللجنة الفنية بالمدرسة، بهدف تحسين الأداء المدرسي" في المرتبة الثانية، حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢,٩٧٨).

- المهمة التي تعد أكثر أهمية فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال الأعمال الإدارية حسب رأي الإداريين هي المهمة رقم (١١) "يحتفظ بسجلات منظمة للاجتماعات التي يعقدها مع المعلمين" حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٩٨١)، تلتها المهمة رقم (١) "يقوم بإعداد خطة القسم بالتنسيق مع المعلمين، والإشراف على تنفيذها وتقويمها" في المرتبة الثانية، حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢,٩٨١).

تستنتج الباحثة مما سبق اتفاق المعلمين والإداريين على أهمية احتفاظ المعلم الأول بسجلات الاجتماعات التي يقوم بها القسم، وذلك كون التوثيق الدقيق يضمن الاستفادة من المأمول من هذه الاجتماعات وبدون عملية التوثيق الدقيق لذلك يجعل تلك الاجتماعات لا قيمة لها ويضفي نوعا من العشوائية والتخبط على سير العملية التعليمية في القسم، من هنا انبثق أهمية التوثيق والتسجيل الدقيق لتلك الاجتماعات.

كما تستنتج الباحثة اتفاق المعلمين الأوائل والإداريين على أهمية قيام المعلم الأول بإعداد خطة القسم، كون التخطيط يضفي نوعا من الدقة والنظام على عمل القسم ككل، ويمنع التخبط والعشوائية في عمل القسم، كما أنه يعطي تصوراً دقيقاً للإدارة لما يجري وما سيجري في القسم، مما يجعل العمل التربوي أكثر تكاملا وأكثر وضوحا داخل المدرسة.

كما يتبين من الجدول رقم (١٤) أن:

- المهمة التي تعد أقل أهمية فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال الأعمال الإدارية حسب رأي المعلمين والمعلمين الأوائل هي المهمة رقم (٢) "يقوم بمتابعة سجل حضور وانصراف معلمي القسم مع المدير المساعد." حيث حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية ومقداره (١,٩٣١) حسب رأي المعلمين، و(٢,١٧٨) حسب رأي المعلمين الأوائل. تلتها المهمة رقم (٣) "يشارك في وضع جدول الحصص الأسبوعي, وتوزيعها بين معلمي القسم" بمتوسط حسابي مقداره (٢,١٥٠) حسب رأي المعلمين،و(٢,٤٣٦) حسب رأي المعلمين الأوائل.

- المهمة التي تعد أقل أهمية فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال الأعمال الإدارية حسب رأي الإداريين هي المهمة رقم (٣) " يشارك في وضع جدول الحصص الأسبوعي, وتوزيعها بين معلمي القسم " حيث حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية و مقداره (٢,٥١٧) تلتها المهمة رقم (٢) "يقوم بمتابعة سجل حضور وانصراف معلمي القسم مع المدير المساعد." بمتوسط حسابي مقداره (٢,٥٧٧).

هنالك اتفاق واضح بين المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين على تدني أهمية قيام المعلم الأول في بوضع جدول الحصص الأسبوعي، وبمتابعة سجل حضور وانصراف معلمي القسم كون مثل هذه المهام هي من تخصص الإدارة بالدرجة الأولى، كما أن عملية متابعة الحضور والانصراف للمعلمين هي من المهام السهلة التي لا تحتاج إلى أن يتدخل بها المعلم الأول بشكل مباشر خاصة مع توجهات الوزارة الحالية لحوسبة عملية حضور وانصراف المعلمين. أما فيما يتعلق بوضع جدول الحصص فهذه المهمة تتم مرة واحدة سنويا، وهناك من يقوم بها في المدرسة، وبالتالي فهي قليلة الأهمية قياسا بالمهام الإدارية الأخرى المناطة على عاتق المعلم الأول.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث : "ما درجة ممارسة المعلم الأول لمهامه بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين،من وجهة نظره ، ووجهة نظرالإداريين والمعلمين"؟

للإجابة عن هذا السؤال، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد العينة على الدرجة الكلية للمقياس، وعلى مجالات المقياس الخمس فيما يتعلق بدرجة الممارسة، والجدول رقم (١٥) يوضح ذلك:

جدول رقم (١٥)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على الدرجة الكلية للمقياس وعلى مجالات المقياس الخمسة (درجة الممارسة)

الرقم	المجال	الرتبة	الفئات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري
١	المجال الأول: مجال المعلمين	٣	معلم	٢,٣٧٤٠	٠,٤١٢٣
		٣	معلم أول	٢,٦٣٤٩	٠,٢٥٩٢
		٤	إداري	٢,٤٨١٧	٠,٣٥٩٩
٢	المجال الثاني: مجال المنهج	٥	معلم	٢,١٢١٤	٠,٣٨٧٥
		٥	معلم أول	٢,٣٢٤٥	٠,٣٣١٩
		٥	إداري	٢,٢٨٨٥	٠,٣٣٣٦
٣	المجال الثالث: مجال التفاعل مع التلاميذ	٤	معلم	٢,٣٣٩١	٠,٤٦٩٧
		٢	معلم أول	٢,٦٩١٢	٠,٢٧٨٣
		٢	إداري	٢,٦٢٤٨	٠,٣٨٧٥

الرقم	المجال	الرتبة	الفئات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري
٤	المجال الرابع: مجال الاختبارات	٢	معلم	٢,٤٤٩٤	٠,٤٥٣١
		١	معلم أول	٢,٧٧٤٤	٠,٢١٨٢
		١	إداري	٢,٦٧٦٧	٠,٢٨٦٩
٥	المجال خامس: مجال الأعمال الإدارية	١	معلم	٢,٤٧٣١	٠,٣٧٤٩
		٤	معلم أول	٢,٦٠٧١	٠,٢٨٩٨
		٣	إداري	٢,٥٩٠٦	٠,٣١٤٣
	الدرجة الكلية		معلم	٢,٣٥١٤	٠,٣٥٨٩
			معلم أول	٢,٦٠٦٤	٠,٢٢٢٦
			إداري	٢,٥٣٢٤	٠,٢٨٢٢

* النهاية العظمى للمتوسط الحسابي = (٣).

يتبين من الجدول رقم (١٥) أن :

- المتوسط الحسابي لدرجة ممارسة المعلم الأول لمهامه في المدارس الابتدائية في مملكة البحرين حسب رأي المعلمين بلغ (٢,٣٥١٤) بانحراف معياري مقداره (٠,٣٥٨٩)، وهذا يعني أن المعلم الأول يمارس مهامه **بدرجة عالية** تبعا لرأي المعلمين وتبعا للتصنيف المتبع في الدراسة الحالية.

- المتوسط الحسابي ممارسة المعلم الأول لمهامه في المدارس الابتدائية في مملكة البحرين حسب رأي المعلمين الأوائل بلغ (٢,٦٠٦٤) بانحراف معياري مقداره (٠,٢٢٢٦)، وهذا يعني أن المعلم الأول يمارس مهامه **بدرجة عالية** تبعا لرأي المعلمين الأوائل أنفسهم وتبعا للتصنيف المتبع في الدراسة الحالية.

- المتوسط الحسابي لدرجة ممارسة المعلم الأول لمهامه في المدارس الابتدائية في مملكة البحرين حسب رأي الهيئة الإدارية بلغ (٢,٥٣٢٤) بانحراف معياري مقداره (٠,٢٨٢٢)، وهذا يعني أن المعلم الأول يمارس مهامه **بدرجة عالية** تبعا لرأي الإداريين وتبعا للتصنيف المتبع في الدراسة الحالية.

كما يتبين مما سبق اتفاق المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين على درجة ممارسة المعلم الأول لمهامه، حيث بين الجميع أن المعلم الأول يمارس هذه المهام بدرجة عالية، وهذا يدل على دور المعلم الأول الفعال في تطوير العملية التربوية، ويؤيد ما ذهبنا إليه سابقا من أن المعلم الأول يعد عاملاً هاماً في سير العمل المدرسي وتطويره وتقدمه بطريقة فعالة، كما تنبثق هذه النتيجة من الكفاءة العالية التي يتمتع بها المعلم الأول في وزارة التربية والتعليم، وهذه النتيجة مؤشر على نجاح قرار

الوزارة باستحداث المسمى الوظيفي المعلم الأول من جهة، كما أنها تعطي موثوقية للمعايير التي تضعها الوزارة لاختيار المعلم الأول من جهة أخرى، كيف لا وهي تختار المعلم الأول الذي يمارس مهامه بدرجة عالية والذي يتمتع بالنشاط والحيوية والسعي الدؤوب لإثبات أهمية هذه الوظيفة المستحدثة.

وقد اختلفت نتيجة دراسة (عقيلان ، ١٩٨٥) مع نتيجة الدراسة الحالية التي أشارت إلى أن نسبة كبيرة من المديرين (٨٢%- ٩٩%) يقومون بنصف المهام الإشرافية التي يفترض أن يقوم بها مدير المدرسة الإلزامية كمشرف مقيم ، في حين أن هذه النتيجة تدعم أهمية الاخذ بفكرة المعلم الأول كمشرف مقيم .

كما يتبين من الجدول رقم (١٥) أن :

- المجال الذي يعد أكثر ممارسة فيما يتعلق بمهام المعلم الأول حسب رأي المعلمين هو "**مجال الأعمال الإدارية**"، بمتوسط حسابي مقداره (٢,٤٧٣١) وانحراف معياري بلغ (٠,٣٧٤٩).
- المجال الذي يعد أكثر ممارسة فيما يتعلق بمهام المعلم الأول حسب رأي المعلمين الأوائل هو "**مجال الاختبارات**"، بمتوسط حسابي مقداره (٢,٧٧٤٤) وانحراف معياري بلغ (٠,٢١٨٢).
- المجال الذي يعد أكثر ممارسة فيما يتعلق بمهام المعلم الأول حسب رأي الهيئة الإدارية هو "**مجال الاختبارات**" أيضا، بمتوسط حسابي مقداره (٢,٦٧٦٧) وانحراف معياري بلغ (٠,٢٨٦٩).

تستنتج الباحثة مما سبق اتفاق المعلمين الأوائل والإداريين على أن مجال الاختبارات هو الأكثر ممارسة من قبل المعلم الأول، وهذا يختلف مع ما ذهب إليه المعلمون من أن مجال الأعمال الإدارية هو الأكثر ممارسة من قبل المعلم الأول. ويأتي اتفاق المعلمين الأوائل والإداريين على مجال الاختبارات كون مجال الاختبار هو من صلب تخصص القسم الذي ينتمي إليه المعلم الأول ولا تتدخل الإدارة في المهام المتعلقة بالاختبارات، حيث لا يوجد تداخل في مجال ممارسة المهام المتعلقة بالاختبارات بين الإداريين والمعلمين الأوائل مما رفع من درجة ممارسة المعلم الأول للمهام المرتبطة بالاختبارات. وقد وافقت هذه النتيجة نتيجة دراسة عبد الحسين (٢٠٠٥) إلى أن المجال الأكثر

ممارسة من قبل المشرفين التربويين في وزارة التربية والتعليم بمملكة البحرين هو مجال التقويم، في حين خالفت نتيجة دراسة الأيوب (١٩٩٠) التي أشارت إلى أن مجال الاختبارات من المهام الأقل ممارسة من قبل المشرفين التربويين، حسب تصور المشرفين التربويين أنفسهم.

وفيما يتعلق بممارسة المهام الإدارية حسب رأي المعلمين فإن المعلم الأول يعد حلقة الوصل الأولى بين المعلمين من جهة والإداريين من جهة أخرى، فهو الذي يقدم تقارير دورية إلى مدير المدرسة حول أداء المعلمين، وحول المستوى التحصيلي للتلاميذ، وحول مراحل تنفيذ خطة العمل في القسم. كما أن المعلم الأول هو الذي يشارك في اجتماعات مجلس إدارة المدرسة نيابة عن جميع معلمي قسمه، وهذه المهام جميعا جعلت المعلمين يرون أن المعلم الأول يمارس مهامه الإدارية أكثر من غيرها من المهام. وقد وافقت هذه النتيجة نتيجة دراسة الأيوب (١٩٩٠) التي أشارت إلى أن مجال إدارة الصفوف من المهام الأكثر ممارسة من قبل المشرفين التربويين، حسب تصور المشرفين التربويين أنفسهم.

كما يتبين من الجدول رقم (١٥) أن المجال الذي يعد أقل ممارسة فيما يتعلق بمهام المعلم الأول حسب رأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين هو "**مجال المنهج**" حيث حصل على أدنى المتوسطات الحسابية فيما يتعلق بدرجة الممارسة ومقداره (٢,١٢١٤) بانحراف معياري (٠,٣٨٧٥) بالنسبة لاستجابات المعلمين، وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٣٢٤٥) وانحراف معياري مقداره (٠,٣٣١٩) بالنسبة لاستجابات المعلمين الأوائل، وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٢٨٨٥) وانحراف معياري مقداره (٠,٣٣٣٦) بالنسبة لاستجابات المعلمين الأوائل.وقد خالفت هذه النتيجة نتيجة دراسة (الأيوب، ١٩٩٠) التي أشارت إلى أن مجال المنهج كان من المهام الأكثر ممارسة من قبل المشرفين التربويين، حسب تصور المشرفين التربويين أنفسهم.

تستنتج الباحثة مما سبق اتفاق المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين على أن المهام المتعلقة بالمنهج هي المهام الأقل ممارسة من قبل المعلم الأول وقد يكون سبب هذه النتيجة كما بينا سابقا من بعدم توفر الصلاحية لدى المعلم الأول لممارسة بعض المهام مثل تلك المتعلقة بتأليف الكتب المدرسية، كما أن بعض المهام المناطة بالمعلم الأول والمتعلقة بالمنهج ليست من اختصاصه وتشكل صعوبة عليه مثل القيام بالبحوث الإجرائية، والمشاركة في لجان الوزارة الخاصة بتأليف الكتب الدراسية وتطوير المناهج. كما أن بعض المهام المتعلقة بالمنهج التي يفترض أن يقوم بها المعلم الأول هي مهام يمارسها

المعلم أكثر من المعلم الأول مثل تحليل الوحدات الدراسية المقررة، ومراجعة الأخطاء اللغوية والمطبعية في الكتب المقررة، فهذه المهام أعرف بها المعلم من المعلم الأول كونه أقرب إلى المنهج ويتعامل معه يوميا وهذه الأمور تدعم نتيجة حصول مجال المنهج على أدنى المتوسطات في مجال الممارسة.

ولتتمة الإجابة عن سؤال الدراسة الثالث المتعلق بدرجة ممارسة المعلم الأول لمهامه قامت الباحثة بإيجاد النتائج المتعلقة بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على فقرات مجالات المقياس الخمسة المتعلقة بدرجة الممارسة، وتسهيلا في عرض هذه النتائج قسمتها الباحثة إلى الأقسام التالية:

أولا: عرض النتائج المتعلقة بفقرات المجال الأول حسب درجة الممارسة: "مجال المعلمين".

للإجابة عن هذا القسم، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على فقرات **المجال الأول** المتعلقة بدرجة الممارسة، ثم قامت بترتيبها تنازليا حسب المتوسطات الحسابية، والجدول رقم (١٦) يوضح ذلك:

جدول رقم (١٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة المعلم الأول لمهامه المتعلقة بالمعلمين "المجال الأول" حسب رأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين

الرقم	المهمة	الرتبة	الفئات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري
١	يزور المعلمين في الفصول لأغراض متنوعة (تشخيص/متابعة/تقويم).	٩	معلم	٢,٥٤٨	٠,٥٨٩
		٧	معلم أول	٢,٧٩٤	٠,٤٣٢
		١	إداري	٢,٧٥٩	٠,٤٣٢
٢	يحدد حاجات المعلمين المهنية في قسمه بغرض التعامل معها	٣	معلم	٢,٥٢٩	٠,٦٥٤
		٣	معلم أول	٢,٧٩٤	٠,٤٣٢
		١١	إداري	٢,٦٣٨	٠,٥٢٠
٣	يقترح السبل والوسائل الملائمة لرفع كفاءة المعلمين العلمية والمسلكية والمهنية	٤	معلم	٢,٣٩٢	٠,٦٨٣
		٤	معلم أول	٢,٧٦٣	٠,٤٥١
		٧	إداري	٢,٥٥٤	٠,٥٥٩
٤	يقوم بعقد حلقات نقاشية تتناول القضايا والاتجاهات التربوية الحديثة ذات العلاقة بالتخصص	١٠	معلم	٢,١٤٧	٠,٧٢٩
		١٥	معلم أول	٢,٢٧٨	٠,٦٥٧
		١٧	إداري	٢,١٤١	٠,٦٣٤
٥	يقوم بعقد اجتماعات دورية مع المعلمين لمناقشة قضايا العمل, وموضوعات تربوية بهدف تحسين العمل المدرسي	١	معلم	٢,٦٦٩	٠,٥٦٦
		٢	معلم أول	٢,٨٦٦	٠,٣٧٢
		٢	إداري	٢,٨١٠	٠,٣٩٥
٦	يقوم بعقد لقاءات فردية مع بعض المعلمين بحسب احتياجاتهم	٥	معلم	٢,٣٩٢	٠,٦٤٦
		٥	معلم أول	٢,٧١٧	٠,٤٩٤
		٦	إداري	٢,٦٣٠	٠,٥٥٠

الرقم	المهمة	الرتبة	الفئات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري
٧	ينفذ دروسا توضيحية لمعلمي القسم لإثراء خبراتهم	١٧	معلم	١,٧٩٠	٠,٧٢٤
		١٩	معلم أول	٢,١٩٦	٠,٦٥٦
		١٦	إداري	٢,٠٦٨	٠,٦٤٥
٨	يشجع المعلمين على إعداد وتصميم الدروس التوضيحية،ويشرف على تنفيذها وتقويمها	١٦	معلم	٢,٢١٤	٠,٧٣٥
		١٦	معلم أول	٢,٣١٢	٠,٧١٢
		٨	إداري	٢,٣١٠	٠,٦٢٧
٩	ينظم زيارات صفية تبادلية بين المعلمين بهدف تبادل الخبرات المختلفة فيما بينهم	١٢	معلم	٢,٤٦٨	٠,٦٥٦
		١٣	معلم أول	٢,٦٤٩	٠,٥٦٠
		١٣	إداري	٢,٥٥٢	٠,٦٢٦
١٠	يتابع عملية تحضير المعلمون لدروسهم بشكل منتظم، ويبدي الملاحظات بشأنها	١١	معلم	٢,٨٠٦	٠,٤٣٦
		٨	معلم أول	٢,٩٩٠	٠,١٠٢
		٣	إداري	٢,٨٢٨	٠,٣٨١
١١	يسهل حضور المعلمين للندوات والمشاغل التربوية المتنوعة.	١٤	معلم	٢,٤٨٩	٠,٧١٤
		٩	معلم أول	٢,٧٢٢	٠,٥٧٣
		١٤	إداري	٢,٧١٨	٠,٤٥٠
١٢	يتابع تنفيذ المعلمون لتوجيهات المشرف التربوي (الموجه)	١٥	معلم	٢,٤٤٨	٠,٧١٢
		١٢	معلم أول	٢,٨٠٠	٠,٣٩٩
		١٥	إداري	٢,٥٩٧	٠,٥٢٥
١٣	يوجه المعلمين لإتباع الأساليب التدريسية الحديثة المناسبة لتلاميذهم وللمواد التي يدرسونها	٧	معلم	٢,٤٦٥	٠,٦٢٩
		١	معلم أول	٢,٨٢١	٠,٤٠٩
		٥	إداري	٢,٥٢٨	٠,٥٦٥
١٤	يساعد المعلمين في التغلب على المشكلات المهنية التي تصادفهم	٦	معلم	٢,٣٤٧	٠,٦٩٣
		٦	معلم أول	٢,٧٤٨	٠,٤٥٧
		٩	إداري	٢,٤٧٤	٠,٦٥٢
١٥	يساعد المعلمين على تنظيم أماكن الدراسة وفق متطلبات الصحة والسلامة	٢٠	معلم	١,٨٧١	٠,٧٤٣
		٢٠	معلم أول	٢,١٤٤	٠,٧٥٠
		٢٠	إداري	٢,٠١٧	٠,٦٨٨
١٦	يكثف من زياراته للمعلمين الجدد بهدف دعمهم مهنيا ومعنويا	٢	معلم	٢,٤٤٢	٠,٦٦٢
		١٠	معلم أول	٢,٨٠٤	٠,٤٢٤
		٤	إداري	٢,٦٧٢	٠,٥٧٤
١٧	يتعاون مع معلمي قسمه في تنفيذ ما يرد من نشرات تربوية وتعميمات من إدارات وزارة التربية والتعليم	٨	معلم	٢,٥٩٤	٠,٥٩٦
		١١	معلم أول	٢,٨٥٦	٠,٣٥٣
		١٢	إداري	٢,٦٨٥	٠,٥٦٧
١٨	يزود المعلمين بقراءات ونشرات تفيد في نموهم المهني	١٣	معلم	٢,٢٦٦	٠,٧٤٥
		١٤	معلم أول	٢,٥٢٦	٠,٥٧٩
		١٩	إداري	٢,١٢١	٠,٧٠٣
١٩	يهتم بتشجيع المعلمين على البحث والإطلاع	١٩	معلم	٢,١٠٦	٠,٧٣٠
		١٧	معلم أول	٢,٣٣٢	٠,٦٢٤
		١٨	إداري	٢,٠٢٣	٠,٧٣٨
٢٠	يشجع المعلمين على المشاركة في الأنشطة المدرسية	١٨	معلم	٢,٤٩٦	٠,٦٧٩
		١٨	معلم أول	٢,٥٨٨	٠,٦٠٨
		١٠	إداري	٢,٥٠٩	٠,٦٥٢

* النهاية العظمى للمتوسط الحسابي = (٣).

يتضح من الجدول رقم (١٦) أن:

- المهمة التي تعد أكثر ممارسة فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال المعلمين حسب رأي المعلمين هي المهمة رقم (٥) "يقوم بعقد اجتماعات دورية مع المعلمين لمناقشة قضايا العمل وموضوعات تربوية بهدف تحسين العمل المدرسي" حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٦٦٩)، تلتها المهمة رقم (١٦) "يكثف من زياراته للمعلمين الجدد بهدف دعمهم مهنيا ومعنويا" في المرتبة الثانية، حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢,٤٤٢).

- المهمة التي تعد أكثر ممارسة فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال المعلمين حسب رأي المعلمين الأوائل أنفسهم هي المهمة رقم (١٣) "يوجه المعلمين لإتباع الأساليب التدريسية الحديثة المناسبة لتلاميذهم وللمواد التي يدرسونها" حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٨٢١)، تلتها المهمة رقم (٥) "يقوم بعقد اجتماعات دورية مع المعلمين لمناقشة قضايا العمل وموضوعات تربوية بهدف تحسين العمل المدرسي" في المرتبة الثانية، حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢,٨٦٦).

- المهمة التي تعد أكثر ممارسة فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال المعلمين حسب رأي الإداريين هي المهمة رقم (١) "يزور المعلمين في الفصول لأغراض متنوعة (تشخيص/متابعة/تقويم)" حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٧٥٩)، تلتها المهمة رقم (٥) "يقوم بعقد اجتماعات دورية مع المعلمين لمناقشة قضايا العمل وموضوعات تربوية بهدف تحسين العمل المدرسي" في المرتبة الثانية حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢,٨١٠).

نلاحظ من النتائج السابقة أن المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين متفقون على أن المعلم الأول يمارس مهامه بفاعلية فيما يتعلق بعقد اجتماعات دورية مع المعلمين لمناقشة قضايا العمل بهدف تحسين العمل المدرسي. فكما هو معروف فإن محور الأعمال التي يقوم بها المعلم الأول ترتكز على الاجتماعات التي تتم في القسم، فمن خلال الاجتماعات يعطي المعلم الأول توجيهات تتسم بنوع من الرسمية للمعلمين، كما أن الاجتماعات تعد العصب الذي تقوم عليه كل ما يتعلق بالقسم من قرارات وتعليمات وقضايا وتوجيهات تربوية، ومن خلال الاجتماعات ينقل المعلم الأول تعليمات المدراء والوزارة إلى المعلمين، ويتم الاتفاق على المواعيد المختلفة المتعلقة بالقسم مثل الزيارات التبادلية بين

المعلمين، والزيارات التفقدية التي يقوم بها المعلم الأول، لذا جاء رأي العينة ان المعلم الأول يمارس هذه المهمة بدرجة كبيرة.

وفيما يتعلق برأي الإداريين أن المعلمين الأوائل أكثر ما يمارسون المهمة " يزور المعلمين في الفصول لأغراض متنوعة" فهو رأي يقع في صلب مهام المعلم الأول، فأساس عمل المعلم الأول هو الإشراف على المعلمين ومدى أدائهم لمهامهم وذلك من أجل إعطائهم التوجيهات المناسبة التي تساعدهم على التطور والنمو المهني باستمرار. وقد اتفقت نتيجة دراسة اليحمدي (١٩٩٨) مع هذه النتيجة حيث أشارت إلى أن أكثر المهام الإشرافية ممارسة من قبل مديري المدارس الإعدادية والثانوية في سلطنة عمان هي "القيام بزيارات صفية للمعلمين بقصد تقويمهم وتحسين أدائهم"

كما يتبين من الجدول رقم (١٦) أن:

- المهمة التي تعد أقل ممارسة فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال المعلمين حسب رأي المعلمين هي المهمة رقم (١٥) "يساعد المعلمين على تنظيم أماكن الدراسة وفق متطلبات الصحة والسلامة" حيث حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية ومقداره (١,٨٧١)، تلتها المهمة رقم (١٩) "يهتم بتشجيع المعلمين على البحث والإطلاع" وبمتوسط حسابي بلغ (٢,١٠٦).

- المهمة التي تعد أقل ممارسة فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال المعلمين حسب رأي المعلمين الأوائل أنفسهم هي المهمة رقم (١٥) "يساعد المعلمين على تنظيم أماكن الدراسة وفق متطلبات الصحة والسلامة" حيث حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,١٤٤)، تلتها المهمة رقم (٧) "ينفذ دروسا توضيحية لمعلمي القسم لإثراء خبراتهم" وبمتوسط حسابي بلغ (٢,١٩٦).

- المهمة التي تعد أقل ممارسة فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال المعلمين حسب رأي الإداريين هي المهمة رقم (١٥) "يساعد المعلمين على تنظيم أماكن الدراسة وفق متطلبات الصحة والسلامة" حيث حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٠١٧) تلتها المهمة رقم (١٨) "يزود المعلمين بقراءات ونشرات تفيد في نموهم المهني" وبمتوسط حسابي بلغ (٢,١٢١).

نلاحظ من النتائج السابقة أن المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين متفقون أن المهمة "يساعد المعلمين على تنظيم أماكن الدراسة وفق متطلبات الصحة والسلامة" هي الأقل ممارسة من قبل المعلم الأول، وهذه النتيجة تتفق مع ما ذهب إليه أفراد العينة من أن هذه المهمة تعد المهمة الأقل أهمية فيما يتعلق بعمل الأول في مجال المعلمين. ولعل سبب قلة ممارسة المعلم الأول لهذه المهمة هي أن متطلبات الصحة والسلامة داخل أماكن الدراسة هي متطلبات لا تذكر، فكما هو معروف لا يوجد أشياء داخل غرفة الصف تؤثر سلبا على صحة وسلامة الطلاب حتى يقوم المعلم الأول بتنظيمها أو الأشراف على تنظيمها، وهذا ما جعل ممارسة المعلم الأول لهذه المهمة تتجه نحو المهام الأقل ممارسة من قبل المعلم الأول.

أما قلة قيام المعلم الأول بتشجيع المعلمين على البحث والإطلاع حسب رأي المعلمين، أو قلة تزويد المعلم الأول المعلمين بقراءات ونشرات تفيد في نموهم المهني، فإن مثل هذه المهام من المهام التي لا تتطلب من المعلمين الأوائل ممارستها بشكل يومي أو أسبوعي، كما أن ممارستها لا تتم بشكل مباشر مثل عقد الاجتماعات أو زيارة المعلمين مثلا، ومثل هذه المهام تميل إلى أن تكون نصائح أكثر منها توجيهات رسمية، كما أن المعلمين عادة مايكونون مثقلين بالأعباء ، ولا يجدون وقتا لمثل هذه القراءات التي يقدمها لهم المعلم الأول، وهذا السبب الذي حدا بالمعلمين أو الإداريين أن يقولوا أن المعلم الأول يمارس هذه المهام أقل من غيرها. وقد اتفقت نتيجة دراسة اليحمدي (١٩٩٨) مع هذه النتيجة حيث أشارت إلى أن من أقل المهام الإشرافية ممارسة من قبل مديري المدارس الإعدادية والثانوية في سلطنة عمان هي " توجيه المعلمين إلى مراجع تربوية معينة تساعدهم على النمو المهني"، كما اتفقت مع دراسة مركز البحوث التربوية بدولة الكويت (١٩٩٨) ، حيث أشارت إلى أن المهام التي حصلت على أقل الرتب من حيث ممارسة رؤساء الأقسام لها في مجال المعلمين هي : "يتدارس مع المعلمين آخر الاتجاهات التربوية الحديثة ذات العلاقة بتخصصاتهم" ، "يشجع المعلمين على البحث والإطلاع" .

ثانيا: عرض النتائج المتعلقة بفقرات المجال الثاني حسب درجة الممارسة: "مجال المنهج".

للإجابة عن هذا القسم،قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد العينة على فقرات **المجال الثاني** المتعلقة بدرجة ممارسة، والجدول رقم (١٧) يوضح ذلك:

جدول رقم (١٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة المعلم الأول لمهامه في مجال المنهج "المجال الثاني" حسب رأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين

الرقم	المهمة	الرتبة	الفئات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري
١	يتابع مدى تحقيق الأهداف الخاصة للمناهج في مجال تخصصه من خلال أداء المعلمون	٥	معلم	٢,٤٩٧	٠,٦١٧
		٣	معلم أول	٢,٧٥٣	٠,٥٠١
		٤	إداري	٢,٦٧٢	٠,٥٤٣
٢	يقوم بمشاركة معلميه بتحليل وحدات دراسية مقررة بهدف تحسين عملية تدريسها	١٣	معلم	١,٨٦٢	٠,٧٥٨
		١٤	معلم أول	١,٩٦٩	٠,٧٢٨
		١٣	إداري	٢,٠٣٤	٠,٧٠٠
٣	يراجع مع المعلمين الأخطاء اللغوية والمطبعية التي قد تكون موجودة في الكتب المقررة.	١٢	معلم	١,٨٩٦	٠,٧٩٥
		١١	معلم أول	٢,٢١٦	٠,٧٥٣
		١٢	إداري	٢,١٧٢	٠,٦٧٩
٤	يرفع تقارير خاصة بأي قصور في الكتب المدرسية المقررة للتوجيه التربوي.	١٥	معلم	١,٧١٢	٠,٧٤٨
		١٥	معلم أول	١,٨٢٢	٠,٨٠٤
		١٥	إداري	١,٧٢٤	٠,٦٩٦
٥	يشارك في تحديد متطلبات المنهج الدراسي من المواد والخامات والمعدات والأجهزة , والوسائل المعينة .	١٠	معلم	٢,٠٠٠	٠,٧٩٦
		٩	معلم أول	٢,٤٧٤	٠,٦٩٤
		٩	إداري	٢,٢٧٦	٠,٧٤٤
٦	يتابع توفير متطلبات المنهج الدراسي من المواد والخامات والمعدات والأجهزة , والوسائل المعينة .	٨	معلم	٢,١٥٠	٠,٧٧٣
		٦	معلم أول	٢,٥٤٩	٠,٦٧٠
		٨	إداري	٢,٣١٦	٠,٧٠٥
٧	يوفر بصورة متجددة قائمة بالكتب والمراجع العلمية ذات العلاقة بمواد التخصص والمتوافرة في مركز مصادر التعلم	١٤	معلم	١,٧٨٢	٠,٧٧١
		١٣	معلم أول	٢,٠٧١	٠,٧٨١
		١٤	إداري	١,٩١٤	٠,٧٣٢
٨	يرشد المعلمين إلى ما هو متوافر في مركز مصادر التعلم من تقنيات تربوية يمكنهم الإفادة منها	٩	معلم	٢,٠٧٣	٠,٧٦٧
		١٠	معلم أول	٢,٣٧٣	٠,٧٢٥
		١٠	إداري	٢,٢٧٦	٠,٦٩٦
٩	يشارك في لجان الوزارة الخاصة بتأليف الكتب الدراسية وتطوير المناهج.	١٧	معلم	١,٤٩٨	٠,٦٦٠
		١٦	معلم أول	١,٤٤٣	٠,٦٦٩
		١٦	إداري	١,٥٣٤	٠,٦٢٠
١٠	يشارك في عمل البحوث الإجرائية في مجال تطوير المناهج وطرق التدريس.	١٦	معلم	١,٥٤٨	٠,٦٨٨
		١٧	معلم أول	١,٤٢٨	٠,٦٨٥
		١٧	إداري	١,٤٧٤	٠,٦١٧
١١	يتأكد من صحة ودقة الخطط التي يضعها معلمو قسمه لتنفيذ محتوى المقررات الدراسية طوال أشهر السنة الدراسية.	٢	معلم	٢,٦٣٧	٠,٦١٦
		١	معلم أول	٢,٩٦٩	٠,١٧٤
		٦	إداري	٢,٦٠٣	٠,٦٢٠
١٢	يساعد المعلمين في التخطيط للأنشطة التربوية المصاحبة للمادة	٧	معلم	٢,١٦٩	٠,٧٨٣
		٧	معلم أول	٢,٥٤٦	٠,٥٥٩
		٧	إداري	٢,٥٨٦	٠,٥٣١
١٣	يشرف على المسابقات الخاصة بالمادة الدراسية	٦	معلم	٢,٣٦٧	٠,٧٣٦
		٥	معلم أول	٢,٧٠١	٠,٥٩٨
		٥	إداري	٢,٦٤٧	٠,٤٧٧
١٤	يعد سجلات لمتابعة الخطط الدراسية وبرامج الأنشطة	٣	معلم	٢,٦٢٧	٠,٦٥٥
		٢	معلم أول	٢,٨٣٢	٠,٤٧٢
		١	إداري	٢,٨٢٣	٠,٣٨١
١٥	يقوم بجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالمشكلات والقضايا التربوية حول المادة , ويعمل على دراستها وتحليلها	١١	معلم	١,٩٧٨	٠,٧٦٠
		١٢	معلم أول	٢,١٤٤	٠,٧٩٠
		١١	إداري	٢,٢٠٨	٠,٦٤٢

الرقم	المهمة	الرتبة	الفئات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري
١٦	يشارك في الاجتماعات الدورية للمدرسين الأوائل الخاصة بتطوير المناهج	١	معلم	٢,٦٩٦	٠,٦٢٣
		٨	معلم أول	٢,٤٩٥	٠,٧٧٩
		٣	إداري	٢,٨٢٢	٠,٤٦٤
١٧	يشارك في الأنشطة المدرسية والحلقات العلمية ذات الصلة بالمادة	٤	معلم	٢,٥٧٣	٠,٦٥٢
		٤	معلم أول	٢,٧٢٩	٠,٥٦٨
		٢	إداري	٢,٨٢٢	٠,٤٢٤

* النهاية العظمى للمتوسط الحسابي = (٣).

يتضح من الجدول رقم (١٧) أن :

- المهمة التي تعد أكثر ممارسة فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال المنهج حسب رأي المعلمين هي المهمة رقم (١٦) "يشارك في الاجتماعات الدورية للمدرسين الأوائل الخاصة بتطوير المناهج" حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٦٩٦)، تلتها المهمة رقم (١١) "يتأكد من صحة ودقة الخطط التي يضعها معلمو قسمه لتنفيذ محتوى المقررات الدراسية طوال أشهر السنة الدراسية" في المرتبة الثانية، حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢,٦٣٧).
- المهمة التي تعد أكثر ممارسة فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال المنهج حسب رأي المعلمين الأوائل أنفسهم هي المهمة رقم (١١) "يتأكد من صحة ودقة الخطط التي يضعها معلمو قسمه لتنفيذ محتوى المقررات الدراسية طوال أشهر السنة الدراسية" حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٩٦٩)، تلتها المهمة رقم (١٤) "يعد سجلات لمتابعة الخطط الدراسية وبرامج الأنشطة" في المرتبة الثانية، حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢,٨٣٢).
- المهمة التي تعد أكثر ممارسة فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال المنهج حسب رأي الإداريين هي المهمة رقم (١٤) "يعد سجلات لمتابعة الخطط الدراسية وبرامج الأنشطة" حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٨٢٣)، تلتها المهمة رقم (١٧) "يشارك في الأنشطة المدرسية والحلقات العلمية ذات الصلة بالمادة" في المرتبة الثانية، حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢,٨٢٢).

تشير النتائج السابقة إلى اتفاق المعلمين الأوائل والإداريين على أن المهمة التي تعد أكثر ممارسة فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال المنهج هي المهمة "يعد سجلات لمتابعة الخطط الدراسية وبرامج الأنشطة"، وسبب كثرة ممارسة المعلم الأول لهذه المهمة هي كثرة السجلات المطلوب من المعلم الأول إعدادها وتنظيمها والتي يجب على المعلم الأول متابعتها وتبويبها باستمرار،

فمن سجلات تتعلق بالاجتماعات، إلى سجلات متابعة المعلمين وتقدمهم، وسجلات أخرى للأنشطة والاختبارات التي يتم أعدادها للطلبة، وهذا كله يجعل المعلم يمارس مثل هذه المهمة بشكل يومي تقريبا ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة مركز البحوث التربوية والمناهج بالكويت (١٩٩٨) التي تنص على أن المهام التي حصلت على أعلى الرتب من حيث مزاولة رؤساء الأقسام لها في مجال المنهج هي : "يعد سجلات لمتابعة الخطط الدراسية" ، " يتابع مدى تنفيذ المعلمين لمحتوى المقررات التي يدرسونها طوال أشهر السنة" .

وفيما يتعلق برأي المعلمين في أن المهمة التي تعد أكثر ممارسة هي المهمة "يشارك في الاجتماعات الدورية للمدرسين الأوائل الخاصة بتطوير المناهج"، فإن تفسير ذلك من منطلق أن المعلمين غالبا ما يلاحظون كثرة خروج المعلمين الأوائل من المدرسة لارتباطهم باجتماعات ، أو ببرامج تدريبية وورش عمل ، أو بأنشطة ضمن نطاق المدارس المتعاونة ، فيعزو المعلمون خروج المعلمين الأوائل للمشاركة بتطوير المناهج .

كما يتبين من الجدول رقم (١٧) أن:

- المهمة التي تعد أقل ممارسة فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال المنهج حسب رأي المعلمين هي المهمة رقم (٩) "يشارك في لجان الوزارة الخاصة بتأليف الكتب الدراسية وتطوير المناهج." حيث حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية ومقداره (١,٤٩٨) حسب رأي المعلمين، تلتها الفقرة رقم (١٠) "يشارك في عمل البحوث الإجرائية في مجال تطوير المناهج وطرق التدريس" في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي مقداره (١,٥٤٨).

- المهمة التي تعد أقل ممارسة فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال المنهج حسب رأي المعلمين الأوائل والإداريين هي المهمة رقم (١٠) "يشارك في عمل البحوث الإجرائية في مجال تطوير المناهج وطرق التدريس"، وبمتوسط حسابي بلغ (١,٤٢٨) حسب رأي المعلمين الأوائل، و(١,٤٧٤) حسب رأي الإداريين. تلتها الفقرة رقم (٩) "يشارك في لجان الوزارة الخاصة بتأليف الكتب الدراسية وتطوير المناهج" بمتوسط حسابي بلغ (١,٤٤٣) حسب رأي المعلمين الأوائل، و(١,٥٣٤) حسب رأي الإداريين.

يتضح مما سبق اتفاق أفراد العينة جميعا على أن المهمة "يشارك في عمل البحوث الإجرائية في مجال تطوير المناهج وطرق التدريس" هي من المهام الأقل ممارسة من قبل المعلم الأول، ولعل سبب ذلك هو أن مثل هذه المهام تتطلب من المعلم الأول أن يكون متمرسا على مناهج البحث العلمي، وهذا لا يتأتى إلا للمعلمين الأوائل الذين أكملوا دراساتهم العليا، كون الدراسات العليا هي السبيل

الوحيد للتمرس على القيام بالبحوث الإجرائية، وكما هو معروف فإن المعلمين الأوائل الذي لديهم مؤهلات عليا قليلون جدا، مما جعل مثل هذه المهام تمارس أقل قياسا بغيرها من المهام ، إضافة لما سبق الإشارة إليه من كثرة المهام الملقاة على عاتق المعلم الأول ، تحول دون قيامه بذلك .

وقد أشارت نتيجة دراسة عطاري (١٩٩٣) لنفس النتيجة السابقة حيث أشارت إن المهام الأقل ممارسة من قبل المشرفين كانت "إجراء البحوث" حسب رأي المشرفين ورأي المعلمين. وكذلك نتيجة دراسة الشلاش (١٩٩٢) حيث أشارت إلى أن أقل المهام الفنية ممارسة من قبل مديري المدارس الثانوية والموجهين التربويين بمنطقة الرياض التعليمية هي "تشجيع المعلمين على البحث العلمي التربوي الهادف". ونتيجة دراسة اليحمدي (١٩٩٨) التي أشارت إلى أن من أقل المهام الإشرافية ممارسة من قبل مديري المدارس الإعدادية والثانوية في سلطنة عمان هي " المساهمة في إجراء البحوث الإجرائية التربوية لحل بعض المشكلات التي تطرأ في المدرسة ".

كما يتضح أيضاً اتفاق أفراد العينة جميعا على أن "يشارك في لجان الوزارة الخاصة بتأليف الكتب الدراسية وتطوير المناهج" هي من المهام الأقل ممارسة من قبل المعلم الأول، ولعل سبب ذلك هو أن مثل هذه المهام لا تتم ممارستها بشكل يومي أو أسبوعي أو حتى سنوي، فتأليف الكتب المدرسية هي مهمة قد تتم كل خمس أو أربع سنوات في أقل تقدير، كما أن مثل هذه المهام تمارسها لجان عليا يتم تأليفها بناءا على قرارات تصدر من أعلى المستويات، وتتطلب خبراء في مختلف المجالات مثل تخطيط المناهج وتأليفها، وخبراء في اللغة، وهذا ما جعل مثل هذه تمارس بدرجة أقل من غيرها من المهام من قبل المعلم الأول.

ثالثا: عرض النتائج المتعلقة بفقرات المجال الثالث حسب درجة الممارسة: "مجال التفاعل مع التلاميذ".

للإجابة عن هذا القسم، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد العينة على فقرات **المجال الثالث** المتعلقة بدرجة الممارسة، والجدول رقم (١٨) يوضح ذلك:

جدول رقم (١٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة المعلم الأول لمهامه في مجال التفاعل مع التلاميذ "المجال الثالث" حسب رأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين

الرقم	المهمة	الرتبة	الفئات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري
١	يقوم بتدريس النصاب المخصص له من الحصص	٣	معلم	٢,٥٢٢	٠,٧٤٨
		٤	معلم أول	٢,٨١٨	٠,٤٥٦
		٢	إداري	٢,٨٤٠	٠,٤١٠

الرقم	المهمة	الرتبة	الفئات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري
٢	يتعاون مع المرشد الاجتماعي في حل مشكلات التلاميذ التحصيلية والاجتماعية والانضباطية	٨	معلم	٢,٣١٦	٠,٧٨٥
		٦	معلم أول	٢,٧٩٩	٠,٤٢٥
		٨	إداري	٢,٥٩٦	٠,٥٨٨
٣	يتابع مستوى التلاميذ من خلال أعمالهم التحريرية وزيارة الفصول الدراسية	١	معلم	٢,٦٩٤	٠,٥٨٧
		١	معلم أول	٢,٩٠٥	٠,٢٩٢
		٣	إداري	٢,٧٩٣	٠,٤٥٠
٤	يشجع التلاميذ على المشاركة في المسابقات الخاصة بالمادة الدراسية	٦	معلم	٢,٣٨٤	٠,٦٦٩
		٨	معلم أول	٢,٧٧٩	٠,٥٠٥
		٧	إداري	٢,٦٢١	٠,٥٢٤
٥	يخطط لبرامج نشاطات الجماعات الدراسية بما يتفق وميول التلاميذ وقدراتهم.	١٢	معلم	٢,١٢٧	٠,٧١٧
		١٢	معلم أول	٢,٣٩٧	٠,٧٤٢
		١٢	إداري	٢,٢٥٠	٠,٧٣٢
٦	يساعد المعلمين على التخطيط الجيد للزيارات العلمية التي تنظم للتلاميذ للمؤسسات المختلفة , وتسهيل اجراءاتها	١٣	معلم	١,٨٠٦	٠,٧٨٣
		١٣	معلم أول	٢,٠٥١	٠,٧٦٩
		١٣	إداري	٢,١٧٢	٠,٧٥٢
٧	يوجه المعلمين إلى تعزيز التواصل مع أولياء أمور التلاميذ بوسائل متنوعة.	٥	معلم	٢,٤٦٠	٠,٧٣٧
		٥	معلم أول	٢,٨١٠	٠,٤١٧
		٦	إداري	٢,٦٣١	٠,٥٨١
٨	يتابع المعلمين في وضع وتنفيذ الخطط التي تهدف إلى رعاية التلاميذ وفق مستوياتهم	٢	معلم	٢,٥٤٥	٠,٦٧٧
		٣	معلم أول	٢,٨٤٣	٠,٤١٧
		١	إداري	٣,١٣٨	٢,٩٦٤
٩	يتعاون مع المدير المساعد , ومدرس التربية الخاصة , لوضع البرامج الإثرائية للتلاميذ المتفوقين ،ويتابع تنفيذها وتقويمها	١٠	معلم	٢,٢٤٥	٠,٧٥٨
		١١	معلم أول	٢,٥٣٤	٠,٦٩٠
		١٠	إداري	٢,٥٧٦	٠,٥٩١
١٠	يتعاون مع المدير المساعد , ومدرس التربية الخاصة , لوضع برامج التعزيز والتعليم المساند للتلاميذ ذوي التحصيل المتدني ، ويتابع تنفيذها وتقويمها	٧	معلم	٢,٣٢٧	٠,٧٦٠
		١٠	معلم أول	٢,٦٩٢	٠,٥٩٧
		٥	إداري	٢,٧٤١	٠,٥١٥
١١	يوجه المعلمين باستمرار إلى مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ في الصفوف التي يدرسونها	٤	معلم	٢,٥٠٨	٠,٦٦٩
		٢	معلم أول	٢,٨٦٣	٠,٣٧٢
		٤	إداري	٢,٧٥٩	٠,٤٣٢
١٢	يعرف المعلمين بالأساليب التربوية التي تساعدهم في حل مشكلات التلاميذ	١١	معلم	٢,١٧٧	٠,٧٤٤
		٩	معلم أول	٢,٦٩٥	٠,٥٢٤
		١١	إداري	٢,٤٢٨	٠,٥٨٨
١٣	يرشد المعلمين إلى الأساليب التربوية التي تساعدهم في إدارة الصفوف وضبطها	٩	معلم	٢,٢٩٨	٠,٧٥٤
		٧	معلم أول	٢,٧٩٩	٠,٤٤٩
		٩	إداري	٢,٥٧٨	٠,٥٦٠

* النهاية العظمى للمتوسط الحسابي = (٣).

يتضح من الجدول رقم (١٨) أن:

- المهمة التي تعد أكثر ممارسة فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال التفاعل مع التلاميذ حسب رأي المعلمين هي المهمة رقم (٣) "يتابع مستوى التلاميذ من خلال أعمالهم التحريرية وزيارة الفصول الدراسية" حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٦٩٤)، تلتها المهمة رقم (٨) "يتابع المعلمين في وضع وتنفيذ الخطط التي تهدف إلى رعاية التلاميذ وفق مستوياتهم" في المرتبة الثانية، حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢,٥٤٥).

- المهمة التي تعد أكثر ممارسة فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال التفاعل مع التلاميذ حسب رأي المعلمين الأوائل أنفسهم هي المهمة رقم (٣) "يتابع مستوى التلاميذ من خلال أعمالهم التحريرية وزيارة الفصول الدراسية" حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٩٠٥)، تلتها المهمة رقم (١١) "يوجه المعلمين باستمرار إلى مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ في الصفوف التي يدرسونها" في المرتبة الثانية، حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢,٨٦٣).

- أن المهمة التي تعد أكثر ممارسة فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال التفاعل مع التلاميذ حسب رأي الإداريين هي المهمة رقم (٨) "يتابع المعلمين في وضع وتنفيذ الخطط التي تهدف إلى رعاية التلاميذ وفق مستوياتهم" حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية ومقداره (٣,١٣٨)، تلتها المهمة رقم (١) "يقوم بتدريس النصاب المخصص له من الحصص" في المرتبة الثانية، حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢,٨٤٠).

تستنتج الباحثة مما سبق اتفاق المعلمين والمعلمين الأوائل على أن المهمة التي تعد أكثر ممارسة فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال التفاعل مع التلاميذ هي المهمة "يتابع مستوى التلاميذ من خلال أعمالهم التحريرية وزيارة الفصول الدراسية"، فكما هو معروف فإن الوسيلة الأساسية التي يقوم المعلم الأول من خلالها بمتابعة مدى تقدم التلاميذ واكتسابهم للأهداف المرجوة هي الأعمال الكتابية اليومية مثل الواجبات التي ينفذها التلاميذ في دفاترهم أو واجبات الأنشطة اليومية البيتية والصفية التي يتم وضعها أولا بأول في ملف الطالب، خاصة في الصفوف الثلاثة الأولى حيث تقل الاختبارات التقويمية البعدية التحريرية، والتي يتركز فيها متابعة تقدم التلاميذ من خلال الأعمال التحريرية.

كما تستنتج أيضا اتفاق المعلمين والإداريين على أن المهمة "يتابع المعلمين في وضع وتنفيذ الخطط التي تهدف إلى رعاية التلاميذ وفق مستوياتهم" هي من المهام التي تعد أكثر ممارسة فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال التفاعل مع التلاميذ، وتفسير ذلك هو أن التخطيط جزء من علم المعلم الذي يقوم به بشكل يومي وعلى مدار العام الدراسي، ومتابعة المعلم الأول المستمرة لعملية التخطيط هي ناجمة من وعي المعلم الأول لأهمية التخطيط في العملية التربوية والتي تبعد كل من المعلم والمعلم الأول عن التخبط والعشوائية وتساعد على تحقق الأهداف بكفاءة وتساعد على إنهاء

المنهج في الوقت المناسب. كما أن التخطيط هو الأساس الذي يستطيع المعلم من خلاله وضع أسس يتم من خلالها مراعاة مستويات التلاميذ المختلفة دون أن يكون ذلك على حساب الكيف.

وقد جاءت نتيجة دراسة عطاري (١٩٩٣) مخالفة للنتيجة السابقة حيث أشارت إلى أن المهام التي كان لها أولوية التطبيق من قبل المشرفين هي "الزيارات الصفية" حسب رأي المشرفين والمعملين.

كما يتبين من الجدول رقم (١٨) أن المهمة التي تعد أقل ممارسة فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال التفاعل مع التلاميذ حسب رأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين هي المهمة رقم (٦) "يساعد المعلمين على التخطيط الجيد للزيارات العلمية التي تنظم للتلاميذ للمؤسسات المختلفة, وتسهيل إجراءاتها " حيث حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية ومقداره (١,٨٠٦) حسب رأي المعلمين، و(٢,٠٥١) حسب رأي المعلمين الأوائل، و(٢,١٧٢) حسب رأي الإداريين. تلتلها المهمة "يخطط لبرامج نشاطات الجماعات الدراسية بما يتفق وميول التلاميذ وقدراتهم"، بمتوسط حسابي بلغ (٢,١٢٧) حسب رأي المعلمين، و(٢,٣٩٧) حسب رأي المعلمين الأوائل، و(٢,٢٥٠) حسب رأي الإداريين.

تستنتج الباحثة مما سبق على أن العينة متفقة فيما بينها أن المعلم الأول قليلا ما يساعد المعلمين على التخطيط للزيارات العلمية التي تنظم للتلاميذ للمؤسسات المختلفة, ولعل سبب قلة ممارسة المعلم الأول لهذه المهمة نابع من طبيعة المهمة نفسها، فكما هو معروف فإن الزيارات العلمية التي يقوم بها التلاميذ لا تتجاوز زيارة أو زيارتين في الفصل على أحسن حال، كما أن نصيب المؤسسات العلمية من هذه الزيارات قليل أو نادر، حيث يفضل التلاميذ الزيارات الترفيهية أو التاريخية، التي تبعدهم عن أجواء التعليم اليومية، وهذا أضفى على المعلم الأول ممارسة هذه المهنة بدرجة أقل من غيرها.

رابعا:عرض النتائج المتعلقة بفقرات المجال الرابع حسب درجة الممارسة: "مجال الاختبارات".

للإجابة عن هذا القسم، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد العينة على فقرات **المجال الرابع** المتعلقة بدرجة الممارسة، والجدول رقم (١٩) يوضح ذلك:

جدول رقم (١٩)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة المعلم الأول لمهامه في مجال الاختبارات "المجال الرابع" حسب رأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين

الرقم	المهمة	الرتبة	الفئات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	يساعد المعلمين في بناء اختبارات متنوعة ذات مواصفات جيدة.	٤	معلم	٢,٤٥٢	٠,٧٢٥
		٣	معلم أول	٢,٨٨٣	٠,٣١٩
		٤	إداري	٢,٨٠٥	٠,٤٣٧
٢	يقدم اقتراحات بشأن تحسين الاختبارات المدرسية.	٣	معلم	٢,٦٢٩	٠,٥٩١
		٤	معلم أول	٢,٨٧٣	٠,٣٦١
		٥	إداري	٢,٥٨١	٠,٦٢٠
٣	يعقد مشاغل تربوية لتحسين قدرات المعلمين في إعداد الاختبارات.	٧	معلم	١,٨٦٣	٠,٨١٠
		٧	معلم أول	٢,٢٤٨	٠,٦٦٢
		٧	إداري	٢,١٢١	٠,٦٧٧
٤	يشرف على طباعة وتغليف أسئلة الامتحانات.	٦	معلم	٢,٤٠٣	٠,٧٨٥
		٦	معلم أول	٢,٦٧٦	٠,٦٢١
		٦	إداري	٢,٥٤٤	٠,٧٢٧
٥	يتابع إجراءات تنفيذ وتصحيح الاختبارات الدورية.	٥	معلم	٢,٤٢٢	٠,٧٠٩
		٥	معلم أول	٢,٨٣٨	٠,٤١٧
		٣	إداري	٢,٨٣٣	٠,٣٦٦
٦	يراجع سجلات رصد الدرجات ويتأكد من دقتها.	٢	معلم	٢,٦٥٢	٠,٦٢٥
		١	معلم أول	٢,٩٥٧	٠,٢٠٠
		٢	إداري	٢,٨٩٣	٠,٣٦٠
٧	يحرص على تفسير نتائج الاختبارات لاعتمادها كمؤشر لمستوى تحصيل التلاميذ.	١	معلم	٢,٧٢٦	٠,٥٧٥
		٢	معلم أول	٢,٩٤٥	٠,٢٢٣
		١	إداري	٢,٩٦٠	٠,١٨٥

*النهاية العظمى للمتوسط الحسابي = (٣).

ويتضح من الجدول رقم (١٩) أن:

- المهمة التي تعد أكثر ممارسة فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال الاختبارات حسب رأي المعلمين والإداريين هي المهمة رقم (٧) "يحرص على تفسير نتائج الاختبارات لاعتمادها كمؤشر لمستوى تحصيل التلاميذ" حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٧٢٦) بالنسبة للمعلمين، و(٢,٩٦٠) بالنسبة للإداريين. تلتها المهمة رقم (٦) "يراجع سجلات رصد الدرجات ويتأكد من دقتها" في المرتبة الثانية، حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢,٦٥٢) بالنسبة للمعلمين، و(٢,٨٩٣) بالنسبة للإداريين.

- المهمة التي تعد أكثر ممارسة فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال الاختبارات حسب رأي المعلمين الأوائل أنفسهم هي المهمة رقم (٦) "يراجع سجلات رصد الدرجات ويتأكد من دقتها" حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٩٥٧)، تلتها المهمة رقم (٧)

"يحرص على تفسير نتائج الاختبارات لاعتمادها كمؤشر لمستوى تحصيل التلاميذ" في المرتبة الثانية، حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢,٩٤٥).

من الواضح أن المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين متفقون فيما بينهم على أن المعلم الأول كثيرا ما يقوم بتفسير نتائج الاختبارات، ومراجعة سجلات رصد الدرجات والتأكد من دقتها. وذلك لأهمية مثل هذه المهام ودقتها، فالمعلم الأول عادة ما بتفسير نتائج الاختبارات، ويرصد نقاط القوة والضعف عند الطلبة ثم يقوم بتبليغها لكل معلم. وهنا يأتي دور المعلم في وضع الخطة العلاجية المناسبة لطلبته بناءا على تفسير نتائج هذه الاختبارات، ومن هنا تتوزع مثل هذه المهام المهمة ويتكامل عملها، وبالتالي تعطينا نتائج أفضل في إكساب الطلبة على مختلف مستوياتهم الكفايات المطلوبة. كما أن التأكد من دقة سجلات الرصد هي من المهام الدقيقة التي لا يستطيع معلم المادة القيام بها بنفسه بسهولة بسبب ضيق وقت المعلم، فالمعلم يقوم برصد سجلات العلامات ولابد من شخص آخر أن يقوم بالتأكد من دقة الرصد، ولا يوجد أكفأ من المعلم الأول يقوم بمثل ذلك، وذلك لأن من خلال هذه العلامات يتم اتخاذ قرارات مصيرية تتعلق بنجاح الطلبة ورسوبهم وتوزيعهم على مختلف التخصصات العلمية والأدبية والتجارية والصناعية.

كما يتبين من الجدول رقم (١٩) أن المهمة التي تعد أقل ممارسة فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال الاختبارات حسب رأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين هي المهمة رقم (٣) "يعقد مشاغل تربوية لتحسين قدرات المعلمين في إعداد الاختبارات" حيث حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية ومقداره (١,٨٦٣) بالنسبة للمعلمين، و (٢,٢٤٨) بالنسبة للمعلمين الأوائل، و(٢,١٢١) بالنسبة للإداريين، تلتها المهمة رقم (٤) "يشرف على طباعة وتغليف أسئلة الامتحانات" بمتوسط حسابي بلغ (٢,٤٠٣) بالنسبة للمعلمين، و(٢,٦٧٦) بالنسبة للمعلمين الأوائل و(٢,٥٤٤) بالنسبة للإداريين.

يتضح مما سبق أن المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين متفقون فيما بينهم على أن المعلم الأول قليلا ما يقوم بعقد مشاغل تربوية للمعلمين في مجال إعداد الاختبارات، وذلك لأن مثل هذه المهام لا حاجة لممارستها بشكل دائم، فيكفي أن يقوم المعلم الأول بعقد مشغل واحد في هذا المجال طوال فترة تواجده مع معلمي قسمه حتى لو امتدت سنوات. كما أن المعلم الأول عادة ما يشرف على إعداد الاختبارات أولا بأول، بحيث أن المعلم الأول عادة ما يشرف على كل اختبار يعده المعلم، ومن ثم

يعطي التغذية الراجعة الفورية المناسبة للمعلم، وهذا من الأسباب التي تجعل المعلم الأول يستغني عن عقد مشاغل تربوية خاصة لأعداد الاختبارات، ويكتفي بالتوجيهات التي يعطيها للمعلمين على كل اختبار ينجزونه.

خامسا:عرض النتائج المتعلقة بفقرات المجال الخامس حسب درجة الممارسة: "مجال الأعمال الإدارية".

للإجابة عن هذا القسم، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد العينة على فقرات **المجال الخامس** المتعلقة بدرجة الممارسة، والجدول رقم (٢٠) يوضح ذلك:

جدول رقم (٢٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة المعلم الأول لمهامه في مجال الأعمال الإدارية "المجال الخامس" حسب رأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين

الرقم	المهمة	الرتبة	الفئات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	يقوم بإعداد خطة القسم بالتنسيق مع المعلمين, والإشراف على تنفيذها وتقويمها	٦	معلم	٢,٥٧١	٠,٦٨٨
		٢	معلم أول	٢,٩٥٤	٠,٢٠٢
		٣	إداري	٢,٨٩٣	٠,٣٦٠
٢	يقوم بمتابعة سجل حضور وانصراف معلمي القسم مع المدير المساعد.	١١	معلم	١,٦٩٠	٠,٨٠٣
		١١	معلم أول	١,٨٣٣	٠,٧٣١
		١١	مدير	١,٩٥٨	٠,٧٧٢
٣	يشارك في وضع جدول الحصص الأسبوعي, وتوزيعها بين معلمي القسم.	١٠	معلم	١,٨٠٣	٠,٨٧١
		١٠	معلم أول	١,٩٣٧	٠,٨٣٩
		١٠	إداري	٢,٠٨٣	٠,٧٧٩
٤	يقدم تقارير دورية إلى مدير المدرسة حول أداء المعلمين, والمستوى التحصيلي للتلاميذ.	٣	معلم	٢,٦٨٠	٠,٥٨٨
		٦	معلم أول	٢,٧٧٠	٠,٤٨٩
		٧	إداري	٢,٥٦٩	٠,٦٥٢
٥	يقدم تقارير دورية إلى مدير المدرسة حول ما تم تنفيذه لرفع كفاءة المعلمين ورفع المستوى التحصيلي للتلاميذ.	٥	معلم	٢,٥٩١	٠,٦٨٠
		٥	معلم أول	٢,٧٩٠	٠,٤٩٨
		٨	إداري	٢,٥١٧	٠,٦٢٨
٦	يقدم تقارير دورية إلى مدير المدرسة حول مراحل تنفيذ خطة العمل, والمشاكل التي تواجهها, والإجراءات المتخذة لعلاجها.	٩	معلم	٢,٤٩٧	٠,٦٢٥
		٩	معلم أول	٢,٣٧٩	٠,٧٢٤
		٩	إداري	٢,٢٢٤	٠,٧٢٧
٧	يشارك في اجتماعات مجلس إدارة المدرسة بهدف تطوير الخدمة التعليمية والتربوية بالمدرسة	٢	معلم	٢,٧٨٢	٠,٥١٩
		٧	معلم أول	٢,٦٧٥	٠,٦٨٤
		٤	إداري	٢,٨٤٥	٠,٣٦٥

الرقم	المهمة	الرتبة	الفئات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٨	يشارك في اجتماعات وأنشطة اللجنة الفنية بالمدرسة، بهدف تحسين الأداء المدرسي.	٤	معلم	٢,٦٧٧	٠,٦٠٦
		٣	معلم أول	٢,٩٤٧	٠,٣٠٢
		١	إداري	٢,٩٨٣	٠,١٣١
٩	يتعاون مع الهيئتين الإدارية والتعليمية في إجراء عمليات التقويم المختلفة لدورة العمل المدرسي.	٨	معلم	٢,٥١٦	٠,٦٥٢
		٤	معلم أول	٢,٧٩٧	٠,٥١٣
		٦	إداري	٢,٦٥٥	٠,٥٤٨
١٠	يعد سجلات منظمة لرصد زيارات وإرشادات الإشراف التربوي	٧	معلم	٢,٥٣٤	٠,٦٧٧
		٨	معلم أول	٢,٥٩٦	٠,٦٦٦
		٥	إداري	٢,٧٨٦	٠,٥٢٢
١١	يحتفظ بسجلات منظمة للاجتماعات التي يعقدها مع المعلمين	١	معلم	٢,٨٦٢	٠,٣٨٩
		١	معلم أول	٢,٩٩٩	٠,٠٠٧
		٢	إداري	٢,٩٨٣	٠,١٣١

* النهاية العظمى للمتوسط الحسابي = (٣).

يتضح من الجدول رقم (٢٠) أن :

- المهمة التي تعد أكثر ممارسة فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال الأعمال الإدارية حسب رأي المعلمين هي المهمة رقم (١١) "يحتفظ بسجلات منظمة للاجتماعات التي يعقدها مع المعلمين" حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٨٦٢)، تلتها المهمة رقم (٧) "يشارك في اجتماعات مجلس إدارة المدرسة بهدف تطوير الخدمة التعليمية والتربوية بالمدرسة" في المرتبة الثانية، حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢,٧٨٢).

- المهمة التي تعد أكثر ممارسة فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال الأعمال الإدارية حسب رأي المعلمين الأوائل أنفسهم هي المهمة رقم (١١) "يحتفظ بسجلات منظمة للاجتماعات التي يعقدها مع المعلمين" حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية ومقداره (٢,٩٩٩)، تلتها المهمة رقم (١) "يقوم بإعداد خطة القسم بالتنسيق مع المعلمين, والإشراف على تنفيذها وتقويمها" في المرتبة الثانية، حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢,٩٥٤).

- المهمة التي تعد أكثر ممارسة فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال الأعمال الإدارية حسب رأي الإداريين هي المهمة رقم (٨) " يشارك في اجتماعات وأنشطة اللجنة الفنية بالمدرسة، بهدف تحسين الأداء المدرسي" حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية ومقداره

(٢,٩٨٣)، تلتها المهمة رقم (١١) "يحتفظ بسجلات منظمة للاجتماعات التي يعقدها مع المعلمين" في المرتبة الثانية، حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢,٩٨٣).

تستنتج الباحثة مما سبق اتفاق المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين على أن الاحتفاظ بسجلات منظمة للاجتماعات التي يعقدها المعلم الأول مع المعلمين، هي من المهام التي يمارسها المعلم الأول بدرجة كبيرة، وقد جاء هذه الاتفاق ليؤيد اتفاق العينة على أن مثل هذه المهام هي من المهام الأكثر أهمية في عمل المعلم الأول في مجال الأعمال الإدارية، ولعل أحدنا إذا دخل إلى غرفة المعلم الأول يلاحظ وجود كثير من السجلات التي يرصد بها المعلم الأول كل ما يقوم بها من أعمال، خاصة تلك السجلات المتعلقة باجتماعات القسم، وهذا نابع من أهمية الاجتماعات التي يعقدها القسم والتي يتم من خلالها تقرير كل صغيرة وكبيرة تتعلق بالقسم، لذا لابد للمعلم الأول من رصد مثل هذه الاجتماعات أولا بأول، خاصة أن الإدارة المدرسية عادة ما تتابع ما يتم في كل قسم من خلال هذه السجلات، ناهيك عن أن الإدارة التعليمية في الوزارة ممثلة بزوار المدرسة من موجهين ومشرفين، تقوم بمتابعة ما يقوم به القسم من أعمال من خلال هذه السجلات.

أما فيما يتعلق برأي المعلمين من أن المعلم الأول كثيرا ما يشارك في اجتماعات مجلس إدارة المدرسة بهدف تطوير الخدمة التعليمية والتربوية بالمدرسة، فإن المعلم الأول يعد ممثل القسم في مثل هذه الاجتماعات وعن طريقها يتم طرح كل ما يتعلق بالقسم على الإدارة المدرسية لاتخاذ الإجراءات اللازمة، فالمعلم الأول عن طريق اجتماعات مجلس الإدارة يشكل حلقة الوصل بين الإدارة المدرسية من جهة ومعلمي قسمه من جهة أخرى.

كما يتبين من الجدول رقم (٢٠) أن المهمة التي تعد أقل ممارسة فيما يتعلق بعمل المعلم الأول في مجال الأعمال الإدارية حسب رأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين هي المهمة رقم (٢) "يقوم بمتابعة سجل حضور وانصراف معلمي القسم مع المدير المساعد" حيث حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية ومقداره (١,٦٩٠) حسب رأي المعلمين، و(١,٨٣٣) حسب رأي المعلمين الأوائل، و(١,٩٥٨) حسب رأي الإداريين. تلتها المهمة رقم (٣) " يشارك في وضع جدول الحصص الأسبوعي, وتوزيعها بين معلمي القسم" بمتوسط حسابي مقداره (١,٨٠٣) حسب رأي المعلمين، و(١,٩٣٧) حسب رأي المعلمين الأوائل، و(٢,٠٨٣) حسب رأي الإداريين.

حيث يتضح أن المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين متفقون فيما بينهم على أن المعلم الأول قليلا ما يقوم بمتابعة سجل حضور وانصراف معلمي القسم مع المدير المساعد. وذلك لأن المعلم الأول يتابع عملية حضور وانصراف واستئذان معلمي القسم من خلال القسم نفسه، فهو أعرف بحصصهم وجداولهم، وهو الذي يشرف على عملية تنظيم القسم في خلال استئذان أو غياب أحد المعلمين، وبالتالي فإن المعلم الأول يشرف على عملية حضور وانصراف معلمي قسمه بشكل غير مباشر دون الحاجة لأن تكون هذه العملية بشكل مباشر مع المدير المساعد.

وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الأيوب (١٩٩٠) التي أشارت أن المشرفين التربويين لا يمارسون مهامهم الإشرافية بدرجة تتفق مع درجة أهميتها، حيث كانت الأهمية أعلى بكثير من درجة الممارسة كما تصورها المشرفون التربويون أنفسهم. ونتيجة دراسة عطاري (١٩٩٣) التي أشارت إلى إن درجة الأهمية التي أعطاها المشرفون لمعظم المهام كانت أعلى من درجة أدائهم لها.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٥) بين درجة أهمية مهام المعلم الأول ودرجة ممارسته لها بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين من وجهة نظره ووجهة نظر الإداريين والمعلمين؟

ينبثق من هذا السؤال الفروض التالية:

الفرض الأول: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٥) بين درجة أهمية مهام المعلم الأول ودرجة ممارسته لها بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين كما يتصورها المعلمين.

للتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) لاستجابات المعلمين البالغ عددهم (١٢٤) معلما ومعلمة على الدرجة الكلية للمقياس وعلى درجات مجالات المقياس الخمسة، حيث يوضح الجدول رقم (٢١) ذلك:

جدول رقم (٢١)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) المتعلقة بالفروق بين درجة أهمية مهام المعلمين الأوائل ودرجة ممارستهم لها حسب رأي المعلمين (ن=١٢٤)

المحور	المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفروق في المتوسطات	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة α
الدرجة الكلية	الأهمية	٢,٦٠٥٧	٠,٣٥٧٩	٠,٢٥٤٣	١٢٣	٨,٨٨٥	٠,٠٠١
	الممارسة	٢,٣٥١٤	٠,٣٥٨٩				
المجال الأول: مجال المعلمين	الأهمية	٢,٦١٥٦	٠,٣٨١٢	٠,٢٤١٦	١٢٣	٧,١٥٦	٠,٠٠١
	الممارسة	٢,٣٧٤٠	٠,٤١٢٣				
المجال الثاني: مجال المنهج.	الأهمية	٢,٥٣٦٦	٠,٤٢٥٨	٠,٤١٥٢	١٢٣	١٠,٦٨٤	٠,٠٠١
	الممارسة	٢,١٢١٤	٠,٣٨٧٥				
المجال الثالث: مجال التفاعل مع التلاميذ	الأهمية	٢,٦٣٥٧	٠,٤٠٦٠	٠,٢٩٦٦	١٢٣	٧,٢٨٣	٠,٠٠١
	الممارسة	٢,٣٣٩١	٠,٤٦٩٧				
المجال الرابع: مجال الاختبارات.	الأهمية	٢,٦٤٧٢	٠,٤٤٧٢	٠,١٩٧٧	١٢٣	٥,٣٤٣	٠,٠٠١
	الممارسة	٢,٤٤٩٤	٠,٤٥٣١				
المجال الخامس: مجال الأعمال الإدارية.	الأهمية	٢,٥٩٣٥	٠,٤٠٧٥	٠,١٢٠٥	١٢٣	٤,٤٠٧	٠,٠٠١
	الممارسة	٢,٤٧٣١	٠,٣٧٤٩				

يتبين من الجدول السابق النتائج التالية:

وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٠١) بين أهمية مهام المعلم الأول ودرجة ممارسته لها حسب رأي المعلمين، وقد كانت هذه الفروق لصالح **الأهمية**، حيث بلغ المتوسط الحسابي للأهمية على الدرجة الكلية للمقياس (٢,٦٠٥٧)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لدرجة الممارسة (٢,٣٥١٤).

وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٠١) بين أهمية مهام المعلم الأول المتعلقة بالمعلمين **(المجال الأول)** ودرجة ممارسته لها حسب رأي المعلمين، وقد كانت هذه الفروق لصالح **الأهمية**، حيث بلغ المتوسط الحسابي للأهمية على مجال المعلمين (٢,٦١٥٦)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لدرجة الممارسة على نفس المجال (٢,٣٧٤٠).

وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٠١) بين أهمية مهام المعلم الأول المتعلقة بالمنهج **(المجال الثاني)** ودرجة ممارسته لها حسب رأي المعلمين، وقد كانت هذه الفروق لصالح **الأهمية**، حيث بلغ المتوسط الحسابي للأهمية على مجال المنهج (٢,٥٣٦٦) ، في حين بلغ المتوسط الحسابي لدرجة الممارسة على نفس المجال (٢,١٢١٤).

وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٠١) بين أهمية مهام المعلم الأول المتعلقة بالتفاعل مع التلاميذ **(المجال الثالث)** ودرجة ممارسته لها حسب رأي المعلمين، وقد كانت هذه الفروق لصالح **الأهمية**، حيث بلغ المتوسط الحسابي للأهمية على مجال التفاعل مع التلاميذ (٢,٦٣٥٧)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لدرجة الممارسة على نفس المجال (٢,٣٣٩١).

وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٠١) بين أهمية مهام المعلم الأول المتعلقة بالاختبارات **(المجال الرابع)** ودرجة ممارسته لها حسب رأي المعلمين، وقد كانت هذه الفروق لصالح **الأهمية**، حيث بلغ المتوسط الحسابي للأهمية على مجال الاختبارات (٢,٦٤٧٢)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لدرجة الممارسة على نفس المجال (٢,٤٤٩٤).

وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٠١) بين أهمية مهام المعلم الأول المتعلقة بالأعمال الإدارية **(المجال الخامس)** ودرجة ممارسته لها حسب رأي المعلمين، وقد كانت هذه الفروق لصالح **الأهمية**، حيث بلغ المتوسط الحسابي للأهمية على مجال الأعمال الإدارية (٢,٥٩٣٥)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لدرجة الممارسة على نفس المجال (٢,٤٧٣١).

يتضح من النتائج السابقة انسجام أراء المعلمين على أن درجة أهمية مهام المعلم الأول أكثر من درجة ممارسته لها وبشكل دال وذلك على الدرجة الكلية للمقياس وعلى درجات مجالات المقياس الخمسة. وتفسر الباحثة تفوق درجة الأهمية على درجة الممارسة من كثرة المهام الملقاة على عاتق المعلم الأول وكثرة تشعب هذه المهام، وهذا الرأي أوردته العينة في مجال الحديث عن الصعوبات التي تواجه المعلم الأول، فلو ألقينا نظرة فاحصة إلى تلك المهام لأدركنا حجم العبء الكبير الملقى على عاتق المعلم الأول، فمن إشراف على المعلمين إلى إشراف على تقدم الطلبة، ومن متابعة للاختبارات إلى تنظيم سجلات لكل ما يحدث في القسم، وبالتالي فإن هذه المهام كثيرة من جهة وعالية الأهمية من جهة أخرى لأنها تشكل عصب العملية التربوية، مما يجعل المعلمين الأوائل غير قادرين على مواكبة مثل هذه المهام بالشكل المطلوب.

ولا يعني ما سبق تقصير المعلم الأول في القيام بمهامه، بل أن رأي العينة كان على خلاف ذلك، لكن كثرة مثل هذه المهام وضرورة القيام بها بشكل يومي، يجعل المعلم الأول مضطرا لأن يقوم

بالأهم منها وتأجيل المهام الأخرى إلى أوقات أخرى، وهذا الأمر من الأمور التي أثرت على عمل المعلم الأول وجعلت درجة أهمية المهام أعلى من درجة الممارسة.

كما يؤخذ في الاعتبار أن وظيفة المعلم الأول من الوظائف الحديثة العهد في وزارة التربية والتعليم، ولا تزال هذه التجربة في مراحلها الأولى، وهي قيد التطوير باستمرار، ناهيك عن أن المعلمين الأوائل الذين يمارسون مهنة المعلم الأول قليلو الخبرة في مجال المعلم الأول، كون هذا المسمى الوظيفي حديث العهد في الوزارة. وهذا يعني عدم توفر المعلمين الأوائل الخبراء في المهنة الذين يستطيع المعلمون الأوائل المستجدين الاستقاء من خبرتهم، وهذه من الأمور التي جعلت درجة الأهمية أعلى من درجة الممارسة حسب تفسير الباحثة.

بالإضافة لما سبق أن العديد من المعلمين لا يتقبلون توجيهات ونصائح المعلم الأول، نتيجة لعدم رضاهم عن وظيفة التعليم من جهة، والنظرة السلبية التي يحملها المعلم تجاه المعلم الأول حيث ينظر إليه أحيانا على أنه مفتش يفتش عن الأخطاء، لأدركنا الصعوبات التي تواجه المعلم الأول أثناء ممارسته لمهامه مما أثر سلبا على قدرته على إنجاز مثل هذه المهام وبالتالي أوجد الفرق الدال بين درجة أهمية المهام ودرجة ممارستها حسب رأي المعلمين.

وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية في هذا المجال مع نتيجة دراسة الأيوب (١٩٩٠) التي أشارت أن المشرفين التربويين لا يمارسون مهامهم الإشرافية بدرجة تتفق مع درجة أهميتها، حيث كانت الأهمية أعلى بكثير من درجة الممارسة كما تصورها المشرفون التربويون أنفسهم. ونتيجة دراسة عطاري (١٩٩٣) التي أشارت إلى إن درجة الأهمية التي أعطاها المشرفون لمعظم المهام كانت أعلى من درجة أدائهم لها.

الفرض الثاني: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٥) بين درجة أهمية مهام المعلم الأول ودرجة ممارسته لها بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين كما يتصورها المعلم الأول بنفسه.

للتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) لاستجابات المعلمين الأوائل البالغ عددهم (٩٧) معلما ومعلمة أولى على الدرجة الكلية للمقياس وعلى درجات مجالات المقياس الخمسة، حيث يوضح الجدول رقم (٢٢) ذلك:

جدول رقم (٢٢)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) المتعلقة بالفروق بين درجة أهمية مهام المعلمين الأوائل ودرجة ممارستهم لها حسب رأي المعلمين الأوائل (ن= ٩٧)

المحور	المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفروق في المتوسطات	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة α
الدرجة الكلية	الأهمية	٢,٧٨٩٢	٠,١٨٤٢	٠,١٨٢٨	٩٦	١٠,٦٤٢	٠,٠٠١
	الممارسة	٢,٦٠٦٤	٠,٢٢٢٦				
المجال الأول: مجال المعلمين	الأهمية	٢,٨٢٥٦	٠,١٩٨٤	٠,١٩٠٧	٩٦	٩,٨٠٩	٠,٠٠١
	الممارسة	٢,٦٣٤٩	٠,٢٥٩٢				
المجال الثاني: مجال المنهج.	الأهمية	٢,٦٦٠٧	٠,٢٩٧٨	٠,٣٣٦٢	٩٦	١١,٦٨٣	٠,٠٠١
	الممارسة	٢,٣٢٤٥	٠,٣٣١٩				
المجال الثالث: مجال التفاعل مع التلاميذ	الأهمية	٢,٨٢٢٨	٠,١٨٦٥	٠,١٣١٦	٩٦	٥,٦١٥	٠,٠٠١
	الممارسة	٢,٦٩١٢	٠,٢٧٨٣				
المجال الرابع: مجال الاختبارات.	الأهمية	٢,٨٥٧٨	٠,٢٠٨٦	٠,٠٨٣٤	٩٦	٤,٥٨٣	٠,٠٠١
	الممارسة	٢,٧٧٤٤	٠,٢١٨٢				
المجال الخامس: مجال الأعمال الإدارية.	الأهمية	٢,٧٧٩١	٠,٢٢٠٦	٠,١٧٢٠	٩٦	٦,٦٥	٠,٠٠١
	الممارسة	٢,٦٠٧١	٠,٢٨٩٨				

يتبين من الجدول السابق النتائج التالية:

وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٠١) بين أهمية مهام المعلم الأول ودرجة ممارسته لها حسب رأي المعلم الأول نفسه، وقد كانت هذه الفروق لصالح **الأهمية**، حيث بلغ المتوسط الحسابي للأهمية على الدرجة الكلية للمقياس (٢,٧٨٩٢)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لدرجة الممارسة (٢,٦٠٦٤).

وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٠١) بين أهمية مهام المعلم الأول المتعلقة بالمعلمين **(المجال الأول)** ودرجة ممارسته لها حسب رأي المعلم الأول نفسه، وقد كانت هذه الفروق لصالح **الأهمية**، حيث بلغ المتوسط الحسابي للأهمية على مجال المعلمين (٢,٨٢٥٦)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لدرجة الممارسة على نفس المجال (٢,٦٣٤٩).

وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٠١) بين أهمية مهام المعلم الأول المتعلقة بالمنهج **(المجال الثاني)** ودرجة ممارسته لها حسب رأي المعلم الأول نفسه، وقد كانت هذه الفروق لصالح **الأهمية**، حيث بلغ المتوسط الحسابي للأهمية على مجال المنهج (٢,٦٦٠٧)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لدرجة الممارسة على نفس المجال (٢,٣٢٤٥).

وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٠١) بين أهمية مهام المعلم الأول المتعلقة بالتفاعل مع التلاميذ **(المجال الثالث)** ودرجة ممارسته لها حسب رأي المعلم الأول نفسه، وقد كانت هذه الفروق لصالح **الأهمية**، حيث بلغ المتوسط الحسابي للأهمية على مجال التفاعل مع التلاميذ (٢,٨٢٢٨)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لدرجة الممارسة على نفس المجال (٢,٦٩١٢).

وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٠١) بين أهمية مهام المعلم الأول المتعلقة بالاختبارات **(المجال الرابع)** ودرجة ممارسته لها حسب رأي المعلم الأول نفسه، وقد كانت هذه الفروق لصالح **الأهمية**، حيث بلغ المتوسط الحسابي للأهمية على مجال الاختبارات (٢,٨٥٧٨)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لدرجة الممارسة على نفس المجال (٢,٧٧٤٤).

وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٠١) بين أهمية مهام المعلم الأول المتعلقة بالأعمال الإدارية **(المجال الخامس)** ودرجة ممارسته لها حسب رأي المعلم الأول نفسه، وقد كانت هذه الفروق لصالح **الأهمية** ،حيث بلغ المتوسط الحسابي للأهمية على مجال الأعمال الإدارية (٢,٧٧٩١) ، في حين بلغ المتوسط الحسابي لدرجة الممارسة على نفس المجال (٢,٦٠٧١).

يتضح من النتائج السابقة انسجام أراء المعلمين الأوائل على أن درجة أهمية مهام المعلم الأول أكثر من درجة ممارسته لها وبشكل دال وذلك على الدرجة الكلية للمقياس وعلى درجات مجالات المقياس الخمسة. كما أن هذه النتيجة تتفق مع ما ذهب إليه المعلمون من أن درجة أهمية مهام المعلم الأول أكثر من درجة ممارسته لها وبشكل دال وذلك على الدرجة الكلية للمقياس وعلى درجات مجالات المقياس الخمسة. ولا يختلف تفسير الباحثة عن تفسير نتيجة المعلمين في هذا السياق، فالمعلم الأول مدرك وواع من أن المهام الملقاة على عاتقه كثيرة من جهة ومتشعبة ومتداخلة من جهة أخرى، فهو مطلوب منه الإشراف على كل ما يتعلق بمعلمي قسمه، والإشراف على كل ما يتعلق بالطلبة من اختبارات وأنشطة وغيرها، ناهيك عن اجتماعات القسم والإدارة، والسجلات اليومية المراد تنظيمها وتبويبها، وكثرة التقارير المطلوب من المعلم الأول إنجازها، وبالتالي فإن هذه المهام كثيرة من جهة لا يستطيع المعلم الأول ممارستها بالشكل المطلوب وعالية الأهمية من جهة أخرى لأنها تشكل عصب العملية التربوية.

وكما تم توضيحه سابقا فإن وظيفة المعلم الأول من الوظائف الحديثة العهد في وزارة التربية والتعليم، ولا تزال هذه التجربة في مراحلها الأولى، مما يجعل المعلمين الأوائل الذين يمارسون مهنة المعلم الأول قليلي الخبرة في مجال المعلم الأول، وبحاجة إلى التدريب والتأهيل حتى يقوموا بمهامهم على أكمل وجه.

وبحسب علم الباحثة أن المعلم الأول لا يحصل على التدريب الكافي من قبل وزارة التربية والتعليم في كيفية ممارسة مهامه بكفاءة وفاعلية، مما يؤيد صحة رأي المعلمين الأوائل من أن درجة أهمية مهامهم أعلى من درجة ممارستهم لها، وهذه من الأمور التي جعلت درجة الأهمية أعلى من درجة الممارسة حسب تفسير الباحثة.

وأن كثير من المهام المناطة بالمعلم الأول هي مهام ليست في صلب تخصصه كمعلم أول، فبعضها من مهام الإشراف الإرشادي أو الإرشاد الاجتماعي، وبعضها الآخر من مهام المدير المساعد أو حتى المدير، في حين أن بعضها الآخر هي مهام خاصة بمعلم المادة نفسه. ناهيك عن عدم وضوح وضبابية كثيرمن المهام التي يقوم بها المعلم الأول أثرت على درجة ممارسته لها وجعلت درجة الأهمية أعلى من درجة الممارسة حسب رأي المعلمين الأوائل أنفسهم.

وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية في هذا المجال مع نتيجة دراسة الأيوب (١٩٩٠) التي أشارت أن المشرفين التربويين لا يمارسون مهامهم الإشرافية بدرجة تتفق مع درجة أهميتها، حيث كانت الأهمية أعلى بكثير من درجة الممارسة كما تصورها المشرفون التربويون أنفسهم. ونتيجة دراسة عطاري (١٩٩٣) التي أشارت إلى إن درجة الأهمية التي أعطاها المشرفون لمعظم المهام كانت أعلى من درجة أدائهم لها.

الفرض الثالث: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٥) بين درجة أهمية مهام المعلم الأول ودرجة ممارسته لها بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين كما يتصورها الإداريين.

للتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) لاستجابات المدراء والمدراء المساعدين البالغ عددهم (٥٨) مدير ومدير مساعدا على الدرجة الكلية للمقياس وعلى درجات مجالات المقياس الخمسة، حيث يوضح الجدول رقم (٢٣) ذلك:

جدول رقم (٢٣)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) المتعلقة بالفروق بين درجة أهمية مهام المعلمين الأوائل ودرجة ممارستهم لها حسب رأي الإداريين (ن= ٥٨)

المحور	المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفروق في المتوسطات	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة α
الدرجة الكلية	الأهمية	٢,٨٦٣١	٠,١٩٣٠	٠,٣٣٠٦	٥٧	٩,٠٧٦	٠,٠٠١
	الممارسة	٢,٥٣٢٤	٠,٢٨٢٢				
المجال الأول: مجال المعلمين	الأهمية	٢,٨٧٦٥	٠,٢٠٤٩	٠,٣٩٤٩	٥٧	٨,٣٧٧	٠,٠٠١
	الممارسة	٢,٤٨١٧	٠,٣٥٩٩				
المجال الثاني: مجال المنهج.	الأهمية	٢,٧٩٣٩	٠,٢٧١٩	٠,٥٠٥٤	٥٧	١٠,٢٨٨	٠,٠٠١
	الممارسة	٢,٢٨٨٥	٠,٣٣٣٦				
المجال الثالث: مجال التفاعل مع التلاميذ	الأهمية	٢,٨٦٩٣	٠,٢٢١٠	٠,٢٤٤٥	٥٧	٥,٢٥٨	٠,٠٠١
	الممارسة	٢,٦٢٤٨	٠,٣٨٧٥				
المجال الرابع: مجال الاختبارات.	الأهمية	٢,٩١٧٠	٠,١٦٩٧	٠,٢٤٠٤	٥٧	٦,٨٦١	٠,٠٠١
	الممارسة	٢,٦٧٦٧	٠,٢٨٦٩				
المجال الخامس: مجال الأعمال الإدارية.	الأهمية	٢,٨٥٨٦	٠,٢٣٢٠	٠,٢٦٨٠	٥٧	٧,١٥٣	٠,٠٠١
	الممارسة	٢,٥٩٠٦	٠,٣١٤٣				

يتبين من الجدول السابق النتائج التالية:

وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٠١) بين أهمية مهام المعلم الأول ودرجة ممارسته لها حسب رأي الإداريين، وقد كانت هذه الفروق لصالح **الأهمية**، حيث بلغ المتوسط الحسابي للأهمية على الدرجة الكلية للمقياس (٢,٨٦٣١)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لدرجة الممارسة (٢,٥٣٢٤).

وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٠١) بين أهمية مهام المعلم الأول المتعلقة بالمعلمين **(المجال الأول)** ودرجة ممارسته لها حسب رأي الإداريين، وقد كانت هذه الفروق لصالح **الأهمية**، حيث بلغ المتوسط الحسابي للأهمية على مجال المعلمين (٢,٨٧٦٥)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لدرجة الممارسة على نفس المجال (٢,٤٨١٧).

وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٠١) بين أهمية مهام المعلم الأول المتعلقة بالمنهج **(المجال الثاني)** ودرجة ممارسته لها حسب رأي الإداريين، وقد كانت هذه الفروق لصالح **الأهمية**، حيث بلغ المتوسط الحسابي لدرجة الأهمية على مجال المنهج (٢,٧٩٣٩)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لدرجة الممارسة على نفس المجال (٢,٢٨٨٥).

وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٠١) بين أهمية مهام المعلم الأول المتعلقة بالتفاعل مع التلاميذ **(المجال الثالث)** ودرجة ممارسته لها حسب رأي الإداريين، وقد كانت هذه الفروق لصالح **الأهمية**، حيث بلغ المتوسط الحسابي للأهمية على مجال التفاعل مع التلاميذ (٢,٨٦٩٣)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لدرجة الممارسة على نفس المجال (٢,٦٢٤٨).

وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٠١) بين أهمية مهام المعلم الأول المتعلقة بالاختبارات **(المجال الرابع)** ودرجة ممارسته لها حسب رأي الإداريين، وقد كانت هذه الفروق لصالح **الأهمية**، حيث بلغ المتوسط الحسابي للأهمية على مجال الاختبارات (٢,٩١٧٠)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لدرجة الممارسة على نفس المجال (٢,٦٧٦٧).

وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٠١) بين أهمية مهام المعلم الأول المتعلقة بالأعمال الإدارية **(المجال الخامس)** ودرجة ممارسته لها حسب رأي الإداريين، وقد كانت هذه الفروق لصالح **الأهمية**، حيث بلغ المتوسط الحسابي للأهمية على مجال الأعمال الإدارية (٢,٨٥٨٦)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لدرجة الممارسة على نفس المجال (٢,٥٩٠٦).

يتضح من النتائج السابقة انسجام أراء الإداريين من أن درجة أهمية مهام المعلم الأول أكثر من درجة ممارسته لها وبشكل دال، وذلك على الدرجة الكلية للمقياس وعلى درجات مجالات المقياس الخمسة. كما أن هذه النتيجة تتفق مع ما ذهب إليه المعلمون والمعلمون الأوائل من أن درجة أهمية مهام المعلم الأول أكثر من درجة ممارسته لها وبشكل دال وذلك على الدرجة الكلية للمقياس وعلى درجات مجالات المقياس الخمسة. وسبب هذه النتيجة لا يختلف عن سابقاتها فهي ترتبط بكثرة مهام المعلم الأول وتداخلها، حداثة مهنة المعلم الأول، وعدم حصول المعلم الأول على التدريب الكافي.

ومن الأمور التي تجعل المعلمين الأوائل يمارسون مهامهم بدرجة أقل من أهميتها أن المعلمين الأوائل كثيرا ما ينشغلون بالأعمال الإضافية التي تكلفهم بها الإدارة المدرسية، والتي هي ليست من صلب مهامهم، مثل تكليف المعلم الأول بحصص التأمين وبالمراقبة في الامتحانات في كثير من الأحيان، وهذا يؤثر على أداء المعلم الأول لمهامه سلبيا. ويؤيد ما سبق أن كثير من الإدارات لا زالت لا تتفهم طبيعة عمل المعلم الأول، وطبيعة المهام التي يقوم بها، مما يجعل تعاون مثل هذه الإدارات مع المعلم الأول قليل أو مشروط، أو حتى أن بعض الإدارات لا تعترف بدور المعلم الأول، وبالتالي

تحجب بعض الصلاحيات المرتبطة بمهنته عنه، مما يجعل المعلم الأول غير قادر على قيامه بالمهام التي حجبها عنه المدير. وهذه من الأمور التي أثرت على درجة ممارسة المعلم لمهامه وجعلتها تبدو أقل من درجة الأهمية. ومن العوامل التي ترتبط بما أشرنا إليه سابقا أن آلية عمل المعلم الأول غير واضحة لدى بعض الإدارات، مما يؤثر سلبا على الدعم المادي والمعنوي من قبل الإدارة لبرامج وفعاليات المعلم الأول، وبالتالي يؤثر سلبا على درجة ممارسته لها قياسا بالأهمية.

وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة قام ماكجوين (Mc Geown ، ١٩٨٠) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مفاهيم المديرين وممارستهم لثلاث فعاليات أساسية لوظائف مدير المدرسة والمتمثلة في وظيفة الإنجاز ووظيفة المحافظة على الجماعة ووظيفة التغيير.

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس : "ما الصعوبات التي تواجه المعلم الأول وتعيقه عن أداء مهامه بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين من وجهة نظر المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين"؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحصر الصعوبات التي ذكرتها العينة البالغ عددها (٢٧٩) معلما أول ومعلما ومدير ومديرا مساعدا، ثم قامت الباحثة بتصنيفها وتبويبها حسب طبيعتها إلى المجالات التالية:

أولا: صعوبات تتعلق بطبيعة عمل المعلم الأول: وتتمثل فيما يلي:

- كثرة المهام والأعباء الملقاة على عاتق المعلم الأول.
- حاجة المعلم الأول إلى التدريب والتأهيل.
- اشتراك المعلم الأول بين أكثر من مدرسة (بالنسبة لجميع التخصصات ماعدا نظام الفصل).
- كثرة الدورات وورش العمل والزيارات والاجتماعات التي يتم إشراك إلى المعلم الأول فيها.
- ضيق الوقت الذي يحول دون إنجاز المعلم الأول لأعماله.
- كثرة التقارير المطلوب من المعلم الأول إعدادها.
- تداخل بعض المهام الملقاة على عاتق المعلم الأول وتشعبها.

- إسناد نصاب من الحصص للمعلم الأول.
- التوثيق الكتابي المطلوب من المعلم الأول لكل ما يقوم به من أعمال.
- عدم وجود خطة مسبقة تساعد المعلم الأول على تجاوز الصعاب.
- بعض المهام المناطة بالمعلم الأول هي مهام في الإشراف الإرشادي أو الإرشاد الاجتماعي.
- كثرة عدد الصفوف التي يشرف عليها المعلم الأول.
- إشراف المعلم الأول في بعض الأحيان على حلقتين دراسيتين (في المدارس الابتدائية الإعدادية).
- وجود عدم وضوح وضبابية تحيط ببعض مهام المعلم الأول.
- عدم مشاركة المعلم الأول الفعالة في لجان المدرسة المختلفة.
- انعزال المعلم الأول مع أقرانه المدرسين الأوائل يحول دون تعرفه على مشاكل واحتياجات معملي قسمه.

ثانيا: صعوبات تتعلق بكفاءة وصفات المعلم الأول: وتتمثل فيما يلي:

- ضعف مستوى المعلم الأول في قيادة فريق العمل.
- افتقار بعض المعلمين الأوائل للكفايات المطلوبة في مهنتهم.
- عدم تدريب المعلم الأول التدريب الكافي قبل تسليمه مهامه.
- ضعف قدرة المعلم الأول على القيام بالتخطيط المناسب في عمله.
- قلة خبرة المعلم الأول.
- عدم استمرار المعلم الأول في تطوير ذاته.
- عدم استيعاب بعض المعلمين الأوائل للوصف الوظيفي المطلوب منهم.
- عدم إلمام بعض المعلمين الأوائل لاستراتيجيات التدريس الحديثة.
- الخجل والخوف عند المعلم الأول من مصارحة المعلمين غير المتعاونين.
- نقص الخبرة التدريسية لدى بعض المعلمين الأوائل.
- ضعف قدرة المعلم الأول على اتخاذ القرار المناسب في عمله.
- ضعف قدرة المعلم الأول على تقييم أداء المجموعة التي يشرف عليها بالشكل المناسب.

ثالثا: صعوبات تتعلق بالمعلمين: وتتمثل فيما يلي:

- كثرة الأعباء الملقاة على عاتق المعلمين ، يحول دون تعاونهم وتجاوبهم مع المعلم الأول .
- عدم القدرة على مواجهة المشاكل مع المعلمين.
- عدم تقبل المعلمين لتوجيهات ونصائح المعلم الأول.
- عدم رضا بعض المعلمين عن وظيفة التعليم.
- تفوق قدرات بعض المعلمين على قدرات المعلمين الأوائل يقلل من أهميته كقائد للمجموعة.
- عدم تقبل المعلمين القدامى لفكرة المعلم الأول.
- تدني رغبة المعلمين في المشاركة في مشاريع تطويرية للقسم.
- عدم توفر الدافعية لدى بعض المعلمين للعمل مع المعلم الأول.
- تأخر المعلمين في ملء البيانات التي توكل إليهم من قبل المعلمين الأوائل.
- النظرة السلبية التي يحملها المعلم تجاه المعلم الأول حيث ينظر إليه أحيانا على أنه مفتش.
- عدم التزام المعلمين بالخطط الموضوعة من قبل المعلم الأول.
- كثرة أعداد المعلمين المستجدين وضرورة متابعتهم المستمرة.
- ضعف ثقافة المعلمين عن المعلم الأول.
- عدم رغبة بعض المعلمين في التجديد والتطوير.
- عدم تعاون المعلمين في تنفيذ البرامج والأنشطة المقترحة من قبل المعلم الأول.

رابعا: صعوبات تتعلق بالإدارة المدرسية: وتتمثل فيما يلي:

- عدم تفهم الإدارات لطبيعة عمل المعلم الأول ، وعدم تعاونها معه ، وتقديرها لعمله.
- عدم اعتراف بعض الإدارات بدور المعلم الأول، وبالتالي حجب بعض الصلاحيات عنه.
- عدم التوافق في الرأي بين مدير المدرسة والمعلم الأول.
- انشغال المعلمين الأوائل بالأعمال الإضافية التي تكلفهم بها الإدارة.
- عدم الأخذ برأي المعلم الأول فيما يتعلق بتقرير التقويم الوظيفي للمعلم.
- تناقض خطة المدارس المتعاونة مع خطة القسم مما يزيد من أعباء المعلم الأول.

- عدم إشراك المعلم الأول في وضع جدول الحصص المدرسية.
- تكليف المعلم الأول بحصص التأمين في كثير من الأحيان.
- تكليف المعلم الأول بالمراقبة في الامتحانات في كثير من الأحيان.
- عدم وضوح آلية عمل المعلم الأول لدى بعض الإدارات.
- قلة الدعم المادي والمعنوي من قبل الإدارة لبرامج وفعاليات المعلم الأول.
- تداخل صلاحيات المعلم الأول مع صلاحيات الإدارة.
- قلة وعي بعض الإدارات لأهمية دور المعلم الأول.
- كثرة تدخل الإدارة المدرسية في مجال عمل المعلم الأول.
- بطء الإجراءات الإدارية لتوفير متطلبات القسم.

خامسا: صعوبات تتعلق بالإدارة التعليمية: وتتمثل فيما يلي:

- عدم حصول المعلم الأول على الدرجة الوظيفية التي يستحقها إلا بعد مرور مدة طويلة بعد تسلمه الوظيفة (٣ سنوات أو أكثر).
- غياب دور إدارة المناهج في توجيه وإرشاد المعلم الأول.
- عدم الاستفادة المناسبة من اللقاءات التربوية التي تعقد بين المعلمين الأوائل والموجهين.
- عدم التوافق في الرأي بين الموجه والمعلم الأول.
- عدم إعطاء الصلاحية الكاملة للمعلم الأول.
- عدم تدريب المعلم الأول التدريب الكافي قبل تسليمه مهامه.
- عدم توفر التحفيز المناسب للمعلم الأول لتشجيعه على أداء عمله.
- عدم وجود وصف وظيفي واضح لوظيفة المعلم الأول خاصة في نظام الفصل.
- قلة الندوات والمشاغل التربوية التي تعنى برفع كفاءة المعلم الأول.
- قلة التنسيق بين إدارة التعليم وإدارة المناهج والمدارس المتعاونة.
- عدم وجود معايير محددة من قبل الوزارة لعملية التقييم التربوي لدور المعلم الأول.

سادسا: صعوبات تتعلق بالجانب المادي: وتتمثل فيما يلي:

- عدم وجود كافة الوسائل التعليمية التي يحتاجها المعلم الأول.
- نقص المرافق الهامة في المدرسة.

- صغر حجم الصفوف.
- عدم توفير حاسب خاص لكل معلم أول.
- افتقار المدرسة للإمكانات المادية التي تسهم في تحسين مستوى المعلمين والتلاميذ

النتائج المتعلقة بالسؤال السادس : "ما المقترحات المناسبة للتغلب على الصعوبات التي تواجه المعلم الأول وتعيقه عن أداء عمله بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين من وجهة نظر المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين"؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحصر المقترحات التي ذكرتها العينة البالغ عددها (٢٧٩) معلما أول ومعلما ومدير ومديرا مساعدا لتحسين أداء عمل المعلم الأول، ثم قامت الباحثة بتصنيفها وتبويبها حسب طبيعتها إلى المجالات التالية:

أولا: مقترحات تتعلق برفع كفاءة المعلم الأول وتحسين طبيعة عمله:

وتتمثل هذه المقترحات فيما يلي:

- تدريب المعلم الأول التدريب الكافي قبل تسليمه مهامه.
- توفير برامج تدريبية تساعد في تطوير عمل المدرس الأول، وترفع كفاءته وقدراته
- تثبيت المدرس الأول المشترك بين أكثر من مدرسة في مدرسة واحدة.
- تقليل الأعباء الملقاة على عاتق المعلم الأول.
- تأهيل المعلم الأول تأهيلا مناسبا.
- ضرورة تفهم المعلم الأول لنطاق عمله.
- عدم تكليف المعلم الأول بمهام غير متصلة بعمله.
- ضرورة تحلي المعلم الأول بمواصفات شخصية ضرورية لقيادة فريق العمل.
- عدم إسناد أي نصاب من الحصص للمعلم الأول.
- تشجيع المعلم الأول على التطوير والابتكار في مجال عمله.
- الزيادة من صلاحيات المعلم الأول حتى يتمكن من القيام بمهامه على أكمل وجه.

- السماح للمعلم الأول بدمج خطة المدارس المتعاونة بالخطة السنوية حتى لا يتشتت عمله.
- ضرورة إشراف المعلم الأول على مرحلة دراسية واحدة حتى يتسنى له التركيز في عمله.
- تركيز جهد المعلم الأول على القيام بالمهام الأساسية حسب أهميتها.
- عمل زيارات تبادلية بين المعلمين الأوائل.

ثانيا:مقترحات تتعلق بالمعلمين:

وتتمثل هذه المقترحات فيما يلي:

- توعية المعلمين بضرورة التعامل بمهنية مع المعلم الأول ، لإيجاد نوع من التجانس بين الطرفين.
- تخصيص حصة فراغ مشتركة لجميع معلمي القسم حتى يتسنى للمعلم الأول الاجتماع بهم.
- تقليل أعداد المعلمين الذين يشرف عليهم المعلم الأول.
- ضرورة اتخاذ إجراءات تأديبية بحق المعلمين غير المتعاونين مع المعلم الأول.
- ضرورة وجود معلم مساعد للمعلم الأول خاصة في المدارس التي يوجد فيها أعداد كبيرة من المعلمين.
- توفير معلم تربية خاصة لكل مدرسة.
- ضرورة تعاون معلمي القسم فيما بينهم من جهة ومع المعلم الأول من جهة أخرى لتحقيق الأفضل والأنسب للقسم.
- إزالة الحواجز الشكلية بين المعلم الأول ومعلمي القسم الذي يشرف عليه ، تسهيل تواجده معهم في غرفة واحدة.
- تنفيذ دروس توضيحية لمعلمي القسم لإثراء خبراتهم.
- ضرورة مشاركة المعلمين من قبل المعلم الأول في وضع الخطط المتعلقة بالقسم وتنفيذها.
- أن يكون المعلم الأول عونا للمعلم في تأهيل الطلبة ضعاف التحصيل بحكم خبرته.

ثالثا: مقترحات تتعلق بالإدارة المدرسية:

وتتمثل هذه المقترحات فيما يلي:

- الأخذ بمقترحات المعلم الأول على محمل الجد وتنفيذها بسرعة.
- الاجتماع مع المعلمين الأوائل لمعرفة احتياجاتهم.
- تفعيل دور المعلم الأول المتعاون ضمن مجموعة المدارس المتعاونة.
- إشراك المعلم الأول في وضع جدول الحصص المدرسية.
- إشراك المعلم الأول في وضع الخطة السنوية للمدرسة.
- عدم تكليف المعلم الأول بالأعمال الجانبية مثل حصص التأمين والمراقبة في الامتحانات.
- توضيح آلية عمل المعلم الأول لدى الإدارات المدرسية ، وتوعيتهم بمهام المعلم الأول.
- توفير الدعم المادي والمعنوي من قبل الإدارة لبرامج وفعاليات المعلم الأول.

رابعا: مقترحات تتعلق بالإدارة التعليمية:

وتتمثل هذه المقترحات فيما يلي:

- إعطاء المعلم الأول الدرجة الوظيفية التي يستحقها.
- تعاون جميع الإدارات التعليمية في تأهيل المعلم الأول.
- منح المعلم الأول صلاحيات أوسع.
- زيادة أعداد المعلمين الاحتياط في المدارس.
- الدقة في اختيار من هو مناسب لشغل وظيفة المعلم الأول.
- ضرورة متابعة عمل المعلم الأول من قبل المعنيين.
- تكثيف الزيارات التقيمية من قبل الموجهين للمعلمين الأوائل.
- تحديد سنوات الخبرة للمعلم الأول بعشر سنوات على الأقل.
- إصدار دليل إرشادي لما يجب أن يقوم به المعلم الأول ولما يحتاجه من دورات وورش عمل.
- ضرورة توفير وصف وظيفي واضح لوظيفة المعلم الأول خاصة في نظام الفصل.
- وضع خطة محكمة لإعداد المعلمين الأوائل.
- التوزيع الجيد للمعلمين الأوائل حسب المناطق السكنية.

- إفساح المجال للمعلمين الأوائل لطرح أفكارهم المتعلقة بتطوير المناهج الدراسية وأخذها بعين الاعتبار من قبل المعنيين.
- إعداد برنامج تقويم مشروع المعلم الأول وضرورة تبنيه من قبل الوزارة.
- تخصيص سنة دراسية من قبل الوزارة لتأهيل المعلم الأول تأهيلا شاملا قبل تسلمه مهامه.
- تهيئة الاختصاصيين المسؤولين عن المعلم الأول.
- عقد دراسات حول واقع تطبيق تجربة المعلم الأول.
- الاتصال المباشر بالمعنيين في إدارة المناهج لتوصيل المقترحات التي يدونها المعلمين الأوائل ومعلمي المادة.
- تعيين مساعد معلم أول في كل مدرسة.

خامسا: مقترحات تتعلق بالجانب المادي:

وتتمثل هذه المقترحات فيما يلي:

- ضرورة ارتباط المشاريع التي يقدمها المعلين الأوائل بواقع المدرسة.
- توفير كافة الوسائل التعليمية التي يحتاجها المدرس الأول في عمله.
- زيادة التحفيز المادي للمعلم الأول.
- توفير حاسب لكل معلم أول.
- توفير الكتب للمعلم الأول التي تساعده على القيام بواجبه (في مجال عمل البحوث التربوية).
- توفير الأثاث المناسب والأدوات والأجهزة التي تحتاجها المدرسة.
- رصد ميزانية خاصة لكل قسم من أقسام المدرسة لتوفير احتياجاته.
- إثراء مركز مصادر التعلم بالمصادر المتنوعة.

سادسا: مقترحات تتعلق بالدورات والبرامج التدريبية:

قامت الباحثة بحصر المقترحات فيما يتعلق بالدورات والبرامج التدريبية التي ترى عينة الدراسة أنه من الضروري عقدها للمعلم الأول من أجل تطوير أدائه في عمله وتتمثل هذه الدورات فيما يلي:

- دورات في التخطيط التربوي
- دورة التأهيل التربوي للمعلم الأول.

- دورات في الإشراف التربوي.
- دورات في أساليب التقويم.
- دورات في الجانب الإداري.
- دورات في إدارة الاجتماعات.
- دورات في رعاية الموهوبين.
- دورات في استخدام الحاسوب.
- دورات في اساليب التنمية المهنية.
- دورات في التوجيه والإرشاد.
- دورات في إدارة فريق العمل.
- دورات في إدارة الأزمات.
- دورات في تحليل المواقف التعليمية.
- دورات في البرمجة اللغوية العصبية.
- دورات في القيادة والتواصل مع الآخرين.
- دورات في أساليب التعامل مع المعلمين.
- دورات في نقد وتحليل الكتب المدرسية.
- دورات في رعاية متدني التحصيل.
- دورات في طرائق التدريس الحديثة.
- دورات في عمل البحوث التربوية.
- دورات في أساليب حل المشكلات.
- دورات في إعداد الوسائل التعليمية.

مستخلصات الدراسة وتوصياتها

مستخلصات الدراسة

من خلال نتائج الدراسة الحالية ، يمكن استخلاص الآتي :

١- مهام المعلم الأول تتمتع بدرجة أهمية عالية تبعاً لرأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين .

٢- كان ترتيب مجالات مهام المعلم الأول تبعا لدرجة أهميتها كما تصورها المعلمون والمعلمون الأوائل والإداريون على النحو التالي :

- مجال الاختبارات
- مجال المعلمين
- مجال التفاعل مع التلاميذ
- مجال الأعمال الإدارية
- مجال المنهج

٣- المهام التي حصلت على أعلى الرتب من حيث درجة الأهمية في كل مجال من المجالات كانت على النحو التالي :

- **مجال المعلمين**
  - يقوم بعقد اجتماعات دورية مع المعلمين لمناقشة قضايا العمل وموضوعات تربوية .
  - يوجه المعلمين لاتباع الأساليب التدريسية الحديثة .
  - يزور المعلمين في الفصول لأغراض متنوعة (تشخيص / متابعة / تقويم)
  - يكثف من زياراته للمعلمين الجدد بهدف دعمهم مهنياً ومعنوياً.

- **مجال المنهج**
  - يتأكد من صحة ودقة الخطط التي يضعها معلمو قسمه لتنفيذ المقررات الدراسية طوال أشهر السنة الدراسية .
  - يتابع مدى تحقيق الأهداف الخاصة للمناهج في مجال تخصصه من خلال أداء المعلمين .
  - يشارك في الاجتماعات الدورية للمدرسين الأوائل الخاصة بتطوير المناهج.
  - يشارك في الأنشطة المدرسية والحلقات العلمية ذات الصلة بالمادة .

- **مجال التفاعل مع التلاميذ**

- يوجه المعلمين باستمرار إلى مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ في الصفوف التي يدرسونها.
- يتعاون مع المدير المساعد ومدرس التربية الخاصة لوضع برامج التعزيز والتعليم المساند لذوي التحصيل المتدني .
- يوجه المعلمين إلى تعزيز التواصل مع أولياء أمور التلاميذ بوسائل متنوعة .
- يتابع مستوى التلاميذ من خلال أعمالهم التحريرية وزيارة الفصول الدراسية .

- **مجال الاختبارات :**

- يقدم اقتراحات بشأن تحسين الاختبارات المدرسية.
- يحرص على تفسير نتائج الاختبارات لاعتمادها كمؤشر لمستوى تحصيل التلاميذ.
- يساعد المعلمين في بناء اختبارات متنوعة ذات مواصفات جيدة.
- يراجع سجلات رصد الدرجات ويتأكد من دقتها .

- **مجال الأعمال الإدارية:**

- يقوم بإعداد خطة القسم بالتنسيق مع المعلمين والإشراف على تنفيذها وتقويمها.
- يحتفظ بسجلات منظمة للاجتماعات التي يعقدها مع المعلمين .
- يشارك في اجتماعات مجلس إدارة المدرسة بهدف تطوير الخدمة التعليمية والتربوية بالمدرسة.
- يشارك في اجتماعات وأنشطة اللجنة الفنية بالمدرسة .

٤- المهام التي حصلت على أقل الرتب من حيث درجة الأهمية في كل مجال من المجالات ، فكانت على النحو التالي :

- **مجال المعلمين :**

- يساعد المعلمين على تنظيم أماكن الدراسة وفق متطلبات الصحة والسلامة .
- يهتم بتشجيع المعلمين على البحث والإطلاع .
- يزود المعلمين بقرارات ونشرات تفيد في نموهم المهني .

- ينفذ دروساً توضيحية لمعلمي القسم لإثراء خبراتهم .

- **مجال المنهج :**

- يشارك في عمل البحوث الإجرائية في مجال تطوير المناهج وطرق التدريس .
- يشارك في لجان الوزارة الخاصة بتأليف الكتب الدراسية وطوير المناهج .

- **مجال الاختبارات :**

- يشرف على طباعة وتغليف أسئلة الامتحانات .
- يعقد مشاغل تربوية لتحسين قدرات المعلمين من إعداد الاختبارات .
- يتابع اجراءات تنفيذ وتصحيح الاختبارات الدورية .

- **مجال الأعمال الإدارية :**

- يقوم بمتابعة سجل حضور وانصراف معلمي القسم مع المدير المساعد .
- يشارك في وضع جدول الحصص الأسبوعي وتوزيعها بين معلمي القسم .

٥- المعلمون الأوائل يمارسون مهامهم بدرجة عالية تبعا لرأي المعلمين والمعلمين الأوائل والإداريين .

٦- كان ترتيب مجالات مهام المعلم الأول ترتيباً تنازلياً تبعا لدرجة ممارستها ، كما يتصورها المعلمون والمعلمون الأوائل والإداريون على النحو التالي :

- مجال الاختبارات
- مجال التفاعل مع التلاميذ
- مجال المعلمين
- مجال الأعمال الإدارية
- مجال المنهج .

٧- المهام التي حصلت على أعلى الرتب من حيث ممارسة المعلمون الأوائل لها :

- **مجال المعلمين**

- يقوم بعقد اجتماعات دورية مع المعلمين لمناقشة قضايا العمل وموضوعات تربوية .

- يوجه المعلمين لاتباع الأساليب التدريسية الحديثة .
- يزور المعلمين في الفصول لأغراض متنوعة .
- يكثف من زياراته للمعلمين الجدد بهدف دعمهم مهنياً ومعنوياً.

- **مجال المنهج :**

- يتأكد من صحة ودقة الخطط التي يضعها معلمو قسمه لتنفيذ المقرات الدراسية طوال أشهر السنة الدراسية .
- يعد سجلات لمتابعة الخطط الدراسية وبرامج الأنشطة .
- يشارك في الاجتماعات الدورية للمدرسين الأوائل الخاصة بتطوير المناهج.
- يشارك في الأنشطة المدرسية لحلقات العلمية ذات الصلة بالمادة .

- **مجال التفاعل مع التلاميذ :**

- يتابع مستوى التلاميذ من خلال أعمالهم التحريرية وزيارة الفصول الدراسية
- يوجه المعلمين باستمرار إلى مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ .
- يتابع المعلمين في وضع وتنفيذ الخطط التي تهدف إلى رعاية التلاميذ وفق مستوياتهم .
- يقوم بتدريس النصاب المخصص له من الحصص

- **مجال الاختبارات :**

- يحرص على تفسير نتائج الإختبارات لاعتمادها كمؤشر لمستوى تحصيل التلاميذ.
- يراجع سجلات رصد الدرجات ويتأكد من دقتها .

- **مجال الأعمال الإدارية :**

- يحتفظ بسجلات منظمة للاجتماعات التي يعقدها مع المعلمين .
- يشارك في اجتماعات مجلس إدارة المدرسة بهدف تطوير الخدمة التعليمية والتربوية بالمدرسة .
- يشارك في اجتماعات وانشطة اللجنة الفنية بالمدرسة .
- يقوم بإعداد خطة القسم بالتنسيق مع المعلمين والإشراف على تنفيذها وتقويمها .

٨- المهام التي حصلت على اقل الرتب من حيث ممارسة المعلمون الأوائل لها :

- **مجال المعلمين :**

- يساعد المعلمين على تنظيم أماكن الدراسة وفق متطلبات الصحة والسلامة .
- يهتم بتشجيع المعلمين على البحث والإطلاع .
- ينفذ دروساً توضيحية لمعلمي القسم لإثراء خبراتهم .
- يزود المعلمين بقراءات تفيد في نموهم المهني .

- **مجال المنهج :**

- يشارك في لجان الوزارة الخاصة بتأليف الكتب وتطوير المناهج .
- يشارك في عمل البحوث الإجرائية في مجال تطوير المناهج وطرق التدريس .

- **مجال التفاعل مع التلاميذ :**

- يساعد المعلمين على التخطيط الجيد للزيارات العلمية التي تنظم للتلاميذ للمؤسسات المختلفة .
- يخطط لبرامج ونشاطات الجماعات الدراسية بما يتفق و ميول التلاميذ وقدراتهم .

- **مجال الاختبارات :**

- يعقد مشاغل تربوية لتحسين قدرات المعلمين في إعداد الاختبارات .
- يشرف على طباعة وتغليف أسئلة الامتحانات .

- **مجال الأعمال الإدارية :**

- يقوم بمتابعة سجل حضور وانصراف معلمي القسم مع المدير المساعد .
- يشارك في وضع جدول الحصص الأسبوعي وتوزيعها بين معلمي القسم .

** حيث يلاحظ أن المهام التي حصلت على أعلى الرتب من حيث درجة الأهمية ، هي نفسها تقريبا التي حصلت على أعلى الرتب من حيث درجة الممارسة ، مما يؤكد حرص المعلمين الأوائل على أداء مهامهم بدرجة تتفق مع درجة أهميتها.

٩- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (a = ٠,٠٠١) بين درجة أهمية مهام المعلم الأول ودرجة ممارسته له ، لكل مجال من المجالات ولصالح الأهمية، وذلك من وجهة نظر أفراد العينة (المعلمين ، المعلمين الأوائل ، الإداريين). أي أن المعلمين الأوائل يمارسون مهامهم بدرجة اقل من درجة الأهمية التي قدروها لها .

١٠- يواجه المعلمون الأوائل كثيراً من الصعوبات التي تحول دون قيامهم بمهامهم على أكمل وجه ، تم تصنيفها بحسب طبيعتها إلى :

- صعوبات تتعلق بطبيعة عمل المعلم الأول .
- صعوبات تتعلق بكفاءة وصفات المعلم الأول .
- صعوبات تتعلق بالمعلمين.
- صعوبات تتعلق بالإدارة المدرسية .
- صعوبات تتعلق بالإدارة التعليمية .
- صعوبات تتعلق بالجانب المادي .

توصيات الدراسة :

يتبين من خلال نتائج الدراسة ، بأن تجربة المعلم الأول بالمدارس الابتدائية ، تحمل مؤهلات نجاحها ، ويمكن تحقيق ذلك من خلال الأخذ بمقترحات أفراد العينة ، ويمكن طرح التوصيات التالية:

- أن تعمل وزارة التربية والتعليم على تحسين مستوى الخبرة الإشرافية للمعلمين الأوائل وذلك من خلال دورات تدريبية و ورش وندوات وبعثات مستمرة ، وتكثيف زيارات المشرف التربوي .
- أن تهيئ وزارة التربية والتعليم المناخ المناسب لعمل المعلمين الأوائل ، وذلك من خلال توعية إدارات المدارس ، والمعلمين بطبيعة عمل المعلم الأول ومهامه ودوره في المدرسة .

- ضرورة انخراط المرشحين لتولي منصب معلم أول ، في دورات تدريبية مكثفة تركز على المهام المناطة بالمعلم الأول ، وذلك قبل تسلم الوظيفة .
- منح سلطة أوسع للمعلمين الأوائل ، تدعم من مركزهم بين زملائهم المعلمين .
- تخفيف الأعباء العديدة الملقاة على كاهل المعلمين الأوائل ، مما يساعدهم على استثمار أوقاتهم في أمور تتمحور حول صلب العملية التعليمية ألا وهي (المعلمين – الطلبة – المنهج الدراسي).
- تثبيت المعلم الأول المشترك بين أكثر من مدرسة ، في مدرسة واحدة لتحقيق الاستقرار النفسي له ، والحرص على عدم تشتيت جهوده.
- العمل على تعديل المهام الفنية و الإدارية للمعلمين الأوائل في اللائحة التنظيمية ، واستبعاد المهام التي ثبت تدني مستوى أهميتها من خلال هذه الدراسة .
- النظر إلى مشاكل المعلمين ، ومحاولة تخفيف الأعباء الملقاة على عاتقهم ، لأنها تعتبر من أكبر العوائق التي تقف أمام تجاوب المعلمين مع المعلمين الأوائل .

دراسات مستقبلية مقترحة :

- درجة رضا المعلمين الأوائل عن المهام الموكلة إليهم .
- مدى فاعلية المعلم الأول في الرفع من كفاءة المعلمين .
- تقويم البرنامج التدريبي الذي يخضع له المعلمين الأوائل للوقوف على مدى فائدته في رفع كفاءتهم.

قائمة المراجع

* أولاً : المراجع العربية

* ثانياً : المراجع الأجنبية

أولاً: المراجع العربية :

أحمد ، أحمد إبراهيم . (١٩٩٩). **الإشراف المدرسي والعيادي** . مصر ، القاهرة : دار الفكر العربي.

أردن ، جون بي . (٢٠٠٥) . **التعايش مع ضغوط العمل : كيف تتغلب على ضغوط العمل اليومية** (مكتبة جرير ، مترجم) . الرياض ، السعودية : مكتبة جرير ، (الكتاب الأصلي منشور سنة ٢٠٠٢).

الأفندي ، محمد حامد . (١٩٨١). **الإشراف التربوي** . الكويت : مكتبة الفلاح.

الأيوب ، سالم عبدالله . (١٩٩٠). **درجة أهمية المهام الإشرافية كما يتصورها المشرفون التربويون في الأردن ودرجة ممارستهم لها.** رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية، عمان ، الأردن.

إبراهيم ، عبدالعليم. (دون تاريخ) . **الموجه الفني لمدرسي اللغة العربية** (ط ١١) . القاهرة : دار المعارف

الإبراهيم ، عدنان بدري. (٢٠٠٢). **الإشراف التربوي : أنماط وأساليب.** الأردن: مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية والنشر والتوزيع.

إدارة التدريب. (٢٠٠٤/٢٠٠٥). **برنامج التنمية المهنية للمعلمين الأوائل والقائمين بعملهم : محور المعلم الأول والمهارات الإدارية.** مملكة البحرين. وزارة التربية والتعليم. (غير منشور).

إدارة التدريب. (٢٠٠٤/٢٠٠٥). برنامج **التنمية المهنية للمعلمين الأوائل والقائمين بعملهم: محور المعلم الأول والمهمات الفنية.** مملكة البحرين. وزارة التربية والتعليم. (غير منشور) .

بركات، لطفي. (١٩٨٧). دراسة تقويمية لواقع الإشراف التربوي في مدارس المرحلة الثانوية في مدينتي أبها وخميس مشيط جنوب غربي المملكة العربية السعودية . **كلية التربية بالمنصورة** ، (٨) ٦٢-٨٥ .

البلادي ، سهام جعفر (٢٠٠٥). **التنسيق في الممارسات الإشرافية بين المشرف التربوي ومدير المدرسة الابتدائية بمملكة البحرين وانعكاسه على أداء المعلم الأول** . رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة البحرين ، مملكة البحرين.

البوهي ، فاروق شوقي . (٢٠٠١). **التخطيط التعليمي**. مصر : دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.

التميمي ، عبدالعزيز و أبو جلاله ، عبد الحليم والخطيب ، غازي وإبراهيم ، محمد والعالي ، حصة والشهري ، عايده والمناعي ، أسماء و صلات ، فخرية . (٢٠٠٠) . الأدوات المطورة للتوجيه التربوي . **آفاق تربوية** ، (١٦) ، ١٣٧- ١٨٢ .

توبتشيك ، جارس س . (٢٠٠٤) . **التغلب على سلبيات العمل**(مكتبة جرير ، مترجم) . الرياض ، السعودية : مكتبة جرير ، (الكتاب الأصلي منشور سنة ٢٠٠١).

جربر ، سارا زيف . (١٩٩٩) . **إدارة الضغوط من أجل النجاح** (مكتبة جرير ، مترجم) . الرياض ، السعودية : مكتبة جرير ، (الكتاب الأصلي منشور سنة ١٩٩٦).

جمعية المعلمين الكويتية . (أبريل ، ٢٠٠٥). **دور المدرس الأول في مجال التنمية المهنية للمعلمين** [On-line] . ٢٠٠٥/٤/٢٣ م
< www. Moe.edu.kw/eacher-l/math/teacher.htm >

الحازمي ، عبدالعزيز سليمان. (أكتوبر ٢٠٠٠) . التطلعات المستقبلية للإشراف التربوي في البحرين. **التربية البحرين** ، (١) ، ٧٦-٧٩.

حامد ، فرحان رشيد. (١٩٨٢). **تقويم تجربة المشرف المقيم من وجهة نظر المشرفين المقيمين والمعلمين**. الجمهورية العراقية : دار الرشيد للنشر.

الحاوي ، فوزية أحمد . (١٩٨٩). **مهام مدير المدرسة الإشرافية والصعوبات التي تواجهه في أداء عمله في مدارس وكالة الفرش الدولية في الأردن**. رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، الأردن.

الحبيب ، فهد إبراهيم. (١٩٩٦). **التوجيه والإشراف التربوي في دول الخليج العربي.** الرياض ، المملكة العربيه السعودية : مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي.

حبيب ، محمد علي والعيادي، محمد صالح ورضي ، أمينة.(د.ت). **مشروع المعلم الأول المتعاون.** مملكة البحرين ، وزارة التربية والتعليم : قسم التوجيه التربوي.

الحداد ، يسرى أحمد. (٢٠٠١). **الإشراف التربوي بمرحلة التعليم الأساسي في ضوء التقويم التربوي التكويني في دولة البحرين** . رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة البحرين ، مملكة البحرين.

الحريري ، رافدة . (٢٠٠٦) . **الإشراف التربوي واقعه وافاقه المستقبلية في مملكتي البحرين والعربية السعودية.** عمان ، الأردن : دار المناهج .

الخطيب ، رداح والخطيب ، أحمد والفرح ، وجيه. (٢٠٠٠). **الإدارة والإشراف التربوي : اتجاهات حديثة** (الطبعة الثالثة). إربد ، الأردن : دار الأمل .

ديبروز ، دونا . (١٩٩٩) . **كيف تهتم بموظفيك وتحفزهم** (مكتبة جرير ، مترجم) . الرياض، السعودية : مكتبة جرير ، (الكتاب الأصلي منشور سنة ١٩٩٤).

الديلمي ، بهيجة محمد. (٢٠٠٢). **التنمية المهنية للمعلمين.** ورقة عمل قدمت في برنامج التنمية المهنية للمدرسين الأوائل والقائمين بعملهم ، وزارة التربية والتعليم ، مملكة البحرين.

الرميح ، حصة. (١٩٨٦). **دراسة لمشكلات التوجيه التربوي للمرحلة الابتدائية للبنات بمنطقة الرياض التعليمية.** رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود.

الزايدي ، محمد مها.(٢٠٠٢). **تقويم الأداء الوظيفي للمشرفة التربوية : دراسة تطبيقية** (الطبعة الأولى). القاهرة : دار الفكر العربي.

زيدان، محمد مصطفى. (دون تاريخ). **عوامل الكفاية الانتاجية في التربية.** جدة ، المملكة العربية السعودية : دار الشروق.

السادة، حسين بدر والبوهي ، فاروق والقمص، سمير إيليا والبحارنه ، صفية ومطر، سلوى وطه ، مدينة والخاجة ، خالد. (١٩٩٧). **مدى فاعلية المدرس الأول بالمدارس الثانوية العامة بدولة البحرين.** وزارة التربية والتعليم : مركز البحوث التربوية والتطوير ، مملكة البحرين.

سارة ، ناشر والمحروس ، فوزية وأكبر ، مريم وخزعل ، حسن وعبيد ، نفيسة. (١٩٩٦). **تقويم وتطوير آليات وطرق توجيه المعلمين في البحرين.** وزارة التربية والتعليم : مركز البحوث التربوية والتطوير ، مملكة البحرين .

ساكس ، راندي تولر . (٢٠٠٠) . **كيف تقيم موظفيك بفاعلية** (مكتبة جرير ، مترجم) . الرياض ، السعودية : مكتبة جرير ، (الكتاب الأصلي منشور سنة ١٩٩٢).

الشرمان ، منيرة محمود. (١٩٩٩). **مشكلات التواصل بين المعلمين والمشرفين من وجهة نظر المعلمين في محافظة إربد.** رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، الأردن.

الشلاش ، عبدالرحمن بن سليمان. (١٩٩٢). **مهام مديري المدارس الثانوية والموجهين التربويين بمنطقة الرياض التعليمية: دراسة مقارنه.** رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك سعود ، الرياض المملكة العربية السعودية.

الصالح ، أمينة سعيد . (٢٠٠٤). **دور المعلم الأول وكفاياته الفنية والإدارية.** ورقة عمل قدمت في برنامج التهيئة للقائمين بعمل المعلمين الأوائل المستجدين بالتعليم الابتدائي ، وزارة التربية التعليم ، مملكة البحرين.

الصانع ، محمد عبدالله. (١٩٨٢). **الإشراف التربوي بدول الخليج العربي . واقعه وتطويره.** الكويت : مكتب التربية العربي لدول الخليج.

طافش ، محمود. (١٩٨٨). **قضايا في الإشراف التربوي.** عمان. دار البشير.

عابدين ، محمد عبدالقادر. (٢٠٠١) . **الإدارة المدرسية الحديثة** (الطبعة الأولى) . الأردن ، عمان : دار الشروق للنشر والتوزيع.

عبدالحسين ، زكريا حسن. (٢٠٠٥). **تقويم معلم الفصل لمهام المشرف التربوي في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمملكة البحرين واستراتيجية تطويرها.** جامعة البحرين ، كلية التربية .

عبدالهادي ، جودت عزت. (٢٠٠٢). **الإشراف التربوي مفاهيمه وأساليبه : دليل لتحسين التدريس** (الطبعة الأولى). عمان ، الأردن : الدار العلمية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع.

عطاري ، عارف. (١٩٩٣) . **التوجيه التربوي : اتجاهات معاصره** (الطبعة الأولى) عمان: دار البشير للنشر.

عطيوي ، جودت عزت.(٢٠٠١) . **الإدارة المدرسية الحديثة : مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية** (الطبعة الأولى) . الأردن ، عمان : الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع.

عقيلان ، محمد موسى محمد. (١٩٨٥). **دراسة ميدانية لدور مدير المدرسة الإلزامية في الأردن.** رسالة دكتوراة غير منشورة ، جامعة عين شمس ، القاهرة.

العمادي ، آمينة وسيد أحمد ، شكري. (١٩٩٥). **دراسة استطلاعيه لاراء الموجهين ومديري المدارس والمعلمين حول نظام التوجيه التربوي المطبق حديثاً في دولة قطر.** جامعة قطر: مركز البحوث التربوية.

العماش ، عبدالرحمن بن محمد . (٢٠٠٢) . **واقع الإشراف التربوي ومشكلاته في مدارس البنات الابتدائية بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية.** رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة البحرين.

الغانم ، أمل محمود . (٢٠٠٠) . **مستويات رضا المشرفين التربويين في محافظة إربد عن الصلاحيات والمهام الموكلة لهم.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك ، الأردن .

فريد ، درفوفي أحمد . (١٩٩١) . **الإشراف التربوي ، مقوماته وتقنياته**_(الطبعة الأولى) . الرباط: شركة بابل للطباعة والنشر.

فريق التوجيه التربوي بالحلقة الأولى . (٢٠٠٣/٢٠٠٤) . **دليل المعلم الأول في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي**. مملكة البحرين ، وزارة التربية والتعليم : قسم التوجيه التربوي .

فولر ، جورج . (٢٠٠٣) . **س و ج لمشاكل المشرفين** (مكتبة جرير ، مترجم) . الرياض ، السعودية : مكتبة جرير ، (الكتاب الأصلي منشور سنة ١٩٩٠).

الفواعرة ، سامي قاسم محمد. (١٩٩٠). **دور مدير المدرسة الثانوية كمشرف تربوي مقيم في مدارس لواء عجلون**. رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، الأردن.

القصيمي ، حصة والرويشد ، نوال . (٢٠٠٠) . **إدارة الوقت** . الكويت ، وزارة التربية والتعليم: إدارة البحوث التربوية.

القيسي ، علي محمد فلاح . (٢٠٠١) . **مصادر الاجهاد الوظيفي : دراسة ميدانية من وجهة نظر شاغلي الوظائف الإشرافية في مديريات التربية والتعليم لمحافظة إربد** . رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك ، الأردن.

كويك ، توماس ل . (١٩٩٩) . **بناء فريق عمل ناجح** (مكتبة جرير ، مترجم) . الرياض ، السعودية : مكتبة جرير ، (الكتاب الأصلي منشور سنة ١٩٩٢).

لجنة تقويم آلية التوجيه والاشراف الفني. (١٩٩٨). **تقويم آلية التوجيه والاشراف الفني للمواد الدراسية**. دولة الكويت ، وزارة التربية والتعليم : مركز البحوث التربوية والمناهج .

متولي ، مصطفى . (١٩٨٣) . **الإشراف الفني في التعليم : دراسة مقارنه** . القاهرة : عالم الكتب.

مجموعة من المعلمين الأوائل . (١٤ فبراير ،٢٠٠٦) . هموم المعلم الأول في المرحلة الابتدائية. **جريدة الوسط** ، (١٢٥٧) ، ٢٢ .

مرسي ، محمد منير. (١٩٩٣) . **الإدارة التعليمية : أصولها وتطبيقاتها** (طبعة مزيدة). القاهرة: عالم الكتب.

المساد ، محمود أحمد . (١٩٨٦) . **الإشراف التربوي الحديث واقع وطموح** . إربد ، الأردن : دار الأمل .

مساعدة ، حسام محمد عقلة . (٢٠٠١) . **مدى فاعلية دور المنسق في مساعدة مدير المدرسة في أداء عمله من مدارس محافظة جرش من وجهة نظر المديرين والمعلمين والمنسقين أنفسهم** . رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، الأردن.

مساعدة ، وصفي أحمد موسى . (٢٠٠٢) . **صعوبات الإشراف التربوي كما يراها المشرفون التربويون بمديريات التربية والتعليم في محافظات الشمال** . رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، الأردن.

المغيدي ، الحسن . (يوليو١٩٩٧) . معوقات الإشراف كما يراها المشرفون والمشرفات في محافظة الإحساء التعليمية . **مجلة مركز البحوث التربوية** : جامعة قطر ، (١٢) ، ٦٧-١٠٤.

مكتب التربية العربي لدول الخليج . (١٩٨١) . **التقرير الختامي للحلقة الدراسية لتطوير نظم التوجيه والإشراف التربوي بدول الخليج العربي** (الفترة ١٧-٢٠ أكتوبر ١٩٨١) ، الكويت : المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج .

مكتب التربية العربي لدول الخليج . (١٩٩٣) . مشروع مقترح لتطوير برامج التوجيه التربوي في الدول الأعضاء بمكتب التربية . **رسالة الخليج العربي** ، (٤٥) ، ١٣٥-١٤٦ .

المنظمة العربية للتنمية الإدارية . (٢٠٠٢) . القيادة وإدارة التغيير. **بحوث ندوة القيادة وإدارة التغيير**. المنامة ، مملكة البحرين : ديوان الخدمة المدنية .

هترية ، عيد أحمد . (١٩٩٩) . **معوقات الإشراف التربوي في المرحلة الأساسية الدنيا كما يراها مشرفو ومعلمو المرحلة الأساسية الدنيا في الأردن** . رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن.

وزارة التربية والتعليم . (أكتوبر، ٢٠٠١) . **قرار وزاري (١٨٦/و ك ع ف / ٢٠٠١) : شروط التعيين لشغل وظيفة مدرس أول بالمدارس الابتدائية** . وزارة التربية والتعليم : مكتب الوزير.

اليحمدي ، حمد بن هلال بن حمود . (١٩٩٨) . **مدى ممارسة مديري المدارس الإعدادية والثانوية في سلطنة عمان لدورهم كمشرفين تربويين مقيمين** . رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة السلطان قابوس ، سلطنة عمان.

ثانيًا :المراجع الأجنبية :

AL Mahdi , A. (2002). **The Role of The Senior Teacher in De veloping Teachers Professionally**. Un published masters thesis, University of London ,UK.

Ben, M. & kremer, L. (1995). **The content and context of professional Dilemmas Encountered by Novice and Senior Teachers**. (ERIC Document Reproduction Service No. EJ 406437).

Bolin, F . S . & Falk, J . M . (1987) **. Teacher Renewal Professional Issus – Personal Choices** . New York : Teacher College Press .

Ho, H. (1993). **Correlates of Long. Term Service among Senior Teachers of the Mentally Retraded.** (Eric Document Reproduction Service No. ED363080).

Hoerr , T. (1996). Colegiality: Anew way to Define Instructional Leader ship. **Phi Delta kappan** , 77(5) , 380-381

Mcgeown, v. (1980). Selected Leadership Functions of the School Principal. **Educational Administration, 8**(1), 153-161.

Moor , J.L. (1994). Activity Grouping of Primary Science Coordinators; Asurvery of Coordinators Activities . **Research in science, Technological Education, 12** (1), p15.

Rallis, S.F.& Highsmith, M.C. (1986). Great Principal: Questions of school Instructional Leadership**. Phi Dalta Kappan, 68** (4), 300-304.

Sergiovanni, J . T . & Starratt, R . J . (1993) . **Supervision A Redefinition** (5 th ed) . New York : McGraw-Hill.

الملاحـــــق

١- أداة الدراسة

٢- أسماء السادة المحكمين

٣- مخاطبة الجهات الرسمية

ملحق (١)

أداة الدراسة

- استبانة المعلم الأول
- استبانة الإداريين (مدير / مدير مساعد)
- استبانة المعلمين

جامعة البحرين
كلية التربية
قسم المناهج وطرق التدريس

أخي المعلم الأول / أختي المعلمة الأولى .....

بعد التحية ,,,

تقوم الباحثة بإجراء دراسة تهدف للكشف عن تصور المعلمين, والمعلمين الأوائل, والمديرين ، والمديرين المساعدين لدرجة أهمية مهام المعلم الأول ، ودرجة ممارسته لها ، وتعرف الصعوبات التي قد تعيق قيامه بهذه المهام بالشكل المطلوب ، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية.

لذا نرجو تعاونكم في الإجابة على بنود هذه الاستبانة بكل صراحة وموضوعية , من خلال قراءة كل فقرة بتمعن وتحديد درجة أهمية كل مهمة من مهام المعلم الأول , ودرجة ممارستها على أرض الواقع، وذلك بوضع علامة (✓) في العمود المناسب الذي يتفق مع وجهة نظرك.

ولا شك بأن جهودكم المشكورة ستساعد في التوصل إلى نتائج ستسهم بإذن الله في تحديد مهام المعلم الأول بما يضمن تقدم ورقي العملية التربوية بمملكتنا الحبيبة، وبدون تعاونكم البناء لن نتمكن من تعرف الثغرات التي أفرزها التطبيق الميداني لهذه المهام , ووضع المعالجات الناجعة لها . علما بأن ما يدون من معلومات لن يستخدم إلا لغايات البحث.

الباحثة:
كاظمية الشيخ
كلية التربية/جامعة البحرين

معلومات عامة :

الجنس : ذكر ( ) أنثى ( )

المدرسة : ----------

المؤهل العلمي : ----------

سنوات الخبرة في التدريس : ----------

سنوات العمل كمعلم أول : ----------

أولاً: مجال المعلمون:

م	المهام	درجة الأهمية			درجة الممارسة		
		أهمية قليلة	أهمية متوسطة	أهمية كبيرة	نادرًا	أحيانًا	دائمًا
١	يزور المعلمين في الفصول لأغراض متنوعة (تشخيص/متابعة/تقويم)						
٢	يحدد حاجات المعلمين المهنية في قسمه بغرض التعامل معها.						
٣	يقترح السبل والوسائل الملائمة لرفع كفاءة المعلمين العلمية والمسلكية والمهنية.						
٤	يقوم بعقد حلقات نقاشية تتناول القضايا والاتجاهات التربوية الحديثة ذات العلاقة بالتخصص.						
٥	يقوم بعقد اجتماعات دورية مع المعلمين لمناقشة قضايا العمل , وموضوعات تربوية بهدف تحسين العمل المدرسي.						
٦	يقوم بعقد لقاءات فردية مع بعض المعلمين بحسب احتياجاتهم .						
٧	ينفذ دروسا توضيحية لمعلمي القسم لإثراء خبراتهم.						
٨	يشجع المعلمين على إعداد وتصميم الدروس التوضيحية،ويشرف على تنفيذها وتقويمها.						
٩	ينظم زيارات صفية تبادلية بين المعلمين بهدف تبادل الخبرات المختلفة فيما بينهم.						
١٠	يتابع عملية تحضير المعلمون لدروسهم بشكل منتظم، ويبدي الملاحظات بشأنها.						
١١	يسهل حضور المعلمين للندوات والمشاغل التربوية المتنوعة.						
١٢	يتابع تنفيذ المعلمون لتوجيهات المشرف التربوي (الموجه)						
١٣	يوجه المعلمين لإتباع الأساليب التدريسية الحديثة المناسبة لتلاميذهم وللمواد التي يدرسونها.						
١٤	يساعد المعلمين في التغلب على المشكلات المهنية التي تصادفهم.						
١٥	يساعد المعلمين على تنظيم أماكن الدراسة وفق متطلبات الصحة والسلامة.						
١٦	يكثف من زياراته للمعلمين الجدد بهدف دعمهم مهنيا ومعنويا.						
١٧	يتعاون مع معلمي قسمه في تنفيذ ما يرد من نشرات تربوية وتعميمات من إدارات وزارة التربية والتعليم.						
١٨	يزود المعلمين بقراءات ونشرات تفيد في نموهم المهني .						
١٩	يهتم بتشجيع المعلمين على البحث والإطلاع.						
٢٠	يشجع المعلمين على المشاركة في الأنشطة المدرسية.						

- **ما المهام التي واجهتم صعوبة في القيام بها على أكمل وجه في مجال المعلمين ، الرجاء ترتيبها من الأكثر صعوبة فالأقل .**

١. .....
٢. .....
٣. .....
٤. .....

ثانيًا : مجال المنهج

الرقم	المهام	درجة الأهمية			درجة الممارسة		
		أهمية قليلة	أهمية متوسطة	أهمية كبيرة	نادرًا	أحيانًا	دائمًا
١	يتابع مدى تحقيق الأهداف الخاصة للمناهج في مجال تخصصه من خلال أداء المعلمون.						
٢	يقوم بمشاركة معلميه بتحليل وحدات دراسية مقررة بهدف تحسين عملية تدريسها.						
٣	يراجع مع المعلمين الأخطاء اللغوية والمطبعية التي قد تكون موجودة في الكتب المقررة.						
٤	يرفع تقارير خاصة بأي قصور في الكتب المدرسية المقررة للتوجيه التربوي.						
٥	يشارك في تحديد متطلبات المنهج الدراسي من المواد والخامات والمعدات والأجهزة , والوسائل المعينة .						
٦	يتابع توفير متطلبات المنهج الدراسي من المواد والخامات والمعدات والأجهزة , والوسائل المعينة .						
٧	يوفر بصورة متجددة قائمة بالكتب والمراجع العلمية ذات العلاقة بمواد التخصص والمتوافرة في مركز مصادر التعلم .						
٨	يرشد المعلمين إلى ما هو متوافر في مركز مصادر التعلم من تقنيات تربوية يمكنهم الإفادة منها .						
٩	يشارك في لجان الوزارة الخاصة بتأليف الكتب الدراسية وتطوير المناهج.						
١٠	يشارك في عمل البحوث الإجرائية في مجال تطوير المناهج وطرق التدريس.						
١١	يتأكد من صحة ودقة الخطط التي يضعها معلمو قسمه لتنفيذ محتوى المقررات الدراسية طوال أشهر السنة الدراسية.						
١٢	يساعد المعلمين في التخطيط للأنشطة التربوية المصاحبة للمادة.						
١٣	يشرف على المسابقات الخاصة بالمادة الدراسية .						
١٤	يعد سجلات لمتابعة الخطط الدراسية وبرامج الأنشطة.						
١٥	يقوم بجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالمشكلات والقضايا التربوية حول المادة , ويعمل على دراستها وتحليلها.						
١٦	يشارك في الاجتماعات الدورية للمدرسين الأوائل الخاصة بتطوير المناهج.						
١٧	يشارك في الأنشطة المدرسية والحلقات العلمية ذات الصلة بالمادة.						

• ما المهام التي واجهتم صعوبة في القيام بها على أكمل وجه في مجال المنهج ، الرجاء ترتيبها من الأكثر صعوبة فالأقل .

١ . .....

٢ . .....

٣ . .....

٤ . .....

ثالثًا : مجال التفاعل مع التلاميذ

الرقم	المهام	درجة الأهمية			درجة الممارسة		
		أهمية قليلة	أهمية متوسطة	أهمية كبيرة	نادرًا	أحيانًا	دائمًا
١	يقوم بتدريس النصاب المخصص له من الحصص.						
٢	يتعاون مع المرشد الاجتماعي في حل مشكلات التلاميذ التحصيلية والاجتماعية والانضباطية.						
٣	يتابع مستوى التلاميذ من خلال أعمالهم التحريرية وزيارة الفصول الدراسية.						
٤	يشجع التلاميذ على المشاركة في المسابقات الخاصة بالمادة الدراسية.						
٥	يخطط لبرامج نشاطات الجماعات الدراسية بما يتفق وميول التلاميذ وقدراتهم.						
٦	يساعد المعلمين على التخطيط الجيد للزيارات العلمية التي تنظم للتلاميذ للمؤسسات المختلفة , وتسهيل اجراءاتها.						
٧	يوجه المعلمين إلى تعزيز التواصل مع أولياء أمور التلاميذ بوسائل متنوعة.						
٨	يتابع المعلمين في وضع وتنفيذ الخطط التي تهدف إلى رعاية التلاميذ وفق مستوياتهم.						
٩	يتعاون مع المدير المساعد , ومدرس التربية الخاصة , لوضع البرامج الإثرائية للتلاميذ المتفوقين ، ويتابع تنفيذها وتقويمها.						
١٠	يتعاون مع المدير المساعد , ومدرس التربية الخاصة , لوضع برامج التعزيز والتعليم المساند للتلاميذ ذوي التحصيل المتدني ، ويتابع تنفيذها وتقويمها.						
١١	يوجه المعلمين باستمرار إلى مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ في الصفوف التي يدرسونها.						
١٢	يعرف المعلمين بالأساليب التربوية التي تساعدهم في حل مشكلات التلاميذ.						
١٣	يرشد المعلمين إلى الأساليب التربوية التي تساعدهم في إدارة الصفوف وضبطها.						

- **ما المهام التي واجهتم صعوبة في القيام بها على أكمل وجه في مجال التفاعل مع التلاميذ ، الرجاء ترتيبها من الأكثر صعوبة فالأقل .**

١. .....

٢. .....

٣. .....

٤. .....

رابعا: مجال الاختبارات

الرقم	المهام	درجة الأهمية			درجة الممارسة		
		أهمية قليلة	أهمية متوسطة	أهمية كبيرة	نادرًا	أحيانًا	دائمًا
١	يساعد المعلمين في بناء اختبارات متنوعة ذات مواصفات جيدة.						
٢	يقدم اقتراحات بشأن تحسين الاختبارات المدرسية.						
٣	يعقد مشاغل تربوية لتحسين قدرات المعلمين في إعداد الاختبارات.						
٤	يشرف على طباعة وتغليف أسئلة الامتحانات.						
٥	يتابع إجراءات تنفيذ وتصحيح الاختبارات الدورية.						
٦	يراجع سجلات رصد الدرجات ويتأكد من دقتها.						
٧	يحرص على تفسير نتائج الاختبارات لاعتمادها كمؤشر لمستوى تحصيل التلاميذ.						

- **ما المهام التي واجهتم صعوبة في القيام بها على أكمل وجه في مجال الاختبارات ، الرجاء ترتيبها من الأكثر صعوبة فالأقل .**

١. .....

٢. .....

٣. .....

٤. .....

خامسًا : مجال الأعمال الإدارية

الرقم	المهام	درجة الأهمية			درجة الممارسة		
		أهمية قليلة	أهمية متوسطة	أهمية كبيرة	نادرًا	أحيانًا	دائمًا
١	يقوم بإعداد خطة القسم بالتنسيق مع المعلمين, والإشراف على تنفيذها وتقويمها.						
٢	يقوم بمتابعة سجل حضور وانصراف معلمي القسم مع المدير المساعد.						
٣	يشارك في وضع جدول الحصص الأسبوعي, وتوزيعها بين معلمي القسم.						
٤	يقدم تقارير دورية إلى مدير المدرسة حول أداء المعلمين, والمستوى التحصيلي للتلاميذ.						
٥	يقدم تقارير دورية إلى مدير المدرسة حول ما تم تنفيذه لرفع كفاءة المعلمين ورفع المستوى التحصيلي للتلاميذ.						
٦	يقدم تقارير دورية إلى مدير المدرسة حول مراحل تنفيذ خطة العمل, والمشاكل التي تواجهها, والإجراءات المتخذة لعلاجها.						

الرقم	المهام	درجة الأهمية			درجة الممارسة		
		أهمية قليلة	أهمية متوسطة	أهمية كبيرة	نادرا	أحياناً	دائماً
٧	يشارك في اجتماعات مجلس إدارة المدرسة بهدف تطوير الخدمة التعليمية والتربوية بالمدرسة.						
٨	يشارك في اجتماعات وأنشطة اللجنة الفنية بالمدرسة، بهدف تحسين الأداء المدرسي. .						
٩	يتعاون مع الهيئتين الإدارية والتعليمية في إجراء عمليات التقويم المختلفة لدورة العمل المدرسي.						
١٠	يعد سجلات منظمة لرصد زيارات وإرشادات الإشراف التربوي.						
١١	يحتفظ بسجلات منظمة للاجتماعات التي يعقدها مع المعلمين						

- **ما المهام التي واجهتم صعوبة في القيام بها على أكمل وجه في مجال الأعمال الإدارية ، الرجاء ترتيبها من الأكثر صعوبة فالأقل .**

١. .....

٢. .....

٣. .....

٤. .....

- **ما الصعوبات التي واجهتك في عملك كمعلم أول , وحالت دون قيامك بمهامك على أكمل وجه ؟**

---

* ماهي مقترحاتك للتغلب على هذه الصعوبات , والحد من آثارها ؟

---

* ما البرامج التدريبية التي تم إلحاقك بها لتأهيلك لتولي مهام المعلم الأول ؟ وما مدى فائدتها ؟

- ما مجالات البرامج التدريبية التي يحتاجها المعلم الأول من (وجهة نظرك)؛ ليؤدي مهامه بنجاح ؟

---

* هل أنت مع استمرار تطبيق فكرة المعلم الأول ؟ نعم ☐ لا ☐

أذكر الأسباب (في الحالتين) : ---

جامعة البحرين
كلية التربية
قسم المناهج وطرق التدريس

الفاضل مدير المدرسة / المدير المساعد ..... الفاضلة مديرة المدرسة / المديرة المساعدة

بعد التحية ,,,

تقوم الباحثة بإجراء دراسة تهدف للكشف عن تصور المعلمين, والمعلمين الأوائل, والمديرين ، والمديرين المساعدين لدرجة أهمية مهام المعلم الأول ، ودرجة ممارسته لها ، وتعرف الصعوبات التي قد تعيق قيامه بهذه المهام بالشكل المطلوب ، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية.

لذا نرجو تعاونكم في الإجابة على بنود هذه الاستبانة بكل صراحة وموضوعية , من خلال قراءة كل فقرة بتمعن وتحديد درجة أهمية كل مهمة من مهام المعلم الأول , ودرجة ممارستها على أرض الواقع، وذلك بوضع علامة (✓) في العمود المناسب الذي يتفق مع وجهة نظرك.

ولا شك بأن جهودكم المشكورة ستساعد في التوصل إلى نتائج ستسهم بإذن الله في تحديد مهام المعلم الأول بما يضمن تقدم ورقي العملية التربوية بمملكتنا الحبيبة، وبدون تعاونكم البناء لن نتمكن من تعرف الثغرات التي أفرزها التطبيق الميداني لهذه المهام , ووضع المعالجات الناجعة لها . علما بأن ما يدون من معلومات لن يستخدم إلا لغايات البحث.

الباحثة:
كاظمية الشيخ
كلية التربية/جامعة البحرين

معلومات عامة :

الجنس : ذكر ( ) أنثى ( )

المدرسة : ----------

المؤهل العلمي : ----------

الوظيفة : مدير ( ) مدير مساعد ( )

سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية : ----------

سنوات العمل مع معلم أول : ----------

أولاً: مجال المعلمون:

م	المهام	درجة الأهمية			درجة الممارسة		
		أهمية قليلة	أهمية متوسطة	أهمية كبيرة	نادرًا	أحيانًا	دائمًا
١	يزور المعلمين في الفصول لأغراض متنوعة (تشخيص/متابعة/تقويم)						
٢	يحدد حاجات المعلمين المهنية في قسمه بغرض التعامل معها.						
٣	يقترح السبل والوسائل الملائمة لرفع كفاءة المعلمين العلمية والمسلكية والمهنية.						
٤	يقوم بعقد حلقات نقاشية تتناول القضايا والاتجاهات التربوية الحديثة ذات العلاقة بالتخصص.						
٥	يقوم بعقد اجتماعات دورية مع المعلمين لمناقشة قضايا العمل , وموضوعات تربوية بهدف تحسين العمل المدرسي.						
٦	يقوم بعقد لقاءات فردية مع بعض المعلمين بحسب احتياجاتهم .						
٧	ينفذ دروسا توضيحية لمعلمي القسم لإثراء خبراتهم.						
٨	يشجع المعلمين على إعداد وتصميم الدروس التوضيحية،ويشرف على تنفيذها وتقويمها.						
٩	ينظم زيارات صفية تبادلية بين المعلمين بهدف تبادل الخبرات المختلفة فيما بينهم.						
١٠	يتابع عملية تحضير المعلمون لدروسهم بشكل منتظم، ويبدي الملاحظات بشأنها.						
١١	يسهل حضور المعلمين للندوات والمشاغل التربوية المتنوعة.						
١٢	يتابع تنفيذ المعلمون لتوجيهات المشرف التربوي (الموجه)						
١٣	يوجه المعلمين لإتباع الأساليب التدريسية الحديثة المناسبة لتلاميذهم وللمواد التي يدرسونها.						
١٤	يساعد المعلمين في التغلب على المشكلات المهنية التي تصادفهم.						
١٥	يساعد المعلمين على تنظيم أماكن الدراسة وفق متطلبات الصحة والسلامة.						
١٦	يكثف من زياراته للمعلمين الجدد بهدف دعمهم مهنيا ومعنويا.						
١٧	يتعاون مع معلمي قسمه في تنفيذ ما يرد من نشرات تربوية وتعميمات من إدارات وزارة التربية والتعليم.						
١٨	يزود المعلمين بقراءات ونشرات تفيد في نموهم المهني .						
١٩	يهتم بتشجيع المعلمين على البحث والإطلاع.						
٢٠	يشجع المعلمين على المشاركة في الأنشطة المدرسية.						

• ما المهام التي لاحظتم أن المعلم الأول قد واجه صعوبة في القيام بها على أكمل وجه في مجال المعلمين، الرجاء ترتيبها من الأكثر صعوبة فالأقل .

١. .....
٢. .....
٣. .....
٤. .....

ثانيًا : مجال المنهج

الرقم	المهام	درجة الأهمية			درجة الممارسة		
		أهمية قليلة	أهمية متوسطة	أهمية كبيرة	نادرًا	أحيانًا	دائمًا
١	يتابع مدى تحقيق الأهداف الخاصة للمناهج في مجال تخصصه من خلال أداء المعلمون.						
٢	يقوم بمشاركة معلميه بتحليل وحدات دراسية مقررة بهدف تحسين عملية تدريسها.						
٣	يراجع مع المعلمين الأخطاء اللغوية والمطبعية التي قد تكون موجودة في الكتب المقررة.						
٤	يرفع تقارير خاصة بأي قصور في الكتب المدرسية المقررة للتوجيه التربوي.						
٥	يشارك في تحديد متطلبات المنهج الدراسي من المواد والخامات والمعدات والأجهزة , والوسائل المعينة .						
٦	يتابع توفير متطلبات المنهج الدراسي من المواد والخامات والمعدات والأجهزة , والوسائل المعينة .						
٧	يوفر بصورة متجددة قائمة بالكتب والمراجع العلمية ذات العلاقة بمواد التخصص والمتوافرة في مركز مصادر التعلم .						
٨	يرشد المعلمين إلى ما هو متوافر في مركز مصادر التعلم من تقنيات تربوية يمكنهم الإفادة منها .						
٩	يشارك في لجان الوزارة الخاصة بتأليف الكتب الدراسية وتطوير المناهج.						
١٠	يشارك في عمل البحوث الإجرائية في مجال تطوير المناهج وطرق التدريس.						
١١	يتأكد من صحة ودقة الخطط التي يضعها معلمو قسمه لتنفيذ محتوى المقررات الدراسية طوال أشهر السنة الدراسية.						
١٢	يساعد المعلمين في التخطيط للأنشطة التربوية المصاحبة للمادة.						
١٣	يشرف على المسابقات الخاصة بالمادة الدراسية .						
١٤	يعد سجلات لمتابعة الخطط الدراسية وبرامج الأنشطة.						
١٥	يقوم بجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالمشكلات والقضايا التربوية حول المادة , ويعمل على دراستها وتحليلها.						
١٦	يشارك في الاجتماعات الدورية للمدرسين الأوائل الخاصة بتطوير المناهج.						
١٧	يشارك في الأنشطة المدرسية والحلقات العلمية ذات الصلة بالمادة.						

• ما المهام التي لاحظتم أن المعلم الأول قد واجه صعوبة في القيام بها على أكمل وجه في مجال المنهج ، الرجاء ترتيبها من الأكثر صعوبة فالأقل .

١. .....

٢. .....

٣. .....

٤. .....

ثالثًا : مجال التفاعل مع التلاميذ

الرقم	المهام	درجة الأهمية			درجة الممارسة		
		أهمية قليلة	أهمية متوسطة	أهمية كبيرة	نادرًا	أحيانًا	دائمًا
١	يقوم بتدريس النصاب المخصص له من الحصص.						
٢	يتعاون مع المرشد الاجتماعي في حل مشكلات التلاميذ التحصيلية والاجتماعية والانضباطية.						
٣	يتابع مستوى التلاميذ من خلال أعمالهم التحريرية وزيارة الفصول الدراسية.						
٤	يشجع التلاميذ على المشاركة في المسابقات الخاصة بالمادة الدراسية.						
٥	يخطط لبرامج نشاطات الجماعات الدراسية بما يتفق وميول التلاميذ وقدراتهم.						
٦	يساعد المعلمين على التخطيط الجيد للزيارات العلمية التي تنظم للتلاميذ للمؤسسات المختلفة , وتسهيل اجراءاتها.						
٧	يوجه المعلمين إلى تعزيز التواصل مع أولياء أمور التلاميذ بوسائل متنوعة.						
٨	يتابع المعلمين في وضع وتنفيذ الخطط التي تهدف إلى رعاية التلاميذ وفق مستوياتهم.						
٩	يتعاون مع المدير المساعد , ومدرس التربية الخاصة , لوضع البرامج الإثرائية للتلاميذ المتفوقين ، ويتابع تنفيذها وتقويمها.						
١٠	يتعاون مع المدير المساعد , ومدرس التربية الخاصة , لوضع برامج التعزيز والتعليم المساند للتلاميذ ذوي التحصيل المتدني ، ويتابع تنفيذها وتقويمها.						
١١	يوجه المعلمين باستمرار إلى مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ في الصفوف التي يدرسونها.						
١٢	يعرف المعلمين بالأساليب التربوية التي تساعدهم في حل مشكلات التلاميذ.						
١٣	يرشد المعلمين إلى الأساليب التربوية التي تساعدهم في إدارة الصفوف وضبطها.						

- **ما المهام التي لاحظتم أن المعلم الأول قد واجه صعوبة في القيام بها على أكمل وجه في مجال التفاعل مع التلاميذ ، الرجاء ترتيبها من الأكثر صعوبة فالأقل .**

١. .....

٢. .....

٣. .....

٤. .....

رابعا: مجال الاختبارات

الرقم	المهام	درجة الأهمية			درجة الممارسة		
		أهمية قليلة	أهمية متوسطة	أهمية كبيرة	نادرًا	أحيانًا	دائمًا
١	يساعد المعلمين في بناء اختبارات متنوعة ذات مواصفات جيدة.						
٢	يقدم اقتراحات بشأن تحسين الاختبارات المدرسية.						
٣	يعقد مشاغل تربوية لتحسين قدرات المعلمين في إعداد الاختبارات.						
٤	يشرف على طباعة وتغليف أسئلة الامتحانات.						
٥	يتابع إجراءات تنفيذ وتصحيح الاختبارات الدورية.						
٦	يراجع سجلات رصد الدرجات ويتأكد من دقتها.						
٧	يحرص على تفسير نتائج الاختبارات لاعتمادها كمؤشر لمستوى تحصيل التلاميذ.						

• ما المهام التي لاحظتم أن المعلم الأول قد واجه صعوبة في القيام بها على أكمل وجه في مجال الاختبارات ، الرجاء ترتيبها من الأكثر صعوبة فالأقل .

١. .....

٢. .....

٣. .....

٤. .....

خامسًا : مجال الأعمال الإدارية

الرقم	المهام	درجة الأهمية			درجة الممارسة		
		أهمية قليلة	أهمية متوسطة	أهمية كبيرة	نادرًا	أحيانًا	دائمًا
١	يقوم بإعداد خطة القسم بالتنسيق مع المعلمين, والإشراف على تنفيذها وتقويمها.						
٢	يقوم بمتابعة سجل حضور وانصراف معلمي القسم مع المدير المساعد.						
٣	يشارك في وضع جدول الحصص الأسبوعي, وتوزيعها بين معلمي القسم.						
٤	يقدم تقارير دورية إلى مدير المدرسة حول أداء المعلمين, والمستوى التحصيلي للتلاميذ.						
٥	يقدم تقارير دورية إلى مدير المدرسة حول ما تم تنفيذه لرفع كفاءة المعلمين ورفع المستوى التحصيلي للتلاميذ.						
٦	يقدم تقارير دورية إلى مدير المدرسة حول مراحل تنفيذ خطة العمل, والمشاكل التي تواجهها, والإجراءات المتخذة لعلاجها.						

الرقم	المهام	درجة الأهمية			درجة الممارسة		
		أهمية قليلة	أهمية متوسطة	أهمية كبيرة	نادرًا	أحيانًا	دائمًا
٧	يشارك في اجتماعات مجلس إدارة المدرسة بهدف تطوير الخدمة التعليمية والتربوية بالمدرسة.						
٨	يشارك في اجتماعات وأنشطة اللجنة الفنية بالمدرسة، بهدف تحسين الأداء المدرسي. .						
٩	يتعاون مع الهيئتين الإدارية والتعليمية في إجراء عمليات التقويم المختلفة لدورة العمل المدرسي.						
١٠	يعد سجلات منظمة لرصد زيارات وإرشادات الإشراف التربوي.						
١١	يحتفظ بسجلات منظمة للاجتماعات التي يعقدها مع المعلمين						

- **ما المهام التي لاحظتم أن المعلم الأول قد واجه صعوبة في القيام بها على أكمل وجه في مجال الأعمال الإدارية ، الرجاء ترتيبها من الأكثر صعوبة فالأقل .**

١. .....

٢. .....

٣. .....

٤. .....

- **من وجهة نظرك , ما الصعوبات التي واجهت المعلم الأول , وحالت دون قيامه بمهامه على أكمل وجه ؟**

---

* ماهي مقترحاتك للتغلب على هذه الصعوبات , والحد من آثارها ؟

• ما مجالات البرامج التدريبية التي يحتاجها المعلم الأول من (وجهة نظرك)؛ ليؤدي مهامه بنجاح ؟

---

* هل أنت مع استمرار تطبيق فكرة المعلم الأول ؟ نعم ☐ لا ☐

أذكر الأسباب (في الحالتين) : ----------

جامعة البحرين
كلية التربية
قسم المناهج وطرق التدريس

أخي المعلم / أختي المعلمة .....

بعد التحية ,,,

تقوم الباحثة بإجراء دراسة تهدف للكشف عن تصور المعلمين, والمعلمين الأوائل, والمديرين ، والمديرين المساعدين لدرجة أهمية مهام المعلم الأول ، ودرجة ممارسته لها ، وتعرف الصعوبات التي قد تعيق قيامه بهذه المهام بالشكل المطلوب ، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية.

لذا نرجو تعاونكم في الإجابة على بنود هذه الاستبانة بكل صراحة وموضوعية , من خلال قراءة كل فقرة بتمعن وتحديد درجة أهمية كل مهمة من مهام المعلم الأول , ودرجة ممارستها على أرض الواقع، وذلك بوضع علامة (✓) في العمود المناسب الذي يتفق مع وجهة نظرك.

ولا شك بأن جهودكم المشكورة ستساعد في التوصل إلى نتائج ستسهم بإذن الله في تحديد مهام المعلم الأول بما يضمن تقدم ورقي العملية التربوية بمملكتنا الحبيبة، وبدون تعاونكم البناء لن نتمكن من تعرف الثغرات التي أفرزها التطبيق الميداني لهذه المهام , ووضع المعالجات الناجعة لها. علما بأن ما يدون من معلومات لن يستخدم إلا لغايات البحث.

الباحثة:
كاظمية الشيخ
كلية التربية/جامعة البحرين

معلومات عامة :

الجنس : ذكر ( ) أنثى ( )

المدرسة : ----------

المؤهل العلمي : ----------

التخصص :----------

سنوات الخبرة في التدريس : ----------

سنوات العمل مع معلم أول : ----------

أولاً: مجال المعلمون:

م	المهام	درجة الأهمية			درجة الممارسة		
		أهمية قليلة	أهمية متوسطة	أهمية كبيرة	نادرًا	أحيانًا	دائمًا
١	يزور المعلمين في الفصول لأغراض متنوعة (تشخيص/متابعة/تقويم)						
٢	يحدد حاجات المعلمين المهنية في قسمه بغرض التعامل معها.						
٣	يقترح السبل والوسائل الملائمة لرفع كفاءة المعلمين العلمية والمسلكية والمهنية.						
٤	يقوم بعقد حلقات نقاشية تتناول القضايا والاتجاهات التربوية الحديثة ذات العلاقة بالتخصص.						
٥	يقوم بعقد اجتماعات دورية مع المعلمين لمناقشة قضايا العمل , وموضوعات تربوية بهدف تحسين العمل المدرسي.						
٦	يقوم بعقد لقاءات فردية مع بعض المعلمين بحسب احتياجاتهم .						
٧	ينفذ دروسا توضيحية لمعلمي القسم لإثراء خبراتهم.						
٨	يشجع المعلمين على إعداد وتصميم الدروس التوضيحية،ويشرف على تنفيذها وتقويمها.						
٩	ينظم زيارات صفية تبادلية بين المعلمين بهدف تبادل الخبرات المختلفة فيما بينهم.						
١٠	يتابع عملية تحضير المعلمون لدروسهم بشكل منتظم، ويبدي الملاحظات بشأنها.						
١١	يسهل حضور المعلمين للندوات والمشاغل التربوية المتنوعة.						
١٢	يتابع تنفيذ المعلمون لتوجيهات المشرف التربوي (الموجه)						
١٣	يوجه المعلمين لإتباع الأساليب التدريسية الحديثة المناسبة لتلاميذهم وللمواد التي يدرسونها.						
١٤	يساعد المعلمين في التغلب على المشكلات المهنية التي تصادفهم.						
١٥	يساعد المعلمين على تنظيم أماكن الدراسة وفق متطلبات الصحة والسلامة.						
١٦	يكثف من زياراته للمعلمين الجدد بهدف دعمهم مهنيا ومعنويا.						
١٧	يتعاون مع معلمي قسمه في تنفيذ ما يرد من نشرات تربوية وتعميمات من إدارات وزارة التربية والتعليم.						
١٨	يزود المعلمين بقراءات ونشرات تفيد في نموهم المهني .						
١٩	يهتم بتشجيع المعلمين على البحث والإطلاع.						
٢٠	يشجع المعلمين على المشاركة في الأنشطة المدرسية.						

• ما المهام التي لاحظتم أن المعلم الأول قد واجه صعوبة في القيام بها على أكمل وجه في مجال المعلمين، الرجاء ترتيبها من الأكثر صعوبة فالأقل .

١. .....
٢. .....
٣. .....
٤. .....

ثانيًا : مجال المنهج

الرقم	المهام	درجة الأهمية			درجة الممارسة		
		أهمية قليلة	أهمية متوسطة	أهمية كبيرة	نادرًا	أحيانًا	دائمًا
١	يتابع مدى تحقيق الأهداف الخاصة للمناهج في مجال تخصصه من خلال أداء المعلمون.						
٢	يقوم بمشاركة معلميه بتحليل وحدات دراسية مقررة بهدف تحسين عملية تدريسها.						
٣	يراجع مع المعلمين الأخطاء اللغوية والمطبعية التي قد تكون موجودة في الكتب المقررة.						
٤	يرفع تقارير خاصة بأي قصور في الكتب المدرسية المقررة للتوجيه التربوي.						
٥	يشارك في تحديد متطلبات المنهج الدراسي من المواد والخامات والمعدات والأجهزة , والوسائل المعينة .						
٦	يتابع توفير متطلبات المنهج الدراسي من المواد والخامات والمعدات والأجهزة , والوسائل المعينة .						
٧	يوفر بصورة متجددة قائمة بالكتب والمراجع العلمية ذات العلاقة بمواد التخصص والمتوافرة في مركز مصادر التعلم .						
٨	يرشد المعلمين إلى ما هو متوافر في مركز مصادر التعلم من تقنيات تربوية يمكنهم الإفادة منها .						
٩	يشارك في لجان الوزارة الخاصة بتأليف الكتب الدراسية وتطوير المناهج.						
١٠	يشارك في عمل البحوث الإجرائية في مجال تطوير المناهج وطرق التدريس.						
١١	يتأكد من صحة ودقة الخطط التي يضعها معلمو قسمه لتنفيذ محتوى المقررات الدراسية طوال أشهر السنة الدراسية.						
١٢	يساعد المعلمين في التخطيط للأنشطة التربوية المصاحبة للمادة.						
١٣	يشرف على المسابقات الخاصة بالمادة الدراسية .						
١٤	يعد سجلات لمتابعة الخطط الدراسية وبرامج الأنشطة.						
١٥	يقوم بجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالمشكلات والقضايا التربوية حول المادة , ويعمل على دراستها وتحليلها.						
١٦	يشارك في الاجتماعات الدورية للمدرسين الأوائل الخاصة بتطوير المناهج.						
١٧	يشارك في الأنشطة المدرسية والحلقات العلمية ذات الصلة بالمادة.						

- **ما المهام التي لاحظتم أن المعلم الأول قد واجه صعوبة في القيام بها على أكمل وجه في مجال المنهج ، الرجاء ترتيبها من الأكثر صعوبة فالأقل .**

١. .....

٢. .....

٣. .....

٤. .....

ثالثًا : مجال التفاعل مع التلاميذ

الرقم	المهام	درجة الأهمية			درجة الممارسة		
		أهمية قليلة	أهمية متوسطة	أهمية كبيرة	نادرًا	أحيانًا	دائمًا
١	يقوم بتدريس النصاب المخصص له من الحصص.						
٢	يتعاون مع المرشد الاجتماعي في حل مشكلات التلاميذ التحصيلية والاجتماعية والانضباطية.						
٣	يتابع مستوى التلاميذ من خلال أعمالهم التحريرية وزيارة الفصول الدراسية.						
٤	يشجع التلاميذ على المشاركة في المسابقات الخاصة بالمادة الدراسية.						
٥	يخطط لبرامج نشاطات الجماعات الدراسية بما يتفق وميول التلاميذ وقدراتهم.						
٦	يساعد المعلمين على التخطيط الجيد للزيارات العلمية التي تنظم للتلاميذ للمؤسسات المختلفة , وتسهيل اجراءاتها.						
٧	يوجه المعلمين إلى تعزيز التواصل مع أولياء أمور التلاميذ بوسائل متنوعة.						
٨	يتابع المعلمين في وضع وتنفيذ الخطط التي تهدف إلى رعاية التلاميذ وفق مستوياتهم.						
٩	يتعاون مع المدير المساعد , ومدرس التربية الخاصة , لوضع البرامج الإثرائية للتلاميذ المتفوقين ، ويتابع تنفيذها وتقويمها.						
١٠	يتعاون مع المدير المساعد , ومدرس التربية الخاصة , لوضع برامج التعزيز والتعليم المساند للتلاميذ ذوي التحصيل المتدني ، ويتابع تنفيذها وتقويمها.						
١١	يوجه المعلمين باستمرار إلى مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ في الصفوف التي يدرسونها.						
١٢	يعرف المعلمين بالأساليب التربوية التي تساعدهم في حل مشكلات التلاميذ.						
١٣	يرشد المعلمين إلى الأساليب التربوية التي تساعدهم في إدارة الصفوف وضبطها.						

- **ما المهام التي لاحظتم أن المعلم الأول قد واجه صعوبة في القيام بها على أكمل وجه في مجال التفاعل مع التلاميذ ، الرجاء ترتيبها من الأكثر صعوبة فالأقل .**

١. .....

٢. .....

٣. .....

٤. .....

رابعا: مجال الاختبارات

الرقم	المهام	درجة الأهمية			درجة الممارسة		
		أهمية قليلة	أهمية متوسطة	أهمية كبيرة	نادرًا	أحيانًا	دائمًا
١	يساعد المعلمين في بناء اختبارات متنوعة ذات مواصفات جيدة.						
٢	يقدم اقتراحات بشأن تحسين الاختبارات المدرسية.						
٣	يعقد مشاغل تربوية لتحسين قدرات المعلمين في إعداد الاختبارات.						
٤	يشرف على طباعة وتغليف أسئلة الامتحانات.						
٥	يتابع إجراءات تنفيذ وتصحيح الاختبارات الدورية.						
٦	يراجع سجلات رصد الدرجات ويتأكد من دقتها.						
٧	يحرص على تفسير نتائج الاختبارات لاعتمادها كمؤشر لمستوى تحصيل التلاميذ.						

• ما المهام التي لاحظتم أن المعلم الأول قد واجه صعوبة في القيام بها على أكمل وجه في مجال الاختبارات ، الرجاء ترتيبها من الأكثر صعوبة فالأقل .

١. .....

٢. .....

٣. .....

٤. .....

خامسًا : مجال الأعمال الإدارية

الرقم	المهام	درجة الأهمية			درجة الممارسة		
		أهمية قليلة	أهمية متوسطة	أهمية كبيرة	نادرًا	أحيانًا	دائمًا
١	يقوم بإعداد خطة القسم بالتنسيق مع المعلمين, والإشراف على تنفيذها وتقويمها.						
٢	يقوم بمتابعة سجل حضور وانصراف معلمي القسم مع المدير المساعد.						
٣	يشارك في وضع جدول الحصص الأسبوعي, وتوزيعها بين معلمي القسم.						
٤	يقدم تقارير دورية إلى مدير المدرسة حول أداء المعلمين, والمستوى التحصيلي للتلاميذ.						
٥	يقدم تقارير دورية إلى مدير المدرسة حول ما تم تنفيذه لرفع كفاءة المعلمين ورفع المستوى التحصيلي للتلاميذ.						
٦	يقدم تقارير دورية إلى مدير المدرسة حول مراحل تنفيذ خطة العمل, والمشاكل التي تواجهها, والإجراءات المتخذة لعلاجها.						

الرقم	المهام	درجة الأهمية			درجة الممارسة		
		أهمية قليلة	أهمية متوسطة	أهمية كبيرة	نادرًا	أحيانًا	دائمًا
٧	يشارك في اجتماعات مجلس إدارة المدرسة بهدف تطوير الخدمة التعليمية والتربوية بالمدرسة.						
٨	يشارك في اجتماعات وأنشطة اللجنة الفنية بالمدرسة، بهدف تحسين الأداء المدرسي. .						
٩	يتعاون مع الهيئتين الإدارية والتعليمية في إجراء عمليات التقويم المختلفة لدورة العمل المدرسي.						
١٠	يعد سجلات منظمة لرصد زيارات وإرشادات الإشراف التربوي.						
١١	يحتفظ بسجلات منظمة للاجتماعات التي يعقدها مع المعلمين						

- **ما المهام التي لاحظتم أن المعلم الأول قد واجه صعوبة في القيام بها على أكمل وجه في مجال الأعمال الإدارية ، الرجاء ترتيبها من الأكثر صعوبة فالأقل .**

١. .....

٢. .....

٣. .....

٤. .....

- **من وجهة نظرك , ما الصعوبات التي واجهت المعلم الأول , وحالت دون قيامه بمهامه على أكمل وجه ؟**

---

* ماهي مقترحاتك للتغلب على هذه الصعوبات , والحد من آثارها ؟

• ما مجالات البرامج التدريبية التي يحتاجها المعلم الأول من (وجهة نظرك)؛ ليؤدي مهامه بنجاح ؟

---

* هل أنت مع استمرار تطبيق فكرة المعلم الأول ؟ نعم ☐ لا ☐

أذكر الأسباب (في الحالتين) : ----------

ملحق (٢)

أسماء السادة المحكمين

أسماء السادة محكمي الاستبانة

١-	د. أحمد علي الحاج	أستاذ مشارك أصول تربية	جامعة البحرين
٢-	أ .د. بدران عبد الحميد	أستاذ مناهج وطرق التدريس	جامعة البحرين
٣-	أ.د. توفيق عبد المنعم	أستاذ علم النفس	جامعة البحرين
٤-	د . حسن جعفر الناصر	أستاذ مشارك قسم المناهج وطرق التدريس	جامعة البحرين
٥-	د . راشد الدوسري	أستاذ مشارك قياس وتقويم	جامعة البحرين
٦-	د . رافدة الحريري	أستاذ مساعد إدارة وإشراف تربوي	جامعة البحرين
٧-	د . سمير إيليا القمص	أستاذ مشارك قسم المناهج وطرق التدريس	جامعة البحرين
٨-	أ. د. عادل النشار	أستاذ بقسم التربية الرياضية	جامعة البحرين
٩-	د. عبد الباقي أبو زيد	أستاذ مساعد مناهج وطرق تدريس	جامعة البحرين
١٠-	د . عبدالرحمن جامل	أستاذ مشارك قسم المناهج وطرق التدريس	جامعة البحرين
١١-	د . علي عثمان التوم	أستاذ مساعد قسم اصول التربية	جامعة البحرين
١٢-	د . محمد اسحاق	أستاذ مشارك قسم التربية الفنية	جامعة البحرين
١٣-	أ.د. محمد راضي قنديل	أستاذ مناهج وطرق التدريس	جامعة البحرين
١٤-	د . محمد عبد الرازق	أستاذ مساعد قسم اصول التربية	جامعة البحرين
١٥-	د . محمد غازي بيومي	أستاذ مشارك قسم أصول التربية	جامعة البحرين
١٦-	د . محمد النوخذه	أستاذ مساعد قسم المناهج وطريق التدريس	جامعة البحرين
١٧-	السيد محمد العيادي	أخصائي توجيه تربوي	وزارة التربية والتعليم
١٨-	د . ناصر الموسوي	أستاذ مشارك قسم المناهج وطرق التدريس	جامعة البحرين
١٩-	أ. أمل جواد المشعل	معلمة أولى لغة إنجليزية	وزارة التربية والتعليم
٢٠-	أ. زهرة حسن علي	معلمة أولى لغة عربية	وزارة التربية والتعليم

ملحق (٣)

مخاطبة الجهات الرسمية

UNIVERSITY OF BAHRAIN
College of Education
Office of the Dean

جامعة البحرين
كلية التربية
مكتب العميد

ع ت/٢٠٠٥/١٢
١٠ ديسمبر ٢٠٠٥

الدكتورة لطيفة المناعي المحترمة
رئيسة مركز البحوث التربوية والتطوير
وزارة التربية والتعليم

تحية طيبة وبعد ،

بتوجيه وإشراف من الدكتور علي عثمان التوم الأستاذ المساعد بقسم المناهج وطرق التدريس تعتزم الطالبة كاظمية أحمد عيسى الشيخ (الرقم الجامعي ٩١٢٢٥٣) المسجلة ببرنامج ماجستير التربية " التعليم الابتدائي" بإجراء دراسة بعنوان " مهام المعلم الأول بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين والصعوبات التي تواجهه في أداء عمله " ، لذا فهي بحاجة لتطبيق أداة الدراسة على جميع المدارس الابتدائية بمملكة البحرين .

فالرجاء التكرم بالموافقة على ذلك وتسهيل مهمة الطالبة .

وتفضلوا بقبول فائق الشكر والتقدير

أ.د. خليل يوسف الخليلي
عميد كلية التربية

نسخة منه إلى : - رئيس قسم المناهج وطرق التدريس .
- الدكتور علي عثمان التوم .

P.O. Box: 32038 - Kingdom of Bahrain
Telephone: 17438700
Fax: 1449636

صندوق بريد: ٣٢٠٣٨ - مملكة البحرين
هاتف: ١٧٤٣٨٧٠٠
فاكس: ١٧٤٤٩٦٣٦

Kingdom of Bahrain
Ministry of Education
Educational Research and Development Centre

مملكة البحرين
وزارة التربية والتعليم
مركز البحوث التربوية والتطوير

في: 7 / 1 /2006 م

الرقم: 3/4-1 م ب ت 2006

الموضوع: تسهيل مهمات باحث

إقرار من مقدم الطلب:

هذا التصريح بإجراء البحث لغرض تقديمه إلى الجهة الطالبة المشار إليها أدناه فقط. ولا يحق لي استخدامه لأغراض أخرى أو نشره أو توزيعه.

توقيع الباحث:

اسم الباحث: كاظمية أحمد حسين الشيخ الجهة الطالبة: جامعة البحرين.

موضوع البحث: دراسة العلم الأول والصعوبات التي تواجهه من أعاده بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين

المهمات المطلوب تنفيذها: تطبيق استبانة من المدارس الابتدائية

مرفقات: رسالة الجامعة + الاستبانة.

حقوق استخدام الأدوات محفوظة للباحث فقط

رأي مركز البحوث التربوية والتطوير :

بعد الإطلاع على المرفقات والبيانات المطلوبة :

- ✓ يوافق المركز على تنفيذ المهمة أعلاه
- ○ لا يوافق المركز على تنفيذ المهمة المطلوبة.

الاسم: د. لطيفة علي المناعي

الوظيفة: رئيسة مركز البحوث التربوية والتطوير

التوقيع :

٧/١/٢٠٠٦ م

دولة البحرين - وزارة التربية والتعليم
مركز البحوث التربوية والتطوير

ختم المركز.

رأي الجهة المعنية : إدارة التعليم الابتدائي.

بعد الإطلاع على المرفقات وبناء على رأي مركز البحوث التربوية والتطوير

- ✓ توافق الإدارة على تنفيذ المهمة أعلاه
- ○ لا توافق الإدارة على تنفيذ المهمة المطلوبة.

الاسم: محمد صالح الحداد

الوظيفة: رئيس التعليم الابتدائي

التوقيع :

مملكة البحرين
وزارة التربية والتعليم
إدارة التعليم

ختم الإدارة.

SUMMARY OF STUDY

Senior Teacher's Duties and Difficulties Facing Him When Carrying out His Work in Primary School in the kingdom Of Bahrain

This study aims to arrive at how teachers, senior teachers and administrators view the degree of the importance of the senior teachers' duties and how often they practise them.

The study also aims to find out if differences in their impressions regarding their duties and the way they go about them exist. It also hopes to discover the difficulties that senior teacher of the Kingdom of Bahrain primary school face and stands as hindrances in their way.

The researcher poses the basic questions below as a summary for the study problem:

- How important are the senior teacher's duties in the primary school in Kingdom of Bahrain?
- How are they practised?
- What difficulties that faces senior teachers while practising their duties?

The questions below are also some of the secondary questions that might arise regarding the above basic ones:

1- What are the senior teacher's duties in the primary schools in kingdom of Bahrain?
2- How important are the senior teacher's duties in the primary schools in the Kingdom of Bahrain with regard to senior teachers, teachers and administrators point of view?
3- How often senior teachers practise their duties from their point of view as well as other teachers and administrators?

4- Are there any differences between the degree of importance of senior teacher's duties and the way he / she practises them in respect of teachers , senior teachers and administrators point of view?
5- What difficulties the senior teacher may face which prevent him from practising his / her duties?
6- What further suggestions made to overcome these difficulties?

To find answers to these questions, the researcher followed the following steps:

1- Identification of the research problem and its questions.
2- Review of related literature and previous studies on this subject.
3- Review of the theoretical setting of senior teacher's duties and responsibilities as a resident advisor and the difficulties that face him / her in practising their duties.
4- Preparation of the questionnaires and the checking of their appropriateness and consistency. The researcher has administered three questionnaires for the teachers, the senior teachers and administrators.

The questionnaire consisted of (69) items. They are divided into five different fields as thus:

- Teacher field.
- Curriculum
- Students' teachers' interaction.
- Exams.
- Administrative work.

The questionnaire consisted of two different parts. The first one aims to identify the importance of senior teacher's duties and how often he/she practices them from the point of view of the sample. The

second part aims to find out the difficulties that face the senior teacher in practicing her/his duties and the suggestions provided by the sample to overcome them.

5- Identifying the study sample, which comprised (58) administrators (principal and assistant principal), (97) senior teachers both (genders), (124) teachers (working under the supervision of senior teachers). The samples were selected at random .
6- Applying the questionnaires and analyzing the results statistically.
7- Presenting the results in accordance with the research questions.

Following the statistical processing and analysis of the study's data, the researcher has arrived at the following main conclusions:

1- Senior teacher's duties have a great degree of importance with regard to the point of view of teachers and administrators.
2- Senior teacher's duties were categorized as follows: from the most important to the least important:
   A- The field of exams.
   B- The field of teachers.
   C- The field of interactions with students.
   D- The field of administrative work.
   E- The field of curriculum.
3- Senior teachers highly practice their duties from the point of view of teachers, senior teachers and administrators.
4- Senior teacher's duties field come as follow in the way they are practicing them (from the point of view of teachers, from the most important to the least important).

   A- The field of exams.
   B- The field of interactions with students.
   C- The field of teachers.

D- The field of administrative work.

E- The field of curriculum.

5- There were statistically significant differences at (0.001) between the degree of importance of senior teacher's duties and the degree he/she practices them in the five fields. The differences actually were at the side of the importance of the duties in the point of view of the sample.

6- Senior teachers face a lot of difficulties that might stand in their ways while practicing their duties. They are categorized as follows:

- Difficulties regarding the nature of the senior teacher's job.
- Difficulties regarding senior teacher's competence and features.
- Difficulties regarding teachers.
- Difficulties regarding school administration.
- Difficulties regarding educational administration.
- Difficulties regarding economical aspects.

Based on these results, the researcher recommends the following:

- The Ministry of education should improve the experience of the senior teachers especially in supervision by providing them with appropriate experience through training sessions, workshops, seminars and scholarships. The advisors should also keep in touch with the senior teachers through out scholastic year.
- The Ministry of education should establish a good environment for senior teachers to maintain their job.
- Those teachers applying for the position of a senior teacher should undergo intensive training courses to be equipped with knowledge on how to carry out their duties.
- Senior teachers should be given more authorization to strengthen their position among teachers.

- Not to burden senior teachers with extra non curricula duties on expense of their major roles – teachers, students and the curriculum.
- Paying attention to the problems of teachers especially by not giving them too much work as they are doing now, because this is a major problem that stop them cooperate with the senior teachers.
- Other studies should be conducted regarding:
    - Senior teachers self – esteem and job satisfaction.
    - The effectiveness of senior teachers in improving teacher's competencies.
    - Evaluating the effectiveness of the training programs that are specially designed for senior teachers and their impact on their competencies.

University of Bahrain
College of Education
Curriculum - Instruction

Senior Teacher's Duties and Difficulties Facing Him When Carrying out His Work in Primary School in The Kingdom Of Bahrain

Prepared by:
Kadhimiya Ahmed Isa Al-Shaikh

Supervised by:
Ali Mohamed Osman Al-Toum
Assistant Professor
College of Education - University of Bahrain

Dissertation submitted in partial fulfilment of requirements for the degree of MA. in education
(Primary teaching)

June 2006