جامعة الدول العربية
معهد البحوث والدراسات العربية
قسم البحوث والدراسات التربوية
القاهرة

فعالية برنامج مقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين

رسالة مقدمة من الباحثة

سهير بنت سند بن راشد المهندي

للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في الدراسات التربوية
" تخصص أصول التربية "

إشراف

أ.د/نادية يوسف كمال
أستاذ ورئيس قسم أصول التربية
كلية البنات - جامعة عين شمس

١٤٣١ هـ - ٢٠١٠ م

بسم الله الرحمن الرحيم

{قالوا سبحانك لا علم لنا إلا ما علمتنا إنك أنت العليم الحكيم}

صدق الله العظيم

سورة البقرة الآية(٣٢)

العلم علمان علم مطبوع، وعلم مسموع،

ولا ينفع المسموع إذا لم يكن المطبوع"

(الإمام علي بن أبي طالب "علي")

"إذا لـم تصبر على تعب العلم،

صبرت على شقاء الجهل"

(أرسطو)

جامعة الدول العربية

معهد البحوث والدراسات العربية

قسم البحوث والدراسات التربوية

القاهرة

فعالية برنامج مقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين

رسالة مقدمة من الباحثة

سهير بنت سند بن راشد المهندي

للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في التربية

" تخصص أصول التربية "

إشراف

أ.د/نادية يوسف كمال

أستاذ ورئيس قسم أصول التربية

كلية البنات - جامعة عين شمس

منحت الدارسة الدكتوراة مع مرتبة الشرف الأولى مع توصية بتبادل الراسلة بين الجامعات العربية ولأول مرة تمنح هذه التوصية من معهد البحوث والدراسات العربية

لجنة المناقشة والحكم تكونت من الأساتذة:

١- أ.د/ نادية يوسف كمال.....(مشرفاً)

أستاذ ورئيس قسم أصول التربية – بكلية البنات- جامعة عين شمس

٢- أ.د/ سوزان محمد المهدي.....(مناقشاً)

أستاذ أصول التربية بكلية البنات – جامعة عين شمس

٣- أ.د/ جيهان محمد كمال.....(مناقشاً)

أستاذ المناهج وطرق التدريس بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية

١٤٣١ هـ - ٢٠١٠ م

شكر وتقدير

الحمد الله رب العالمين، والحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله، يقول رسول الله صلى الله علية وسلم:" من أسدى لكم معروفاً فكافئوه فإن لم تجدوه فادعوا له حتى تعلموا أن قد كافأتموه" ويقول أيضا " لا يشكر الله من لم يشكر الناس" صدق رسول الله صلى الله عليه وسلم.

لذا يسعدني ويشرفني أن أهدي الفضل لأصحاب الفضل وأولهم، وأحقهم بالشكر والعرفان الأستاذة الفاضلة الدكتورة نادية يوسف كمال، أستاذ ورئيس قسم أصول التربية بكلية البنات جامعة عين شمس، على إشرافها وتوجيهها العلمي لتصل دراستي إلى هذا المستوى فجزاها الله عني خير الجزاء وبارك لها في علمها وعملها وأهلها.

إلى اللاتي تفضلتا تفضلاً مشكورتان بقبول مناقشة هذا البحث، واللاتي كان لملاحظاتهما القيمة الأثر الجميل في خروج العمل بصورته الحالية: الأستاذة الدكتورة سوزان محمد المهدي، والأستاذة الدكتورة جيهان كمال محمد فجزاهما الله عني وعن العلم خير الجزاء.

وأتوجه بالشكر الجزيل إلى الأساتذة الأفاضل في كلية البنات جامعة عين شمس، ومعهد الدراسات التربوية بجامعة القاهرة، والمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية "شعبة الأنشطة التربوية ورعاية الموهوبين"، فلهم مني كل الشكر والتقدير.

كما أتوجه بالشكر الجزيل لمعالي الدكتور ماجد بن علي النعيمي وزير التربية والتعليم بمملكة البحرين لتقديره للجهود العلمية وما قدمه من مساندة تشجيعية، والشكر الجزيل إلى الزملاء بإدارة البعثات الطلابية على سعة صدروهم في تسهيل مهمة الباحثة بالخارج، والزملاء في مركز البحوث التربوية والتطوير، ولخصهم بالذكر الدكتور عبد الرحيم على شاهين رئيس المركز، وإدارة الخدمات الطلابية وأخص بالذكر مدير الإدارة الأستاذ جاسم بن محمد الحربان، ورئيس مجموعة الأنشطة التربوية السابق الأستاذ خليفة العريفي، وإدارة التعليم الابتدائي وأخص بالذكر الأستاذ خليفة الحوطي مدير الإدارة، على ما قدموه من تسهيلات لمهمة الباحثة في الإجراءات الميدانية.

كما أشكر شكراً عميقاً الأساتذة الأفاضل مديري المدارس الابتدائية بمملكة البحرين، والأساتذة الأفاضل مشرفي الأنشطة التربوية بها (عينة الدراسة) الذين أقدم لهم عميق الشكر والتقدير على ما أبدوه من تجاوب وتفاعل مع الباحثة في تطبيق البرنامج التدريبي.

كما أقدم عميق شكري للأستاذ الفاضل سفير مملكة البحرين بالقاهرة الأستاذ خليل الذوادي، والأساتذة الأفاضل بالسفارة، والملحقية الثقافية، وأخصهم بالذكر الأستاذ/ محمد البنعلى ... على طيب معاملتهم لي، ومساندتهم خلال مرحلة الدراسة، كما أشكر كل الأصدقاء والإخوة بالقاهرة الحبيبة الذين كانوا خير دليل طيب، وأخوة مساندين.

وأخيراً وليس آخراً أتوجه بكل الحب إلى والدي العزيز ووالدتي العزيزة اللذين أكن لهما كامل الحب والتقدير، وإخوتي وزوجاتهم وأخواتي وأزواجهن الأفاضل على دعمهم ومساندتهم لي طوال رحلة الدراسة فلهم مني كل الشكر والاحترام النابع من بحر الحب، كما أقدم شكراً خاصاً إلى الصديقات الفاضلات اللاتي كن لي خير مثال للصداقة طوال مشواري العلمي.

الباحثة

سهير بنت مسند بن راشد المهندي

إهداء

إلى وطني الحبيب "البحرين" أرض اللآلئ الخالدة...

أهدي ثمرة هذا الجهد العلمي المتواضع الذي منحني الله به من حصاد بحر العلم والذي يتماشى مع سياسة أرض الخير التي تعتبر العنصر البشري خير استثمار "لدلمون".. للقيادة الرشيدة تقديراً لها في هذا العهد الزاهر لجلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة" ملك مملكة البحرين" حفظة الله ورعاة، والذي يحظى فيه العلم باهتمام حضرة صاحب السمو الملكي الأمير سلمان بن حمد آل خليفة ولي العهد نائب القائد الأعلى حفظة الله ورعاة .. ورعاية صاحب السمو الملكي الأمير خليفة بن سلمان آل خليفة بأبنائه المجدين في حقول العلم المختلفة، ليستفاد منه أبناء هذا الوطن "مملكة البحرين".

كما أهدي خلاصة هذا المشوار الغني بالخبرة والإطلاع والمعرفة إلى صاحبة السمو الملكي الأميرة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة ..حفظها الله ورعاها لدعمها المتواصل للمرأة في مختلف حقول العلم .

الباحثة

سهير بنت سند بنت راشد المهندي

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
الفصـل الأول **الإطار العام للدراسة**	**٥٠-١**
مقدمة	٢
مشكلة الدراسة	٦
أهداف الدراسة	٩
أهمية الدراسة	١٠
حدود الدراسة	١٠
منهج الدراسة وأدواتها والمادة التدريبية	١١
مصطلحات الدراسة	١٢
الدراسات السابقة والتعليق عليها	١٥
إجراءات الدراسة	٤٧
الفصل الثاني **الأنشطة التربوية ودورها في تنمية تلاميذ المدرسة الابتدائية**	**٩٠-٥١**
تمهيد	٥٢
أولاً: النشاط التربوي	٥٣
١- مفهوم النشاط التربوي	٥٣
٢- أهمية وأهداف الأنشطة التربوية	٥٤
٣- وظائف الأنشطة التربوية	٥٩
٤- مجالات الأنشطة التربوية	٦٢
٥- أسس ومحددات الأنشطة التربوية	٧٠
٦- خطوات تنفيذ النشاط التربوي	٧٢

تابع: قائمة المحتويات

٧- مقومات الأنشطة التربوية	٧٤
٨- معوقات الأنشطة التربوية	٧٥
٩- دور الأنشطة التربوية في تلبية متطلبات خصائص النمو لتلاميذ المرحلة الابتدائية	٨٠
ثانياً: مشرف النشاط التربوي في المرحلة الابتدائية	٨٢
١- مشرف الأنشطة التربوية	٨٢
٢- دور مشرف الأنشطة التربوية	٨٣
٣- خصائص مشرف الأنشطة التربوية	٨٤
٤- معوقات إشراف مشرف الأنشطة التربوية	٨٦
٥- التنمية المهنية لمشرف الأنشطة التربوية	٨٦
الفصل الثالث **الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلمين واتجاهاتها المعاصرة**	**١٣٥-٩١**
تمهيد	٩٢
أولاً: التنمية المهنية للمعلمين	٩٣
١- مفهوم التنمية المهنية	٩٣
٢- أهمية ومبررات التنمية المهنية	٩٦
٣- أهداف التنمية المهنية	١٠١
٤- مداخل التنمية المهنية وأساليبها	١٠٢
٥- خطوات التنمية المهنية للمعلمين	١١٦
ثانياً: اتجاهات معاصرة في التنمية المهنية للمعلمين	١١٨
١- الاتجاه القائم على الكفايات	١١٨
٢- الاتجاه القائم على تنمية المعلم داخل المدرسة	١٣٠

تابع: قائمة المحتويات

٣- الاتجاه القائم على التعلم الذاتي	١٣٢
٤- الاتجاه القائم على التكنولوجيا	١٣٤
الفصل الرابع **واقع الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية والتنمية المهنية لمشرفيها بمملكة البحرين**	**١٣٦-١٧٦**
تمهيد	١٣٧
أولا: التعليم الابتدائي في مملكة البحرين	١٣٩
١- مفهومه	١٣٩
٢- نظامه	١٣٩
٣- أهدافه	١٤٠
ثانياً: واقع الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية	١٤١
ثالثاً: المشرفون القائمون على الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية	١٥٣
- إعدادهم واختيارهم	١٥٣
رابعاً: التنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية	١٥٤
١- أسس ومبادئ السياسة التعليمية	١٥٤
٢- الأهداف العامة للتعليم	١٥٥
٣- اتجاهات تطوير المرحلة الابتدائية	١٥٦
٤- برامج تدريب المعلمين في الحقل التربوي أثناء الخدمة وبرامج التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية	١٦٠
خامساً: المعوقات التي يواجهها مشرفو الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية	١٧٤
الفصل الخامس **إجراءات الدراسة الميدانية**	**١٧٧-٢١١**
تمهيد	١٧٨

تابع: قائمة المحتويات

أولا: أهداف الدراسة الميدانية	١٧٨
ثانياً: عينة الدراسة	١٧٩
ثالثاً: أدوات الدراسة والبرنامج التدريبي المقترح(المادة التدريبية)	١٩٠
١- قائمة الكفايات المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية	١٩١
٢- البرنامج التدريبي المقترح (المادة التدريبية)	١٩٣
٣- اختبار التحصيل المعرفي(القبلي/البعدي)	٢٠٠
٤- استمارة تقويم البرنامج التدريبي المقترح	٢١٠
الفصل السادس نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها وتوصياتها والدراسات المقترحة	**٢١٢-٢٦٣**
تمهيد	٢١٣
أولاً:الإجابة عن السؤال الأول	٢١٣
ثانيا:الإجابة عن السؤال الثاني	٢١٤
ثالثاً: الإجابة عن السؤال الثالث	٢١٤
رابعاً: الإجابة عن السؤال الرابع	٢١٥
خامساً: الإجابة عن السؤال الخامس	٢١٥
سادساً: الإجابة عن السؤال السادس	٢٣٤
سابعاً: الإجابة عن السؤال السابع	٢٣٥
ثامناً: نتائج استمارة تقويم البرنامج التدريبي	٢٥٠
تاسعاً: توصيات الدراسة والدراسات المقترحة	٢٦٠
قائمة المراجع	**٢٦٤-٢٨٢**
أولاً: المراجع العربية	٢٦٥
ثانياً: المراجع الأجنبية	٢٧٩
ثالثاً: المواقع الإلكترونية	٢٨٢
ملاحق الدراسة	**٢٩٨-٤٩٢**
ملخص الدراسة	**١-٢٢**
أولاً: مخلص الدراسة باللغة العربية	**٣**
ثانياً: ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية	**١٢**

قائمة الجداول

م	عنوان الجدول	الصفحة
١	عدد المدارس الابتدائية والابتدائية الإعدادية بنين وبنات للعام ٢٠٠٩/٢٠١٠	١١
٢	جوانب إعداد معلم الفصل بالكلية الجامعية للعلوم والآداب والتربية بمملكة البحرين	١٥٨
٣	توزيع عينة تحديد الاحتياجات التدريبية على محافظات المملكة الخمس	١٧٩
٤	توزيع العينة حسب المؤهل العلمي	١٨٠
٥	توزيع العينة حسب التخصص الأكاديمي	١٨١
٦	توزيع العينة حسب النوع	١٨٣
٧	توزيع العينة حسب سنوات الخبرة	١٨٤
٨	توزيع العينة حسب الدورات التدريبية في مجال الأنشطة التربوية	١٨٦
٩	عينة تطبيق البرنامج التدريبي وفقًا للمحافظة	١٨٨
١٠	عينة تطبيق البرنامج التدريبي وفقًا للنوع	١٨٩
١١	عينة تطبيق البرنامج التدريبي وفقًا للتخصص	١٨٩
١٢	عينة تطبيق البرنامج التدريبي وفقًا لسنوات الخبرة	١٩٠
١٣	مجالات قائمة الكفايات المهنية في صورتها الأولية والنسب المئوية لكل مجال	١٩١
١٤	مجالات قائمة الكفايات المهنية بعد تعديلات المحكمين والنسب المئوية لكل مجال	١٩٣
١٥	عدد الكفايات فى كل مجال بالقائمة وعدد الكفايات الداخلة بالبرنامج المقترح.	١٩٥
١٦	معاملات الصعوبة والتمييز لأسئلة الاختبار التحصيلى	٢٠٣
١٧	معاملات الارتباط لأسئلة الاختبار	٢٠٦
١٨	معامل ألفا كرونباخ للكفايات المتضمنة بالاختبار التحصيلى	٢٠٩
١٩	الكفايات التخطيطية وترتيبها حسب الوزن النسبي لها	٢١٧
٢٠	الكفايات التنظيمية وترتيبها حسب الوزن النسبى	٢١٩
٢١	الكفايات التنفيذية وترتيبها حسب الوزن النسبى	٢٢٠
٢٢	الكفايات التقويمية وترتيبها حسب الوزن النسبي	٢٢٢
٢٣	متوسط الوزن النسبى لمجالات المحور الأول	٢٢٣
٢٤	الكفايات المعرفية وترتيبها حسب الوزن النسبى	٢٢٤
٢٥	الكفايات المهارية وترتيبها حسب الوزن النسبى	٢٢٥
٢٦	الكفايات الوجدانية وترتيبها حسب الوزن النسبي	٢٢٦
٢٧	متوسط الوزن النسبى لمجالات المحور الثانى	٢٢٧
٢٨	الكفايات الأكثر احتياجاً لبناء البرنامج التدريبي للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية	٢٢٨
٢٩	اختبار (ت) لدلالة فروق المؤهل العلمي على مجالات القائمة	٢٢٩
٣٠	اختبار (ت) لدلالة فروق التخصص الأكاديمى على مجالات القائمة	٢٣٠
٣١	اختبار (ت) لدلالة فروق النوع على مجالات القائمة	٢٣١
٣٢	اختبار تحليل تباين ANOVA لدلالة فروق عدد سنوات الخبرة على مجالات القائمة	٢٣٢
٣٣	اختبار تحليل تباين ANOVA لدلالة فروق عدد الدورات التدريبية على مجالات القائمة	٢٣٣
٣٤	المتوسط (م) والانحراف المعياري (ع) وقيمة (ت) للتطبيقين القبلي والبعدي للاختبار التحصيلى المعرفى	٢٣٧
٣٥	دلالة الفروق بين الذكور والإناث في اختبار التحصيل وكفاياته الفرعية	٢٤٥
٣٦	اختبار تحليل تباين ANOVA لدلالة فروق التخصص الاكاديمى على الاختبار التحصيلى	٢٤٧
٣٧	اختبار تحليل تباين ANOVA لدلالة فروق سنوات الخبرة على الاختبار التحصيلى	٢٤٩
٣٨	نتائج استمارات تقويم البرنامج (أهداف البرنامج)	٢٥٠
٣٩	نتائج استمارات تقويم البرنامج (المادة التدريبية)	٢٥٢
٤٠	نتائج استمارات تقويم البرنامج (الاستراتيجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة فى البرنامج)	٢٥٤
٤١	نتائج استمارات تقويم البرنامج (الوسائل والتقنيات المستخدمة)	٢٥٦
٤٢	نتائج استمارات تقويم البرنامج (الترتيبات والخدمات المقدمة)	٢٥٨

قائمة الأشكال

م	عنوان الشكل	الصفحة
١	تقسيم مجالات الأنشطة التربوية	٦٣
٢	معوقات النشاط التربوي	٧٦
٣	مؤشرات التدريب الناجح	٨٩
٤	مدخل سلسلة القدرات	١٠٣
٥	خطوات التنمية المهنية	١١٦
٦	توزيع العينة حسب المؤهل العلمي	١٨٠
٧	توزيع العينة حسب التخصص الأكاديمي	١٨٢
٨	توزيع العينة حسب النوع	١٨٣
٩	توزيع العينة حسب سنوات الخبرة	١٨٥
١٠	توزيع العينة حسب الدورات التدريبية	١٨٦
١١	أهداف البرنامج	٢٥٠
١٢	المادة التدريبية	٢٥٢
١٣	الاستراتيجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة في البرنامج	٢٥٤
١٤	الوسائل والتقنيات المستخدمة	٢٥٦
١٥	الترتيبات والخدمات المقدمة	٢٥٨

قائمة الملاحق

الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
١	**خطاب الأساتذة المحكمين وقائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في صورتها الأولية وتعديلات المحكمين عليها.**	٢٨٥
٢	**قائمة أسماء الأساتذة المحكمين لقائمة الكفايات المهنية لمشرفي الأنشطة لتحديد الاحتياجات التدريبية.**	٢٨٥
٣	**قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في صورتها النهائية.**	٣٣٢
٤	**المخاطبات الرسمية لقائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة لتحديد الاحتياجات التدريبية.**	٣٠٩
٥	**البرنامج التدريبي.**	٣١٢
٦	**بطاقة تعريف مشرفي الأنشطة التربوية**	٤٤٦
٧	**الاختبار التحصيلي في صورته النهائية مع مفتاح التصحيح.**	٤٥٠
٨	**استمارة تقويم البرنامج التدريبي.**	٤٧٠
٩	**قائمة أسماء الأساتذة المحكمين للبرنامج التدريبي والاختبار التحصيلي.**	٤٧٢
١٠	**المخاطبات الرسمية لتطبيق البرنامج.**	٤٧٤
١١	**عينة المدارس التي شارك بعض مشرفيها في البرنامج التدريبي.**	٤٨٥
١٢	**بعض صور فعاليات البرنامج(هذا الإعداد من قبل المتدربين أنفسهم).**	٤٨٧
١٣	**بعض نماذج من آراء المتدربين في البرنامج التدريبي.**	٤٩٣

الفصل الأول
الإطار العام للدراسة

- مقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- حدود الدراسة
- منهج الدراسة وأدواتها (والمادة التدريبية)
- مصطلحات الدراسة
- الدراسات السابقة والتعليق عليها
- إجراءات الدراسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

مقدمة

تهتم التربيةُ ببناءِ الإنسان وتكوين شخصيته بصورة متكاملة متوازنة، وإعداده كماً وكيفاً ليكون قادراً على تحقيق توجهات المجتمع والأمة وفقاً لمفاهيمها، ولم تعد تعني مجرد نقل التراث من جيلٍ إلى جيل، بل تنمية الفرد مهارياً ونفسياً وفكرياً بوصفها عملية متكاملة.

والتعليم باعتباره أحد جوانب وعناصر التربية له دور أساسي فيما يشهده العالم من تغيراتٍ ثقافيةٍ وسياسيةٍ وعلميةٍ، واقتصاديةٍ، واجتماعيةٍ مختلفة، فعليه تقع مهمة إمداد المجتمع بالقوى البشرية المدربة، وتحصينها ضد التداعيات والمؤثرات السلبية للعولمة والتي تتيح لها التعامل مع التحديات بانفتاح وثقة في النفس(١).

ولأن التعليم في القرن الحادي والعشرين أصبحت أهدافه ومضامينه وطرقه وأساليبه تختلف عن القرون الماضية، لذا وجب أن يكون تعليماً لتنمية القدرات والمهارات الإنسانية في أرقى مستوياتها ليكون الإنسان مبدعاً ومنتجاً ومتكيفاً مع الغير، وكذلك تعليماً متكافئاً في فرصه، منفتحاً في قنواته متنوعاً في هياكله متعدداً في أشكاله، متكاملاً في الوظائف يراعي الفروق الفردية بين المتعلمين، ويساعد الأفراد على تحقيق ذاتهم وخدمة أوطانهم، ولتحقيق ذلك لابد من نظام تعليمي يواكب متطلبات العصر ويستشرف آفاقه المستقبلية، ونظام تستنفر فيه طاقاته البشرية وتستثمر فيه طاقاته المادية إلى أقصى ما يكون فيه الاستنفار والاستثمار(٢).

ومن هنا جاء النظام التعليمي الجديد الذي يواكب متطلبات العصر والذي يربط العلم النظري بالتطبيقي، مما أعطي النشاط التربوي أهمية وجعله جزءاً منه باعتباره قناة مهمة للتعلم وأداة أساسية لتحقيق التكامل في الوظيفة التربوية للمدرسة، وتفعيل دورها في إعداد التلاميذ وبنائهم بناء شاملاً جسمياً ومعرفياً ووجدانياً وسلوكياً(٣).

ومهما كان نوع التعليم المنشود لا يمكن أن يؤتي ثماره دون مشرف قادر على توجيه أنشطة تلاميذه، يتناقش معهم، يسمح لهم بإبداء آرائهم، يكون قدوة لهم في السلوك، وأكثر تجاوباً معهم في الجانب الانفعالي، ويساعدهم على كسب الثقة بالنفس يحفزهم على الإنجاز والنجاح، وقادراً على وضع الأهداف لكل خبرة تعليمية، ومساهماً في ترسيخ القيم والعادات التي تسود المجتمع، ويختار

١.إبراهيم محمد جناحي: محور حياة المدرسة الجديدة، **مجلة التربية**، ع ١٩، البحرين: وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٦، ص٩.

٢.ياسر حسن معيوف: الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية لتطبيق مشروع مدرسة المستقبل بمملكة البحرين، **رسالة ماجستير غير منشورة**، معهد الآداب الشرقية، جامعة القديس يوسف، ٢٠٠٦، ص١٢.

٣. سعيد محمد المليص: كلمة مقدمة من مدير مكتب التربية العربي لدول الخليج العربية، **المؤتمر الأول للأنشطة التربوية "جودة وإبداع"**، الإمارات: وزارة التربية والتعليم والشباب، قسم الأنشطة والرعاية الطلابية، ٢٠٠١، ص١٠.

الخبرات والإستراتيجيات التعليمية التي تحقق أهداف عملية التعليم والتعلم[١]، ويعمل في تبادل وتفاعل مع عناصر المنهج الأخرى[٢]، لذلك اعتبر النشاط التربوي الدعامة الأساسية في التربية الحديثة، إذ يجدر أن يعطي له الاهتمام المناسب من جميع النواحي التخطيطية، والتنظيمية، والتنفيذية، والتقويمية داخل إطار من التفاهم المتبادل والتنسيق بين المدرسة والمجتمع[٣].

لذا أصبح المشرفون على الأنشطة التربوية عنصراً أساسياً في العملية التعليمية، وعاملاً أساسياً في نجاح أي نظام تعليمي فهم المسئولون عن جعل حجرة الدراسة مناخاً صالحاً لابتكارات المتعلمين وإبداعهم، وقد أكدت دراسة "معوض مرعي، ١٩٩٩" على الحاجة الماسة إلى مشرفين للأنشطة التربوية بمرحلة التعليم الأساسي[٤]، وهم مطالبون بأن ينجزوا الكثير من الأمور التي تتعلق بعملهم بما يرتبط بالنمو المهني ومواكبة المستجدات في المجال العلمي والمعرفي والتقني، وأن يكونوا مدركين للأهداف العامة للنشاطات التربوية، تتوفر فيهم المهارة والإتقان لمجال النشاط التربوي الذي يشرفون على تنفيذه، وأن يكونوا واعين للأصالة والمعاصرة في ميدان التربية في جميع قنواتها ومناهجها[٥].

وعليه أوصت العديد من الدراسات منها دراسة "رسمي عبد الملك، ١٩٩٣م" إلى إعداد مشرفي الأنشطة التربوية ليكونوا مخططين وممارسين للأنشطة التربوية المصاحبة لمادة تخصصهم عن طريق تكثيف إعدادهم أكاديمياً وتربوياً والاهتمام ببرامج تدريبيهم أثناء الخدمة[٦]. كما أوصت دراسة "أحمد الشريف، ٢٠٠١م" إلى توفير كوادر بشرية متخصصة ومؤهلة للإشراف على التلاميذ وإكسابهم المهارات المتنوعة، توفير متطلبات التنمية المهنية المستمرة لهم في مجال الإشراف على الأنشطة التربوية بهدف التوعية بعلاقة النشاط التربوي بالمنهج الدراسي، والأهداف والوظائف التربوية التي يمكن أن تتحقق من خلال برامج النشاط التربوي[٧]. واقترحت دراسة "معوض مرعي، ١٩٩٩م" إعداد مشرف الأنشطة التربوية في ضوء الخبرات العالمية في نطاق الجامعة مع

١.عوني عثمان: تدريب المعلم أثناء الخدمة في المدارس الثانوية خطة تدريبية مقترحة، **رسالة ماجستير غير منشـورة**، كليـة التربيـة بالمدينة المنورة، جامعة الملك عبد العزيز، ١٩٩٤، ص١٥٦.

٢. خالد الزواوي: **التعليم المعاصر قضاياه التربوية والتقنية**، القاهرة: طيبة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦، ص ١٥٥.

٣. آلاء عبد الحميد: **الأنشطة المدرسية**، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٧، ص٩١.

٤ .معوض حسن إبراهيم مرعي: إعداد معلم الأنشطة التربوية والمهارات العملية بمرحلة التعليم الأساسي في مصر، **رسالة دكتوراه غير منشورة**، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ١٩٩٩، ص١٨٣.

٥.آلاء عبد الحميد، **مرجع سابق**، ٢٠٠٧، ص٩١.

٦.رسمي عبد الملك رستم، شعبان حامد علي: **تخطيط عودة الأنشطة التربوية في مرحلة التعليم قبل الجـامعي**، القاهرة: المركز القـومي للبحوث التربوية والتنمية، ١٩٩٣.

٧.أحمد سعد عبد الله الشريف، وآخرون: دراسة تقويمية لواقع النشاط التربوي بمدارس دولة الإمارات العربية المتحدة، الإمارات: وزارة التربية والتعليم والشباب، قسم الأنشطة والرعاية الطلابية، بحوث **المؤتمر الأول للأنشطة التربوية" جودة وإبـداع"**، ٢٠٠١.

التخصص في نشاط رئيس وآخر فرعي، إعداد دراسات تقوم ببناء برامج لإعداد مشرف الأنشطة التربوية[١].

وأكدت وزارة التربية والتعليم في مملكة البحرين على أن التدريب والتعليم المستمرين هما الركيزة الأساسية الفعالة نحو تمكين الفرد للدخول إلى عالم متغير وهو مسلح بكل متطلباته من معارف ومهارات وقدرات وخبرات، وتمت ترجمة هذا التأكيد إلى واقع ملموس من خلال القرار الوزاري رقم (١٦٨/٩٧٤-١٩٩١/١م) الصادر في(١٩٩١/٦/١٩م) بشأن نظام التدريب التربوي المقر بالمادة الأولى: يعمل بنظام التدريب التربوي، وجهة التنفيذ هي إدارة التدريب والتطوير المهني باعتبارها الجهة المسئولة عن تنفيذ سياسة الوزارة التدريبية المتعلقة بتطوير الكفايات التربوية والمهنية لجميع العاملين التربويين والإداريين في وزارة التربية والتعليم مع توضيح لأسلوب التنفيذ ومفهوم التدريب والتعليم المستمرين وإلزامية التدريب[٢]، حيث أولت مملكة البحرين اهتمامها الكبير بالدور الفاعل الذي يضطلع به المعلم على اعتبار أنه عصب العملية التعليمية ومحور نجاحها وأكثرها فاعلية في تربية النشء، فحرصت على تنميته وتحسين أوضاعه المهنية من حيث التنمية المستمرة لكفاءته المهنية ، وتطوير مشاركته الفاعلة في خطط وبرامج التطوير بما يتوافق وأساليب الديمقراطية الوظيفية وما يتلاءم والمتطلبات الحديثة[٣]، إذ تمر عملية إعداد المعلم بمجموعة من المراحل منها مرحلة الإعداد قبل ممارسة المهنة في معاهد وكليات المعلمين المتخصصة، إلا أن ذلك غير كاف لتكوين معلم يمكنه القيام بواجباته ومسئولياته المتوقعة منه ومنها إشرافه على الأنشطة التربوية، فبرامج الإعداد قبل الخدمة لا تعطي المعلم إلا الأسس الأولية التي تساعده على البدء في ممارسة مهنة التعليم، كما أنها تركز على النواحي النظرية أكثر من تركيزها على العمليات المهارية[٤].

وعليه أصبح تقديم برامج تدريبية أثناء الخدمة ضرورة ملحة تفرضها ظروف العصر، بهدف الارتقاء بمستوى أداء المعلمين وتطوير مهاراتهم وتحسين اتجاهاتهم وزيادة إنتاجيتهم في جميع المجالات التي يعملون فيها أثناء الخدمة[٥]بما يتوافق وحاجات المعلمين أنفسهم وتلبية متطلبات

١.معوض حسن إبراهيم مرعي، **مرجع سابق**، ١٩٩٩، ص١٨٤.

٢.وزارة التربية والتعليم (البحرين): **دليل البرامج التدريبية للعام الدراسي ٢٠٠٧-٢٠٠٨**، البحرين: إدارة التدريب والتطوير المهنـي، ٢٠٠٨، ص١١.

٣.وزارة التربية والتعليم (البحرين): تطور التعليم التقرير الوطني لمملكة البحرين ،التعليم الجامع: طريق المستقبل، **تقرير مقدم إلى الدورة الدورة الثامنة في جنيف لمؤتمر التربية الدولي في القمة**، البحرين: الوزارة، ٢٥-٢٨نوفمبر٢٠٠٨، ص ص٢٥-٢٦.

٤.دلال قاسم أمين: الاحتياجات المهنية ودورها في تحسين أداء معلم التربية الفنية في التعليم المتوسط بمنطقـة مكـة التعليميـة، **رسـالة ماجستير غير منشورة**، كلية التربية، جامعة أم القرى، ١٩٩٧، ص٢٠٩.

٥.خالد الزواوي، **مرجع سابق**، ٢٠٠٦، ص ٢٠٩.

الوزارة التطويرية[1].

التنمية المهنية والتدريب نشاطان مستمران يركزان على الفرد (المشرف على الأنشطة التربوية) من أجل تحقيق تغيير هادف في معارفه ومهاراته وقدراته الفنية، لمقابلة احتياجات الوضع الراهن والمستقبلي في ضوء متطلبات عمله الحالية والمستقبلية لتطوير أدائه داخل المؤسسات التعليمية[2]، ولكي تتحقق أهداف ممارسة الأنشطة التربوية فلابد من إدراك أن المعلم سيظل دائماً العامل الحاسم والقادر على نقل المنهج من مرحلة التفكير المجرد إلى مرحلة الواقع الملموس[3] وينطبق ذلك على مشرف الأنشطة التربوية.

ولقد ارتبطت تطورات إعداد وتدريب المعلمين في معظم البلدان بالتطورات والتغيرات الجارية في النظام التعليمي ككل، فهناك قناعة متزايدة بأنه ما دامت النظم التعليمية وأهدافها تتغير باستمرار، فإن الإعداد المهني للمعلمين وتنميتهم يجب أن يتغير ليلائم الأوضاع الجديدة، إذ أن هذا التغير يعني تغيرات في النظرية التربوية، كما يعني تغيراً في أدوار المعلم، حيث أنه قد حدثت تغيرات هامة في إعداد المعلم وتنميته في العقدين الماضيين، مؤكداً على ذلك ما أوصى عليه المؤتمر الأول للأنشطة التربوية الذي عقد في العام ٢٠٠١م بالإمارات، بضرورة توفير الكوادر البشرية المتخصصة في مجالات الأنشطة التربوية وتنمية الكفايات المهنية لجميع العاملين في هذه المجالات من خلال البرامج التدريبية المناسبة والمتجددة، والتنسيق مع مؤسسات التعليم العالي في مجال إعداد كوادر للأنشطة التربوية، والمساهمة في تنفيذ برامج التنمية المهنية لهم[4].

وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد من قبل الأنظمة التربوية ببرامج التدريب أثناء الخدمة للمعلمين في مختلف دول العالم إلا أنه يلاحظ أن معظم هذه البرامج تم إعدادها من قبل إدارات التدريب بوزارات التربية دون تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين المشرفين على الأنشطة التربوية منهم خاصة، وهو نظام يتنافى مع الاتجاهات الحديثة في التدريب التي ترى ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية منها[5]، حتى تكون برامج التدريب أكثر فعالية لهم، وهو ما ما يتماشى مع الاتجاهات الحديثة في ضرورة التنمية المهنية والتدريب أثناء الخدمة بناءً على الاحتياجات التدريبية المستمرة لبعض الكفايات والمهارات المتصلة بحاجة المعلم ورغباته[6].

١.وزارة التربية والتعليم (البحرين)، **مرجع سابق**، ٢٥-٢٨ نوفمبر٢٠٠٨، ص ص٢٩-٣٠.

٢.طارق حسن عبد العليم: **التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء الخبرة اليابانية والأمريكية والإنجليزية**، القاهرة: العلوم للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨، ص٢٧.

٣.أحمد حسين اللقاني: **تطوير مناهج التعليم**. القاهرة: عالم الكتب، ١٩٩٥، ص١٩٧.

٤.وزارة التربية والتعليم والشباب (الإمارات): **المؤتمر الأول للأنشطة التربوية جودة وإبداع**، الإمارات: الوزارة، قسم الأنشطة والرعاية الطلابية، ٢٠٠١، ص٥٦٩.

٥.محمود أحمد شوق، محمد مالك محمد سعيد محمود: **معلم القرن الحادي والعشرين اختياره، إعداده، تنميته في ضوء التوجهات الإسلامية**. القاهرة: دار الفكر العربي، ٢٠٠١، ص٢٢٠.

٦.سهيل أحمد عبيدات: **إعداد المعلمين وتنميتهم**. الأردن: عالم الكتب الحديث، ٢٠٠٧، ص٩٥.

ومهما كانت جودة البرامج التدريبية والتأهيلية التي حصل عليها المعلم قبل التحاقه بالعمل فإنها لن تستطيع أن تزوده بحلول لكل المشكلات التي سوف تواجهه في الميدان من ناحية، ومن ناحية أخرى مهما كانت مهارة وكفاءة المعلم فإنه لن يستطيع الاحتفاظ بالمهارات والكفاءات لمدة طويلة، نتيجة للتطورات السريعة في مجالات العلم وفي أساليب التعليم، وبالتالي فهو في حاجة ماسة إلى أن يزود ببرامج وخبرات تدريبية تأهيليه حديثة مستمرة أكثر شمولاً وعمقاً لإكسابه العديد من المهارات اللازمة له والتي تساعده في تحقيق الأهداف المنشودة[١].

وقد جاء اهتمام الدراسة الحالية بمشرفي الأنشطة التربوية في مرحلة التعليم الابتدائي لأهمية الدور الملقى على عاتقهم في هذه المرحلة لقيامهم بتنشئة وإعداد جيل المستقبل من خلال الأنشطة التربوية، بالرغم من أن هناك العديد من البرامج التدريبية التي ينخرطون فيها حالياً ولكنها -على حد علم الباحثة- لا تخدم احتياجاتهم التدريبية الضرورية للإشراف على الأنشطة التربوية في هذه المرحلة التي وقع اختيار الباحثة عليها بشكل خاص، نظراً لما تمثله هذه المرحلة من أهمية بوصفها ركيزة وحجر أساس في نظام التعليم، ولما لها من تأثيرات على نمط الحياة المستقبلية للتلاميذ من خلال ما تزودهم به من معارف ومهارات واتجاهات، وهذا ما يؤكده المهتمون والعاملون في شئون التربية على أن الركيزة الأساسية لأي نظام تعليمي فاعل تتمثل في الاهتمام بمرحلة التعليم الابتدائي، لذلك تولي غالبية المجتمعات عناية بها بقدر ما تسمح به إمكانياتها.

ولذلك أوصت دراسة "نجاح سعيد المدني، وكاظمية ناصر، ١٩٩٦م"[٢] بعقد دورات تربوية قصيرة في برامج النشاط التربوي الصفي واللاصفي للإداريين والمعلمين في هذه المرحلة بهدف توعيتهم بعلاقة النشاط التربوي بالمنهج الدراسي والأهداف التربوية، كما دعى "مؤتمر الأنشطة التربوية الأول، ٢٠٠١م" العاملين والمهتمين بمجالات الأنشطة التربوية للمشاركة المستمرة والتفاعل مع ورش العمل والندوات والمؤتمرات ذات العلاقة بالمستجدات الحديثة[٣].

مشكلة الدراسة:

قامت الباحثة بدراسة استطلاعية في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (٢٠٠٦/**٢٠٠٧**) من خلال عملها كاختصاصية أولى برامج تربوية بإدارة الخدمات الطلابية قدمت خلالها استبانه لعينة من مشرفي الأنشطة التربوية في مختلف المجالات في المدارس الابتدائية للوقوف على أبعاد المشكلة التي تواجههم في إشرافهم على الأنشطة التربوية.

١.محمد عبد الخالق مدبولي: **التنمية المهنية للمعلمين الاتجاهات المعاصرة، المداخل، الإستراتيجية**، الإمـارات العربيـة المتحـدة: دار الكتاب الجامعي، ٢٠٠٢، ص ص٢٠-٢١.

٢.نجاح سعيد المدني، كاظميه منصور ناصر: **الأنشطة اللاصفية واقعها ومردودها التربوي**، البحرين: مكتب التوثيـق التربـوي، وزارة التربية والتعليم، ١٩٩٦، ص٤٩.

٣.وزارة التربية والتعليم والشباب (الإمارات)، **مرجع سابق**، ٢٠٠١، ص٥٦٩.

وقد جاءت نتائج الدراسة الاستطلاعية متسقة مع نتائج بعض الدراسات السابقة التي تؤكد على ضرورة التعرف على الاحتياجات والمهارات والكفايات المطلوب التدريب عليها من وجهة نظر المتدربين المعلمين المشرفين على الأنشطة التربوية حتى تكون برامج التدريب أكثر فعالية[١] ليقوموا بدورهم الفعلي في الإشراف على الأنشطة التربوية، مثل دراسة "يحي الحسني، ١٩٩٩م"، التي أشارت إلى أن المشرفين التربويين للأنشطة التربوية بحاجة لبرامج تدريبية تعمل على تلبية احتياجاتهم التدريبية[٢]، ودراسة "مضاوي الشعلان"، ٢٠٠١م" التي أكدت على أن هناك قصوراً في مستوى ممارسة المشرفين التربويين للاتجاهات الحديثة في الإشراف التربوي[٣]، ودراسة "عبد العزيز الشهوات، ٢٠٠٥م" التي أكدت على أن مستوى البرامج التدريبية للمشرفين التربويين ضعيف بالإضافة إلى ضعف مشاركة المتدربين[٤]، ودعوة العديد من المؤتمرات التي أشارت إلى ضرورة تدريب مشرفي الأنشطة التربوية وفق احتياجاتهم الضرورية لتنمية الكفايات المهنية لديهم ومنها المؤتمر الأول للأنشطة التربوية "جودة وإبداع ٢٠٠١م" الذي أوصى بتوفير الكوادر البشرية المتخصصة في مجالات الأنشطة التربوية وتنمية الكفايات المهنية لجميع العاملين في هذه المجالات من خلال البرامج التدريبية المناسبة والتنسيق مع مؤسسات التعليم العالي في مجال إعداد الكوادر المواطنة المؤهلة للعمل في المجالات المتنوعة للأنشطة التربوية، والمساهمة في تنفيذ برامج التنمية المهنية لهم[٥].

كما حددت الباحثة مجموعة من المسوغات لقيام هذه الدراسة وهي: اهتمام مملكة البحرين بالأنشطة التربوية في العهد الديمقراطي الجديد (١٩٩٩م) لجلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة ملك مملكة البحرين في مختلف المراحل التعليمية، بعد أن كان ينظر إلى الأنشطة التربوية التي بدأت مع بداية التعليم النظامي في البحرين (١٩١٩م) على أنها مضيعة للوقت والجهد، لذلك قامت وزارة التربية والتعليم بتخصيص نسبة (٢٠%) من محاور جائزة صاحب السمو رئيس الوزراء الأمير خليفة بن سلمان آل خليفة للتميز في الأداء التعليمي للأنشطة التربوية ضمن أربعة محاور تمثلت في قيادة الإدارات المدرسية والمعلمين، والبيئة المدرسية، والتعليم والتعلم، مما أدى إلى تسابق المدارس للوصول إلى الجودة في المحاور الأربعة للحصول على الجائزة التي انطلقت في

١.محمود أحمد شوق وآخرون: **تربية المعلم للقرن الحادي والعشرين**. الرياض: مكتبة العبيكان، ١٩٩٥، ص٢٩٧.

٢.يحي بن سعيد بن محمد الحسني: الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين كما يراها المشرفون والمعلمون بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية التربية، جامعة اليرموك، ١٩٩٩.

٣.مضاوى محمد الشعلان: نظام اختيار وتدريب المشرفات التربويات في المملكة العربية السعودية، **رسالة دكتوراه غير منشورة**، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠٠١.

٤.عبد العزيز الشهوان: **دورة المشرفين التربويين ومديري المدارس**، كلية التربية، جامعة الملك سعود، ٢٠٠٥.

٥.وزارة التربية والتعليم والشباب (الإمارات)، **مرجع سابق**، ٢٠٠١، ص٥٦٩.

عام (٢٠٠٣)[1]، فضلاً عن عدم وجود دراسة بحرينية – على حد علم الباحثة– استهدفت التنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين، إلى جانب أن إدارة التدريب والتطوير المهني بوزارة التربية والتعليم في المملكة لم تعمد مطلقاً إلى تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية على وجه الخصوص بل خصصت عدداً من البرامج المتنوعة للمعلمين في مواد التخصص والمواد التدريسية الأساسية وما يتعلق بها من تطورات علمية وتعليمية وفق التطور الحادث في البرامج والمشاريع التطويرية في وزارة التربية والتعليم بشكل خاص ووفق المبادرات التطويرية للتعليم والمرتبطة بالمشروع الأكبر وهو المشروع الإصلاحي لجلالة الملك للتنمية الاقتصادية (٢٠٣٠).

مما سبق يتضح الافتقار إلى برامج تدريبية لمشرفي الأنشطة التربوية تفي بمتطلبات الاحتياجات التدريبية لهم سواء أعدتها إدارة الخدمات الطلابية الإدارة المختصة التي تقوم بإعداد دورات تدريبية سنوية متواضعة لمشرفي الأنشطة التربوية بمختلف أنواعها أو إدارة التدريب والتطوير المهني بوزارة التربية والتعليم بمملكة البحرين.

وعليه سعت الدراسة إلى إعداد برنامج مقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين وتحديد مدى فعاليته، وتبلورت مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

١. ما دور الأنشطة التربوية وأهميتها، في تنمية تلاميذ المدرسة الابتدائية؟
٢. ما الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلمين واتجاهاتها المعاصرة؟
٣. ما واقع الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية والتنمية المهنية لمشرفيها بمملكة البحرين؟
٤. ما الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين؟
٥. ما الاحتياجات التدريبية من الكفايات المهنية اللازمة للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين ؟
٦. ما البرنامج التدريبي المقترح لتنمية الكفايات المهنية اللازمة للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين؟
٧. ما مدى فعالية البرنامج التدريبي المقترح لتنمية الكفايات المهنية اللازمة للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين؟

1 .http://www.Alwaqt.com/art, php? Aid=80970،(in 15/10/207)

وانبثق من السؤال الأخير الأسئلة الفرعية التالية:

أ- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مشرفي الأنشطة التربوية في التطبيقين القبلي والبعدي لاختبار التحصيل المعرفي ككل والكفايات الفرعية؟

ب- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث من مشرفي الأنشطة التربوية في التطبيق البعدي لاختبار التحصيل المعرفي ككل والكفايات الفرعية؟

ج- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مشرفي الأنشطة التربوية حسب التخصص الاكاديمى في التطبيق البعدي لاختبار التحصيل ككل والكفايات الفرعية؟

د- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مشرفي الأنشطة التربوية وفقًا لسنوات الخبرة في الإشراف على الأنشطة التربوية في التطبيق البعدي لاختبار التحصيل المعرفي ككل والكفايات الفرعية؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى:

١. تعرف دور الأنشطة التربوية وأهميتها في تنمية تلاميذ المدرسة الابتدائية.

٢. تعرف الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلمين واتجاهاتها المعاصرة.

٣. الكشف عن واقع الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية والتنمية المهنية لمشرفيها بمملكة البحرين.

٤. بناء قائمة للكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين.

٥. تحديد الاحتياجات التدريبية من الكفايات المهنية اللازمة للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين.

٦. تصميم برنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفايات المهنية اللازمة للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين.

٧. قياس مدى فعالية البرنامج التدريبي المقترح لتنمية الكفايات المهنية اللازمة للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين.

أهمية الدراسة:

تُعد الدراسة الحالية من المحاولات الأولى -على حد علم الباحثة- في مجال التنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في مرحلة التعليم الابتدائي بمملكة البحرين، ويمكن أن يستفيد منها كل من:

١. إدارة التدريب والتطوير المهني بوزارة التربية والتعليم في مملكة البحرين: التي يمكنها الاستفادة من قائمة كفايات التنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية لتطوير البرامج التدريبية لديها.
٢. إدارة الخدمات الطلابية بوزارة التربية والتعليم في مملكة البحرين: التي يمكن أن تستفيد من نتائج الدراسة ومقترحاتها.
٣. إدارات المدارس الابتدائية: التي يمكنها الرجوع إلى قائمة الكفايات المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية التي تظهرها الدراسة، والبرنامج التدريبي الذي تم بناؤه في عملية تطوير وتقويم أداء مشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين
٤. المسئولين في وزارة التربية والتعليم: لتعميم برنامج التدريب المقدم لمشرفي الأنشطة التربوية بالمرحلة الابتدائية، في ضوء الاحتياجات التدريبية الفعلية كما يراها المتدربون، فضلاً عن إجراءات التخطيط للبرنامج التدريبي لهم.
٥. الباحثين من خلال فتح المجال لهم لإجراء دراسات وبحوث أخرى تهتم بمشرفي ومشرفات الأنشطة في المراحل التعليمية الأخرى بالمدارس الحكومية بمملكة البحرين، وعلاقة الأنشطة بالمخرجات التعليمية.
٦. المعلمين في تغيير الاتجاهات السلبية لديهم نحو العمل الإشرافي على الأنشطة التربوية.

حدود الدراسة:

تحددت حدود الدراسة في الأطر الآتية:

- **الحدود الموضوعية تمثلت في:** إعداد برنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفايات المهنية اللازمة للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية للجانب المعرفي في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين وقياس مدى فعاليته عليهم.
- **الحدود المكانية والجغرافية:** طبقت قائمة الكفايات على **(**٣٢) مدرسة ابتدائية حكومية من محافظات مملكة البحرين الخمس (المحرق– العاصمة– الوسطى– الشمالية– الجنوبية) بنسبة (٢٤%) من العدد الكلي للمدارس الابتدائية في مملكة البحرين والبالغ عددها (١٣٣)مدرسة ابتدائية في المملكة كما هو مبين في الجدول(١) وطبق البرنامج التدريبي على عينة مقصودة من مشرفي الأنشطة التربوية بالمحافظات الخمس:

جدول (١) عدد المدارس الابتدائية / والابتدائية الإعدادية بنين وبنات للعام ٢٠٠٩/٢٠١٠م

م	البيان	العدد
١	المدارس الابتدائية للبنين (هيئة تعليمية ذكور)	٢٧
٢	المدارس الابتدائية للبنين (هيئة تعليمية إناث)	٣٠
	مجموع المدارس الابتدائية (بنين)	٥٧
٣	المدارس الابتدائية (بنات)	٥٤
	مجموع المدارس الابتدائية (بنين وبنات)	١١١
٤	المدارس الابتدائية الإعدادية (بنين)	١٣
٥	المدارس الابتدائية الإعدادية (بنات)	٩
	مجموع المدارس الابتدائية والإعدادية (بنين وبنات)	٢١
	المجموع الكلي للمدارس الابتدائية والابتدائية الإعدادية	١٣٣

- **الحدود الزمنية:** طبق البرنامج التدريبي المقترح في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (٢٠٠٩-٢٠١٠م) لمدة أسبوع وذلك في الفترة من (٢١-٢٩مارس ٢٠١٠).
- **الحدود البشرية:** المعلمون مشرفو الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين في العام (٢٠٠٩-٢٠١٠).

منهج الدراسة وأدواتها والمادة التدريبية:

نظراً لطبيعة الدراسة الحالية فقد اعتمدت الباحثة على المزاوجة والربط بين المنهجين الوصفي وشبه التجريبي وذلك على النحو التالي:

- **المنهج الوصفي:** الذي "يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً حيث يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، ووصفها كمياً ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى" [(١)]، ويتمثل ذلك في مراجعة الأدبيات والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت الكفايات المهنية، وأهداف مرحلة التعليم الابتدائي، في إعداد الإطار النظري وقائمة بالكفايات المهنية اللازمة التي تحدد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين تمهيداً لتصميم البرنامج التدريبي المقترح.
- **المنهج شبه التجريبي:** الذي يهدف إلى قياس فعالية البرنامج التدريبي المقترح على تنمية التحصيل المعرفي لبعض الكفايات المهنية الأكثر احتياجاً لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين.

١.ذوقان عبيدات وآخرون: **البحث العلمي مفهومه، أدواته، أساليبه**، الرياض: دار أسامة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٢، ص٢٤٧.

واعتمدت الدراسة الحالية على الأدوات التالية والمادة التدريبية:

١. قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين.

٢. البرنامج التدريبي المقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية (المادة التدريبية).

٣. اختبار التحصيل المعرفي(القبلي/ البعدي) لقياس مدى فعالية البرنامج التدريبي المقترح لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين.

٤. استمارة تقويم للبرنامج التدريبي المقترح.

مصطلحات الدراسة:

تتحدد مصطلحات الدراسة بما يلي:

١ - الفعالية Efficiency:

- يعرف "أحمد اللقانى وعلى الجمل" الفعالية "بأنها القدرة على التأثير وبلوغ الأهداف وتحقيق النتائج المرجوة[١].
- أما "ناصر العتيبي" يعرفها بأنها حالة ناتجة عن القيام بعمل الأشياء والإجراءات الصحيحة وفقاً لمتطلبات إنجاز الأعمال ومعايير عالية يتم قياس الفاعلية على ضوئها[٢].
- **وتعرفها الدراسة إجرائيا بأنها:** الأثر الفعال الذي أحدثه البرنامج التدريبي المقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين بتحقيقه أهداف الأنشطة التربوية التي تسعى إليها المنظومة التربوية والتعليمية.

٢ - البرنامج التدريبي Training program:

- يعرفه "على مدكور" على أنه: مخطط من المعارف والمفهومات والمناشط والخبرات التي تقدمها مؤسسة تعليمية ما لمجموعة من المتعلمين فيها بقصد احتكاكهم بها، وتفاعلهم معها، بشكل يؤدي إلى تعليمهم، أي تعديل سلوكهم، وتحقيق الأهداف التي ينشدونها من وراء ذلك بطريقة شاملة متكاملة[٣].
- ويعرفه "أحمد اللقاني" على أنه: المخطط العام الذي يوضع في وقت سابق على عمليتي التعليم والتدريب ويلخص الإجراءات التي يتم إتباعها، كما يتضمن الخبرات التدريبية التي يكتسبها المتدرب مرتبة ترتيباً يتمشى مع حاجاته ومتطلباته[٤].

١.أحمد حسين اللقاني، على الجمل، **معجم المصطلحات التربوية والمعرفية في المناهج وطرق التدريس، القاهرة:** عالم الكتـب، ١٩٩٩، ص٤٩.

٢. ناصر بن حمود العتيبي: حول الفاعلية والكفاية، **مجلة خالد العسكرية**، متاح في ://:http www.naseej.com في ٢٠٠٩/٨/١٢.

٣.على أحمد مدكور: **منهج التربية: أساسياته ومكوناته**، القاهرة: المطبعة الفنية، ١٩٩٣، ص١٧.

٤.أحمد حسين اللقاني: **مرجع سابق**، ١٩٩٦، ص٣٩.

•أما برنامج التدريب أثناء الخدمة (In-service training program) فيعرفه "أحمد اللقانى وعلى الجمل" بأنه برنامج يعد لفئة ما أثناء ممارستها للمهنة، ودون أن تترك العمل، وتتاح فيه الفرصة للمتدربين لتنمية معلوماتهم، ورفع مستويات أدائهم في المهنة، وتتم الدراسة فيه عن طريق المحاضرات وورش العمل والزيارات الميدانية والتدريب الميداني، ويستخدم فيه كثير من وسائط التدريب مثل الإذاعة والتليفزيون وغيرها من المواد التعليمية[١].

•**وتعرفه الدراسة الحالية إجرائياً** "أنه نشاط مخطط وفق الاحتياجات التدريبية المطلوبة لمشرفي الأنشطة التربوية، بهدف إحداث تغييرات تمكنهم من الإشراف على الأنشطة التربوية داخل وخارج المدرسة لتحقيق الأهداف المنشودة التي تسعى إليها المنظومة التربوية والتعليمية للوصول إلى الكفايات المهنية العامة والخاصة لهم.

٣- التنمية المهنية Professional Development:

•يعرفها "أحمد حجي" بأنها عملية منظمة ومستمرة محورها الفرد داخل المؤسسة التي يعمل بها داخل المجتمع[٢].

•كما يعرفها توماس "Thomas" على أنها العمليات والأنشطة المصممة لتحسين المعارف المهنية، والمهارات التدريسية، والاتجاهات المختلفة للمعلمين، بحيث ينتج عنها تحسين في التعلم، بشرط أن تكون العمليات هادفة وشاملة ومتكاملة وقابلة للقياس[٣].

•أما "طارق عبد العليم" يعرفها على أنها: نشاط مستمر يركز على المعلم المشرف من أجل تحقيق تغيير هادف في معارفه، ومهاراته، وقدراته الفنية، لمقابلة احتياجات محددة في الوضع الراهن والمستقبلي في ضوء متطلبات عمل المعلم الحالية والمستقبلية، لتطوير أداء المعلم داخل المؤسسات التعليمية[٤].

•**وتعرفها الدراسة إجرائياً بأنها**: الوصول بأداء مشرفي الأنشطة التربوية (عينة البحث) إلى جودة في الأداء الإشرافي على الأنشطة التربوية تمكنهم من تنمية المهارات والمعارف الضرورية لديهم للإيفاء باحتياجاتهم التدريبية بشكل منظم ومستمر بهدف التطوير في الأنشطة التربوية داخل المؤسسات التعليمية.

٤- مشرف الأنشطة:Activities Supervisor

•يعرفه "خيري إبراهيم" بأنه المعلم الذي يتم اختياره من قبل إدارة المدرسة ليتولي مهام الإشراف والريادة لأحد ألوان النشاط بها طبقاً للتخصصات أو الرغبات الشخصية التي تقوم على الاستعداد والخبرة وتحمل المسئولية[٥].

١.أحمد حسين اللقاني، على الجمل: **معجم المصطلحات التربوية والمعرفية في المناهج وطرق التـدريس**: القاهرة: عالم الكتـب، ١٩٩٩، ص٥٢.

٢.أحمد إسماعيل حجي: **إدارة بيئة التعليم والتعلم: النظرية والممارسة في الفصل والمدرسـة**، القـاهرة: دار الفكـر العربـي، ٢٠٠٠، ص٢٧.

3.Thomas, R. Gus key: **Evaluating Professional Development**, California: Crown Press, Inc, 2000, P.16.

٤.طارق حسن عبد العليم، **مرجع سابق**، ٢٠٠٨، ص٢٧.

٥.خيري علي إبراهيم: صيغ مقترحة للنشاط المدرسي بالمرحلة الثانوية في ضوء الواقع والمعوقات، **مجلة كلية التربيـة**، ع٢٠، جامعـة طنطا، ١٩٩٤، ص ص٧٣-٧٤.

- ويعرفه "محمد الحبشي" على أنه رائد الجماعة الذي يكون مسئولاً على ريادة الأسرة التربوية وتنظيم أنشطتها ومساعدة أفرادها على إدراك وفهم قدراتهم وإمكانياتهم والتغلب على الصعوبات التي تقابلهم وتحمل المسئولية والقيادة والتبعية[١].
- أما "جودت عبد الهادي" فيعرفه بأنه المشرف الذي ينظر إلى عمل الآخرين[٢].
- **وتعرفه الدراسة إجرائياً بأنه:** معلم يتم اختياره من إدارة المدرسة طبقاً للتخصص الأكاديمي، أو الميل الشخصي له واستعداده لتحمل مسئولية الإشراف على الأنشطة التربوية المختلفة بداخل المحيط المدرسي في المدارس الابتدائية، والتخطيط لها والتنفيذ، والمتابعة، والتقويم.

٥- الأنشطة التربوية Educational Activities:

- يعرفها "محمد الجاويش" بأنها "أنماط من السلوك التربوي يمارسها التلاميذ بتوجيه من المعلم المشرف، خارج نطاق الحصص الدراسية، بما يساعد على زيادة معارفهم وتنمية خبراتهم وتحقيق نموهم نمواً متكاملاً"[٣].
- وتعرفها "سهام طه" بأنها البرامج التي تنفذ تحت إشراف وتوجيه المدرسة، والتي تتناول كل ما يتصل بالحياة المدرسية، وأنشطتها المختلفة ذات الارتباط بالمواد الدراسية، أو الجوانب الاجتماعية والبيئية، أو الأندية (الجماعات، والجمعيات، والفرق) ذات الاهتمامات الخاصة بالنواحي العلمية، أو الرياضية، أو الموسيقية، أو المسرحية، أو المطبوعات المدرسية [٤].
- **وتعرفها الدراسة إجرائياً:** بأنها برامج منظمة وأنماط من السلوك التربوي في مجالات مختلفة منها المجال الثقافي، والعلمي، والإعلامي، والفني، والاجتماعي، مكملة للمنهج الدراسي، يمارسها التلاميذ خارج نطاق الدراسة الأكاديمية، وفقاً لرغباتهم واستعداداتهم، تخضع ممارستها لإشراف من المشرف التربوي، بهدف الترويح وتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية، داخل المنظومة التعليمية في إطار من اللاصفية.

٦- التعليم الابتدائي Elementary Education:

- التعليم الابتدائي في مملكة البحرين هو القاعدة الأساسية للسلم التعليمي، ومدته ست سنوات، يقبل التلاميذ في سن السادسة[٥]، وينقسم إلى حلقتين تعليميتين: الحلقة الأولى من الصف الأول حتى

١.محمد حسن الحبشي وآخرون: **دليل مقترح للأنشطة الصيفية المدرسية الحرة في ضوء متطلبات النمو لتلميـذ المرحلـة الابتدائيـة، دراسة ميدانية.** القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ١٩٩٨، ص ص٩-١٠.

٢.جودت عزت عبد الهادي: **الإشراف التربوي مفاهيمه وأساليبه**، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦، ص١٠.

٣.محمد إسماعيل الجاويش: **الأساس في الأنشطة التربوية**، الإسكندرية: مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨، ص٢٨.

٤.سهام محمد أمر الله طه: **الأنشطة المدرسية الحرة بين الواقع والمأمول**، الإسكندرية: مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨، ص٢٠.

٥.رفيقة سليم حمود: **التعليم في البحرين**، البحرين: دائرة التربية، جامعة البحرين، ١٩٨٧، ص١١٩.

حتى الثالث، والحلقة الثانية من الصف الرابع حتى السادس ويهدف إلى إكساب التلميذ المهارات والمعارف والمواقف الأساسية التي يتطلبها المجتمع البحريني.

٧- الكفاية المهنية Professional Competence:

- يعرفها "أحمد منصور" بأنها العلاقة بين مدخلات ومخرجات عمليات المؤسسة، فهي درجة النجاح التي بلغتها المؤسسة في تحقيق الأهداف الموضوعية لها مسبقاً[١].
- أما "مجدي عبد النبي وعصام توفيق" فيعرفانها بأنها: القدرة التي تمكن الفرد من أداء سلوك معين يرتبط بمهامه الوظيفية، وتتكون هذه القدرة من معارف، ومهارات، واتجاهات، وقيم معينة، تتصل اتصالاً مباشراً بمهنته، ويعبر عنها في صورة أقوال وأفعال، وتؤدى بدرجة مناسبة من الإتقان بما يضمن تحقيق الأهداف المنشودة[٢].
- **وتعرفها الدراسة إجرائياً:** بأنها جميع المعارف، والمهارات، والاتجاهات اللازمة لمشرف الأنشطة التربوية للقيام بمهامه الإشرافية على النشاط التربوي وتؤدى بدرجة مناسبة من الإتقان بما يضمن تحقيق أهداف العملية التعليمية.

الدراسات السابقة والتعليق عليها:

بعد أن قامت الباحثة بالإطلاع على العديد من الدراسات والبحوث المرتبطة السابقة بموضوع الدراسة، قسمت هذه الدراسات إلى خمسة محاور وهي:

١. دراسات تناولت الأنشطة التربوية في المرحلة الابتدائية.

٢. دراسات تناولت المشرفين التربويين.

٣. دراسات تناولت التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية.

٤. دراسات تناولت الكفايات المهنية للمعلمين.

٥. دراسات تناولت بناء برامج تدريبية للتنمية المهنية.

تعرض الدراسات العربية منها قبل الأجنبية طبقاً للتسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث.

١.أحمد حامد منصور: **أساسيات تكنولوجيا التربية**. القاهرة: دار الفكر العربي، ٢٠٠٣، ص٦٦.

٢.مجدي عبد النبي هلال، عصام توفيق قمر: **الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية الحرة في ضوء الاتجاهـات العالميـة المعاصرة**، القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ٢٠٠٧، ص٧.

المحور الأول: دراسات تناولت الأنشطة التربوية في المرحلة الابتدائية.

وتعرضها الدراسة على النحو التالي:

١- تقويم النشاط الحر في المدارس الابتدائية، ١٩٩٦م[١].

هدفت الدراسة إلى تقويم النشاط الحر في المدارس الابتدائية، وأُجريت الدراسة على عينة قوامها (٢٧٠) تلميذاً، (٩٠) مشرفاً، (٢٠) من مديري المدارس، (٣٥) موجهاً بالمرحلة الابتدائية، و(٢٠) من بين أولياء الأمور، واستخدم الباحث المقابلة المقننة مع كل من التلاميذ، المشرفين على النشاط، المديرين، الموجهين، أولياء الأمور، وذلك للوقوف على آرائهم حول برامج النشاط الحر وكيفية تنفيذها لليوم الكامل في المدارس الابتدائية.

وخلصت نتائج الدراسة إلى أن الأنشطة الحرة غير متنوعة في مدارس العينة، كما أن اختيار المشرف على النشاط يكون على أساس تخصصه الأكاديمي، كما توصل الباحث إلى أن هناك إهمالاً لفترة النشاط من قبل إدارة المدرسة، كما توصل إلى مجموعة من المعوقات التي تحول دون ممارسة النشاط الحر من أهمها: ازدحام خطة الدراسة بالحصص، نقص الحوافز المادية للمشرفين، وغياب توافر أدلة إرشادية للأنشطة الحرة، وقلة كفاية فترة مزاولة النشاط.

٢- الأنشطة اللاصفية واقعها: ومردودها التربوي، ١٩٩٦م[٢].

هدفت الدراسة التعرف على واقع الأنشطة المدرسية اللاصفية في مدارس البحرين، مدى فاعلية ومردود الأنشطة المدرسية اللاصفية، المعوقات التي تعترض تنفيذ الأنشطة المدرسية اللاصفية، شملت عينة الدراسة عدداً من مدارس البحرين الحكومية للعام الدراسي (١٩٩٥ - ١٩٩٦م)، والبالغ عددهم (١٨٠) مدرسة، وقد بلغ عدد مدارس العينة المختارة (١٨) مدرسة منها (٦) مدارس ابتدائية (٣) بنين و(٦) بنات، و(٦) مدارس إعدادية (٣) بنين و(٣) بنات، و(٦) مدارس ثانوية (٣) بنين و(٣) بنات، وقد استخدمت الباحثتان منهج المسح الميداني في دراستهما، واعتمد على تصميم استبانتين تتضمنان عدة أسئلة الأولى موجهه إلى المعلمين والمعلمات والثانية إلى الطلبة والطالبات، مقابلة شخصية لأولياء الأمور.

وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أن مدارس البحرين تمارس الأنشطة المدرسية اللاصفية ولكن بصورة متفاوتة من مرحلة إلى أخرى ومن مدرسة لمدرسة في نفس المرحلة، اتضح من إجابات الطلبة والطالبات والمعلمين والمعلمات أن الدوافع الأكثر نسبة في ممارسة الطالب للأنشطة المدرسية اللاصفية هي تنمية ميول التعلم الذاتي والحصول على درجات تمنح للطالب لرفع معدله

١.محمد على إسماعيل: تقويم النشاط الحر في المدارس الابتدائية، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية البنات، جامعة عين شمس، ١٩٩٦.

٢.نجاح سعيد المدني، كاظميه منصور ناصر: **الأنشطة اللاصفية واقعها** ومردودها التربوي، البحرين، مكتب التوثيـق التربـوي، **وزارة التربية والتعليم**، ١٩٩٦.

العلمي، أشار الطلبة والطالبات إلى أن الأنشطة اللاصفية مرتبطة لحد كبير بالحياة اليومية وبالمناهج الدراسية، أشار نسبة(٧٥%) من المعلمين والمعلمات إلى أن الأنشطة المدرسية اللاصفية لا تعد إهداراً تربوياً وتعليمياً، رغم أن (٥٢%) أشاروا بأن تلك الأنشطة لا تخضع لعملية المتابعة والتقييم، أشار أكبر عدد من أولياء الأمور من خلال المقابلات الشخصية معهم إلى أن المشاركة في الأنشطة اللاصفية تنمي لدى أبنائهم ملكة الإبداع والرغبة في التعلم الذاتي، تتطلب بعض الأنشطة اللاصفية مجهوداً زمنياً ومادياً، وقد أوصت الدراسة بعقد دورات تربوية قصيرة في برامج الأنشطة المدرسية للإداريين والمعلمين بهدف توعيتهم بعلاقة النشاط بالمنهج الدراسي والأهداف التربوية، تحفيز المعلمين المشرفين على الأنشطة المدرسية من خلال اعتبار متابعة هذه الأنشطة والإشراف عليها جزءاً من النصاب المقرر لهم من الحصص ليتسنى متابعتها وتقييمها، توفير الإمكانات المادية المتمثلة في توفير المكان والمواد التي تحتاجها الأنشطة للوفاء باحتياجات برامج الأنشطة، تقييم الأنشطة المدرسية اللاصفية سنوياً للوقوف على مدى ارتباطها بالمقررات الدراسية من ناحية ومدى استفادة الطلبة من وجود مثل هذه الأنشطة وما تضيفه للطالب من خلال ممارستها من ناحية أخرى.

٣- دراسة تقويمية لواقع النشاط التربوي بمدارس دولة الإمارات العربية المتحدة، ٢٠٠١م[١].

هدفت الدراسة التعرف على واقع النشاط التربوي بدولة الإمارات العربية المتحدة، والعوامل المؤثرة فيه، والوقوف على المشكلات والمعوقات التي تعترض تحقيق أهداف النشاط التربوي، ووضع الخطط المناسبة لحل هذه المشكلات والمعوقات، ووضع تصور لتطوير النشاط التربوي بأسلوب علمي وعملي يتصف بالشمول والتكامل، شملت عينة الدراسة مديري ومديرات المدارس، والتوجيه الفني، ومعلمي ومعلمات مواد الأنشطة التربوية، والمواد العلمية، والأخصائيين، ومشرفي النشاط، والطلاب والطالبات، وأولياء الأمور، والمسئولين بوزارة التربية والتعليم، والشباب والمسئولين بالمؤسسات المجتمعية، حيث تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية العمودية من المناطق التعليمية بالدولة، وقد استخدم الباحثون استبياناً، والمقابلة كأداتين لجمع البيانات لهذه الدراسة وتم إعداد ست استبيانات.

خلصت الدراسة إلى مجموعة نتائج منها: في محور الهيئة الإدارية والتوجيه الفني: أن النشاطات التربوية تمارس في المدارس في الوقت المتاح حسب ظروف المدرسة، وأن الأسس التي يتم فيها إشراك الطالب هي الرغبة وموافقة ولي الأمر واختيار المشرف حيث اقترحت الدراسة لهذا

١.أحمد سعد عبد الله الشريف، وآخرون، دراسة تقويمية لواقع النشاط التربوي بمدارس دولة الإمارات العربية المتحدة، الإمارات: وزارة التربية والتعليم والشباب، قسم الأنشطة والرعاية الطلابية، **بحوث المؤتمر الأول" جودة وإبداع"، ٢٠٠١**، ص ص٢٩-٣٨٢.

المحور توفير الحوافز المادية للمشرفين والطلبة، وتنفيذ دورات تدريبية لهيئة الإشراف والطلبة لإعداد الكوادر المدربة منهم، وأن تكون الأنشطة مرتبطة بالمناهج والمجتمع/ ونتائج محور الهيئة التدريسية إن التكليفات الإدارية المتكررة من الإدارة المدرسية لمعلمي ومشرفي النشاط أكثر العوامل المؤثرة سلباً على تحقيق أهداف النشاط التربوي، قلة فرص النمو المهني للمعلمين ومشرفي النشاط من قبل(الوزارة –الإدارات المعنية أو المتخصصة –المناطق التعليمية –المدارس) وحاجة كل منهم في دعم الطرق والوسائل للتنمية المهنية لمعلمي ومشرفي النشاط التربوي، الشعور بعدم الرضا من جانب المعلمين ومشرفي النشاط المدرسي لعدم تقدير المجتمع المدرسي والمسئولين والوزارة والمنطقة والمدرسة لهم بالقدر الكافي، عدم إتاحة فرصة لتنمية القدرات العلمية لدى معلمي ومشرفي النشاط من جانب المؤسسات التابعين لها، إن محتوى الدورات التدريبية والتأهيلية والخاصة بتنمية أداء المعلمين ومشرفي النشاط لا تتناسب مع احتياجاتهم من حيث المحتوى والمضمون، أما نتائج الدراسة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة من الطلاب والطالبات فقد أشارت إلى أن الغالبية العظمى منهم يشاركون بالفعل في ممارسة الأنشطة التربوية المختلفة، وبالنسبة لنتائج محور أولياء الأمور فقد أشارت إلى أن هناك موافقة كبيرة لدى أفراد الدراسة على مشاركة أبنائهم في ممارسة الأنشطة التربوية، وأن هناك عدداً من الأنشطة التربوية أكثر ملائمة لأبنائهم، وأن هناك أهمية للنشاط من حيث كونه يعمل على استثمار وقت الفراغ وينمي حب العمل اليدوي ويساعد على حب العمل بروح الجماعة، وبالنسبة لنتائج محور المسئولين التربويين فقد أشارت إلى أن النشاط التربوي مجموعة الخبرات التربوية المخططة والتي تعني بتحقيق التكامل في شخصية المتعلم من جميع الجوانب والتي تشبع لديه احتياجات ورغبات بحيث تعلمه على بناء الشخصية، ورديف أساسي للعملية التعليمية على أساس المراحل السنية، واحتياجاتها وأنها تمثل خبرات مستقبلية، أما بالنسبة لنتائج المحور الأخير محور مسئول المؤسسة المجتمعية فقد أشارت إلى أن هناك استعداداً وبدرجة عالية لدى مؤسسات المجتمع للتعاون مع وزارة التربية والتعليم والشباب في تنفيذ برامج وفعاليات الأنشطة التربوية.

٤- النشاط المدرسي في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في ضوء ثقافة المدرسة، ٢٠٠٧م[١].

هدفت الدراسة التعرف على تأثير الثقافة المدرسية على ممارسات النشاط المدرسي اللاصفي في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي، ودور النشاط المدرسي في دعم الثقافة السائدة داخل المجتمع المدرسي، واستخدمت الدراسة المنهج الانتوجرافي ومن أهم أدواته الملاحظة، المشاركة، والمقابلات الكيفية، وفحص الخطط والسجلات الخاصة بالنشاط.

١.ولاء محمود عبدا لله محمود: النشاط المدرسي في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في ضوء ثقافة المدرسة، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠٠٧.

وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أن الثقافة المدرسية تؤثر على ممارسات النشاط المدرسي، حيث يؤثر نمط الإدارة على اختيار معلمي النشاط بالمدرسة وعلى تمويل النشاط وتيسير عملية صرف الميزانية المخصصة للنشاط، كما تؤثر على دافعية التلاميذ نحو ممارسته، وتوصلت الدراسة إلى أن النشاط المدرسي يقوم بدور هام في دعم الثقافة المدرسية من حيث إقرار القوانين المدرسية، ودعم النجاح والإنجاز المدرسي، وإكساب القيم والمعايير، وتقوية العلاقات الإنسانية بين أفراد المجتمع المدرسي، كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من المقترحات من شأنها أن تسهم في تقوية ودعم الثقافة المدرسية وتحسين ممارسات النشاط المدرسي اللاصفي.

٥- هل تحمي الأنشطة اللاصفية الطلبة من التسرب المبكر من المدرسة؟، ١٩٩٧م[١].

هدفت الدراسة معرفة هل الأنشطة اللاصفية تحمي الطلبة من التسرب المبكر من المدرسة؟. شملت عينة الدراسة (٣٩٢) طالبا، (٢٠٦) من الإناث، و(١٨٦) من الذكور الذين يشكلون جزءاً من مجتمع أوسع قوامه (٤٧٥) مشاركاً، (٢٢٧) ذكور و(٢٤٨) إناث.

وخلصت نتائج الدراسة إلى أن معدل التسرب من المدرسة كان أقل بين الطلبة الذين سبق لهم وأن شاركوا في نشاطات صفية مقارنة لهؤلاء الطلبة الذين لم يسبق لهم ذلك، وأن المشاركة في الأنشطة اللاصفية المدرسية ذات علاقة إيجابية في انخفاض معدل التسرب المبكر بين كلا الجنسين الذكور والإناث.

٦- التحصيل الأكاديمي للأطفال والمشاركة في نشاطات خارج المدرسة بالمرحلة الابتدائية، ١٩٩٩م[٢].

هدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين التحصيل العلمي والمشاركة في نشاطات خارج المدرسة لطلبة المرحلة التأسيسية، شملت عينة الدراسة طلبة الصفين الأول والرابع الابتدائي والعائلات ذات المستويات الاقتصادية المختلفة .

خلصت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين طول الوقت الذي يشارك به الطفل بنشاطات خارج المدرسة وبين تحصيل علمي أعلى، ووجود علاقة سلبية بين ممارسة الطفل الذكر للنشاطات المنظمة وبين تحصيله العلمي، كما أظهرت الدراسة أنماطاً مختلفة من العلاقات بين ممارسة الطفل والطفلة للنشاطات المنظمة وغير المنظمة.

---

1 .Joseph L. Mahoney and Robert B Cairns Do: Extracurricular Activities Protect Against Early School Dropout? ,Carolina University, **Journal of evolutionary psychology**, No.33, Cildno2, American Society for Psychology, 1997.

2 .Susan H.Pect and Douglas: Children's Academic Achievement and Participation in Out-of-School Activities in the Early Elementary School Years, R.Powell Society for Research in Child Development, 1999.

تعقيب على دراسات المحور الأول:

بعد عرض دراسات هذا المحور يمكن ملاحظة ما يلي:

- **تنوعت الدراسات في هذا المحور من حيث الأعوام التي أجريت فيها، والدول التي تمت فيها الدراسة، ونوع العينة، ومنهج الدراسة، والأدوات المستخدمة على النحو التالي:**

١. بلغ عدد الدراسات التي توفرت للباحثة في هذا المحور (٦) دراسات منها (٤) دراسات عربية أجريت في الفترة من (١٩٩٦م - ٢٠٠٧م) ودراستين أجنبيتين أجريتا في الفترة من (١٩٩٧م - ١٩٩٩م) مؤكدين أهمية الأنشطة التربوية ودورها التربوي، والتعليمي، والتثقيفي للتلاميذ للخروج بمخرجات تربوية وتعليمية ذات جودة.

٢. أجريت الدراسات السابقة في أقطار مختلفة شملت: أمريكا، مصر، الإمارات، البحرين، مما يدل على اهتمام الباحثين في النظم التربوية في هذه الدول بالأنشطة التربوية ودورها التربوي والتعليمي كمناشط للمواد التعليمية التي تكسب التلاميذ الخبرات والمهارات وتساعد على النمو الشامل.

٣. تناولت دراسات هذا المحور معوقات ومشكلات النشاط التربوي بمختلف المراحل التعليمية، وأثرها في تغيير سلوكيات التلاميذ المعرفية، والمهارية، والمجتمعية، والخلقية، وتحصيلهم العلمي والثقافي، كما تناولت دورها الواقعي في المناهج الدراسية، مما يدل على اهتمام الباحثين بالأنشطة التربوية التي يرون - على حد علم الباحثة - أنها من المناشط التي تعمل على تعزيز المواد الدراسية لدى التلاميذ لزيادة تحصيلهم العلمي.

٤. تنوعت العينة في دراسات هذا المحور من معلمين، وموجهين، ومدراء المدارس، والقائمين على الأنشطة التربوية، وأولياء الأمور، والإداريين، باستثناء عينة الطلبة التي كانت العنصر المشترك مع العينات السالفة في الغالبية العظمى للدراسات المرصودة في الدراسة الحالية لهذا المحور من مختلف المراحل التعليمية كما في دراسة "محمد إسماعيل" التي شملت العينة فيها الطلبة من المرحلة الابتدائية: ومشرفي النشاط، ومديري المدارس، والموجهين، وأولياء الأمور، وكذلك دراسة "نجاح المدني" التي خصت عينة دراستها الطلاب من مختلف المراحل التعليمية، والمعلمين، وأولياء الأمور، ودراسة "أحمد الشريف" شملت عينتها مديري المدارس، التوجيه المهني، ومشرفي الأنشطة التربوية والمواد العلمية، والأخصائيين، والطلبة من مختلف المراحل الدراسية، وأولياء الأمور، والمسئولين بوزارة التربية والتعليم، والشباب والمسئولين بالمؤسسات المجتمعية، ودراسة "سوسن" التي شملت العينة فيها الطلبة والعائلات ذات المستوى الاقتصادي المختلف.

٥. اعتمدت جميع الدراسات السابقة على المنهج الوصفي.

اتفقت دراسات المحور الأول على:

١. أن لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس بمختلف المراحل دوراً كبيراً في مشاركة الطلبة في النشاط الذي يشكل أهمية وقيمة أخلاقية وأدبية وتعليمية.

٢. الأنشطة التربوية تحتاج إلى مشرفين ذوي مؤهلات ودراية وعلم وبديهة متميزة.

٣. ضرورة إعداد برامج تدريبية لمشرفي الأنشطة التربوية تتناسب مع احتياجاتهم المهنية.

٤. أن هناك مفهوماً خاطئاً لبعض المعلمين ومديري المدارس والموجهين وأولياء الأمور والتلاميذ عن النشاط التربوي أو غموضه لدى البعض الآخر مما يؤدي إلى قصور في تشجيع التلاميذ للمشاركة في النشاط التربوي بمختلف مجالاته.

٥. عدم وفرة دليل إرشادي شامل للأنشطة التربوية خاص بمشرفي الأنشطة التربوية.

٦. قلة الاهتمام بالأنشطة التربوية ضمن خطة التقويم الدراسي للتلاميذ والاعتماد في ممارستها والإشراف عليها عن طريق الارتجالية والعفوية.

٧. من معوقات ممارسة الأنشطة التربوية قلة الميزانيات والإمكانيات الخاصة بالأنشطة التربوية في البيئات المدرسية بمختلف المراحل الدراسية والتي بدورها تبعد المعلمين عن الإشراف عليها.

٨. أن الأنشطة التربوية بمختلف أنواعها ومجالاتها لها دور كبير وفعال ومؤثر في تنمية المهارات المعرفية والمهارية والاجتماعية للطلبة، فضلاً عن تعزيز القيم الأخلاقية لديهم، وارتباطها بالحياة اليومية والمناهج الدراسية، وتطوير تحصيلهم العلمي.

٩. ضرورة تخصيص ميزانيات للأنشطة التربوية لتوفير الإمكانات والخامات، وتحديث أساليب التدريب، وتوفير الحوافز المادية للمشرفين والتلاميذ، وتنفيذ دورات لهيئة الإشراف والتلاميذ لإعداد الكوادر المدربة منهم، وتخفيض النصاب للمشرفين على التلاميذ، وأن تكون الأنشطة مرتبطة بالمناهج والمجتمع.

تشابهت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في هذا المحور من حيث إنها:

١. اهتمت بمشرفي الأنشطة التربوية بجانب الدراسات السابقة التي سلطت اهتمامها بهم كونهم عاملاً من عوامل نجاح الأنشطة التربوية من خلال نتائجها.

٢. أكدت على أهمية الأنشطة التربوية من الناحية التربوية والتعليمية ودورها في تغيير سلوكيات التلاميذ والمعلمين المهارية والمعرفية والاجتماعية.

٣. أكدت على ضرورة التنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية وحاجاتهم للبرامج التدريبية.

اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في هذا المحور كونها:

١. تناولت علاجاً لمشكلة من المشكلات التي تعترض الأنشطة التربوية التي استعرضتها الدراسات السابقة في المراحل التعليمية المختلفة وهي التنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية الذين يعدوا عنصراً مهماً لقيام الأنشطة التربوية ومشاركة التلاميذ فيها وخاصة المرحلة الابتدائية التي تعد مرحلة تأسيسية للتلاميذ.

٢. خصت عينة الدراسة فيها المشرفين التربويين فقط من داخل البيئة المدرسية العنصر الأساسي لقيام وإدارة أنشطة تربوية ذات جودة، بينما الدراسات السابقة تنوعت العينة فيها ما بين معلمين، وطلبة، ومديري مدارس، ومشرفين، ومسئولين، وأولياء أمور وغيرهم، عينات من داخل البيئة المدرسية وخارجها لها أثر على نجاح الأنشطة التربوية .

٣. هدفت إلى معرفة الكفايات المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد احتياجاتهم التدريبية اللازمة من هذه الكفايات، وتصميم برنامج تدريبي قائم على بعض الكفايات للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية، بينما الدراسات السابقة هدفت إلى معرفة واقع الأنشطة التربوية ومشكلاتها ومعوقاتها، وأثرها في تغيير سلوكيات الطلبة، وتحصيلهم العلمي والثقافي، وإمكانيات تطويرها، ومكانتها في المناهج الدراسية.

٤. اعتمدت على المنهج الوصفي لتحديد الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة التربوية والمنهج شبه التجريبي لقياس مدى فعالية البرنامج التدريبي الذي صمم لهم، بينما الدراسات السابقة اعتمدت على المنهج الوصفي أو الأنثوجرافي أو المسح الميداني.

استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في هذا المحور ما يلي:

١. أن لمشرف الأنشطة التربوية دوراً كبيراً ومؤثراً في إيجاد أنشطة تربوية ذات فعالية في البيئة المدرسية بمختلف مراحلها تساعد في بناء التلاميذ تربوياً وتعليمياً.

٢. أن هناك حاجات ضرورية يحتاجها مشرف الأنشطة التربوية تعتمد على الإدارة المدرسية من الناحية المعنوية والمادية، وحاجات ذاتية، وحاجات عامة ترتبط بالنواحي المجتمعية، وأخرى خاصة ترتبط بالنواحي المهارية والفكرية والاجتماعية لمختلف أنواع الأنشطة التي يديرها.

المحور الثاني: دراسات تناولت المشرفين التربويين.

وتعرضها الدراسة على النحو التالي:

١- مشكلات المشرف التربوي أثناء تطبيق الأساليب الإشرافية بالتعليم العام، ١٩٩٩م[١].

هدفت الدراسة التعرف على أهم المشكلات التي تحد من فاعلية المشرفين التربويين في استخدام أساليب الإشراف التربوي، وأيضاً مدى التطبيق الفعلي لأساليب الإشراف التربوي من قبل المشرفين التربويين العاملين في التعليم العام في وزارة المعارف، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي.

وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أن أكثر المشكلات حدة والتي تعوق تطبيق أساليب الإشراف التربوي في ميدان التعليم هي مشكلة زيادة نصاب المشرف التربوي من الحصص، كثرة الأعباء الكتابية والإدارية على المشرفين التربويين تؤثر في أعمالهم الفنية.

٢- الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين كما يراها المشرفون والمعلمون بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان، ١٩٩٩م[٢].

هدفت الدراسة التعرف على أهم الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين كما يراها المشرفون والمعلمون بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، حيث شملت العينة على (٣٤٨) معلماً ومعلمة،(٨٢) مشرفاً تربوياً من المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة مسقط.

وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أن المشرفين التربويين أجابوا بحاجتهم التدريبية على مجالات الاستبانة السبعة كالتالي: مهارة إجراء البحوث الميدانية، ومهارة تطوير المنهاج، وأساليب التدريس، ومهارة بناء العلاقات مع المعلمين والمجتمع المحلي، ومهارة التخطيط، ومهارة تطوير استراتيجيات إدارة الصف.

١.عبد الرحمن بن عبد الوهاب البابطين: **مشكلات المشرف التربوي أثناء تطبيق الأساليب الإشرافية بـالتعليم العـام**، مركـز البحـوث التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، ١٩٩٩.

٢.يحي بن سعيد بن محمد الحسني: الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين كما يراها المشرفون والمعلمون بالمـدارس الحكوميـة فـي سلطنة عمان، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية التربية،جامعة اليرموك، ١٩٩٩.

٣- معوقات الإشراف التربوي كما يراها المشرفون التربويون في إقليم الجنوب، ٢٠٠١م[١].

هدفت الدراسة تحديد معوقات الإشراف التربوي في إقليم الجنوب من وجهة نظر المشرفون التربويون وبيان أثر متغيرات المؤهل العلمي والخبرة الإشرافية والتفاعل بينهما على المعوقات الإشرافية التي يواجهها المشرفون، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٠٠) مشرف تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وقد تم إعداد استبانه خاصة لجمع البيانات تكونت من(٥٢) فقرة موزعة على خمسة مجالات هي (المجال الاقتصادي، والإداري، والفني، والاجتماعي، والشخصي).

وقد دلت النتائج على وجود إجماع من قبل المشرفين على وجود معوقات للإشراف التربوي في إقليم الجنوب بدرجة كبيرة في كافة مجالات الإستبانة باستثناء المجال الشخصي، وقد أوصت الدراسة بجملة من التوصيات كان من أهمها إيجاد نظام حوافز مادية، ومعنوية للمشرفين والمعلمين، وإعداد برامج تدريبية متخصصة بأساليب الإشراف التربوي الحديث تعقد للمشرفين التربويين.

٤- نظام اختيار وتدريب المشرفات التربويات في المملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية تقويمية، ٢٠٠١م[٢].

هدفت الدراسة تحليل المنظور الفكري لكل من الإشراف التربوي المعاصر واختيار وتدريب المشرفات التربويات، تحليل واقع وتدريب المشرفات التربويات في المملكة العربية السعودية، وأيضاً تقويم مدى كفاءة وفاعلية اختيار وتدريب المشرفات التربويات، وذلك من خلال المنهج الوصفي.

وقد خلصت نتائج الدراسة من الناحية الإيجابية إلى إيجابيات النظام الحالي لاختيار وتدريب المشرفات التربويات، تحقيق أغلب أهداف الإشراف التربوي من وجهة نظر عينة الدراسة، هناك محاولة جادة لجودة الوظائف الإشرافية، فرض بعض المناطق التعليمية تنفيذ دورة تدريبية للمستجدات والمشرفات القدامى، أما من الناحية السلبية للنظام لاختبار تدريب المشرفات التربويات فقد وجد أن هناك قصوراً في نظام اختيار المشرفات التربويات، تدنى مستوى ممارسة المشرفات التربويات للاتجاهات الحديثة في الإشراف التربوي، ضعف الإعداد والتأهيل لوظائف الإشراف التربوي.

١.لخليف الطراونة: معوقات الإشراف التربوي كما يراها المشرفون التربويون في إقليم الجنوب، **مجلة كلية التربية**، م-ج١٧،ع٢، كلية التربية، جامعة أسيوط، ٢٠٠١.

٢.مضاوي محمد الشعلان، نظام اختيار وتدريب المشرفات التربويات في المملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية تقويمية، **رسالة دكتوراه غير منشورة**، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠٠١.

٥- أساليب تقويم أداء مشرفي الأنشطة الاجتماعية بالمرحلة الثانوية: دراسة ميدانية، ٢٠٠٢م[١].

هدفت الدراسة تقويم أداء مشرفي الأنشطة الاجتماعية بالمرحلة الثانوية من خلال دراسة ميدانية، باستخدام المنهج الوصفي، وقد شملت العينة مشرفي الأنشطة المدرسية البالغ عددهم (٧٩) مشرفاً.

خلصت نتائج الدارسة إلى ضرورة إعداد برنامج تدريبي لمشرفي الأنشطة الاجتماعية يتناسب مع المهام الملقاة على عاتقهم، وأيضاً ضرورة تنوع برامج التدريب ومراعاة احتياجات المشرفين أنفسهم.

٦- تقويم برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في سلطنة عمان ٢٠٠٦م[٢].

هدفت الدراسة تقويم برامج التنمية المهنية المختلفة التي تقدمها وزارة التربية والتعليم للمشرفين التربويين بسلطنة عمان من حيث نوعية البرامج ودرجة الاستفادة منها في تطوير كفايتها الإشرافية، ومدى تكرار تلك البرامج وفاعليتها وجدواها، والصعوبات التي تحد من فاعليتها حسب تقدير المشرفين التربويين أنفسهم، كما هدفت إلى تحديد دور متغير الجنس، والوظيفة، والخبرة، والمؤهل الدراسي في التقويم.

خلصت الدراسة إلى أن الدورات التدريبية القصيرة، والمشاغل والملتقيات التربوية مفعل استخدامها بدرجة متوسطة ومتوسطة الفاعلية، بينما باقي البرامج المطروحة وهي: المنح والبعثات الدراسية وتبادل الزيارات الداخلية والخارجية، وحضور المؤتمرات التربوية، فقد جاء تقدير تكرار استخدامها وفاعليتها ضعيف، ذلك من وجهة نظر المشرفين التربويين أنفسهم، كشفت الدراسة أيضاً أن الجدوى من برامج التنمية المهنية التي تنفذها الوزارة جاءت بدرجة متوسطة حسب تقديرات المشرفين التربويين أنفسهم، وأظهرت الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المشرفين التربويين حول مدى تكرار استخدام برامج التنمية المهنية وبين مدى فاعليتها وذلك لصالح فاعلية البرامج، أظهرت نتائج الدراسة أن هناك العديد من المعوقات التي تعيق فاعلية برامج التنمية المهنية وبدرجات عالية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لبعدين من أبعاد الدراسة: تكرار برامج التنمية المهنية والجدوى منها، تعزى لمتغير الجنس وذلك لصالح الذكور، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لبعد

١.عصام توفيق قمر: أساليب تقويم أداء مشرفي الأنشطة الاجتماعية بالمرحلة الثانوية: دراسة ميدانية، **مجلة مستقبل التربية**، مج٨، ع٢٦، المركز العربي للتعليم والتنمية، ٢٠٠٢.

٢.رحمة بنت يوسف الحارثي: تقويم برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في سلطنة عمان، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، ٢٠٠٦.

تكرار البرامج، تعزي لمتغير الوظيفة لصالح مشرفي مواد التخصص، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لبعد الجدوى من البرامج، تعزى لمتغير الخبرة وذلك لصالح ذوي الخبرة العالية.

٧- برنامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في دولة الكويت: دراسة تقويمية في ضوء المتطلبات المهنية، ٢٠٠٨[١].

هدفت الدراسة التعرف على طبيعة برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في دولة الكويت، والتعرف على الصعوبات التي تواجههم، والتعرف على طبيعة المتطلبات المهنية لهم، والتعرف على طبيعة العلاقة بين برامج التنمية المهنية والمتطلبات المهنية للمشرفين التربويين، مع وضع رؤية مستقبلية لبرنامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في دولة الكويت.

وخلصت نتائج الدراسة إلى أن البرنامج عمل على تزويد المشرفين بالكفاءات التعليمية المهنية اللازمة في حياتهم المهنية والمستقبلية والخبرات والمهارات وأسس التعامل مع مختلف عناصر العملية التعليمة مثل الطالب والمعلم، والمناهج، والإدارة المدرسية، والبيئة المحيطة للمدرسة.

٨- واقع أداء المشرف في عمله الإشرافي الجديد، ١٩٩١م[٢].

هدفت الدراسة التعرف على واقع أداء المشرف في عمله الإشرافي الجديد.

من أبرز نتائج الدراسة التي أجريت على مشرفين تربويين ذوي خبرة تقل عن سنتين في الإشراف أن هناك حاجة لتدريب المشرفين الجدد على أداء مهامهم الإشرافية وبخاصة في مجال التفاعل والتواصل مع الآخرين، وعجز المشرفين الجدد عن حل مشكلات العمل التي تواجههم، وعدم إتقانهم للمهارات الإشرافية، وقد أشاروا إلى أن ما تعلموه من مهارات إشرافية قد اكتسبوه عن طريق التجربة والخطأ والخبرة أثناء العمل، وقد أوصت الدراسة على ضرورة إيجاد نموذج فعال للتدريب الإشرافي.

١.عبد الله محمد فهيد مرسل العجمي: برنامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في دولة الكويت: دراسة تقويمية في ضـوء المتطلبـات المهنية، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية التربية، جامعة طنطا، ٢٠٠٨.

2.Hooper William: Transition to Supervisor, **Dissertation Abstracts International** ,Canada: VOL.53, and No.8, The University of Toronto, On Being promoted, 1991, P2622-A.

تعقيب على دراسات المحور الثاني:

بعد عرض دراسات هذا المحور يلاحظ ما يأتي:

•تنوعت الدراسات في هذا المحور من حيث الأعوام التي أجريت فيها، والدول التي تمت فيها الدراسة، ونوع العينة، ومنهج الدراسة، والأدوات المستخدمة على النحو التالي:

١. بلغ عدد الدراسات في هذا المحور(٨) دراسات منها (٧) دراسات عربية في الفترة من(١٩٩٩م - ٢٠٠٨م) ودراسة أجنبية في العام (١٩٩١م) مما يدل على اهتمام الباحثين بالمشرف التربوي والعملية الإشرافية وما يتعلق بها من نواحي تقييمه، وتطويره، وتنميته.

٢. أجريت الدراسات السابقة في أقطار مختلفة شملت: مصر، السعودية، الكويت، عمان، كندا، مما يدل على اهتمام الباحثين في هذه الدول بالتنمية المهنية للمشرفين التربويين وواقع العملية الإشرافية لنجاح العملية التربوية والتعليمية، ولوحظ أن مملكة البحرين لم تكن بها دراسة تناولت أي مضمون لمشرفي الأنشطة التربوية من خلال الدراسات التي توفرت للباحثة.

٣. تناولت دراسات هذا المحور المشكلات التي تواجه المشرفين التربويين، الاحتياجات التدريبية لهم، وتقويم برامج الإشراف التربوي، ونسبة ممارسة المشرفين لكفايتهم الإشرافية، مما يدل على الدور الذي توليه العملية الإشرافية لمختلف التخصصات والأنشطة في الحقل التربوي والتعليمي.

٤. تنوعت العينة في دراسات هذا المحور مابين المعلمين، أو المشرفين دون تحديد التخصص في مختلف المراحل التعليمية، باستثناء دراسة "عصام قمر" خصت عينة الدراسة مشرفي الأنشطة الاجتماعية بالمرحلة الثانوية فقط، وهناك دراسات أخرى تنوعت عينة الدراسة فيها مابين المعلمين والمشرفين في مختلف المراحل التعليمية كما في دراسة "يحي الحسيني".

٥. اعتمدت جميع الدراسات السابقة على المنهج الوصفي.

اتفقت دراسات المحور الثاني على:

١. أن مهام المشرف التربوي تتمحور في العلاقات الإنسانية والتواصل مع الآخرين، التجديد والابتكار، حل المشكلات التربوية، تخطيط وتنظيم برامج النشاط المدرسي، توضيح الأهداف التربوية، التوجيه، التشجيع، التدريب.

٢. هناك قصور في نظام اختيار المشرفين التربويين.

٣. ضعف برامج التنمية المهنية من الأنظمة التربوية للمشرفين التربويين.

٤. أن هناك مشكلات تعوق الإشراف التربوي وتطبيقه تتمثل في زيادة نصاب المشرف التربوي، كثرة الأعباء الكتابية والإدارية، ازدحام الفصول الدراسية، القدرة الصحية والاجتماعية للمشرف، نظرة بعض المشرفين التربويين لعملية الإشراف التربوي.

٥. ضعف درجة ممارسة المشرفين التربويين لكفايتهم الإشرافية.

٦. حاجة المشرفين التربويين إلى برامج تدريبية جديدة حديثة بديلة تتناسب مع ميولهم وتخصصاتهم واحتياجاتهم، والجدد منهم على وجه الخصوص، لتدني مستوى الممارسات الإشرافية لديهم نتيجة الاتجاهات الحديثة.

تشابهت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في هذا المحور من حيث إنها:

١. تناولت المشرفين التربويين والتأكيد على احتياجاتهم التدريبية وفق رغباتهم وتخصصاتهم، والتأكيد على ضرورة وجود معلم للأنشطة التربوية وتنميته في ضوء الخبرات العالمية.

اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في هذا المحور من حيث إنها:

١. اهتمت بدراسة فعالية برنامج للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المرحلة الابتدائية، بينما الدراسات السابقة اهتمت بالمشرف التربوي من غير تحديد مجال التخصص في مراحل تعليمية أخرى، من ناحية إعداده، ومشكلاته، والمعوقات التي تواجهه، وأساليب تقويم أدائه، وواقعه، باستثناء بعض الدراسات التي اختلفت نسبياً مع الدراسة الحالية في المرحلة التعليمية والمضمون مثل دراسة "عصام قمر" التي اهتمت بدراسة أساليب تقويم أداء مشرفي الأنشطة الاجتماعية بالمرحلة الثانوية.

٢. تناولت الدراسة الحالية المنهج شبه التجريبي بجانب المنهج الوصفي بينما اقتصرت الدراسات السابقة على المنهج الوصفي.

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة ما يلي:

١. معرفة المعوقات التي تعوق العملية الإشرافية، والمشكلات التي تواجه المشرفين التربويين لإيجاد برامج تخصصية لتدريبهم، والاحتياجات التدريبية العامة التي يحتاج لها المشرفون التربويون.

٢. ضرورة أخذ آراء المشرفين في البحث عن احتياجاتهم عند التخطيط لأي برنامج تدريبي.

٣. تصميم برامج التدريب على أسس علمية وتربوية سليمة.

٤. التعرف على الكفايات التعليمية المهنية اللازمة للمشرفين التربويين في حياتهم المهنية، والمستقبلية، والخبرات، والمهارات، وأسس التعامل مع مختلف عناصر العملية التعليمية مثل الطالب، والمناهج، والإدارة المدرسية، والبيئة المحيطة بالمدرسة.

المحور الثالث: دراسات تناولت التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية.

وتعرضها الدراسة على النحو التالي:

١- التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، ٢٠٠٠م[١].

هدفت الدراسة التعرف على الاتجاهات العالمية الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم، التعرف على الواقع الحالي للتنمية المهنية للمعلم في مصر، معرفة العوامل المؤثرة في التنمية المهنية للمعلم، اقتراح بعض التوجيهات أو المسارات التي تسهم في تشكيل معالم سياسة جديدة للتنمية المهنية للمعلم في مصر، وقد استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن هناك عدة اتجاهات عالمية في مجال التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة منها تدريب المعلمين في المدرسة، وتدريب المعلمين الجدد، والاعتماد على مدخل الكفايات، والأخذ بنظام التدريب عن بعد، إن جهاز التدريب بوزارة التربية والتعليم يقدم عدة برامج وأنشطة بهدف إحداث التنمية المهنية للمعلم، بالإضافة إلى استخدام أساليب أخرى مثل إرسال بعثات من المعلمين في مختلف التخصصات إلى دول العالم المتقدمة، تقديم المراكز البحثية والتربوية في مختلف التخصصات، تقديم عدة برامج وأنشطة تدريبية في هذا المجال. إن هناك عدة عوامل تؤثر في التنمية المهنية للمعلم منها عوامل تتعلق بالمعلم وعوامل تتعلق بنظام التدريب أثناء الخدمة، وعوامل تتعلق بنظام المدرسة.

٢- تدريب المعلمين بالخارج: دراسة في التخطيط للتنمية المهنية، ٢٠٠٣م[٢].

هدفت الدراسة توضيح الفرق بين التنمية المهنية للمعلمين وبين بعض المفاهيم الأخرى المتداخلة معها مثل التدريب أثناء الخدمة والنمو المهني والتنمية الذاتية، إلقاء الضوء على التنمية المهنية للمعلمين من حيث أهميتها وأهم الجهود المبذولة في مجالها، تعرف بعض أساليب ووسائل التنمية المهنية للمعلمين وأهم الاتجاهات العالمية بها، توضيح واقع نظام البعثات التدريبية للمعلمين بالخارج من حيث الأهداف والأهمية والبرامج، الوقوف على أهم السلبيات والمعوقات التي تواجه نظام البعثات التدريبية للمعلمين بالخارج وتوضيح أسبابها وتأثيرها على التنمية المهنية، التخطيط لنظام البعثات التدريبية للمعلمين بالخارج بوضع تصور له بحيث يحقق تنميتهم المهنية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي مستعيناً بأدوات هذا المنهج مثل المقابلة الشخصية والإستبانه.

وقد خلصت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن كل برامج التهيئة وبرامج البعثة تحقق التنمية المهنية للمعلمين في بعض جوانبها، وأن البعثات التدريبية للمعلمين بالخارج تحقق بعض أهدافه

١.أحمد ربيع عبد الحميد: التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، **مجلة التربية**، ع٨٨، كلية التربية، جامعة الأزهر، فبراير ٢٠٠٠.

٢.رشيدة السيد أحمد الطاهر: تدريب المعلمين بالخارج دراسة في التخطيط للتنمية المهنية، **رسالة ماجستير غير منشورة**، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٣.

المنشودة، واقترحت الدراسة تصوراً لنظام البعثات يمكن من خلاله تحقيق التنمية المهنية بدرجة أكثر فاعلية.

٣- تطوير التنمية المهنية لمعلم الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، ٢٠٠٤م[١].

هدفت الدراسة التعرف على الاتجاهات العالمية المعاصرة في التنمية المهنية لمعلم الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي وكيفية الاستفادة منها بمصر، وكذلك أساليب تدريب المعلمين في ضوء تجارب بعض الدول الأجنبية، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية من معلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي ٢٠٠٢-٢٠٠٣م الذين حضروا بالفعل الدورات التدريبية في مراكز التدريب بعدد (٣٤٦٣) متدرباً.

وقد خلصت الدراسة إلى تحديد أهداف الدورات التدريبية وتنظيمها في الوقت المناسب، العمل على تدعيم الأهداف التي تم تحقيقها بهدف الوصول إلى أقصى ما يمكن لتطوير التنمية المهنية، ضرورة مراعاة التوازن بين أهداف ومكونات برامج التدريب، أن تكون أهداف التدريب ناشئة عن بيئة المعلم ومرتبطة بميوله ومشبعة لحاجاته.

٤- تدريب المعلمين أثناء الخدمة في المملكة العربية السعودية: الواقع والمستقبل، ٢٠٠٤م[٢].

هدفت الدراسة تدريب المعلمين أثناء الخدمة باعتباره وسيلة لتطوير أداء المعلم التدريسي، وأن تتناسب برامج التدريب مع احتياجات المستهدفين منها، عدم ظهور أدبيات للبرامج التدريبية التي تتناسب مع البيئات التعليمية المختلفة، وقد اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي.

وقد خلصت نتائج الدراسة إلى تدني الفرص التدريبية المتاحة للمعلمين أثناء الخدمة، ونمط التدريب المتبع هو نمط المحاضرة وإرسال المعلومة والافتقار إلى الممارسة العملية، غياب مشاركة المعلمين في تصميم البرامج التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة مما نتج عنه عدم ملائمة محتويات هذه البرامج مع احتياجاتهم التدريبية، افتقار البرامج التدريبية إلى التعاون المشترك بين كافة المعنيين من معلمين، ومشرفين، ومديري مدارس، ومدربين، ندرة إعطاء المعلم دوراً لنفسه من أجل تطوير نفسه من خلال عمليات التطوير الذاتي، التعاون المشترك بين كافة الأطراف ذات العلاقة ببرامج التدريب وتدريب المعلمين أثناء الخدمة في كافة المراحل، بدءاً من التصميم وانتهاء بالتطوير،

١.عزة ياقوت العزب: تطوير التنمية المهنية لمعلم المرحلة الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، **رسالة دكتوراه غير منشورة**، كلية البنات، جامعة عين شمس، ٢٠٠٤.

٢.عيسى بن حسن الأنصاري: تدريب المعلمين أثناء الخدمة في المملكة العربية السعودية الواقع والمستقبل، **مجلة البحوث النفسية والتربوية**، ع٣، كلية التربية ، جامعة المنوفية، ٢٠٠٤، ص ١٩.

ظهور أنماط جديدة سواء لتصميم برامج التدريب أو أساليب تنفيذها ومن الخطأ الاعتماد على أسلوب تدريبي واحد، ضرورة إعطاء المعلم دوراً لتطوير نفسه بنفسه من خلال التعلم الذاتي.

٥- تطوير نظام التنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسي في اليمن، ٢٠٠٨م[١].

هدفت الدراسة إلى رصد الواقع الفعلي لنظام التنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسي في اليمن، والتوصل إلى جوانب القوة والضعف في النظام الحالي للتنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسي، والكشف عن العوامل التي تعوق تحقيق أهداف النظام الحالي للتنمية المهنية لمعلم مرحلة التعليم الأساسي في اليمن، والتوصل إلى بعض المقترحات التي يمكن أن تفيد في تطوير نظام التنمية المهنية للمعلمين، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي للتعرف على واقع نظام التنمية المهنية لمعلم مرحلة التعليم الأساسي واستخدمت أداة الدراسة الاستبيان على عينة عشوائية من معلمي مرحلة التعليم الأساسي بمحافظة حجة باليمن.

خلصت نتائج الدراسة إلى عدة نتائج منها ضعف التركيز على بعض الأهداف المهمة مثل التدريب على بحوث العمل في حل المشكلات داخل الفصل، ندرة إجراء المعلمين للبحوث والدراسات الميدانية ويرجع ذلك إلى ضعف الاهتمام من قبل الجهات المعنية في المتابعة والتشجيع بدفع المعلمين بالقيام بمثل هذه البحوث المثمرة والتي على ضوئها تحسن برامج التنمية المهنية للمعلمين، وأن هناك إهمالاً من الجهات المسئولة في الأخذ بالاحتياجات، وكذلك احتياج المجتمع والبيئة المحلية عند إعداد برامج التنمية المهنية، والاهتمام كبير ببعض الأساليب والطرق التقليدية، مثل المناقشة، وورش العمل، والمحاضرة والتي يرجع استخدامها إلى ضعف الوعي بالأساليب التدريبية الحديثة، وضعف الاهتمام ببعض الأساليب، والطرق المهمة الأخرى مثل إجراء بحوث العمل، ودراسة خبرات الدول المتقدمة، والبعثات الخارجية ولعل ذلك يرجع إلى تعود الجهات التدريبية على الأساليب التقليدية وقلة خبرة المدربين على استخدام الأساليب الحديثة، أو قلة الإمكانات المادية والبشرية، ووجود معوقات كثيرة أبرزها قصور الإمكانات والموارد المطلوبة لتحقيق أهداف التنمية المهنية أثناء العام الدراسي ورغم الجهود المبذولة بهذا الشأن من قبل الجهات المعنية إلا أن ضعف تفادي هذه المعوقات ربما يرجع إلى ضعف التخطيط لمثل هذه البرامج والموازنة في تنفيذها حسب إمكانات المجتمع والبيئة المحلية، وهناك حاجة للاهتمام باختيار مدربين ذوي قدرة أعلى في إدارة الدورات التدريبية والتعامل مع الكبار، واستخدام التكنولوجيا في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، ومراعاة ترابط البرامج التدريبية والاحتياجات الفعلية للمعلمين،

١.أمة الله دحان المسهلي: تطوير نظام التنمية المهنية لمعلم مرحلة التعليم الأساسي في اليمن، **رسالة ماجستير غير منشورة**، معهد البحوث والدراسات العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، القاهرة، ٢٠٠٨.

وتحديد زمن مناسب لهذه البرامج، وتبادل الخبرات بين المعلمين، ووضع خطة للتنمية المهنية من قبل المسئولين وتنفيذها على فترات زمنية متقاربة.

٦- التنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسي بسلطنة عمان (دراسة تقويمية)، ٢٠٠٩م[١].

هدفت الدراسة تحديد المتغيرات العالمية والمحلية التي تستدعي تقويم التنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسي، إلقاء الضوء على أهم الاتجاهات المعاصرة في مجال التنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسي، الوقوف على واقع التنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسي في سلطنة عمان، التوصل إلى تصور مقترح لتطوير التنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسي بسلطنة عمان، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الباحثة مقابلة مفتوحة مع المسئولين عن إعداد وتقويم خطط وبرامج التنمية المهنية بالمديرية العامة لتنمية الموارد البشرية التابعة لوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، كما استخدمت استبياناً للتعرف على واقع التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي، وأهم المعوقات التي يواجهها ومقترحات تطويره.

خلصت نتائج الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتطوير التنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسي بسلطنة عمان، بغية أن ينعكس ذلك على الارتقاء بمستواهم المهني، والأكاديمي، والمهاري، ومرتبطاً بالنظريات والمفاهيم والتنمية العلمية الحديثة التي أكدت على التعليم والتدريب المستمر للمعلم أثناء الخدمة من خلال خلق بيئة تساعد المعلم على تنمية قدراته، ومهاراته، وتقديم الدعم والمساندة للمدرسة بما يمكنها من أداء مهامها بنجاح.

٧- معايير محتوى التنمية المهنية في موقع العمل للمنسقين والقادة من المعلمين، ١٩٩٧م[٢].

هدفت الدراسة الوقوف على برامج التنمية المهنية للعاملين في المجال التعليمي والتعرف على أدوار القادة والمنسقين، وتحديد دور كل منهما من خلال مخطط جرى توزيعه على عينة الدراسة، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستطلاع الرأي حيث ركزت على ثلاثة أبعاد وهي مستوى الأهمية، درجة الصعوبة، عدد مرات الحدوث، حيث جرى تطبيق مضمون هذا المخطط باعتباره معياراً يمكن الحكم به على جودة البرامج الموجهة للمعلمين.

وقد خلصت الدراسة إلى أن برامج التنمية المهنية للمعلمين ساهمت بشكل مباشر في تحسين قدراتهم ومعارفهم في المجالات الفنية، والإدارية، دفعتهم إلى استكمال الدراسات العليا للحصول

١.أسماء بنت علي بن محمد عيدروس: التنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسي بسلطنة عمان، دراسة تقويمية، **رسالة ماجستير غر منشورة**، معهد البحوث والدراسات العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، القاهرة، ٢٠٠٩.

2 .Chester p. Wichowski and others, **Content Standards for the Professional Development of Workplace Learning Teacher Coordinators and Teacher** .Temple University Philadelphia, PA Center for Vocational Educational Professional Personnel Development, 1997, p.47.

على درجة الماجستير في الإدارة التعليمية، أدت إلى نمو أدائهم الوظيفي والمهني والعلمي، أدت إلى تراجع ملحوظ في الاعتماد على الدور السلطوي في التعامل مع الطلاب، وبدأ الاعتماد أكثر على الحوار، والتفكير المتبادل حول نوعية المشاكل التي تواجه المدرسة.

٨- تدريب المعلمين العاملين داخل المدارس في اليابان: منظور حول التنمية المهنية للمعلمين، ٢٠٠١م[١].

هدفت الدراسة تحسين استيعاب المعلمين العاملين داخل المدارس، جودة أنشطتهم التدريسية، وذلك باستخدام المنهج الوصفي.

خلصت نتائج الدراسة إلى مدى وضوح آراء المعلمين اليابانيين حول التنمية المهنية واستيعاب مهاراتهم التدريسية على أساس أنها قضية تمتد على مدى الحياة وأنهم على علم بأن الخبرة والدراسة الذاتية والنقد الموجه إلى دراستهم يعد الانعكاس الذاتي من الأجزاء ذات الأهمية.

٩- الإصلاح في التنمية المهنية للمعلم: دراسات للتدريب الموجه للمعلم، ٢٠٠٥م[٢].

هدفت الدراسة توثيق ووصف وتحليل خبرات ثلاثة معلمين ذوي خبرة بالمرحلة الابتدائية والذين شاركوا طواعية في برنامج تدريبي موجه للمعلم، كان هؤلاء المعلمون يعملون في نفس المدرسة الابتدائية في إحدى المقاطعات بالضواحي، وكان اثنان منهم يدرسون جميع المواد بالصف الرابع في حين كان الثالث يدرس جميع المواد بالصف الخامس قام الباحث بالتسجيل الصوتي لمحادثات التخطيط والتأمل مع كل معلم، إذ كان المصدر الرئيسي لجمع البيانات هو تفريغ محتوى الشريط الصوتي ولكن في نهاية كل برنامج كان يطلب من المعلمين أن يعكس (كتابة) خبراته، ثم استخدم مصدراً ثانياً للبيانات وهي الكتابات وتم تحليل هذه المصادر للبيانات لكشف القضايا المشتركة والأنشطة والمخرجات، نشأت خمسة موضوعات من البيانات وهي إدارة الفصل، إعطاء القيمة للمساعدة، دعم الزملاء، الممارسات التعليمية، إدراك تعقيد التدريس.

وقد توصلت الدراسة إلى ثلاث نتائج وهي: المعلمون ذوو الخبرة ممن يدرسون بالمرحلة الابتدائية والذين يتطوعون بالمشاركة في برنامج تدريبي موجه بالمعلم يكونون مهتمين بتعميق فهمهم لممارسات ومواد تعليمية محدده يمكنها تيسير تعلم التلاميذ، تبدو المحادثات الحوارية مكوناً محورياً في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية ذوي الخبرة، المعلمون ذوو الخبرة ممن يدرسون بالمرحلة الابتدائية والذين يختارون بأنفسهم نواحي الاهتمام في عملية التدريب يستفيدون

1.Arani, Mohammad Reza Sarkar, School-Based In-Service Teacher Training In Japan: Perspectives On **Teachers' Professional Development** ,2001.

2 .Reid-Sandra: Reform in teacher Professional Development: Case Studies of Teacher-Directed Coaching.Fordnam university, **Dissertation Abstracts international**, 2005,P.964.

من خبرة التدريب، ويتضح من نتائج الدراسة متضمنات الإصلاح في تصميم التنمية المهنية للمعلم وتقدم الدراسة توصيات للبحث المستقبلي في النواحي السابقة للإسهام في تصميم برامج التنمية المهنية.

١٠- أثر التنمية المهنية على الكفاءة الذاتية للمعلمين في التغيير التربوي، ٢٠٠٨م[١].

هدفت الدراسة اختبار وفحص آثار التطوير المهني على الكفاءة الذاتية للمعلمين في اللياقة البدنية النشطة ودروس تحسين الصحة، بإستخدام كلٍ من الباحثين المنهج الوصفي، حيث شملت العينة على خمسين من معلمي التربية الرياضية للمرحلة الأساسية في التعليم داخل مدرسة ريفية ضخمة في وسط "غرب الولايات المتحدة الأمريكية".

وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أن مجموعات التدخل كان لديها زيادات في كفاءتها في تدريس أهداف المهارة الحركية، وأهداف دراسية باللياقة البدنية والنشاط البدني، والأهداف الشخصية والاجتماعية وكفاءة الطلاب والمعلمين، كما أن كلاً من المجموعتين حافظوا على كفاءة النظام، بينما المجموعة الموضوعة تحت المراقبة والتحكم عانت من خسارة في بعض كفاءة النظام.

تعقيب على دراسات المحور الثالث:

بعد عرض دراسات هذا المحور يلاحظ الآتي:

- تنوعت الدراسات في هذا المحور من حيث الأعوام التي أجريت فيها، والدول التي تمت فيها الدراسة، ونوع العينة، ومنهج الدراسة، والأدوات المستخدمة على النحو التالي:

١. بلغ عدد الدراسات المعروضة في هذا المحور (١٠) دراسات منها: (٦) دراسات عربية تمت في الفترة مابين (٢٠٠٠م- ٢٠٠٩م) و(٤) دراسات أجنبية تمت في الفترة من (١٩٩٧م- ٢٠٠٨م) مما يدل على اهتمام الباحثين طوال السنوات الماضية بدراسة التنمية المهنية للمعلمين في المرحلة الابتدائية انطلاقاً من كونها حجر الأساس للعملية التعليمة وتطويرها كونها من المراحل الأساسية في التعليم.

٢. أجريت الدراسات السابقة في أقطار مختلفة شملت: مصر، اليمن، السعودية، عمان، الولايات المتحدة الأمريكية، اليابان، مما يدل على الاهتمام الواسع الذي يوليه الباحثون في هذه الدول بالتنمية المهنية للمعلمين في المدارس الابتدائية والدور الحيوي الذي تقوم به في المنظومة التعليمية، وقد تم من خلال ذلك ملاحظة عدم وجود دراسة بحرينية في نفس المضمون.

1 .Martin, Jeffry J, Mccaughtry, Nate, Hodges-Kulinna, Pamela, Cothran, Donetta: The Influences of Professional Development on Teacher's Self-Efficacy toward Educational Change, Rutledge, Available From: Taylor Francis, Philadelphia, Pa 19106, **Physical Education and Sport Pedagogy**, 2008.V13 N2 PP171-190.

٣. تناولت دراسات هذا المحور التنمية المهنية أثناء الخدمة بشكل عام في المرحلة الابتدائية للمعلمين، واحتياجاتهم التدريبية في الدول التي تمت فيها الدراسة، إضافة إلى الإصلاح في التنمية المهنية للمعلم ودراسات للتدريب الموجه للمعلم الذي تناولته دراسة "ريد سيندرا".

٤. شملت العينة في دراسات هذا المحور المعلمين بشكل عام، فيما عدا دراسة "مارثن جيفاري" التي تناول فيها معلمي التربية الرياضية.

٥. اعتمدت جميع الدراسات السابقة على: المنهج الوصفي.

اتفقت دراسات المحور الثالث على:

١. ضرورة التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في المرحلة الابتدائية، نظراً لحاجة معلم المرحلة الابتدائية إلى تجويد أدائه لتطوير العملية التعليمية.

٢. المعلم أهم مصدر لرصد وتقدير الاحتياجات التدريبية له أثناء الخدمة، لذلك يجب مراعاة الاحتياجات التدريبية الأساسية للمعلمين والفروق الفردية أثناء تخطيط التدريب وتنفيذه.

٣. ضرورة أن تكون برامج التدريب نابعة من المعلم وبميوله ومشبعة لحاجاته.

٤. طغيان الأساليب النظرية على العملية التعليمية في التدريب، وقصور في برامج وأساليب التدريب.

٥. أثر الدورات التدريبية وفاعليتها على المعلم واتجاهاته نحو مهنته بما يتناسب مع البيئة المجتمعية للمعلم.

٦. إلزامية الإعداد والتدريب المستمر للمعلمين اعتماداً على الكفايات المهنية له في المرحلة الابتدائية.

تشابهت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في هذا المحور من حيث إنها:

١. تناولت التنمية المهنية في المرحلة التعليمية.

٢. تأكيد ضرورة معرفة الاحتياجات التدريبية الضرورية للمعلم قبل إعداده وتدريبه.

٣. استخدمت استبانه الكفايات لتحديد الاحتياجات التدريبية المطلوبة.

٤. تأكيد مدخل الكفايات لتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين.

اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في هذا المحور من حيث إنها:

١. تناولت التنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية، بينما الدراسات السابقة تناولت التنمية المهنية للمعلم دون تناولها لمشرف الأنشطة التربوية.

٢. دمجت المنهج الوصفي والمنهج شبه التجريبي، بيد إن معظم الدراسات السابقة اقتصرت على المنهج الوصفي.

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة ما يلي:

١. تأكيد الدراسات السابقة على المبررات التي انطلقت منها هذه الدراسة من حيث ضرورة

الأخذ بالاحتياجات التدريبية قبل طرح البرامج التدريبية للمعلمين والتخطيط لها، وأهمية برامج التنمية المهنية للارتقاء بالمعلم من أجل التغيير والتطوير، والتعرف على الكفايات التدريبية اللازمة للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية، والاحتياجات التدريبية للتنمية المهنية للمعلمين، وآلية بناء وتصميم برنامج تدريبي لهم، والمنهجية لتنفيذ الدراسة، وطرق اختيار العينة، وبناء الأدوات البحثية، وتحليل النتائج، وعرض الإطار النظري والدراسات السابقة والتعليق عليها.

٢. الإفادة من الأطر النظرية للدراسات السابقة في بناء الإطار النظري للدراسة الحالية.

المحور الرابع: دراسات تناولت الكفايات المهنية للمعلمين.

وتعرضها الدراسة على النحو التالي:

١- الكفايات المهنية اللازم توافرها لدى المعلم كما يدركها المديرون والموجهون والمعلمون أنفسهم، ١٩٩٥م[١].

هدفت الدراسة تحديد الكفايات المهنية اللازمة لمعلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية.

وخلصت نتائج الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: إعداد قائمة بالكفايات المهنية اشتملت على (١١٤) كفاية فرعية موزعة على أثنى عشر مجالاً رئيساً هي: الكفايات الشخصية، الكفايات العلمية، تحقيق الأهداف، التخطيط والتنظيم، تنفيذ الدرس، الخبرات التعليمية، كفايات الأسئلة، استثارة تفكير الطلاب، ضبط الفصل، تقويم الدرس، الكفايات الأدائية، كفايات العلاقات الإنسانية.

٢- الكفايات التدريبية التعليمية للمعلمين بدولة البحرين للعمل مع الطلاب المتفوقين، ١٩٩٨م[٢].

هدفت الدراسة تعرف الكفايات التدريبية التعليمية للمعلمين بدولة البحرين اللازمة للعمل مع الطلاب الفائقين، وبرزت أهمية هذه الدراسة في كونها أسلوباً علمياً لمسح آراء المعلمين حول أهمية الكفايات ومدى الحاجة إلى التدريب على بعضها، والكشف عن العلاقة الارتباطيه بين تقدير العينة لمستويات أهمية الكفايات ودرجة الحاجة إلى التدريب عليها، وقد استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (٣٨) معلماً ومعلمةً من جميع المراحل الدراسية، كما استخدم الباحث في دراسته استبانه من إعداده لتحديد الكفايات التدريبية المتخصصة للمعلمين،

١.فهد إبراهيم الحبيب: الكفايات المهنية اللازم توافرها لدى المعلم كما يدركها المديرون والموجهون والمعلمون أنفسهم، **مجلة التربية**، ع٥٢، كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٩٩٥.

٢.أسامة حسن معاجيني: الكفايات التدريبية التعليمية للمعلمين بدولة البحرين للعمل مع الطلاب المتفوقين، **المجلة التربوية**، ع٤٩، مج٣، كلية التربية، جامعة الكويت، ١٩٩٨، ص ص ١٥٥-٢٠٤.

وتضمنت الاستبانه في صورتها النهائية(٣٤)عبارة، تمثل خمسة أبعاد رئيسة هي: التخطيط للبرامج الخاصة، المفاهيم الرئيسة، الكشف عن الفائقين، البرامج الخاصة، خصائص ومهارات معلم الفائقين.

وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية: جاءت الكفايات مرتبة– من حيث الأهمية- كالتالي: المرتبة الأولى: خصائص ومهارات معلم الفائقين، المرتبة الثانية: البرامج الخاصة، والتخطيط لها، المرتبة الثالثة: الكشف عن الفائقين، المرتبة الرابعة: المفاهيم الرئيسة، أما في مقياس الحاجة فقد جاءت كالتالي: المرتبة الأولى: البرامج الخاصة والتخطيط لها. المرتبة الثانية: الكشف عن الفائقين، المرتبة الثالثة: خصائص ومهارات المعلم، المرتبة الرابعة: المفاهيم الرئيسة.

٣- الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية الحرة في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، ٢٠٠٧[١].

هدفت الدراسة تحديد الكفايات المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية الحرة، التعرف على دور الأنشطة التربوية الحرة وأهميتها في مقابلة الخصائص الإنمائية لتلاميذ المرحلة الإعدادية، التوصل إلى قائمة الكفايات المهنية التخصصية اللازمة لكل من مشرفي الأنشطة الحرة: الرياضية، الاجتماعية، الثقافية في المدرسة الإعدادية، وقد شملت عينة الدراسة عينة عشوائية مختارة من الذكور والإناث من الفئات التالية: وكيل نشاط، مشرف نشاط رياضي، مشرف نشاط اجتماعي، مشرف نشاط ثقافي، وذلك في مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي (المدارس الإعدادية)، حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي.

وخلصت نتائج الدراسة إلى إعداد قائمة بالكفايات المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية الحرة بالمرحلة الإعدادية تتضمن كفايات مهنية عامة تتمثل في التخطيط للأنشطة التربوية، التنظيم للأنشطة التربوية، تنفيذ الأنشطة التربوية، الابتكار والتجديد والتحديث بالأنشطة التربوية، وتقويم الأنشطة التربوية، وكفايات أخرى مهنية تخصصية تتمثل في الكفايات المهنية الخاصة بمشرف النشاط الرياضي، الكفايات المهنية الخاصة بمشرف النشاط الثقافي وتنقسم إلى كفايات مهنية خاصة بأخصائي المكتبة، كفايات مهنية خاصة بأخصائي الصحافة والإذاعة، كفايات مهنية خاصة بأخصائي المسرح.

١.مجدي عبد النبي هلال، عصام توفيق قمر، **الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية الحرة في ضوء الاتجاهـات العالميـة المعاصرة،** القاهرة : المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ٢٠٠٧.

٤- استخدام الأداء لقياس كفاية المعلمين في حجرة الدراسة، ١٩٩٣م[١].

هدفت الدراسة إلى استخدام تقويم الأداء لقياس كفاية المعلمين في حجرة الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من ٢٩ معلماً حيث قام الباحثان بتصميم مقياس اشتمل على أربعة أداءات أساسية للمعلم هي تخطيط الدرس، تحقيق الأهداف، استثارة الأنشطة ألابتكاريه لدى التلاميذ، التعاون مع أولياء الأمور والرؤساء.

٥- تحديد معايير اختيار كفاية المعلم، ١٩٩٦م[٢].

هدفت الدراسة تحديد اختيار كفاية المعلم.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن المعلم الكفء يجب أن يتمكن من تسجيل نتائج تقويم الطلاب، التعاون مع أولياء الأمور والزملاء والرؤساء، مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب، تنمية مهارات التعليم الذاتي، تفسير نتائج الاختبارات، استخدام نتائج تقويم الطلاب في اتخاذ القرارات وتخطيط الدرس وتطوير المناهج، اختبار طرق التقويم المناسبة للقرارات التعليمية، تطوير طرق التقويم المناسبة للقرارات التعليمية، والإدارة الجيدة لعملية التدريس.

٦- تحديد الكفايات المطلوبة لمعلمي المرحلة الابتدائية والتربية الخاصة في مجال إدارة الصف الدراسي، ١٩٩٧م[٣].

هدفت الدراسة تحديد الكفايات المطلوبة لمعلمي المرحلتين الابتدائية والتربية الخاصة في مجال إدارة الصف الدراسي؛ وذلك من خلال تحليل عينة مكونة من ثلاث وثلاثين دراسة سابقة تناولت نفس الموضوع، وقد حدد الباحثان المعايير التي تم في ضوئها اختيار هذه الدراسات، والتي كان من أهمها أن تكون قد أجريت باستخدام أسلوب ملاحظة أداء المعلم، أو المسح، أو باستخدام أسلوب دلفاي، وقد تم تصنيف الدراسات حسب مجالين رئيسيين هما: مجال إدارة الصف: وشملت الكفايات التالية: تنظيم البيئة المادية، وضع معايير السلوك داخل الصف الدراسي، تطبيق استراتيجيات تعديل السلوك، تقويم السلوك وقياسه. مجال التدريس وشمل الكفايات التالية: الإعداد للأنشطة التدريسية المحددة، تدريس المادة التعليمية وعرضها، التغذية الراجعة والتشجيع، الاستخدام الأمثل للوقت.

---

1 .O Sullivan Ritag and Johnson, Robert L: Using performance Assessment to Measure Teachers competency in classroom .**Journal Announcement RIE OCT 93**, April 12-16, 1993.

2. Bob Schaeffer: **Standardized Tests and Teacher Competence**, Home K-12 university employment, teacher tests publications examiner links search site, 1996.

3. Guy H. Giberts & Benjamin Linguaris - Kraft: Classroom Management and Instruction Competencies for Preparing Elementary and Special Education Teacher, **in Teaching and Teacher Education**, vol. 13, No6, 1997, pp 597-610.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن المعلمين الذين تعرضوا لمقرر القياس التربوي يستطيعون تزويد الطلاب بالمعلومات والمعارف العلمية المطلوبة، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام ببرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة لتنمية الأداء.

٧- خصائص وكفايات معلمي الفائقين في هونج كونج، ٢٠٠١م[١].

هدفت الدراسة إلى الوقوف على ترتيب ٢٣ خاصية من خصائص معلمي الفائقين، وكذلك ترتيب ١٤ كفاية من الكفايات اللازمة لهم، وقد طبقت الدراسة على عينة قوامها ٥٠ معلماً من معلمي الفائقين "بهونج كونج" الصينية، واستخدمت قائمة بالخصائص والكفايات تم عرضها على المعلمين، وطلب إليهم ترتيبها حسب أهميتها.

وقد خلصت الدراسة إلى ترتيب لكفايات معلمي الفائقين وهي كالتالي: المعرفة بطبيعة الفائقين واحتياجاتهم، وكيفية اكتشافهم، والاختيار من الطرق والمواد اللازمة للفائقين وتطويرها، أن يكون لديه مهارات في التدريس للأفراد ذوي القدرات التفكيرية العليا، لديه خبرة بأساليب طرح الأسئلة، لديه مهارات في تيسير البحث العلمي المستقل، يدير التعليم والتعلم الفردي، لديه مهارات إرشاد الشباب الفائقين.

تعقيب على دراسات المحور الرابع:

بعد عرض دراسات هذا المحور يلاحظ ما يأتي:

- تنوعت الدراسات في هذا المحور من حيث الأعوام التي أجريت فيها، والدول التي تمت فيها الدراسة، ونوع العينة، ومنهج الدراسة، والأدوات المستخدمة على النحو التالي:

١. بلغ عدد الدراسات المتوفرة للباحثة في هذا المحور: (٧) دراسات منها (٣) دراسات عربية تمت في الفترة من (١٩٩٥م - ٢٠٠٧م) و(٤) دراسات أجنبية تمت في الفترة من (١٩٩٣م - ٢٠٠١م)، مما يدل على اهتمام الباحثين بدراسة وتحديد الكفايات المهنية للمعلمين بالمرحلة الابتدائية للتعرف على الاحتياجات التدريبية التي تتوافق وتطوير العملية التعليمية.

٢. أجريت الدراسات السابقة في أقطار مختلفة شملت: مصر، البحرين، الولايات المتحدة الأمريكية، الصين مما يدل على اهتمام الباحثين في النظم التربوية لهذه الدول بتحديد كفايات المعلمين في مختلف التخصصات، والتقويم المستمر لها لتحقيق التنمية المهنية للمعلم ونجاح العملية التعليمية.

٣. تناولت دراسات هذا المحور تحديد الكفايات المهنية التربوية التعليمية للمعلمين بشكل عام في المرحلة الابتدائية بجانب المراحل التعليمية الأخرى في الدول التي تمت فيها الدراسة ومستوياتها وتطورها فيما عدا دراسة "مجدي هلال وعصام قمر" تناولت تحديد الكفايات المهنية

1 . David W. Chan.2001. Characteristics and competencies of teacher of gifted learners: the Hong Kong Teacher Perspective in: Report Review: **A Journal Gifted Education**, vol. 23, No.4 ,2001, pp. 197-202.

لمشرفي الأنشطة التربوية الحرة في المرحلة الإعدادية، ودراسة "علياء شاهين" تناولت تحديد كفايات معلم الفصل، ودراسة "آوسليفان" تناولت قياس كفايات المعلمين، مما يدل على بحث الباحثين للاحتياجات التدريبية للعناصر البشرية في المنظومة التعليمية لتنميتهم المهنية.

٤. شملت العينة في دراسات هذا المحور: المعلمين في الدراسات العربية والأجنبية في المراحل التعليمية الثلاث، فيما عدا دراسة "مجدي هلال وعصام قمر" شملت عينة الدراسة وكيل نشاط- ومشرف نشاط رياضي- ومشرف نشاط اجتماعي- ومشرف نشاط ثقافي، ودراسة "جاي" التي خصت عينة الدراسة فيها معلمي المرحلة الابتدائية والتربية الخاصة، مما يدل على بحث الباحثين للاحتياجات التدريبية للمعلمين أساس المنظومة التعليمية لتنميتهم المهنية.

٥. اعتمدت جميع الدراسات السابقة على: المنهج الوصفي.

اتفقت دراسات المحور الرابع على:

١. ضرورة تحديد ومعرفة الكفايات المهنية التربوية التعليمية للمعلمين في المراحل التعليمية الثلاث، لتطوير أداء المعلم من خلال البرامج التدريبية التي تعتمد على هذه الكفايات للخروج بمخرجات تعليمية متميزة حسب أولوياتها للمعلم.

٢. وجود قصور في معظم الكفايات المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية مثل: إعداد الدرس والتخطيط له، تحقيق الأهداف، عملية التدريس، استخدام المادة العلمية والوسائل التعليمية والأنشطة، التفاعل مع التلاميذ، إدارة الصف، عملية التقويم، انتظام المعلم، إقامة العلاقات مع الآخرين، والإعداد لحل مشكلات البيئة، ويبنى عليها قصور في كفايات مشرف الأنشطة التربوية.

٣. ضرورة تعزيز كفايات المعلم من خلال البرامج التدريبية.

٤. ضرورة وضع معايير لكفاية المعلم في التقويم التربوي للقيام بعملية التدريب.

تشابهت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في هذا المحور من حيث إنها:

١. استخدمت أداة الاستبيان واتبعت المنهج الوصفي.

٢. تقوم بتحديد الكفايات المهنية للمعلم الذي يعد هو مشرف الأنشطة التربوية، لمعرفة الاحتياجات التدريبية له.

اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في هذا المحور من حيث إنها:

١. اهتمت بتحديد الكفايات المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المرحلة الابتدائية لمعرفة الاحتياجات التدريبية لتصميم برنامج تدريبي وقياس مدى فعاليته، بيد إن الغالبية العظمى من الدراسات السابقة على- حد علم الباحثة- اقتصرت على تحديد الكفايات الخاصة بالمعلم من الناحية المهنية والتعليمية، أما دراسة "مجدي هلال وعصام قمر" رغم أنها اتفقت مع الدراسة الحالية في تحديد الكفايات المهنية لمشرف الأنشطة التربوية إلا أنها اختلفت معها في أنها حددت الكفايات

المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية الحرة في المرحلة الإعدادية وليس المرحلة الابتدائية وأيضا دون وجود برنامج تدريبي لتنميتها.

٢. اعتمدت على المنهج الوصفي وشبه التجريبي، بيد إن الدراسات السابقة اقتصرت على المنهج الوصفي.

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة ما يلي:

١. أن تنمية الكفايات المهنية ضرورة حتمية لتطوير العملية التعليمية، وأن هناك كفايات عامة لكل المعلمين للتنمية المهنية، وكفايات خاصة معنية بتخصص أو مجال عمل معين يجب وضعها في الاعتبار عند تخطيط البرامج التدريبية لهم.

٢. التعرف على أنواع الكفايات المهنية والاستفادة من بعضها في الدراسات السابقة بما يتناسب لتحديد الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة التربوية الضرورية للدراسة الحالية، وتصميم برنامج تدريبي لمشرفي الأنشطة التربوية قائم عليها.

٣. التعرف على المشكلات والمعوقات التي تواجه المعلمين في برامج التدريب والمقترحات والتوصيات لتطوير البرامج.

المحور الخامس: دراسات تناولت بناء برامج تدريبية للتنمية المهنية.

وتعرضها الدراسة على النحو التالي:

١ - برنامج تدريبي للمعلمات في أثناء الخدمة على بعض أنماط تكنولوجيا التعليم، ٢٠٠٣م[١].

هدفت الدراسة تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمات الدراسات الاجتماعية بدولة قطر من أنماط تكنولوجيا التعليم، وتصميم برنامج تدريبي مقترح، وتعرف مدى فعاليته على مستوى أداء المعلمات أثناء الخدمة في المرحلة الإعدادية بالدوحة، وقد أعدت الباحثة برنامجها التدريبي متناولة مهارات تشغيل واستخدام برامج الوسائط المتعددة على عينة مكونة من ١٥ معلمة.

خلصت نتائج الدراسة إلى وجود فروق لصالح التطبيق البعدي لبطاقة ملاحظة مهارات تشغيل برامج الوسائط المتعددة.

١.ليلى على فاس البنعلي: برنامج تدريبي للمعلمات في أثناء الخدمة على بعض أنماط تكنولوجيا التعليم، **رسالة ماجستير غير منشـورة**، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠٠٢.

٢- برنامج مقترح لتنمية بعض الكفاءات في مجال تكنولوجيا التعليم لدى معلمي التعليم الأساسي أثناء الخدمة بالجمهورية اليمنية، ٢٠٠٣م[١].

هدفت الدراسة إلى رصد واقع تدريب معلمي التعليم الأساسي واحتياجاتهم التدريبية من تكنولوجيا التعليم وإعداد برنامج مقترح لتنمية بعض الكفاءات في مجال تكنولوجيا التعليم لدى معلمي التعليم الأساسي في الجمهورية اليمنية في ضوء احتياجاتهم أثناء الخدمة، وقياس فاعليته، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والمنهج التجريبي، وقد طبقت الدراسة على عينة عشوائية من معلمي التعليم الأساسي في بعض المحافظات اليمنية.

وقد خلصت نتائج الدراسة إلى فعالية البرنامج المقترح لتنمية بعض الكفاءات في مجال تكنولوجيا التعليم لدى معلمي التعليم الأساسي أثناء الخدمة بالجمهورية اليمنية.

٣- فعالية برنامج مقترح لتنمية مهارات التدريس للإبداع في اللغة العربية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، ٢٠٠٥م[٢].

هدفت الدراسة تنمية أداء تدريس مهارات القراءة الإبداعية، ومهارات التعبير الكتابي الإبداعي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، بما يكفل تنمية هذه المهارات لدى تلاميذهم في الصف الرابع الابتدائي، التوصل إلى قائمتي الأداء التدريسية المناسبة لتنمية هذه المهارات، وشملت عينة الدراسة معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية من إدارة الواحات البحرية التعليمية، وعينة عشوائية من تلاميذ الصف الرابع الابتدائي تم تقسيمها إلى مجموعتين: إحداهما تجريبية والأخرى ضابطة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، والمنهج التجريبي.

وقد خلصت الدراسة إلى نتائج أهمها فعالية البرنامج المقترح في تنمية الجانب المعرفي المتعلق بتدريس مهارات القراءة الإبداعية ومهارات التعبير الكتابي الإبداعي لدى عينة البحث من معلمي المرحلة الابتدائية، وتنمية مهارات القراءة الإبداعية لدى عينة البحث من تلاميذ الصف الرابع الابتدائي الذين مر معلموهم بخبرات البرنامج المقترح.

١.عبد الباسط سعيد عبد الله الفقيه: برنامج مقترح لتنمية بعض الكفاءات في مجال تكنولوجيا التعليم لدى معلمي التعليم الأساسي أثناء الخدمة بالجمهورية اليمنية، **رسالة دكتوراه غير منشورة**، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٣.

٢.محمود عبد الحافظ خلف الله محمد: فعالية برنامج مقترح لتنمية مهارات التدريس للإبداع في اللغة العربية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، **رسالة دكتوراه غير منشورة**، كلية البنات الآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ٢٠٠٥.

٤- فعالية برنامج تدريبي مقترح في تنمية كفايات معلم مادة التكنولوجيا في المرحلة الثانية من التعليم الأساسي، ٢٠٠٨[١].

هدفت الدراسة تحديد قائمة بالكفايات التكنولوجية الموجودة في مادة "التكنولوجيا وتنمية التفكير"، وإعداد برنامج مقترح لتنمية كفايات معلم المادة، قياس فعاليته لتنمية هذه الكفايات، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والمنهج التجريبي على عينة بعدد ٣٠ معلم من القائمين على تدريس مادة "التكنولوجيا وتنمية التفكير".

وقد خلصت نتائج الدراسة إلى فعالية البرنامج التدريبي في تحسين التحصيل المعرفي المتعلق بالمحتوى التعليمي واكتساب الكفايات.

٥- مشاركة المعلمين في محتوى بناء نظام البرنامج التنموي، ٢٠٠٠م[٢].

هدفت الدراسة بناء نموذج لتنمية المواهب في بيئات تعليمية تقوم على دمج الطلاب الفائقين مع غيرهم من العاديين، وقد تم بناء هذا النموذج على افتراض أن الأطفال والكبار يكونون فهمهم في تتابع تطوري، وذلك من خلال ثلاث مراحل متتابعة هي: الاكتشاف، والنظام، والتقارب، وقد تم بناء محتوى البرنامج في ضوء هذه المراحل الثلاث حسب الكفايات التي ينبغي أن تتوافر في المعلم باعتباره معلماً، ومرشداً، ومنظماً للسلوك، ومنسقاً للعلاقات مع أولياء الأمور، وعضواً في فريق، واختصاصياً، ومحللاً للبيانات، وباحثاً، واستخدم في التدريس أساليب المنهج التكاملي، والتعلم التعاوني، وإدارة الصف، ومواءمة التدريس مع المستويات المختلفة للطلاب، واستخدام تكنولوجيا التعليم، وقد استخدم المنهج الكيفي في قياس فعالية البرنامج.

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج حول آراء المشاركين في البرنامج، تم تصنيفها إلى قسمين: الأول يتضمن آراءهم في المرحلة التمهيدية قبل تطبيق البرنامج، والثاني أثناء تنفيذ البرنامج.

تعقيب على دراسات المحور الخامس:

بعد عرض دراسات هذا المحور يلاحظ ما يأتي:

تنوعت الدراسات في هذا المحور من حيث الأعوام التي أجريت فيها، والدول التي تمت فيها الدراسة، ونوع العينة، ومنهج الدراسة، والأدوات المستخدمة على النحو التالي:

١.حسن حسين جاد السكرمي: فعالية برنامج تدريبي مقترح في تنمية كفايات معلم مادة التكنولوجيا في المرحلة الثانية من التعليم الأساسي، **رسالة ماجستير غير منشورة**، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٨.

2 . Susan M. Burner & Sharon Jesar: Judge Teacher preparation for Inclusive Settings: A Talent Development Model, In: **Teacher Education Quarterly**, vol. 27, No, 3, 2000, pp 23-38.

١. بلغ عدد الدراسات التي توفرت للباحثة في هذا المحور: (٥) دراسات منها: (٤) دراسات عربية أجريت في الفترة مابين (٢٠٠٣م- ٢٠٠٨م)، ودراسة أجنبية واحدة أجريت في العام(٢٠٠٠م)، مما يدل على اهتمام الباحثين بالتنمية المهنية للمعلمين بما يواكب الاتجاهات العالمية المعاصرة التي تسعى في الوقت الحاضر إلى التنمية في مختلف المجالات، وفي المجال التربوي على وجه الخصوص.

٢. أجريت الدراسات السابقة في أقطار مختلفة شملت: مصر، اليمن، قطر، أمريكا، مما يؤكد على اهتمام الباحثين في هذه الدول بالتنمية المهنية للهيئات الإدارية والتعليمية في البيئة المدرسية من خلال برامج التدريب التي تواكب التطورات الحديثة في أساليبها للوصول إلى جودة في العملية التربوية والتعليمية، وقد لوحظ ضمن الدراسات التي توفرت للباحثة عدم وجود دراسة تناولت فعالية برنامج تدريبي للمعلمين مشرفي الأنشطة التربوية.

٣. تناولت دراسات هذا المحور تصميم أو بناء برامج تدريبية لعدد من المجالات منها مادة اللغة العربية، أو التكنولوجيا، أو تناولت قياس مدى فعاليتها لعناصر المنظومة التعليمية من موجهين، ومشرفين، ومعلمين، وطلاب وهذا يدل على حرص الباحثين على التنمية المهنية لعناصر المنظومة التعليمية من خلال طرح البرامج التدريبية في مختلف المجالات وقياس مدى فعالياتها على العينات المقصودة في المرحلة الابتدائية، أو غيرها من المراحل التعليمية الأخرى.

٤. تنوعت العينة في دراسات هذا المحور ما بين المعلمين في عدد من التخصصات من المواد الدراسية، والطلبة، والمشرفين التربويين حيث شملت(٣) دراسات عينة الدراسة فيها المعلمين منها دراسة "ليلى البنعلي" ودراسة "عبد الباسط الفقيه" ودراسة "حسن السكري"، ودراسة "سوسن" شملت عينة الدراسة فيها الطلبة والمعلمين، ودراستين شملت عينة الدراسة فيها المشرفين التربويين منها دراسة "رحمة الهاشمي" ودراسة "عيشة عبد السلام".

٥. اعتمدت جميع الدراسات السابقة على: المنهج الوصفي، والمنهج التجريبي.

اتفقت دراسات المحور الخامس على:

١. أن الهدف الأساسي ضمن أهدافها اقتراح أو بناء أو تصميم برنامج تدريبي وقياس فعاليته.

٢. اعتمادها في تصميم البرامج التدريبية على المنهج الوصفي والمنهج شبه التجريبي في قياس مدى فعاليته.

٣. التأكيد على مدى أهمية البرامج التدريبية في تنمية المهارات المهنية والكفايات الأدائية السالفة والحديثة التي تعتمد على التطورات التكنولوجية الجديدة لكل العينات التي ذكرت سابقاً، دون استثناء فئة عن أخرى من خلال ما تناولته الدراسات.

٤. حاجة مختلف الفئات في المنظومة التربوية والتعليمة إلى برامج تدريبية مستمرة بدءاً من القيادات التربوية حتى الطالب كما تبين من العينات السابقة.

٥. قياس فعالية البرامج التدريبية المقترحة التي تم تصميمها أو بنائها للعينات التي يطبق عليها البرنامج لتحقيق الأهداف ليتم الاستفادة منها لمجموعات آخري بعد تقويمها.

٦. أن البرامج التدريبية لا تخلو من الكفايات المهارية، والمعرفية، والوجدانية.

تشابهت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في هذا المحور في كونها:

١. تسعى من خلال البرامج التدريبية إلى إحداث تغيير وتقليص الفجوة بين الحالة المستهدفة للعينة وحالتها الراهنة.

٢. تستخدم المنهج الوصفي لتصميم البرنامج التدريبي المقترح، والمنهج التجريبي لقياس فعاليته.

٣. لم تخرج عن إطار المنظومة التربوية لما هدفت إليه من تنمية مهنية لعنصر من عناصر المنظومة التربوية وهو مشرف الأنشطة التربوية (المعلم) والذي يعد مكملاً للعناصر الأخرى التي ورد ذكرها في عينات الدراسة التي لم تخرج بدورها عن المنظومة التربوية والتعليمية.

٤. تشير إلى كفايات عامة تحتويها كل البرامج التدريبية للتنمية المهنية لمختلف الفئات في المنظومة التربوية والتعليمية، وكفايات خاصة تعتمد على المهارات المهنية المتطلبة لكل فئة ومجال تخصصها العملي.

اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في هذا المحور من حيث إنها:

١. تناولت فعالية برنامج تدريبي لمشرفي الأنشطة التربوية في المرحلة الابتدائية العينة التي لم تتناولها الدراسات السابقة في هذه المرحلة ضمن فئات العينات التي ذكرت والتي تنوعت في مراحل تعليمية مختلفة.

٢. تحدد احتياجات مشرفي الأنشطة التربوية وتقوم بالتدريب عليها بينما الدراسات السابقة تحدد احتياجات العينات التي ذكرت سابقاً حسب مجالات التخصص لهم.

استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في هذا المحور ما يلي:

١. معرفة المهارات والكفايات المهنية التي تناولتها الدراسات السابقة لمختلف المجالات والتخصصات والتي تعد جزءاً من المهارات والكفايات الخاصة بمشرف الأنشطة التربوية كونه معلماً يشرف على أنشطة تربوية مختلفة المجالات وهو بحاجة إلى تنميتها.

٢. معرفة الأسس التي يبنى عليها تصميم برنامج تدريبي لمشرفي الأنشطة التربوية.

٣. طريقة قياس فعالية البرنامج التدريبي المقترح.

٤. إن نجاح أي برنامج تدريبي لابد من اعتماده على احتياجات المتدربين.

٥. إن المعلمين (المشرفين) بمختلف مجالات تخصصاتهم بحاجة إلى برامج تدريبية مستمرة.

٦. إن نتائج تدريب عينات الدراسات من خلال البرامج التدريبية الفعالة تظهر على الطلبة ومستوياتهم في المواد التعليمية والأنشطة التربوية كمخرجات للعملية التعليمية.

٧- خلاصة وتعقيب عام على الدراسات السابقة:

بعد عرض الدراسات السابقة تحت المحاور الخمسة يلاحظ النقاط الآتية:

١. اعتمدت معظم دراسات المحاور الخمسة على المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، بينما اعتمدت دراسات المحور الخامس بجانب المنهج الوصفي على المنهج شبه التجريبي، وأدوات مثل قائمة الكفايات، وبطاقة ملاحظة، واختبار التحصيل المعرفي.

٢. تنوعت المجالات التي تضمنتها استبيانات الدراسات السابقة، وما يتناسب وطبيعة كل دراسة.

٣. أشارت معظم الدراسات في المحاور الخمسة إلى حاجة المعلم بصورة مستمرة إلى التنمية المهنية وعلى وجه الخصوص معلم المرحلة الابتدائية في مختلف مجالات التخصص بما يواكب التطورات العصرية، ذلك من خلال إعطائه الوقت الكافي قبل شروعه في القيام بمهام عمله وكان التركيز على ذلك في البلاد العربية قبل الأجنبية كون البعض منهم مازال يعتمد على الأساليب التقليدية القديمة في البرامج التدريبية للتنمية المهنية.

٤. أشارت معظم الدراسات إلى أهمية الإشراف التربوي في نجاح العملية التعليمية في المرحلة الابتدائية، كون هذه المرحلة من أهم المراحل التعليمية التي تشكل البنية الفكرية والعقلية للتلاميذ والتي تنمي فيها عقلية التلاميذ بالخيال الخصب، والاستعداد للإبداع.

٥. لم تكن هناك دراسات بحرينية ضمن الدراسات التي توفرت للباحثة في المحور الثالث، والثاني، والخامس تناولت التنمية المهنية للمعلمين، وفعالية برنامج للتنمية المهنية للمعلمين، والإشراف التربوي على الأنشطة التربوية فيما عدى المحور الرابع الخاص بالكفايات والمحور الأول الخاص بالأنشطة التربوية الذي تواجد في كل منهما دراسة بحرينية واحدة فقط.

يمكن تلخيص أوجه استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة فيما يلي:

١. الوقوف على واقع التنمية المهنية للمعلم بشكل عام والذي يعد هو (مشرف الأنشطة التربوية) في الوقت نفسه.

٢. الوقوف على الكفايات المهنية اللازمة لمشرف الأنشطة التربوية والتي تتنوع مابين الكفايات العامة مثل التخطيط، والتنظيم، والتنفيذ، والتقويم، والكفايات الخاصة وهي المهارية، والمعرفية، والوجدانية.

٣. وضع المشكلات الإدارية والشخصية التي تواجه المعلم (مشرف الأنشطة التربوية) في العملية التعليمية، نصب اعتبارنا في البرنامج التدريبي لتحقيق الأهداف المنشودة من الدراسة.

٤. الاستفادة من المنهجية العلمية للدراسات السابقة، من حيث خطوات تنفيذ الدراسة، وطرق اختيار العينة، وبناء الأدوات، وتحليل النتائج، وعرض الإطار النظري للدراسات السابقة.

٥. تخطي المشكلات والعقبات التي واجهت الدراسات السابقة أثناء تنفيذ الدراسة الحالية.

٦. التعرف على أساسيات البرامج التدريبية الناجحة وكيفية تصميمها، وأساليبها الحديثة.

٧. الاستفادة من الأطر النظرية للدراسات السابقة في بناء الإطار النظري للدراسة الحالية.

٨. الاستفادة من اختيار وبناء أدوات الدراسات السابقة في بناء أدوات الدراسة الحالية.

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة التي تم عرضها في الجوانب الآتية:

١. **اختلاف الموضوع:** تتناول الدراسة الحالية التنمية المهنية لمشرف الأنشطة التربوية في المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمملكة البحرين.

٢. **اختلاف الزمان:** تجري الدراسة الحالية في زمن يختلف عن زمن الدراسات السابقة.

٣. **اختلاف العينة:** تركز على مشرفي الأنشطة التربوية في المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمملكة البحرين، حيث لا توجد دراسة من الدراسات السابقة اهتمت بذلك على حد علم الباحثة.

٤. **اختلاف مجالات الأداة:** حيث ستستخدم الدراسة الحالية قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية التي تم استخلاصها من الدراسات السابقة والأدبيات النظرية، والتي سيتم التدريب عليها من خلال تصميم برنامج تدريبي مقترح تقاس مدى فعاليته عن طريق اختبار تحصيل معرفي (قبلي وبعدي).

إجراءات الدراسة:

وتوضحها الدراسة على النحو التالي:

أولاً: الملامح العامة للدراسة:

شمل المقدمة، ومشكلة الدراسة، وأهدافها، وأهميتها، وحدودها، ومنهجيتها، وأداة الدراسة، ومصطلحاتها، والدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، كما شمل الإطار إجراءات الدراسة.

ثانياً: الإطار النظري للدراسة ويتناول:

١. تحديد الأنشطة التربوية ودورها في تنمية تلاميذ المدرسة الابتدائية من حيث: مفهوم النشاط التربوي، وأهميته وأهدافه، ووظائفه ومجالاته، وأسسه ومحدداته، خطواته، ومقوماته،

ومعوقاته، ودور الأنشطة التربوية في تلبية متطلباتها، ومشرف الأنشطة التربوية ودوره، وخصائصه، ومعوقات إشرافه، والتنمية المهنية له، وذلك في عرض ما تناولته الأدبيات والدراسات السابقة، **وهذا يجيب على السؤال الأول من الدراسة**.

٢. تحديد الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلمين واتجاهاتها المعاصرة من حيث: مفهوم التنمية المهنية ، وأهميتها ومبرراتها، وأهدافها ، ومداخلها، وأساليبها، وخطوات التنمية المهنية للمعلمين، واتجاهات معاصرة في التنمية المهنية للمعلمين والتي يدخل من ضمنها الاتجاه القائم على الكفايات، والاتجاه القائم على تنمية المعلم داخل المدرسة، الاتجاه القائم على التعلم الذاتي، الاتجاه القائم على التكنولوجيا، وذلك في عرض ما تناولته الأدبيات والدراسات السابقة **وهذا يجيب على السؤال الثاني من الدراسة.**

٣. تحديد واقع الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية والتنمية المهنية لمشرفيها بمملكة البحرين من حيث: مفهوم التعليم الابتدائي في مملكة البحرين، ونظامه، وأهدافه، وواقع الأنشطة التربوية فيه، وإعداد واختيار المشرفين القائمين على الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية فيها، والتنمية المهنية لهم، وأسس ومبادئ السياسة التعليمية، والأهداف العامة فيها واتجاهات تطوير المرحلة الابتدائية، وبرامج تدريب المعلمين في الحقل التربوي أثناء الخدمة، وبرامج التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية، والمعوقات التي يواجهها مشرفو الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين، وذلك من خلال دراسة وثائقية للبيانات، واللوائح، والقرارات المتعلقة بها، وتحليل لخطط وبرامج التنمية المهنية في الفترة من عام (٢٠٠٦ إلى ٢٠١٠م)، **وهذا يجيب على السؤال الثالث من الدراسة.**

ثالثاً: الإطار التطبيقي للدراسة:

١. تم بناء قائمة للكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين، من خلال تتبع الأدبيات ذات الصلة بموضوع الدراسة، والدراسات العلمية المتعلقة بتحديد هذه الكفايات، وقد عرضت القائمة على مجموعة من المتخصصين بالمجال(المحكمين)، بهدف التأكد من صدقها، ثم إدخال التعديلات المقترحة من قبل المحكمين.

٢. تم التأكد من ثبات وصلاحية قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية بتجربتها على عينة استطلاعية مبدئية من مشرفي الأنشطة التربوية بعدد(٣٢) أي بنسبة (٢٥%)من العينة الأساسية، ومنها تم وضع الصورة النهائية للقائمة، ومن ثم تطبيقها على المشرفين عينة الدراسة الممثلة البالغ عددهم نحو (١٢٨) مشرفاً ومشرفة لتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية لهم، **وهذا يجيب على السؤال الرابع من الدراسة**.

٣. حددت الاحتياجات التدريبية اللازمة للتنمية المهنية الأكثر احتياج لمشرفي الأنشطة التربوية التي تم استخلاصها من قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية السابقة التي عرضت على العينة، **وهذا يجيب على السؤال الخامس من الدراسة.**

٤. صمم البرنامج التدريبي المقترح لمشرفي الأنشطة التربوية لتنمية بعض الكفايات المهنية الأكثر احتياج لمشرفي الأنشطة التربوية من خلال ما أظهرته الدراسة، بعد عرضه على المحكمين المتخصصين، وإعداده بصورته النهائية بعد إدخال التعديلات المقترحة له من قبل المحكمين، ليكون جاهزاً للتطبيق، **وهذا يجيب على السؤال السادس من الدراسة.**

٥. أعد اختبار التحصيل المعرفي (القبلي/ البعدي) لقياس مدى فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية تلك الكفايات، بعد عرضة على المحكمين المتخصصين، وإدخال التعديلات المقترحة له من قبل المحكمين.

٦. تم التأكد من صلاحية الاختبار التحصيلي بعد حساب الخصائص السيكومترية ومنها قياس معاملات الصعوبة والسهولة والتمييز للأسئلة، وقياس صدق الاختبار من خلال صدق المحكمين وصدق المفردات.

٧. تم التأكد من ثبات اختبار التحصيل المعرفي(القبلي/ البعدي)، بعد تطبيقه على عينة استطلاعية قوامها (٤٠) من مشرفي الأنشطة التربوية تم استبعادهم من العينة الأساسية للدراسة قبل تطبيق الاختبار عليها.

٨. طبق اختبار التحصيل المعرفي (قبلياً) على عينة الدراسة.

٩. طبق البرنامج التدريبي المقترح على عينة الدراسة المقصودة البالغ عددها (٣٤) من المشرفين والمشرفات على الأنشطة التربوية.

١٠. طبق اختبار التحصيل المعرفي(بعدياً) على عينة الدراسة لقياس مدى فعالية البرنامج التدريبي.

١١. جمعت البيانات وتم تحليلها وتفسيرها واستخلاص النتائج منها، **وهذا يجيب على السؤال السابع والأخير من الدراسة.**

١٢. قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات والدراسات المقترحة.

أبرز هذا الفصل مشكلة الدراسة وأهدافها وحدودها، ومصطلحاتها، وتم استعراض أهم الدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة الراهنة، ولما كانت هذه الدراسة تسعى للوقوف على مدى فعالية برنامج للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين، فلابد من معرفة الأنشطة التربوية ودورهما في تنمية تلاميذ المدرسة الابتدائية من حيث: مفهوم النشاط التربوي، وأهميته وأهدافه، ووظائفه ومجالاته، وأسسه ومحدداته، وخطواته، ومقوماته، ومعوقاته، ودور الأنشطة التربوية في تلبية متطلباتها، ومشرف الأنشطة التربوية، ودوره، وخصائصه، ومعوقات إشرافه، والتنمية المهنية له، وذلك من خلال عرض ما تناولته الأدبيات المرتبطة، وهذا ما سوف تتناوله الدراسة في الفصل القادم.

الفصل الثاني
الأنشطة التربوية ودورها في تنمية
تلاميذ المدرسة الابتدائية

تمهيد:

أولاً: النشاط التربوي

١- مفهوم النشاط التربوي

٢- أهمية وأهداف الأنشطة التربوية

٣- وظائف الأنشطة التربوية

٤- مجالات الأنشطة التربوية

٥- أسس ومحددات الأنشطة التربوية

٦- خطوات تنفيذ النشاط التربوي

٧- مقومات الأنشطة التربوية

٨- معوقات الأنشطة التربوية

٩- دور الأنشطة التربوية في تلبية متطلبات خصائص النمو لتلاميذ المرحلة الابتدائية

ثانياً: مشرف النشاط التربوي في المرحلة الابتدائية

١- مشرف الأنشطة التربوية

٢- دور مشرف الأنشطة التربوية

٣- خصائص مشرف الأنشطة التربوية

٤- معوقات إشراف مشرف الأنشطة التربوية

٥- التنمية المهنية لمشرف الأنشطة التربوية

الفصل الثاني
الأنشطة التربوية ودورها في تنمية
تلاميذ المدرسة الابتدائية

تمهيد:

يعد النشاط التربوي اليوم من الضروريات التي تأخذ جانباً مهماً من العملية التربوية التي أصبحت شمولية متكاملة، فلم تعد هذه العملية مقتصرة على المنهاج الدراسي، أو على الجهد الذي يبذله المعلم، أو على الوسائل المساندة للعملية التعليمية وحدها، بل لم تعد العملية التعليمية حصراً على أروقة المدارس والجامعات فتجاوزت ذلك إلى مشاركة المؤسسات التربوية الأخرى من البيت، والنادى، ووسائل الإعلام، والمؤسسات الاجتماعية التثقيفية، لذلك أصبح ينظر للأنشطة التربوية على أنها أحد لبنات العملية التربوية إن لم تكن جزءاً مهماً في تأسيسها، كما أنها المؤسس الأول لاتجاهات التلاميذ وميولهم المستقبلية، لذلك بدأ التعامل مع التلاميذ عن طريق الأنشطة التربوية لإبراز الطاقة الكامنة لديهم واستثمارها، لتربيتهم تربية متكاملة، كما اهتمت اهتماماً كبيراً بالجوانب العملية والحياتية اليومية للتلاميذ، كونها المجال الطبيعي الذي يكتسب فيه التلاميذ الخبرة من خلال الممارسة، لأنها تؤدي إلى الاحتكاك المباشر مع البيئة والحياة والمحسوسات، والوسيلة لاكتساب المهارات والميول والاهتمامات المناسبة، ولهذا فإن النشاط التربوي يعد جزءاً من منهج المدرسة الحديثة التي أخذت على عاتقها الاهتمام بتحديد مشرف للأنشطة التربوية داخل المدرسة لتحقيق أهدافها في إطار المنظومة التربوية للمجتمع والذي يعد أساس نجاح النشاط، لعظم الدور الذي يقوم به والتأثير الذي يحدثه في التلاميذ المشتركين في النشاط.

وعليه يتناول هذا الفصل الخلفية النظرية والفلسفية التربوية التي تستند عليها الدراسة الحالية من خلال توضيح مفهوم النشاط التربوي، وأهميته وأهدافه، ووظائفه ومجالاته، وأسسه ومحدداته وخطواته، ومقوماته، ومعوقاته، ودور الأنشطة في تلبية متطلباتها، ومشرف الأنشطة التربوية، ودوره، وخصائصه، ومعوقات إشرافه، والتنمية المهنية له، وذلك في عرض ما تناولته الأدبيات والدراسات المرتبطة.

أولاً: النشاط التربوي

وتوضحه الدراسة على النحو التالي:

١- مفهوم النشاط التربوي:

يعد النشاط التربوي الدعامة الأساسية في التربية الحديثة، لذلك يجدر أن يعطى له الاهتمام المناسب في جميع النواحي التخطيطية، والتنفيذية، والتوجيهية، والتقويمية، داخل إطار من المفاهيم المتبادلة بين المدارس وجميع جهات الاختصاص المعنية.

ويجدر الإشارة أن نعرض لتعريف النشاط من وجهات نظر مختلفة حيث يشير الأدب التربوي إلى تعدد تعريفات ومفاهيم النشاط التربوي ولعل من أهمها ما يلي:

يعرفه "القاموس التربوي" على "أنه وسيلة وحافز لإثراء المنهج وإضفاء الحيوية عليه، وذلك عن طريق تعامل التلاميذ مع البيئة، وإدراكهم لمكوناتها المختلفة من طبيعية إلى مصادر إنسانية ومادية، بهدف اكتسابهم الخبرات الأولية التي تؤدي إلى تنمية معارفهم واتجاهاتهم وقيمهم بطريقة مباشرة[١].

يركز هذا التعريف على أن النشاط التربوي عبارة عن وسيلة تربوية متصلة بالبيئة المدرسية ومجالاتها المختلفة ولها ارتباط بالمناهج الدراسية والجوانب الاجتماعية، تضفي جانباً حيوياً على المنهج الدراسي للتلاميذ، لتنمية معارفهم واتجاهاتهم وقيمهم بطريقة مباشرة.

كما **تعرفه "آلاء عبد الحميد"** على أنه: ذلك البرنامج الذي يهتم بالمتعلم ويعنى بما يبذله من جهد عقلي أو بدني في ممارسة أنواع النشاط الذي يتناسب مع قدراته وميوله واهتماماته داخل المدرسة وخارجها بحيث يساعد على إثراء الخبرة إكساب مهارات متعددة بما يخدم مطالب النمو البدني والذهني لدى التلاميذ ومتطلبات تقدم المجتمع وتطوره[٢].

يتميز هذا التعريف بأن النشاط التربوي يراعي قدرات المتعلمين وميولهم واهتماماتهم داخل المدرسة وخارجها بما يخدم النمو البدني والذهني لدى التلاميذ للوصول إلى متطلبات تقدم المجتمع وتطوره.

وقد **أشار "حسن شحاتة"** بأن النشاط التربوي عبارة عن ممارسة تظهر في أداء التلاميذ على المستوى العقلي والحركي والنفسي والاجتماعي بفعالية داخل المدرسة، ويشمل النشاط مجالات متعددة تشبع حاجات التلاميذ الجسمية والنفسية والاجتماعية، وتمتد من مرحلة ما قبل المدرسة

١.نخبة من أساتذة الجامعات: **الدليل المرجعي لتدريب المعلمين بالمدارس ذات الفصل الواحد**، تونس: المنظمة العربية للتربيـة والثقافـة والعلوم، إدارة برامج التربية، ج٢، ٢٠٠٤، ص٦٣٦.

٢.آلاء عبد الحميد، **مرجع سابق**، ٢٠٠٧، ص ص،٣٠-٣١.

الابتدائية إلى المرحلة الثانوية، وتختلف الأنشطة باختلاف المرحلة التعليمية التي تمارس فيها على أساس أن كل مرحلة تعليمية لها أهدافها المنوطة بها[١].

أوضح هذا التعريف على أن النشاط التربوي يتناول كافة المستويات العقلية، والحركية، والنفسية، والاجتماعية للتلاميذ في مختلف المجالات التي تشبع حاجاتهم وذاتهم، بما يتناسب مع مراحلهم العمرية.

كما **يعرفها الجاويش** على أنها: أنماط من السلوك التربوي يمارسها التلاميذ بتوجيه من المربين، خارج نطاق الحصص الدراسية، بما يساعد على زيادة معارفهم وتنمية خبراتهم، وتحقيق نموهم نمواً متكاملاً[٢].

يركز هذا التعريف على أن النشاط التربوي يعمل على نمو التلاميذ نمواً متكاملاً خارج نطاق الحصص الدراسية.

كما يعرف على أنه البرامج المتنوعة التي تنظمها المدرسة متكاملة مع مناهجها، ويقبل عليها التلاميذ برغبة ذاتية واهتمام وبطريقة مشوقة ومثيرة، بهدف تحقيق أهداف تعليمية تربوية[٣].

ركز هذا التعريف على أن النشاط التربوي يتناول مجالات مختلفة مما يعطي الفرصة للتلاميذ لاختيار ما يناسبهم وفق رغباتهم الذاتية بطريقة مشوقة وجذابة لتحقيق الأهداف التربوية.

من خلال استعراض التعريفات السابقة وما يعنينا منها لهذه الدراسة، يمكن صياغة التعريف التالي للأنشطة التربوية على أنها **البرامج التربوية الحرة المحكمة من إدارات المدارس خارج المنهج الدراسي، تتناول كافة المجالات داخل البيئة المدرسية وخارجها لتكون فرصة للتلاميذ لاختيار نوع النشاط الذي يتناسب مع رغباتهم، والتي من خلالها استطاعت المنظومة التعليمية أن تنمي القدرات العقلية والبدنية للتلاميذ وتسير توجهاتهم وسلوكياتهم بما يتناسب ومراحلهم العمرية، لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية والوصول بها إلى متطلبات تقدم المجتمع وتطوره.**

٢- أهمية وأهداف الأنشطة التربوية:

إن الأنشطة التربوية تجعل من المدرسة مجتمعاً محبباً إلى التلاميذ، إذ أنها تدرب النشء على حياة المجتمعات بألوانها وأنواعها، بخبراتها وتجاربها، وتبث فيهم روح الجماعة، وتدربهم على القيادة الجماعية والتشاور والتعاون الجماعي والتفاهم المتبادل، كما تدعم شخصياتهم بما يلقونه من تحديات، وما يتحملونه من مسئوليات، "مما أصبح لها أثراً فعالاً في عملية التربية يفوق أثر التعليم

١.حسن شحاتة: **النشاط المدرسي: مفهومه ووظائفه ومجالات تطبيقه**، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، ٢٠٠٤، ص ص ٢٣-٢٤.

٢.محمد إسماعيل الجاويش، **مرجع سابق**، ٢٠٠٨، ص ص٢٨-٢٩.

٣.رجاء محمود عثمان، عصام توفيق قمر: **النشاط الطلابي: أسس نظرية، تجارب عالمية، تطبيقات عملية**، عمّان: دار الفكـر، ٢٠٠٩، ص٢٥.

في حجرة الدراسة عن طريق المواد الدراسية، ويرجع ذلك لخصائص النشاط التربوي التي لا تتوافر بنفس القدر في المواد الدراسية، ذلك لأن التلميذ عنصر فعال في اختيار الأنشطة التربوية التي يشترك فيها مما يجعل إقباله عليها متميزاً بحماس أشد مما يتوافر لدراسة المواد الدراسية، الأمر الذي يؤدي إلى تعلم أكثر اقتصاداً ودواماً بالإضافة إلى أنه يهيئ تعلم المبادرة وتوجيه الذات، وقد تكون الأنشطة التربوية امتداداً للمواد الدراسية"[١].

وحصراً لأهمية النشاط التربوي فيما يحققه من فوائد يذكر ما يلي[٢]:

١. **تنمية مهارات عقلية:** نتيجة إثارة الاهتمامات وإثارة التساؤلات.
٢. **الربط بين الدراسة النظرية والتطبيقية**: يعني توضيحاً وتفسيراً لكثير من الأمور التي قد تكون غامضة إذا ما اقتصر على دراستها دراسة نظرية.
٣. **تنمية مهارات الاتصال:** من خلال التعايش مع الجماعات والتفاعل معهم في الأنشطة.
٤. **تنمية جوانب وجدانية**: تسهم في تحقيق استقلال التلميذ ونموه العاطفي والاجتماعي والثقة في النفس.
٥. **تعويد التلاميذ على المشاركة** في تخطيط مسئوليات بعض الأنشطة وتوزيع أدوارها مما يخلق لدى التلميذ الشعور بالاستقلالية.

أ- أهمية الأنشطة التربوية

الأنشطة التربوية تجعل المدرسة الابتدائية منظومة متفاعلة نشطة فيها حيوية وعمل وتجاوب وتعينها على تربية الجيل الصاعد بتدريبه علمياً وعملياً، وتوجهه إلى خدمة المجتمع الذي يعيش فيه، إذ تندرج أهمية الأنشطة التربوية في أربعة جوانب:

الأول: أهمية الأنشطة بالنسبة للتلاميذ:

"تتمثل في إكسابهم بعض من الاتجاهات المرغوبة مثل الاتجاه نحو الدقة، والنظافة، والأمانة، واحترام الآخرين، والعمل، والحفاظ على الملكية العامة وكلها اتجاهات تربوية تسعى المدرسة لتأكيدها لدى تلاميذها"[٣].

الثاني: أهمية الأنشطة بالنسبة لإدارة المدرسة:

تعمل الأنشطة على توفير تعاون أفضل بين التلاميذ والهيئة الإدارية والتعليمية والموظفين في المدرسة، وتقرب بين الجماعات المختلفة، وتزيل الفواصل بين أقسام النظام المدرسي الواحد، وتتيح

١.فكري حسن ريان: **النشاط المدرسي: أسسه، أهدافه، تطبيقاته**، ط٤، القاهرة: عالم الكتب، ١٩٩٣، ص٧٥.

٢. نخبة من أساتذة الجامعات، **مرجع سابق**، ٢٠٠٤، ص ص٦٣٦-٦٣٧.

٣.رجاء محمود عثمان، عصام توفيق قمر، **مرجع سابق**، ٢٠٠٩، ص٣١.

الفرصة للاستفادة من أوقات الفراغ، وتساعد المعلمين على فهم القوى التي تدفع التلاميذ إلى الأساليب التي يتبعونها في تصرفاتهم حيال المواقف الصعبة[١].

الثالث: أهمية الأنشطة بالنسبة للمنهج:

النشاط التربوي يقوي الخبرات التي يكتسبها التلاميذ في الفصل ويكشف عن خبرات تعليمية جديدة ويهيئ فرصاً للتوجيه النفسي والجماعي كما ينشط التعليم داخل الفصل[٢].

الرابع: أهمية الأنشطة بالنسبة للبيئة المحيطة:

تسهم الأنشطة في تمكين التلاميذ بجهد تعاوني في حل مشكلات المجتمع، كما تدربهم على خدمة البيئة والإسهام في تطويرها مما يتيح الفرصة لنمو عملية الربط بين التربية والمجتمع ومشكلاته ومشروعاته ربطاً حقيقياً[٣].

ب- أهداف الأنشطة التربوية

ممارسة الأنشطة التربوية ليست غاية في حد ذاتها إنما هي وسيلة مهمة لتحقيق أهداف محدده من أهمها ما يلي[٤]:

١- يسهم النشاط في تثبيت المفاهيم وإدراكها لدى التلميذ.

٢- يسهم النشاط في تحقيق استقلال التلميذ، ونموه العاطفي والاجتماعي، لأنه يحتوي على أعمال تعاونية، تسهم في تنمية بعض الصفات مثل: الاتزان ورباطة الجأش، والثقة في النفس، وتعديل السلوك، كما أن النشاط ذو الطابع التعاوني يوفر مجالات تطبيقية لتحقيق وتأكيد الديمقراطية عن طريق مشاركة التلاميذ في العمل مع الجماعات المنظمة لهذا النشاط.

٣- يمكن أن يتعلم التلاميذ عن طريق النشاط تحمل المسئولية، والعمل التعاوني بين أفراد الجماعة، كما يتدربون عملياً على التحلي بروح الإيثار وإنكار الذات، وما شابه ذلك من عادات سلوكية ايجابية تساعد التلميذ على تحقيق ذاته والاعتماد على نفسه.

٤- يحقق النشاط الاستقلال والثقة في النفس، إذ إنه من المفروض أن يحاول مشرف النشاط إشراك التلاميذ في اختيار النشاط وتخطيطه وتقويمه.

١.عبد الرؤوف بدوي: تقويم الأنشطة الطلابية بالمرحلة الثانوية في ضوء الأهداف الاجتماعية للتربية، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية التربية، جامعة طنطا، ١٩٨٨، ص٤٧.

٢.رجاء محمود عثمان، عصام توفيق قمر، **مرجع سابق**، ٢٠٠٩، ص٣٣.

٣.حسن شحاتة: **النشاط المدرسي مفهومة ووظائفه**، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، ١٩٩٠، ص٤١.

٤. راجع في ذلك:

- Joel L .Burdin and John ,: **Elementary School Curriculum and Instruction**, New York: Ronald Press Company, 1976, P.412 activities in curriculum.

- جلال عبد الوهاب: **النشاط المدرسي مفاهيمه، مجالاته، وبحوثه**، ط٢، الكويت: مكتبة الفلاح، ١٩٨٧، ص ص٣٢-٣٣.

٥- يحقق النشاط قيماً اجتماعية مرغوبة، فمن خلال ممارسة النشاط يتعلم التلاميذ المواءمة بين أفكارهم وميولهم الشخصية، والقيم والعادات الطيبة الإيجابية للمجتمع.

٦- يحقق النشاط الحرية والاعتماد على النفس بتوجيه من المعلم أو المشرف، ومن خلال سيادة روح الاعتماد على النفس وتقسيم العمل بين أفراد الجماعة، يتعلم التلاميذ كيف يناقشون بحرية، كما يتدربون على التصرف والسلوك السوي للوصول إلى الأهداف المنشودة وذلك في حد ذاته تدريب لهم على تنمية قدرة الاعتماد على النفس.

٧- تزويد التلاميذ بكل جديد ومستحدث من وسائل تكنولوجيا التعليم، لتقريب الخبرات وتوضيحها وإبرازها للتلاميذ حتى يواكبوا انفجار المعرفة، والتكنولوجيا المعاصرة.

٨- له أثر فعال في إعطاء الفرص المواتية، والتدرب على مهارات القيادة والتبعية لدى التلاميذ، وخاصة عند تطبيق بعض الأنشطة المدرسية التي يعتمد فيها التلاميذ على أنفسهم بتوجيه غير مباشر من مشرفيهم، مثل: نظام الأسر، ونظام الجماعات ونظام الريادة، ومجالس النشاط، ومجالس الآباء والأمهات، وغير ذلك من تنظيمات وتشكيلات تعمل في إطار الديمقراطية السليمة.

وهناك فوائد أخرى كثيرة يشعر بها كل من التلميذ والمشرف في المدرسة الابتدائية أثناء ممارسة النشاط، وخاصة الجوانب النفسية والروحية الإيجابية التي تتكون وتنمو وتتزايد مع تزايد الانغماس في النشاط ومتابعة السير فيه.

ولذلك كان للأنشطة التربوية دور أساسي في تحقيق أهداف التربية العملية أو الاجتماعية أو النفسية. ومن أهم أهداف الأنشطة التربوية في الوطن العربي[١]:

١. تأكيد وترسيخ محتوى المواد الدراسية بشكل عملي تطبيقي، حيث يعتبر النشاط المدرسي مجالاً طبيعياً لترابط المواد الدراسية، وتكامل خبرات التلميذ التعليمية التي يكتسبها بطريقة عملية تؤدي إلى إدراك طبيعة العلاقات التكاملية بينها وأثرها في الحياة العملية.

٢. تنمية قدرات التلاميذ وميولهم والعمل على تنميتها وتوجيهها، كما يتيح أمام الموهوبين طرقاً فعالة للتفكير العلمي في مواقف النشاط العملية والتجريبية للانتفاع بالتقنيات الحديثة، وتشجيع التلاميذ على ممارسة التعليم الذاتي والمستمر مدى الحياة في كافة المجالات الحياتية.

---

١. راجع في ذلك:

- محمد حرب محمود يونس: **الاتجاهات المعاصرة لبرامج النشاط المدرسي في المرحلتين المتوسطة والثانوية**، الكويت: مركز بحوث المناهج، ١٩٧٧، ص٧.
- محمد إسماعيل الجاويش، **مرجع سابق**، ٢٠٠٨، ص ص ٢٩- ٣٠.
- جلال عبد الوهاب، **مرجع سابق**، ١٩٩٨٧، ص ٣٣.
- محمد خليفة بركات: **علم النفس التعليمي والقياس النفسي والتقويم، ج٢**، الكويت: دار القلم، ١٩٨٤، ص ص٤٠١-٤٠٣

٣. التمسك بمبادئ التربية الخلقية والدينية.
٤. علاج بعض مشكلات التلاميذ النفسية والاجتماعية.
٥. تعويد التلاميذ على الانتفاع بوقت فراغهم .
٦. ربط الحياة المدرسية بالحياة الاجتماعية المحيطة.
٧. تدريب التلاميذ على حب العمل واحترام العاملين وتقدير العمل اليدوي والإقبال عليه من خلال الممارسة الفعلية للنشاط في مجالاته المختلفة.
٨. المساهمة في تربية التلاميذ تربية ديمقراطية، وذلك من خلال إتاحة الفرصة لممارسة أنشطة من شأنها أن تدرب التلاميذ على القيادة والتبعية، واحترام النظام والقوانين.

كما تسهم في تحقيق العديد من الأهداف التربوية الأخرى ومنها[1]:

١. تنمية الروح الرياضية والعمل التعاوني، وتعود العمل في فريق لتحقيق أهداف مشتركة.
٢. تنمية القدرة التوقعية لدى الفرد بمتغيرات المستقبل والتخطيط لمواجهتها.
٣. تنمية المسئوليات الاجتماعية نحو المحافظة على الممتلكات العامة، ومصادر الثروة، والالتزام برأي الجماعة، وإنكار الذات، واحترام القانون.
٤. إشباع حاجات التلاميذ إلى اللعب، والتنافس، والترويح عن النفس والاستمتاع بالحياة.
٥. تقوية الانتماء، فالإنسان يميل إلى جماعة ما، وحرية الانتماء لجماعات الأنشطة يعد أقوى الوسائل لتعزيز قيمة الانتماء والتدرج بها إلى مستوى الانتماء للوطن ككل.
٦. اكتساب التلاميذ اللياقة البدنية، وتحقيق التوازن المقبول لمجموعة اللياقة البدنية والعقلية والنفسية التي تؤهل للعيش بصورة متزنة.
٧. تنمية التذوق الجمالي والفني والأدبي، وتنمية المهارات الأساسية للتعلم: القراءة، والاستماع، والمشاهدة، والتفكير، والتحدث.
٨. تنمية مهارات التعامل الاجتماعي، وتنمية المشاركة الإيجابية للتلاميذ.
٩. تنمية مهارات الاستدلال والتفكير العلمي الناقد، وتنمية الصفات اللازمة للتلاميذ في مجتمع ديمقراطي.

١.راجع في ذلك :

- محمد خليفة بركات: **مرجع سابق**، ١٩٨٤، ص ص٤٠١-٤٠٣.
- محمد صبحي حسنين: دور النشاط المدرسي في تنمية القدرات الإبداعية لدى التلاميذ وتلبية احتياجات التطوير التربوي، الإمـارات العربية: **ندوة رؤية مستقبلية للنشاط المدرسي**، وزارة التربية والتعليم، ٢٨-٣٠ ديسمبر ٢٠٠٢، ص ص٢-٤.
- محمد حرب محمود يونس، **مرجع سابق**، ١٩٧٧، ص٧.
- محمد الشيرازي وآخرون: **دليل النشاط المدرسي**، دمشق، ١٩٧١، ص ٩.
- فكري حسن ريان، **مرجع سابق**، ١٩٩٣، ص ص ٦٧-٦٨.
- سالم جرادات، رشيد عبد الحميد: **مؤتمر العملية التربوية في مجتمع أردني متطور**، عمان، ١٩٨٠، ص١٨٨.
- سهام محمد أمر الله طه، **مرجع سابق**، ٢٠٠٨، ص ص ٣٤-٣٨.

١٠. تشجيع التلاميذ على ممارسة الأعمال اليدوية، وتدريبهم على العمل التطوعي والمشاركة.

١١. تزود التلاميذ بمهارات جديدة وقيم وعادات، وتدربهم على احترام النظم والتعليمات.

لذا نجد أن للأنشطة التربوية أنشطة يتفحصها التلميذ من خلال حواسه، ويطبقها في حياته اليومية، وتساعده على اكتساب المهارات في مختلف مجالات النمو الجسمية، أو العقلية، أو النفسية، أو الاجتماعية حيث استفاد منها العديد من التلاميذ في المرحلة الابتدائية بمملكة البحرين من جوانب عدة منها تعديل السلوكيات التي ركز عليها، واستفادة منها إدارات المدارس كوسيلة لعلاج الكثير من المشكلات التي عانوا منها في سلوكيات التلاميذ.

٣- وظائف الأنشطة التربوية:

وجدت المدرسة الحديثة في الأنشطة التربوية وسيلة لمقابلة خصائص التعليم، التي تتطلب إعداد جيل قادر على أن يعلم نفسه بنفسه مدى الحياة وفق ميوله وإمكاناته، والتي لا تنحصر في كم المعلومات فقط، ولكنها تتعلق بميادين المعرفة المختلفة، والتي يمكن من خلالها إكساب التلميذ المهارات، والمفاهيم، والقيم، والاتجاهات، والسلوكيات المناسبة والمطلوبة في تربية التلميذ[١]، ولكي ينجح النشاط التربوي في تحقيق هذه الوظيفة العامة علية أن يسعى إلى تحقيق الوظائف الفرعية التالية:

أ- الوظيفة التربوية

تؤدي الأنشطة التربوية إلى الربط بين النظرية والتطبيق، حيث أن الممارسة شرط ضروري من شروط التعلم فما يتُعلم يجب أن يمارس ولا يمكن أن تتم هذه العملية بدون توافر هذا الشرط [٢].

فالنشاط المدرسي مهما كان نوعه يستطيع التلاميذ من خلاله رؤية الأفكار التي سبق لهم دراستها في الفصل المدرسي، ويرونها جارية وحادثة في سياقها الاجتماعي الطبيعي، وهو ما يضفي معنى واقعياً ميدانياً على التعليم النظري الذي يفقد الجانب الإجرائي[٣].

كما تؤدي الأنشطة التربوية وظيفة تربوية هامة وهي تنمية الاتجاهات والقيم المرغوبة، فكل نشاط يقوم به التلاميذ يشتمل على حقائق ومعارف وغير ذلك من أوجه التعلم، والحقيقة أن الاتجاهات والقيم تعد أساسية في عملية التربية، بل إن كل ما يحصل عليه التلاميذ من معارف يجب

١.سهام محمد أمر الله، **مرجع سابق**، ٢٠٠٨، ص٣٩.

٢.إبراهيم وجيه محمود: **التعلم، أسسه ونظرياته وتطبيقاته**، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٦، ص٧٩.

٣.وزارة التربية والتعليم (مصر): **دليل المعلم في الأنشطة الثقافية والفنية**، القاهرة: مطابع روز اليوسف، ١٩٩٥، ص١١٧.

أن يكون وسيلة لبناء وتنمية كل من الاتجاهات والقيم المطلوبة باعتبارها محركات لسلوك الإنسان في المواقف اليومية[١].

كما يهيئ النشاط للتلاميذ مواقف تعليمية شبيهة بمواقف الحياة مما يترتب عليه سهولة استفادة التلاميذ مما يتعلمونه داخل الفصل[٢].

وتساعد الأنشطة التربوية التلاميذ على تنمية المهارات المعرفية، حيث يتطلب النشاط من أعضائه استغلال كافة طاقاتهم ومهاراتهم المعرفية في المقارنات أو إيجاد علاقات ربط أو تكامل أو تفسير أو استنتاج، وغير ذلك مما لا يحتاج إليه في موقف تعليمي من نوع أخر، فالنشاط يثير الاهتمام ويدفع إلى التساؤل مما يعد بداية للنشاط العقلي، ومما يعد بحق أسلوباً جيداً لتعليم الفرد كيفية التفكير[٣].

كما تسهم الأنشطة المدرسية بدورٍ كبيرٍ في جذبِ التلاميذ إلى المدرسة والاحتفاظ بهم لفترة طويلة، وتقليل حالات غيابهم عن المدرسة، والمساعدة على تكوين صداقات جديدة وجعل المدرسة أكثر جاذبية، وخلق ولاء أكبر للمدرسة، وتعليم التلاميذ الروح الرياضية، وحسن استغلال أوقات الفراغ وتكوين علاقات طيبة مع المعلمين، وتنمية مهارات اجتماعية وعلمية والاهتمام بالمواد الدراسية[٤].

ب- الوظيفة الاجتماعية

تؤدي ممارسة الأنشطة التربوية إلى ظهور العلاقات الإنسانية ودعمها بين أفراد جماعة النشاط بشكل يختلف عن أي نوع أخر من العلاقات، حيث إن علاقة جماعة النشاط التربوي فيها مجال واسع للاختيار مع توافق في الميول والنزعات بين أفراد الجماعة بما يضمن قيام الصداقة والود والإخاء، وتحقق الأنشطة التربوية انتماء التلميذ للجماعة من خلال العوامل التالية: إشباع احتياجاته من خلال الجماعة، واستعداده للقيام بدور كعضو في الجماعة، وثقة الفرد في اشتراك مفاهيمه مع مفاهيم الجماعة[٥].

كما تسهم الأنشطة في تدريب التلاميذ على تقبل البنية الاجتماعية السائدة، كما تقدم فرصاً طيبة للتطبيع مع معايير المجتمع، وإكساب القيم والخصال المتصلة بالمعايير الاجتماعية والأخلاق في ظروف دينامية بعيدة عن التلقين.

---

١. وزارة التربية والتعليم (مصر): **دليل المعلم في الأنشطة الثقافية والفنية**، القاهرة: مطابع روز اليوسف، ١٩٩٥، ص١١٨.

٢.السيد مصطفى السنباطي: ممارسة الأنشطة المدرسية وعلاقتها بالانتماء للمدرسة، **رسالة ماجستير غير منشورة**، معهد دراسات الطفولة، جامعة عين شمس، ١٩٩٥، ص١٣.

٣.احمد حسين اللقاني: **المناهج بين النظرية والتطبيق**، القاهرة: عالم الكتب، ١٩٩٥، ص٢٥٨.

٤.حسن شحاتة، **مرجع سابق**، ١٩٩٠، ص٤٠.

٥. أمين أنور الخولي: **الرياضة والمجتمع**، الكويت: **سلسلة عالم المعرفة، ع٢١٦**، ١٩٩٦، ص٨١.

وتتيح الأنشطة على اختلافها فرصاً لنمو الخبرة في التخطيط، والعمل التعاوني، فالتخطيط المشترك بين المعلم وتلاميذه يعبر عن مشاركة ذاتية ودافعية تشعر التلاميذ بمسؤولية شخصية عند تخطيط المناشط التي يعرف التلاميذ نتائجها المفيدة، كما أن هذه النتائج تتيح الفرصة للتقدير الفردي والجماعي، الذي يحس معه التلاميذ بالانتماء والمشاركة والمكانة[١].

وتلعب الأنشطة المدرسية بصفة عامة، والرياضية بصفة خاصة وقيمها أدواراً نبيلة في تحقيق التوازن الاجتماعي عن طريق تخفيف حدة الصراع والتنافس الاجتماعي[٢]، ويكتسب التلاميذ عن طريق ممارسة الأنشطة التربوية بمختلف مجالاتها خبرات متكاملة في شتى مجالات الحياة، كما يكتسبون مجموعة من المهارات الاجتماعية مثل التعاون، وإيثار المصلحة العامة على المصلحة الشخصية، والعمل من أجل صالح الجماعة، واحترام الآخرين والمشاركة، وتحمل المسئولية[٣].

فالأنشطة التربوية عموماً تتيح فرصاً غنية لتحقيق ذات التلاميذ، ومن خلال مروره بخبرات النجاح والفشل في غضون ممارساته للأنشطة تعمل هذه الخبرات على توسيع مداركه وربط مفاهيمه وتطلعاته بواقعه وتعمل على زيادة إدراكه لحدوده وقدراته مما ينضج شخصيته الاجتماعية ويكسبه الثقة في نفسه[٤].

ج- الوظيفة السيكولوجية

تسهم الأنشطة التربوية بدور فعال في تنمية ميول التلاميذ ومواهبهم، كما تساعد التلاميذ على التنفيس عن الانفعالات الحبيسة واستنفاذ الطاقة الزائدة، وقتل الملل والروتين في حياة التلميذ مما يساعد كثيراً على التفاعل الايجابي بين المعلم والتلاميذ، وبالتالي تؤدي إلى تقليل المشكلات السلوكية لدى التلاميذ، ومن ثم تحقيق التوازن النفسي[٥].

د- الوظيفة الفسيولوجية

تتمثل الوظيفة الفسيولوجية في تحقيق مطالب النمو الجسمي، واستغلال الإمكانات الجسمية، إلى أكبر حد ممكن، وتقبل التغيرات التي تحدث للنمو الجسمي والفسيولوجي والتوافق معها، وذلك في إطار تقديم المهارات الجسمية الضرورية للنمو السليم وتحقق الصحة الجسمية ورفع المستوى الصحي عند التلاميذ.

وكما تتضمن الوظيفة الفسيولوجية للنشاط التربوي إمداد التلاميذ بمعلومات عن الأسس العلمية للصحة والإسعافات الأولية، والوقاية من الحوادث، وتنمية عادات ومهارات متصلة بأنواع

١.حسن شحاتة، **مرجع سابق**، ٢٠٠٤، ص٤٣.

٢.أمين أنور الخولي، **مرجع سابق**، ١٩٩٦، ص١٩٠.

٣.السيد مصطفى السنباطي، **مرجع سابق**، ١٩٩٥، ص١٥.

٤.أمين أنور الخولي، **مرجع سابق**، ١٩٩٦، ص٨٧.

٥. هـادي أحمـد الفراجـي: **الأنشـطة التعليميـة ودور المشـرف والمعلـم فـي تصـميمها وتقويمهـا**، ٢٠٠٥، ص١٢، http://www.scribd.com/doc/21283593/12، ٢٠١٠/٦/٢٦.

الأنشطة الرياضية، هذا فضلاً عن كون النشاط التربوي يقلل من حالات الانفعال المصاحبة للضيق والغضب، والتي قد تؤثر على الفرد وعلى سلوكياته وعلاقاته مع الآخرين[١].

د- الوظيفة التعليمية والتثقيفية

إن ربط المقررات الدراسية بالأنشطة من شأنه تثبيت الحقائق لدى التلميذ، وتدريبه على الإيجابية في التعلم والانتفاع بما تعلمه من معارف بشكل عملي، وتزويده بالمهارات، كما أن الترويح عن التلميذ بين الحصص الدراسية يجدد نشاطه وحيويته، وينمي مهارات التفكير الناقد والقدرة الإبداعية لديه.

ومن خلال النشاط يتعلم التلميذ أشياء يصعب تعلمها في الفصل، حيث يمكن أن يزود بالمهارات والخبرات الاجتماعية والخلقية، والعلمية، التي لا يتسنى له غالباً اكتسابها بين جدران الفصول عن طريق الدراسة النظرية وحدها، كما يعمل على تنمية الكفايات المهنية، واكتشاف إمكانيات التلاميذ في التفوق المهني والحرفي، كما تتيح الفرصة لنمو خبراتهم في مجالات عديدة لبناء شخصيتهم، حيث تعلم على إمداد التلاميذ بمعلومات عن المهن وأساليب النجاح فيها[٢].

ومن خلال العرض السابق لوظائف الأنشطة التربوية يتبين لنا مدى أهمية الأنشطة في تنمية الجوانب المختلفة لشخصية التلميذ، مستخدمة في ذلك مختلف ألوان الأنشطة التربوية.

٤- مجالات الأنشطة التربوية

تتعدد وتتنوع مجالات الأنشطة التربوية داخل المدرسة بتعدد مجالات الحياة الإنسانية، وكل مجال منها له أهميته ودوره الذي يسهم به في العملية التعليمية، والتي تعطي الفرصة للتلاميذ لمزاولة أكبر قدر منها وفق ميولهم واستعدادهم وقدراتهم ومراحل نموهم، ويتوقف ذلك - إلى حد بعيد - على الجو المدرسي، والعلاقات الاجتماعية التي تسود بين التلاميذ بعضهم البعض وبين مشرفيهم، فكلما أتيحت الفرص للتلاميذ لاختيار الأنشطة التي تناسبهم كان ذلك أجدى لهم، مع ملاحظة أن اختيارهم للأنشطة أفضل من فرضها عليهم، حتى تكون ممارسة ومزاولة الأنشطة أكثر تحقيقاً لأهدافها التربوية المنشودة، وقد قسمت مجالات الأنشطة إلى خمسة أقسام هي[٣]:

١. **النشاط الأكاديمي Academic Activity:** ينظم على شكل نوادي العلوم، والفنون، واللغات.

١.عصام توفيق قمر: **الأنشطة التربوية في مواجهة المشكلات السلوكية للطلاب الأسباب، المظاهر، العلاج**، الإسكندرية: سلسلة دراسات في الأنشطة التربوية، ع٦، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٨، ص٤١.

٢.سهام محمد أمر الله طه، **مرجع سابق**، ٢٠٠٨، ص ص٤٣ -٤٦.

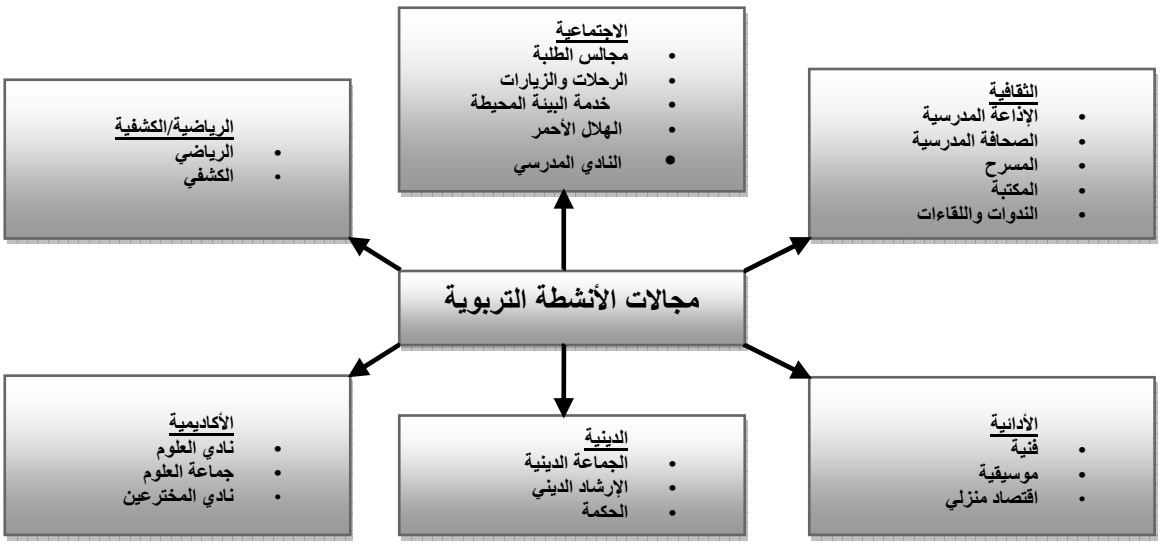
٣.صلاح الدين معوض: الأنشطة المدرسية الحرة في التعليم الثانوي العام، **مجلة كلية التربية**، ع١، جامعة المنصورة، ١٩٩١، ص١٢.

٢. **النشاط الأدائي Performance Activity:** يتم على شكل جماعات فنية، ومن أمثلتها: جماعة التمثيل، والموسيقى.
٣. **النشاط الرياضي: Athletic Activity** ويتمثل في فريق كرة القدم، والسلة، والكرة الطائرة، والتنس، والسباحة، وغيرها.
٤. **النشاط الاجتماعي Social Activity:** يتمثل في جماعة النشاط الاجتماعي، وجماعة الادخار، والخدمات العامة، وجماعة الهلال الأحمر، وغيرها.
٥. **النشاط السياسي: Political Activity** مثل جماعات المناقشة والمناظرة، والتي تتولى مهمة بحث المشكلات القومية والمحلية، وتبادل وجهات النظر.

بينما أوضح دليل تطوير الإدارة A Guide to Continuous Improvement Management(CIM) أن النشاط ينقسم إلى[1]:

١. **أنشطة أكاديمية:** وهي صممت خصيصاً لتؤثر مباشرة على الأداء الأكاديمي للتلاميذ.
٢. **أنشطة إثرائية:** وهي أنشطة تسعى لتحقيق مهارات ممتعة للتلاميذ ويكون لها أثر غير مباشر على التحصيل الأكاديمي.
٣. **أنشطة ترفيهية:** تركز بشكل أساسي على القوة البدنية بشكل عام مثل كرة السلة، وقد تكون الأنشطة بين خليط من أثنين أو ثلاثة معاً.

وفيما يلي عرض لأهم مجالات الأنشطة التربوية الأكثر شيوعاً في مدارس البحرين والتي يمكن إجمالها في المجالات: الثقافية، والاجتماعية، والرياضية والكشفية، والفنية، والدينية، والعلمية، والشكل (١) يوضح تقسيم مجالات الأنشطة التربوية.



شكل(١) تقسيم مجالات الأنشطة التربوية

1.Natalia Pane and Others, **A Guide to Continuous Improvement Management CIM for 21st Century** Community Learning Centers US Department of Education, Februaty1999.

أ- الأنشطة الثقافية:

تمثل الأنشطة الثقافية بعداً جوهرياً ومجالاً متسعاً في الأنشطة التربوية، وذلك لتميزها عن الأنشطة الأخرى تميزاً واضحاً، لأنها تؤدي إلى الارتقاء بالمستوى الثقافي للتلاميذ، وخاصة بعد أن تحول التعليم في مدارسنا من تعليم كان أقله علماً وأكثره مواد إنسانية إلى تعليم أكثره علماً وأقله تلك المواد الإنسانية[١]، والأنشطة الثقافية تعتبر أداة من أدوات تكوين الرأي العام، ووسيلة مهمة من وسائل التثقيف والمعرفة والتعبير عن النفس، ونمو الشخصية، والاندماج في الممارسات الثقافية من مناقشات، وندوات، ومحاضرات تثير التفكير، وتحث على الدفاع عن وجهة النظر، وتنمية الاتجاهات الفكرية السليمة، وهي الأنشطة التي تُقدم للتلاميذ من أجل تزويدهم بالمعارف والمعلومات التي تعمل على زيادة معارفهم وتنمية تفكيرهم، ويتجسد هذا في مناشط متنوعة مثل المكتبة المدرسية، القراءة الحرة، والخطابة، والإذاعة المدرسية، والندوات والمحاضرات، والصحافة المدرسية ممثلة في إعداد مجلات الحائط، والمجلات المدرسية بفاعلية وايجابية ومشاركة، بهدف تحقيق أهداف تربوية للمشرف الممارس، ومن تلك الأهداف تعويد التلاميذ حرية التعبير والجرأة في إبداء الرأي، وتعويده التمرس على قراءة النصوص التراثية مثل الشعر والنقد[٢] وغيره، **ومن أمثلتها:**

- **نشاط الإذاعة المدرسية:**

تحتل مكاناً بارزاً بين مجالات الأنشطة الثقافية لارتباطها بأنواع النشاط الأخرى الاجتماعية، والفنية، والعلمية، فهي تؤدي مهمتها الإعلامية كمنبر لكل ما تريد المدرسة أن تغرسه في نفوس تلاميذها في مختلف الميادين التربوية، وهي نافذة يطل منها التلاميذ على العالم الخارجي.

إذ يتدرب التلاميذ على وضع برامج الإذاعة المدرسية وتنظيم مواعيدها وتقديمها عبر ميكرفون المدرسة، فتكون منطلقاً للمواهب في الخطابة، والإلقاء، والأغاني، والأناشيد، والموسيقى، كما يتدربون على استخدام الأدوات والأجهزة الإذاعية والمحافظة عليها[٣].

- **نشاط الصحافة المدرسية:**

تحتل الصحافة المدرسية مركزاً مهماً بين الأنشطة المختلفة في المدارس لأنها تشارك في تبسيط المواد الدراسية والمناهج من خلال التداول اللاصفي لموضوعات المناهج الدراسية المختلفة بأسلوب صحفي شيق وممتع، بعيداً عن الأسلوب الصفي المعتاد[٤]، كما تساهم في علاج عيوب

١.زكي نجيب محمود: **ثقافتنا في مواجهة العصر**، القاهرة: مكتبة الأسرة، دار الشروق، ١٩٩٧، ص٢٤.

٢.عصام توفيق قمر، **الأنشطة التربوية في مواجهة المشكلات السلوكية للطلاب الأسباب، المظاهر، العلاج**، الإسكندرية: سلسلة دراسـات في الأنشطة التربوية، ع٦، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٨، ص ص٤٨-٤٩.

٣.عصام توفيق قمر: **التكامل بين العملية التعليمية والأنشطة التربوية في المدرسة الابتدائية**، الإسكندرية: سلسلة دراسات في الأنشـطة التربوية، ع٥، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٨، ص٤٣.

٤.طه عمر: **الصحافة المدرسية الشكل والمضمون**، الإسكندرية: مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦، ص٢٠.

المنهج التقليدي الذي يركز على المواد النظرية الأكاديمية ويغفل المواد العلمية التي تهدف إلى الإعداد للحياة[١]، وتعتبر الصحافة المدرسية هي أحد أشكال الصحافة النوعية التي تهتم بفئة معينة، وتهدف في الأساس إلى التعبير عن هذه الفئة، ومن خلال الصحافة المدرسية يمكن تنمية مفهوم يطلق عليه "مثلث الاتصالات" (القراءة، الكتابة، المحادثة)، الذي يحتاج إلى أسلوب يمكن من خلاله أن تتضح طبيعة استخدام اللغة والنمو اللغوي للتلاميذ على المدى البعيد[٢].

وتهدف الصحافة المدرسية إلى التعبير عن آراء التلاميذ، وعن القضايا التربوية من وجهة نظرهم، كما تعمل على تنمية الجرأة الأدبية لدى التلاميذ كخطوة أولى نحو تنمية جيل مستنير قادر على مواجهة مشكلاته ووضع الحلول المنطقية لها[٣].

- **نشاط الدراما والمسرح:**

المسرح المدرسي شكل من أشكال الأنشطة الثقافية التي تتسم بالحيوية، والذي يضم العديد من الممارسات التي تتعلق بالأنشطة المدرسية الأخرى، مثل أنشطة اللغة العربية: التأليف، والإلقاء، والشعر، والموسيقى، والفنون: الديكور، والصيانة: إضاءة، والزراعة، والاقتصاد المنزلي، وإذا أحسن استغلاله يمكن من خلاله تنمية العديد من الأنشطة في الحيز المدرسي، وخارجه، ولما للمسرح من قدرة على الانتشار خارج جدران المدرسة، حيث تؤكد الدراسات على أهمية الأنشطة الدرامية في النمو اللغوي لدى التلاميذ في المراحل الأولى[٤].

وللمسرح المدرسي دور فعال في المساهمة في النواحي التعليمية، حيث يتولى التلميذ تجسيد الشخصيات، وتصوير الأفكار التي ترد في المنهج، ثم يقوم بأدائها أمام التلاميذ، وبذلك يكون التلميذ مشاركاً وليس متلقياً فقط[٥].

- **نشاط الخدمات المكتبية:**

من خلال الخدمات المكتبية يزود التلاميذ بمهارات تمكنهم من استخدام كل مصادر المعرفة والانتفاع بها، حيث تحتوي المكتبة على العديد من جماعات النشاط منها: جماعة الحوار، جماعة الإعلان والنشر عن الكتب، والخدمة المكتبية، جماعة أصدقاء المكتبة.

وتهدف المكتبة إلى تنمية المهارة في استخدام الكتب والمكتبات والبحث الفردي، وتنمية التذوق الفني، وتشجيع التعلم مدى الحياة، كما تشجع المشاركة الاجتماعية، والممارسة الديمقراطية،

١.رجاء محمود عثمان، عصام توفيق قمر، **مرجع سابق**، ٢٠٠٩، ص٧١.

2.Cobine, Gary R ,**Effective Use of Student journal Writing**, ED378587, 1995.

٣.حسن محمد علي خليل: دور أخصائي الإعلام التربوي في الارتقاء بالأنشطة الإعلامية في المدارس المصرية، **رسالة ماجستير غير منشورة**، معهد دراسات للطفولة، جامعة عين شمس، ١٩٩٩.

٤. حسني عبد المنعم حمد محمد: مدى إسهام المسرح المدرسي في تحقيق بعض أهداف التعليم الابتدائي، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية التربية بأسوان، جامعة أسيوط، ١٩٩٣.

٥. سهام محمد أمر الله طه، **مرجع سابق**، ٢٠٠٨، ص٦٧.

فيمكن من خلال ممارسة جماعات النشاط بالمكتبة تدريب التلاميذ على المهارات العملية المختلفة من إعداد الفهارس، وتبويب الكتب والمجلات علي الأرفف، وتنويع الثقافة وتعميق المعرفة لدى التلاميذ[١].

- **نشاط الندوات واللقاءات الثقافية:**

تنظم المحاضرات والمناظرات، ويتدرب التلاميذ على فن الإلقاء، والمناقشة، وآداب التخاطب، واحترام الرأي، ويتم صقل المواهب الأدبية، حيث يجد التلاميذ فرصتهم في المشاركة في واحد من هذه الوجوه الثقافية، إذ يستطيع التلميذ أن يكون متحدثاً، كما يستطيع أن يكون مستمعاً[٢].

ب- الأنشطة الاجتماعية:

تعد الأنشطة الاجتماعية من الطرق التي يمكن من خلالها أن يكتسب التلاميذ القدرة على التفكير والمناقشة بوضع الخطط وتحمل المسئولية من خلال العمل داخل الجماعات الاجتماعية، والتي تهدف بشكل أساسي إلى الكشف عن ميول التلاميذ وهواياتهم، وتدريب التلاميذ على حسن التعامل مع الآخرين، وتكوين علاقات اجتماعية سليمة بما يخفف من التوتر والخلافات بين الأفراد، ويعتبر العمل الجماعي والتعاوني مجالاً خصباً لممارسة القيادة والتبعية، واحترام رأي الجماعة وتقدير المسئولية نحو الآخرين، ومن أمثلة هذا النشاط: الرحلات والزيارات، وخدمة البيئة المحيطة، وجماعات الهلال الأحمر، ومجالس التلاميذ، والأندية المدرسية[٣].

- **نشاط الرحلات والزيارات:**

يكتسب التلاميذ خبرات جديدة عن طريق المشاهدة وملاحظة الأشياء على الطبيعة، وتتاح الفرصة لهم لممارسة التخطيط للرحلة، وتحمل مسئولية تنظيمها، والإعداد لها، وتسجيل الخبرات التي تكشف عنها كل رحلة أو زيارة، كما تقوي الروابط والصلات الاجتماعية بين التلاميذ في هذا النشاط، وتسهم في تحقيق الحرية والتعاون وخدمة الجماعة، وتحمل المسؤولية، وهي فرصة يفهم فيها المشرف تلاميذه بعيداً عن جدران المدرسة فيعاملهم كصديق ويجلسون على مائدة واحدة، ويناقشهم في أمور حياتهم، ويكسب التلاميذ في الرحلة السلوك الاجتماعي المرغوب فيه من خلال النشاط الإيجابي، وكذلك من خلال المرح والترفية، والمعارف التي تبعث في نفسه الارتياح، وتنمي الوعي لديه، وتشبع ميوله للمغامرة والبحث عن المعرفة والاستمتاع بجمال الطبيعة، والوقوف على معالم النهضة القديمة والحديثة، واكتساب التلاميذ لبعض القيم مثل: النظام، القيادة، التعاون،

١.حسن عبد الشافي: **مجموعة المواد بالمكتبات المدرسية**، الرياض: دار المريخ للنشر، ١٩٩٨، ص ص٣٤-٣٦.

٢.محمد إسماعيل الجاويش، **مرجع سابق**، ٢٠٠٨، ص٣٨.

٣.محمد عبد العال حمادة، وآخرون: **جماعات النشاط، سلسلة مكتبة الأخصائي الاجتماعي**، القاهرة: وزارة التربية والتعليم، الإدارة العامة للتربية الاجتماعية، ١٩٩٣، ص١٩.

الاعتماد على النفس، علي أن تتضمن برامج الرحلات والزيارات ألواناً مختلفة من النشاط العلمي والترويحي [١].

- **نشاط خدمة البيئة المحيطة:**

في هذا النشاط يمارس التلاميذ المشاركة في حل مشكلات البيئة، وتدعيم أواصر التعاون بين المدرسة والمنزل، والعمل على امتداد رسالة المدرسة خارج أسوارها من خلال الاتصال بالمؤسسات الاجتماعية، والمشاركة في تنفيذ المشروعات التي تحث على النهوض بالبيئة المحلية (كالخدمة الاجتماعية) والمشاركة في محو الأمية، والترفيه عن المرضى بالمستشفيات، والمشاركة في الاحتفال بالأعياد والمناسبات الوطنية والدينية[٢]، بهدف نمو ولاء التلاميذ لمجتمعهم وزيادة إخلاصهم له.

- **نشاط مجالس التلاميذ:**

تعتبر مجالس التلاميذ (التربية السياسية) أحد الأشكال التي يمكن من خلالها نقل المعارف والمعلومات، والقيم والاتجاهات والمهارات، بشكل مقصود من أجل المشاركة الايجابية والسليمة في العملية السياسية، ولها ثلاث مستويات: مستوى الفصل، مستوى الصف الدراسي، مستوى المدرسة، وتهدف إلى تقبل الغير، ويراعى فيها إعداد جدول زمني لنواحي النشاط لتجنب التعارض بينها، ومواجهة موقف انتخاب أعضاء المجلس، وإدارة الاجتماعات، إذ أصبح من الواضح أن التربية للمواطنة لا يمكن تحقيقها بصفة شاملة دون ممارسة تحت إشراف وتوجيه واع وسليم، وهذه مسئولية مهمة في إعداد المواطنين، وينبغي ألا تترك للصدفة وحياة ما بعد المدرسة، أو للحياة خارج المدرسة[٣].

- **نشاط جماعة الهلال الأحمر:**

يعتبر النشاط الصحي بالمدرسة عنصراً مهماً يهدف إلى نشر الوعي الصحي بالمدرسة والبيئة المحلية، وتكون عادات صحية يحتاجها المجتمع، وكذلك إسهام التلاميذ في تقديم الخدمات البيئية والصحية، بهدف نشر الثقافة الصحية، مراقبة النواحي الصحية بالمدرسة، والقيام بالإسعافات الأولية في الرحلات والمعسكرات، مما يسهم في تدريب التلاميذ على خدمة أنفسهم، وتحقيق حياة معيشية أفضل لمجتمعهم[٤].

١.دلال فتحي عيد: **دور المدرسة في تفعيل مشاركة التلاميذ بالأنشطة التربوية**، القاهرة: المكتبة العصـرية للنشـر والتوزيـع، ٢٠٠٨، ص٤٠.

٢.عصام توفيق قمر، **التكامل بين العملية التعليمية والأنشطة التربوية في المدرسة الابتدائية**، الإسكندرية: سلسلة دراسات في الأنشـطة التربوية، ع٥، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٨، ص٤٥.

٣. فكري حسن ريان: **التدريس أهدافه وأسسه وأساليبه وتقويم نتائجه وتطبيقاته**، القاهرة: عالم الكتب، ١٩٩٥.

٤.عقيل محمود رفاعي: دور التنظيمات المسئولة عن الأنشطة المدرسية في تحقيق أهدافها بالمدرسة الثانويـة، **رسـالة ماجسـتير غيـر منشورة**، كلية التربية ببنها، جامعة الزقازيق، ١٩٩٢، ص٩٥.

- **نشاط الأندية المدرسية (الصيفية):**

يتم العمل بالأندية المدرسية طوال العام، وخلال فترة الإجازة الصيفية بوجه خاص، بما يساعد العملية التعليمية والتربوية بالمدرسة على تحقيق أهدافها المنشودة، وبما يحقق للتلاميذ ومجتمعهم النفع والفائدة المرجوة، حيث يتم إشباع الميول الخاصة لدى بعض التلاميذ، وتدعيم صلات الود بينهم على المستوى القومي[١]، من خلال استغلال أوقات الفراغ، وحماية التلاميذ من الاتجاهات الضارة بالمجتمع، وإشباع هواياتهم بطرق تربوية هادفة وتنمية مواهبهم والعمل على إكساب التلاميذ بعض المهارات التي تتفق وميولهم[٢].

ج - الأنشطة الرياضية والكشفية:

تهتم الدول المتقدمة بتشجيع مواطنيها على ممارسة الرياضة، ولا يكاد يخلو مجتمع من المجتمعات الإنسانية من ممارسة أحد أشكال الرياضة، فهي تحرر الإنسان من غرائزه العدوانية، التي إذا لم تجد متنفساً لها من خلال الأنشطة الرياضية فإنها تجد قنوات أخرى، غالباً ما تنعكس بالأذى على المجتمع، لذا فإن ممارسة الرياضة بمنزلة صمام أمان للمجتمع[٣]، وتهدف الأنشطة الرياضية والكشفية إلى تنمية الصفات البدنية والصحية، والكفاية العقلية والذهنية، والنمو الاجتماعي، والخلقي للجماعة، والثقة بالنفس والجرأة والإقدام.

- **النشاط الرياضي:**

هو عبارة عن الألعاب الحرة المنظمة التي يمارسها التلاميذ تحت إرشاد قيادة واعية، وفي إطار خطة مدروسة لتحقيق أهداف محددة وواضحة، ويعد ركناً مهماً من أركان النشاط التربوي العام بالمدرسة[٤].

- **نشاط الحركة الكشفية:**

إن التربية الكشفية تنطلق من منهج ينمي روح البحث والتنقيب والاستكشاف، ويكسب التلاميذ خبرات ومهارات ومعارف تفيدهم في حياتهم، وتهذب من سلوكهم، وتدعم الروابط بينهم، وتنمي لديهم سلوك العمل بروح الفريق[٥].

والحركة الكشفية بفلسفتها وأهدافها لها طريقتها التربوية التي يتبعها الكشافون في جميع أنحاء العالم، وهي تعد التلاميذ إعداداً سليماً ليكونوا مواطنين صالحين قادرين على العمل والإنتاج، وهي تستلهم أصولها ومبادئها من النواحي الروحية للإنسان والمجتمع، كما تتميز بأنها تتضمن الالتزام

---

١. دلال فتحي عيد، **مرجع سابق**، ٢٠٠٨، ص٤١.

٢.سهام محمد أمر الله طه، **مرجع سابق**، ٢٠٠٨، ص ٦٢.

٣.أمين أنور الخولي، **مرجع سابق**، ١٩٩٦، ص٧.

٤. أحمد محمد أحمد: النشاط الثقافي الحر واقعة ومعوقات تحقيقه بالتعليم الثانوي العام، **مجلة كلية التربية**، ج١، ع١٣، جامعة أسيوط، ١٩٩٧، ص١٩.

٥.علي بن محمد التويجيري: **خطوات في العمل التربوي المشترك**، الرياض: مكتب التربية العربي، ١٩٩٦، ص٣٠٨.

بالعمل بمبادئ الحركة والتربية من خلال الممارسة والعمل بنظام المجموعات الصغيرة تحت قيادة المشرف بما ينمي لدى التلاميذ الثقة بالنفس والاعتماد على الذات[١].

د- الأنشطة الأدائية:

ومن أمثلتها ما يلي:

- **النشاط الفني:**

التربية الفنية من المجالات الخصبة لظهور القدرات الإبداعية للتلاميذ، وتهدف إلى تنمية مواهبهم ورفع حسهم الفني، وتدريب حواسهم، وتعمل على ترجمة مشاعرهم النفسية إلى نشاط فني متنوع، كما تعمل على شغل أوقات فراغهم فيما يعود على مجتمعهم بالنفع والفائدة [٢].

- **النشاط الموسيقي:**

يؤدي النشاط الموسيقى دوراً مهما في التربية والتعليم، كما أن لها أثراً فعالاً في تهذيب الأخلاق، وتزيد من مستوى شغفهم للدروس، كما أن النشاط الموسيقي ينمي الإدراك الحسي السمعي لدى التلاميذ، وذوقهم، ويكشف عن ذوي الاستعدادات والمواهب في سن مبكرة، وينمي القدرات الإبداعية لديهم، وينمي قدرات التلميذ على التعبير عن أفكاره بواسطة الألحان والإيقاعات، بتدريبه على التلحين[٣].

- **نشاط الاقتصاد المنزلي:**

يعمل نشاط الاقتصاد المنزلي على تهيئة الأجواء المناسبة لإعداد الفتيات للحياة، عن طريق توفير المناخ الصالح للتطبيق العملي في ظل منهاج ونظام مستتب، إذ يهتم هذا النشاط بدراسة الإنسان وحاجاته وتطوره خلال مراحل الحياة ، ثم العمل على سد حاجات الإنسان من موارد البيئة المحددة المتاحة، كما يهدف الاقتصاد المنزلي إلى دراسة المشكلات الأسرية والمنزلية، بغية تحقيق رفاهية الأسرة[٤].

هـ- الأنشطة الدينية:

تعد الأنشطة الدينية أحد الأنشطة التربوية التي يقوم بالإشراف عليها معلم التربية الدينية، أو معلم اللغة العربية، وتتم من خلال مجموعة من الجماعات، مثل: جماعة إحياء المناسبات الدينية، جماعة الإرشاد، وجماعة المسجد، وجماعة حفظ القرآن الكريم والمجلة الدينية، والمسابقات الدينية، وتتطلع تلك الجماعات ببعض الأنشطة منها: تثقيف التلاميذ بالحكم والمأثورات عن القيم

١.سهام محمد أمر الله طه، **مرجع سابق**، ٢٠٠٩، ص ص٧٢-٧٣.

٢. رجاء محمود محمد عثمان تقويم الأنشطة في ضوء أهدافها التربوية بالمعاهد الأزهرية الثانوية، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كليـة الدراسات الإنسانية، جامعة الأزهر، ٢٠٠٠، ص ص١١٩-١٢٠.

٣.تفيده أحمد مرسي الملاح: التربية الموسيقية وتنمية القدرات الإبداعية لدى الطفل، **مجلة كلية التربية**، ع٢٨، جامعة الزقازيق، ١٩٩٧.

٤.ايزيس عازر نوار، سهير فؤاد نور: **استراتيجيات وطرق تدريس الاقتصاد المنزلي**، الإسـكندرية: دار المعرفـة الجامعيـة، ١٩٩٨، ص٨١.

والسلوكيات المرغوبة، جمع المختارات من القرآن الكريم والحديث الشريف، وكلام الحكماء، إعداد لوحات حكيمة وتعليقها في موضع مناسب، فض الخصومات بين التلاميذ، وملاحظة تصرفاتهم وتوجيههم إلى السلوك الطيب على قراءة القرآن الكريم، وأداء صلاة الجماعة بهدف تحقيق الكثير من الأهداف التربوية في إطار إسلامي[١].

و- الأنشطة الأكاديمية:

وهي الأنشطة التي لها علاقة بالمواد الأكاديمية مثل الأنشطة العلمية، أنشطة الرياضيات، أنشطة التاريخ والجغرافيا، ومن أهم هذه المجالات وأكثرها شيوعاً بالمدارس: جماعات العلوم، نادي العلوم، نادي المخترعين.

- **جماعات العلوم:**

ويقبل عليها التلاميذ ذوو الاهتمام الخاص بالمجالات العلمية، حيث يجدون فيها إشباعاً لميولهم نحو العلوم وتطبيقاتها لكسب المزيد من المعرفة عنها، ولتنمية مهاراتهم فيها[٢].

- **نوادي العلوم:**

نادي العلوم تنظيم مدرسي بسيط نسبياً يديره التلاميذ بإشراف المشرف، يجد فيه التلاميذ المتعة، ويهدف إلى تنمية روح التعاون، والشعور بمتعة الإنجاز، وتنمية الابتكار وتقديم خدمات للمجتمع والبيئة، وتنمية الوعي العلمي لدى الجمهور خارج المدرسة، وتنمية المواهب والقدرات العلمية، وتطبيق المعرفة العلمية عملياً، وتطبيق شروط الأمن والسلامة أثناء العمل، وزيادة الفهم للكون والظواهر العلمية[٣]، ومن أنشطته الرسوم العلمية، والصناعات الكيماوية، وتربية الدواجن والطيور، وزراعة النباتات.

- **نادي المخترعين:**

وهي نوادي لتنمية الإبداع الكامن لدى التلاميذ، يستثير خيالهم، ويعاون على تنمية ما لديهم من أفكار علمية وتُنظم من خلال هذا النادي مسابقات اختراع ولها جوائز، على أن تسجل قائمة بالاختراعات الفائزة، وتوصف بالتفصيل[٤].

٥. أسس ومحددات الأنشطة التربوية:

إن اختيار أشكال النشاط التربوي ومجالاته يبدأ من مراحل تصميم المناهج وتخطيطها، إذ أن

---

١. سهام محمد أمر الله طه، **مرجع سابق**، ٢٠٠٩، ص ص٧٥-٧٦.

٢. إبراهيم بسيوني عميرة: **الأنشطة العلمية غير الصفية ونوادي العلوم**، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٩٩٨، ص ص٧٠-٧٩.

٣. محمد إبراهيم فايد: أثر التحاق تلاميذ المدارس الثانوية بنوادي العلوم على نمو بعض علميات العلم لديهم وعلى تحسين اتجاهاتهم نحو التعلم الذاتي، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية التربية بقنا، جامعة أسيوط، ١٩٩٠، ص٦٨.

٤.إبراهيم بسيوني عميرة: **مرجع سابق**، ١٩٩٨، ص ص ١٧٢-١٧٣.

هذا الأمر يسير في خط متواز مع غيره من عناصر المنهج الدراسي، والمخططون يتناولون النشاط في إطار تناولهم "لتركيبة الخبرة المربية" المناسبة التي يكون من ضمنها نشاط يمارسه المشرف والتلميذ، وبذلك يمكن القول إن ما يتم تحديده من أنشطة على المستوى التخطيطي لا يمثل قيداً على المعلم، ولكنه يستطيع الإفادة منه نقلاً وتطويراً أو ابتكاراً، وتكاد تتفق الكثير من الدراسات والبحوث على أن اختيار أشكال النشاط التربوي كماً وكيفاً تعتمد على[1]:

أ- **فلسفة المنهج:** تحدد نمط الفلسفة التي يتبناها منهج النشاط المدرسي: نوعاً وكماً.

ب- **نمط الإشراف السائد:** لا يمكن تحقيق أهداف المنهج دون تكامل بين عناصره، ودون تكامل بين المشاركين فيه جميعهم، والمعنيين بتنفيذه.

ج- **اتجاه المعلم:** لابد من تكوين اتجاه ايجابي لدى المعلم نحو النشاط التربوي.

د- **عملية التقويم:** يؤثر التقويم إذا تضمن جانب واحد للنشاط في ممارسة التلاميذ للنشاط، فالتقويم الذي يكتفي بقياس جانب المعلومات لدى التلاميذ سيؤدي بالتلاميذ إلى إهمال النشاط، والاهتمام بالاستعداد للامتحانات التي تغطي جانب المعرفة فقط، في حين أنه لو اتجه التقويم إلى نشاط التلميذ واهتم به وجعل له وزناً نسبياً في عملية التقويم، فإن ذلك سيدفع التلاميذ إلى الاهتمام بالنشاط وممارسته لأنه يشكل جزءاً من المنهج وبالتالي من التقويم.

ه- **الإمكانات المتاحة**: يحتاج النشاط إلى تمويل مادي لتوفير المواد الخام والأجهزة والأدوات والنماذج، وقد يكون هذا التمويل من جانب المدرسة، أو مشاركة بينها وبين التلاميذ المشاركين في النشاط، أو من حصيلة مجالس الآباء، أو من معونات خارجية، ذلك لأن الإمكانات تشكل بعداً أساسياً للنشاط وممارسته واتساعه أو ضيقه أو تلاشيه من خريطة العمل التربوي بالمدرسة.

كما يمكن إجمال أهم أسس الأنشطة التربوية بالمدرسة الابتدائية فيما يلي[2]:

- مراعاة ميول التلاميذ في اختيار الأنشطة وممارستها، وتجانسهم في النشاط الواحد.
- وضوح أهداف النشاط والعمل الجاد على تحقيقها.

---

١. راجع في ذلك:

- أحمد حسين اللقاني: **المناهج بين النظرية والتطبيق**، القاهرة: عالم الكتب، ١٩٩٥، ص ص ٢٠٧-٢٠٩.
- محمد الحماحمي: التجارب العالمية في مجال النشاط التربوي، **المؤتمر الأول للأنشطة التربوية "جودة وإبداع"**، الإمارات العربيـة المتحدة: وزارة التربية والتعليم، الأنشطة والرعاية الطلابية، ٢٠٠١، ص ص٤٦٣-٤٦٤.

٢. راجع في ذلك:

- محمد إبراهيم عطا: **المناهج بين الأصالة والمعاصرة**، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية، ١٩٩٢، ص١٧٤.
- حسن شحاتة، **مرجع سابق**، ١٩٩٠، ص ٣٨٦.
- حسن شحاتة: **تعليم اللغة العربية بين النظرية والتطبيق**، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، ٢٠٠٠، ص ٧١.
- وزارة التربية والتعليم (القاهرة): **النشاط المدرسي في التربية الدينية**، القاهرة: وزارة التربية والتعليم، ١٩٦١، ص ص١٩-٢٣.

- مراعاة طاقات التلاميذ في النشاط الذي يقومون به.
- التخطيط طويل المدى للنشاط حتى لا يكون نشاطاً مرتجلاً.
- مراعاة المرونة في وضع خطة تنفيذ النشاط بما يسمح بالتعديل عند الحاجة.
- وضع إطار تنظيمي لكل نشاط من حيث:
  أ. تحديد الموعد والمكان المناسبين لكل نشاط.
  ب. تعيين مشرف لكل نشاط.
  ج. تسجيل النشاط في سجلات خاصة.
  د. حفظ السجلات الخاصة بكل نشاط.
  ه. إعداد سجل خاص بكل تلميذ يسجل به النشاط الذي يمارسه ومدى تفوقه فيه.
- إشراك المشرف لتلاميذه في التفكير في أنواع الأنشطة المختلفة.
- مراعاة الاحتفاظ بنتائج بعض النشاطات المتفوقة والبارزة.
- توفير الإمكانات المناسبة التي يحتاجها كل نشاط.
- الارتباط بينه وبين عناصر المنهج الأخرى: الفلسفة، الأهداف، المحتوى والتنظيم، استراتجيات التدريس، أساليب التقويم).
- الارتباط بينه وبين التلميذ: حاجاته، اهتماماته، إثارة التفكير، التنوع.
- إتاحة الفرص للجميع للمشاركة بإيجابية.
- إثارة مشكلات تكون موضع دراسة وتحليل.
- الحاجة إلى استخدام مصادر متنوعة غير الكتب المدرسية.
- اعتمادها على الجهود الفردية والجماعية، مع مراعاة ظروف كل بيئة.
- يعتمد التنفيذ على التخطيط المشترك بين المعلم والتلاميذ.
- أن يكون دور مشرفي النشاط التوجيه والإرشاد وحث التلاميذ على التجديد والابتكار في جو ديمقراطي متعاون.
- ألا يفصل بين الجانب المعرفي والجانب الوجداني والأدائي.
- أن يقوم النشاط على التلقائية الموجهة ويجري في جو ديمقراطي تسوده الحرية والتفاهم وتبادل الرأي، والاعتزاز بقيمة الفرد بالنسبة إلى المجموع والعكس.
- تمكن المعلم من كفايات تخطيط النشاط وتنفيذه مع تلاميذه.

٦. خطوات تنفيذ النشاط التربوي:

لممارسة النشاط التربوي بطريقة صحيحة، يجب أن يسير وفق خطوات التخطيط، التنظيم، والتنفيذ، والتقويم كما يلي:

أ- التخطيط للنشاط:

يتم التخطيط للنشاط التربوي قبل بداية العام الدراسي، ويجب أن تكون خطة النشاط من المرونة بحيث تقبل التعديل أثناء التنفيذ، وبصفة عامة، فإنه عند وضع خطة النشاط التربوي يجب مراعاة ما يلي[1]:

١- تحديد الأهداف التربوية المنشودة، وتنوع ألوان النشاط بالمدرسة.

٢- تحديد ميزانية النشاط ومصادر تمويلها ثم توزيع الميزانية على نواحي النشاط المختلفة، وتوزيع الإشراف على ألوان النشاط التربوي، حيث يتم توزيع الإشراف على المتخصصين والمعلمين كُلّ وفق استعداداته وميوله، كما تشتمل الخطة على مواعيد وأماكن ممارسة كل لون من ألوان النشاط، ويوضع ذلك في جدول يسهل على المدرسة مهمة الإشراف عليها جميعاً.

٣- وضع وسائل تنفيذ النشاط، وتقويم برامجه، وذلك أثناء تنفيذها وعقب الانتهاء منها.

٤- التوعية والإعلان الواضح للتلاميذ بأهمية البرامج وضرورة المشاركة فيها.

ب- تنظيم النشاط:

تهتم العمليات التنظيمية بتوزيع الأدوار على السواعد البشرية، بحيث يقوم كل فرد بالعمل الذي يناسبه، ويمكنه أداؤه على الوجه الأكمل في إطار من التعاون لتحقيق أهداف الأنشطة، ويشمل التنظيم مجموعة من الأسس هي[2]:

١- تدرج المسئوليات، وتقسيم العمل من خلال إنشاء هيكل تنظيمي يراعى فيه تقسيم الأعمال وتصنيفها بطريقة تضمن كفاءة التنظيم.

٢- التوازن، أي توزيع المسئوليات بما يؤدي إلى عدم تراكم الأعمال عند بعض الأشخاص.

٣- وحدة القيادة، أي تلقي التعليمات من مصدر واحد، مما يساعد على عدم وجود تناقض وحسن سير العمل.

٤- تحديد الوظائف من حيث الكم وتوصيف المهام الجماعية لكل عمل.

٥- مراعاة تدريب المشرفين على الأنشطة لكي يتحقق لهم النمو المهني ويرتقي أداؤهم الإداري والأكاديمي.

٦- تصور ميزانية تقريبية لتنفيذ برنامج النشاط.

١.إيمان عبد الراضي أبو الحسن حلبي: التخطيط لدعم الأنشطة المدرسية في مرحلة التعليم الأساسي في مصر، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية التربية بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، ٢٠٠٤.

٢.محمد حسن الحبشي وآخرون، **مرجع سابق**، ١٩٩٨، ص ص١٧-١٨.

وبناء على ما سبق نشير إلى كيفية تنظيم جماعات النشاط والتي تعنى بمجموعة من التلاميذ لهم ميل وهدف مشترك يشتركون فيه من خلال برنامج تقوم بتنفيذه تحت إشراف متخصص في العمل مع الجماعات.

ج- تنفيذ النشاط:

يلي التنظيم البدء في تحويل الخطة إلى واقع عملي داخل المدرسة، لكي يحقق النشاط التربوي أهدافه، فإنه يراعى في عملية التنفيذ ما يلي[1]:

١- ضرورة تعريف التلاميذ بأهمية النشاط التربوي وتوزيع مسئوليات كل نشاط على التلاميذ كل حسب ميوله واستعداداته ومستوى نضجه.

٢- يجب أن يتيح مشرفو الأنشطة التربوية للتلاميذ حرية الاختيار بين الأنشطة المختلفة وفق ميولهم واحتياجاتهم.

٣- يجب أن يهيئ المشرف للتلاميذ المواقف التي تعينهم على إنماء شخصياتهم من ناحية، وممارسة القيادة والتبعية وتحمل المسئولية والتعاون من ناحية أخرى.

٤- أن يحدد المشرف مع تلاميذه خطوات النشاط ومراحله كي لا ينحرفوا عن الهدف.

٥- أن يسجل المشرف تقريراً عن النشاط يبين هدفه وسير تلاميذه فيه.

د- تقويم النشاط التربوي:

لكي يحقق التقويم الغرض منه يجب أن يكون مستمراً أثناء وبعد التنفيذ، هذا بالإضافة إلى تعديل وسائل التقويم وأدواته وكذلك القائمين بعملية التقويم، حيث يشارك التوجيه الفني في عملية المتابعة والتقويم.

٧. مقومات الأنشطة التربوية

هناك أربعة مقومات أساسية للنشاط التربوي وهي[2]:

أ- أعضاء الجماعة: هم أساس نجاح جماعة النشاط ونموها، إذ يتم الإعلام عن الجماعات عن طريق الإذاعة المدرسية وصحافتها والإعلان أو الاتصال المباشر بالتلاميذ في فصول الدراسة.

ب- رائد الجماعة: وهو المؤثر في الجماعة عن طريق صفاته الشخصية، ومظهره العام، وأسلوبه في الحياة، وخبراته، والطريقة التي يتبعها في توجيه الجماعة، وطريقة تعاملاته، وعلاقته مع الجماعة.

١.وزارة التربية والتعليم (القاهرة): الإدارة العامة للتربية الاجتماعية، **قرار وزاري رقم٥، بتاريخ ١٩٩٣/١١/٣ الآباء والمعلمين**، المادة الثامنة عشر، القاهرة: مطابع مؤسسة الشعب والطباعة والنشر، ١٩٩٣، ص١٠.

٢.حسن شحاتة، **مرجع سابق**، ١٩٩٠، ص ص٢٩-٣٠.

ج- **برنامج النشاط**: يحدد له أهدافاً وأساليب لتحقيقه ولنجاحه، ويجب إشراك التلاميذ جميعاً في وضعه ليعبر عن رغباتهم، ومشاركتهم الفعلية في تنفيذه، وفي توزيع مسئوليات هذا التنفيذ، مع ضرورة أن يكون العمل والدور الذي يقوم به كل طالب مناسباً لاستعداداته حتى يكون البرنامج قابلاً للتنفيذ.

د- **تنظيم الجماعة:** وفيه يشرح الرائد أهداف تكوين الجماعة ومواعيد اجتماعاتها وأماكن الاجتماع والأدوات المطلوبة من التلاميذ وما ستقدمها المدرسة.

وهذه المقومات تعمل على[1]:

- تحقيق النشاط التربوي للجوانب التربوية للمنهج الدراسي، وما تضمنته من مقومات مرتكزة على مبادئ الدين الإسلامي الحنيف.
- تركيز النشاط التربوي على الجوانب العقلية والجسمية للتلاميذ، حسب مرحلته السنية واستعداده وميله، وخاصة في مجال التطبيق للخطط والبرامج والمشروعات التي تتيحها المدرسة لتلاميذها في مجال النشاطات التعليمية والتربوية.
- أن يكون المقياس الحقيقي للنشاط، مدى تفاعل التلاميذ واستفادتهم منه تربوياً وتعليمياً.
- تكامل النشاط بين المعرفة المرتكزة على الأسس العلمية وبين التربية كركيزة عملية لتحقيق العلم والخبرة والفعاليات الاجتماعية القيمة.
- الاستثمار الموجه للفراغ لدى التلاميذ بما يرسخ العادات البناءة ويبعدهم عن السلبية والانحراف.

٨. معوقات الأنشطة التربوية:

على الرغم من الاهتمام الذي يحظى به النشاط في المدارس، إلا إنه يواجه حصيلة من المعوقات كشفت عنها الأدبيات التي تحول دون تحقيق الأنشطة التربوية لأهدافها، حيث إن معرفة هذه المشكلات والكشف عنها أمر ضروري لتذليلها ومعرفة السبل لمواجهتها، ويمكن حصرها كالتالي [2]:

١. ندرة وجود دليل للمعلم للنشاط التربوي يبين أهداف النشاط وأسسه، وأهميته، وأنواعه.
٢. قلة اهتمام المعلمين وأولياء الأمور بالنشاط واعتباره عملاً هامشياً.

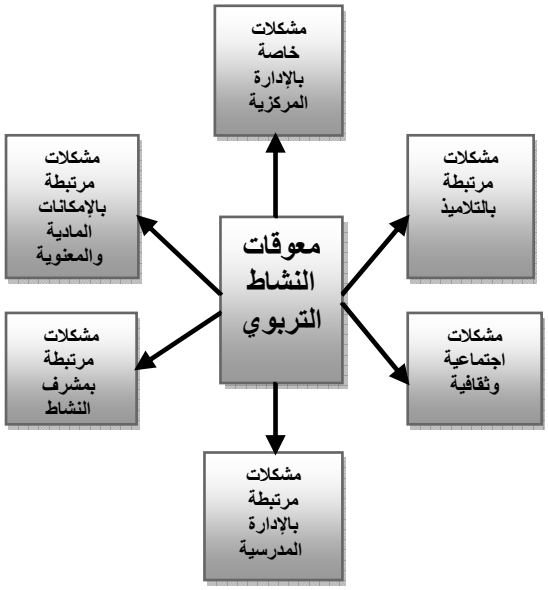
١.آلاء عبد الحميد، **مرجع سابق**، ٢٠٠٧، ص١٧.

٢.راجع في ذلك:

- إيمان عبد الراضي أبو الحسن حلبي، مرجع سابق، ٢٠٠٤، ص١٠٧.
- دلال فتحي عيد، **مرجع سابق**، ٢٠٠٨، ص ص٤٨-٤٩.

٣. كثرة الأعباء الملقاة على عاتق مشرفي الأنشطة التربوية، مما يجعلهم غير قادرين على الإلمام بكافة جوانب النشاط التربوي، وقلة الإمكانات المادية، ونقص الأجهزة والأدوات الخاصة بكل نشاط.
٤. ارتفاع كثافة الفصول، وندرة وجود أماكن في المدرسة لممارسة النشاط.
٥. قلة قيام إدارة المدارس بمتابعة النشاط والتشجيع على تنفيذه، إضافة إلى ندرة وجود مشرف متفرغ ومتخصص في كل نشاط من الأنشطة التربوية.
٦. قلة اهتمام الموجهين التربويين بالنشاط التربوي، ونقص الكتب والمراجع، وخلو المكتبات من المصادر التي يمكن الرجوع إليها عند إعداد برامج النشاط التربوي.
٧. إغفال تقويم النشاط التربوي مما جعل التلاميذ لا يلتفتون إليه، خاصة مع إثقال كاهلهم بالدروس النظرية، وطول المنهج الدراسي، وامتلاء جداول المعلمين بالحصص.
٨. ندرة تحديد الأنشطة اللازمة لكل مقرر دراسي أو وحدة دراسية، حيث تساعد الأنشطة على تحقيق بعض أهداف المنهج الدراسي، وافتقار عقد دورات تدريبية للمشرفين على الأنشطة التربوية بهدف تجديد أفكارهم وتنشيط دوافعهم تجاهها.

وتصنف هذه المشكلات على النحو التالي[١]:



شكل (٢) معوقات النشاط التربوي

١.راجع في ذلك:

- رجاء محمود عثمان، عصام توفيق قمر، **مرجع سابق**، ٢٠٠٩، ص ص٥٩-٦٤.
- محمد عبد الرشيد محمد عبد الله: **عوائق النشاط الطلابي والحلول المقترحة لها**، ص ص١ -٤ http//www.almualen.net/nashart3, html 4 10/01/2010.
- حسن شحاتة، **مرجع سابق**، ١٩٩٠، ص ص٦٠ -٦٢.
- سهام محمد أمر الله، **مرجع سابق**، ٢٠٠٨، ص ص١٣٣-١٤٤.
- عصام توفيق قمر، كي لا تصبح الأنشطة المدرسية مجرد حبر على ورق، أسباب عزوف الطلاب عن المشاركة في الأنشطة التربوية الحرة وسبل علاجها، **سلسلة دراسات في الأنشطة التربوية**، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٧، ص ص١٣٠-١٤٤.

١. مشكلات خاصة بالإدارة المركزية:

وتوضحها الباحثة على النحو التالي:

أ. قلة تفهم الإدارة المركزية: مما يجعلها تقف عائقاً أمام وضع خطط النشاط وتنظيمها، أو يجعلها تضع أهدافاً غير قابلة للتحقيق وغير نابعة من الاحتياجات الفعلية للمدرسة والمشرفين والتلاميذ مما يؤدي إلى التخبط في تنفيذ القرارات.

ب. قلة بذل المهتمين بتخطيط التعليم وبرامجه والإشراف الفني جهوداً على أسس علمية سليمة لوضع النشاط موضعه الصحيح في الخطة المدرسية، مما يؤثر على درجة إيمان المعلمين بالنشاط التربوي.

ج. غياب وعي وإدراك القائمين على الأنشطة التربوية بفلسفة النشاط، مما يجعلهم يطالبون بتحويل مجالات النشاط التربوي إلى مجالات ذات منهج وحصة بالجدول الدراسي مما أدى إلى تكدس الجدول المدرسي لدرجة لا تسمح بوجود فسحة للنشاط.

د. جمود الإجراءات التنظيمية للإدارة المركزية العليا، مما أدى إلى إجبار مشرفي الأنشطة التربوية تنفيذ المسابقات والبرامج، وإدراجها قصراً ضمن خطط برامجهم أثناء العام الدراسي، والتي لا تتغير إلا بتغيير القائمين على الإدارة المركزية.

ه. ندرة وجود دليل للأنشطة التربوية يمكن الاسترشاد به عند التخطيط للنشاط التربوي.

- **الحلول المقترحة:**

- تشكيل هيكل تنظيمي مناسب لطبيعة الأنشطة التربوية.
- إصدار مجموعة من القوانين المنظمة للأنشطة التربوية.
- تدريب الكوادر الفنية اللازمة لتفعيل الأنشطة التربوية.
- إصدار دليل للأنشطة التربوية يسترشد به عند التخطيط.

٢. مشكلات مرتبطة بإدارة المدرسة:

وتوضحها الباحثة على النحو التالي:

أ. عدم الإيمان بالنشاط وعدم وضوح أهدافه عند بعض مديري المدارس، وعدم تعاونهم، لوجود فهم خاطئ للنشاط باعتباره عملاً ترويحياً مضيعاً للوقت.

ب. اهتمام بعض مديري المدارس بالمظهرية واستغلال ميزانية النشاط في تحسين الجوانب الظاهرية والشكلية للمدرسة، واهتمامهم بالجانب المعرفي وتركيزهم على بروز المدرسة وإهمال ما سواه.

ج. المبالغة في المركزية لدى بعض المديرين والتي تحد من دور مشرف النشاط.

- **الحلول المقترحة[1].**

- الحرص من قبل مشرف النشاط على الالتقاء بمدير المدرسة وتوضيح فكرة النشاط وأهدافه له، وذلك من أجل تغيير اتجاهاته السلبية نحو النشاط.
- محاولة كسب المدير من قبل مشرف النشاط، وإشراكه في الإعداد والتخطيط للنشاط، وإطلاعه على الإنتاج أولاً بأول، وذلك عن طريق زيارة مقر الجماعة أو عرض عينات من إنتاج الأعضاء حتى يتفاعل مع النشاط، وكذلك إشراكه في الندوات التوضيحية.
- توجيه مديري المؤسسات من قبل الإدارات العليا بمنح مشرف النشاط الحرية في مزاولة عمله في إطار الخطة العامة، وعدم الوقوف أمام تنفيذ برامجه وعدم تكليفه بأعمال خارج النشاط، وذلك حتى يتسنى له القيام بمهام عمله المكلف بها.

٣. مشكلات مرتبطة بالإمكانات المادية والمعنوية[2].

وتوضحها الباحثة على النحو التالي:

أ. ندرة توفير أماكن خاصة بكل نشاط ليمارس فيها التلاميذ نشاطهم، وذلك بسبب عدم وضعه في الاعتبار عند تخطيط المباني.

ب. قلة توافر الأدوات والآلات اللازمة للقيام بالأنشطة، والمواد الخام التي يستخدمها التلاميذ أثناء قيامهم بالنشاط.

ج. ندرة وجود الحوافز للمشرف والتلاميذ والإداريين المسئولين على مستوى المدرسة.

- **الحلول المقترحة:**

- ضرورة إنشاء أماكن مناسبة للنشاط ووضعها في الاعتبار عند تصميم المباني الجديدة، وذلك ليحقق النشاط أهدافه بالشكل المأمول.
- استغلال الأماكن الخالية بالمدرسة لتوفير أماكن ثابتة للنشاط.
- توفير الحوافز والمكافآت للمشرف والتلاميذ والإداريين القائمين على الأنشطة التربوية.

٤. مشكلات مرتبطة بالمشرف على النشاط.

وتوضحها الباحثة على النحو التالي:

أ. غياب إيمان المشرف بأهمية الأنشطة، وعدم اقتناعه بجدواها كوسيلة تربوية فعالة.

ب. نقص التأهيل الكافي للمشرف وعدم توافر الخبرات اللازمة لتنفيذ الأنشطة.

ج. قصور المشرف في تنظيم المناشط وريادتيها بسبب انشغاله وتكليفه بأعمال أخرى.

د. ندرة توفير حوافز للمشرفين على الأنشطة.

١.رجاء محمود عثمان، عصام توفيق قمر، **مرجع سابق**، ٢٠٠٩، ص٦٠.

٢. **المرجع السابق**، ٢٠٠٩، ص ص٥٩-٦٤.

ه. تركيز مشرفي الأنشطة على الجوانب المعرفية دون سواها.
و. نقص معرفة المشرف بأهداف النشاط.
ز. ندرة وجود المشرف المتخصص الجيد لبعض الأنشطة مثل النشاط الفني.
ح. إجبار المشرف على الإشراف على نشاط معين، وعدم ترك حرية الاختيار له وفق ميوله ورغباته.
ط. ضعف قدرة بعض المشرفين على اكتشاف حاجات وميول الأعضاء من النشاط.
ي. عدم تفرغ بعض مشرفي الأنشطة التربوية مما يعد معوقاً أساسياً لممارستهم للأنشطة.

- الحلول المقترحة:

- إقامة دورات لمشرفي الأنشطة التربوية يتم خلالها توضيح أهداف النشاط وأهميته.
- مساعدة مشرف كل مجال من مجالات النشاط على وضع خطة فصلية تتضمن التنظيم والبرامج المقترحة وطرق التنفيذ.
- المطالبة بإعطاء النشاط الاهتمام الذي يستحقه بتخصيص ساعات نظرية وتطبيقية للممارسة والتدريب.
- توفير حوافز مادية ومعنوية لمشرفي النشاط منها إدخال النشاط كبند من بنود بطاقة تقويم المشرف، وإعطاء شهادات تقدير للمشرفين المتميزين.
- ضرورة تعيين مدربين مهنيين متخصصين للإشراف على النشاط التربوي.

ه. مشكلات مرتبطة بالتلاميذ.

وتوضحها الباحثة على النحو التالي:

أ. قلة إعطاء التلميذ الحرية التامة في اختيار النشاط الذي يرغبه ويتوافق مع ميوله.
ب. نقص معرفة كثير من التلاميذ لأهداف النشاط، وبالتالي اقتناعهم بعدم جدواه.
ج. عزوف كثير من التلاميذ عن ممارسة النشاط، حيث إنهم يرونه مضيعة للوقت والجهد.
د. إلزام التلميذ بنوع واحد من النشاط طيلة العام مما يسبب له الملل والسأم.
ه. نظرة التلميذ للنشاط قاصرة على أنه لا يلبي حاجاته النفسية والإبداعية وميوله الذاتية.
و. عزوف التلاميذ عن الانخراط في مختلف مجالات الأنشطة وتكدسهم في نشاط بعينه.
ز. ندرة توافر الحوافز التشجيعية للتلاميذ المشاركين بالأنشطة.
ح. إهمال إنتاج التلاميذ وإبداعاتهم وعدم إبرازها والإشادة بها.
ط. عدم إشراك التلاميذ في التعريف بالنشاط الذي قام بأدائه وتنفيذه.
ي. تأثير بعض التلاميذ ذوي الشخصية القوية على بقية زملائهم، حيث يجبرونهم على الانضمام للأنشطة التي يميلون لها.

- **الحلول المقترحة:**

- إعطاء التلميذ حرية اختيار النشاط الذي يرغبه.
- عمل لقاء تمهيدي لمشرف النشاط مع التلاميذ يتم خلاله إعداد برنامج مناسب بالتنسيق مع إدارة المدرسة ويكون ضمن الفقرات التالية:

أ. التعارف بين المشرف والتلاميذ، والتلاميذ بعضهم البعض.

ب. شرح أهداف النشاط للتلاميذ وإقناعهم بجدواه.

ج. اختيار مجلس إدارة جماعة النشاط.

د. توزيع استبانه اختيار الجماعات وكذلك أفكار للنشاط.

- إقامة يوم نموذجي لجماعات النشاط يتم فيه ممارسة الأنشطة المختلفة.
- توفير الإمكانات للأفراد، وإدخال عنصر التجديد والجذب والتشويق لبرامج النشاط.
- رصد الحوافز المادية للتلاميذ المتفوقين في النشاط، ومنحهم شهادات التفوق.
- إشراك التلميذ في عملية التعريف بأعماله التي قام بها في أثناء ممارسته النشاط.

٦. مشكلات اجتماعية وثقافية:

وتوضحها الباحثة على النحو التالي:

أ. عدم اقتناع بعض أولياء الأمور وعدم إيمانهم بممارسة أبنائهم لبعض ألوان النشاط.

ب. عدم فهم أولياء الأمور أهمية النشاط التربوي.

- **الحلول المقترحة:**

- عقد اجتماع مع بداية كل عام لأولياء الأمور يوضح فيه أهمية النشاط وأهدافه.
- مشاركة أولياء الأمور في الأنشطة التربوية، ومشاهدة أبنائهم أثناء ممارسة الأنشطة.

٩. دور الأنشطة التربوية في تلبية متطلبات خصائص النمو لتلاميذ المرحلة الابتدائية:

يفيد التعرف على خصائص النمو المميزة لتلاميذ المرحلة الابتدائية في تحديد متطلبات هذه المرحلة التي يمكن على ضوئها تحديد دور الأنشطة التربوية على اختلاف أنواعها في إشباع وتلبية متطلبات هذه المرحلة العمرية، وفيما يلي دور الأنشطة في تلبية متطلبات كل جانب من جوانب النمو الجسمي، والعقلي، والاجتماعي، والعاطفي، والروحي.

١- دور الأنشطة في تلبية متطلبات النمو الجسمي:

يجب أن لا يقتصر اهتمام المدرسة الابتدائية بالنمو الجسمي للتلاميذ على التمرينات الرياضية فقط، وإنما بالجانب المعرفي كإلمام التلاميذ بقواعد الصحة العامة، وحقائق التغذية، ووسائل الوقاية من الأمراض، ويتحقق ذلك من قراءة الكتب والمجلات، أو بزيارة مطاحن الدقيق والمخابز،

وتحضير اللبن وتعبئته والوقوف على الاحتياطات التي تعمل في هذه الأماكن للمحافظة على الشروط الصحية[١].

وتكوين العادات الصحية في النوم والأكل والرياضة واللعب، يتحقق عن طريق ممارسة الأنشطة التي تعمل على تكوين العادات لدى تلاميذ هذه المرحلة والتي تعد وسيلة لتحويل المعرفة إلى سلوك[٢]، إضافة إلى تنمية الإدراك الحسي عن طريق الملاحظة والتوسع في استخدام الوسائل السمعية والبصرية والاحتكاك المباشر بالبيئة مع مراعاة احتياطات السلامة من الأخطار في بيئته.

٢- دور الأنشطة في تلبية متطلبات النمو العقلي:

توفير الخبرات المعرفية المتنوعة الملائمة لنمو الطفل التي تشبع لديه حب الاستطلاع وتنمي قدراته العقلية المتفتحة وتدفعه إلى التجديد والابتكار، والاهتمام بوجه خاص بتنمية الخبرات اللغوية وتشجعه على الاستماع والقراءة والتعبير الشفهي والكتابي وتوفير النماذج اللغوية السليمة في البيئة المدرسية والأسرية، كما يجب أن تكون المعلومات والحقائق مرتبطة بمواقف الحياة الواقعية في البيئة مقترنة بالمهارات اللازمة لتطبيقها، حتى تكون المعلومات حية قابلة للاستعمال في الحياة و ذات أثر فيها، ويتم ذلك من خلال زيارة المتاحف، والمعارض، والمصانع، والمنظمات، والحقول، وهى زيارات قائمة على التحليل والتفهم واستحضار الأسس العلمية لما يزار ويرى، وهذا هو الطريق الموصل لهم لفهم مقومات المجتمع ومشكلاته"[٣].

٣- دور الأنشطة في تلبية متطلبات النمو الاجتماعي:

أن يتاح للطفل قدر من الاستقلال وتحمل المسئولية في سلوكه الشخصي والاجتماعي، وتهيئة جو نفسي واجتماعي سليم في البيئة الأسرية والمدرسية للطفل تشعره بأنه وسط مجتمع يعرفه ويتقبله ويقدره، كما تشمل معرفتهم بالنظم الاجتماعية، والوظائف التي تقوم بها المنظمات المختلفة، وكيف يستفيد منها كل من الفرد والجماعة ويدخل فيه أيضاً تكوين المهارات اللازمة لمساهمة الفرد في حياة الجماعة وكيف يقوم بمسئولياته كفرد في جماعة، وكيف يواجه موقف من مواقف الحياة بالفحص والتخطيط والتنفيذ بالتعاون مع الآخرين ممن يشملهم الموقف، ومن النمو الاجتماعي أيضاً تكوين صفة القيادة والتبعية، وعادة احترام آراء الغير، وتحمل المسؤولية، ولتحقيق ذلك لابد أن يتم من خلال المعسكرات والرحلات[٤].

٤- دور الأنشطة في تلبية متطلبات النمو العاطفي:

يتم تكوين الصفات والاتجاهات التي تجعل التلاميذ تحترم وتثق في نفسها والغير، بميلهم إلى الصراحة والحرية والتحرر من محاولة الاعتداء على حرية الآخرين، ووسيلة هذا الاتزان أن

١.أبو الفتوح رضوان: **منهج المدرسة الابتدائية**، الكويت: دار القلم، ١٩٨٨، ص ١٨.

٢. عصام توفيق قمر، **مرجع سابق**، ٢٠٠٨، ص٤٩.

٣. **المرجع السابق**، ٢٠٠٨، ص٤٩.

٤. أبو الفتوح رضوان، **مرجع سابق**، ١٩٨٨، ص١٩.

يتحقق الشعور بالأمن للتلميذ في حياته بالمدرسة والتقدير والنجاح والانتماء للجماعة، ويتم من خلال عطف السلطات المدرسية عليه واحترامها له كفرد، ورفقها في توجيهه نحو ما ترى في المدرسة المصلحة، ومنح التلميذ حرية الرأي وتحريره من الكبت والقمع لإشاعة روح السعادة والسرور في جو المدرسة، ومن أهم وسائل الأنشطة في ذلك تشجيع التلاميذ على الاشتراك في النشاط الموسيقي، والتمثيل، والأسر المدرسية، والمشروعات الجماعية، بشرط أن تدار كل هذه الأوجه من النشاط بطريقة ديمقراطية تحترم فيها شخصية التلميذ ويشعر أنه شخص مشارك ذو قيمة في الجماعة[1].

٥- دور الأنشطة في تلبية متطلبات النمو الروحي:

مظهر هذا النمو أن يميز التلاميذ ما هو خير وما هو حق ويندفع تلقائياً نحو ما يصادفه في حياته من مواضع الحق والخير والجمال، ومن مظاهره أيضاً النمو الروحي والشعور بالرضا عن الحياة، والقدرة على الشعور بالسعادة، ويتم نمو ذلك عن طريق ممارسة تذوق الأدب والفن في المدرسة وتكوين المثل العليا عن طريق ممارسة النشاط المؤدي إلى إقرار حق أو فعل خير أو استمتاع بجمال مشروع[2]، كما يمكن توفير القدوة الحسنة بأن يكون الكبار من حولهم سواء الوالدين أو الأقارب أو المربين نماذج سلوكية تحتذي من الناحية الدينية، إذ يحتاج الطفل إلى إجابات صحيحة وملائمة لنضجه العقلي عن التساؤلات التي تطرأ لهم حول الأمور الدينية.

ومع تعدد هذه الجوانب نستطيع أن نقول إن للأنشطة التربوية بالمدرسة الابتدائية دور هام في تلبية متطلبات جميع جوانب شخصية تلميذ هذه المرحلة، وأن الأنشطة هنا يجب أن تتعامل مع الشخصية كوحدة متكاملة، ذلك أن كل جانب من جوانب النمو لا يمكن أن يتحقق بمفرده، وأن كل جانب من جوانب الشخصية هو وسيلة لتحقيق الجوانب الأخرى ومجال له كما أنه يجب أن نذكر أنه من الصعب بمكان أن توجد أنشطة تؤثر كل منها في نمو ناحية من نواحي شخصية التلميذ بذاتها.

ثانياً: مشرف الأنشطة التربوية في المرحلة الابتدائية

وتوضحه الدراسة كما يلي:

١. مشرف الأنشطة التربوية:

بدأ في السنوات الأخيرة الاهتمام جلياً بالدور الحيوي الذي تؤديه الأنشطة التربوية في تحقيق أهداف العملية التعليمية، وتم استحداث مهمة جديدة لخدمة الأنشطة وحسن تنظيمها وإدارتها وهي مهمة مشرف النشاط التربوي بهدف توثيق العلاقة بين المدرسة والبيئة المحلية وتحديد خصائص

١.جلال عبد الوهاب، **مرجع سابق**، ١٩٨٧، ص٦٣.

٢. أبو الفتوح رضوان، **مرجع سابق**، ١٩٨٨، ص٢٠.

التلاميذ وتصنيف قدراتهم، وتقدير احتياجاتهم في الأنشطة التربوية، والذي بدوره يعد شخصية مهنية تقوم بعملية التوجيه والتعليم ويمثل ركيزة أساسية بين عناصر الإشراف التربوي، ولابد أن يكون مزوداً بالمعرفة والثقافة، إضافة إلى المهارات التي يتسم بها، والتي تعد جوانب أساسية مؤثرة في مدى تحقيق المشرف لأدواره ومهامه المختلفة[١]، التي تتمثل في مسؤوليته المباشرة على كافة ألوان النشاط القائم بالمدرسة من حيث وضع الجداول، ورسم الخطط والإشراف على تنفيذها وتقويم عمل جماعات النشاط، وتوزيع الميزانية المخصصة لكل جماعة، فضلاً عن كونه حلقة وصل بين التلاميذ وأنشطتهم وبين الإدارة المدرسية، إلى جانب علاقاته مع البيئة المحلية.

٢. دور مشرف الأنشطة التربوية:

ومع الاهتمام المتزايد بدور الأنشطة التربوية وتعدد مجالاتها، كان لابد من وجود مشرف لكل مجال تبعاً لتخصصه يعمل على دراسة ميول ورغبات التلاميذ وتوجيههم بما يساعدهم على النمو السليم[٢] وباعتباره أهم مقومات نجاح الأنشطة التربوية، ويتم اختيار مشرفو النشاط التربوي بواسطة المدرسة لتولي مهام الإشراف على أحد ألوان النشاط التربوي، وقد تختار الإدارة المدرسية مشرفي الأنشطة التربوية، طبقاً لتخصصاتهم أو رغباتهم الشخصية من حيث الاستعداد والخبرة وتحمل المسؤولية، لذا يجب أن يختار بعناية مع مراعاة رغبته في إدارة برنامج النشاط الذي اختير له، ومن الأدوار التي يقوم بها مشرف النشاط التربوي ما يلي[٣]:

أ- تخطيط ومتابعة تنفيذ النشاط التربوي الذي يمارس داخل المدرسة.

ب- وضع الميزانية التقديرية للنشاط التربوي، ومتابعة الصرف من هذه الميزانية في ضوء التوجيهات المالية والإدارية.

ج- الإسهام مع مجلس إدارة المدرسة في تحقيق الانضباط المدرسي وفي زيادة فعاليته وتنفيذ توصياته وقراراته لمختلف قطاعات النشاط.

١.راجع في ذلك:

- نصيف فهمي منقريوس: **العملية الإشرافية بين معايير الجودة ومهارات الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية، مصـر**: كليـة الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٩، ص٥٥.
- رافده الحريري: **الإشراف التربوي واقعه وآفاقه المستقبلية في مملكة البحرين والسعودية**، عمّان: دار المناهج للنشر والتوزيـع، ٢٠٠٦، ص ص١٤-١٥.

٢.محمد هاشم فالوقي: أسس المناهج التربوية، إشكالية المفهوم وتنوع التنظيم، ليبيا: منشورات الجامعة المفتوحة، ١٩٩٤، ص٢٢.

٣.راجع في ذلك:

- اولسن إدوارد: **المدرسة والمجتمع**، (ترجمة) أحمد زكي صالح، ومحمد الشعبي، القاهرة: مكتبـة النهضـة المصـرية، ١٩٩٩، ص٦١.
- آلاء عبد الحميد، **مرجع سابق**، ٢٠٠٧، ص ص٢٧-٢٨.
- دلال فتحي عيد، **مرجع سابق**، ٢٠٠٩، ص ص٥٠-٥١

د- متابعة برامج الموهوبين والمتفوقين في كافة المجالات وعمل سجلات لهم.

ه- زيادة خبرة ومعلومات التلاميذ ومساعدتهم على توجيه نشاطهم واستغلال طاقاتهم المختلفة.

و- طرح البرامج التي لها أهمية لعلاج بعض المشاكل النفسية والسلوكية لبعض التلاميذ.

ز- السعي نحو تكوين علاقات حب ومودة مع التلاميذ بما يؤدي إلى حبهم له وللنشاط.

ح- تنمية ميول واستعدادات التلاميذ إلى أقصى حد ممكن وبما يسهم في تهذيب أخلاقهم.

ط- تنمية ميول التلاميذ للمحاكاة وتدريبهم على شتى أنواع المهارات والحركات اللازمة لمزاولة النشاط الذي يقومون به.

ي- يعمل على تنوع أنشطة الجماعة لإشباع ميول التلاميذ وحاجاتهم.

ك- وبهذا تتضح مسئولية مشرف الأنشطة التربوية والدور المنوط به في زيادة فعالية النشاط الذي يشرف عليه.

٣. خصائص مشرف الأنشطة التربوية:

إن مشرف الأنشطة التربوية له دور مهم في عملية إشرافه على جماعات الأنشطة التربوية التي يتولاها، ولذلك فإن صفاته الشخصية ومظهرة العام، إضافة إلى خبراته، ومهاراته، وقدراته، والأساليب التي يتبعها في توجيه وريادة الجماعة، كل هذا يؤثر في الجماعة وفي درجة نموها وتقدمها نحو تحقيق أهدافها.

ولكي يستطيع مشرف النشاط القيام بدوره مع جماعات النشاط لابد من توافر خصائص معينة تساعده على أداء عمله، ويمكن تحديدها فيما يلي[١]:

أ- المعرفة العلمية التي تمكنه من فهم ودراسة السلوك الإنساني، ودوافعه والعوامل التي تؤثر فيه، بما يعينه على توجيه التفاعل الجماعي نحو الغايات التي يهدف إليها.

ب- مجموعة من المهارات التي تساعده على العمل مع الجماعات، وتنقسم هذه المهارات إلى نوعين هما:

- مهارات ترتبط بعمله الفني كمشرف على الجماعات مثل: مهارة في مساعدة الفرد عن طريق الجماعة، والمهارة في اكتشاف المشكلات وتعرف أسبابها، والمهارة في تأدية وظيفة المدرسة، والمهارة في ربط المدرسة بالبيئة.
- مهارات ترتبط بأنواع الأنشطة التي تمارسها الجماعات التي يعمل معها حتى يستطيع أن يعاونها على وضع وتنفيذ برامجها.

١.راجع في ذلك:

- عدلي سليمان: **تعليم العمل مع الجماعات بين التنشئة والتنمية**، القاهرة: مكتبة عين شمس، ١٩٨٦، ص ص ١٢٩-١٣٢.
- حسن شحاتة، **مرجع سابق**، ٢٠٠٠، ص ص٣٨٤-٣٨٥.

ج- مجموعة اتجاهات صالحة للعمل مع التلاميذ، كالاهتمام بهم وتقديرهم والإيمان بقدراتهم الذاتية والاشتراك معهم في بعض البرامج، وكذلك الثبات في المعاملة مع الجماعة وأعضائها دون تناقض في هذه المعاملة.

د- يتصف بالذكاء والحماسة في العمل، ويتحلى بطيب الأخلاق وحسن العشرة والمعاملة.

ه- التحلي بروح التفاهم والمحبة والمرح نحو أعضاء جماعته أينما كانوا، ويكون مشجعاً للأعضاء لمتابعة برامج النشاط في جو من الحرية الموجه.

و- يكون اجتماعياً لبقاً لديه القدرة على التعاون مع المجتمع المدرسي والمحلي، واستغلال إمكانيات المدرسة والبيئة للاستفادة منها في تحقيق برامج الجماعة.

ز- القدرة على تحليل المواقف المختلفة داخل الجماعة.

ح- تشجيع أفراد الجماعة على إبداء الآراء بأسلوب ديمقراطي سليم، ومعاونتهم في وضع البرامج وتخطيطها، وتطويرها، بما يحقق رغباتهم، واحتياجاتهم.

ط- أن يكون متخصصاً بقدر الإمكان، ولديه إلمام بنوع النشاط الذي تمارسه الجماعة.

ي- يوفر الدافعية المستمرة والمتنوعة لدى التلاميذ، ليستمر القيام بالنشاط بالشكل الذي تحقق به أهدافه التربوية.

كما أن هناك عدداً من الصفات الإضافية التي يتمتع بها مشرف الأنشطة التربوية ومنها القدرة على إتقان الوظائف الإدارية لتؤهله القيام بمهامه على أكمل وجه، الإيمان بالمهنة، والمثابرة على العمل، يتمتع بالمرح والاتزان والصحة الجسمية والنفسية، حسن المظهر، واسع الثقافة، كثير الإطلاع على ما هو جديد، قادر على الابتكار والتجديد وتبادل وجهات النظر، يتمتع بمهارات اتصالية عالية سواء أكان في مجال الاتصال اللفظي، أم الكتابي، أم الإصغاء، يشجع المبادرة وطرح الأفكار، مؤمناً بالعلاقات الإنسانية، سريع البديهة، صبوراً، حليماً، متسامحاً، عادلاً، ومنصفاً، لبقاً ومرناً، ديمقراطياً في اتخاذ القرارات، ملماً بكل ما يدور في المدرسة وكل ما هو متاح فيها من إمكانات مادية وبشرية، قائداً محنكاً حامياً لمصالح التلاميذ، ملماً بظروف كل تلميذ واحتياجاته وقدراته ومهاراته وقادراً على توظيفها، لديه حسن التصرف، قادر على تطوير أدائه وتقويم ذاته[1].

١. رافده الحريري، **مرجع سابق**، ٢٠٠٦، ص١٨.

٤. معوقات إشراف مشرف الأنشطة التربوية:

ومن المعوقات التي تواجه مشرف الأنشطة التربوية في أي منظومة تعليمية والتي تقف حائلاً دون تمكنه من أداء عملية إشرافه بفاعلية على الأنشطة التربوية هي[١]:

أ- **تعدد مستويات التنظيم:** والتي تؤدي إلى صعوبات قنوات الاتصال مما يعوق وصول المعلومات ويعطل اتخاذ القرارات في الوقت المناسب.

ب- **تعقد الإجراءات**: تعقد الإجراءات الروتينية والبعد عن المرونة تقف حائلاً دون فاعلية الإشراف التربوي، فضلاً عن تباين الإجراءات الإدارية مما يؤدي إلى غموض في اللوائح والتعليمات.

ج- **التخطيط غير السليم**: عدم تحديد ووضوح الأهداف يجعل الرؤية لدى المشرف غير واضحة ويجعل المشرف في دوامة.

د- **المركزية الشديدة وعدم التفويض**: المركزية الشديدة للإدارة المركزية مما يجعل الخطابات الرسمية تتسم بكثرة التوقيعات والشروح، وإبداء الآراء لتعرض كل صغيرة وكبيرة على القيادات العليا.

ه- **الانشغال بالجداول الدراسية**.

و- **افتقاره للمهارات الأساسية** في إشرافه على الأنشطة التربوية لنقص تأهيله في كليات ومعاهد المعلمين حول برامج الأنشطة التربوية.

ز- **ندرة الحوافز المناسبة**، كتخفيف الأعباء التدريسية والتفريغ الجزئي أو حتى الكلي أو العناية بجانب النشاط عند تقويم عملهم.

ح- **قلة الأجهزة والإمكانيات الخاصة بالأنشطة التربوية**، وعدم توفر الأماكن الخاصة بها.

ط- **عدم وفرة البرامج التدريبية المتخصصة** لمشرفي الأنشطة التربوية المكلفين بمختلف مجالات الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية.

ي- **ضيق وقت الأنشطة التربوية** المخصص ضمن الجدول الدراسي.

٥. التنمية المهنية لمشرف الأنشطة التربوية:

إن مشرفي الأنشطة التربوية هم أجدر العاملين في الحقل التربوي إحساساً وشعوراً بأهمية النشاط من خلال وضوح الرؤية أمامهم بالأهداف المنشودة بالأنشطة التربوية، مع محاولة الاندماج مع تلاميذهم ومجتمعهم المدرسي والمحلي لتحويل هذه الأهداف إلى واقع عملي ملموس يساهم

١.راجع ما يلي:

- رافده الحريرى، **مرجع سابق**، ٢٠٠٦، ص ص١١٣-١١٥.
- محمد سليمان الرويشد: الأنشطة التربوية: فعاليات تحتاج إلى منشآت، **المؤتمر الأول للأنشطة التربوية "جودة وإبداع"**، الإمـارات العربية المتحدة: وزارة التربية والتعليم والشباب، الأنشطة والرعاية الطلابية، ٢٠٠١، ص٤٢٨.
- عبد الرحمن بن عبد الله العبد الجبار، **الإشراف التربوي وتمهين المعلمين توطين الإشراف، مهنية المعلم، الإشـراف المتنـوع، الرياض: مكتبة فهد الوطنية، ٢٠٠٨** ، ص٩٥.
- عصام توفيق قمر، **مرجع سابق**، ٢٠٠٧، ص١٣٢.

بطريقة عملية سلوكية في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة، لذلك فمن الأفضل أن يسند النشاط التربوي إلى المعلمين القادرين عليه والمستعدين له مع ضرورة تنميتهم له.

والتنمية تعني الخبرة المنظمة التي يتعرض لها مشرفي الأنشطة التربوية من زيادة في المعلومات أو تنمية مهارات وكفايات أو تأثير ايجابي أو تصحيح فهم لعملهم، ويدخل ضمنها أي نشاط منظم يقوم به مشرفي الأنشطة التربوية لتحديث مهارتهم أو معلوماتهم، أي عملية تدريب تصمم لمساعدتهم على أداء إشرافهم بكفاءة أكبر مما يكون له أثر في تحسين فعالية الأنشطة التربوية والتلاميذ فيها[1]، وتتم عن طريق[2]:

أ- **الكشف عن الاحتياجات المهنية لمشرفين الأنشطة التربوية بأساليب متنوعة**: مثل استبانه، لقاءات وحوارات مباشرة مع المشرفين، زيارات لهم، دراسة المصادر الأصلية للسجلات والتقارير والإحصاءات الخاصة بواقع تدريب المعلمين، إجراء مسح ميداني من خلال المقابلات الشخصية للمعلمين أو الاتصالات الهاتفية تصمم لهذه الغاية للتعرف على احتياجاتهم التدريبية، اقتراحات الدراسات السابقة في مجال تدريب المعلمين وتوصياتهم، اقتراحات الموجهين ومديري المدارس وتوصياتهم.

ب- **تحديد الاحتياجات المهنية**: والتي تهدف إلى التعرف على مجموعة من المتغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في المفاهيم والمعارف والاتجاهات والمهارات للمتدربين، وتصنيف هذه الاحتياجات. ومن خلال هذه الاحتياجات يتم:

- اختيار أفضل الأساليب التدريبية لتلبيتها مثل: أسلوب الخبرة الهادفة المباشرة، أسلوب الخبرة الهادفة غير المباشرة، أسلوب تبادل الأدوار ومناقشتها، أسلوب المواقف الميدانية.
- اختيار الوسائل التدريبية المناسبة ومنها: الندوات، والمحاضرات، والمناقشات، والأفلام، الزيارات المتبادلة بينهم، وورش العمل، أجهزة العروض المرئية، المشروعات والبرامج، الدورات التدريبية، نقل الخبرات والتجارب التربوية الناجحة بين المدارس.
- تحديد الموضوعات المرتبطة بالأهداف، المدربون طبقاً للموضوعات التدريبية، وعدد المتدربين في العملية التدريبية بهدف زيادة المعارف واكتساب الخبرات والمهارات.

---

١. عطاف علي زايد: **دور الإرشاد والإشراف في العملية التربوية**، عمان: كنوز المعرفة، ٢٠٠٧، ص ١٠٦.

٢.راجع في ذلك:

- جودت عزت عبد الهادي، **مرجع سابق**، ٢٠٠٦، ص٤٦.
- نصيف فهمي منقريوس، **مرجع سابق**، ٢٠٠٩، ص ص٩٤-١٠٠.
- عبد الباسط سعيد عبد الله الفقيه، **مرجع سابق**، ٢٠٠٣، ص ص ٢٦-٢٧.

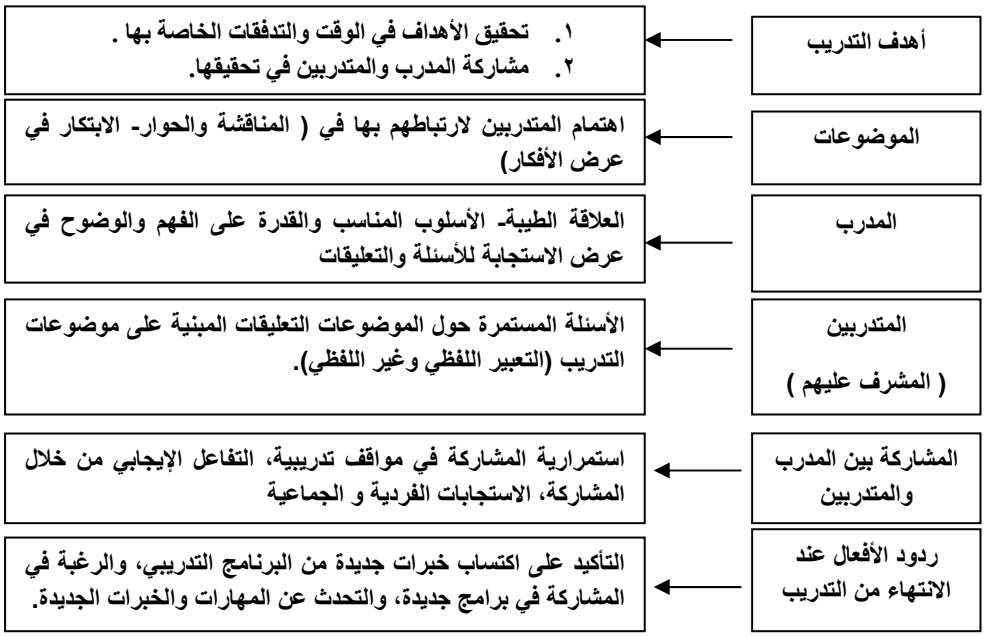
- توفير الموارد والإمكانيات اللازمة ومنها: المكان المناسب للتدريب، الوقت، الأدوات الكتابية اللازمة، الخامات ومستلزمات بعض الأعمال التدريبية، في ظل مناخ مناسب عن طريق العلاقة الطيبة بين المدرب والمتدربين، اختيار الوقت المناسب للتدريب، اختيار المكان المناسب الخالي من الضوضاء ووسائل الإزعاج المختلفة، توفير الحوافز لمن يشترك في التدريب، فترات راحة بين الموضوعات.

ج- **تحديد البرنامج التدريبي**: قبل تنفيذه للمتدربين الذين يشاركون فيه يتم توضيح ما يلي: الهدف من البرنامج، أهم الموضوعات التدريبية، عدد أيام التدريب، نظام العمل في كل يوم تدريبي، وسائل وأساليب التدريب المتبعة، التوقعات الممكنة من المشاركة في البرنامج، واجبات المتدربين في كافة مراحل التدريب.

د- **تحديد الوسائل التقويمية المستخدمة** أثناء وفي نهاية التدريب وأهم تلك الوسائل:

- استمارات التقويم الخاصة بالقياس القبلي والبعدي لمعارف ومهارات وخبرات المتدربين.
- استمارة التقويم النهائية، المناقشة الجماعية بناء على موضوعات ومحددات معينة.
- اختيار لجنة من المتدربين تعد تقريراً تقويمياً عن التدريب.
- استخدام الملاحظة المقننة المرتبطة بموضوعات التدريب ومشاركة المتدربين.
- استمارة التقويم اليومية التي تستخدم في نهاية كل يوم تدريبي ثم يتم عرضها والتعرف علي نتائجها.

والشكل التالي(٣) يوضح مؤشرات التدريب الناجح الناتج من البنود السابقة



شكل(٣) مؤشرات التدريب الناجح[١]

١. نصيف فهمي منقريوس، **مرجع سابق**، ٢٠٠٩، ص١٠٢

٥- **أسس التدريب:**

أسس التدريب تعني المبادئ التي ينبغي أن يقوم عليها أي برنامج تدريبي وهي[١]:

١. **أن يكون التدريب قائماً على أساس علمي:** أي تحديد دراسات علمية لتحديد الاتجاهات التربوية المعاصرة في كل مجال من المجالات، تحديد الاحتياجات من الخصائص والمستويات والقوى البشرية اللازمة للوصول بالعمل الميداني إلى أعلى المستويات الممكنة.
٢. **أن يكون التدريب وظيفياً**: أي شدة الارتباط بالعمل الميداني وجوانب الأداء ارتفاعاً بمستواها إلى أقصى حد ممكن.
٣. **أن يكون التدريب قائماً على أساس المشاركة**: ويقصد به مشاركة المتدربين في وضع خطته واقتراح برامجه وطرقه وأساليبه ووسائله وفي تقويم نتائجه.
٤. **أن يكون التدريب قائماً على أساس الحوافز**: إن الإنسان مهما بلغ مستواه الثقافي ومهما أخلص لعمله مساق بحوافزه ودوافعه.
٥. **أن يكون التدريب شاملاً:** أي أن نخطط للتدريب بحيث يتضمن جميع المسئولين عن العمل أو المجال أو المشروع الذي ندرب من أجله.
٦. **أن يكون التدريب تحت ظروف مناسبة:** أي أن تختار أنسب الأوقات وأنسب الأماكن وأن تهيئ له من الوسائل والأدوات وغير ذلك مما يساعد على تحقيق الغايات المرجوة.

- **ولكي يحقق التدريب وظائفه فلابد أن يمر بالخطوات التالية:**

١- التخطيط ٢- التنظيم
٣- التنفيذ ٤- المتابعة والتقويم

وقد استفادت الباحثة من هذا الفصل في إيجاد خلفية نظرية لموضوع الدراسة تهدف للتعرف على الأنشطة التربوية والمشرفين عليها في تنمية تلاميذ المرحلة الابتدائية **وهذا يجيب على السؤال الأول من الدراسة** والذي ينص على **ما دور الأنشطة التربوية وأهميتها في تنمية تلاميذ المدرسة الابتدائية؟،** كما تم الاستفادة منه في الجانب التطبيقي من أجل التعرف على قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية والتي انقسمت إلى محورين المحور الأول منها الكفايات المهنية العامة ومنها المجال التخطيطي، والتنظيمي، والتنفيذي، والتقويمي، وكفايات المحور الثاني الكفايات المهنية الخاصة ومنها كفايات المجال المعرفي، والمهاري، والوجداني[*] .

---

١. جلال عبد الوهاب، **مرجع سابق**، ١٩٨٧، ص ص١٨٥-٢٠٥.

*. ملحق(١) ص ٢٨٥ قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في صورتها الأولية.

كما اتضح من خلال هذا الفصل مدى أهمية الأنشطة التربوية والمشرفون عليها ودورها في تنمية خصائص نمو التلاميذ في المدرسة الابتدائية، حيث إن الأنشطة التربوية التي يمارسها التلاميذ داخل وخارج المدرسة هي المتنفس الذي يمكن من خلاله استثمار المواهب والطاقات الكامنة لديه استثماراً صحيحاً، ولا يتم ذلك إلا بواسطة معلم مواكب للتطورات العلمية والمستجدات التكنولوجية الحديثة التي ينخرط فيها من خلال برامج التنمية المهنية التي تطرحها إدارة التدريب والتطوير المهني، ولما كانت هذه الدراسة تتناول فعالية برنامج للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين، فلابد من معرفة الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلمين من حيث: مفهوم التنمية المهنية للمعلمين، وأهميتها وأهدافها، ومداخلها، وأساليبها، وخطوات التنمية المهنية، واتجاهات التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي والتي يدخل من ضمنها الاتجاه القائم على الكفايات، والاتجاه القائم على تنمية المعلم داخل المدرسة، الاتجاه القائم على التعلم الذاتي، الاتجاه القائم على التكنولوجيا، وذلك في عرض ما تناولته الأدبيات المرتبطة، وهذا ما سوف تتناوله الدراسة في الفصل القادم.

الفصل الثالث

الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلمين واتجاهاتها المعاصرة

تمهيد:

أولاً: التنمية المهنية للمعلمين

١- مفهوم التنمية المهنية

٢- أهمية ومبررات التنمية المهنية

٣- أهداف التنمية المهنية

٤- مداخل التنمية المهنية وأساليبها

٥- خطوات التنمية المهنية للمعلمين

ثانياً: اتجاهات معاصرة في التنمية المهنية للمعلمين

١- الاتجاه القائم على الكفايات.

٢- الاتجاه القائم على تنمية المعلم داخل المدرسة.

٣- الاتجاه القائم على التعلم الذاتي.

٤- الاتجاه القائم على التكنولوجيا.

الفصل الثالث

الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلمين واتجاهاتها المعاصرة

تمهيد:

المعلمون– شأنهم شأن جميع أبناء المهن الأخرى المهتمة بالإنسان وصناعته- تجمعهم طرائق للتفكير، ومناهج في العلم، وأساليب في التعامل مع جمهورهم المباشر – التلاميذ - في الفصل وخارجه، وفي أثناء الدرس وقبله وبعده، وفي أوقات الجد وأوقات المرح.

من هناك بدأ التفكير من المهتمين بالعملية التعليمية في طرح آراء متعددة من بينها كيفية إعداد المعلم قبل الخدمة وتمهينه أثناءها[١]، حيث إن المعلم لا يمكن أن يعيش مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات، فتحت ضغط الحاجات الداخلية، وكثرة المتغيرات نجد أن التعليم كعملية تصل أهميتها الحقيقية ليس فقط في اكتساب المعلومات، ولكن في تنمية المعلمين تنمية شاملة، والمقصود هنا مساعدة المعلم على النمو المستمر طوال حياته من خلال برامج تنميته[٢].

لذا كان للتدريب تأثير واضح في مستوى أداء المعلمين لما يهدف إليه من تنمية في الكفايات التعليمية والتربوية للمعلمين، ورفع طاقاتهم الإنتاجية الحالية إلى حدها الأقصى، ثم تأهيلهم لمواجهة ما يحدث من تطورات تربوية وعلمية في تخصصاتهم المختلفة[٣].

وتعد التنمية المهنية في مقدمة الوسائل التي تساعد على تطوير المجتمعات وبناء الإنسان[١] تنطبق على العديد من أشكال التعليم للمعلمين وفق عدد من الأغراض المختلفة بناء على أبعاد متنوعة تشمل التطوير والتنفيذ والتقويم.

التنمية المهنية اليوم لمعلم التعليم الأساسي تعد مطلباً ملحاً وليست خياراً، وتزداد أهميتها يوماً بعد يوم بسبب التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم كله وتشهدها البيئة التربوية سواء في مملكة البحرين أو في دول العالم الأخرى ومنها على سبيل المثال جامعة كنتاكي بالولايات المتحدة التي اعتمدت على مجموعة من المعايير للتنمية المهنية للمعلم منها: إظهار القيادة المهنية من خلال التمكن من المحتوى المعرفي، تصميم وتخطيط التعليم، إيجاد المناخ المناسب للتعلم والحفاظ عليه، تطبيق عملية التعليم وإدارتها، تقيم التعلم وبلوغ نتائجه، تقيم عملية التعليم والتعلم وانعكاسات التعاون مع الزملاء والآباء، استخدام التطبيقات التكنولوجية.

١.مكتب التربية العربي لدول الخليج: **معلمو الغد، تقرير مجموعة هولمز**، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٩٨٧، ص٧.

٢.محمود أحمد شوق، وآخرون: **مرجع سابق**، ٢٠٠١، ص ص٢٠٨-٢٠٩.

٣.نادر فهمي الزيات وآخرون: **التعلم والتعليم الصفي**، القاهرة: دار الفكر للنشر والتوزيع، ١٩٩٣، ص ص ٨٢٠.

وعليه يتناول هذا الفصل الخلفية النظرية والفلسفية التربوية التي يستند عليها البحث الحالي من خلال توضيح الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية من حيث: مفهوم التنمية المهنية للمعلمين، وأهميتها وأهدافها لهم، ومداخلها، وأساليبها، وخطواتها، والاتجاهات المعاصرة فيها والتي يدخل من ضمنها الاتجاه القائم على الكفايات، والاتجاه القائم على تنمية المعلم داخل المدرسة، الاتجاه القائم على التعلم الذاتي، الاتجاه القائم على التكنولوجيا، وذلك في عرض ما تناولته الأدبيات والدراسات السابقة.

أولاً: التنمية المهنية للمعلمين

توضح الدراسة مفهوم التنمية المهنية على النحو التالي:

١- مفهوم التنمية المهنية:

إن مصطلح "التنمية المهنية" شاع استعماله في الآونة الأخيرة في الدول الصناعية والنامية، ففي الوقت الذي يتناوله بعض المفكرين من زاوية تغلب عليه النظرية بأنه التغيير الاجتماعي بهدف تطوير وتحسين أحوال الناس، ومن زاوية أخرى يتناوله آخرون بأنه تلك العمليات التي تبذل بقصد ووفق سياسة عامة لإحداث تطور اجتماعي، واقتصادي، وسياسي، وثقافي للناس في بيئاتهم، وذلك بالاعتماد – أساساً- على الجهود الأهلية والحكومية المنسقة والمتكاملة على أن تكتسب كل منها قدراً أكبر في مواجهة مشكلات المعلم[١].

وحيث أنه من المهم أن نفهمهم ماهية التنمية المهنية فيجدر الإشارة أن نعرض لتعريفها من وجهات نظر مختلفة حيث يشير الأدب التربوي إلى تعدد تعريفات ومفاهيم التنمية المهنية للمعلمين والتي تتداخل كمرادفات لهذه العملية، ومن هذه المفاهيم التدريب أثناء الخدمة، التربية المستمرة للمعلمين، التربية أثناء الخدمة، النمو المهني للمعلمين، التنمية المهنية للمعلمين، ولكن يمكن القول أن التدريب أثناء الخدمة والتنمية المهنية أكثر المفاهيم استخداماً وهي[٢]:

إن مصطلح "**التنمية المهنية للمعلم**" أعم وأشمل من مصطلح "**التدريب أثناء الخدمة**" حيث دعت العديد من الدول الأجنبية إلى العدول عن مصطلح "التدريب" إلى مصطلح "التنمية المهنية"، وهي كذلك تختلف عن "النمو المهني" الذي يستخدم عند البعض كمرادف للتنمية المهنية للمعلمين، من حيث أن التنمية المهنية عملية، والنمو المهني هو النتيجة لهذه العملية أو الهدف منها، فمصطلح "التنمية المهنية" شامل للعديد من الأبعاد، وإذا كان ثمة غموض في مفهوم التنمية المهنية، فإن هذا

١.إبراهيم عصمت مطاوع: **التنمية المهنية البشرية بالتعليم والتعلم**، القاهرة: دار الفكر العربي، ٢٠٠٢، ص١.

٢. نجاح رحومة أحمد حسن: التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي في مصر: تصور مقترح، **رسالة دكتوراه غير منشورة**، كلية البنات، جامعة عين شمس، ٢٠٠١، ص٣٢.

الغموض مرجعه أصلاً ما يحيط بمصطلح "التنمية" عموماً من غموض، وفي هذا الصدد فإن مفهوم التنمية المهنية يرتبط ببعض أو كل من المفاهيم التالية[١]: التحسين Improvement، الإصلاح Remediation، إعادة التدريب Retraining، التجديدReinvention، ومن ثم فإن التنمية المهنية تتسع كعملية لتضم أربعة جوانب منفصلة وهي التحسين والتطوير المهني، والإصلاح المهني، وإعادة التدريب المهني والتجديد المهني.

والتنمية والتدريب كلاهما معنيان بتغيير المعارف والسلوك لدى المتدرب، ولكنهما في واقع الأمر مختلفان، وهناك مجموعة من الأسس التي تساعد في التفريق بينهما، وهذه الأسس هي[٢]:

أ- **التنمية أوسع من التدريب وأكثر شمولاً،** فمصطلح **التدريب** يستخدم لوصف نشاطات تساعد المتدرب كي يسلك نمطاً محدداً من السلوك، ولكي يصل مستوى معين من الأداء، إن التدريب يتضمن توقعات بأن هناك طريقة صحيحة للعمل سيطبقها المتدرب ومستوى مرض من الأداء سيحققه وهذا المستوى يمكن قياسه مباشرة، أما **التنمية المهنية** فهي عملية مستمرة طويلة الأجل.

ب- **فرق يعود إلى المحتوى التعليمي:** فبينما يمكن إعداد المتدرب لكي يكتسب مهارات يدوية وفنية، هناك مهارات أخرى مثل مهارات القيادة وعمل الفريق تتطلب تنمية مستمرة ومتجددة.

ج- **تركيز كل من التنمية والتدريب على احتياجات المنظمة أو الفرد**: فالتدريب يمثل أسلوباً لجعل العمل المطلوب انجازه منجزاً، وهنا يمكن النظر إلى التدريب كعامل يحافظ على العاملين ويزود المنظمة بما تحتاجه منهم (كمواد خام) أو كعنصر من عناصر الإنتاج، بينما التنمية تميل إلى التركيز أكثر على الأفراد أنفسهم وعلى مساعدتهم على النمو على المدى البعيد.

وفي زيادة لتوضيح مفهوم التنمية المهنية والتدريب يعرف "طارق عبد العليم" التنمية المهنية والتدريب: أنه نشاط مستمر يركز على الفرد (المعلم) من أجل تحقيق تغيير هادف في معارفه ومهاراته وقدراته الفنية، لمقابلة احتياجات محددة في الوضع الراهن والمستقبلي في ضوء متطلبات عمل الفرد/ المعلم الحالية والمستقبلية، لتطوير أداء المعلم داخل المؤسسات التعليمية[٣].

١.السيد سلامة الخميسي: **دراسات وبحوث عن: المعلم العربي بعض قضايا التكوين، ومشكلات التنمية المهنية**، الإسكندرية: دار الوفاء، ٢٠٠٣، ص ص٣٦١-٣٦٢.

2.Peny Hackett, **Training** 1st ed, London: Charted Institute of personal and Development, CIPD, 2003, P.P1-2.

٣.طارق حسن عبد العليم، **مرجع سابق**، ٢٠٠٨، ص٢٧.

وحسب ما ورد في قاعدة بيانات معجم "مركز معلومات الموارد التربوية (ERIC)" فإن التنمية المهنية تشير إلى النشاطات التي تعزز النمو المهني وتتضمن التنمية الفردية للمعلم والتعليم المستمر والخدمات التربوية الأخرى، فضلاً عن كتابة المنهج والعمل التعاوني والمجموعات الدراسية والنظرة الفاحصة للأمور[١].

كما ينظر البعض إلى مفهوم التنمية المهنية على أنها الأنشطة التي ترفع القدرات والمهارات الحالية والمستقبلية للعاملين والتي لها علاقة بعمل محدد[٢]، وآخرون يعتبرون التنمية المهنية علماً وفناً في آن واحد، يقدم نوعاً من أنواع النشاط المقصود والمخطط لمجموعة من العاملين للوصول بهم إلى خبرات معينة بهدف تحسين أداء كل منهم داخل العمل[٣].

كما يعرفه "محمد الأصمعي" على أنه عملية نمو مستمرة وشاملة لجميع مقومات مهنة التعليم تؤدي إلى تحسين كفايات المعلمين المهنية، وتجويد مسؤولياتهم التربوية وتزويدهم بكل ما هو جديد في مجال المعارف والمهارات والسلوكيات المهنية التي يتطلبها عملهم التعليمي، بالإضافة إلى إثراء ما يتوفر لديهم منها، من أجل رفع مستوى الأداء المهني والإداري والتواصل الفعال مع الزملاء في الحقل التعليمي[٤].

كما عرفها "نبيل زايد" بأنها التطورات في مجموعة الأساليب السلوكية المتعلقة بالطرق التربوية التي تميز معلماً عن غيره في أداء مهمته، وتشمل تطوره الأكاديمي وإلمامه بالأساليب التربوية الحديثة، وإعداده الجيد للدرس والتخطيط له، وأسلوبه في عرض وتنفيذ الدرس وعلاقته بالتلاميذ وحل مشاكلهم ونشاطه المدرسي، وقدرته على الابتكار والتجديد وعلاقته بالرؤساء والزملاء وأولياء الأمور والتزامه بالمواعيد وقدرته على التقويم الجيد[٥].

وهناك تعريف آخر يشير إلى أن التنمية المهنية تلك التي تستهدف تحقيق أربعة أهداف هي: إضافة معارف مهنية جديدة إلى المعلمين، تنمية المهارات المهنية لديهم، والتأكيد على القيم الداعمة لسلوكهم، وتمكينهم من تحقيق تربية ناجحة لتلاميذهم[٦].

بينما التدريب في مفهومة يشير إلى أنه العمل الذي يبدأ بتصنيف الاحتياجات التدريبية للمعلمين والعاملين التربويين بناء على الأهداف المخططة، ثم ينتقل إلى تصميم البرامج التدريبية

1.http://www.nctel.org/sdrs/areas/educators/profelev/pd2ptof.htm 20/5/2010.

٢. أحمد ماهر: **إدارة الموارد البشرية**، القاهرة: الأنجلو المصرية، ١٩٩٦، ص٣١٩.

٣.عبد الفتاح دياب حسين: **دور التدريب في تطوير العمل الإداري**، القاهرة: دار النهضة العربية، ١٩٩٩، ص٩٠.

٤.محمد الأصمعي محروس سليم: أبعاد التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي بين النظرية والتطبيق، القاهرة: **مجلة البحث التربوي**، س١، ع١، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، يناير ٢٠٠٢.

٥. نبيل محمد زايد: **النمو الشخصي والمهني للمعلم**، القاهرة: دار المعارف، ط٣، ٢٠٠٠، ص١٠٦.

٦.محمد عبد الخالق مدبولي: **التنمية المهنية للمعلمين: الاتجاهات المعاصرة، المداخل، الإستراتجيات**، العين: دار الكتاب الجامعي، ٢٠٠٢، ص ٢٧.

الملبية لهذه الاحتياجات ليتم بعد ذلك تنفيذ هذه البرامج وينتهي أخيراً إلى تقويم البرامج والمتدربين لتحديد المخرجات الناجمة عن التدريب والاستفادة من هذا التقويم في البرامج التدريبية اللاحقة [١].

وانطلاقاً مما سبق وبعد التوضيح المجمل لعدد من التعريفات للتنمية المهنية والفرق بينها وبين التدريب أثناء الخدمة ترى الباحثة أن مفهوم التنمية المهنية وفق الدراسة الحالية، ذلك المفهوم الشامل الذي يضم التدريب أثناء الخدمة، والنمو المهني للمشرفين على الأنشطة التربوية من منطلق برنامج تدريبي يهدف إلى مواكبة تطورات العصر في مجال الأنشطة التربوية، كما أنه العملية المستمرة لتدريب المشرفين على الأنشطة التربوية وفق الاحتياجات التدريبية التي يحددونها بهدف نمو الكفايات الإدارية، والمعرفية والمهارية، والوجدانية، باستمرار وتطويرها للتحديث والتجديد، والتغلب على المشكلات النوعية في إطار خصوصية كل مدرسة للخروج بمعارف مهنية جديدة ومتطورة يمكن تعميمها معتمدة على خبرات من داخل المدرسة وخارجها في مضمون متماسك ومتعدد الأبعاد متكامل بين النظرية والممارسة بحيث توجه كل منهما الآخر من أجل تحسين الممارسات جميعها باعتبارها متكاملة ومتساندة بدافعية داخلية من قبل المعلمين للنمو والشعور بملكية التجربة والممارسة، باعتبار أن التنمية المهنية ضرورة حتمية ذات أهمية للارتقاء بمستوى الإشراف التربوي على الأنشطة التربوية للمعلم من خلال مجموعة من البرامج المخصصة التي تضعها المؤسسة التعليمية وفق ما يحتاجه العمل المهني له، لمواكبة كل جديد للأنشطة التربوية في ضوء التغييرات العالمية المعاصرة، بما يؤثر إيجاباً على التلاميذ والبيئة المحيطة بهم.

٢- أهمية ومبررات التنمية المهنية.

التنمية المهنية جاءت نتيجة لتغيرات سريعة ومتلاحقة يشهدها العصر الحالي، ومن أهم التغيرات التي يشهدها العالم حالياً والتي تستدعي التنمية المهنية[٢]:

أ- **ثورة التكنولوجيا**: التي أدت إلى تغيير جذري في شكل الحياة، وهذا التطور احتاج إلى إعداد جيد لمعلم المستقبل ثم تدريب مستمر في أثناء الخدمة لمواكبة التغيرات السريعة التي تحدث بعد تخرجه، ويرجع ذلك إلى قدرات المعلم في عصر المعلومات لابد أن تسبق قدرات متعلميه.

ب- **الاتفاقيات الدولية والمنافسة العالمية**: جعلت من التنمية المهنية ذات أهمية مع زيادة الانفتاح على العالم حيث أصبحت عناصر المنافسة والجودة والتميز هي التي تحكم قوانين السوق

١.خالد طه الأحمد: **تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب**، العين: دار الكتاب الجامعي، ٢٠٠٥، ص٢٥.

٢. راجع في ذلك:

- طارق حسن عبد العليم، **مرجع سابق**، ٢٠٠٨، ص٣٢-٣٣.
- خالد طه الأحمد، **مرجع سابق**، ٢٠٠٥، ص٢٧-٢٩.

خلال المرحلة القادمة، مما انعكس ذلك على جودة التعليم باعتباره أحد محددات إنتاجية أي دولة، لأنه يحدد إنتاجية الفرد فيها عن طريق الخبرات والقدرات التي يتسلح بها الأفراد.

ج- **العالمية:** يعيش العالم اليوم في قرية كونية صغيرة تحت ظل ثورة الاتصالات والمعلومات في إطار تحرير التجارة، وتخضع هذه القرية لقانون العرض والطلب وتشكل سوقاً واحدة تعتمد على التنافس الشرس الذي يعتمد على الجودة والسعر المناسب، لذا بهذا التغيير يحتاج العالم اليوم إلى نوعية من العمالة على مستوى عال من التعليم والتدريب، وهذا بدوره يتطلب النظر إلى البعد المستقبلي للتعليم والتخطيط لإعداد الشباب على مواجهة الحياة في ضوء البعد العالمي.

د- **تغيير دور المعلم:** لقد تغير دور المعلم في عصرنا الحاضر نتيجة للتقدم التكنولوجي والعلمي والمعرفي الهائل، كل ذلك دعا رجال التربية للمطالبة بوجود معلم جديد لمجتمع جديد، وإلى مدرس كفء لأجيال حديثة هي أبناء المستقبل، ينمي لدى المتعلم صفات شخصية وأنماط جديدة، فيصبح لدى التلميذ ثقة بنفسه وفي قدرته على تحقيق أهدافه وانجاز أعماله[1].

ومن كل التطورات السابقة التي يشهدها العالم حاليا نجد أنه من الضروري تغير دور المعلم الذي لم يعد الناقل للمعرفة والمصدر الوحيد لها بل أصبح الموجه المشارك في عالم عصري يتصف بالتغير السريع والتطور، يتطلب منه البحث والتقصي وممارسة الإرشاد والتوجيه، أن يتمتع بالعديد من الإمكانات والقدرات، والمهارات، والسمات، القيم، والاتجاهات، والاهتمامات الإيجابية، التي تمكنه من القيام بأدوار عديدة لازمة لتربية الأجيال تربية تتناسب مع متغيرات العصر، ومن هذه الأدوار التي تتطلب التنمية المهنية لها[2]:

- **الأدوار التربوية:**
  - قيام المعلم بتنمية القيم والاتجاهات والميول والاهتمامات المنشودة لدى التلاميذ
  - تهيئة التلاميذ لعالم الغد.
- **الأدوار التعليمية:**
  - إكساب التلاميذ المعارف والحقائق والمفاهيم.
  - ممهد للنشاطات الصيفية.
  - محفز ومعزز للتلاميذ.

١.محمد سامي منير: **المدرس المثالي نحو تعليم أفضل**، القاهرة: دار غريب، ١٩٩٩، ص ١٣.

٢.علي راشد: **خصائص المعلم العصري وأدواره**، القاهرة: دار الفكر العربي، ٢٠٠٣، ص٧٩.

- **الأدوار الإدارية:**
  - رائد الفصل
  - شريك لمدير المدرسة
  - مشرف إداري.
  - مشرف على الأنشطة التربوية.
- **الأدوار الاجتماعية:**
  - رائد اجتماعي يقدم ثقافة المجتمع لتلاميذه.
  - ترسيخ حب الوطن والانتماء إلى تلاميذه.
  - التعاون والتواد مع زملائه والعاملين بالمدرسة.
  - توطيد التعاون مع المؤسسات الاجتماعية الأخرى.
- **الأدوار الإنسانية:**
  - تحقيق الدعوة إلى السلام
  - تحقيق الدعوة إلى التعاون.
  - تحقيق الدعوة إلى النظام.

هذا التطور في مفهوم التربية تبعه تحول عميق في دور المعلم والعملية التربوية، فقد أصبح على المعلم أن يكون المنظم والمنسق للبيئة التعليمية، فهذا يحتاج إلى التدريب المستمر، وكذلك تحتاج إلى تزويد المعلم بمقومات النمو الذاتي، لذلك لابد من تطوير المعلمين أثناء الخدمة وتنميته مهنياً.

إذن التربية في وقتنا الحاضر تواجه مجموعة من العوامل والتغييرات والتحديات في عالم سريع التغير مما فرضت على المعلم أدواراً جديدة لمواكبة هذه التغيرات والتطورات والتكييف معها من أجل بناء جيل متكامل الشخصية في جميع الجوانب.

ه- **معالجة النقص الحاصل في فترة الإعداد:** لم يتلق كثير من المعلمين في أثناء إعدادهم ما يؤهلهم لأداء وظائفهم الميدانية أداء كاملاً، ومن ثم ينبغي أن يتم تدريبهم على ما فاتهم في أثناء الإعداد، وذلك إنقاذاً للمعلم من اليأس والإخفاق ومن الشعور بالنقص الذي يسبب له سوء التكييف مع وظيفته في الحياة.

و- **إتاحة الفرص للنمو المهني والترقي الوظيفي:** يلبي التدريب رغبة المعلم وحاجته إلى التعلم المستمر لزيادة كفاءته في العمل وقدرته على تحسين مهاراته الذهنية وزيادة ثقته بنفسه ومن ثم يساعده على رفع روحه المعنوية، بزيادة الكفاءة في إتقان عمله وفهم التغيرات

والتطورات العلمية والتكنولوجية، وبالتالي فتح باب الأمل إلى حياة أفضل وإلى الترقي الوظيفي من عمله الراهن إلى عمل أرقى.

ز- **تطور النظريات التربوية:** تظهر بين الحين والآخر تطورات في النظريات التربوية وفي الفلسفات التربوية التي تعتمدها الدولة أو المجتمع، فتتغير من أجل الأهداف التعليمية وطرائق التدريس والتدريب، وقد صار من الضرورة أن يحاط القائمون بالتعليم علماً بكل جديد، وبتغير أدوارهم في كل فلسفة تربوية جديدة، ولابد من إعادة تدريبهم للتكييف مع هذه الأدوار حتى يقوموا بوظائفهم خير قيام.

إن هذه التطورات جعلت الدول تهتم بالتنمية المهنية لمعلميها عصب العملية التعليمية وحجر الزاوية فيها والذي عليه يتوقف نجاح التربية في بلوغ غايتها وتحقيق دورها في إنتاج العنصر البشري القادر على العمل والراغب فيه. ومن هنا أكد عديد من المربين والمفكرين على أن[1]:

١- الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين يشكل أحد الركائز التي تؤثر على جودة التعليم المدرسي، ويتضح ذلك من خلال تركيز التنمية المهنية على غرس الاتجاهات الإيجابية نحو مهنة التعليم.

٢- التنمية المهنية لا تتم بصورتها المشرقة دون الاهتمام بتطوير المعلم، كما أن ثروة الأمم لن تلبث أن تكون عبارة عن القدرات المكتسبة لدى الناس بصورة بارزة تتمثل في تعليمهم وخبراتهم، ومهاراتهم وصحتهم.

ومن أبرز الأسباب الكامنة وراء الحاجة إلى تنمية المعلمين مهنيا ما يلي[٢]:

- تساعد المعلمين على الدراية المتكاملة بمهنتهم.
- تحقق الدور المطلوب من المعلمين بفاعلية.
- ترفع من مستوى المعلمين في المادة والطريقة، وتحسين اتجاهاتهم، وتطوير مهاراتهم التعليمية، ومعارفهم، وزيادة مقدرتهم على الإبداع والتجديد.
- زيادة إلمامهم بالطرق والأساليب الحديثة في التعليم وتعزيز خبرتهم في مجالات التخصص العلمية.
- تبصير المعلم بمشكلات النظام التعليمي ووسائل حلها وتعريفهم بدورهم ومسئولياتهم.
- خلق وتقوية الاتجاهات الإبداعية والإبتكارية لدى الدارسين.
- تحسين جودة التعليم والمعرفة وتطوير شخصية المعلم.

1.Man Waring, T. The Extended Internal labor market, London: Cambridge **Journal of Economics**, 8, 2005, P75.

٢.علي راشد، **مرجع سابق**، ٢٠٠٣، ص٧٩.

أما بالنسبة لأهمية التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي والتي تعود عليهم بمزايا وفوائد عديدة فأهمها ما يلي[١]:

- إضافة معارف جديدة للمعلمين.
- إكساب المعلمين قوة ذاتية ومرونة في معالجة الأمور المتعلقة بالعمل اليومي.
- رفع معنوياتهم الوظيفية والتي تتمثل في إيجاد مناخ ايجابي في البيئة المدرسية.
- إيجاد الحلول المناسبة لبعض المشكلات التي يواجهها الطلاب في تعليمهم .
- وضع خطة لتعزيز نواحي القوة والتغلب على نواحي الضعف لدى المعلم.
- مواكبة العصر في كل ما هو جديد في مجالاتهم العلمية، والتربوية، وتشجيعهم على وإقامة الملتقيات التربوية، والثقافية، وورش العمل.

أما أبرز العوامل التي تجعل التنمية المهنية ضرورة عصرية ملحة للمعلم فهي[٢]:

- العلاقة الإيجابية بين التعليم والتعلم والنمو المهني، فالمعلم الكفء هو ذلك الذي لايكتفي بالمعلومات والمهارات التي يكتسبها في أثناء الإعداد للمهنة، بل يعد ما اكتسبه منها أساساً وقواعد ينطلق منها نحو اكتساب الشخصية المتميزة، من خلال الممارسات المتطورة، ومن خلال السعي الدائب لتطوير تلك الكفايات.
- الانفجار المعرفي وتضاعف المعرفة المتسارعة وبخاصة العلوم والتكنولوجيا.
- التقدم والتطور في طرائق التعليم والتعلم.
- الحاجة إلى توفير متعلمين قادرين على التعلم ومواصلة التعليم مدى الحياة حتى بعد تخرجهم من المدرسة، فالمعلم المتطور يعزز قيمة المدرسة ويطور نظرة المجتمع إليها، وذلك من خلال تجسيد الهوة بين ما يتعلمه التلاميذ في المدرسة وبين متطلبات العصر.

من هنا نجد مدى أهمية التنمية المهنية للمعلم في الحقل التربوي، والتي تعمل على مواكبة كل جديد متطور وحديث معاصر للمعلم لنجاح العملية التعليمية بصورة مستمرة ومنافسة دائمة في سوق الجودة سعياً للأفضل.

١.إيمان الرمح: **الوصف الوظيفي لوظيفة المديرة المساعدة وأساليب الارتقاء بمستوى الأداء المهني للعاملين**، متاح في:
Pbp2toles-i.id=773http://www.Kuwait25.com/ab7th/view.

٢.إبراهيم حامد الأسطل وفريال يونس الخالدي: **مهنة التعليم وأدوار المعلم في مدرسة المستقبل**، العين: دار الكتاب الجامعي، ٢٠٠٥، ص ص٢٣٩-٢٤٠.

أهداف التنمية المهنية:

يتمثل الغرض الأساسي للتنمية المهنية في تحسين قدرات ومهارات الأفراد لتمكينهم من القيام بأعباء واجباتهم ومسئولياتهم على أكمل وجه، ولكن ذلك يتطلب وجود بعض الأهداف التي تمثل علامات أساسية على طريق تحقيق الغرض الأساسي لعملية التنمية المهنية من أجل تحقيقه، ومن أهم الأهداف التي أجمعت عليها الأبحاث والدراسات الخاصة بعملية التنمية المهنية هي[1]:

أ- **هدف وقائي**: أي إيقاف التقادم الذي يصيب الأفراد والمؤسسة على حد سواء.

ب- **هدف علاجي:** وذلك عن طريق القيام ببعض الأنشطة التي تعمل على إصلاح الخلل أو النقص في المعارف والمهارات لدى المعلمين، أو معالجة الضعف في أحد الكفايات التي يجب أن تتوافر لدى المعلم أو العامل التربوي.

ج- **هدف تكيفي أو تواؤمي**: حيث تسعى عملية التنمية المهنية إلى التكيف أو التأقلم مع التغيرات التكنولوجية والاجتماعية والبيئية.

د- **هدف تنموي أو تجديدي:** ويقصد به تحويل وجهة نظر الأفراد تجاه الخصائص الثقافية التي يراها القائمون على عملية تطوير التنمية لكي تصبح مناسبة وتساهم في تغير سلوك وتصرفات وأداء الأفراد نحو الأفضل لمسايرة المستجدات العلمية والتربوية.

ه- **هدف تكاملي:** وذلك لاستكمال النقص الناتج عن مرحلة إعداد المعلم في مؤسسات إعداد المعلمين وقد يكون هذا النقص في الجانب الأكاديمي أو في الجانب السلوكي.

وبالتالي فإن عملية التنمية المهنية تهدف إلى إحداث ثلاثة أنواع من التغيرات وهي:

- **النوع الأول: التغير في المهارات:** أي تغيير في مهارات الموارد البشرية تبعاً للحاجات ومواجهة للمتطلبات وهي بذلك تمثل المقدرة على أداء الأعمال.
- **النوع الثاني: التغير في المعارف:** ويقصد به تغير طريقة إدراك الأفراد للأمور المحيطة بهم لتكون بطريقة عملية تساعدهم على حسن تقييمهم للأمور واتخاذ القرار المناسب تجاهها.
- **النوع الثالث: التغير في الدافعية للأداء:** ويقصد بذلك رغبة الأفراد بشكل مختلف وبطرق أخرى تساهم في زيادة فاعليتهم وإنتاجيتهم.

١.راجع التالي:

-منير واصف المصري: **العولمة وتنمية الموارد البشرية**، أبو ظبي: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتجية، ٢٠٠٥، ص ص١٦-١٨.

-خالد طه الأحمد، **مرجع سابق**، ٢٠٠٥، ص ص٢٦-٢٧.

بتحقيق أهداف التنمية المهنية للمعلم يتم ما يلي[1]:

١- تعديل وتطوير الممارسات المهنية للمعلم من أجل تحسين وتنمية وتلبية حاجات التلاميذ.

٢- زيادة الخبرة والمعرفة والمهارة للمعلم في مجال عمله ومسؤولياته المهنية.

٣- إكساب المعلم كل ما هو جديد يسهم في تطوير وتحسين أدائه في مهنته.

٤- مساعدة المعلم في إيجاد الحلول المرضية للمشكلات التي تعترضه في بيئات التعلم.

٥- الإطلاع على أحدث النظريات التربوية والنفسية، والطرق الفعالة، وتقنيات التعليم الحديثة واستخدام الأساليب الجديدة.

٦- إيجاد روح التعاون بين المعلمين والعمل الجماعي ضمن فريق.

٧- توسيع فهم المعلمين للمجتمع من خلال الأبحاث والأنشطة التي يقومون بها.

٨- رفع مستوى أداء المعلمين في استخدام مقاييس وعمليات التقويم التحصيلي للتلاميذ.

٩- إصدار التعلم خارج الحصة وقاعدة الصف.

١٠- التركيز على أثر العلم والتكنولوجيا في الفرد المتعلم نفسه.

ومما سبق يتضح أن للتنمية المهنية للمعلم أهدافاً عديدة تشمل جميع جوانب تنمية المعلم، تعتبر جميعها ضرورة حتمية مكملة لبعضها، ولذلك فإن التنمية المهنية عملية شاملة ومتكاملة، وهذا يؤكد على أهميتها بالنسبة للمعلم، وخلال الجزء التالي سيتم عرض أهم مداخل ومبررات ودواعي التنمية المهنية للمعلمين.

٣- مداخل التنمية المهنية وأساليبها:

لقد أدى اختلاف الباحثين حول تحديد ماهية وطبيعة عملية تنمية وتطوير الموارد البشرية إلى وجود اختلاف في تحديد مداخل وعناصر هذه العملية، فلقد أوضحت الدراسة النظرية للأدبيات أن النظر إلى عملية تنمية وتطوير الموارد البشرية أحياناً يكون على أساس الزمن القصير وأحياناً الزمن الطويل، أي محددة المدة تؤدي إلي وجود عناصر محددة، ترتبط بشكل أساسي بما قدم للمعلمين بغرض تحسين قدراتهم، بينما هناك مدخل آخر هو عبارة عن مجموعة من الأنشطة المستمرة والمتصلة تحتوي علي مجموعة من العناصر المتداخلة والمتصلة فيما بينها.

١.راجع في ذلك:

-Sonia Bland ford and John Walton, **Managing Professional Development in Schools**, London: Rutledge Press, 2000, P.5.

-أمل عثمان كحيل: القيادة المدرسية وعلاقتها بالتنمية المهنية للمعلمين: دراسة ميدانية، **رسالة ماجستير غير منشورة**، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٤، ص١٠٣-١٠٤.

- مركز مصادر التعلم بإدارة التدريب(البحرين): **برنامج رفع الكفاءة العلمية لمعلمي العلوم بالحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمدارس البحرين**،: البحرين: وزارة التربية والتعليم، ١٩٩٦، ص١.

فبالنسبة للمجموعة الأولي التي تعتبر عملية تنمية وتطوير الموارد البشرية ذات فترة زمنية محددة يري "نادلر Nadler"[1] أن عناصر عملية تطوير الموارد البشرية هي: التنمية، التدريب، التعليم، حيث يرى البعض أن مداخل تنمية الموارد البشرية تتمثل بشكل عام بما يلي:

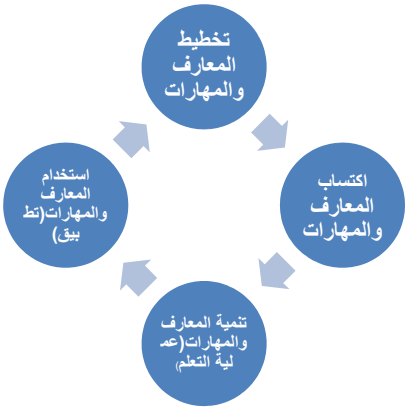
أ- مدخل سلسلة القدرات (معرفة، مهارة، استعدادات).

ب- مدخل الموارد البشرية من خلال تصميم العمل.

وقد التزمت الدراسة بالمدخل الأول المتعلق بالمعارف والمهارات والاستعدادات لاتفاقه مع ما تناولته الباحثة في مجال التنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية وهو (التدريب- التعليم).

أ- مدخل سلسلة القدرات (معارف، مهارات، استعدادات):

إن عملية اكتساب المعارف والمهارات تمر بعدة مراحل يمكن توضيحها بالشكل التالي:



شكل (٤) مدخل سلسلة القدرات

المصدر: راوية حسن: مدخل استراتجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية[2]

وفيما يلي شرح تفصيلي لكل مرحلة من المراحل[3]:

- **تخطيط المعارف والمهارات:** وتتضمن هذه العملية تقدير الاحتياجات المستقبلية ثم مقارنتها بالوضع الحالي، وتكون النتيجة وجود فجوة في المعارف والمهارات تحاول المنظمة معالجتها، فالتنمية الإستراتجية للموارد البشرية تعني تحديد الاحتياجات من المعارف والمهارات اللازمة لعملية تعلم الأفراد وإكسابهم المهارات المطلوبة في الأجل الطويل ووفقاً لإستراتجية المنظمة.
- **اكتساب المعارف والمهارات:** تتضمن عملية اكتساب المعارف والمهارات النقاط التالية:

1.Nadler D.Lawler.E: **Total Quality-Oriented Human Resources Management**, Organizational Dynamique, 2002, P.29-41.

٢. راوية حسن: **مدخل استراتجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية**، الإسكندرية، الدار الجامعية، ٢٠٠٢.

٣.راوية حسن، **المرجع السابق**، ٢٠٠٢، ص ص ٢٤١-٢٦١.

- **الاستقطاب:** يمكن للمنظمة الحصول على المعارف والمهارات المطلوبة من خلال الاستقطاب الخارجي لأفراد على درجة عالية من التعليم والخبرة، أو عن طريق تنمية هذه المعارف والمهارات داخلياً كوسيلة للحصول على مستويات متقدمة من المؤهلات.
- **الاستثماريون الخارجيون:** حيث تقوم المنظمة بالاستعانة بأفراد ذوي مهارات وخبرات متخصصة لفترات محددة، وهدفها من ذلك هو التعلم ونقل بعض معارف ومهارات هؤلاء الاستثماريين إلى الأفراد العاملين في المنظمة.
- **التعاون بين المنظمات:** يساعد تعاون المنظمة مع المنظمات الأخرى في توسيع قاعدة المعارف والمهارات، ويزداد هذا التعاون كلما قلت المنافسة بين هذه المنظمات، وكان هناك تشابه وتكامل في مجال العمل.

- **تنمية المعارف والمهارات:** تتمثل تنمية المعارف والمهارات في عملية التعلم ذاتها فالتعلم هو العملية التي تؤدي إلى تغيير بعد أو أكثر من الأبعاد التالية:

- **تنمية المعارف:** وتعني الحصول على الحقائق والمعلومات اللازمة لأداء وظيفة أو عمل ما، وتشمل هذه العلميه العمليات العقلية والنشاط الذهني كالتركيز والفهم والقدرة على التطبيق والتحليل والتركيب والاستنتاج والتقييم.
- **تنمية المهارات:** وهي القدرة على التصرف بالطرق التي تحقق النجاح في أداء وظيفة أو عمل ما، وهذه المهارات قد تكون فكرية مثل استخدام المبادئ والقواعد وصنع القرارات وحل المشاكل، أو قد تكون مهارات حركية أو يدوية مثل قيام المتدرب بأداء أعمال حرفية.
- **تنمية الاتجاهات:** أي تنمية استعدادات وميول المعلمين المتعلقة بالعمل، وهذا المجال لا يمكن ملاحظته بل ينعكس في سلوك المعلمين وولائهم للعمل وتصرفاتهم بسلوكيات المواطنة التنظيمية، فضلاً عن رضا المتدربين عن البرنامج التدريبي وإقبالهم عليه.

- **استخدام المعارف والمهارات:** أي توظيف المعارف والمهارات في مجال العمل الفعلي، وتبين هذه المرحلة مدى تحقيق المنظمة لأهدافها في مجال التدريب واكتساب المعارف والمهارات وتنمية الاتجاهات.

ب - مدخل التدريب:

يعد التدريب دعامة قوية من دعائم تنمية المعلمين، وذلك لأن هذه التنمية تحرص على رفع كفاية الجهاز التعليمي عن طريق تحسين الأساليب وطرق العمل، والاستفادة من البيئة الموائمة للتطوير والتحسين، إذ أن التدريب أصبح يمثل حقيقة واقعة لجميع العاملين في المهن المختلفة بمن فيهم العاملون في مهنة التعليم، وأكدت على ذلك المؤسسات التعليمية التي أخذت تتبنى فكرة

التدريب أثناء الخدمة، وتنشئ لها الأجهزة والمراكز والهيئات المتخصصة التي تقوم بتخطيط التدريب وتنفيذه ومتابعته وتعمل على تدريب المعلمين وفق أحدث الأساليب المعروفة[١] .

وقد عرف **(William F.Glueck)** "التدريب بأنه النظام الذي يعمل على تزويد الفرد بالمعلومات وصقل قدراته وتنمية مهارته وتغير اتجاهاته بهدف تطوير أدائه بما يحقق أهداف المنظمة"[٢].

أهداف التدريب

ويهدف التدريب بدوره إلى مزايا عديدة من أهمها[٣]:

- تكوين وتنمية وصقل معارف ومهارات الأفراد بما يتناسب مع احتياجاتهم التدريبية.
- تذكير العاملين بأساليب الأداء، وتعريفهم أولاً بأول بالتغيرات والتعديلات التي تدخل عليها، وبأسلوب استخدام ما يستحدث من أدوات أو أجهزة أو آلات.
- تكوين صف ثانٍ مؤهل يمكن الاعتماد عليه في تفويض السلطة وتحقيق لامركزية الأداء أو في الإحلال محل القيادة التي تتقاعد أو تنقل لمواقع أخرى.
- تطوير سلوكيات الأفراد والجماعات على اختلاف مستوياتهم التنظيمية.

مبادئ ومجالات التدريب:

أفرزت التجربة والممارسة في نشاط التدريب مجموعة من المبادئ الأساسية التي يجب أن تراعى عند تنفيذ البرامج والأنشطة التدريبية في جميع مراحلها، والتي من شأنها أن تؤدي إلى إدارة فعالة وناجحة للتدريب، ومن هذه المبادئ[٤]:

- **أن يكون هادفاً:** يجب أن تكون الأهداف محددة وواضحة، فالأهداف هي التعبير الدقيق عن الاحتياجات التدريبية ومدى شدة الحاجة إليها، كما أن وضوح الأهداف بالطرق الصحيحة يساعد على إمكانية التخطيط والتنفيذ للوصول إلى غايات التدريب.
- **الاستمرارية:** يجب أن يكون التدريب ملازماً للفرد طوال حياته الوظيفية والعملية وخلال مراحل تدرجه الوظيفي بشكل رأسي أو أفقي.
- **الشمولية:** يجب أن يمتد نشاط التدريب ليشمل كل الفئات والمستويات والتخصصات المختلفة مما يساعد على تنسيق وتنظيم الجهود نتيجة لوجود لغة واحدة يفهمها الجميع.

---

١. جودت عزت عبد الهادي، **مرجع سابق**، ٢٠٠٦، ص ١٨٤.

2.William F.Glueck, Personnel, A. **Diagnostic Approach**, revised edition, Dallas: Business Publication, Inc, 1996, P.22.

3.Mayo. Douclas, The Complette **Book of Training, THEORY, Principles and Techniques**, Santiago: University Associates, 1999, P. 43.

4.Dong-One Kim, **The Personnel Management Process, Human Resources Administrations**,New York: McGraw-Hill Book company, 2001,PP.181-183.

- **التدرج:** يجب أن تكون بداية التدريب من المستوى الحقيقي للمستهدفين بالتدريب، ويعتمد التدرج على استخدام الأسلوب العلمي من حيث تقديم الفكرة ثم الأسس والقواعد، ثم الانتقال إلى عمليات التطبيق البسيطة ثم إلى التطبيقات المركبة.
- **الواقعية:** يجب أن يكون التدريب مطابقاً للواقع الفعلي للمستهدفين، من حيث مجال وطبيعة نشاط العمل وقدرات ومؤهلات وتخصصات المستهدفين، كما يجب أن يلتزم باحتياجات المستهدفين في المضمون والمحتوى والأسلوب المستخدم.
- **التأثير:** يجب أن يهدف التدريب إلى إحداث التأثير في معارف ومهارات واتجاهات المستهدفين، وإحداث التأثير الفعال يتطلب أن تكون هناك مواءمة بين اتجاهات المستهدفين، وما يقدم إليهم من معلومات ومعارف ومهارات جديدة.
- **التحديث والتطوير:** يجب أن تواكب البرامج التدريبية التغيرات العلمية والتكنولوجية الحديثة، لتلبية احتياجات المشاركين في البرامج التدريبية في الحصول على الجديد والمناسب لهم في مجال تخصصاتهم لكي يستطيعوا أن يحققوا أداء أفضل.
- **الجودة:** الجودة في التدريب هي ما يعبر عنه المشارك أو المتدرب، وذلك من خلال مقاييس الرضا وتحسين عملية جودة التدريب والتي تعتمد في المقام الأول على الواقع الفعلي.

مجالات التدريب:

أما فيما يتعلق بمجالات التدريب، فنجد هناك خمسة مجالات أساسية وهي[1]:

- **المعرفة Knowledge:** أي مساعدة الفرد على فهم وتذكر الحقائق والمعلومات والمبادئ.
- **المهارات Skills:** القدرة على استخدام المعلومات والأساليب لإنجاز المهام، وهي ترتبط بطبيعة العمل التخصصية ويحددها مستوى الخبرة والتدريب.
- **الأساليب Techniques:** أي طريقة التفكير والسلوك وتطبيق المعرفة والمهارة في المواقف.
- **الاتجاهات Attitudes:** أي الاتجاهات والسلوكيات الممكن تعديلها وتغييرها.
- **الخبرةExperience:** يختلف هذا المجال عن المجالات السابقة فهو نتاج الممارسة والتطبيق العملي للمعرفة والمهارة والأسلوب في عدة مواقف خلال فترات زمنية مختلفة.

ترى الباحثة أن مبادئ ومجالات التدريب معايير أساسية يعتمد عليها في التدريب التي لا تختلف مع اختلاف التخصصات والبرامج، فهي قواعد تعتمد عليها المؤسسة التعليمية لتحقيق نجاح أي تنمية مهنية للمعلمين.

---

١. نادر أحمد أبو شيحة: **إدارة الموارد البشرية**، القاهرة: دار صفاء، ٢٠٠٠، ص٣٦.

أساليب التدريب:

يمكن تقسيم أساليب تدريب المعلمين إلى نوعين من الأساليب:

- **النوع الأول: الأساليب التقليدية (الجماعية):**

ويقصد بها تلك الأساليب التي تشبه المواقف التعليمية العادية في تركيزها على اللفظية ولا تعتمد في تنفيذها أو إستراتيجيتها على المستحدثات التكنولوجية، ويطلق عليها أساليب التدريب الجماعية، وتعتمد على الاتصال المباشر بين المدرب والمتدربين، حيث يعد هذا الأسلوب من الأساليب الشائعة في التدريب[١] ومن أمثلتها [٢]:

- **المحاضرة Lecture:**

المحاضرة هي عملية اتصال بين محاضر ومجموعة من الأفراد يقوم فيها المحاضر بتقديم بعض الأفكار والمعلومات التي تدور حول موضوع معين سبق له إعداده وتنظيمه، وتعد المحاضرة من أقدم أساليب التدريب، وأوسعها استخداماً، وهي تنمي الجانب المعرفي، وغالباً ما تكون المحاضرة المستخدمة في بداية البرنامج التدريبي عبارة عن محاضرة قصيرة، بهدف تحديد الإطار أو المفاهيم النظرية التي سيتم استخدامها أثناء عملية التدريب بمراحلها المختلفة.

كما تشبع المحاضرة القصيرة احتياجات بعض المتدربين، فبالتالي التعلم من خلال التنظير أو التجديد للخبرات وتقديمها بشكل نموذجي معرف أو علمي وهذا النمط- التجديدي، التنظيري- الذي يتم مخاطبته يرقى بالمتدربين إلى مستوى أعلى من الوعي والاهتمام والانتباه بما يجعلهم أكثر قدرة على فهم وإدراك الدروس المستفادة من تجارب الآخرين، وتوجد مجموعة من العوامل يتوقف عليها نجاح عملية الاتصال داخل المحاضرة وهي:

- **مهارة المحاضر** في جذب الانتباه طوال إلقاء المحاضرة.
- **قدرة المحاضر** على تنظيم أفكاره ومعلوماته وعرضها بصورة مبسطة تتبع المنطق وأسس التفكير السليم.
- **ما يضيفه المحاضر ومعلوماته** إلى الخبرات السابقة لمجموعة المتدربين.
- **السمات الشخصية للمحاضر مثل**: وضوح الصوت، سلامة الإلقاء، القدرة على التأثير في المجموعة وتقبلها له.
- **قدرة المحاضر على إشراك مجموعة المتدربين ومناقشة أفكاره** وتوضيح الغرض منها.

١.راجع في ذلك:

- جودت عزت عبد الهادي، **مرجع سابق**، ٢٠٠٦، ص١٩٥.

- ISDAN-Based Video conferencing in pre-Service Teacher Preparation, http: //www.Soe.Umich.Edu/research/ Tate.Html Available in, 2000, PP. 4-11

٢.طارق حسن عبد العليم، **مرجع سابق**، ٢٠٠٨، ص ص٥٣-٦١.

وبالتالي فإن المحاضرة تعد مدخلاً لما يهدف البرنامج التدريبي إلى إكسابه للمتدربين من مهارات، حيث تقوم المحاضرة بدور أساسي في تقديم المهارة موضوع التدريب إلى المتدربين وتعريفهم بها وتحليلها إلى مكوناتها السلوكية، هذا مع مراعاة أن المحاضرة ليست الأسلوب التدريبي الذي يمكن الاكتفاء به كأسلوب وحيد للبرنامج التدريبي، لذا يفضل استخدام أساليب أخرى معه داخل البرنامج التدريبي.

- **حلقة المناقشة Discussion:**

وهي من الأساليب الشائعة في البرامج التدريبية، وهي تقوم على أساس تقسيم المتدربين إلى مجموعات صغيرة تتراوح مابين (٥-١٥) فرداً مع مراعاة تمكن أفراد المجموعة من خلال حلقة المناقشة من الاتصال الجيد بينهم وبين المدرب وبين بعضهم البعض، ويلاحظ عند تخطيط البرامج التدريبية وتصميم جداولها أن حلقات المناقشة توضع بعد المحاضرات مباشرة، وذلك على اعتبار أن الهدف الرئيس منها هو إتاحة الفرصة للمتدربين لمناقشة الأفكار التنظيمية التي وردت في المحاضرات وتعميقها وتبادل الخبرات والمعلومات حول أساسية تطبيقها، ثم تحديد المشكلات التنظيمية التي قد تعيق التطبيق، وذلك لتحليلها والتعرف على أسبابها للوصول إلى حلول لها ترتبط بالحقائق العملية والمنطق السليم من خلال أساليب التفكير المبدع لاستعراض عدة حلول للمشكلة الواحدة ثم يختبر كلاً منها وصولا للحل الصحيح، ويهدف هذا الأسلوب التخصصي إلى إعطاء المتدربين فكرة عامة عن الموضوعات المعدة للبحث والتدريب والمهام التنظيمية التي تؤديها والأهداف التنظيمية المراد بلوغها والوصول إليها، بالإضافة إلى مساعدة المتدربين للتعرف على حاجاتهم ومشكلاتهم مما يؤدي إلى نموهم بشكل منهجي مستمر.

ويستخدم أسلوب المناقشات أشكال عديدة والتي يمكن استخدامها لبرامج التدريب أثناء الخدمة ومنها:

- **الحلقات الدراسية Seminars:** ويعتمد هذا النوع على وجود مجموعة من ذوي التخصص العلاجي والإداري وذوي الخبرة، كما يعتمد على تقديم كل من المشاركين لتقرير يعد بمثابة ملخص لموضوع النقاش، هذا بالإضافة إلى اعتماد هذا الأسلوب على قدرة المتدربين على استخدام البحث العلاجي والتفكير الجيد في موضوع النقاش، لتحقيق الهدف من إقامة هذه الحلقات، تراعى النقاط التالية:

١. تخصيص أحد أفراد المجموعة من ذوي الخبرة والدراية بموضوع النقاش لإدارة الحلقة الدراسية.

٢. تهيئة المناخ المناسب لإجراء المناقشات الحرة حول موضوع النقاش.

٣. قيام رئيس الحلقة بتوجيه المناقشات وإبراز الدراسات العلمية وإجراء المقارنة فيما بينها، ثم استخلاص أهم النتائج التي أسفرت عنها المناقشات.

- **المؤتمرات Conferences:** وهي من الأساليب الشائعة للتدريب وتحديد الاحتياجات ويسمح هذا الأسلوب بمشاركة مجموعة من الأفراد يمثلون اتجاهات متعددة أو قد يمثلون بعض المنظمات أو الهيئات المختلفة، كما يعتبره "الخطيب وآخرون" أنه اجتماع عام هام للمهتمين بالقضايا التربوية من مختلف الشرائح التربوية يتبادلون فيه الخبرات سعياً وراء حلول تربوية مناسبة لها ويضيف لنجاح المؤتمرات ضرورة مشاركة الجميع في التخطيط والتنفيذ والتقويم لها[١].

▪ **الندوات Seminars:**

عبارة عن مناقشة جماعية لقضية ما بهدف الوصول إلى حل مناسب من قبل ذوي الخبرة والكفاءة، وهي في الغالب تتمحور حول موضوع معين أو مشكلة معينة وتشترك فيها فئتان: تضم الأولى المختصين أو المهتمين الذين يقومون بعرض وجهات نظرهم حول موضوع الندوة، بينما تضم الثانية المتدربين وغالباً ما يكون موضوع الندوة ذا أهمية لدى المتدربين، ويتطلب عقد الندوة وجود المختصين في موضوع الندوة، ووجود حاجة تدريبية فعلية لدى المتدربين لموضوع الندوة، وبعد طرح أراء وأفكار المختصين تتاح الفرصة للمتدربين لطرح استفساراتهم وأسئلتهم على المختصين، ويهدف أسلوب الندوة إلى زيادة وعي المتدربين بموضوع الندوة بشكل عميق ومؤثر[٢].

▪ **دراسة الحالة Survey:**

يتمحور أسلوب دراسة الحالة على تمركز المتدرب في العملية التدريبية، والحالة عبارة عن مشكلة (واقعية أو افتراضية) وهي تقدم للمتدرب مكتوبة ومرفقة بها بعض التفاصيل عن حيثيات المشكلة وخلفياتها وأسبابها وإحصائياتها (وتوضع في تقرير) ومطلوب من المتدرب قراءتها بهدف الوصول إلى اقتراحات حيال تلك المشكلة.

ويهدف هذا الأسلوب إلى تنمية قدرات المتدرب على قراءة المعلومات، وتحديد المشكلة على هيئة أسئلة تحتاج إلى إجابات وتحديد وسائل الوصول إلى تلك الإجابات، ويهدف أسلوب دراسة الحالة أيضاً إلى تمكين المتدربين من استشفاف بعض المبادئ والمفاهيم الهامة بشأن موضوع المشكلة بطرق ذاتية كما يساعد هذا الأسلوب على إكساب المتدربين بعض المهارات الأساسية في حل المشكلات وفق منهج علمي موضوعي[٣].

١-طارق حسن عبد العليم، **مرجع سابق**، ٢٠٠٨، ص٦٠

١.رداح الخطيب وآخرون: **الإدارة والإشراف التربوي: اتجاهات حديثة**، الرياض: مطابع الفرزدق التجارية، ١٩٨٧، ص٢٤٠.

٢. مصطفى عبد السميع محمد وسهير محمد حواله: **إعداد المعلم تنميته وتدريبه**،عمان: دار الفكر، ٢٠٠٥، ص١٨١

٣.مصطفى عبد السميع محمد وسهير محمد حواله، مرجع سابق، ٢٠٠٥، ص ص ١٨٠-١٨١.

- **التعلم الذاتي Self-learning:**

التعلم الذاتي هو النشاط التعليمي الذي يقوم به الفرد مستمداً وجهته من رغبته الذاتية، واقتناعه الداخلي، بهدف تنمية استعداداته وإمكانياته، وقدراته مستجيباً لميوله واهتماماته، بما يحقق تنمية شخصيته وتكاملها والتفاعل الناجح مع مجتمعه عن طريق الاعتماد على نفسه، والثقة بقدراته في عملية التعليم والتعلم مدى الحياة [١].

إن للتعلم الذاتي أهمية كبيرة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، حيث يتميز هذا الأسلوب باستقلالية المعلم، وتوفير جو من الديمقراطية والحرية أثناء نموه المهني، وهذا الأسلوب يساعد المعلم في ابتكار الأساليب التدريبية التي تحقق له النمو المهني الذاتي، وحيث أن عملية التنمية المهنية للمعلمين عملية مستمرة، فيجب أن تكون في إحدى جوانبها موجه توجيهاً ذاتياً، فالمعلمون قادرون على تحديد احتياجاتهم المهنية، كما أنهم يستطيعون مقابلة هذه الحاجات المهنية[٢].

- **الدراسات العليا Postgraduate:**

ومن العوامل التي تزيد من ثقافة المعلم وكفايته التربوية بطريقة أكاديمية سليمة، تيسير الدراسات العليا والتأهيل التربوي التي لا تقتضي تفرغاً كلياً من قبل المعلم، وإنما يمكن ممارستها وتنفيذها أثناء قيام المعلم بعمله الرسمي، ومثل هذا النوع من الدراسات النظامية يمكن التوسع فيه بسهولة كبيرة لأنه لا يكلف الدولة الأموال الطائلة، كما أنه لا يعطل المعلم عن عمله التعليمي، وهو في الوقت نفسه يساعده على التعمق والاستزادة، حيث يؤدي إلى رفع مستوى ثقافته وأدائه الوظيفي وترقيه المعاشي[٣].

- **بحوث العملAction Research:**

يعرف بحث العمل بأنه "استعلام يتم القيام به من أجل فهم وتقويم، ومن ثم تغيير وتحسين الممارسات التربوية[٤].

وعُرف أيضاً بأنه "استعلام مركب يقوم من خلاله معد البحث ببناء معرفته عن موضوع محدد من خلال التخطيط والتنفيذ والتقويم والمتابعة والتعلم من الخبرة، فهو عملية تعلم مستمرة يتعلم فيها الباحث ويشارك الآخرين الذين سيستفيدون من البحث في المعرفة الحديثة التي تولدت عن البحث"[٥].

١.عمر محمود زايد: **التعلم الذاتي بالحقائب التعليمية**، عمان: دار المسيرة، ٢٠٠١، ص٢٧.

٢. محمد الأصمعي، **مرجع سابق**، ٢٠٠٢، ص١٠٢.

٣.خالد طه الأحمد، **مرجع سابق**، ٢٠٠٥، ص ٣٢٥.

4.Bassey.M, **Action research for improving Practice**. in Halsall, R.ed, Buckingham: Open University Press, 1990, p.93.

5. Valsa Koshy **Action Research for Improving Practice: A Practical Guide**, 1st ed, London: Paul Champan Publishing, 2006. P9.

ويكثر استخدام بحوث العمل في ميدان التربية والتعليم، فهي تقوم بدور مهم في تحديد المشكلات الإجرائية ومن ثم إيجاد حلول لها، كما أنها تساهم في بناء برامج التنمية المهنية للمعلم، إذ أنها تساعد القائمين على إعداد تلك البرامج لتحديد الموضوعات التي ستقدم للمعلمين المشاركين في التنمية المهنية.

إن بحث العمل أساساً هو عمل ميداني يتم تحت الضوء، وهو مصمم للتعامل مع مشكلة صعبة تتطلب حلاً فورياً، لذلك فإن التغذية الراجعة الناتجة عن بحث العمل تساعد في إجراء التعديلات والتغيرات المرغوبة، فبحث العمل يزودنا بالحلول المرغوبة للمشكلة الحالية، وهو غير معني بتزويدنا بتنبؤات وتوقعات مستقبلية، فطبيعته أنه يقدم حلولاً للمشكلات الإجرائية وهو معني بتقديم فهم أعمق وتحسين أكبر للممارسات في فترة من الزمن أي أنه منتج للمعرفة التطبيقية المفيدة في السياق اليومي للحياة، وبالتالي فهو يعد من أهم أساليب التنمية المهنية للمعلم.

- **العصف الذهني[1] Brain storming:**

يقوم هذا الأسلوب على تشجيع المعلمين المتدربين على إنتاج عدد كبير من الأفكار، بهدف تنمية قدراتهم العقلية من خلال التدريب على توليد الأفكار المتتابعة والمتنوعة في نفس الوقت حول قضية ما أو مشكلة تطرح عليهم في أثناء الجلسة، ويمكن تلخيص أهم مميزات هذا الأسلوب في النقاط التالية:

أ- جمع المعلومات بصورة سريعة.

ب- تشجيع كل فرد في المجموعة على المشاركة.

ج- الإجابات التلقائية الحرة.

د- قيام الجماعة بمناقشة الاستجابات وتقييمها.

- **تمثيل الأدوار Role-playing:**

يعني تمثيل الأدوار، وضع حالات يكون فيها سلوك المتدربين ملائماً للأدوار التي تم تعيينها لهم للقيام بها، ويشبه تمثيل الدور دراما يكون فيها كل مشترك محدد الدور الذي يلعبه إلى أن الفرد يرتجل دوره المحدد تبعاً للاستجابات الخاصة بالحالة التدريبية أو التعليمية، وأسلوب تمثيل الأدوار يهدف إلى تدريب المتدربين على استخدام ما تعلموه، وتوضيح الأسس والمبادئ المستقاة من محتوى المادة أو الموضوع، فضلاً عن تنمية المهارات في التعرف على مشاكل العلاقات الإنسانية، وتقديم أساس قوى للبحث والمناقشة، وعندما يستخدم المدرب أسلوب تمثيل الأدوار، فإن عملية إحضار وصف لمشكلة مركبة تركيباً جيداً، لا تكون لها علاقة من قريب أو بعيد بمشاكل المتدربين الخاصة بهم، كما يجب أن تكون المشكلة مألوفة بحيث يسهل على المتدربين فهم أدوارهم المحتملة

١.مصطفى عبد السميع محمد و سهير محمد حواله، **مرجع سابق**، ٢٠٠٥، ص١٨٢.

لتلك المشكلة وفي العادة فإن أسلوب تمثيل الأدوار يستخدم بطريقة أفضل عندما يبرز بصورة عفوية من مشكلة يتم بحثها داخل الصف[١].

- **النوع الثاني: الأساليب المتطورة (الفردية):**

ويقصد بها الأساليب التي يتم التخطيط لها وتنفيذها في إطار تكنولوجيا التعليم سواء في بناء المواقف التعليمية أو الاستفادة من المستحدثات العلمية وما تقدمه من أجهزة وأدوات ومواد تعليمية متطورة ويطلق عليها أساليب التدريب الفردي، والتدريب عن بعد حيث أنه يعد شبكة يتم من خلالها تطوير أداء عدد كبير من المعلمين من خلال شاشات الفيديو، ويسمى هذا التدريب بالتدريب عن طريق الاجتماع بالفيديو عن بعد (الفيديو كونفرنس)، يتم من خلال شاشتين الأولى خاصة بالشخص المحاور، والثانية خاصة للرسوم والبرامج، لذلك فهي تساعد على تطوير برامج التدريب وربطها بالتطبيق العملي وتبادل الخبرات والمعلومات على الهواء مباشرة ومن أمثلتها [٢]:

- **المراسلة Correspondence:**

ويطلق على هذا الأسلوب "التدريب عن بعد Distance Training" وقد بدأ استخدامه في برلين عام ١٨٥٦ كأسلوب لتعليم اللغات ثم انتشر بعد ذلك في دول عديدة كإنجلترا وفرنسا وأستراليا والنرويج وفنلندا والإتحاد السوفيتي، والتدريب عن بعد عبارة عن برنامج منظم بأسلوب معين ترسل فيه المادة التدريبية إلى الدارس في مكانه، وعليه أن يقوم بواجبات محددة لتطوير مهارات التدريس وفقاً لإستراتيجية محددة تقدم بها المادة العلمية، ويستخدم هذا الأسلوب عندما تكون اللغة هي وسيلة التفاهم الأساسية.

- **التليفزيون التعليمي:Instructional Television**

تسهم البرامج التعليمية التلفزيونية إسهاماً فعالاً في تدريب المعلمين، لما بها من إمكانات تسمح باستخدام أساليب ومواد وأدوات تعليمية متعددة في برامج التدريب، ولما يتوافر لها من معلمين أكفاء يقدمون برامج تدريبية نموذجية، وقد أدى استخدام الأقمار الصناعية في نقل البرامج التليفزيونية التعليمية إلى توسيع دائرة الاستفادة به، بحيث أصبح يغطي منطقة قد تتسع لتشمل قارة.

- **التعلم المبرمج Programmed Learning:**

أحد أساليب التعلم الفردي، وينقسم فيه البرنامج إلى جزئيات صغيرة وتنظيم متتابع الخطوات تتدرج في صعوبتها، وتجرب كل خطوة من هذه الخطوات بأقل نسبة من الخطأ، وقد يطبع البرنامج

١.سهيل أحمد عبيدات: **إعداد المعلمين وتنميتهم، الأردن: عالم الكتب الحديث، ٢٠٠٧**، ص ص٢١٦-١١٧.

٢.راجع في ذلك:

- محمد عطية خميس: **منتجات تكنولوجيا التعليم،** القاهرة: مكتبة دار الحكمة، ٢٠٠٣، ص١٣.
- جودت عزت عبد الهادي، **مرجع سابق،** ٢٠٠٦، ص١٩٥.

-

في كتاب أو ميكروفيلم أو شريط سمعي أو شريط فيديو، ويعرض بأحد أجهزة العرض لنقل المعلومات المبرمجة وتنظيم عرضها، وقد أدى استخدام هذا الأسلوب في تدريب المعلمين إلى توفير ٢٥% من الوقت اللازم للتدريب، كما أدى إلى ثبات المادة العلمية فانتشر في برامج تدريب المعلمين وإعدادهم في انجلترا وفرنسا وأمريكا.

- **التدريب المصغر Micro-Training:**

شاع استخدام التدريب المصغر في عمليات التدريب عامة وفي تدريب المعلمين خاصة بعد أن تأكدت فاعليته في إكساب المعلمين مهارات التدريب ويعتمد في إستراتيجيته على تقسيم الدارسين إلى مجموعات صغيرة، يقوم فيها كل دارس بإعداد درس مصغر حول جزئية من موضوع أو مفهوم محدد أو مجموعة حقائق أو مهارة معينة ويلقيه على زملائه أو على طلاب حقيقيين بحضور زملائه مع المشرف على التدريب في زمن محدد لا يزيد عن عشرين دقيقة وخلال عرض الدرس يقوم الزملاء والمشرف بتدوين ملاحظاتهم في بطاقات خاصة، ويتم تسجيل الموقف كاملاً بالفيديو وبمجرد انتهاء الدرس يعاد عرض التسجيل على الدارسين لتيسير الرجع الفوري، حتى يتمكنوا من نقد أنفسهم ذاتياً، ثم يكلف كل دارس بإعداد درس أخر وإلقائه أمام مجموعة أخرى لتلافي أخطائه، ثم تجري عملية التقويم.

- **مواد البروتوكول Protocol Materials:**

عبارة عن تسجيل واقعي لمواقف تعليمية حقيقية بما فيها من أخطاء وملاحظات على شريط فيديو، وتستخدم على أنها مادة أساسية لتفسير أنواع السلوك التي يواجهها المعلم في الفصل الدراسي وتعرض هذه التسجيلات على الدارسين لمناقشتها في ضوء المفاهيم التربوية النموذجية، ويتم تقويمهم في التدريب حسب قدرتهم على تلافي الأخطاء التي شاهدوها في التسجيل أثناء قيامهم بالتدريس وتحتفظ كليات التربية ومراكز تدريب المعلمين بهذه التسجيلات على شكل بنوك معلومات لاستخدامها في الدورات التدريبية، وقد دعمت إدارة التربية بأمريكا هذا الأسلوب مما أدى إلى انتشاره وتعدد مصادر إنتاجه.

- **الموديلات Modules:**

عبارة عن وحدات تدريبية صغيرة تتناول مفهوما محدداً أو جزءاً من موضوع، ويتكون من دليل مطبوع محدد به أسلوب العمل بالوحدة والخطوات التي يتبعها الدارس في تناول مكوناتها، والخبرات والأنشطة التي يمكنه أن يقوم بها، ومرفق بالدليل مواد سمعية وبصرية وأدوات يمكن استخدامها لتناول الجوانب المختلفة من موضوع وتتيح مكونات الوحدة الفرصة للدارس أن يتعلم وفق قدراته الخاصة ولا ينتقل من جزء إلى أخر إلا بعد أن يتقن الجزء السابق، كما يمكن أن يتحكم في معدل سرعته وفق ظروفه وإمكاناته، ويطلق على هذه الوحدات أحيانا الحقائب التعليمية.

- **التدريب الإلكتروني القائم على الشبكة العنكبوتية:**

يعد التدريب عن بعد صيغة تربوية ملائمة لمتطلبات التربية في الفترة القائمة، يستفيد من التطورات المتسارعه في مجال تكنولوجيا الكمبيوتر وتكنولوجيا الاتصالات، والتزاوج الحادث بينهما لتوصيل الخبرة والمعرفة والمهارة إلى التعليم، ولا يشترط الوجود المتزامن للمتعلم مع المعلم في الموقع نفسه، كما يمكن للمتعلم من اختيار وقت التعلم بما يتناسب مع ظروفه، دون التقيد بجداول منتظمة ومحدده، الأمر الذي يعني حضور المدرسة للمتعلم بدلاً من ذهابه إليها في التعليم التقليدي.

اتخذت العمليات التدريبية للتنمية المهنية ألواناً وأساليب شتى تطورت بتطور الفكر التربوي، كما لاحقت بذلك التطور في المجالين العلمي والتكنولوجي، وقد فرض تزايد أعداد المتدربين وتباين خبراتهم ومؤهلاتهم الحاجة الماسة إلى استخدام ألوان من الأساليب تغطي بها الخدمة التدريبية الأعداد الكبيرة من المعلمين والتي تعتمد في طريقة تنفيذها على ثلاث أقسام رئيسة وهي[1]:

أ- أساليب التدريب النظري: وتشمل الأساليب التي ذكرت سلفاً ومنها المحاضرات، واللجان، والندوات، والاجتماعات، والبحوث، وهذه الأساليب شائعة في الدول العربية، ولها الكثير من الايجابيات ولها أيضاً الكثير من التحفظات.

ب- أساليب التدريب العملي: ومنها ما ذكر سلفاً وتشمل الورش التدريبية، ودراسة الحالة، وتمثيل الأدوار، وهذه الأساليب أيضاً شائعة في الدول العربية وخصوصاً الورش التدريبية.

ج- أساليب التدريب الذاتي والتقني: وتشمل التدريب عن بعد، والتدريب بواسطة الحاسب الآلي، والتعليم المبرمج... وغيرها.

و يمكن استخدام أكثر من أسلوب تدريبي في البرنامج التدريبي الواحد للتنمية المهنية، والمفاضلة بين أسلوب وآخر ترتكز على اعتبارات وعوامل عديدة يجب مراعاتها قبل عملية اختيار الأسلوب التدريبي الملائم ومن أهم هذه الاعتبارات[2]:

- مدى ملاءمة الأسلوب التدريبي للمادة التدريبية وللأفراد المتدربين وطبيعة المتدربين واتجاهاتهم ومستوياتهم العلمية والتنظيمية.
- إمكانية توافر التسهيلات المادية للتدريب، مثل القاعات والأجهزة والمعدات اللازمة لإنجاز العملية التدريبية.

---

١. أدهم أحمد الصراف: أساليب ووسائل التدريب في أثناء الخدمة، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، إدارة التربية، **الورشة التعليمية في عمليات وأساليب تدريب المعلمين في أثناء الخدمة**، القاهرة: ١-٢٠ فبراير ١٩٧٧، ص١٢٢.

٢.مصطفى عبد السميع محمد وسهير محمد حوالة، **مرجع سابق**، ٢٠٠٥، ص ص ١٧٥-١٧٦.

- نفقات استخدام كل وسيلة تدريبية وملاءمتها مع موازنة التدريب.
- مدى ملاءمة الوقت والمكان المتاح لكل وسيلة تدريبية.
- درجة إلمام المدرب نفسه بالأسلوب التدريبي.
- عدد المشتركين في البرنامج التدريبي، فكلما كان عدد المشتركين قليلاً كلما أمكن استخدام الأساليب القائمة على المناقشة.

ج- مدخل التعلم:

ينظر "واجنر **Wagner** " إلى التعلم على أنه عملية تطوير وتحسين العمل وتتضمن هذه العملية (تطوير، تدريب، خبرة) كجزء من العمل أي أنه الشكل المنظور لتنمية الموارد البشرية وأعتبر أنه عملية تطوير للقدرة على تحقيق الأهداف، ومحاولة تحقيق هذه الأهداف ضمن هيكل مرن والانطلاق من برامج التدريب لتحقيق هذه الأهداف، فالتعلم الفعال يتضمن بالإضافة إلى اكتساب المعارف والمعلومات وتطبيق المعارف، أي التحول من المعرفة والمهارة إلى التطبيق العملي، فهو لا يعني كم أو مقدار ما نتعلم ولكن كيف يمكننا عمل ما تعلمناه أي مقدار ما يمكن تطبيق ما تعلمناه، فهو جزء مكمل لعملية التدريب والتطوير[1]. والباحثة لم تتطرق إليه بالتفصيل نظراً لعدم ارتباطه بموضوع الدراسة.

علاقة التدريب بالتعلم:

يعتبر التعلم هو العنصر المكمل للتدريب إذ لابد أن يتضمن التدريب الحالات العملية وليس مجرد المحاضرات والمناقشات، ومن هنا تظهر أهمية الممارسة والتطبيق في تعديل السلوك والاتجاهات وتنمية قدرات ومهارات الأفراد، وليس فقط تنمية المفاهيم النظرية لدى الأفراد، وبالتالي فإن ناتج كل من التدريب والتعلم هو فرد ماهر خبير أي فرد قادر على أداء عمله بكفاءة.

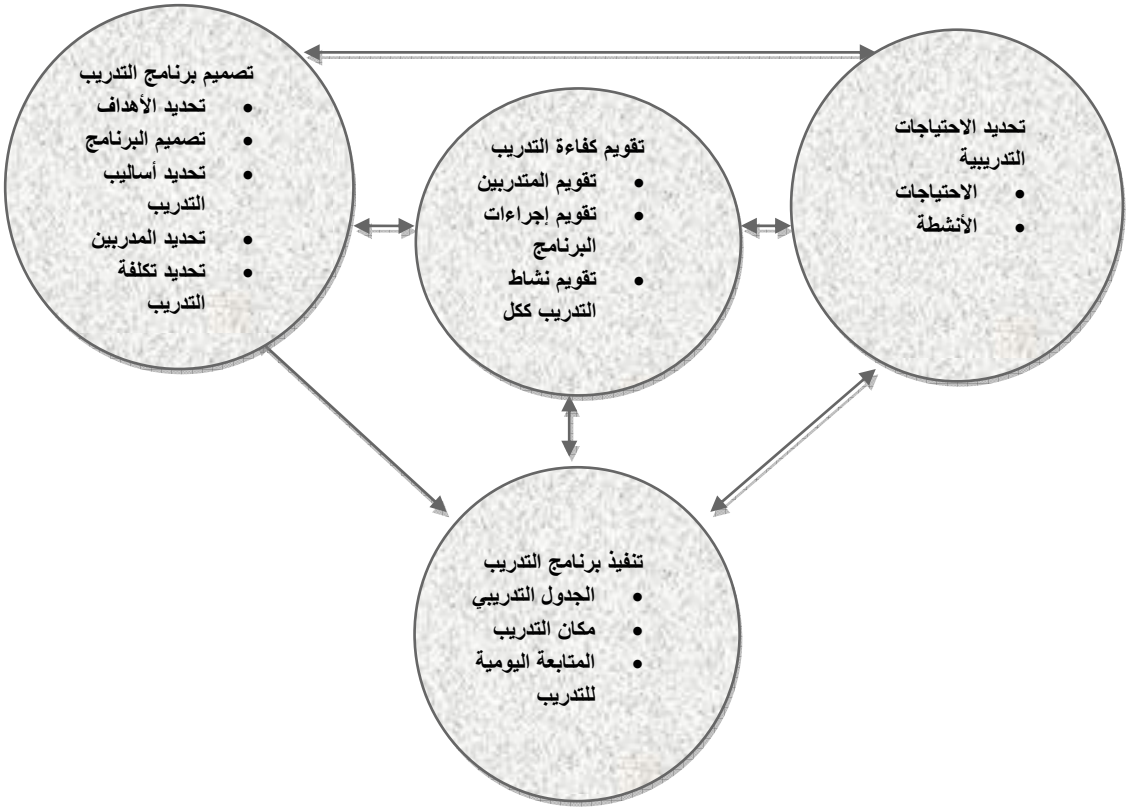
وكما أشار البعض إلى وجود اختلاف بين التدريب والتعلم، حيث أن التدريب هو عملية منظمة وتتم بوسائل محدده ومباشرة، بينما التعلم هو عملية غير منظمة في الغالب ويتم بطريقة غير مباشرة من خلال الدراسة والخبرة، كما أن التدريب يمكن قياس ومعرفة آثاره، ولكن التعلم يصعب قياسه ويمكن قياس آثاره من خلال التغيرات في سلوك الأفراد، ولكن في النهاية يتفق المفهومان في أنهما يحققان اكتساب الفرد للمعارف والمهارات وتغيير اتجاهاته، وكذلك التعلم هو ناتج تدريب وتنمية الأفراد حيث يجعلهم أكثر فاعلية وكفاءة في الأداء.

1.Wagner. J.A and Hollenbeck J.R. **Principles of Managing Organizational Behavior**, Englewood cliffs, N.J: Prentice-Hall, Inc, 2000, P.510.

مما سبق نجد أن هناك علاقة وثيقة بين التعلم والتدريب حيث أشار البعض إلى أن التدريب ليس إلا نوع من أنواع التعلم، وأن جميع نظريات وطرق وأساليب التعلم لا يمكن أن توظف وتستثمر إلا من خلال التقنيات والمهارات والسلوكيات العملية والتطبيقية التي يقدمها التدريب.

٤ - خطوات التنمية المهنية للمعلمين:

تمر التنمية المهنية للمعلمين بأربع خطوات ويمكن توضيحها من خلال الشكل التالي[١]:



شكل (٥) خطوات التنمية المهنية[٢]

من الشكل (٥) السابق يمكن تحديد خطوات التنمية المهنية والتدريب في أربع خطوات وهى:

---

١. راجع في ذلك
- جمال وهبة نصر: العملية التدريبية ودورها في تنمية العصر في ظل التحولات المعاصرة: من أوراق وقائع **ندوة آفاق جديدة في التنمية المهنية البشرية وإدارة العملية التدريبية**، عمان: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢-٤ مارس ١٩٩٧، ص ص ٣١٢-٣١٩.
- عفاف صلاح حمدي الياور: **التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة**، القاهرة: دار الفكر العربي، ٢٠٠٥، ص ص١٢٠-١٥٠.
- محمد حسن محمد حمادات: **القيادة التربوية في القرن الجديد**، عمان: دار ومكتبة الحامد، ٢٠٠٦، ص ص٢٣٠-٢٣٣.
- طارق حسن عبد العليم، **مرجع سابق**، ٢٠٠٨، ص ص٣٩-٤٠.

٢. الجدول من إعداد الباحثة.

أ- تحديد الاحتياجات التدريبية:

تحدد هذه الخطوة الكفايات المطلوب تحسينها أو زيادتها لدى المتدربين، ثم يتم وضعها في صورة مجموعة من الأهداف المطلوب تحقيقها، ومنها إلى التدريب، وهي عبارة عن تغيير في الاتجاهات وزيادة المعارف، وتطوير المهارات الوظيفية في مجالات وظيفية محددة، والتي تتم عن طريق تحليل التنظيم والذي يعنى بتشخيص مواطن القوة والضعف في التنظيم وتحديد المواقع التي تحتاج إلى تدريب أو عن طريق تحليل الوظيفة، أو تحليل الفرد ومن ثم يتم تصميم البرنامج التدريبي.

ب- تصميم برنامج التدريب:

يتم تصميم البرنامج التدريبي للمتدربين، والذي يعد من أهم المراحل في العملية التدريبية، من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها المتدربون في عملهم داخل مؤسساتهم التعليمية، ثم توضع الأهداف التي تعكس هذه الاحتياجات، ثم يصمم البرنامج على شكل موضوعات تلبي الاحتياجات التدريبية التي تمزج بين الجوانب النظرية والعملية، ويفضل أن تراعي الحرص والدقة في تحديد هذه الموضوعات بحيث تؤدي إلى الوصول إلى أهداف التدريب، ويتلو ذلك تحديد الأسلوب التدريبي المناسب في توصيل موضوعات التدريب إلى المتدربين سواء كان (محاضرة أو مناقشة أو ورش عمل أو دراسة حالة..... الخ) كما يتم تحديد المدربين للبرنامج، بالإضافة إلى تحديد تكلفة التدريب.

ج- تنفيذ برنامج التدريب:

وهي تعتبر مرحلة إدارة البرنامج التدريبي وإخراجه إلى حيز الوجود، وفيها يتبين سلامة تخطيط البرامج التدريبية، وينعكس فشلها على تقويم كفاءة التدريب وتشمل هذه الخطوة الجدول الزمني للبرنامج من حيث موعد بدء البرنامج وانتهائه، وتوزيع العمل التدريبي خلال فترة البرنامج، ثم تنسيق التتابع الزمني للموضوعات التدريبية المختلفة من حيث مواعيد الجلسات، كما تشمل مكان التدريب سواء كان مركزياً أو غير مركزي أو في داخل المدارس نفسها التي يعمل فيها المعلمون، ويتضمن ذلك ترتيب المكان وإعداده وتجهيزه، كما يشمل المتابعة اليومية لإجراءات تنفيذ البرنامج خطوه بخطوة، وتنفيذ البرنامج بنجاح يعتمد على قدرة المنسق والمدرب، ونوعية المتدربين، والظروف المادية المحيطة بالبرنامج، ونوع البرنامج التدريبي.

د- تقويم كفاءة التدريب:

وفيها يتم تقويم البرنامج التدريبي ككل من خلال تقويم أداء المتدربين، وتقويم رأيهم في إجراءات البرنامج، وأخيراً تجميع نتائج التقويم من كل المتدربين وصولاً إلى تقييم نشاط التدريب

ككل، ثم يقوم البرنامج التدريبي في ضوء الجدول الزمني، وأخيراً تقويم كفاءة البرنامج التدريبي من ناحية المتدربين، ومحتوى البرنامج وإجراءاته وكفاءة المدربين أنفسهم.

وتعد هذه الخطوات من الخطوات الأساسية لبناء أي برنامج تدريبي للتنمية المهنية للمعلمين ولكن أي خطوة تختلف في أسلوبها ومحتواها من برنامج إلى آخر بما يتناسب مع عينة التدريب وظروفها.

ثانياً: اتجاهات معاصرة في التنمية المهنية للمعلمين:

وتوضحها الباحثة على النحو التالي:

١- الاتجاه القائم على الكفايات Competency- Based Teacher Education.

يعد اتجاه التنمية المهنية القائم على الكفايات مدخل من أبرز التطورات التي طرأت على برامج تنمية المعلمين، حيث تعد الكفايات من الاتجاهات البارزة والسائدة حالياً في برامج تنمية المعلمين، والتي تعكس أهدافاً تربوية محددة فرضها عامل الالتزام والمسئولية، وسوف تذكر الباحثة معنى الكفايات وأساليب تحديدها، وتصنيفها، وحركة التربية القائمة عليها، فضلاً عن مجالات الكفايات المهنية الأساسية لمشرفي الأنشطة التربوية:

أ- مفهوم الكفاية Competency

تعددت تعريفات الكفاية في الفكر التربوي ومن هذه التعريفات:

الكفاية هي أداة يمكن ملاحظتها وتصنيفها، مما يعني أن الكفاية لا تكون ضمنية في السلوك كما أنها لا تكون نتيجة لتفسير السلوك، ولكنها بالأحرى تكون فعلاً مشهوداً[١].

كما تعرف بأنها "إظهار المعلم بوضوح المعرفة والمهارات والاتجاهات التي اكتسبها من خلال التدريب أثناء الخدمة، وهي مهمة قومية مشتقة من مهمة رئيسة مطلوبة من المعلم القيام بها وترتبط هذه المهمة الفرعية بمجموعة محددة من المعارف، والمهارات، والاتجاهات، يؤدي اكتسابها بمستوى معين إلى التأثير في النتائج المتوقعة من التلاميذ"[٢].

ويقول "رشدي طعيمة" ليس من اليسير تقديم تعريف اصطلاحي دقيق لكلمة كفاية إذ يقتصر التعريف المعجم لها عن الوفاء بالمعنى المقصود في هذا المجال، ومع ذلك يقول "إن الكفايات تعني مختلف أشكال الأداء التي تمثل الحد الأدنى الذي يلزم لتحقيق هدف ما وبتفصيل أكثر: هي مجموع

---

١. محمد أحمد سعفان وسعيد طه محمود: **المعلم، إعداده ومكانته، وأدواته في التربية العامة**، القاهرة: دار الكتاب، ٢٠٠٢، ص٩٥.

٢. نجم الدين نصر أحمد نصر: التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة، **مجلة كلية التربية**، ع٤٦، جامعة الزقازيق، يناير ٢٠٠٤، ص ٣٠٠.

الاتجاهات وأشكال الفهم والمهارات التي من شأنها أن تيسر للعملية التعليمية تحقيق أهدافها العقلية والوجدانية والنفس حرية" [١].

ويعرفها "أحمد منصور" على أنها: العلاقة بين مدخلات ومخرجات عمليات المؤسسة، فهي درجة النجاح التي بلغتها المؤسسة في تحقيق الأهداف الموضوعية لها مسبقاً[٢].

أما "مجدي عبد النبي وعصام قمر" فيعرفانها على أنها القدرة التي تمكن الفرد من أداء سلوك معين يرتبط بمهامه الوظيفية، وتتكون هذه القدرة من معارف، ومهارات، واتجاهات، وقيم معينة، تتصل اتصالاً مباشراً بمهنته، ويعبر عنها في صورة أقوال وأفعال، وتؤدى بدرجة مناسبة من الإتقان بما يضمن تحقيق الأهداف المنشودة[٣].

كما تعرف على أنها مجموعة من المعارف والمفاهيم والمهارات التي توجه سلوك التدريس لدى المعلم وتساعده على أداء عمله داخل الفصل أو خارجه بمستوى معين من التمكن ويمكن قياسه بمعايير خاصة متفق عليها، فهي مجموعة من الأهداف السلوكية المحددة تحديداً دقيقاً وتضيف جميع المعارف والمهارات والاتجاهات التي يعتقد أنها ضرورية للمعلم إذا أردنا أن يتعلم تعليماً فعالاً[٤].

وحسب الدراسة الحالية يتضح من التعاريف السابقة **أن الكفاية المهنية هي القدرة على تمكن مشرف الأنشطة التربوية من أداء سلوك معين يرتبط بمهامه الإشرافية بعضها يتضمن مجموعة من المهارات، والمعارف، والمفاهيم، والاتجاهات التي يتطلبها عمل مشرف الأنشطة التربوية، وبعضها يتضمن الأداء الذي يمكن ملاحظته وتحليله وقياسه أي مقدار ما يحققه المشرف في مهمته، إذاً فهي جميع المعارف، والمهارات، والاتجاهات اللازمة لمشرف الأنشطة التربوية للقيام بمهامه الإشرافية على النشاط التربوي تؤدى بدرجة مناسبة من الإتقان بما يضمن تحقيق أهداف الأنشطة التربوية.**

يعد اتجاه تنمية المعلمين القائم على مدخل الكفايات من أبرز ملامح التربية المعاصرة وأكثرها شيوعاً في الأوساط التربوية المهتمة بتنمية المعلمين، وقد ساد هذا الاتجاه معظم برامج تنمية المعلمين في الدول المتطورة تربوياً وأصبحت الممارسات المستمدة من إطاره النظري التي تشكل حركة متكاملة الأبعاد هدفها تنمية معلمين أكفاء وفق أحدث نظريات التعليم والتعلم وذلك بالربط بين برامج التنمية من ناحية وبين المهام والمسئوليات والواجبات التي سيواجهها المعلم من ناحية أخرى.

١.رشدي طعيمة: **المعلم كفاياته، إعداده، تدريبيه**، القاهرة: دار الفكر العربي، ٢٠٠٦، ص٣٣.

٢.أحمد حامد منصور، **مرجع سابق**، ٢٠٠٣، ص٦٦.

٣.مجدي عبد النبي هلال، عصام توفيق قمر، **مرجع سابق**، ٢٠٠٧، ص٧.

٤. محمد سعيد محمد السعيد: **برامج تعليم الكبار"إعدادها، تدريسها، تقويمها**، القاهرة: دار الفكر العربي، ٢٠٠٦، ص١٦٦.

ولقد ظهر مصطلح تنمية المعلم القائم على الكفايات Competency Based Teacher Education في البحوث التربوية عندما أصدر مكتب البحث والتربية الأمريكي طلباً بتطوير اقتراحات تتعلق بالتحديد الشامل لبرنامج متكامل لتنمية المعلمين الجامعيين والمدرسين على رأس الخدمة، وقد وصف هذا المحور أنه قدرة المتدرب على الأداء أو الممارسة على عكس ما هو معروف من التنمية المبني على المعلومات والمعارف النظرية، كما يمكن أن تكون الكفاية التعليمية على هيئة هدف سلوكي محدد تحديداً دقيقاً لوصف المعارف والاتجاهات والممارسات والمهارات التي يعتقد أنها ضرورية للمعلم للقيام بدوره على الوجه الأكمل وعليه فإن الكفاية هي القدرة على عمل شيء أو إحداث نتائج متوقعة[١].

والجدير بالذكر أن مفهوم الكفاية Competence ومفهوم الأداء Performance يرتبط كلٌ منها بالآخر، ومما يؤكد ذلك أن أي برنامج لتنمية المعلمين يقوم على أساس الكفاية لابد أن توضع في المهام أو القدرات والمعلومات التي يتكون منها البرنامج، ثم المعايير التي تمكننا من معرفة مدى تمكين المعلم من هذه الكفاية ومن خلال أدائه لها فالأداء هناك هو الأداء المرئي أو الظاهر وهو الفعل الإيجابي النشط لاكتساب المهارات والقدرة أو المعلومة والتمكن الجيد من أدائها تبعاً للمعايير الموضوعية

ب- مبررات انتشار حركة التنمية المهنية للمعلمين القائمة على الكفايات هي[٢]:

١- **الإحساس العام بعدم جدوى الشكل التقليدي النظري** لبرامج التنمية لأنها تهمل الأداء والدوافع مما يؤدي إلى الانفصال بين ما يتم تعلمه وبين الأداء والممارسة في عالم الواقع وميدان العمل مما يشعر المتدرب بنقص في قدرته على الأداء.

٢- **التطوير في المفاهيم التربوية وتكنولوجيا التعليم** وما ظهر في مجال التعليم من مستحدثات.

٣- **ظهور المنحى السلوكي** والأخذ به في العملية التعليمية، وهو الاتجاه الذي يؤكد آراء "عالم النفس الأمريكي سكنر" على ضرورة تحديد الأفعال السلوكية في صورة أهداف تساعد المتعلم على أداء مهامه، وتحديد أكثر الأساليب فعالية لإكسابه هذه السلوكيات.

٤- **ظهور مبدأ المسئولية في التعليم** والذي يعني أن مسئولية المعلم تتحدد في مستويات تلاميذه وسلوكهم.

---

١ نجم الدين نصر أحمد نصر، **مرجع سابق**، ٢٠٠٤، ص ٣٠٠.

٢. ياسر عبد المعطي: بناء برامج لإعداد العاملين في مجال المكتبات والمعلومات على أساس الكفايات: دراسة خاصة، الكويت: **رسالة الخليج العربي**، ع٢٤، ١٩٨٨، ص ص٩٥-٩٩.

٥- **تبنى مبدأ التدريب المستمر** لرفع مستوى أداء المعلم وتنمية قدراته بما يتناسب ومتطلبات التغير الحادث في المجتمع.

٦- **استخدام أسلوب النظم في التدريب** حيث تركز حركة تنمية وتدريب المعلمين القائمة على الكفايات على الاستراتيجيات المستخدمة في تحليل النظم لجعل التعليم فعالاً حيث يتم تحليل العمليات والحقائق المعقدة إلى عناصر صغيرة تتمثل في المدخلات والعمليات والمخرجات وتعطي التغذية الراجعة متابعة مستمرة للأداء.

٧- **الاتجاه نحو التعلم للإتقان** يقوم اتجاه التعلم للإتقان على محور هام وهو إمكانية وصول المتعلم العادي إلى درجة من الإتقان لبرنامج تعليمي معين.

٨- **الاستناد إلى الاحتياجات المهنية للفرد المتعلم** وإمكانية تحديد هذه الحاجات من خلال تحليل المهام والمطالب والأدوار المنوط أداؤها به بعد تخرجه.

٩- **الاتجاه نحو تحويل النظريات والأسس العلمية إلى كفايات تعليمية** يظهر أثرها في أداء المتعلم والتي يجب الاهتمام بها في البرامج التعليمية .

ج- أساليب تحديد الكفايات

تختلف مصادر اشتقاق الكفايات باختلاف القائمين على إعداد هذه الكفايات وتعد الدراسات والبحوث السابقة مصدراً مهماً من مصادر اشتقاق الكفايات، كما أن استطلاع آراء الخبراء من خلال استبيان يتم إعداده في ضوء تحليل العمل من أكثر الأساليب شيوعاً في اشتقاق الكفايات[١]، كما تشيع بين الباحثين والخبراء عدة أساليب لتحديد الكفايات منها[٢]:

١- **ترجمة محتوى المقررات الدراسية Course translation** إلى كفايات ينبغي أن تتوافر عند المعلم الذي يضطلع بمسئولية تدريسها.

٢- **تحليل المهمة Task analysis** ويقصد بذلك الوصف الدقيق لأدوار المعلم ثم يترجم هذا الوصف إلى كفايات يتدرب عليها.

٣- **دراسة حاجات التلاميذ Needs of school learners** وقيمهم وطموحاتهم وترجمتها إلى كفايات يجب أن تتوافر عند المعلم الذي يتصل بهم .

٤- **تقدير الاحتياجات Needs assessment** ويقصد بذلك دراسة المجتمع المحيط بالمدرسة وتعرف متطلباته، وتحديد المهارات اللازم توافرها عند المتخرجين في هذه المدرسة لأداء وظائفهم في مجتمعهم ثم ترجمة هذا كله إلى كفايات ينبغي أن تتوافر عند معلمي هذه المدرسة .

---

١. مجدي عبد النبي هلال، عصام توفيق قمر، **مرجع سابق**، ٢٠٠٧، ص٦٠.

٢. رشدي طعيمة، **مرجع سابق**، ٢٠٠٦، ص ص٣٤-٣٥.

٥- **التصور النظري Theoretical** للمهنة والتحليل المنطقي لأبعاد هذا التصور وفي هذا الأسلوب، يبدأ الباحث بمجموعة افتراضات حول المهنة وما ينبغي أن يكون عليه المعلم ومنها يحدد الكفايات المناسبة.

٦- **تصنيف المجالات في عناقيد Clusters** يضم كل منها عدداً من المجالات ذات الموضع المشترك مستخلصاً منها ما يشترك بينها من أمور تترجم بعد ذلك إلى كفايات للمعلمين .

٧- **المبادئ والمفاهيم الأساسية** التي تقوم عليها نظرية تربوية معينة.

٨- **سؤال التلاميذ** عن خصائص المعلمين الذين يعجبون بهم.

٩- **الدراسات التحليلية** لواجبات ومسئوليات المعلم وأدواره التعليمية.

١٠- **الدراسات والبحوث** التي أجريت في مجال الكفايات.

ولا ينبغي أن يفهم من هذا الاستقصاء أن أساليب تحديد الكفايات مانعة بالتبادل mutually exclusive أي يمتنع استخدام أحدها لوجود الآخر، فللباحث أن يستخدم أكثر من أسلوب، بل إن الخبراء يوصون بذلك ضماناً لعمل أكثر دقة وأسلم منهجاً وأشد موضوعية، العبرة في الأمر أن يكون تعدد أساليب تحديد الكفايات استجابة لضرورة أو تلبية لحاجة أو توخياً لدقة .

هذا ويرى الباحثان "اوكي Okey وبروان Broun" أن أساليب تحديد الكفايات أربعة وهي[١]:

١- **استطلاع رأي الأطراف المعنية**: معلمين أو موجهين أو أساتذة في معاهد إعداد المعلمين وسؤالهم عن المهارات التي يظنون أنها يجب أن تتوافر عند المعلم.

٢- **الاقتباس من قوائم أخرى** حددت من قبل الكفايات التربوية اللازمة وعلى الباحث في مثل هذه الحالة أن يطلع على ما أخرجته الهيئات والمؤسسات مقتبساً منها أو مدمجاً لها .

٣- **ملاحظة معلم ذي خبرة** على أن تكون هذه الملاحظة في موقع العمل واشتقاق المهارات اللازمة للمعلمين حتى يكونوا مثله.

٤- **تحليل عملية التدريس** وذلك بأن يحال الباحث بعناية ما يتوفر في الجو التعليمي من ظروف نفسية تيسر للتعليم أن يحدث.

د- أنماط التنمية المهنية للمعلم القائمة على الكفايات:

يستخدم الاتجاه القائم على الكفايات أشكالاً متعددة تقوم على أساس مبدأ تفريد التعليم، حيث يتاح لكل متدرب أن يتدرب وفق إمكاناته وقدراته الخاصة، ومن هذه الأنماط ما يلي[٢]:

---

1 Okey, J.and P.Broun, Acquiring Teaching Competencies, **Report and Studies "Bloomington, National Center for the Development of Training Materials in Teacher Education**, Indiana University, N.d, P 2-3.

٢.محمد أحمد سعفان، سعيد طه محمود، **مرجع سابق**، ٢٠٠٢، ص ١٠٢.

١- الدورات المصغرة Micro-Courses:

وتعد الدورة المصغرة رزمة تعليمية تقوم على أساس التعلم الذاتي، تركز الدورة المصغرة على كفايات أو مهارات محددة في مدة زمنية قصيرة حوالي شهر تقريباً.

٢- العناقيد التدريبية Clusters:

يقوم هذا النمط على الاتجاه القائم على الكفايات بحصر المهارات اللازمة للمعلم للقيام بمهامه التعليمية وتنظيم هذه المهارات بشكل متدرج بحيث تركز كل مهارة على مواقف تعليمية بسيطة مع مراعاة التكامل بين مجموعة المهارات المتشابه أو المتقاربة في مواقف أكثر تعقيداً باستخدام أسلوب التدريس المصغر.

٣- التدريس المصغر Macho Teaching:

هو ممارسة حقيقية للتعليم على مقياس مصغر سواء في حجم الصف أو وقت التعليم وهو مصمم لتطوير مهارات سابقة واكتساب مهارات جديدة.

ويعد التدريس المصغر من الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال تنمية المعلم لإكساب المهارات الضرورية للنجاح في مجال التعليم، وهو أسلوب غير مكلف نسبياً وسهل التنفيذ ويرتكز على تحقيق أهداف محدده قصيرة نسبياً.

ويستخدم التدريس المصغر في تنمية المعلمين على بعض المهارات التدريسية وهي طريقة تهدف إلى تبسيط التعقيدات الموجودة في عمليات التعليم والتعلم العادية.

وأنواع التدريس المصغر هي: التدريس المصغر المستمر، الحر، الموجه، العام، الخاص، ويقدم على عدة مراحل هي: الإرشاد، التوجيه، المشاهدة، التحضير للدرس، والتدريس، الحوار والمناقشة، وإعادة الدرس والتقويم، والانتقال إلى التدريس الكامل [١].

يعد التدريب على الكفايات من الأساليب المهمة للتنمية المهنية لمعلم مرحلة التعليم الأساسي للوصول إلى تحديد المهارات والمعارف والقدرات التي يحتاج إليها على أكمل وجه، للتعرف على النتائج المتوقع تحقيقها، ومن ثم وضع معايير لتحقيق هذه الكفايات.

٥- تصنيف الكفايات.

يقصد بتصنيف الكفايات تحديد المحاور التي تدور حولها الكفايات، وتندرج ضمن كفايات رئيسة، يتم تحليلها إلى مجموعة من الكفايات الثانوية، ولمثل هذا الأمر هناك شروط يتم مراعاتها بالاتساق مع أهداف الدراسة وطبيعتها، وليس هناك تصنيف مطلق، كما ينبغي للتصنيف أن يستفيد

١.إبراهيم عبد الوكيل الفأر: **بحوث رائدة في تربويات الحاسوب**، القاهرة: كلية التربية، جامعة طنطا، ٢٠٠٢، ص ص ٣١٨-١٠٨.

من غيره من التصنيفات متفقاً مع مبادئها العامة، وواقعياً يمكن للبرامج تنفيذه وللباحثين والمشرفين ترجمته إلى استمارات ملاحظة وتقويمه للمعلمين.

وهناك عدة أساليب لتصنيف الكفايات، أي تحديد محاورها[١]:

١- **في ضوء تصنيف بلوم:** فهناك كفايات معرفية تتمثل في أنواع المعارف والمعلومات والمفاهيم التي يتزود المعلم بها سواء حول مادته التي يدرسها أو البيئة التي تحيط به أو التلاميذ الذين يتعامل معهم، وهناك كفايات وجدانية تتمثل في الاتجاهات التي يجب أن يتبناها المعلم والقيم التي يجب أن يؤمن بها وأشكال التذوق التي يفضل أن يتمتع بها، وأخيراً هناك كفايات نفس حركية تتمثل في المهارات الحركية التي تلزمه للمشاركة في مختلف أوجه النشاط التربوي المناسب للعملية التعليمية التي ينخرط فيها.

٢- **في ضوء مستوى تعقدها**: فتبدأ بالبسيط وتنتهي بالمركب المعقد ومثل هذا التصنيف ييسر لواضعي برامج إعداد المعلمين أو تدريبهم تقسيم هذه الكفايات على مراحل الإعداد، ويمكن من وضع تصور واقعي لمراحل الإعداد المهني.

٣- **وهناك تصنيف آخر ينطلق من تصور لأدوار المعلم مع تلاميذه**: فالمعلم ناقل للمعرفة وموجه للنشاط التربوي ومدير لفصله...الخ.

تكاد تجمع معظم الكتابات التي تناولت الكفايات إلى أن هناك أربعة أنواع للكفايات تسمى بمستويات الكفايات وهي المستوى: المعرفي والوجداني والسلوكي والإنتاجي ويأتي تفصيلها على النحو التالي:

١- **الكفايات المعرفية أو المستوى المعرفي**: وتشير إلى المعلومات والعمليات المعرفية والقدرات العقلية، والمهارات الفكرية الضرورية.

٢- **الكفايات الوجدانية أو المستوى الوجداني**: وتشير إلى آراء الفرد، واستعداداته وميوله، واتجاهاته، وقيمه، ومعتقداته، وسلوكه الوجداني.

٣- **الكفايات الأدائية أو المستوى السلوكي**: وتشير إلى كفايات الأداء، التي يظهرها الفرد، وتتضمن المهارات النفس حركية.

٤- **الكفايات الإنتاجية أو المستوى الإنتاجي**: وتشير إلى أثر مردود أداء الفرد للكفايات السابقة في الميدان، وهذه ينبغي أن تلقى الاهتمام في برامج إعداد الكوادر الفنية، لأن هذه البرامج تعد لتخريج مؤهل كفء، فالتأهيل والكفاءة عادة ما تشيران إلى نجاح المتخصص في أداء عمله[٢].

١.رشدي أحمد طعيمة، **مرجع سابق**،٢٠٠٦، ص ص٣٦-٣٧.

٢.عبد الرحمن عبد السلام جامل: **الكفايات التعليمية في القياس والتقويم واكتسابها بالتعلم الذاتي**، عمان: دار المناهج، ٢٠٠١، ص١٤.

إن التنوع في تصنيف الكفايات لا يقلل من أهميتها على الإطلاق، وإنما يزيد من أهميتها وضرورتها، وربما كان مرد ذلك التنوع يرجع إلى طبيعة اختلاف الوظائف، والأعمال ومتطلباتها وما يهمنا في هذه الدراسة من أنواع الكفايات هي تلك الكفايات التي ترتبط بمشرفي الأنشطة التربوية بما يتضمنه من معلومات ومعارف ومفاهيم ومهارات لازمة لهذه المهنة.

ووفقاً لنتائج العديد من البحوث العلمية والدراسات، ومن خلال الخبراء ومصممي البرامج وأساتذة التربية الذين يؤكدون على وجود مجموعة من الكفايات يجب أن تتوافر في معلم التعليم الأساسي للقيام بأدواره، ومن خلال ذلك يمكن تصنيف هذه الكفايات إلى:

١- الكفايات التعليمية:[١]

ينبغي على المعلم أن يمتلك الكفايات التعليمية، ومنها:

أ- أن يتقن تحديد مصادر المعرفة المختلفة التي تتيحها شبكة الإنترنت للبحث والتحري عن المعلومات المستهدفة.

ب- أن يملك روح المبادرة والنزعة إلى التجريب والتجديد.

ج- أن يتقن التعامل مع الكمبيوتر والإنترنت ووسائل التكنولوجيا.

د- أن يتمكن من تهيئة بيئة تعليمية داخل حجرة الدراسة تحقق تعلماً فعالاً.

٢- الكفايات التربوية[٢]:

ينبغي على المعلم أن يمتلك الكفايات التربوية، ومنها:

أ- التخطيط ومنها:

- _ يحدد حاجات التلاميذ بما يتلاءم وخصائصهم العمرية.
- _ يصنف الأهداف التعليمية إلى أهداف معرفية ووجدانية ونفسحركية.
- _ يحدد الأنشطة التعليمية الملائمة لقدرات التلاميذ.
- _ يعد خطة يومية تتوافق مع الخطة السنوية.
- _ يختار أساليب التقويم المناسبة.

ب- التنظيم ومنها:

- _ تحديد هيكل تنظيمي للعمل.
- _ تحديد السلطات والمسئوليات.

ج- التنفيذ ومنها:

- _ يسمح للتلاميذ بالقيام بأداء المهارات التعليمية فردياً، أو مجموعات.
- _ يراعي الفروق الفردية بين التلاميذ في ضوء قدراتهم وحاجاتهم.

١.سهيلة محسن الفتلاوي: **كفايات التدريس**، الأردن: دار الشروق، ٢٠٠٣، ص٣٨.

٢.مصطفى عبد السميع وسهير محمد حوالة، **مرجع سابق**، ٢٠٠٥، ص ص ١١٣-١١٤.

- يقدم أنواعاً مختلفة من التعزيزات المادية، والمعنوية المرغوبة، والفورية للتلاميذ عندما يمارس أحدهم سلوكاً مرغوباً فيه.
- يذلل الصعوبات أو المعوقات التي تحول دون فاعلية التواصل.

د- التقويم:

- يستخدم النتائج التي توصل إليها بواسطة أدوات القياس المختلفة في تحديد نواحي الضعف والقوة لدى التلاميذ.
- يستخدم التقويم المستمر.
- يستخدم التقويم التراكمي الختامي.

٣- الكفايات الاجتماعية والإنسانية[١]:

ينبغي على المعلم أن يمتلك الكفايات الاجتماعية والإنسانية، ومنها:

أ- يعرف ظروف المجتمع الذي يعيش فيه وإمكانات بيئته المحلية.

ب- يقدر على التعامل مع المواقف المختلفة التي يتعرض لها أثناء العمل واتجاهاته نحو التلاميذ ومشكلاتهم.

ج- يقدر على تعديل سلوكيات التلاميذ الشخصية التي تتلاقى مع أهداف المدرسة.

د- يساعد جماعات النشاط على تحقيق أهدافها.

ه- يساهم في وضع خطط المشروعات المجتمعية التي تنفذها المدرسة بمشاركة مؤسسات المجتمع المدني لخدمة التلاميذ وبيئاتهم الاجتماعية.

و- يشجع التلاميذ على الاشتراك في جماعات النشاط الاجتماعي.

ز- يستثمر العلاقات الاجتماعية بين التلاميذ لإنماء شخصياتهم.

ح- يتعرف على الأسباب وراء عدم اشتراك التلاميذ في الأنشطة التربوية.

ط- يكسب التلاميذ مهارات تفيد في تكوين علاقات طيبة ناجحة مع الغير.

ي- ينمي شعور التلميذ بقيمته كعضو نافع في المجتمع.

ك- يؤكد على دور المدرسة كمركز إشعاع وتأثير في المجتمع المحلي.

و- حركة التربية القائمة على الكفايات

في ظل الحاجة إلى تطوير تقنيات العمل، والتركيز على قياس الأداء الأمثل من حيث الدقة، والجودة، والزمن، والسرعة في الإنتاج، لتدريب العمال على تلك المعدلات، ظهرت حركة الكفايات

١.مجدي عبد النبي وعصام توفيق قمر، **مرجع سابق**، ٢٠٠٧، ص ص٧٤-٧٨.

مع التقدم الصناعي، الذي صاحب الثورة الصناعية، ومن ثم تفرعت عنها حركة الإعداد والتدريب على أساس الكفايات، باعتبارها غايات عليا، تسعى إليها المؤسسات لتطوير أداء العاملين.

ارتبطت حركة الكفايات في مجال التربية بحركة كبرى سميت "حركة التربية القائمة على الكفايات (Competency Based Education "CBE")" وتعد هذه الحركة من أبرز الاتجاهات التربوية التي ظهرت في أواخر الستينيات وأوائل السبيعينات من القرن العشرين، وجاءت كرد فعل ضد الاتجاهات السائدة في مجال إعداد المعلمين، للتأكيد على قدرات المعلم في أدائه للمهارات والقدرات، والاتجاهات التعليمية المرتبطة بالموقف التعليمي، واحتوى مفهوم حركة التربية القائمة على الكفايات على مفاهيم متعددة منها: إتقان التعلم، والتقويم مرجعي المحك، والتعلم الذاتي، وبعض المفاهيم الخاصة بالتعليم، وتصميم البرامج المهنية[١].

وترجع بداية نشأة حركة التربية القائمة على الكفايات، إلى ما شاهده المجتمع الأمريكي- خلال فترة الستينيات- من اهتمام متزايد بضرورة إحداث تغيرات في تنمية المعلم وبرامج إعداده فصدرت العديد من التقارير والتوصيات في مجال تحليل كيفية التعليم وتكلفته وتمويل مطالبه، وذلك بإجراء إصلاح حقيقي لعملية إعداد المعلمين، كما أدت مطالبة المواطنين برؤية عائد تعليمي واضح - لما يدفعونه من ضرائب- إلى تنامي مفهوم المساءلة في المدارس العامة، مما شجع على ضرورة التفكير في تطوير مدخل تعليمي جديد، يؤدي إلى تطوير، وإدارة البرامج التعليمية بطريقة مناسبة[٢].

لقد كان لظهور حركة التربية القائمة على الكفايات علاقة بعدد من الحركات التي سبقتها، أو كانت متزامنة معها ومن هذه الحركات: حركة الكفاية بدلاً من المعرفة، وحركة المسئولية – التي تحمل المعلم مسؤولية فشل تلاميذه، وحركة منح الشهادات القائمة على الكفايات، وحركة التقنيات التعليمية، وحركة تحديد الأهداف على شكل نتائج سلوكية، وحركة التعلم الإتقاني، وحركة التجريب، وحركة التربية القائمة على العمل الميداني، وحركة تفريد التعليم، وحركة النظم[٣].

وبرزت تعريفات لحركة التربية القائمة على الكفايات منها تعريف "هوستون وهاوسام"(Houston, Howsam) حيث عرفها بأنها: "الحركة التي تهتم بالتكيف الضروري، لمواجهة التحدي في مجتمع متغير، بحيث يكون التأكيد على الأهداف، والقدرة الشخصية في ضوء معايير محدده والتقويم الحذر، والتغيير المبني على التغذية الراجعة[٤].

١.عيسى بن خلف بن سالم التوبي: الكفايات المهنية الأدائية اللازمة للمشرفين التربويين في سلطنة عمان، ومدى تمكنهم منها، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة القديس يوسف، ٢٠٠٥، ص ١١.

٢.عبد الرحمن عبد السلام جامل، **مرجع سابق**، ٢٠٠١، ص١٨.

٣.توفيق أحمد مرعي، **الكفايات التعليمية في ضوء النظم**، عمان: دار الفرقان، ١٩٨٣، ص ص٢٨-٣٢.

4.W.Robert.Houston. and B.Howsam. **Competency Based Teacher Education**. Progress Problems and Prospects, Science Research ASSOCIATES, Ink, P.203.

عليه تعد هذه الحركة عبارة عن برنامج تعليمي لإعداد التربويين، وإكسابهم الخبرات التعليمية من خلال التدريب وفقاً لأهداف محددة، وتحدد النتائج التعليمية من خلال تقويمها والاستفادة من التغذية الراجعة، وتركز على القدرة المبنية على الأداء والممارسة وليس على المعلومات، والمعارف النظرية فقط[١].

- **أهم السمات المميزة التي اشتملت عليها حركة التربية القائمة على الكفايات هي[٢]:**

١- أنها برامج تحدد بوضوح الخبرات التعليمية أو الكفايات، التي تساعد المتدربين للقيام بأدوارهم في المستقبل.

٢- أنها تؤكد على أن التدريب يجب أن يبنى على أساس الكفاية، التي تشير إلى القدرة على الأداء السلوكي، على عكس ما هو معروف من تدريب يركز على المعلومات، والمعارف النظرية.

٣- أنها تركز على مهارات التعليم، وذلك تحت مصطلحات مختلفة كتربية المعلمين القائمة على الكفايات، وتربية المعلمين القائمة على الأداء، والتدريب الموجه نحو الأداء السلوكي، والتدريب الموجه نحو العمل، وهذه المفاهيم لا تستخدم كمترادفات، حيث يوجد بها فروق دقيقة بالرغم من ارتكازها جميعاً إلى تحديد مهارات التعليم، أو المهام التعليمية.

ز- مجالات الكفايات المهنية الأساسية لمشرفي الأنشطة التربوية

يلعب مشرفو الأنشطة التربوية في المدرسة دوراً فعالاً في نمو شخصية التلاميذ وانطلاقا من هذا الدور الذي يقع على عاتقهم في إطار المفهوم الحديث، لابد وأن يتحلوا بكفايات تؤهلهم للقيام بهذه المسؤوليات التربوية، لذا صنفت الكفايات التي يتوقع أن يتصف بها مشرف الأنشطة التربوية تصنيفات شتى ولعل أكثرها ملائمة لخدمة أغراض الإشراف التربوي على الأنشطة التربوية هي[٣]:

١- المجال العلمي والفكري:

إذ يتطلب من مشرف الأنشطة التربوية أن يكون لديه التفكير البناء والتساؤل الهادف، وأن يكون لديه القدرة على تحسين بيئة التعليم بشكل خاص، وقادر على مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ، واستعمال الأسلوب العلمي في حل المشكلات، وأن يحكم على التلميذ بالنتائج التي يحققها، وأن يسعى لبناء التعلم الذاتي بين التلاميذ، وأن يكون لديه الوعي بالأسس والمرتكزات التي بنيت

١.محمد بن سيف المعولي: مدى امتلاك معلمي المرحلة الثانوية العمانية للكفايات التكنولوجية التعليمية وممارستهم لها، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية التربية، جامعة اليرموك، اربد، ٢٠٠٠، ص١٤.

٢.**المرجع السابق**، ٢٠٠٠، ص١٤.

٣.جودت عزت عبد الهادي، **مرجع سابق**، ٢٠٠١، ص ص٣١ -٣٣.

عليها المناهج الدراسية والمعرفة بالأساليب الإشرافية التي تمكن من القيام بواجباته الإشرافية، ولديه القدرة على إتقان مهارات تحديد الاحتياجات التدريبية للمتعلمين، وإتقان مهارات التدريب وأساليبه وتنمية المعلمين، ولديه القدرة على إعداد الأنشطة لتقابل أنواعاً معينة من البرامج والمواد الدراسية، كما لديه الإمكانيات على النمو المتطور الذي يطرأ على العملية التربوية وفلسفتها وأهدافها وأفضل الطرق فيها.

٢- **المجال الإنساني:**

يتطلب من مشرف الأنشطة التربوية في هذا المجال أن تكون لديه القدرة على العمل والتعامل مع الآخرين، وفهم الذات الإنسانية وتقبلها، والإقناع والتعبير عن الآراء وإدارة النقاش والمساهمة فيه، وحسن الإصغاء والتفهم وبناء الأجواء الودية، ودقة الملاحظة، ولديه القدرة على الاتصال والتفاعل مع المتعلمين على أسس ديمقراطية، إنسانية عادلة، بعيدة عن التسلط، قادرة على بناء علاقات جيدة معهم، كما لديه القدرة على جمع النظرة العلمية والمنطق والعلاقات الإنسانية ولديه مهارة تقدير مستوى رضا المتعلمين، إضافة إلى تحديد واجبات وأعمال ومهمات كل من العاملين في المدرسة حتى لا تتعارض وتتداخل مهمات أحدهم مع الآخر، كما لديه مهارة جمع بيانات المتعلمين في المدرسة لتحليلها وتفسيرها وتقدير العلاج لها، والتعرف على ميول المتعلمين من أجل استغلال كل منهم على أفضل وجه، التعرف على الاتجاهات السياسية والاقتصادية والاجتماعية في المجتمع والاتصال بأولياء أمور التلاميذ عند الحاجة.

٣- **المجال الفني**

يتطلب من مشرف الأنشطة التربوية أن يكون قادر على صياغة الأهداف ووضع خطة للأنشطة وتقويمها وتحليلها والتفاعل معها، وتوضيح الأفكار والتعبير السليم كتابة وكلاماً، والإطلاع المستمر والقراءة الواعية، واستخدام الوسائل المتعددة في التوضيح، وتبادل الرأي مع التلاميذ وإدارة الحوار معهم واستيعاب أفكارهم وتصوراتهم، والقدرة على الإصغاء والدقة واحترام آراء الآخرين، ولديه القدرة على مهارة التنسيق بين البرامج وتكييف هذه البرامج بحيث تكون مرنة في ضوء المستجدات.

٤- **المجال التنظيمي:**

ويتطلب من مشرف الأنشطة التربوية أن تكون لديه مهارة ترجمة البرامج التعليمية إلى خطة واقعية قابلة للتنفيذ، والقدرة على اكتشاف أي خلل في التنظيم المدرسي والتنبيه لإصلاحه، القدرة على تحديد الاحتياجات التربوية ورسم الخطة المناسبة لتأمين هذه الاحتياجات.

إضافة إلى مجال كفايات مهنية أخرى متمثلة في[1]:

١. مجدي عبد النبي هلال و عصام توفيق قمر، **مرجع سابق**، ٢٠٠٧، ص ص٢٥-٢٧.

أ- القدرة على وضع خطة سنوية للعمل المتوقع وفق حاجات التلاميذ، والقدرة على توزيع المهام والأعمال داخل النشاط على التلاميذ مع مراعاه الفروق الفردية.
ب- القدرة على توقع أحداث مستقبلية اعتماداً على ظروف راهنة، والقدرة على توظيف المستحدثات التكنولوجية عند تنفيذ النشاط.
ج- القدرة على استخدام عمليات التقويم المستمر خلال مراحل تنفيذ النشاط، وتقييم المعلومات وتنقيتها وتصنيفها.
د- القدرة على تدعيم الصلة بين جماعات النشاط الأخرى بالمدرسة.
ه- المهارة في استخدام التكنولوجيا، وتعزيز قدرات التلاميذ على البحث العلمي.
و- تدريب التلاميذ على توظيف المعلومات في تنمية مهاراتهم الحياتية، والقدرة على التعامل مع المكتبة الكترونياً.
ز- تسهيل مشاركة الهيئات المجتمعية في الجهود الموجهة نحو معالجة مشكلات التلاميذ، وتقديم الاستشارات، سواء الفردية أو الجماعية للتلاميذ الذين يعانون مشكلات بالمدرسة أو المنزل.
ح- مساعدة أولياء الأمور على التعامل الناجح مع المشكلات السلوكية لأبنائهم، وتشجيعهم في سعيهم للحصول على الخدمات التي قد تساعدهم على علاج المشكلات المرتبطة بالمدرسة.
ط- المساهمة في تطوير الخطط التي تحسن من وجود الخدمات التربوية والتعليمية التي تقدمها المدرسة، والمساعدة في وضع الإجراءات الإدارية والسياسات والمناهج التي تؤثر مباشرة على التلاميذ.
ي- إنشاء سجلات للخدمات التي يتم تقديمها، والقدرة على كتابة التقارير عن العمل مع التلاميذ وتقويمهم .
ك- القدرة على تنظيم برامج رعاية للتلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة، والقدرة على التوضيح والتوعية للإجراءات والسياسات المدرسية.
ل- القدرة على تشجيع أولياء الأمور على زيارة المدرسة والتدخل الأسري بشكل منتظم، والقدرة على الالتزام بالمنهج الأخلاقي والسلوكي لممارسة المهنة.

٢- الاتجاه القائم على تنمية المعلم داخل المدرسة:

تعد التنمية المهنية أثناء الخدمة من أفضل أساليب التنمية المهنية بصورة مقصودة ومنظمة من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلم مرحلة التعليم الأساسي، وإتباع مجموعة من الأساليب مثل: المحاضرة، دراسة الحالة، تمثيل الأدوار، العصف الذهني وغيرها، وذلك بهدف تطوير أداء المعلم بالممارسات التربوية داخل الصف، وتطوير أداء المدرسة ككل في عمليات التعليم والتعلم.

إن التنمية المهنية في إطار المدرسة أحد الاتجاهات القائمة على التنمية والتي تلبي احتياجات المعلمين والتلاميذ للتعليم المستمر والذي يهدف بصورة أساسية إلى اطلاع المعلمين على التغييرات الحديثة والتطورات في المنهج والمحتوى والتربية، ويدعم التنمية أثناء الخدمة داخل المدرسة والارتقاء بأداء المعلم، وتعد عملية تحديث وتجديد مهارات المعلمين خير مثال على تطبيق ذلك من خلال تركيزها على الموضوعات التالية[١]:

١- الملاءمة للاحتياجات التي تعرف في المستوى المدرسي عن طريق المعلم.

٢- وضع برنامج التنمية المهنية من خلال المعلمين المشاركين.

٣- الاتصال بالخبرة من أجل تسهيل التعليم بدلاً من تقديم البرنامج.

٤- مبادئ تعلم العمل والتعقيب النقدي على عملية التغير.

إن تبني فكرة تنمية المعلمين أثناء الخدمة داخل المدرسة تتم في بطء في وسط وشرق آوربا، وقد أظهرت دراسة حديثة قامت بها منظمة العمل الدولية مع منظمة اليونسكو على الحالة في ايطاليا بأن نسبة اشتراك المعلمين في المقررات المخططة من قبل المدرسة مرتفعة للغاية في جميع المراحل الدراسية، إلا أن هذه المقررات ترتكز على الجانب النظري بدلاً من الجانب العملي وتطوير أداء المعلم[٢] داخل المدرسة ضروري بدرجة أساسية فالمعلم بحاجة إلى من يوجهه ويرشده ويعتمد ذلك على عدة ركائز منها:

أ- إن التنمية المهنية داخل المدرسة وسيلة من وسائل الاستثمار البشري، ومن ثم فإن النظام التدريبي يساعد المؤسسات التعليمية على سد احتياجاتها من المعلمين والمزودين بالكفايات اللازمة والأساسية لعملهم.

ب- إن التنمية المهنية داخل المدرسة تدعم وتعزز التطور الذاتي للمعلمين وتعمل على استخدام أساليب وطرق متطورة تنظم كافة المعلومات النظرية، والتطبيقية، والفنية، والتكنولوجية.

ج- إن التنمية المهنية داخل المدرسة تعمل على استيعاب وتوجيه المعلمين والقيادات التربوية، واطلاعهم على المتغيرات المستمرة في السياسة التعليمية، وخططها، وبرامجها، ومناهجها.

د- إن التنمية داخل المدرسة تعمل على تنمية المهارات، ومنها مهارات القدرة على التحليل مع الاهتمام باحتياجات تدريب المدرسة، وكذلك مهارات الإدارة وطرق حل المشكلات.

---

1. Day, Christopher, **International Handbook on the Continuing Professional Development of Teachers**, Berkshite,GRB. Mcgraw-hill education, 2004, P.146

٢. ابراهام يوجيف، تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدرسة في الدول النامية والدول الصناعية من منظور مقارن، ترجمة: زينب النجار، **مجلة مستقبليات**، ع ١٠١، مج٢٧، ١١مارس ٢٠٠٧،ص ص١٥٤-١٥٥.

ه- إن التدريب الذاتي المستمر هو الأساس وهو نقطة ارتكاز عملية التنمية أثناء الخدمة داخل المدرسة.

و- إن التنمية المهنية داخل المدرسة تزيد الثقة في الفصول على تدريس فاعل، وذلك من خلال زيادة نمو قدرات المعلمين، وتحسين البرامج المقدمة إليهم والوصول بالتنمية داخل المدرسة في جميع مستويات التعليم إلى مكانة رفيعة.

ز- إن التنمية داخل المدرسة تنمي لدى المعلمين الصفات الأخلاقية والفكرية والوجدانية السائدة في المجتمع لكي يستطيعوا تنشئة تلاميذهم على الخصال الحميدة[١].

ومما سبق يمكن إيجاد سبل لتحسين أداء المعلمين، فعندما ينتمي المعلم إلى المجتمع الذي يعمل فيه يكون التزامه أوضح، إذ يكون أكثر مسئولية وإحساساً بحاجات ذلك المجتمع، وأقدر على تحقيق غاياته ومن ثم فإن توثيق الصلات بين المدرسة والمجتمع المحلي يعد من أهم السبل الكفيلة بتنمية التعليم في توافق وانسجام مع بيئته.

٣- الاتجاه القائم على التعلم الذاتي

يعد التعلم الذاتي من أهم الاتجاهات المعاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلمين، فهو يعد ضرورة، يكتسب المتعلم من خلالها كيفية الاعتماد على نفسه في تحصيل المعرفة، حيث يساعد التعلم الذاتي في مواجهة وعلاج الكثير من المشكلات التربوية التي أفرزتها المتغيرات والمستجدات العالمية.

ويعرف التعلم الذاتي بأنه" العملية التي يقوم فيها المتعلمون بتعليم أنفسهم بأنفسهم مستخدمين التعليم المبرمج أو أية مواد أخرى أو مصادر تعليم ذاتيه لتحقيق أهداف واضحة دون مساعدة مباشرة من المعلم" [٢].

ويحتاج التعلم الذاتي إلى مهارات يمتلكها المعلم وكفايات يتقنها لكي يتمكن من استثمار وقته، وإمكاناته، والموارد المتاحة له في سبيل نجاحه وتقدمه، وتصنف كفايات التعلم الذاتي والمهارات المتفرعة عنها إلى ما يلي[٣]:

---

١. جاك ديلور، **التعليم ذلك الكنز المكنون**، تقرير قدمه إلى اليونسكو اللجنة الدولية المعنية بالتربية للقرن الحادي والعشرين، القاهرة، مركز مطبوعات اليونسكو،١٩٩٩، ص١٣٠.

2.Derek, Rowntree, **Dictionary of Education**. London, Harper and Row, 1981, P277.

٣.خالد طه، **مرجع سابق**، ٢٠٠٥، ص ص٣٣٣-٣٣٦.

أ- **كفايات التعلم بالقراءة:**

تعد القراءة وسيلة أساسية لتحقيق التعلم، وبالتالي تطوير الشخصية والارتقاء بها، وتعد هذه الكفاية أساسية جداً لجميع كفايات التعليم والتعلم، والتعلم الذاتي وتحتوي هذه الكفاية على المهارات التالية: القراءة العابرة، القراءة التصفحية، القراءة التفحصية، القراءة الفاهمة.

ب- **كفايات التعلم بالكتابة وتدوين الملاحظات:**

تنطلق هذه الكفاية من القدرة على الكتابة وعلى استخدام علامات التنقيط، وتنظيم الكتابة والأرشفة، إلا أنها تركز على مهارات كتابية متطورة، وتحتوي هذه الكفاية على المهارات التالية: مهارة الكتابة السليمة، استخدام علامات التنقيط، تنظيم الكتابة، الأرشفة.

ج- **كفايات التعلم بوسائل الإعلام الجماهيري.**

تشمل وسائل الإعلام الجماهيري الصحف والإذاعات والأقنية التلفزيونية، وتشكل هذه الوسائل في أغلب الأحيان، مصادر معلومات في تخصصات ومواضيع مختلفة متوافرة ومتاحة لجميع الناس، وتتضمن كفاية التعلم بهذه الوسائل متابعة برامجها وأدلتها وانتقاء الموضوعات المختلفة منها والتفاعل معها وتقويمها وتحتوي هذه الكفاية على المهارات التالية: مهارة متابعة وسائل الإعلام، تخزين المعلومات، التفاعل مع وسائل الإعلام، تقويم المعلومات.

د- **كفاية التعلم بالمكتبات ومراكز التوثيق والإعلام.**

وهي كفاية ضرورية لكل إنسان متعلم في عصر تعددت فيه المكتبات الشاملة، ومراكز ومصادر المعلومات، ومراكز التوثيق والمراكز الإعلامية، وتحتوي هذه الكفاية على المهارات التالية: مهارة التعرف على المكتبة أو مراكز المعلومات، مهارة التعرف على نظام الفهرسة والتصنيف، مهارة استخدام بطاقات الفهرسة، مهارة الاستفادة من تقنيات المكتبة، مهارة تمييز الوثائق.

ه- **كفاية التعلم بالحقائب التعليمية.**

تعد الحقيبة التعليمية نظاماً تعليمياً راقياً يقوم على مبدأ المدخل متعدد الوسائط في التدريب والتعليم، وتتضمن هذه الكفاية عدداً من المهارات التي تتعلق باستخدام تقنيات الحقيبة التعليمية وتحتوي هذه الكفاية على المهارات التالية: مهارة التقويم القبلي، مهارة التعلم بالوسائل المتعددة، مهارة التقويم البنائي، مهارة التقويم النهائي.

و- **كفاية التعلم بالحاسوب.**

يتعلم الدارس بالحاسوب إذا توافرت له مهارات أساسية في تعلم مادة الحاسوب وأبجدياته وتشغيله، وبرمجته، والاستفادة منه في التعلم المباشر والتعلم عن بعد بواسطة شبكات المعلومات وتعد المهارات التالية ضرورية لامتلاك كفاية التعلم بالحاسوب: مهارة التعرف على مكونات جهاز

الحاسوب وتشغيله، مهارة إدخال البيانات والمعلومات، مهارة تحليل النظم، مهارة البرمجة الحاسوبية، مهارة اختبار المعلومات وتقويم التعلم بالحاسوب.

ز- كفاية التعلم بالتقنيات التفاعلية.

تعد هذه الكفاية من أرقى كفايات التعلم الذاتي لأنها تقوم على التفاعل مع تقنيات التعلم المتطورة والقائمة على نظم الاتصال والمعلومات الحديثة، كالفيديو، والهاتف، والهواتف المرتبطة بالشاشة الإلكترونية وشبكات المعلومات المتطورة، وتحتوي هذه الكفاية على المهارات التالية: مهارة معرفة نظم المعلومات، مهارة التعلم التفاعلي بالفيديو المرتبط بالحاسوب، مهارة التعلم عن بعد عن طريق الأقمار الصناعية، مهارة التعلم التفاعلي بالهاتف والشاشة الإلكترونية، مهارة الحصول على المعلومات، مهارة تبادل المعلومات عبر شبكات المعلومات.

٤- الاتجاه القائم على التكنولوجيا

يعتبر الاتجاه القائم على التكنولوجيا من أهم الاتجاهات في التنمية المهنية للمعلمين، فلقد أصبح المتعلم في العصر الحالي أكثر نشاطاً واستقلالية وقدرة على تبادل المعرفة مع أقرانه ومع المؤسسات في كافة بقاع العالم، وتغير دور المعلم من ملقن إلى مرشد ومعاون ومسهل، وتجاوز مفهوم المعرفة مجرد نقل العلم من شخص إلى آخر وأصبح يتضمن الوسائل والأساليب.

وتكنولوجيا التعليم في هذا العصر الرقمي الذي نحياه أحدثت تغيراً في كل من المعلم والتلميذ والعملية التعليمية، فهي تساعد في إجراء البحوث التي تعمق فهم عملية التعلم وذلك من أجل تحسين عملية التعليم والتدريب، لذلك كله لم يعد استخدام التكنولوجيا أمراً اختيارياً بل ضرورة حضارية[1].

تم عرض هذا الفصل لإيجاد خلفية نظرية لموضوع الدراسة بهدف التعرف على الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلمين واتجاهاتها المعاصرة **وهذا يجيب على السؤال الثاني من الدراسة** الذي ينص **على ما الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلمين واتجاهاتها المعاصرة**؟، كما تم الاستفادة منه في الجانب التطبيقي من أجل التعرف على كيفية تصميم برنامج تدريبي مقترح وأفضل أساليب التنمية المهنية المتبعة فيه، فضلاً عن التعرف على قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين من هذا الفصل، والتي لعبت دوراً كبيراً في تنمية المعلمين في الحقل التربوي من خلال عدة اتجاهات، ويمكن أن يكون له دور كبير في تنمية واقع الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية والتنمية المهنية لمشرفيها بمملكة البحرين، لما للأنشطة التربوية من دور كبير في تنمية خصائص تلاميذ هذه المرحلة، وذلك بالتعرف على هذا الواقع من خلال دراسة وثائقية للبيانات، واللوائح، والقرارات المتعلقة به، وتحليل خطط برامج التنمية المهنية في الفترة من عام (٢٠٠٦-٢٠١٠م) والتي

1.Som Naidu, **Learning and teaching With Technology: Principles and Practices**, London: routledgefalmer, Taylor and Francis Group, 2004, P.13.

تضمنت مفهوم التعليم الابتدائي في مملكة البحرين، ونظامه، وأهدافه، وواقع الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية، والمشرفين القائمين عليها، إعدادهم، واختيارهم، التنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية، أسس ومبادئ السياسة التعليمية، والأهداف العامة فيها واتجاهات تطوير المرحلة، وبرامج تدريب المعلمين في الحقل التربوي أثناء الخدمة وبرامج التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية، والمعوقات التي يواجهها مشرفو الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية، وهذا ما سوف تتناوله الدراسة في الفصل القادم.

الفصل الرابع
واقع الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية والتنمية المهنية لمشرفيها بمملكة البحرين

تمهيد:

- **أولا: التعليم الابتدائي في مملكة البحرين**
  - ١- مفهومه
  - ٢- نظامه
  - ٣- أهدافه
- **ثانياً: واقع الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية.**
- **ثالثاً: المشرفون القائمون على الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية**
  - ١- إعدادهم واختيارهم
- **رابعاً: التنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية**
  - ١- أسس ومبادئ السياسة التعليمية
  - ٢- الأهداف العامة للتعليم
  - ٣- اتجاهات تطوير المرحلة الابتدائية
  - ٤- برامج تدريب المعلمين في الحقل التربوي أثناء الخدمة وبرامج التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية
- **خامساً: المعوقات التي يواجهها مشرفو الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية**

الفصل الرابع
واقع الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية والتنمية المهنية لمشرفيها بمملكة البحرين

تمهيد:

تشكل الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين أهمية بارزة في تعديل سلوكيات التلاميذ، وتنمية مهاراتهم وقدراتهم الفنية، والعلمية، والأدبية، والبدنية، والتي من خلالها استطاعت إدارات المدارس الارتقاء بالمستوى التحصيلي لعدد كبير من التلاميذ في مناهجهم الدراسية، فضلاً عن اكتشاف مواهبهم، ما جعلها تهتم بهذه الأنشطة التربوية بتوفير الإمكانيات المادية والمعنوية والأدوات اللازمة لها، وذلك بحسب إمكانية كل مدرسة، فضلاً عن تخصيص أوقات زمنية تدرجها ضمن الجدول الدراسي لهذه الأنشطة التربوية أو في فترات فسحة التلاميذ أو خارج الدوام المدرسي، إلى جانب الموارد البشرية المتمثلة في المعلمين الذين يتم اختيارهم بحسب كفاءتهم في العمل، أو بحسب رغبتهم في الإشراف على هذه الأنشطة التي تحتاج إلى جهد واهتمام كبيرين، ودراية علمية للإشراف على الأنشطة التربوية، تجعلهم بحاجة إلى برامج تدريبية مستمرة للقيام بهذا الدور المهم الذي التفتت إليه وزارة التربية والتعليم في مملكة البحرين، نظراً لأهميته لمعلمي هذه المرحلة التأسيسية المهمة.

إذ قامت وزارة التربية والتعليم في مملكة البحرين بتوفير العديد من البرامج التدريبية للتنمية المهنية لمعلميها في المرحلة الابتدائية ضمن استراتجيات الوزارة الثابتة، نظراً لاهتمام المملكة المستمر بتنمية العنصر البشري باعتباره المورد الرئيس الذي لا ينضب، ويمكن الاعتماد عليه لأي تنمية حقيقية، حيث إن المملكة وبحكم محدودية ما تملكه من موارد طبيعية كانت وما زالت تراهن على هذا العنصر البشري المتجدد، من أجل التعامل بفعالية واقتدار مع التحديات التي مازالت تتجدد وتتعقد في كل المجالات ومن بينها المجال التربوي والمعرفي والمعلوماتي، وذلك لكل العاملين؛ فيها تحقيقاً لخطط الدولة الرامية نحو تحقيق أقصى ما تسعى إليه من تنمية، ودفعاً نحو الارتقاء بالتعليم كماً ونوعاً كاستجابة لكل التطورات التي تتم في ميادين التربية والمعرفة.

إن التدريب المهني للمعلمين في المرحلة الابتدائية بمملكة البحرين حظي بعناية كبيرة لارتباطه بالنمو المهني في مختلف القطاعات، حيث تم خلال السنوات القليلة الماضية تدريب الآلاف منهم في تخصصات مختلفة، بما يتناسب مع احتياجاتهم المهنية ومع احتياجات الميدان التربوي وبرامج التطوير التي تنفذها الوزارة، إذ منذ بدأ العمل في تطبيق كادر المعلمين الجديد، ازدادت أهمية هذا النوع من التدريب وارتفعت وتيرته، نظراً لنمو ثقافة جديدة ترتبط بمفهوم التمهن، الذي أصبح يرتبط بالنمو الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية، سواء من خلال ما تضطلع

به كلية البحرين للمعلمين- التي "صدر قرار وزاري بإنشائها رقم (٣٠-١٨٩٧) في العام (٢٠٠٦)"[١]- من دور جديد في توفير برامج التمهين وفق معايير عالمية تتوافق مع متطلبات تطوير المهن التعليمية وبما يتناسب مع متطلبات المشروع الوطني لجلالة الملك لتطوير التعليم والتدريب والتي بدأت بتقديم الدورات التدريبية للمعلمين الذين هم على رأس العمل بدءاً من العام(٢٠٠٧-٢٠٠٨م)، هذا المجال على الصعيد العالمي، ولذلك فإن البرامج التدريبية التي طرحت منذ العام (٢٠٠٦) تجاوزت كونها برامج لتصبح جزءاً من متطلبات التمهن ضمن الخارطة التي أعلنت عنها وزارة التربية والتعليم مع بداية العام نفسه، وهي برامج متنوعة في محتواها وفي توجهاتها وفي استجاباتها للمجالات التي ترتبط بالتطور المهني للمعلمين وللميدان التربوي في ذات الوقت.

إن هذه الخطوة المرتبطة بالتنمية المهنية، ساهمت في رفع كفاءة عدد كبير من أعضاء الهيئات الإدارية والتعليمية الفنية، وبلغ إجمالي عدد المستفيدين من خطة التدريب في كل عام دراسي المئات من منتسبيها[٢].

ومن هذا المنطلق ستتناول الدراسة في هذا الفصل التعليم الابتدائي في مملكة البحرين: مفهومه، ونظامه، وأهدافه، وواقع الأنشطة التربوية فيه، والمشرفين القائمين عليه: إعدادهم- واختيارهم، التنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية، أسس ومبادئ السياسة التعليمية، والأهداف العامة فيها واتجاهات تطوير المرحلة، وبرامج تدريب المعلمين في الحقل التربوي أثناء الخدمة وبرامج التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية، والتحديات التي يواجهها مشرفو الأنشطة التربوية، وذلك من خلال التعرف على هذا الواقع من حيث دراسة وثائقية للبيانات، واللوائح، والقرارات المتعلقة به، وتحليل خطط برامج التنمية المهنية في الفترة من عام (٢٠٠٦-٢٠١٠م).

١.وزارة التربية والتعليم، مملكة البحرين: **مجلة التربية**، س٦، ع٢١، **ملحق خاص مبادرات المشروع الوطني لتطوير التعليم والتـدريب**، ٢٠٠٧، ص٥.

٢.وزارة التربية والتعليم (البحرين): **كلمة وزير التربية والتعليم ماجد بن علي النعيمي في دليل البرامج التدريبية للعام ٢٠٠٨-٢٠٠٩**، البحرين: إدارة التدريب والتطوير المهني، ٢٠٠٨-٢٠٠٩، ص ص٦-٧.

أولاً: التعليم الابتدائي في مملكة البحرين

وتوضحه الباحثة على النحو التالي:

١- مفهوم التعليم الابتدائي:

يمثل التعليم الابتدائي أولى درجات السلم التعليمي في مملكة البحرين، ويعتبر إلزامياً حسب قانون التربية والتعليم (١٩٧٧)، وقد اعتبر التعليم الابتدائي (١٩٨٥م) قسماً من التعليم الأساسي، مدة الدراسة فيه ست سنوات، ويقبل فيها التلاميذ ابتداء من سن السادسة، وقد نص قانون التربية والتعليم (١٩٧٧) في المادة (٥٧)على قبول من يقل عمره عن ست سنوات بثلاثة أشهر على الأكثر في حالة توافر أماكن، وتبقى الأولوية في جميع الأحوال للأكبر سناً، كما أجاز القانون في المادة (٥٩) اختصار مدة التعليم الأساسي بالنسبة لبعض التلاميذ الذين يبدون قدرة أسرع على التعلم أو بالنسبة للذين يلتحقون بالمدرسة في سن أكبر من السن المقرر للقبول، وذلك حسبما تكشف عنه درجة نموهم أو تحصيلهم، وفي عام (١٩٨١/٨٠م)، بدأت وزارة التربية والتعليم تقبل في التعليم الابتدائي الأطفال الذين بلغوا الخامسة والنصف من عمرهم، في المدارس التي تتوفر فيها أماكن بعد تسجيل الأطفال في عمر ست سنوات وأكثر، وبهذا استطاع بضع مئات من الأطفال أن يلتحقوا بالمدرسة قبل أن يتموا السادسة من عمرهم[١].

وقد أشادت منظمة اليونسكو في تقرير لها بشأن التعليم للجميع (يناير ٢٠٠٨) بجهود مملكة البحرين في تحقيق أهداف التعليم للجميع، بكفالة الحق في التعليم لجميع الطلبة من البنين والبنات في إطار المساواة الكاملة، وبنسبة تمدرس تقارب (١٠٠%) بالنسبة إلى التعليم الابتدائي، وأظهر تقرير التعليم للجميع أن مملكة البحرين قد حصلت على المركز الأول عربياً بالنسبة إلى الوفاء بأهداف التعليم للجميع، وكانت الدولة العربية الوحيدة المصنفة ذات أداء عال في هذا التقرير الدولي، حيث شكلت وحدة لضمان الإلزام في التعليم، وقد تابعت بالفعل خلال العام الدراسي المنتهي عشرات الحالات التي حرمت من حقها في التعليم أو من مواصلة التعليم، ونجحت في معظم الحالات في معالجة الأمر بالتفاوض مع ولي الأمر[٢].

٢- نظام التعليم الابتدائي:

تقسم مرحلة التعليم الابتدائي في مملكة البحرين إلى حلقتين: الحلقة الأولى منها تضم الصفوف الثلاثة الأولى من التعليم الابتدائي، والذي بدأ فيها تطبيق نظام معلم الفصل في العام

١: وزارة التربية والتعليم (البحرين) ١٩٨٥، **قانون التربية والتعليم**، الفصل الأول، المادة ١.

٢.وزارة التربية والتعليم (البحرين)، **عام من الإنجازات ٢٠٠٨-٢٠٠٩، مرحلة تحسين أداء المدارس**، يونيو ٢٠٠٩، ص٢٠.

(١٩٨٣/٨٢م) كمرحلة تجريبية ضمن الخطة التطويرية للتعليم الابتدائي، وتم تعميمه لكل المدارس مع بداية العام الدراسي (٩٢/ ١٩٩٣)[١]، ويقوم في ظل هذا النظام معلم واحد بتدريس معظم المواد الدراسية ما عدا اللغة الإنجليزية، التصميم والتقانه، التربية الموسيقية، التربية الرياضية، والحلقة الثانية تضم الصفوف الثلاثة العليا ويطبق فيها نظام معلم المادة حيث يدرس كل مادة دراسية معلم متخصص ومؤهل تأهيلاً تربوياً[٢]، إذ تتضمن برامج الدراسة في هذه المرحلة التعليمية على مواد إلزامية مشتركة تضم: التربية الإسلامية، واللغة العربية، واللغة الإنجليزية، والرياضيات، والعلوم والتكنولوجيا، والاجتماعيات، والتربية الفنية، والتربية الرياضية، والأناشيد، والتربية الأسرية للبنات[٣]، إلى جانب الأنشطة المصاحبة للمنهج والتي تشمل الأنشطة الخارجية مثل القيام بالرحلات العلمية، وإقامة المعارض العلمية، وإصدار صحف الحائط والمجلة المدرسية، والعناية بحديقة المدرسة وحظيرتها[٤]، وغيرها من الأنشطة التربوية المتنوعة التي تعتمد على إمكانية كل مدرسة والتي تتنوع مجالاتها ما بين الثقافية، والعلمية، والفنية، والاجتماعية، والصحية، والإعلامية، والرياضية.

٣- أهداف التعليم الابتدائي:

إن وزارة التربية والتعليم في مملكة البحرين هي الجهة المسئولة عن تنفيذ سياسة الدولة فيما يتعلق بالتعليم فهي التي توجه النظام التعليمي بمختلف مستوياته وترسم سياسته وتخطط له وتتعاون مع الهيئات والمؤسسات التربوية الأخرى من أجل تنميته وتطويره وربطه بحاجات المجتمع البحريني، ووفقاً لما حدده قانون التربية والتعليم (١٩٧٧) في المادة (٥٦)، وما جاء في المادة الثالثة من مشروع قانون التربية والتعليم لعام(١٩٨٥م) **تتحدد أهداف التعليم فيما يلي[٥]:**

---

١. رفيقة سليم حمود: **التعليم في البحرين**، دراسة أعدت بتكليف من مكتب التربية العربي لدول الخليج، دائرة التربية، جامعة البحرين، ١٩٨٧، ص ص١٣٨-١٣٩.

وزارة التربية والتعليم في مملكة البحرين,2.WWW.MOE.GOV.BH/EDUCATION/EDUCATION-3-ASPX .19-6-2010.

٣.مريم خميس السليطي، وأنيسة المسقطي: **دليل نظم التعليم في المؤسسات التعليمية المختلفة بدولة البحرين**، البحرين: مركز المعلومات والتوثيق التربوي، ١٩٨٧، ص ٦٤.

٤. ناصر محمد الشيخ: **واقع النظام التعليمي في البحرين وعلاقته بالعمل المنتج والتنمية الشاملة**، البحرين: وزارة التربية والتعليم، إدارة الخطط والبرامج، ١٩٩٦، ص٢١.

٥. راجع التالي:

- وزارة التربية والتعليم (البحرين)، تطوير التعليم في البحرين في الفترة من ١٩٨٣-١٩٨٤إلى ١٩٨٥-١٩٨٦، **تقرير مقدم إلى الدورة الأربعين للمؤتمر الدولي للتربية المنعقد في جنيف من ٢-١١ ديسمبر١٩٨٦**، البحرين: مركز المعلومات والتوثيق، قسم التوثيق التربوي، ١٩٨٦، ص ٢.
- مصطفى أبو حمده: **واقع التعليم الابتدائي ومستقبله**، البحرين: وزارة التربية والتعليم، إدارة التخطيط التربوي، مارس ١٩٧٧، ص١-٢.
- مريم خميس السليطي، وأنيسة المسقطي، **مرجع سابق**، ١٩٨٧، ص ص ٦٢-٦٤.
- رفيقة سليم حمود، **مرجع سابق**، ١٩٨٧، ص ص١٣٤-١٣٥.

١. تنمية الأطفال جسمياً وعقلياً، واجتماعياً، ووجدانياً، لأقصى ما تؤهله له طاقاته وإمكاناته مع مراعاة الفروق الفردية، وتنمية نواحي الإبداع عند الموهوبين، وإتاحة فرص النمو للمتخلفين والمعوقين ضمن حدود إمكاناتهم.
٢. تمكين الفرد من الإسهام في التقدم العلمي والتكنولوجي، والاستفادة من ثمارها مع تأكيد استقلاليته وإنسانيته والانفتاح على الثقافات الإنسانية الأخرى والانتفاع بتجاربها.
٣. تمكين الفرد من الاستفادة من أوقات الفراغ وتشجيعه على مزاولة العمل الاجتماعي التطوعي والنشاط الثقافي والعلمي والرياضي والاستمتاع بالفنون والآداب.
٤. تزويدهم بالقدر الأساسي من الثقافة العامة والمهارات ليكونوا مواطنين صالحين.
٥. مساعدتهم على اكتساب مجموعة من المهارات الأساسية في القراءة والكتابة والحساب مما يجعلهم قادرين على استخدام لغتهم العربية قراءة وكتابة وتعبيراً بسهولة ويسر، واستعمال الأرقام في الحياة العامة دون صعوبة.
٦. تمكين الأطفال من تكوين عادات، واتجاهات، ومهارات سليمة، كدقة الملاحظة، والإصغاء المركز، والتفكير المنظم، وحب الاستطلاع بما ينمي ميولهم ومواهبهم، ويغرس فيهم الرغبة في مواصلة الدراسة والتعليم الذاتي.
٧. تنمية القيم والاتجاهات الخاصة بالعمل والإنتاج واحترام العمل اليدوي والشعور بأهمية المهن والحرف وتقدير أصحابه.

ثانياً: واقع الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية:

الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين تعد جزءاً أساسياً من مناهج الدراسة، وتتنوع النشاطات لتشمل مختلف صور الفعاليات الثقافية، والاجتماعية، والعلمية، والرياضية، والكشفية، والترويحية وذلك وفق ما جاء في المادة (٢٨) من مواد وزارة التربية والتعليم[١]، والتي بدأت مع التعليم النظامي في مملكة البحرين منذ العام (١٩١٩) بشكل غير منظم وكانت متمثلة في النشاط المسرحي، والرياضي، والثقافي الأدبي، حيث كان جهد العمل عليها بسيط، لمعوقات كثيرة منها، قلة وجود التقنيات، والأجهزة والمعدات الخاصة بالأنشطة التربوية، إضافة إلى عدم وجود ميزانيات خاصة، لعدم قناعة وزارة التربية والتعليم بالأنشطة التربوية التي كانت تعتقد أنها مضيعة للوقت، لذلك لم تهتم بتخصيص ميزانية للأنشطة التربوية، مما انعكس بشكل سلبي على الغالبية من إدارات المدارس في الاهتمام بالأنشطة التربوية، وظلت هذه الأنشطة هي الأنشطة البارزة على مدى سنوات طويلة حتى أنشأت إدارة العلاقات العامة والأنشطة الطلابية

١. رفيقة سليم حمود، **مرجع سابق**، ١٩٨٧، ص٤١٢

في وزارة التربية والتعليم في السبعينيات تولى رئاستها الأستاذ "محمد صالح عبد الرزاق القطحاني"[١] والتي كانت تعتبر حلقة الوصل بين الوزارة والمدارس ووسائل الإعلام، **ومن مهامها[٢]:**

١. تعريف المجتمع بجهود الوزارة وتقصي الآراء العامة حول منجزاتها.
٢. تنظيم النشاطات الإعلامية وإعلانها من خلال النشرات الإخبارية ومرافق الدول الإعلامية.
٣. تنظيم الأنشطة والمسابقات الثقافية والمعارض العامة وغيرها من الأنشطة التي تخرج عن نطاق الأنشطة الداخلية للمدارس وذلك لإبراز جهود الوزارة.
٤. إعداد وتقديم البرامج الإذاعية والتلفزيونية التي تعالج القضايا التربوية.
٥. توفير خدمة التصوير لأنشطة الوزارة الإعلامية.
٦. القيام بتنظيم زيارات الطلاب والعاملين في الوزارة لمختلف المؤسسات والمعالم المحلية والخارجية لدعم الأنشطة اللاصفية.
٧. إعداد تقارير دورية عن نشاطات الوزارة وانجازاتها، فضلاً عن التقارير الخاصة ببعض أنشطتها في المناسبات المختلفة.

ومع إنشاء هذه الإدارة تم تنظيم الأنشطة التربوية، والتي تفاوت اهتمام الإدارات المدرسية بها، إذ كان بعض المديرين والمديرات يعتبرون الأنشطة التربوية مضيعة للوقت لاهتمامهم بأولوية التعليم، بعد أن كانت تحظى باهتمام كبير قبل السبعينيات، ومع الاهتمام المتزايد من إدارة العلاقات العامة والأنشطة الطلابية بالأنشطة التربوية، استوعبت الإدارات المدرسية مدى أهمية الأنشطة التربوية، لما لها من دور كبير في دعم التلاميذ ومساندتهم في أمور حياتهم اليومية ومنها مواجهة الجمهور والثقة بالنفس، إضافة إلى تحفيز الطلبة للحصول على أعلى المستويات الدراسية حيث تغيرت نظرة إدارات المدارس وتبينت الصورة الخاطئة عن الأنشطة التربوية، والتي اتضحت بشكل بارز من خلال ما تم عرضه من قضايا طرحها المديرون في اجتماعات مديري ومديرات المدارس الابتدائية للعام الدراسي (٩٧-١٩٩٨م) وكان منها "ضرورة الاهتمام بالأنشط التربوية بشكل كبير لتحقيق النمو المتكامل للتلاميذ[٣]، ذلك حينما وجدوا أن التلاميذ يتفوقون في دراستهم عند مشاركتهم في الأنشطة التربوية، التي تهدف إلى صقل المواهب ورعايتها والعناية بها ومتابعتها

---

١ مكتب التربية العربي: **التطور النوعي للتعليم في دول الخليج العربية**، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٩٩٨، ص١٤٨.

٢.رفيقة سليم حمود، **مرجع سابق**، ١٩٨٧، ص١١٢.

٣. أجمد إوزي، وآخرون: **دورة العمل في الإدارة التربوية في مدارس البحرين**، البحرين: مركز البحوث التربويـة والتطـوير، ٢٠٠٠، ص٧٩.

وتشجيع العمل التعاوني والنمو الشخصي للتلاميذ من الناحية النفسية والاجتماعية والعقلية والجسمانية، التي برزت من خلال ممارسة الأنواع المختلفة من الأنشطة التربوية.

وتطورت الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بوجود إدارة العلاقات العامة والأنشطة الطلابية التي توالى على رئاستها عدد من رجالات التربية والتعليم، مما جعل إدارات المدارس تهتم بالأنشطة أكثر وأصبح هذا الاهتمام متفاوت من مدرسة إلى أخرى إرضاء للوزارة، إلى جانب الاستفادة منه في تكملة نصاب بعض المعلمين في المدارس الابتدائية بتكليفهم الأنشطة التي تتناسب وإمكانية المدرسة دون اهتمام فعلي للأنشطة، والبعض الأخر من المدارس كان له دور في الاهتمام بالأنشطة وذلك راجع لتطوع بعض المعلمين في الإشراف على الأنشطة التربوية وإدارتها لحبهم لها وإيمانهم بأهميتها رغم عبء النصاب الدراسي عليهم، مما جعل النشاط التربوي في المدارس رهن اهتمام المعلمين وحبهم للأنشطة التربوية[1].

مملكة البحرين شأنها شأن الدول الأخرى، قد أخذت على عاتقها الدور الأساسي في مواكبة تغيير نظم التعليم التقليدية والاتجاه بها نحو التطوير ويتمثل ذلك في تطبيق مبادئ التربية الحديثة التي نادى بها علماء التربية والتعليم وعلى رأسهم (فرينيه)، الذي كانت له آراؤه في عملية تطوير المدرسة الحديثة **والتي تتمثل في[2]:**

١. جعل المتعلم محور العملية التعليمية واحترام حاجاته وميوله وقدراته، والاعتماد على التربية بواسطة العمل لا على المواد الدراسية المدونة في الكتب.
٢. خلق البيئة المناسبة بأبنيتها، وتجهيزاتها، ومناهجها الفنية، ووسائلها التعليمية، ومشاغلها المتنوعة.
٣. عدم فصل المدرسة عن البيئة بمختلف مظاهرها الطبيعية، والاجتماعية، والثقافية.
٤. اعتماد التعلم الفردي الذي يساير قدرات كل تلميذ.

ونظراً للتطوير النوعي الذي تم للتعليم في البحرين في مناهجه وحركته وتطوير قدراته لتحقيق أهدافه تطلب تطوير أساليب التعليم والتعلم، والتأكيد على الأساليب التي تركز على محور التربية وأساسها التلميذ ودوره في التعلم، مع التأكيد على إتقانه الحد الأدنى من الكفايات الأساسية التي يجب أن يمتلكها في كل مرحلة تعليمية ومنها المرحلة الابتدائية، ولمساهمة المدرسة في تحقيق

١.راجع ما يلي:

- رفيقة سليم حمود، **مرجع سابق**، ١٩٨٧، ص ص١١٩-١٢٢.
- نجاح سعيد المدني: **الأنشطة اللاصفية واقعها ومردودها التربوي**، البحرين: وزارة التربية والتعليم، دراسة ميدانية مهداة إلى وزير التربية والتعليم، ١٩٩٦، ص ص ١٧-٢٠.
- وزارة التربية والتعليم (البحرين): **عام من الإنجازات مرحلة مبادرات التطوير**، ٢٠٠٧-٢٠٠٨، ص ص١٦-٥٣.

٢.رفيقة سليم حمود: حركة المدرسة الحديثة وأساليب فرينيه التربوية، **التربية الجديدة**، س٣،ع٣٨، ١٩٨٦، ص ص٧٢-٧٣.

التطوير النوعي في أساليب التعليم والتعلم وضعت وزارة التربية والتعليم في مملكة البحرين مجموعة من **المبادئ من أهمها ما يلي**[١]:

١. تمديد العام الدراسي، واستغلال الوقت الناجم من التمديد للتلاميذ، ليتسنى للمدرسة توظيف أساليب التعليم والتعلم المختلفة التي تؤكد على دور التلميذ في عملية التعلم كي تتمكن المدرسة من تحقيق أعلى درجة من التكيف النوعي مع المتغيرات لتلبية الحاجات المتجددة في عالم متسارع التغيير، مع إعطاء مساحة لممارسة الأنشطة التربوية في الجدول الدراسي اليومي.
٢. مراعاة المدرسة لتوجهات العالم في القرن الحادي والعشرين وتطلعات وزارة التربية والتعليم المستقبلية مما يتطلب اهتمام العاملين بالمدرسة بتعزيز مبدأ التعلم الذاتي والتربية المستمرة وتوفير متطلباتها المختلفة.
٣. انفتاح المدرسة على المجتمع والبيئة والاستفادة القصوى من مؤسساته ومصادر التعلم المختلفة.

وهناك إلى المناهج المدرسية التي تدرس للتلاميذ في المرحلة الابتدائية لابد وأن تحقق أهمية إعطائه الحرية ليعمل بيده ويكتشف الأشياء بنفسه ويكتسب الخبرات والمهارات التي تختزن لاستخداماته المستقبلية، إذ سعت المملكة في تغيير أنظمة التعليم المتمثلة في نظام معلم الفصل للمرحلة الابتدائية، والذي يعد نظام يهدف إلى تنمية التعلم الذاتي وبناء شخصية متكاملة وجعله محوراً للعملية التعليمية.

ولن يتأتى تحقيق ذلك في المدارس الابتدائية إلا عن طريق مناهج، وأنشطة مخططة، ومنظمة، تساعد التلميذ على تحقيق مبادئ التربية الحديثة، لذلك كانت المنطلقات الأساسية لتطوير المناهج في المملكة والتي جاءت الأنشطة التربوية مبنية عليها وهي[٢]:

١. الانطلاق بالعقيدة الإسلامية التي تؤكد على تربية الفرد تربية إسلامية، تكفل له النمو المتكامل في جميع جوانب شخصيته.
٢. التأكيد على الدور النشط للتلميذ وأنه محور العملية التعليمية، ومعالجة موضوعات المنهج على أساس النظرة التكاملية.
٣. ربط موضوعات المنهج بالبيئة وبمواقف الحياة ومشكلاتها، وتدعيم العلاقة بين المدرسة والبيئة وبين المدرسة والمحيط.

١.وزارة التربية والتعليم(البحرين): **الدليل العام للمدرس في أساليب التعليم والتعلم**، البحرين: إدارة المناهج، ١٩٨٩، ص ص٣-٤.
٢.وزارة التربية والتعليم، **مرجع سابق**، ١٩٨٩-١٩٩٠، ص ص ٧- ٣٥.

٤. مراعاة حاجات التلاميذ العقلية والنفسية والاجتماعية، وحاجات المجتمع القائمة والمنتظرة.
٥. مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ وتفريد عملية التعليم، وتهيئة الفرص لاستغلال قدرات كل تلميذ وميوله واستعداداته وطاقاته وتنميتها.
٦. الاعتماد على مبدأ التعلم الذاتي، وتحصيل المعرفة من مصادرها.
٧. ممارسة أساليب التفكير العلمي، واكتساب المهارات اللازمة لحل المشكلات.
٨. التأكيد على الجانب العملي التطبيقي وجعله جزءاً من خبرات المنهج.

ولتحقيق متطلبات تطوير المناهج وجدت مجموعة من المقترحات لتوظيف البعض منها بحسب إمكانات المدرسة والتلاميذ والمعلم ومنها:

١. تقديم الخبرات التعليمية عن طريق الأنشطة التربوية بشكل متكامل يسمح بتفاعل التلميذ مع بيئته، وتؤدي إلى إشباع حاجاته.
٢. ربط المنهج بالبيئة وبمواقف الحياة ومشكلاتها.
٣. ممارسة أساليب التفكير العلمي.
٤. تعزيز مبدأ التعلم الذاتي.
٥. تنويع مصادر التعلم وتحصيل المعرفة من مصادرها.
٦. مراعاة الفروق الفردية وتفريد عملية التعليم.
٧. تطوير أساليب تقويم أداء التلاميذ.

إن الجهة المسئولة بوزارة التربية والتعليم عن التخطيط والتنظيم للأنشطة التربوية هي إدارة العلاقات العامة والأنشطة التربوية التابعة لإدارة وكيل وزارة التربية والتعليم سابقاً، وإدارة الخدمات الطلابية حالياً التابعة لوكيل الأنشطة الطلابية والخدمات التربوية، **والتي تسعى إلى تحقيق الأهداف التي رسمتها في ضوء توجهات الوزارة وهي[١]:**

١. تنمية الجوانب الروحية، والحركية، والانفعالية، والاجتماعية، والفكرية، ضمن إطار التعاليم الدينية، والقيم الاجتماعية.
٢. العمل على إقامة علاقات سليمة مجدية مع الوزارات وفئات المجتمع المتصل بها.
٣. طرح قضايا وأمور تربوية، ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لها بإشراك المدرسين والطلبة والمتخصصين بصورة خاصة والمواطنين بصورة عامة.
٤. تنمية الوعي الثقافي بين صفوف الطلاب والعاملين في الخدمة التربوية.

١.راجع التالي:

-وزارة التربية والتعليم (البحرين)، **التشكيل الإداري والاختصاصات**، البحرين: إدارة العلاقات العامة والأنشطة التربوية، ١٩٩٤، ص١.
-http//moe.gov.bh/studentservices/default.aspx ,18-6-2010.

٥. غرس التربية الجمالية وحسن استثمار أوقات الفراغ.
٦. إذكاء الابتكار والبحث والتجريب.
٧. غرس قيم المواطنة والانتماء.
٨. العمل على خدمة المجتمع من خلال العمل التطوعي الفردي والجماعي.
٩. تنمية المواهب والطاقات الإبداعية المختلفة عند الطلبة والمعلمين والإداريين.
١٠. تطوير العديد من البرامج الوطنية، والتربوية، والثقافية، والفنية، والتراثية، والاجتماعية، والنفسية، والمهنية، والصحية، بالتعاون مع الطلبة وإدارات الوزارات والمؤسسات الحكومية والأهلية من جهة أخرى.

وتماشياً مع سياسة وزارة التربية والتعليم والتي من ضمنها "تنمية الأنشطة العلمية والثقافية والفنية والرياضية والكشفية للتلاميذ"[١]، وأهداف إدارة الخدمات الطلابية المتمثلة في بناء شخصية التلميذ، وتهيئة البيئة الصحية الملائمة لإبراز الطاقات الشبابية فيما هو مفيد، ونشر الوعي الصحي، والاجتماعي للحصول على جيل واع قادر على الانخراط في المجتمع بشتى مجالاته، قامت إدارة الخدمات الطلابية بتنفيذ العديد من البرامج والمشاريع التي تعمل على تفعيل الأنشطة التربوية في مختلف المجالات بالمدارس ومنها المرحلة الابتدائية على وجه الخصوص باعتبارها من المراحل التأسيسية التي تعد شخصية التلاميذ في هذه المرحلة في كافة المجالات ومنها[٢]:

١. المحاضرات التوعوية الوقائية والعلاجية، بالإضافة إلى المحاضرات البيئية والدينية.
٢. ورش العمل، والدورات التدريبية التي كان لها دور بارز في رفع الكفاءة المهنية للمعلمين والتلاميذ وأولياء الأمور في المجالات المختلفة.
٣. ورش تدريبية في مجال تعزيز الصحة المدرسية للمعنيين بالصحة في المجتمع المدرسي، وورش أخرى لمعلمي التربية الفنية.
٤. المسابقات التربوية الدينية والأدبية والفنية المحلية والخارجية.
٥. البرامج والمعارض الفنية.
٦. المهرجانات والاحتفالات الفنية والأدبية والوطنية.

---

١. وزارة التربية والتعليم (البحرين): قانون رقم ٢٧، ٢٠٠٥ بشأن التعليم، المادة الرابعة، عن تطور التعليم، **التقرير الوطني لمملكة البحرين**، التعليم الجامعي: طريق المستقبل، ٢٠٠٨، ص١٣

٢.راجع التالي:

- وزارة التربية والتعليم (البحرين): **تقرير إدارة الخدمات الطلابية**، البحرين: إدارة الخدمات الطلابية، ٢٠٠٧-٢٠٠٨.
- وزارة التربية والتعليم (البحرين): **خطة إدارة الخدمات الطلابية للعام الدراسي ٢٠٠٩-٢٠١٠**، البحرين: إدارة الخدمات الطلابية، ٢٠٠٩-٢٠١٠.

٧. المعارض الفنية، والوثائقية.
٨. المؤتمرات العلمية والثقافية والصحية.
٩. مشاريع متنوعة.
١٠. ملتقيات محلية وخليجية للأنشطة الثقافية والفنية والإعلامية.

وقد تطورت هذه البرامج وتوسعت لتشمل برامج ثقافة الطفل، الأصبوحات الأدبية والثقافية، وغيرها من البرامج والمشاريع التي تعدها وتطورها إدارة الخدمات الطلابية الإدارة المركزية المسئول المباشر عن أنشطة الطلبة في مختلف مراحل التعليم في مملكة البحرين ومنها مرحلة التعليم الابتدائي، والتي ارتكزت على أساسيات متينة منها[١]:

١. توجيهات وزير التربية والتعليم، ومتابعة وكيل الوزارة لشئون التعليم والمناهج، والوكيل المساعد للخدمات التربوية والأنشطة الطلابية.
٢. الاستفادة من آراء الشريحة الكبيرة المتمثلة في إدارات المدارس الحكومية والخاصة ومعلميها وطلابها عن طريق الزيارات الميدانية والاستبيانات.
٣. مواكبة المستجدات المحلية والإقليمية والعربية والعالمية المرتبطة بأهداف إدارة الخدمات الطلابية.

وقسمت إدارة الخدمات الطلابية فيما يخص الأنشطة التربوية إلى ثلاثة أقسام إدارية تشرف على مختلف الأنشطة التربوية المقامة في المدارس ومنها:

١. قسم الأنشطة الفنية ويحتوي على مجموعتين منها مجموعة الأنشطة الموسيقية والمسرح المدرسي، ومجموعة المعارض والإنتاج المدرسي.
٢. وقسم الأنشطة الثقافية ويحتوى على مجموعة المسابقات التربوية والبرامج الثقافية، مجموعة الأندية والصحافة المدرسية، ومجموعة البرامج التربوية والتوعية الطلابية.
٣. وقسم خدمات الاحتفالات واحتوى على مجموعة الاحتفالات والمهرجانات.

وقد اهتمت هذه الأقسام بتطوير كبير في مختلف مجالات الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية، من خلال مختلف البرامج التي قامت بوضعها لتعريف النشء بالموروث الشعبي والعادات والتقاليد الأصيلة وتعزيز روح الانتماء والمواطنة، بالإضافة إلى تنمية شخصية التلاميذ وتحفيزهم على العمل في الإطار الجماعي التطوعي، عبر حزمة من البرامج يأتي على رأسها مشروع "عروبة وطن" الذي حظيت فعالياته المتنوعة بمشاركة المدارس الحكومية الخاصة، مما جعل التلاميذ يشاركون في معظم المناسبات المحلية والوطنية، تأكيداً على تنمية روح الانتماء

---

١. موقع إدارة الخدمات الطلابية بوزارة التربية والتعليم بالبحرين ,http//moe.gov.bh/stedentservices/vision.aspx, 19-6-2010

والإحساس بالتراث[1]، وتنميتها للجانب التعليمي والمعرفي، حيث قال وزير التربية والتعليم الدكتور ماجد بن علي النعيمي" إن ما يتعلمه الطالب وهو يمارس النشاط التربوي يكون أرسخ تأثيراً وأعمق أثراً في عقلة ونفسه ووجدانه، فمن هنا اشتملت المدرسة العصرية على فضاءات مناسبة لممارسة الأنشطة التربوية، لتكون مكملة للدور الذي يضطلع به الفصل الدراسي"[2].

ومع المشروع الإصلاحي الجديد لجلالة الملك (العهد الديمقراطي ١٩٩٩) الذي تناول جميع جوانب النشاط الاجتماعي، والاقتصادي، والثقافي، والتربوي وغيره من الميادين الموجودة في البلاد، اهتمت كل وزارة في مملكة البحرين بالتطوير الداخلي لها لتلحق بركب التطور ومنها وزارة التربية والتعليم باعتبارها أكبر وزارة خدمية تضم أكبر عدد من العاملين وأكبر عدد من المستفيدين من الطلاب فيها والذين يقدر عددهم بحوالي خمس عدد السكان في المملكة في التعليم العام تتمركز النسبة الكبيرة منهم في التعليم الابتدائي والذي بلغت عدد مدارسهم نحو(١٣٣) مدرسة ابتدائية من المجموع الكلي للمدارس والبالغ عددهم نحو(٢٠٤) مدرسة حكومية، إذ اهتمت وزارة التربية والتعليم بالعديد من التطورات ومنها (النشاط التربوي) واجتهدت فيه وفي تنظيماته في المدارس الابتدائية قبل مدارس المراحل الأخرى، بعد أن كان ينظر إلى الأنشطة التربوية التي بدأت مع بداية التعليم النظامي في البحرين (١٩١٩م) على أنها مضيعة للوقت والجهد، ومن العهد الديمقراطي الجديد في مملكة البحرين قامت وزارة التربية والتعليم بإطلاق جائزة سمو الأمير خليفة بن سلمان آل خليفة للتميز في الأداء التعليمي، بهدف الارتقاء بمستوى الممارسات والخدمة التعليمية وجودة الخريجين، ونشر ثقافة الجودة والتميز لتطوير التعليم في المملكة بصورة مستمرة، والصادرة بقرار وزاري رقم (٢٠٢/م ع ن ٢٠٠٣) بتشكيل اللجنة العليا للجائزة برئاسة وزير التربية والتعليم الدكتور ماجد بن علي النعيمي وعضوية وكيل الوزارة والوكلاء المساعدين ويكون المقرر لها هو رئيس لجنة التقييم للجائزة الأستاذ غازي أحمد الشكر مدير إدارة التدريب والتطوير المهني وذلك لتقوم بـ:

١. تحديد المدرسة ذات الأداء التعليمي المتميز وفقاً لعناصر التميز التي يحددها القرار الوزاري رقم(٢٠٢/م ع ن/ ٢٠٠٣م).
٢. تحديد مواطن القوة والضعف في المدارس بغية تحسين أدائها.

١.راجع في ذلك:

- وزارة التربية والتعليم (البحرين): **عام من الإنجازات ٢٠٠٧-٢٠٠٨**، مرحلة مبادرات التطوير، يونيو ٢٠٠٨، ص٥٢.
- وزارة التربية والتعليم (البحرين): **عام من الإنجازات ٢٠٠٨-٢٠٠٩**، مرحلة تحسين أداء المدارس، يونيو ٢٠٠٩، ص٤١.

٢. وزارة التربية والتعليم (البحرين): **مجلة التربية**، موسم التكريم، س٨، ع٢٥، ٢٠٠٨، ص ص١٩-٢٠.

٣. تحفيز المدرسة على النمو الذاتي وتطوير أساليب أدائها فيما يتعلق في مهامها الأساسية كالتخطيط، والتنفيذ، والتنظيم، والرقابة، والمتابعة، والتقويم، وفقاً لمعايير التميز المعتمدة، وغيرها.

إذ خصصت جائزة التميز للأداء التعليمي نسبة (٢٠%)من محاورها للأنشطة التربوية ضمن أربعة محاور تمثلت في قيادة الإدارات المدرسية والمعلمين، والبيئة المدرسية، والتعليم والتعلم، مما أدى إلى تسابق المدارس للوصول إلى الجودة في المحاور الأربعة للحصول على الجائزة التي انطلقت في العام (٢٠٠٣م)، والتي يحصل عليها كل من يصل إلى المعايير الأساسية التي وضعتها الجائزة ومنها[١]:

١. فعالية الاتصال والتواصل الذي تقوم به المدرسة مع أولياء الأمور والمدارس الأخرى، وأثر ذلك في تعزيز دورها وتفعيل أدوار منتسبيها من طلبة ومعلمين.
٢. قدرة القيادة المدرسية على التسيير الإبداعي لشؤون المجتمع المدرسي في إطار قواعد النظام الإداري والتربوي.
٣. ابتكار وإنتاج أنشطة وفعاليات ثقافية وتربوية وفنية ورياضية وتحقيق التميز في هذه المجالات، ومدى تأثير ذلك على تعزيز قيم الانتماء والمواطنة الصالحة بين الطلبة والمعلمين.

وقد عملت الجائزة على تشجيع المدارس الابتدائية ضمن مدارس المراحل الأخرى في تفعيل أنشطتها وتطويرها لتدخل المنافسة فيما بينها للحصول على الجائزة، مما عكس تقدمها في مجال الأنشطة التربوية التي حصدت عدداً كبيراً من المواهب الطلابية في مختلف مجالات الأنشطة التربوية التي يديرها ويشرف عليها معلمو المواد الدراسية المتطوعون بناء على خبراتهم وتجاربهم وحبهم للنشاط الذي ينتمون إليه بإجتهادت ذاتية بالتعاون مع إدارات المدارس التي بدورها شجعت على تطوير الأنشطة وتفعيلها في مختلف ألوانها باهتمام جلي[٢]، مما عزز الكثير من القيم والسلوكيات التربوية التي ينشدها المجتمع ووزارة التربية والتعليم والتربويين وأولياء الأمور.

وقد بدا ذلك واضحاً من خلال الفعاليات والأنشطة التعاونية التي انطلقت بين المدارس الابتدائية المتعاونة في محافظات مملكة البحرين الخمس وكان منها المحاضرات التوعوية،

1.http://www.bahrainprimeminister.net. 20-6-2010.

موقع صاحب السمو الأمير خليفة بن سلمان آل خليفة رئيس مجلس وزراء مملكة البحرين

٢ وزارة التربية والتعليم (البحرين): **مجلة التربية**، س٦، ع٢١، التعليم مستقبل البحرين، ٢٠٠٧، ص ص٨٣-٨٦.

والمعارض والملتقيات، فضلاً عن المسابقات التي نظمت بتصرف من إدارات المدارس وبإشراف من إدارة الخدمات الطلابية[1].

وانطلاقاً من اهتمام الوزارة بالتلاميذ الموهوبين بالمدارس الابتدائية فقد قامت الوزارة خلال العام الدراسي (٢٠٠٣-٢٠٠٤) بإنجازات عديدة فيما يخص التفوق والموهبة المنطلقة من الأنشطة التربوية ومن أهمها:

١. متابعة أوضاع المدارس المطبقة لبرنامج رعاية المتفوقين والموهوبين في المدارس الابتدائية.
٢. تقديم التوجهات التربوية المناسبة للهيئات الإدارية والتعليمية بالمدارس الابتدائية من حيث الإشراف والمتابعة للبرنامج.
٣. معالجة العقبات التي تحول دون تقديم الرعاية المناسبة للفئة المعنية من التلاميذ.
٤. تدريس برنامج كورت لتنمية مهارات التفكير لتلاميذ المدارس المطبقة لهذا المشروع.
٥. تنفيذ عدد من المشروعات التربوية ضمن برنامج رعاية التلاميذ المتفوقين والموهوبين ومن أبرزها: مشروع تقنين اختبارات للكشف عن التلاميذ المتفوقين، مشروع إعداد أنشطة وبرامج إثرائية للتلاميذ المتفوقين، مشروع إعداد برامج إرشادية للتلاميذ المتفوقين والموهوبين، مشروع مركز الدعم التربوي، كما توجهت الوزارة ضمن إطار الرؤية الخاصة بمشروعاتها التطويرية إلى أنشاء مركز لرعاية الموهوبين لتلبية كافة متطلبات الرعاية المطلوبة للموهوبين في جميع المدارس الحكومية ومنها الابتدائية والذي تم وضع حجر الأساس له بتاريخ(٢٠٠٤/١١/٢٤) [2] وتدشينه خلال العام(٢٠٠٧-٢٠٠٨)، والذي اعتبر من أهم المراكز التي تعني بالطلاب من ذوي المواهب والقدرات المتميزة، ويخدم من لديهم استعداد وقدرات غير عادية أو أداء متميز عن بقية أقرانهم من المرحلة العمرية نفسها، حيث الموهبة في مجال أو أكثر وعلى الأخص مجالات القدرات العقلية والتفكير الابتكاري والقدرات الخاصة وغيرها، من المهارات القيادية والفنون البصرية والحركية والأدائية، حيث يكون الطلبة بحاجة إلى رعاية تعليمية خاصة لا تتحقق لهم إلا من خلال الدعم الكافي، ويتم اختيار هؤلاء الطلبة وفق أسس ومقاييس علمية محددة يطبقها المختصون على الطلبة للكشف عن الأكثر موهبة منهم، وقد وضع المركز خطة

١.وزارة التربية والتعليم (البحرين): **التقرير السنوي ٢٠٠٣-٢٠٠٤**، البحرين: مركز المعلومات والتوثيق- قسم التوثيق التربوي، ٢٠٠٥، ص٣١.

٢.وزارة التربية والتعليم (البحرين): التقرير السنوي، **المرجع السابق**، ٢٠٠٣-٢٠٠٤، ص٨٣.

واضحة ودقيقة بالتنسيق والتعاون مع الإدارات التعليمية الثلاث بالوزارة للكشف عن المواهب[١].

ومع التطورات المتعاقبة للأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية جاء برنامج تحسين أداء المدارس الذي يعمل على الارتقاء بأداء التلاميذ، وذلك في العام(٢٠٠٨)مع مبادرات المشروع الوطني لتطوير التعليم والتدريب ضمن رؤية مملكة البحرين الاقتصادية (٢٠٣٠) والذي لعب دوراً كبيراً أيضاً في إيجاد نقلة نوعية للأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية وللمشرفين عليها من خلال تحديد نقاط القوة وتنميتها والوقوف على نقاط الضعف وتحسينها وتطويرها، وبالتالي انعكس ذلك بصورة ايجابية على المستوى التحصيلي للتلاميذ مع إعطاء التلاميذ كل الفرص لتقويم الواقع المدرسي، مع إبداء الرأي والملاحظات، والتي تحسسه بأنه جزء لا يتجزأ من هذا المجتمع مما يدفعه للمزيد من العمل من أجل تحسين وضعه التحصيلي مع إحساسه التام بالأمن والأمان، إذ تم ذلك عن طريق المجلس الطلابي المنتخب والأنشطة التربوية المختلفة، كما هي مدرسة أبو صبيع الابتدائية للبنين، ومدرسة الإمام مالك بن أنس الابتدائية للبنين، ومدرسة جو الابتدائية الإعدادية للبنات التي نجحت بشكل نموذجي في هذه الخطوة[٢].

جاء هذا التعاقب من التطور في الأنشطة التربوية بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين، عندما أصبح التعليم في صلب الجدل السياسي، والاقتصادي، والثقافي، من تحديات تطوير التعليم في ظل وضع عالم مطبوع باتساع دائرة فعل العولمة، وانفتاح الأسواق، ولم تعد المسألة مسألة أرقام حول نسب التمدرس ونجاح سياسات محو أمية، أو زيادة عدد الخريجين، أو معدلات القراءة والكتابة فقط، كما لم تعد المسألة مجرد تأكيد على توفير التعليم في إطار الحرص الرسمي على توفير المقعد الدراسي للجميع، بل أصبح تحقيق جودة التعليم وربطه باحتياجات سوق العمل أولوية في المرحلة الجديدة من تنفيذ مبادرات المشروع الوطني لتطوير التعليم والتدريب وفي ظل الدعم الذي يجده التعليم من القيادة الحكيمة، فالمسألة أصبحت تتجاوز الجهود المعتادة إلى بذل جهود كبيرة واستثنائية لتطوير التعليم بشكل نوعي.

كل ذلك طرح عدداً من التحديات من أهمها[٣]:

١. مدى قدرة التعليم على الوفاء بحاجة المجتمع على كافة الأصعدة.

---

١. وزارة التربية والتعليم(البحرين): عام من الإنجازات، **مرجع سابق**، يونيو ٢٠٠٨، ص٨٢

٢. وزارة التربية والتعليم(البحرين): **تطوير برنامج تحسين أداء المدارس**، البحرين: وزارة التربيـة والتعلـيم، ع١، يونيـو٢٠٠٩، ص ص٢٦-٣٠.

٣.وزارة التربية والتعليم(البحرين): تطوير برنامج تحسين أداء المدارس، **مرجع سابق**، ٢٠٠٩، ص٤٤.

٢. توفير الإمكانيات المادية والبشرية والفنية اللازمة للتعليم الحكومي ليكون قادراً على توفير هذه الجودة لعالم يصعب التنبؤ به على مختلف الأصعدة، بما يستدعي بذل جهد مضاعف بمشاركة كافة الأطراف ذات الصلة لاستيعاب أهداف التطوير وأبعاده.

٣. الحاجة إلى الارتقاء بالإبداع في التعليم قيمة وأهمية وجعله مداراً لبناء التفكير الإبداعي.

٤. تأثر النظام التعليمي بالمتغيرات التي يشهدها المجتمع والاقتصاد، إذ إن الاحتياجات التي يجب على هذا النظام تلبيتها تتغير، كما أن المهارات والمعرفة التي كان على الطلبة اكتسابها قبل عقد واحد فقط تختلف عن المهارات والمعرفة التي يحتاجها الطلبة اليوم.

ولهذا قامت وزارة التربية والتعليم بإطلاق برنامج إصلاح التعليم الذي يعتبر جزءاً من الرؤية الاقتصادية للمملكة (٢٠٣٠) فانتقلت الأنشطة التربوية إلى مرحلة متطورة مما جعل الوزارة تضاعف عدد الأنشطة الطلابية، الثقافية، والتربوية، والفنية، والتوعوية، والرياضية والكشفية، في إطار تربية المواطنة وبناء الاتجاهات القيمية والصحية الإيجابية، إضافة إلى تنظيم المهرجانات بمشاركة أعداد كبيرة من الطلبة بلغ عددهم أكثر من (١٢٠) ألف طالب وطالبة، ومنها مهرجان البحرين أولاً برعاية سامية من جلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة ملك مملكة البحرين، كما تم تنظيم أكثر من (٧٠٠) محاضرة في مختلف المجالات، وتنظيم أكثر من(٣٠) معرضاً على مستوى الوزارة والمدارس المتعاونة في المجالات الفنية والعلمية والإلكترونية والتوعوية، إلى جانب تنظيم العديد من المهرجانات الطلابية مثل مهرجان المشي ومهرجان المسرح المدرسي، ومع نهضة التطور التي ضاعفت برامج الأنشطة التربوية التي تطرحها وزارة التربية والتعليم متمثلة في إدارة الخدمات الطلابية، تطلب وجود لجان مختلفة ومتخصصة في المدارس الابتدائية لمختلف مجالات الأنشطة التربوية لتفعيل هذه البرامج، ودورها لتلاميذها في المدارس، والتي على أساسها اضطرت إدارات المدارس الابتدائية أن تختار معلمين لديهم إمكانيات مهارية تمكنهم من الإشراف على الأنشطة التربوية، المتعددة المجالات فيها والتي تتنوع مابين الثقافية، والفنية، والعلمية، والأدبية، والاجتماعية، والكشفية والرياضية، والإعلامية، إضافة إلى مهامهم التعليمية التخصصية، حتى تتوافق مع رغباتهم وميولهم[١].

شغلت الأنشطة التربوية التي لا تدرج لها درجات علمية إدارات المدارس في تحديد جدول زمني لها ضمن الجدول الدراسي بما يتناسب مع الجدول التعليمي الخاص بالمشرفين على الأنشطة التربوية، لكي تتيح لهم فرصة الإشراف على الأنشطة التربوية كل حسب تخصصه، فمن المدارس التي خصصت وقت النشاط التربوي في فترات استراحة التلاميذ، والبعض منها جعله جزءاً من الجدول الدراسي، حيث خصصت له يوماً واحداً في الأسبوع بمعدل ساعتين أو مقسمة على يومين،

١.وزارة التربية والتعليم، **المرجع السابق**، ٢٠٠٩، ص٤٤.

والبعض منها حدده في الفترة الصباحية قبل الطابور الصباحي، كل حسب إمكانياته الزمنية في المدرسة ونوع الأنشطة المتواجدة فيها والتي تعتمد على إمكانيات المدرسة المادية وحجمها.

ثالثاً: المشرفون القائمون على الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية:

مشرف النشاط في المدارس الابتدائية هو معلم غير متخصص بالأنشطة التربوية يقوم بالإشراف عليها حسب تخصصه التعليمي، أو حسب رغباته وميوله وإمكانياته، بحيث لا تشكل عبئاً عملياً عليه، يشرف عليها من واقع خبراته الذاتية وتخصصه المهني أو من واقع ميوله الذاتية، يتم اختياره للإشراف على الأنشطة التربوية بمبادرة عن رغبة وحب منه أو باختيار من إدارة المدرسة حسب ما تراه من إمكانيات متوفرة لديه، كما نرى أن البعض الآخر يشرف على الأنشطة التربوية من منطلق الحصول على الحوافز أو تكملة نصاب لجدول دراسي لهم من قبل الإدارة، وليس من واقع إمكانياتهم أو رغباتهم الذاتية وحبهم لها، إذ ينظر بعض المشرفين في إشرافهم على الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية، حافزاً لهم حتى لو كان هذا النشاط يشكل عبئاً عملياً على كاهلهم في ظل زحمة الجدول الدراسي عليهم، إذ تبقى الخبرة في الإشراف على الأنشطة التربوية لهم ضئيلة لعدم وفرة البرامج التدريبية التخصصية لهذا المجال والتي من الممكن أن تعكس أهمية إشرافهم على الأنشطة التربوية بشكل كبير، إذ إن البرامج التدريبية التي تمنحها وزارة التربية والتعليم في مملكة البحرين للمعلمين تركزت فقط على تخصصاتهم العلمية والتطورات التعليمية التي يشهدها التعليم في مملكة البحرين ضمن المبادرات الوطنية الحديثة التي تصب في تطوير النظام التربوي في المملكة، والتي تعد من الأولويات الأساسية في رؤية المملكة الاقتصادية (٢٠٣٠) بتوجيه ودعم من القيادة الحكيمة فيها، "تركز على محورية إعداد وبناء وتأهيل العنصر البشري لتحقيق القدرة التنافسية الاقتصادية، والانتقال إلى اقتصاد منتج قادر على المنافسة عالمياً، استناداً إلى مبادئ الاستدامة والتنافسية والعدالة لكي تتهيأ لكل مواطن بحريني السبل التي تمكنه من تجسيد قدراته كاملة والتمتع بحياة كريمة"[١].

١- إعدادهم واختيارهم:

مشرفو الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية هم في الأساس معلمون أُعدوا إعداداً أكاديمياً قبل الانخراط في مهنة التعليم، ولم يتضمن هذا الإعداد إعدادهم لمهمة الإشراف على الأنشطة التربوية، والتي يتم توزيعها عشوائياً من قبل إدارات المدارس والمشرفين عليها، نظراً لعدم وجود متخصصين متفرغين لها مكلفين بعملية الإشراف على الأنشطة التربوية، ولذلك نجد أن مع تطور

١. ماجد بن علي النعيمي: مخرجات التعليم وسوق العمل، **مجلة التربية**، س٨، ع٢٧، إعداد المعلمين، التمهين، التـدريب والاحتـراف، ابريل ٢٠٠٩، ص٧.

الأنشطة التربوية والاهتمام بها من قبل إدارة الخدمات الطلابية كان هناك قلة محدودة من البرامج التدريبية المتواضعة التي يضعها الاختصاصيون في الإدارة وفق تخصصاتهم سواء الثقافية أو الفنية أو الإعلامية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية، ومنها ورشة عمل لمدرسي التربية الفنية، ورشة عمل في التطبيقات الموسيقية للمعلمين، ندوة للمعلمين عن الإعلام في التربية وغيرها، والتي تكون تخصصية في مجال النشاط فقط دون وجود برامج تدريبية تفي باحتياجاتهم التدريبية للإشراف على الأنشطة التربوية[1]، وذلك في محاولة لمواجهة بعض التحديات التي تعترض مشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين ضمن النهضة التطورية في مجال الأنشطة التربوية وفي محاولة للارتقاء بمستوى الإشراف على الأنشطة التربوية، وهذا في مقابل أن إدارة التدريب والتطوير المهني للمعلمين تمنح عدداً من البرامج التدريبية للمعلمين في المرحلة الابتدائية في تخصصاتهم العلمية والبرامج التعليمية الحديثة وفق التطورات التعليمية الحديثة والمستجدة.

رابعاً: التنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية:

ترتكز التنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين على مبادئ أساسية تعتمد عليها وهي:

١- أسس ومبادئ السياسة التعليمية:

تشير المادة (٢) من مشروع قانون التربية والتعليم لعام(١٩٨٥) إلى فلسفة التعليم التي تنبثق من دستور البلاد، وتتمثل في عشرة أسس، ويشير الأساس السابع منها إلى أن " التعليم حق لكل مواطن تكفل الدولة توفير فرصة له، وتلزمه عليه في المراحل الأولى التي يحددها القانون، وعلى النحو الذي يبين فيه" ويتمثل حق المواطنين في التعليم – كما أشارت إليه المادة (٧) من نفس القانون- فيما يلي[2]:

أ- لكل مواطن حق في التعليم يمكنه من النمو السليم المتكامل من الجوانب الروحية والجسمية والعقلية والاجتماعية والأخلاقية، ومن أن يكون في نفس الوقت مواطناً صالحاً قادراً على العمل والإنتاج لخدمة نفسه وأسرته ومجتمعه، وبما يخدم التنمية في البلاد.

---

١. وزارة التربية والتعليم(البحرين): **خطة إدارة الخدمات الطلابية** للعام الدراسي ٢٠٠٧-٢٠٠٨/٢٠٠٨-٢٠٠٩/٢٠٠٩-٢٠١٠، البحرين: إدارة الخدمات الطلابية، ٢٠٠٧-٢٠٠٨/٢٠٠٨-٢٠٠٩/٢٠٠٩-٢٠١٠.

٢. مريم السليطي، أنيسة المسقطي، **مرجع سابق**، ١٩٨٧، ص٣٧.

ب- لكل مواطن الحق في أن يختار نوع التعليم الذي يتكافأ مع قابليته وقدراته ومواهبه، وبما لا يتعارض مع إمكانات المجتمع وحاجاته.

ومن ذلك نجد بأن هناك حقاً لتنمية الفرد في مجال عمله ليكون مواطناً ذا كفاءة في العمل بما يتناسب مع قدراته ومواهبه ليواكب مختلف التطورات في البلاد.

وبهذا تسعى الدولة جاهدة إلى توفير فرص التعليم للجميع لكونه حقاً إنسانياً وضرورة ديمقراطية، ويعتمد تحقيق ذلك على سياسة تعليمية شاملة واحدة، والتي تستند على ركيزتين أساسيتين مستمدتين من روح ونصوص دستور البلاد وهما:

أ- نشر التعليم بحيث يكون ميسوراً لمن هم في سن التعليم في شتى مناطق البلاد.

ب- تجديد نوعية التعليم وتحسين مستواه ليتناسب مع حاجات المتعلمين، ومتطلبات التنمية الاجتماعية، والاقتصادية للبلاد وبشكل أفضل.

وتنفيذا للسياسة التعليمية في البلاد فقد تركزت جهود وزارة التربية والتعليم لتطوير النظام التعليمي بصفة خاصة فيما يلي:

أ- الاستمرار في نشر التعليم والتوسع فيه ليكون في متناول جميع من هم في سن التعليم.

ب- الاهتمام برفع كفاءة العاملين في الوزارة على جميع المستويات.

ج- العمل على رفع الكفاءة التعليمية للهيئة التدريسية وكذلك العمل على رفع كفاءة الجهاز الإداري للتعليم وتطوير الإدارة المدرسية لجعلها أكثر قدرة على القيام بمهماتها.. الخ

٢- الأهداف العامة للتعليم:

يسعى نظام التربية والتعليم في البحرين نحو تحقيق" الأهداف التربوية والأسس العامة للمناهج المضمنة في الوثيقة الصادرة من المؤتمر العام السابع لوزارة التربية والتعليم والمعارف بدول الخليج العربية ويعمل على وجه الخصوص على تحقيق الأهداف الآتية[1]:

أ- إتاحة الفرصة لكل فرد لتنمية استعداداته وقدراته ومهاراته واتجاهاته لإعداده لحياة العمل، ولمساعدته على رفع مستواه الاجتماعي والثقافي والاقتصادي.

ب- تنمية قدرة الفرد على التفسير العلمي وإصدار الأحكام السليمة.

ج-ترسيخ العقيدة الإسلامية وتأكيد دورها في تكامل شخصية الفرد وتماسك الأسرة ووحدة المجتمع وتعاونه، وإبراز دور الإسلام كمنهج شامل للحياة، وصلاحيته لكل زمان ومكان وقدرته على مسايرة متطلبات العصر.

---

١. وزارة التربية والتعليم(البحرين): **مشروع قانون التربية والتعليم، البحرين**: الوزارة، يوليو ١٩٨٥، ص٣.

د- تعميق الاعتزاز بالانتماء للأمتين العربية والإسلامية، على أساس الإدراك الواعي بأصالة الفكر العربي الإسلامي ودوره التاريخي في تطور الحضارة الإنسانية وتقدم العلوم والفنون وعلى أساس الوعي بإمكانات ومقومات الأمة العربية وقدراتها في تحقيق التقدم والوحدة.

ه- إدراك الروابط الوثيقة التي تجمع أقطار دول الخليج العربي ومتطلبات تنميتها والتحديات التي تواجهها، والجهود التي تبذل لتحقيق التعاون والتكامل بينها، ودورها في تحقيق متطلبات الأمتين العربية والإسلامية.

و- تمكين المجتمع من تحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي، وذلك بتوفير ما يحتاجه من قوى عاملة وطنية ماهرة قادرة على العلم والإنتاج كماً وكيفاً.

ز- المساهمة في تكوين المجتمع المتعلم وتحقيق التقدم الثقافي وذلك بتوفير فرص التعليم والتعلم الذاتي لجميع المواطنين صغاراً وكباراً ذكوراً وإناثاً وفقاً لنظام التعليم النظامي وخارجه.

ح- تنمية الوعي بخصائص البيئة والتراث الإنساني وسبل المحافظة عليها واستثمارها.

ط- تنمية مفاهيم التعاون والتضامن الدولي على أساس من العدل والمساواة والاحترام المتبادل بين جميع الدول والشعوب، والتي بدورها جعلت هناك ضرورة حتمية لتنمية المعلمين على النظام الجديد لمواكبة مختلف التطورات التعليمية في المجال التربوي.

٣- اتجاهات تطوير المرحلة الابتدائية:

اتجهت وزارة التربية والتعليم إلى تطوير المرحلة الابتدائية على اعتبار أنها الركيزة الأساسية في بناء النظام التعليمي، ويلتحق بها الطفل من سن السادسة وعلى أثر ذلك اتخذت الوزارة كافة مستلزمات التطوير ومنها: تشكيل لجنة التعليم الابتدائي برئاسة الوكيل المساعد للمناهج والتدريب بناء على القرار الوزاري رقم (١٦٨/٥٢-٨٢/١) والصادر بتاريخ (١٣/ ١١/ ١٩٨٢م) حيث تتولى هذه اللجنة عدة مهام منها[١]:

أ- إعداد تصور شامل لكيفية تطوير هذا النوع من التعليم، بجانب تحديد مستلزمات تطبيق التطوير من إجراء دراسات وبحوث وإعداد مناهج دراسية، وتدريب معلمين، ومبان مدرسية، وتجهيزات، ووسائل تعليمية.. الخ.

ب- وضع خطة عمل لتطبيق نظام معلم الفصل في الصفوف الثلاثة الأولى من المرحلة الابتدائية، ضمن إطار تطوير المرحلة والإشراف على تنفيذ الخطة ومتابعتها وتقويمها.

ج- تطبيق نظام معلم الفصل في مدرستين احدهما للبنين والأخرى للبنات مع بداية العام الدراسي(٨٤/٨٣) مع اتخاذ كافة الإجراءات التي من شأنها أن تساعد على تنفيذ مثل

---

١. مريم السليطي، أنيسة المسقطي، **مرجع سابق**، ١٩٨٧، ص٣٩.

هذا النظام الجديد سواء من حيث عقد دورات تدريبية مكثفة للمدرسين والمدرسات، وإعداد كتب دراسية جديدة، ومواد تعليمية تتناسب مع هذا النظام.

د- إيجاد برنامج جامعي تربوي خاص لتهيئة وإعداد معلمي نظام معلم الفصل يتم بالتعاون مع كلية العلوم والآداب والتربية بجامعة البحرين وذلك لمدة أربع سنوات دراسية يمنح على أثر الانتهاء منه درجة البكالوريوس في التربية (نظام معلم الفصل) وقد بدأ العمل به في العام الدراسي(٨٣/٨٢).

وقد بدأ إعداد وتنمية معلم التعليم الأساسي في مملكة البحرين من عام(١٩٤٨) حيث كان هدف الإعداد والتدريب هو رفع مستوى المعلم غير المؤهل المتواجد في الميدان إلى مستوى مناسب لتمكينه من تيسير عملية التعليم بشكل ملائم، وفي عام (١٩٦٦-١٩٦٧م) تم افتتاح معهدي المعلمين والمعلمات وخصص بإعداد معلمي التعليم الإعدادي فقط وفي عام (١٩٧٣) تم انشأ المركز التربوي للتأهيل والتنمية في أثناء الخدمة لتدريب مديري ومعلمي التعليم الابتدائي، ويعد نظام معلم الفصل من أهم الجهود التي تبذلها الوزارة في مملكة البحرين، ومن أجل ذلك رأى المسئولون في الوزارة عقد حلقة دراسية مخصصة لنظام معلم الفصل تعرض فيها خبرات من دول أخرى عربية وأجنبية[١].

وقد ساعدت منظمة اليونيسيف في إنشاء هذه المراكز وتزويدها بالخبرات والمواد التعليمية الحديثة الخاصة بتنمية المعلم، وبعد افتتاح كلية البحرين الجامعية للعلوم والآداب والتربية سنة (١٩٧٩) أصبح من مسؤوليات هذه الكلية إعداد المعلمين للمراحل التعليمية المختلفة، للتعليم المرحلة الابتدائية، والمرحلة الإعدادية، والمرحلة الثانوية، وقد بدأ بالفعل منذ (١٩٨٢) ببرنامج تدريب وتأهيل لمعلمي الفصل بالمرحلة الابتدائية وينتهي بشهادة البكالوريوس في التربية نظام معلم الفصل [٢].

وانطلاقاً من سياسة وزارة التربية والتعليم في البحرين في تطوير الأوضاع التربوية بصفة عامه، ورفع كفاءة المعلمين في مختلف المراحل التعليمية بصفة خاصة، شكلت لجنة مشتركة بمشروعات برامج تنمية المعلمين، ركزت فيها بشكل خاص على مشروع برنامج تنمية معلم الفصل للصفوف الابتدائية الثلاثة الأولى[٣]، وخرجت بالعديد من التوصيات عن هذه الحلقة، أهمها

١.**تقرير المؤتمر القومي لتطوير المعلم العربي**، بعض التجارب العربية في إعداد المعلم العربي، من٩-١٠ نوفمبر ١٩٩٦، ص ص٤٢-٤٣.

٢.سهيل أحمد عبيدات، **مرجع سابق**، ص ١٥١.

٣. وزارة التربية والتعليم(البحرين): **التقرير النهائي والتوصيات للحلقة الدراسية التي عقدت بالكلية الجامعية بالبحرين في الفترة من ١٥-٢٠ سبتمبر ١٩٨٢**، لمناقشة سياسية إعداد معلم الفصل.

تأييد فكرة معلم الفصل، وتنفيذ هذا المشروع لتطوير التعليم الابتدائي، والذي يستهدف إصلاحات جذرية على كافة عناصر النظام التعليمي.

واعتمدت على ركائز أربع تعين على تحديد طبيعة التطوير المطلوب إدخاله على التعليم الابتدائي وأهدافه وبنيته ومحتواه وهي[1]:

١. إن النظام التعليمي نظام متكامل، ولذلك يجب أن يشمل التطوير الأهداف والمنهج والكفايات المهنية للمعلمين والمديرين والبيئة المدرسية.
٢. إن التعليم الابتدائي حلقة في التعليم الأساسي، وهو القاعدة الرئيسة لنظام التعليم كله، ولذلك فإن تطويره يؤدي إلى رفع كفاءة التعليم في مستوياته اللاحقة.
٣. إن التلميذ هو محور العملية التربوية، ولذلك يجب أن تنطلق عملية تطوير التعليم الابتدائي من دراسة واقع التلميذ، وأن تراعى خصائص نموه وتستجيب لاحتياجاته.
٤. إن المعلم هو الركيزة الأساسية في عملية تطوير النظام التربوي، وبقدر ما تنمو كفاءته المهنية، وتتسع خبرته، وتنشط حركته في تيسير العملية التربوية، تتحسن مخرجات التعليم لديه ويرتفع مستواه بشكل عام.

ومنها خرجت الحلقة المذكورة، بتصور حول كيفية تنفيذ برنامج جامعي لإعداد معلم الفصل للصفوف الثلاثة الدنيا من المرحلة الابتدائية، حيث تم تطبيق ذلك بالفعل في العام الجامعي (٨٢/ ٨٣)، وقد اشتملت خطة الدراسة على (١٢٨ ساعة) معتمدة موزعة على أربع سنوات دراسية (٨ فصول دراسية) ويمنح فيها الطالب الناجح درجة البكالوريوس في التربية.

جدول (٢) يوضح جوانب إعداد معلم الفصل بالكلية الجامعية للعلوم والآداب والتربية بمملكة البحرين[2]

التخصص	الجانب الثقافي		الجانب التخصصي		الجانب المهني		العدد الكلي	النسبة المئوية
	العدد	%	العدد	%	العدد	%		
بالنسبة للمعلمين	٣٣	٢٦.١٩	٣٩	٣٠.٩٥	٥٤	٣٢.٨٦	١٢٦	١٠٠
بالنسبة لطلاب الثانوية العامة	٣٠	٢٣.٨١	٣٩	٣٠.٩٥	٥٧	٤٥.٢٤	١٢٦	١٠٠

ومن الجدول السابق، يلاحظ ما يلي:

١. إن الجانب الثقافي من جوانب إعداد المعلم يحتل المكانة الأقل بين الجوانب الأخرى، على عكس ما نادت به كثير من الدراسات بضرورة زيادة الجانب الثقافي من جوانب

١.راجع في ذلك:

- ممدوح محمد سليمان، **نظام معلم الفصل في التعليم العام بدول الخليج العربي**، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٩٩١، ص٨٢.
- محمود أحمد شوق وآخرون، **مرجع سابق**، ١٩٩٥، ص ص٢٦٥-٢٦٦.

٢.عبد علي محمد حبيل: **إعداد المعلمين وتدريبهم في دولة البحرين**، تونس: إدارة البحوث التربوية، اليكسو، ١٩٧٨، ص ص٢٩-٩٤.

إعداد المعلم لهذه المرحلة، وهذا تأكيد على حاجة المعلمين إلى برامج تدريبية في الجانب الثقافي في مختلف المجالات والذي يعد من المقومات الأساسية في الإشراف على الأنشطة التربوية .

٢. إن الجانب المهني يحتل مكان الصدارة بين الجوانب المختلفة - وفي هذا تأكيد على أن هذا الجانب يعد الخطوة الأولى في تهيئة المعلمين الجدد للدخول في مهنة التدريس، التي أصبح لها نظرياتها وأصولها وتطبيقاتها المتنوعة، كما غدا هذا الجانب من المقومات الأساسية في مهنة التعليم وخاصة لمعلمي المرحلة الابتدائية.

٣. إن الفرصة قد أعطيت لمعلمي التعليم الابتدائي- غير الجامعيين- للالتحاق بالبرنامج كما فتح المجال لخريجي الثانوية العامة للالتحاق به أيضاً مع زيادة جرعة الجانب المهني للفئة الأخيرة على حساب الجانب الثقافي لهذه الفئة.

وهذا النظام لإعداد معلم المرحلة الابتدائية بمملكة البحرين يتسم بالعديد من الاتجاهات من أهمها:

١. يغلب على المنهج في نظام معلم الفصل الطابع العلمي من حيث اهتمامه بجميع الأشياء وتصنيفها، وعدها، وتكوين الأشكال من الخامات المختلفة، والرسم بالألوان، وقراءة البطاقات والقصص المصورة، واستبيانات النباتات، وملاحظة الطيور والحيوانات الأليفة، وتمثيل الأدوار، وغيرها

٢. تعتبر وظيفة المعلم الذي- أُعد لهذا النوع من التعليم - ذات روافد متعددة فهو إلى جانب وظيفته الرئيسة كمرب يعنى بتنمية السلوك السوي لدى تلاميذه، مستخدماً في ذلك أساليب المتابعة والتقويم والتوجيه المناسبة، أي يقوم معلم الفصل في الصفوف الثلاثة الأولى بما يلي: تدريس مواد التربية الإسلامية، واللغة العربية، والرياضيات، والعلوم، والتربية الفنية.

٣. تجريب الموارد المطورة وإثرائها بخبراته وبالنتائج التي يتوصل إليها من خلال التجريب.

٤. وضع الخطط التعليمية والعلاجية بالنسبة لاحتياجات تلاميذه.

٥. تخطيط الأنشطة التعليمية على هيئة مواقف تعليمية تراعي مستويات الأطفال وخبراتهم وميولهم وفق أهداف المنهج ومحتواه.

٦. حرية تنظيم الفصل وإدارته حسب طبيعة المواقف التعليمية ومستويات الأطفال ونوعية الأنشطة حتى يتمكن من متابعة كل طفل على حدة.

٧. توفير الرعاية التي يحتاجها بطيئو التعليم، وذوو المشكلات الدراسية.

كل هذه الخطوات التي انطلقت لإعداد معلم المرحلة الابتدائية والتي منها معلم نظام الفصل كانت بداية للحصول على معلمين ذى كفاءة يديرون العملية التعليمية في مرحلة تعد من أهم المراحل التعليمية في الحياة، و لم تكتف وزارة التربية والتعليم في مملكة البحرين بهذا نظرت أيضاً إلى أسلوب يحافظ على استمرارية كفاءة المعلمين، فكان منها التنمية المهينة لهم من خلال البرامج التدريبية التي وضعتها إدارة التدريب وفق الاحتياجات التدريبية التي تتطلبها هذه المرحلة من أهمية، ووفق التطورات التي تواكبها العملية التعليمية والتربوية لهذه المرحلة، والتي جاءت بتوجيه من جلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة ملك مملكة البحرين لاهتمامه وتقديره للدور المميز الذي يقدمه المعلم في تطوير مخرجات التعليم ودوره الكبير في تهيئة الأجيال وتزويدهم بالمعرفة، والتي أكد عليها وزير التربية والتعليم من خلال نهوض وزارة التربية والتعليم بمهنة التعليم وإتاحة كل الفرص المواتية للمعلمين لتحقيق النمو الذاتي وبناء الشخصية التربوية عبر التدريب والتمهين، وتوفير أفضل الظروف المواتية للإبداع والعطاء، حتى يصبح التعليم مهنة ذات مواصفات عالية شأنها شأن بقية المهن، وحتى يستشعر المعلم الثقة في النفس ويزداد عطاؤه التربوي كماً ونوعاً[١].

٤. برامج تدريب المعلمين في الحقل التربوي أثناء الخدمة وبرامج التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية:

تعد عملية التدريب أثناء الخدمة من الأمور التي أولتها وزارة التربية والتعليم في مملكة البحرين جل اهتمامها منذ فترة طويلة على اعتبار أنها أحد الركائز الأساسية التي تسهم في تطوير العملية التعليمية وترفع من مستواها، كما تساعد على تنمية المتدربين وتطوير أدائهم المهني، إذ تهتم الوزارة برفع كفاءة المعلمين[٢]، فهناك تقويم شامل تجريه الوزارة لجميع المعلمين بهدف وضع البرامج التدريبية المناسبة، وخاصة لمعلمي المواد الأساسية مثل اللغة العربية، واللغة الانجليزية، والرياضيات، كما أن الوزارة قد اتجهت منذ عام (١٩٨٢) نحو تمهين التعليم، وبدأت بتحديد المستويات المهنية للمعلم في جميع مراحل التعليم بمملكة البحرين، وارتأت أن المعلم ينبغي أن يكون مؤهلاً تأهيلاً جامعياً لا يقل عن البكالوريوس أو ما يعادله، مع مستوى جيد في التربية وعلم النفس، وتطبيقات عملية في استراتجيات التدريس[٣].

ولهذا أوجدت الوزارة إدارة جديدة للتدريب تتبع الوكيل المساعد للمناهج والتدريب عندما تم إعادة تشكيل التنظيم الإداري للوزارة، حيث صدر بذلك مرسوم أميري بإنشاء إدارة التدريب عام (١٩٨٣م) ضمن إعادة النظر في هيكلة وزارة التربية والتعليم وتوزيعها على(١٤ إدارة) (التدريب

---

١. وزارة التربية والتعليم(البحرين): **مجلة التربية**، س٦، ع١٩، ٢٠٠٦، ص١١.

٢.وزارة التربية والتعليم(البحرين)، **المرجع السابق**، ٢٠٠٦، ص ٢٩٩.

٣. مريم خميس السليطي، ونوال عبد الغني، **دليل نظم التعليم في المؤسسات التعليمية المختلفة بدولة البحرين**، البحرين: وزارة التربيـة والتعليم، قسم التوثيق التربوي، ١٩٩٨، ص٢٠٦.

إحداها) مقسمة إلى أربعة قطاعات هي: المناهج والتدريب، التعليم العام، التخطيط والمعلومات والشؤون الإدارية والمالية، وقد عهد إليها بتنفيذ العديد من البرامج التدريبية الطويلة والقصيرة بحيث تشمل الاحتياجات التربوية التي تكون الوزارة في حاجة إليها على مدار العام الدراسي[١].
حيث أسند لهذه الإدارة تنفيذ البرامج التدريبية للعاملين في مجال التربية والتعليم، وذلك بالتعاون مع المؤسسات التربوية الأخرى سواء في داخل البلاد أو خارجها، "لرفع مستويات المعلمين العملية والمهنية"[٢]ولتنفيذ سياسة الوزارة التدريبية المتعلقة بتطوير الكفايات التربوية والمهنية للهيئة التعليمية والفنية بوزارة التربية والتعليم.

ففي العام (١٩٨٨م)حددت مهام إدارة التدريب منها[٣]:

أ- إجراء بحوث ودراسات لتحديد الاحتياجات التنموية وأوليات التمثيل.

ب- تخطيط برامج التنمية المهنية من حصر المهارات المختلفة وتحديد فئات المتدربين.

ج- تخطيط وتنفيذ برامج التنمية المهنية.

د- المحافظة على مستوى البرامج تبعاً للمعايير الدولية.

ه- وضع معايير الترشيح للالتحاق بالدورات وإبداء الرأي في اختيار المتدربين.

و- التعاون مع هيئات التدريب الأخرى.

ز- تنسيق ومتابعة برامج التنمية المهنية التي تنفذها جهات أخرى.

ح- تقويم شامل لخطط وبرامج التنمية المهنية القائمة والأساليب المستخدمة.

ط- رصد وتحليل نتائج وقياس فعالية مخرجات التنمية المهنية.

ي- توفير المعلومات الخاصة بأنشطة التنمية وأدبياتها ومتابعة المستجدات في مجال التدريب.

ك- تنظيم المؤتمرات والندوات الخاصة في تطوير العاملين في الوزارة.

تحت نظام التدريب التربوي والتعليم المستمر الذي أكدت عليه وزارة التربية والتعليم باعتبارهما الركيزة الأساسية الفعالة نحو تمكين الفرد للدخول إلى العالم مسلحاً بكل متطلباته من معارف ومهارات وقدرات وخبرات، قامت بترجمة ذلك إلى واقع ملموس من خلال القرار الوزاري رقم (٤٧٩/-١٦٨/١-١٩٩١/١م) الصادر في (١٩٩١/٦/١٩م) بشأن نظام التدريب التربوي المقر بالمادة الأولى: يعمل بنظام التدريب التربوي، وجهة التنفيذ هي إدارة التدريب والتطوير المهني

١.مريم خميس السليطي، ونوال عبد الغني، **مرجع سابق**، ١٩٨٧، ص٦٧.

٢. رفيقة سليم حمود، **مرجع سابق**، ١٩٨٧، ص٤١٤

٣.يرجى مراجعة التالي:

_ مصطفى حجازي وأحمد المناعي: **تقويم تدريب المعلمين" دراسة تحليلية تشخيصية لبرامج إدارة التدريب**، البحرين: مركز البحوث التربوية والتطوير، ١٩٩٦، ص ص٧٧-٨١.

_ مريم خميس السليطي: **ملامح عن تطور التعليم في مملكة البحرين خلال القرن العشرين للأعوام من١٩٠٠-٢٠٠٠**، البحرين: قسم التوثيق التربوي، ٢٠٠٢، ص٣٥.

باعتبارها الجهة المسئولة عن تنفيذ سياسة الوزارة التدريبية المتعلقة بتطوير الكفايات التربوية المهنية لجميع العاملين التربويين والإداريين، ومع توضيح لأسلوب التنفيذ ومفهوم التدريب والتعليم المستمرين، **وإلزامية التدريب وتحديد لمسؤوليات هذه الإدارة على نحو اختصاصها بما يلي[1]:**

أ- تحديد الاحتياجات التدريبية.

ب- تخطيط النشاطات التدريبية.

ج- تنفيذ النشاطات التدريبية منفردة أو متعاونة مع مؤسسات تربوية سواء في الداخل أو الخارج.

د- متابعة وتقويم نشاطات التدريب ونتائجه، ورصدها وتوثيقها والاستفادة من نتائجها.

ه- الإشراف على تطبيق نظام التعليم المستمر للمعلمين والمديرين وغيرهم من العاملين التربويين والفنيين في وزارة التربية والتعليم.

ولم تتقيد هذه الإدارة في أنظمة برامجها بنمط معين، وإنما تم تنفيذ البرامج التدريبية حسب فئة المتدربين ومستوياتهم وحاجاتهم، ولا يتم ذلك إلا بعد دراسة ميدانية يحدد على ضوئها البرنامج التدريبي وأنظمته ومدته وموضوعاته.

هذا ولم تعد البرامج التدريبية المقدمة حالياً مقتصرة على فئة من المعلمين والمعلمات ومديري ومديرات المدارس بالتعليم العام، بل أصبحت هذه البرامج تقدم لجميع الفئات العاملة بالهيئة التعليمية كمساعد المدير، وأمين المكتبة، والأخصائي الاجتماعي "المرشد النفسي"، والموظف بوزارة التربية والتعليم.

وتهدف البرامج التدريبية التي تنظمها إدارة التدريب والتطوير المهني إلى[2]:

١. تأهيل العاملين بالمجال التعليمي

٢. تزويدهم بالمعرفة والخبرة المهنية.

٣. إطلاعهم على أحدث الأساليب والطرق في التربية والتعليم والإدارة المدرسية.

٤. تنمية الدافع نحو البحث والمتابعة في المهنة واكتساب عادة القراءة المستمرة والتجديد المستمر في ميدان العمل.

٥. الإسهام في تلبية الاحتياجات الأكاديمية التخصصية التدريبية الفردية للمتدربين.

٦. رفع مستوى كفاءة جميع العاملين التربويين والإداريين وتحسين أدائهم بهدف الوصول إلى درجة عالية متميزة من العمل.

---

١. وزارة التربية والتعليم(البحرين): **البرامج التدريبية**، البحرين: إدارة التدريب، ٢٠٠٢، ص٥.

٢.وزارة التربية والتعليم(البحرين): **دليل البرامج التدريبية للعام الدراسي ٢٠٠٧-٢٠٠٨**، البحرين: إدارة التدريب والتطـوير المهنـي، ٢٠٠٧-٢٠٠٨، ص ص ١٥-١٦.

٧. إكساب المتدربين كفايات ومهارات الإنجاز التطبيقي إلى جانب الكفايات الأكاديمية المعرفية.
٨. مساعدة المتدربين على تعرف ما يستجد من تطور في المجالين التربوي والعلمي التخصصي.
٩. تعزيز مواطن القوة ومعالجة نقاط الضعف في بعض المجالات التطبيقية.
١٠. تعميق الأثر النوعي لعملية التدريب التربوي في الميدان.
١١. نقل أثر التدريب إلى المواقف العملية الفعلية.
١٢. ربط التعليم كإستراتجية ومعلومات بالحياة وتعزيز استخدام معطيات البيئة المحلية في العملية التربوية التعليمية.
١٣. إكساب المتدربين مهارات تصميم وتنفيذ الأنشطة التعليمية.
١٤. تشجيع التعليم والتعلم المعزز لتنمية مهارات التفكير لدى التلاميذ مع ضرورة مراعاة الفروق الفردية بينهم.
١٥. إكساب المتدربين مهارات استخدام الاستراتجيات التعليمية الحديثة بفعالية.

كما تسعى إدارة التدريب والتطوير المهني إلى التجويد والتجديد في أهدافها وتطويرها بصفة مستمرة من خلال محتواها وآلية تنفيذها وطريقة تقييمها لتحقيق رؤيتها في تقديم برامج تدريبية متميزة لتحقيق التنمية المهنية المستدامة للعاملين في المجال التربوي، وفقاً للتطلعات الإستراتجية للوزارة، ولتحقيق رسالة هادفة في تقديم خدمات تدريبية تمكن جميع العاملين التربويين والإداريين من امتلاك معرفة علمية وقدرة فنية متخصصة مبنية على الاحتياجات الفعلية لعملية التطوير التربوي في مجال التنمية المهنية وتوظيف التقنية الحديثة من خلال قوى بشرية مؤهلة.

وفي مرحلة متقدمة لتطوير كفاءة المعلم ومهنيته من خلال البرامج التدريبية التي تقوم عليها وزارة التربية والتعليم يذكر "ماجد بن علي النعيمي" وزير التربية والتعليم البحريني إن التشخيص الذي أنجز من قبل وزارة التربية والتعليم في العام (٢٠٠٥) في مشروع التقويم الشامل لجودة التعليم في مملكة البحرين، والذي نفذ بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومعهد التخطيط باليونسكو، وكذلك التشخيص الذي توصلت إليه الدراسة التي أنجزت في العام (٢٠٠٥) من قبل خبراء مجلس التنمية الاقتصادية، وعرضت في ورشة العمل برعاية صاحب السمو الملكي الأمير سلمان بن حمد آل خليفة ولي العهد نائب القائد العام، تؤكد الحاجة الماسة إلى تطوير كل ما يتعلق بعملية التدريس داخل الصف الدراسي باعتباره العامل الحاسم في تطوير العملية التعليمية، ومن هنا أدى إلى تركيز مبادرات المشروع الوطني لتطوير التعليم والتدريب على الارتقاء بأداء المعلم

والارتقاء بمهنيته، والعمل على تعديل وضعه الوظيفي والمهني، وجاء كادر المعلمين الجديد ليعزز هذا الاتجاه من خلال الربط بين الترقي الوظيفي وتقدم المعلم في برامج التمهين والتدريب، ومن هذا المنطلق أصبح للبرامج التدريبية والتمهينية التي تنفذها وزارة التربية والتعليم من خلال إدارة التدريب والتطوير المهني أهمية أكبر من ذي قبل ليس من حيث انعكاسها على تطوير كفاءة المعلمين فقط، وإنما من حيث أهميتها بالنسبة لترقيهم في السلم الوظيفي"[١].

وقد نفذت إدارة التدريب والتطوير المهني بوزارة التربية والتعليم خلال أعوام مختلفة العديد من البرامج والدورات التدريبية المتنوعة القصيرة والطويلة المدى لمختلف العاملين في المجال التربوي للتنمية المهنية لهم، ومنهم معلمي المرحلة الابتدائية حسب الاحتياجات المهنية لهم، وذلك في أعوام مختلفة حسب التطورات التي تواكبها المرحلة التعليمية للمعلمين واحتياجاتهم الضرورية لها مع تطوير هذه البرامج وفق سياسة وخطط الوزارة التطويرية ومشاريعها المستحدثة، ومن هذه البرامج التي طرحتها إدارة التدريب للعاملين في وزارة التربية والتعليم[٢]:

- **برامج التنمية المهنية للمعلمين للعام(٢٠٠٦-٢٠٠٧):**

ومن هذه البرامج :

١. برامج لرفع مستوى الكفاءة العملية.
٢. برامج نظام التقويم التربوي مثل: برامج تقنية المعلومات، وبرامج تدريبية خاصة بالمشاريع التطويرية ومنها برنامج مشروع تطوير التعليم الابتدائي، ومشروع تدريس اللغة الإنجليزية بدءاً من الصف الأول ابتدائي، وبرامج نظام توحيد المسارات وبرامج مشروع جلالة الملك حمد لمدارس المستقبل.
٣. برامج تربوية أخرى.

- **برامج التنمية المهنية للمعلمين للعام (٢٠٠٧-٢٠٠٨)**

طرحت فيها إدارة التدريب والتطوير المهني برامج إضافية على البرامج التدريبية للعام الذي سبقه وهي:

---

١. وزارة التربية والتعليم(البحرين): **دليل البرامج التدريبية والتمهينية للعام الدراسي٢٠٠٩-٢٠١٠**، البحرين: إدارة التدريب والتطـوير المهني، ٢٠٠٩ -٢٠١٠، ص٣-٤.

٢. راجع التالي:

- وزارة التربية والتعليم(البحرين): **دليل البرامج التدريبية للعام الدراسي٢٠٠٦-٢٠٠٧**، البحرين: إدارة التدريب والتطوير المهني، ٢٠٠٦-٢٠٠٧، ص١٠.
- وزارة التربية والتعليم(البحرين): دليل البرامج التدريبية للعام الدراسي٢٠٠٧-٢٠٠٨، **مرجع سابق**، ص١٠.
- وزارة التربية والتعليم(البحرين): **دليل البرامج التدريبية للعام الدراسي٢٠٠٨-٢٠٠٩**، البحرين: إدارة التدريب والتطوير المهني، ٢٠٠٨-٢٠٠٩، ص ١٠.
- وزارة التربية والتعليم(البحرين): دليل البرامج التدريبية والتمهينية للعام الدراسي٢٠٠٩-٢٠١٠، **مرجع سابق**، ص١٠.

١. برامج رفع الكفاءة العلمية والتخصصية
٢. برامج تربوية وإدارية.
٣. برامج تقنية المعلومات ونظمها.
٤. برامج إثرائية.

- **برامج التنمية المهنية للمعلمين للعام (٢٠٠٨-٢٠٠٩)**

واصلت فيها إدارة التدريب والتطوير المهني نفس البرامج التدريبية في الأعوام السابقة مع إضافة برامج التمهن والانتهاء من البرامج التدريبية للمشاريع التطويرية.

- **برامج التنمية المهنية للمعلمين للعام (٢٠٠٩-٢٠١٠)**

أضافت البرامج التدريبية لكادر الوظائف التعليمية بجانب بقية البرامج السالفة الذكر.

ومن أمثلة البرامج والدورات التدريبية التي استطاعت الباحثة أن ترصدها من العام (١٩٩٤-٢٠١٠) لمعلمي التعليم الابتدائي هي[١]:

- برامج رفع مستوى الكفاءة العلمية والتخصصية:

١. برنامج دبلوم التعليم الابتدائي لمعلمي ومعلمات التربية الإسلامية، واللغة العربية، والاجتماعيات، والرياضيات والعلوم.
٢. برنامج رفع الكفاءة في اللغويات لدى معلمي ومعلمات اللغة العربية في الحلقة الثانية من التعليم الابتدائي.
٣. برنامج رفع الكفاءة في اللغة الإنجليزية لدى معلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية للجامعيين.
٤. برنامج رفع الكفاءة في اللغة الإنجليزية لدى معلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية غير الجامعيين.
٥. التأهيل الأكاديمي في مادة اللغة العربية لمعلمات اللغة العربية في التعليم الخاص.
٦. برامج رفع مستوى الكفاءة اللغوية لدى معلمي اللغة العربية في الحلقتين الأولى والثانية من التعليم الابتدائي.

---

١. راجع التالي:
- وزارة التربية والتعليم(البحرين): **التقرير السنوي ٢٠٠٠-٢٠٠١**، البحرين: قسم التوثيق التربوي، ٢٠٠٢، ص٦٤.
- وزارة التربية والتعليم(البحرين): **التقرير السنوي ٢٠٠١-٢٠٠٢**، البحرين: قسم التوثيق التربوي، ٢٠٠٣، ص ص٧٠-٧٣.
- وزارة التربية والتعليم(البحرين): **البرامج التدريبية ٢٠٠٢-٢٠٠٣**، البحرين إدارة التدريب، ٢٠٠٢، ص ص٦-٧.
- وزارة التربية والتعليم(البحرين): **التقرير السنوي ٢٠٠٣-٢٠٠٤م**، البحرين: قسم التوثيق التربوي، ٢٠٠٥، ص ص٧٤-٧٥.
- وزارة التربية والتعليم(البحرين): دليل البرامج التدريبية للعام الدراسي٢٠٠٦-٢٠٠٧، **مرجع سابق**، ص ص٨-٢١.
- وزارة التربية والتعليم(البحرين): دليل البرامج التدريبية للعام الدراسي٢٠٠٧-٢٠٠٨، **مرجع سابق**، ص ص١٨-٢٨.
- وزارة التربية والتعليم(البحرين): دليل البرامج التدريبية للعام الدراسي٢٠٠٨-٢٠٠٩، **مرجع سابق**، ص ص ١٨-٢٨.
- وزارة التربية والتعليم(البحرين): دليل البرامج التدريبية والتمهينيه للعام الدراسي٢٠٠٩-٢٠١٠، **مرجع سابق**، ص ص٢٠-٢٨.

٧. برنامج رفع مستوى الكفاءة العلمية لمعلمي ومعلمات العلوم في الحلقة الثانية من التعليم الابتدائي.
٨. برامج تدريبية لرفع مستوى الكفاءة العلمية في تجويد القرآن الكريم لمعلمي ومعلمات التعليم الابتدائي.
٩. برنامج رفع مستوى الكفاءة اللغوية في اللغة العربية لدى معلمي المرحلة الابتدائية الغير متخصصين.
١٠. برنامج رفع مستوى الكفاءة العلمية لمعلمي العلوم في الحلقة الثانية من التعليم الابتدائي.
١١. برنامج ICDL لمعلمي مدارس المستقبل ومعلمو الحاسوب.
١٢. رفع مستوى الكفاءة العلمية في الرياضيات لمعلمي التعليم الأساسي.
١٣. رفع مستوى الكفاءة العلمية في تجويد القرآن الكريم للمعلمين.
١٤. رفع مستوى الكفاءة العملية لمعلمي ومعلمات مادة التصميم والتقانة في الحلقة الأولى.
١٥. تدريب معلمي اللغة الانجليزية بمشروع وتدريس اللغة الانجليزية كلغة أجنبية لصغار المتعلمين بالصف الثالث لمعلمي اللغة الإنجليزية.
١٦. تدريس مهارات الرياضيات لمعلمي التربية الخاصة.
١٧. تدريس مهارات الرياضيات للمعلمين الأوائل بنظام الفصل.
١٨. رفع مستوى الكفاءة العلمية في مادة التصميم والتقانة لمعلمي الحلقة الثانية للصف الرابع.
١٩. رفع مستوى الكفاءة العلمية في مادة التصميم والتقانة لمعلمي الحلقة الثانية للصف الخامس.
٢٠. استراتجيات التعليم والتعلم لمعلمي المواد في التعليم الأساسي.
٢١. رفع مستوى الكفاءة العلمية في التصميم والتقانة لمعلمي الحلقة الثانية من الصف الرابع والخامس والسادس.
٢٢. تنمية مهارات معلمي نظام الفصل في مادة الرياضيات.
٢٣. تنمية مهارات معلمي الحلقة الثانية في مادة العلوم لمواكبة الاختبارات الدولية.
٢٤. تدريس مهارات اللغة العربية لمعلمي التربية الخاصة.
٢٥. الدورة التدريبية لمعلمي ومعلمات نظام الفصل للمستجدين.
٢٦. الدورات التدريبية الأولى لمعلمي ومعلمات الصف السادس حول المنهج المطور للمواد الاجتماعية.
٢٧. برامج استخدام الأساليب العلمية في تعديل السلوك لدى التلاميذ.

٢٨. برنامج صوتيات اللغة الإنجليزية.
٢٩. برنامج تدريس اللغة الإنجليزية للصف الأول الابتدائي.
٣٠. تنمية المهارات اللغوية والتدريسية.
٣١. رفع الكفاءة المهنية للمعلمين الأوائل والقائمين بعملهم بالتعليم الابتدائي.

- برامج نظام التقويم التربوي:

١. برنامج نظام التقويم التربوي لمعلمي ومعلمات المواد الاجتماعية في الحلقة الثانية.
٢. برنامج نظام التقويم التربوي لمعلمي ومعلمات العلوم في الحلقة الثانية.
٣. برنامج نظام التقويم التربوي في التعليم الأساسي لمعلمي ومعلمات المواد الاجتماعية بالحلقة الثانية.
٤. نظام التقويم التربوي في التعليم الأساسي لمعلمي ومعلمات اللغة العربية بالحلقة الثانية.
٥. نظام التقويم التربوي في التعليم الأساسي لمعلمي ومعلمات اللغة الانجليزية بالحلقة الثانية.
٦. نظام التقويم التربوي في التعليم الأساسي لمعلمي ومعلمات الرياضيات بالحلقة الثانية.
٧. نظام التقويم التربوي في التعليم الأساسي لمعلمي ومعلمات التربية الإسلامية بالحلقة الثانية.
٨. نظام التقويم التربوي في التعليم الأساسي لمعلمي ومعلمات نظام الفصل بالحلقة الأولى.
٩. نظام التقويم التربوي في التعليم الأساسي للمعلمين والمعلمات الأوائل بالتعليم الابتدائي.
١٠. تعليم وتقويم مهارات التفكير للمعلمين الأوائل بالمرحلة الابتدائية.
١١. برامج التقويم التربوي في التعليم الأساسي لمعلمات الحلقة الأولى والثانية.
١٢. برامج التقويم التربوي في التعليم الأساسي.
١٣. برنامج التقويم التربوي في التعليم الأساسي لمعلمي ومعلمات ومديري ومديرات مدارس التعليم الابتدائي الذين يطبقون نظام التقويم التربوي لأول مرة.
١٤. التقويم التربوي في التعليم الأساسي.

- برامج المشاريع التطويرية:

١. تعليم وتقويم مهارات التفكير التربوي للمعلمين الأوائل بالمرحلة الابتدائية.
٢. استراتجيات تدريس مهارات اللغة العربية لتلاميذ المرحلة الابتدائية الذين يعانون من صعوبات التعلم.
٣. جودة التعليم لمعلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية.
٤. التعليم الحي لمعلمي ومعلمات اللغة العربية ونظام الفصل بالتعليم الابتدائي.

٥. مبادئ وأسس الخط العربي لمعلمي ومعلمات نظام الفصل واللغة العربية بالمرحلة الابتدائية.
٦. التدريب الوطني للمعلمين المستجدين.
٧. المشاريع البحثية لمعلمي العلوم بالحلقة الثانية من مرحلة التعليم الأساسي.
٨. مهارات إعداد وتحليل الاختبارات الدولية والوطنية لمادة الرياضيات بالمرحلة الابتدائية.

- برامج تقنية المعلومات:

١. فهم الشبكات الأساسية وإنشاؤها ومكتب المساعدة.
٢. الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب (معالج الكلمات).
٣. الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب(جداول البيانات).
٤. دمج تقنية المعلومات مع التعليم والتعلم.
٥. تطبيقات أساسية باستخدام مايكروسوفت، فيجوال بيسك، نت.
٦. أوفس متقدم: اكسل، وأكسس، وفيجوال بيسك.
٧. أوفس متقدم: ورود وبور بوينت وبروديوسر.
٨. مقدمة في برامج تصميم صفحات الإنترنت.
٩. مقدمة في برامج الملتيميديا.
١٠. مقدمة في برامج الرسوم والصور.
١١. برامج الوسائط المتعددة.
١٢. تدريب مدرب تقني معتمد.
١٣. إنتل التعليم للمستقبل: توظيف مهارات الحاسوب في التعليم.
١٤. فهم الشبكات الأساسية وإنشاؤها ومكتب المساعدة.
١٥. الصيانة والشبكات وإدارة الأنظمة.
١٦. تصميم وتطوير المناهج.
١٧. استخدام التكنولوجيا في التعليم.

- البرامج التربوية والإدارية العامة:

١. التعريف بسياسات وأنظمة الخدمة المدنية
٢. المبادئ الأساسية في الإسعافات الأولية.
٣. تقنيات كسر الجمود.
٤. مهارات التداول
٥. ظلال المعنى: كيف توحي الكلمات.

٦. العبور المبدع: إستراتجية التفكير والتعبير باستخدام المجاز الثري.
٧. تغيير الذات: من حرك قطعة جيني؟
٨. الورقيات في تدريس الرياضيات.
٩. تدريس المفاهيم الرياضية.
١٠. تدريس مهارات اللغة العربية لمعلمي التربية الخاصة.
١١. مواجهة ضغوط العمل.
١٢. إدارة التغيير.
١٣. تعليم وتقويم مهارات التفكير.
١٤. تدريس اللغة الانجليزية لصغار المتعلمين.
١٥. استراتجيات التعليم والتعلم.
١٦. دليل المعلم لتقويم الأداء اليومي للطالب في التعليم الأساسي.

- برامج التمهين:

١. برنامج دبلوم التمهن في التربية

- برامج كادر الوظائف التعليمية:

١. استخدام التكنولوجيا في تعليم الرياضيات.
٢. تصميم وتطوير المناهج.
٣. التنمية في بيئة عالمية.
٤. الكشف المبكر عن قدرات الطلبة والتدخل من أجل تنمية المواهب.
٥. البحث التربوي.
٦. الإدارة الصفية: القضايا والتقنيات.
٧. الفروق الفردية في التعلم.
٨. التفكير الناقد والإبداعي لذوي القدرات العالية... الخ.

وقد صممت واقترحت هذه البرامج بناء على أسس ومبادئ عامة ارتكزت عليها إدارة التدريب والتطوير المهني وهي[١]:

١. توجيهات وزير التربية والتعليم الدكتور ماجد بن علي النعيمي في اجتماعاته مع الوكلاء.
٢. رصد حقيقي للحاجات التدريبية الفعلية التي ترد من المؤسسات والجهات المختلفة بالوزارة وتحديد أولويات تنفيذها من وجهة نظرهم للعمل بها.

---

١. وزارة التربية والتعليم(البحرين): دليل البرامج التدريبية والتمهينية للعام الدراسي٢٠٠٩-٢٠١٠، **مرجع سابق**، ص ص١٥-١٦.

٣. إنشاء كلية البحرين للمعلمين ومشاركتها إدارة التدريب والتطوير المهني في تنفيذ بعض البرامج التدريبية والتمهينية للمديرين والمعلمين.
٤. صدور واعتماد كادر للوظائف التعليمية بهدف ترقية أداء المعلم وتحسينه وما يلزم تطبيق هذا الكادر من تدريب المعلمين وفق شروط معينة تستلزم برامج تدريبية وتمهينية خاصة.
٥. مجاراة التنافس العالمي بشأن تحسين تطوير التعليم كالاشتراك في الدراسات الدولية المقارنة كدراسة العلوم والرياضيات(تيمسTIMSS) وغيرها من الدراسات الأخرى.
٦. مسايرة التطورات العالمية في مجال التربية فيما يتعلق بضرورة العمل على تحسين جودة أداء المدارس وفقاً لمبادئ الجودة الشاملة، وإنشاء هيئة تتولى متابعة جودة الأداء المدرسي، وما ينتج عن تقارير هذه الهيئة من ملاحظات تستلزم اقتراح بعض البرامج التدريبية والتمهينية لمعالجة هذه الملاحظات.
٧. الأخذ بسياسة توطين التدريب، وهو ما تتجه إليه التوجهات العالمية المعاصرة، بشأن لا مركزية التدريب وضرورة تنفيذ ما يعرف بالتدريب على رأس العمل بالإدارات والمدارس **School-Based Training**.
٨. مراعاة الظروف الاقتصادية العالمية التي تمر بها الدول وانعكاساتها على ما يخصص للتعليم من موارد ومخصصات أو اعتمادات مالية وترشيد الإنفاق.

مما سبق يتضح أن كل البرامج التدريبية التي صممت لمعلمي التعليم الأساسي والمرحلة الابتدائية منها من قبل إدارة التدريب والتطوير المهني، كانت مركزة على معلمي العلوم، والرياضيات، والاجتماعيات، واللغة العربية، والتربية الإسلامية، ومعلمي اللغة الإنجليزية ومعلمي التقانة، والتي صممت لهم حسب الاحتياجات التطويرية للمواد الأساسية للمرحلة، إضافة إلى البرامج التدريبية العامة وفق المشاريع التطويرية الحديثة لوزارة التربية والتعليم، كل تلك الجهود التي قامت بها الوزارة ممثلة في إدارة التدريب والتطوير المهني وما وفرته من عدد كبير من البرامج التدريبية لكافة المعلمين في مختلف التخصصات، كانت بعيدة عن وجود برامج تدريبية متخصصة في الإشراف على الأنشطة التربوية والمشرفين عليها والذين لهم دور كبير في بناء شخصية التلاميذ في المدرسة، واكتشاف مواهبهم، وصقل قدراتهم العلمية في مختلف المواد الدراسية، والذين هم بحاجة إلى التنمية المهنية في مجال الأنشطة التربوية وفق التطورات الحديثة لها في المدارس الابتدائية، رغم أنهم كانوا جزءاً من المعلمين الذين حظوا بالبرامج التدريبية السالفة الذكر ضمن تخصصاتهم العلمية.

وعلى النحو نفسه للتنمية المهنية للمعلمين نجد أن وزارة التربية والتعليم بالبحرين قامت بالعديد من المؤتمرات التي تسعى إلى أن تكون في متناول جمهور المعلمين، لتحقيق هدفين أساسيين وهما[١]:

- **الهدف الأول:** اطلاع الرأي العام في المجتمع البحريني على مشروعات التربية والتعليم، وإشراكه في قضاياه، كما أنها أخرجت قضايا التربية وما يدور فيها من أفكار وتوجهات من نطاق الغرف المغلقة إلى فضاء التداول العام، ليعرف الرأي العام في مملكة البحرين ما يحدث في أهم مؤسسة من مؤسساته الوطنية، وهي المؤسسة المسئولة عن إعداد أجيال مستقبله.
- **الهدف الثاني**: وهو الأهم تنمية المعلمين تنمية مهنية ورفد ميدانهم بالخبرات الجديدة، إذ رسخت هذه المؤتمرات أهمية التنمية المهنية، وقد كانت رافداً مهماً لتنمية قدرات المعلمين وتطوير مهاراتهم ومعارفهم، ومشاركتهم في صنع القرار التربوي.

فهي تعمل على إشراك المعلمين والمتعلمين وصانعي السياسات ومنتجي المواد الدراسية في هذه المؤتمرات من حيث إنهم أفراد ينتمون إلى مجتمع له خصائصه ومكوناته في موضوعات محدده تهدف إلى الارتقاء بالعملية التعليمية، إذ إن هذه المؤتمرات تضمنت مدخلات، وتجارب، وورش عمل على مدار أيام عقدت، قامت الوزارة بتنظيمها سنوياً حيث يخصص لكل عام منها مرحلة دراسية واحدة، يتم لها اختيار الموضوعات التي تخدم توجهات الوزارة ومشاريعها التنموية التطويرية، والتي يعتمد اختيارها من اللجنة المختصة (لجنة الوكلاء) التي تقوم من جانبها بدراسة هذه الموضوعات والاتفاق على موضوع المؤتمر بحيث يوجه المؤتمر سنوياً لخدمة قضية تربوية هامة تخص مرحلة تعليمية محددة[٢]، وقد بدأ أول مؤتمر لها للمرحلة الثانوية في العام (١٩٨٥) وتعاقبت بعدها المؤتمرات على التوالي حسب التدرج التالي المرحلة الثانوية وبعدها الابتدائية ومن ثم الإعدادية وتواصلت حتى هذا العام الحالي(٢٠١٠) وتستمر، ومن المؤتمرات الخاصة بالمرحلة الابتدائية التي استطاعت الباحثة أن ترصدها بمختلف الموضوعات التي تناولتها والسنوات التي أقيمت فيها هي[٣]:

١. عقد المؤتمر الثاني عام (١٩٨٦م)للمرحلة الابتدائية بعنوان(اتجاهات تطوير التعليم الابتدائي في مملكة البحرين في ضوء الخبرات العالمية).

---

١. وزارة التربية والتعليم(البحرين): **مجلة التربية**، س١٠، ع ٢٢، ٢٠١٠، ص١٠.

٢. وزارة التربية والتعليم(البحرين): مجلة التربية، س١٠، **مرجع سابق**، ص ٧.

٣.راجع التالي:

-وزارة التربية والتعليم، (البحرين): **مجلة التربية**، س٦، ع١٨، ٢٠٠٦، ص ص٦٠-٦١.

-www.moe.gov.bh/conferences/index.aspx, موقع وزارة التربية والتعليم البحرين، 16/6/2010.

٢. وفي عام(١٩٨٩م) عقد المؤتمر الخامس للمرحلة الابتدائية بعنوان (الاتجاهات المعاصرة في التعلم والتعليم "التعلم الإتفاقي").
٣. وفي عام (١٩٩٢م)عقد المؤتمر الثامن للمرحلة الابتدائية بعنوان(التعلم التعاوني).
٤. وفي عام (١٩٩٦م)عقد المؤتمر الحادي عشر للمرحلة الابتدائية بعنوان(نظام التقويم التربوي في التعليم الأساسي).
٥. وفي عام (١٩٩٩م)عقد المؤتمر الرابع عشر للمرحلة الابتدائية بعنوان (دعائم التربية في القرن الحادي والعشرين).
٦. وفي عام (٢٠٠٣م)عقد المؤتمر السابع عشر للمرحلة الابتدائية بعنوان(تنمية القيم السلوكية لدى طلبة المرحلة الابتدائية).
٧. وفي عام (٢٠٠٦م)عقد المؤتمر العشرون للمرحلة الابتدائية بعنوان(جودة شاملة ورؤية جديدة لمرحلة التعليم الأساسي).
٨. وفي عام (٢٠٠٩) عقد المؤتمر الثالث والعشرين للمرحلة الابتدائية بعنوان(المدرسة الابتدائية المتميزة أي أدوار لتنمية ملامح شخصية الطفل) حيث رأت وزارة التربية والتعليم أن يتوجه اهتمام المؤتمر في هذا العام إلى التعليم الابتدائي للتباحث حول بعض التحديات التي تواجهه بعد المكاسب الباهرة التي أحرزتها مملكة البحرين.
٩. وفي عام (٢٠١٠)عقد المؤتمر الرابع والعشرين بعنوان(تدريس الرياضيات وتعلمها بالمدرسة: الطريق إلى التميز)وكان هذا المؤتمر شامل لمدرسي الرياضيات في مختلف المراحل التعليمية.

إن انعقاد المؤتمر التربوي السنوي أسهم في تأسيس تقليد علمي تربوي يسجل لمملكة البحرين سبق الريادة في إرسائه على مستوى منظومة الإقليم العربي الخليجي، وهو إتاحة الفرصة أمام الممارسين التربويين الميدانيين مرة كل ثلاث سنوات لكل مرحلة دراسية لتداول ثقافة بعض المفاهيم التربوية المتخصصة، وتناولها مع المستجدات التنظيرية والتطبيقية ذات الصلة بها، للخروج برؤى وتصورات محددة حولها، إذ يمكن أن يسجل للمؤتمر في بعض دوراته محاولة البحث عن موقع التجربة التربوية البحرينية على خريطة المستجدات والتطبيقات الرائدة على الصعيدين العربي والعالمي، ومحاولة بعض الدورات رسم ملامح الفعل التربوي البحريني، واستشراف آفاق تطويره من خلال إمكانات تفعيل عناوين تلك المؤتمرات، واستثمار خلاصة النتائج المنبثقة عنها.

ومن هنا تكمن أهمية عقد المؤتمرات للمعلمين، حيث إنها إحدى الوسائل التي تمكن المعلم من امتلاك بعض المهارات الأساسية، لأنها تقدم وتناقش خلاصة العديد من الأبحاث العلمية التي قد

يتعذر على المعلم الوصول إليها بمفرده، فهي تطرح قضايا جوهرية وملحة في المجال التربوي، كذلك تتيح هذه المؤتمرات الفرصة للمعلمين للتحاور وإبداء آرائهم وتجاربهم، فمن خلالها يصقل المعلم الكثير من قدراته، فعلى سبيل المثال يطلع المعلم على ما يحدث في العالم من تطورات في مجال موضوع المؤتمر، وقد يطلع على تجارب من الميدان التربوي التي تعزز النظريات، كما تتيح للمعلم فرصة النقاش وإبداء رأيه وتجاربه، ويعمق عنده بعض المفاهيم التي من المأمول أن تجد لها صدى في الصف الدراسي وفي مخرجات التعليم، من هنا نجد أن المؤتمرات قد رسخت أهمية التنمية المهنية، وكانت رافداً مهماً لتنمية قدرات المعلمين وتطوير مهاراتهم ومعارفهم.

أي أن كل المؤتمرات التي أقيمت لمعلمي المرحلة الابتدائية تصب في خدمة التنمية المهنية للمعلمين من خلال تحديد قضية تربوية تخص المرحلة التعليمية، وما يخدم توجهات الوزارة ومشاريعها التنموية والتطويرية، ولكنها لم تحدد الاحتياجات التدريبية المهنية لهم حتى تكون أكثر فعالية في الاستفادة منها، ورغم تعدد القضايا التي تناولتها لا يوجد من ضمنها ما يرتبط بالأنشطة التربوية والمشرفين عليها، لذا يتضح أن عقد هذه المؤتمرات إلى جانب الدورات المختلفة للمعلمين في جميع المراحل الدراسية تدعم نظام التنمية المهنية لدى المعلمين ومنهم معلمي التعليم الابتدائي ومن ثم الارتقاء بالعملية التعليمية إلى الأحسن، ولكن ذلك جاء بعيداً عن وجود برامج ومؤتمرات علميه متخصصة في الأنشطة التربوية للمعلمين القائمين على عملية الإشراف على الأنشطة التربوية للتنمية المهنية لهم، لذا قامت الدراسة الحالية.

وضمن مواصلة تطورات التنمية المهنية للمعلمين في المرحلة الابتدائية وغيرها من المراحل بمملكة البحرين التي أعدتها وزارة التربية والتعليم وفقاً لمشروعاتها الوطنية قامت بإنشاء كلية لإعداد وتدريب المعلمين والمديرين لمختلف المراحل في العام (٢٠٠٨-٢٠٠٩)، والتي جاءت وفق دراسة قدمها الشريك الدولي المشهود له على مستوى العالم بالبرامج المتخصصة في إعداد وتدريب المعلمين وهو المعهد الوطني للتعليم بسنغافورة والذي قام بتحديد الاحتياجات التدريبية في المجال التربوي وبناء عليها تم تصميم البرامج التدريبية التي نفذها فريق المعهد في المملكة، بهدف الوصول إلى جودة في التعليم، حيث إن الطفرة التي تشهدها السياسة التعليمية في المملكة التي تعد ترجمة صادقة للمشروع الإصلاحي الذي أطلقه جلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة ملك مملكة البحرين، هيأت أجواء الانفتاح والديمقراطية الدعائم التي شكلت أبرز ركائز هذا المشروع، جعل المملكة في حراك دائم نحو التنمية الشاملة.

ولأن التعليم ورديفه التدريب هما روح التنمية المهنية، فقد شكلا انطلاقة عجلتها نحو المستقبل وترسخ ذلك في المشروع الوطني لتطوير التعليم والتدريب بدعم من صاحب السمو الشيخ خليفة بن سلمان آل خليفة رئيس مجلس الوزراء، وبقيادة صاحب السمو الشيخ سلمان بن حمد آل

خليفة ولي عهد مملكة البحرين، وصياغته في رؤية تطويرية متكاملة تجسد تطلعات المملكة نحو الارتقاء بالموارد البشرية، إيماناً بأن عملية التنمية تبدأ منها وتنتهي إليها، وعملاً على ترجمة هذا المشروع تم إطلاق عدد من المبادرات الرئيسة لكل مستوى تعليمي وتمثلت أولى هذه المبادرات في تأسيس كلية متخصصة لإعداد المعلمين ومديري المدارس وتدريبهم، واستقطاب العناصر الجيدة إلى مهنة التعليم، ومراجعة شروط عمل المعلمين وتطويرها، وذلك وفق رؤية جديدة ومتطورة، تلتقي مع متطلبات التنمية المستقبلية[١]والتي تأتي تحت نظام الجودة بما يتفق مع مواجهة المستحدثات والتطورات في الميدان التربوي، وينسجم مع التطلعات المستقبلية وما تتطلبه من جهود تربوية منظمة لمواجهتها، وإن جودة مستوى التعليم تتم من خلال الحكم على العناصر الفاعلة في العملية التعليمية والتي تعد مؤشرات كفاياتها دليلاً ومؤشراً على كفاية النظام التعليمي ومنها: أداء المعلمين وسعيهم من أجل التنمية المهنية المستمرة لديهم وكذلك مظاهر سلوكهم كمربين وقدوة للتلاميذ[٢].

من خلال العرض السابق لواقع الأنشطة التربوية والتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين، تبين مدى تطور الأنشطة التربوية في مملكة البحرين والاهتمام الواسع من قبل وزارة التربية والتعليم بها، إلى جانب اهتمامهم بمعلم المرحلة الابتدائية كركيزة أساسية للتعليم في مملكة البحرين والذي وفرت له متطلباته واحتياجاته للتنمية المهنية في تخصصاته العلمية وفق التطورات الحديثة والمبادرات التي شهدها حقل التربية والتعليم، إلا أنه يبقى مشرف الأنشطة التربوية بحاجة إلى برامج تدريبية تفي بمتطلباته واحتياجاته للتنمية المهنية له، وذلك لما يواجهه من تحديات كبيرة.

خامساً: المعوقات التي يواجهها مشرفو الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية:

هناك العديد من التحديات التي يواجهها المعلمون مشرفو الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية من خلال إشرافهم على مختلف مجالات الأنشطة التربوية في مدارسهم، ومن هذه التحديات التي رصدتها الباحثة من خلال استطلاع شفوي لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين، ومن خلال عملها كاختصاصية أولى برامج تربوية تشرف على مشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية، إلى جانب خوضها العمل الإشرافي على الأنشطة التربوية في عمل سابق لها قبل الحالي وهي كالتالي:

---

١. وزارة التربية والتعليم(البحرين): مجلة التربية، س٦، **مرجع سابق**، ٢٠٠٦، ص٩-٢١.

٢. وزارة التربية والتعليم(البحرين): **مجلة التربية**، س٨، ع٢٦، ٢٠٠٨، ص٤٥.

١. صعوبة وضع خطط للأنشطة التربوية التي يشرفون عليها، تتفق وخطط الإدارة المدرسية في برامجها العامة، لنقص معرفتهم في كيفية وضع الخطط بالأسلوب العلمي لها.
٢. ضعف قدرة المعلمين مشرفي الأنشطة التربوية على تحديد ميزانية للأنشطة التربوية وخطة مبنية عليها لمركزية الإدارة المدرسية فيها، وذلك لنقص معرفتهم في تحديد ميزانيات خاصة للأنشطة التربوية ووضع خطط لها.
٣. الأعباء المهنية التي تحد من تخصيص وقت للإطلاع على المستجدات التكنولوجية الحديثة لتوظيفها في الأنشطة التربوية، والتي بدورها تضعف عملية الإشراف على الأنشطة التربوية المتطورة والحديثة.
٤. محدودية الإمكانيات المادية لبعض المدارس التي بدورها تحد من تطور النشاط ومواصلة الإشراف عليه من قبل المعلمين، لنقص معرفتهم في التعامل مع الإمكانيات المحدودة للمدرسة، لتحقيق أهداف النشاط التربوي.
٥. إعداد التلاميذ المنتسبين إلى جماعات النشاط، والتي تفقد المعلم حسن التصرف لنقص معرفته باختيار الأسلوب المناسب للإشراف عليهم، والذي بدوره ينعكس على نجاح النشاط التربوي في المدرسة.
٦. تداخل برامج جماعات النشاط في بعضها البعض، مما يفقد مصداقية العمل فيها، وعدم تحقيق أهدافها بما هو مطلوب، ويرجع ذلك إلى نقص المعرفة بالعملية التنظيمية في الأنشطة التربوية.
٧. قلة وجود تعاون وانسجام بين المشرفين في مجالات الأنشطة التربوية المختلفة بالمدرسة الواحدة، وذلك سعياً للبحث عن الحافز المادي الذي أشرنا إليه سابقاً، والذي يضعف بدوره تحقيق أهداف النشاط التربوي.
٨. اقتصار دور مشرفي الأنشطة التربوية في التعامل مع الموهوبين على تسجيل قوائم الأسماء ومشاركاتهم في المسابقات ومتابعاتهم فيها، وذلك يعود إلى نقص معرفتهم بالأساليب التي عن طريقها يتم اكتشاف الموهوبين في الأنشطة التربوية و صقل قدراتهم وتشجيعهم على الإبداع والابتكار.
٩. ضعف التصرف مع الحالات التي تتعرض إلى إصابات أثناء ممارسة الأنشطة التربوية بمختلف مجالاتها، والتي تعود إلى نقص المعرفة بالإسعافات الأولية الضرورية لهم.
١٠. غياب خضوع الأنشطة التربوية إلى عملية متابعة وتقييم، من قبل الإدارة المدرسية، يرجع في الغالبية العظمى إلى نقص معرفة المشرفين في كيفية تقويم أنشطتهم وتلاميذهم.

١١. إلزام مشرف الأنشطة التربوية من قبل إدارات المدارس على المشاركة في البرامج والمسابقات بشكل مفاجئ.

١٢. ندرة وجود دليل إرشادي للإشراف على الأنشطة التربوية.

١٣. تركز أعمال مشرف الأنشطة التربوية على الأعمال التنظيمية والتنفيذية في الأنشطة التربوية أكثر منها في العمليات التخطيطية والتقويمية.

١٤. قصور وجود برامج تدريبية متخصصة تفي بالاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة التربوية والتي اقتصرت فقط على البرامج التخصصية لمعلمي المواد الأساسية في التعليم الابتدائي.

تم عرض هذا الفصل بهدف الكشف عن واقع الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية والتنمية المهنية لمشرفيها بمملكة البحرين، **وهذا يجيب عن السؤال الثالث من الدراسة** والذي ينص على **ما واقع الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية والتنمية المهنية لمشرفيها بمملكة البحرين**؟ وبناء عليه استدعت الدراسة الحالية وضع برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين يعنى باحتياجاتهم التدريبية، وقياس مدى فعاليته عليهم، وهذا ما يتناوله الفصل القادم.

الفصل الخامس

إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد:

أولاً:أهداف الدراسة الميدانية

ثانياً: عينة الدراسة

ثالثاً: أدوات الدراسة والمادة التدريبية

١. قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين

٢. البرنامج التدريبي المقترح(المادة التدريبية

٣. اختبار التحصيل المعرفي (القبلي / البعدي)

٤. استمارة تقويم البرنامج التدريبي المقترح

الفصل الخامس

إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد:

تناولت الدراسة الحالية كما سبق في جانبها النظري الأنشطة التربوية ودورها في تنمية تلاميذ المدرسة الابتدائية، والإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلمين واتجاهاتها المعاصرة، وواقع الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية والتنمية المهنية لمشرفيها بمملكة البحرين، وذلك تحقيقاً للأهداف الثلاثة الأولى من الدراسة وهي:

١- تعرف دور الأنشطة التربوية وأهميتها في تنمية تلاميذ المدرسة الابتدائية.

٢- تعرف الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلمين واتجاهاتها المعاصرة.

٣- الكشف عن واقع الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية والتنمية المهنية لمشرفيها بمملكة البحرين.

ويتناول هذا الفصل أهداف الدراسة الميدانية وإجراءاتها، وخطوات اختيار العينة، وإعداد وبناء أدوات الدراسة وتقنينهم والبرنامج التدريبي المقترح(المادة التدريبية).

أولاً: أهداف الدراسة الميدانية:

هدفت الدراسة الميدانية إلى ما يلي:

١- بناء قائمة للكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين.

٢- تحديد الاحتياجات التدريبية من الكفايات المهنية اللازمة للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين.

٣- تصميم برنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفايات المهنية اللازمة للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين.

٤- قياس مدى فعالية البرنامج التدريبي المقترح لتنمية الكفايات المهنية اللازمة للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين.

وتعرض الدراسة الإجراءات الميدانية كما يلي:

ثانياً: عينة الدراسة:

انقسمت عينة الدراسة لثلاثة أنواع هي:

١) عينة تحديد الاحتياجات التدريبية:

بلغت(١٢٨) مشرفًا ومشرفة للأنشطة التربوية المتنوعة، من(٣٢) مدرسة ابتدائية بمحافظات مملكة البحرين الخمس: (المحرق، العاصمة، الوسطي، الشمالية، والجنوبية)، بنسبة (٢٤%) من إجمالي عدد المدارس الابتدائية في المحافظات الخمس بمملكة البحرين والبالغ عددها (١٣٣) مدرسة في الفصل الدراسي الأول (٢٠٠٩-٢٠١٠).

وتم اختيار مشرفي الأنشطة التربوية بطريقة (**ممثلة**) لتشمل مختلف مدارس المحافظات، إذ تم اختيار (٤) مشرفين من (٣٢) مدرسة ليصبح اجمالي العينة (١٢٨)، بهدف تحديد الاحتياجات التدريبية من قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية التي أعدتها الباحثة، ويوضح جدول (٣) توزيع عينة الدراسة من مشرفي الأنشطة على المحافظات الخمس:

جدول (٣) توزيع عينة تحديد الاحتياجات التدريبية على محافظات المملكة الخمس

المدارس	المحافظة					المجموع
	المحرق	العاصمة	الوسطى	الشمالية	الجنوبية	
مدارس البنين الابتدائية	١٦	١٠	١٧	٢١	٦	٧٠ أ.بنين
نسبة مدارس البنين في كل محافظة من العدد الكلي للمدارس	%١٢.٠٣	%٧.٥	%١٢.٧	%١٥.٧	%٤.٥	%٥٢.٦
مدارس البنات الابتدائية	١٠	٩	١٧	٢٠	٧	٦٣ أ.بنات
نسبة مدارس البنات في كل محافظة من العدد الكلي للمدارس	%٧.٥	%٦.٧	%١٢.٧	%١٥.٠٣	%٥.٢	%٤٧.٤
عدد المدارس الابتدائية	٢٦	١٩	٣٤	٤١	١٣	١٣٣مدرسة.أ
نسبة المدارس الابتدائية في كل محافظة من العدد الكلي للمدارس الابتدائية	%١٩.٥	%١٤.٢	%٢٥.٦	%٣٠.٩	%٩.٨	%١٠٠
عدد المدارس من كل محافظة	٥	٣	٩	١٣	٢	٣٢مدرسة
نسبة مدارس البنين من عدد مدارس المحافظة	%٦١.٦	%٥٢.٧	%٥٠	%٥١.٢	%٤٦.١	%٥٢.٧
عينة الدراسة من عدد مدارس البنين	٣	٢	٤.٥ (٥)	٧	١	١٧مدرسة
نسبة عدد مدارس البنين في كل محافظة من العدد الكلي للمدارس	%٢.٢	%١.٥	%٣.٣	%٥.٢	%٠.٧٥	%١٢.٧٨
نسبة مدارس البنات من عدد مدارس المحافظة	%٣٨.٤	%٤٧.٣	%٥٠	%٤٨.٨	%٥٣.٩	%٤٧.٣
عينة الدراسة من عدد مدارس البنات	٢	١	٤.٥ (٥)	٦	١	١٥مدرسة
نسبة عدد مدارس البنات في كل محافظة من العدد الكلي للمدارس	%١.٥	%٠.٧٥	%٣.٣	%٤.٥	%٠.٧٥	%١١.٢
النسبة الكلية لعدد المدارس من كل محافظة من العدد الكلي للمدارس	%٣.٧	%٢.٢٥	%٦.٦	%٩.٧	%١.٥	%٢٤
عدد المشرفين من مدارس البنين	١٢	٨	١٨	٢٨	٤	٧٠مشرف
النسبة المئوية لعينة الذكور من كل محافظة	%١٧.١	%١١.٤	%٢٥.٧	%٤٠	%٥.٧	%١٠٠
عدد المشرفات من مدارس البنات	٨	٤	١٨	٢٤	٤	٥٨مشرفة
النسبة المئوية لعينة الإناث من كل محافظة	%١٣.٨	%٦.٩	%%٣١	%٤١.٤	%٦.٩	%١٠٠
مجموع العينة	٢٠	١٢	٣٦	٥٢	٨	١٢٨
النسبة المئوية للعينة	%١٥.٦	%٩.٤	%٢٨.١	%٤٠.٦	%٦.٣	%١٠٠

- **الخصائص الديموجرافية لعينة قائمة الاحتياجات التدريبية.**

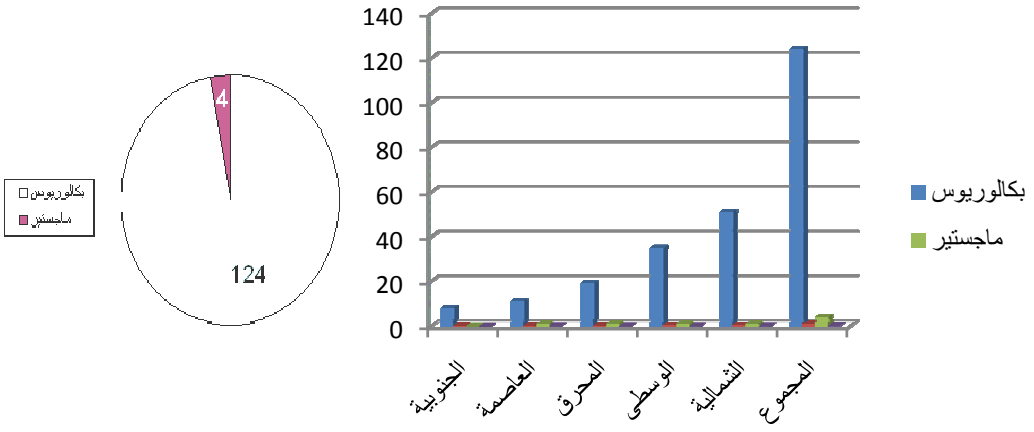
فيما يلي توصيف لتلك الخصائص:

أولا: توزيع العينة حسب المؤهل العلمي:

يتضح من جدول (٤) والشكل (٦) أن:

جدول (٤) توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

م	المحافظة	بكالوريوس		ماجستير	
		العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
١	الجنوبية	٨	%٦.٢٥	-	-
٢	العاصمة	١١	%٨.٥	١	%٠.٧٨
٣	المحرق	١٩	%١٤.٨	١	%٠.٧٨
٤	الوسطى	٣٥	%٢٧.٣	١	%٠.٧٨
٥	الشمالية	٥١	%٣٩.٨	١	%٠.٧٨
-	المجموع	١٢٤	%٩٦.٨٧٥	٤	%٣.١٢٥



شكل (٦) توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

نسبة مشرفي الأنشطة التربوية الحاصلين على مؤهل علمي بدرجة البكالوريوس أعلى من مشرفي الأنشطة التربوية الحاصلين على المؤهل العلمي بدرجة الماجستير، إذ بلغت نسبتهم في البكالوريوس(٩٦.٨%) عن الماجستير الذي بلغت نسبتهم فيه (٣.٢%)، وأن أعلى نسبة من البكالوريوس سجلت في المحافظة الشمالية إذ بلغت نسبتهم (٣٩.٨%)، وتلتها المحافظة الوسطى التي سجلت نسبة (٢٧.٣%)، ومن ثم محافظة المحرق التي سجلت نسبة بلغت (١٤.٨%)، وبعدها محافظة العاصمة التي سجلت نسبة بلغت (٨.٥%) وأقلها المحافظة الجنوبية التي سجلت نسبة بلغت (٦.٢٥%)، كما بلغت نسبة مشرفي الأنشطة التربوية الحاصلين على مؤهل علمي بدرجة الماجستير(٠.٧٨%) في المحافظات الأربع (المحرق- والعاصمة –والوسطى- والشمالية) بشكل متساوي، فيما عدى الجنوبية التي لم تسجل أي نسبة من الحاصلين على الماجستير ضمن العينة،

بينما لم تسجل أي نسبة للحاصلين على المؤهل العلمي بدرجة الدكتوراه في كل المحافظات ضمن العينة من مشرفي الأنشطة التربوية.

مما سبق يعني أن أغلب المشرفين على الأنشطة التربوية الحاصلين على المؤهل العلمي بدرجة البكالوريوس هم الفئة الأكثر التي كان لها تأثير كبير في تحديد الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة التربوية، والذين يحتاجون إلى التطوير في مجال الأنشطة التربوية، نظراً لتطور البرامج التعليمية في مجال الأنشطة التربوية بمختلف مجالاتها.

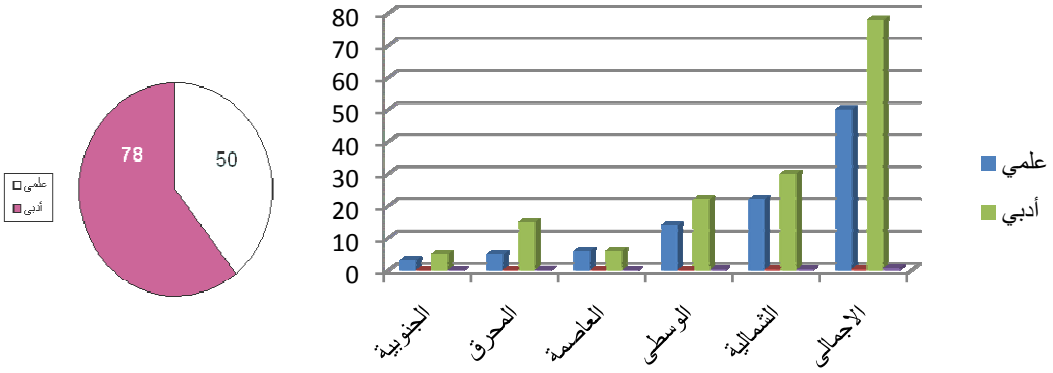
كما أن مشرفي الأنشطة التربوية الحاصلين على المؤهل العلمي بدرجة البكالوريوس في المحافظة الشمالية هم الأفراد الأكثر من العينة الذين كان لهم تأثير أكبر في تحديد الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة التربوية أكثر من غيرهم من مشرفي الأنشطة التربوية في المحافظات الأخرى، ذلك لأن نسبة عدد مشرفي الأنشطة التربوية في المحافظة الشمالية أكبر من غيرها من المحافظات، نظراً لعدد المدارس الكبير في المحافظة الشمالية لحجمها كمنطقة عن غيرها من المحافظات، إلى جانب اهتمام مشرفي الأنشطة في هذه المحافظة بالأنشطة التربوية بمختلف مجالاتها والذين يهتمون بعملية التطوير في الأنشطة التربوية، التي يفضلون ممارستها في المدرسة عن المرافق الأخرى نظراً لطبيعة المحافظة القروية ولإيمانهم بأهمية الأنشطة التربوية لتلاميذ المرحلة الابتدائية بمختلف مجالاتها.

ثانياً: متغير التخصص الأكاديمي:

يتضح من جدول (٥) والشكل (٧) أن:

جدول (٥) توزيع العينة حسب التخصص الأكاديمي

م	المحافظة	علمي		أدبي	
		العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
١	الجنوبية	٣	%٢.٣	٥	%٣.٩
٢	المحرق	٥	%٣.٩	١٥	%١١.٧
٣	العاصمة	٦	%٤.٦	٦	%٤.٦
٤	الوسطى	١٤	%١٠.٩	٢٢	%١٧.١٨
٥	الشمالية	٢٢	%١٧.٨	٣٠	%٢٣.٤٣
-	الاجمالى	٥٠	%٣٩.١	٧٨	%٦٠.٩



شكل (٧) توزيع العينة حسب التخصص الأكاديمي

نسبة مشرفي الأنشطة التربوية الحاصلين على التخصص(الأدبي) أعلى من مشرفي الأنشطة التربوية الحاصلين على التخصص(العلمي)، إذ بلغت نسبتهم في التخصص(الأدبي) (٦٠.٩%) عن التخصص(العلمي) الذي بلغت نسبتهم فيه (٣٩.١ %)، وأن أعلى نسبة لمشرفي الأنشطة التربوية من التخصص(الأدبي) سجلت في المحافظة الشمالية، إذ بلغت نسبتهم (٢٣.٤٣%) وتلتها المحافظة الوسطى والتي بلغت نسبتها (١٧.١٨%)، ومن ثم بعدها محافظة المحرق التي بلغت نسبتها(١١.٧%)، وبعدها محافظة العاصمة التي بلغت نسبتها(٤.٦%)، وأقلها المحافظة الجنوبية التي سجلت نسبة بلغت(٣.٩%).

كما بلغت نسبة مشرفي الأنشطة التربوية الحاصلين على التخصص(العلمي) في المحافظة الشمالية أعلى نسبة بلغت (١٧.٨%)، وبعدها الوسطى التي بلغت نسبتها(١٠.٩%)، ومن ثم محافظة العاصمة التي بلغت نسبتها(٤.٦%)، وتلتها محافظة المحرق التي بلغت نسبتها (٣.٩%) بينما المحافظة الجنوبية سجلت أقل نسبة بلغت (٢.٣%)، ولم يكن هناك أي نسبة مسجلة لمشرفي الأنشطة التربوية ضمن العينة من التخصصات الأخرى.

مما سبق يعني أن أغلب مشرفي الأنشطة التربوية من التخصص(الأدبي) هم الفئة الأكثر التي كان لها تأثير كبير في تحديد الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة التربوية، والذين يعدون الأكثر في إسناد مهمة الإشراف على الأنشطة التربوية عن مشرفي الأنشطة التربوية من التخصص العلمي الذين نوعاً ما لا تتناسب تخصصاتهم مع مجالات الأنشطة التربوية المختلفة عن التخصص الأدبي الذي تعد أنشطته محدودة لذلك نجد أن مشرفي الأنشطة التربوية من التخصصات الأدبية كان لهم دور كبير في تحديد الاحتياجات التدريبية التي تعمل على تنميتهم من الناحية (الفنية، والأدبية، والإعلامية، والثقافية، والاجتماعية) وغيرها والتي ترتبط بمجالات الأنشطة التربوية المختلفة.

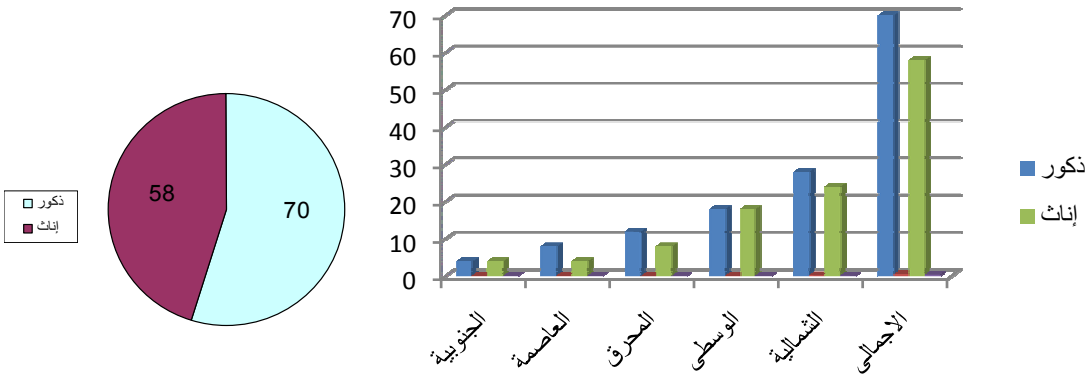
وقد جاءت نسبة مشرفي الأنشطة التربوية في التخصصين العلمي والأدبي في المحافظة الشمالية أعلى من بقية المحافظات الأخرى، ذلك نظراً للعدد الكبير من مشرفي الأنشطة التربوية الذين يشغلون عدد مدارس أكثر في هذه المحافظة الشمالية عن غيرها من المحافظات لحجمها كمنطقة يفوق غيرها من المناطق، إلى جانب اهتمام مشرفي هذه المحافظة بالمجالات الأدبية أكثر من غيرها في بعض المجالات كالشعر والفن والقصة والرواية والبرامج الاجتماعية، لذا كان هناك اهتمام كبير من مشرفي الأنشطة التربوية من ذوي التخصص الأدبي للتنمية المهنية في هذا المجال مما كان لهم أثر كبير في تحديد الاحتياجات التدريبية للتنمية المهنية لهم.

ثالثاً: متغير النوع:

يتضح من جدول (٦) والشكل (٨) أن:

جدول (٦) توزيع العينة حسب النوع

م	المحافظة	ذكور		إناث	
		العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
١	الجنوبية	٤	%٣.١٢	٤	%٣.١٢
٢	العاصمة	٨	%٦.٢٥	٤	%٣.١٢
٣	المحرق	١٢	%%٩.٣	٨	%٦.٢٥
٤	الوسطى	١٨	%١٤.٦	١٨	%١٤.٦
٥	الشمالية	٢٨	%٢١.٨	٢٤	%١٨.٧٥
-	الاجمالى	٧٠	%٥٤.٧	٥٨	%٤٥.٣



شكل (٨) توزيع العينة حسب النوع

نسبة مشرفي الأنشطة التربوية من الذكور اعلى من مشرفي الانشطة التربوية من الإناث إذ بلغت نسبتهم (٥٤.٧%) أما الإناث وبلغت نسبتها(٤٥.٣%)، وأن أعلى نسبة للذكور من مشرفي الأنشطة التربوية في العينة سجلت في المحافظة الشمالية، إذ بلغت نسبتهم(٢١.٨%) وتلتها المحافظة الوسطى التي سجلت نسبة بلغت (١٤.٦%)، وبعدها محافظة المحرق التي سجلت نسبة بلغت(٩.٣%)، ومن ثم محافظة العاصمة التي سجلت نسبة بلغت(٦.٢٥%) وأقل نسبة سجلت في

المحافظة الجنوبية بلغت (٣.١٢%)، كما سجلت أعلى نسبة للإناث من مشرفي الأنشطة التربوية في المحافظة الشمالية حيث بلغت نسبتهم (١٨.٧٥%)، وتلتها المحافظة الوسطى التي سجلت نسبة بلغت(١٤.٠٦%) وبعدها المحرق التي سجلت نسبة بلغت(٦.٢٥%) وأقلها في المحافظتين العاصمة والجنوبية التي سجلت نسبة متساوية بلغت (٣.١٢%).

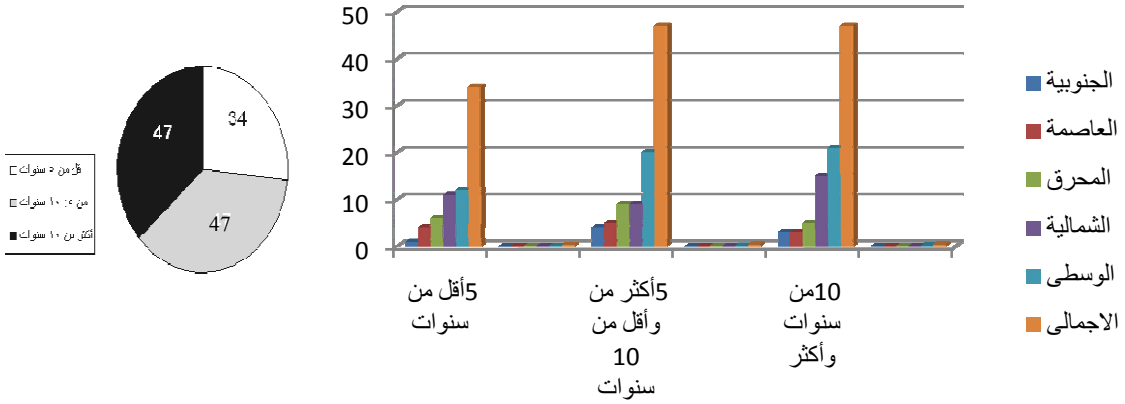
مما سبق يعني أن أغلب المشرفين على الأنشطة التربوية من الذكور لهم تأثير كبير في تحديد الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة التربوية، الذين هم أكثر احتياجاً للبرامج التدريبية للتنمية المهنية من الإناث اللاتي يهتممن بالإطلاع إلى أكثر المعارف المرتبطة بالأنشطة التربوية من الذكور، إلى جانب أن الذكور والإناث من مشرفي الأنشطة التربوية في المحافظة الشمالية لهم دور كبير في تحديد الاحتياجات التدريبية أكثر عن غيرهم من المحافظات الأخرى في مجال الأنشطة التربوية، لأن نسبة عدد مشرفي الأنشطة التربوية في المحافظة الشمالية أكبر من المحافظات الأخرى، نظراً للعدد الكبير لمدارس المحافظة الشمالية لحجمها كمنطقة عن غيرها من المحافظات، إلى جانب اهتمام مشرفي الأنشطة في هذه المحافظة بالأنشطة التربوية بعملية التطوير في الأنشطة التربوية بمجالاتها المتنوعة، التي يفضلون ممارستها في المدرسة عن المرافق الأخرى نظراً لطبيعة المحافظة القروية ولإيمانهم بأهمية الأنشطة التربوية لتلاميذ المرحلة الابتدائية بمختلف مجالاتها.

رابعاً: متغير عدد سنوات الخبرة في الإشراف على الأنشطة التربوية:

يتضح من جدول(٧) والشكل (٩) أن:

جدول (٧) توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

م	المحافظة	أقل من ٥ سنوات		أكثر من ٥ وأقل من ١٠ سنوات		من ١٠ سنوات وأكثر	
		العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
١	الجنوبية	١	%٠.٧٨	٤	%٣.١٢	٣	%٢.٣
٢	العاصمة	٤	%٣.١٢	٥	%٣.٩	٣	%٢.٣
٣	المحرق	٦	%٤.٦	٩	%٧.٠٣	٥	%٣.٩
٤	الشمالية	١١	%٨.٥	٩	%٧.٠٣	١٥	%١١.٧
٥	الوسطى	١٢	%٩.٣	٢٠	%١٥.٦	٢١	%١٦.٤
-	الاجمالي	٣٤	%٢٦.٦	٤٧	%٣٦.٧	٤٧	%٣٦.٧



شكل (٩) توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

نسبة مشرفي الأنشطة التربوية الذين لديهم سنوات خبرة (أكثر من٥ سنوات وأقل من ١٠ سنوات) والمشرفين الذين لديهم سنوات خبرة (من ١٠ سنوات فأكثر) جاءت نسبتهم متساوية إذ بلغت (٣٦.٧%) حيث كانت أعلى من نسبة مشرفي الأنشطة التربوية الذين كانت سنوات الخبرة لديهم(أقل من ٥ سنوات) والتي بلغت نسبتهم (٢٦.٦%)، كما سجلت نسبة مشرفي الأنشطة التربوية الذين لديهم سنوات خبرة (أكثر من٥ سنوات وأقل من ١٠ سنوات) و المشرفين الذين لديهم سنوات خبرة (من ١٠ سنوات فأكثر) في المحافظة الوسطى أعلى من بقية المحافظات حيث بلغت نسبت الفئة الأولى في المحافظة الوسطى (١٥.٦%)، تلتها المحافظة الشمالية ومحافظة المحرق التي سجلت نسبة متساوية بلغت(٧.٣%)، وبعدها محافظة العاصمة التي بلغت نسبتها(٣.٩%)، وأقلها نسبة في هذه الفئة المحافظة الجنوبية التي بلغت نسبتها(٣.١٢%)، أما نسبة الفئة الثانية (من ١٠ سنوات فأكثر) جاءت نسبتهم في المحافظة الوسطى أعلى من بقية المحافظات كما سابقتها حيث بلغت نسبتها(١٦.٤%)، بينما سجلت في المحافظة الشمالية منها نسبة بلغت(١١.٧%)، وبعدها محافظة المحرق التي بلغت نسبتها(٣.٩%)، وأقلها نسبة في هذه الفئة في محافظة العاصمة والجنوبية التي سجلت نسبة متساوية بلغت (٢.٣%)، كما سجلت الفئة (أقل من ٥ سنوات) في المحافظة الوسطى أعلى نسبة لها بلغت(٩.٣%)، وبعدها المحافظة الشمالية التي بلغت نسبتها(٨.٥%)، وبعدها محافظة المحرق التي بلغت نسبتها(٤.٦%) وتلتها محافظة العاصمة التي بلغت نسبتها(٣.١٢%) وأقلها نسبة في هذه الفئة في المحافظة الجنوبية التي بلغت نسبتها(٠.٧٨%).

مما سبق يعني أن أفراد العينة من مشرفي الأنشطة التربوية من فئة (أكثر من ٥سنوات وأقل من ١٠ سنوات) وفئة (من ١٠ سنوات فأكثر) كان لهم تأثير كبير في تحديد الاحتياجات التدريبية للتنمية المهنية لهم في مجال الأنشطة التربوية، وذلك للخبرات الطويلة والقديمة في هذا المجال والذين يحتاجونها إلى نوع من التطوير والتحديث في برامجهم ومعارفهم في هذا المجال بخلاف الفئة (أقل من ٥ سنوات) والتي تعتبر حديثة العهد في العملية التربوية وفي مجال الأنشطة

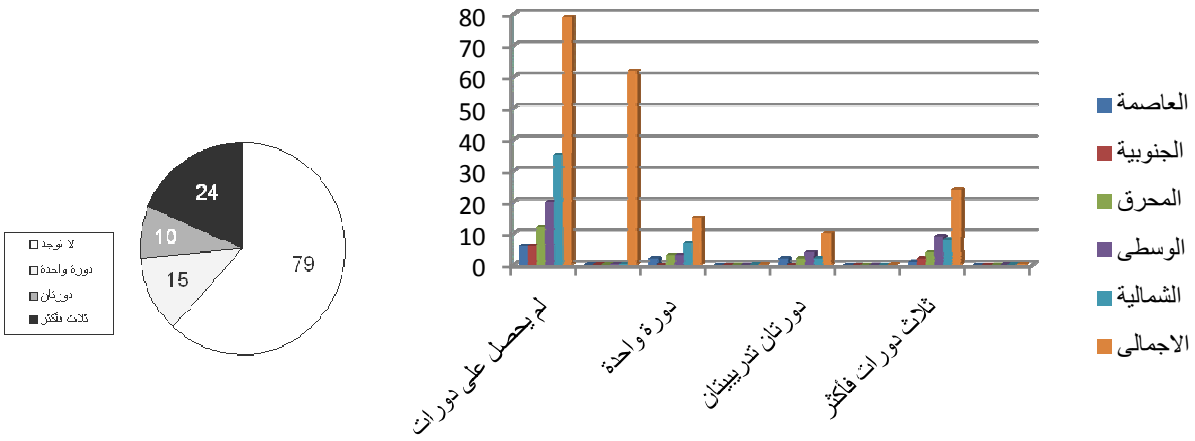
التربوية ولديها من المعارف والمهارات الحديثة أكثر من غيرها من الفئات الأخرى لهذا المجال الذي يمكنها الإشراف عليه بالأساليب والمعارف الحديثة المتطورة، كما نجد في المقابل أن نسبة المشرفين في المحافظة الوسطى في كل الفئات الثلاث كان لهم تأثير أكبر من غيرهم من المحافظات الأخرى في تحديد الاحتياجات التدريبية لهم للتنمية المهنية في مجال الأنشطة التربوية، وذلك بسبب العدد الكبير من المشرفين في المحافظة الوسطى، نظراً لكم الأنشطة التربوية التي تقوم بها لقربها من وزارة التربية والتعليم التي تستعين بها في أغلب برامجها والتي كان لها تأثير كبير في تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفين، إلى جانب حاجتهم إلى البرامج والمعارف الحديثة في هذا المجال نظراً لاهتمام هذه المجموعة في هذه المحافظة بالأنشطة التربوية في مختلف مجالاتها بشكل كبير في مدارسها.

خامساً: متغير عدد الدورات التدريبية في مجال الإشراف على الأنشطة التربوية:

يتضح من جدول (٨) والشكل (١٠) أن:

جدول (٨) توزيع العينة حسب الدورات التدريبية في مجال الأنشطة التربوية

م	المحافظة	لم يحصل علي دورات		دورة واحدة		دورتان تدريبيتان		ثلاث دورات فأكثر	
		العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
١	العاصمة	٦	%٤.٦	٢	%١.٥	٢	%١.٥	١	%٠.٧٨
٢	الجنوبية	٦	%٤.٦	٠	%٠	٠	%٠	٢	%١.٥
٣	المحرق	١٢	%٩.٣	٣	%٢.٣	٢	%١.٥	٤	%٣.١٢
٤	الوسطي	٢٠	%١٥.٦	٣	%٢.٣	٤	%٣.١٢	٩	%٧.٠٣
٥	الشمالية	٣٥	%٢٧.٣	٧	%٥.٤	٢	%١.٥	٨	%٦.٢٥
-	الاجمالى	٧٩	٦١.٧	١٥	%١١.٧	١٠	%٧.٨	٢٤	%١٨.٨



شكل (١٠) توزيع العينة حسب الدورات التدريبية

نسبة مشرفي الأنشطة التربوية الذين لم يحصلوا على دورات تدريبية بلغت (٦١.٧%) وهي أعلى نسبة سجلت ويليها نسبة المشرفين الذين حصلوا على ثلاث دورات فأكثر والتي جاءت نسبتهم (١٨.٨%) وبعدها المشرفين الذين حصلوا على دورة واحدة بلغت نسبتهم (١١.٧%)، وأقلها نسبة

المشرفين الذين حصول على دورتين بلغت نسبتهم(٧.٨%)، كما هو مبين في الجدول (٨)، مما سبق يعني أن مشرفي الأنشطة التربوية الذين لم يحصلوا على دورات تدريبية كان لهم التأثير الأكبر في تحديد الاحتياجات التدريبية للتنمية المهنية لهم في مجال الأنشطة التربوية لحاجتهم للتطوير في الأنشطة التربوية وفق المستجدات والمعارف الحديثة في هذا المجال.

كما نجد أن من مشرفي الأنشطة التربوية الذين (لم يحصلوا على دورات تدريبية) والذين (حصلوا على دورة واحدة فقط) كانت نسبتهم أعلى في المحافظة الشمالية إذ بلغت نسبتهم في الفئة الأولى(٢٧.٣%)، وتلتها في النسبة المحافظة الوسطى التي بلغت نسبتها(١٥.٦%)، وبعدها محافظة المحرق التي بلغت نسبتها(٩.٣%) وأقلها نسبة سجلت في محافظة العاصمة والجنوبية التي سجلت نسبة متساوية بلغت(٤.٦%)، أما الفئة الثانية فقد سجلت في المحافظة الشمالية نسبة بلغت (٥.٤%)، تلتها المحافظة الوسطى والمحرق التي سجلت نسبة متساوية بلغت(٢.٣%)، وأقلها نسبة في محافظة العاصمة التي بلغت نسبتها (١.٥%)، بينما المحافظة الجنوبية لم تسجل أي نسبة من العينة التي (لم تحصل على دورة واحدة).

مما سبق يعني أن مشرفي الأنشطة التربوية في المحافظة الشمالية في الفئتين السابقتين كان لهم تأثير أكبر من غيرهم من المحافظات في تحديد الاحتياجات التدريبية لهم للتنمية المهنية في مجال الأنشطة التربوية، وذلك للعدد الكبير من المشرفين في الفئتين الأوليتين في المحافظة الشمالية نظراً لحجم عدد المدارس الكبير فيها ولحجمها كمنطقة عن غيرها من المحافظات والتي كان لها تأثير كبير في تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفين، إلى جانب حاجتهم إلى البرامج والمعارف الحديثة في هذا المجال نظراً لاهتمام هذه المجموعة في هذه المحافظة بالأنشطة التربوية في مختلف مجالاتها بشكل كبير في مدارسها.

كما سجلت الفئة التي حصلت على(دورتين تدريبيتين) و(ثلاث دورات فأكثر) في المحافظة الوسطى أعلى نسبة من بقية المحافظات حيث بلغت نسبتها في الفئة الأولى منها(٣.١٢%)، وبعدها المحافظة الشمالية والمحرق والعاصمة التي سجلت نسبة متساوية بلغت(١.٥%)، بينما المحافظة الجنوبية لم تسجل أي نسبة فيها، أما الفئة الثانية منها فقد بلغت نسبتها في المحافظة الوسطى(٧.٣%)، وبعدها جاءت المحافظة الشمالية التي بلغت نسبتها(٦.٢٥%)، وبعدها المحرق التي بلغت نسبتها(٣.١٢%)، وتلتها في النسبة المحافظة الجنوبية التي بلغت نسبتها (١.٥%)، وأقلها في النسبة سجلت في محافظة العاصمة التي بلغت نسبتها (٠.٧٨%).

مما سبق يعني أن مشرفي الأنشطة التربوية في المحافظة الوسطى من هاتين الفئتين كان لهم تأثير كبير في تحديد الاحتياجات التدريبية لحاجتهم لها، نظراً لكثافة وتنوع الأنشطة التربوية في

مدارس هذه المحافظة لقربها من وزارة التربية والتعليم التي تستعين بها في أغلب برامجها عن غيرها من المحافظات الأخرى.

٢) عينة حساب صدق وثبات اختبار التحصيل المعرفي (القبلي / البعدي) :

بلغ عدد المشاركين في عينة حساب صدق وثبات الاختبار التحصيلى (٤٠) مشرفًا ومشرفة من مشرفي الأنشطة التربوية من(٣٢) مدرسة ابتدائية تم اختيارهم عشوائياً من محافظات التطبيق الميداني الخمس بمملكة البحرين، وتم استبعادهم من عينة التطبيق الأساسية، وتـم التطبيـق علـى العينة في الفصل الدراسي الثاني من نفس العام(٢٠٠٩-٢٠١٠) بتاريخ، (٢٠١٠/٢/١٤) وذلـك بهدف حساب نسبة التمييز، وسهولة وصعوبة أسئلة الاختبار.

٣) عينة الدراسة للبرنامج التدريبي المقترح(المادة التدريبية):

تم تطبيق البرنامج التدريبي على عينة **(مقصودة)** من مشرفي الأنشطة التربوية بلغـت (٣٤) مشرفًا ومشرفة من (٢٦) مدرسة من المدارس السابقة(*)، والجداول التالية توضح خصائص عينـة البحث:

أ. حسب المحافظة:

جدول (٩) عينة تطبيق البرنامج التدريبي وفقًا للمحافظة

م	المحافظة	عدد المشرفين	
		العدد	النسبة المئوية
١	المحرق	٣	٩ %
٢	العاصمة	٤	١٢ %
٣	الوسطى	١٣	٣٨ %
٤	الشمالية	١٢	٣٥ %
٥	الجنوبية	٢	٦ %
-	الإجمالي	٣٤	١٠٠%

من جدول(٩) يتضح أن عينة تطبيق البرنامج التدريبي جاءت متوافقة إلى حد ما في نسبتها مع مجمل عدد المدارس الابتدائية في كل محافظة من محافظات المملكة الخمس، حيث أن أكثر المدارس الابتدائية تتركز في المحافظة الوسطى ويليها الشمالية ثم العاصمة ثم المحرق وأقلها المحافظة الجنوبية.

* ملحق (١١) ص ٤٨٥ عينة المدارس التي شارك بعض مشرفيها في البرنامج التدريبي المقترح

ب. حسب النوع:

جدول (١٠) عينة تطبيق البرنامج التدريبي وفقًا للنوع

م	النوع	عدد المشرفين	
		العدد	العدد
١	ذكور	١٥	٤٤ %
٢	إناث	١٩	٥٦ %
-	الإجمالي	٣٤	١٠٠%

من جدول(١٠) يتضح أن عينة تطبيق البرنامج التدريبي من المشرفات بلغت(٥٦%) في حين بلغت عينة المشرفين(٤٤%) لأن الإناث يشغلن عدداً أكبر في المدارس الابتدائية، ذلك لتدريس مشرفات في مدارس البنين الابتدائية لوجود نظام الفصل في هذه المرحلة التعليمية، حيث إن مجمل عدد المدارس الابتدائية للبنين(٥٧) مدرسة، منها (٢٧) مدرسة هيئة تعليمية من الذكور، و(٣٠) مدرسة هيئة تعليمية من الإناث، إلى جانب عدد المدارس الابتدائية للبنات (٥٤) مدرسة أي أن المدرسات الإناث يشغلن(٨٧) مدرسة ابتدائية، في مقابل الذكور الذين يشغلون(٢٧) مدرسة ابتدائية بنين من مجمل المدارس الابتدائية الكلي البالغ عددها (١١١)مدرسة ابتدائية.

ج. حسب التخصص:

جدول (١١) عينة تطبيق البرنامج التدريبي وفقًا للتخصص

م	التخصص	عدد المشرفين	
		العدد	العدد
١	علمي	١٤	٤١ %
٢	أدبي	١٧	٥٠ %
٣	تخصصات أخرى	٣	٩ %
-	الإجمالي	٣٤	١٠٠%

من جدول(١١) يتضح أن عينة تطبيق البرنامج التدريبي في التخصص الأدبي بلغت (٥٠%) في حين بلغت في التخصص العلمي(٤١%) عنها من التخصصات الأخرى، وذلك لأن كل من يتولى مهمة الإشراف على الأنشطة التربوية في المرحلة الابتدائية يكون من التخصص الأدبي، لأن أغلب معلمي نظام الفصل من التخصصات الأدبية فضلاً عن ترشيح الإدارات المدرسية للإشراف على الأنشطة التربوية من معلمي اللغة العربية أو الإسلامية أو الفنية أو الرياضية أو الاجتماعية وغيرها من مواد التخصص الأدبي أكثر من التخصصات العلمية، إلى جانب أن التخصصات الأخرى قليلة التواجد في المرحلة الابتدائية والتي تتواجد بوفرة في المراحل التعليمية الأخرى.

د. حسب سنوات الخبرة:

جدول (١٢) عينة تطبيق البرنامج التدريبي وفقًا لسنوات الخبرة

م	سنوات الخبرة	عدد المشرفين	
		العدد	العدد
١	٥ سنوات فأقل	٤	١٢ %
٢	أكثر من ٥ وأقل من ١٠ سنوات	١٩	٥٦ %
٣	١٠ سنوات فأكثر	١١	٣٢ %
-	الإجمالي	٣٤	١٠٠%

من جدول (١٢) يتضح أن عينة تطبيق البرنامج التدريبي من مشرفي الأنشطة التربوية الذين بلغت سنوات خبرتهم (أكثر من ٥ سنوات وأقل من ١٠ سنوات) في المرتبة الأولى حيث بلغت نسبتهم (٥٦%)، بينما بلغت (٣٢%) لمشرفي الأنشطة التربوية من ذوي الخبرة (١٠ سنوات فأكثر)والتي جاءت في المرتبة الثانية، وفى المرتبة الثالثة بلغت نسبة مشرفي الأنشطة التربوية ذوى الخبرة(من ٥ سنوات فأقل) (١٢%)، والباحثة ترجع ذلك إلى أن الأولى منها بدأت في التمرس في إشرافها على الأنشطة التربوية لتثبيتها في المدارس التي تعمل فيها مما جعلها تحتاج إلى تنمية مهنية في إشرافها على الأنشطة التربوية لمواصلة العمل عليها، بينما الثانية وهي التي تشرف على الأنشطة التربوية (من ١٠ سنوات فأكثر) في المرتبة الثانية ذلك لأنها أصبحت ذات خبرة في إشرافها على الأنشطة التربوية نتيجة الممارسة السنوية لها، بينما الثالثة منها والتي تشرف على الأنشطة التربوية (من ٥ سنوات فأقل) جاءت أقل نسبة لأنها مجموعة غير ثابتة في إشرافها على الأنشطة التربوية والتي تغير نشاط إشرافها من فترة إلى أخرى فضلاً عن تغير عملها من مدرسة إلى أخرى.

ثالثاً: أدوات الدراسة والبرنامج التدريبي المقترح (المادة التدريبية):

اعتمدت الدراسة الحالية على مجموعة من الأدوات لتصميم البرنامج التدريبي المقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين، **وقياس فعاليته وهي:**

١. **قائمة كفايات** مهنية لازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين.
٢. **اختبار التحصيل المعرفي (القبلي/ البعدي)** لقياس مدى فعالية البرنامج التدريبي المقترح لدى مشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين.
٣. **استمارة تقويم** للبرنامج التدريبي المقترح.

وتعرض الباحثة وصفاً مفصلاً لتصميم أدوات الدراسة من حيث تحديد أهدافها، ومصادر بنائها، وإجراءات إعدادها في صورتها المبدئية والنهائية لتصميم البرنامج التدريبي المقترح لمشرفي الأنشطة التربوية(المادة التدريبية) وتطبيقها تمهيداً للحصول على نتائج الدراسة وتفسيرها.

١) بناء قائمة الكفايات المهنية الازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين:

أ- هدف القائمة

هدف القائمة هو تحديد الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة التربوية في المرحلة الابتدائية بمملكة البحرين، والاستفادة منها في تصميم برنامج تدريبي مقترح لمشرفي الأنشطة التربوية، واختبار التحصيل المعرفي (القبلي/ البعدي) لقياس مدى فعالية هذا البرنامج التدريبي المقترح.

ب- مصادر اشتقاق الكفايات المهنية اللازمة لتحديد الاحتياجات التدريبية في القائمة

استعانت الباحثة بمجموعة من المصادر المختلفة لبناء القائمة مثل: الرسائل الجامعية، البحوث التربوية والعلمية، الأدبيات التربوية، المهام التي حددتها إدارات المدارس لمشرفي الأنشطة التربوية.

ج- بناء القائمة في صورتها الأولية

تكونت القائمة في صورتها الأولية من(٩٠) كفاية[*] موزعة على محورين: يضم المحور الأول أربعة مجالات، والمحور الثاني يتضمن ثلاثة مجالات، وكل مجال منها يحتوي عدداً من الكفايات، ويبين جدول(١٣) مجالات قائمة الكفايات في صورتها الأولية لكل محور، وعدد الكفايات الفرعية في كل مجال.

جدول (١٣) مجالات قائمة كفايات تحديد الاحتياجات التدريبية في صورتها الأولية والنسب المئوية لكل مجال

م	المحور	مجال الكفايات	عدد الكفايات	النسبة المئوية داخل المحور	النسبة المئوية إلى الكل
١	الكفايات المهنية العامة	الكفايات التخطيطية	١٤	%٢٢	%١٦
		الكفايات التنظيمية	١٠	%١٥	%١١
		الكفايات التنفيذية	٢٥	%٣٨	%٢٨
		الكفايات التقويمية	١٦	%٢٥	%١٨
	مجموع كفايات المحور		٦٥	%١٠٠	%٧٣
٢	الكفايات المهنية الخاصة	الكفايات المعرفية	١٠	%٤٠	%١١
		الكفايات المهارية	١٠	%٤٠	%١١
		الكفايات الوجدانية	٥	%٢٠	%٥
	مجموع كفايات المحور		٢٥	%١٠٠	%٢٧
م	المجموع الكلي		٩٠	-	%١٠٠

* ملحق (١) ص ٢٨٥ قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في صورتها الأولية

د- صدق وثبات القائمة:

وتوضحها الباحثة كما يلي:

- **صدق القائمة:**

١.**صدق المضمون**: ويقصد به أن كل مفردة من مفردات القائمة تقيس ما وضعت لقياسه وعلى نفس المستوى الذي تقيسه[١]، حيث استخدمت الباحثة صدق المضمون الذي يسمى بالصدق المنطقي أو صدق المحكمين، للتأكد من صدق القائمة، وذلك بعرضها على مجموعة من المحكمين بعدد(٢٢) محكماً [*]، بغرض التعرف على آرائهم في القائمة من حيث: درجة ارتباط كل كفاية من الكفايات بالمحور والمجال الذي تنتمي إليه، ودرجة أهمية كل كفاية بالنسبة لمشرفي الأنشطة التربوية، ودرجة قابلية الكفاية للقياس عند تطبيق الاختبار التحصيلي(القبلي/البعدي) على مشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية، الحذف أو الإضافة، أو تعديل الصياغة، ومدى صحة العبارات ووضوحها، وأن استجابة أفراد العينة (مشرفي الأنشطة التربوية) مدرجة وفق التدرج الثلاثي (أحتاجها، أحتاجها إلى حد ما، لا أحتاجها)، وفى ضوء آراء وتوجيهات المحكمين، قامت الباحثة بتعديل عبارات القائمة، وحذف بعض العبارات غير المناسبة، ونقل بعض العبارات من محور إلى الأخر من محوري القائمة أو من مجال إلى أخر في نفس المحور، كما أضافت لبعض المحاور عدداً من العبارات. واتفق أكثر من(٧٧%) من السادة المحكمين على عبارات القائمة، وقد اعتبر ذلك مؤشراً منطقياً لصدق القائمة، كما شملت القائمة البيانات الأساسية للمفحوصين من حيث المؤهل العلمي (بكالوريوس/ ماجستير/ دكتوراه)، التخصص العلمي(علمي/ أدبي/ آخري)، النوع (ذكر/ أنثى)، عدد سنوات الخبرة في الإشراف على الأنشطة التربوية (٥ سنوات فأقل/ أكثر من ٥ سنوات وأقل من ١٠ سنوات/ ١٠ سنوات فأكثر)، عدد الدورات التدريبية في مجال الإشراف على الأنشطة التربوية (لا يوجد/ دورة واحدة/ دورتان/ ثلاث دورات فأكثر).

٢. **الصدق الذاتي**: وذلك بحساب الجذر التربيعى لمعامل الثبات[٢]، وبلغ معامل الصدق الذاتي للقائمة (٠.٩٥٨) مما يدل على صدق القائمة بنسبة عالية.

---

١. أمين على سليمان، صلاح أحمد مراد: **الاختبارات والمقاييس في العلوم التربوية: خطوات إعدادها وخصائصها**، القاهرة: دار الكتاب الحديث، ٢٠٠٥، ص ٣٥٠.

* . ملحق (٢) ص ٣٠٠ قائمة أسماء الأساتذة المحكمين لقائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة لتحديد الاحتياجات التدريبية.

٢. فؤاد البهى السيد: **علم النفس الاحصائى وقياس العقل البشرى**، القاهرة: دار الفكر العربي، ١٩٩٩، ص ٢٥٨.

ويوضح جدول (١٤) مجالات قائمة الكفايات بعد تعديلات المحكمين والنسب المئوية لكل مجال:

جدول (١٤) مجالات قائمة كفايات تحديد الاحتياجات التدريبية بعد تعديلات المحكمين والنسب المئوية لكل مجال

م	المحور	مجال الكفاية	عدد الكفايات	النسبة المئوية داخل المحور	النسبة المئوية إلى الكل
١	الكفايات المهنية العامة	الكفايات التخطيطية	٢٠	% ٣١	%٢٣
		الكفايات التنظيمية	١٠	%١٦	%١١
		الكفايات التنفيذية	١٨	%٢٨	%٢١
		الكفايات التقويمية	١٦	%٢٥	%١٨
مجموع كفايات المحور			٦٤	%١٠٠	%٧٣.٢٢
٢	الكفاية المهنية الخاصة	الكفايات المعرفية	٩	%٣٩	%١٠.٣٤
		الكفايات المهارية	١١	%٤٨	%١٣
		الكفايات الوجدانية	٣	%١٣	%٣.٤٤
مجموع كفايات المحور			٢٣	%١٠٠	%٢٦.٧٨
م	المجموع الكلي		٨٧	-	%١٠٠

- **ثبات القائمة:**

قامت الباحثة بحساب ثبات القائمة باستخدام طريقة التجزئة النصفية[١]، بعد تطبيق القائمة على عينة استطلاعية قوامها(٣٢) من مشرفي الأنشطة التربوية أي بنسبة (٢٥%) من العينة الأساسية وحساب درجاتهم، إذ تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي(SPSS)، حيث بلغ معامل الثبات للقائمة (٠.٩١٨٢)، مما يعنى أن القائمة ذات نسبة ثبات عالية، ويمكن الاعتماد عليها في تحديد احتياجات مشرفي الأنشطة التربوية، وبذلك أصبحت القائمة في صورتها النهائية[*] جاهزة للتطبيق على عينة التجربة الأساسية، ومنها تم تحديد الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة التربوية، التي بني عليها البرنامج التدريبي المقترح، واختبار التحصيل المعرفي(كما سيرد شرحه في الفصل التالي):

٢) تصميم البرنامج التدريبي المقترح لتنمية الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية:

حاولت الدراسة الحالية تحقيق عدة أهداف أهمها تصميم برنامج تدريبي قائم على الاحتياجات التدريبية الأكثر احتياجاً لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين من الكفايات المهنية للمشرفين التي حددتها قائمة الكفايات المهنية والبالغ عددها (١٣) كفاية كما هو مبين في الجدول(١٥)، وتنميتها من خلال هذا البرنامج الذي تم تصميمه والذي قسم إلى وحدات تدريبية بأهدافها الإجرائية وموضوعاتها التفصيلية والأنشطة التدريبية المقترحة، **ولكن قبل أن تشرع الباحثة في تصميم البرنامج التدريبي المقترح كان أمامها تحديات وهي:**

---

[١].فؤاد أبو حطب، سيد أحمد عثمان، آمال صادق، **التقويم النفسي**، القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية، ١٩٩٩،ص ص ١٠٧- ١١٧.

* ملحق (٣) ص ٣٣٢ قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في صورتها النهائية.

١. أن عدد كفايات التنمية المهنية بقائمة كفايات تحديد الاحتياجات التدريبية في صورتها النهائية (٨٧) كفاية، والتي حددت كفايات الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة التربوية التي سجل الوزن النسبي لها(٠.٧٠) فأعلى من ضمن هذه القائمة والتي بلغ عددها (٥٦) كفاية بلغت نسبتها (٦٤.٣%) من مجمل كفايات القائمة للمحورين منها (٤٠) كفاية من المحور الأول للكفايات المهنية العامة، و(١٦) كفاية من المحور الثاني المتعلق بالكفايات المهنية الخاصة، لذا كان من الصعوبة أن يصمم برنامج تدريبي بهذا الكم من الكفايات في دراسة علمية، نظراً لكم هذه الكفايات وحاجتها إلى فريق بحث وجهد كبير، فضلاً عن عدم موافقة الإدارات المدرسية لتفريغ مشرفي الأنشطة التربوية من مهامهم أكثر من أسبوع، لذا أخذت الباحثة (١٣) كفاية بنسبة (١٥%) كما هو مبين في الجدول (١٥) من مجمل كفايات القائمة صمم عليها البرنامج التدريبي والتي تراوح الوزن النسبي لها مابين (٠.٧٠٥، ٠.٨٠٩).

٢. أن الإدارة المركزية بوزارة التربية والتعليم لن تسمح بتفريغ عدد (١٢٨) من مشرفي الأنشطة التربوية لتطبيق البرنامج التدريبي المقترح أي اختيار(٤) مشرفين من(٣٢) مدرسة ابتدائية في محافظات المملكة الخمس، حيث عدد العينة التي حددتها الباحثة في الصورة الأولية، لذلك قامت الباحثة بتحديد عينة ممثلة بعدد(٦٤) من مشرفي الأنشطة التربوية، ولكن للظروف الإدارية وإجراءاتها التي لم تسمح بهذا العدد، جاءت العينة التي شاركت في البرنامج التدريبي (عينة مقصودة) بعدد(٣٤) من مشرفي الأنشطة التربوية بواقع (مشرف) من (١٨) مدرسة ومشرفين من (٨) مدارس من عدد المدارس البالغ عددها (٢٦) مدرسة ابتدائية من المحافظات الخمس بمملكة البحرين[*].

وفى ضوء ما سبق من محددات، وإمكانيات الباحثة، والوقت المتاح لدى المشرفين قد تم تصميم البرنامج التدريبي للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية بناء على الكفايات المبينة في الجدول(١٥) حسب نسبتها إلى قائمة الكفايات الأساسية والتي تم التوصل إليها[*] لتصميم البرنامج التدريبي، كما يمكن تصميم برامج آخري مستقبلية كمشروعات بحثية آخري لاستكمال تنمية باقي الكفايات المذكورة بالقائمة المشار إليها والبالغ عددها (٤٣) كفاية والتي تشكل نسبة (٤٩.٤%) من مجمل قائمة الكفايات والبالغ عددها (٨٧) كفاية.

---

*. ملحق (١١) ص ٤٨٥ عينة المدارس التي شارك بعض مشرفيها في البرنامج التدريبي.

* ملحق (٣) ص ٣٣٢ قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في صورتها النهائية.

جدول (١٥) عدد الكفايات في كل مجال بالقائمة وعدد الكفايات الداخلة بالبرنامج المقترح.

المحور	المجال	عدد الكفايات بالقائمة	نسبة كفايات كل مجال من كل محور من مجمل كفايات قائمة تحديد الاحتياجات التدريبية	عدد الكفايات التي يتضمنها البرنامج التدريبي	نسبة كفايات كل مجال من كل محور من مجمل كفايات تصميم البرنامج التدريبي	نسبة الكفايات التي يتضمنها البرنامج التدريبي في كل محور من مجمل كفايات تحديد الاحتياجات التدريبية
الأول	الكفايات التخطيطية	٢٠	%٢٢.٩	٣	%٢٣.٠	%٣.٤
	الكفايات التنظيمية	١٠	%١١.٤	٢	%١٥.٣	%٢.٢
	الكفايات التنفيذية	١٨	%٢٠.٦	٣	%٢٣.٠	%٣.٤
	الكفايات التقويمية	١٦	%١٨.٣	٢	%١٥.٣	%٢.٢
	مجموع كفايات المحور	٦٤	%٧٣.٥	١٠	%٧٦.٩	%١١.٤
الثاني	الكفايات المعرفية	٩	%٣%١٠.٤	١	%٧.٦	%١.١
	الكفايات المهارية	١١	%١٢.٦	١	%٧.٦	%١.١
	الكفايات الوجدانية	٣	%٣.٤	١	%٧.٦	%١.١
	مجموع كفايات المحور	٢٣	%٢٦.٤	٣	%٢٣.٠	%٣.٤
المجموع الكلي للكفايات		٨٧	%١٠٠	١٣	١٠٠	%١٥

وفيما يلي شرح لخطوات بناء البرنامج التدريبي المقترح.

أ- أسس بناء البرنامج:

خلصت الباحثة من الدراسات السابقة والإطار النظري بوضع أسس تصميم البرنامج التـدريبي المقترح لمشرفي الأنشطة التربوية، ومن أهم هذه الأسس ما يلي:

أ- تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفين لأنها الأساس الذي يقوم عليه البرنـامج التـدريبي من أجل تحقيق أهداف البرنامج المرجوة، من خلال قائمة الكفايـات المهنيـة اللازمـة لتحديد الاحتياجات التدريبية التي تم التوصل إليها باعتبارها الخطوة الأولى في تصـميم البرنامج الحالي.

ب- الاعتماد على بعض الكفايات البالغ عددها (١٣) كفاية الأكثر احتياجاً لمشرفي الأنشـطة التربوية في المدارس الابتدائية من (٨٧) كفاية حددتها قائمـة الكفايـات المهنيـة وتـم ترجمتها إلى أهداف إجرائية خاصة بالبرنامج التدريبي، ليسهل ملاحظتها وتقويمها.

ج- تناسب محتويات البرنامج التدريبي مع خصائص المشرفين وخبراتهم وميولهم وقدراتهم واحتياجاتهم.

د- احتواء البرنامج التدريبي على أنشطة متنوعة ومشوقة وممتعة للمشرفين، تتعلق بالتنمية المهنية لهم.

ه- احتواء البرنامج التدريبي على أنشطة فردية وجماعية تعاونية وتنافسية، مع تركيزه على المهارات الأساسية والأنشطة الإنمائية التي تفيد المشرف في عمله اليومي.
و- تدرج أنشطة البرنامج من السهل للصعب ومن البسيط إلى المركب ومن المعلـوم إلـى المجهول.
ز- التنوع داخل النشاط الواحد ليتناسب مع مبدأ الفروق الفردية لجميع المشرفين بما يتناسب مع قدراتهم، لتحقيق مبدأ الاستمرارية وبذل مزيد من الجهد في الابتكار والإبداع.
ح- احتواء البرنامج التدريبي على أنشطة توفر فرص نمو مهارات التواصل مـع الآخـرين وتقبل الآخر.
ط- تضمن البرنامج التدريبي على أنشطة توفر فرص التعاون والتفكير الجمـاعي وتكسـب المشرف مهارات القيادة.
ي- احتواء البرنامج التدريبي على أنشطة تنمى مهارات حسن الاختيـار وتحديـد الهـدف والتخطيط لدى المشرف.
ك- توفير البيئة التدريبية السليمة التي تساعد المشرف على تنمية مهاراته الأدائية، وأن يكون هناك نموذجا أدائياً، حتى يحتذي به المشرفين حذواً صحيحاً.
ل- الاستعانة بالوسائل التدريبية المتنوعة والأنشطة المتنوعة الفردية والجماعية.
م- استخدام أساليب تعزيز مختلفة ومصاحبة لأداء المعلمين في الأنشطة التدريبية.

ب- خطوات تصميم البرنامج التدريبي المقترح لمشرفي الأنشطة التربوية:

وقد سار بناء البرنامج التدريبي في خطوات محددة هي كالتالي:

١- تحديد أهداف البرنامج:

إن الخطوة الأولى عند تصميم أي برنامج تدريبي هي تحديد الأهداف التي تعد عصب البرنامج التدريبي، وفعالية البرنامج تعتمد على التحديد الجيد لأهدافه، كما تتوقف عليها طبيعة العمليات اللاحقة في العملية التدريبية، حيث إن "البدء بتحديد الأهداف هو الطريق إلى التخطيط والمدخل الأساسي الذي يمكن من حسن اختيار المحتوى، والمواضيع التدريبية، وطرائق التدريب، وأساليب التقويم، كما يساعد المدرب على حسن التعلم وعلى حسن التعليم والعمل بشكل أفضل"[١].

تعتبر صياغة الأهداف عملية أساسية وصعبة في نفس الوقت فهي أساسية لأن العملية التدريبية تقوم عليها، وهي صعبة لأنها تحتاج إلى أيد خبيرة لتقوم بها، ويتم أولاً وضع أهداف عامة

١. أكرم الراميني: **تصميم البرامج التدريبية وأساليب الكشف عن الاحتياجات التدريبية**، مسقط: المديرية العامة للمناهج والتدريب، ٢٠٠٠، ص٣٥.

للبرنامج، ثم يتم تحويل هذه الأهداف العامة إلى أهداف سلوكية إجرائية تصاغ لكل وحدة من وحدات البرنامج الكلي[1].

وتمثلت أهداف البرنامج في هدف عام وأهداف سلوكية وهي كالتالي:

أ- الهدف العام:

يمثل مخرجات البرنامج التدريبي، وما يسعى البرنامج إلى تحقيقه ويتمثل في الآتي:

تنمية بعض الكفايات المهنية التي تحدد الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين.

ب- الأهداف السلوكية(الإجرائية):

تم اشتقاق الأهداف السلوكية للبرنامج من الهدف العام له، وقد روعي في صياغة هذه الأهداف مجموعة من الأسس والضوابط المرتبطة بصياغة الأهداف الإجرائية مثل:

١. أن تكون قابلة للقياس حتى يسهل ملاحظتها وتقويمها.

٢. أن تكون واضحة ومحدده ليسهل اختيار المحتوى المناسب لتحقيقها.

٣. أن تكون واقعية ممكنة التحقق وتقتصر على ناتج تعليمي واحد.

٤. أن تركز على سلوك المتدرب، وليس عمليات التدريب.

وقد قامت الباحثة بصياغة أهداف إجرائية لكل كفاية من الكفايات المطلوب تنميتها بصورة يمكن قياسها وملاحظتها، وبذلك تمكنت الباحثة من تنظيم البرنامج، واختيار محتوياته وتنظيمها. وقد أدرجت هذه الأهداف في بداية كل وحدة تدريبية من وحدات البرنامج التدريب[*].

٢- محتوى البرنامج وتنظيمه:

المحتوى هو الترجمة الفعلية لأهداف البرنامج السلوكية التي سبق تحديدها، ويفترض أن تتحقق من خلال المرور بخبرات البرنامج وفق طريقة التعلم المباشر الجماعي، لذا فقد اهتمت الباحثة بأن يكون محتوى البرنامج التدريبي متلائماً، ومحققاً للأهداف السلوكية، وقد روعي في المحتوى التدريبي أن يكون:

أ- منسجماً مع الأهداف التي تم تحديدها، وقادراً على تحقيقها.

ب- قابلاً للتدريب بأسلوب الوحدات التدريبية من خلال بعض الأساليب التدريبية، ويراعى الفروق الفردية للمتدربين.

ج- مشتملاً لكافة جوانب الكفاية المراد تنميتها من خلال التدريب.

---

١. أحمد الخطيب: منهجية النظم في تحديد الاحتياجات التدريبية ونماذجها، قطر: **التربية**، اللجنة الوطنية للتربية والثقافة والعلوم، ع٨٩، ١٩٨٩، ص١١٢.

* ملحق (٥) ص ٣١٢ البرنامج التدريبي.

تم تنظيم المحتوى على هيئة وحدات تدريبية، تختص كل وحدة بكفاية من الكفايات المطلوب تنميتها، وقد تكونت كل وحدة تدريبية لكل كفاية من:

١. الأهداف السلوكية.
٢. الفنيات المستخدمة
٣. الأدوات والوسائط المطلوبة
٤. المحتوى
٥. الأنشطة التدريبية
٦. التقويم اليومي

وقد راعت الباحثة في كل وحدة تدريبية أن:

١. يكون المحتوى مرتباً ترتيباً منطقياً.
٢. تشتمل على أنشطة، تساعد على تحقيق الأهداف.
٣. تشتمل على تقويم يومي للبرنامج.
٤. كل جزئية فيها محددة الزمن.
٥. تكون متضمنة قراءات خارجية من المراجع والمصادر وذلك في نهاية عدد من الوحدات التدريبية للمجال الذي يحتوي على الكفايات الأكثر احتياجاً لمشرفي الأنشطة التربوية، والتي يمكن أن تفيد المتدرب وتساعد على دعم ما تعلمه في الوحدات التدريبية لكل مجال.

٣- أساليب تدريب البرنامج.

عندما قامت الباحثة بتتبع بعض الدراسات السابقة التي عنيت بتنمية الكفايات في البرامج التدريبية، لاحظت أن أغلب الدراسات السابقة استخدمت التدريب المباشر الجماعي بأسلوب المحاضرة والمناقشة والعصف الذهني ومجموعات العمل الصغيرة، حيث أظهرت هذه الدراسات نجاح الأساليب التي اختيرت في تنمية الكفايات، مما شجع الباحثة على استخدام هذه الأساليب في تنفيذ البرنامج، علاوة على مزايا تقسيم البرنامج التدريبي إلى وحدات تدريبية والتي تم ذكرها في الإطار النظري للدراسة، وبالتالي فإن أساليب تنفيذ البرنامج تنوعت بين أساليب التعلم المباشر الجماعي مثل المحاضرة، والعصف الذهني، ومجموعات العمل الصغيرة، مع إتباع الباحثة المرونة أثناء تنفيذ البرنامج لتعزيزه بطرق أخرى إذا احتاج الأمر.

٤- أنشطة البرنامج:

وهي أنشطة تدريبية أعدتها الباحثة في داخل كل وحدة تدريبية لكل كفاية، بهدف تحقيق الأهداف المحددة للمحتوى، ويتم تنفيذها من خلال أسلوب مجموعات العمل الصغيرة.

٥- التقويم:

عملية التقويم في هذا البرنامج هي عملية مستمرة أثناء تنفيذه، حيث أعدت الباحثة:

١. اختبار التحصيل المعرفي(القبلي/ البعدي) للجوانب المعرفية للكفايات التي تم التدريب عليها، يتم تطبيقه قبل البدء في تنفيذ البرنامج التدريبي المقترح، وبعد الانتهاء من تطبيقه، بهدف قياس فعالية هذا البرنامج. (سيتم شرحه فيما بعد)

٢. استمارة تقويم يومي تضمنت التقييم على محتوى اليوم التدريبي، وآلية التدريب، ومدى ترابط المحتوى التدريبي، ومناسبة وقت العرض، والأنشطة التدريبية، توزع في نهاية كل يوم تدريبي، مع الأخذ في الاعتبار بتعليقات المتدربين مشرفي الأنشطة التربوية للاستفادة منها كتغذية راجعة لليوم الثاني.

٣. استمارة تقويم نهاية البرنامج التدريبي تضمنت مجموعة من العناصر منها: وضوح أهداف البرنامج، والمادة التدريبية، والاستراتجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة، والوسائل والتقنيات المستخدمة، والترتيبات والخدمات المقدمة، لمعرفة مدى نجاح آليات تنفيذ البرنامج التدريبي.

٦- ضبط البرنامج:

بعد الانتهاء من بناء البرنامج التدريبي الذي يحتوى على(١٣) وحدة تدريبية، عرضته الباحثة على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (١٧) محكماً[*]، ليبدوا برأيهم فيما يتعلق بالأمور التالية:

١. انتماء الأهداف الإجرائية لهدف البرنامج العام وشموليتها وسلامة صياغتها.
٢. مناسبة المحتوى للأهداف.
٣. مدى قابلية المحتوى للتطبيق.
٤. التنظيم والصياغة العامة لمحتوى البرنامج.
٥. الزمن المقترح لكل وحدة تدريبية للكفايات.
٦. مناسبة البرنامج للمتدربين.
٧. صلاحية الأنشطة والوسائل التدريبية لتنمية الكفايات المهنية.
٨. مناسبة أساليب التقويم المقترحة للأهداف والمادة التدريبية.
٩. صحة الصياغة اللغوية لعبارات التقويم.
١٠. مدى ارتباط أسئلة التقويم بالأهداف وقياس مدى تحقيقها

* ملحق (٩) ص ٤٧٢ قائمة أسماء الأساتذة المحكمين للبرنامج التدريبي والاختبار التحصيلي.

وفى ضوء آراء المحكمين وتعليقاتهم قامت الباحثة بإجراء التعديلات المطلوبة، وبذلك أصبح البرنامج جاهزاً للتطبيق على عينة الدراسة.

٧- تطبيق البرنامج:

بعد الانتهاء من ضبط البرنامج وإدخال التعديلات عليه أصبح البرنامج التدريبي جاهزاً للتطبيق، وبعدها قامت الباحثة باتخاذ الإجراءات الرسمية في المخاطبات، ذلك بمخاطبة من معهد الدراسات العربية بالقاهرة إلى مركز البحوث التربوية والتطوير بوزارة التربية والتعليم بالبحرين لتسهيل مهمة الباحثة في التطبيق، ومنه تم توجيه رسالة إلى إدارة الخدمات الطلابية بالوزارة ومنها إلى إدارة التعليم الابتدائي لمخاطبة إدارات المدارس الابتدائية المرشحة لتنفيذ البرنامج(*)، وذلك بهدف توفير عينة الدراسة للمشاركة في البرنامج خلال مدة تنفيذه.

استغرق تطبيق البرنامج مدة سبعة أيام متواصلة في الفصل الدراسي الثاني (٢٠٠٩-٢٠١٠) في الفترة من (٢١- ٢٩ مارس ٢٠١٠) فيما عدا الإجازة الأسبوعية، ففي اليوم الأول منه خصص للتعارف بالعينة وكسر الجمود معها، وشرح طبيعة وتفاصيل البرنامج، والهدف منه، وتوضيح المدة الزمنية للبرنامج، ومحتواه، وأساليب تنفيذه، إلى جانب تطبيق الاختبار التحصيلي قبل بداية التدريب على الوحدات التدريبية في البرنامج التدريبي المقترح خلال الأيام الخمسة التالية من تاريخ (٢٢- ٢٨ مارس ٢٠١٠) حيث خصص لكل يوم مجال واحد من المجالات من كل محور من المحاور الرئيسة كما هو مبين في الأجندة الزمنية للبرنامج(**)، وفي اليوم الأخير من البرنامج التدريبي تم التقويم النهائي للبرنامج، وتطبيق الاختبار التحصيلي بعدياً، مع تكريم العينة المشاركة.

٣) بناء اختبار التحصيل المعرفي (القبلي / البعدي):

خطوات بناء الاختبار:

١- الهدف من الاختبار:

يهدف الاختبار إلى قياس مستوى التحصيل المعرفي المرتبط بالبرنامج التدريبي لتنمية بعض كفايات الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين، ومنها إلى قياس مدى فعالية البرنامج التدريبي المقترح.

---

* ملحق (١٠) ص ٤٧٤ المخاطبات الرسمية لتطبيق البرنامج.

** ملحق (٥) ص ٣١٢ البرنامج التدريبي.

٢- مصادر بناء الاختبار:

استندت الباحثة إلى عدد من الأدبيات والدراسات المهتمة بأساسيات بناء الاختبار التحصيلي، والمحتوى المعرفي الخاص بالكفايات المتضمنة بالبرنامج التدريبي.

٣- إعداد الصورة المبدئية لاختبار التحصيل المعرفي:

قامت الباحثة بإعداد الصورة الأولية لاختبار التحصيل المعرفي(القبلي/ البعدي)، وقد راعت فيها الآتي:

أ- التسلسل في الكفايات عند وضع أسئلة الاختبار بناء على المجال الذي تنتمي إليه تحت كل محور رئيس في محتوى البرنامج التدريبي.

ب- اعتمدت الباحثة على نمطين من الأسئلة وهما الاختيار من متعدد، وأسئلة الصواب والخطأ لكل كفاية من الكفايات التي يقوم عليها البرنامج التدريبي[١].

ج- تنوع مفردات الاختبار لأفراد العينة بين سهولة الأسئلة وتعقيداتها[٢]حتى لا تقلل من نسبة الثبات للاختبار.

د- كتابة تعليمات الاختبار للعينة والتي تعد ذات أهمية كبيرة لتحديد إدارة الاختبار مع تجنب التعليمات الطويلة وصياغتها، وتحديد زمن الإجابة بناء على هدف الاختبار[٣].

ه- إعداد نموذج للإجابات الصحيحة للاختبار كمفتاح تصحيح له، مع تحديد درجات التصحيح[*].

و- صيغ محتوى الاختبار في صورته الأولية والذي تضمن(١٣٠) سؤالاً بواقع ١٠ أسئلة لكل كفاية منها خمسة أسئلة من نمط الاختبار من متعدد، وخمسة أخرى من نمط الصواب والخطأ، وتم عرض الاختيار في صورته المبدئية على مجموعة من المحكمين مرفقا بالبرنامج التدريبي المقترح، وقد تم إجراء التعديلات المطلوبة.

ز- قبل تطبيق الاختبار على العينة الأساسية للدراسة، قامت الباحثة بالتحقق من صلاحية الاختبار للتطبيق بتطبيقه على عينة استطلاعية عددها (٤٠) من مشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين، تم استبعادهم من العينة الأساسية للتجربة - بهدف حساب الخصائص السيكومترية لها.

---

١. خير الدين علي عويس، **دليل البحث العلمي**، القاهرة: دار الفكر العربي، ١٩٩٩، ص٥٧.

٢. خير الدين علي عويس، **مرجع سابق**، ١٩٩٩، ص٥٨.

٣. خير الدين علي عويس، **مرجع سابق**، ١٩٩٩، ص٦٠-٦١.

* ملحق (٧) ص ٤٥٠ اختبار التحصيل المعرفي (القلي/ البعدي) في صورته النهائية مع مفتاح التصحيح.

أولاً: معاملات الصعوبة والتمييز لأسئلة الاختبار:

في ضوء نتائج تصحيح استجابات أفراد عينة الدراسة تم تحديد الخصائص السيكومترية للاختبار؛ تم حساب معامل الصعوبة لكل سؤال من أسئلة الاختبار وفق المعادلة التالية: **(معامل الصعوبة=١ - معامل السهولة "مجموع الإجابات الصحيحة÷العدد الكلي للعينة" ×١٠٠**[١]، ومعامل التمييز حسب المعادلة التالية: **(مجموع الإجابات الصحيحة في الفئة العليا- مجموع الإجابات الصحيحة في الفئة الدنيا÷ مجموع الدرجات العالية على مجموع الدرجات الدنيا × نصف الدرجة العليا)**[٢]**،** والجدول التالي يوضح قيم معاملات الصعوبة، ومعاملات التمييز لأسئلة الاختبار التحصيلي:

[١]. أحمد الطيب: **التقويم والقياس النفسي والتربوي**، اسكندرية: المكتب الجامعي، ١٩٩٩، ص٢٤٢.
[٢]. أحمد الطيب، **المرجع السابق**، ١٩٩٩، ص٢٣٧.

جدول (١٦) معاملات الصعوبة والتمييز لأسئلة الاختبار التحصيلي

م	الكفاية	أسئلة الاختيار من المتعدد			أسئلة الصواب والخطأ		
		رقم المفردة	معامل الصعوبة	معامل التمييز	رقم المفردة	معامل الصعوبة	معامل التمييز
١	معرفة المستجدات التكنولوجية وكيفية توظيفها في الأنشطة التربوية	١	٠.٧٧	٠.٤٠	١	٠.٤٥	٠.٥٥
		٢	٠.٤٥	٠.٨٠	٢	٠.٤٥	٠.٥٦
		٣	٠.٦٨	٠.٦١	٣	٠.٧٥	٠.٥٠
		٤	٠.٥٢	٠.٨١	٤	٠.٦٥	٠.٣٣
		٥	٠.٦٠	٠.٦٣	٥	٠.٩٥	٠.١٣
٢	توفير بدائل متنوعة للأنشطة التربوية بما يخدم تنفيذ الخطة	١	٠.٨٠	٠.٢٣	١	٠.٥٧	٠.٨٠
		٢	٠.٩٠	٠.١٢	٢	٠.٩٣	٠.٢٦
		٣	٠.٤٨	٠.٥٧	٣	٠.٧٥	٠.٦٦
		٤	٠.٥٠	٠.٣١	٤	٠.٧٥	٠.٥١
		٥	٠.٧٢	٠.٥٢	٥	٠.٥٠	٠.٣٣
٣	توزيع الميزانية المخصصة للأنشطة التربوية بما يتلاءم مع برامج كل نشاط	١	٠.٤٨	٠.٣٠	١	٠.٩٥	٠.٠١
		٢	٠.٦٠	٠.٦٢	٢	٠.٩٥	٠.٠١
		٣	٠.٦٥	٠.٣٣	٣	٠.٧٣	٠.٣٠
		٤	٠.٣٢	٠.٢٨	٤	٠.٧٧	٠.٢٥
		٥	٠.٢٧	٠.٣٨	٥	٠.٤٥	٠.٥٧
٤	تنظيم خطوات العمل بما يكفل عدم الازدواجية	١	٠.٨٠	٠.٥٠	١	٠.٨٠	٠.٢٢
		٢	٠.٥٠	٠.٨٢	٢	٠.٩٣	٠.١٠
		٣	٠.٦٢	٠.٢٣	٣	٠.٧٨	٠.٥٢
		٤	٠.٧٢	٠.٤٠	٤	٠.٧٣	٠.٣٢
		٥	٠.٦٣	٠.٣٣	٥	٠.٧٧	٠.٢٥
٥	تنظيم خطوات العمل بما يحقق الانسجام وعدم التداخل	١	٠.٦٣	٠.٨٠	١	٠.٦٥	٠.٨٠
		٢	٠.٦٠	٠.٨٠	٢	٠.٧٠	٠.٣٣
		٣	٠.٥٨	٠.٢٦	٣	٠.٧٣	٠.٦٠
		٤	٠.٧٠	٠.٨٠	٤	٠.٦٥	٠.٨٠
		٥	٠.٦٥	٠.٧٠	٥	٠.٨٧	-٠.٠٧
٦	اكتشاف الموهوبين في الأنشطة التربوية	١	٠.٧٧	٠.٤٢	١	٠.٩٠	٠.١٠
		٢	٠.٨٠	٠.٢٢	٢	٠.٧٣	٠.٢٤
		٣	٠.٤٨	٠.٨٣	٣	٠.٦٣	٠.٨٠
		٤	٠.٥٢	٠.٥٣	٤	٠.٦٨	٠.٧٠
		٥	٠.٧٠	٠.٤٢	٥	٠.٩٧	-٠.٠٨
٧	صقل قدرات ومواهب التلاميذ في الأنشطة التربوية	١	٠.٧٧	٠.٣٢	١	٠.٧٧	٠.٣٠
		٢	٠.٧٥	٠.٢٧	٢	٠.٩٢	-٠.٠٨
		٣	٠.٧٢	٠.٢٦	٣	٠.٧٧	٠.٤٠
		٤	٠.٦٨	٠.٨٠	٤	٠.٧٢	٠.٢٢
		٥	٠.٦٠	٠.٨٠	٥	٠.٧٠	٠.٣٢
٨	تشجيع التلاميذ على الإبداع والابتكار في الأنشطة التربوية	١	٠.٦٥	٠.٧٠	١	٠.٧٠	٠.٣٠
		٢	٠.٨٠	٠.٤٢	٢	٠.٧٥	٠.٢٢
		٣	٠.٧٥	٠.٨٠	٣	٠.٨٠	٠.٥٠
		٤	٠.٦٨	٠.٦٠	٤	٠.٦٥	٠.٣٣
		٥	٠.٧٨	٠.٤٠	٥	٠.٥٥	١.٠٠
٩	معرفة أساليب الإشراف على الأنشطة التربوية	١	٠.٧٥	٠.٢٢	١	٠.٨٠	٠.٣٠
		٢	٠.٦٠	٠.٨٠	٢	٠.٥٥	٠.٨٢
		٣	٠.٧٢	٠.٨٠	٣	٠.٨٠	٠.٤٠
		٤	٠.٥٥	١.٠٠	٤	٠.٨٠	٠.٥٠
		٥	٠.٧٢	٠.٨٠	٥	٠.٥٥	١.٠٠
١٠	التدريب على كيفية استخدام الإسعافات الأولية	١	٠.٧٨	٠.٣٠	١	٠.٧٥	٠.٣٠
		٢	٠.٧٧	٠.٦٠	٢	٠.٧٥	٠.٢٦
		٣	٠.٧٠	٠.٦٠	٣	٠.٩٥	٠.١٠
		٤	٠.٦٨	٠.٦٠	٤	٠.٧٨	٠.٢٣
		٥	٠.٧٥	٠.٧٠	٥	٠.٧٠	٠.٤٠
١١	تعزيز دافعية التلاميذ للمشاركة في الأنشطة التربوية	١	١.٠٠	٠.٠٠	١	١.٠٠	٠.٠٠
		٢	٠.٧٠	٠.٨٠	٢	٠.٧٣	٠.٢٦
		٣	٠.٧٧	٠.٢٨	٣	٠.٧٠	٠.٢٥
		٤	٠.٧٢	٠.٦٠	٤	٠.٧٥	٠.٢٣
		٥	٠.٦٧	٠.٦٠	٥	١.٠٠	٠.٠٠
١٢	تطبيق معايير صادقة وثابتة في تقويم الأنشطة التربوية	١	٠.٦٥	٠.٧٢	١	٠.٦٨	٠.٨٠
		٢	٠.٧٥	٠.٣٠	٢	٠.٨٠	٠.٢٨
		٣	٠.٦٨	٠.٨٠	٣	٠.٧٢	٠.٦٠
		٤	٠.٦٢	٠.٧٦	٤	٠.٧٥	٠.٣٠
		٥	٠.٧٥	٠.٢٧	٥	٠.٧٥	٠.٢٧
١٣	تصميم أدوات يستطيع عن طريقها جمع معلومات معينة عن التلاميذ المشاركين في النشاط	١	٠.٧٠	٠.٢٢	١	٠.٧٥	٠.٤٠
		٢	٠.٧٨	٠.٤٤	٢	٠.٧٢	٠.٦٧
		٣	٠.٧٠	٠.٤١	٣	٠.٦٥	٠.٨٠
		٤	٠.٦٨	٠.٤٠	٤	٠.٧٥	٠.٢٨
		٥	٠.٦٥	٠.٨٠	٥	٠.٧٢	٠.٣٠

من خلال جدول (١٦) السابق يتضح أن هناك بعض الأسئلة في بعـض الكفايـات تميـزت بمعاملات صعوبة عالية أو معامل تمييز منخفض (تم تظليلها على الجدول) وعليه تم استبعاد هـذه الأسئلة وهى كالتالي:

- بالنسبة لأسئلة كفاية (١) "**معرفة المستجدات التكنولوجية وكيفية توظيفها فـي الأنشـطة التربوية":** تم حذف السؤال الخامس من أسئلة الصواب والخطأ المظلل في الجدول السابق، لأنـة لا يتميز بدرجة صعوبة.

- بالنسبة لأسئلة كفاية (٢) "**توفير بدائل متنوعة للأنشطة التربوية بما يخدم تنفيذ الخطـة**": تم حذف السؤال الثاني من أسئلة اختياري من متعدد، وأسئلة الصواب والخطأ المظللان في الجدول السابق، لأنهما لا يتميزان بدرجة صعوبة.

- بالنسبة لأسئلة كفاية (٣) "**توزيع الميزانية المخصصة للأنشطة التربوية بما يـتلاءم مـع برامج كل نشاط**": تم حذف السؤال الأول والثاني من أسئلة الصواب والخطأ المظللان في الجـدول السابق، لأنهما لا يتميزان بدرجة صعوبة.

- بالنسبة لأسئلة كفاية (٤) "**تنظيم خطوات العمل بما يكفل عدم الازدواجيـة**": تـم حـذف السؤال الثاني من أسئلة الصواب والخطأ المظلل في الجدول السابق لأنه لا يتميز بدرجة صعوبة.

- بالنسبة لأسئلة كفاية (٥) "**تنظيم خطوات العمل بما يحقق الانسجام وعدم التـداخل**": تـم حذف السؤال الخامس من السؤال الصواب والخطأ المظلل في الجدول السابق، لأنه لا يتميز بدرجة صعوبة.

- بالنسبة لأسئلة كفاية (٦) "**اكتشاف الموهوبين في الأنشطة التربوية":** تم حـذف السـؤال الأول والخامس من أسئلة الصواب والخطأ المظللين في الجدول السابق، لأنهما لا يتميزان بدرجـة صعوبة.

- بالنسبة لأسئلة كفاية (٧) "**صقل قدرات ومواهب التلاميذ في الأنشطة التربوية**": تم حـذف السؤال الثاني من أسئلة الصواب والخطأ المظلل في الجدول السابق، لأنه لا يتميز بدرجة صعوبة.

- بالنسبة لأسئلة كفاية (٨) "**تشجيع التلاميذ على الإبداع والابتكار في الأنشطة التربوية**": تم حذف السؤال الخامس من أسئلة الصواب والخطأ المظلل في الجدول السابق، لأنه لا يتميز بدرجـة تمييز.

- بالنسبة لأسئلة كفاية (٩) "**معرفة أساليب الإشراف على الأنشطة التربويـة**": تـم حـذف السؤال الرابع من أسئلة اختياري من متعدد، والسؤال الخامس من الصواب والخطأ المظللـين فـي الجدول السابق، لأنهما لا يتميزان بدرجة تمييز.

- بالنسبة لأسئلة كفاية (١٠) "**التدريب على كيفية استخدام الإسعافات الأولية**": تـم حـذف السؤال الثالث من أسئلة الصواب والخطأ المظلل في الجدول السابق، لأنه لا يتميز بدرجة صعوبة.

- بالنسبة لأسئلة كفاية (١١) "**تعزيز دافعية التلاميذ للمشاركة في الأنشطة التربويـة**": تـم حذف السؤال الأول من أسئلة الاختياري من متعدد، والسؤال الأول والخامس من أسئلة الصـواب والخطأ المظللان في الجدول السابق، لأنهم لا يتميزان بدرجة صعوبة.

- بالنسبة لأسئلة كفاية (١٢) "**تطبيق معايير صادقة وثابتة في تقويم الأنشطة التربويـة**": لا توجد أسئلة محذوفة في الجدول السابق من فرعي الأسئلة، ذلك لأن جميع الأسئلة تميزت بدرجـة صعوبة تراوحت مابين(٠.٦٥ إلى ٠.٨٠).

- بالنسبة لأسئلة كفاية (١٣) "**تصميم أدوات يستطيع عن طريقها جمع معلومات معينة عـن التلاميذ المشاركين في النشاط**": لا توجد أسئلة محذوفة في الجدول السابق من فرعي الأسئلة، ذلك لأن جميع الأسئلة تميزت بدرجة صعوبة تراوحت مابين(٠.٦٥ إلى ٠.٧٨).

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الصعوبة تتراوح بـين (٠.٢٧ و٠.٨٠)، وهـي معاملات مقبولة، باستثناء الأسئلة التي تم حذفها من الجدول السابق.

كما يتضح من قيم معاملات التمييز لأسئلة الاختبار أن أغلب هذه القيم تزيد عن (٠.٢)، مما يشير إلى قدرة الأسئلة على التمييز الجيد والمقبول بين المجموعتين الطرفيتين (المجموعة التي تقع درجاتها في الإرباعي الأعلى للدرجة الكلية للاختبار التحصيلي، والمجموعة التي تقع في الإرباعي الأدنى لنفس الدرجة)، باستثناء (١٧) سؤالاً تم حذفهم.

ثانيًا الخصائص السيكومترية للاختبار:

١- **صدق الاختبار:** تم حساب صدق الاختبار من خلال:

أ- **صدق المحكمين:** تم عرض الاختبار على (١٧) محكماً للحكم على صلاحية الاختبار لما وضع له(*)، ومدى دقة ووضوح العبارات وارتباطها بالمحور الذي تنتمي إليه، حيث طلبت الباحثة من المحكمين إبداء ملاحظاتهم حول فقرات الاختبار من حيث:

١. الصياغة اللغوية: سلامتها، ووضوحها.
٢. مدى انتماء كل سؤال للمجال الذي أدرج فيه.
٣. مدى كفاية فقرات الاختبار لقياس الكفايات المهنية العامة منها والخاصة.
٤. مدى مناسبة الاختبار لمستوى مشرفي الأنشطة التربوية.

وقد أسفر التحكيم عن صلاحية الاختبار لتحقيق الهدف منه، حيث أبدى المحكمون بعض الملاحظات البسيطة كإضافة كلمة إلى سؤال، أو حذف مثلها من سؤال، أو تعديل صياغة سؤال

* ملحق (٩) ص ٤٧٢ قائمة أسماء الأساتذة المحكمين للبرنامج التدريبي والاختبار التحصيلي.

حيث لم تتضمن ملاحظات المحكمين تعديلاً جوهرياً على الاختبار، وقد أجرت الباحثة التعديلات اللازمة للاختبار تمهيداً للتأكد من ثباته.

ب- **صدق المفردات:** تم حساب صدق المفردات (الأسئلة) للاختبار من خلال حساب (معامل ارتباط بيرسون) بين درجة كل سؤال وبين الدرجة الكلية للاختبار، وبين درجة كل سؤال والكفاية التي ينتمي إليها، وأسفرت نتائج المعالجة الإحصائية عن تمتع كفايات الاختبار التحصيلي وأسئلته بدرجة مقبولة من الصدق، حيث كانت قيم معاملات الارتباط لمعظم الأسئلة دالة عند مستوى(٠.٠١)، بينما كانت قيمة معامل الارتباط للأسئلة الأخرى دالة عند مستوى (٠.٠٥)، باستثناء الأسئلة التي ليس لها دلالة كما هو مبين في الجدول التالي والتي تم حذفها، مما يشير لصدق أسئلة الاختبار وصلاحيتها لما وضعت من أجله. وجدول (١٧) يوضح معاملات الارتباط بين درجة السؤال والدرجة الكلية للاختبار، وبين درجة السؤال والدرجة الكلية للكفاية التي ينتمي إليها السؤال:

جدول (١٧) معاملات الارتباط لأسئلة الاختبار

م	الكفاية	أسئلة الاختيار من المتعدد			أسئلة الصواب والخطأ		
		رقم المفردة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بدرجة البعد	رقم المفردة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بدرجة البعد
١	معرفة المستجدات التكنولوجية وكيفية توظيفها في الأنشطة التربوية	١	٠.٣٥٢*	٠.٥١٥**	١	٠.٥١١**	٠.٣١٣*
		٢	٠.٦٩٦**	٠.٥٣٨**	٢	٠.٦٨١**	٠.٤٠٦**
		٣	٠.٥٥٥**	٠.٥٧٩**	٣	٠.٥٧٢**	٠.٣٥٦*
		٤	٠.٧٦٤**	٠.٥٦٣**	٤	٠.٤٤٢**	٠.٣٩٠*
		٥	٠.٥١٩**	٠.٤١١**	٥	-	-
٢	توفير بدائل متنوعة للأنشطة التربوية بما يخدم تنفيذ الخطة	١	٠.٠٨٦	٠.١٣٢	١	٠.٨٦٨**	٠.٧٣٧**
		٢	-	-	٢	-	-
		٣	٠.٦٨٤**	٠.٧١١**	٣	٠.٤٥١**	٠.٣٥٦*
		٤	٠.٧٨٨**	٠.٧٣١**	٤	٠.٦١٥**	٠.٤٥١**
		٥	٠.٤٥٤**	٠.٥٦٤**	٥	٠.٣٥٨**	٠.٣٢٦*
٣	توزيع الميزانية المخصصة للأنشطة التربوية بما يتلاءم مع برامج كل نشاط	١	٠.٤٥٢**	٠.٤٣٤**	١	-	-
		٢	٠.٥٠١**	٠.٣٢٠*	٢	-	-
		٣	٠.٣٣٢*	٠.٦٠٦**	٣	٠.٣٦٠*	٠.٣٤٠*
		٤	٠.٣٨٣*	٠.٧٥٦**	٤	-٠.١٧٧	٠.٢٩٩
		٥	٠.٥٢٩**	٠.٧٩١**	٥	٠.٥٦١	٠.٣٥٧*
٤	تنظيم خطوات العمل بما يكفل عدم الازدواجية	١	٠.٥٩٤**	٠.٧٠٦**	١	٠.٤٥٩**	٠.٣٦١*
		٢	٠.٨٤٤**	٠.٦٦٣**	٢	-	-
		٣	٠.٣٥٧*	٠.٣٦٨*	٣	٠.٥٣٥**	٠.٥١٢**
		٤	٠.٤٦٢**	٠.٥٧٩**	٤	٠.٥٤٠**	٠.٤١٩**
		٥	٠.٤٠٤**	٠.٦٣٠**	٥	٠.٤٦١*	٠.٣٩٢*
٥	تنظيم خطوات العمل بما يحقق الانسجام وعدم التداخل	١	٠.٧٨٠**	٠.٨٨٤**	١	٠.٨٠٢**	٠.٨٦٧**
		٢	٠.٩١١**	٠.٩١٨**	٢	٠.٥٦٤**	٠.٥٢٦**
		٣	٠.٩٦٢**	٠.٩٣٩**	٣	٠.٥٨٨**	٠.٦٩٣**
		٤	٠.٧٣٨**	٠.٨٢٣**	٤	٠.٧٣٨**	٠.٧٧١**
		٥	٠.٧٠٢**	٠.٨٠٣**	٥	-	-
٦	اكتشاف الموهوبين في الأنشطة التربوية	١	٠.٣٨٢*	٠.٤٤٠**	١	-	-
		٢	٠.٥٢٨**	٠.٣٤٨*	٢	٠.٣٢٥*	٠.٤٠٩**
		٣	٠.٧٠١**	٠.٦٩٧**	٣	٠.٧٢٧**	٠.٧٢٧**
		٤	٠.٥٣٦**	٠.٥٩٦**	٤	٠.٧٥٧**	٠.٦٦٢**
		٥	٠.٣٤٦*	٠.٣٤٦*	٥	-	-

م	الكفاية	أسئلة الاختيار من المتعدد			أسئلة الصواب والخطأ		
		رقم المفردة	معامل الارتباط		رقم المفردة	معامل الارتباط	
			بالدرجة الكلية	بدرجة البعد		بالدرجة الكلية	بدرجة البعد
٧	صقل قدرات ومواهب التلاميذ في الأنشطة التربوية	١	٠.٤٣٥**	٠.٤٧٠**	١	٠.٣٣١*	٠.٣٧٠*
		٢	٠.٣٤٩*	٠.٤٥١**	٢	-	-
		٣	٠.٣٨٣*	٠.٤٠٩**	٣	٠.٣٩٧*	٠.٤٧٩**
		٤	٠.٨١٧**	٠.٨٣٩**	٤	٠.٠٢٤	٠.٢٢٩
		٥	٠.٩١١**	٠.٨٢٨**	٥	٠.٣٣٧*	٠.٣٩١*
٨	تشجيع التلاميذ على الإبداع والابتكار في الأنشطة التربوية	١	٠.٨٣٠**	٠.٧٩٩**	١	٠.٥١٤**	٠.٥٢٢**
		٢	٠.٢٧٠	٠.٣٦٦*	٢	٠.٣٧٨*	٠.٤٣٣**
		٣	٠.٧٤٤**	٠.٧٨٥**	٣	٠.٥٦٧**	٠.٦٥٤**
		٤	٠.٧٣٣**	٠.٦٢٠**	٤	٠.٣٩٤*	٠.٣٦٨*
		٥	٠.٤٦٧**	٠.٥١٤**	٥	-	-
٩	معرفة أساليب الإشراف على الأنشطة التربوية	١	٠.٣٣٣*	٠.٤٦٨**	١	٠.٤٧٠**	٠.٥٢٤**
		٢	٠.٩١٣**	٠.٩١٧**	٢	٠.٨١١**	٠.٨١١**
		٣	٠.٧٨٨**	٠.٧٧٣**	٣	٠.٥٥٨**	٠.٦٥٤**
		٤	-	-	٤	٠.٥٧٤**	٠.٦٦١**
		٥	٠.٧١٧**	٠.٧٢٥**	٥	-	-
١٠	التدريب على كيفية استخدام الإسعافات الأولية	١	٠.٤٤١**	٠.٤٧٧**	١	٠.٣٣٣*	٠.٣٥٠*
		٢	٠.٦٤٦**	٠.٦٤٦**	٢	٠.٣٥٨	٠.٤٣٧**
		٣	٠.٧٠١**	٠.٧٦٢**	٣	-	-
		٤	٠.٦٣٦**	٠.٦٤٩**	٤	٠.٣٤١*	٠.٥٩٠**
		٥	٠.٦٢٠**	٠.٧٥٨**	٥	٠.٤٣٧**	٠.٥٩٤**
١١	تعزيز دافعية التلاميذ للمشاركة في الأنشطة التربوية	١	-	-	١	-	-
		٢	٠.٧٩٤**	٠.٨٥١**	٢	٠.٧٠٣**	٠.٣٣٣*
		٣	٠.٤١٢**	٠.٣٣٣*	٣	٠.٤٨٠**	٠.٤١٢**
		٤	٠.٦١٥**	٠.٧٠٧**	٤	٠.٤٧٨**	٠.٣٧٠*
		٥	٠.٦٧٠**	٠.٦٧٠**	٥	-	-
١٢	تطبيق معايير صادقة وثابتة في تقويم الأنشطة التربوية	١	٠.٧٣٠**	٠.٧٨٤**	١	٠.٧٩٦**	٠.٨٠٤**
		٢	٠.٣٤٤*	٠.٤٣٣**	٢	٠.١١٩	٠.١٣٣
		٣	٠.٨٢٧**	٠.٨٨٩**	٣	٠.٦٥٩**	٠.٦٧٥**
		٤	٠.٨٧٦**	٠.٩١١**	٤	٠.٣٥٤*	٠.٣٧٧*
		٥	٠.٣٩٨*	٠.٥٤٤**	٥	٠.٥٧٢**	٠.٣٤٣*
١٣	تصميم أدوات يستطيع عن طريقها جمع معلومات معينة عن التلاميذ المشاركين في النشاط	١	٠.٣٢٧*	٠.٤١٥**	١	٠.٥١٢**	٠.٦٧٣**
		٢	٠.٣٦٣*	٠.٥٢٨**	٢	٠.٥٧٩**	٠.٣٥٧*
		٣	٠.٤٣٣**	٠.٥١٧**	٣	٠.٧١٧**	٠.٦٧١**
		٤	٠.٣٧٩*	٠.٤١٥**	٤	٠.٣٣٤*	٠.٣٢١*
		٥	٠.٨٦١**	٠.٧٣٦**	٥	٠.٣٣٠*	٠.٥١٥**

(*) دال عند مستوى ٠.٠٥ **(**) دال عند مستوى ٠.٠١**

من خلال الجدول السابق يتضح أن هناك بعض الأسئلة في بعض الكفايات تميزت بمعامل ارتباط غير دال عند مستوى (٠.٠٥) (تم تظليلها على الجدول) وعليه تم استبعاد هذه الأسئلة وهى كالتالي:

١- بالنسبة لأسئلة كفاية (٢) "**توفير بدائل متنوعة للأنشطة التربوية بما يخدم تنفيذ الخطة**": جميع الأسئلة في فرعي أسئلة الكفاية ذات معامل ارتباط دال فيما عدى السؤال الأول من الاختيار من متعدد، لذا تم حذف هذا السؤال.

٢- بالنسبة لأسئلة كفاية (٣) "**توزيع الميزانية المخصصة للأنشطة التربوية بما يتلاءم مع برامج كل نشاط":** جميع الأسئلة في فرعي أسئلة الكفاية ذات معامل ارتباط دال فيما عدا السؤال الرابع من أسئلة الصواب والخطأ، لذا تم حذف هذا السؤال.

٣- بالنسبة لأسئلة كفاية (٧) "**صقل قدرات ومواهب التلاميذ في الأنشطة التربوية**": جميع الأسئلة في فرعي أسئلة الكفاية ذات معامل ارتباط دال، فيما عدا السؤال الرابع من أسئلة الصواب والخطأ، لذا تم حذف هذا السؤال.

٤- بالنسبة لأسئلة كفاية (٨) "**تشجيع التلاميذ على الإبداع والابتكار في الأنشطة التربوية":** جميع الأسئلة في فرعي أسئلة الكفاية ذات معامل ارتباط دال، فيما عدا السؤال الثاني من أسئلة الاختيار من متعدد، لذا تم حذف هذا السؤال.

٥- بالنسبة لأسئلة كفاية (١٢) "**تطبيق معايير صادقة وثابتة في تقويم الأنشطة التربوية":** جميع الأسئلة في فرعي أسئلة الكفاية ذات معامل ارتباط دال، فيما عدا السؤال الثاني من أسئلة الصواب والخطأ، ولذلك تم حذف هذا السؤال.

بعد ما تم من إجراءات سابقة قد تم حذف (٥) أسئلة، ووصلت الباحثة إلى صدق الاختبار التحصيلي بعد كافة التعديلات التي تمت له. تكون أسئلة الاختبار في مجملها (١٠٨) سؤال.

٢- ثبات الاختبار: تم حساب ثبات الاختبار بطريقتين هما:

أ- **باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ:** حيث قامت الباحثة بتطبيق الاختبار التحصيلي بعد التأكد من صدقه على (٤٠) من مشرفي الأنشطة التربوية بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين، وذلك بالتنسيق مع مدارس عينة الدراسة (٣٢) في محافظات المملكة الخمس، حيث لم ترد أي شكوى أو استفسار من المشرفين الذين تم تطبيق الاختبار عليهم، مما يؤكد وضوح الصياغة اللغوية وملائمة الأسئلة، كما قامت الباحثة بحساب متوسط الوقت الذي استغرقه المشرفون في الاختبار حيث يقدر الوقت اللازم للإجابة على هذا الاختبار (بساعة ونصف) تقريباً، وبذلك تم تحديد زمن الإجابة على الاختبار، وللتأكد من ثباته قامت الباحثة باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS)، وذلك بحساب معامل ألفا كرونباخ، الذي بلغت قيمته للاختبار الكلي (٠.٩٥٠) لعدد(١٠٨) سؤال وهي نسبة ثبات عالية وبهذا يعد الاختبار صالحاً للتطبيق. والجدول (١٨) يوضح ثبات الكفايات المتضمنة بالاختبار التحصيلي:

جدول (١٨) معامل ألفا كرونباخ للكفايات المتضمنة بالاختبار التحصيلي

رقم الكفاية	قيمة مُعامل ألفا كرونباخ	رقم الكفاية	قيمة مُعامل ألفا كرونباخ
١	٠.٩٥١	٨	٠.٩٤٢
٢	٠.٩٤٥	٩	٠.٩٤١
٣	٠.٩٥١	١٠	٠.٩٤٥
٤	٠.٩٤٦	١١	٠.٩٤٧
٥	٠.٩٤٧	١٢	٠.٩٤٢
٦	٠.٩٤٤	١٣	٠.٩٤٨
٧	٠.٩٤٥	الكلى	٠.٩٥٠

من الجدول (١٨) يتضح ارتفاع قيم معامل **ألفا كرونباخ**، حيث تزيد جميع معاملات الثبات للكفايات (١٣) عن (٠.٧٠) مما يشير إلى ثبات الاختبار.

ب- **باستخدام طريقة إعادة التطبيق Test-Retest:** تم حساب ثبات الاختبار باستخدام طريقة إعادة التطبيق بعد مرور(٢١) يوم من التطبيق الأول على عدد (٤٠) مشرفًا ومشرفة للأنشطة التربوية بالمدارس الابتدائية في مملكة البحرين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين القياسين القبلي والبعدي (٠.٧٥٩) وهي قيمة دالة عند مستوى(٠.٠١) مما يشير إلى ثبات الاختبار.

٤- وصف الاختبار في صورته النهائية:

يبدأ الاختبار في صورته النهائية بمقدمة تشرح للمشرفين الهدف من الاختبار، وتحديد زمن الإجابة، كما تحث المقدمة المشرفين على المشاركة بإيجابية والإجابة عن جميع أسئلة الاختبار، حيث وضحت لهم الباحثة أن نتائج الاختبار لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، كما ستكون النتائج سرية، وبعد المقدمة طلب من المشرفين تعبئة البيانات الشخصية بدقة، وقد اشتمل الاختبار على (١٠٨) سؤالاً لقياس(١٣) كفاية، كما تم وضع درجة مستقلة لكل كفاية موزعة على الأسئلة الفرعية منها(*).

٥- تطبيق الاختبار (قبلي /وبعدي):

بعد التأكد من صدق الاختبار وثباته قامت الباحثة بتطبيق الاختبار قبلياً على أفراد عينة الدراسة الأساسية وعددهم (٣٤) مشرف ومشرفة من مشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين، وذلك في يوم الأحد الموافق(٢١ مارس ٢٠١٠) وهو اللقاء الأول بهم قبل تطبيق البرنامج التدريبي في اليوم التالي له، حيث شرحت الباحثة لهم أهداف الدراسة والنتائج

* ملحق (٧) ص ٤٥٠ الاختبار التحصيل المعرفي (القبلي/ البعدي) في صورته النهائية.

المبدئية التي توصلت إليها الباحثة، كما شرحت لهم هدف الاختبار وأهمية الإجابة على أسئلته، كاختبار تحصيل معرفي قبل تطبيق البرنامج التدريبي المقترح.

كما تم تطبيقه مرة ثانية يوم الاثنين الموافق (٢٩ مارس ٢٠١٠) كاختبار تحصيل بعدي بعد تنفيذ البرنامج التدريبي الذي بدأ يوم الاثنين الموافق(٢٢ مارس ٢٠١٠) وحتى الأحد الموافق (٢٨ مارس ٢٠١٠).

٤) استمارة تقويم البرنامج:

أ- هدف الاستمارة:

هدفت الاستمارة إلى تقييم الأداء أثناء تنفيذ البرنامج.

ب- مصادر بناء الاستمارة:

استعانت الباحثة بمجموعة من المصادر لبناء الاستمارة وهي: الأدبيات التربوية، قوائم تقويم البرامج التربوية في إدارة التدريب والتطوير المهني بوزارة التربية والتعليم بمملكة البحرين.

ج- محتوى الاستمارة في صورتها الأولية

أعدت الباحثة استمارة لتقويم البرنامج التدريبي تتضمن(٥) محاور: يتعلق المحور الأول بأهداف البرنامج، ومدى وضوحها، وتنوعها وتكاملها، وملاءمتها لتحقيق الكفايات المتضمنة بالبرنامج، ومدى ملاءمتها للهدف العام من البرنامج، ويتعلق المحور الثاني بالمادة التدريبية ووضوحها، وترابطها وتكاملها، ومدى ملاءمتها لتحقيق الكفايات، ومدى جاذبيتها، وإكسابها للمتدربين معلومات إضافية، أما المحور الثالث فيتعلق بالاستراتيجيات والأنشطة المستخدمة في التدريب ومدى ملاءمتها وتنوعها، وقدرتها على تشويق وإثارة اهتمام المتدربين، وإكسابها للمتدربين مهارات إضافية، ويتعلق المحور الرابع بالوسائل والتقنيات المستخدمة وتنوعها، وحداثتها، ومدى ملاءمتها للمادة التدريبية، وجاذبيتها، وسهولة توظيفها، وحسن استخدامها، بينما يتعلق المحور الخامس بالترتيبات والخدمات المقدمة، ومكان التدريب وتجهيزاته، ومدى ملاءمتها لموضوع التدريب.

كما تضمنت استمارة التقويم أهم الإيجابيات ونواحي القصور التي صاحبت تنفيذ فعاليات البرنامج، واختُتمت بآراء المتدربين في مدى تحقق الأهداف التي أُعد على أساسها البرنامج التدريبي.

د- صلاحية الاستمارة:

وقد اكتفت الباحثة بعرض استمارة التقويم على مجموعة من خبراء التدريب للتأكد من صلاحية الاستمارة لتقويم فعاليات البرنامج، واتفق الخبراء على صلاحيتها لما وضعت له(*).

هـ- تطبيق الاستمارة:

١- بعد التأكد من صلاحية الاستمارة قامت الباحثة بتطبيقها على عينة الدراسة في اليوم السابع والأخير بعد تنفيذ البرنامج التدريبي، وقبل تطبيق الاختبار التحصيلي البعدي على العينة وذلك في يوم الاثنين الموافق (٢٩ مارس ٢٠١٠).

٢- بعد أن انتهت الباحثة من تطبيق البرنامج والأدوات استخلصت عدة ملاحظات وهي:

أ- تفاعل المتدربين بشكل واضح مع المدربة في كافة الأنشطة وذلك ناتج من تنوع الأنشطة التدريبية والمشاركة الايجابية من المتدربين(*).

ب- رغبة المتدربين في الاستزادة من فعاليات البرنامج التدريبي ومطالبتهم ببرامج تدريبية أخرى مماثلة لهذا البرنامج لما وجد به من استفادة وطبيعة مختلفة عن بقية البرامج التي التحقوا بها(*).

بعد ما تم من توضيح تفصيلي لإجراءات الدراسة الميدانية وأدواتها، تبين الباحثة أهم النتائج التي توصلت إليها بعد ذلك ومناقشتها وتفسيرها، ومنها طرح أهم التوصيات، ودراسات مقترحة خلال الفصل التالي.

---

* ملحق (٨) ص ٤٧٠ استمارة تقويم البرنامج.

* ملحق (١١)ص ٤٨٥ بعض صور فعاليات البرنامج (هذا الإعداد من قبل المتدربين أنفسهم).

*. ملحق (١٣) ص ٤٩٣ بعض نماذج من أراء المتدربين في البرنامج التدريبي.

الفصل السادس
نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها
وتوصياتها والدراسات المقترحة

تمهيد:

أولاً: الإجابة عن السؤال الأول

ثانياً: الإجابة عن السؤال الثاني

ثالثاً: الإجابة عن السؤال الثالث

رابعاً: الإجابة عن السؤال الرابع

خامساً: الإجابة عن السؤال الخامس

سادساً: الإجابة عن السؤال السادس

سابعاً: الإجابة عن السؤال السابع

ثامناً: نتائج استمارة تقويم البرنامج التدريبي

تاسعاً: توصيات الدراسة والدراسات المقترحة

الفصل السادس
نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها
وتوصياتها والدراسات المقترحة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل نتائج الدراسة ومنافشتها وتفسيرها، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة:

١. ما دور الأنشطة التربوية وأهميتها، في تنمية تلاميذ المدرسة الابتدائية؟
٢. ما الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلمين واتجاهاتها المعاصرة؟
٣. ما واقع الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية والتنمية المهنية لمشرفيها بمملكة البحرين؟
٤. ما الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين؟
٥. ما الاحتياجات التدريبية من الكفايات المهنية اللازمة للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين ؟
٦. ما البرنامج التدريبي المقترح لتنمية الكفايات المهنية اللازمة للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين؟
٧. ما مدى فعالية البرنامج التدريبي المقترح لتنمية الكفايات المهنية اللازمة للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين؟

وفيما يلي تفصيل ذلك :

أولا: الإجابة عن السؤال الأول والذي ينص على:

ما دور الأنشطة التربوية وأهميتها، في تنمية تلاميذ المدرسة الابتدائية؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بما يلي:

استقراء المصادر والأدبيات وعدد من الدراسات التربوية، التي استندت عليها الدراسة في إعداد الفصل الثاني الذي تضمن أهمية الأنشطة التربوية والمشرفين عليها، ودورهم في تنمية خصائص نمو التلاميذ، بتوضيح مفصل كجزء نظري يجيب عن هذا السؤال، والذي بين مدى أهمية الأنشطة التربوية للتلاميذ في المرحلة الابتدائية من الناحية البدنية والعقلية والنفسية والاجتماعية والوجدانية، والتي يقوم علي تنميتها مشرفو الأنشطة التربوية بمجموعة من البرامج من خلال مختلف مجالات الأنشطة التربوية بما يتوافق مع هذه المرحلة العمرية،

لتحقيق مختلف الوظائف التي تحققها الأنشطة التربوية المختلفة، معتمدين على المحددات الأساسية لها وخطواتها ومقوماتها، تحت مختلف المعوقات التي تواجهها الأنشطة التربوية والمشرفين عليها والذين يتميزون بخصائص معينة تجعلهم يقومون بالدور المطلوب منهم في إشرافهم على الأنشطة التربوية رغم المعوقات التي يواجهونها والتي يمكن التغلب عليها بالتنمية المهنية لهم، **وبذلك تمت الإجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة النظرية**.

ثانياً: الإجابة عن السؤال الثاني والذي ينص على:

ما الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلمين واتجاهاتها المعاصرة؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بما يلي:

استقراء المصادر والأدبيات، التي استندت عليها الدراسة في إعداد الفصل الثالث الذي تضمن مفهوم التنمية المهنية، وأهميتها، ومبرراتها، وأهدافها، ومداخلها، وأساليبها، وخطواتها للمعلمين، إلى جانب توضيح الاتجاهات المعاصرة لها والتي بينها الفصل الثالث سالف الذكر بالتفصيل، **وبذلك تمت الإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة الدراسة النظرية**.

ثالثاً: الإجابة عن السؤال الثالث والذي ينص على:

ما واقع الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية والتنمية المهنية لمشرفيها بمملكة البحرين؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بما يلي:

بدراسة وثائقية للبيانات، واللوائح، والقرارات المتعلقة بواقع الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين، وتحليل خطط برامج التنمية المهنية في الفترة من عام (٢٠٠٦-٢٠١٠م)، لإعداد الفصل الرابع الذي تضمن التعليم الابتدائي في مملكة البحرين: مفهومه، ونظامه، وأهدافه، وواقع الأنشطة التربوية فيه، والمشرفين القائمين عليه: إعدادهم-واختيارهم، والتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية، أسس ومبادئ السياسة التعليمية، والأهداف العامة فيها واتجاهات تطوير المرحلة، وبرامج تدريب المعلمين في الحقل التربوي أثناء الخدمة وبرامج التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية، والتحديات التي يواجهها مشرفو الأنشطة التربوية، **وبذلك تمت الإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة الدراسة النظرية**.

رابعاً: الإجابة عن السؤال الرابع والذي ينص على:

ما الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بما يلي:

١. بناء قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين، وذلك من خلال بعض المصادر مثل: الرسائل الجامعية والبحوث التربوية والعلمية، المهام التي حددتها إدارات المدارس لمشرفي الأنشطة التربوية، وقد بلغ عدد كفايات تحديد الاحتياجات التدريبية في هذه القائمة (٩٠) كفاية موزعة على محورين رئيسيين: المحور الأول: يتعلق بالكفايات المهنية العامة ويتضمن أربعة مجالات وهي: التخطيط، والتنظيم، والتنفيذ، والتقويم، أما المحور الثاني منها يتعلق بالكفايات المهنية الخاصة ويتضمن ثلاثة مجالات وهي: المعرفي، المهاري، الوجداني، ويندرج تحت كل مجال من المجلات السابقة مجموعة من الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين.

٢. عرضت قائمة الكفايات المهنية اللازمة لتحديد الاحتياجات التدريبية بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين للتأكد من صدقها، وفى ضوء آراء المحكمين تم تعديل صياغة بعض الكفايات، وحذف بعضها ونقل البعض الأخر [*]، وأسفرت نتائج التعديل من خلال صدق المحكمين على (٨٧) كفاية من الكفايات المهنية لتحديد الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة التربوية في صورتها النهائية[*]، **وبذلك تمت الإجابة عن السؤال الرابع من أسئلة الدراسة الميدانية.**

خامساً: الإجابة عن السؤال الخامس والذي ينص على:

ما الاحتياجات التدريبية من الكفايات المهنية اللازمة للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين ؟

وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بما يلي:

أ- تطبيق قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في صورتها النهائية على العينة البالغ عددها (١٢٨) من مشرفي الأنشطة التربوية من (٣٢) مدرسة ابتدائية في مختلف محافظات مملكة البحرين الخمس وذلك بإتباع الإجراءات التالية:

---

*.ملحق(١)ص ٢٨٥ قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في صورتها الأولية وتعديلات المحكمين عليها.

*.ملحق (٣) ص ٣٣٢ قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في صورتها النهائية وتعديلات المحكمين عليها.

أ- الحصول على التصريحات والموافقات الإدارية الخاصة بتطبيق القائمة من جهات الاختصاص بوزارة التربية والتعليم بمملكة البحرين[*].

ب- توزيع قائمة الكفايات المهنية اللازمة لتحديد الاحتياجات التدريبية في صورتها النهائية لشخص كل مشرف من مشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين بعد موافقة الجهات المسئولة بوزارة التربية و التعليم.

ج- تجميع القائمة من المشرفين بعد استيفائها كاملة بنفس عدد عينة الدراسة المحددة حيث لم يتم استبعاد أي استمارة، ذلك لأن الباحثة أشرفت على ملء الاستمارات بنفسها، حيث تمت تلك الإجراءات خلال شهر ديسمبر بتاريخ(٢٤ /٢٠٠٩/١٢) وحتى تاريخ (٧ /١/٢٠١٠م)، وكانت الباحثة تراجع على البنود أثناء استلام القائمة من المشرفين للتأكد من استيفاء جميع البنود.

د- بعد التطبيق الميداني للقائمة قامت الباحثة بالمعالجة الإحصائية للبيانات التي حصلت عليها من تفريغ استجابات مشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين عينة الدراسة لمعرفة الكفايات المهنية اللازمة التي تحدد الاحتياجات التدريبية لهم. وذلك من خلال التالي:

١) حساب الوزن النسبي لكل كفاية على حدة في كل مجال من المجالات التي تشملها القائمة، وقد تم ترتيب الكفايات بناء على هذا الوزن النسبي لكل منها، ثم تم حساب متوسط الوزن النسبي لكل مجال من المجالات السابقة وترتيبهم تحت كل من المحورين، وعليه تحددت الاحتياجات التدريبية من قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية.

٢) كما قامت الباحثة بدراسة العلاقة بين المتغيرات الأساسية للعينة (المؤهل العلمي، التخصص الأكاديمي، النوع، سنوات الخبرة في الإشراف على الأنشطة التربوية، وعدد الدورات التدريبية التي حصل عليها مشرفي الأنشطة التربوية في مجال الإشراف) بهدف دراسة مدى تأثير هذه العوامل في تحديد الاحتياجات التدريبية للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية، تمهيداً لتصميم البرنامج التدريبي على ضوئها. وفيما يلي عرض لما أسفرت عنه نتائج التحليل:

- **تحديد الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة التربوية من قائمة الكفايات المهنية والبالغ عددها (٨٧) كفاية:**

لتحديد احتياجات مشرفي الأنشطة التربوية من الكفايات المهنية، تم ترتيب الكفايات المهنية الواردة بالقائمة حسب درجة احتياجهم التدريبي لها، وذلك بحساب الوزن النسبي لكفايات المجال الواحد على حده وترتيبها داخل هذا المجال حسب درجة الوزن النسبي لها،

[*] .ملحق (٤) ص ٣٠٩ المخاطبات الرسمية لقائمة الكفايات لمشرفي الأنشطة لتحديد الاحتياجات التدريبية.

ومن ثم تحديد الاحتياجات التدريبية للكفايات المطلوب تنميتها لديهم بالوزن النسبي الذي يحدد لها من(٠.٧٠) فأكثر.

أولا: كفايات المحور الأول: الكفايات المهنية العامة

وتوضحها الدراسة كما يلي:

١. المجال الأول: الكفايات التخطيطية:

تم تحديد الاحتياجات التدريبية من كفايات المجال التخطيطي بحساب الوزن النسبي لكفايات هذا المجال الأول وترتيبها، وأسفرت نتائج الترتيب في هذا المجال حسب ما جاء بالوزن النسبي لها المبين في الجدول (١٩):

جدول (١٩) الكفايات التخطيطية وترتيبها حسب الوزن النسبي لها

م	الكفاية	الوزن النسبي	الترتيب
١	معرفة المستجدات التكنولوجية وكيفية توظيفها في الأنشطة التربوية.	٠.٧٩٩	١
٢	توفير بدائل متنوعة للأنشطة بما يخدم تنفيذ الخطة	٠.٧٧٠	٢
٣	توزيع الميزانية المخصصة للأنشطة التربوية بما يتلاءم مع برامج كل نشاط	٠.٧٦٨	٣
٤	استخدام أسلوب التحليل البيني للأنشطة التربوية (swot): نقاط القوة (s)، نقاط الضعف (w)، الفرص (o)، والتهديدات(T)	٠.٧٦٣	٤
٥	التخطيط للبرامج التدريبية للأنشطة التربوية	٠.٧٥٢	٥
٦	تحديد معوقات الأنشطة التربوية مع وضع آليات لإيجاد حلول مناسبة لها	٠.٧٣١	٦
٧	التخطيط السليم لإدارة الأنشطة التربوية	٠.٧٢٩	٧
٨	صياغة الأهداف الخاصة بالأنشطة التربوية	٠.٧٢٣	٨
٩	تحديد محتوى كل الأنشطة التربوية	٠.٧٢٣	٩
١٠	تحديد احتياجات التلاميذ للأنشطة التربوية	٠.٧٢١	١٠
١١	تخطيط الأنشطة التربوية على مستوى إمكانيات المدرسة	٠.٧١٦	١١
١٢	إعداد خطة سنوية للأنشطة التربوية تتفق وإمكانيات المشرفين	٠.٧٠٨	١٢
١٣	التخطيط المرن لتوزيع أعمال الأنشطة التربوية	٠.٧٠٨	١٢
١٤	جمع مصادر المعلومات المرتبطة بالأنشطة التربوية	٠.٧٠٨	١٤
١٥	توظيف التغذية الراجعة للخطط السابقة في الخطة الجديدة	٠.٧٠٣	١٥
١٦	تحديد مواد ومتطلبات الأنشطة	٠.٧٠٠	١٦
١٧	وضع خطط بديلة لمواجهة الظروف الطارئة	٠.٦٩٧	١٧
١٨	التخطيط لترشيد استخدام الخامات والأجهزة أثناء التنفيذ	٠.٦٩٥	١٨
١٩	إعداد خطة زمنية للأنشطة التربوية	٠.٦٦٦	١٩
٢٠	تحديد مواعيد تنفيذ الأنشطة التربوية داخل الجدول الدراسي للتلاميذ	٠.٦٦١	٢٠

يلاحظ من الجدول السابق أن الوزن النسبي لكفايات هذا المجال يتراوح بين(٠.٦٦١) و(٠.٧٩٩)، إذ كان الاحتياج الأعلى لكفاية "معرفة المستحدثات التكنولوجية وكيفية توظيفها في الأنشطة التربوية" وأخرها كفاية "تحديد مواعيد تنفيذ الأنشطة التربوية داخل الجدول الدراسي للتلاميذ".

ويلاحظ أن الكفايات ذات الوزن النسبي المنخفض والتي تراوحت مابين (٠.٦٦١ و٠.٦٩٧) هي كفايات تخطيطية تطبق بصورة متكررة في العام الدراسي بوجه عام مثل كفاية

(تحديد مواعيد الأنشطة التربوية داخل الجدول الدراسي للتلاميذ أو كفاية إعداد خطة زمنية للأنشطة أو كفاية التخطيط لترشيد استخدام الخامات والأجهزة أثناء التنفيذ أو كفاية وضع خطط بديلة لمواجهة الظروف الطارئة)، والتي بلغ عددها (٤) كفايات، وهذا لا يعني أن مشرفي الأنشطة التربوية ليسوا بحاجة إليها، وإنما هي كفايات تضم مهارات الأعمال التي اعتادوا القيام بها ضمن متطلبات التخطيط للأنشطة التربوية بوجه خاص والتخطيط بشكل عام بداخل مدارسهم سنوياً ضمن العمل الإشرافي على الأنشطة التربوية مما جعل لديهم خبرة عملية، وليسوا شبه بحاجة لها كما هي حاجاتهم للكفايات الباقية في مجال التخطيط والبالغ عددها (١٦) كفايات والتي تراوح وزنها النسبي ما بين(٠.٧٩٩،٠.٧٠٠)، كانت من أكثر الكفايات التي تحدد حاجات مشرفي الأنشطة التربوية لها مثل كفاية (تحديد مواد ومتطلبات الأنشطة، وكفاية توظيف التغذية الراجعة للخطط السابقة في الخطة الجديدة، وكفاية جمع مصادر المعلومات المرتبطة بالأنشطة التربوية، وكفاية التخطيط المرن لتوزيع أعمال الأنشطة التربوية، وكفاية إعداد خطة سنوية للأنشطة التربوية تتفق وإمكانيات المشرفين، وكفاية تخطيط الأنشطة التربوية على مستوى إمكانيات المدرسة، وكفاية تحديد احتياجات التلاميذ للأنشطة التربوية، وكفاية تحديد محتوى كل الأنشطة التربوية، وكفاية صياغة الأهداف الخاصة بالأنشطة التربوية، وكفاية التخطيط السليم لإدارة الأنشطة التربوية، وكفاية تحديد معوقات الأنشطة التربوية مع وضع آليات لإيجاد حلول مناسبة لها، وكفاية التخطيط للبرامج التدريبية للأنشطة التربوية، وكفاية استخدام أسلوب التحليل البيئي للأنشطة التربوية SWOT، وكفاية توزيع الميزانية المخصصة للأنشطة التربوية بما يتلاءم مع برامج كل نشاط، وكفاية توفير بدائل متنوعة للأنشطة بما يخدم تنفيذ الخطة، وكفاية معرفة المستجدات التكنولوجية وكيفية توظيفها في الأنشطة التربوية). والتي تعني في مجملها حاجتهم إلى الجديد في المجال وفي اختصاصهم.

وعلى رغم حاجة المشرفين لها إلا أن الباحثة لم تستطع أخذ كل الكفايات لتضمينها في البرنامج التدريبي لظروف الوقت والعمل الإداري في المدارس واكتفت بأخذ الكفايات الثلاث الأولى والتي سجلت أعلى نسبة تراوحت مابين (٠.٧٦٨، ٠.٧٩٩)، حيث وجدت الباحثة من خلال هذه النسبة بأنها أكثر الكفايات حاجة لمشرفي الأنشطة التربوية عن غيرها من الكفايات في مجال تخطيط الأنشطة التربوية، والتي تسجل نسبة (٣.٤%) من مجمل كفايات تحديد الاحتياجات التدريبية و البالغ عددها(٨٧) كفاية، ونسبة (٢٣%) من كفايات تحديد الاحتياجات التي تضمنها البرنامج التدريبي للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية والبالغ عددها (١٣) كفاية والتي تسجل نسبة (١٥%) من مجمل كفايات تحديد الاحتياجات التدريبية.

٢. المجال الثاني: الكفايات التنظيمية:

تم تحديد الاحتياجات التدريبية من كفايات المجال التنظيمي بحساب الوزن النسبي لكفايات هذا المجال الثاني وترتيبها، وأسفرت نتائج الترتيب في هذا المجال حسب ما جاء بالوزن النسبي لها المبين في الجدول (٢٠):

جدول (٢٠) الكفايات التنظيمية وترتيبها حسب الوزن النسبي

م	الكفاية	الوزن النسبي	الترتيب
١	تنظيم خطوات العمل بما يكفل عدم الازدواجية	٠.٧٢١	١
٢	تنظيم خطوات العمل بما يحقق الانسجام وعدم التداخل	٠.٧٠٨	٢
٣	الربط بين برامج الأنشطة التربوية والمواد الدراسية	٠.٧٠٥	٣
٤	تجهيز المكان الخاص بالنشاط التربوي	٠.٦٩٧	٤
٥	توزيع مهام وأعمال النشاط التربوي الواحد على التلاميذ بما يتناسب مع قدرات وميول كل واحد منهم	٠.٦٩٥	٥
٦	إعداد سجلات توثيقيه لضبط سير عملية الأنشطة التربوية	٠.٦٩٢	٦
٧	توفير مناخ مناسب للأنشطة التربوية قائم على التعاون	٠.٦٧٧	٧
٨	عقد اجتماعات دورية لقادة جماعات الأنشطة التربوية من التلاميذ	٠.٦٦٩	٨
٩	تحديد شروط ومتطلبات اشتراك التلاميذ في الأنشطة التربوية المختلفة	٠.٦٥٦	٩
١٠	إعداد سجلات خاصة بكل ما يتصل بالأنشطة التربوية للتلاميذ	٠.٦٤٥	١٠

يلاحظ من الجدول أن الوزن النسبي لكفايات هذا المجال يتراوح ما بين (٠.٦٤٥ و٠.٧٢١) إذ كان الاحتياج الأعلى لكفاية (تنظيم خطوات العمل بما يكفل عدم الازدواجية)، وآخرها كفاية (إعداد سجلات خاصة بكل ما يتصل بالأنشطة التربوية للتلاميذ).

كما يلاحظ أن الكفايات ذات الوزن النسبي المنخفض والتي تراوحت مابين(٠.٦٤٥ و ٠.٦٩٧) هي من الكفايات التنظيمية التي يقوم بها مشرفوا الأنشطة التربوية ضمن مهامهم التدريسية في اليوم الدراسي مثل كفاية (إعداد السجلات الخاصة بكل ما يتصل بالأنشطة التربوية للتلاميذ، وكفاية تحديد شروط ومتطلبات اشتراك التلاميذ في الأنشطة التربوية المختلفة - وهذه الشروط منها ما هو مقنن ومعلن للجميع- وكفاية عقد اجتماعات دورية لقادة جماعات الأنشطة التربوية من التلاميذ، وكفاية توفير مناخ مناسب للأنشطة التربوية قائم على التعاون، وكفاية إعداد سجلات توثيقية لضبط سير عملية الأنشطة التربوية، وكفاية توزيع مهام وأعمال النشاط التربوي الواحد على التلاميذ بما يتناسب مع قدرات وميول كل واحد منهم، وكفاية تجهيز المكان الخاص بالنشاط التربوي)، والتي بلغ عددها (٧) كفايات وهذا لا يعني أن مشرفي الأنشطة التربوية ليسوا بحاجة لها وإنما هي كفايات تضم مهارات الأعمال التي اعتادوا عليها ضمن متطلبات التنظيم للأنشطة التربوية في مدارسهم وليسوا بحاجة لها كثيرا كما هي حاجاتهم للكفايات الباقية في مجال التنظيم والبالغ عددها (٣) كفايات والتي تراوح وزنها النسبي(٠.٧٠٥، ٠.٧٢١)كانت من أكثر الكفايات التي تحدد الاحتياجات التدريبية

لمشرفي الأنشطة التربوية لها مثل(كفاية الربط بين برامج الأنشطة التربوية والمواد الدراسية، تنظيم خطوات العمل بما يحقق الانسجام وعدم التداخل، وكفاية تنظيم خطوات العمل بما يكفل عدم الازدواجية)، ومنها حددت الباحثة (كفاية تنظيم خطوات العمل بما يحقق الانسجام وعدم التداخل والتي كان وزنها النسبي(٠.٧٠٨)من أكثر الكفايات احتياجاً لمشرفي الأنشطة التربوية عن غيرها من الكفايات السابقة إلى جانب كفاية تنظيم خطوات العمل بما يكفل عدم الازدواجية والتي كان وزنها النسبي (٠.٧٢١) أعلى من كل الكفايات كونها من الكفايات التي بينت حاجة الغالبية العظمى من العينة نظراً لكون هناك ازدواجية كبيرة في الخطوات التنظيمية التي يقوم بها مشرفي الأنشطة التربوية والتي بدورها تربك العملية التنظيمية للأنشطة التربوية، من هنا وجدت أن هناك كفايتين تحتاجان لتنميتهما لدى مشرفي الأنشطة التربوية في مجال تنظيم الأنشطة التربوية، والتي تسجل نسبة (٢.٢%) من مجمل كفايات تحديد الاحتياجات التدريبية و البالغ عددها(٨٧) كفاية، ونسبة (١٥.٣%) من كفايات تحديد الاحتياجات التي تضمنها البرنامج التدريبي للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية والبالغ عددها (١٣) كفاية والتي تسجل نسبة (١٥%) من مجمل كفايات تحديد الاحتياجات التدريبية.

المجال الثالث: الكفايات التنفيذية:

تم تحديد الاحتياجات التدريبية من كفايات المجال التنفيذي بحساب الوزن النسبي لكفايات هذا المجال الثالث وترتيبها، وأسفرت نتائج الترتيب في هذا المجال حسب ما جاء بالوزن النسبي لها المبين في الجدول (٢١):

جدول(٢١) الكفايات التنفيذية وترتيبها حسب الوزن النسبي

م	الكفاية	الوزن النسبي	الترتيب
١	اكتشاف الموهوبين في الأنشطة التربوية	٠.٧٧	١
٢	صقل قدرات ومواهب التلاميذ في الأنشطة التربوية	٠.٧٧	٢
٣	تشجيع التلاميذ على الإبداع والابتكار في الأنشطة التربوية	٠.٧٦	٣
٤	استخدام أفضل أساليب الإشراف المناسبة لكل نشاط تربوي	٠.٧٥	٤
٥	وضع حلول وبدائل لمواجهة المشكلات الطارئة	٠.٧٤	٥
٦	توظيف الوسائل التكنولوجية الحديثة المناسبة للنشاط التربوي	٠.٧٣	٦
٧	تقديم الدعم الفني للتلاميذ المشاركين في تنفيذ النشاط التربوي	٠.٧١	٧
٨	توظيف الإمكانات المادية اللازمة لتنفيذ الأنشطة التربوية	٠.٧٠	٨
٩	متابعة خطوات النشاط التربوي في ضوء ما تم التخطيط له	٠.٧٠	٩
١٠	استخدام الأساليب المناسبة لتنفيذ الأنشطة التربوية	٠.٧٠	١٠
١١	مساعدة التلاميذ على تبادل الأدوار والمهام أثناء تنفيذ النشاط التربوي بما يكفل تنوع مهاراتهم	٠.٦٩	١١
١٢	إتباع قواعد الأمن والسلامة عند تنفيذ الأنشطة التربوية	٠.٦٩	١٢
١٣	دمج التلاميذ في النشاط التربوي للعمل كفريق واحد	٠.٦٩	١٣
١٤	توظيف الإمكانات البشرية اللازمة لتنفيذ الأنشطة التربوية	٠.٦٩	١٤
١٥	التعامل مع التلاميذ وفق الفروق الفردية بينهم	٠.٦٨	١٥
١٦	استخدام الوسائل التوضيحية لعرض الأنشطة التربوية	٠.٦٨	١٦
١٧	ترشيد استخدام الخامات عند تنفيذ النشاط	٠.٦٧	١٧
١٨	تحديد المدى الزمني المناسب لتنفيذ الأنشطة التربوية	٠.٦٧	١٨

يلاحظ من الجدول أن الوزن النسبي لكفايات هذا المجال يتراوح ما بين (٠.٦٧و٠.٧٧) إذ كان الاحتياج الأعلى لكفاية (اكتشاف الموهوبين في الأنشطة التربوية)، وأخرها (كفاية تحديد المدى الزمني المناسب لتنفيذ الأنشطة التربوية).

كما يلاحظ أن الكفايات ذات الوزن النسبي المنخفض والتي تراوحت مابين (٠.٦٧ و٠.٦٩) هي من الكفايات التنفيذية التي يؤديها مشرفي الأنشطة التربوية خلال عمل اليوم أو تكون ضمن سياسة المدرسة مثل كفاية (تحديد المدى الزمني المناسب لتنفيذ الأنشطة التربوية، وكفاية ترشيد استخدام الخامات عند تنفيذ النشاط، وكفاية استخدام الوسائل التوضيحية لعرض الأنشطة التربوية، وكفاية التعامل مع التلاميذ وفق الفروق الفردية بينهم، وكفاية توظيف الإمكانيات البشرية اللازمة لتنفيذ الأنشطة التربوية، وكفاية دمج التلاميذ في النشاط التربوي للعمل كفريق واحد، وكفاية إتباع قواعد الأمن والسلامة عند تنفيذ الأنشطة التربوية، وكفاية مساعدة التلاميذ على تبادل الأدوار والمهام أثناء تنفيذ النشاط التربوي بما يكفل تنوع مهاراتهم)، والتي بلغ عددها (٨) كفايات وهذا لا يعني أن مشرفي الأنشطة التربوية ليسوا بحاجة إليها وإنما هذه الكفايات تتضمن أعمال اعتادوا عليها في اليوم ضمن سياسة الإدارة مما جعلها من الاحتياجات العادية السهلة وليس من الاحتياجات التي من الصعب الحصول عليها كما هي الكفايات الباقية الأخرى داخل المجال، والبالغ عددها (١٠) كفايات والتي تراوح وزنها النسبي بين(٠.٧٠ ، ٠.٧٧) مثل كفاية (استخدام الأساليب المناسبة لتنفيذ الأنشطة التربوية، وكفاية متابعة خطوات النشاط التربوي في ضوء ما تم التخطيط له، وكفاية توظيف الإمكانيات المادية اللازمة لتنفيذ الأنشطة التربوية، وكفاية تقديم الدعم الفني للتلاميذ المشاركين في تنفيذ النشاط التربوي، وكفاية توظيف الوسائل التنكنولوجية الحديثة المناسبة للنشاط التربوي، وضع حلول وبدائل لمواجهة المشكلات الطارئة، واستخدام أفضل أساليب الإشراف المناسبة لكل نشاط تربوي، تشجيع التلاميذ على الإبداع والابتكار في الأنشطة التربوية، صقل قدرات ومواهب التلاميذ في الأنشطة التربوية، وكفاية اكتشاف الموهوبين في الأنشطة التربوية)، ولكن نظراً لضيق الوقت والإجراءات الإدارية التي تواجه الباحثة من قبل إدارات المدارس والوقت، أخذت الباحثة الكفايات الثلاث الأكثر احتياجاً لمشرفي الأنشطة التربوية في المجال التنفيذي والتي تراوح وزنها النسبي بين (٠.٧٦، ٠.٧٧) وهي (تشجيع التلاميذ على الإبداع والابتكار في الأنشطة التربوية، صقل قدرات ومواهب التلاميذ في الأنشطة التربوية، وكفاية اكتشاف الموهوبين في الأنشطة التربوية)، والتي تسجل نسبة (٣.٤%) من مجمل كفايات تحديد الاحتياجات التدريبية و البالغ عددها(٨٧) كفاية، ونسبة (٢٣%) من كفايات تحديد الاحتياجات التي تضمنها البرنامج التدريبي للتنمية المهنية لمشرفي

الأنشطة التربوية والبالغ عددها (١٣) كفاية والتي تسجل نسبة (١٥%) من مجمل كفايات تحديد الاحتياجات التدريبية.

المجال الرابع: الكفايات التقويمية:

تم تحديد الاحتياجات التدريبية من كفايات المجال التقويمي بحساب الوزن النسبي لكفايات هذا المجال الرابع وترتيبها، وأسفرت نتائج الترتيب في هذا المجال حسب ما جاء بالوزن النسبي لها المبين في الجدول (٢٢):

جدول(٢٢) الكفايات التقويمية وترتيبها حسب الوزن النسبي

م	الكفاية	الوزن النسبي	الترتيب
١	تطبيق معايير صادقة وثابتة في تقويم الأنشطة التربوية	٠.٧٦٣	١
٢	تصميم أدوات يستطيع عن طريقها جمع معلومات معينة عن التلاميذ المشاركين في النشاط	٠.٧٥	٢
٣	تحديد معايير تقويم التلاميذ خلال ممارسة النشاط التربوي	٠.٧٤٥	٣
٤	قياس نسبة تحقيق الهدف مع مخرجات النشاط التربوي	٠.٧٤	٤
٥	قياس العائد الإيجابي أو السلبي من الأنشطة التربوية على التلاميذ المشاركين في النشاط	٠.٧٢٧	٥
٦	تقويم الأنشطة التربوية من مختلف الجوانب	٠.٧٢	٦
٧	تحليل المعلومات المتوفرة حول الأنشطة التربوية وفق احتياجات التلاميذ	٠.٧٢	٧
٨	استمرار عمليات التقويم خلال مراحل تنفيذ النشاط التربوي	٠.٧١٦	٨
٩	تقويم نتائج مخرجات نشاط التلاميذ في المجالات المختلفة	٠.٧١١	٩
١٠	تشجيع التلاميذ على المبادرة في المساعدة والمشورة بشكل تلقائي	٠.٧٠١	١٠
١١	ملازمة التقويم لمراحل تنفيذ النشاط التربوي	٠.٧٠	١١
١٢	إعداد التقرير العام للنشاط التربوي	٠.٦٩٥	١٢
١٣	توظيف بيانات التلاميذ في حل مشكلاتهم	٠.٧٠	١٣
١٤	تصنيف التلاميذ وفق الفروق الفردية في معايير محددة	٠.٦٨٥	١٤
١٥	تحديد مستويات التلاميذ المشاركين في النشاط التربوي	٠.٦٥٦	١٥
١٦	تدوين الملاحظات لسلوكيات التلاميذ أثناء تنفيذ النشاط التربوي	٠.٦٤٦	١٦

يلاحظ من الجدول أن الوزن النسبي لكفايات هذا المجال يتراوح ما بين(٠.٦٤٦ و ٠.٧٦٣) إذ كان الاحتياج الأعلى لكفاية (تطبيق معايير صادقة وثابتة في تقويم الأنشطة التربوية) وأخرها كفاية(تدوين الملاحظات لسلوكيات التلاميذ أثناء تنفيذ النشاط التربوي).

ويلاحظ أن الكفايات ذات الوزن النسبي المنخفض والتي تراوحت مابين(٠.٦٤٦ ، ٠.٦٩٥) هي من الكفايات التقويمية متكررة الأداء لدى مشرفي الأنشطة التربوية مثل كفاية (تدوين الملاحظات عن سلوكيات التلاميذ أثناء تنفيذ النشاط التربوي، وكفاية تحديد مستويات التلاميذ المشاركين في النشاط التربوي، وكفاية تصنيف التلاميذ وفق الفروق الفردية في معايير محددة، وكفاية توظيف بيانات التلاميذ في حل مشكلاتهم، وكفاية إعداد التقرير العام للنشاط التربوي)، والتي قد بلغ عددها (٥) كفايات وهذا لا يعني عدم حاجة مشرفي الأنشطة

التربوية لها وإنما هي من الكفايات التي تضم الأعمال الأدائية المتكررة على مدار العام والضرورية لمواصلة العمل الدراسي، والتي اعتاد مشرفي الأنشطة التربوية عليها، بينما هناك كفايات أكثر احتياج لها والبالغ عددها (١١)كفاية تراوح وزنها النسبي بين(٠.٧٠، ٠.٧٦٣)، مثل(كفاية ملازمة التقويم لمراحل تنفيذ النشاط التربوي، وكفاية تشجيع التلاميذ على المبادرة في المساعدة والمشورة بشكل تلقائي، وكفاية تقويم نتائج مخرجات نشاط التلاميذ في المجالات المختلفة، وكفاية استمرار عمليات التقويم خلال مراحل تنفيذ النشاط التربوي، وكفاية تحليل المعلومات المتوفرة حول الأنشطة التربوية وفق احتياجات التلاميذ، تقويم الأنشطة التربوية من مختلف الجوانب، وكفاية قياس العائد الإيجابي أو السلبي من الأنشطة التربوية على التلاميذ المشاركين في النشاط، وكفاية قياس نسبة تحقيق الهدف مع مخرجات النشاط التربوي، وكفاية تحديد معايير تقويم التلاميذ خلال ممارسة النشاط التربوي، وكفاية تصميم أدوات يستطيع عن طريقها جمع معلومات معينة عن التلاميذ المشاركين في النشاط، وكفاية تطبيق معايير صادقة وثابتة في تقويم الأنشطة التربوية)، ولكن نظراً للإجراءات الإدارية والوقت حددت الباحثة كفايتان الأكثر من الكفايات الأكثر حاجة لمشرفي الأنشطة التربوية تراوح وزنها النسبي بين (٠.٧٥ ، ٠.٧٦٣) في مجال تقويم الأنشطة التربوية لتنميتها لدى مشرفي الأنشطة التربوية، والتي تسجل نسبة (٢.٢%) من مجمل كفايات تحديد الاحتياجات التدريبية والبالغ عددها(٨٧) كفاية، ونسبة (١٥.٣%) من كفايات تحديد الاحتياجات التي تضمنها البرنامج التدريبي للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية والبالغ عددها (١٣) كفاية والتي تسجل نسبة (١٥%) من مجمل كفايات تحديد الاحتياجات التدريبية.

وبعد ذلك قامت الباحثة بحساب متوسط الوزن النسبي لكل مجال من مجالات المحور الأول، وقد أسفرت النتائج كما يوضحها الجدول (٢٣):

جدول(٢٣) متوسط الوزن النسبي لمجالات المحور الأول

المجال	متوسط الوزن النسبي للمجال	الترتيب
الكفايات التخطيطية	٠.٧٢١	١
الكفايات التنفيذية	٠.٧١٤	٢
الكفايات التنظيمية	٠.٧٠٩	٣
الكفايات التقويمية	٠.٦٨٦	٤

يلاحظ من الجدول السابق أن متوسط الوزن النسبي يتراوح بين(٠.٦٨٦، ٠.٧٢١) إذ تعد كفايات المجال التخطيطي في متوسط الوزن النسبي لها أعلى من بقية كفايات المجالات الأخرى يليها الكفايات التنفيذية ومن ثم الكفايات التنظيمية وأخرها الكفايات التقويمية، إذ يتبين أن الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة التربوية في كفايات المجال التخطيطي أكثر من غيرها من كفايات المجالات الأخرى، نظراً لأهمية عملية التخطيط في نجاح العمل، ولأن

عمليات التخطيط تتم بشكل مركزي على مستوى الإدارات المدرسية أو على مستوى إدارة الخدمات الطلابية بوزارة التربية والتعليم، ويليها كفايات المجال التنفيذي والذين هم بحاجة لها في عملهم الميداني للأنشطة التربوية المختلفة لتفعيل أنشطتهم، ومن ثم الكفايات التنظيمية التي تعد من الأعمال اليومية والرئيسة التي يقوم بها مشرفو الأنشطة التربوية لتحقيق الترابط والتكامل بين الأفراد والأنشطة والمجموعات، وأخرها كفايات المجال التقويمي لعدم توفر المعايير الصادقة والثابتة في التقويم للعملية التعليمية بعامة ومنها للأنشطة التربوية بخاصة والتي سجلت نسبة (١١.٤%) من مجمل عدد كفايات قائمة تحديد الاحتياجات التدريبية والبالغ عددها (٨٧) كفاية، ونسبة (٧٦.٩%) من كفايات تحديد الاحتياجات التي تضمنها البرنامج التدريبي للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية والبالغ عددها (١٣).

ثانيا: كفايات المحور الثاني: الكفايات المهنية الخاصة:

١. المجال الأول: الكفايات المعرفية:

تم تحديد الاحتياجات التدريبية من كفايات المجال المعرفي بحساب الوزن النسبي لكفايات هذا المجال الأول وترتيبها، وأسفرت نتائج الترتيب في هذا المجال حسب ما جاء بالوزن النسبي لها المبين في الجدول (٢٤):

جدول(٢٤) الكفايات المعرفية وترتيبها حسب الوزن النسبي

م	الكفاية	الوزن النسبي	الترتيب
١	معرفة أساليب الإشراف على الأنشطة التربوية	٠.٧٦٥	١
٢	معرفة أساليب تحسين أداء التلاميذ في ضوء نتائج تقويم الأنشطة التربوية	٠.٧٥٥	٢
٣	تحليل المواقف التعليمية في الأنشطة التربوية	٠.٧٣٤	٣
٤	ربط قدرات وميول التلاميذ بالنشاط التربوي المناسب	٠.٧٢٩	٤
٥	معرفة خصائص النشاط التربوي لمرحلة النمو	٠.٧٢٦	٥
٦	معرفة طرق استخدام أجهزة التكنولوجيا الحديثة	٠.٧٢٦	٦
٧	معرفة أساليب إدارة النشاط التربوي	٠.٧٢٣	٧
٨	معرفة طبيعة النشاط التربوي وارتباطه بالفروق الفردية للتلاميذ	٠.٧٢١	٨
٩	معرفة الإمكانات المادية المناسبة لطبيعة كل نشاط	٠.٦٩٧	٩

يلاحظ من الجدول أن الوزن النسبي لكفايات هذا المجال يتراوح ما بين (٠.٦٩٧و٠.٧٦٥)إذ كان الاحتياج الأعلى لكفاية (معرفة أساليب الإشراف على الأنشطة التربوية)، وأخرها كفاية (معرفة الإمكانات المادية المناسبة لطبيعة كل نشاط).

ويلاحظ أن الوزن النسبي لكفاية (معرفة الإمكانات المادية المناسبة لطبيعة كل نشاط) كانت أقل وزن نسبي وهو (٠.٦٩٧) والتي ترتبط بواقع تنفيذ الأنشطة، أما الكفايات الأكثر احتياجاً والتي تراوح وزنها النسبي مابين (٠.٧٢١و ٠.٧٦٥) والبالغ عددها (٨) كفايات وهي(كفاية معرفة طبيعة النشاط التربوي وارتباطه بالفروق الفردية للتلاميذ، وكفاية معرفة أساليب إدارة النشاط التربوي، وكفاية معرفة طرق استخدام أجهزة التكنولوجيا الحديثة، وكفاية معرفة خصائص النشاط التربوي لمرحلة النمو، وكفاية ربط قدرات وميول التلاميذ بالنشاط

التربوي المناسب، تحليل المواقف التعليمية في الأنشطة التربوية، وكفاية معرفة أساليب تحسين أداء التلاميذ في ضوء نتائج تقويم الأنشطة التربوية، كفاية معرفة أساليب الإشراف على الأنشطة التربوية)، نظراً لكونها من الكفايات المهملة والتي لا يتم التركيز عليها كما هي في المناهج الدراسية، ولكن نظراً للظروف الإدارية والوقت أخذت الباحثة الكفاية الأعلى من الكفايات الأكثر احتياجاً لمشرفي الأنشطة التربوية في الوزن النسبي لها والبالغ(٠.٧٦٥) لتنميتها لديهم في المجال المعرفي، والتي تسجل نسبة (١.١%) من مجمل كفايات تحديد الاحتياجات التدريبية و البالغ عددها(٨٧) كفاية، ونسبة (٧.٦%) من كفايات تحديد الاحتياجات التي تضمنها البرنامج التدريبي للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية والبالغ عددها (١٣) كفاية والتي تسجل نسبة (١٥%) من مجمل كفايات تحديد الاحتياجات التدريبية.

٢. المجال الثاني: الكفايات المهارية:

تم تحديد الاحتياجات التدريبية من كفايات المجال المهاري بحساب الوزن النسبي لكفايات هذا المجال الثاني وترتيبها، وأسفرت نتائج الترتيب في هذا المجال حسب ما جاء بالوزن النسبي لها المبين في الجدول (٢٥):

جدول(٢٥) الكفايات المهارية وترتيبها حسب الوزن النسبي

م	الكفاية	الوزن النسبي	الترتيب
١	كيفية استخدام الإسعافات الأولية	٠.٨٠٩	١
٢	تصميم وإعداد برامج النشاط التربوي	٠.٧٦٣	٢
٣	تنظيم برامج مشتركة بين مجالات الأنشطة التربوية	٠.٧٣٤	٣
٤	كيفية إعداد المسابقات في مجالات الأنشطة التربوية	٠.٧٢٣	٤
٥	صيانة الأدوات والمعدات الخاصة بالأنشطة التربوية وحفظها	٠.٧٠٥	٥
٦	تدعيم الصلة والتعاون بين جماعات الأنشطة التربوية بالمدرسة وخارجها	٠.٦٩٠	٦
٧	تنظيم الندوات والمحاضرات داخل المدرسة وخارجها	٠.٦٩٠	٧
٨	تنظيم النشاط الصيفي بالمدرسة	٠.٦٨٤	٨
٩	تدريب التلاميذ على التعاون	٠.٦٦١	٩
١٠	إشراك التلاميذ في الأنشطة المكتبية	٠.٦٥٨	١٠
١١	ممارسة الأسلوب الديمقراطي أثناء النشاط التربوي	٠.٦٥١	١١

يلاحظ من الجدول أن الوزن النسبي لكفايات هذا المجال يتراوح ما بين (٠.٦٥١و ٠.٨٠٩) إذ كان الاحتياج الأعلى لكفاية (كيفية استخدام الإسعافات الأولية)، وأخرها كفاية (ممارسة الأسلوب الديمقراطي أثناء النشاط التربوي).

ويلاحظ أن الكفايات ذات الوزن النسبي المنخفض والتي تراوحت مابين (٠.٦٥١ و ٠.٦٩٠) هي من الكفايات المهارية التي تعزز التعاون بين مشرفي الأنشطة التربوية والتلاميذ وهي تقريباً يمارسوها المشرفون بشكل يومي في تنفيذ الأنشطة التربوية مثل كفاية (ممارسة الأسلوب الديمقراطي أثناء النشاط التربوي، وكفاية إشراك التلاميذ في الأنشطة المكتبية، كفاية تدريب التلاميذ على التعاون، وكفاية تنظيم النشاط الصيفي بالمدرسة، وكفاية تنظيم الندوات

والمحاضرات داخل المدرسة وخارجها، وكفاية تدعيم الصلة والتعاون بين جماعات الأنشطة التربوية بالمدرسة وخارجها)، والبالغ عددها (٦) كفايات، أما الكفايات الأكثر احتياجاً والتي تراوح وزنها النسبي مابين(٠.٧٠٥ ، ٠.٨٠٩) والبالغ عددها (٥)كفايات وهي كفاية (كفاية صيانة الأدوات والمعدات الخاصة بالأنشطة التربوية وحفظها، كفاية كيفية إعداد المسابقات في مجالات الأنشطة التربوية، وكفاية تنظيم برامج مشتركة بين مجالات الأنشطة التربوية، وكفاية تصميم وإعداد برامج النشاط التربوي، وكفاية كيفية استخدام الإسعافات الأولية)، نظراً لكونها من الكفايات المهارية الأكثر عملية عن الأخرى، ولكن نظراً للظروف الإدارية والوقت أخذت الباحثة الكفاية الأعلى نسبة من الكفايات الأكثر احتياجاً لمشرفي الأنشطة التربوية والتي بلغت نسبتها(٠.٨٠٩) لتنميتها لمشرفي الأنشطة التربوية في المجال المهاري، والتي تسجل نسبة (١.١%) من مجمل كفايات تحديد الاحتياجات التدريبية و البالغ عددها(٨٧) كفاية، ونسبة (٧.٦%) من كفايات تحديد الاحتياجات التي تضمنها البرنامج التدريبي للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية والبالغ عددها (١٣) كفاية والتي تسجل نسبة (١٥%) من مجمل كفايات تحديد الاحتياجات التدريبية.

٣. المجال الثالث: الكفايات الوجدانية:

تم تحديد الاحتياجات التدريبية من كفايات المجال الوجداني بحساب الوزن النسبي لكفايات هذا المجال الثالث وترتيبها، وأسفرت نتائج الترتيب في هذا المجال حسب ما جاء بالوزن النسبي لها المبين في الجدول (٢٦):

جدول(٢٦) الكفايات الوجدانية وترتيبها حسب الوزن النسبي

م	الكفاية	الوزن النسبي	الترتيب
١	تعزيز دافعية التلاميذ للمشاركة في الأنشطة التربوية	٠.٧٢٣	١
٢	تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى التلاميذ نحو ممارسة الأنشطة التربوية	٠.٧٢١	٢
٣	تعزيز وجهات نظر التلاميذ وآرائهم لنجاح الأنشطة التربوية	٠.٧٢١	٣

يلاحظ من الجدول أن الوزن النسبي لكفايات هذا المجال والبالغ عددها ٣ كفايات تتراوح نسبتها ما بين(٠.٧٢١ و ٠.٧٢٣)، إذ كان الاحتياج الأعلى لكفاية (تعزيز دافعية التلاميذ للمشاركة في الأنشطة التربوية)، وبعدها كفاية (تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى التلاميذ نحو ممارسة الأنشطة التربوية)، وآخرها كفاية (تعزيز وجهات نظر التلاميذ وآرائهم لنجاح الأنشطة التربوية)، والتي لم يكن بينهم فارق كبير في درجة الاحتياج، ومن هنا أخذت الباحثة الكفاية التي سجلت أعلى وزن نسبى منها وهو (٠.٧٢٣) لتنميتها لمشرفي الأنشطة التربوية في المجال الوجداني، والتي تسجل نسبة (١.١%) من مجمل كفايات تحديد الاحتياجات

التدريبية و البالغ عددها(٨٧) كفاية، ونسبة (٧.٦%) من كفايات تحديد الاحتياجات التي تضمنها البرنامج التدريبي للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية والبالغ عددها (١٣) كفاية والتي تسجل نسبة (١٥%) من مجمل كفايات تحديد الاحتياجات التدريبية.

وبعد ذلك قامت الباحثة بحساب متوسط الوزن النسبي لكل مجال من مجالات المحور الثاني، وقد أسفرت النتائج كما يوضحها الجدول (٢٧):

جدول (٢٧) متوسط الوزن النسبي لمجالات المحور الثاني

المجال	متوسط الوزن النسبي للمجال	الترتيب
الكافيات المعرفية	٠.٧٣١	١
الكفايات الوجدانية	٠.٧٢٢	٢
الكفايات المهارية	٠.٧٠٥	٣

يلاحظ من الجدول أن متوسط الوزن النسبي يتراوح بين (٠.٧٠٥ و٠.٧٣١) إذ تعد الكفايات المعرفية في متوسط الوزن النسبي أعلى من الكفايات الوجدانية وآخرها الكفايات المهارية، مما يبين مدى احتياج مشرفي الأنشطة التربوية لكفايات المجال المعرفي أكثر من غيرها للبدء في الأنشطة التربوية على خلفية علمية، تليها كفايات المجال الوجداني وتتمثل في إيجاد رابطة وجدانية بين مشرفي الأنشطة التربوية والتلاميذ الأمر الذي يجعل كفايات المجال الوجداني ذات أهمية وبداية محفزة ذات دافعية للانخراط في الأنشطة التربوية أعلى من كفايات المجال المهاري التي يؤدى من خلالها النشاط لأن الأنشطة دائماً ما تعتمد على الجوانب العملية، والتي سجلت نسبة (١٥%) من مجمل عدد كفايات قائمة تحديد الاحتياجات التدريبية والبالغ عددها (٨٧) كفاية. والتي سجلت نسبة (٣.٤%) من مجمل عدد كفايات قائمة تحديد الاحتياجات التدريبية والبالغ عددها (٨٧) كفاية، ونسبة (٢٣%) من كفايات تحديد الاحتياجات التي تضمنها البرنامج التدريبي للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية والبالغ عددها (١٣).

ومن خلال ما سبق تم تحديد كفايات الاحتياجات التدريبية في كل مجال بكل محور لمشرفي الأنشطة التربوية بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين، وتحديد مجموعة الكفايات المهنية التي تضمنها البرنامج التدريبي المقترح لتنميتها والبالغ عددها(١٣) كفاية كما يوضحها الجدول(٢٨).

جدول (٢٨) الكفايات الأكثر احتياجاً لتصميم البرنامج التدريبي للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية

المحور	المجال	العدد الكلى لكفايات المجال	عدد الكفايات المقترح للبرنامج	الكفايات الأكثر احتياجا لمشرفي الأنشطة التربوية والمتضمنة في البرنامج التدريبي	الوزن النسبي
الكفايات المهنية العامة	الكفايات التخطيطية	٢٠	٣	معرفة المستحدثات التكنولوجية وكيفية توظيفها في الأنشطة التربوية	٠.٧٩٩
				توفير بدائل متنوعة للأنشطة بما يخدم تنفيذ الخطة	٠.٧٧٠
				توزيع الميزانية المخصصة للأنشطة التربوية بما يتلاءم مع برامج كل نشاط	٠.٧٦٨
	الكفايات التنظيمية	١٠	٢	تنظيم خطوات العمل بما يكفل عدم الازدواجية	٠.٧٢١
				تنظيم خطوات العمل بما يحقق الانسجام وعدم التداخل	٠.٧٠٨
	الكفايات التنفيذية	١٨	٣	اكتشاف الموهوبين في الأنشطة التربوية	٠.٧٧
				صقل قدرات ومواهب التلاميذ في الأنشطة التربوية	٠.٧٧
				تشجيع التلاميذ على الإبداع والابتكار في الأنشطة التربوية	٠.٧٦
	الكفايات التقويمية	١٦	٢	تطبيق معايير صادقة وثابتة في تقويم الأنشطة التربوية	٠.٧٦٣
				تصميم أدوات يستطيع عن طريقها جمع معلومات معينة عن التلاميذ المشاركين في النشاط	٠.٧٥
الكفايات المهنية الخاصة	الكفايات المعرفية	٩	١	معرفة أساليب الإشراف على الأنشطة التربوية	٠.٧٦٥
	الكفايات المهارية	١١	١	كيفية استخدام الإسعافات الأولية	٠.٨٠٩
	الكفايات الوجدانية	٣	١	تعزيز دافعية التلاميذ للمشاركة في الأنشطة التربوية	٠.٧٢٣
الاجمالى		٨٧	١٣		

- **العلاقة بين المتغيرات الأساسية للعينة والاحتياجات المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية:**

لتحديد أثر المتغيرات الأساسية للعينة (المؤهل العلمي، التخصص الأكاديمي، النوع، عدد سنوات الخبرة في الإشراف على الأنشطة التربوية، عدد الدورات التدريبية في مجال الإشراف على الأنشطة التربوية) على الاحتياجات المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية، قامت الباحثة بدراسة علاقة هذه المتغيرات باستجابات عينة الدراسة لمحاور ومجالات القائمة، كما يلي:

١. **العلاقة بين المؤهل العلمي والاحتياجات المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية**

لبيان هذه العلاقة قامت الباحثة بحساب المتوسط (م) والانحراف المعياري (ع) لكل من المؤهلين (بكالوريوس/ ماجستير) واختبار (T-Test)، وكانت النتائج حسب ما هو مبين في جدول(٢٩):

جدول (٢٩) اختبار (ت) لدلالة فروق المؤهل العلمي على مجالات القائمة

المحور	المجال	المؤهل	م	ع	د.ح	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الأول	الكفايات التخطيطية	بكالوريوس	٤٣.٢٤	١٠.٩٧	١٢٦	٠.١٤٦	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		ماجستير	٤٦.٧٥	١٤.١٧			
	الكفايات التنظيمية	بكالوريوس	٢٠.٤٦	٦.٢٢	١٢٦	٠.١٦٣	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		ماجستير	٢٥.٢٥	٦.٤٠			
	الكفايات التنفيذية	بكالوريوس	٣٨.٤٣	١١.٢٩	١٢٦	٠.٠٠١	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		ماجستير	٤٤.٥٠	١٣.٠٨			
	الكفايات التقويمية	بكالوريوس	٣٤.٠٢	٩.٧٨	١٢٦	٠.٧١٦	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		ماجستير	٣٥.٥٠	١٤.٢٠			
	مجموع المحور الأول	بكالوريوس	١٣٦.١٥	٣٥.٤٠	١٢٦	٠.٢٢٦	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		ماجستير	١٥٢.٠٠	٤٧.٣١			
الثاني	الكفايات المعرفية	بكالوريوس	١٩.٧٥	٥.٥٥	١٢٦	٠.١١٩	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		ماجستير	١٩.٥٠	٥.٨٠			
	الكفايات المهارية	بكالوريوس	٢٣.٢٧	٦.٠٩	١٢٦	١.٠٩٢	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		ماجستير	٢٤.٧٥	٥.٣٢			
	الكفايات الوجدانية	بكالوريوس	٦.٤٨	٢.٣٥	١٢٦	٠٠٤.	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		ماجستير	٧.٢٥	٢.٨٧			
	مجموع المحور الثاني	بكالوريوس	٤٩.٥٠	١٣.١٠	١٢٦	٠.١٢٥	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		ماجستير	٥١.٥٠	١٣.٧٠			
المجوع الكلى للقائمة		بكالوريوس	١٨٥.٦٥	٤٧.٤٠	١٢٦	٠.١١٠	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		ماجستير	٢٠٣.٥٠	٦٠.٩١			

من الجدول السابق يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في الاحتياجات التدريبية باختلاف المؤهل العلمي، الذي لم يؤثر على الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة التربوية، وبالتالي فإن البرنامج التدريبي المقترح سيطبق على المشرفين باختلاف مؤهلاتهم.

٢. العلاقة بين التخصص الأكاديمي والاحتياجات المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية

لبيان هذه العلاقة قامت الباحثة بحساب المتوسط (م) والانحراف المعياري (ع) لكل من التخصصين (علمي/ أدبي) واختبار(T-Test)، وكانت النتائج كما هو مبين في جدول (٣٠):

جدول (٣٠) اختبار (ت) لدلالة فروق التخصص الأكاديمي على مجالات القائمة

المحور	المجال	التخصص	(م)	(ع)	د.ح	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الأول	الكفايات التخطيطية	علمي	٤٢.٤٠	١١.٠٦	١٢٦	٠.٠٥٩	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		أدبي	٤٣.٧٤	١٠.٩٨			
	الكفايات التنظيمية	علمي	١٩.٩٤	٦.٠٠	١٢٦	٠.١٨٩	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		أدبي	٢٠.٩٤	٦.٣٠			
	الكفايات التنفيذية	علمي	٣٦.٣٨	١١.٧٦	١٢٦	١.١٢١	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		أدبي	٣٩.٦٠	١١.٠١			
	الكفايات التقويمية	علمي	٣٢.١٧	١٠.٦١	١٢٦	٣.٢٧٤	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		أدبي	٣٤.٩٢	٩.٢٩			
	مجموع المحور الأول	علمي	١٣٠.٨٩	٣٦.٧٠	١٢٦	٠.٧٨١	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		أدبي	١٣٩.٢١	٣٤.٧٧			
الثاني	الكفايات المعرفية	علمي	١٨.٦٤	٥.٦٠	١٢٦	٠.١٦٥	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		أدبي	٢٠.٢٦	٥.٤٤			
	الكفايات المهارية	علمي	٢١.٥٧	٥.٩١	١٢٦	٠.٠٠٣	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		أدبي	٢٤.١٩	٥.٩٤			
	الكفايات الوجدانية	علمي	٥.٧٢	٢.٤١	١٢٦	١.١٥٦	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		أدبي	٦.٩٢	٢.٢٤			
	مجموع المحور الثاني	علمي	٤٥.٩٤	١٢.٨٢	١٢٦	٠.٠٠٣	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		أدبي	٥١.٣٧	١٢.٨٣			
المجوع الكلى للقائمة		علمي	١٧٦.٨٣	٤٨.٠٨	١٢٦	٠.٢٣١	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		أدبي	١٩٠.٥٨	٤٦.٧٣			

من الجدول السابق يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في الاحتياجات التدريبية باختلاف تخصصاتهم الأكاديمية (علمي/أدبي) التي لم تؤثر على الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة التربوية، وبالتالي فإن البرنامج التدريبي المقترح سيطبق على مشرفي الأنشطة التربوية باختلاف تخصصاتهم الأكاديمية.

٣. العلاقة بين النوع والاحتياجات المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية

لبيان هذه العلاقة قامت الباحثة بحساب المتوسط (م) والانحراف المعياري (ع) لكل من النوع (ذكر/ أنثى) واختبار (T-Test)، وكانت النتائج حسب ما هو مبين في جدول (٣١):

جدول(٣١) اختبار (ت) لدلالة فروق النوع على مجالات القائمة

المحور	المجال	النوع	(م)	(ع)	د.ح	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الأول	الكفايات التخطيطية	ذكر	٤٧.٦٦	٨.١٨	١٢٦	٢.٠٢٥	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		أنثى	٤٠.٦٤	٩.٤٢			
	الكفايات التنظيمية	ذكر	٢٢.٦٤	٥.٤٥	١٢٦	١.١١٨	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		أنثى	١٨.١٦	٦.٣٢			
	الكفايات التنفيذية	ذكر	٤٢.٩٧	٨.٨٨	١٢٦	٠.٠٩١	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		أنثى	٣٦.٤٥	٩.٧٦			
	الكفايات التقويمية	ذكر	٣٧.٥٣	٨.٥٢	١٢٦	٣.٤٣٦	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		أنثى	٢٩.٩٠	٩.٨٥			
	مجموع المحور الأول	ذكر	١٥٠.٦٣	٢٨.٢٠	١٢٦	٢.٨٨٦	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		أنثى	١٢٥.٢١	٣٤.٦٣			
الثاني	الكفايات المعرفية	ذكر	٢١.٨٠	٤.٢٤	١٢٦	١.٩٧٨	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		أنثى	١٩.٨٤	٥.٢			
	الكفايات المهارية	ذكر	٢٥.٠٧	٤.٧٨	١٢٦	٣.٧٠٩	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		أنثى	٢٢.٧٦	٦.٠١			
	الكفايات الوجدانية	ذكر	٧.١٠	١.٩٧	١٢٦	٢.٩٧٨	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		أنثى	٦.١٩	٢.٢٤			
	مجموع المحور الثاني	ذكر	٥٣.٦٣	١٠.١٢	١٢٦	٣.٥٢٢	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		أنثى	٤٨.٣١	١٢.٨٠			
المجوع الكلى للقائمة		ذكر	٢٠٤.٢١	٣٦.٥٠	١٢٦	٣.٤٣١	غير دالة عند مستوى < ٠.٠٥
		أنثى	١٧١.٠٩	٤٤.٦٦			

من الجدول يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في الاحتياجات التدريبية باختلاف النوع التي لم تؤثر على الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة التربوية، وبالتالي فإن البرنامج التدريبي المقترح سيطبق على مشرفي الأنشطة التربوية باختلاف نوعهم.

٤. العلاقة بين عدد سنوات الخبرة في الإشراف على الأنشطة التربوية والاحتياجات المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية

لبيان هذه العلاقة قامت الباحثة بإجراء اختبار تحليل التباين One Way Anova لعدد سنوات الخبرة في الإشراف على الأنشطة التربوية وكانت النتائج حسب ما هو مبين في جدول (٣٢):

جدول (٣٢) اختبار تحليل تباين ANOVA لدلالة فروق عدد سنوات الخبرة على مجالات القائمة

المحور	المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	د.ح	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الأول	الكفايات التخطيطية	بين المجموعات	٢٧٣.٤٤٥	٢	١٣٦.٧٢٣	١.١٢٧	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
		داخل المجموعات	١٥١٦٥.٧٣٥	١٢٥	١٢١.٣٢٦		
		الكلي	١٥٤٣٩.١٨٠	١٢٧			
	الكفايات التنظيمية	بين المجموعات	٣٨.٥٢٢	٢	١٩.٢٦١	٠.٤٨٩	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
		داخل المجموعات	٤٩٢٥.٩٤٧	١٢٥	٣٩.٤٠٨		
		الكلي	٤٩٦٤.٤٦٩	١٢٧			
	الكفايات التنفيذية	بين المجموعات	٦٦.٩٨٨	٢	٣٣.٤٩٤	٠.٢٥٧	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
		داخل المجموعات	١٦٢٦٩	١٢٥	١٣٠.١٥٤		
		الكلي	١٦٣٣٦.٢٤٢	١٢٧			
	الكفايات التقويمية	بين المجموعات	٧٨.٨٤١	٢	٣٩.٤٢٠	٠.٤٠١	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
		داخل المجموعات	١٢٢٩٧.٥٢٦	١٢٥	٩٨.٣٨٠		
		الكلي	١٢٣٧٦.٣٦٧	١٢٧			
	مجموع المحور الأول	بين المجموعات	١٤٥٠.٧٢٢	٢	٢١.٧٤٢	٠.٥٦٥	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
		داخل المجموعات	١٦٠٣٧٦.٤٥٨	١٢٥	٣٠.٨٠٨		
		الكلي	١٦١٨٢٧.١٨٠	١٢٧			
الثاني	الكفايات المعرفية	بين المجموعات	٤٣.٤٨٤	٢	٢١.٧٤٢	٠.٧٠٦	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
		داخل المجموعات	٣٨٥١.٠٠٨	١٢٥	٣٠.٨٠٨		
		الكلي	٣٨٩٤.٤٩٢	١٢٧			
	الكفايات المهارية	بين المجموعات	١٩.٣١٦	٢	٩.٦٥٨	٠.٢٦٠	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
		داخل المجموعات	٤٦٣٤.٥٥١	١٢٥	٣٧.٠٧٦		
		الكلي	٤٦٥٣.٨٦٧	١٢٧			
	الكفايات الوجدانية	بين المجموعات	٢.٥٣٣	٢	١.٢٦٧	٠.٢٢٥	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
		داخل المجموعات	٧٠٣.٤٦٧	١٢٥	٥.٦٢٨		
		الكلي	٧٠٦.٠٠٠	١٢٧			
	مجموع المحور الثاني	بين المجموعات	١٠٠.٤٦٧	٢	٥٠.٢٣٣	٠.٢٩١	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
		داخل المجموعات	٢١٥٨٧.٠٣٣	١٢٥	١٧٢.٦٩٦		
		الكلي	٢١٦٨٧.٥٠٠	١٢٧			
المجموع الكلي للقائمة		بين المجموعات	٢٢٦٨.٢٧٤	٢	١١٣٤.١٣٧	٠.٤٩٥	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
		داخل المجموعات	٢٨٦٣٩١.٠٣١	١٢٥	٢٢٩١.١٢٨		
		الكلي	٢٨٨٦٥٩.٣٠٥	١٢٧			

من الجدول السابق يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة من حيث الاحتياجات التدريبية باختلاف عدد سنوات الخبرة في الإشراف على الأنشطة التربوية، والتي لم تؤثر على الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة التربوية، أي أن البرنامج التدريبي المقترح سيطبق على مشرفي الأنشطة التربوية باختلاف عدد سنوات الخبرة لديهم.

٥. العلاقة بين عدد الدورات التدريبية في مجال الإشراف على الأنشطة التربوية والاحتياجات المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية

لبيان هذه العلاقة قامت الباحثة بإجراء اختبار تحليل التباين ANOVA لعدد الدورات التدريبية في مجال الإشراف على الأنشطة التربوية وكانت النتائج حسب ما هو مبين في جدول **(٣٣):**

جدول (٣٣) اختبار تحليل تباين ANOVA لدلالة فروق عدد الدورات التدريبية على مجالات القائمة

المحور	المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	د.ح	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الأول	الكفايات التخطيطية	بين المجموعات	١٧٢.٥٥٠	٣	٥٧.٥١٧	٠.٤٦٧	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
		داخل المجموعات	١٥٢٦٦.٦٢٩	١٢٤	١٢٣.١١٨		
		الكلي	١٥٤٣٩.١٨٠	١٢٧			
	الكفايات التنظيمية	بين المجموعات	١٠٢.٦٠٠	٣	٣٤.٢٠٠	٠.٨٧٢	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
		داخل المجموعات	٤٨٦١.٨٦٩	١٢٤	٣٩.٢٠٩		
		الكلي	٤٩٦٤.٤٦٩	١٢٧			
	الكفايات التنفيذية	بين المجموعات	٤٤٧.٣٠٤	٣	١٤٩.١٠١	١.١٦٤	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
		داخل المجموعات	١٥٨٨٨.٩٣٨	١٢٤	١٢٨.١٣٧		
		الكلي	١٦٣٣٦.٢٤٢	١٢٧			
	الكفايات التقويمية	بين المجموعات	٢٠٠.١٣٣	٣	٦٦.٧١١	٠.٦٧٩	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
		داخل المجموعات	١٢١٧٦.٢٣٤	١٢٤	٩٨.١٩٥		
		الكلي	١٢٣٧٦.٣٦٧	١٢٧			
	مجموع المحور الأول	بين المجموعات	٢٢٢٢.٠٤٩	٣	٧٤٠.٦٨٣	٠.٥٧٥	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
		داخل المجموعات	١٥٩٦٠٥.١٣١	١٢٤	١٢٨٧.١٣٨		
		الكلي	١٦١٨٢٧.١٨٠	١٢٧			
الثاني	الكفايات المعرفية	بين المجموعات	٤٦.٤٧١	٣	١٥.٤٩٠	٠.٤٩٩	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
		داخل المجموعات	٣٨٤٨.٠٢١	١٢٤	٣١.٠٣٢		
		الكلي	٣٨٩٤.٤٩٢	١٢٧			
	الكفايات المهارية	بين المجموعات	٨٤.١٥٧	٣	٢٨.٠٥٢	٠.٧٦١	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
		داخل المجموعات	٤٥٦٩.٧١٠	١٢٤	٣٦.٨٥٣		
		الكلي	٤٦٥٣.٨٦٧	١٢٧			
	الكفايات الوجدانية	بين المجموعات	٣.١٨٦	٣	١.٠٦٢	٠.١٨٧	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
		داخل المجموعات	٧٠٢.٨١٤	١٢٤	٥.٦٦٨		
		الكلي	٧٠٦.٠٠٠	١٢٧			
	مجموع المحور الثاني	بين المجموعات	٣٠٧.٧٩٩	٣	١٠٢.٦٠٠	٠.٥٩٥	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
		داخل المجموعات	٢١٣٧٩.٧٠١	١٢٤	١٧٢.٤١٧		
		الكلي	٢١٦٨٧.٥٠٠	١٢٧			
المجموع الكلي للقائمة		بين المجموعات	٣٩٤٧.١٠٦	٣	١٣١٥.٧٠٢	٠.٥٧٣	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
		داخل المجموعات	٢٨٤٧١٢.١٩٨	١٢٤	٢٢٩٦.٠٦٦		
		الكلي	٢٨٨٦٥٩.٣٠٥	١٢٧			

من الجدول السابق يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في الاحتياجات التدريبية باختلاف عدد الدورات التدريبية التي اجتازها المشرفون في مجال الأنشطة التربوية، التي لم تؤثر على الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة، وبالتالي فإن

البرنامج التدريبي المقترح سيطبق على المشرفين باختلاف عدد الدورات التدريبية في مجال الأنشطة التربوي.

وعلى ما سبق يتضح أن الاحتياجات التدريبية لكفايات التنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية، لم تتأثر بالمؤهل العلمي، أو التخصص الأكاديمي، أو النوع، أو سنوات الخبرة، أو عدد الدورات التدريبية لدى مشرفي الأنشطة التربوية ، وبذلك تم بناء البرنامج التدريبي المقترح دون أن يؤثر عليه أي من العوامل الديموجرافية للعينة.

ومن خلال تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين والتي على أساسها تم تصميم البرنامج التدريبي، **قد تم الإجابة عن السؤال الخامس من أسئلة الدراسة الميدانية.**

سادساً: الإجابة عن السؤال السادس والذي ينص على:

ما البرنامج التدريبي المقترح لتنمية الكفايات المهنية اللازمة للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين؟

وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بما يلي:

قامت الباحثة ببناء برنامج تدريبي على شكل وحدات تدريبية لكل كفاية من الكفايات الأكثر احتياجاً لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين، بهدف تنمية بعض الكفايات المهنية المرتبطة بالأنشطة التربوية لدى مشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين، إذ حددت الباحثة الكفايات الأكثر احتياجاً لمشرفي الأنشطة التربوية، لصعوبة تصميم برنامج تدريبي إلى (٥٦) كفاية والتي جاءت بنسبة (٦٤.٣٦%) من مجمل قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية التي حددت الاحتياجات التدريبية لتطبيقها على المشرفين في وقت قصير، وذلك للإجراءات الإدارية التي لا تسمح بتفريغ مشرفي الأنشطة التربوية لوقت طويل بسبب إغراقهم في المهام الموكلة لهم من قبل الوزارة، والإدارات المدرسية وأعمالهم التدريسية الرئيسة، إلى جانب أن تنمية هذا القدر من الكفايات في فترة زمنية محددة بأسبوع لا يكفي بل يحتاج الوقت لأكثر من ذلك، لذا تكفلت الباحثة فقط بتصميم برنامج تدريبي لتنمية (١٣) كفاية بنسبة (١٥%) من مجمل قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية ونسبة (٢٣.٢%) من مجمل الاحتياجات التدريبية التي حددتها قائمة الكفايات المهنية اللازمة لهم والتي تراوح الوزن النسبي لها مابين (٠.٧٠٠ و **٠.٨٠٩**).

وقد فُصلَ الحديث عن البرنامج التدريبي ومكوناته في الفصل الخامس من هذه الدراسة، وبتصميم البرنامج التدريبي **قد تم الإجابة عن السؤال السادس من أسئلة الدراسة الميدانية.**

سابعاً: الإجابة عن السؤال السابع والذي ينص على:

ما مدى فعالية البرنامج التدريبي المقترح لتنمية الكفايات المهنية اللازمة للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بما يلي:

١. تطبيق البرنامج التدريبي الذي تم تصميمة على عينة مقصودة من مشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين، والتي بلغ عددها (٣٤)، ولمدة زمنية بلغت أسبوعاً واحد.

٢. قياس الجانب المعرفي للكفايات المهنية لدى مشرفي الأنشطة التربوية بتطبيق اختبار التحصيل المعرفي قبل تطبيق البرنامج وبعده. والذي فُصلَ الحديث عنه في الفصل الخامس من هذه الدراسة.

٣. رصد النتائج ومعالجتها إحصائياً باستخدام الحزمة الإحصائية (SPSS) وهي كالأتي:

أ- تم حساب فروق متوسطي درجات مشرفي الأنشطة التربوية في التطبيق القبلي والبعدي لاختبار التحصيل المعرفي ككل والكفايات الفرعية بواسطة **اختبار النسبة التائية(ت).**

ب- تم حساب فروق متوسطي درجات الذكور والإناث من مشرفي الأنشطة التربوية في التطبيق البعدي لاختبار التحصيل المعرفي ككل والكفايات الفرعية بواسطة اختبار**(Mann-Whitney Test مان وتني تيست)**.

ج- تم حساب فروق متوسط درجات مشرفي الأنشطة التربوية حسب التخصص الأكاديمي في التطبيق البعدي لاختبار التحصيل المعرفي وكفاياته الفرعية وذلك باستخدام **اختبار تحليل التباين (ANOVA).**

د- تم حساب فروق متوسط درجات مشرفي الأنشطة التربوية وفقاً لسنوات الخبرة في الإشراف على الأنشطة التربوية في التطبيق البعدي لاختبار التحصيل المعرفي ككل والكفايات الفرعية وذلك باستخدام اختبار تحليل التباين**(ANOVA).**

- **وفيما يلي عرض النتائج وتفسيرها:**

١. قسمت الباحثة السؤال السابع إلى أسئلة فرعية كالتالي:

أ- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مشرفي الأنشطة التربوية في التطبيقين القبلي والبعدي لاختبار التحصيل المعرفي ككل والكفايات الفرعية؟

ب- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث من مشرفي الأنشطة التربوية في التطبيق البعدي لاختبار التحصيل المعرفي ككل والكفايات الفرعية؟

ج- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مشرفي الأنشطة التربوية حسب التخصص الاكاديمى في التطبيق البعدي لاختبار التحصيل ككل والكفايات الفرعية؟

د- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مشرفي الأنشطة التربوية وفقًا لسنوات الخبرة في الإشراف على الأنشطة التربوية في التطبيق البعدي لاختبار التحصيل المعرفي ككل والكفايات الفرعية**؟**

وتمت الإجابة عن الأسئلة الفرعية من خلال ما يلي:

أ- الإجابة عن السؤال الأول:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مشرفي الأنشطة التربوية في التطبيقين القبلي والبعدي لاختبار التحصيل المعرفي ككل والكفايات الفرعية؟

لحساب دلالة الفروق بين متوسطي درجات مشرفي الأنشطة التربوية في التطبيقين القبلي والبعدي لاختبار التحصيل المعرفي ككل وكفاياته الفرعية، تم تطبيق **اختبار النسبة التائية (ت)** للمجموع الكلى، والكفايات الفرعية كل على حده، كما هو مبين في الجدول (٣٤):

جدول (٣٤) المتوسط (م) والانحراف المعياري (ع) وقيمة (ت) للتطبيقين القبلي والبعدي
لاختبار التحصيل المعرفي (ن= ٣٤)

رقم الكفاية	تطبيق اختبار التحصيل المعرفي	(م)	(ع)	الفرق بين المتوسطين	قيمة (ت)	حجم التأثير (η^2)
الأولى	قبلي	٤.٩١	١.٢٦٤	١.٦٨-	٥.٩٥٣*-	٠.٣٤٩
	بعدى	٦.٥٩	١.٠٤٨			
الثانية	قبلي	٣.٤٤	١.١٠٦	٢.٩٤-	١١.٢٧٠*-	٠.٦٥٨
	بعدى	٦.٣٨	١.٠٤٥			
الثالثة	قبلي	٣.٩٧	١.٢١٨	٢.٨٥-	٩.٧٥٨*-	٠.٥٩١
	بعدى	٦.٨٢	١.١٩٣			
الرابعة	قبلي	٥.٠٦	١.٣٩١	٢.٣٨-	٧.٦٦٩*-	٠.٤٧١
	بعدى	٧.٤٤	١.١٦٠			
الخامسة	قبلي	٢.٣٨	١.٣٩٣	٥.٤١-	١٥.٢٣٤*-	٠.٧٧٩
	بعدى	٧.٧٩	١.٥٣٣			
السادسة	قبلي	٤.٢٤	٠.٨٥٥	٢.٤٧-	٨.٩٦٧*-	٠.٥٤٩
	بعدى	٦.٧١	١.٣٦٠			
السابعة	قبلي	٦.٢٩	٠.٩٧٠	٢.٤١-	١٢.٤٤٨*-	٠.٧٠١
	بعدى	٨.٧١	٠.٥٧٩			
الثامنة	قبلي	٤.٤٤	١.٤٨١	٤.٠٩-	١٤.٥٢٨*-	٠.٧٦٢
	بعدى	٨.٥٣	٠.٧٠٦			
التاسعة	قبلي	٤.١٨	١.٢٩٠	٣.٣٥-	١٣.١٠٨*-	٠.٧٢٢
	بعدى	٧.٥٣	٠.٧٤٨			
العاشرة	قبلي	٥.٦٨	١.٧٥٣	٣.١٥-	١٠.١٢٦*-	٠.٦٠٨
	بعدى	٨.٨٢	٠.٤٥٩			
الحادية عشر	قبلي	٥.٣٥	١.٠٧٠	١.٤١-	٦.٨٣٤*-	٠.٤١٤
	بعدى	٦.٧٦	٠.٥٥٤			
الثانية عشر	قبلي	٤.٩٤	١.٢٥٤	٤.٦٥-	١٨.٣٣٠*-	٠.٨٣٦
	بعدى	٩.٥٩	٠.٧٨٣			
الثالثة عشر	قبلي	٦.٣٥	١.٧٢١	٣.١٢-	١٠.٠٣٨*-	٠.٦٠٤
	بعدى	٩.٤٧	٠.٥٦٣			
الكلى	قبلي	٦١.٢٤	٦.٣٨٢	٣٩.٩١-	٢٦.٨٩٨*-	٠.٩١٦
	بعدى	١٠١.١٥	٥.٨٤٢			

* دالة عند مستوى (٠.٠٠٠١) د.ح =(٦٦)

يبين الجدول السابق ارتفاع متوسط درجات مشرفي الأنشطة التربوية بالمدارس الابتدائية في التطبيق البعدى مقارنة بالتطبيق القبلي لاختبار التحصيل المعرفي سواء لكل كفاية على حده أو المجموع الكلى للاختبار، وأن قيمة (ت) دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠.٠٠٠١) لصالح متوسط درجاتهم في القياس البعدي لجميع الكفايات المرتبطة بتخطيط، وتنظيم، وتنفيذ، وتقويم الأنشطة التربوية، والكفايات المرتبطة بالمجال المعرفي، والمهاري، والوجداني، للأنشطة التربوية، وهذا يدل على فعالية البرنامج التدريبي في تنمية الكفايات المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية، إذ بلغت أقل قيمة لحجم التأثير الكلي (η^2) للبرنامج التدريبي(٠.٩١٦) أي أن البرنامج له تأثير كبير في التحصيل المعرفي المرتبط بتنمية الكفايات المهنية لدى مشرفي الأنشطة التربوية.

مما يدل على نجاح البرنامج التدريبي في تحقيق هدفه في تنمية الكفايات المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين، والذي استطاع أن يرفع من المستوى المعرفي لدى مشرفي الأنشطة التربوية في الكفايات المهنية بعد أن بني على أهم الاحتياجات التدريبية لهم. كما هو موضح في جدول (٣٤) الذي تبين منه أن:

١- قيمة "ت" دالة إحصائياً لصالح التطبيق البعدي في الكفاية الأولى "**معرفة المستجدات التكنولوجية وكيفية توظيفها في الأنشطة التربوية**"، مما يؤكد على وجود فروق في الجانب المعرفي في التحصيل المرتبط بالكفاية لصالح التطبيق البعدي يعزى إلى البرنامج التدريبي، وقيمة حجم تأثير البرنامج التدريبي في تنمية الجانب المعرفي لهذه الكفاية لدى مشرفي الأنشطة التربوية بلغت(٠.٣٤٩)، أي حجم تأثير كبير مما يشير إلى أثر البرنامج التدريبي في تمكن مشرفي الأنشطة التربوية بالجانب المعرفي من هذه الكفاية، إذ وجدت الباحثة قبل البرنامج أن هذه الكفاية كانت شبه مهمشة تدريبياً لا يعرف مشرفو الأنشطة التربوية عنها الكثير سوى البرامج التقليدية التي يتعاملون معها بشكل بسيط وسطحي، ولكن مع تطبيق البرنامج التدريبي وجد مشرفو الأنشطة التربوية أن هذه فرصة لهم للتعرف أكثر عن محتويات هذه الكفاية وفروعها وأساسيات توظيفها بشكل صحيح في مختلف مجالات الأنشطة التي يتعاملون معها في المجال التخطيطي، وهذا يتفق مع دراسة مجدي عبد النبي وعصام قمر[١] التي أثبتت أهمية المستحدثات التكنولوجية في الأنشطة التربوية للمشرفين في المجال التخطيطي.

٢- قيمة "ت" دالة إحصائياً لصالح التطبيق البعدي في الكفاية الثانية "**توفير بدائل متنوعة للأنشطة التربوية بما يخدم تنفيذ الخطة**"، مما يؤكد على وجود فروق في الجانب المعرفي في التحصيل المرتبط بالكفاية لصالح التطبيق البعدي يعزى إلى البرنامج التدريبي، وقيمة حجم تأثير البرنامج التدريبي في تنمية الجانب المعرفي لهذه الكفاية لدى مشرفي الأنشطة التربوية بلغت(٠.٦٥٨)، وهو حجم تأثير كبير يشير إلى أثر البرنامج التدريبي في تمكن مشرفي الأنشطة التربوية بالجانب المعرفي من هذه الكفاية نظراً لأهميتها الكبيرة بالنسبة لهم، إذ وجدت الباحثة إن مشرفي الأنشطة التربوية يعتمدون على خطة واحدة للأنشطة التربوية على مدار العام أو الفترة الفصلية والتي تعد العامة منها من قبل الإدارة المدرسية والخاصة منها من قبلهم، إلى جانب أن الخبرة عند مشرفي الأنشطة التربوية في مجال التخطيط في هذا الجانب محدودة لأن التخطيط يتم بشكل مركزي على مستوى إدارات المدارس وغيرها، وبذلك يقتصر

---

[١].مجدي عبد النبي هلال و عصام توفيق قمر: **كيف نوظف المستحدثات التكنولوجية في الأنشطة المدرسية**، الإسكندرية: المكتب الجامعي، ٢٠٠٧.

دور مشرفي الأنشطة التربوية بالمدارس على التنظيم أو تنفيـذ الأنشـطة التربويـة وتقويمها مما يترتب عليه أنهم قد يرون أن هناك صعوبة نسبية في كفاية توفير بدائل لخطة النشاط مما أكد على أهمية الاستفادة منها في البرنامج التدريبي ، لـذا وجـدت الباحثة تحمس مشرفي الأنشطة التربوية في معرفـة الكثيـر مـن الخطـط البديلـة والظروف التي يمكن الاستفادة منها مما عزز تأثير فعالية البرنامج الذي تعرفوا مـن خلاله على العديد من البدائل للأنشطة التربوية التي تخدم خطة الأنشـطة التربويـة، وهذا يتفق مع دراسة مجدي عبد النبي وعصام توفيق قمر[1] التي أثبتت أهمية تـوفير بدائل متنوعة للأنشطة التربوية بما يخدم الخطة لمشرفي الأنشطة التربوية.

٣- قيمة "ت" دالة إحصائياً لصالح التطبيق البعدي في الكفاية الثالثة "**توزيـع الميزانيـة المخصصة للأنشطة التربوية بما يتلاءم مع برامج كل نشاط**" مما يؤكد على وجـود فروق في التحصيل المعرفي المرتبط بالكفاية لصالح التطبيق البعـدي يعـزي إلـى البرنامج التدريبي وقيمة حجم تأثير البرنامج التدريبي في تنمية الجانب المعرفي لهذه الكفاية لدى مشرفي الأنشطة التربوية بلغت(٠.٥٩١) وهو حجم تأثير كبير يشير إلـى أثر البرنامج التدريبي في تمكن مشرفي الأنشطة التربوية بالجانب المعرفي من هـذه الكفاية نظراً لأهميتها الكبيرة بالنسبة لهم، ويرجع ذلك إلـى أن مشـرفي الأنشـطة التربوية في مدارسهم كانوا غير مكلفين بتوزيع هذه الميزانيات وأن هذا الأمر يرجـع إلى إدارات المدارس والجهة المتخصصة بالميزانية في المدرسة ولذلك تولـد لـديهم الحماس الكبير للتعرف على هذه الكفاية، إلى جانب أن كل مدرسـة مـن المـدارس الابتدائية تختلف في توزيع ميزانيتها وفق حجم المدرسة المنتمي إليها المشرف، إلـى جانب اختلافها في مجالات الأنشطة المتوفرة لديها، وأن الصرف على أي نشاط يعتمد على إدارة المدرسة التي لها القرار الأخير في صرف أو عدم صرف ميزانية للنشاط التربوي، لذا كان حماس المشرفين في التعرف على هذه الكفاية واضح، وهذا يتفق مع دراسة محمد حسن الحبشي[2] التي أثبتت أن الميزانية ترجع بشـكل مركـزي إلـى إدارات المدارس والإدارات العليا، وأن المشرف معني فقط بتحديد الاحتياجات المادية المطلوبة للأنشطة التربوية، وأن الميزانيات من المشكلات التي تسهم في الحـد مـن مشاركة الطلاب في الأنشطة المدرسية.

---

[1].مجدي عبد النبي هلال و عصام توفيق قمر: **الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية الحرة**، القاهرة:المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، شعبة بحوث الأنشطة التربوية ورعاية الموهوبين، ٢٠٠٧.

[2]. محمد حسن الحبشي: **دليل مقترح للأنشطة التربوية المدرسية الحرة في ضوء متطلبات النمو لتلميذ المرحلة الابتدائية: دراسة ميدانية**، القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، شعبة بحوث الأنشطة التربوية، ١٩٩٨.

٤- قيمة "ت" دالة إحصائياً لصالح التطبيق البعدي في الكفاية الرابعة "**تنظيم خطوات العمل بما يكفل عدم الازدواجية**" مما يؤكد على وجود فروق للجانب المعرفي في التحصيل المرتبط بالكفاية لصالح التطبيق البعدي يعزى إلى البرنامج التدريبي وقيمة حجم تأثير البرنامج في تنمية الجانب المعرفي لهذه الكفاية لدى مشرفي الأنشطة التربوية بلغت (٠.٤٧١)، وهذا ما يشير إلى أثر البرنامج التدريبي في تمكن مشرفي الأنشطة التربوية بالجانب المعرفي من هذه الكفاية، إذ وجدت الباحثة تفاعل كبير من مشرفي الأنشطة التربوية خلال تطبيق البرنامج للاستفادة من هذه الكفاية نتيجة الازدواجية في الأنشطة التربوية إلى جانب الجماعات في داخل الأنشطة وغيرها بين برامج الأنشطة التربوية والأعمال الإدارية للمدرسة، والبرنامج التدريبي جاء فرصة لهم للتنظيم بما يكفل عدم الازدواجية في أعمالهم لذلك كان هناك تأثير كبير في فعالية البرنامج عليهم.

٥- قيمة "ت" دالة إحصائياً لصالح التطبيق البعدي في الكفاية الخامسة "**تنظيم خطوات العمل بما يحقق الانسجام وعدم التداخل**" مما يؤكد على وجود فروق في التحصيل المعرفي المرتبط بالكفاية لصالح التطبيق البعدي يعزى إلى البرنامج التدريبي، وقيمة حجم تأثير البرنامج التدريبي في تنمية الجانب المعرفي لهذه الكفاية لدى مشرفي الأنشطة التربوية بلغت (٠,٧٧٩) ما يشير إلى أثر البرنامج التدريبي في تمكن مشرفي الأنشطة التربوية بالجانب المعرفي من هذه الكفاية بشكل كبير عن غيرها من الكفايات، وذلك يرجع إلى حماس مشرفي الأنشطة التربوية للاستفادة من هذه الكفاية التي أهملها التدريب بشكل كبير، إذ اعتبروا أن البرنامج التدريبي فرصة لهم للتمكن من هذه الكفاية، والتي لها عائد كبير في انسجام الأنشطة التربوية مع بعضها البعض دون تداخل فيما بينها.

٦- قيمة "ت" دالة إحصائياً لصالح التطبيق البعدي في الكفاية السادسة "**اكتشاف الموهوبين في الأنشطة التربوية**" مما يؤكد على وجود فروق في الجانب المعرفي في التحصيل المرتبط بالكفاية لصالح التطبيق البعدي يعزى إلى البرنامج التدريبي، وقيمة حجم تأثير البرنامج التدريبي في تنمية الجانب المعرفي لهذه الكفاية لدى مشرفي الأنشطة التربوية بلغت (٠,٥٤٩) ما يشير إلى أثر البرنامج التدريبي في تمكن مشرفي الأنشطة التربوية بالجانب المعرفي من هذه الكفاية، إذ وجدت الباحثة أن مشرفي الأنشطة التربوية ركزوا بشكل كبير في التعرف على هذه الكفاية، ذلك لوجود العديد من المواهب بين التلاميذ في الأنشطة التربوية والتي لا يعرفون كيفية اكتشافها في أنشطتهم من خلال إشرافهم عليها، إذ أن هناك انخفاض في أعداد مشرفي الأنشطة المتخصصين والقائمين على مختلف مجالات الأنشطة التربوية للتلاميذ، وأن الدور

الفعلي لمشرفي الأنشطة التربوية في اكتشاف الموهوبين يتمثل في ملاحظة التلاميـذ بدقة أثناء ممارسة الأنشطة ومتابعة مستويات تحصيلهم الدراسـي والإطـلاع علـى النشرات والمخاطبات الرسمية التي ترد إلى المدرسـة بشـأن اكتشـاف الموهـوبين وملاحظة علاقة التلميذ بزملائه ومعلميه، إلى جانب تشجيعهم علـى المشـاركة فـي البرامج والمسابقات التي يتم تنظيمها على المستويات المختلفة، لذلك كـان البرنـامج التدريبي فرصة لهم للتعرف على هذه الكفاية وتنميتها لديهم، وهذا يتفق مـع دراسـة عزت عرفة أحمد عيسى وعبد السلام الحسيني كاشف[1] التي أثبتـت مـدى أهميـة اكتشاف الموهوبين في الأنشطة التربوية لمشرفي الأنشطة التربوية.

٧- قيمة "ت" دالة إحصائياً لصالح التطبيق البعدي في الكفاية السابعة "**صقل قدرات ومواهب التلاميذ في الأنشطة التربوية**" مما يؤكد على وجود فروق في الجانب المعرفي في التحصيل المرتبط بالكفاية لصالح التطبيق البعدي يعزى إلى البرنامج التدريبي وقيمة حجم تأثير البرنامج التدريبي في تنمية الجانب المعرفي لهذه الكفاية لدى مشرفي الأنشطة التربوية بلغت (٠,٧٠١) ما يشير إلى أثر البرنامج التدريبي في تمكن مشرفي الأنشطة التربوية بالجانب المعرفي من هذه الكفاية، إذ وجدت الباحثة أن هذه الكفاية كان لها اهتمام كبير من قبل مشرفي الأنشطة التربوية في البرنامج التدريبي للتعرف عليها، وذلك لاهتمامهم الكبير في كيفية صقل المواهب بالجوانب الأساسية التي يعتمدون عليها في هذه المهمة.

٨- قيمة "ت" دالة إحصائياً لصالح التطبيق البعدي في الكفاية الثامنة "**تشجيع التلاميذ على الإبداع والابتكار في الأنشطة التربوية**" مما يؤكد على وجود فروق في الجانب المعرفي في التحصيل المرتبط بالكفاية لصالح التطبيق البعدي يعزى إلى البرنامج التدريبي وقيمة حجم تأثير البرنامج التدريبي في تنمية الجانب المعرفي لهذه الكفاية لدى مشرفي الأنشطة التربوية بلغت(٠,٧٦٢) ما يشير إلى أثر البرنامج التدريبي في تمكن مشرفي الأنشطة التربوية بالجانب المعرفي من هذه الكفاية بدرجة كبيرة، إذ وجدت الباحثة تحمس مشرفي الأنشطة التربوية في التعرف على كيفية التعامل مع المبدعين والمبتكرين وأساسيات الإبداع والابتكار في البرنامج التدريبي، مما ساهم بشكل كبير في رفع فعالية البرنامج عليهم لهذه الكفاية.

---

[1]. عزت عرفة أحمد عيسى، عبد السلام الحسيني كاشف: **اكتشاف ورعاية الموهوبين في الأنشطة التربوية بالمرحلة الابتدائيـة: دراسة ميدانية**، القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، شعبة بحوث الأنشطة التربوية ورعايـة الموهوبين، ٢٠٠٢.

٩- قيمة "ت" دالة إحصائياً لصالح التطبيق البعدي في الكفاية التاسعة "**معرفة أساليب الإشراف على الأنشطة التربوية**" مما يؤكد على وجود فروق في الجانب المعرفي في التحصيل المرتبط بالكفاية لصالح التطبيق البعدي يعزى إلى البرنامج التدريبي وقيمة حجم تأثير البرنامج التدريبي في تنمية الجانب المعرفي لهذه الكفاية لدى مشرفي الأنشطة التربوية بلغت(٠,٧٢٢) ما يشير إلى أثر البرنامج التدريبي بشكل كبير جداً في تمكن مشرفي الأنشطة التربوية بالجانب المعرفي من هذه الكفاية، إذ وجدت الباحثة أن هذه الكفاية كان لها تفاعل كبير أثناء تطبيق البرنامج التدريبي في التعرف على أنواع الأساليب الإشرافية المتنوعة والمواقف التي تتناسب مع كل أسلوب من هذه الأساليب، واعتبروا أن البرنامج التدريبي كان بالنسبة لهم فرصة للتعرف على هذه الأساليب لنجاح إشرافهم على الأنشطة التربوية في مدارسهم.

١٠- قيمة "ت" دالة إحصائيا لصالح التطبيق البعدي في الكفاية العاشرة "**كيفية استخدام الإسعافات الأولية**" مما يؤكد على وجود فروق في الجانب المعرفي في التحصيل المرتبط بالكفاية لصالح التطبيق البعدي يعزى إلى البرنامج التدريبي وقيمة حجم تأثير البرنامج التدريبي في تنمية الجانب المعرفي لهذه الكفاية لدى مشرفي الأنشطة التربوية بلغت(٠,٦٠٨) ما يشير إلى أثر البرنامج التدريبي في تمكن مشرفي الأنشطة التربوية بالجانب المعرفي من هذه الكفاية، إذ وجدت الباحثة أن هذه الكفاية متخصصة وعلمية ولا يعرفها الكثير منهم والتي تعد من الضروريات في الأنشطة التربوية للتعامل مع التلاميذ، ولذلك جاءت بالنسبة لمشرفي الأنشطة التربوية فرصة للتعرف عليها داخل البرنامج مما ساهم في رفع تأثير البرنامج التدريبي عليهم في هذه الكفاية.

١١- قيمة "ت" دالة إحصائيا لصالح التطبيق البعدي في الكفاية الحادية عشر "**تعزيز دافعية التلاميذ للمشاركة في الأنشطة التربوية**" مما يؤكد على وجود فروق في الجانب المعرفي في التحصيل المرتبط بالكفاية لصالح التطبيق البعدي يعزى إلى البرنامج التدريبي وقيمة حجم تأثير البرنامج التدريبي في تنمية الجانب المعرفي لهذه الكفاية لدى مشرفي الأنشطة التربوية بلغت(٠,٤١٤) ما يشير إلى أثر البرنامج التدريبي في تمكن مشرفي الأنشطة التربوية بالجانب المعرفي من هذه الكفاية، إذ وجدت الباحثة أن هذه الكفاية من الضروريات التي تساهم في تحقيق أهداف الأنشطة التربوية، والتي هي بحاجة إلى تعزيز لدافعية التلاميذ فيها لذا لاقت اهتماماً كبيراً منصباً من مشرفي الأنشطة التربوية للتعرف على هذه الكفاية أكثر والتي ساهمت في رفع درجة فعالية البرنامج التدريبي عليهم.

١٢- قيمة "ت" دالة إحصائيا لصالح التطبيق البعدي في الكفاية الثانية عشر "**تطبيق معايير صادقة وثابتة في تقويم الأنشطة التربوية**"مما يؤكد على وجود فروق في الجانب

المعرفي في التحصيل المرتبط بالكفاية لصالح التطبيق البعدي يعزى إلـى البرنـامج التدريبي وقيمة حجم تأثير البرنامج التدريبي في تنمية الجانب المعرفي لهذه الكفايـة لدى مشرفي الأنشطة التربوية بلغت (٠,٨٣٦) ما يشير إلى أثر البرنـامج التـدريبي بشكل كبير جداً في تمكن مشرفي الأنشطة التربوية بالجانب المعرفي من هذه الكفاية، إذ وجدت الباحثة أن هذه الكفاية جذبت انتباه مشرفي الأنشطة التربوية فـي التعـرف عليها أكثر، لعدم وجود معايير يعتمدون عليها في تقويم الأنشطة التربوية بشكل علمي في مدارسهم، مما كان لها تأثير كبير عليهم في البرنامج التدريبي، وهذا يتفـق مـع دراسة مجدي عبد النبي وعصام توفيق قمر[1] التي أثبتت أن هذه الكفاية من الكفايات المهنية العامة في مجال التقويم المهمة لمشرفي الأنشطة التربوية.

١٣- قيمة "ت" دالة إحصائيا لصالح التطبيق البعدي في الكفاية الثالثة عشر "**تصميم أدوات يستطيع عن طريقها جمع معلومات معينة عن التلاميذ المشاركين في النشـاط**"ممـا يؤكد على وجود فروق في الجانب المعرفي في التحصيل المرتبط بالكفايـة لصـالح التطبيق البعدي يعزى إلى البرنامج التدريبي وقيمة حجم تأثير البرنامج التدريبي فـي تنمية الجانب المعرفي لهذه الكفاية لدى مشرفي الأنشطة التربوية بلغت(٠,٦٠٤) مـا يشير إلى أثر البرنامج التدريبي في تمكن مشرفي الأنشطة التربوية بالجانب المعرفي من هذه الكفاية، إذ وجدت الباحثة أن مشرفي الأنشطة التربوية في البرنامج التدريبي تفاعلوا بشكل كبير مع هذه الكفاية التي تساعد على جمع معلومات عن التلاميذ والتي لم يتطرق إليها أي برنامج تدريبي، إذ كان ذلك بالنسبة لهم فرصة يمكـن الاسـتفادة منها في هذا البرنامج، مما ساهم في تأثير البرنامج التدريبي عليهم بشكل كبير.

وبذلك يكون البرنامج قد نجح في تحقيق هدفه في تنمية الكفايات المهنية المرتبطة بالأنشطة التربوية لدى مشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين، والذي استطاع أن يرفع من المستوى المعرفي لدى المشرفين في الكفايات المهنية الأكثر احتياجاً بعد أن بني على أهم الاحتياجات التدريبية لهم، وهذا يتفق مع أغلب الدراسات التي أثبتت كفاءة البرنامج التدريبي لتنمية الكفايات المهنية من مثل دراسات كل من:

---

[1].مجدي عبد النبي هلال و عصام توفيق قمر، **مرجع سابق**، ٢٠٠٧.

عبد السلام الحسيني كاشف١٩٩٩، تيسير شلقاني ٢٠٠١، ليلى علي البنعلي٢٠٠٢، محمد لطفي محمد جاد ٢٠٠٥، مطيع أبو جبل ٢٠٠٨، أمة الله دحان ٢٠٠٨، رحمة بنت الهشامي٢٠٠٩ [١].

ب- الإجابة عن السؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث من مشرفي الأنشطة التربوية في التطبيق البعدي لاختبار التحصيل المعرفي ككل والكفايات الفرعية؟

لحساب دلالة الفروق بين متوسطي درجات مشرفي الأنشطة التربوية الذكور والإناث في التطبيق البعدي لاختبار التحصيل المعرفي ككل وكفاياته الفرعية، تم تطبيق **اختبار (Mann-Whitney Test)** [*] للمجموع الكلى، والكفايات الفرعية كل على حده، كما يوضحها جدول(٣٥):

---

[١]. انظر التالي:

- عبد السلام الحسيني كاشف: **برنامج مقترح لتدريب مشرفي الأنشطة الكشفية أثناء الخدمة" دراسة ميدانية**، القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، شعبة بحوث الأنشطة التربوية، ١٩٩٩.
- تيسير شلقاني دكروري: تدريب المعلمين على مهارات استخدام المواد الفيلمية الثابتة والشفافيات بأسلوب التدريس المصغر، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية التربية ، جامعة حلوان، ٢٠٠١.
- ليلى على فارس البنعلي: برنامج تدريبي للمعلمات في أثناء الخدمة على بعض أنماط تكنولوجيا التعليم، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية التربية، جامعية عين شمس، ٢٠٠٢.
- محمد لطفي محمد جاد: فعالية برنامج مقترح في تنمية مهارات الاستماع الناقد لطلبة كليات التربية بسلطنة عمان، دراسة علمية، **مجلة العلوم التربوية**، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥.
- مطيع موسى حسان أبو جبل: برنامج مقترح لتحسين أداء مديري مدارس التعليم الأساسي في فلسطين، **رسالة دكتوراه غير منشورة**، معهد البحوث والدراسات العربية، قسم البحوث والدراسات التربوية، ٢٠٠٨.
- أمة الله دحان حسين السهلي، **مرجع سابق**، ٢٠٠٨.
- رحمة بنت عبدالله الهشامي: فعالية برنامج في تنمية الكفايات المهنية لدى مشرفات اللغة العربية في ضوء الاتجاهات المعاصرة في سلطنة عمان، **رسالة دكتوراه غير منشورة**، معهد البحوث والدراسات العربية، قسم البحوث والدراسات التربوية، ٢٠٠٩.

* تم استخدام الإحصاء اللابارامترى لصغر حجم العينة (١٥ ذكور و١٩ إناث).

جدول (٣٥) دلالة الفروق بين الذكور والإناث في اختبار التحصيل وكفايانه الفرعية (ن= ٣٤)

م	الكفاية	النوع	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (Z)	مستوى الدلالة
١	كفاية معرفة المستجدات التكنولوجية وكيفية توظيفها في الأنشطة التربوية	ذكر	١٥	١٥.٨٧	٢٣٨.٠٠	-٠.٨٨٥	-
		أنثى	١٩	١٨.٧٩	٣٥٧.٠٠		
٢	كفاية توفير بدائل متنوعة للأنشطة التربوية بما يخدم تنفيذ الخطة	ذكر	١٥	١٩.٢٣	٢٨٨.٥٠	-٠.٩٥٢	-
		أنثى	١٩	١٦.١٣	٣٠٦.٥٠		
٣	كفاية توزيع الميزانية المخصصة للأنشطة التربوية بما يتلاءم مع برامج كل نشاط	ذكر	١٥	١٦.٦٧	٢٥٠.٠٠	-٠.٤٥٨	-
		أنثى	١٩	١٨.١٦	٣٤٥.٠٠		
٤	كفاية تنظيم خطوات العمل بما يكفل عدم الازدواجية	ذكر	١٥	١٢.٧٣	١٩١.٠٠	-٢.٥٥٧	**
		أنثى	١٩	٢١.٢٦	٤٠٤.٠٠		
٥	كفاية تنظيم خطوات العمل بما يحقق الانسجام وعدم التداخل	ذكر	١٥	١٣.٦٣	٢٠٤.٥٠	-٢.١٥٤	*
		أنثى	١٩	٢٠.٥٥	٣٩٠.٥٠		
٦	كفاية اكتشاف الموهوبين في الأنشطة التربوية	ذكر	١٥	١٤.٨٠	٢٢٢.٠٠	-١.٤٧٢	-
		أنثى	١٩	١٩.٦٣	٣٧٣.٠٠		
٧	كفاية صقل قدرات ومواهب التلاميذ في الأنشطة التربوية	ذكر	١٥	١٦.٧٠	٢٥٠.٥٠	-٠.٥٦٢	-
		أنثى	١٩	١٨.١٣	٣٤٤.٥٠		
٨	كفاية تشجيع التلاميذ على الإبداع والابتكار في الأنشطة التربوية	ذكر	١٥	١٤.٤٠	٢١٦.٠٠	-١.٨٨٦	-
		أنثى	١٩	١٩.٩٥	٣٧٩.٠٠		
٩	كفاية معرفة أساليب الإشراف على الأنشطة التربوية	ذكر	١٥	١٥.١٣	٢٢٧.٠٠	-١.٤٩١	-
		أنثى	١٩	١٩.٣٧	٣٦٨.٠٠		
١٠	كفاية كيفية استخدام الإسعافات الأولية	ذكر	١٥	١٦.٥٣	٢٤٨.٠٠	-٠.٨١٨	-
		أنثى	١٩	١٨.٢٦	٣٤٧.٠٠		
١١	كفاية تعزيز دافعية التلاميذ للمشاركة في الأنشطة التربوية	ذكر	١٥	١٧.١٠	٢٥٦.٥٠	-٠.٣١٤	-
		أنثى	١٩	١٧.٨٢	٣٣٨.٥٠		
١٢	كفاية تطبيق معايير صادقة وثابتة في تقويم الأنشطة التربوية	ذكر	١٥	١٧.٩٠	٢٦٨.٥٠	-٠.٢٦١	-
		أنثى	١٩	١٧.١٨	٣٢٦.٥٠		
١٣	كفاية تصميم أدوات يستطيع عن طريقها جمع معلومات معينة عن التلاميذ المشاركين في النشاط	ذكر	١٥	١٤.٤٣	٢١٦.٥٠	-١.٨١٧	-
		أنثى	١٩	١٩.٩٢	٣٧٨.٥٠		
	الدرجة الكلية للاختبار التحصيلى	ذكر	١٥	١٢.٩٧	١٩٤.٥٠	-٢.٣٦٨	*
		أنثى	١٩	٢١.٠٨	٤٠٠.٥٠		

* دالة عند مستوى(٠.٠٥)　　** دالة عند مستوى (٠.٠١)

يبين الجدول (٣٥) ارتفاع متوسط درجات مشرفي الأنشطة التربوية بالمدارس الابتدائية من الإناث في التطبيق البعدى مقارنة بمتوسط درجات المشرفين الذكور في المجموع الكلى لاختبار التحصيل المعرفي ، والذي أوضح وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين الذكور والإناث في الدرجة الكلية للاختبار التحصيلى، حيث بلغت قيمة (Z) لدلالة الفروق بين الذكور والإناث (٢.٣٦٨)، وذلك لصالح الإناث حيث جاء متوسط الرتب لهم(٢١.٠٨)، ويعني ذلك أن الإناث أكثر اهتماماً من الذكور بالبرنامج التدريبي مما ضاعف تفاعلهم به، وذلك لأن الإناث لديهم اهتمام بمختلف مجالات الأنشطة التربوية في المدارس إلى جانب أن المهام التي توكل إليهم في مجال الأنشطة التربوية أكثر من الذكور، فضلا عن عدد مدارس الإناث الذي يزيد عن عدد مدارس الذكور، وهذا يؤكد مدى فعالية البرنامج التدريبي مع الإناث أكثر من الذكور.

كما يبين جدول (٣٥) عدم وجود فروق دالة أخصائيا بين الذكور والإناث في التحصيل من البرنامج التدريبي في معظم الكفايات الفرعية المكونة للبرنامج التدريبي مما يدل على تقارب المستوى المعرفي بين الجنسين في معظم الكفايات إلا أن هناك فروق دالة إحصائياً في كل من الكفايتين التاليتين:

١- الكفاية الرابعة "**كفاية تنظيم خطوات العمل بما يكفل عدم الازدواجية**" توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) لصالح الإناث، وهذا يرجع إلى اهتمام المشرفات بتنظيم العمل أكثر من المشرفين.

٢- الكفاية الخامسة" **كفاية تنظيم خطوات العمل بما يحقق الانسجام وعدم التداخل**" توجد فروق ذات دلالة عند مستوى (٠.٠٥) لصالح الإناث، وهذا وضع طبيعي لارتباطها بالكفاية السابقة.

ج- الإجابة عن السؤال الثالث:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات مشرفي الأنشطة التربوية حسب التخصص الاكاديمى في التطبيق البعدي لاختبار التحصيل المعرفي وكفاياته الفرعية؟

لبيان هذه العلاقة قامت الباحثة بإجراء **اختبار تحليل التباين ANOVA** لمتوسط درجات مشرفي الأنشطة التربوية حسب التخصص الاكاديمى (علمي/ أدبي/ أخرى) في التطبيق البعدي لاختبار التحصيل المعرفي وكفاياته الفرعية وكانت النتائج حسب ما هو مبين في جدول **(٣٦):**

جدول (٣٦) اختبار تحليل تباين ANOVA لدلالة فروق التخصص الاكاديمى على الاختبار التحصيلى

الكفاية	مصدر التباين	مجموع المربعات	د.ح	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
١	بين المجموعات	٠.٥٧١	٢	٠.٢٨٦	٠.٢٤٨	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
	داخل المجموعات	٣٥.٦٦٤	٣١	١.١٥٠		
	الكلى	٣٦.٢٣٥	٣٣			
٢	بين المجموعات	٠.٧٧٠	٢	٠.٣٨٥	٠.٣٣٩	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
	داخل المجموعات	٣٥.٢٥٩	٣١	١.١٣٧		
	الكلى	٣٦.٠٢٩	٣٣			
3	بين المجموعات	١.٥١٣	٢	٠.٧٥٦	٠.٥١٦	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
	داخل المجموعات	٤٥.٤٢٩	٣١	١.٤٦٥		
	الكلى	٤٦.٩٤١	٣٣			
٤	بين المجموعات	١.٠٥٠	٢	٠.٥٢٥	٠.٣٧٦	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
	داخل المجموعات	٤٣.٣٣٢	٣١	١.٣٩٨		
	الكلى	٤٤.٣٨٢	٣٣			
٥	بين المجموعات	١.٢٠٧	٢	٠.٦٠٤	٠.٢٤٥	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
	داخل المجموعات	٧٦.٣٥٢	٣١	٢.٤٦٣		
	الكلى	٧٧.٥٥٩	٣٣			
٦	بين المجموعات	٦.١٠١	٢	٣.٠٥٠	١.٧٢١	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
	داخل المجموعات	٥٤.٩٥٨	٣١	١.٧٧٣		
	الكلى	٦١.٠٥٩	٣٣			
٧	بين المجموعات	١.٩٥١	٢	٠.٩٧٥	٣.٣٢٠	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
	داخل المجموعات	٩.١٠٨	٣١	٠.٢٩٤		
	الكلى	١١.٠٥٩	٣٣			
٨	بين المجموعات	٠.٧٣٥	٢	٠.٣٦٨	٠.٧٢٤	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
	داخل المجموعات	١٥.٧٣٥	٣١	٠.٥٠٨		
	الكلى	١٦.٤٧١	٣٣			
٩	بين المجموعات	١.٣٧٤	٢	٠.٦٨٧	١.٢٤٦	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
	داخل المجموعات	١٧.٠٩٧	٣١	٠.٥٥٢		
	الكلى	١٨.٤٧١	٣٣			
١٠	بين المجموعات	٠.١٦٨	٢	٠.٠٨٤	٠.٣٨٥	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
	داخل المجموعات	٦.٧٧٣	٣١	٠.٢١٨		
	الكلى	٦.٩٤١	٣٣			
١١	بين المجموعات	٠.٢٣١	٢	٠.١١٦	٠.٣٦٢	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
	داخل المجموعات	٩.٨٨٧	٣١	٠.٣١٩		
	الكلى	١٠.١١٨	٣٣			
١٢	بين المجموعات	٠.١٨٦	٢	٠.٠٩٣	٠.١٤٤	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
	داخل المجموعات	٢٠.٠٤٩	٣١	٠.٦٤٧		
	الكلى	٢٠.٢٣٥	٣٣			
١٣	بين المجموعات	٠.٩٢٤	٢	٠.٤٦٢	١.٥٠١	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
	داخل المجموعات	٩.٥٤٦	٣١	٠.٣٠٨		
	الكلى	١٠.٤٧١	٣٣			
الكلى	بين المجموعات	٦٤.١٤٧	٢	٣٢.٠٧٤	٠.٩٣٦	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
	داخل المجموعات	١٠٦٢.١١٨	٣١	٣٤.٢٦٢		
	الكلى	١١٢٦.٢٦٥	٣٣			

يبين الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين أنماط التخصص الأكاديمي (علمي/ أدبي/ أخرى) في الدرجة الكلية لاختبار التحصيل المعرفي

والكفايات الفرعية حيث بلغت قيمة (ف) الكلية (٠,٩٣٦)، ويعني ذلك أن المشرفين التربويين من التخصصات الأكاديمية المختلفة أظهروا اهتماماً وتفاعلاً مع البرنامج التدريبي بصورة متقاربة، وبالتالي كانت نتائج اختبار التحصيل المعرفي متقاربة ولم يظهر اختلاف واضح في درجات الاختبار التحصيلى طبقاً للتخصص الأكاديمي وذلك لأن مشرفي الأنشطة التربوية من ذوي التخصص العلمي يحتاجون إلى البرنامج التدريبي لتنمية كفاياتهم التي تساعدهم في الإشراف على الأنشطة التربوية المختلفة، بينما مشرفي الأنشطة التربوية من ذوي التخصص الأدبي يحتاجون إلى تنمية كفاياتهم المهنية وذلك لكثرة إشرافهم على الأنشطة التربوية المتنوعة لتساعدهم في الارتقاء بها ، وهذا يؤكد مدى فعالية البرنامج التدريبي.

د- الإجابة عن السؤال الرابع:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مشرفي الأنشطة التربوية وفقًا لسنوات الخبرة في الإشراف على الأنشطة التربوية في التطبيق البعدي لاختبار التحصيل المعرفي ككل والكفايات الفرعية؟

لبيان هذه العلاقة قامت الباحثة بإجراء **اختبار تحليل التباين ANOVA** لمتوسط درجات مشرفي الأنشطة التربوية وفقًا لسنوات الخبرة في الإشراف على الأنشطة التربوية (أقل من ٥ سنوات/ أكثر من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات/ من ١٠ سنوات فأكثر) في التطبيق البعدي لاختبار التحصيل المعرفي ككل والكفايات الفرعية، وكانت النتائج حسب ما هو مبين في جدول **(٣٧):**

جدول (٣٧) اختبار تحليل تباين ANOVA لدلالة فروق سنوات الخبرة على الاختبار التحصيلى

الكفاية	مصدر التباين	مجموع المربعات	د.ح	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
١	بين المجموعات	٠.٢٩١	٢	٠.١٤٦	٠.١٢٦	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
	داخل المجموعات	٣٥.٩٤٤	٣١	١.١٥٩		
	الكلي	٣٦.٢٣٥	٣٣			
٢	بين المجموعات	٦.٣٥٢	٢	٣.١٧٦	٣.٣١٨	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
	داخل المجموعات	٢٩.٦٧٧	٣١	٠.٩٥٧		
	الكلي	٣٦.٠٢٩	٣٣			
3	بين المجموعات	١.٦١٥	٢	٠.٨٠٨	٠.٥٥٢	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
	داخل المجموعات	٤٥.٣٢٦	٣١	١.٤٦٢		
	الكلي	٤٦.٩٤١	٣٣			
٤	بين المجموعات	٥.٠٥٧	٢	٢.٥٢٨	١.٩٩٣	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
	داخل المجموعات	٣٩.٣٢٦	٣١	١.٢٦٩		
	الكلي	٤٤.٣٨٢	٣٣			
٥	بين المجموعات	٢.١٢٢	٢	١.٠٦١	٠.٤٣٦	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
	داخل المجموعات	٧٥.٤٣٦	٣١	٢.٤٣٣		
	الكلي	٧٧.٥٥٩	٣٣			
٦	بين المجموعات	٨.١٠٩	٢	٤.٠٥٤	٢.٣٧٤	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
	داخل المجموعات	٥٢.٩٥٠	٣١	١.٧٠٨		
	الكلي	٦١.٠٥٩	٣٣			
٧	بين المجموعات	١.٩٥٠	٢	٠.٩٧٥	٣.٣١٨	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
	داخل المجموعات	٩.١٠٩	٣١	٠.٢٩٤		
	الكلي	١١.٠٥٩	٣٣			
٨	بين المجموعات	٠.٧٤٣	٢	٠.٣٧٢	٠.٧٣٣	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
	داخل المجموعات	١٥.٧٢٧	٣١	٠.٥٠٧		
	الكلي	١٦.٤٧١	٣٣			
٩	بين المجموعات	٠.٢٧٧	٢	٠.١٣٨	٠.٢٣٦	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
	داخل المجموعات	١٨.١٩٤	٣١	٠.٥٨٧		
	الكلي	١٨.٤٧١	٣٣			
١٠	بين المجموعات	٠.٢٠٩	٢	٠.١٠٥	٠.٤٨٢	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
	داخل المجموعات	٦.٧٣٢	٣١	٠.٢١٧		
	الكلي	٦.٩٤١	٣٣			
١١	بين المجموعات	٠.٣٥٦	٢	٠.١٧٨	٠.٥٦٤	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
	داخل المجموعات	٩.٧٦٢	٣١	٠.٣١٥		
	الكلي	١٠.١١٨	٣٣			
١٢	بين المجموعات	١.١٤٠	٢	٠.٥٧٠	٠.٩٢٥	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
	داخل المجموعات	١٩.٠٩٥	٣١	٠.٦١٦		
	الكلي	٢٠.٢٣٥	٣٣			
١٣	بين المجموعات	٠.١٢٧	٢	٠.٠٦٣	٠.١٩٠	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
	داخل المجموعات	١٠.٣٤٤	٣١	٠.٣٣٤		
	الكلي	١٠.٤٧١	٣٣			
الكلى	بين المجموعات	٩١.٣٠٣	٢	٤٥.٦٥١	١.٣٦٧	غير دالة عند مستوى <٠.٠٥
	داخل المجموعات	١٠٣٤.٩٦٢	٣١	٣٣.٣٨٦		
	الكلى	١١٢٦.٢٦٥	٣٣			

يبين الجدول (٣٧) عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالـة (٠.٠٥) بـين مشرفي الأنشطة التربوية وفق سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات/ أكثر من ٥ إلـى أقـل١٠ سنوات/ من ١٠ سنوات فأكثر) في التطبيق البعدى لاختبار التحصيل المعرفي فـي الدرجـة الكلية له والكفايات الفرعية حيث بلغت قيمة (ف) الكليـة (١,٣٦٧)، ممـا يعنـي أن العينـة بمختلف سنوات خبراتها تفاعلت مع البرنامج التدريبي، وذلك لأن الفئة الأولى منهم تحتاج إلى أن تتعرف على الكفايات المهنية أكثر في إشرافها على الأنشطة التربوية والقديمة منها تريـد تحديث خبراتها لمواصلة إشرافها على الأنشطة التربوية، وهذا يؤكد مدى فعاليـة البرنـامج التدريبي مع مختلف سنوات الخبرة في الإشراف على الأنشطة التربوية.

ومما سبق يتبين مدى فعالية البرنامج التدريبي للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين، **وبذلك قد تم الإجابة عن السؤال السابع مـن أسـئلة الدراسة الميدانية.**

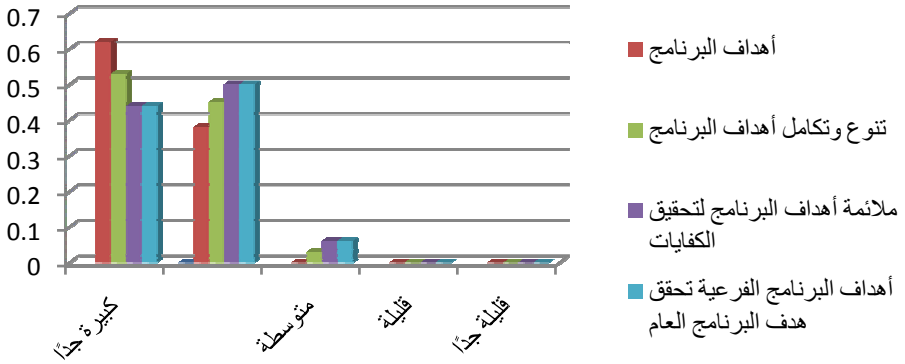
ثامناً: نتائج استمارة تقويم البرنامج التدريبي

رصدت الباحثة النتائج وتم حساب التكرارات لاستجابات المشاركين من مشرفي الأنشطة التربوية بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين على استمارة تقويم البرنـامج، وكانـت النتـائج كالتالي:

١- بالنسبة لأهداف البرنامج يوضحها الجدول (٣٨) والشكل (١١) التالي:

جدول (٣٨) نتائج استمارات تقويم البرنامج (أهداف البرنامج)

م	العبارات	كبيرة جدًا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدًا
١	أهداف البرنامج	%٦٢	%٣٨	٠	٠	٠
٢	تنوع وتكامل أهداف البرنامج	%٥٣	%٤٥	%٣	٠	٠
٣	ملائمة أهداف البرنامج لتحقيق الكفايات	%٤٤	%٥٠	%٦	٠	٠
٤	أهداف البرنامج الفرعية تحقق هدف البرنامج العام	%٤٤	%٥٠	%٦	٠	٠



شكل (١١) أهداف البرنامج

من الجدول السابق يتضح:

أ- وضوح أهداف البرنامج

جاءت استجابات المشاركين على مدى وضوح أهداف البرنامج مرتفعة، حيث إن نسبة الاستجابة (كبيرة جداً) بلغت(٦٢%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، ونسبة الاستجابة (كبيـرة) بلغت(٣٨%) من العدد الكلى للعينة، ولم تكن هناك أي نسبة للاستجابات الأخرى، مما يعنـى أن أهداف البرنامج كانت واضحة جداً لأفراد العينة، وذلك يرجـع إلـى توضـيح البرنـامج وأهدافه الإجرائية للعينة قبل بداية التطبيق للبرنامج في اليوم الأول.

ب- تنوع وتكامل أهداف البرنامج

جاءت استجابات المشاركين على تنوع وتكامل أهداف البرنامج مرتفعة حيث إن النسبة التي حققتها الاستجابة (كبيرة جدا) بلغت (٥٢%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، ونسبة التحقق للاستجابة (كبيرة) بلغت(٤٥%) من العدد الكلى للعينة، ونسبة تحقق الاسـتجابة (متوسـطة) بلغت(٣%) تقريباً، وهي أقل نسبة سجلتها استجابة العينة، ولم تكن هناك أي نسبة للاستجابات الأخرى، مما يؤكد على إن أغلب العينة كانت أهداف البرنامج بالنسبة لهم متنوعة ومتكاملـة، وذلك يرجع إلى تنوع وتكامل الأهداف الإجرائية لمحتوى البرنامج التدريبي للعينة لكل وحـدة تدريبية.

ج- ملائمة أهداف البرنامج لتحقيق الكفايات

جاءت استجابات المشاركين على مدى ملائمة أهداف البرنامج لتحقيق الكفايات بنسـبة تحققت للاستجابة (كبيرة جداً) (٤٤%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسـبة التـي حققتهـا الاستجابة (كبيرة) بلغت(٥٠%) من العدد الكلـى للعينـة، ونسـبة الاسـتجابة (متوسـطة) بلغت(٦%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، مما يؤكد على إن أهداف البرنامج كانـت ملائمـة لتحقيق الكفايات لدى أفراد العينة، وذلك يرجع إلى تحديد الأهداف الإجرائية وفق محتوى كل وحدة تدريبية مرتبطة بكل كفاية.

د- أهداف البرنامج الفرعية تحقق هدف البرنامج العام

جاءت استجابات المشاركين على مدى تحقيق أهداف البرنامج للهدف العام له للاستجابة (كبيرة جداً) بنسبة بلغت (٤٤%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (كبيرة) (٥٠%) من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (متوسطة) (٦%)تقريباً من العدد الكلى للعينة، وهي أقل نسبة سجلتها استجابة العينة، مما يؤكد على إن أغلب العينة أوضحت أن أهداف البرنامج حققت الهدف العام منه، وذلك لأن أهداف البرنامج المرتبطة

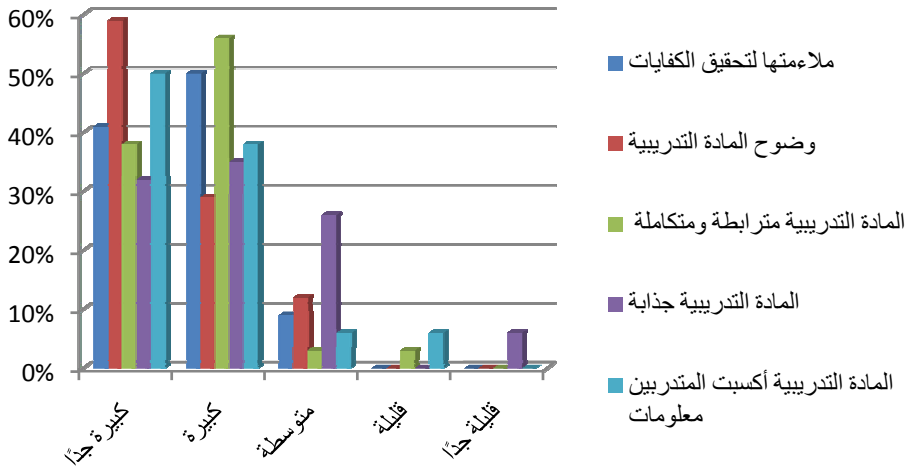
بالوحدات التدريبية ترجمت الهدف العام له، وهو تنمية الكفايات المهنية المرتبطة بالأنشطة التربوية لدى مشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين.

مما سبق يتضح أن وضوح أهداف البرنامج كان لها دور كبير في نجاح فعالية البرنامج.

٢- نتائج استمارة تقويم البرنامج بالنسبة للمـادة التدريبيـة يوضـحها الجـدول(٣٩) والشكل(١٢) التالي:

جدول (٣٩) نتائج استمارات تقويم البرنامج (المادة التدريبية)

م	العبارات	كبيرة جدًا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدًا
١	ملاءمتها لتحقيق الكفايات	%٤١	%٥٠	%٩	٠	٠
٢	وضوح المادة التدريبية	%٥٩	%٢٩	%١٢	٠	٠
٣	المادة التدريبية مترابطة ومتكاملة	%٣٨	%٥٦	%٣	%٣	٠
٤	المادة التدريبية جذابة	%٣٢	%٣٥	%٢٦	٠	%٦
٥	المادة التدريبية أكسبت المتدربين معلومات	%٥٠	%٣٨	%٦	%٦	٠



شكل (١٢) المادة التدريبية

من الجدول السابق يتضح:

أ- ملاءمتها لتحقيق الكفايات

جاءت استجابات المشاركين على مدى ملاءمة المادة التدريبية لتحقيق الكفايات، للاستجابة (كبيرة جداً) بنسبة (٤١%)تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (كبيرة) (٥٠%) من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (متوسطة) (٩%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، ولم تكن هناك أي تكرارات للاستجابات الأخرى، مما يعني أن أغلب استجابات العينة أكدت على ملائمة المادة التدريبية لتحقيق الكفايات، وذلك لأن محتوى المادة التدريبية بني على الكفايات المهنية الأكثر احتياجاً لهم.

ب- وضوح المادة التدريبية

جاءت استجابات المشاركين على مدى وضوح المادة التدريبية للاستجابة (كبيرة جداً) بنسبة(٥٩%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (كبيرة)(٢٩%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (متوسطة) (١٢%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، مما يعنى أن أغلب استجابات العينة أكدت على وضوح المادة التدريبية.

ج- المادة التدريبية مترابطة ومتكاملة

جاءت استجابات المشاركين على ترابط وتكامل المادة التدريبية للاستجابة (كبيرة جداً) بنسبة (٣٨%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (كبيرة)(٥٦%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابتان (متوسطة) و(قليلة) (٣%) تقريباً من العدد الكلى للعينة لكل منهما، مما يعنى أن أغلب استجابات العينة أكدت على ترابط وتكامل المادة التدريبية.

د- المادة التدريبية جذابة

جاءت استجابات المشاركين على أن المادة التدريبية جذابة للاستجابة (كبيرة جداً) بنسبة (٣٢%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (كبيرة) (٣٥%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (متوسطة) (٢٦%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (قليلة جداً) (٧%) تقريبا من العدد الكلى للعينة.

ه- المادة التدريبية أكسبت المتدربين معلومات

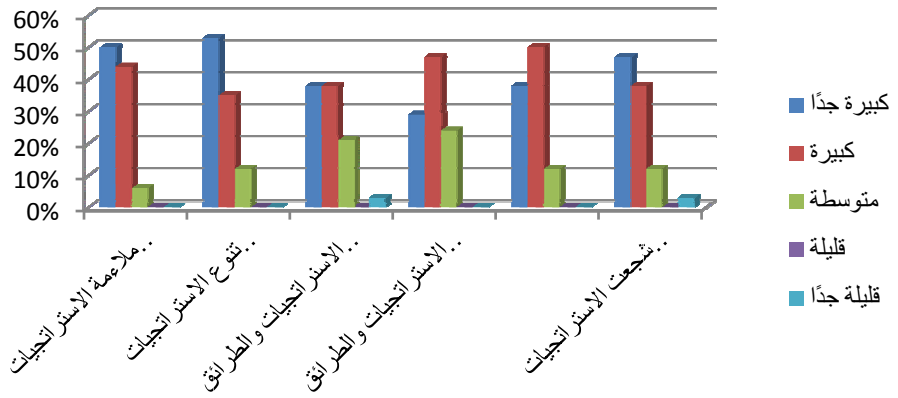
جاءت استجابات المشاركين على أن المادة التدريبية أكسبت المتدربين معلومات للاستجابة (كبيرة جداً) بنسبة(٥٠%) من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (كبيرة) (٣٨%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابتان (متوسطة) و(قليلة) (٦%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، مما يعنى أن أغلب استجابات العينة أشاروا على أن المادة التدريبية أكسبت المتدربين معلومات إضافية.

مما سبق يتضح أن المادة التدريبية كان لها دور كبير في نجاح فعالية البرنامج.

٣- نتائج استمارة تقويم البرنامج بالنسبة للاستراتيجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة في البرنامج يوضحها الجدول(٤٠) والشكل(١٣) التالي:

جدول (٤٠) نتائج استمارات تقويم البرنامج (الاستراتيجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة في البرنامج)

م	العبارات	كبيرة جدًا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدًا
١	ملاءمة الاستراتيجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة	٥٠%	٤٤%	٦%	٠	٠
٢	تنوع الاستراتيجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة	٥٣%	٣٥%	١٢%	٠	٠
٣	الاستراتيجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة مشوقة	٣٨%	٣٨%	٢١%	٠	٣%
٤	الاستراتيجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة مثيرة	٢٩%	٤٧%	٢٤%	٠	٠
٥	أكسبت الاستراتيجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة المتدربين مهارات عملية جديدة	٣٨%	٥٠%	١٢%	٠	٠
٦	شجعت الاستراتيجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة المتدربين	٤٧%	٣٨%	١٢%	٠	٣%



شكل (١٣) الاستراتيجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة في البرنامج

من الجدول السابق يتضح:

أ- ملاءمة الاستراتيجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة

جاءت استجابات المشاركين على ملائمة الاستراتيجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة للاستجابة (كبيرة جداً) (٥٠%) من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (كبيرة) (٤٤%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (متوسطة)(٦%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، مما يعنى أن أغلب استجابات العينة أشاروا علـى أن الاسـتراتيجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة ملائمة لتنفيذ البرنامج.

ب- تنوع الاستراتجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة

جاءت استجابات المشاركين على ملائمة الاستراتجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة للاستجابة (كبيرة جداً)(٥٣%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (كبيرة) بنسبة (٣٥%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (متوسطة) (١٢%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، مما يعنى أن أغلب استجابات العينة أشارت على أن الاستراتجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة متنوعة.

ج- الاستراتجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة مشوقة

جاءت استجابات المشاركين على الاستراتجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة على أنها مشوقة للاستجابتين (كبيرة جداً) و(كبيرة) متساوية حيث بلغت(٣٨%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (متوسطة)(٢١%)تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (قليلة جداً) (٣%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، مما يعنى أن أغلب استجابات العينة أشارت على إن الاستراتجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة مشوقة.

د- الاستراتجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة مثيرة

جاءت استجابات المشاركين على إن الاستراتجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة مثيرة للاستجابة (كبيرة جداً) (٢٩%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (كبيرة) (٤٧%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (متوسطة) (٢٤%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، مما يعنى أن أغلب استجابات العينة أشارت على أن الاستراتجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة مثيرة.

ه- أكسبت الاستراتجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة المتدربين مهارات عملية جديدة:

جاءت استجابات المشاركين على أن الاستراتجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة أكسبت المتدربين مهارات عملية جديدة للاستجابة (كبيرة جداً)(٣٨%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (كبيرة) (٥٠%) من العدد الكلى للعينة، و والنسبة التي حققتها الاستجابة (متوسطة) (١٢%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، مما يعنى أن أغلب استجابات العينة أشارت إلى أن الاستراتجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة أكسبت المتدربين مهارات عملية جديدة.

و- شجعت الاستراتجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة المتدربين:

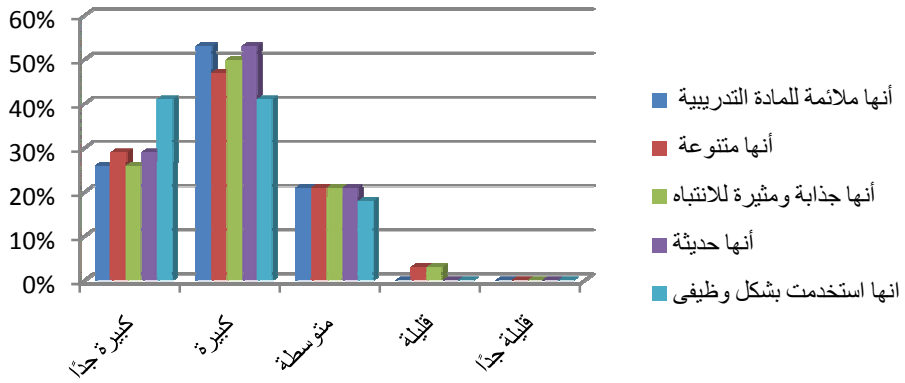
جاءت استجابات المشاركين على أن الاستراتجيات والطرائق والأنشـطة المسـتخدمة شجعت المتدربين للاستجابة (كبيرة جداً) (٤٧%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التـي حققتها الاستجابة (كبيرة) (٣٨%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (متوسطة) (١٢%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (قليلة جـداً) (٣%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، مما يعنى أن أغلب استجابات العينـة أشـارت إلـى أن الاستراتجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة شجعت المتدربين.

مما سبق يتضح أن الاستراتجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة لها دور كبير فـي نجاح فعالية البرنامج.

٤- نتائج استمارة تقويم البرنامج بالنسبة للوسائل والتقنيـات المسـتخدمة يوضـحها الجدول (٤١) والشكل(١٤) على النحو التالي:

جدول (٤١) نتائج استمارات تقويم البرنامج (الوسائل والتقنيات المستخدمة)

م	العبارات	كبيرة جدًا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدًا
١	أنها ملائمة للمادة التدريبية	%٢٦	%٥٣	%٢١	٠	٠
٢	أنها متنوعة	%٢٩	%٤٧	%٢١	%٣	٠
٣	أنها جذابة ومثيرة للانتباه	%٢٦	%٥٠	%٢١	%٣	٠
٤	أنها حديثة	%٢٩	%٥٣	%٢١	٠	٠
٥	أنها استخدمت بشكل وظيفي	%٤١	%٤١	%١٨	٠	٠



شكل (١٤) الوسائل والتقنيات المستخدمة

من الجدول السابق يتضح:

أ- أنها ملائمة للمادة التدريبية

جاءت استجابات المشاركين على إن الوسائل والتقنيات المستخدمة ملائمة للمادة التدريبية للاستجابة (كبيرة جداً)(٢٦%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها

الاستجابة (كبيرة)(٥٣%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (متوسطة)(٢١%)، مما يعنى أن أغلب استجابات العينة أشارت إلى أن الوسائل والتقنيات المستخدمة ملائمة للمادة التدريبية.

ب- أنها متنوعة:

جاءت استجابات المشاركين على أن الوسائل والتقنيات المستخدمة متنوعة للاستجابة (كبيرة جداً) (٢٩%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (كبيرة) (٤٧%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (متوسطة) (٢١%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (قليلة)(٣%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، مما يعنى أن أغلب استجابات العينة أشارت إلى أن الوسائل والتقنيات المستخدمة متنوعة.

ج- أنها جذابة ومثيرة للانتباه:

جاءت استجابات المشاركين على أن الوسائل والتقنيات المستخدمة جذابة ومثيرة للاستجابة(كبيرة جداً) (٢٦%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (كبيرة) (٥٠%) من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (متوسطة)(٢١%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (قليلة)(٣%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، مما يعنى أن أغلب استجابات العينة أشارت إلى أن الوسائل والتقنيات المستخدمة جذابة ومثيرة للانتباه.

د- أنها حديثة:

جاءت استجابات المشاركين على إن الوسائل والتقنيات المستخدمة حديثة للاستجابة (كبيرة جداً)(٢٩%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (كبيرة) (٥٣%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (متوسطة) (٢١%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، مما يعنى أن أغلب استجابات العينة أشارت إلى أن الوسائل والتقنيات المستخدمة حديثة.

ه- أنها استخدمت بشكل وظيفي:

جاءت استجابات المشاركين على إن الوسائل والتقنيات المستخدمة استخدمت بشكل وظيفي للإستجابتان (كبيرة جداً) و(كبيرة) نسبة متساوية بلغت(٤١%) تقريباً من العدد الكلى للعينة لكل منهما، والنسبة التي حققتها الاستجابة (متوسطة) (١٨%) تقريباً من العدد الكلى

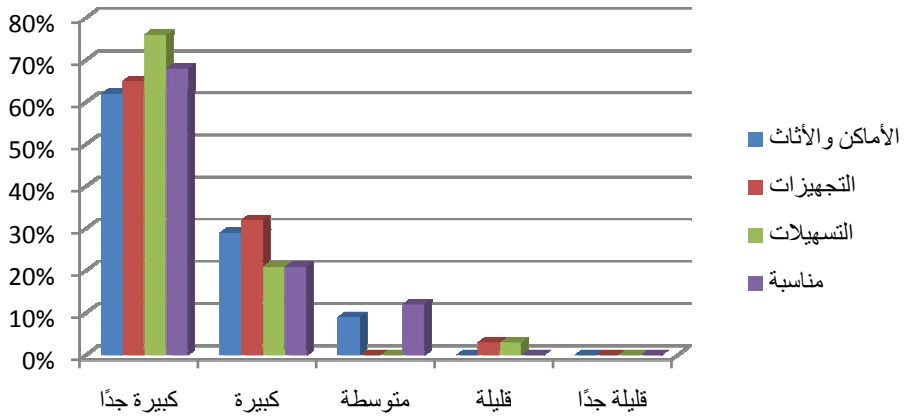
للعينة، مما يعنى أن أغلب استجابات العينة أشارت إلى أن الوسائل والتقنيات المستخدمة استخدمت بشكل وظيفي.

مما سبق يتضح أن الوسائل والتقنيات لها دور كبير في نجاح فعالية البرنامج التدريبي

٥- نتائج استمار تقويم البرنامج الخاصة بالترتيبات والخدمات المقدمة يوضحها الجدول(٤٢) والشكل(١٥) كالتالي:

جدول (٤٢) نتائج استمارات تقويم البرنامج (الترتيبات والخدمات المقدمة)

م	العبارات	كبيرة جدًا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدًا
١	الأماكن والأثاث	%٦٢	%٢٩	%٩	٠	٠
٢	التجهيزات	%٦٥	%٣٢	٠	%٣	٠
٣	التسهيلات	%٧٦	%٢١	٠	%٣	٠
٤	مناسبة	%٦٨	%٢١	%١٢	٠	٠



شكل (١٥) الترتيبات والخدمات المقدمة

من الجدول السابق يتضح أن:

أ- الأماكن والأثاث:

جاءت استجابات المشاركين على أن الترتيبات والخدمات المقدمة الخاصة بالأماكن والأثاث للاستجابة (كبيرة جداً) (٦٢%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققها الاستجابة (كبيرة) (٢٩%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققها الاستجابة(متوسطة) (٩%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، مما يعنى أن أغلب استجابات العينة أشارت إلى أن الترتيبات والخدمات المقدمة الخاصة بالأماكن والأثاث كانت مريحة.

ب- التجهيزات:

جاءت استجابات المشاركين على أن الترتيبات والخدمات المقدمة الخاصة بـالتجهيزات للاستجابة (كبيرة جداً) (٦٥%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاسـتجابة (كبيرة) (٣٢%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (قليلـة) (٣%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، مما يعنى أن أغلب استجابات العينة أشارت إلـى أن الترتيبـات والخدمات المقدمة الخاصة بالتجهيزات كانت عالية.

ج- التسهيلات:

جاءت استجابات المشاركين على أن الترتيبات والخدمات المقدمة الخاصة بالتسهيلات مرتفعة للاستجابة(كبيرة جداً)(٧٦%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (كبيرة)(٢١%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (قليلة)(٣%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، مما يعنى أن أغلب استجابات العينة أشارت إلى أن الترتيبات والخدمات المقدمة الخاصة بالتسهيلات كانت عالية.

د- مناسبة:

جاءت استجابات المشاركين على أن الترتيبات والخدمات المقدمة مناسبة للاستجابة(كبيرة جداً) (٦٨%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (كبيرة) (٢١%) تقريب من العدد الكلى للعينة، والنسبة التي حققتها الاستجابة (متوسطة) (١٢%) تقريباً من العدد الكلى للعينة، مما يعنى أن أغلب استجابات العينة أشارت إلى أن الترتيبات والخدمات المقدمة مناسبة.

مما سبق يتضح أن الترتيبات والخدمات المقدمة لها دور كبير في نجاح فعالية البرنامج التدريبي.

وعل ضوء ما سبق يتضح الآتي:

- **سجلت العينة عدد من الايجابيات للبرنامج التدريبي والتي أوضحتها استمارة تقويم البرنامج ومنها:**

١- حقق البرنامج التدريبي روابط علمية بين المشرفين بعضهم البعض، وخبرات عملية.
٢- أفاد البرنامج التدريبي العينة بمعلومات حديثة ومصطلحات جديدة.
٣- استفادت العينة من أساليب التدريب وطريقة التنظيم للبرنامج التدريبي.
٤- استفادة العينة من الشخصية القيادية للمدربة، وأسلوب ووسائل توصيل محتوى البرنامج التدريبي.

- **سجلت العينة عدد من السلبيات التي أوضحتها استمارة تقويم البرنامج ومنها:**

١- التكثيف في الأنشطة العملية.
٢- كثرة الكفايات التي طرحت.
٣- عدم كفاية الوقت والمدة المخصصة لتطبيق البرنامج التدريبي.
٤- كثرة طرح المواقف الواقعية للأنشطة التربوية التي تعزز المادة العلمية.

تاسعاً: توصيات الدراسة ودراسات مقترحه:

أظهرت الدراسة مجموعة من التوصيات والمقترحات التي استخلصت من النتائج وهي كالتالي:

١- توصيات الدراسة:

في ضوء مناقشة نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها تقدم الباحثة مجموعة من التوصيات والمقترحات للإسهام في عملية التنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين وهي:

أ- توصيات تخص وزارة التربية والتعليم:

- ضرورة تدريب المشرفين على الكفايات المهنية للأنشطة التربوية، نظراً لأهميتها في هذا العصر، ولكونها من المهام الرئيسة للمعلم في المدارس الابتدائية وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية.
- تعيين معلم متفرغ للأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين.
- الإعداد المهني الجيد لمشرفي الأنشطة التربوية في المعاهد والكليات المتخصصة قبل الخدمة وأثناء الخدمة بما يعزز الإشراف على الأنشطة التربوية.
- إعداد دورات تدريبية للتنمية المهنية لمديري المدارس الابتدائية في الأنشطة التربوية.

ب- توصيات تخص إدارة الخدمات الطلابية:

- عمل دليل إرشادي ومرجعي لمشرفي الأنشطة التربوية للمعلمين في المرحلة الابتدائية يوضح كيفية الإشراف على النشاط وأهميته والتخطيط له وتنظيمه وتقويمه، وغيره بما يرتبط بالعمل الإشرافي على الأنشطة التربوية.
- تحديد الكفايات المهنية الخاصة بالإشراف على كل نوع من أنواع مجالات الأنشطة التربوية.

- ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة التربوية ومناقشة محتوى البرامج التدريبية مع إدارة التدريب والتطوير المهني.
- التعاون مع إدارة التدريب والتطوير المهني في برامج التدريب التي تضعها إدارة الخدمات الطلابية لمشرفي الأنشطة التربوية.
- توفير متطلبات التنمية المهنية المستمرة للعاملين في مجال الإشراف على الأنشطة التربوية باستخدام المنحى التكاملي متعدد الوسائط، والتي من بينها: الدورات التدريبية/ تبادل الزيارات/الحلقات النقاشية/ توفير المراجع العلمية/ ورش العمل والمشاركة في المؤتمرات والندوات الداخلية والخارجية.
- الاسترشاد بالبرنامج التدريبي المقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية بالمدارس الابتدائية في مملكة البحرين.
- إعداد برنامج تدريبي للكفايات المهنية المنبثقة من الدراسة، والتي لم تتناولها الدراسة بالتجريب.

ج- توصيات تخص إدارة التدريب والتطوير المهني:

- ضرورة تحديد احتياجات مشرفي الأنشطة التربوية، حسب طبيعة النشاط الذي يشرف عليه في المرحلة الابتدائية.
- إعداد برامج تدريبية للتنمية المهنية لمديري المدارس في الإشراف على الأنشطة التربوية.
- إدراج الكفايات المهنية الخاصة بالإشراف على الأنشطة التربوية ضمن البرامج التدريبية التي تطرحها إدارة التدريب والتطوير المهني للتنمية المهنية للمعلمين في مختلف المراحل الدراسية.
- تخصيص برامج تدريبية من إدارة التدريب والتطوير المهني للاختصاصيين في إدارة الخدمات الطلابية للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية لمدارس المرحلة الابتدائية.
- تبني أساليب جديدة ومتطورة لبرامج التنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية.
- تحديد خطة سنوية لتدريب مشرفي الأنشطة التربوية ضمن برامج التدريب المهني لهم.
- ضرورة بناء برامج تدريبية لمشرفي الأنشطة التربوية في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة، وفي ضوء الحاجات الأساسية للميدان التربوي في مملكة البحرين.

- ضرورة الاهتمام بمسح شامل وأعمق للاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة التربوية بمملكة البحرين، وإعداد برامج تدريبية في ضوئها.

د- توصيات تخص إدارات المدارس الابتدائية:

- ضرورة وضع معايير خاصة ودقيقة وواضحة لاختيار مشرف الأنشطة التربوية ليتم على ضوئها اختيار الأفراد ذوي الخبرة والكفاءة العالية لهذه المهمة.
- ضرورة وضع معايير لتقويم أداء مشرف الأنشطة التربوية ومراقبة ومتابعة أدائه بصورة مستمرة.
- ضرورة أن يتم تدريب مشرفي الأنشطة التربوية الجدد والقدامى منهم على القضايا المتعلقة بعملية الإشراف على الأنشطة التربوية.
- ضرورة أن يتم اطلاع مشرف الأنشطة التربوية على أحدث المستجدات على الساحة التربوية والتي تساهم في تنميته المهنية بشكل مستمر.
- ضرورة عقد دورات تدريبية لكافة المعلمين بالمدرسة تدور حول عملية الإشراف على الأنشطة التربوية بمختلف مجالاتها.
- تطبيق قائمة الكفايات المهنية التي تم التوصل إليها بالدراسة على مشرفي الأنشطة التربوية بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين.

هـ- توصيات تخص مشرف الأنشطة التربوية:

- قيام مشرفي الأنشطة التربوية بالزيارات المتبادلة والتي تساهم في رفع الكفايات المهنية لهم.
- اهتمام مشرفي الأنشطة التربوية بكافة مجالات الأنشطة التربوية لتحقيق الهدف العام من الإشراف وهو تحسين العملية التعليمة وتطويرها.

٢- دراسات مقترحة:

مازال ميدان الإشراف على الأنشطة التربوية في مملكة البحرين بحاجة لمزيد من الدراسة والبحث، ومن هذا المنطلق يمكن اقتراح عدد من الدراسات والبحوث التي يمكن إجراؤها في هذا الميدان منها:

- دراسة فعالية برنامج للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في مدارس المراحل الأخرى الإعدادية والثانوية منها في مملكة البحرين.
- فعالية برنامج لتنمية كفايات الأنشطة التربوية للمعلم في المرحلة الابتدائية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى المشرفين التربويين.
- قياس أثر البرامج التدريبية للتنمية المهنية على أداء مشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية.

- قياس فعالية مشرفي الأنشطة التربوية للمشاركة في برامج التنمية المهنية لهم.
- تأثير التنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين في مستوى تحصيل التلاميذ وأدائهم في الأنشطة التربوية التي يشرفون عليها.
- إجراء دراسة مقارنة بين الكفايات المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية وعلاقتها بمجالات الأنشطة التي يشرفون عليها.
- فعالية برنامج تدريبي للكفايات المهنية الأخرى التي لم تتناولها الدراسة الحالية، والتي أسفرت عنها قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية.

قام هذا الفصل بتحليل وتفسير النتائج الخاصة بدراسة فعالية البرنامج التدريبي المقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين والذي من خلاله تكون الدراسة قد حققت أهدافها، كما تم استخلاص التوصيات والمقترحات التي جاءت بها نتائج الدراسة.

قائمة الملاحق

١. خطاب الأساتذة المحكمين وقائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في صورتها الأولية وتعديلات المحكمين عليها.

٢. قائمة أسماء الأساتذة المحكمين لقائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة لتحديد الاحتياجات التدريبية.

٣. قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في صورتها النهائية.

٤. المخاطبات الرسمية لقائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة لتحديد الاحتياجات التدريبية.

٥. البرنامج التدريبي.

٦. بطاقة تعريف مشرفي الأنشطة التربوية

٧. الاختبار التحصيلى في صورته النهائية مع مفتاح التصحيح.

٨. استمارة تقويم البرنامج التدريبي.

٩. قائمة أسماء الأساتذة المحكمين للبرنامج التدريبي والاختبار التحصيلي.

١٠. المخاطبات الرسمية لتطبيق البرنامج.

١١. عينة المدارس التي شارك بعض مشرفيها فى البرنامج التدريبي.

١٢. بعض صور فعاليات البرنامج(هذا الإعداد من قبل المتدربين أنفسهم).

١٣. بعض نماذج من آراء المتدربين فى البرنامج التدريبي.

ملحق (١)

خطاب الأساتذة المحكمين و قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في صورتها الأولية وتعديلات المحكمين عليها

ملحق (١)

جامعة الدول العربية

المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم

معهد البحوث والدراسات العربية

قسم الدراسات التربوية

القاهرة

قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين

إعداد / الباحثة

سهير سند راشد حسن المهندي

اختصاصية أولى برامج تربوية بوزارة التربية والتعليم بمملكة البحرين

٢٠٠٩م

تحكيم قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية

لتحديد الاحتياجات التدريبية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين

الأستاذ الدكتور/ .....المحترم

الوظيفة الحالية /.....

تحية تقدير واحترام.....

تقوم الباحثة بإجراء دراسة علمية للحصول على درجة دكتور أصول تربية من معهد البحوث والدراسات العربية - قسم الدراسات التربوية (تخصص أصول التربية) بعنوان: **"فعالية برنامج مقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين).**

وتحقيقاً لأهداف الدراسة قامت الباحثة بإعداد هذه القائمة لتحديد الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين في ضوء الكفايات المهنية اللازمة لهم وذلك من خلال المحاور التالية :

المحور الأول:الكفايات المهنية العامة والتي تنقسم إلى عدد من الكفايات منها :

١-الكفايات التخطيطية ٢-الكفايات التنظيمية ٣- الكفايات التنفيذية ٤-الكفايات التقويمية

المحور الثاني:الكفايات المهنية الخاصة والتي تنقسم إلى عدد من الكفايات منها:

١-الكفايات المعرفية ٢-الكفايات المهارية ٣-الكفايات الوجدانية

وسوف تدرج تحت كل كفاية من الكفايات السابق ذكرها عدد من الاحتياجات التدريبية المقترحة لمشرفي الأنشطة التربوية، والتي ستطبق على عينة من مشرفي الأنشطة التربوية في المجال(الثقافي- الإعلامي- العلمي- الاجتماعي- الفني) في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين.

والباحثة إذ تضع الصورة الأولية للقائمة بين أيديكم للاستفادة من آرائكم القيمة في مجاله، ترجو تحديد الآتي:

١. درجة ارتباط كل كفاية من الكفايات بالمحور والمجال الذي تنتمي إليه
٢. درجة أهمية كل كفاية من الكفايات المهنية بالنسبة لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية.
٣. درجة قابلية قياس الكفاية عند تطبيق اختبار التحصيل المعرفي(القبلي والبعدي) على مشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية.
٤. حذف أو إضافة، أو تعديل، صياغة، ما ترونه مناسباً لخدمة أهداف الدراسة.
٥. الوقوف على مدى صحة العبارات ومدى وضوحها، علماً بأن استجابة أفراد العينة (مشرفي الأنشطة التربوية) سوف تكون وفق التدرج الثلاثي (أحتاجها –أحتاجها إلى حد ما_ لا أحتاجها).

و تقدر الباحثة أهمية رأيكم وفائدته الكبيرة لأغراض الدراسة العلمية، لتحديد الاحتياجات التدريبية لمشرف الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين، تمهيداً لبناء برنامج تدريبي لتنمية الكفايات المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين وذلك وفق احتياجاتهم التدريبية.

مع امتنانا لكم بالشكر الوفير لما تبذلونه من وقت وجهد

الباحثة/سهير سند راشد المهندي

قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في صورتها الأولية وتعديلات المحكمين عليها

أولاً: الكفايات المهنية العامة : ما احتياجاتك التدريبية من الكفايات الخاصة بالتخطيط التالية ؟							
(أ) الكفايات التخطيطية : وتتمثل في قدرة المشرف على إعداد خطة سنوية تتفق وحاجات التلاميذ							
م	الكفاية	تعديل صياغة	حذف	نقل	ملاحظات	نسبة الارتباط	نسبة الأهمية	نسبة الاتفاق
١	صياغة أهداف الأنشطة.	صياغة الأهداف الخاصة بالأنشطة التربوية	-	-	تم تعديل الصياغة للكفاية وذلك لوضوح المعنى وحتى لا تكون هناك عمومية	100	100	95.45455
٢	توفير بدائل متنوعة للأنشطة بما يخدم تنفيذ الخطة	-	-	-	اتفق المحكمون على اعتماد هذه الكفاية من غير أي تعديل	95.45455	95.45455	90.90909
٣	تحديد المحتوى العلمي للنشاط التربوي	تحديد محتوى كل الأنشطة التربوية	-	-	تم تعديل الكفاية بحذف كلمة "العلمي" وذلك حتى لا يكون المحتوى مقتصرا فقط على الجانب العلمي	90.90909	90.90909	90.90909
٤	إعداد جدولة زمنية لخطة النشاط التربوي.	إعداد خطة زمنية للأنشطة التربوية	-	-	تم تعديل صياغة الكفاية لتكون أكثر وضوحاً	88.63636	93.18182	90.90909
٥	التخطيط المالي للنشاط التربوي	توزيع الميزانية المخصصة للأنشطة التربوية بما يتلاءم مع برامج كل نشاط	-	-	تم تعديل الكفاية لتكون أكثر وضوحاً	90.90909	95.45455	95.45455
٦	تحديد شروط اشتراك التلاميذ في الأنشطة التربوية المختلفة	تحديد شروط متطلبات اشتراك التلاميذ في الأنشطة التربوية المختلفة	-	نقل إلى كفايات التنظيم	تم تعديل الكفاية بإضافة "متطلبات" لتكون الكفاية أكثر تحديداً ، وتنقل بعدها إلى كفايات التنظيم لأن الكفاية تعد من العمليات التنظيمية لإدارة الأنشطة التربوية	95.45455	95.45455	95.45455
٧	إعداد البرامج التدريبية للأنشطة وتنفيذها.	التخطيط للبرامج التدريبية للأنشطة التربوية	-	-	تم تعديل الكفاية بحذف "إعداد" وتبديلها "بالتخطيط" ، وحذف كلمة "تنفيذها" حتى لا تدرج الكفاية ضمن كفايات التنفيذ	100	100	100

٨	إعداد خطة سنوية للنشاط تتفق وحاجات التلاميذ	إعداد خطة سنوية للأنشطة التربوية تتفق وإمكانيات المشرفين	-	-	تم تعديل صياغة الكفاية حتى لا تكون شبيهة بعنوان الكفاية الرئيسة	100	100	100
٩	التخطيط المرن لتوزيع أعمال الأنشطة التربوية	-	-	-	تم تعديل كلمة "النشاط" بالأنشطة التربوية لتوحيد المصطلحات	100	100	100
١٠	تخطيط الأنشطة على مستوى المدرسة.	تخطيط الأنشطة التربوية على مستوى إمكانيات المدرسة	-	-	تم تعديل الكفاية بإضافة التربوية إلى الأنشطة وإمكانيات إلى المدرسة لتحديد الجانب الذي يعتمد علية التخطيط	100	100	100
١١	التخطيط السليم لإدارة النشاط وتنظيمه.	التخطيط السليم لإدارة الأنشطة التربوية	-	-	تم تعديل الكفاية بحذف كلمة "إدارة" "وتنظيمه" ذلك لأن الإدارة والتنظيم من وظائف التخطيط، كما تم إضافة الأنشطة التربوية	97.72727	97.72727	100
١٢	التخطيط لترشيد استخدام الخامات والأجهزة والأدوات أثناء تنفيذ النشاط.	التخطيط لترشيد استخدام الخامات والأجهزة أثناء التنفيذ	-	-	تم تعديل الكفاية باختزالها بحذف كلمة "الأدوات" حتى لا تصبح الكفاية مركبة	97.72727	97.72727	95.45455
١٣	التحليل البيئي للأنشطة التربوية (SWOT)	استخدام أسلوب التحليل البيئي للأنشطة التربوية (SWOT) لتحليل نقاط القوة (s)، نقاط الضعف(w)، الفرص (o)، والتهديدات(T)	-	-	تم تعديل صياغة الكفاية بإضافة "استخدام أسلوب" وتوضيح أسلوب (SWOT)، ليكون أكثر وضوحاً للمشرفين عينة البحث	90.90909	90.90909	90.90909
١٤	التوازن بين الأهداف التعليمية للنشاط (المعرفية–الوجدانية –المهاريه).	-	تحذف الكفاية	-	حسب تعليقات المحكمين الكفاية ناقصة ولا تعد كفاية تخطيطية	68.18182	72.72727	77.27273
تم ترتيب الكفايات حسب رأي المحكمين كفاية (٧) تكون في الترتيب (١)- كفاية (٨) تكون في الترتيب (٢)- كفاية (١٠) تكون في الترتيب (٣)- كفاية (١١) تكون في الترتيب (٤)- كفاية (٩) تكون في الترتيب (٥)- كفاية (١٢) تكون في الترتيب (٦)- كفاية (٦) تكون في الترتيب (٧)- وباقي الكفايات من (١) إلى (٥) تدرج تحتهم وفق التسلسل- تليها (١٣)(١٤).								
كفايات مضافة								
١٥	تحديد احتياجات التلاميذ للأنشطة التربوية							
١٦	وضع خطط بديلة لمواجهة الظروف الطارئة							

١٧	توظيف التغذية الراجعة للخطط السابقة في الخطة الجديدة
١٨	تحديد مواعيد تنفيذ الأنشطة التربوية داخل الجدول الدراسي للتلاميذ

أولاً: الكفايات المهنية العامة : ما احتياجاتك التدريبية من الكفايات الخاصة بالتنظيم التالية ؟

(ب) الكفايات التنظيمية: وتتمثل في قدرة المشرف على توفير بيئة مناسبة للعمل تقوم على أساس من التفاعل النشط

م	الكفاية	تعديل صياغة	حذف	نقل	ملاحظات	الارتباط بالمحور	أهمية الكفاية	قابلية القياس
١	تنظيم خطوات العمل بشكل يحقق فيه الانسجام وعدم الازدواجية والتداخل مع عمل آخر.	• تنظيم خطوات العمل بما يكفل عدم الازدواجية. • تنظيم خطوات العمل بما يحقق الانسجام وعدم التداخل.	-	-	قسمت الكفاية إلى كفايتي نظراً لكونها كفاية مركبة	88.63636	88.63636	90.90909
٢	تشجيع التلاميذ على التجديد والابتكار في تنفيذ النشاط .	تشجيع التلاميذ على الإبداع والابتكار في الأنشطة التربوية	-	تنقل إلى كفايات التنفيذ	تم تعديل صياغة الكفاية ونقلها إلى كفاية التنفيذ كونها مرتبطة بمرحلة التنفيذ	95.45455	95.45455	95.45455
٣	توزيع المهام والأعمال داخل النشاط على التلاميذ بما يتناسب مع قدراتهم.	توزيع مهام وأعمال النشاط التربوي الواحد على التلاميذ بما يتناسب مع قدرات وميول كل واحد منهم	-	-	تم تعديل صياغة الكفاية لتكون أكثر وضوحاً	95.45455	95.45455	95.45455
٤	إيجاد الروابط والتكامل بين برامج النشاط من جهة والمواد الدراسية من جهة أخرى.	الربط بين برامج الأنشطة التربوية والمواد الدراسية	-	-	تم اختزال الكفاية لتكون أكثر دقة ووضوحاً	95.45455	95.45455	95.45455
٥	توظيف الإمكانات المادية والبشرية اللازمة لتنفيذ النشاط.	• توظيف الإمكانات المادية اللازمة لتنفيذ الأنشطة التربوية • توظيف الإمكانات البشرية اللازمة لتنفيذ الأنشطة التربوية	-	نقل إلى كفايات التنفيذ	يتم تعديل الكفاية بتقسيمها إلى كفايتي كونها كفاية مركبة ونقلها إلى كفايات التنفيذ	95.45455	95.45455	95.45455
٦	اختيار الوسائل المناسبة لتنفيذ النشاط.	تحديد الأساليب المناسبة لتنفيذ الأنشطة التربوية	-	نقل إلى كفايات التنفيذ	تم تعديل صياغة الكفاية بتبديل كلمة "الوسائل"" بالأساليب" ونقل الكفاية إلى كفايات التنفيذ كونها كفاية مرتبطة بمرحلة التنفيذ	95.45455	95.45455	95.45455

٧	إعداد السجلات الخاصة بالنشاط.	إعداد سجلات خاصة بكل ما يتصل بالأنشطة التربوية للتلاميذ	-	-	تم تعديل صياغة الكفاية لتكون أكثر وضوحاً	100	100	100
٨	إتباع قواعد الأمن والسلامة عند تنفيذ النشاط.	إتباع قواعد الأمن والسلامة عند تنفيذ الأنشطة التربوية	-	لكفايات التنفيذ	يتم نقل الكفاية إلى كفايات التنفيذ كونها كفاية مرتبطة بمرحلة التنفيذ	95.45455	95.45455	95.45455
٩	عقد اجتماعات دورية للقائمين على إدارة وتنفيذ النشاط من التلاميذ.	عقد اجتماعات دورية لقادة جماعات الأنشطة التربوية من التلاميذ	-	-	تم تعديل صياغة الكفاية لتكون أكثر وضوحاً ودقة	90.90909	95.45455	90.90909
١٠	توفير بيئة مناسبة للنشاط تقوم على أساس من الاحترام المتبادل.	توفير مناخ مناسب للأنشطة التربوية قائم على التعاون	-	-	تم تعديل صياغة الكفاية لتكون أكثر وضوحا ولكون العبارة الأولية قريبة من العنوان الرئيس للكفاية	100	100	100

تم ترتيب الكفايات حسب رأي المحكمين كفاية (٢) تكون في الترتيب (٣)- كفاية (٣) تكون في الترتيب (٤)- كفاية (٤) تكون في الترتيب (٦)- كفاية (٥) تكون في الترتيب (٨)- كفاية (٦) تكون في الترتيب (٢)- كفاية (٧) تكون في الترتيب (٥)- كفاية(٨) تكون في الترتيب(٧)- كفاية (١٠) تكون في الترتيب (٩)- وكفاية (٩)تدرج كفاية رقم (١٠).

كفايات إضافية

١١	إعداد سجلات توثيقي لضبط سير عملية الأنشطة التربوية

أولاً: الكفايات المهنية العامة : ما احتياجاتك التدريبية من الكفايات الخاصة بالتنفيذ التالية ؟

(ج) الكفايات التنفيذية: وتتمثل في قدرة المشرف على وضع تصور واضح لبرنامج زمني لتنفيذ الأنشطة التربوية

م	الكفاية	تعديل صياغة	حذف	نقل	ملاحظات	الارتباط بالمحور	أهمية الكفاية	قابلية القياس
١	تحديد مواد تنفيذ النشاط.	تحديد مواد ومتطلبات الأنشطة التربوية	-	نقل إلى كفايات التخطيط	تم تعديل صياغة الكفاية لتكون أكثر وضوحاً، وتنقل إلى كفايات التخطيط كونها أكثر ارتباطاً بالتخطيط	95.45455	95.45455	95.45455
٢	مساعدة التلاميذ على تبادل الأدوار أثناء تنفيذ النشاط بما يكسبهم مهارات متنوعة.	مساعدة التلاميذ على تبادل الأدوار والمهام أثناء تنفيذ النشاط التربوي بما يكفل تنوع مهاراتهم	-	-	تم تعديل صياغة الكفاية من خلال إضافة كلمة"المهام" "وتنوع مهاراتهم"	95.45455	90.90909	95.45455

٣	تحديد صعوبات ومعوقات ممارسة وتنفيذ النشاط مع إيجاد الحلول المناسبة لها.	تحديد معوقات الأنشطة التربوية مع وضع آليات لإيجاد حلول مناسبة لها	-	نقل إلى كفايات التخطيط	تم صياغة الكفاية ونقلها إلى كفايات التخطيط كونها كفاية مرتبطة بمرحلة التخطيط	95.45455	95.45455	95.45455
٤	استخدام الرسومات التوضيحية والنماذج والأشكال في عرض طبيعة النشاط.	استخدام الوسائل التوضيحية لعرض الأنشطة التربوية	-	-	تم تعديل صياغة الكفاية لتكون أكثر وضوحاً ودقة والابتعاد على الجملة المركبة	95.45455	97.72727	100
٥	اكتشاف الموهوبين وصقل قدراتهم.	• اكتشاف الموهوبين في الأنشطة التربوية • صقل قدرات مواهب التلاميذ في الأنشطة التربوية	-	-	تم صياغة الكفاية وتقسيمها إلى كفايتي لتكون أكثر دقة ووضوحاً	100	100	100
٦	معرفة المستجدات التكنولوجية وكيفية توظيفها في الأنشطة التربوية.	معرفة المستحدثات التكنولوجية وكيفية توظيفها في الأنشطة التربوية.	-	نقل إلى كفاية التخطيط	تم تعديل الكفاية بتبديل كلمة مستجدات إلى مستحدثات	100	100	100
٧	ترشيد استخدام الخامات عند تنفيذ النشاط.	-	-	-	-	100	100	100
٨	تفعيل محددات النشاط .	-	تحذف الكفاية	-	لأن كل ما ذكر في الكفايات يعد من محددات النشاط ، فلا داعي لها	86.36364	90.90909	90.90909
٩	إدارة فريق النشاط.	-	تحذف الكفاية	-	كل ما ذكر من الكفايات يعد إدارة للأنشطة التربوية ، فلا داعي لها	88.63636	90.90909	95.45455
١٠	التعامل مع سلوكيات التلاميذ وفق الفروق الفردية .	التعامل مع التلاميذ وفق الفروق الفردية بينهم	-	-	تم تعديل صياغة الكفاية بإلغاء السلوكيات والاكتفاء بالفروق الفردية	95.45455	93.18182	95.45455
١١	البحث في مصادر المعلومات المرتبطة بالأنشطة التربوية.	جمع مصادر المعلومات المرتبطة بالأنشطة التربوية	-	نقل إلى كفايات التخطيط	تم تعديل صياغة الكفاية بتبديل كلمة "البحث" "بجمع" لتكون الكفاية أكثر دقة	86.36364	86.36364	90.90909

١٢	تقويم نتائج مخرجات نشاط التلاميذ في المجالات المختلفة.	-	-	نقل إلى كفايات التقويم	لارتباط الكفاية بمرحلة التقويم	90.90909	90.90909	90.90909
١٣	التواصل مع التلاميذ	-	تحذف الكفاية	-	-	88.63636	90.90909	86.36364
١٤	إدارة وقت النشاط.	-	تحذف الكفاية	-	لتشابه الكفاية مع كفاية رقم (١٧)	93.18182	93.18182	90.90909
١٥	تجهيز وإعداد مقر النشاط.	تجهيز المكان الخاص بالنشاط التربوي	-	نقل إلى كفايات التنظيم	تم صياغة الكفاية ونقلها إلى كفايات التنظيم كونها مرتبطة بمرحلة التنظيم	95.45455	95.45455	95.45455
١٦	وضع تصور واضح لبرنامج زمني لتنفيذ الأنشطة.	-	تحذف الكفاية	-	لتشابهه الكفاية مع كفاية في كفايات التخطيط	95.45455	95.45455	95.45455
١٧	استغلال المدى الزمني المناسب لتنفيذ النشاط.	تحديد المدى الزمني المناسب لتنفيذ الأنشطة التربوية	-	-	تم صياغة الكفاية ووضع كلمة "تحديد"بدل " استغلال"	86.36364	95.45455	86.36364
١٨	استخدام الأساليب الإشرافية المتنوعة.	استخدام أفضل أساليب الإشراف المناسبة لكل نشاط تربوي	-	-	تم تعديل صياغة الكفاية لتكون أكثر دقة	95.45455	95.45455	95.45455
١٩	ابتكار أفكار وحلول وبدائل مناسبة لما قد يتم مواجهته من مشكلات ومواقف طارئة.	وضع حلول وبدائل لمواجهة المشكلات الطارئة	-	-	تم تعديل الكفاية باختزالها لتكون أكثر دقة	95.45455	95.45455	95.45455
٢٠	توظيف الوسائل التكنولوجية الحديثة في النشاط.	توظيف الوسائل التكنولوجية الحديثة المناسبة للنشاط التربوي	-	-	تم تعديل الكفاية بتحديد مناسبة الوسائل للأنشطة التربوية	100	100	100
٢١	اختيار الوسائل والأدوات المشوقة المناسبة لتنفيذ النشاط مع الاستخدام الأمثل لها.	-	حذف الكفاية	-	لتشابه الكفاية مع كفاية رقم (٢٠)	100	100	100
٢٢	تدوين الملاحظات خلال تنفيذ النشاط.	تدوين الملاحظات لسلوكيات التلاميذ أثناء تنفيذ النشاط التربوي	-	نقل إلى الكفايات التقويمية	تم صياغة الكفاية ونقلها إلى كفايات التقويم لارتباطها بالتقييم	95.45455	95.45455	95.45455

٢٣	الاختيار الأمثل لوسائل تنفيذ النشاط.	-	تحذف الكفاية	-	لتكرار مضمون الكفاية مع كفاية (٢٠)(٢١)	86.36364	86.36364	86.36364
٢٤	تطويع الوسائل المتاحة لظروف كل نشاط.	-	تحذف الكفاية	-	لتكرار مضمون الكفاية مع كفاية (٢٠)(٢١)(٢٣)	86.36364	86.36364	86.36364
٢٥	تقديم الدعم الفني للتلاميذ.	تقديم الدعم الفني للتلاميذ المشاركين في تنفيذ النشاط التربوي	-	-	تم تعديل صياغة الكفاية لتكون أكثر ووضحاً	100	100	100

تم ترتيب الكفايات حسب رأي المحكمين كفاية (1)تكون في الترتيب (٢)- كفاية (٢)تكون في الترتيب (١)- كفاية (٣) تكون في الترتيب (٤)- كفاية (٤) (٥) يبقيان كما هما وفق التسلسل - كفاية (٦) تكون في الترتيب (١٢)- كفاية (٧)(٨)(٩)(١٠)(١١)(١٢)(١٣)(١٤)(١٥)تبقى كما هي وفق التسلسل في الترتيب- وكفاية (١٦)تكون في الترتيب (١٧)- وكفاية (١٧) تكون في الترتيب (١٦)- والكفايات من (١٨) حتى (٢٥) تبقى كما في وفق التسلسل في الترتيب.

أولاً: الكفايات المهنية العامة : ما احتياجاتك التدريبية من الكفايات الخاصة بالتقويم التالية ؟

(د) الكفايات التقويمية : وتتمثل في قدرة المشرف على تقويم النشاط التربوي

م	الكفاية	تعديل صياغة	حذف	نقل	ملاحظات	الارتباط بالمحور	أهمية الكفاية	قابلية القياس
١	تحديد معايير تقويم التلاميذ.	اختيار معايير لتقويم التلاميذ خلال ممارسة النشاط التربوي	-	-	تم تعديل صياغة الكفاية باختيار معاير تقويم التلاميذ خلال ممارستهم للنشاط	100	100	100
٢	إعداد التقرير العام للنشاط التربوي.	-	-	-	-	100	100	100
٣	قياس العائد الإيجابي من النشاط على التلاميذ المشاركين في نهاية العام الدراسي.	قياس العائد الإيجابي أو السلبي من الأنشطة التربوية على التلاميذ المشاركين في النشاط	-	-	تم تعديل صياغة الكفاية لتكون أكثر وضوحاً من خلال تحديد العائد الإيجابي والسلبي	95.45455	95.45455	95.45455
٤	قياس تطابق الهدف مع مخرجات النشاط التربوي.	قياس نسبة تحقيق الهدف مع مخرجات النشاط التربوي	-	-	تم تعديل صياغة الكفاية وذلك بتغيير قياس تطابق الهد بقياس نسبة تحقيق الهدف مع مخرجات النشاط التربوي	100	100	100
٥	قياس مستوى التلاميذ المشاركين في النشاط وتصنيفهم وفق الفروق الفردية في معايير محدده.	●تحديد مستويات التلاميذ المشاركين في النشاط التربوي ●تصنيف التلاميذ وفق الفروق الفردية في معايير محدده	-	-	تم تعديل الكفاية من خلال تقسيمها إلى كفايتين	90.90909	90.90909	95.45455

٦	تحديد موقع كل تلميذ بالنسبة لغيره من التلاميذ المشاركين في النشاط.	-	تحذف الكفاية	-	تشابه الكفاية مع الكفاية (٤) قبل الترتيب التسلسلي الحديث أي مع الكفاية (٥) في الوقت الحالي	95.45455	95.45455	95.45455
٧	توظيف البيانات التي جمعها عن كل تلميذ سواء في بداية النشاط أو في نهايته، والتنبؤ بمستوى التلميذ المشارك في النشاط والمشكلات التي يمكن أن يصادفها.	توظيف بيانات التلاميذ في حل مشكلاتهم	-	-	تم تعديل الكفاية باختزالها إلى عبارة واحدة	100	100	100
٨	تقويم مختلف جوانب النشاط التربوي.	تقويم الأنشطة التربوية من مختلف الجوانب	-	-	تم تعديل صياغة الكفاية	97.72727	100	100
٩	يحدد أهمية التقويم وملازمته لمراحل النشاط التربوي.	تحديد أهمية التقويم وملازمته لمراحل تنفيذ النشاط التربوي	-	-	تم تعديل صياغة الكفاية وتحديد مرحلة تنفيذ النشاط التربوي	88.63636	88.63636	90.90909
١٠	يربط العلاقة بين أساليب التقويم وأهداف النشاط التربوي.	-	تحذف الكفاية	-	حذفت الكفاية لعدم وضوحها	90.90909	90.90909	90.90909
١١	تصميم أدوات يستطيع عن طريقها جمع معلومات معينة عن التلاميذ المشاركين في النشاط .	-	-	-	-	100	100	100
١٢	تقديم التغذية الراجعة المناسبة للتلاميذ.	-	تحذف الكفاية	-	حذفت الكفاية لتشابها مع كفاية (٢) سابقاً (١) حالياً	100	100	100
١٣	متابعة خطوات تنفيذ النشاط في ضوء ما تتضمنه السجلات الخاصة بالنشاط.	متابعة خطوات النشاط التربوي في ضوء ما تم التخطيط له	-	نقل إلى كفايات التنفيذ	تم تعديل صياغة الكفاية واختزالها	100	100	100
١٤	استخدام عمليات التقويم المستمر خلال مراحل التنفيذ.	استمرار عمليات التقويم خلال مراحل تنفيذ النشاط التربوي	-	-	تم تعديل صياغة الكفاية لتكون أكثر وضوحاً	100	100	100

١٥	استخدام معايير صادقة وثابتة للتقويم.	تطبيق معايير صادقة وثابتة في تقويم الأنشطة التربوية	-	-	تم تعديل صياغة الكفاية لتكون أكثر دقة	95.45455	95.45455	95.45455
١٦	تشجيع التلاميذ على المبادرة لطلب المساعدة والمشورة بصورة تلقائية.	تشجيع التلاميذ على المبادرة في المساعدة والمشورة بشكل تلقائي	-	-	إعادة صياغة الكفاية لتكون أكثر وضوحاً	95.45455	95.45455	95.45455

تم ترتيب الكفايات حسب رأي المحكمين كفاية (1)تكون في الترتيب (٢)- كفاية (٢)تكون في الترتيب (3)- كفاية (٣) تكون في الترتيب (٤)- كفاية (٤) تكون في الترتيب (٥)- كفاية (٦) تكون في الترتيب (٧)- وكفاية (٧) تكون في الترتيب (١)- وكفاية (٨)تبقى كما هي في الترتيب – وباقي الكفايات من (٩)وحتى (١٦) تدرج كما هي وفق التسلسل في الترتيب.

كفايات إضافية

١	تحليل المعلومات المتوفرة حول الأنشطة التربوية وفق احتياجات التلاميذ

ثانياً:الكفايات المهنية الخاصة: ما احتياجاتك التدريبية من الكفايات المعرفية التالية؟

(أ)الكفايات المعرفية : وتتمثل في المعارف والمهارات العقلية الضرورية لمشرف الأنشطة التربوية

م	الكفاية	تعديل صياغة	حذف	نقل	ملاحظات	الارتباط بالمحور	أهمية الكفاية	قابلية القياس
١	أساليب الإشراف على الأنشطة التربوية.	معرفة أساليب الإشراف على الأنشطة التربوية	-	-	إضافة كلمة "تعرف "بداية الكفاية كنوع من أنواع تعديل الصياغة	95.45455	90.90909	100
٢	طبيعة النشاط التربوي والفروق الفردية للتلاميذ.	معرفة طبيعة النشاط التربوي وارتباطه بالفروق الفردية للتلاميذ	-	-	إضافة كلمة "تعرف "بداية الكفاية كنوع من أنواع تعديل الصياغة	100	100	100
٣	خصائص النشاط التربوي للمرحلة الابتدائية.	معرفة خصائص النشاط التربوي لمرحلة النمو	-	-	تم تعديل الصياغة من خلال تبديل المرحلة الابتدائية بمرحلة النمو	100	100	100
٤	أساليب إدارة النشاط التربوي.	معرفة أساليب إدارة النشاط التربوي	-	-	لتعديل صياغة الكفاية تم إضافة معرفة في بدايتها	100	100	100
٥	الإمكانيات المادية المناسبة لطبيعة كل نشاط.	معرفة الإمكانيات المادية المناسبة لطبيعة كل نشاط	-	-	لتعديل صياغة الكفاية تم إضافة معرفة في بدايتها	90.90909	90.90909	100
٦	كيفية ربط قدرات التلاميذ والنشاط التربوي المناسب.	ربط قدرات وميول التلاميذ والنشاط التربوي المناسب	-	-	لتعديل صياغة الكفاية تم حذف كلمة "كيفية"من بداية الكفاية	100	100	100

٧	كيفية تصميم برامج النشاط التربوي.	تصميم وإعداد برامج النشاط التربوي	-	للكفايات المهارية	لتعديل صياغة الكفاية تم حذف كيفية من بداية الكفاية	95.45455	95.45455	95.45455
٨	استخدام أجهزة التكنولوجيا الحديثة.	معرفة طرق استخدام أجهزة التكنولوجيا الحديثة	-	-	تم تعديل صياغة الكفاية بإضافة معرفة طرق بداية الكفاية	100	100	100
٩	تفعيل مخرجات النشاط التربوي.	-	تحذف	-	-	90.90909	90.90909	90.90909
١٠	معرفة تحليل المواقف التعليمية.	تحليل المواقف التعليمية في الأنشطة التربوية	-	-	تم تعديل صياغة الكفاية بحذف كلمة "معرفة " وإضافة الأنشطة التربوية في الكفاية	95.45455	95.45455	95.45455
كفايات إضافية								
١١	معرفة تحسين أداء التلاميذ في ضوء نتائج تقويم الأنشطة التربوية							
ثانياً:الكفايات المهنية الخاصة: ما احتياجاتك التدريبية من الكفايات المهارية التالية؟								
(ب) الكفايات المهارية : وتتمثل في الكفاءة الأدائية التي يظهرها مشرف الأنشطة التربوية								
م	**الكفاية**	**تعديل صياغة**	**حذف**	**نقل**	**ملاحظات**	**الارتباط بالمحور**	**أهمية الكفاية**	**قابلية القياس**
١	استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة.	-	تحذف الكفاية	-	مكررة مع كفاية (٨) في الكفايات المعرفية	100	100	100
٢	إعداد المسابقات وتنفيذها.	كيفية إعداد المسابقات في مجالات الأنشطة التربوية	-	-	تم تعديل صياغة الكفاية لتكون أكثر وضوحا	100	100	100
٣	تنظيم النشاط الصيفي بالمدرسة .	-	-	-		100	100	100
٤	تدريب التلاميذ على ممارسة الأسلوب الديمقراطي.	التدريب على ممارسة الأسلوب الديمقراطي أثناء النشاط التربوي	-	-	تم تعديل صياغة الكفاية لتكون أكثر وضوحاً	100	100	100
٥	إشراك التلاميذ في الأنشطة المكتبية.	-	-	-	-	100	100	100
٦	تدعيم الصلة بين جماعات النشاط الأخرى بالمدرسة.	تدعيم الصلة والتعاون بين جماعات الأنشطة التربوية بالمدرسة وخارجها	-	-	تعديل صياغة الكفاية لتكون أكثر دقة	100	100	100

٧	تنظيم الندوات والمحاضرات داخل المدرسة وخارجها.	-	-	-	100	100	100
٨	صيانة الأدوات والمعدات.	صيانة الأدوات والمعدات الخاصة بالأنشطة التربوية وحفظها	-	-	تعديل صياغة الكفاية بإضافة بتكملة العبارة	100	100	100
٩	الإسعافات الأولية.	التدريب على كيفية استخدام الإسعافات الأولية	-	-	تعديل صياغة الكفاية لتكون أكثر وضوحاً	97.72727	97.72727	100
١٠	تدريب التلاميذ على التعاون الاجتماعي والثقافي.	تدريب التلاميذ على التعاون	-	-	اختزال الكفاية لتكون أكثر دقة	97.72727	100	100
كفايات إضافية								
١١	تنظيم برامج مشتركة بين مجالات الأنشطة التربوية							

ثانياً:الكفايات المهنية الخاصة: ما احتياجاتك التدريبية من الكفايات الوجدانية التالية؟

(ج) الكفايات الوجدانية : وتتمثل في استعداد مشرف الأنشطة التربوية وميوله واتجاهاته وقيمه ومعتقداته

م	الكفاية	تعديل صياغة	حذف	نقل	ملاحظات	الارتباط بالمحور	أهمية الكفاية	قابلية القياس
٢	إثارة دافعية التلاميذ للمشاركة في الأنشطة.	-	تحذف	-	لتشابها مع الكفاية رقم (٢) وفق التسلسل الحديث	95.45455	90.90909	90.90909
١	تعزيز الرغبة لدى التلاميذ للنشاط التربوي.	تعزيز دافعية التلاميذ للمشاركة في الأنشطة التربوية	-	-	إعادة صياغة الكفاية لتكون أكثر وضوحاً	95.45455	90.90909	90.90909
٣	دمج التلاميذ في النشاط التربوي للعمل في جماعات.	دمج التلاميذ في النشاط التربوي للعمل كفريق واحد	-	تنقل إلى كفايات التنفيذ	تم تعديل الصياغة في تغيير الجماعات واستبدالها بالفريق الواحد، ونقلت إلى كفايات التنفيذ	100	100	100
٤	تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى التلاميذ نحو الأنشطة.	تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى التلاميذ نحو ممارسة الأنشطة التربوية	-	-	إضافة نحو ممارسة الأنشطة التربوية للكفاية لتكون أكثر وضوحاً	95.45455	95.45455	100
٥	تعزيز السلوكيات الإيجابية للتلاميذ .	-	حذف	-	لتشابها مع سابقتها من الكفايات (٤)	100	100	100

تم ترتيب الكفايات حسب رأي المحكمين كفاية (1)تكون في الترتيب (٢)- كفاية (٢)تكون في الترتيب (1)- كفاية (٣) تكون في الترتيب (3)- كفاية (٤) (٥تبقى كما هي في الترتيب وفق التسلسل.

كفايات إضافية	
٦	تعزيز وجهات نظر التلاميذ وآرائهم لنجاح الأنشطة التربوية

عدد الكفايات المهينة لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية قبل وبعد التحكيم

	الكفايات قبل التحكيم	الكفايات بعد التحكيم	ملاحظات
م	**أولاً: الكفايات المهنية العامة : ما احتياجاتك التدريبية من الكفايات الخاصة بالتخطيط التالية ؟**		
-	(ا)الكفايات التخطيطية : وتتمثل في قدرة المشرف على إعداد خطة سنوية تتفق وحاجات التلاميذ		
١	١٤	٢٠	
-	(ب)الكفايات التنظيمية: وتتمثل في قدرة المشرف على توفير بيئة مناسبة للعمل تقوم على أساس من التفاعل النشط		
٢	١٠	١٠	
-	(ج) الكفايات التنفيذية: وتتمثل في قدرة المشرف على وضع تصور واضح لبرنامج زمني لتنفيذ الأنشطة التربوية		
٣	٢٥	١٨	
-	(د) الكفايات التقويمية : وتتمثل في قدرة المشرف على تقويم النشاط التربوي		
٤	١٦	١٦	
المجموع	**٦٥كفاية للمحور الأول قبل التحكيم**	**٦٤كافية للمحور الأول بعد التحكيم**	**٦٤كفاية**
م	**ثانياً:الكفايات المهنية الخاصة: ما احتياجاتك التدريبية من الكفايات المعرفية التالية؟**		
-	(أ)الكفايات المعرفية : وتتمثل في المعارف والمهارات العقلية الضرورية لمشرف الأنشطة التربوية		
١	**١٠كفايات**	**٩كفايات**	
-	(ب) الكفايات المهارية : وتتمثل في الكفاءة الأدائية التي يظهرها مشرف الأنشطة التربوية		
٢	**١٠كفاية**	**١١كفايات**	
-	(ج) الكفايات الوجدانية : وتتمثل في استعداد مشرف الأنشطة التربوية وميوله واتجاهاته وقيمه ومعتقداته		
٣	**٥كفايات**	**٣كفايات**	
المجموع	**٢٥كفاية للمحور الثاني قبل التحكيم**	**٢٣كفاية للمحور الثاني بعد التحكيم**	**٢٣كفاية**
المجموع الكلي	**٩٠كفاية قبل التحكيم للمحورين**	**٨٧كفاية بعد التحكيم للمحورين**	**٨٧كفاية**

ملحق (٢)

قائمة أسماء الأساتذة المحكمين لقائمة الكفايات المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية

ملحق (٢)

قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين لقائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية

لتحديد الاحتياجات التدريبية (*)

م	اسم المحكم	الوظيفة
١	د/ جمال فخري الدين شفيق الغزولي	باحث بقسم بحوث تطوير المناهج بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية بالقاهرة
٢	أ.د/ حنان إسماعيل أحمد إسماعيل	أستاذ أصول التربية، كلية البنات - جامعة عين شمس
٣	أ.د/ رشدي أحمد طعيمة	عميد كلية التربية جامعة المنصورة سابقاً، أستاذ مناهج وطرق تدريس اللغة العربية وأصول التربية
٤	أ.د/ رمضان عيد	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية ، بكلية التربية – جامعة عين شمس
٥	سامي نصار	عميد معهد الدراسات التربوية - جامعة القاهرة
٦	د/ سليمان جمعه عوض سليمان	مدرس تكنولوجيا التعليم بكلية التربية النوعية – جامعة بنها
٧	أ.د/ سوزان محمد المهدي	أستاذ أصول التربية ، كلية البنات – جامعة عين شمس
٨	أ.د/ شاكر فتحي أحمد	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية، بكلية التربية – جامعة عين شمس
٩	أ.د/ عادل عبد الفتاح سلامة	أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية ، كلية التربية – جامعة عين شمس
١٠	أ.د/ عبد الحميد غريب شرف	أستاذ بقسم رياض الأطفال، بمعهد الدراسات التربوية – جامعة القاهرة
١١	د/ عبير عبد المنعم فيصل	باحثة بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية
١٢	د/ عصام توفيق قمر	أستاذ أصول التربية المساعد ورئيس شعبة بحوث الأنشطة التربوية بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية
١٣	د/ فاطمة أحمد البوعينين	رئيسة قسم بناء وتقنين الاختبارات والمقاييس والتقويم – وزارة التربية والتعليم بمملكة البحرين
١٤	د/ فاطمة حسن عيد	باحث أول إدارة البحث العلمي، الأمانة العامة لمجلس التعليم العالي، بوزارة التربية والتعليم - مملكة البحرين
١٥	د/ مجدي عبد النبي هلال	باحث بشعبة الأنشطة التربوية ورعاية الموهوبين بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية بالقاهرة
١٦	أ.د/ محمد السيد عجاج	أستاذ باحث متفرغ بالمعهد القومي للبحوث التربوية والتنمية بالقاهرة
١٧	أ.د/ محمد صبحي حسنين	نائب رئيس جامعة حلوان سابقاً، عميد كلية التربية الرياضية سابقاً، رئيس الإتحاد الرياضي للجامعات بالقاهرة
١٨	د/ محمد غازي الدسوقي	باحث بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية بالقاهرة
١٩	د/ محمود حسان سعيد	مدرس بمعهد الدراسات التربوية- جامعة القاهرة
٢٠	د/ مراد حكيم بياوي	أستاذ مناهج وطرق تدريس التربية الفنية المساعد، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية بالقاهرة
٢١	أ.د/ مصطفى عبد السميع محمد	أستاذ مناهج وطرق تدريس الرياضيات ومستشار وزير التربية والتعليم بالقاهرة
٢٢	أ.د/ نجوى يوسف جمال الدين	أستاذ أصول تربية، وكيل معهد الدراسات التربوية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالقاهرة

* قائمة الأساتذة المحكمين لقائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة لتحديد الاحتياجات التدريبية مرتبة ترتيباً أبجدياً.

ملحق (٣)

قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في صورتها النهائية

ملحق (٣)

الأساتذة الأفاضل/ مشرفو النشاط التربوي في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين...المحترمون

تحية تقدير واحترام.....

تقوم الباحثة بإجراء دراسة علمية للحصول على درجة دكتور الفلسفة في التربية تخصص(أصول التربية) تحت عنوان:"فعالية برنامج للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين".

وفي سبيل تحقيق الدراسة لأهدافها قامت الباحثة بإعداد قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين وذلك من خلال المحاور التالية:

المحور الأول: الكفايات المهنية العامة والتي تنقسم إلى عدد من الكفايات منها :

١-الكفايات التخطيطية ٢-الكفايات التنظيمية ٣- الكفايات التنفيذية ٤-الكفايات التقويمية

المحور الثاني: الكفايات المهنية الخاصة والتي تنقسم إلى عدد من الكفايات منها:

١-الكفايات المعرفية ٢-الكفايات المهارية ٣-الكفايات الوجدانية

إذ تندرج تحت الكفايات السابقة عدد من الاحتياجات التدريبية المقترحة لمشرفي الأنشطة التربوية، والتي ستطبق على عينة القائمة من مشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين.

ونظراً لكونكم تمثلون عينة الدراسة، ولثقتنا العالية بكم، ومن أجل المساهمة في تلبية احتياجاتكم التدريبية للإشراف على الأنشطة التربوية، أرجو تعاونكم معنا في استيفاء هذه القائمة بكل دقة وموضوعية، ذلك بوضع إشارة(✓) في الخانة التي تعبر عن مدى احتياجك للتدريب على تلك الكفايات .

علماً أن إجاباتكم مكفولة السرية وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط .

مع خالص شكري وتقديري لتعاونكم

الباحثة

سهير سند راشد المهندي

البيانات الأولية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية

- **الاسم(اختياري):.....**
- **اسم المدرسة(اختياري):.....**
- **التخصص التربوي:**
- **المؤهل العلمي:**

( ) بكالوريوس ( )ماجستير ( ) دكتوراه

- **التخصص العلمي:**

( ) علمي ( )أدبي ( )آخر

- **النوع:**

( ) ذكر ( ) أنثى

- **<u>عدد سنوات الخبرة في الإشراف على الأنشطة التربوية:</u>**

١. أقل من ٥ سنوات ( ).
٢. من ٥-١٠ سنوات ( ).
٣. أكثر من ١٠ سنوات ( ).

- **<u>عدد الدورات التدريبية في مجال الإشراف على الأنشطة التربوية.</u>**

١. لا يوجد ( ).
٢. دورة واحدة ( ).
٣. دورتان ( ).
٤. ثلاث دورات فأكثر ( ).

قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في المدارس الابتدائية

أولاً: الكفايات المهنية العامة: ما احتياجاتك التدريبية من الكفايات الخاصة التالية بالتخطيط ؟				
(أ) الكفايات التخطيطية : وتتمثل في قدرة المشرف على إعداد خطة سنوية تتفق وحاجات التلاميذ				
م	الكفاية	درجة الاحتياج		
		أحتاج لها	أحتاجها إلى حد ما	لا أحتاج لها
١	صياغة الأهداف الخاصة بالأنشطة التربوية			
٢	توفير بدائل متتنوعه للأنشطة بما يخدم تنفيذ الخطة			
٣	تحديد محتوى كل الأنشطة التربوية			
٤	إعداد خطة زمنية للأنشطة التربوية			
٥	توزيع الميزانية المخصصة للأنشطة التربوية بما يتلاءم مع برامج كل نشاط			
٦	التخطيط للبرامج التدريبية للأنشطة التربوية			
٧	إعداد خطة سنوية للأنشطة التربوية تتفق وإمكانيات المشرفين			
٨	التخطيط المرن لتوزيع أعمال الأنشطة التربوية			
٩	تخطيط الأنشطة التربوية على مستوى إمكانيات المدرسة			
١٠	التخطيط السليم لإدارة الأنشطة التربوية			
١١	التخطيط لترشيد استخدام الخامات والأجهزة أثناء التنفيذ			
١٢	استخدام أسلوب التحليل البيئي للأنشطة التربوية (swot) لتحليل نقاط القوة (s)، نقاط الضعف (w)، الفرص(o)، والتهديدات(T)			
١٣	تحديد احتياجات التلاميذ للأنشطة التربوية			
١٤	وضع خطط بديلة لمواجهة الظروف الطارئة			
١٥	توظيف التغذية الراجعة للخطط السابقة في الخطة الجديدة			
١٦	تحديد معوقات الأنشطة التربوية مع وضع آليات لإيجاد حلول مناسبة لها			
١٧	معرفة المستحدثات التكنولوجية وكيفية توظيفها في الأنشطة التربوية			
١٨	تحديد مواد ومتطلبات الأنشطة			
١٩	جمع مصادر المعلومات المرتبطة بالأنشطة التربوية			
٢٠	تحديد مواعيد تنفيذ الأنشطة التربوية داخل الجدول الدراسي للتلاميذ			

أولاً: الكفايات المهنية العامة : ما احتياجاتك التدريبية من الكفايات الخاصة التالية بالتنظيم ؟				
(ب)الكفايات التنظيمية : وتتمثل في قدرة المشرف على توفير بيئة مناسبة للعمل على أساس من التفاعل النشط				
م	الكفاية	درجة الاحتياج		
		أحتاجها	أحتاجها إلى لحد ما	لا أحتاجها
١	تنظيم خطوات العمل بما يكفل عدم الازدواجية			
٢	تنظيم خطوات العمل بما يحقق الانسجام وعدم التداخل			
٣	توزيع مهام وأعمال النشاط التربوي الواحد على التلاميذ بما يتناسب مع قدرات وميول كل واحد منهم			
٤	الربط بين برامج الأنشطة التربوية والمواد الدراسية			
٥	إعداد سجلات خاصة بكل ما يتصل بالأنشطة التربوية للتلاميذ			
٦	عقد اجتماعات دورية لقادة جماعات الأنشطة التربوية من التلاميذ			
٧	توفير مناخ مناسب للأنشطة التربوية قائم على التعاون			
٨	إعداد سجلات توثيقية لضبط سير عملية الأنشطة التربوية			
٩	تحديد شروط ومتطلبات اشتراك التلاميذ في الأنشطة التربوية المختلفة			
١٠	تجهيز المكان الخاص بالنشاط التربوي			

أولاً: الكفايات المهنية العامة : ما احتياجاتك التدريبية من الكفايات التنفيذية التالية ؟				
(ج)الكفايات التنفيذية : وتتمثل في قدرة المشرف على وضع تصور واضح لبرنامج زمني لتنفيذ الأنشطة التربوية				
م	الكفاية	درجة الاحتياج		
		أحتاجها	أحتاجها إلى حد ما	لا أحتاجها
١	مساعدة التلاميذ على تبادل الأدوار والمهام أثناء تنفيذ النشاط التربوي بما يكفل تنوع مهاراتهم			
٢	استخدام الوسائل التوضيحية لعرض الأنشطة التربوية			
٣	اكتشاف الموهوبين في الأنشطة التربوية			
٤	صقل قدرات ومواهب التلاميذ في الأنشطة التربوية			
٥	ترشيد استخدام الخامات عند تنفيذ النشاط			
٦	التعامل مع التلاميذ وفق الفروق الفردية بينهم			
٧	تحديد المدى الزمني المناسب لتنفيذ الأنشطة التربوية			
٨	استخدام أفضل أساليب الإشراف المناسبة لكل نشاط تربوي			
٩	وضع حلول وبدائل لمواجهة المشكلات الطارئة			
١٠	توظيف الوسائل التكنولوجية الحديثة المناسبة للنشاط التربوي			
١١	تقديم الدعم الفني للتلاميذ المشاركين في تنفيذ النشاط التربوي			
١٢	تشجيع التلاميذ على الإبداع والابتكار في الأنشطة التربوية			
١٣	توظيف الإمكانات المادية اللازمة لتنفيذ الأنشطة التربوية			
١٤	توظيف الإمكانات البشرية اللازمة لتنفيذ الأنشطة التربوية			
١٥	استخدام الأساليب المناسبة لتنفيذ الأنشطة التربوية			
١٦	إتباع قواعد الأمن والسلامة عند تنفيذ الأنشطة التربوية			
١٧	متابعة خطوات النشاط التربوي في ضوء ما تم التخطيط له			
١٨	دمج التلاميذ في النشاط التربوي للعمل كفريق واحد			

أولاً: الكفايات المهنية العامة : ما احتياجاتك التدريبية من الكفايات الخاصة بالتقويم التالية؟				
(د) الكفايات التقويمية : وتتمثل في قدرة المشرف على تقويم النشاط التربوي				
م	الكفاية	درجة الاحتياج		
		أحتاجها	أحتاجها إلى حد ما	لا أحتاجها
١	تحديد معايير تقويم التلاميذ خلال ممارسة النشاط التربوي			
٢	إعداد التقرير العام للنشاط التربوي			
٣	قياس العائد الإيجابي أو السلبي من الأنشطة التربوية على التلاميذ المشاركين في النشاط			
٤	قياس نسبة تحقيق الهدف مع مخرجات النشاط التربوي			
٥	تحديد مستويات التلاميذ المشاركين في النشاط التربوي			
٦	تصنيف التلاميذ وفق الفروق الفردية في معايير محددة			
٧	توظيف بيانات التلاميذ في حل مشكلاتهم			
٨	تقويم الأنشطة التربوية من مختلف الجوانب			
٩	ملازمة التقويم لمراحل تنفيذ النشاط التربوي			
١٠	تصميم أدوات يستطيع عن طريقها جمع معلومات معينة عن التلاميذ المشاركين في النشاط			
١١	استمرار عمليات التقويم خلال مراحل تنفيذ النشاط التربوي			
١٢	تطبيق معايير صادقة وثابتة في تقويم الأنشطة التربوية			
١٣	تشجيع التلاميذ على المبادرة في المساعدة والمشورة بشكل تلقائي			
١٤	تحليل المعلومات المتوفرة حول الأنشطة التربوية وفق احتياجات التلاميذ			
١٥	تقويم نتائج مخرجات نشاط التلاميذ في المجالات المختلفة			
١٦	تدوين الملاحظات لسلوكيات التلاميذ أثناء تنفيذ النشاط التربوي			

ثانياً: الكفايات المهنية الخاصة: ما احتياجاتك التدريبية من الكفايات المعرفية التالية؟				
(ا)الكفايات المعرفية: وتتمثل في المعارف والمهارات العقلية الضرورية لمشرف الأنشطة التربوية				
م	الكفاية	درجة الاحتياج		
		أحتاجها	أحتاجها إلى حد ما	لا أحتاجها
١	معرفة أساليب الإشراف على الأنشطة التربوية			
٢	معرفة طبيعة النشاط التربوي وارتباطه بالفروق الفردية للتلاميذ			
٣	معرفة خصائص النشاط التربوي لمرحلة النمو			
٤	معرفة أساليب إدارة النشاط التربوي			
٥	معرفة الإمكانات المادية المناسبة لطبيعة كل نشاط			
٦	ربط قدرات وميول التلاميذ بالنشاط التربوي المناسب			
٧	معرفة طرق استخدام أجهزة التكنولوجيا الحديثة			
٨	تحليل المواقف التعليمية في الأنشطة التربوية			
٩	معرفة أساليب تحسين أداء التلاميذ في ضوء نتائج تقويم الأنشطة التربوية			

ثانياً: الكفايات المهنية الخاصة: ما احتياجاتك التدريبية من الكفايات المهارية التالية؟				
(ا)الكفايات المهارية: وتتمثل في الكفاءة الأدائية التي يظهرها مشرف النشاط التربوي				
م	الكفاية	درجة الاحتياج		
		أحتاجها	أحتاجها إلى حد ما	لا أحتاجها
١	كيفية إعداد المسابقات في مجالات الأنشطة التربوية			
٢	تنظيم النشاط الصيفي بالمدرسة			
٣	التدريب على ممارسة الأسلوب الديمقراطي أثناء النشاط التربوي			
٤	إشراك التلاميذ في الأنشطة المكتبية			
٥	تدعيم الصلة والتعاون بين جماعات الأنشطة التربوية بالمدرسة وخارجها			
٦	تنظيم الندوات والمحاضرات داخل المدرسة وخارجها			
٧	صيانة الأدوات والمعدات الخاصة بالأنشطة التربوية وحفظها			
٨	التدريب على كيفية استخدام الإسعافات الأولية			
٩	تدريب التلاميذ على التعاون			
١٠	تنظيم برامج مشتركة بين مجالات الأنشطة التربوية			
١١	تصميم وإعداد برامج النشاط التربوي			

ثانياً: الكفايات المهنية الخاصة: ما احتياجاتك التدريبية من الكفايات الوجدانية التالية؟				
(ا)الكفايات الوجدانية: وتتمثل في استعداد مشرف الأنشطة التربوية وميوله واتجاهاته وقيمه ومعتقداته				
م	الكفاية	درجة الاحتياج		
		أحتاجها	أحتاجها إلى حد ما	لا أحتاجها
١	تعزيز دافعية التلاميذ للمشاركة في الأنشطة التربوية			
٢	تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى التلاميذ نحو ممارسة الأنشطة التربوية			
٣	تعزيز وجهات نظر التلاميذ وآرائهم لنجاح الأنشطة التربوية			

احتياجات آخري يمكن إضافتها لتطوير الأنشطة التربوية :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ملحق (٤)

المخاطبات الرسمية لقائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية

(أ)

موافقة إدارة البحث العلمي بوزارة التربية والتعليم

Kingdom of Bahrain
Ministry of Education
Secretariat General of the Higher Education Council
Scientific Research Directorate

مملكـــــة البحريـــــن
وزارة التربيـــة والتعليـــم
الأمانة العامة لمجلس التعليم العالي
إدارة البحث العلمي

الرقم :١٠١ / م ب ت

التاريخ : ١٤/١٢ /٢٠٠٩م

المحترمة حضرة الفاضلة سهير سند راشد المهندي

تحية طيبة وبعد .....

الموضوع

الموافقة على تطبيق أدوات بحث بوزارة التربية والتعليم ومدارسها

بالإشارة إلى طلبكم المقدم لإدارة البحث العلمي بتاريخ ٨/ ١٢ / ٢٠٠٩م بشأن تطبيق أدوات البحث:

"فعالية برنامج مقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس بمملكة البحرين"

يسرني إعلامكم بموافقة الإدارة/ الإدارات المعنية على تطبيق أدوات البحث وفق التعليمات والشروط التالية:

١- المحافظة على المعلومات التي يحصل عليها وعدم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي.

٢- تزويد إدارة البحث العلمي بنسخة من البحث بعد الانتهاء منه .

٣- لايتم تعميم الدراسة على أي جهة داخل أو خارج الوزارة قبل عرضها على إدارة المشروع للدراسة والإفادة.

مع تمنياتنا لكم بالتوفيق

التوقيع

د. معصومة عبد الصاحب
مديرة إدارة البحث العلمي

Kingdom of Bahrain
Ministry of Education
Secretariat General of the Higher Education Council
Scientific Research Directorate

مملكـــــة البحريـــــن
وزارة التربيـــة والتعليـم
الأمانة العامة لمجلس التعليم العالي
إدارة البحث العلمي/ مركز البحوث التربوية

تسهيل مهمة باحث / رأي الإدارات المعنية

اسم الباحث: .....الجهة المشرفة .جميعة المدارس الدولي التربوية
موضوع البحث: .....

رأي إدارة البحث العلمي/ مركز البحوث التربوية

مرفقات الطلب : مستكملة (✓) غير مستكملة ( )
أدوات البحث: محكمة (✓) غير محكمة ( )
موضوع البحث : مقبول (✓) غير مقبول ( )
أسباب عدم القبول

.....

مدير إدارة البحث العلمي : د. معصومة عبد الصاحب التوقيع .التاريخ.....
رئيس مركز البحوث التربوية والتطوير:د.عبد الرحيم علي شاهين التوقيع التاريخ ٢٠٩/٤/١٨

رأي الإدارة المعنية : إدارة التعليم الابتدائي

موضوع البحث : مقبول (✓) غير مقبول ( )
أسباب عدم القبول: .....
.....
ملاحظات أخرى (تذكر): .....

ختم الإدارة

اعتماد مدير الإدارة:

الاسم : .....
التوقيع: .....
التاريخ :.....

ملحق (٥)

البرنامج التدريبي

ملحق (٥)

جامعة الدول العربية
معهد البحوث والدراسات العربية بالقاهرة
قسم البحوث والدراسات التربوية

البرنامج التدريبي

إعداد الباحثة/ سهير سند راشد المهندي

إشراف
أ.د / نادية يوسف كمال
أستاذ ورئيس قسم أصول التربية
كلية البنات – جامعة عين شمس

مدة التدريب: ٧ أيام / بعدد ٣١ ساعة

الفئة المستهدفة: مشرفو الأنشطة التربوية
في المدارس الابتدائية بالمحافظات الخمس بمملكة البحرين

البرنامج التدريبي لتنمية بعض الكفايات المهنية العامة والخاصة لمشرفي الأنشطة التربوية

المقدمة:

يكلف العديد من معلمي المرحلة الابتدائية بمختلف تخصصاتهم بالإشراف على الأنشطة التربوية في المجالات المختلفة دون تحديد الاحتياجات التدريبية للتنمية المهنية لهم في هذا المجال، مما جعل هناك ندرة في وجود البرامج التدريبية لمشرفي الأنشطة التربوية في وزارة التربية والتعليم بمملكة البحرين بهدف التنمية المهنية لهم في هذا المجال، لذا قامت الباحثة ضمن متطلبات الدراسة العلمية التي تقوم عليها بإعداد برنامج تدريبي مقترح لتنمية بعض الكفايات المهنية العامة والخاصة لدى مشرفي الأنشطة التربوية، وقياس مدى فعاليته عليهم بعد أن حددت أهم الاحتياجات التدريبية لهم .

البرنامج التدريبي:

هذا البرنامج التدريبي أعدته الباحثة ضمن متطلبات دراسة بحثية للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في التربية للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين لتنمية بعض الكفايات المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في مجالي الكفايات المهنية العامة والخاصة وهي:

أولاً: **الكفايات المهنية العامة**

١- **في مجال التخطيط:**

أ. معرفة المستحدثات التكنولوجية وكيفية توظيفها في الأنشطة التربوية.

ب. توفير بدائل متنوعة للأنشطة بما يخدم تنفيذ الخطة.

ج. توزيع الميزانية المخصصة للأنشطة التربوية بما يتلاءم مع برامج كل نشاط.

٢- في مجال التنظيم:

أ. تنظيم خطوات العمل بما يكفل عدم الازدواجية.

ب. تنظيم خطوات العمل بما يحقق الانسجام وعدم التداخل.

٣- في مجال التنفيذ:

أ. اكتشاف الموهوبين في الأنشطة التربوية.

ب. صقل قدرات ومواهب التلاميذ في الأنشطة التربوية.
ج. تشجيع التلاميذ على الإبداع والابتكار في الأنشطة التربوية.

٤- في مجال التقويم:

أ. تطبيق معايير صادقة وثابتة في تقويم الأنشطة التربوية.

ب. تصميم أدوات يستطيع عن طريقها جمع معلومات معينة عن التلاميذ المشاركين في النشاط.

ثانياً: الكفايات المهنية الخاصة:

١- في المجال المعرفي:

أ. معرفة أساليب الإشراف على الأنشطة التربوية.

٢- في المجال المهاري:

أ. التدريب على كيفية استخدام الإسعافات الأولية.

٣- في المجال الوجداني:

أ. تعزيز دافعية التلاميذ للمشاركة في الأنشطة التربوية.

تقسيم البرنامج التدريبي:

ينقسم البرنامج التدريبي إلى ثلاثة أقسام وهي:

١. **القسم الأول:** يتضمن الإطار العام للبرنامج، ويحتوي على مقدمة البرنامج، والأهداف العامة، والإجرائية، والفئة المستهدفة، ومدة وزمن التدريب، ومنهجية البرنامج، والوسائط التدريبية، الأدوات المطلوبة، أساليب التقييم.

٢. **القسم الثاني:** يتضمن محتوى البرنامج التدريبي المقترح من جانب الباحثة (المدربة) الذي سيتم تقديمه لعينة الدراسة، ومجموعة من المراجع للمتدربين للاستفادة منها، إضافة إلى استمارات تقويم نهاية الجلسات.

الهدف العام للبرنامج:

تنمية بعض الكفايات المهنية المرتبطة بالأنشطة التربوية لدى مشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين.

الأهداف الإجرائية:

أن تكونوا أعزائي المشرفين بعد الانتهاء من هذا البرنامج قادرين على :

١. إعداد خطة سنوية تتفق وحاجات التلاميذ وإمكانيات الإدارات المدرسية.

٢. استخدام المستحدثات التكنولوجية في الأنشطة التربوية والاستفادة منها في التطوير.
٣. وضع بدائل للأنشطة التربوية بما يخدم تنفيذ الخطة.
٤. وضع خطة مالية للأنشطة التربوية بما يتلاءم مع برامج كل نشاط.
٥. تنظيم جماعات النشاط بما يكفل عدم الازدواجية.
٦. تنظيم جماعات النشاط بما يحقق الانسجام وعدم التداخل.
٧. وضع تصوراً واضحاً لبرنامج زمني لتنفيذ الأنشطة التربوية.
٨. تحديد أساليب اكتشاف الموهوبين في الأنشطة التربوية، وصقلهم.
٩. تحديد أساليب تشجيع التلاميذ على الإبداع والابتكار في الأنشطة التربوية.
١٠. استخدام أساليب متنوعة للإشراف على الأنشطة التربوية.
١١. القيام بعملية الإسعافات الأولية لأنواع مختلفة من الإصابات.
١٢. تحديد طرق تعزيز دافعية التلاميذ في الأنشطة التربوية.
١٣. تطبيق المعايير العلمية في تقويم الأنشطة التربوية.
١٤. تصميم أدوات لجمع معلومات عن تلاميذ الأنشطة التربوية.

الفئة المستهدفة من البرنامج:

مشرفو الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين.

مدة وزمن التدريب:

(٣١) ساعة مدة البرنامج موزعة على سبعة أيام متتابعة كما هو مبين في الأجندة الزمنية التي يوضحها الجدول التالي، مع الأخذ في الاعتبار مرونة تعديله وفق ظروف التطبيق، والإمكانات المتاحة التي ترتبط بتسهيلات المجتمع التربوي والمدرسي في مملكة البحرين.

جدول (١)
(الأجندة الزمنية)
توضح الفترة الزمنية ومحتوى البرنامج التدريبي للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين

اليوم	الجلسة	التوقيت	الموضوع	المحتوى	فنيات الجلسة	المواد والوسائط المطلوبة
اليوم الأول	الافتتاح	٨:٠٠-٩:٣٠	-	التعارف	كسر الجمود	بطاقات تعريفية يسجل فيها :اسم المشرف/ المدرسة/ التخصص/ نوع النشاط المشرف عليه/ سنوات الخبرة
	تعريف البرنامج التدريبي وآلياته	٩:٣٠-١٠:٣٠	-	هدف البرنامج الفنيات المستخدمة والأدوات والوسائط المطلوبة وإجراءات التنفيذ المدة الزمنية للبرنامج محتوى البرنامج أساليب تنفيذ البرنامج	الحوار المناقشة	جهاز الكمبيوتر المزود بشاشة عرض (داتا شو)
	استراحة	١٠:٣٠-١١:٠٠	-	-	-	-
	اختبار	١١:٠٠-١٢:٣٠	تطبيق اختبار تحصيلي(قبلي)	الاختبار التحصيلي (القبلي)	-	اختبار تحصيلي : قبلي
اليوم الثاني	الأولى	٨:٠٠-٩:٣٠	١-الكفايات المهنية العامة ١-التخطيط ١- معرفة المستحدثات التكنولوجية وكيفية توظيفها في الأنشطة التربوية.	١-تمهيد ٢-المحتوى المستحدثات التربوية المستحدثات التكنولوجية في عملية التخطيط أهداف المستحدثات التكنولوجية في الأنشطة أهمية استخدام المستحدثات التكنولوجية في الأنشطة أهمية استخدام المستحدثات التكنولوجية في تخطيط الأنشطة التربوية ما هي المستحدثات التكنولوجية ٣-نشاط (١-١-١) الكفاية التخطيطية الأولى من الكفايات العامة	عصف ذهني محاضرة مناقشة مجموعات صغيرة	محتوى البرنامج دليل الأنشطة التدريبية جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو)
	استراحة	٩:٣٠-١٠:٠٠	_	-	-	-
	الثانية	١٠:٠٠-١١:٣٠	١-الكفايات المهنية العامة ١-التخطيط ٢-توفير بدائل متنوعة للأنشطة التربوية بما يخدم تنفيذ الخطة.	١-تمهيد ٢-المحتوى التخطيط خصائص التخطيط مراحل التخطيط التخطيط للأنشطة التربوية أهمية التخطيط للأنشطة التربوية مبادئ التخطيط أسس ومبادئ تخطيط الأنشطة تحديد البدائل موازنة البدائل اختيار البديل أساليب وضع البدائل للتخطيط الناجح ٣-نشاط (١-١-٢)الكفاية التخطيطية الأولى من الكفايات العامة	عصف ذهني محاضرة مناقشة مجموعات صغيرة	محتوى البرنامج دليل الأنشطة التدريبية جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو)

	الثالثة	١:٠٠-١١:٣٠	١-الكفايات المهنية العامة ١-التخطيط ٣-توزيع الميزانية المخصصة للأنشطة التربوية بما يتلاءم مع برنامج كل نشاط	١-تمهيد ٢-المحتوى الميزانية خطوات إعداد الميزانية الإمكانات المالية والمادية للميزانية التخطيط للأنشطة التربوية الأسس الواجب مراعاتها لتحديد الموارد المالية والإمكانات لكل نشاط الاتجاه الحديث للميزانية المشاكل الرئيسة لميزانية التخطيط والبرمجة ٣-نشاط (١-١-٣) الكفاية التخطيطية الثانية من الكفايات العامة	عصف ذهني محاضرة مناقشة مجموعات صغيرة	محتوى البرنامج دليل الأنشطة التدريبية جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو)
	تقييم	١:٠٠- ١:٣٠:٠٠	تقييم عام على جلسات اليوم	المحتوى/آلية التدريب/ ترابط المحتوى / وقت العرض/ الأنشطة التدريبية / المناقشات.	تسجيل في استمارة	استمارة تقييم نهاية اليوم
اليوم الثالث	الأولى	٨:٠٠-١٠:٠٠	١-الكفايات المهنية العامة ٢-التنظيم ١-كفاية / تنظيم خطوات العمل بما يكفل عدم الازدواجية.	١-تمهيد ٢-المحتوى مفهوم التنظيم أهمية التنظيم أنشطة التنظيم خطوات التنظيم الكفايات التنظيمية لمشرف الأنشطة التربوية ٣-نشاط (١-٢-١) الكفاية التنظيمية الأولى من الكفايات العامة	عصف ذهني محاضرة مناقشة مجموعات صغيرة	محتوى البرنامج دليل الأنشطة التدريبية جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو)
	استراحة	١٠:٠٠- ١٠:٣٠	–	-	-	-
	الثانية	١٠:٣٠- ١٢:٣٠٠	١-الكفايات المهنية العامة ٢-التنظيم ٢-كفاية تنظيم خطوات العمل بما يحقق الانسجام وعدم التداخل	١-تمهيد ٢-المحتوى الهيكل التنظيمي تصميم الهيكل التنظيمي سمات الهيكل التنظيمي بناء الهيكل الوظيفي وتصميمه الهيكل التنظيمي للأنشطة التربوية تحليل التنظيم ٣-نشاط (١-٢-٢) الكفاية التنظيمية الثانية من الكفايات العامة	عصف ذهني محاضرة مناقشة مجموعات صغيرة	محتوى البرنامج دليل الأنشطة التدريبية جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو))
	تقييم	١:٠٠-١٢:٣٠	تقييم عام على جلسات اليوم	المحتوى/آلية التدريب/ ترابط المحتوى / وقت العرض/ الأنشطة التدريبية / المناقشات.	تسجيل في استمارة	استمارة تقييم نهاية اليوم
اليوم الرابع	الأولى	٨:٠٠-٩:٣٠	١-الكفايات المهنية العامة ٣-التنفيذية ١-اكتشاف الموهوبين في الأنشطة التربوية.	١-تمهيد ٢-المحتوى تعريف الموهوبين من هو الموهوب تصنيف فئات الموهوبين خطوات اكتشاف الموهوبين الأنشطة التربوية ودورها في اكتشاف المواهب دور مشرف الأنشطة في اكتشاف الموهوبين ٣-نشاط (١-٣-١)الكفاية التنفيذية الأولى من الكفايات العامة.	عصف ذهني محاضرة مناقشة مجموعات صغيرة	محتوى البرنامج دليل الأنشطة التدريبية جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو)
	استراحة	٩:٣٠-١٠:٠٠	-	-	-	-

	الثانية	١٠:٠٠- ١١:٣٠	**١-الكفايات المهنية العامة** **٣-التنفيذية** ٢-صقل قدرات ومواهب التلاميذ في الأنشطة التربوية.	**١-تمهيد** **٢-المحتوى** **التنفيذ في الأنشطة التربوية** **صقل الموهوبين** **المبادئ العامة لصقل الموهوبين** **رعاية الموهوبين** **الأنشطة التربوية للموهوبين** **أسس برامج الأنشطة للموهوبين** **دور مشرف الأنشطة في رعاية الموهوبين** **٣-نشاط** **(١-٣-٢) الكفاية التنفيذية الثانية من الكفايات العامة**	**عصف ذهني** **محاضرة** **مناقشة** **مجموعات صغيرة**	**محتوى البرنامج** **دليل الأنشطة التدريبية** **جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو)**
	الثالثة	**١:٠٠-١١:٣٠**	**١-الكفايات المهنية العامة** **٣-التنفيذية** ٣-تشجيع التلاميذ على الإبداع والابتكار في الأنشطة التربوية.	**١-تمهيد** **٢-المحتوى** **تعريف الإبداع** **الأساليب العملية في تنمية الإبداع** **الأساليب التربوية في تنمية الإبداع** **تعريف الابتكار** **ركائز الابتكار** **دوافع الابتكار** **أساليب تنمية الابتكار** **٣-نشاط** **(١-٣-٣)الكفاية التنفيذية الثالثة من الكفايات العامة**	**عصف ذهني** **محاضرة** **مناقشة** **مجموعات صغيرة**	**محتوى البرنامج** **دليل الأنشطة التدريبية** **جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو)**
	تقييم	**١:٠٠- ١:٣٠:٠٠**	**تقييم عام على جلسات اليوم**	**المحتوى/آلية التدريب/ ترابط المحتوى / وقت العرض/ الأنشطة التدريبية / المناقشات.**	**تسجيل في استمارة**	**استمارة تقييم نهاية اليوم**
اليوم الخامس	**الأولى**	**٨:٠٠-١٠:٠٠**	**١-الكفايات المهنية العامة** **٤-التقويمية** ١-تطبيق معايير صادقة وثابتة في تقويم الأنشطة التربوية	**١-تمهيد** **٢-المحتوى** **مفهوم معايير التقويم** **الثبات** **الصدق** **أهداف التقويم** **أهمية التقويم** **مبادئ تقويم برامج الأنشطة التربوية** **أساليب تقويم النشاط** **معايير تقويم التلاميذ في الأنشطة التربوية** **معايير متعلقة بتقويم برامج النشاط** **٣-نشاط** **(١-٤-١)الكفايات التقويمية الأولى من الكفايات المهنية العامة**	**عصف ذهني** **محاضرة** **مناقشة** **مجموعات صغيرة**	**محتوى البرنامج** **دليل الأنشطة التدريبية** **جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو)**
	استراحة	**١٠:٠٠- ١٠:٣٠**	-	-	-	-
	الثانية	**١٠:٣٠- ١٢:٣٠**	**١-الكفايات المهنية العامة** **٤-التقويمية** ٢-تصميم أدوات يستطيع عن طريقها جمع معلومات معينة عن التلاميذ المشاركين في النشاط.	**١-تمهيد** **٢-المحتوى** **السجلات والنماذج المطلوبة لجماعات النشاط** **التسجيل** **٣-نشاط** **(١-٤-٢)الكفاية التقويمية الثانية من الكفايات العامة**	**عصف ذهني** **محاضرة** **مناقشة** **مجموعات صغيرة**	**محتوى البرنامج** **دليل الأنشطة التدريبية** **جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو)**
	تقييم	**١:٠٠-١٢:٣٠**	**تقييم عام على جلسات اليوم**	**تقيم المكان/ الوقت / المحتوى/ العرض/ الوسائط والإمكانيات/ المدرب**	**مناقشة وتسجيل في استمارة**	**استمارة تقييم نهاية اليوم**

اليوم السادس	الأولى	٨:٠٠-٩:٣٠	**٢-الكفايات المهنية الخاصة** **١-المعرفية** ١-معرفة أساليب الإشراف على الأنشطة التربوية.	**١-تمهيد** **٢-المحتوى** **مفهوم الإشراف على الأنشطة التربوية** **مبادئ الإشراف على الأنشطة التربوية** **أساليب الإشراف على الأنشطة التربوية** **٣-نشاط** **(٢-١-١) الكفاية المعرفية الأولى من الكفايات الخاصة**	**عصف ذهني** **محاضرة** **مناقشة** **مجموعات صغيرة**	**محتوى البرنامج** **دليل الأنشطة التدريبية** **جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو)**
	استراحة	٩:٣٠-١٠:٠٠	-	-	-	-
	الثانية	١٠:٠٠- ١١:٣٠	**٢-الكفايات المهنية الخاصة** **٢-المهارية** ١-التدريب على كيفية استخدام الإسعافات الأولية.	**١-تمهيد** **٢-المحتوى** **مفهوم الإسعافات الأولية** **القواعد الأساسية في الإسعافات الأولية** **بعض الإسعافات الأولية لأنواع الإصابات** **محتويات صناديق الإسعافات الأولية** **٣-نشاط** **(٢-٢-١) الكفاية المهارية الثانية من الكفايات الخاصة**	**عصف ذهني** **محاضرة** **مناقشة** **مجموعات صغيرة**	**محتوى البرنامج** **دليل الأنشطة التدريبية** **جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو)**
	الثالثة	١١:٣٠-١:٠٠	**٢-الكفايات المهنية الخاصة** **٣-الوجدانية** ١-تعزيز دافعية التلاميذ للمشاركة في الأنشطة التربوية.	**١-تمهيد** **٢-المحتوى** **الدافعية** **مفهوم الدافعية** **أهداف الدافعية ووظائفها** **مجال الدافعية نحو التعلم بالمواقف المدرسية** **مقترحات إجرائية لرفع الدافعية عند التلاميذ** **نماذج الإبداع في أساليب مهارة التعزيز التي تثير دافعية التلاميذ** **٣-نشاط** **(٢-٣-١) الكفاية الوجدانية الثالثة من الكفايات الخاصة**	**عصف ذهني** **محاضرة** **مناقشة** **مجموعات صغيرة**	**محتوى البرنامج** **دليل الأنشطة التدريبية** **جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو)**
	تقييم	١:٠٠-١:٣٠	**تقييم عام على جلسات اليوم**	**تقيم المكان/ الوقت / المحتوى/ العرض/ الوسائط والإمكانيات/ المدرب**	**مناقشة وتسجيل في استمارة**	**استمارة تقييم نهاية اليوم**
اليوم السابع	**تقويم نهائي**	٩:٠٠-٩:٣٠	**التقويم النهائي للبرنامج**	**أهداف البرنامج/ موضوعات المادة التدريبية /الإستراتجية والطرائق والأنشطة المستخدمة/الوسائل والتقنيات المستخدمة/ الترتيبات والخدمات المقدمة.**	**مناقشة وتسجيل في استمارة**	**استمارة تقييم نهاية البرنامج**
	تطبيق الاختبار البعدي	٩:٣٠-١١:٠٠	**تطبيق اختبار بعدي على مشرفي الأنشطة التربوية**	**الاختبار التحصيلي(البعدي)**	-	**الاختبار التحصيلي: البعدي**
	استراحة	١١:٠٠- ١١:٣٠	-	-	-	-
	تكريم	١١:٣٠- ١٢:٣٠	**تكريم المشاركين في البرنامج**	**شهادات شكر وتقدير**	-	**شهادات ورقية**

منهجية البرنامج التدريبي:

يعتمد البرنامج على مجموعة من الأنشطة الجماعية التي تسهم في مجال التنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية وسيتم الاستعانة بالأساليب التالية: المحاضرة – المناقشة –العصف الذهني – مجموعات العمل الصغيرة.

الوسائط التدريبية:

١) جهاز كمبيوتر مزود بجهاز عرض المعلومات (داتا شو**).**

٢) دلائل إرشادية لإدارة المجموعات .

الأدوات المطلوبة:

- أقلام
- لوحة أوراق

أساليب التقييم:

١) أنشطة تدريبية يومية.

٢) استمارة التقييم اليومي.

٣) استمارة تقييم للبرنامج بصفة عامة.

٤) الاختبار التحصيلي(القبلي / البعدي).

اليوم الأول

أجندة اليوم الأول

اليوم	الجلسة	التوقيت	الموضوع	المحتوى	فنيات الجلسة	المواد والوسائط المطلوبة
اليوم الأول	الافتتاح	٨:٠٠-٩:٣٠	-	التعارف	كسر الجمود	بطاقات تعريفية يسجل فيها :اسم المشرف/ المدرسة/ التخصص/ نوع النشاط المشرف عليه/ سنوات الخبرة
	تعريف البرنامج التدريبي وآلياته	٩:٣٠- ١٠:٣٠	-	هدف البرنامج المدة الزمنية للبرنامج محتوى البرنامج أساليب تنفيذ البرنامج	الحوار المناقشة	جهاز الكمبيوتر المزود بشاشة عرض (داتا شو)
	استراحة	١٠:٣٠- ١١:٠٠	-	-	-	-
	اختبار	١١:٠٠- ١٢:٣٠	تطبيق اختبار تحصيلي(قبلي)	الاختبار التحصيلي (القبلي)	-	اختبار تحصيلي : قبلي

تفاصيل الجلسات التدريبية ومحتواها:

اليوم الأول

١- الافتتاح

- **الأهداف:**

١) التعارف بين المتدربين وكسر الجمود.

٢) التعرف على توقعات المتدربين من البرنامج .

٣) تقديم فكرة عامة عن البرنامج التربوي، وأهميته بالنسبة لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية في مملكة البحرين.

- **الفنيات المستخدمة:**

كسر الجمود- الحوار – المناقشة.

- **الأدوات والوسائط المطلوبة:**

١) جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو).

٢) بطاقات تعريفية.

- **إجراءات التنفيذ:**

أ. جلسة عامة ومدتها ساعة ونصف(من ٨:٠٠-٩:٣٠):

١. تبدأ المدربة بالترحيب بالمتدربين للاشتراك في البرنامج التدريبي.

٢. تقوم المدربة بتعريف نفسها (باسمها- عملها-والجهة التي هي بصددها في هذا البرنامج).

٣. تطلب المدربة من المتدربين أن يتحدثوا عن توقعاتهم، وما يتمنوا أن يقدم لهم هذا البرنامج مع القيام بتدوين ملاحظاتهم المهمة.

٤. تبدأ بعدها المدربة بتقديم فكرة عن طبيعة البرنامج التدريبي وآلية العمل عليه.

++

أ- تعريف بالبرنامج التدريبي وآليته ومدته ساعة ونصف (من ٩:٣٠-١٠:٣٠):

يعد البرنامج التدريبي مجموعة من الوحدات التدريبية المتدرجة والمرتبطة بموضوع معين لتحقيق أهداف معينة وهو عبارة عن منظومة مترابطة من الخبرات والأنشطة التدريبية ترتكز

على الكفايات المهنية ذات الاحتياج الفعلي لمشرفي الأنشطة التربوية، أعدته الباحثة للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين

- **الأساسيات والقواعد المتبعة للسير في البرنامج:**

١. الالتزام بالحضور اليومي مع التوقيع في الكشف المخصص بذلك .
٢. الإلزام بمواعيد البرنامج.
٣. الالتزام بالأجندة الزمنية للبرنامج.
٤. إغلاق الهواتف.
٥. الالتزام بمجموعات العمل.
٦. الالتزام بوقت طرح الملاحظات أثناء المناقشة لكل فرد بمدة قدرها ٣ دقائق.

- **شرح آلية التدريب:**

تعتمد آلية التدريب على تحقيق الهدف العام للبرنامج وهو تنمية بعض الكفايات المرتبطة بالأنشطة التربوية لدى مشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين من خلال مجموعة جلسات لكل كفاية جلسة تقسم كالتالي:

١) عصف ذهني(مدته عشر دقائق).
٢) محاضرة لشرح مضمون كل كفاية، تقدمها الباحثة لعينة من مشرفي الأنشطة التربوية في (فترة زمنية مدتها ٣٠ دقيقة).
٣) مناقشة عامة حول مضمون كل كفاية(مدتها ١٠ دقائق).

نشاط تدريبي لكل كفاية يتم فيه تقسيم المجموعة إلى مجموعات عمل صغيرة يتراوح عدد كل مجموعة ٨ أفراد(مدة النشاط نصف ساعة، ومناقشته مع المجموعات والمدربة ١٠ دقائق) يوضع دليل الأنشطة التدريبية على طاولات المجموعات(محدد به الوقت الزمني، وآلية النشاط، وأهدافه، ومضمونه)، ومحتوى البرنامج.

++

٢- استراحة قصيرة مدتها نصف ساعة من (١٠:٣٠-١١:٠٠).

++

٣- **تطبيق الاختبار التحصيلي(القبلي)(يستغرق فترة زمنية مدتها ساعة ونصف)(من ١١:٠٠-١٢:٣٠).**

اليوم الثاني

أجندة اليوم الثاني

اليوم	الجلسة	التوقيت	الموضوع	المحتوى	فنيات الجلسة	المواد والوسائط المطلوبة
اليوم الثاني	الأولى	٨:٠٠-٩:٣٠	**١-الكفايات المهنية العامة** **١-التخطيط** ١- معرفة المستحدثات التكنولوجية وكيفية توظيفها في الأنشطة التربوية.	**١-تمهيد** **٢-المحتوى** **المستحدثات التربوية** **المستحدثات التكنولوجية في عملية التخطيط** **أهداف المستحدثات التكنولوجية في الأنشطة** **أهمية استخدام المستحدثات التكنولوجية في الأنشطة** **أهمية استخدام المستحدثات التكنولوجية في تخطيط الأنشطة التربوية** **ما هي المستحدثات التكنولوجية** **٣-نشاط** **(١-١-١) الكفاية التخطيطية الأولى من الكفايات العامة**	**عصف ذهني** **محاضرة** **مناقشة** **مجموعات صغيرة**	**محتوى البرنامج** **دليل الأنشطة التدريبية** **جهاز كمبيوتر** **مزود بشاشة عرض (داتا شو)**
	استراحة	٩:٣٠-١٠:٠٠	_	-	-	-
	الثانية	١٠:٠٠-١١:٣٠	**١-الكفايات المهنية العامة** **١-التخطيط** ٢-توفير بدائل متنوعة للأنشطة التربوية بما يخدم تنفيذ الخطة.	**١-تمهيد** **٢-المحتوى** **التخطيط** **خصائص التخطيط** **مراحل التخطيط** **التخطيط للأنشطة التربوية** **أهمية التخطيط للأنشطة التربوية** **مبادئ التخطيط** **أسس ومبادئ تخطيط الأنشطة** **تحديد البدائل** **موازنة البدائل** **اختيار البديل** **أساليب وضع البدائل للتخطيط الناجح** **٣-نشاط** **(١-١-٢)الكفاية التخطيطية الأولى من الكفايات العامة**	**عصف ذهني** **محاضرة** **مناقشة** **مجموعات صغيرة**	**محتوى البرنامج** **دليل الأنشطة التدريبية** **جهاز كمبيوتر** **مزود بشاشة عرض (داتا شو)**
	الثالثة	١١:٣٠-١:٠٠	**١-الكفايات المهنية العامة** **١-التخطيط** ٣-توزيع الميزانية المخصصة للأنشطة التربوية بما يتلاءم مع برنامج كل نشاط	**١-تمهيد** **٢-المحتوى** **الميزانية** **خطوات إعداد الميزانية** **الإمكانات المالية والمادية للميزانية** **التخطيط للأنشطة التربوية** **الأسس الواجب مراعاتها لتحديد الموارد المالية والإمكانات لكل نشاط** **الاتجاه الحديث للميزانية** **المشاكل الرئيسة لميزانية التخطيط والبرمجة** **٣-نشاط** **(١-١-٣) الكفاية التخطيطية الثانية من الكفايات العامة**	**عصف ذهني** **محاضرة** **مناقشة** **مجموعات صغيرة**	**محتوى البرنامج** **دليل الأنشطة التدريبية** **جهاز كمبيوتر** **مزود بشاشة عرض (داتا شو)**
	تقييم	١:٠٠-١:٣٠:٠٠	**تقييم عام على جلسات اليوم**	**المحتوى/آلية التدريب/ ترابط المحتوى / وقت العرض/ الأنشطة التدريبية / المناقشات.**	**تسجيل في استمارة**	**استمارة تقييم نهاية اليوم**

اليوم الثاني

١- **الجلسة الأولى: كفاية(١-١-١) (معرفة المستحدثات التكنولوجية وكيفية توظيفها في الأنشطة التربوية)، مدتها ساعة ونصف من (٨:٠٠-٩:٣٠):**

- **هدف الجلسة الأولى:**

أن تكونوا أعزائي المشرفين قادرين على :

١) استخدام المستحدثات التكنولوجية في الأنشطة التربوية والاستفادة منها في التطوير.

- **الفنيات المستخدمة:**

١) العصف الذهني.

٢) المحاضرة.

٣) المناقشة.

٤) نشاط تدريبي(مجموعات صغيرة).

- **الأدوات والوسائط المطلوبة:**

١) جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو).

٢) لوحة ورقية

٣) محتوى الجلسة.

٤) دليل النشاط.

٥) أقلام.

- **محتوى الجلسة الأولى:**

١- العصف الذهني (١٠ دقائق):

تطرح المدربة سؤال لبدء محتوى الجلسة يتعلق بالكفاية التي سيتم التدريب عليها وهو(ما المستحدثات التكنولوجية؟).

٢- محاضرة (٣٠ دقيقة):

- **المستحدثات التكنولوجية:**

الإنسان النوافذ الأساسية التي يستطيع بموجبها أن ينفتح على العالم الخارجي، وأن يقيم التواصل المتعدد معه بما فيه ومن فيه، حيث تعمل الحواس كمستقبلات حسية تقوم باستقبال

المعلومات المختلفة من البيئة المحيطة فتساعده على إقامة العلاقات المتعددة مع ما تحتويه البيئة من عناصر وأشخاص، ويتمكن على إثر ذلك من تحقيق التواصل معهم، سواء كان هذا التواصل لفظي أو غير لفظي والذي يسهم في بناء شخصية المتعلم.
وقال تعالى:" والله أخرجكم من بطون أمهاتكم لا تعلمون شيئاً وجعل السمع والأبصار والأفئدة لعلكم تشكرون " (سورة النحل ، آية ٧٨).

وقد اختلفت تيسرات اليوم عن تيسرات الأمس وتلاميذ اليوم غير تلاميذ الأمس حيث أصبحت التقنيات والمستجدات الحديثة تفرض نفسها على الساحة التعليمية، ولذلك تأثرت أيضا بظهور المستحدثات وشمل ذلك التأثير أهدافها ومحتواها، وأنشطتها وطرق واستراتجيات عرضها وتقديمها وأساليب تقويمها، فإذا أنتج المستحدث التكنولوجي، واستخدم بشكل صحيح يمكنه أحداث ثورة في مجال التربية، فنحن كبشر لدينا استعداد لاستقبال مدخلات متعددة، حيث أننا نتذكر ١٠% مما نقرأه ، و٢٠ % مما نسمعه، و٣٠ % مما نراه ، و٥٠% إذا شاهدنا شخص ما يفعل شيء ويشرحه، ولكننا نتذكر حوالي ٩٠% إذا قمنا بأداء هذا العمل بأنفسنا..

لذا كانت من المستحدثات التكنولوجية التربوية الحديثة، ظهور مفاهيم جديدة في مجال التعليم والتعلم ارتبطت بالمستوى الإجرائي التنفيذي للممارسات التعليمية وخاصة كالتعليم المفرد، والتعليم بمساعدة الحاسوب، والتعلم من بعد، والتعلم الذاتي، وغيرها من المفاهيم المرتبطة بهذه المستحدثات، والتي يتوقع الكثير من المربين أن قوتها تكمن في تحسين نظام التعليم والتعلم ودعم أهداف التعليم، واستثمار المنتج لتحقيق تعليم وتعلم مثالي.

دور المستحدثات التكنولوجية في عمليات التخطيط:

تلعب دوراً هاماً في عمليات التخطيط، والتنظيم، والتقويم اللازمة للأنشطة التربوية، وذلك لما لها من قدرات عالية على حفظ الملفات والبيانات والتقارير، وعرض الخبرات والمعلومات، وتناول القضايا والمشكلات، والتدريب على الأساليب والمهارات الحديثة، وغير ذلك مما يتعلق بالأبعاد المختلفة للأنشطة التربوية.

- **أهم أهداف المستحدثات التكنولوجية في مجال الأنشطة التربوية:**

١. تزويد التلاميذ بخدمات معلوماتية عالية الجوده والمصداقية.

٢. إمداد التلاميذ بكمية من الأدوات في مجال المعلوماتية لمساعدتهم على التطوير والتعبير عن أنفسهم بشكل سليم في المجتمع.
٣. تعويد التلاميذ البحث عن المعارف والمعلومات التي يحتاجونها.
٤. محاكاة المشاكل والأوضاع الحياتية الواقعية داخل البيئة المدرسية وخارجها .
٥. تقليل الفوارق بين المناطق في توفير فرص متساوية للوصول إلى المعلومات مما يسمح بتلبية حاجات الفرد والمجتمع بمستوى مناسب.
٦. تكوين الشخصية المبتكرة المنتجة السوية، وتكوين طريقة التفكير المنظمة والمنطقية القادرة على حل المشكلات.

- **أهمية استخدام المستحدثات في مجال الأنشطة التربوية:**

١. لها دور كبير في حل بعض المشكلات التربوية المعاصرة وزيادة فعالية الأنشطة ومساعدة التلاميذ على تغيير سلوكياتهم إلى الأفضل، وتنمية معارفهم ومهاراتهم.
٢. تتيح مجالاً أكبر لتكافؤ الفرص، لأنها تتخطى محدودية الزمان والمكان في تقديم المعارف والخبرات.
٣. تساعد على تنويع برامج ومشروعات الأنشطة التربوية تنوعاً كبيراً لا حدود له.
٤. تقدم بدائل وأساليب متعددة وتثري خبرات المشرفين عن الأنشطة والتلاميذ الممارسين للأنشطة وتزيد معارفهم بما ينعكس على فاعلية العملية التعليمية ككل.
٥. تشارك في إثارة دافعية التلاميذ وحماسة، توفر عنصر التشويق في عملية اكتساب المعرفة.
٦. تساعد في اقتناع التلاميذ بالحقائق العلمية من خلال ممارسة عملية لا مجرد استظهار هذه الحقائق كقضية مسلمة.
٧. تلعب دوراً هاماً في تنمية المواهب وصقل القدرات من خلال توظيفها في الأنشطة التربوية.
٨. القدرة على تحقيق اتصال سريع جيد وإعطاء بعد عالمي لبعض الأنشطة وهو بعد أساسي في مجتمع المعلومات الناشئ حديثاً.
٩. تساعد في إعداد كوادر من مشرفي الأنشطة التربوية على اختلاف أنواعها.
١٠. تجيد التعامل مع المستحدثات وتوظيفها لخدمة التلاميذ وصقل وبناء شخصياتهم.

أهمية استخدام المستحدثات التكنولوجية في التخطيط للأنشطة التربوية:

١. تعمل على تصميم الخطط العامة لمجالات الأنشطة تبعاً للاحتياجات وبما يتفق والإمكانيات المتاحة سواء على مستوى المدارس أو المحافظات.
٢. إعداد قوائم بالكتب والمراجع والدراسات التي يمكن الاستعانة بها في المجالات والموضوعات المتعددة للأنشطة.

- **ما المستحدثات التكنولوجية:**

حاسب آلي - جهاز فيديو - شاشة - أداة لربط الفيديو بالحاسب الآلي، والفيديو التفاعلي بصورته الحالية يعد وسيلة فعالة وحيوية خاصة في التعلم الفردي لأنها تراعي الفروق الفردية للمتعلم من حيث مستوى المعلومات والسرعة في عرضها، ونظام الفيديو التفاعلي في مجال التعليم لا يتطلب من المتعلم أكثر من معرفة كيفية استخدام لوحة المفاتيح كي يتمكن من التفاعل لما يعرض من معلومات يتضمنها البرنامج، وهي كالتالي:

١- **الفيديو التفاعلي:**

هو عبارة عن مزج الحاسب الآلي والفيديو، سواء أجهزة الفيديو التي تستخدم كاسيت أو التي تستخدم ديسك وهي تتيح للمتعلم فرصة التفاعل مع البرنامج الموجود على الشريط أو القرص بطريقة تسمح له بتعلم أفكار واكتساب خبرات جديدة في موقف تعليمي، ونظام الفيديو التفاعلي يتضمن عادة الأجهزة التالية : (جهاز حاسب آلي - جهاز فيديو - شاشة - أداة لربط الفيديو بالحاسب الآلي)، والفيديو التفاعلي بصورته الحالية يعد وسيلة فعالة وحيوية خاصة في التعلم الفردي لأنها: تراعي الفروق الفردية للمتعلم من حيث مستوى المعلومات والسرعة في عرضها، ونظام الفيديو التفاعلي في مجال التعليم لا يتطلب من المتعلم أكثر من معرفة كيفية استخدام لوحة المفاتيح كي يتمكن من التفاعل لما يعرض من معلومات يتضمنها البرنامج .

- **مميزات الفيديو التفاعلي ، وتبدو فعاليته من خلال:**

١) أنه يسمح باتصال مرئي في زمن حقيقي بين التلاميذ والمدرس أو بين التلاميذ في مواقع مختلفة.
٢) يمكن من خلاله استخدام الوسائل المختلفة والتي يمكن دمجها في جميع المواقع.
٣) يسمح بالاتصال مع الخبراء في مواقع جغرافية مختلفة.
٤) يمكن أن يؤمن الاتصال مع ذوي الاحتياجات الخاصة أو ذوي الظروف الطارئة.
٥) يتيح الاتصال مع التلاميذ في الأماكن النائية.

٦) محدودات الفيديو التفاعلي، ومثل أي تقنية فإن لهذه التقنية محدوديتها: قد تكون كلفة الأجهزة واستئجار خطوط الإرسال العالية تشكل عاملاً معيقاً.

٢- الكتاب الإلكتروني :

يوجد صفحات متسعة في شبكة الإنترنت الدولية تلك التقنية المسماه بالكتاب الإلكتروني، وفيه يتم تخزين محتوى الموضوعات التي يراد تقديمها للمتعلم على قرص من أقراص الفيديو المدمجة، يصل متوسط سعته في الوقت الحالي إلى ٦٥٠ ميجابايت أي حوالي ٦٥٠ مليون حرف. ويتم مشاهدة محتوى هذا القرص على شاشة الكمبيوتر العادية بعكس الكتاب العادي الذي يتم قراءته دون وسيط. ويتم التحكم من ناحية المتعلم باستخدام مؤشر الفارة للانتقال من فصل لآخر ومن صفحة لآخري ومن سطر لآخر، وهذا البرنامج عادة ما يجمع بين المعلومات أو البيانات المقروءة أو المكتوبة والرسوم والصور الثابتة والمتحركة والمؤثرات الصوتية والصورية.

٣- الفصول الدراسية الافتراضية على الشبكة

تعتبر فصول الدراسة الافتراضية على شبكة الويب أو الشبكات الأخرى (المحلية والواسعة و الإنترانت و الإكسترانت) منافساً قوياً لفصول الدراسة التقليدية التي اعتدنا عليها، حيث تتفوق فصول الدراسة الافتراضية على فصول الدراسة التقليدية من عدة أوجه هي: الانخفاض الكبير في التكلفة، وتغطية عدد كبير من التلاميذ في مناطق جغرافية مختلفة وفي توقيتات مختلفة، إمكانية التوسع دون قيود، السرعة العالية في التعامل والاستجابة وتقليل الأعباء على الإدارة التعليمية، والكم الكبير من الأسس المعرفية المسخرة للقاعات الافتراضية من مكتبات وموسوعات ومراكز البحث على الشبكة، وفتح محاور عديدة في منتديات النقاش في حجرة الدراسة الافتراضية، وإن عملية التعلم لم تعد محصورة في توقيت أو مكان محددين أو مضبوطة في جدول صارم، التفاعل المستمر والاستجابة المستمرة والمتابعة المستمرة، وأتمتة الإدارة والحصول على المعلومات المرتدة وتحليلها، ولا تحتاج إدارة الفصول الدراسية الافتراضية مهارات تقنية عالية مما يعفي المدرس من الأعباء الثقيلة بالمراجعة والتصحيح ورصد الدرجات والتنظيم و يتيح له التفرغ لمهامه التعليمية المباشرة وتحسين الأداء والارتقاء بمستواه والتعامل مع التقنيات الحديثة والنهل من المعارف واكتساب مهارات وخبرات.

٤- المكتبات الرقمية:

تساعد على إعادة صياغة المقررات و التركيز على وسائط تعليمية وتشجيع أن تكون الكتب ليست نصية فقط بل ترتكز على تقنية الهايبرميديا إذ يتم دمج النص والصورة والصوت

والحركة مع بعض، و التشجيع على دمج أكثر من نمط من أنماط التعليم، وكذلك بناء مكتبة متكاملة من تحكمات الوسائط المتعددة تركز على المحتوى العربي الذي يتلاءم مع بيئة و ثقافة المجتمع العربي.

٥- برمجيات التأليف بالوسائط المتعددة.

تعزز التعليم حيث لا يمل الحاسب الإعادة والتكرار وتعرض المعلومات بالطريقة المناسبة وتمكن المتعلم من الاستجابة وتقدم تعزيزات إيجابية له وتعالج الأخطاء بالإعادة أو بالتوجيه لمعلومات أخرى وهي تعمل على التقدم فوراً. كما توفر بيئة تفاعلية و تقلل الإنفاق، وتشجع على الاكتشاف والتجربة وهي تحقق أهم استراتيجيات التعليم والتعلم إذ يتم الربط بين عمليتي التعلم والتقويم وهذا يؤدي إلى الإتقان.

٦- نماذج التعلم عن بعد

يتم التعليم عن بعد بشكل مبدئي عندما تفصل المسافة الطبيعية ما بين المعلم والتلاميذ خلال حدوث العملية التعليمية، حيث تستعمل التكنولوجيا مثل الصوت، الصوت والصورة، الفيديو، والمواد المطبوعة وغيرها لإيصال المادة التعليمية للمتعلم. لذا نجد أن التعليم عن بعد يأخذ أشكال متعددة تعتمد على الوسائل التكنولوجية المستخدمة و دور التلميذ و المدرس في العملية التعليمية .

٣- مناقشة(مدتها ١٠ دقائق):

تعتمد على استفسارات ونقاشات العينة على أن تسجل أهم المناقشات المطروحة من العينة (ولكل فرد له فترة طرح مدتها ٣ دقائق).

٤-الأنشطة التدريبية:

<u>نشاط(١-١-١) (مدته ٤٠ دقيقة):</u>

أ. **مدة تنفيذ النشاط**: ٣٠ دقيقة

ب. **طريقة تنفيذ النشاط**:جماعي.

ج. **أسلوب تنفيذ النشاط:** العصف الذهني.

د. **آلية تنفيذ النشاط:** بالتعاون مع أفراد المجموعة **يحدد مشرفو الأنشطة التربوية كيف يمكن تطوير النشاط الثقافي عن طريق استخدام إحدى المستحدثات التكنولوجية؟.**

ه. **مناقشة نتائج النشاط**: بين المجموعات والمدرب(في فترة زمنية مدتها ١٠ دقائق).

++

٢- استراحة قصيرة مدتها (نصف ساعة)من(٩:٣٠-١٠:٠٠).

++

٣- الجلسة الثانية: كفاية(١-١-٢)(توفير بدائل متنوعة للأنشطة التربوية بما يخدم تنفيذ الخطة)، مدتها ساعة ونصف من (١٠:٠٠-١١:٣٠):

- **هدف الجلسة الثانية:**

أن تكونوا أعزائي المشرفين قادرين على :

أ. وضع بدائل للأنشطة التربوية بما يخدم تنفيذ الخطة.

ب. اختيار البدائل المناسبة وفق الإمكانيات المتوفرة للتخطيط.

- **الفنيات المستخدمة:**

١) العصف الذهني.

٢) المحاضرة.

٣) المناقشة.

٤) نشاط تدريبي(مجموعات صغيرة).

- **الأدوات والوسائط المطلوبة:**

١) جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو).

٢) لوحة ورقية

٣) محتوى الجلسة.

٤) دليل النشاط.

٥) أقلام.

- **محتوى الجلسة الثانية:**

١- العصف الذهني(١٠ دقائق):

تطرح المدربة سؤال لبدء محتوى الجلسة يتعلق بالكفاية التي سيتم التدريب عليها وهو(ماذا نعني بالبدائل؟.

٢- محاضرة(٣٠ دقيقة):

- **التخطيط**:

هو عملية عقلية لرسم البرنامج الذي يقوم بموجبة العمل وفقاً للأهداف المرجوة باستخدام الإمكانات المتاحة والبدائل المحتملة في الوقت الحاضر لمواجهة المستقبل، يتطلب الدقة والبراعة ودراسة أحوال التلاميذ وقدراتهم والسلوكيات المراد تعديلها.

- **خصائص التخطيط الجيد:**

١. مراعاة الوقت عن طريق الانتباه إلى أهمية إدارة الوقت وتحديد كل مدة زمنية تحديداً دقيقاً.
٢. وضوح أهداف التخطيط من أجل تحقيق الأهداف بشكل جيد.
٣. التنبؤ ويكون عن طريق حساب الأمور الطارئة، مع الاهتمام بالصعوبات والمشكلات التي تواجه التلاميذ.
٤. أن يتضمن توفير الوقت والجهد والمال.
٥. الاستفادة من الخبرات والتجارب السابقة، وأن تعتمد على الواقعية في التخطيط لتطبيق ذلك دون تعثر.
٦. البساطة والوضوح من خلال التسلسل والبدء بالجزئيات، مع مراعاة الدقة في جمع البيانات.
٧. الشمولية في التخطيط، والمرونة في الظروف الراهنة.

والتخطيط يعتمد أساساً على استشرف المستقبل، والاختيار من بين البدائل والتحديد مقدماً لما يجب عمله، والإجراءات اللازمة لتنفيذه، متى وكيف يتم تنفيذها، **وعندما نقوم بالتخطيط لبرنامج ما لابد أن نسأل أنفسنا مجموعة من الأسئلة:**

ماذا	**ما الذي يجب القيام به ؟**
أين	**أين سيتم أداء العمل؟**
متى	**متى يجب القيام بالعمل؟**
كيف	**كيف سيتم أداء العمل؟**
لماذا	**لماذا يجب أداء العمل؟**
من	**من الذي سيقوم بالعمل؟**

- **مراحل التخطيط:**

هي عبارة عن سلسلة من الخطوات أو الطرق التي تتبع للقيام بعملية التخطيط ويمكن توضيحها من خلال ما يلي:

١. **الخطوة الأولى:** البدء بدراسة العوامل المحيطة بالمدرسة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية، والسياسية، وظروف البيئة الداخلية مثل نوع الخبرات والكفاءات لدى الأفراد ونوع الآلات والمعدات.

٢. **الخطوة الثانية:** في ضوء تحديد ظروف البيئة نحدد لأهدف بشكل واضح.
٣. **الخطوة الثالثة:** نحدد البدائل التي من خلالها نستطيع تحقيق الهدف فإذا كان هدفنا زيادة عائد بنسبة معينة ففي البدائل توسيع هذا العائد.
٤. **الخطوة الرابعة:** بعد وضع البدائل التي تحقق الهدف نبدأ في تقييم كل بديل من خلال معرفة وتحديد مدى تحقيق كل بديل للهدف.
٥. **الخطوة الخامسة:** يتم تحديد البديل الأفضل الذي يتفق مع الهدف وينسجم مع السياسة المدرسية الخاصة بالأنشطة التربوية.
٦. **الخطوة السادسة:** في ضوء تحديد البديل الأفضل يتم تحديد الأنشطة والأعمال التي يجب القيام بها لوضع البديل المختار موضع التنفيذ وتكون الأنشطة على شكل سياسات وإجراءات، وقواعد، وبرامج، وميزانيات، ويجب الالتزام بها حيث بدونها لا يمكن ضمان حسن التنفيذ.

- **التخطيط للأنشطة التربوية:**

يتم التخطيط للنشاط التربوي قبل بداية العام الدراسي، ويجب أن تكون خطة النشاط من المرونة بحيث تقبل التعديل أثناء التنفيذ، وبصفة عامة، فإنه عند وضع خطة النشاط التربوي يجب مراعاة ما يلي.

١. تحديد الأهداف التربوية المنشودة.
٢. تنوع ألوان النشاط بالمدرسة.
٣. تحديد ميزانية النشاط ومصادر تمويلها ثم توزيع الميزانية على نواحي النشاط المختلفة.
٤. توزيع الإشراف على ألوان النشاط التربوي، حيث يتم توزيع الإشراف على المختصين والمعلمين كل وفق استعداداته وميوله، كما تشتمل الخطة على مواعيد وأماكن ممارسة كل لون من ألوان النشاط، ويوضع ذلك في جدول يسهل على المدرسة مهمة الإشراف عليها جميعاً.
٥. وضع وسائل تنفيذ النشاط، ووضع وسائل تقويم برامج النشاط وذلك أثناء تنفيذها وعقب الانتهاء منها.
٦. التوعية والإعلان الواضح للتلاميذ بأهمية البرامج وضرورة المشاركة فيها.

أهمية التخطيط للأنشطة التربوية:

١. تجنب الارتجالية والعشوائية في اتخاذ القرارات غير المعروفة نتائجها، والتشجيع على التفكير المنظم والقدرة على التجديد.

٢. يساعد على استثمار الموارد البشرية والمادية والطبيعية والإدارية ويضمن حسن استخدامها استخداماً فعالاً لتحقيق الأهداف.

٣. يساعد على صياغة حلول للمواقف والمعوقات المتوقعة في أثناء خطوات التنفيذ في كافة مراحل البرنامج، كما يساعد على تحديد الاحتياجات والأولويات التي يجب إشباعها تباعاً.

٤. يساعد على دراسة المجتمع المحلي بشكل علمي والتعرف على التوقعات المستقبلية لأهالي المجتمع المحلي.

- **مبادئ التخطيط:**

١. **مبدأ الواقعية:** والذي يتم من خلاله وضع الخطط على أساس الواقع الميداني أي بمعنى لا توضع خطط خيالية لا تتوفر لها الموارد المالية والبشرية عند التنفيذ.

٢. **مبدأ الشمولية:** أن يراعي المشرف في شمولية الخطة كافة المستويات ولا يفضل عضو عن آخر.

٣. **مبدأ المرونة** :القابلية للتغيير والتعديل طبقا للظروف والمتغيرات يجعل تنفيذ الخطة آمنة.

٤. **مبدأ مراعاة السياق الثقافي للمجتمع:**أن يراعي المخطط ثقافة المجتمع الذي يعمل في إطاره وباستمرار، وأن يدرك المشرف ويتفهم الحقيقة التي تؤكد أن المحيط الثقافي يتغير باستمرار وأن عقائد الناس في موقف معين .

٥. **مبدأ الالتزام بحاجات الأعضاء وحاجات المدرسة:** وينطلق هذا المبدأ من الحقيقة التي تقول أن احتياجات المدرسة هي أساس التخطيط لبرامج الأنشطة.

٦. **مبدأ الحركة:** على المشرف أن يسير بالعمل عند تنفيذ الأنشطة بالسرعة التي يحتملها التلاميذ فلا يسرع في اتخاذ إجراءات العمل حتى يترك له التلاميذ المسؤولية ولا يبطئ عنهم فيفقدون حماسهم للعمل وينفضون عن البرنامج.

٧. **مبدأ الاستعداد**: التأكد من قدرة الأعضاء على تنفيذ النشاط وعليه أن يدرس الإمكانات المادية الإنسانية والنفسية حتى يطمئن إلى نجاحهم وعلية أن يبصر الجماعة القائمة بالبرنامج إلى نواحي القوة والضعف واحتياجات النجاح والفشل.

٨. **مبدأ الاستثارة:** وتتطلب توافر شرطان وهما شعور عدد كاف من الأفراد بعدم الرضا عن الأحوال الموجودة ورغبتهم في تغيير الأوضاع، قدرة هؤلاء الأفراد على تنظيم جماعاتهم وعدم الاكتفاء بإظهار السخط بالنقد والكلام السلبي.

- **أسس ومبادئ لخطط الأنشطة نذكر منها:**

أ. انبثاق الخطة وبناءها على المبادئ التربوية العامة، وفلسفة المجتمع.

ب. تحديد فقرات البرنامج وصورة تفصيلية للواقع بعد دراسة الموقف الراهن.

ج. أن يكون لكل جانب من جوانب النشاط خطة تفصيلية تنبثق من الخطة العامة للنشاط.

د. أن تكون البرامج مناسبة لمستوى التلاميذ، وتحقق رغباتهم.

ه. أن تحدد المصادر المالية، والإمكانيات المادية والبشرية، ودور المنفذين واختصاصاتهم والاستفادة من خبراتهم.

و. أن توزع الخطة لتنفيذها ضمن برامج زمنية واضحة ترتب حسب الأولويات والتوقيت المناسب للعمل.

ز. مراعاة مشاركة التلاميذ في وضع الخطط وتدريبهم على القيادة والطاقة وحب النظام لأنهم سيقومون بتنفيذ النشاط بأنفسهم.

ح. أن تتضمن كل خطة توجيهات كافية لتنفيذها، وأن تتجه نحو الهدف بأقل تكلفة ممكنة.

ط. أن يكون اختيار الأنشطة على أسس صحيحة من الناحية النفسية والتربوية، وأن تكون الأنشطة متنوعة لتحقق رغبة الأعضاء فيها.

ي. أن يكون بالخطة جوانب ترويحية عن طريق ما يشترك فيه الأفراد من برامج فنية وألعاب للتسلية.

ك. وبما أن الخطة عملية متصلة ومستمرة فإن من الصعوبة الفصل بين جزئياتها إلا أنه ليس من المنطق أن يتم وضع الخطة في وقت واحد ودفعة واحدة لذلك **فإن سلسلة خطوات وضع الخطة كالتالي:**

١.التحضير والإعداد: وتتضمن تقويم التجارب السابقة وجوانب نجاحها أو فشلها وأسباب ذلك وتشخيص الواقع الراهن، والعوامل المؤثرة فيه سلباً أو إيجابا، ثم القيام بدراسات تفصيلية لواقع الأنشطة التربوية في بيئتها ومتطلبات تطويرها واتجاهات توسعها كماً وكيفاً.

كما تتطلب جمع الإحصائيات اللازمة لعدد الأفراد وتوزيعهم ومعرفة ميولهم واتجاههم وقدراتهم إضافة إلى تقدير الاحتياجات اللازمة لخطط الأنشطة بكافة أنواعها ودراسة التغيرات التي يمكن أن تحدث في الجوانب التعليمية والاجتماعية والاقتصادية، كما تتطلب مسح دقيق للإمكانيات المادية والبشرية المتوافرة والإجراءات اللازم إدخالها لتحقيق الأهداف الملقاة على المسئولين عن الأنشطة خلال فترة الخطة.

٢.مرحلة وضع إطار الخطة :

يتم فيها تحديد مشروعات النشاط ووضع برنامج للتحرك وبناء الخطة على شكل برنامج عمل مفصل لأولويات المشاريع والبرامج بناءاً على ما تقترحه كافة وحدات وإدارات الأنشطة المختلفة وتتطلب هذه المرحلة تحديد الأسس والسياسات الخاصة بكل نشاط ومعدلات الانضمام والتسجيل والتنبؤ باحتمالات التغيير، كما تتطلب وضع برنامج زمني متصل وشامل لما يجب إحداثه من تطوير للبرامج، وتحديد المتغيرات الهيكلية للخطة وتحديد وسائلها، ومن الضروري بمكان حساب الزمن والتكلفة ومصادر التمويل مع دراسة الاحتمالات المتوقعة في تنفيذ الخطة والاستعداد لمواجهتها بوضع البدائل.

٣.مرحلة إقرار الخطة:

بعد وضع الصورة النهائية لمشروع الخطة يرفع إلى الجهة العليا المخولة باتخاذ القرار بدراسة الخطة بدقة ومناقشتها وغالباً ما تعرض الخطة على إدارة قسم الأنشطة أو الإدارة الأعلى لإقرارها تمهيداً لاعتمادها من جانب السلطة المختصة.

٤.مرحلة التنفيذ:

تعني عملية التنفيذ ترجمة الخطة إلى برنامج ممكن تنفيذه، وعملية التنفيذ ليست ارتجالية بأي حال من الأحوال بل هي تسير حسب الخطة المحددة حيث يراعي أن يتم انجاز وتنفيذ كل مرحلة من الخطة المرسومة في مواعيدها المحددة مع ضمان حسن التنفيذ وجودته ويجب أن يؤدي تنفيذ البرنامج إلى تحقيق الأهداف الموضوعة في الخطة.

- **تحديد البدائل:**

تأتي صياغة البدائل في ضوء البيانات والمعلومات وفي ضوء ظروف البيئة التي تحيط بالقرار، سواء الظروف الداخلية أو الظروف الخارجية التي تعتمد على أمرين:

أولاً: توفر البيانات والمعلومات الخاصة بصياغة البدائل المختلفة لإصدار أي قرار تربوي رشيد.

ثانياً: قدرات متخذ القرار حيث إن قدراته الشخصية والذهنية في الخلق، والابتكار، والإبداع، تلعب دوراً رئيساً في تكوين مجموعة البدائل المختلفة للقرار التربوي الرشيد.

- **موازنة البدائل :**

تأتي خطوة موازنة البدائل بعد صياغة البدائل، وتقتضي هذه الخطوة دراسة كل بديل من البدائل في ضوء الهدف من القرار وفي ضوء بيئة القرار، كما تقتضي إيجاد العلاقة بين البدائل ونتائجها وأيضا ما ينجم عن تنفيذها من مخاطر ومن الأفضل الاعتماد هنا على.

- **معايير اختيار البديل:**

١. تكلفة كل بديل من الناحية المادية والمعنوية.
٢. الزمن اللازم للتنفيذ.
٣. قدرة ومهارة الأفراد القائمين بتنفيذ القرار.

ولعل من المفيد في موازنة البدائل الخاصة بالقرار التربوي الأخذ في الاعتبار عدة أمور منها الموارد المالية وأولوية الاحتياجات ومشكلات التطبيق، فضلاً عن نتائج البحوث التربوية والممارسة المهنية والنظرية التربوية.

- **اختيار البديل :**

بعد دراسة البدائل يأتي اختيار البديل الملائم لحل المشكلة والقادر على تحقيق الأهداف المرجوة وقد تولدت أخيراً عدة أساليب من بحوث العمليات مثل أسلوب البرمجة الخطية بهدف تحديد البدائل المختلفة وتقويمها واختيار أفضل بديل منها، حيث يعد اختيار البديل الأفضل بمثابة جوهر القرار ويعتمد اختيار البديل الأمثل على قدرة البديل على الإسهام في تحقيق النتائج التي يسعى إليها متخذ القرار والمظاهر الإيجابية والسلبية للبديل ومدى الكفاءة التي يحققها البديل من حيث الاقتصاد والسرعة والإتقان فضلاً عن إمكانية تنفيذه تنفيذاً كاملاً في ضوء الموارد المتاحة لمتخذ القرار.

- **أساليب وضع البدائل للتخطيط الناجح:**

١. **أسلوب تحليل جوانب القوة، والضعف، والفرص، والتهديدات(S.W.O.T)** ويقصد به التحليل البيئي: والذي يعتمد على قدرات المدرسة الداخلية من خلال دراسة نواحي الضعف والقوة فيها وبين الظروف البيئية أي الفرص والمخاطر الموجودة في المحيط الخارجي.

٢. **أسلوب تحليل الأسئلة الحرجة(C.Q.M)**: ما هي أغراض وأهداف النشاط؟، وما الموقف الحالي للنشاط؟ ما نوعية البيئات التي يتعامل معها النشاط؟، ما الذي يمكن عملة حتى يمكن تحقيق أهداف النشاط بدرجة كبيرة؟

٣. **أسلوب تحليل مجالات العمل(L.O.B.S)**: ويهتم أسلوب تحليل مجالات العمل بتحديد الأنشطة التي تختارها المدرسة ويعتمد ذلك على تحديد ودراسة إمكانيات الموقع التنافسي للمدرسة.

٤. **أسلوب استخدام السيناريوهات(S.U.M)**: والسيناريوهات تبنى على أن قدرتنا على التنبؤ محدودة فيتم افتراض عدد من الاحتمالات الممكنة والتصرف المناسب لكل منها، وفي حين يركز على التنبؤ على المخرجات، فإن السيناريو يركز على فهم القوى التي تؤثر على تلك المخرجات، وبعض هذه القوى هي المدخلات، وبناء السيناريوهات ليس أمراً هيناً وأصعب ما فيه هو تحديد عددها، وكلما زاد عددها كلما زادت فرصة نجاح احدها في محاكاة المستقبل، وزيادتها عن حد معين يجعل من الصعب التعامل معها، ووجودها يعطي صورة واضحة لمواجهة الظروف الغير واضحة في البيئة، ومن ثم اللجوء إلى التخمين أو التوقع أو التنبؤ، بعدد من السيناريوهات المختلفة التي يمكن أن تحدث في المستقبل حتى يمكن بعد ذلك إعداد خطط موقفية تتناسب مع السيناريوهات أو الاحتمالات.

٥. **أسلوب الطوارئ(.S.E):** ترتبط الحاجة إلى التخطيط الموقفي بحالة عدم التأكد التي تسود البيئة الخارجية للمدرسة، وإذا كان التخطيط يعتمد على تطبيق السيناريو الأكثر ملائمة للظروف الحالية فإن هناك العديد من الظروف التي يمكن أن تتغير عند التطبيق، حيث ترتكز الخطط الموقفية أو خطط الطوارئ على الظروف الكاملة للمتغير أي أن التخطيط الموقفي يعني إعداد خطط بديلة تصلح لمواجهة الظروف غير المتوقعة أي تصلح لمواجهة السيناريوهات البديلة وتعديلها باستمرار كلما تغير الموقف.

٣- مناقشة (مدتها ١٠ دقائق):

تعتمد على استفسارات ونقاشات العينة على أن تسجل أهم المناقشات المطروحة من العينة(ولكل فرد له فترة طرح مدتها ٣ دقائق).

٤- الأنشطة التدريبية:

نشاط (١-١-٢) (مدته ٤٠ دقيقة):

أ. **مدة تنفيذ النشاط** :٣٠ دقيقة

ب. **طريقة تنفيذ النشاط**:جماعي.

ج. **أسلوب تنفيذ النشاط:** العصف الذهني.

د. **آلية تنفيذ النشاط:** بالتعاون مع أفراد المجموعة يحدد مشرفو الأنشطة التربوية بديل لنشاط تربوي يتناسب مع تنفيذ الخطة الموضوعة في المدرسة؟

ه. **مناقشة نتائج النشاط**: بين المجموعات والمدرب(في فترة زمنية مدتها ١٠ دقائق).

++

٤- **الجلسة الثالثة: كفاية(١-١-٣) (توزيع الميزانية المخصصة للأنشطة التربوية بما يتلاءم مع برامج كل نشاط)، مدتها ساعة ونصف من (١١:٣٠-١:٠٠).**

- **هدف الجلسة الثالثة:**

أن تكونوا أعزائي المشرفين قادرين على :

أ. وضع خطة مالية للأنشطة التربوية بما يتلاءم مع برامج كل نشاط.

ب. وضع ميزانية للنشاط التربوي وفق الإمكانيات المتوفرة.

- **الفنيات المستخدمة:**

١) العصف الذهني.

٢) المحاضرة.

٣) المناقشة.

٤) نشاط تدريبي(مجموعات صغيرة).

- **الأدوات والوسائط المطلوبة:**

١) جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو).

٢) لوحة ورقية

٣) محتوى الجلسة.

٤) دليل النشاط.

٥) أقلام.

- **<u>محتوى الجلسة الثالثة:</u>**

١- العصف الذهني(١٠ دقائق):

تطرح المدربة سؤال لبدء محتوى الجلسة يتعلق بالكفاية التي سيتم التدريب عليها وهو(ماذا نقصد بالميزانية؟

٢- محاضرة(٣٠ دقيقة):

- **الميزانية:**

بيان محاسبي ذو جانبين يظهر في الجانب الأيمن أصول النشاط التربوي وفي الجانب الأيسر التزاماته وحقوق مساهمات التلاميذ.

حيث يوضح بيان الميزانية من جانب الأصول ممتلكات النشاط التربوي النقدية منها وما تم استثماره فيه، والمخزونات على اختلافها من مواد خام ومخزونات في التشغيل، وما هو متوفر من إمكانيات مادية، ومصاريف مدفوعة، وما لديه من أصول ثابتة من مرفق ومعدات.

أما في جانب الالتزامات وحقوق التلاميذ، فيوضح بيان الميزانية جميع مصادر الأصول سواء عن طريق الالتزامات التي يتحملها النشاط مثل حسابات الدائنين والقروض قصيرة وطويلة الأجل، الإيرادات غير المحققة، والنفقات والالتزامات المتأخرة، أو عن طريق حقوق المساهمين فيظهر رأس المال والأرباح المحتجزة والدخل غير المحقق.

- **خطوات إعداد الميزانية:**

١. توضيح وتحديد الدور الاقتصادي والاجتماعي للنشاط.
٢. جرد الموارد المالية والفنية والبشرية للنشاط.
٣. توضيح العوامل الخارجية للنشاط مثل: الظروف الاقتصادية، الاجتماعية، المنافسة المحلية والخارجية، سياسات المدرسة والوزارة.
٤. تشكيل الأهداف الطويلة الأجل للنشاط.

٥. تشكل الأهداف القصيرة الأجل للنشاط.
٦. إعداد السياسات والوسائل لأجل تحقيق الأهداف القصيرة الأجل والطويلة الأجل.
٧. تحديد المسؤوليات داخل النشاط مع الوصف الدقيق لكل المهام.
٨. تعيين لجنة الميزانية يجب أن يكون دورها وظيفياً فقط ومتكونة من أشخاص ذوي مستويات إدارية عالية ويجب أن يكون من بينهم المراقب المالي كما يجب أن تكون كل المصالح ممثلة في هذه اللجنة.
٩. إشعار كل التلاميذ المشاركين في النشاط.
١٠. قبول أهداف وسياسات النشاط من طرف المشرفين المكلفين بتطبيقها.

- **الإمكانات المالية والمادية للميزانية:**

لا شك أن التمويل هو العصب الرئيس لأي نشاط فينبغي أن تدرس ميزانية الأنشطة وتناقش مصادر تمويلها، وكفايتها لوجه الأنشطة، بحيث توزع على وحدات وإدارات المجالات المختلفة للأنشطة، وفق:

١. أعداد الأفراد فيه.
٢. وفق ما هو قائم فعلاً من ألوان الأنشطة.
٣. وفق ضوء أهمية كل لون من ألوان الأنشطة.
٤. وفق أعداد الأعضاء المشتركين فيه، تتحدد مصادر التمويل وتتوزع.

ولا بد عند التخطيط لبرامج الأنشطة من توفير التمويل اللازم لبرامج الأنشطة المختلفة بحيث يتضمن التخطيط وسائل توفير رأس المال اللازم له في تنفيذ الأنشطة، مع تأكيد وضع خطة تمويلية ناجحة.

إن الخطة التمويلية الناجحة هي التي تتميز بالسهولة والوضوح، تمتد إلى ما بعد احتياجاتها الحاضرة، فلا بد من أن تفي الميزانية المعتمدة باحتياجات البرامج من الأدوات، والمعدات، والمكافآت للعاملين والتلاميذ، والمواصلات، والتغذية وما إلى ذلك .

وكي يستطيع المسئولون عن الأنشطة تنفيذ خطة الأنشطة لا بد من توفير الأبنية المناسبة لها التي تتسع لعدد الأعضاء، وتحتوي على قاعات خاصة للأنشطة الفنية والاجتماعية والثقافية، بالإضافة إلى المرافق الخاصة لممارسة الأنشطة الرياضية.

وللإشراف المالي على النشاط أهميته، إذ يجب أن يتم وفق اعتبارات من بينها الاقتصاد في النفقات، ومراجعة الحسابات الختامية أولاً بأول كما يجب تعيين أمين صندوق لميزانية النشاط وسجلاته المالية كما أن إشراك الأعضاء في الإشراف المالي على النشاط يهيئ فرصة تربوية جيده لإكسابهم مهارات تتعلق بتخطيط ووضع الميزانية والمتابعة والرقابة عليها.

- **التخطيط للأنشطة التربوية يعتمد على :**

أ- **المتطلبات المادية لتنفيد النشاط :** يحتاج تنفيذ مشروعات البرنامج الكلي للنشاط إلى قيام الأعضاء باستخدام المواد والمعدات والأجهزة المختلفة، حيث تساعد الوسائل المستخدمة في تنفيذ مجالات النشاط على تكوين المهارات والميول المتنوعة، لذا تتنوع وتتعدد المواد والمعدات تبعاً لتنوع اهتمامات الأعضاء، **ويتطلب ذلك أن يتوافر لدى المدرسة ما يلي:**

١. قوائم بالأجهزة والمعدات لتحقيق برنامج نشاطها، حيث يمكن أن تتعاون أدارت النشاط مع إدارات أخرى بالمدرسة على إعداد تلك القوائم بما يتناسب مع البرامج التي تم التخطيط لمحتواها مسبقاً، وإمداد إدارة النشاط بتلك القوائم لإعانتها على تنفيذ برامج نشاطها.
٢. كتالوجات الشركات المتخصصة في إنتاج الأجهزة والأدوات، حيث باستطاعة المشرفين اختيار المواد المناسبة بما يساعد على تحقيق أهداف برنامج النشاط.

ب- مواصفات الأجهزة والأدوات:

يجب مراعاة عدة اعتبارات عند اختيار المواد والأدوات اللازمة مثل الأمان، المتانة والتحمل، قلة التكاليف، و فاء نوعيتها وقابليتها للتكيف مع الأهداف المنشودة، كما يجب أن يتم مساعدة الأعضاء على اختيار الوسيلة المناسبة وتدريبهم على حسن استخدامها .

- **الأسس الواجب مراعاتها عند تحديد الموارد المالية والإمكانيات لكل نشاط:**

١. توفير الإمكانيات التي يحتاج إليها النشاط كالأمكنة الصالحة للاجتماعات والندوات، والمكتبة، والمصلى الملائم.....الخ.
٢. الاستفادة من الإمكانات المتاحة إلى أقصى حد ممكن، بحيث يتم الإفادة من التلاميذ ذهنياً ونفسياً، ومن البيئة المادية والبشرية، وخلق الحوار والتفاعل بين هذه الإمكانات بما يؤدي إلى تنمية الفرد والبيئة.

٣. توفير المعدات والأدوات التي تتطلبها الأنشطة وإرشاد التلاميذ إلى إمكانات بيئتهم وخدماتها وسبل استخدامها والانتفاع بها.
٤. تتنوع الأنشطة التربوية وفقاً للحاجات الخاصة والمتميزة لكل مدرسة، ووفقاً للنطاق الجغرافي لها، فيجب أن تختلف الأنشطة فيما بين البيئة الزراعية، والصناعية مثلاً....يعفى التلاميذ من الأعباء المالية، ويمكن أن يشارك في هذه الأعباء مجلس الآباء، فتمويل الأنشطة من أهم مسئوليات المدرسة لأن تحمل التلاميذ تمويل الأنشطة قد يؤثر على حرية التلاميذ في اختيار الأنشطة التي يحبونها، ولا يمكن منع تلاميذ من النشاط في جماعة اختارها لعدم مقدرته المالية على دفع ما يقع علية من الأعباء المالية للنشاط.

- **الاتجاه الحديث(ميزانية التخطيط والبرمجة):**

يقوم على فكرة الجمع بين الجوانب المختلفة للميزانية والنظر إليها من ثلاثة زوايا متكاملة وهي:

١. **اعتبار الميزانية وحدة قراريه** تحدد لنا الأهداف المراد تحقيقها، وبالتالي يجب إعطاء جانب كبير من الاهتمام لمرحلة تحديد الأهداف والموازنة بينها وبين الإمكانيات المتاحة.
٢. **اعتبار الميزانية خطة عمل** على مستوى الإدارة وبالتالي يتطلب الأمر ترجمة القرارات التخطيطية إلى برامج عمل مكملة أو بديلة تحقق لنا أكبر عائد ممكن بأقل تكاليف ممكنة.
٣. **اعتبار الميزانية أداة رقابة ومتابعة،** وبالتالي يجب تفريغ البرامج في شكل ميزانيات دورية تحقق لنا الموازنة بين الاحتياجات والإمكانيات.

فالاهتمام هناك ليس موجهاً إلى الأشياء التي يتم شراؤها أو استخدامها(المدخلات)، وليس على كفاءة الأداء المحقق أو المراد تحقيقه، وإنما وبصفة أساسية على عملية اتخاذ القرارات ولذلك يجب أن ينظر إلى كل من عمليات التخطيط والميزانية والمتابعة على أنها أجزاء لنظام متكامل، فالتخطيط يتعلق بتحديد الأهداف والتنبؤ بالاحتياجات وعملية التخطيط لكي تكون قابلة للتطبيق العملي يجب ترجمتها على شكل ميزانيات دورية بما تحويه من برامج عمل تمثل لنا حلقة الوصل بين التخطيط وبين الإدارة والتنفيذ، ثم أن كل من التخطيط والميزانية يعتمدان على المعلومات المستقاة من عملية المتابعة وتقييم الأداة.

- **المشاكل الرئيسة لميزانية التخطيط والبرمجة:**

إن التطبيق العملي لنظام ميزانية التخطيط مواجهة عملية للمشاكل الرئيسة التالية: تحديد الأهداف/ تحليل البرامج/ تقييم البرامج/ تحليل العائد والتكلفة.

٤-مناقشة(مدتها ١٠ دقائق):

تعتمد على استفسارات ونقاشات العينة على أن تسجل أهم المناقشات المطروحة من العينة (ولكل فرد له فترة طرح مدتها ٣ دقائق).

٤-الأنشطة التدريبية:

<u>نشاط (١-١-٣)(مدته ٤٠ دقيقة):</u>

أ. **مدة تنفيذ النشاط** : ٣٠ دقيقة

ب. **طريقة تنفيذ النشاط**:جماعي.

ج. **أسلوب تنفيذ النشاط:** العصف الذهني.

د. **آلية تنفيذ النشاط:** بالتعاون مع أفراد المجموعة يضع مشرفو الأنشطة التربوية ميزانية لنشاط تربوي معين وفق الإمكانيات والموارد المتوفرة لديهم في المدرسة؟

ه. **مناقشة نتائج النشاط**: بين المجموعات والمدرب(في فترة زمنية مدتها ١٠ دقائق).

++

٥- تقييم عام على جلسات اليوم مدتها نصف ساعة من (١:٠٠-١:٣٠):

تقويم عام على جلسات اليوم توزع استمارة تحدد ما يتم تقويمه لجلسة اليوم.

- الاسم (يتم تحديد لقب لكل فرد في كل مجموعة يلتزم به في استمارات التقييم).....
- اليوم: .....
- التاريخ:.....

جدول (٢) استمارة تقويم نهاية اليوم

عناصر التقويم	درجات التقويم		
	نعم	إلى حد ما	لا
محتوى اليوم وافي			
آلية التدريب سهلة			
المحتوى النظري مترابط			
وقت العرض مناسب			
الأنشطة التدريبية مناسبة			
المناقشات مفيدة			

١) تعلمت من هذا اليوم :.....

.....

٢) أعجبني في هذا اليوم:.....

.....

٣) لم يعجبني في هذا اليوم.....

.....

٤) أتمنى يوم غد: :.....

.....

++

٦- مراجع إضافية يتم الاستناد إليها:

١. مجدي عبدا لنبي هلال، عصام توفيق قمر، كيف نوظف المستحدثات التكنولوجية في الأنشطة المدرسية،(الإسكندرية: المكتب الجامعية الحديث، ٢٠٠٧).

٢. سهام محمد أمر الله طه،الأنشطة المدرسية الحرة بين الواقع والمأمول،(الإسكندرية: مؤسسة حورس الدولية، ٢٠٠٨).

٣. دلال فتحي عيد، دور المدرسة في تفعيل مشاركة التلاميذ بالأنشطة التربوية،(القاهرة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨).

٤. رجاء محمود عثمان، عصام توفيق قمر، النشاط الطلابي أسس نظرية- تجارب عالمية- تطبيقات عملية، (عمان: دار الفكر، ٢٠٠٩).

٥. عاطف علي زايد، دور الإرشاد والإشراف في العملية التربوية،(عمان: كنوز المعرفة، ٢٠٠٨).

٦. فاروق شوق البوهي، التخطيط التعليمي،(القاهرة: دار قباء، ٢٠٠١)، ص٢٩.

٧. صلاح الشنواتيك ، التنظيم والإدارة في قطاع الأعمال، (الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، ١٩٩٥).

٨. إيمان عبد الراضي، أبو الحسن حلبي، " تخطيط لدعم الأنشطة المدرسية في مرحلة التعليم الأساسي في مصر"(رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بالإسماعيلية جامعة قناة السويس، ٢٠٠٤).

٩. زاهر محمد سعيد إسماعيل، "الإنترنت في التعليم.. الأهداف والمتطلبات "المعلومات التربوية، (البحرين: وزارة التربية والتعليم، السنة الثانية، ع٩، سبتمبر ١٩٩٧).

١٠. فرانسوا لويزا، "شبكات الحاسبات وتقنيات المعلومات واستخدامهما في منظومة التعليم الفرنسي"، ترجمة د. إبراهيم شبكة، مستقبليات، (القاهرة: مركز مطبوعات اليونسكو، ع ١٠٢، يونيو ١٩٩٧).

١١. وزارة التربية والتعليم، مشروع مبارك القومي- انجازات التعليم في خمسة أعوام٩١-٩٦،(وزارة التربية والتعليم، ١٩٩٦).

١٢. على محمد عبد المنعم، تكنولوجيا التعليم والوسائل التعليمية،(القاهرة: دار البشرى،١٩٩٩).

اليوم الثالث

أجندة اليوم الثالث

اليوم	الجلسة	التوقيت	الموضوع	المحتوى	فنيات الجلسة	المواد والوسائط المطلوبة
اليوم الثالث	الأولى	٨:٠٠-١٠:٠٠	**١-الكفايات المهنية العامة** **٢-التنظيم** ١-كفاية / تنظيم خطوات العمل بما يكفل عدم الازدواجية.	**١-تمهيد** **٢-المحتوى** **مفهوم التنظيم** **أهمية التنظيم** **أنشطة التنظيم** **خطوات التنظيم** **الكفايات التنظيمية لمشرف الأنشطة التربوية** **٣-نشاط** **(١-٢-١) الكفاية التنظيمية الأولى من الكفايات العامة**	**عصف ذهني** **محاضرة** **مناقشة** **مجموعات صغيرة**	**محتوى البرنامج** **دليل الأنشطة التدريبية** **جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو)**
	استراحة	١٠:٠٠-١٠:٣٠	–	-	-	-
	الثانية	١٠:٣٠-١٢:٣٠	**١-الكفايات المهنية العامة** **٢-التنظيم** ٢-كفاية تنظيم خطوات العمل بما يحقق الانسجام وعدم التداخل	**١-تمهيد** **٢-المحتوى** **الهيكل التنظيمي** **تصميم الهيكل التنظيمي** **سمات الهيكل التنظيمي** **بناء الهيكل الوظيفي وتصميمه** **الهيكل التنظيمي للأنشطة التربوية** **تحليل التنظيم** **٣-نشاط** **(١-٢-٢) الكفاية التنظيمية الثانية من الكفايات العامة**	**عصف ذهني** **محاضرة** **مناقشة** **مجموعات صغيرة**	**محتوى البرنامج** **دليل الأنشطة التدريبية** **جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو))**
	تقييم	١٢:٣٠-١:٠٠	**تقييم عام على جلسات اليوم**	**المحتوى/آلية التدريب/ ترابط المحتوى / وقت العرض/ الأنشطة التدريبية / المناقشات.**	**تسجيل في استمارة**	**استمارة تقييم نهاية اليوم**

اليوم الثالث

١- الجلسة الأولى: كفاية(١-٢-١) تنظيم خطوات العمل بما يكفل عدم الازدواجية، مدتها ساعتين من(٨:٠٠-١٠:٠٠):

- **هدف الجلسة الأولى:**

أن تكونوا أعزائي المشرفين قادرين على:

أ- تحديد الطرق الناجحة لتنظيم جماعات النشاط بما يكفل عدم الازدواجية.

ب- توزيع الأعمال داخل كل نشاط على التلاميذ مع مراعاة الفروق الفردية فيما بينهم بما يكفل عدم الازدواجية.

- **الفنيات المستخدمة:**

١) العصف الذهني.

٢) المحاضرة.

٣) المناقشة.

٤) نشاط تدريبي(مجموعات صغيرة).

- **الأدوات والوسائط المطلوبة:**

١) جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو).

٢) لوحة ورقية

٣) محتوى الجلسة.

٤) دليل النشاط.

٥) أقلام.

- **محتوى الجلسة الأولى:**

١- العصف الذهني(١٥ دقيقة):

تطرح المدربة سؤال لبدء محتوى الجلسة يتعلق بالكفاية التي سيتم التدريب عليها وهو(ماذا تعرفون عن التنظيم و عدم الازدواجية؟

٢- **محاضرة(٣٠ دقيقة):**

- **التنظيم**:

في مجال العمل الإداري عامة هو الوسيلة التي ترتبط بها أعداد كبيرة من البشر يقومون بمجموعة أعمال ويرتبطون ارتباطاً واعياً منظماً لتحقيق أهداف متفق عليها، ويتضمن تقسيم العمل وتوزيعه بين وحدات النشاط بالمدرسة وتحديد سلطات واختصاصات كل جماعة والعاملين بها تحديداً يتفادى الخلط والتكرار والتداخل بينها ثم ربط هذه الجماعات ببعضها بشبكة من الاتصالات والعلاقات تكفل سير العمليات والإجراءات في سلاسة وكفاءة.

وقد عرف المسلمون التنظيم قبل أن يعرف في الإدارة الحديثة وذلك من واقع المبادئ التي وردت في القرآن الكريم أو السنة النبوية الشريفة أو ما وضعة الخلفاء الراشدين ومن تلك المبادئ (مبدأ الشورى الذي يطبق في مجال الشورى والنواب والشعب، ومبدأ الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، ومبدأ التخصص وتقسيم العمل الذي عمل به الرسول(ص) وخلفاؤه حيث كانوا يحرصون على وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

وتعتبر الأنشطة التربوية منظومة فرعية تعمل في إطار منظومة المدرسة وهي الأنشطة التربوية بهذا تتعامل مع أعداد كبيرة من التلاميذ الممارسين للأنشطة وكذلك مع مشرفي ومسئولي الأنشطة بالمدرسة بالإضافة إلى المدرسين والإداريين الذين يساهمون في إنجاح الأنشطة وتحقيق أهدافها، وكل هؤلاء يحتاجون إلى مناخ تنظيمي ملائم.

إن الاهتمام الرئيسي في التنظيم ينصب على تجزئة العمل المراد القيام به، وتحديد جماعة العمل، وتشكيل مراتب السلطة، وإيجاد توازن بين السلطة والمسؤولية.

أهمية التنظيم:

١- ينسق الأنشطة الداخلية للنشاط حتى يتمكن التلاميذ من أداء عملهم بكفاءة معتمداً على الإجراءات والقواعد الخاصة بالتمويل.
٢- التعرف على أساليب الإدارة وطرقها والعلوم السلوكية وتطبيق مبادئها حسب ما يتطلبه كل موقف أو مشكلة، والتي تعتمد **على (نظرية المدرسة الثقافية)** التي يرى البعض أنها مفتاح نجاح أي نشاط يتمثل في الثقافة السائدة فيه، وثقافة المدرسة هي عبارة عن نظام من القيم المشتركة التي تحدد ما يجب عملة وكيف يمكن انجاز العمل

والتي على أساسها يتعامل الأفراد ويتكون الهيكل التنظيمي ونظم الرقابة والتي تشكل وتكون المعايير والأنماط السلوكية في المدرسة، إذ تركز هذه النظرية على نظام القيم والمعايير والسلوكيات المكونة للتنظيم، وأن سلوك الفرد يتحدد من واقع معتقداتهم وتوقعاتهم، كما أن أي محاولة لدراسة وفهم أي منظمة لابد وأن تكون من منطلق تحليل القيم والمعايير المحددة لتوقعات الأفراد فيها.

- **أنشطة التنظيم:**

١- تحديد أنشطة العمل التي يجب أن تنجز لتحقيق الأهداف التنظيمية.

٢- تصنيف أنواع العمل المطلوبة ومجموعات العمل إلى وحدات عمل إدارية.

٣- تفويض العمل إلى أشخاص آخرين مع إعطائهم قدر مناسب من السلطة.

٤- تصميم مستويات اتخاذ القرار.

- **خطوات عملية التنظيم:**

١- احترام الخطط والأهداف.

٢- تحديد الأنشطة الضرورية لإنجاز الأهداف.

٣- تصنيف الأنشطة

٤- تفويض العمل والسلطات.

٥- تصميم مستويات العلاقات: هذه الخطوة تحدد العلاقات الرأسية (من هو المسئول عن كل مهمة)والأفقية منها (تعريف علاقات العمل بين الأنشطة المتنوعة، يجعل القرار النهائي تحت السيطرة (عدد المرؤوسين تحت كل قيادي واضح).

- **الكفايات التنظيمية لمشرفي الأنشطة التربوية للإشراف على الأنشطة التربوية التي تكفل عدم ازدواجية العمل:**

يشير يوسف أحمد عبد الرحمن نقلاً عن رودلف دافيز إلى أن التنظيم الجيد هو عبارة عن تعاون مجموعة من الأشخاص تحت قيادة رشيدة لتحقيق أهداف محدده، وعلية فإن الكفايات اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية **لنجاح قيامهم بالعمل في مجال الإشراف على الأنشطة، يمكن أن تشمل:**

١-إنشاء وتحديد هيكل تنظيمي للعمل لتوزيع مهام واختصاصات الأفراد العاملين في نطاق الهيكل، بما يضمن عدم التعارض والازدواجية في العمل، والتعاون لتحقيق الأهداف المرجوة مع مراعاة مبدأ وحدة القيادة بحيث لا يتلقى أي تلميذ في النشاط تعليمات تتعارض مع واجباته أو واجبات الآخرين.

٢-تحديد السلطة والتي تعد دعامة أساسية لإدارة العمل وفقاً لتدريج السلطة في شكل تتابعي من أعلى إلى أسفل، بحيث يصبح لكل فرد في التنظيم واجبات ومسئوليات تتناسب مع سلطاته.

- **أنواع التنظيم:**

التنظيم وفقاً لما تتبعه المنظمة التعليمية في التنظيم هما:

- **التنظيم التكنولوجي(البيئة المادية):**

ويشمل الطقس والأدوات والآلات والمواد الخام وغير ذلك، ووظيفة هذا التنظيم هي وظيفة اقتصادية بالدرجة الأولى، لأن اهتمامه ينصب على الاهتمام بتقديم الخدمة التعليمية للمستفيدين من التلاميذ على نحو أفضل، وبما يحقق جوده التعليم ويزيد من فعالية الأنشطة التربوية، كما يعظم الحوافز لأعضاء التنظيم.

- **التنظيم الاجتماعي(البيئة الاجتماعية):**

وهو يتكون من أنماط العلاقات الناشئة بين أفراد الأنشطة التربوية، الذين يعملون معاً ويتفاعلون معاً من أجل تحقيق أغراض الأنشطة التربوية، وتحدد هذه الأنماط سلوك الفرد المتوقع في النشاط التربوي، وكذلك السلوك الذي يتوقعه الفرد من الآخرين في النشاط.

وينقسم هذا التنظيم إلى:

- **التنظيم الرسمي:** الذي يتكون من السياسات والقواعد والتعليمات التي تحدد نمط العلاقات الواجبة بين التلميذ والآخرين من أجل تحقيق أغراض النشاط بكفاءة وفعالية.

- **التنظيم غير الرسمي:** وهو العلاقات الاجتماعية التي تنشأ بين التلاميذ في النشاط على مختلف مستوياتهم التنظيمية أي العلاقات الفعلية التي تنشأ نتيجة التفاعل بين الخطة التنظيمية وضغوط العلاقات الاجتماعية بين تلاميذ النشاط نتيجة لاحتكاكهم وتفاعلهم في العمل.

وبذلك من الممكن أن التنظيم غير الرسمي أن يسهل أداء التنظيم الرسمي لمهمته وفي ذات الوقت من الممكن أن يعوق أداءه.

ومن الجدير بالتنويه أن هناك علاقة متبادلة بين التنظيم التكنولوجي والتنظيم الاجتماعي حيث أن التنظيم الاجتماعي يعمل على تشكيل وإعادة تشكيل التنظيم التكنولوجي حتى يمكن تقديم الخدمة التربوية للتلاميذ بالجودة المطلوبة وكذلك زيادة رضا تلاميذ الأنشطة التربوية، وبالمثل فإن تغيير التنظيم التكنولوجي يتطلب تكيف أو تعديل التنظيم الاجتماعي.

٣- مناقشة(مدتها ١٥ دقيقة):

تعتمد على استفسارات ونقاشات العينة على أن تسجل أهم المناقشات المطروحة من العينة(ولكل فرد له فترة طرح مدتها ٣ دقائق).

٤- الأنشطة التدريبية:

نشاط(١-٢-١) (مدته ساعة):

أ. **مدة تنفيذ النشاط**: ٤٠ دقيقة

ب. **طريقة تنفيذ النشاط**:جماعي.

ج. **أسلوب تنفيذ النشاط:** العصف الذهني.

د. **آلية تنفيذ النشاط:** بالتعاون مع أفراد المجموعة **يقوم مشرفو الأنشطة التربوية بتنظيم النشاط الاجتماعي وتوزيع مهام التلاميذ فيه بما يكفل عدم الازدواجية.**

ه. **مناقشة نتائج النشاط**: بين المجموعات والمدرب(في فترة زمنية مدتها ٢٠ دقائق).

++

٢- **استراحة قصيرة مدتها نصف ساعة(من ١٠:٠٠-١٠:٣٠).**

++

٣- **الجلسة الثانية: كفاية (١-٢-٢)تنظيم خطوات العمل بما يحقق الانسجام وعدم التداخل، مدتها ساعة ونصف من (١٠:٣٠-١٢:٣٠):**

- **هدف الجلسة الثانية:**

أن تكونوا أعزائي المشرفين قادرين على :

أ. تحديد الطرق الناجحة لتنظيم جماعات النشاط بما يحقق الانسجام وعدم التداخل.

ب. تحديد المهام الموكلة لكل عضو في جماعة النشاط التربوي.

- **الفنيات المستخدمة:**

١) العصف الذهني.

٢) المحاضرة.

٣) المناقشة.

٤) نشاط تدريبي(مجموعات صغيرة).

- **الأدوات والوسائط المطلوبة:**

١) جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو).

٢) لوحة ورقية

٣) محتوى الجلسة.

٤) دليل النشاط.

٥) أقلام.

- **محتوى الجلسة الثانية:**

١- العصف الذهني(١٥ دقيقة):

تطرح المدربة سؤال لبدء محتوى الجلسة يتعلق بالكفاية التي سيتم التدريب عليها وهو (ماذا نعني بالانسجام وعدم التداخل في التنظيم؟

٢- محاضرة(٣٠ دقيقة):

- **الهيكل التنظيمي:**

يعتبر الهيكل التنظيمي لأي منظمة وسيلة أو أداة هادفة لمساعدة المنظمة على تحقيق أهدافها بكفاءة و فاعلية، من خلال المساعدة في تنفيذ الخطط و اتخاذ القرارات و تحديد أدوار الأفراد وتحقيق الانسجام بين مختلف الوحدات و الأنشطة، و تفادي التداخل والازدواجية والاختناقات وغيرها، فتقسيم العمل و التخصص يتضمن إسناد مهام وواجبات محددة للفرد، و الالتزامات المترتبة على الفرد و توقعاته نتيجة لذلك قد توفر له الشعور بالرضا عن العمل.

- **تصميم الهيكل التنظيمي:**

يمر إنشاء الهيكل التنظيمي بمجموعة من الخطوات نعرضها بإيجاز علي النحو التالي :

١- تحديد أهداف و سياسات النشاط.
٢- تحديد أوجه النشاط اللازمة لتحقيق هذه الأهداف، و بصفة عامه نجد أن الأنشطة الرئيسية لأي نشاط تتمثل فيما يلي:
أ. أنشطة إنتاجية فنيه.
ب. أنشطة تسويقه
ج. أنشطة مالية
د. أنشطة إدارية
ه. أنشطة شرائية.
٣- بعد تحديد الأنشطة يتم تجميعها في مجموعات متناسقة و منطقية أفقيا و رأسياً لتجسد في النهاية الهيكل التنظيمي، و غالباً ما يتم تجسيد و تجميع الأنشطة في شكل جماعات متخصصة علي أساس: المهمة - الميزانية - المكان – مرحلة النشاط - التلاميذ - أو علي أساس مشترك.
٤- تحديد الأعمال التي يتضمنها كل نشاط من الأنشطة المختلفة وتنطوي هذه الخطوة علي حصر الأعمال التي يتضمنها كل نشاط بدقة و كفائه.
٥- إلحاق الأعمال بالمهام (تصميم أو إنشاء مهام) و يتوقف عدد المهام المطلوبة للقيام بالعمل على:
أ. حجم النشاط و درجة تعقده.
ب. المكان الذي يتم فيه النشاط.
ج. عدد الساعات المطلوبة لإنجاز النشاط.

د. تسهيل أعمال الرقابة على النشاط.
ه. منع تكرار الجهود المتشابهة.
و. الاستفادة من الإمكانيات و التسهيلات المتاحة.

٦- جميع الوظائف في المهام في المجموعات علي رأس كل منها جانب إشرافي يتوقف عدد المهام التي يتطلع القيادي (المشرف) أن يشرف عليها على نطاق الإشراف إلى:

٧- تحديد المسئوليات لكل مهمة، و تحديد علاقات السلطة التي تربط بين المهام المختلفة.

٨- ترجمه الخطوات السابقة في صوره خريطة تنظيمية أو هيكل تنظيمي يوضح الأنشطة و الجماعات التي يتألف منها النشاط التربوي.

- **سمات هيكل المهام:**

كي يكون الهيكل قادراً على الوفاء بمتطلبات العمل التنظيمي في النشاط لا بد له من أن يتصف بمجموعة سمات لتجعل منه فاعلاً و كفء في تأدية مهماته بتحقيق أهداف النشاط وهذه السمات كالأتي:

١- مبدأ الهرمية (التدرج الرئاسي):يقصد بالهرمية تسلسل المستويات الأدائية للمهام من العليا حيث تتسع (الصلاحيات) الممنوحة للأفراد التي تمكنهم من اتخاذ القرارات ذات التماس المباشر بأهداف النشاط، و حتى المستويات الدنيا منها المنفذة لتلك القرارات.

٢- مبدأ التكامل:يتحقق التكامل من خلال عملية ترتيب المهام وفقاً لنوع العمل و صعوبته النسبية مقارنة بوظائف أخرى.

٣- مبدأ التناسق: يتحقق هذا المبدأ من خلال وضوح العلاقات الأفقية و العمودية التي تربط كل وظيفة مع باقي الوظائف سواء تلك التي تقع في نفس المستوى الإداري (علاقات أفقية) أو بمستويات أعلى أو أدنى منها (علاقات عمودية).

٤- مبدأ التوافق مع الهيكل التنظيمي:لكي يحقق الهيكل التنظيمي هدف النشاط يجب أن تسند إلى هيكل مهام مماثل يضم مجموعة مهام تتدرج ضمن تسلسل رئاسي من قمة الهرم الإداري حتى قاعدته و بنفس الشكل الهرمي الذي تتدرج به التشكيلات الإدارية المكونة للنشاط لتحقيق التكامل و التفاعل و التناسق في تنفيذ الواجبات و المسئوليات المحددة لكل تشكيل و بالتالي إمكانية تحقيق أهداف النشاط.

- **بناء الهيكل التنظيمي و تصميمه:**

يعد النشاط مجموعة من التلاميذ يعملون معاً، لأداء عمل ما، و إن هذا العمل يحمل عنواناً يسميه البعض الهدف و يسميه آخرون غرضاً أو غاية، و علي ذلك فان بناء الهيكل التنظيمي و تصميمه يمر عبر سلسلة من الخطوات و هي كالأتي :

١- تحديد هدف النشاط: تعد أهداف النشاط بمثابة النهايات أو الغايات التي يسعى النشاط للوصول إليها، و تبعاً لذلك فان الأهداف تحددها المهمات و الواجبات التي يعمل النشاط علي تنفيذها.
٢- وضع الخطط: تعبر الخطط عن الوسائل و الأساليب التي يستخدمها النشاط من أجل تحقيق أهدافه، إذ تتحدد من خلاله الكيفية التي تؤدي بها الأنشطة و الفعاليات بالمستوى و الكفاءة المطلوبين.
٣- تقسيم العمل: تتم عملية تقسيم العمل في النشاط من خلال تحديد نشاطاته من رئيسية و فرعية و ثانوية، مع تحديد كل الواجبات و المسئوليات المرتبطة بكل نشاط.

- **بناء الهيكل التنظيمي:**

يعد الهيكل التنظيمي الوعاء الذي يتم من خلاله تنفيذ الخطط عن طريق التشكيلات الإدارية التي تتحدد وفق النشاطات(الرئيسية و الفرعية و الثانوية) للنشاط:

١- تحليل العمل: يتم بموجبه تجزئة الكل إلي مجموعة أجزاء صغيرة، و تبعاً لذلك فان كل نشاط و تشكيل إداري يتم تجزئته إلى مجموعة العناصر التي يتكون منها بغية تحديد عدد الوظائف و اختصاصاتها و مسئولياتها.
٢- وضع الوظائف: هي عملية تحديد واجبات و مسئوليات و صلاحيات الوظيفة وفقاً لمسمياتها وظروف أدائها و علاقاتها بالتنظيمية في المنظمة، فوصف المهام يحدد محتوى المهمة و متطلباتها .

- **<u>الهيكل التنظيمي للنشاط التربوي:</u>**
- **الإدارة العامة للأنشطة التربوية:**

١. تختص بالتخطيط لخدمة الأهداف التربوية وتنسيق أوجه النشاط في المجالات الخاصة بالإدارات التابعة لها
٢. دراسة المشكلات المختلفة عن طريق الزيارات الميدانية والتقارير الفطرية التي ترد من الإدارات المدرسية، ووضع الحلول لها.

٣. تزويد أجهزة الإدارات المدرسية بالقواعد والنشرات لتوجيه وتطوير العمل في هذه المجالات.

٤. تخطيط البرامج التدريبية اللازمة للعاملين على الأنشطة التربوية مع الإدارات العامة للتدريب.

٥. إعداد القواعد والتعليمات الخاصة بتنظيم المعارض والجوائز والحوافز.

٦. اقتراح الموازنة العامة للإدارات المختصة بالأنشطة التربوية.

- **اختصاصيو النشاط التربوي :**

١. يشرف إشرافا عاماً ومباشراً على مشرفي النشاط التربوي بالمدارس.

٢. التأكد من وصول خطة العمل والنشرات التوجيهية إلى المدارس وتوقيع مشرف النشاط عليها بالعلم.

٣. يتولى المتابعة الميدانية لعدد من المدارس بالإدارات التعليمية.

٤. يتولى توزيع العمل في نطاق الأنشطة التربوية على مشرفي الأنشطة التربوية.

٥. يوجه منسقين النشاط ويشرف على بقية العاملة بما يحقق أهداف الأنشطة التربوية ويمدهم بأحدث التعليمات والوسائل التربوية الحديثة.

٦. توجيه المشرفين الجدد للأسس الفنية التي يجب إتباعها عند العمل.

٧. يشرف على تقويم العمل بالمدارس، ويتطلب ذلك تقارير من منسقين الأنشطة وعمل زيارات ميدانية لعدد من المدارس.

- **منسقو النشاط التربوي في المدارس:**

١. الإطلاع على النشرات التوجيهية والقرارات الوزارية المنظمة للأنشطة التربوية على مستوى المدرسة أو المستويات الأعلى ودراستها.

٢. الوقوف على الخطة العامة لكل نشاط على حده والتعرف على مضمونها وإمكانيات التنفيذ.

٣. حصر الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة للمدرسة والتي يمكن الاستفادة منها في ممارسة النشاط والإشراف عليه.

٤. الاشتراك مع مدير المدرسة في توزيع الرواد على مختلف الأنشطة التربوية واختيار المشرف المناسب لكل نشاط.

٥. إعداد الميزانيات المناسبة لتنفيذ خطة كل نشاط في ضوء أوجه الصرف المحددة في كل منها في إطار خطة موحدة ومتكاملة.
٦. الإشراف والمتابعة لكل ما ينفذ من أنشطة أول بأول.
٧. التنسيق بين خطط الأنشطة المختلفة بما يحقق التكامل ومنع الازدواج.

- **مشرف النشاط التربوي.**

يتم اختيار مشرف النشاط بواسطة ادارة المدرسة لتولي مهام الإشراف والريادة لأحد ألوان النشاط بها ويطلق عليه رائد الجماعة ومن مهامه :

١. ريادة الأسرة تربوياً وتنظيم أنشطتها وإتاحة فرص النشاط لأعضائها والإطلاع على النشرات التوجيهية كما يشرف على تكوين الجماعة.
٢. يشرف على اجتماعات الأسر وانتخاب مجلسها التنفيذي ومساعدة الأعضاء في وضع الخطة والبرنامج الزمني.
٣. يساعد في التغلب على الصعوبات التي تقابلها وتكوين العلاقات الطيبة بين أعضائها.
٤. يعمل على تنوع أنشطة الأسرة ويتيح لأعضائها فرص الاشتراك .
٥. إعداد التقارير الخاصة بنشاط الأسرة.

- **التلاميذ أعضاء الجماعة:**

إذ يعتبر تنظيم جماعات النشاط من أهم مقومات عمل جماعات النشاط، وهو مرتبط بأعضاء المجموعة، ومشرف النشاط، وبرامج جماعات النشاط ارتباطاً وثيقاً، حيث أن تنظيم جماعات النشاط هي أساساً الطرق والوسائل والعلاقات والتقاليد والقواعد والنظم واللوائح التي تتخذها لتحقيق أهدافها المنشودة وفقاً لمفاهيم وفلسفة وإيديولوجية المجتمع وتحت توجيه وإرشاد المشرف لأعضاء الجماعة التي تتفاعل في علاقات متبادلة ديمقراطيا لتنفيذ مسيرة نشاط الجماعة بعد أن يتم تخطيط برنامجها على أسس علمية موضوعية مدروسة مستفيدة من جميع الإمكانات المادية والمعنوية والبشرية المتاحة في المدرسة والمجتمع.

وتنفذ وتنظم الجماعة نشاطها عن طريق تنفيذ البرامج المناسبة بحيث يعرف كل عضو في الجماعة الدور المطلوب منه ويقوم به بكل حرية واقتناع ومتعة وتعاون وتحمل للمسئولية، وهناك أدوار يقوم بها بعض القيادات في جماعات النشاط أو المجالس أو التنظيمات والتشكيلات الطلابية لتنفيذ مسيرة النشاط على أفضل وجهه وأهم هذه المراكز هي:

١. **الرئيس:**

الذي يضع الخطة مع المشرف ويدير الاجتماعات ويتابع عمل الجماعة بروح طيبة دون ضغط أو فرض لشخصه على الأعضاء والتعاون مع القيادات التربوية بما في ذلك مشرف الجماعة في كل ما يحقق نجاح مسيرة نشاط الجماعة.

٢. **السكرتير:**

المحرك للجماعة والمراقب الأول في تنفيذ قراراتها لديه تتجمع المعلومات وآخر التطورات ويسجل القرارات التي تنتهي إليها الجماعة ويعمل على جعلها موضع التنفيذ كما يسجل انجازات الجماعة ويحفظ ملفاتها وسجلاتها وغير ذلك مما يساهم في إنجاح عمل الجماعة وخاصة بالتفاهم والتعاون مع المشرف والرئيس وأمين الصندوق والأعضاء في جو من التفاهم والاحترام المتبادل.

٣. **أمين الصندوق:**

الذي تسند إليه الأعمال المالية للجماعة وخاصة الإيرادات والمصروفات ويقدم تقريره في فترات دورية منتظمة حسب قرار الجماعة.

- **التنظيم التكنولوجي يأتي عن طريق:**

١. المتطلبات المادية لتنفيذ برامج النشاط مثل تحديد قوائم بالأجهزة والمعدات، كتالوجات الشركات المتخصصة في إنتاج الوسائل التعليمية للنشاط التربوي، مواصفات الأجهزة والأدوات القيمة التربوية للأجهزة والأدوات المستخدمة في جماعات النشاط.
٢. الاستفادة من مصادر المعرفة التي يجب أن يدرب أفراد الجماعة على كيفية الاستفادة من مصادر التعلم القائمة على نشاطهم وتلك العمليات لا بد أن يشارك فيها التلاميذ مع المشرف عليهم ضماناً لحسن التنفيذ وتعاون أعضاء الفريق بما يؤكد اشتراك كل تلميذ في تنسيق الجهود وتنظيمها.

- **تحليل التنظيم:** ويتم تحليل التنظيم عن طريق دراسة الأوضاع التنظيمية من خلال جانبين أساسين أولهما:

١. **الجانب الوصفي**:ينطوي على العمل على الجماعات المختلفة للنشاط، وتنسيق العمل بينهما.
٢. **الجانب الديناميكي**: يقصد به فعالية النشاط وقدرته على مقابلة مشكلات غير مرئية وتهيئة مناخ فعال يتصف بالمرونة وتطوير العلاقات التنظيمية بين الجماعات.

- **أهداف تحليل التنظيم:**

مسايرة البنية التنظيمية لمتطلبات العمل والمتطلبات التي تفرضها التغيرات التنظيمية والتكنولوجية في البيئة المحيطة للنشاط التربوي، وتقويم المخرجات ومقارنتها بالمدخلات.

- **ويشمل تحليل التنظيم:**

١. **تحليل أهداف النشاط التربوي:** من حيث دقته أو وصفه كماً عن طريق وحدات للتأثير المرغوب انجازه في وقت زمني محدد باستخدام الإمكانات المتاحة، أو من حيث وضوحه لجميع أفراد المنظمة، أو من حيث قبوله أو عدم تقبل أفراد المنظمة له والتي تفيد إلى الوصول إلى أهداف التطوير المرغوب للنشاط.
٢. **تحليل البناء التنظيمي للنشاط التربوي**: والذي يعني بتقسيم عمل النشاط إلى وحدات ومراكز إدارية تقوم بينها علاقات محدده وتتضمن ممارسة السلطات وابرز التعليمات والمعلومات، ويهدف إلى التعرف على مدى ملائمة البناء التنظيمي لأهداف النشاط التربوي، وطرق صنع واتخاذ القرار وطرق انسياب المعلومات، ونطاق الإشراف ومدى ملاءمته مع قدرات أفراد النشاط وطبيعة الأعمال التي يؤدونها.
٣. **تحليل المقومات النظامية:** وينطوي هذا الجانب على دراسة القوانين واللوائح والإجراءات والتعليمات التي تضعها المنظمة من أجل تسير العمل وتوجيه مختلف الأنشطة والمجهودات التي يبذلها أفراد النشاط بهدف معرفة مدى ملائمة المقومات لطبيعة عمل المنظمة وإمكانات الأفراد ومدى إلمام الأفراد بسياسات المنظمة ومدى التزامهم بها.
٤. **دراسة التركيب البشري للنشاط** : يختص بفحص المعلومات المتعلقة بالقوى البشرية بالنشاط بهدف سد الثغرات التي يعاني منها تركيب القوى البشرية بحيث يتم التوافق بينه وبين متطلبات العمل الآني أو المستقبلي للنشاط .

٥. **تحليل معدلات الكفاءة،** وهو البحث عن قصور الأداء وتحديد أسبابة وعلاقة هذه الأسباب بتلاميذ النشاط والنواحي التنظيمية والإدارية له.

٦. **تحليل المناخ التنظيمي،** والذي يعتمد على الروح المعنوية صاب المناخ التنظيمي ومدى استجابة تلاميذ النشاط للأهداف التربوية.

٧. **تحليل التغيرات المتوقعة في نشاط المنظمة:** يعتمد على دراسة الأنشطة الآنية والمستقبلية بهدف التوصل إلى حلول ملائمة للمشكلات المتوقعة من ناحية وإعداد البعد البشري والبعد المؤسسي بالنشاط للتعامل مع الظروف الجديدة ودوام التطور والتغيير من ناحية أخرى.

٨. **تحليل العمليات:** وتتعلق بتحليل المهمات والمعلومات الخاصة بالتلاميذ من خلال السجلات والوثائق الرسمية والاستبيانات المتعلقة بواجبات العمل.

٩. **تحليل الفرد:** ويقصد به تحليل التلميذ وقياس مدى نجاحه في مهامه وتحديد المهارات والمعلومات التي تلازم لتحسين أدائه في العمل.

٣- مناقشة(مدتها ١٥ دقيقة):

تعتمد على استفسارات العينة على أن تسجل أهم المناقشات المطروحة من العينة (ولكل فرد له فترة طرح مدتها ٣ دقائق).

٤-الأنشطة التدريبية:

نشاط (١-٢-٢)(<u>مدته ساعة)</u>:

أ. **مدة تنفيذ النشاط**: ٤٠ دقيقة

ب. **طريقة تنفيذ النشاط**:جماعي.

ج. **أسلوب تنفيذ النشاط:** العصف الذهني.

د. آلية تنفيذ النشاط: بالتعاون مع أفراد المجموعة **يقوم مشرفو الأنشطة التربوية بوضع هيكل تنظيمي لنشاط تربوي مع تحديد مهام كل تلميذ فيه بما يحقق الانسجام وعدم التداخل بين المهام؟**

ه. **مناقشة نتائج النشاط**: بين المجموعات والمدرب٠ في فترة زمنية مدتها ٢٠ دقائق).

٤- تقييم عام على جلسات اليوم (مدته نصف ساعة)من (١٢:٣٠-١:٠٠):

تقويم عام على جلسات اليوم توزع استمارة تحدد ما يتم تقويمه لجلسة اليوم.

- الاسم (يتم تحديد لقب لكل فرد في كل مجموعة يلتزم به في استمارات التقييم).....
- اليوم: .....
- التاريخ.....

جدول (٢)استمارة تقويم نهاية اليوم

عناصر التقويم	درجات التقويم		
	نعم	إلى حد ما	لا
محتوى اليوم وافي			
آلية التدريب سهلة			
المحتوى النظري مترابط			
وقت العرض مناسب			
الأنشطة التدريبية مناسبة			
المناقشات مفيدة			

١) تعلمت من هذا اليوم :.....
.....

٢) أعجبني في هذا اليوم:.....
.....

٣) لم يعجبني في هذا اليوم.....
.....

٤) أتمنى يوم غد: :.....
.....

++

٥- مراجع إضافية يتم الاستناد إليها:

١. (سهام محمد أمر الله طه، الأنشطة المدرسية بين الواقع والمأمول، (الإسكندرية: مؤسسة حورس، ٢٠٠٨).

٢. صلاح الدين جوهر، مقدمة في إدارة وتنظيم التعليم، (القاهرة: مكتبة عين شمس، ١٩٨٤).

٣. شاكر محمد فتحي أحمد، إدارة المنظمات التعليمية رؤية معاصرة للأصول العامة، (القاهرة: دار المعارف،١٩٩٥).

٤. يوسف عبد الرحمن أحمد العبيد "فعالية القيادات الإدارية في المجال الرياضي لدولة الكويت وعلاقتها ببعض التغيرات النفسية" (رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، القاهرة ، ١٩٨٥م).

٥. جلال عبد الوهاب، النشاط المدرسي مفاهيمه ومجالاته وبحوثه، (ط٢، الكويت: مكتبة الفلاح، ١٩٨٧).

اليوم الرابع

أجندة اليوم الرابع

اليوم	الجلسة	التوقيت	الموضوع	المحتوى	فنيات الجلسة	المواد والوسائط المطلوبة
اليوم الرابع	الأولى	٨:٠٠-٩:٣٠	**١-الكفايات المهنية العامة** **٣-التنفيذية** ١-اكتشاف الموهوبين في الأنشطة التربوية.	**١-تمهيد** **٢-المحتوى** **تعريف الموهوبين** **من هو الموهوب** **تصنيف فئات الموهوبين** **خطوات اكتشاف الموهنين** **الأنشطة التربوية ودورها في اكتشاف المواهب** **دور مشرف الأنشطة في اكتشاف الموهوبين** **٣-نشاط** **(١-٣-١)الكفاية التنفيذية الأولى من الكفايات العامة.**	**عصف ذهني** **محاضرة** **مناقشة** **مجموعات صغيرة**	**محتوى البرنامج** **دليل الأنشطة التدريبية** **جهاز كمبيوتر** **مزود بشاشة عرض (داتا شو)**
	استراحة	٩:٣٠-١٠:٠٠	-	-	-	-
	الثانية	١٠:٠٠-١١:٣٠	**١-الكفايات المهنية العامة** **٣-التنفيذية** ٢-صقل قدرات ومواهب التلاميذ في الأنشطة التربوية.	**١-تمهيد** **٢-المحتوى** **التنفيذ في الأنشطة التربوية** **صقل الموهوبين** **المبادئ العامة لصقل الموهوبين** **رعاية الموهوبين** **الأنشطة التربوية للموهوبين** **أسس برامج الأنشطة للموهوبين** **دور مشرف الأنشطة في رعاية الموهوبين** **٣-نشاط** **(١-٣-٢) الكفاية التنفيذية الثانية من الكفايات العامة**	**عصف ذهني** **محاضرة** **مناقشة** **مجموعات صغيرة**	**محتوى البرنامج** **دليل الأنشطة التدريبية** **جهاز كمبيوتر** **مزود بشاشة عرض (داتا شو)**
	الثالثة	١١:٣٠-١:٠٠	**١-الكفايات المهنية العامة** **٣-التنفيذية** ٣-تشجيع التلاميذ على الإبداع والابتكار في الأنشطة التربوية.	**١-تمهيد** **٢-المحتوى** **تعريف الإبداع** **الأساليب العملية في تنمية الإبداع** **الأساليب التربوية في تنمية الإبداع** **تعريف الابتكار** **ركائز الابتكار** **دوافع الابتكار** **أساليب تنمية الابتكار** **٣-نشاط** **(١-٣-٣)الكفاية التنفيذية الثالثة من الكفايات العامة**	**عصف ذهني** **محاضرة** **مناقشة** **مجموعات صغيرة**	**محتوى البرنامج** **دليل الأنشطة التدريبية** **جهاز كمبيوتر** **مزود بشاشة عرض (داتا شو)**
	تقييم	١:٠٠-١:٣٠:٠٠	**تقييم عام على جلسات اليوم**	**المحتوى/آلية التدريب/ ترابط المحتوى / وقت العرض/ الأنشطة التدريبية / المناقشات.**	**تسجيل في استمارة**	**استمارة تقييم نهاية اليوم**

اليوم الرابع

١- الجلسة الأولى: كفاية(١-٣-١) اكتشاف الموهوبين في الأنشطة التربوية، مدتها ساعة ونصف من (٨:٠٠-٩:٣٠):

- **هدف الجلسة الأولى:**

أن تكونوا أعزائي المشرفين قادرين على:

أ. تحديد طرق وأساليب اكتشاف الموهوبين في الأنشطة التربوية.

ب. تصنيف الموهوبين في الأنشطة التربوية.

- **الفنيات المستخدمة:**

١) العصف الذهني.

٢) المحاضرة .

٣) المناقشة.

٤) نشاط تدريبي (مجموعات صغيرة).

- **الأدوات والوسائط المطلوبة:**

١) جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو).

٢) لوحة ورقية.

٣) محتوى الجلسة.

٤) أقلام.

- **محتوى الجلسة الأولى:**

١- العصف الذهني(١٠ دقائق):

تطرح المدربة سؤال لبدء محتوى الجلسة يتعلق بالكفاية التي سيتم التدريب عليها وهو (ماذا نعني بالموهبة؟).

٢- محاضرة(٣٠ دقيقة):

- **الموهبة:**

استعداد فطري ينعم به الخالق سبحانه وتعالى على فئة قليلة من عبادة، يمكنهم إن وجدوا العناية والرعاية من الامتياز والتفوق بشكل غير عادي في مجال أو أكثر من مجالات الحياة، بحيث يبرز منهم صفوة العلماء، والمفكرين، والمبتكرين، والمخترعين، والموهبة تكون في بداية الحياة استعداداً كامناً يمكن أن ينمو وينضج مع نمو وتطور الفرد في مراحل حياته الأولى إن وجدت البيئة الصالحة التي ترعى نموها.

والموهبة مصطلح يمكن تعريفه بعدة طرق:

أ. كمرادف للذكاء العام.

ب. كمرادف للابتكار.

ج. كمرادف للقدرات الخاصة.

د. كمرادف للتفوق.

والخلاصة أن الموهبة من وجهة النظر العلمية سلوك إرادي ناتج عن تفاعل المعطيات الفطرية والبيئية، فالطفل الموهوب يولد ولدية استعدادات فطرية للتفوق في أي مجال من مجالات النشاط الإنساني، وأن البيئة المحيطة هي التي تكتشف هذا الاستعداد وتعمل على تنميته، ابتداء من الأسرة بما توفره من تشجيع مادي ومعنوي، ثم ينتقل الدور إلى المدرسة بما توفره من فرص تعليمية تراعي الفروق الفردية، ثم يأتي دور المجتمع باتجاهاته الإيجابية نحو الموهوبين، وإيمانه بأهمية هذه الفئة من الأفراد في صنع مستقبل الأمم.

- **من هو الموهوب:**

يمكن ايجاز أهم خصائص الأطفال الموهوبين بوجه عام فيما يلي:

١. يتمتع بشخصية متزنة اجتماعياً.

٢. لدية مبادرة في النشاط والابتكار والاستطلاع والشجاعة والاعتماد على النفس.

٣. يستمتع باللعب ألإنفرادي ويفضل اللعب الذي يقوم على قواعد وأنظمة، ولا يرغب في اللعب الذي يتطلب قوة عضلية.
٤. لدية عدد من الهوايات.
٥. سلوكه سوي ويتميز بالصدق والأمانة والكرم والتفاؤل.
٦. واسع الخيال، متجدد الأفكار ويتميز بالإبداع والابتكار.
٧. يتميز بمرونة وعدم الجمود في الأفكار أو الآراء.
٨. لدية قدرة أعلى على التذكر والإفادة من خبراته.
٩. يقبل المسئولية.
١٠. يتعلم بسرعة ويكره التكرار حيث يشعره بالملل.
١١. يتميز بكثرة الأسئلة وحب الاستطلاع.
١٢. يتميز بالجدية والنشاط مع روح المرح والفكاهة .
١٣. لا يفضل التعامل مع أقرانه لأنه يشعر أنه مختلف وقد يخجل من إظهار هذا الاختلاف فيبتعد وينعزل.

وبذلك يكون التعريف المتفق علية من عدد من التعريفات أن الموهوبين هم أولئك الأفراد في المرحلة العمرية بين (٥-١٢) عام والذين لديهم القدرات والمواهب المتقدمة، أو غير العادية أو يحتاجون إلى رعاية خاصة لإشباع حاجاتهم التعليمية، وهم يتمتعون بدرجة أداء عالية، وإنتاجية غير عادية، وسلوكيات تعلم متفوقة في مجالات تعبيرية مختلفة.

أن الموهوب هو ذلك الفرد الذي يظهر مستوى أداء غير عادي في مجال أو أكثر من المجالات التعبيرية التالية:

١. مجال أكاديمي ما من مجالات التحصيل الدراسي.
٢. مجال القدرات العقلية العامة أو الخاصة.
٣. القدرات الإبداعية والاختراع.
٤. مهارات القيادة والعلاقات الإنسانية .
٥. المهارات الرياضية والنفس حركية.
٦. الفنون التشكيلية، وفنون الأداء، والقدرات الموسيقية.

- **تصنيف فئات الموهوبين :**

هناك ثلاث فئات من الموهوبين وهي:

أ. **الطفل الموهوب منخفض التحصيل:** ويوجد بين الأطفال الذين يتمتعون بقدرة عقلية متنوعة حالات يعاني أصحابها من انخفاض مستوى التحصيل الدراسي، وقد نجد حالات من بين هؤلاء الأطفال يفشلون في الدراسة تماماً، إذ أن الطفل من هذا النوع هو طفل يعتبر غائباً من الناحية العقلية ويميل إلى الانسحاب من تحقيق الأهداف والأنشطة والمشاركة الإيجابية في الحياة الاجتماعية بوجه عام، **وتفسر هذه الظاهرة بشي من التفصيل على أن:**

١. يوجد الطفل في محيط أسري لا يبدي اهتماماً كبيراً بالتعليم.
٢. يترتب على مثل هذا الوضع أن تضعف العلاقة بين الطفل والوالدين.
٣. يفشل الطفل في الحصول على الإشباع والرضا من خلال العلاقات الأسرية، مما يضطره إلى البحث عن الإشباع الذي يحتاجه عادة من جماعة الرفاق، ويبدأ هؤلاء في إثارة الشغب في الإطار المدرسي لأنهم لا يجدون ما يرضيهم، ومن ثم يبدأ صراع هؤلاء مع السلطة المدرسية.

ب. الطفل عالي الموهبة:

أظهرت نتائج الأبحاث أن الأطفال الذين حصلوا على درجات مرتفعة في نسبة الذكاء لم يحصل على درجات عالية في مقاييس التوافق الاجتماعي، وكان أداء هؤلاء الأطفال في الأنشطة الاجتماعية ضعيفاً.

وكان من الواضح من الدراسات القليلة المتاحة أن الطفل الذي يمتلك نسبة عالية من الذكاء يواجه صعوبة في التوافق الشخصي الاجتماعي أكثر مما يواجه الطفل العادي إلا أن صعوبات التوافق يسهل تفسيرها من خلال التباعد في مظاهر النمو، حيث تنمو قدرات الطفل العقلية بمعدل يبلغ تقريباً ضعف السرعة العادية، ومن الصعب تماماً توقع عمليات جسمية وانفعالية تساير مثل هذا النمو العقلي السريع، وعدم الانتظام في النمو يؤدي إلى أن يكون الطفل غريباً

في وسط جماعة العاديين ، وعندما يعامل هذا الطفل طبقاً لمستواه العقلي، فإنه يبدو شاذاً في خصائصه الجسمية والاجتماعية والانفعالية.

ج. الطفل الموهوب المصاب بإعاقة:

أن الموهوب يتمتع بحالة جسمية وصحية متفوقة لا تعني أن جميع هؤلاء أصحاء يتمتعون بمدى سريع أو حدة إبصار سليمة تماماً، وأنهم ممتازون رياضياً دائماً وإننا دائما نجد موهوبين بين المعاقيين، على سبيل المثال هيلن كلير صماء عمياء لولا تفوقها العقلي لما نجحت في نشاطها الدراسي وغيرهم الكثير .

- **خطوات اكتشاف الموهوبين:**

يحتاج الموهوبين إلى خدمات تعليمية خاصة، مختلفة ومتنوعة تساعد على تنمية مواهبهم الأكاديمية والفنية والاجتماعية وغيرها، قد تصل الخدمات في بعض الأحيان إلى تعديل في المناهج وطرق التدريس حتى تتلاءم مع احتياجاتهم الخاصة، وتبدأ المهمة أولاً بالبحث عنهم واكتشافهم وتحديد استعداداتهم ومواهبهم لوضع تعليم يتناسب مع هذه القدرات والمواهب، وفي هذا الصدد يجب تحري الدقة عند الاختيار حتى نتجنب نوعين من الخطأ:

أ. **خطأ التعرف الإيجابي**:وهو تحديد مجموعة من التلاميذ على أنهم موهوبون وهم ليسوا كذلك.

ب. **خطأ التعرف السلبي**: وهو تجاهل بعض الموهوبين وتصنيفهم على أنهم عاديون، ومن هناك كانت الحاجة إلى تعريف محدد للموهوبين .

وقد توصل بعض الباحثين إلى أن التلاميذ الذين يقعون ضمن أفضل ١٠% في مجال من مجالات الموهبة يمكن اعتبارهم موهوبين، وهم وفق هذه النسبة قد يصلوا إلى ٢٠% من تلاميذ المدارس، وقد يزيد على ذلك وحدد عشرة مجالات للموهبة، هي القدرة العقلية، والقدرة على القيادة، والقدرة الإبداعية، والمواهب الفنية، والأدبية، والأدائية، التمثيلية، والموسيقية، والمهارات الحركية، والبدنية.

- **ويتوقف نظام الاكتشاف على مجموعة من الأمور هي:**

أ. طبيعة الفئة المستهدفة من التلاميذ.

ب. والمرحلة العمرية لهم.

ج. مجال الموهبة التي يتمتعون بها.

د. نوع وطبيعة برنامج الرعاية المتاح.

- **تتم عملية اكتشاف التلاميذ الموهوبين على مرحلتين:**

أ- الخطوة الأولى:الانتقاء أو التصفية المبدئية.

حيث يتم انتقاء التلاميذ الذين يحتمل أن يكونوا موهوبين، ويمكن الحصول على المعلومات التي تفيد في هذه المرحلة عن طريق:

١. أراء المعلمين والمدراء والأخصائيين الاجتماعيين وأولياء الأمور والزملاء والتلميذ نفسه.
٢. تقارير المدرسين عن نشاط التلميذ بما في ذلك الأنشطة العقلية والبدنية والاجتماعية.
٣. استبيانات توضح ميول التلميذ.
٤. الخلفية الأسرية للتلميذ، لما للوراثة من دور في وجود الموهبة.
٥. عمل التلميذ وانجازاته.
٦. نتائج الاختبارات الجماعية التي تؤدي لإجراء عملية الانتقاء المبدئي(اختبارات تحصيل- اختبارات ذكاء جماعية) وحيث يمكن الحصول على نتائج مرضية لا يجب الاعتماد على وسيلة واحدة فقط من هذه الوسائل، بل لا بد من استخدامها كلها في عمليات التصفية الأولية.

ب- الخطوة الثانية:الاختيار والتسكين في البرنامج المناسب:

تقوم بهذه العملية لجنة من المتخصصين تتكون من مدير المدرسة والمشرف التربوي، والأخصائي ومنسق البرنامج، وتقوم هذه اللجنة بعمل دراسة حالة لكل تلميذ ممن نجحوا في الاختبارات الانتقائية، حتى يمكن اتخاذ القرار الخاص بتحديد مجال موهبته، ومستواه ووضعه في البرنامج الفردي الذي يتناسب مع قدراته وتستفيد هذه اللجنة من البيانات التي كشفت عنها

عملية الانتقاء المبدئي، سواء كانت أراء المعلمين أو أولياء الأمور أو عمل التلميذ وانجازاته، أو أراء الزملاء إلى جانب نتائج الاختبارات الجماعية التي سبق الإشارة إليها.

- **الأنشطة التربوية ودورها في اكتشاف المواهب:**

الأنشطة التربوية تستطيع من خلال خططها وبرامجها ومن خلال الأدوار الرئيسة لمشرف الأنشطة التربوية الاهتمام بالتنمية البشرية، إذ يؤدون دوراً بارزاً بالتعاون مع غيرهم من التخصصات والمهن بطبيعة الحال في اكتشاف الموهوبين والمبدعين والعمل على تنميتهم.

- **دور مشرف الأنشطة في اكتشاف الموهوبين :**

يتركز مفهوم الدور حول الأفعال أو التصرفات التي يقوم بها الشخص بما يتوافق مع مركز أو وضع معين والمركز هو الذي يشغله الفرد في مجتمع بحكم سنه وجنسه أو وظيفته أو ميلاده، أما الدور فهو العمل الذي ينتظر منه أن يلعبه أو يؤديه شاغل هذا المركز.

وبناء علية يمكن تحديد دور مشرف النشاط في اكتشاف ورعاية الموهوبين وفق الخطوات التالية :

١. **الخطوة الأولى: الترشيح**، ويتمكن ذلك في ضوء تقديرات المدرسين واشتراك أولياء الأمور ونتائج الاختبارات المدرسية وفعاليات التلاميذ في الأنشطة التربوية.
٢. **الخطوة الثانية: التعرف**، ويتم في هذه الخطوة تطبيق مجموعة من الاختبارات والمقاييس الموضوعية في الذكاء والقدرات والتفكير الإبداعي واختبارات التحصيل المقننة والاستعدادات الخاصة والميول.
٣. **الخطوة الثالثة: الاختيار**، ويتم في هذه المرحلة اختيار التلميذ لنوع البرنامج الإثرائي الذي يتناسب مع قدراته واستعداداته وميوله ورغباته.
٤. **الخطوة الرابعة: تتم متابعة** التلميذ لمعرفة مدى نجاحه أو فشلة وللتعرف إلى مدى دقة الحكم على موهبته.

٣- مناقشة(مدتها ١٠ دقائق):

تعتمد على استفسارات ونقاشات العينة على أن تسجل أهم المناقشات المطروحة من العينة (ولكل فرد له فترة طرح مدتها ٣ دقائق).

٤- الأنشطة التدريبية:

نشاط(١-٣-١)(مدته ٤٠ دقيقة):

أ. **مدة تنفيذ النشاط**: ٣٠ دقيقة

ب. **طريقة تنفيذ النشاط**:جماعي.

ج. **أسلوب تنفيذ النشاط:** العصف الذهني.

د. **آلية تنفيذ النشاط:** بالتعاون مع أفراد المجموعة **يحدد مشرفوا الأنشطة التربوية طريقة اكتشاف الموهوب في المثال التالي: تلميذ مشاغب غير سوي في نشاط إعلامي كيف نحدد إذا كان لديه موهبة ؟**

ه. **مناقشة نتائج النشاط**: بين المجموعات والمدرب(في فترة زمنية مدتها ١٠ دقائق).

++

٢- **استراحة قصيرة مدتها (نصف ساعة)من(٩:٣٠-١٠:٠٠).**

++

٣- الجلسة الثانية: كفاية (١-٣-٢) صقل قدرات ومواهب التلاميذ في الأنشطة التربوية، مدتها ساعة ونصف من (١٠:٠٠-١١:٣٠):

- **هدف الجلسة الثانية:**

أن تكونوا أعزائي المشرفين قادرين على:

أ. تحديد طريقة صقل قدرات مواهب التلاميذ في الأنشطة التربوية.

ب. رعاية الموهوبين في الأنشطة التربوية.

- **الفنيات المستخدمة:**

١) العصف الذهني.

٢) المحاضرة.

٣) المناقشة.

٤) نشاط تدريبي (مجموعات صغيرة).

- **<u>الأدوات والوسائط المطلوبة:</u>**

١) جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو).

٢) محتوى الجلسة.

٣) دليل نشاط الجلسة.

٤) أقلام.

- **<u>محتوى الجلسة الثانية:</u>**

١- العصف الذهني(١٠ دقائق):

تطرح المدربة سؤال لبدء محتوى الجلسة يتعلق بالكفاية التي سيتم التدريب عليها وهو(ماذا نعني بصقل قدرات المواهب؟).

٢- محاضرة (٣٠ دقيقة):

- **التنفيذ:**

إنه يراعي في عملية التنفيذ ما يلي:

١. ضرورة تعريف التلاميذ بمفهوم النشاط وأهميته وتوزيع مسئوليات كل مشروع على التلاميذ كل حسب ميوله واستعداداته ومستوى نضجه ويحسن أن يكون للفرد رأي في اختيار ما يناسبه من العمل، وأن يدرك دوره في العملية كلها وأن يعمل الجميع في تعاون حتى يمكن تحقيق انطلاق التلاميذ وتلقائيتهم في العمل.
٢. يجب أن يتيح المشرفون للتلاميذ حرية الاختيار بين الأنشطة المختلفة، ومن ثم لا يفرضون عليهم نشاطاً معيناً، خاصة وأن النشاط التربوي نشاط حر، يمارسه التلاميذ طواعية وفق ميولهم وحاجاتهم .
٣. يجب أن يهيئ المشرف للتلاميذ المواقف التي تعينيهم على إنماء شخصياتهم من ناحية، وممارسة القيادة والتبعية، وتحمل المسئولية والتعاون، وإبداء الرأي وخضوع الأغلبية في جو تسوده الديمقراطية .
٤. أن يحدد المشرف مع طلابه خطوات النشاط ومراحله كي لا ينحرفوا عن الهدف مع ترك المجال لهم للابتكار والمبادرة.

٥. وفي أثناء التنفيذ يقوم التلاميذ بتسجيل هدف النشاط، وما قام به من عمل فيه، وملاحظات عنه في سجل خاص كما يثبت المعلم من ناحيته في سجلاته تقريباً عن النشاط يبين هدفه وسير تلاميذه فيما يقابلهم في ثناياه من مشكلات وما يوفره لهم من توجيه، وما أدى إليه النشاط من نتائج.

٦. كي يتمكن المشرف من التسجيل الجيد فإن ذلك يتطلب منه أن يشارك الجماعة أثناء ممارستهم للنشاط وأن يتابعهم أولا بأول وأن يوليهم عنايته وتوجيه وأن يناقشهم ويمدهم في كل خطوة يتمونها بالتوجيه اللازم ثم يشتركون سوياً في تقويمه.

- **صقل المواهب:**

يعتبر التعرف على مواهب الأفراد واستخدامها أحد جوانب العمل الأكثر إشباعا وإنتاجية، ولذلك فإن إيجاد الأفراد المتميزين هو أهم أجزاء العمل، سواء كان ذلك العمل اجتماعياً أو تجارياً أو سياسياً أو رياضياً أو أي نوع أخر وعلى الرغم من أن إدارة الأفراد الموهوبين قد تكون صعبة، إلا أن المجهودات التي يمكن أن تبذل في هذا الاتجاه مجهودات مثمرة تستحق العناء.

- **المبادئ لصقل الموهبة:**

١. **ضع حداً لما يحيط بالإبداعية من غموض**: قم بتحديد المردودات المتوقعة، وبالتالي سوف يدرك المشرفون أين ينبغي أن يوجه التلاميذ مجهوداتهم.

٢. **اكتشف مدى قدرة الأشخاص على الإبداع**: حيث إن كل شخص لديه أسلوبه الخاص في الإتيان بالأفكار الجديدة.

٣. **قم بتحديد التحديات بصورة دقيقة:** ركز على الجوانب التي تتطلب حلولاً إبداعية بدلاً من إضاعة الوقت في التركيز على الجوانب التي تقتضي الرجوع إلى أشخاص آخرين في المدرسة.

٤. **قلل الخوف من الفشل**: أوجد طرقاً لاحتواء المخاطر وأنظر إلى الأخطاء باعتبارها فرصاً للتعلم، إن مكافأة التلاميذ على مخاطرة سوف تشجعهم على المزيد من الابتكار.

٥. **تحمل المسؤولية الشخصية**: اعمل على إشاعة مناخ الابتكار داخل المؤسسة، ابدأ من يقع أولا داخل حيزك الشخصي.
٦. **قم بتشجيع التواصل الفعال**: اجعل هناك خطوطاً ساخنة للاتصالات بين المجموعات من أجل تبادل مستمر للأفكار تتفاعل فيه هذه المجموعات مع بعضها البعض.
٧. **قم بتعزيز مهاراتك الإبداعية وكذلك سلوكك الإبداعي** : أعط المثل والقدرة للآخرين في هذا الصدد.

- **رعاية الموهوبين**

هنالك مقولة "أنه إذا توافرت لدى الفرد موهبة معينة ولم يستطع تنميتها واستخدامها يكون قد فشل في حياته، وإذا استخدم نصفها فقط يكون قد فشل جزئياً، أما إذا كانت لدية موهبة وتعلم كيف ينميها ويستخدمها بصورة مناسبة يكون قد حقق نجاحاً كبيراً في حياته، فضلاً عن وصوله إلى مستوى من الرضا لم يحققه سوى القليل من الناس". لعل هذا القول يشير إلى الخسارة الجسيمة التي تلحق بالمجتمع إذا ما أهمل رعاية الموهوبين، ومن ثم فهو يشير إلى الأهمية القصوى لتوفير برامج خاصة للموهوبين بهدف تنمية مواهبهم وقدراتهم وبما يؤدي إلى حسن استثمارها وبما يعود بالنفع على الفرد والمجتمع على حد سواء.

وهنا تجدر الإشارة إلى أن الاهتمام بالموهوبين ورعايتهم يتطلب التعاون والتنسيق بين جميع المؤسسات التربوية في المجتمع بدءاً من الأسرة ثم المدرسة وامتداداً إلى المؤسسات المعنية بالتنشئة الاجتماعية كافة مثل المؤسسات الدينية، والإعلامية، والأندية الرياضية، والجمعيات، والمؤسسات الخاصة.

ومن هناك يبرز دور الأنشطة في المدارس في رعاية الموهوبين وتنمية مواهبهم، خاصة وقد أصبح للترفيه والمناشط الرياضية والفنية والأدبية أهمية لا تقل عن أهمية التحصيل الدراسي.

- **الأنشطة التربوية للموهوبين:**

تستطيع الأنشطة أن تسهم بدور فعال في رعاية الموهوبين من حيث صقل قدراتهم وإثراء ملكاتهم من خلال البرامج والمشروعات التي تهتم بتدريب التلاميذ على حسن التعامل مع الآخرين، وتكوين علاقات اجتماعية سليمة، هذا بالإضافة إلى أن الأنشطة مجالاً لممارسة القيادة والتبعية وتوزيع المسئولية تجاه الآخرين بما يساعد على اكتشاف الموهوبين.

- **أسس برامج الأنشطة للموهوبين :**

تتصف برامج الأنشطة للموهوبين بعدة خصائص تميزها عن البرامج العادية سواء من حيث محتوى البرامج أو من حيث طرق وأساليب تنفيذها، ولذلك يجب أن تقوم برامج الموهوبين على الأسس التالية:

١. المرونة بحيث تسمح بالإضافة إليها أو التعديل فيها بما يتناسب وميول التلميذ الموهوب وقدراته ومواهبه.
٢. تهيئة الفرص أمام التلميذ الموهوب بتزويده بمجموعة من الخبرات التعليمية التي يميل إليها والتي لا تتوافر في البرامج العادية.
٣. تهيئة التلميذ الموهوب كي يقوم بدور قيادي في الجماعة، وذلك عن طريق إتاحة الفرص للمناقشة الجماعية، والتعود على مواجهة الجماعة، وفهم احتياجاتهم وتنمية القدرة على عرض الأفكار، ونقد وجهات النظر المتعارضة.
٤. تعويد التلميذ الموهوب على حل المشكلات الإنسانية والعلمية بطريقة البحث العلمي الصحيح.
٥. تنمية التوجيه الذاتي عند الموهوب والاستقلالية في التفكير والعمل، وذلك دون تعارض مع العمل الجماعي.
٦. العمل على تشجيع التخيل والأصالة في التفكير والابتكار.
٧. تنمية القوى المختلفة من جسمية وعقلية وانفعالية بحيث تزداد كفاءات التلاميذ الموهوبين في هذه النواحي.
٨. اتسام برامج الموهوبين بالعمق والإتساع بحيث تركز على التخصص من ناحية وعلى التنوع في المعلومات من ناحية آخري.

- **دور مشرف الأنشطة في رعاية الموهوبين:**

يمكن تحديد دور مشرف النشاط في رعاية الموهوبين فيما يلي:

١. اكتشاف التلاميذ الموهوبين ودراسة حالة كل منهم.

٢. تقديم البرامج والأنشطة الإضافية ذات المستوى الرفيع وإتاحة فرص القراءة والدراسة والبحث والتجريب والتطبيق.
٣. التعاون مع المعلمين والإداريين في رعاية الموهوبين.
٤. العناية الفردية بالتلميذ الموهوب في شكل إعداد برامج – أنشطة فردية.
٥. توفير أنواع الرعاية كافة، حيث يتعاون مشرفو الأنشطة مع الأخصائيين النفسين والاجتماعيين والأطباء مع المعلمين والوالدين في رعاية الموهوبين.
٦. التعاون مع إدارة المدرسة في تشجيع المواهب وتنميتها، وتمكين التلاميذ الموهوبين من ممارسة هواياتهم المتنوعة.
٧. التعاون مع إدارة المدرسة في اختيار الرائد الكفء القادر على فهم الموهوبين ورعايتهم والعناية بهم .
٨. عمل سجلات مدرسية مجمعة خاصة بالموهوبين تحتوي على كل المعلومات والبيانات اللازمة لرعايتهم.
٩. التعاون مع الأسرة في رعاية التلميذ الموهوب وتنمية مهارات التعلم الإبداعي والتعليم الذاتي لدى التلميذ الموهوب.
١٠. وضع خطة مناسبة لتحفيز ومكافأة التلاميذ الموهوبين الممارسين لبرامج النشاط.
١١. الإطلاع على كل ما هو حديث في مجال رعاية الموهوبين للاستفادة منه في إنشاء وتطوير برامج نشاط مناسبة للتلاميذ الموهوبين.
١٢. إجراء الحوارات المنظمة مع التلاميذ الموهوبين لتنمية قدراتهم اللغوية والتعبيرية والأخذ بآرائهم في اختيار برامج النشاط التي يميلون إليها.

٣- مناقشة (١٠ دقائق):

تعتمد على استفسارات ونقاشات العينة على أن تسجل أهم المناقشات المطروحة من العينة (ولكل فرد له فترة طرح مدتها ٣ دقائق).

٤- أنشطة تدريبية:

نشاط (١-٣-٢)(مدته ٤٠ دقيقة):

أ. **مدة تنفيذ النشاط**: ٣٠ دقيقة

ب. **طريقة تنفيذ النشاط**:جماعي.

ج. **أسلوب تنفيذ النشاط:** العصف الذهني.

د. آلية تنفيذ النشاط: بالتعاون مع أفراد المجموعة يحدد المشرفو كيف يمكن أن نصقل موهبة في النشاط الأدبي، الفني، العلمي؟

ه. **مناقشة نتائج النشاط**: بين المجموعات والمدرب(في فترة زمنية مدتها ١٠ دقائق).

++

٤-الجلسة الثالثة: كفاية (١-٣-٣) تشجيع التلاميذ على الإبداع والابتكار في الأنشطة التربوية، مدتها ساعة ونصف من (١١:٣٠-١:٠٠).

- **هدف الجلسة الثالثة:**
- **أن تكونوا أعزائي المشرفين قادرين على :**

أ- تحديد أساليب تشجيع التلاميذ على الإبداع في الأنشطة التربوية.

ب- تحديد أساليب تشجيع التلاميذ على الابتكار في الأنشطة التربوية.

- **الفنيات المستخدمة:**

١) العصف الذهني.

٢) المحاضرة.

٣) المناقشة .

٤) نشاط تدريبي (مجموعات صغيرة).

- **الأدوات والوسائط المستخدمة**.

١) جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو)

٢) محتوى الجلسة .

٣) لوحة ورقية.

٤) دليل النشاط.

٥) أقلام.

- **<u>محتوى الجلسة الثالثة:</u>**

١- العصف الذهني (١٠ دقائق):

تطرح المدربة سؤال لبدء محتوى الجلسة يتعلق بالكفاية التي سيتم التدريب عليها وهو(ما هو الإبداع وما هو الابتكار ؟.

٢- محاضرة(٣٠ دقيقة):

- **الإبداع:**

هو العملية التي تؤدي إلى ابتكار أفكار جديدة تكون مفيدة ومقبولة اجتماعياً عند التنفيذ، وهو مزيج من الخيال العلمي المرن، لتطوير فكرة قديمة، أو لإيجاد فكرة جديدة مهما كانت الفكرة صغيرة ينتج عنها إنتاج متميز غير مألوف يمكن تطبيقه واستعماله.

الأساليب العملية في تنمية الإبداع

أ- **العصف الذهني**:وهو يقوم على مبدأين رئيسيين يترتب عليهما أربع قواعد يقتضي إتباعها في جلسات توليد الأفكار:

١. إرجاء التقويم أو النقد.
٢. الكم مولد الكيف.

وينطوي هذا المبدأ على التسليم بأن الأفكار والحلول المبتكرة تأتي تالية لعدد من الحلول غير الجيدة أو الأفكار الأقل أصالة.

أما القواعد الأربع التي يترتب عليها هذان المبدآن في جلسات العصف الذهني فهي:

أ. ضرورة تجنب النقد.
ب. إطلاق حرية التفكير والترحيب بكل الأفكار.
ج. الكم المطلوب.
د. الإبناء على أفكار الآخرين وتطويرها.

٥. **تآلف الأشتات:** يقوم هذا الأسلوب على ثلاث مسلمات هي:

الأولى: أن العملية الإبداعية قابلة للوصف والتحليل مما يؤدي إلى إمكان تنشيطها وزيادة فعاليتها في الأفراد والجماعات على السواء.

الثانية: أن الحيل المختلفة وأهمها التمثيل المباشر، لها نفس العائد سواء بالنسبة للنشاط الإبداعي الفردي، أو النشاط الاجتماعي.

الثالثة : أسلوب الحل المبدع يقوم على مجموعة من الأفكار الأساسية أهمها أن العملية التعليمية تنطوي على **عمليات صغرى متباينة ومتداخلة أحياناً وهي :**

١. الملاحظة.
٢. المعالجة ومحاولة التوصل إلى الحلول الملائمة .
٣. التقويم للأفكار التي تم التوصل إليها.
٤. إن السلوك المبدع له عائد يتميز بالتفرد والقيمة أي الفائدة العملية أو التطبيقية.
٥. أنه لكي يكون الشخص مبدعاً لابد أن تتوفر لديه درجة عالية من القدرة على استشفاف المشكلات المحيطة به.
٦. إن أول ما يواجهنا في أي مشكلة هو أنها تمثل ضرباً من الغموض أو عدم الانتظام أو الخلط المهوش، وهي ليست كاللغز أو طلسم مستحيل الحل لذلك لابد من تحديدها وبلورتها.

- **الأساليب التربوية في تنمية الإبداع:**

١. **برنامج التفكير المنتج:** وهو من البرامج الممتازة في مجال تدريب التلاميذ على الإبداع، ويهدف إلى تعلم المهارات العامة لحل المشكلات والذي يغير من الاتجاه العام لدى التلميذ نحو التفكير كعملية وكناتج معاً، وذلك نتيجة ثقته بنفسه من خلال تشجيعه على معالجة مهام عقلية معقدة تتطلب المثابرة العقلية ومداومة التفكير، ومن خلال التأكيد على بعض المبادئ المهمة، مثل، لا تخف من الخطأ، أو لا تسلم بالفشل من أول عقبة، ويقدم لكل تلميذ في هذا البرنامج – بدلاً من أن يطلب منه أن يجيب الإجابة الصحيحة – عائد واسع المدى، في صورة أفكار أو مقترحات أو أسئلة مهمة

أو بدائل مختلفة من الطرق المفيدة، يمكنه النظر فيها أو اقتراحها لكي تعينه على حل المشكلة بالإضافة إلى التدعيم للمهارات عن طريق التكرار.

٢. **برنامج بوردو لتنمية التفكير الإبداعي:** يزودنا برنامج بوردو للإبتكارية بمثال لأنماط مواقف التعلم المعتقد أنها تشجع على التفكير الإبتكاري لدى تلاميذ المدرسة الابتدائية، يتكون البرنامج من سلسلة من الدروس عددها ٢٨ درساً مسجلة على أشرطة بأصوات إذاعية ، يتعرض لها التلميذ في كل درس لنوعين من المعلومات منها:

أ- بعض الأفكار والمبادئ التي تؤدي إلى تحسين القدرة الإبداعية لمدة ٣ – ٥ دقائق.

ب- قصة أحد الرواد المبدعين من العلماء أو المستكشفين أو الزعماء السياسيين وغيرهم، تقدم في إطار درامي مع خلفية من الموسيقى التصويرية الملائمة وتستغرق هذه الفترة من الدروس٧-١٠ دقائق،

ويعقب ذلك في كل جلسة تدريب تقديم عدد من التمرينات تشتمل على مواد لفظية وشكلية مطبوعة لتنمية قدرات الإبداع المختلفة.

٣. **برنامج التدريب على حل مشكلات المستقبل:** وهو برنامج تعليمي قام بتصميمه أليس بول تور انس عالم النفس الأمريكي وزملائه بجامعة جورجيا الأمريكية وأمكن تطبيقه بنجاح على تلاميذ المدارس من مختلف مراحل التعليم، ويقوم هذا البرنامج أساساً على استخدام مبادئ وقواعد أسلوب العصف الذهني، وتشتمل مواده على معلومات عن المستقبل.

- **الابتكار:**

تحطيم القوالب الموجودة، أو الخروج عن المألوف، أو كسر قيود الفكر المفروضة على الفرد، أو ارتياد طريق أخر غير الطريق الرئيسي الذي يسلكه الآخرون، أو الانفتاح على خبرات الآخرين، أو المباشرة بأول خطوة نحو المجهول، أو وضع خط فكر جديد، أو طرح بدائل مختلفة لمشكلة معروضة، أو إيجاد شيء جديد يؤدي إلى إيجاد أشياء آخري، أو التوصل إلى إيجاد علاقات جديدة، أو إيجاد وسيلة أو طريقة غير معروفة سابقاً، أو ارتياد مكان جديد أو كشف شيء لم يسبق إليه أحد، أو اختراع آلة أو جهاز جديد يفيد الإنسان.

- **ركائز الابتكار:**

١. **التعمق في الاختصاص:** عن طريق القراءة والتفكير وإضافة الآراء الشخصية.

٢. **الغنى في الثقافة العامة**:أي الإطلاع إلى ثقافات آخري غير التخصص.

٣. **قراءات في القصص**: قراءات القصص لإستغاء الحكم والتعبير اللفظي والكتابي وتكسبه الخيال، وخيرها قصص القرآن.

- **دوافع الابتكار:**

١. **دوافع ذاتيه داخلية:** منها الحماس في تحقيق الأهداف الشخصية، الحصول على رضا النفس، الوصول إلى الأهداف أو الغايات بطريقة أسرع، تجريب أكثر من مجال للعمل وغيرها.

٢. **دوافع بيئية خارجية**: التصدي للمشكلات العامة والخاصة، الحاجة إلى الحيوية والنمو، الحاجة إلى التقدم والازدهار، صنع الأحداث ومجارة الزمن السريع التغير وغيرها.

٣. **دوافع مادية ومعنوية:** الحصول على مكافآت مالية.

٤. **دوافع خاصة بالعمل الإبداعي:** الرغبة الشديدة في إيجاد الفكرة والحصول عليها .

- **أساليب تنمية الابتكار:**

١. **أسلوب لعب الأدوار:** يمكن تنمية الابتكار لدى التلاميذ من خلال ممارسة الدور الذي يحدده المشرف التربوي لأي منهم بما يسمح له بالتصرف كما تتصرف الشخصية الخاصة بالدور، وفي أثناء قيامة بذلك يرى الآخرين من خلال ذاته، كما يتعلم طرقاً وأساليب جديدة لأداء الأعمال وتجربة أساليب سلوكية جديدة وهذا يؤدي إلى توسيع آفاق شخصيته ويطلق لخيالة العنان ويتحرر من قيود الواقع.

٢. **طريقة القوائم:** يستخدم في هذه الطريقة قوائم تحتوي أسماء لأشياء أو أدوات أو أجهزة ويطلب من الفرد أن يذكر استخدامات جديدة لهذه الأشياء أو الأدوات، أو إدخال تعديلات جديدة عليها بحيث تحتفظ بخصائصها العامة مع اكتسابها خصائص جديدة، كما يمكن للتلميذ من خلال محتويات القوائم أن يقوم بإعادة تنظيم وتصنيف محتواها إلى مجموعات حسب ما قد يوجد بين كل مجموعة من خصائص.

٣. **التحليل المورفولوجي:** في هذه الطريقة يتم تحليل بنية المشكلة إلى أبعادها الرئيسة ثم تحليل كل بعد إلى المتغيرات الصغرى التي تمثل عناصر مستقلة فيه بحيث يمكن إنتاج مجموعة من التكوينات بين العناصر، فعلى سبيل المثال إذا طلب من الفرد أن يفكر في طريقة جديدة لانتقال الإنسان من مكان إلى آخر فإنه يتم تحديد الوسائل المختلفة في الانتقال وبعد تحديد هذه الوسائل وتقسيمها إلى فئات حسب الخصائص المشتركة المميزة لكل فئة يمكن اقتراح فئات جديدة من خلال المزج بين الفئات ويتم التقويم على أساس مدى أصالة المقترحات وجدتها.

٤. **أسلوب حل المشكلات:** يتضمن مجموعة من الخطوات التالية:

أ. تحديد المشكلة والهدف

ب. جمع الحقائق والمعلومات والبيانات ومناقشة ذلك مع المختصين.

ج. تنظيم البيانات والمعلومات وتصنيفها في فئات.

د. فحص البيانات والمعلومات والتعرف على ما قد يوجد بينها من علاقات أو مبادئ مع عمل مقارنة بين الخصائص وبعضها والتعرف على أوجه الاختلاف أو الاتفاق.

ه. محاولة اقتراح حل للمشكلة في ضوء البيانات والمعلومات.

و. مناقشة الحل مع الآخرين للتوصل إلى أفضل الحلول.

٥. **أسلوب العلاقات القسرية:**

يقوم هذا الأسلوب على إنتاج الأفكار الجديدة من خلال اختلاق علاقات بين الأشياء أو موضوعات لا توجد بينهما علاقة في الواقع كأن يختار الفرد كلمة أو صورة أو موضوع من قائمة أو كتاب يحتوي على هذه الأشياء ثم يحاول إيجاد علاقات جديدة بين ما يختاره والأشياء المماثلة له ليصل إلى فكرة جديدة أو تصميم جديد أو موضوع جديد.

٦. أسلوب العصف الذهني:يشتمل هذا الأسلوب على الخطوات التالية:

أ. توضيح المشكلة وعرضها في جلسة العصف الذهني.

ب. إرجاء التقييم أو النقد السلبي للأفكار التي يطرحها الأعضاء حتى المرحلة الأخيرة من الجلسة.

ج. تشجيع التداعي الحر الطليق للأفكار وذكر أي فكرة حتى لو كانت خيالية.

د. التأكيد على زيادة الأفكار المعروضة والتي يتم تناولها.
ه. تقويم الأفكار واختيار مدى إمكانية تطبيقها والربط بين أكثر من فكرة للوصول إلى فكرة جديدة مبتكرة.

- **دور مشرفي الأنشطة في تنمية القدرات الإبتكارية:**

يقوم المشرف على الأنشطة التربوية بدور هام في تنمية القدرات الإبتكارية لدى المشاركين في كل نشاط وذلك من خلال مساعدتهم على مايلي:

١. تقبل التغيير والمواقف الجديدة ومحاولة التغلب على القلق والاضطراب الذي قد ينتج عند التعرض للمواقف الجديدة والتغيير في العادات والسلوكيات.
٢. إدراك أنه يمكن حل المشكلات للمواقف الحياتية التي يواجهونها بأكثر من طريقة وتشجيع البحث والمحاولة وعدم الخوف من الخطأ.
٣. محاولة التوصل إلى حلول للمشكلات التي تواجههم بأنفسهم وعدم تقديم الحلول لهم وتهيئة الظروف المناسبة لتحقيق ذلك.
٤. إدراك أوجه الاختلاف فيما بينهم وما يتميز به كل منهم وتقبل ذاتهم ومحاولة تنمية أوجه التميز التي يتميزون بها .
٥. الحرص على المثابرة والاستمرار في أداء الجهد وأداء العمل على أحسن صورة .
٦. الانطلاق وعدم الحد من حرية الحركة أو التفكير بما يسمح للتلاميذ التعبير عن أنفسهم والإبداع والابتكار.
٧. الاندماج مع الآخرين والشعور بالسعادة عند العمل مع جماعة.

كما يمكن للمشرف أن يسهم في تنمية القدرات الإبتكارية من خلال تدريب الأفراد على الأساليب التي سبق ذكرها وإتاحة الفرصة للمشاركة الحرة في الأنشطة بصورة اختيارية تسهم في التحرر من القيود الدراسية التقليدية وتسمح لهم بالانطلاق النابع من حرية اختيارهم لما يمارسون من نشاط تحت إشرافه.

٣- مناقشة (١٠ دقائق):

تعتمد على استفسارات ونقاشات العينة على أن تسجل أهم المناقشات المطروحة من العينة (ولكل فرد له فترة طرح مدتها ٣ دقائق).

٤- الأنشطة التدريبية:

<u>نشاط (١-٣-٣) (مدته ٤٠ دقيقة):</u>

أ. **مدة تنفيذ النشاط**: ٣٠ دقيقة

ب. **طريقة تنفيذ النشاط**:جماعي.

ج. **أسلوب تنفيذ النشاط:** العصف الذهني.

د. **إلية تنفيذ النشاط:** بالتعاون مع أفراد المجموعة ينفذ مشرفو الأنشطة التربوية نشاط معين يمكن من خلاله تشجيع التلاميذ على الإبداع والابتكار ؟

ه. **مناقشة نتائج النشاط**: بين المجموعات والمدرب.

++

5- تقيم عام على جلسات اليوم مدته نصف ساعة من (١:٠٠-١:٣٠):

تقويم عام على جلسات اليوم توزع استمارة تحدد ما يتم تقويمه لجلسة اليوم.

- الاسم (يتم تحديد لقب لكل فرد في كل مجموعة يلتزم به في استمارات التقييم).....
- اليوم.....
- التاريخ.....

جدول (٢)استمارة تقويم نهاية اليوم

عناصر التقويم	درجات التقويم		
	نعم	إلى حد ما	لا
محتوى اليوم وافي			
آلية التدريب سهلة			
المحتوى النظري مترابط			
وقت العرض مناسب			
الأنشطة التدريبية مناسبة			
المناقشات مفيدة			

١) تعلمت من هذا اليوم :.....
.....

٢) أعجبني في هذا اليوم:.....
.....

٣) لم يعجبني في هذا اليوم.....
.....

٤) أتمنى يوم غد: :.....
.....

٦- مراجع إضافية يتم الاستناد إليها:

١. محمد حمد الطيطي، تنمية قدرات التفكير الإبداعي، (عمان: دار المسيرة، ٢٠٠٤).

٢. سليمان محمد سليمان، فوقية أحمد السيد عبد الفتاح "فاعلية برنامج للأنشطة التربوية في تنمية القدرات الإبداعية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية بمحافظة بنى سويف"(مجلة كلية التربية ببني سويف، م١، ع١، ٢٠٠٤).

٣. مجدي عبد النبي هلال، تصميم وتقنين مقياس للقدرات الإبتكارية لمشرفي الأنشطة التربوية، (القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ٢٠٠٤).

٤. محمد غازي الدسوقي، دليل النشاط الاجتماعي الحر لتلاميذ المرحلة الإعدادية، (القاهر: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، شعبة بحوث الأنشطة التربوية، ٢٠٠٨).

٥. يسريه علي محمود، أراء في تعليم الطلاب الموهوبين في ضوء الإتجهات العالمية المعاصرة، المؤتمر القومي للموهوبين- ورشة العمل التحضيرية للمؤتمر- الدراسات والبحوث(١)، (القاهرة: وزارة التربية والتعليم، ٩-١٠ ابريل ٢٠٠٠).

٦. فتحي السيد عبدالرحيم، سيكولوجية الأطفال غير العاديين واستراتجيات التربية الخاصة،(الكويت: دار القلم، ج٢، ١٩٨٠).

٧. عبدالعزيز السيد الشخص، الطلبة الموهوبين في التعليم العام بدول الخليج العربي- أساليب اكتشافهم وسبل رعايتهم، (الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج ، ١٩٩٠).

٨. كمال أبو سماحة وآخرون، تربية الموهوبين والتطوير التربوي، (الرياض: دار الفرقان، ١٩٩٢).

٩. مكتب التربية العربي لدول الخليج، الموهوبون– أساليب اكتشافهم وسبل رعايتهم في التعليم الأساسي، (الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٩٩٧).

١٠. لبنى عبد الرحيم أمين آخرون، دليل الأسرة لرعاية الطفل الموهوب، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر القومي للموهوبين ، التقرير النهائي لورش العمل (٢)،(القاهرة: وزارة التربية والتعليم ، ٩-١٠ /٢٠٠٠).

١١. كمال دسوقي، ديناميكية الجماعة في الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي، (القاهرة: الأنجلو المصرية، ١٩٦٩).

١٢. محمد سيف الدين فهمي، الكشف عن الموهوبين ورعايتهم، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر القومي للموهوبين، (القاهرة: وزارة التربية والتعليم، ٩-١٠ ابريل ٢٠٠٠).

١٣. مكتب التربية العربي لدول الخليج، الموهوبون – أساليب اكتشافهم وسبل رعايتهم فى التعليم الأساسى، (الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٩٩٧).

١٤. مصطفى محمد علي، "تنمية الاتجاهات الإبداعية لدى طلاب التدريب الصناعي"(رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة حلوان، ١٩٩٥).

١٥. فؤاد أبو حطب، آمال صادق، علم النفس التربوي، (القاهرة ، مكتبة الأنجلو،١٩٧٨).

١٦. زين العابدين درويش، تنمية الإبداع، (القاهرة: دار المعارف، ١٩٨٣)، ص٤٠.

١٧. ماري هايكسي وآخرون، الأنشطة الإبداعية للأطفال، ترجمة محمد رضا البغدادي،(القاهرة: دار الفكر العربي).

اليوم الخامس

أجندة اليوم الخامس

اليوم	الجلسة	التوقيت	الموضوع	المحتوى	فنيات الجلسة	المواد والوسائط المطلوبة
اليوم الخامس	الأولى	٨:٠٠- ١٠:٠٠	**١-الكفايات المهنية العامة** **٤-التقويمية** ١-تطبيق معايير صادقة وثابتة في تقويم الأنشطة التربوية	**١-تمهيد** **٢-المحتوى** **مفهوم معايير التقويم** **الثبات** **الصدق** **أهداف التقويم** **أهمية التقويم** **مبادئ تقويم برامج الأنشطة التربوية** **أساليب تقويم النشاط** **معايير تقويم التلاميذ في الأنشطة التربوية** **معايير متعلقة بتقويم برامج النشاط** **٣-نشاط** **(١-٤-١)الكفايات التقويمية الأولى من الكفايات المهنية العامة**	**عصف ذهني** **محاضرة** **مناقشة** **مجموعات صغيرة**	**محتوى البرنامج** **دليل الأنشطة التدريبية** **جهاز كمبيوتر** **مزود بشاشة عرض (داتا شو)**
	استراحة	١٠:٠٠- ١٠:٣٠	-	-	-	-
	الثانية	١٠:٣٠- ١٢:٣٠	**١-الكفايات المهنية العامة** **٤-التقويمية** ٢-تصميم أدوات يستطيع عن طريقها جمع معلومات معينة عن التلاميذ المشاركين في النشاط.	**١-تمهيد** **٢-المحتوى** **السجلات والنماذج المطلوبة لجماعات النشاط** **التسجيل** **٣-نشاط** **(١-٤-٢)الكفاية التقويم الثانية من الكفايات العامة**	**عصف ذهني** **محاضرة** **مناقشة** **مجموعات صغيرة**	**محتوى البرنامج** **دليل الأنشطة التدريبية** **جهاز كمبيوتر** **مزود بشاشة عرض (داتا شو)**
	تقييم	١٢:٣٠- ١:٠٠	**تقييم عام على جلسات اليوم**	**تقيم المكان/ الوقت / المحتوى/ العرض/ الوسائط والإمكانيات/ المدرب**	**مناقشة وتسجيل في استمارة**	**استمارة تقييم نهاية اليوم**

اليوم الخامس

١- الجلسة الأولى: كفاية (١-٤-١) تطبيق معايير صادقة وثابتة في تقويم الأنشطة التربوية، مدتها ساعتين (٨:٠٠-١٠:٠٠):

- **هدف الجلسة الأولى:**

أن تكونوا أعزائي المشرفين قادرين على:

أ- معرفة المعاير العلمية في تقويم الأنشطة التربوية.

ب- تطبيق المعايير العلمية في تقويم الأنشطة التربوية.

- **الفنيات المستخدمة:**

١) العصف الذهني.

٢) المحاضرة

٣) المناقشة.

٤) نشاط تدريبي (مجموعات صغيرة).

- **الأدوات والوسائط المطلوبة:**

١) جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو).

٢) محتوى الجلسة.

٣) دليل النشاط.

٤) لوحة ورقة.

٥) أقلام.

- **محتوى الجلسة الأولى:**

١- العصف الذهني(١٥ دقائق):

تطرح المدربة سؤال لبدء محتوى الجلسة يتعلق بالكفاية التي سيتم التدريب عليها وهو (ماذا نعني بالتقويم وبمعايير صادقة وثابتة؟

٢- محاضرة (٣٠ دقيقة):

- **مفهوم معايير التقويم :**

هو السلم المرجعي أو التقيمي الذي بإمكانه تحديد هامش السلوكيات، والاتجاهات، والآراء المقبولة نوعاً ما، والذي يعتمد من ناحية علمية على:

- **الثبات: وينقسم إلى عدة أنواع:**

١. الثبات الزمني:

ويسمى طريقة "التطبيق وإعادة التطبيق" حيث يطبق الاختبار مرتين متتاليتين تفصل بينهما فترة زمنية، ثم يحسب معامل الارتباط بين التطبيقين، لا تصلح هذه الطريقة إلا في حالة السلالم التي تتوفر على استقرار زمني كسمات الشخصية، أو تقدير الذات، ولا تصلح مع سلالم الحالة المؤقتة والعابرة أو تلك التي تتأثر بالذاكرة أو التعلم .

٢. الثبات بواسطة الأشكال المتكافئة أو المتوازية:

يطلب من الشخص الإجابة على سلميين في فترة واحدة أو فترتين متتاليتين يختلف السلم في شكل ألفاظ البنود لكن يقيسان نفس البناء النفسي، كما يكونان متكافئان في عدد البنود والتقديم واللغة والتعليم ودرجة الصعوبة والسهولة.

من سلبيات هذه الطريقة أنها لا تلغي تماماً أثر التعلم، كما أن تطبيق سلميين في نفس الوقت قد يجعل الأول يؤثر على الثاني، إن هذه الطريقة ليست شائعة في مجال علم النفس لأن معظم الاختبارات لا تتوفر على صورتين متكافئتين لأن ذلك يتطلب مجهود أكبر ووقت أطول لتحقيق صدق كل منهما .

٣. الاتساق الداخلي:

يسمى التماسك الداخلي يتعلق مفهوم الاتساق الداخلي بدرجة انسجام بنود الاختبار يطبق الاختبار هنا مرة واحدة وهناك عدة طرق لقياسه أهمها معامل ارتباط إلفا كرونباخ يمكن استخدام هذه الطريقة في معظم أنواع الاختبارات والسلالم سواء كان تلك التي تدرس الظواهر الثابتة أو الظواهر المتغيرة (الحالة الانفعالية).

- **صدق أداة القياس:**

١. صدق المضمون:

يتحقق صدق المضمون لما تكون البنود المكونة للاختبار ملائمة وموافقة للبناء المفهوم المقصود لما يحال مضمون اختبار معين يهتم بنقطتين هامتين: إلى أي مدى تغطي بنود الاختبار مجموع البناء (المفهوم) وإلى أي مدى لا تحتوي بنود الاختبار على متغيرات غير ملائمة؟.

يستعمل صدق المضمون لما تصمم الاختبارات والسلالم وعلى الباحث في هذه الحالة أن يختار البنود التي تسمح له بقياس قدر المستطاع مختلف أوجه البناء(المفهوم) مع تفادي وضع بنود غير ملائمة، ومن المفيد في هذه الحالة الرجوع إلى خبراء محكمين ويطلب منهم تقييمهم لصدق مضمون كل بند من بنود الأداة المصممة ولذلك من خلال تقدير ارتباطه بالبناء المقصود ويحتفظ بعد ذلك بالبنود التي رأي الخبراء أنها ملائمة ومهمة.

٢. **صدق المحك :**

يعني أي دراسة مدى قدرة الأداة المصممة على التنبؤ بالسلوك في وضعيات(مرافق) متنوعة، أي باستطاعة الأداة التنبؤ بمحك معين السلوك أو الوجدان والإدراك المعرفي ويأخذ هذا التنبؤ شكلان صدق ترابطي وصدق تنبئي.

٣. الصدق الترابطي:

يقيم قدرة الاختبار لما يطبق كل من الاختبار والمحك (الاختبار المحك) في آن واحد وفي هذه الحالة ما يطلب الباحث من المفحوصين الإجابة على الاختبار الذي يدرسه وعلى أداة قياس آخري أو أحياناً يجرب ملاحظة لسلوك المفحوصين ثم يحسب الارتباط بين الدرجتين وكلما كان الارتباط مرتفعاً كلما كان الصدق الترابطي مرتفعاً.

يخبر الصدق الترابطي عن الارتباط الموجد بين الاختبار والمحك وبالتالي يمكن الاستغناء عن تطبيق هذا المحك خاصة إذا كان تطبيقه يتطلب إمكانات معينة (الوقت، المال) لأن تطبيق الاختبار يغني عن تطبيق المحك فالعلاقة بينهم ترابطية موجبة، ومن ناحية آخري إذا كان

الارتباط بينهما ضعيفاً فهذا يدل على أن اختبارنا له قدرة تنبيهيه محدودة وبالتالي لا يتنبأ جيداً على المدى البعيد وهذا دليل على عدم صدقة .

٤. صدق البناء أو الصدق النظري:

ويقيس البناء المفهوم المحدد في الإطار النظري.

التقويم: تحديد القيمة الفعلية للتغيرات التي تصاحب الجهود التي تبذل في النواحي التي تتعلق بالعمل مع جماعات النشاط في ضوء أهداف ووظيفة المدرسة التي يجب أن تحدد على أساس حاجة البيئة: فهو عملية كشف على مدى تحقيق الأهداف والقيم التي يهدف إليها مشرف النشاط الذي يمثل المدرسة التي يعمل فيها، فعن طريق التقويم يمكن لمشرفي الأنشطة أن يعرفوا بسهولة مدى ما وصول إلية من تحقيق الأهداف المنشودة، فالتقويم إذن عملية يمكن بها إصدار حكم على تحقيق الأنشطة التربوية لأهدافها وأغراضها، والعمل على كشف جوانب العجز والقصور(إن وجد) واقتراح الوسائل لسد هذا العجز في المستقبل.

وبناءاً على ما سبق فالتقويم وسيلة موضوعية، أو هو أداة أو منهج علمي يهدف إلى الكشف عن حقيقة التأثير الكلي أو الجزئي لبرنامج في أثناء سريانه وتنفيذ عملياته، واقتراح الوسائل التي تعمل على تحقيق أهدافه، أي أن التقويم وسيلة وليس غاية في حد ذاته.

- **أهداف التقويم:**

١- بالنسبة لعضو الجماعة:

أ. إحداث تغيير وتحسين في ألوان الخدمات التي تقدم للعضو في الجماعة تتفق واحتياجاته المتغيرة.

ب. الكشف عن ميول العضو وقدراته ومساعدته على إشباع رغباته من خلال الجماعة .

ج. توجيه سلوك العضو وتصرفاته توجيهاً اجتماعياً سليماً.

د. تعرف المعوقات والصعوبات التي تعترض العضو في الجماعة وتجعله غير قادر على الاندماج فيها.

٢- بالنسبة للجماعة ككل:

أ. الوقوف على مستويات نمو الجماعة وتقدمها في مراحلها المختلفة.

ب. أن تتمشى البرامج التي تضعها الجماعة مع رغبات واحتياجات أعضائها.

ج. الوقوف على مدى التجانس والتكامل بين أعضاء الجماعة من خلال معرفة العلاقات القوية المتبادلة بين أعضائها.

د. تحسين العلاقة بين الجماعة والجماعات الأخرى الموجودة بالمدرسة.

٣- بالنسبة لمشرف الجماعة:

أ- تمكين المشرف من معرفة مدى نموه المهني وتغيره بما يقابل ظروف العمل واحتياجاته.

ب- تعرف المشرف موقفة من الجماعة وموقف الجماعة منه ومدى تقبلها واستعدادها للتعاون معه.

ت- تمكين المشرف من متابعة نشاط جماعته وتطوير الوسائل التي يستخدمها حتى يوفر لها أسباب النمو والتقدم.

٤- بالنسبة لبرنامج الجماعة :

أ. يساعد التقويم على الاحتفاظ بمرونة البرنامج.

ب. يساعد على تحديد البرنامج الأكثر إقبالا من الأعضاء والبرامج الأقل جذباً للأعضاء.

ج. يستخدم التقويم كوسيلة لتحسين البرنامج ليتمشى مع احتياجات الأعضاء.

د. التقويم هو الأسلوب العلمي لمعرفة مدى نجاح عمليات وضع وتصميم البرنامج بالنسبة لحاجات الأفراد والجماعات.

٥- بالنسبة للمشرف على مشرفي جماعات النشاط:

أ. يعتمد الإشراف أساساً على التقويم، فالنتائج التي يحصل عليها المشرف بما يقوم به من تقويم يساعده على تكوين رأيه عن مشرفي جماعات النشاط، ويرشده إلى الأساليب التي يتبعها في توجيههم.

ب. تمكين المشرف من تعرف مدى نمو وتقدم الجماعة، والتحقق من أن الخدمات التي تقدم لها تتفق وأهدافها وتحقيق سياسة المدرسة.

ج. تنسيق العمل بين الجماعات المختلفة التي تضمها المدرسة، وربط الخطط بين مشرفي جماعات النشاط بعضهم البعض وبين المدرسة بما يوفر الوقت والجهد والمال.

٦- بالنسبة للمدرسة:

أ. تحديد سياسة المدرسة وفلسفتها.

ب. تحديد موقف المدرسة بالنسبة لمشرفي جماعات النشاط ومشرفيهم.

ج. تحسين أنواع الخدمات التي تقدمها المدرسة.

د. الوقوف على عوامل القوة والضعف في سياسة المدرسة وإدارتها.

- **أهمية التقويم:**

تتضح أهمية التقويم فيما يمكن أن يحققه التقويم من أهداف وهي:

أ. **معرفة مدى تحقيق الجماعات لأغراضها وأهدافه**: فمن الضروري معرفة مدى ما حققته الجماعات من التقدم نحو تحقيق أهدافها لخدمة التلاميذ، و معرفة مواطن القوة التي ساعدت الجماعة على تحقيق أهدافها، أو مواطن الضعف التي وقفت في سبيل تحقيق تلك الأهداف.

ب. **تحسين البرامج:** يتخذ التقويم كوسيلة للتحسين المستمر لبرامج الجماعات، سواء كان من ناحية استغلال الموارد والإمكانيات الموجودة بالمدرسة أم من ناحية المجتمع المحلي، أم من ناحية محتويات البرنامج نفسه، أم من ناحية الطريقة المستخدمة لوضع البرنامج وتصميمه وتنفيذه.

ج. **يساعد التقويم على الاحتفاظ بمرونة البرنامج**: ذلك أن البرامج التي قد تفي بحاجات ورغبات التلاميذ اليوم قد لا تحقق ذلك في الغد، ويتم معرفة ذلك نتيجة لعملية التقويم، وعلى ذلك يمكن تعديلها أو تغييرها وفقاً لحاجات ورغبات التلاميذ.

د. **التقويم عملية مفيدة لنمو المشرفين المشتركين فيها:** إن عملية التقويم تتطلب من المشرفين معرفة معلومات كثيرة عن حاجات التلاميذ، كما أنها تتطلب مهارات وخبرات خاصة في استخدام المقاييس والمعايير الموضوعية لعملية التقويم، كل ذلك يعطي فرصة مناسبة للمشرفين المشتركين في عملية التقويم ولكتساب ألوان متعددة من الخبرات والمعرفة.

- **مبادئ تقويم برامج الأنشاط التربوية:**

١. تحديد أهداف النشاط بوضوح

أ. الفهم الواضح من قبل المشرفين على النشاط لأنماط السلوك التي تدل على بلوغ الأهداف.

ب. يجب أن يشارك المشرف على النشاط تلاميذه في كل مرحلة من مراحل البرنامج، أي أن التقويم عملية شاملة تأخذ في الحسبان جميع مكونات العملية الإشرافية وأبعادها وأدواتها المختلفة.

ج. أن يكون التقويم مشروعاً تعاونياً بين هيئات التدريس، بهدف الوصول إلى تطوير المجالات الإشرافية.

د. لكي يكون التقويم فعالاً يجب أن يكون عملية مستمرة، لا تتوقف عند كتابة تقرير، أو تسجيل درجات في بطاقة، بل يجب أن تكون مصاحبة للبرنامج الإشرافي من بدايته وحتى نهايته.

ه. ينبغي أن تستعمل نتائج التقويم لتعديل وتحسين البرنامج، بمعنى أن يتم تقدير كفاية البرنامج الإشرافي وفق أساليب علمية ومعلومات وبيانات دقيقة تتسم بالموضوعية والصدق والثبات.

تتسم هذه العملية بالاستمرارية وهي تمثل عدة عناصر ممثلة في القوى البشرية، والتنظيم الداخلي، وأساليب العمل، والقوانين، واللوائح، وتضم هذه العملية عدة مجالات هي:

١. تحديد الاحتياجات التدريبية والشخصية للأفراد بشكل دقيق يتسنى معه تحسين مستوى أداء الأفراد.

٢. تحديد المعوقات التنظيمية بدقة.

٣. دراسة أساليب العمل وإجراءاته ومدى ملاءمتها لطبيعة الأعمال والأنشطة وأداء الأفراد.

٤. المراجعة الدورية للتشريعات ومعالجة الثغرات التي قد تنشأ نتيجة للتطبيق والممارسة.

٢- تحديد خطوات تقويم الأنشطة التربوية:

أ. دراسة وفحص كل ما بالجماعة من بداية التفكير في تكوينها وتطور عملها.

ب. الوقوف على مراحل تطور أعمال الجماعة وأنشطتها وبرامجها وما تم تنفيذه.

ج. تحليل المعلومات والبيانات التي تم جمعها عن الجماعة للوقوف على الجوانب التالي:

١. خطة عمل الجماعة وبرنامجها الزمني وما تم تنفيذه.

٢. مدى تلبية النشاط لاحتياجات الطلاب ومطالبهم وأهداف الجماعة.

٣. الوقوف على الصعوبات التي واجهت الجماعة عند تنفيذ أنشطتها.

٤. مدى جدوى الإجراءات التي اتخذت لتذليل هذه الصعوبات.

٥. تحديد القيمة الفعلية للجماعة وتقدير جهودها طبقا لمعايير محدده تتناول الجماعة في جميع جوانبها.

وهناك عناصر يجب تقويمها في الجماعة هي أهداف الجماعة، أعضاء الجماعة، نشاط الجماعة، الإشراف، التنظيم والإدارة، نوعية برامج الجماعة، ومدى إسهام الأعضاء فيها، الإمكانات، الميزانية، التسجيل والسجلات نواحي التميز

وقد حدد روثني خمسة أسئلة أساسية تحدد خطوات العملية التقويمية.

١. **ما الذي ينبغي أن يتم تقويمه ؟** أي تحديد الأهداف المرجوة من عملية التقويم ومن أهم الجوانب التي يجب التطرق لها أثناء عملية التقويم (الصحة- الأمن – النمو الجسمي_ والاجتماعي والعاطفي- السلوك الخلقي- والمعايير الشخصية- الإلمام بالبيئة التذوق الجمالي القدرة على التفاهم بين الناس تنمية القدرة على التفكير العلمي تنمية الحساسية الاجتماعية التأكيد على المعتقدات الدينية تنمية التذوق للأدب الفنون التفاعل الاجتماعي).

٢. **كيف تتم عملية التقويم ؟** باستخدام قوائم الملاحظة والسجلات الوصفية والإستبانات والاختبارات.

٣. **متى يحدث التقويم؟** التقويم عملية مستمرة وجزء أساسي من العملية التربوية فلا يجب أن يحدث في نهاية العام أو البرنامج بل يجب أن يبدأ مع فترات تنفيذ برنامج النشاط للتعرف على مدى التقييم في تحقيق الأهداف.

٤. **من القائم بالتقويم؟** تقع المسئولية على مشرف النشاط بشرط أن يكون مؤهلاً ويستطيع القيام بهذه المهمة.

٥. **لمن يتم إبلاغ نتائج التقويم**؟ للموجهين وإدارة المدرسة أولياء الأمور للتعرف على أوجه تفاعل أبناءهم مع الأنشطة.

يعتبر التلاميذ من أهم عناصر عملية التقويم فعمليات التقويم التي تكتفي بقياس جانب المعلومات لدى التلاميذ تؤدي بهم إلى إهمال النشاط والاهتمام بالاستعداد للامتحان الذي يغطي الجانب المعرفي فقط في حين أنه لو اتجه التقويم إلى نشاط التلاميذ واهتم به وجعل له وزناً نسبي في عملية التقويم له نهاية صغيرة ولا تؤثر في نجاح التلاميذ أو رسوبه، فإن ذلك سيدفع التلاميذ إلى الاهتمام بالنشاط وممارسته لأنه يشكل جزءاً من النهج وبالتالي من التقويم فالهدف من التقويم إعطاء التلاميذ تقدير على ما يقوم به من نشاط ليكون حافزاً له على المشاركة التلقائية باعتبار هذا النشاط موقفاً تعليمياً محبباً إليه.

ويتضح من خلال مسابق أن معايير ممارسة التلاميذ للأنشطة التعليمية تعتمد على مدى مشاركة التلاميذ للأنشطة سواء كان وذلك بصورة فردية أو بصورة جماعية فإن ذلك يكون له أكبر الأثر في تحقيق الأهداف المرجوة من النشاط وكذلك توفير المعلم لجو من الحرية للتلاميذ يساعدهم على الاكتشاف.

- **أساليب تقويم النشاط:**

تتنوع الوسائل والأساليب التي يمكن الاستعانة بها في تقويم الأنشطة والتي يذكر منها التربويون والباحثون في مجال الأنشطة على أساس ارتباطها بالعملية التربوية وعلى اعتبار أن الأنشطة جزء من العملية التربوية- بعض الأساليب المقترحة لتقويم الأنشطة في المؤسسات التربوية، إلا أن أمر أهميتها ومناسبتها متروك لطبيعة كل نشاط وطبيعة الأهداف الموضوعة وعلى القائمين على الأنشطة تخير أفضلها ملائمة لقياس أهداف كل نشاط على حسب مناسبتها وكذلك لقياس جودة البرامج الموضوعة **ومن هذه الوسائل ما يلي:**

١. الملاحظة العلمية:

وهي عبارة عن قيام المشرف على النشاط بملاحظة الأعضاء بطريقة مستمرة واعية، وخاصة في المواقف والحالات التي تستدعي التصرف الذكي والتعاوني للعضو، ويمكن للمشرف أن يعد سجلاً للأعضاء يدون فيه أولاً ملاحظاته عن كل عضو يمكن أن يرجع إلية كلما لزم الأمر.

ويحاول المشرف عند تدوير ملاحظاته أن يكون موضوعياً قدر الإمكان، بحيث لا يتأثر بميوله الشخصي أو أفكاره المسبقة عن بعض الأعضاء، إذ يجب أن تكون أحكامه وملاحظاته موضوعية ودقيقة وعادلة وشاملة لشخصية العضو، ويدعم موضوعية المشرف في حكمة كل ما ينتجه العضو أو يبدعه أو يقوم به مع زملائه فيسجل ذلك أولاً بأول، ومن أمثلة ذلك: الأبحاث، والتقارير التي يقوم بها بعض الأعضاء أو الأعمال الفردية أو الجماعية في مشروعات فنية أو علمية مثل اللوحات أو المجسمات أو النماذج، كما يمكن للمشرف أن يحتفظ ببعض الصور الفوتوغرافية أو الأشرطة السينمائية أو الفيديو للاستعانة بها في تكوين أحكامه وتقويمه الموضوعي عن الأعضاء.

٢. بطاقة العضو:

هي بمثابة سجل شامل للعضو، تبدأ مع العضو منذ التحاقه بالمدرسة وتستمر معه حتى التخرج، وهي مفيدة جداً لأنها تعطي فكرة شاملة عن العضو، و تساعده في الحكم على تطوره بطريقة موضوعية ويستعين بها مشرف النشاط وتستعين بها الإدارة المسئولة عن الأنشطة في المدرسة.

وتتضمن البطاقة البيانات الشخصية عن العضو، بالإضافة إلى بيانات أخرى مثل: بعض البيانات عن المستوى الاجتماعي والثقافي والاقتصادي لأسرة العضو، وحالة العضو الصحية والنفسية وقدراته الخاصة ومستواه العلمي والثقافي وميوله المهني وهواياته الشخصية وما شابه ذلك من نواحي تعطي فكرة شاملة عن العضو والظروف المحيطة به في مراحل حياته.

وعلى المدرسة أن تحفظ بطاقات الأعضاء في مكان آمن لما بها من بيانات خاصة عن العضو بحيث لا يمكن تداولها إلا عن دراسة حالة العضو وتقويمه وينظم هذه العملية عادة مدير المدرسة بالمشاركة مع مشرف النشاط والأخصائي الاجتماعي والنفسي(إن وجد).

٣. طرق القياس السوسيومترية:

وهي أسلوب من أساليب التقويم وجد أنها مفيدة جداً في فهم العلاقات بين الأفراد الذين يشكلون جماعة ما، ويطلق عليها أحياناً القياس الاجتماعي.

وتفيد نتائج هذا الأسلوب من أساليب التقويم في تحسين العلاقات داخل الجماعة وتشجيع الأعضاء الذين يميلون إلى العزلة والانطواء، أو الذين لا يكترث بهم أحد داخل الجماعة على الاندماج مع الآخرين، وتدبير المواقف التي تتيح لهم فرصاً طيبة كي يتقبلهم الآخرون باعتبارهم أعضاء ضمن الجماعة.

وتجدر الإشارة – قبل الانتقال إلى أسلوب آخر من أساليب التقويم- إلى أنه من الخير ألا يلجأ إلى المقاييس من ليس لديهم خبرة أو تجربة في استخدام هذه المقاييس، وخاصة أن هناك نسبة ليست بالقليلة من هذه المقاييس أجنبية الأصل، ولذلك يرجى في هذا الشأن أن تقوم الهيئات العلمية المتخصصة في العالم العربي بتصميم المقاييس المناسبة للإنسان في المجتمع العربي مسترشدة بوسائل القياس الخاصة بالدول المتقدمة لتكون في خدمة النشاط في منطقتنا العربية بعد أن يتم تطويعها لتوافق ثقافتنا العربية الإسلامية.

٤. الاستفتاءات:

هي من الوسائل الشائعة في تقويم النشاط، وتصميمه بطريقة علمية تخدم الغرض الذي وضعت من أجلة، وهي عبارة عن أسئلة قصيرة تغطي جوانب كثيرة للوقوف على وضع برامج النشاط ومدى فاعليتها وضرورتها ومدى الاستفادة منها في تحقيق أهداف النشاط بصفة خاصة والأهداف التربوية بصفة عامة.

ويتم توجيه هذه الاستفتاءات إلى أعضاء النشاط أو مشرفيه أو المسئولين عنه، وغير ذلك من شخصيات تفيد في تقويم برامج النشاط

وتكون عادة الأسئلة في هذه الاستفتاءات من نوع الأسئلة المغلقة التي تكون الإجابة عليها بـ(لا) أو (نعم) فقط أو تعتمد على احتمالات متعددة ويختار منها المجيب أحد الاحتمالات المناسبة من وجهة نظرة وتصاغ هذه الاحتمالات في شكل إجابات متدرجة قد تحتوي أحياناً ثلاث إجابات، وأحياناً أخرى تحتوي خمس إجابات متدرجة من النفي التام حتى أقصى إيجاب مثل :

هل تعتقد أن النشاط يفيدك؟

أفادني_ أفادني بعض الفائدة_ لم يفدني نهائيا.

ويمكن أن تكون هذه الإجابات في التدرج الخماسي على النحو التالي:

أفادني كثيرا جداً _ أفادني كثيراً- أفادني بعض الفائدة- لم يفدن إلا قليلاً- لم يفدن نهائياً.

ولكي تحقق هذه الاستفتاءات النتائج المرجوة منها، ينبغي أن تتوافر فيها الشروط العلمية والتي أهمها الصدق والثبات والموضوعية وأن تعالج المعالجة الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات، ثم يدون كل ذلك في شكل تقرير ليعرض في خلاصة عامة، وهي عمليات ينبغي أن يقوم بها أو يساعد فيها باحثون متخصصون أو أفراد تم تدريبهم على ذلك.

5. التسجيل:

وهو من أهم الوسائل التي يمكن استخدامها في تقويم نمو الجماعة وأعضائها، وكذلك نمو المشرف والمدرسة ويستعان في التقويم بالسجلات التي يقوم بإعدادها المشرفون كالتقارير الإحصائية والدورية والرسوم البيانية والمقاييس الاجتماعية، ولذلك فإنه كلما كانت السجلات على مستوى فني فإن ذلك يساعد على نجاح عمليات التقويم.

- **معايير تقويم التلاميذ في الأنشطة التربوية:**

تتحدد في الجوانب التي يجب أن يشملها تقويم أداء التلميذ ووسائل قياسها فيما يأتي:

١. ما أحدثته التربية والحياة المدرسية في النمو الجسمي للتلميذ، مما يمارسه من نشاط في التربية البدنية وغيرها بما يؤدي لإحتفاظة بالصحة والحيوية والنمو السليم وقياس ذلك من خلال:

أ. الكشف الطبي الدوري.

ب. مسابقات التربية الرياضية.

ج. مقاييس واختبارات اللياقة البدنية.

٢. ما حدث من نمو في تحصيل المعلومات والمعارف للتلميذ، بما يؤدي إلى زيادة القدرة على التذكر والفهم والتفكير والتطبيق والابتكار ونمو الخبرات المتكاملة وتطبيقها في مجالات العلوم المختلفة وقياس ذلك من خلال:

أ. الامتحانات الشفوية والتحريرية.

ب. الاختبارات الموضوعية.

٢. ما تكون عند التلميذ من مهارات وقدرات تجعله أقدر على القيام بأنواع مختلفة من النشاط الجسمي والعقلي، وإتقان ما يؤديه من أعمال، وقياس ذلك من خلال :

أ- قياس المهارات.

ب- مقاييس السرعة والدقة في الأداء.

٣. ما أحدثته التربية في اكتشاف ميول التلميذ واستعداداته العقلية، وتنمية هذه الميول التي يستطيع أن يحقق فيها النجاح والإبداع وقياس ذلك من خلال:

أ. اكتشاف الميول التعليمية والميول المهنية.

ب. اختبار الذكاء والقدرات العقلية.

٤. ما أحدثته التربية من تعميق للقيم الدينية والخلقية، واكتساب الاتجاهات وبلورة المعايير التي تساعده على المفاضلة والحكم، و إبداء الرأي فيما يعن له من أمور بحيث يكون قادراً على اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب من خلال:

أ- مقاييس التقدير واختبارات التقييم.

ب- واستفتاءات قياس الاتجاهات.

٥. ما أحدثته التربية من تعديل في صفاته المزاجية والخلقية والاجتماعية بحيث يصبح أكثر قدرة على تكوين العلاقات الإجتاعية السليمة مع المحيطين به في حياته الدراسية والمهنية والاجتماعية، بما يؤدي إلى التكيف الناجح والإسهام في تطوير البيئة التي يعيش فيها وقياس ذلك من خلال:

أ. قياس العلاقات الاجتماعية.

ب. اختبارات المواقف المقننة.

ج. مقاييس الانفعالات.

د. الأحكام المبنية على الصفات الخلقية.

- **المعايير المتعلقة بتقويم برامج النشاط:**

تقويم برامج النشاط عملية نقدية هامة تكشف عن مدى فعالية البرنامج ومدى نجاحه أو فشلة، وهو عملية جماعية تعاونية يشترك فيها المسئولون عن برامج النشاط تخطيطاً وتنفيذاً وفق ما هو آت:

١. إلى أي مدى يمكن إن يراعى تقويم النشاط إلى تحقيق أهداف تربوية مقبولة من حيث:

أ. تعديل الأهداف نفسها إذا اتضح أنها غير مناسبة.

ب. المساعدة على تشخيص نواحي الضعف في المتعلم وعلاجها ونواحي القوة والعمل على الاستزادة منها.

ج. تعديل الطرق والوسائل التي تستخدم لتحقيق أهداف النشاط المدرسي.

٢. إلى أي مدى يمكن أن تستند عملية تقويم النشاط إلى أسس سليمة من حيث:

أ. أن يتصف التقويم بالشمول، لجوانب النمو والخبرة.

ب. أن يعد التقويم متكامل مع التدريس ومدة الدراسة.

ج. أن يبني التقويم على أساس ديمقراطي.

د. أن يراعى في التقويم الترشيد والاقتصاد في الجهد والوقت والمال.

٣. إلى أي مدى يمكن تقويم النشاط باستمرار على نواحي القوة والضعف في برامج النشاط حتى يمكن تطويرها.

٤. إلى أي مدى يمكن استخدام أساليب سليمة ومتنوعة في تقويم الطالب من حيث:

أ. أن تتوافر في الاختبارات التي تستخدم في التقويم المتعلم شروط التعلم الجيد.

ب. أن تتاح للمتعلمين فرص للاشتراك في تقويم أنفسهم .

٥. مناقشة (مدتها ١٠ دقائق):

تعتمد على استفسارات ونقاشات العينة على أن تسجل أهم المناقشات المطروحة من العينة (ولكل فرد له فترة طرح مدتها ٣ دقائق).

٦. الأنشطة التدريبية:

<u>نشاط(١-٤-١)(مدته ساعة):</u>

أ. **مدة تنفيذ النشاط**: ٤٠ دقيقة

ب. **طريقة تنفيذ النشاط**:جماعي.

ج. **أسلوب تنفيذ النشاط:** العصف الذهني.

د. آلية تنفيذ النشاط: بالتعاون مع أفراد المجموعة **يضع مشرفو الأنشطة التربوية أداة لتقويم الأنشطة التربوية الخاصة بالتلاميذ.**

ه. **مناقشة نتائج النشاط**: بين المجموعات والمدرب(في فترة زمنية مدتها ٢٠ دقيقة).

++

٢- **<u>استراحة قصيرة مدتها نصف ساعة من(١٠:٠٠-١٠:٣٠).</u>**

++

٣- <u>الجلسة الثانية: كفاية (١-٤-٢)، تصميم أدوات يستطيع عن طريقها جمع معلومات معينة عن التلاميذ المشاركين في النشاط، مدتها ساعة ونصف من (١٠:٣٠-١٢:٣٠):</u>

٥. هدف الجلسة الثانية:

أن تكونوا أعزائي المشرفين قادرين على:

أ- معرفة تصميم أدوات جمع المعلومات.

ب- تصميم أدوات لجمع معلومات عن تلاميذ الأنشطة التربوية.

٦. الفنيات المستخدمة:

١) العصف الذهني.

٢) المحاضرة.

٣) المناقشة.

٤) نشاط تدريبي(مجموعات صغيرة).

٧. الأدوات والوسائط المطلوبة:

١) جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو).

٢) دليل النشاط.

٣) محتوى الجلسة.

٤) لوحة ورق.

٥) أقلام.

٨. محتوى الجلسة الثانية:

١- العصف الذهني(١٥ دقيقة):

تطرح المدربة سؤال لبدء محتوى الجلسة يتعلق بالكفاية التي سيتم التدريب عليها وهو(كيف نصمم أدوات؟

٢- محاضرة(٣٠ دقيقة):

السجلات والنماذج المطلوبة لجماعات النشاط:

١. **سجل العضوية:** ويتولى التسجيل فيه التلاميذ أمين السر أو أي عضو من أعضاء المكتب التنفيذي تحت إشراف مشرف الجماعة ويتضمن:

أ. الصفحة الأولى: يكتب فيها اسم المدرسة واسم الجماعة واسم المشرف.

ب. الصفحة الثانية: يكتب فيها شعار الجماعة وقول مأثور يتناول أهمية الجماعة وعملها(آية قرآنية – حديث شريف – حكمة -.. الخ).

ج. الصفحة الثالثة: يسجل فيها أهداف الجماعة.

د. الصفحة الرابعة: يبدأ تسجيل أعضاء الجماعة وفق هذا النموذج جدول(١)(٢).

جدول(١) أعضاء الجماعة

م	اسم العضو	الفصل	مركز في الجماعة	عنوانه	التليفون

ويترك عدد من الصفحات تستوعب عضوية الجماعة، ثم يسجل بعد ذلك أعضاء المكتب التنفيذي لإدارة الجماعة.

جدول (١) تشكيل المكتب التنفيذي

م	الاسم	الفصل	مركزة في التشكيل	عنوان	التليفون	ملاحظات

وبعد هذا الجدول يكتب المواعيد الدورية لاجتماعات الجماعة والمكتب التنفيذي وأماكن الاجتماعات

٢. سجل الاجتماعات :

ويتولى التسجيل فيه التلميذ، أمين السر، وتتضمن الصفحات الأولى بيانات عن الجماعة وأعضاءها، ثم بعد ذلك يبدأ تسجيل الاجتماعات الخاصة بالجماعة وكذلك مكتبها التنفيذي ولجانها ويمكن أن يكون لكل منها سجل اجتماعات خاص به.

جدول (٤) الصفحة اليمنى

الشهر	البرنامج أو المشروع أو النشاط	عدد التلاميذ التقديري المشتركين	مدة التنفيذ المقترحة		مكان التنفيذ
			من	إلى	

جدول (٥)الصفحة اليسرى

البرنامج أو النشاط الذي نفذ فعلاً	العدد الفعلي للمشتركين في تنفيذه	تاريخ التنفيذ الفعلي		مكان التنفيذ	إذا لم ينفذ البرنامج أو النشاط يذكر السبب
		من	إلى		

٣. **سجل التردد جدول (٦):** ويختص به التلميذ أمين السر أو أحد أعضاء المكتب التنفيذي، وتوضح كل صفحة من صفحات هذا السجل مدى مواظبة العضو على الحضور لممارسة نشاط الجماعة عن كل شهر من شهور عمل الجماعة، وفيما يلي بيان لنموذج هذا السجل:

جدول(٦)عدد أيام الحضور خلال شهر :...

م	أسم العضو	يوم ٢٠//	يوم ٢٠//	يوم ٢٠//	يوم ٢٠//	يوم ٢٠//

- **التسجيل:**

ويقصد به تدوين البيانات اللفظية والرقمية لنشاط الجماعة نتيجة للملاحظة أو الاختبار أو التجربة أو نتيجة لها كلها مجتمعة، ووضع التقارير التي تعين على فهم تطورها والوقوف على مدى نمو أعضائها وسلوكياتهم الجماعية والفردية.

وتختلف طريقة التسجيل باختلاف أنواع الأنشطة ويستحسن أن تحتفظ الجماعة بسجل كامل يوضح فيه تاريخ الجماعة وخصائصها وميول وهوايات أفرادها ومدى علاقات أفرادها المتبادلة بينهم وبين بعضهم البعض وبينهم وبين رئيس الجماعة ومشرفيها أو رائدها أو غيره من مسئولين وما نوع البرنامج أو البرامج التي تنفذها الجماعة وما أهداف الجماعة العامة وأهدافها القريبة المبرمجة بأزمان محدده

يتناول سجل الجماعة تاريخ الجماعة، تاريخ بداية النشاط في المدرسة منذ إنشاءه، ومن قام واشرف عليها مع توالي السنين، ومن هو المؤسس لها وما شابة من وقائع تاريخية تخص الجماعة وأعضاءها منذ تكوينها القريب والبعيد، خصائص الجماعة من حيث الأعمار ومدى ثقافتهم وخبراتهم السابقة، طريقة قضاء أوقات فراغهم، ونوع العلاقة التي تسود الجماعة، المكانة التي تتمتع بها الجماعة في المدرسة، حجم الجماعة، الأفراد في الجماعة من حيث العمر والنوع والسنة الدراسية ومستوى التحصيل الدراسي والعلاقات التي تسود بين الأعضاء وبين الأعضاء وقادتهم ومعلميهم وما نوع العلاقة التي تربط العضو بغيرة من الأعضاء ومن أكثر الأعضاء يتخذهم كأصدقاء.

٣- مناقشة(مدتها ١٥ دقيقة):

تعتمد على استفسارات ونقاشات العينة على أن تسجل أهم المناقشات المطروحة من العينة (ولكل فرد له فترة طرح مدتها ٣ دقائق).

٤- الأنشطة التدريبية:

نشاط (١-٤-٢)(مدتها ساعة):

أ. **مدة تنفيذ النشاط**: ٤٠ دقيقة

ب. **طريقة تنفيذ النشاط**:جماعي.

ج. **أسلوب تنفيذ النشاط:** العصف الذهني.

د. **آلية تنفيذ النشاط:** بالتعاون مع أفراد المجموعة يصمم مشرفو الأنشطة التربوية أداة لجمع المعلومات والبيانات عن تلاميذ نشاط معين.

ه. **مناقشة نتائج النشاط**: بين المجموعات والمدرب(في فترة زمنية مدتها ٢٠ دقائق).

++

٤- تقيم عام على جلسات اليوم مدته نصف ساعة من (١:٠٠-١:٣٠):

تقويم عام على جلسات اليوم توزع استمارة تحدد ما يتم تقويمه لجلسة اليوم.

- الاسم (يتم تحديد لقب لكل فرد في كل مجموعة يلتزم به في استمارات التقييم).....
- اليوم.....
- التاريخ.....

جدول (٢)استمارة تقويم نهاية اليوم

عناصر التقويم	درجات التقويم		
	نعم	إلى حد ما	لا
محتوى اليوم وافي			
آلية التدريب سهلة			
المحتوى النظري مترابط			
وقت العرض مناسب			
الأنشطة التدريبية مناسبة			
المناقشات مفيدة			

٥) تعلمت من هذا اليوم :.....
.....

٦) أعجبني في هذا اليوم:.....
.....

٧) لم يعجبني في هذا اليوم.....
.....

٨) أتمنى يوم غد: :.....
.....

٥- مراجع إضافية يتم الاستناد إليها:

١. عدلي سليمان: العمل مع الجماعات بين التنشئة والتنمية، (القاهرة: مكتبة عين شمس، ١٩٨٦)، ص ٢٢٢-٢٢٣.

٢. عايدة عباس أبو غريب، معايير تقويم التلاميذ في الأنشطة التربوية في مرحلة التعليم الأساسي،(القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ٢٠٠٣)، ص٣١-٣

٣. عصام توفيق قمر، ويبقى مشرف النشاط هو المسئول الأول عن نجاح الأنشطة المدرسية، سلسلة دراسات في الأنشطة التربوية(٣)، (الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٧)، ص٣٣-٤٠

٤. جلال عبد الوهاب، النشاط المدرسي- مفاهيمي ومجالاته وبحوثه، (الكويت: مكتبة الفلاح، ١٩٨١)، ص١٩١-١٩٨.

٥. محمد عبدا لعال حمادة وآخرون، جماعات النشاط – سلسلة مكتبة الأخصائي الاجتماعي، (القاهرة: وزارة التربية والتعليم، الإدارة العامة للتربية الاجتماعية، ١٩٩٣)، ص١٩.

٦. محمد شمس الدين أحمد وآخرون : دراسات في خدمة الجماعة، (القاهرة: دار عقل للطباعة والنشر،١٩٨٦)، ص ١٨٧-١٨٨.

٧. محمد سيد فهمي، نورهان منير حسن، طريقة العمل مع الجماعات بين النظرية والتطبيق- الممارسة والإشراف، (الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، ج٣، ٢٠٠٢)، ص ١٣٢-١٢٤.

اليوم السادس

أجندة اليوم السادس

اليوم	الجلسة	التوقيت	الموضوع	المحتوى	فنيات الجلسة	المواد والوسائط المطلوبة
اليوم السادس	الأولى	٩:٣٠-٨:٠٠	**٢-الكفايات المهنية الخاصة** **١-المعرفية** ١-معرفة أساليب الإشراف على الأنشطة التربوية.	**١-تمهيد** **٢-المحتوى** **مفهوم الإشراف على الأنشطة التربوية** **مبادئ الإشراف على الأنشطة التربوية** **أساليب الإشراف على الأنشطة التربوية** **٣-نشاط** **(٢-١-١) الكفاية المعرفية الأولى من الكفايات الخاصة**	**عصف ذهني** **محاضرة** **مناقشة** **مجموعات صغيرة**	**محتوى البرنامج** **دليل الأنشطة التدريبية** **جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو)**
	استراحة	**١٠:٠٠-٩:٣٠**	**-**	**-**	**-**	**-**
	الثانية	**١١:٣٠-١٠:٠٠**	**٢-الكفايات المهنية الخاصة** **٢-المهارية** ١-التدريب على كيفية استخدام الإسعافات الأولية.	**١-تمهيد** **٢-المحتوى** **مفهوم الإسعافات الأولية** **القواعد الأساسية في الإسعافات الأولية** **بعض الإسعافات الأولية لأنواع الإصابات** **محتويات صناديق الإسعافات الأولية** **٣-نشاط** **(٢-٢-١) الكفاية المهارية الثانية من الكفايات الخاصة**	**عصف ذهني** **محاضرة** **مناقشة** **مجموعات صغيرة**	**محتوى البرنامج** **دليل الأنشطة التدريبية** **جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو)**
	الثالثة	**١:٠٠-١١:٣٠**	**٢-الكفايات المهنية الخاصة** **٣-الوجدانية** ١-تعزيز دافعية التلاميذ للمشاركة في الأنشطة التربوية.	**١-تمهيد** **٢-المحتوى** **الدافعية** **مفهوم الدافعية** **أهداف الدافعية ووظائفها** **مجال الدافعية نحو التعلم بالمواقف المدرسية** **مقترحات إجرائية لرفع الدافعية عند التلاميذ** **نماذج الإبداع في أساليب مهارة التعزيز التي تثير دافعية التلاميذ** **٣-نشاط** **(٢-٣-١) الكفاية الوجدانية الثالثة من الكفايات الخاصة**	**عصف ذهني** **محاضرة** **مناقشة** **مجموعات صغيرة**	**محتوى البرنامج** **دليل الأنشطة التدريبية** **جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو)**
	تقييم	**١:٣٠-١:٠٠**	**تقييم عام على جلسات اليوم**	**تقيم المكان/ الوقت / المحتوى/ العرض/ الوسائط والإمكانيات/ المدرب**	**مناقشة وتسجيل في استمارة**	**استمارة تقييم نهاية اليوم**

اليوم السادس

١- الجلسة الأولى:كفاية (٢-١-١) معرفة أساليب الإشراف على الأنشطة التربوية، مدتها ساعة ونصف من (٨:٠٠-٩:٣٠):

- **هدف الجلسة الأولى:**

أن تكونوا أعزائي المشرفين قادرين على:

أ- استخدام أساليب متنوعة للإشراف على الأنشطة التربوية.

- **الفنيات المستخدمة:**

١) العصف الذهني.

٢) المحاضرة.

٣) المناقشة.

٤) نشاط تدريبي (مجموعات صغيرة).

- **الأدوات والوسائط المطلوبة:**

١) جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو).

٢) محتوى الجلسة.

٣) لوحة ورقية.

٤) دليل النشاط.

٥) أقلام.

- **محتوى الجلسة الأولى**

١- العصف الذهني(١٠ دقائق):

تطرح المدربة سؤال لبدء محتوى الجلسة يتعلق بالكفاية التي سيتم التدريب عليها وهو(ماذا نعنى بالإشراف؟).

٢- محاضرة (٣٠ دقيقة):

مفهوم الإشراف على الأنشطة:

الإشراف طريقة تتضمن عملية تتم بين المشرف وأعضاء الجماعة في المدرسة بغرض مساعدة الأعضاء في تحقيق أهداف الجماعة.

- **مبادئ الإشراف على النشاط:**

١. **مبدأ التوقيت**: يتوقف تحقيق الأهداف على القدرة على اختيار الموقف المناسب والتوقيت السليم وسيطرة المشرف على عامل الزمن والتوقيت يتوقف إلى حد كبير على معرفته ومهاراته في المجالات الثلاثة الآتية:

أ. التشخيص التربوي: أي معرفة المشرف للمستوى التعليمي لمن يشرف عليهم.

ب. سلوك الأفراد أو الجماعة وديناميكية التفاعلات التي تحدث بينهم.

ج. سلوك الأفراد أو الجماعات.

٢. **مبدأ تقدير مشاعر التلاميذ :** توجد في كل علاقة إنسانية استجابات انفعالية ووجدانية تختلف بالنسبة للمشتركين فيها ونوع الخبرة التي يتضمنها الموقف الاجتماعي القائم بينهم، وعلى المشرف أن يدرك ويفهم مشاعر التلاميذ الإيجابية والسلبية نحوه ونحو المدرسة، و أن يستطيع ضبط نفسه والسيطرة عليها، فإن لذلك أثرة الإيجابي على العلاقات السائدة بين التلاميذ وهذه العلاقات تعتبر ضرورية لنجاح عملية الإشراف.

٣. **مبدأ النشاط الذاتي:** يجب على المشرف أن يراعي مبدأ النشاط الذاتي في التعليم، فعالم النفس "فرويد" يقرر أن العقل لا ينمو إلا بالعمل والنشاط الذاتي، وأفضل معيار للطريقة القويمة للتعليم هو اشتراك التلاميذ في عملية التعليم.

وإن مبدأ النشاط الذاتي لا يقف عند حد التعليم العقلي وحده بل يتعداه إلى التعلم الحركي والخلقي والاجتماعي والتعليم عن طريق النشاط الذاتي يزيد من احترام الفرد لنفسه ومن اطمئنانه وتصديقه ما تعلمه ويجب على المشرف ألا يحاول تعليم وتدريب أعضاء الجماعات عن طريق التلقين والوعظ، بل يجب أن يشركهم فيما يريدون أن يتعلموه.

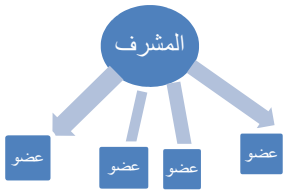
٤. **مبدأ تكوين العلاقة الإشرافية الطيبة** : إن العلاقة الإشرافية الطيبة هي المعبر بين المشرف والأعضاء ولا يمكن للمشرف أن يستخدم ويستغل مهارته لمساعدة من يشرف عليه بدونها حيث تصبح مهاراته عديمة الفائدة، ونوع العلاقة يتوقف على الشعور القائم بين المشرف والأعضاء فالعلاقة ما هي إلا حالة نفسية بين الأشخاص وهي أداة أو وسيلة لخلق إيجاد استجابات بين كل من المشرف والأعضاء.

- **أساليب الإشراف على النشاط التربوي:**

أهم أساليب الإشراف على جماعات النشاط التربوي:

١. **الأسلوب الأوتوقراطي:** ويستخدم المشرف هذا الأسلوب مع الجماعات غير المنظمة أو حديثة التكوين، وفيه تكون السلطة مؤقتة في يد المشرف، وعندما يستخدم هذا الأسلوب يكون هدف المشرف صالح الجماعة ككل من حيث وقايتها من العوامل التي تعمل على تفككها وانهيارها أو افتقادها القدرة على التأثير في أفرادها وتوجيههم وفق الغايات الاجتماعية، ويوضح الشكل التالي طبيعة الأسلوب شكل (١) حيث أن المشرف هو الذي يوزع العمل على الأعضاء وهو الذي يقيم هذا العمل وهو الذي يحاسب ويثيب ومن الواضح أن هذا الأسلوب لا يجوز استخدامه إلا لفترة مؤقتة أو لمواجهة موقف طارئ يهدد كيان الجماعة كلها.

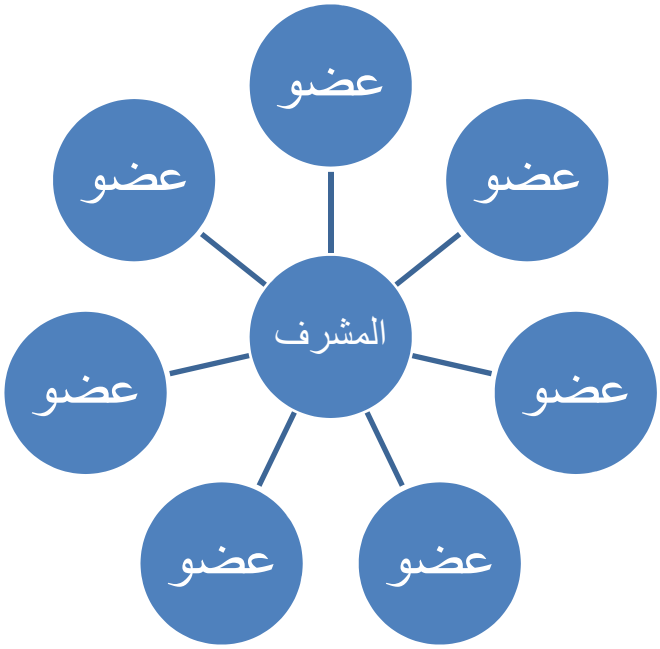
شكل (١)أعضاء الجماعة



٢. **الأسلوب الأبوي:** ويستخدم المشرف هذا الأسلوب مع الجماعات التي بدأت مرحلة النمو حيث يكون أعضاءها مازالوا قليلي الخبرة الاجتماعية وفي حاجة إلى من يقوم بدور الأب بالنسبة لهم، ولهذا فهو أسلوب الحزم المشوب بالعطف، وعندما يستخدم هذا الأسلوب فإنه يستهدف صيانة الجماعة وفي الوقت نفسه يستهدف أيضاً صالح الفرد ونموه ولهذا فإن المشرف يوجه اهتمامه لكل فرد في صورة مشابه لاهتمام الأب

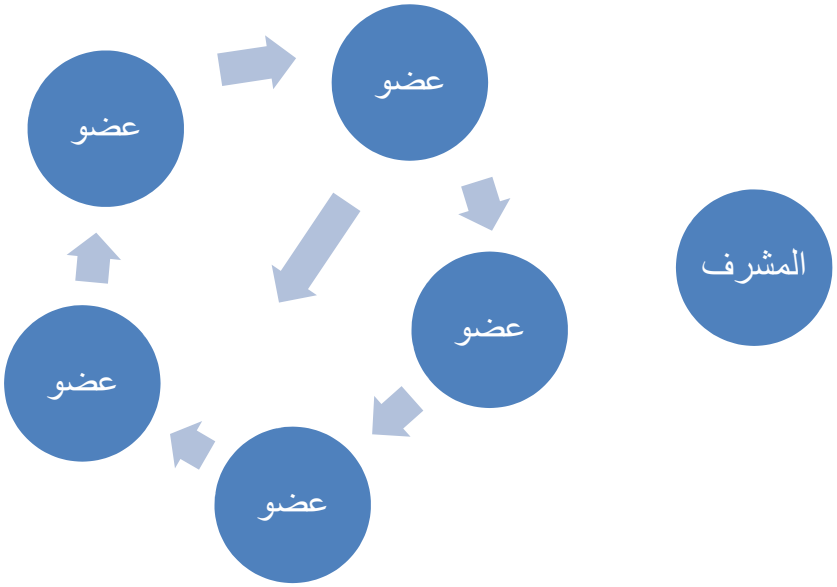
بأبنائه جميعاً مع اهتمامه بالأسرة كلها، ويوضح الشكل التالي(٢) طبيعة هذا الأسلوب الذي يبن أن المشرف هو محور التفاعل، فهو الذي يستثير ويشجع كل فرد وهو يهتم باستجابة كل فرد له على عكس الأسلوب السابق الذي لا يعير استجابة الفرد للأوامر والنواهي اهتماماً كبيراً، وهذا الأسلوب الأبوي يستخدم كثيراً مع جماعات الأطفال، كما يستخدم أيضاً مع الجماعات الأخرى حين توجهها مسئوليات كبيرة تحتاج في ممارستها لتشجيع المشرف.

شكل (٢)أعضاء المجموعة



٣. **الأسلوب الديمقراطي:** ويستخدم المشرف هذا الأسلوب مع الجماعات المنظمة التي يتمتع أعضاءها بخبرة كافية في إدارة شئونهم الجماعية، والأسلوب الديمقراطي هو الذي يتيح الفرصة لكل فرد في الجماعة ليعبر عن راية ويؤثر في التجارب الجماعية تأثيراً متحرراً يستخدم فيه طاقاته وإمكانياته ومهاراته استخداماً بناءً كاملاً، ومن البديهي أن هذا الأسلوب يعطي السلطة كاملاً لأعضاء الجماعة ويسمح بل ويشجع تولي الأعضاء للمسئوليات القيادية، فهو أسلوب الحكم الذاتي الذي ينبع من داخل الجماعة نفسها، ويوضح الشكل التالي طبيعة هذا الأسلوب شكل(٣).

(٣) أعضاء الجماعة



٣- <u>مناقشة (مدتها ١٠ دقائق):</u>

تعتمد على استفسارات ونقاشات العينة على أن تسجل أهم المناقشات المطروحة من العينة (ولكل فرد له فترة طرح مدتها ٣ دقائق).

٤- <u>الأنشطة التدريبية:</u>

<u>نشاط(٢-١-١) (مدته ٤٠ دقيقة):</u>

أ. **مدة تنفيذ النشاط**: ٣٠ دقيقة

ب. **طريقة تنفيذ النشاط**:جماعي.

ج. **أسلوب تنفيذ النشاط:** العصف الذهني.

د. **آلية تنفيذ النشاط:** بالتعاون مع أفراد المجموعة **يحدد مشرفو الأنشطة التربوية مراحل نشاط تربوي معين والأسلوب الإشرافي المناسب كل مرحلة فيه؟**

ه. **مناقشة نتائج النشاط**: بين المجموعات والمدرب(في فترة زمنية مدتها ١٠ دقائق).

++

٢- **استراحة قصيرة مدتها نصف ساعة من(٩:٣٠-١٠:٠٠).**

++

٣- الجلسة الثانية: كفاية (٢-٢-١) التدريب على كيفية استخدام الإسعافات الأولية، مدتها ساعة ونصف من (١٠:٠٠-١١:٣٠):

- **هدف الجلسة:**

أن تكونوا أعزائي المشرفين قادرين على:

أ. إتقان طريقة الإسعافات الأولية للإصابات المختلفة.

ب. القيام بعملية الإسعافات الأولية لأنواع مختلفة من الإصابات.

- **الفنيات المستخدمة:**

١) العصف الذهني.

٢) المحاضرة.

٣) المناقشة.

٤) نشاط تدريبي (مجموعات صغيرة).

- **الأدوات والوسائط المطلوبة:**

١) جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو)

٢) لوحة ورقية.

٣) دليل الجلسة .

٤) أقلام.

- **محتوى الجلسة الثانية:**

١- العصف الذهني (١٠ دقائق):

تطرح المدربة سؤال لبدء محتوى الجلسة يتعلق بالكفاية التي سيتم التدريب عليها وهو(ماذا نعني بالإسعافات الأولية؟

٢- محاضرة (٣٠ دقيقة):

مفهوم الإسعافات الأولية:

هي الإجراءات التي يمكن للأفراد الموجودين في مكان الحادث أو الناقلين للمصاب تقديمها قبل وصوله إلى مركز الرعاية الصحية، وقد تكون هذه الإسعافات هي الفاصل بين الحياة والموت في كثير من الأحيان لذا فالتدرب على التصرف السليم إضافة لعامل السرعة عنصران أساسيان في الإسعاف الأولى، بهدف الحفاظ على حياة المصاب، منع تدهور حالة المصاب، مساعدة المصاب للشفاء.

- **القواعد الأساسية في الإسعافات الأولية:**

١. إبعاد المصاب عن مصدر الخطر.
٢. فك الأربطة والأحزمة والملابس الضيقة.
٣. تمزيق أو قص الملابس حول مكان الجرح أو الإصابة.
٤. إذا كان المصاب في حالة إغماء، أبحث عن أي جسم غريب في الفم كالأسنان الصناعية أو بقايا القيء وأزلها وأمل رأسه جانباً وإلى الأسفل إذا أمكن وأجذب لسانه إلى الأمام حتى لا يختنق.
٥. إذا كان التنفس متوقفاً أجر له تنفساً صناعياً من الفم للفم فوراً.
٦. في حالة وجود نزف ظاهر يوقف النزف بالضغط على موضع النزف بالأصابع أو بقطعة قماش نظيفة أو يربط النازف في مكان أعلى من الجرح برباط ضاغط.
٧. في حالة الاشتباه في وجود نزف داخلي يجب الإسراع في نقل المصاب لمركز الرعاية الصحية، وعلامات النزف الداخل هي: قلق المصاب، وشكواه من العطش، وسرعة تنفسه، وشحوب لونه، وبرودة جلده، وسرعة النبض وضعفه، مع عدم وجود إصابة ظاهرة.
٨. إذا كان في حالة ضربة شمس: (أي لا يوجد تعرق، حرارته مرتفعه، الجلد أحمر وساخن) يمدد المصاب بعيداً عن الشمس ورأسه أعلى من قدميه مع غمس أطرافه في ماء بارد مثلج.
٩. لا يعطى المغمى عليه أي شيء بالفم.
١٠. الإنعاش القلبي الرئوي ينصح بعمل دوره تطبيقيه عليه لأهمية التطبيق العملي فيه.

- **بعض الإسعافات الأولية :**

١. النزيف الخارجي:

أ. **النزيف الشرياني:** هو الدم الذي يخرج من الشرايين ويتميز بلونه الأحمر الفاتح لأنه مشبع بالأكسجين، والنزيف لايتخثر فيه بسرعة ويكون تدفقه سريع جداً لهذا يكون النزيف الشرياني أخطر أنواع النزيف ويجب إيقافه بسرعة وأخذ التدابير اللازمة لإيقافه.

ب. **النزيف الوريدي**: هو الدم الذي يخرج من الوريد ويكون لونه أحمر داكن لعدم وجود الأكسجين ويكون ثابت التدفق وعادة يسهل إيقافه أسرع من النزيف الشرياني ويجب أن ننوه أن النزيف من الأوردة العميقة قد يكون غزيراً ويصعب إيقافه مثل النزيف الشرياني، لذا على أي حال يجب إيقاف النزيف الوريدي.

ت. **النزيف الشعيري:** هو الدم الخارج من الشعيرات الدموية وهو شبيه في لونه بالدم الوريدي وهذا النوع من النزيف لايشكل خطورة في الحال وغالباً ما يتوقف لوحده لكن يجب إيقافه وتطهيره لعدم التهابه.

ماذا تفعل حيال ذلك :

١. **الضغط المباشر**: اضغط مباشرة على الجرح باستخدام مضاد أو شاش وإذا لم يتوقف النزيف استخدم ضغط إضافي بيدك مع مراعاة عدم التلوث بالدم لعدم نقل العدوى إذا لم يتوفر الشاش المعقم استخدم أي قطعة قماش أو فوطه نظيفة لا تزيل الضمادة من مكانه إذا لم يتوقف النزيف بل استخدم مضاد آخر فوق الضمادة المشبع بالدم، وترك الاثنين في مكانهما.

٢. **رفع العضو المصاب**: قد يساعد رفع العضو المصاب في إيقاف النزف إلا أن الضغط المباشر على النزيف مطلوب أيضا وإذا تم رفع العضو المصاب فإن الجاذبية تساعد على تخفيض ضغط الدم وهذا من شأنه أن يبطئ النزيف.

٣. **استخدام نقاط الضغط:** إذا لم يتوقف النزيف يمكن استخدام نقاط الضغط وهي المستخدمة في إيقاف معظم حالات النزيف وأكثر نقطتين سهلتين يغلب استعمالهما هما ألنقطه العضدية في الذراع إذا كان النزيف في اليد والنقطة الفخذية في منطقة الشريان الفخذي إذا كان النزيف في القدم ويتم استخدام نقاط الضغط فقط في حالة فشل إيقاف النزيف بالضغط المباشر أو رفع العضو.

٢.**إسعاف الكسور**:

ا. **الكسور المضاعفة المفتوحة**: ويكون فيها الكسر بارز إلى الخارج مصحوب بالنزيف.

ب. الكسور البسيطة أو المغلقة: يكون فيها الكسر مغلق مع وجود ورم في مكان الاصابه، مع وجود آلام شديدة إسعافها بصوره عامه تحتاج الكسور إلى التثبيت، ويتم ذلك باستخدام الجبائر، وهنالك أهداف من تثبيت الكسور وهي منع الكسر المغلق أن يتحول إلى كسر مفتوح، منع إتلاف الأعصاب والأوعية المجاورة والأنسجة الأخرى بالعدم المكسور، تقليل النزيف والورم، خفض الألم الناتج عن حركة الطرف المكسور:

- **أسس استخدام الجبائر لضمان عدم حدوث أي مضاعفات للمصاب وهي كالأتي:**

أ. اشرح للمصاب أن تقويم الكسر قد يسبب ألما مؤقتاً سيزول بعد تقويم الكسر وتجبيره.

ب. يجب إزالة الملابس فوق منطقة الكسر.

ج. لا تحاول معالجة الكسراذا كان الكسر مشوه والدورة الدموية مستمرة، لتحاول تقويمه بل ثيته في مكانه وعلى حالته.

د. تقويم الكسور ذات الزاوية الحادة للعام الطويلة كالفخذ مثلا قبل التجبير.

ه. لاحظ وجود النبض بنهاية الطرف المكسور قبل وبعد تجبيره في حالة عدم حس النبض يجب أن تعيد محاولة التجبير مرة آخري .

و. استخدم جبائر شد ثابتة ولا تتعامل مع الكسور بحركات قويه وسريعة أثناء تثبيت الكسور بل تعامل معها بلطف.

ز. في حالة الكسور المفتوحة لتحاول دفع أطراف العام البارزة إلى الداخل لأن ذلك يؤدي إلى التلوث والعدوى فقط لف الكسر المفتوح بالضمادة وذلك لإيقاف النزيف إذا وجد مع تجبير الكسر على حاله.

ح. تذكر دائماً أن الكسور يصاحبها آلام شديدة جداً قد يدخل المصاب من خلالها في صدمه من شدة اللآم لذا تعامل مع الكسور بحذر ولطف.

٣- **الإغماء(فقدان الوعي) :**

هنالك أسباب كثيرة لفقدان الإنسان وعيه في حالة وجود إنسان فاقد الوعي اتبع الآتي:

أ. تأكد من وعي المصاب وذلك بالنداء عليه أو هز كتفه.

ب. اطلب المساعدة بالاتصال بالإسعاف.

ج. تأكد من أن المصاب يتنفس وذلك بفتح مجرى الهواء من ثم حس-انظر –اسمع تأكد من وجود النبض.

إذا كان النبض والتنفس موجودين اتبع الأتي:

أ. افتح مجرى الهواء للمصاب وحافظ عليه مفتوحاً.
ب. ارفع قدمي المصاب بوضع وساده أو أي شيء تحتهما.
ج. حافظ على تدفئة المصاب بتغطية المصاب إذا لم تتمكن من الاتصال بالإسعاف، انقل المريض إلى المستشفى.

٤- **الصدمة**:

هي فشل الجهاز القلبي الوعائي في تزويد الجسم بكميه كافيه من الدم محمله بالأكسجين لإرواء الانسجه الحيوية.

- **أسباب الصدمة:**

أ. فشل القلب في ضخ الدم الكافي.
ب. نقص حاد في كمية الدم والسوائل في الجسم مما يؤدي إلى نقص كمية الدم التي يضخها القلب.
ج. توسع ألاوعيه الدموية مما يسبب قلة الأكسجين الواصل إلى الخلايه.

- **إسعافه:**

أ. افتح مجرى الهواء وحافظ عليه مفتوحاً.
ب. أرفع قدمي المصاب إلى الأعلى بوضع وساده أو ما شابه.
ج. حافظ على حرارة جسم المصاب بتغطيته ببطانية أو ما شابه.

٥- **الحروق:**

الحروق واحدة من الأسباب البارزة للموت العرضي في الطفولة، وثاني سبب بعد حوادث السّيارات.

- **أنواع الحروق**

أ. **حروق الدرجة الأولى:** الأقل ضرراً من الثلاثة، وتكون بسبب الماء الحار، البخار، أو من التعرض إلى أشعة الشمس الحارة.حروق الدرجة الأولى تُسبّبُ بعض الأورام، والاحمرار والألم.

ب. **حروق الدرجة الثانية**: هي نتيجة الاتصال بالمواد الكيميائيةِ، والسوائل الحارة، أو من الملابس المحترقة، في حالة الحرق لون الجلد يتحول إلى اللون الأبيض أو لون الكرز الأحمر، والحرق مؤلمُ جداً وتكون البثور عامة.

ج. **حروق الدرجة الثالثة**: وهي حروق يُمكنُ أنْ تَنْتج من الاتصال بالسّوائل الحارةِ أو المواد الكيميائية، أو الكهرباء. وتسبب انسلاخ أو تفحم الجلد يُحتملُ أنْ لا يشعر الإنسان بالألم أو بقليل من الألم بسبب تضرر الأعصاب.

كل أنواع الحروق يَجِب أنْ تُعامل بشكل سريع وذلك بتخفيف حرارة الجزء المحترق بغسلها من المواد الكيماوية.

ماذا نعمل في:

١. **حروق الدرجة الأولى**:

أسكب ماء بارد على المنطقة المحترقة حتى يخف الألم (إذا لم يتوفر الماء البارد استعمل أي سائل بارد) أو استعمل كمادة باردة نظيفة. ولكن لا تستعمل الثلج أو الزبده أو البودرة. إذا المنطقة المصابة صغيرة قم بتغطية المنطقة بقطعة شاش معقم إذا كان الحرق أصاب منطقة العين أو الفم أو المناطق الحساسة يجب مراجعة الطبيب

٢. **حروق الدرجة الثانية والثالثة:**

اتبع تعليمات حروق الدرجة الأولى انزع جميع الملابس عن المنطقة المصابة عدا الملابس الملتصقة بالجلد لا تضغط على البثور، دع المصاب يستلقي مع رفع المنطقة المصابة .اتصل بالإسعاف أو اخذ المصاب إلى هناك بسرعة لتلقي العلاج.

٣. **الحروق الكيميائية:**

لا تُزيلُ أي من الملابس قبل أن تسكب الماء على المنطقة المصابة إذا كانت المساحة المصابة صغيرةُ، يجب غسلها بكمية كثيرة من الماء الجاري لمدةِ ١٠ إلى 20 دقيقةِ، وإذا كانت المساحة المصابة كبيرةُ أستعمل حوض الحمام ثم قم بتغطيتها بالشاش المعقم واتصل بطبيبك للاستشارة، أما إذا كانت الحروق الكيميائية وصلت إلى الفم أو العيون فأنها تَتطلّبُ تقييم طبي فوري بعد غسلها بالماء فسارع بالاتصال بالإسعاف.

- **محتويات صناديق الإسعافات الأولية:**

تحتوي صناديق الإسعافات الأولية على المواد الرئيسة التالية التي تلزم لإجراء معظم الإسعافات الأولية وهي:

١. محلول مطهر يمكن شراءه من الصيدلية: يستعمل لتطهير الجروح المفتوحة والخدش ولكن لا يستعمل لتطهير الحروق.
٢. عصارة مثلثة(رباط مقلق عدد ٣): ويستعمل كغطاء للغبار في منطقة الصدر أو البطن أو استخدامات أخرى.
٣. ضمادات معقمة متوسطة الحجم: شاش، فازلين تستعمل لتغطية الجروح المفتوحة أو الحروق وتشتري هذه الضمادات داخل عبوات معقمة ولا يتم عملها في المنزل.
٤. ضمادات لاصقة: وتستعمل على الجروح الصغيرة وتضميد مكان وخزه الإبرة لعزلها عن الهواء.
٥. أكواب من الورق: تستعمل للشرب ولخلط الأدوية.
٦. قطرة للعين: تستعمل للحكة التي تصب العين بسبب الغبار أو الدخان مع عمل كمادات ماء بارد كل ٢٠ دقيقة.
٧. ميزان حرارة طبي لقياس الحرارة عن طريق الفم: وتستعمل لقياس حرارة الجسم .
٨. حافظة لسان خشبية تستعمل لفحص الحلق وكذلك لتثبيت كسور الأصابع والعظام الصغيرة في الجسم.
٩. مقص صغير حاد ويستعمل لقص الأربطة والشريط اللاصق.
١٠. قفازات طبية معقمة وتستعمل لارتدائها عند القيام بإجراء تغطية على الجروح أو الجروح وتستعمل مرة واحده فقط.

٦- مناقشة (مدتها ١٠ دقائق):

تعتمد على استفسارات ونقاشات العينة على أن تسجل الأم المناقشات المطروحة من العينة (ولكل فرد له فترة طرح مدتها ٣ دقائق).

٧- الأنشطة التدريبية:

- **نشاط (٢-٢-١)(<u>مدته ٤٠ دقيقة)</u>:**

أ. **مدة تنفيذ النشاط**: ٣٠ دقيقة

ب. **طريقة تنفيذ النشاط**:جماعي.

ج. **أسلوب تنفيذ النشاط:** العصف الذهني.

د. آلية تنفيذ النشاط: بالتعاون مع أفراد المجموعة يحدد مشرفو الأنشطة التربوية الإسعافات الأولية لهذه الحالات وأيهما يبدأ في علاجه أولاً:(في نشاط معين أصيب ثلاث من التلاميذ واحد منهم يعاني من نزيف حاد في أسفل القدم- والآخر يعاني من انتفاخ في رسغ اليد واحمرار مع عدم القدرة على الحركة- والثالث ضيق في التنفس مع عدم القدرة على الحركة).

ه. **مناقشة نتائج النشاط**: بين المجموعات والمدرب(في فترة زمنية مدتها ١٠ دقائق).

++

٤-الجلسة الثالثة: كفاية (٢-٣-١) تعزيز دافعية التلاميذ للمشاركة في الأنشطة التربوية، مدتها ساعة ونصف من (١١:٣٠-١٠:٠٠):

- **هدف الجلسة الثالثة:**

أن تكونوا أعزائي المشرفين قادرين على:

أ- تحديد طرق تعزيز دافعية التلاميذ في الأنشطة التربوية.

ب- تعزيز دافعية التلاميذ في الأنشطة التربوية.

- **الفنيات المستخدمة:**

١) العصف الذهني.

٢) المحاضرة.

٣) المناقشة.

٤) نشاط تدريبي (مجموعات صغيرة).

- **الأدوات والوسائط المطلوبة:**

١) جهاز كمبيوتر مزود بشاشة عرض (داتا شو).

٢) محتوى الجلسة.

٣) دليل النشاط.

٤) أقلام.

٥) لوحة ورق.

- **<u>محتوى الجلسة الثالثة:</u>**

١- العصف الذهني (١٠ دقائق):

تطرح المدربة سؤال لبدء محتوى الجلسة يتعلق بالكفاية التي سيتم التدريب عليها وهو(ماذا نعني بالدافعية؟

٢- محاضرة (٣٠ دقيقة):

الدافعية:

هناك مثل شعبي ملخصه هو "تستطيع أن تأخذ الحصان إلى الماء، ولكن لا تستطيع أن تجبره أن يشرب". ويبدو أن هذا القول ينطبق على التعليم .

لذا ينبغي على التلاميذ أن يكونوا في وضع عقلي سليم، ورغبة في التعلم. وعليه فإن من أهم العوامل التي تحدد التعليم الفعال والتعلم الجيد، هو قدرة المعلم على خلق (الاهتمام) و(الميل) عند التلاميذ ويقبل التلاميذ على التعلم فالاهتمام أساسي للانتباه، والانتباه أساسي للتعلم، لذا ينبغي للمعلم أن يعمل على استثارة الدافع للتعلم.

أن فهم دور الدافعية نحو التعلم لدى التلاميذ يمكن أن يسهم في خلق جو مشوق، ومثير ويجعل النشاط بيئة مشوقة يندمج التلاميذ فيه، وبالتالي تصبح المدرسة وما فيها من نشاطات، وخبرات، ومواقف، مكاناً يسير به التلاميذ ويجذبهم لقضاء معظم وقتهم فيها، ويعتبر السعي من أجل تحويل المدرسة إلى بيئة محببة لدى التلاميذ هدفاً جديراً تسعى المؤسسة التربوية إلى تحقيقه وتكرس له نشاطاتها لذلك فان دور مشرفي الأنشطة التربوية في هذا المجال يكون أكثر فاعلية عن طريق تهيئة النشاطات المثيرة للتلاميذ، مما يزيد في اندماجهم وتفاعلهم في مواقفها.

١. مفهوم الدافعية:

قوة ذاتية تحرك سلوك الفرد وتوجهه لتحقيق غاية معينة يشعر بالحاجة إليها أو بأهميتها المادية أو المعنوية بالنسبة له، أو هي عبارة عن الحالات الداخلية أو الخارجية للإنسان التي تحرك السلوك وتوجهه نحو هدف أو غرض معين، وتحافظ على استمراريته حتى يتحقق ذلك الهدف.

٢. أهداف الدافعية ووظائفها:

أ. تحريك السلوك وتنشيطه.
ب. توجيه السلوك نحو هدف معين.
ج. المحافظة على استمرارية السلوك حتى تحقيق الهدف .

- **في مجال الدافعية نحو التعلم المتعلق بالمواقف المدرسية:**

هي العمل نحو تحقيق أهداف التعلم، الذي يهدف إلى الفهم والتحسين في مجال الخبرة، **وهناك تعريف للدافعية نحو التعلم بأنها الحالة** التي تسيطر على التلاميذ أثناء مشاركتهم في مواقف تعلم وخبرات وأنشطة صفية ومدرسية بهدف تحقيق حاجة تعتبر مهمة لهم، لا يهدون أو يستقرون حتى يتسنى لهم تحقيقها أو إشباعها، وهذا الأخير نلاحظ أنه شامل للمواقف والخبرات الصفية والمدرسية المختلفة.

- **المقترحات الإجرائية لرفع الدافعية عند التلاميذ:**

أ. **إيجاد فرص للنجاح :** فأي تعديل يطرأ على دافع إنجاز النجاح أو احتمالية النجاح أو قيمة باعث النجاح، يؤدي إلى تعديل دافعية التلاميذ لإنجاز النجاح، وهذا يؤثر بدوره في تعديل قدرته على التحصيل وهذا ما جاءت به النظرية المعرفية، بتركيزها على الدوافع الذاتية و على الدافع لإنجاز النجاح.

ب. **تعليم الطلبة وضع أهداف معقولة وكيفية أدائها :**على المعلم مساعدة التلاميذ على وضع أهداف معقولة وممكنة التحقق، مثلاً يمكن للمعلم في اليوم الأول للمدرسة، أن يذكر التلاميذ بمعادلاتهم للعام السابق والطلب منهم الجلوس والتأمل، ومن ثم وضع بعض الأهداف والقيام بتشجيعهم على كتابتها، ثم توزيع بطاقات بيضاء عليهم، والطلب منهم وضع علامة مقترحة لكل مادة كما يرغب كل طالب،

هذا يزيد من دافعيتهم لتحقيق الأهداف التي وضعوها، وتشير بعض النظريات المعرفية في الدافعية، إلى أن سلوك التلميذ محدد جزئياً بالتوقعات والأهداف التي تنوي إنجازها في المرحلة المستقبلية، وتتباين ديمومة الفترة الزمنية اللازمة لإنجاز هذه الأهداف بتباين الأهداف ذاتها، فقد تكون هذه الفترة طويلة لارتباطها بأهداف بعيدة المدى تتعلق بالمستقبل التعليمي والمهني للتلميذ، وقد تكون قصيرة جداً لارتباطها بأهداف قريبة المدى، تتعلق بنشاط تحصيلي راهن.

ج. **مساعدة التلاميذ لإدراك العلاقة بين الجهد والنتيجة**: بعض التلاميذ يعلن فشله حتى قبل أداءه لمهمة ما، وعندما لا يؤدون بشكل جيد فإنهم يعزون ذلك لنقص القدرة، فهم لا يدركون أن التحصيل هو دائماً وهو عملية جهد، فعلى المعلم جعل هذه العلاقة واضحة، فكلما كان ممكن يجب على المعلم إظهار دعمه للتلاميذ ومساعدتهم على رؤية هذا الجهد، **وهذا ما دعت له النظرية المعرفية، فالتلميذ الذي يرى في النجاح المدرسي قيمة كبيرة، تكون احتمالية نجاحه كبيرة أيضا، لأن قيمة النجاح كما يتصوره تعزز دافعية التحصيل لديه.**

د. **تناول الأنشطة التي تمس حياة التلاميذ اليومية**: أظهرت الأبحاث الحديثة في الاستراتيجيات التحفيزية، أن السلوك المهني أعلى في الصفوف التي يقوم المعلمون بها ببيان أسباب أداء هذا المهمة وإعطاء الدروس التي تمس حيات التلاميذ وخبراتهم الشخصية لأن النشاط العقلي للفرد يزوده بدافعيه ذاتية متأصلة فيه وتشير إلى النشاط السلوكي كغاية في ذاته وليس كوسيلة.

٥. **وضع نموذج ممتع للتعليم، مثير للحماسة للنشاط الذي يعلمه المشرف:** استخدام مثيرات أو وسائل لفضية أو غير لفضية، تخاطب حواس التلاميذ المختلفة، وتوجه

انتباهه إلى الموضوعات أو الحوادث موضوع التعلم، والاستفادة من خصائص المثيرات البيئية، كالحركة والحجم واللون والتباين، هي من الوسائل التي تسهل على المعلم أمر استقطاب انتباه تلاميذه وتوجيهه، كما تستثير دافع حب الاستطلاع عند هؤلاء التلاميذ، وهذا ما تحدثت به النظرية المعرفية، فحب الاستطلاع نوع من الدافعية الذاتية يمكن تصورها على شكل قصد يرمي إلى تأمين معلومات حول موضوع أو حادث أو فكرة عبر سلوك استكشافي، حيث يرغب الفرد في الشعور بفاعليته وقدرته على الضبط الذاتي لدى قيامه بهذا السلوك، وقد أشار بعض الباحثين إلى ضرورة هذا الدافع وأثره في التعلم والابتكار والصحة النفسية، لأنه يمكن المتعلمين، من الاستجابة للعناصر الجديدة والغريبة والغامضة على نحو إيجابي و من إبداء الرغبة في معرفة المزيد عن أنفسهم وبيئتهم، ومن المثابرة على البحث والاستكشاف، وهي أمور ضرورية لتحسين القدرة على التحصيل.

و. **تضمين النشاط أشياء غير مألوفة أو فيها أبداع:** تثير انتباه التلاميذ وتجعل من النشاط المتعة والفائدة، **فالنظرية الإنسانية** تشير إلى أن حاجات تحقيق الذات هي رغبة الفرد في تحقيق إمكاناته المتنوعة على نحو فعلي وكلي، وتتبدى هذه الحاجات في النشاطات المهنية واللامهنية التي يمارسها الفرد في حياته الراشدة، والتي تتفق مع رغباته وميوله وقدراته. **ويرى ماسلو** أن الفرد الذي يستطيع تحقيق ذاته، يتمتع بصحة نفسية عالية جداً، غير أنه يقصر حاجات تحقيق الذات على الأفراد الراشدين فقط، لأن الأطفال واليافعين لن يتمكنوا من تحقيق هذه الحاجات بسبب عدم اكتمال نموهم ونضجهم، الأمر الذي يحول دون قدرتهم على

تشكيل هويتهم وقيمتهم ومهنهم وصداقاتهم، ولكن يمكن بالمقابل رعاية الأطفال وتوجيه نموهم بطرق تمكنهم من التعرف إلى إمكاناتهم وقدراتهم، وتمهد السبل أمامهم لتنميتها وتحقيقها على أفضل وجه.

ز. **تأمين الفرص للتلاميذ للاستجابة بنشاط وتفاعل** : يمكن أن يكون ذلك من خلال عمل التلاميذ في مجموعات تعاونية صغيرة، يكون بينهم متفوقون ومتوسطي التحصيل ومنخفضي التحصيل يتشارك أفراد كل مجموعة معا في ممارسة المهمة، من خلال المناقشة وتبادل الخبرات وتقديم العون، ويعمل كل فرد في المجموعة بهمة وحماس لكونه على دراية بأنه ليس مسئولا فقط عن نجاحه في تعلم المهمة، وإنما مسئول عن نجاح المجموعة ككل، يكون لكل مجموعة : قائد ، مقرر، منظم بيئة التعلم ، المفسر (الشارح للأفكار)، المراقب، المشجع، الناقد، **وينطوي ذلك تحت مظلة النظرية السلوكية، في الحاجة إلى الحب والانتماء، والرغبة في إنشاء علاقات وجدانية وعاطفية مع ألآخري، ومع الأفراد والمجموعات .**

ح. **السماح للطلبة من أيجاد فتاحات نهائية:** إثارة العقول، وإيقاظها، وتطويرها استقصائيا وتنميتها، ودفعها للتساؤل والبحث، يتطلب ذلك اشتراكاً في التعلم، وتفاعلاً وتكاملاً بين المعلم والتلميذ.

ط. **مشاركة المسؤولية مع التلاميذ:** من أجل كسب تعاون التلاميذ، تأمين الفرص لهم من أجل اختبار الاستقلالية والذاتية ووضع القرارات، جميعنا لا نحب الشعور بالمراقبة أو السيطرة والواضح أن التلاميذ الذين يشعرون بأنهم يملكون السلطة سوف يشاركون المسؤوليات، وتشير حاجات احترام الذات إلى رغبة الفرد في

تحقيق قيمته الشخصية كفرد متميز، ويتبدى إشباع هذه الحاجات بمشاعر القوة والثقة والجدارة والكفاءة والفائدة، أن الإحساس باحترام الذات مرتبط على نحو وثيق بنجاح التلاميذ في أنشطتهم، التلميذ الذي يثق بنفسه ويشعر بقوته وكفاءته وجدواه أقدر على التحصيل من الطالب الذي يلازمه شعور بالضعف أو العجز.

ي. **العوامل الأسرية:** أن العوامل الأسرية من المتغيرات التي تشكل محوراً ومجالاً لتنشئة الطفل وتنميته، وباعتبارها البيئة الأولى للطفل، لذلك يمكن أن تترك أثراً على درجة الدافعة نحو التعلم لدى الطلبة منذ السنوات الأولى، وتعتبر العلاقة بين الوالدين باعتبارها عاملاً اسرياً، أحد العوامل المهمة في تشكيل شخصية الطفل، وتكوين اتجاهاته وميوله ونظراته للحياة، وفي تحقيق أهدافه وطموحاته.

ك. **تكوين علاقات إيجابية بين التلاميذ ومعلميهم وبين التلاميذ أنفسهم**: له أثر كبير في زيادة الدافعية عند التلاميذ، **وهذا ما دعت له النظرية السلوكية، من خلال الحاجة إلى الحب والانتماء ويعتقد ماسلو أن مساهمة الفرد في الحياة الاجتماعية محددة أو مدفوعة بحاجاته للحب والانتماء والتواد والتعاطف**، وأن حالات العصيان أو التمرد، قد تنجم عن عدم إشباع مثل هذه الحاجات.

ل. حجم الصف: يشكل أحد العوامل المؤثرة في التحصيل، لذلك يمكن أن تكون زيادة الدافعية عند التلاميذ للتعلم من خلال تواجدهم في صفوف ذات أحجام صغيرة، مما يعطي الفرصة للتلاميذ التفاعل بشكل إيجابي مع المشرف علية في النشاط، ورغبة مستمرة في الفهم والمعرفة، **هذه الحاجة ركز عليها العالم ماسلو عند تحدثه عن الحاجة إلى المعرفة والفهم ، في نظريته السلوكية**

م. **توفير المعلم الوسائل التعليمية البصرية والسمعية**:التي تعمل على جذب التلاميذ للمدرسة وإعطائهم حرية الحركة والتحدث والمناقشة، ويزيد من انتباههم واستخدام قنوات المعرفة المختلفة، **كما أشارت النظرية المعرفية من خلال حب الاستطلاع الذي يعتبر دافعاً ذاتياً وأساسياً، للاستكشاف والبحث عن المعرفة**

ن. **توفير مناخ تعليمي غير مثير للقلق: تشير النظرية الإنسانية في الدافعية إلى ضرورة إشباع بعض الحاجات السيكولوجية الأساسية، كالأمن والانتماء وتكوين الصداقات والتقبل واحترام الذات للتمكن من إشباع حاجات المعرفة والفهم وتحقيق الذات،** الأمر الذي يفرض على المعلم بناء مناخ تتوافر فيه الشروط الكفيلة بإشباع حاجات التلاميذ للأمن والانتماء واحترام الذات، واستبعاد أية عوامل تهديديه تثير قلقهم ومخاوفهم.

س. **المواد التعليمية:** ترفع من دافعية التلاميذ إذا كانت مترابطة وأضحت الأهداف، يمكن للمتعلم أن يستفيد منها، ربط ما تعلمه مع ما يحيط به في الحياة ، تشبع حاجات المتعلم ودوافعه للاستطلاع وحب المعرفة.

ع. **استخدام المعلم أنواع التعزيز المناسبة التي يستجيب لها المتعلم**:، مثل التعزيز المتقطع والفطري، **وتؤكد النظريات الارتباطين والسلوكية** أهمية دور التعزيز في العلم، وعلى قدرته على استثارة دافعية المتعلم وتوجيه نشاطاته. ويأخذ التعزيز في الأوضاع التعليمية أشكال متنوعة، كالاثابات المادية، والعلامات المدرسية، والنشاطات الترويحية، كما قد يأخذ بعض أشكال التغذية الراجعة الإعلامية أو التصحيحية، ويستطيع المعلم في ضوء معرفته بطبيعة عمليات التعزيز،

واستراتيجيات استخدام المعززات، وضع برامج تعزيزيه مناسبة، تستثير دافعية التلاميذ التحصيلية وتعزز رغباتهم في النجاح .

ف. **التقليل من سيادة الدافعية الخارجية لدى التلاميذ:** إذ أنهم كثيراً ما ينجزون مهمات بهدف إرضاء المعلمين والوالدين ، **وترى التفسيرات الارتباطين والسلوكية للدافعية أن النشاط السلوكي وسيلة أو ذريعة للوصول إلى هدف معين عن السلوك ذاته**. فالاستجابات الصادرة من أجل الحصول على الاثابات أو التعزيزات تشير إلى دافعية خارجية تحددها عوامل مستقلة عن صاحب السلوك ذاته، الأمر الذي يشير إلى حتمية السلوك وضبطه بمثيرات قد تقع خارج نطاق إرادة الفرد.

ص. **إشباع بعض الحاجات الأساسية:** مثل المأكل والملبس تسهم في رفع الدافعية نحو التعلم لدى التلاميذ، بالإضافة إلى الحاجة الأكثر أهمية وهي الحاجة إلى الأمن والسلامة، **ويفترض ماسلو أن الدافعية الإنسانية تنمو على نحو هرمي لإنجاز حاجات ذات مستوى مرتفع كحاجات تحقيق الذات**، غير أن هذه الحاجات لا تتبدى في سلوك الفرد إلا بعد إشباع الحاجات الأدنى كالحاجات البيولوجية والأمنية. **لذلك يصنف ماسلو حاجات الفرد على نحو هرمي،** ويحددها بسبعة أنواع ، حيث تقع الحاجات الفسيولوجية في قاعدة التصنيف، بينما تقع الحاجات الجمالية في قمته.

ق. **التنويع في استراتيجيات التدريس لدى المعلم** ، يزيد من دافعية المتعلم للتعلم ، فيجب على المدرس الابتعاد عن أسلوب التلقين والحفظ، ومحاولة إشراك التلاميذ في عملية التعلم " أخبرني أنسى ، أرني أتذكر، أشركني أتعلم".

- **بعض من نماذج الإبداع في أساليب مهارة التعزيز التي تثير دافعية التلاميذ.**

١. **<u>شجرة النجوم</u>:**عمل لوحة لشجرة النجوم تعزز إجابات ومبادرات التلاميذ الإيجابية بالنجوم

من يحصل على أكبر عدد من النجوم يكرم بإلباسه وشاح أمير النجوم وتوضع صورته على لوحة الشرف ويعطى هدية في طابور الصباح، النتائج: خلق روح التنافس بين التلاميذذ، المشاركة والتفاعل المستمر للحصول على وشاح أمير النجومم،غرس الطموح في نفوس التلاميذ.

٢. **بنك التفوق:**عمل لوحة للبنك عبارة عن جيوب بلاستيكية بعدد تلاميذ النشاط تعزز المبادرة الإيجابية من التلميذ بإعطائها " شيك " يقوم التلميذ بصرفه من العلم ووضع القطعة المعدنية داخل الجيب البلاستيكي، تدون المعلمة في سجل التلميذ الخاص "تاريخ الإيداع والمبلغ" في نهاية الأسبوع يكرم التلميذ الحاصل على أكبر رصيد بهدية قيمة. تحرر ورقة مخالفة للتلميذ الذي يصدر منه سلوك خاطئ أو غير مرغوب فيه ويخصم من رصيده في البنك ويدون تاريخ المخالفة والمبلغ المخصوم النتائج: تشجيع التلاميذ على التنافس والتفاعل الإيجابي المستمر،ينمي في التلاميذ القدرة على التعامل مع النقود وتشجيعهم على التوفير والادخار، تجنب السلوك الخاطئ وتحري كل ما هو مرغوب من سلوك وعمل.

إن هذه النماذج من الأساليب جميعها تساعد المعلم في إثارة دافعية التلاميذ بالإضافة إلى ذلك تساعد التلاميذ على النهوض بمستواهم من خلال إكسابهم العديد من الآداب والأخلاقيات الحميدة وتعويدهم على التعلم الذاتي.

٣- مناقشة (مدتها ١٠ دقائق):

تعتمد على استفسارات ونقاشات العينة على أن تسجل أهم المناقشات المطروحة من العينة (ولكل فرد له فترة طرح مدتها ٣ دقائق).

٤- الأنشطة التدريبية:

- **نشاط (٢-٣-١)<u>(مدته ٤٠ دقيقة):</u>**

أ. **مدة تنفيذ النشاط** : ٣٠ دقيقة

ب. **طريقة تنفيذ النشاط**:جماعي.

ج. **أسلوب تنفيذ النشاط:** العصف الذهني.

د. **آلية تنفيذ النشاط:** بالتعاون مع أفراد المجموعة يحدد المشرفو أساليب أخرى متنوعة لرفع دافعية التلاميذ؟.

ه. **مناقشة نتائج النشاط**: بين المجموعات والمدرب(في فترة زمنية مدتها ١٠ دقائق).

++

٥- <u>تقييم عام على جلسات اليوم (مدتها نصف ساعة)من (١:٠٠- ١:٣٠)</u>

تقويم عام على جلسات اليوم توزع استمارة تحدد ما يتم تقويمه لجلسة اليوم.

- الاسم (يتم تحديد لقب لكل فرد في كل مجموعة يلتزم به في استمارات التقييم).....
- اليوم.....
- التاريخ.....

جدول (٢)استمارة تقويم نهاية اليوم

عناصر التقويم	درجات التقويم		
	نعم	إلى حد ما	لا
محتوى اليوم وافي			
آلية التدريب سهلة			
المحتوى النظري مترابط			
وقت العرض مناسب			
الأنشطة التدريبية مناسبة			
المناقشات مفيدة			

١) تعلمت من هذا اليوم :.....
.....

٢) أعجبني في هذا اليوم:.....
.....

٣) لم يعجبني في هذا اليوم.....
.....

٤) أتمنى يوم غد: :.....
.....

مراجع إضافية يتم الاستناد إليها:

١. فكري حسن ريان، النشاط المدرسي أسسه –أهدافه- تطبيقاته، (القاهرة: عالم الكتب، ١٩٩٣).

٢. محمد حسن الحبشي، دليل مقترح للأنشطة التربوية المدرسية الحرة في ضوء متطلبات النمو لتلميذ المرحلة الابتدائية – دراسة ميدانية، (القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ١٩٩٨).

اليوم السابع

جدة اليوم السابع

اليوم	الجلسة	التوقيت	الموضوع	المحتوى	فنيات الجلسة	المواد والوسائط المطلوبة
اليوم السابع	تقويم نهائي	٩:٠٠-٩:٣٠	التقويم النهائي للبرنامج	أهداف البرنامج/ موضوعات المادة التدريبية /الإستراتجية والطرائق والأنشطة المستخدمة/الوسائل والتقنيات المستخدمة/ الترتيبات والخدمات المقدمة.	مناقشة وتسجيل في استمارة	استمارة تقييم نهاية البرنامج
	تطبيق الاختبار البعدي	٩:٣٠-١١:٠٠	تطبيق اختبار بعدي على مشرفي الأنشطة التربوية	الاختبار التحصيلي(البعدي)	-	الاختبار التحصيلي: البعدي
	استراحة	١١:٠٠-١١:٣٠	-	-	-	-
	تكريم	١١:٣٠-١٢:٣٠	تكريم المشاركين في البرنامج	شهادات شكر وتقدير	-	شهادات ورقية

اليوم السابع

١- **تقويم نهائي للبرنامج التدريبي، مدته نصف ساعة من(٩:٠٠-٩:٣٠)**.

- **الهدف:**

١) التقييم العام لمستوى تقديم البرنامج التدريبي.

- **الفنيات المستخدمة:**

١) شرح تفاصيل التقييم

- **الأدوات المطلوبة:**

١) استمارة تحدد ما يتم تقيمه لجلسات البرنامج.

- **إجراءات التنفيذ:**

توزيع استمارة التقييم العام التالية:

- الاسم (اختياري).....
- اليوم.....
- التاريخ.....

جدول (٢)استمارة تقويم البرنامج

عناصر التقويم	مدى التحقق والتوافر				
	كبيرة جدا	كبيرة	متوسط	قليل	قليل جداً
أولاً: أهداف البرنامج					
واضحة					
متنوعة ومتكاملة					
ملائمة لتحقيق الكفايات					
تحقق هدف البرنامج العام					
ثانياً: المادة التدريبية					
ملائمة لتحقيق الكفايات					
واضحة					
مترابطة ومتكاملة					
جذابة					
أكسبت المتدربين معلومات إضافية					
ثالثاً: الإستراتجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة					
ملائمة					
متنوعة					
مشوقة					
مثيرة					
أكسبت المتدربين مهارات عملية جديدة					
شجعت المتدربين					
رابعاً: الوسائل والتقنيات المستخدمة					
ملائمة للمادة التدريبية					
متنوعة					
جذابة ومثيرة الانتباه					
حديثة					
سهلة التو ضيف					
استخدمت بشكل وظيفي					
خامساً: الترتيبات والخدمات المقدمة					
الأماكن والأثاث					
التجهيزات					
التسهيلات					
مناسبة					

١- ما أهم الإيجابيات التي تراها في البرنامج الذي قدم لكم؟

.....

٢- ما أهم السلبيات ونواحي القصور التي يجب مراعاتها في البرامج القادمة؟

.....

٣- **ما مدى تحقق الأهداف؟**

.....

++

٢- **تطبيق الاختبار التحصيلي(البعدي)مدته ساعة ونصف من (٩:٣٠-١١:٠٠).**

توزيع الاختبار التحصيلي على المتدربين والذي يوضح في مضمونه أهداف الاختبار، وأهم التعليمات التي يجب أن يلتزم بها المتدربين عند مليء الاختبار.

++

٣- تكريم المتدربين وكل من تعاون في تطبيق البرنامج التدريبي مدته ساعة من (١١:٣٠-١٢:٣٠).

- **الأدوات المطلوبة:**

١) شهادات شكر وتقدير.

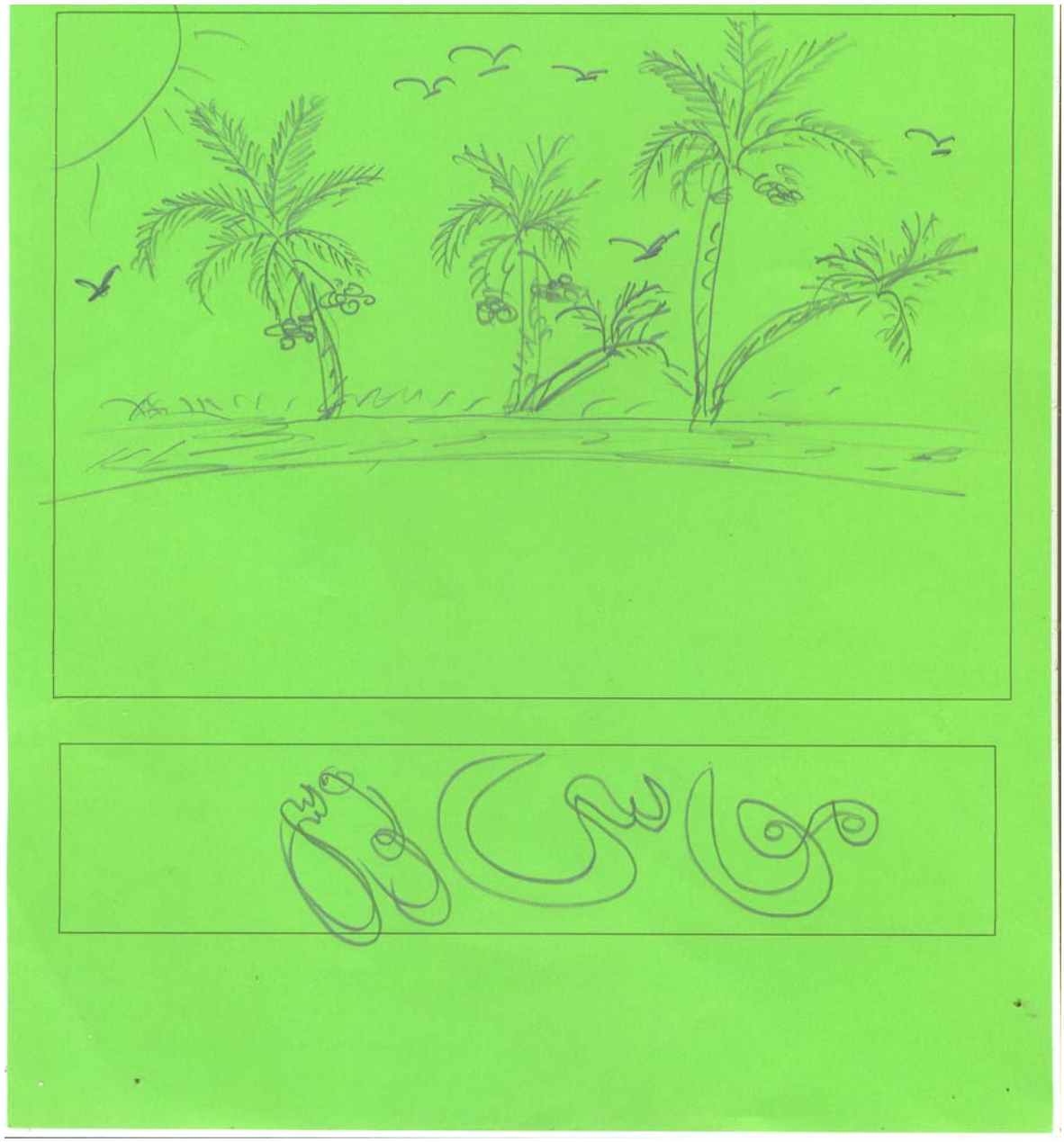
- **إجراءات التنفيذ:**

تقديم شهادة شكر وتقدير للمتدربين وكل من تعاون في تسهيل تطبيق البرنامج التدريبي.

ملحق (٦)
بطاقة تعريف مشرفي الأنشطة التربوية

ملحق(٦)

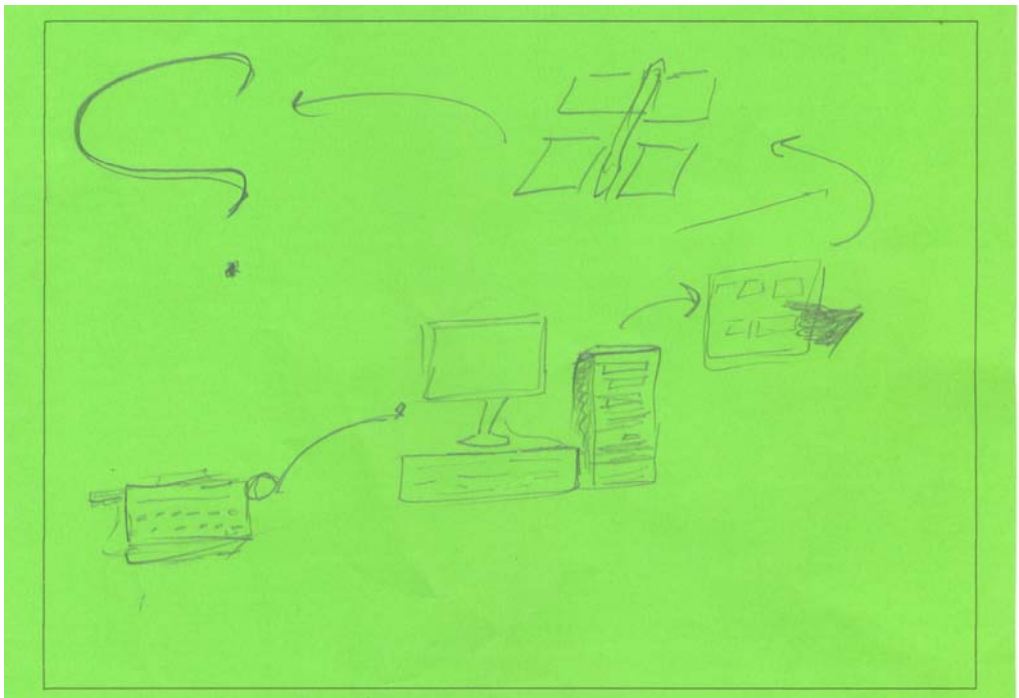
ارسم صورة تحبها تعبر عن نفسك على هذه الورقة، مع كتابة اسمك في آخر الصفحة بالطريقة التى تحب بالرسم أو بالكتابة أو بالكنية



ارسم صورة تحبها تعبر عن نفسك على هذه الورقة، مع كتابة اسمك في آخر الصفحة بالطريقة التي تحب بالرسم أو بالكتابة أو بالكنية



ارسم صورة تحبها تعبر عن نفسك على هذه الورقة، مع كتابة اسمك في آخر الصفحة بالطريقة التي تحب بالرسم أو بالكتابة أو بالكنية



ملحق (٧)

الاختبار التحصيلى في صورته النهائية

مع مفتاح التصحيح

ملحق(٧)

الاختبار التحصيلي(القبلي / البعدي) في صورته النهائية ومفتاح التصحيح

إعداد الباحثة/ سهير سند راشد المهندي

إشراف

أ.د / نادية يوسف كمال

أستاذ ورئيس قسم أصول التربية

كلية البنات – جامعة عين شمس

الأساتذة الأفاضل مشرفو الأنشطة التربوية .....المحترمون

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة/ **سهير سند راشد حسن ألمهندي** بدراسة عنوانها:**(فعالية برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين)**، وذلك ضمن متطلبات الحصول على درجة دكتور الفلسفة في التربية تخصص(أصول التربية)، ومن متطلبات هذه الدراسة تطبيق (اختبار تحصيلي) بهدف قياس فعالية البرنامج التدريبي للكفايات المهنية العامة والخاصة التي سيتم التدريب عليها والمتمثلة في سبعة مجالات تنبثق عنها (١٣) كفاية كما يلي :

أولاً: **الكفايات المهنية العامة**

١- **في مجال التخطيط:**

أ. معرفة المستحدثات التكنولوجية وكيفية توظيفها في الأنشطة التربوية.

ب. توفير بدائل متنوعة للأنشطة بما يخدم تنفيذ الخطة.

ج. توزيع الميزانية المخصصة للأنشطة التربوية بما يتلاءم مع برامج كل نشاط.

٢- **في مجال التنظيم:**

أ. تنظيم خطوات العمل بما يكفل عدم الازدواجية.

ب. تنظيم خطوات العمل بما يحقق الانسجام وعدم التداخل.

٣- **في مجال التنفيذ:**

أ. اكتشاف الموهوبون في الأنشطة التربوية.

ب. صقل قدرات ومواهب التلاميذ في الأنشطة التربوية.

ج. تشجيع التلاميذ على الإبداع والابتكار في الأنشطة التربوية.

٤- **في مجال التقويم:**

أ. تطبيق معايير صادقة وثابتة في تقويم الأنشطة التربوية.

ب. تصميم أدوات يستطيع عن طريقها جمع معلومات معينة عن التلاميذ المشاركين في النشاط.

ثانياً: الكفايات المهنية الخاصة:

١- **في المجال المعرفي:**

أ. معرفة أساليب الإشراف على الأنشطة التربوية.

٢- **في المجال المهاري:**

أ. التدريب على كيفية استخدام الإسعافات الأولية.

٣- **في المجال الوجداني:**

أ. تعزيز دافعية التلاميذ للمشاركة في الأنشطة التربوية.

لذا يرجى من حضرتكم التكرم بالإجابة على أسئلة الاختبار ألتحصيلي المرفق لكم مع هذه الرسالة.

مع خالص الشكر والتقدير

الباحثة/سهير سند المهندي

هدف الاختبار

قياس المستوى ألتحصيلي للجانب المعرفي المرتبط بالبرنامج التدريبي لتنمية بعض الكفايات المهنية العامة والخاصة لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين.

يرجى من حضرتكم الالتزام بالتعليمات التالية عند إجراء الاختبار:

١- ملء البيانات التالية:

أ. الاسم.....

ب. النوع: ذكر.....أنثى.....

ج. المدرسة.....

د. المحافظة:المحرق.....العاصمة.....الوسطى.....الشمالية.....الجنوبية.....

ه. التخصص العلمي: علمي.....أدبي.....أخر.....

و. عدد سنوات الخبرة: أقل من ٥ سنوات.....أكثر من ٥ وأقل من١٠ سنوات....من ١٠ سنوات فأكثر..

٢- الإجابة عن كافة الأسئلة .

٣- وضع علامة (√)واحده عند الإجابة على السؤال وعدم وضع علامتين أمام السؤال الواحد.

٤- الإجابة في الورقة المعدة لذلك.

٥- الالتزام بالوقت المحدد وهو (ساعة ونصف).

٦- يرجى تسليم الاختبار بعد الانتهاء منه مباشرة.

محتوى الإختبار:

يتكون الاختبار التحصيلي الذي يقدم لكم قبل البدء في البرنامج التدريبي من مجموعة أسئلة موضوعية محدده بسؤالين لكل وحدة من الكفايات الـ(١٣)، كما هو مبين في التالي:

الدرجة الكلية للاختبار (١٠٨)

الإجابات المظللة (الإجابات الصحيحة)

أسئلة الوحدة
الوحدة (١) **(معرفة المستجدات التكنولوجية وكيفية توظيفها في الأنشطة التربوية)(الدرجة الكلية ٩ درجات)**
أولاً: اختر الإجابة الصحيحة من بين البدائل المتاحة أمام كل عبارة مما يلي:(٥ درجات)
١- المفهوم التعليمي الذي لا يعد من المفاهيم الحديثة التي أظهرتها المستحدثات التكنولوجية في التعليم والتعلم هو : أ. التعلم الذاتي ب. التعلم عن بعد ج. التعلم بالحاسوب د. النشاط الصفي
٢- تؤدي المستحدثات التكنولوجية دوراً مهماً في الأنشطة التربوية في جميع العمليات الإدارية فيما عدا: أ. التخطيطية ب. التنظيمية ج. التنفيذية **د.** التقويمية
٣- الفيديو التفاعلي وسيلة فعالة وحيوية من المستحدثات التكنولوجية في التعلم: أ. الفردي ب. الثنائي ج. الجماعي د. الصفي
٤- وسيلة من وسائل المستحدثات التكنولوجية تساعد على إعادة صياغة المقررات بالتركيز على تقنية الهايبرميديا هي: أ. الفصول الدراسة الافتراضية ب. الكتاب الإلكتروني ج. المكتبات الرقمية د. برمجيات التأليف بالوسائط المتعددة

٥- تتفوق فصول الدراسة التقليدية عن فصول الدراسة الافتراضية على شبكة الإنترنت في :
أ. قلة التكلفة
ب. السرعة في الاستجابة
ج. بدون جدول صارم
د. مباشرة التعلم

ثانياً: ضع إشارة صح أمام العبارة الصحيحة وإشارة خطأ أمام العبارة غير الصحيحة فيما يلي:(٤ درجات)

١- تهدف المستحدثات التكنولوجية إلى محاكاة المشاكل والأوضاع الحياتية الواقعية داخل البيئة المدرسية وخارجها.(√)

٢- المستحدثات التكنولوجية لا تساعد على تنويع برامج ومشروعات الأنشطة تنوعاً كبيراً.(×)

٣- الفيديو التفاعلي يعد وسيلة غير فعالة في التعلم الفردي لعدم مراعاته للفروق الفردية للمتعلم.(×)

٤- تلعب المستحدثات التكنولوجية في الأنشطة التربوية دوراً أساسياً في تنمية المواهب وصقل القدرات. (√)

أسئلة الوحدة

الوحدة (٢)
(توفير بدائل متنوعة للأنشطة التربوية بما يخدم تنفيذ الخطة)(الدرجة الكلية ٧ درجات)

أولاً:اختر الإجابة الصحيحة من بين البدائل المتاحة أمام كل عبارة مما يلي:(٣ درجات)

١- بناء الخطة على شكل برنامج عمل يعد خطوة من خطوات الخطة في:
أ. التحضير والإعداد.
ب. إطار الخطة .
ج. إقرار الخطة.
د. التنفيذ

٢- أسلوب وضع البدائل للتخطيط الناجح الذي يعمل على دراسة إمكانيات الموقع التنافسي للمدرسة يسمى:
أ. أسلوب استخدام السيناريوهات.
ب. أسلوب تحليل جوانب القوة والضعف والفرص والمخاطر (swat).
ج. أسلوب الطوارئ.
د. أسلوب تحليل مجالات العمل.

٣- خطوة موازنة بدائل التخطيط تأتي:
أ. بعد تحديد المعلومات الخاصة بالبيئة المدرسية الداخلية والخارجية.
ب. بعد صياغة البدائل.
ج. أثناء صياغة البدائل.
د. في أي مرحلة من خطوة صياغة البدائل.

ثانياً: ضع إشارة صح أمام العبارة الصحيحة وإشارة خطأ أمام العبارة غير الصحيحة فيما يلي: (٤ درجات)

١- **تحديد الأهداف بشكل واضح من الخطوات الأولى لمراحل التخطيط.**(×)

٢- **اختيار البديل لا يعتمد على الأفراد القائمين بتنفيذ القرار.**(×)

٣- **إعداد خطط بديلة لمواجهة السيناريوهات البديلة وتعديلها باستمرار كلما تغير الموقف تعد من الأساليب الطارئة التي تتبع في تحديد البديل المناسب للخطة.**(√)

٤- **يجب أن يكون لكل جانب من جوانب النشاط خطة تفصيلية منفصلة عن الخطة العامة للنشاط.**(×)

أسئلة الوحدة

الوحدة (٣)
(توزيع الميزانية المخصصة للأنشطة التربوية بما يتلاءم مع برامج كل نشاط)(الدرجة الكلية ٧ درجات)

أولاً: اختر الإجابة الصحيحة من بين البدائل المتاحة أمام كل عبارة مما يلي: (٥ درجات)

١- توزع ميزانية الأنشطة على وحدات وإدارات المجالات المختلفة للأنشطة وفق:
أ. أعداد الأفراد، ألوان النشاط وأهميته، إعداد الأعضاء المشتركين
ب. أعداد الأفراد، ألوان النشاط وأهميته.
ج. أعداد الأعضاء المشتركين، وإعداد الأفراد
د. أهمية كل لون من ألوان الأنشطة، وأعداد الأعضاء المشتركين

٢- من الأمور التي لا توضع في الاعتبار عند اختيار المواد والأدوات اللازمة للنشاط التربوي:
أ. البيئة المناسبة.
ب. حجم الأفراد
ج. مدة صلاحيتها
د. قلة التكاليف.

٣- الميزانية المعتمدة للنشاط تشمل العديد من الاحتياجات فيما عدا:
أ. البرامج والأدوات
ب. مكافآت العاملين والتلاميذ
ج. مرافق الأبنية
د. المواصلات والتغذية

٤- تحديد الأهداف والموازنة بينها وبين الإمكانات المتاحة تعد :
أ. وحدة قراريه
ب. خطة عمل
ج. أداة رقابة
د. أداة متابعة

٥- الإشراف المالي للنشاط لا يحتاج إلى:
أ. فرد مسئول عن الميزانية وسجلاتها.
ب. إشراك أعضاء النشاط
ج. مراجعة الحسابات الختامية.
د. الزيادة في النفقات.

ثانياً: ضع إشارة صح أمام العبارة الصحيحة وإشارة خطأ أمام العبارة غير الصحيحة فيما يلي: (٢ درجات)

١- الميزانيات تعد حلقة الوصل بين التخطيط وبين الإدارة والتنفيذ.(√)

٢- **تحدد الميزانية خطة عمل الأهداف المراد تحقيقها.** (×)

أسئلة الوحدة

الوحدة (٤)
(تنظيم خطوات العمل بما يكفل عدم الازدواجية)(الدرجة الكلية ٩ درجات)

أولاً: اختر الإجابة الصحيحة من بين البدائل المتاحة أمام كل عبارة مما يلي:(٥ درجات)

١- أي من التالي لا يعد من عمليات التنظيم:
أ. تحديد جماعة النشاط
ب. تشكيل مراتب المهام
ج. توازن قيادات النشاط مع رؤساء الجماعات
د. وحدة العمل

٢- الاعتماد على نظرية المدرسة الثقافية لتنظيم نشاط تربوي يعد:
أ. مفتاح نجاح يتمثل في الثقافة السائدة للنشاط.
ب. مفتاح نجاح متمثل في الثقافة الخاصة للمجتمع
ج. مفتاح نجاح متمثل في الثقافة العامة للمدرسة
د. مفتاح نجاح متمثل في الثقافة الخاصة للمشرف

٣- تصنيف الأنشطة عملية تعد من:
أ. خطوات التنظيم
ب. أنشطة التنظيم
ج. أنواع التنظيم
د. الكفايات التنظيمية للمشرفين

٤- التنظيم الاجتماعي في الأنشطة التربوية هو :
أ. سياسات وقواعد وتعليمات تحدد العلاقات بين التلاميذ
ب. علاقات اجتماعية تنشأ بين التلاميذ باختلاف المستويات
ج. خدمة تعليمية للمستفيدين على نحو أفضل
د. أنماط من العلاقات بين التلاميذ والمشرفين من أجل تحقيق هدف واحد

٥- الأنشطة التربوية منظومة تتكون من :
أ. التلاميذ- المدرسين- الإداريين
ب. التلاميذ الممارسين للأنشطة- المدرسين–المشرفين على الأنشطة – الإداريين
ج. المنظومة المدرسية بأكملها
د. التلاميذ الممارسين للأنشطة–المشرفين على الأنشطة التربوية

ثانياً: ضع إشارة صح أمام العبارة الصحيحة وإشارة خطأ أمام العبارة غير الصحيحة فيما يلي: (٤ درجات)

١- يساعد تنظيم الأنشطة على التعرف على أساليب وطرق الإدارة.(√)

٢- تنظيم النشاط التربوية يعتمد على التنظيم الاجتماعي عن التنظيم المادي.(×)

٣- تنظيم النشاط التربوي لا يحتاج إلى السياسات والقواعد والتعليمات التي تحدد نمط العلاقات الواجبة بين التلميذ والآخر.(×)

٤- تفويض العمل إلى التلاميذ في النشاط التربوي مع إعطائهم قدر من المسؤولية يعد من أنشطة التنظيم في النشاط.(√)

أسئلة الوحدة

الوحدة (٥)
(تنظيم خطوات العمل بما يحقق الانسجام وعدم التداخل)(الدرجة الكلية ٩ درجات)

أولاً: اختر الإجابة الصحيحة من بين البدائل المتاحة أمام كل عبارة مما يلي:(٥ درجات)

١- من أولى خطوات تصميم الهيكل التنظيمي للنشاط التربوي.

أ. تحديد الأعمال التي ينضمها كل نشاط من الأنشطة

ب. تحديد أهداف وسياسات النشاط

ج. تحديد المسؤوليات لكل مهمة في النشاط

د. تحديد أوجه النشاط اللازمة لتحقيق الأهداف

٢- وضوح العلاقات الأفقية والعمودية التي تربط كل مهمة مع باقي المهام في الأنشطة التربوية التي تقع في نفس المستوى التنظيمي (العلاقات الأفقية) أو بمستويات أعلى أو أدنى (علاقات عمودية) مبدأ من سمات الهيكل التنظيمي وهو:

أ. مبدأ الهرمية

ب. التكامل

ج. التناسق

د. التوافق

٣- محرك الجماعة للنشاط التربوي والمراقب الأول في تنفيذ قراراتها يسمى:

أ. رئيس الجماعة

ب. سكرتير الجماعة

ج. أمين الصندوق للجماعة

د. مشرف الجماعة

٤- البحث عن قصور الأداء وعلاقة الأسباب بتلاميذ النشاط والنواحي التنظيمية والإدارية من التحليلات التنظيمية التي تسمى:

أ. تحليل البناء التنظيمي للنشاط التربوي

ب. تحليل التغيرات المتوقعة في النشاط

ج. تحليل معدلات الكفاءة.

د. تحليل التركيب البشري للنشاط

٥- إعداد الميزانيات المناسبة لتنفيذ خطة كل نشاط في ضوء أوجه الصرف المحددة في كل منها في إطار خطة موحدة ومتكاملة من مهام:

أ. الإدارة العامة للأنشطة التربوية

ب. مشرف النشاط التربوي

ج. اختصاصيو النشاط التربوي

د. منسقو النشاط التربوي

ثانياً: ضع إشارة صح أمام العبارة الصحيحة وإشارة خطأ أمام العبارة غير الصحيحة فيما يلي:(٤ درجات)

١- **الهيكل التنظيمي للنشاط في المؤسسة غاية لتحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية.** (×)

٢- **تحديد أوجه الأنشطة اللازمة لتحقيق الأهداف تعد خطوة من خطوات تصميم الهيكل التنظيمي.**(√)

٣- **حصر الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة للمدرسة التي يمكن الاستفادة منها في ممارسة النشاط والإشراف عليه من مهام مشرف النشاط التربوي.** (×)

٤- **مبدأ الهرمية من سمات الهيكل التنظيمي حيث تضيق المهمات الممنوحة للأفراد من المهمات العليا وحتى الدنيا.**(×)

أسئلة الوحدة

الوحدة (٦)
(اكتشاف الموهوبين في الأنشطة التربوية)(الدرجة الكلية ٨ درجات)

أولاً: اختر الإجابة الصحيحة من بين البدائل المتاحة أمام كل عبارة مما يلي: (٥ درجات)

١- أهم الخصائص التي تحدد الموهوبين:
أ. يتعلمون بسرعة ويكرهون التكرار
ب. لديهم موهبة واحدة
ج. يسألون مرة واحدة
د. يحبون اللعب الجماعي

٢- من المجالات التي لا يظهر فيها الموهوب أداء غير عادي:
أ. المجال العقلي
ب. المجال المهاري
ج. المجال الفني
د. المجال الاجتماعي

٣- الأطفال الموهوبون الذين يتمتعون بقدرة عقلية متنوعة حالات يعاني أصحابها من:
أ. انخفاض مستوى التحصيل الدراسي
ب. انخفاض في مقاييس التوافق الاجتماعي
ج. انخفاض في مستوى المهارات الرياضية
د. تشتت في مستوى الإبداع

٤- تحديد مجموعة من التلاميذ على أنهم موهوبون وهم ليسو كذلك من الأخطاء التي يمكن تجنبها أثناء اكتشاف الموهبة حيث يعد هذا الخطأ:
أ. خطأ سلبي
ب. خطأ ايجابي
ج. خطأ اعتيادي
د. خطأ مفروض

٥- يتوقف نظام اكتشاف الموهوبين على :
أ. إشادات المدرسين وأولياء الأمور
ب. التحصيل الدراسي
ج. طبيعة الفئة المستهدفة من التلاميذ
د. الأجواء المدرسية

ثانياً: ضع إشارة صح أمام العبارة الصحيحة وإشارة خطأ أمام العبارة غير الصحيحة فيما يلي: (٣ درجات)

١- **الطفل منخفض التحصيل لا يعد من فئة الأطفال الموهوبين.**(×)

٢- **الطفل الذي يتميز بموهبة عالية أداءه في الأنشطة الاجتماعية ضعيفاً.**(√)

٣- **الاختيار والتسكين في البرنامج المناسب للموهوب يعد من الخطوات الأولى لاكتشاف الموهوبين.**(×)

أسئلة الوحدة

الوحدة (٧)
(صقل قدرات ومواهب التلاميذ في الأنشطة التربوية)(الدرجة الكلية ٨ درجات)

أولاً : اختر الإجابة الصحيحة من بين البدائل المتاحة أمام كل عبارة مما يلي: (٥ درجات)

١- من مبادئ صقل الموهبة:
أ. تحديد المردودات المتوقعة للتلاميذ.
ب. الرجوع إلى أشخاص آخرين في المدرسة لتحديد التحديات بصورة دقيقة.
ج. معاقبة التلاميذ على المخاطرة.
د. عدم التبادل في الأفكار وحصرها على التلميذ نفسه.

٢- من الأساسيات المتبعة في بناء برامج أنشطة الموهوبين:
أ. أن تكون البرامج ثابتة غير قابلة للإضافة والتعديل.
ب. تزود التلاميذ بمجموعة من الخبرات التعليمية التي يميل إليها ولا تتوفر في البرامج العادية.
ج. تجنب نقد وجهات النظر المتعارضة.
د. عدم إتباع الاستقلالية في التفكير حتى لا تتعارض مع عمل الجماعة.

٣- من الأدوار التي لا تقع ضمن مسئولية مشرف النشاط التربوي في رعاية الموهوبين هي:
أ. تقديم البرامج والأنشطة الإضافية ذات المستوى الرفيع.
ب. العناية الفردية بالتلاميذ في شكل إعداد برامج – أنشطة فردية.
ج. عمل سجلات مدرسية مجمعة خاصة بالموهوبين .
د. وضع الخطط الإستراتجية لرعاية الموهوبين في الدولة.

٤- التعاون مع الأسرة في رعاية التلميذ الموهوب وتنمية مهارات التعلم الإبداعي والتعليم الذاتي لديه من أدوار:

أ. المدرسة

ب. مشرف النشاط.

ج. الأخصائي الاجتماعي

د. الإدارة العليا في التعليم

٥- تعويد التلميذ الموهوب على حل المشكلات الإنسانية بإتباع أسلوب البحث العلمي الصحيح من :

أ. أسس برامج الأنشطة التربوية.

ب. مبادئ صقل الموهبة.

ج. ادوار مشرف النشاط التربوي.

د. الخصائص التي تتصف بها برامج الأنشطة التربوية.

ثانياً: ضع إشارة صح أمام العبارة الصحيحة وإشارة خطأ أمام العبارة غير الصحيحة فيما يلي: (٣ درجات)

١- يمكن تحقيق انطلاق التلاميذ وتلقائيتهم في النشاط من خلال تعريفهم به وفق ما يتناسب مع ميولهم واستعداداتهم.(√)

٢- الأنشطة التربوية تكتشف الموهوبين ولا تصقل قدراتهم.(×)

٣- النشاط التربوي نشاط حر يمارسه التلاميذ طواعية وفق ميولهم وحاجاتهم.(√)

أسئلة الوحدة

الوحدة (٨)
(تشجيع التلاميذ على الإبداع والابتكار في الأنشطة التربوية) (الدرجة الكلية ٩ درجات)

أولاً: اختر الإجابة الصحيحة من بين البدائل المتاحة أمام كل عبارة مما يلي: (٤ درجات)

١- إيجاد أفكار جديدة غير مألوفة ومقبولة اجتماعياً عند التنفيذ تسمى:

أ. ابتكار

ب. إبداع

ج. انجاز

د. موهبة

٢- أسلوب تنمية الابتكار الذي يناقش الحل مع الآخرين للتوصل إلى أفضل الحلول يسمى:
أ. لعب الأدوار
ب. العلاقات القسرية
ج. حل المشكلات
د. العصف الذهني

٣- يقوم مشرف الأنشطة التربوية بدور هام في مساعدة التلاميذ على تنمية القدرات الإبتكارية من خلال:
أ. إدماجهم مع الآخرين
ب. الحد من حرية الحركة والتفكير
ج. تقديم الحلول للمشكلات التي تواجههم
د. عدم قبول التغيير والمواقف الجديدة.

٤- الحماس في تحقيق الأهداف الشخصية من دوافع الابتكار:
أ. البيئية الخارجية
ب. الذاتية الداخلية
ج. المادية المعنوية
د. الخاصة بالعمل الإبداعي

ثانياً: ضع إشارة صح أمام العبارة الصحيحة وإشارة خطأ أمام العبارة غير الصحيحة فيما يلي: (٤ درجات)

١- "الكم مولد الكيف" قاعدة من قواعد أسلوب العصف الذهني. (√)

٢- التلميذ العادي من الممكن أن يكون مبدعاً. (√)

٣- لا ضرورة في أن يتعمق التلميذ في الثقافة لكي يكون مبتكراً.(×)

٤- المكافآت المادية تدفع التلميذ لأن يكون مبتكراً.(√)

أسئلة الوحدة

الوحدة (٩)
(معرفة أساليب الإشراف على الأنشطة التربوية) (الدرجة الكلية ٨ درجات)

أولا: اختر الإجابة الصحيحة من بين البدائل المتاحة أمام كل عبارة مما يلي: (٤ درجات)

١- من المبادئ التي يلتزم بها المشرف في إشرافه على الأنشطة ضبط النفس وهذا يعد مبدأ ايجابي في :
أ. تقدير مشاعر التلاميذ
ب. النشاط الذاتي
ج. تكوين العلاقة الإشرافية الطيبة
د. تحقيق الأهداف

٢- الأسلوب الذي يستخدمه المشرف على الأنشطة التربوية لفترة مؤقتة لمواجهة موقف طارئ يهدد كيان الجماعة كلها هو الأسلوب:

أ. الإتكالي
ب. الأوتوقراطي
ج. الأبوي
د. الديمقراطي

٣- الإشراف على الأنشطة التربوية عملية تتم بغرض تحقيق الأهداف بين:

أ- المشرف ومنسق الأنشطة
ب- المشرف وإدارة المدرسة
ج- المشرف وأعضاء جماعة الأنشطة التربوية
د- المشرف والإدارة المركزية

٤- يستخدم الأسلوب الأبوي في الإشراف على الأنشطة التربوية:

أ- في كل مراحل بناء النشاط
ب- في برامج معينة من النشاط
ج- مرحلة نمو الجماعة
د- بعد تكوين الجماعة

ثانياً: ضع إشارة صح أمام العبارة الصحيحة وإشارة خطأ أمام العبارة غير الصحيحة فيما يلي: (٤ درجات)

١- عملية الإشراف على الأنشطة التربوية تحتاج إلى العلاقات الإنسانية التي تساعد على فهم مشاعر التلاميذ الإيجابية والسلبية.(√)

٢- الأسلوب الأوتوقراطي من أساليب الإشراف التربوي الذي يلعب فيه المشرف دور الأب في الأنشطة التربوية. (×)

٣- الأسلوب الديمقراطي يستخدمه المشرف في الجماعة ليعبر فيه عن رأيه دون رأي جماعة النشاط التربوي. (×)

٤- مشرف الأنشطة التربوية لا يستطيع الإشراف على الأنشطة التربوية بدون علاقات طيبة مع التلاميذ.(√)

أسئلة الوحدة

الوحدة(١٠)
(التدريب على كيفية استخدام الإسعافات الأولية) (الدرجة الكلية ٩ درجات)

أولاً: اختر الإجابة الصحيحة من بين البدائل المتاحة أمام كل عبارة مما يلي: (٥ درجات)

١- من أساسيات الإسعافات الأولية:
أ. التأني في الإسعاف
ب. التصرف السليم
ج. عدم تحريك المصاب
د. تقييم الحالة

٢- في حالة وجود نزف ظاهر يوقف النزف:
أ. بالضغط على موقع النزف بالأصابع.
ب. بالضغط أعلى النزف بالأصابع.
ج. لا يتم الضغط على أي جانب من جوانب النزف
د. بالضغط أسفل النزف بالأصابع

٣- أسس استخدام الجبائر لضمان عدم حدوث أي مضاعفات للمصاب:
أ. **أن لا** يشرح للمصاب الحالة.
ب. لا يستخدم جبائر شد ثابتة
ج. عدم إزاحة الملابس من فوق منطقة الكسر
د. عدم معالجة الكسر لو كان الكسر مشوه والدورة الدموية مستمرة.

٤- من أهم العمليات التي تتبع في حالة فقد الإنسان وعيه:
أ. النداء على المصاب وهز كتفة.
ب. الاستعانة بزميل
ج. تبليل وجه المغمي عليه بالماء
د. غلق مجرى التنفس

٥- يعد غسل المنطقة المصابة بالحرق بكمية كثيرة من الماء الجاري لمدة ١٠ إلى ٢٠ دقيقة إسعافات أولية لحروق ناتجة من:
أ. الماء الحار والبخار
ب. المواد الكيميائية
ج. الاتصال بالكهرباء
د. الشمس

أولاً: ضع إشارة صح أمام العبارة الصحيحة وإشارة خطأ أمام العبارة غير الصحيحة فيما يلي: (٤ درجات)

١- من الإسعافات الأولية للمغمي علية تبليل فمه بالماء. (×)

٢- الدم الذي يخرج من الوريد لونه أحمر فاتح لعدم وجود الأكسجين.(×)

٣- الصدمة هي فشل الجهاز القلبي في تزويد الجسم بكمية كافية من الدم محملة بالأوكسجين لإرواء الأنسجة الحيوية.(√)

٤- الحروق الناتجة من الماء الحار والبخار وأشعة الشمس تكون دائماً مصحوبة بانسلاخ أو تفحم الجلد ويحتمل أن لا يشعر الإنسان بالألم بسبب تضرر الأعصاب.(×)

أسئلة الوحدة

الوحدة (١١)
(تعزيز دافعية التلاميذ للمشاركة في الأنشطة التربوية) (الدرجة الكلية ٧ درجات)

أولاً: اختر الإجابة الصحيحة من بين البدائل المتاحة أمام كل عبارة مما يلي: (٤ درجات)

١- استخدام مثيرات أو وسائل لفظية أو غير لفظية تخاطب حواس التلاميذ المختلفة تعد من أساليب تعزيز الدافعية المحددة في:

أ. وضع نموذج ممتع للتعليم.
ب. مساعدة التلاميذ لإدراك العلاقة بين الجهد والنتيجة
ج. تضمين النشاط أشياء غير مألوفة وفيها إبداع.
د. تأمين الفرص للتلاميذ للاستجابة بالنشاط بشكل متفاعل

٢- عدم تكوين علاقات ايجابية بين التلاميذ ومعلميهم وبين التلاميذ أنفسهم تنتج:

أ- مساهمة في الحياة الاجتماعية.
ب- حالات عصيان
ج- زيادة في الدافعية
د- دافعاً ذاتياً للاستكشاف والبحث

٣- عدم توفير الوسائل التعليمية البصرية والسمعية للتلاميذ يؤدي إلى:

أ. إعطاء التلاميذ حرية الحركة
ب. إعطاء التلاميذ فرصة للتحدث والمناقشة
ج. تشتت انتباه التلاميذ
د. إحباط دافعية التلاميذ

٤- رفع دافعية التلاميذ تتحقق إذا توفرت أهم الحاجات الأساسية حسب تصنيف "ماسلو" للتعلم وهي :

أ. الحاجات البيولوجية
ب. الحاجات الأمنية
ج. حاجات تحقيق الذات
د. الحاجات الجمالية

ثانياً: ضع إشارة صح أمام العبارة الصحيحة وإشارة خطأ أمام العبارة غير الصحيحة فيما يلي: (٣ درجات)

١- الدافعية لا تهدف إلى توجيه سلوك التلاميذ نحو هدف معين.(×)

٢- تعزيز دافعية التلميذ للتحصيل لا تعتمد على قيمة النجاح.(×)

٣- الأنشطة الترويحية شكل من أشكال تعزيز الأوضاع التعليمية. (√)

أسئلة الوحدة

الوحدة (١٢)
(تطبيق معايير صادقة وثابتة في تقويم الأنشطة التربوية) (الدرجة الكلية ٩درجات)

أولاً: اختر الإجابة الصحيحة من بين البدائل المتاحة أمام كل عبارة مما يلي:(٥ درجات)

١- من الأساليب التي لا تستخدم لتقويم النشاط التربوي:
أ. الملاحظة العلمية
ب. بطاقة العضو
ج. الاختبارات
د. الاستفتاءات

٢- يعتمد تقويم التلاميذ في الأنشطة الرياضية على:
أ. اختبارات الذكاء والقدرات العقلية
ب. قياس السرعة والدقة في الأداء
ج. مقاييس واختبارات اللياقة البدنية
د. مقاييس الانفعالات

٣- يعتمد تقويم التلاميذ للنواحي المعرفية على:
أ. اختبارات الذكاء والقدرات العقلية
ب. استفتاءات قياس الاتجاهات
ج. الاختبارات الشفوية والتحريرية
د. قياس المهارات

٤- تقويم النشاط عملية جماعية تعاونية يشترك فيها :
أ. مشرفو النشاط التربوي
ب. الإدارة المدرسية ومشرفو النشاط التربوي
ج. مسئولو النشاط التربوي بشكل عام
د. المدرسة والأسرة

٥- من الأسئلة الأولى المطروحة لتحديد خطوات العملية التقويمية للنشاط هي:
أ. كيف تتم علمية التقويم ؟
ب. متى يتم التقويم؟
ج. من القائم بالتقويم؟
د. ما الذي ينبغي تقويمه؟

ثانياً: ضع إشارة صح أمام العبارة الصحيحة وإشارة خطأ أمام العبارة غير الصحيحة فيما يلي: (٤ درجات)

١- التطبيق وإعادة التطبيق معيار من معايير الثبات يستخدم لقياس الحالة المؤقتة أو العابرة أو تلك التي تتأثر بالذاكرة أو التعلم. (×)

٢- هدف التقويم بالنسبة للجماعة ككل إحداث تغيير وتحسين في ألوان الخدمات التي تقدم لعضو الجماعة تتفق واحتياجاته المتغيرة.(×)

٣- تحديد موقف المدرسة بالنسبة لمشرفي جماعات النشاط ومشرفيهم مبني على التقويم.(√)

٤- يعطي التقويم التلاميذ تقدير على ما يقوم به من نشاط ليكون حافزاً له على المشاركة التلقائية باعتبار أن النشاط موقفاً تعليمياً محبباً إليه.(√)

أسئلة الوحدة

الوحدة(١٣)
(تصميم أدوات يستطيع عن طريقها جمع معلومات معينة عن التلاميذ المشاركين في النشاط)(الدرجة الكلية ١٠) درجات)

أولاً: اختر الإجابة الصحيحة من بين البدائل المتاحة أمام كل عبارة مما يلي: (٥ درجات)

١- سجل التردد يسجل فيه:
أ. اجتماعات التلاميذ
ب. مواظبة العضو على حضور النشاط التربوي
ج. اسم المدرسة واسم الجماعة والمشرف.
د. برامج النشاط

٢- سجل العضوية يسجل فيه :
أ. اجتماعات التلاميذ
ب. مواظبة العضو على الحضور في النشاط التربوي
ج. اسم المدرسة واسم الجماعة والمشرف.
د. تاريخ التلميذ

٣- سجل الاجتماعات يسجل فيه:
أ. لقاءات التلاميذ
ب. مواظبة العضو على الحضور في النشاط التربوي
ج. اسم المدرسة واسم الجماعة والمشرف.
د. لقاءات الإدارة المدرسية

٤- التسجيل يقصد به تدوين البيانات الرقمية واللفظية لنشاط الجماعة عن طريق:
أ. الملاحظة
ب. الاختبار
ج. التجربة
د. كل ما ذكر سلفاً

٥- يتولى التسجيل في سجل الاجتماعات:
أ. التلميذ وأمين السر
ب. التلميذ ومشرف النشاط
ج. مشرف النشاط وأمين السر
د. أمين السر والإدارة المدرسية

ثانياً: ضع إشارة صح أمام العبارة الصحيحة وإشارة خطأ أمام العبارة غير الصحيحة فيما يلي: (٥ درجات)
١- **لا تختلف طريقة تسجيل البيانات باختلاف الأنشطة.** (×)
٢- **سجل العضوية من الأدوات التي يسجل فيها اسم المدرسة واسم الجماعة واسم المشرف.** (√)
٣- **يتولى التسجيل في سجل الاجتماعات مشرف النشاط ويسجل فيه الاجتماعات الخاصة للنشاط.**(×)
٤- **سجل الجماعة لا يهتم بتاريخ الجماعة وبداية النشاط في المدرسة منذ إنشاءه.**(×)
٥- **أمين السر يتولى التسجيل في سجل العضوية أو أي عضو من أعضاء المكتب التنفيذي للنشاط التربوي تحت إشراف مشرف الجماعة.**(√)

ملحق (٨)

استمارة تقويم البرنامج التدريبي

ملحق (٨)

استمارة تقويم البرنامج التدريبي

- الاسم (اختياري): .....
- التاريخ:.....

استمارة تقويم البرنامج

عناصر التقويم	مدى التحقق والتوافر				
	كبيرة جدا	كبيرة	متوسط	قليل	قليل جداً
أولاً: أهداف البرنامج					
واضحة					
متنوعة ومتكاملة					
ملائمة لتحقيق الكفايات					
تحقق هدف البرنامج العام					
ثانياً: المادة التدريبية					
ملائمة لتحقيق الكفايات					
واضحة					
مترابطة ومتكاملة					
جذابة					
أكسبت المتدربين معلومات إضافية					
ثالثاً: الإستراتجيات والطرائق والأنشطة المستخدمة					
ملائمة					
متنوعة					
مشوقة					
مثيرة					
أكسبت المتدربين مهارات عملية جديدة					
شجعت المتدربين					
رابعاً: الوسائل والتقنيات المستخدمة					
ملائمة للمادة التدريبية					
متنوعة					
جذابة ومثيرة الانتباه					
حديثة					
سهلة التوضيف					
استخدمت بشكل وظيفي					
خامساً: الترتيبات والخدمات المقدمة					
الأماكن والأثاث					
التجهيزات					
التسهيلات					
مناسبة					

١- ما أهم الإيجابيات التي تراها في البرنامج الذي قدم لكم؟

.....

٢- ما أهم السلبيات ونواحي القصور التي يجب مراعاتها في البرامج القادمة؟

.....

٣- ما مدى تحقق الأهداف؟

.....

ملحق (٩)

قائمة أسماء الأستاذة المحكمين للبرنامج التدريبي والاختبار التحصيلي

ملحق (٩)

قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين للبرنامج التدريبي / الاختبار التحصيلي(*)

م	اسم المحكم	الوظيفة
١	د/ أسماء زكي	باحثة بشعبة المناهج وطرق التدريس بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية - القاهرة
٢	د/ أشرف بهجات عبد القوي	أستاذ مساعد ورئيس قسم التعليم الفني بمعهد الدراسات التربوية - جامعة القاهرة
٣	د/ بهيرة شفيق إبراهيم الرباط	مدرس بقسم المناهج وطرق التدريس بمعهد الدراسات التربوية - جامعة القاهرة
٤	د/ رؤوف عزمي توفيق	أستاذ مساعد المناهج وتكنولوجيا التعليم بشعبة بحوث تطوير المناهج بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية - القاهرة
٥	أ.د/ سامي نصار	عميد معهد الدراسات التربوية - جامعة القاهرة
٦	د/ سليمان جمعه عوض سليمان	مدرس تكنولوجيا التعليم بكلية التربية النوعية – جامعة بنها
٧	أ.د/ شعبان حامد علي إبراهيم	رئيس شعبة بحوث المناهج بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية - القاهرة
٨	أ.د/ عبد الله محمد بيومي	أستاذ أصول التربية بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية/ القاهرة
٩	د/ عصام توفيق قمر	أستاذ أصول التربية المساعد ورئيس شعبة بحوث الأنشطة التربوية بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية - القاهرة
١٠	أ.د/ عيد أبو المعاطي الدسوقي	أستاذ ورئيس قسم التصميم والبناء بشعبة تطوير المناهج بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية - القاهرة
١١	د/ مجدي عبد النبي هلال	أستاذ القياس والتقويم بشعبة الأنشطة التربوية ورعاية الموهوبين بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية - القاهرة
١٢	د/ محمد توفيق سلام	أستاذ مساعد أصول التربية بشعبة البحوث والمعلومات التربوية بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية - القاهرة
١٣	أ.د/ محمد صبحي حسنين	نائب رئيس جامعة حلوان سابقاً وعميد كلية التربية الرياضية سابقاً ورئيس الإتحاد الرياضي للجامعات - القاهرة
١٤	د/ محمد عبد الغفار محمد يوسف	باحث بقسم التكنولوجيا بشعبة تطوير المناهج بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية - القاهرة
١٥	د/ محمد غازي الدسوقي	باحث ومدرس علم النفس التربوي بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية – القاهرة
١٦	أ.د/ مصطفى عبد السميع محمد	أستاذ المناهج تكنولوجيا التعليم بمعهد الدراسات التربوية - جامعة القاهرة ومستشار وزير التربية والتعليم - القاهرة
١٧	أ.د/ نجوى يوسف جمال الدين	وكيل معهد الدراسات التربوية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - جامعة القاهرة

* قائمة أسماء الأساتذة المحكمين للبرنامج التدريبي والاختبار التحصيلي مرتبة ترتيباً أبجدياً.

ملحق (١٠)
المخاطبات الرسمية لتطبيق البرنامج التدريبي

(أ)

ALECSO
Institute of Arab Research & Studies
Cairo

المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم
معهد البحوث والدراسات العربية
القاهرة

الرقم : Ref. :

التاريخ : Date : 3-3-2016

يهدي معهد البحوث والدراسات العربية – المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم بجامعة الدول العربية أطيب تحياته إلى من يهمه الامر.

نود الاحاطة بأن الدارسة/سهير سند راشد المهندي (بحرينية الجنسية) مقيدة ببرنامج الدكتوراة بقسم البحوث والدراسات التربوية تحت إشراف ا.د/ نادية يوسف كمال وقد أفادت سيادتها بأن الباحثه قد قامت بإعداد البرنامج التدريبي الذي يعد ضمن متطلبات الدراسة وهي مستعدة للتطبيق على العينة في مملكة البحرين لذا نرجو من سيادتكم التكرم بإتخاذ الإجراءات اللازمة للتطبيق.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير,,,

مدير المعهد

أ.د أحمد يوسف أحمد

أ.د.أحمد يوسف أحمد

١ شارع اتحاد المحامين العرب (الطلمبات سابقاً) - جاردن سيتى - القاهرة - ص.ب : ٢٢٩ - برقياً : إيريالیا - ت : ٢٧٩٥١٦٤٨ - ٢٧٩٢٢٦٧٩ - فاكس : ٢٧٩٦٢٥٤٣
P.O. BOX 229 - Cairo IREALEA, Cairo - Phone : 27951648 - 27922679 - FAX : 27962543

(ب)

Kingdom of Bahrain
Ministry of Education
Secretariat General of the Higher Education Council
Scientific Research Directorate

مملكة البحرين
وزارة التربية والتعليم
الأمانة العامة لمجلس التعليم العالي
إدارة البحث العلمي / مركز البحوث التربوية

تسهيل مهمة باحث /رأي الإدارة المعنية

باحث / رأي الإدارات المعنية

اسم الباحث: .....الجهة المشرفة .....

موضوع البحث: .....

رأي إدارة البحث العلمي/ مركز البحوث التربوية

مرفقات الطلب : مستكملة (✓) غير مستكملة ( )
أدوات البحث: محكمة (✓) غير محكمة ( )
موضوع البحث : مقبول (✓) غير مقبول ( )
أسباب عدم القبول

.....

مديرة إدارة البحث العلمي : د. معصومة عبد الصاحب التوقيع التاريخ.....

رئيس مركز البحوث التربوية والتطوير:د.عبد الرحيم علي شاهين التوقيع التاريخ ٢٠١٠/٣/١٧

رأي الجهة المعنية : إدارة التعليم الابتدائي

موضوع البحث : مقبول ( ) أسباب القبول .....

غير مقبول ( ).....

أسباب عدم القبول: .....

.....

ملاحظات أخرى (تذكر): .....

ختم الإدارة

اعتماد مدير الإدارة :

الاسم: .....
التوقيع .....
التاريخ ٢٠١٠/٣/١٧

(ج)

Kingdom of Bahrain
Ministry of Education
Directorate of Student Services

مملكة البحرين
وزارة التربية والتعليم
إدارة الخدمات الطلابية
مكتب المدير

الرقم:417/ أ ش خ ط/2010 التاريخ: 2010/3/14

تطبيق برنامج تدريبي لدراسة بحثية بعنوان

(فعالية برنامج مقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الإبتدائية بمملكة البحرين)

الأستاذ الفاضل / مدير مدرسة التعاون الثانوية للبنين المحترم

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الباحثة / سهير سند راشد حسن المهندي بدراسة علمية عنوانها : فعالية برنامج مقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الإبتدائية بمملكة البحرين) وذلك ضمن متطلبات الحصول على درجة دكتور الفلسفة في التربية تخصص (أصول التربية)، وكان من متطلبات هذه الدراسة تطبيق برنامج تدريبي مقترح لتنمية بعض الكفايات لمشرفي الأنشطة التربوية، ويستغرق البرنامج المقترح سبعة أيام بدءا من يوم الأحد الموافق 3/21 إلى الاثنين الموافق 29 /3/ 2010 يومياً من الساعة السابعة والنصف وحتى الساعة الواحدة والنصف ظهراً .

وعليه يرجى التكرم والموافقة على توفير قاعة المحاضرات بمدرستكم الموقرة لتنفيذ البرنامج.

شاكرين تعاونكم الدائم معنا

وتفضلوا بقبول فائق التحية والتقدير

جاسم محمد بن حربان
مدير الإدارة

مكتب المدير : ١٧٦٨٠١٠٦ - فاكس : ١٧٦٨٠١٧٢ - قسم الأنشطة الفنية : ١٧٦٨٠١٠٨ - فاكس : ١٧٦٨٠٧٣١ - قسم الأنشطة الثقافية ١٧٨٧٣٣٢٧
قسم الإرشاد الطلابي : ١٧٦٨٢٥٤٤ - فاكس : ١٧٦٨٧٩٩٥ - مركز الانتاج المدرسي : ١٧٢٥١٠٨٨ - فاكس : ١٧٢٦٢٨٤٦

(د)

01-MAR-2004 22:46 FROM DIR OF STUDENT SERVICES TO 17623498 P.01/01

Kingdom of Bahrain
Ministry of Education
Directorate of Student Services

مملكة البحرين
وزارة التربية والتعليم
إدارة الخدمات الطلابية
مكتب المدير

الرقم: 417/ أ ش خ ط/2010 التاريخ: 2010/3/14

تطبيق برنامج تدريبي لدراسة بحثية بعنوان
(فعالية برنامج مقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين)

الأستاذ الفاضل / مدير مدرسة التعاون الثانوية للبنين المحترم

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الباحثة / سهير سند راشد حسن المهندي بدراسة علمية عنوانها : فعالية برنامج مقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الإبتدائية بمملكة البحرين) وذلك ضمن متطلبات الحصول على درجة دكتور الفلسفة في التربية تخصص (أصول التربية)، وكان من متطلبات هذه الدراسة تطبيق برنامج تدريبي مقترح لتنمية بعض الكفايات لمشرفي الأنشطة التربوية، ويستغرق البرنامج المقترح سبعة أيام بدءا من يوم الأحد الموافق 3/21 إلى الاثنين الموافق 29 /3/ 2010 يوميا من الساعة السابعة والنصف وحتى الساعة الواحدة والنصف ظهراً .

وعليه يرجى التكرم والموافقة على توفير قاعة المحاضرات بمدرستكم الموقرة لتنفيذ البرنامج.

شاكرين تعاونكم الدائم معنا

وتفضلوا بقبول فائق التحية والتقدير

جاسم محمد بن حربان
مدير الإدارة

مملكة البحرين وزارة التربية والتعليم مدرسة التعاون الثانوية للبنين

مكتب المدير ١٧٦٨٠١٠٦ - فاكس ١٧٦٨٠١٧٢ - قسم الأنشطة الفنية ١٧٦٨٠١٠٨ - فاكس ١٧٦٨٠٧٣١ - قسم الأنشطة الثقافية ١٧٨٧٣٣٢٧
قسم الارشاد الطلابي ١٧٦٨٢٥٤٤ - فاكس ١٧٦٨٧٩٩٥ - مركز الانتاج المدرسي ١٧٢٥١٠٨٨ - فاكس ١٧٢٦٢٨٤٦
مركز الارشاد النفسي والاكاديمي ١٧٨٧٣٤٣٨ - البريد الالكتروني E-mail : moe.activities@bahrain.gov.bh
www.education.gov.bh

(هـ)

Kingdom of Bahrain
Ministry of Education
Primary Education Directorate

مملكة البحرين
وزارة التربية والتعليم
إدارة التعليم الإبتدائي

التاريخ : ١٦مارس ٢٠١٠ م

تعميم

حضرات الأفاضل / مديري ومديرات المدارس الابتدائية المعنية المحترمين

تحية طيبة وبعد ،

إلحاقًا بالتعميم الصادر من إدارة الخدمات الطلابية والمتعلق بتطبيق برنامج تدريبي لدراسة بحثية بعنوان " فعالية برنامج مقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين " من قبل الباحثة سهير سند راشد المهندي، نرجو منكم التعاون مع الباحثة مع ضرورة التكرم بإرسال الأسماء المشاركة في البرنامج اليوم الأربعاء الموافق ٢٠١٠/٣/١٧م على فاكس رقم ١٧٦٨٠٧٣١ وذلك للضرورة، مع تحديد اسم المشرف ونوع النشاط الذي يشرف عليه .

هذا ما لزم ، وتفضلوا بقبول خالص الشكر والتقدير

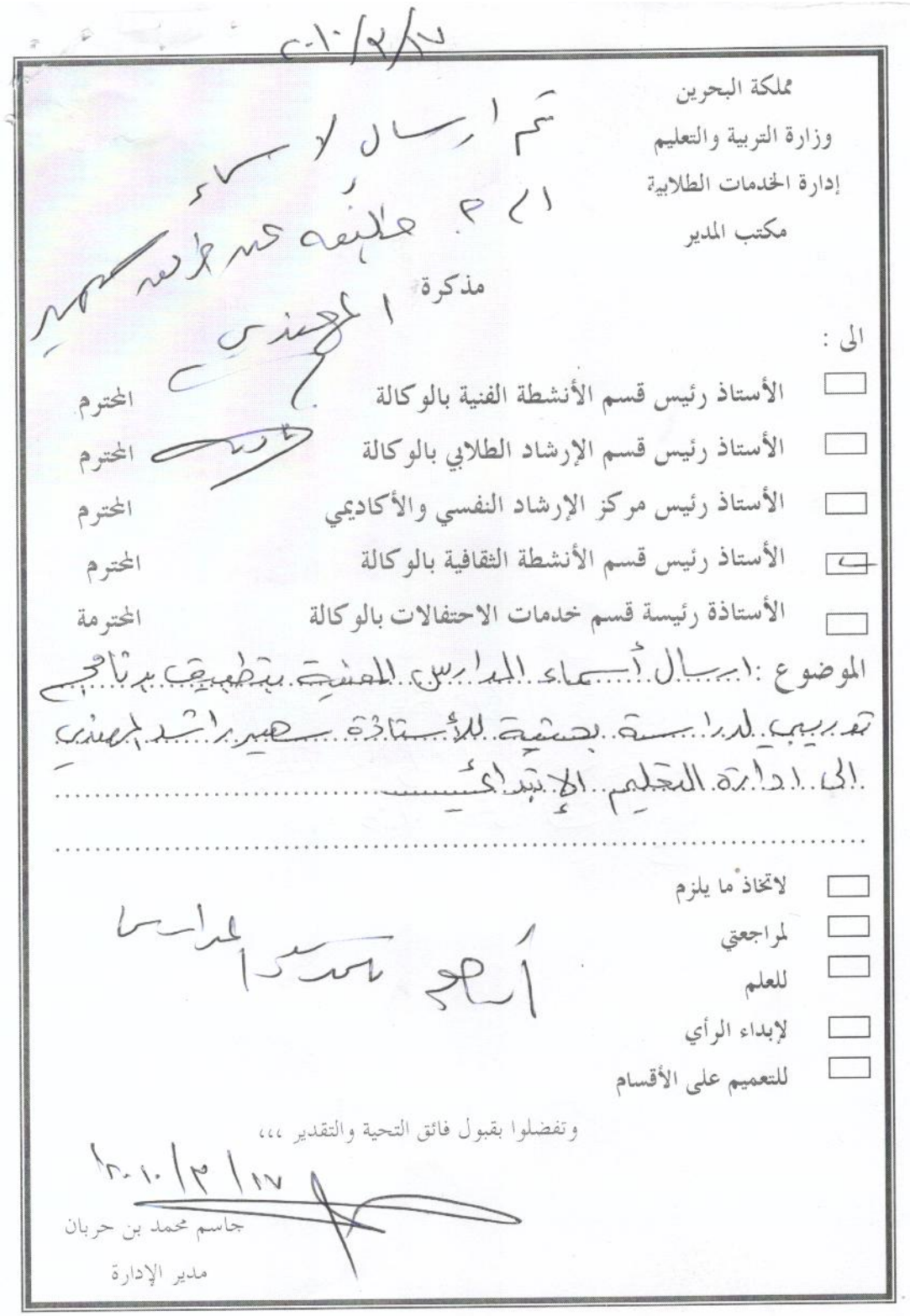
خليفة محمد الحوطي
مدير إدارة التعليم الابتدائي

المرفقات :
- تعميم إدارة الخدمات الطلابية .

هلاهل .ن

المدير: هاتف: ١٧٦٨٥١٤٥ - فاكس: ١٧٦٨٧٩٥٦ / رئيس التعليم: هاتف: ١٧٦٨٠٠٩٤ فاكس: ١٧٧٨١٦٢٠ / رئيسة التعليم هاتف: ١٧٦٨٠٠٦٢ فاكس: ١٧٦٨٠١٦٥
Director Tel.: 17685145, Fax: 17687956 / Boys Sec: Tel.: 17680094, Fax: 17781620 / Girls Sec: Tel.: 17680062, Fax: 17680165

(و)



مملكة البحرين
وزارة التربية والتعليم
إدارة الخدمات الطلابية
مكتب المدير

تم إرسال لا سماء
١٧/٢/١٠ خليفة عبدالله محمد
مذكرة ١ الجنيدي

الى :

- ☐ الأستاذ رئيس قسم الأنشطة الفنية بالوكالة المحترم
- ☐ الأستاذ رئيس قسم الإرشاد الطلابي بالوكالة المحترم
- ☐ الأستاذ رئيس مركز الإرشاد النفسي والأكاديمي المحترم
- ☑ الأستاذ رئيس قسم الأنشطة الثقافية بالوكالة المحترم
- ☐ الأستاذة رئيسة قسم خدمات الاحتفالات بالوكالة المحترمة

الموضوع : ارسال أسماء المدارس المنفذة بتطبيق برنامج تدريب لدراسة بحثية للأستاذة سهير راشد الجنيدي الى ادارة التعليم الإبتدائي

.....

.....

- ☐ لاتخاذ ما يلزم
- ☐ لمراجعتي
- ☐ للعلم
- ☐ لإبداء الرأي
- ☐ للتعميم على الأقسام

أسماء المدارس

وتفضلوا بقبول فائق التحية والتقدير ،،،

١٧/٢/٢٠١٠

جاسم محمد بن حربان
مدير الإدارة

(ي)

Kingdom of Bahrain
Ministry of Education
Directorate of Student Services

مملكة البحرين
وزارة التربية والتعليم
إدارة الخدمات الطلابية
مكتب المدير

الرقم:417/ أ ش خ ط/2010 التاريخ: 2010/3/14

تطبيق برنامج تدريبي لدراسة بحثية بعنوان

(فعالية برنامج مقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الإبتدائية بمملكة البحرين)

حضرات الأفاضل / مديري ومديرات المدارس الابتدائية المحترمون

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة / سهير سند راشد حسن المهندي بدراسة علمية عنوانها : فعالية برنامج مقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الإبتدائية بمملكة البحرين) وذلك ضمن متطلبات الحصول على درجة دكتور الفلسفة في التربية تخصص (أصول التربية)، وكان من متطلبات هذه الدراسة تطبيق برنامج تدريبي مقترح لتنمية بعض الكفايات لمشرفي الأنشطة التربوية، ويستغرق البرنامج المقترح سبعة أيام بدءا من يوم الأحد الموافق 3/21 إلى الاثنين الموافق 29 /3/ 2010 يومياً من الساعة السابعة والنصف وحتى الساعة الواحدة والنصف ظهراً .

وعلية يرجى من حضرتكم اختيار مشرفي الأنشطة التربوية الذين قاموا بملىء استمارة استبيان مسبقة لهذه الدراسة بعدد ثلاثة من المشرفين لحضور البرنامج التدريبي وذلك في قاعة المحاضرات بمدرسة التعاون الثانوية للبنين.على أن يشار إلى المشرفين الذين يتم اختيارهم بالزامية حضور البرنامج دون تغيب خلال أيام التدريب وذلك للتنمية المهنية لهم ، علماً أن هناك اختبار تحصيلي(قبلي / بعدي) و يصب ذلك في صالح الجميع .

وعلية يرجى من حضرتكم التكرم بإرسال الأسماء المشاركة في البرنامج في موعد أقصاه يوم الثلاثاء الموافق 3/16/ 2010 على فاكس رقم : 17680731 مع تحديد اسم المشرف ونوع النشاط الذي يشرف علية في الجدول التالي :

م	اسم المدرسة	اسم المشرف	نوع النشاط الذي يشرف عليه	توقيع المشرف بالعلم	رقم هاتفه
1					
2					
3					

ولكم منا جزيل الشكر والتقدير على تعاونكم لما فيه الخير للجميع

ولمراجعة الإتصال « 36657776 »

جاسم محمد بن حريان
مدير الإدارة

مكتب المدير : ١٧٦٨٠١٠٦ - فاكس : ١٧٦٨٠١٧٢ - قسم الأنشطة الفنية : ١٧٦٨٠١٠٨ - فاكس : ١٧٦٨٠٧٣١ - قسم الأنشطة الثقافية ١٧٨٧٣٣٢٧
قسم الإرشاد الطلابي : ١٧٦٨٢٥٤٤ - فاكس : ١٧٦٨٧٩٩٥ - مركز الانتاج المدرسي : ١٧٢٥١٠٨٨ - فاكس : ١٧٢٦٢٨٤٦

(ك)

Kingdom of Bahrain
Ministry of Education
Directorate of Student Services

مملكة البحرين
وزارة التربية والتعليم
إدارة الخدمات الطلابية
مكتب المدير

الرقم:417/ أ ش غ ط/2010 التاريخ: 2010/3/14

تطبيق برنامج تدريبي لدراسة بحثية بعنوان
(فعالية برنامج مقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين)

حضرات الأفاضل / مديري ومديرات المدارس الابتدائية المحترمون

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة / سهير سند راشد حسن المهندي بدراسة علمية عنوانها : فعالية برنامج مقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين) وذلك ضمن متطلبات الحصول على درجة دكتور الفلسفة في التربية تخصص (أصول التربية)، وكان من متطلبات هذه الدراسة تطبيق برنامج تدريبي مقترح لتنمية بعض الكفايات لمشرفي الأنشطة التربوية، وبستغرق البرنامج المقترح سبعة أيام بدءاً من يوم الأحد الموافق 3/21 إلى الاثنين الموافق 29 /3/ 2010 يومياً من الساعة السابعة والنصف وحتى الساعة الواحدة والنصف ظهراً .

وعلية يرجى من حضرتكم اختيار مشرفي الأنشطة التربوية الذين قاموا بملىء استمارة استبيان مسبقة لهذه الدراسة بعدد ثلاثة من المشرفين لحضور البرنامج التدريبي وذلك في قاعة المحاضرات بمدرسة النعاون الثانوية للبنين.على أن يشار إلى المشرفين الذين يتم اختيارهم بالزامية حضور البرنامج دون تغيب خلال أيام التدريب وذلك للتنمية المهنية لهم ، علماً أن هناك اختبار تحصيلي(قبلي / بعدي) و يصب ذلك في صالح الجميع .

وعلية يرجى من حضرتكم التكرم بإرسال الأسماء المشاركة في البرنامج في موعد أقصاه يوم الثلاثاء الموافق 3/16 /2010 على فاكس رقم : 17680731 مع تحديد اسم المشرف ونوع النشاط الذي يشرف علية في الجدول التالي :

م	اسم المدرسة	اسم المشرف	نوع النشاط الذي يشرف عليه	توقيع المشرف بالعلم	رقم هاتفه
1	ذيرب الجماني	لبنى تطبع المدرس	المشرف الرياضي		
2					
3					

ولكم منا جزيل الشكر والتقدير على تعاونكم لما فيه الخير للجميع

جاسم حمد بن حريان
مدير الإدارة

مكتب المدير ١٧٦٨٠١٠٦ - فاكس ١٧٦٨٠١٧٢ - قسم الأنشطة الفنية ١٧٦٨٠١٠٨ - فاكس ١٧٦٨٠٧٣١ - قسم الأنشطة الثقافية ١٧٨٧٣٣٢٧
قسم الإرشاد الطلابي ١٧٦٨٢٥١٤ - فاكس ١٧٦٨٧٩٩٥ - مركز الانتاج المدرسي ١٧٢٥١٠٨٨ - فاكس ١٧٢٦٢٨٤٦
مركز الارشاد النفسي والاكاديمي ١٧٨٧٣٤٣٨ - البريد الإلكتروني E-mail : moe.activities@bahrain.gov.bh
www.education.gov.bh

(ل)

16-MAR-2010 07:57 BAIT ALHEKMA PRIMAY SCH. 1762165021650 P.01

01-MAR-2004 23:39 FROM DIR OF STUDENT SERVICES TO 17621650 P.01/01

Kingdom of Bahrain
Ministry of Education
Directorate of Student Services



مملكة البحرين
وزارة التربية والتعليم
إدارة الخدمات الطلابية

مكتب المدير

التاريخ: 2010/3/14

الرقم:417/ أ ش خ ط/2010

تطبيق برنامج تدريبي لدراسة بحثية بعنوان
(فعالية برنامج مقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين)

حضرات الأفاضل / مديري ومديرات المدارس الابتدائية المحترمون

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة / سهير سلد راشد حسن المهندي بدراسة علمية عنوانها : فعالية برنامج مقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الإبتدائية بمملكة البحرين) وذلك ضمن متطلبات الحصول على درجة دكتور الفلسفة في التربية تخصص (أصول التربية)، وكان من متطلبات هذه الدراسة تطبيق برنامج تدريبي مقترح لتنمية بعض الكفايات لمشرفي الأنشطة التربوية، ويستغرق البرنامج المقترح سبعة أيام بدءا من يوم الأحد الموافق 3/21 إلى الاثنين الموافق 29 /3/ 2010 يومياً من الساعة السابعة والنصف وحتى الساعة الواحدة والنصف ظهراً .

وعلية يرجى من حضرتكم اختيار مشرفي الأنشطة التربوية الذين قاموا بملىء استمارة استبيان مسبقة لهذه الدراسة بعدد ثلاثة من المشرفين لحضور البرنامج التدريبي وذلك في قاعة المحاضرات بمدرسة التعاون الثانوية للبنين.على أن يشار إلى المشرفين الذين يتم اختيارهم بالزامية حضور البرنامج دون تغيب خلال أيام التدريب وذلك للتنمية المهنية لهم ، علماً أن هناك اختبار تحصيلي(قبلي / بعدي) و يصب ذلك في صالح الجميع .

وعلية يرجى من حضرتكم التكرم بإرسال الأسماء المشاركة في البرنامج في موعد أقصاه يوم الثلاثاء الموافق 3/16 /2010 على فاكس رقم : 17680731 مع تحديد اسم المشرف ونوع النشاط الذي يشرف علية في الجدول التالي :

م	اسم المدرسة	اسم المشرف	نوع النشاط الذي يشرف عليه	توقيع المشرف بالعلم	رقم هاتفه
1					
2					
3					

ولكم منا جزيل الشكر والتقدير على تعاونكم لما فيه الخير للجميع

جاسم محمد بن مرجان
مدير الإدارة

مكتب المدير : ١٧٦٨٠١٠٦ - فاكس : ١٧٦٨٠١٢٢ - قسم الأنشطة الفنية : ١٧٦٨٠١٠٨ - فاكس : ١٧٦٨٠٧٣١ - قسم الأنشطة الثقافية ١٧٨٧٣٣٢٧
قسم الإرشاد الطلابي : ١٧٦٨٢٥٤٤ - فاكس : ١٧٦٨٧٩٩٥ - مركز الانتاج المدرسي : ١٧٤٥١٠٨٨ - فاكس : ١٧٢٦٢٨٤٦
مركز الإرشاد النفسي والأكاديمي : ١٧٨٧٣٤٣٨ - البريد الإلكتروني E-mail : moe.activities@bahrain.gov.bh

(م)

16-MAR-2010 07:57 BAIT ALHEKMA PRIMAY SCH. 1762165021650 P.01

01-MAR-2004 23:39 FROM DIR OF STUDENT SERVICES TO 17621650 P.01/01

Kingdom of Bahrain
Ministry of Education
Directorate of Student Services



مملكة البحرين
وزارة التربية والتعليم
إدارة الخدمات الطلابية
مكتب المدير

التاريخ: 2010/3/14

الرقم:417/ أ ش خ ط/2010

تطبيق برنامج تدريبي لدراسة بحثية بعنوان
(فعالية برنامج مقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين)

حضرات الأفاضل / مديري ومديرات المدارس الابتدائية المحترمون

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة / سهير سند راشد حسن المهندي بدراسة علمية عنوانها : فعالية برنامج مقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين) وذلك ضمن متطلبات الحصول على درجة دكتور الفلسفة في التربية تخصص (أصول التربية)، وكان من متطلبات هذه الدراسة تطبيق برنامج تدريبي مقترح لتنمية بعض الكفايات لمشرفي الأنشطة التربوية، ويستغرق البرنامج المقترح سبعة أيام بدءا من يوم الأحد الموافق 3/21 إلى الاثنين الموافق 29 /3/ 2010 يومياً من الساعة السابعة والنصف وحتى الساعة الواحدة والنصف ظهراً .

وعلية يرجى من حضرتكم اختيار مشرفي الأنشطة التربوية الذين قاموا بملىء استمارة استبيان مسبقة لهذه الدراسة بعدد ثلاثة من المشرفين لحضور البرنامج التدريبي وذلك في قاعة المحاضرات بمدرسة التعاون الثانوية للبنين.على أن يشار إلى المشرفين الذين يتم اختيارهم بالزامية حضور البرنامج دون تغيب خلال أيام التدريب وذلك للتنمية المهنية لهم ، علماً أن هناك اختبار تحصيلي(قبلي / بعدي) و يصب ذلك في صالح الجميع .

وعلية يرجى من حضرتكم التكرم بإرسال الأسماء المشاركة في البرنامج في موعد أقصاه يوم الثلاثاء الموافق 3/16 /2010 على فاكس رقم : 17680731 مع تحديد اسم المشرف ونوع النشاط الذي يشرف علية في الجدول التالي :

مدرسة بيت الحكمة

م	اسم المدرسة	اسم المشرف	نوع النشاط الذي يشرف عليه	توقيع المشرف بالعلم	رقم هاتفه
1					
2					
3					

وفوجئ أكثر من مدرسة الرحيل العاجل والغير متوقع

والمدرسة لا تستطيع تأمين حصص أخر أضافة طالبة من تقص

ولكم منا جزيل الشكر والتقدير على تعاونكم لما فيه الخير للجميع

جاسم محمد بن مرجان
مدير الإدارة

مكتب المدير : ١٧٦٨٠١٠٦ - فاكس : ١٧٦٨٠١٢٦ - قسم الأنشطة الفنية : ١٧٦٨٠١٠٨ - فاكس : ١٧٦٨٠٧٣١ - قسم الأنشطة الثقافية ١٧٨٧٣٣٢٧
قسم الإرشاد الطلابي : ١٧٦٨٢٥٤٤ - فاكس : ١٧٦٨٧٩٩٥ - مركز الانتاج المدرسي : ١٧٢٥١٠٨٨ - فاكس : ١٧٢٩٢٨٤٦
مركز الارشاد النفسي والاكاديمي : ١٧٨٧٣٤٣٨ - البريد الالكتروني E-mail : moe.activities@bahrain.gov.bh
www.edu.gov.bh

ملحق (١١)
عينة المدارس التي شارك بعض مشرفيها
في البرنامج التدريبي

ملحق(١١)

عينة أسماء المدارس التي شارك بعض مشرفيها في البرنامج التدريبي

المحافظة	عدد المشرفون من المحافظة	المدارس المشاركة	أسماء المشرفون المشاركون	عدد المشرفون المشاركون من المدرسة	بنين / بنات	المدرسون والمدرسات المشاركات	
						مدرسات	مدرسون
المحرق	٣	آمنة بنت وهب/بنات	صديقة عبد الله الصادق	١	مدرسات	٢	١
		أبو فراس الحمداني/بنين	مريم مهدي إبراهيم	١	مدرسات		
		البسيتين/بنين	موسى حسن علي	١	مدرسون		
العاصمة	٤	حطين /بنين	مريم عيسى محمد	١	مدرسات	٢	٢
		رابعة العدوية /بنات	فاطمة إسماعيل الأنصاري	١	مدرسات		
		السنا بس/بنين	ياسر جواد عبد علي حسين علي منصور	٢	مدرسون		
الوسطى	١٣	بدر الكبرى/بنين	فضيلة منصورعبدالله	١	مدرسات	٩	٤
		النويدرات/بنات	فخرية مكي حسن	١	مدرسات		
		خالد بن الوليد/بنين	درة السيد أحمد	١	مدرسات		
		سند /بنات	فاتن جاسم الذاودي انتصار ميرزا	٢	مدرسات		
		المستقبل/ بنات	مريم محمد أحمد	١	مدرسات		
		الخنساء/ بنات	زهرة خليفة	١	مدرسات		
		حفصة / بنات	حنان فيصل إبراهيم بشرى جعفر جاسم	٢	مدرسات		
		المعامير/ بنين	عطية محمد عبد الله محمد عبد الحميد	٢	مدرسون		
		اليرموك/ بنين	علي عيسى إبراهيم محمد سلمان عباس	٢	مدرسون		
الشمالية	١٢	ابن طفيل / بنين	فاطمة علي العصفور	١	مدرسات	٥	٧
		بلقيس / بنات	فخرية يوسف علي ازدهار احمد	٢	مدرسات		
		مدينة حمد/ بنات	عائشة إبراهيم الناجم	١	مدرسات		
		طليطلة / بنات	نوال أحمد جناحي	١	مدرسات		
		الخميس/ بنين	محمد أحمد حبيل	١	مدرسون		
		الإمام مالك بن أنس/ بنين	السيد حسين سعيد السيد علي علوي	٢	مدرسون		
		جابر بن حيان/بنين	محمد حسن شبيب	١	مدرسون		
		ابن سينا/ بنين	سميح عبد العزيز	١	مدرسون		
		أبو صبيع / بنين	السيد عقيل علوي فاضل محمد الماجد	٢	مدرسون		
الجنوبية	٢	الرفاع الشرقي/ بنات	ندى جاسم الحربان	١	مدرسات	١	١
		سافرة / بنين	حسن الحسابي	١	مدرسون		
٥ محافظات	٣٤	٢٦ مدرسة	٣٤مشرف ومشرفة			١٩	١٥

ملحق (١٢)

بعض صور فعاليات البرنامج التدريبي

(هذا الإعداد للصور من قبل المتدربين أنفسهم)


مقتطفات من
اليوم الثاني
الاثنين ٢٢مارس ٢٠١٠م
حكمة اليوم
من يريد القيام بكل شيء سوف
لن يقوم أبداً بأي شيء.
ماذا نعني بالبدائل؟


أنشطة المجموعات
بعض من
نماذج المجموعات
اليوم الثاني
22-3-2010
جانب من عرض
لأنشطة المجموعات
أثناء تعليق الاستاذة
على نشاط المجموعة
مقتطف من
نقاش المجموعة


اليوم الثالث ونقاش
المجوعات حول التنظيم والازدواجية
مجموعة ملامح
منهمكة في إعداد النشاط
مجموعة الذرة والعدالة
والخير والبركة يعملون
بجد في إعداد أنشطتها
مجموعة أصيل
تهيكل نشاطها
مجموعة الديمقراطيون
يخططون لإعداد نشاطهم
من إعداد
محمد سلمان عباس
مدرسة اليرموك


مقتطفات من اليوم الثالث
عرض لأنشطة المجموعات
عرض المعلق المتألق
عرض أصيل
عرض ملامح
عرض فصيح
عرض الترحيبي
من إعداد
محمد سلمان عباس
مدرسة اليرموك


مقتطفات من اليوم الرابع
اليوم الرابع
الاربعاء الموافق ٢٤ مارس ٢٠٠١
حكمة اليوم
١ - الطبيعة تمنح الموهبة ،والمصادفة هي التي تظهرها
٢ - قيامك بسهولة بما يجده الآخرون صعباً هو موهبة،
والقيام بما يتعذر على الموهبة القيام به، هو عبقرية
الموهوبون والمبدعون
اكتشافهم ورعايتهم في الأنشطة التربوية
عرض: أ. سوسن يحيى عبدالله
دمج المجموعات
أثر في نقل الخبرات
المجوعات تناقش
الكشف عن الموهوبين
من إعداد
محمد سلمان عباس
مدرسة اليرموك


مقتطفات من اليوم الخامس
أثناء عرض
المجموعات لنشاط الابتكار
المجوعات تناقش
نشاط الابتكار
من إعداد
محمد سلمان عباس
مدرسة اليرموك


مقتطفات من اليوم السادس مفهوم الإشراف وأساليبه ومبادئه
حكمة اليوم السادس
الأحد ٢٨ مارس ٢٠١٠
١- كل شخص فينا يملك ثلاث شخصيات : الشخصية التي يظهرها والشخصية التي يملكها، والشخصية التي يظن أنه يملكها
(الفونس كار)
٢- ينبغي للطبيب أن يوهم المريض بالصحه ، ويرجيه بها وإن كان غير واثق بذلك، لأن الجسم تابع لمزاج النفس
(الرازي)
الطموح أشبه بالسيل الجارف لاينظر خلفة
جانب من نقاش المجموعات
من إعداد
محمد سلمان عباس
مدرسة اليرموك


مقتطفات من اليوم السادس مفهوم الإشراف وأساليبه ومبادئه
جانب من
عرض المجموعات
الجلسة الثانية
كفاية (٢-٢-١
التدريب على كيفية
عرض مجموعة الخير والبركة
عرض مجموعة ملامح
عرض مجموعة الأصيل
عرض مجموعة الدرة
عرض مجموعة الديمراطية
عرض مجموعة العدالة
من إعداد
محمد سلمان عباس
مدرسة اليرموك


نماذج من عرض الاستاذة
مقتطفات من اليوم السادس
مفهوم الاسعافات الأولية
وكيفية استخدامه في اسعاف المصاب
القواعد الأساسية في الإسعاف الأولي
جانب من
شرح الإسعافات الأولية
نشاط
انتباه لافت
انتباه مميز للاسعافات الأولية
نقاشالمجموعات للنشاط
من إعداد
محمد سلمان عباس
مدرسة البرموك


مقتطفات من اليوم الرابع
عرض عشرة على عشرة
الكشف عن الموهوبين
أثناء عرض المجموعات
لنشاط كشف الموهوبين
من إعداد
محمد سلمان عباس
مدرسة البرموك

ملحق (١٣)

بعض نماذج من آراء المتدربين في البرنامج

ما هي أهم توصياتكم من منطلق هذه الورشة ؟



(علم الانسان ما لم يعلم)

اتوجه الى الاستاذة سهير المهدي بالشكر والامتنان الجزيلين لما قدمته لنا من افكار ورؤى من شأنها تطوير النشاط التربوي من اجل ابنائنا الطلبة جزاها الله خير الجزاء.

ربما تتواجد تحديات ومشكلات كثيرة في المدرسة ولكننا في هذه الدورة اكتسبنا الكثير الكثير التي تذلل هذه الصعوبات وتسطحها.

كنت اتمنى التنوع في الاساليب والعرض - عرض فيديو - الذهاب الى مدرسة مطبقة اهم الجزئيات في برنامج ما - لكي يكون المشهد حاضراً.

اعجبت بوضع مجهودات المجموعات ووسائلهم على جدران القاعة.

ابو الحي

ما هي أهم توصياتكم من منطلق هذه الورشة ؟

- أن تقوم إدارة الأنشطة الطلابية بإصدار كتيب يشتمل على المبادئ والأهداف الخاصة بالنشاط التربوي وكيفية تخطيطه وتنظيمه وتقويمه في ضوء الفلسفة التربوية للمملكة.
- الاستمرار في رفد القائمين على النشاط التربوي المدرسي بكل ما هو جديد في هذا الحقل، من خلال الورش والمنتديات التربوية الموسعة.
- أن تكثف إدارة الأنشطة من زياراتها للمدارس لمتابعة وتوجيه القائمين على النشاط التربوي، لضمان أنه تحقق تلك الأنشطة أهدافها التربوية، وألا تكون صورية.
- صقل قدرات القائمين على النشاط التربوي من خلال الدورات التدريبية المتخصصة.
- بعيداً عن إطلاق الأحكام المتسرعة، إلا أن الكثير من إدارات المدارس تجهل الأهمية التربوية للنشاط التربوي لذلك لابد من تقويمهم بأهمية هذه الأنشطة.
- الدول والمجتمعات تقوم في تقدمها ونهوضها على الأفكار المبدعة لذلك يجب أن يتم التركيز على فئة الموهوبين في إعداد وتصميم الأنشطة التربوية.
- توفير الإمكانيات المادية للأنشطة التربوية، بتوفير القاعات والتجهيزات اللازمة للأنشطة.



ما هي أهم توصياتكم من منطلق هذه الورشة ؟

١- توصي بضرورة تكرار مثل هذه الدورات والورش التي تعنى بتدريب وتطوير مهارات مرشدي الأنشطة بالمدارس .

٢- توصي بضرورة تفريغ مرشدي الأنشطة للقيام بمسؤولياتهم على أفضل صورة .

٣- توصي بضرورة عقد اللقاءات المشتركة بين مرشدي الأنشطة لتبادل الخبرات .

٤- توصي بتخصيص يوم في العام الدراسي يسمى بـ (يوم النشاط المدرسي) من أجل التأكيد على أهمية ذلك ، وإجراء إبداعات الأنشطة المدرسية .

٥- توصي بضرورة تيسير عمل مرشدي الأنشطة المدرسية من خلال توفير الدعم لهم وإيكال المهام اللازمة .

٦- توصي بضرورة تدريب مرشدي الأنشطة على كيفية الاستفادة التكنولوجية في تنفيذ النشاط المدرسي .

٧- توصي بفتح باب مواصلة الدراسة لمرشدي الأنشطة في مجال عملهم بدعم من وزارة التربية .

٨- توفير زيارات لمدارس خارج البحرين للاطلاع على تجربة النشاط المدرسي لديهم ، بحيث يتمكن مرشدو الأنشطة من الاطلاع على تجارب أخرى .

على مرهوم



ما هي أهم توصياتكم من منطلق هذه الورشة ؟

١- تعاون إدارة الخدمات الطلابية مع إدارات المدارس في تشجيع المجالات في الأنشطة المتنوعة .

٢- توفير الميزانية الكافية لإجراء الأنشطة .

٣- إجراء مسابقات متنوعة (ثقافية - مسرح - قرآن - رسم وغيرها داخل المدرسة نفسها وبين المدارس المتعاونة .

٤- تحفيز التلاميذ مادياً ومعنوياً من خلال مشاركتهم في الأنشطة لبث روح الحماس فيهم .

٥- تكرار هذه الورش للتعرف على ما هو جديد وتبادل الخبرات بين المعلمين والمعلمات .

٦- شكر الأستاذة الفاضلة الباحثة

على قيامها بهذه الورشة وعلى الاستفادة منها وجزاها الله خيراً .

أ/ سميرة عبد العزيز عطا

٢٠١٠/١٣/٢٩ م

ما هي أهم توصياتكم من منطلق هذه الورشة ؟



* تصميم الورشة لأهميتها على جميع مشرفي الأنشطة التربوية .
* إقامة ورشة مماثلة لمديري المدارس وذلك ليتعرفوا على جميع الجوانب والمهام للمشرفين على الأنشطة ويتعاونوا مع المشرفين لتحقيق الأهداف المنشودة .
* الأخذ بعين الاعتبار عند عمل العرض وفقاً لخصائص العروض والتي يتطلب من خلالها أن يكون العرض مساند لما تذكره الباحثة بذكر النقاط الرئيسية مع قليل من المعلومات النظرية المعروضة ، ودعم العرض بالصور والفيديو .
* أن تقوم الباحثة بخطة شاملة مع جميع ما يتعلق بها ، من بدائل ليستفيد المتدربين اتباعها ..

ومع جزيل الشكر والتقدير للباحثة على المجهود الكبير الذي بذلته ، وموفقة إن شاء الله ..

ما هي أهم توصياتكم من منطلق هذه الورشة ؟



* تعميم الورشة على مستوى المدارس الـ... المدارس المساعدية ولو بصورة موجزة .
* تكرار الورشة مع بداية كل عام دراسي جديد
* عمل ورش عمل لكل لجنة على حدة : ورشة خاصة بلجنة الموهوبين ، ورشة خاصة بلجنة السينما والمسرح المدرسي ....
* الاعتماد على الجانب العملي والنماذج في تسيير عمل الورشة
* تحديد مهام كل لجنة من قبل إدارة الأنشطة والوزارة
* تقليل النصاب في عدد الحصص على رؤساء البرامج ليتسنى لهم القيام بدورهم على أكمل وجه وتحقيق الأهداف المرجوة من كل برنامج .

شاكرة لكم حسن تقديركم ....

ملخص الدراسة

أولاً: ملخص الدراسة باللغة العربية

ثانياً: ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

أولاً: ملخص الدراسة باللغة العربية

جامعة الدول العربية
معهد البحوث والدراسات العربية
قسم البحوث والدراسات التربوية
القاهرة

فعالية برنامج مقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين

رسالة مقدمة من الباحثة

سهير بنت سند بن راشد المهندي

للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في الدراسات التربوية
" تخصص أصول التربية "

إشراف

أ.د/نادية يوسف كمال
أستاذ ورئيس قسم أصول التربية
كلية البنات - جامعة عين شمس

١٤٣١ هـ - ٢٠١٠ م

أولاً: ملخص الدراسة باللغة العربية:

تقدم الباحثة ملخصاً للدراسة، يتضمن الخطوات التي سارت فيها، ومن ثم النتائج التي تم التوصل إليها باللغتين العربية والأجنبية.

١-مشكلة الدراسة:

جاء النظام التعليمي الجديد مواكباً متطلبات العصر حيث يربط العلم النظري بالتطبيقي، مما أعطي النشاط التربوي أهمية وجعله جزءاً منه باعتباره قناة مهمة للتعلم وأداة أساسية لتحقيق التكامل في الوظيفة التربوية للمدرسة، وتفعيل دورها في إعداد التلاميذ وبنائهم بناء شاملاً جسمياً ومعرفياً ووجدانياً وسلوكياً، ومهما كان نوع التعليم المنشود لا يمكن أن يؤتي ثماره دون معلم قادر على توجيه أنشطة تلاميذه، باعتباره عاملاً أساسياً في نجاح أي نظام تعليمي.

وعليه أصبح تقديم برامج تدريبية أثناء الخدمة ضرورة ملحة تفرضها ظروف العصر، بهدف الارتقاء بمستوى أداء المعلمين، وتطوير مهاراتهم، وتحسين اتجاهاتهم، وزيادة إنتاجيتهم في جميع المجالات التي يعملون فيها أثناء الخدمة، بما يتوافق وحاجات المعلمين أنفسهم وتلبية متطلبات الوزارة التطويرية، فيما يخص التخصصات المهنية، ولكن رغم الجهود التي تبذلها وزارة التربية والتعليم في مملكة البحرين للتنمية المهنية للمعلمين من خلال طرح البرامج التدريبية في مجال تخصصاتهم، لم يكن ضمنها برامج تدريبية قائمة على الاحتياجات التدريبية للمعلمين القائمين بعملية الإشراف على الأنشطة التربوية في مرحلة التعليم الابتدائي، نظراً لأهمية الدور الملقى على عاتق مشرفي الأنشطة التربوية في هذه المرحلة لقيامهم بتنشئة وإعداد جيل المستقبل من خلال الأنشطة التربوية، **وهذا ما سعت إليه الدراسة الحالية وهو ما مدى فعالية برنامج مقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين، إذ تبلورت مشكلة الدراسة من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:**

١. ما دور الأنشطة التربوية وأهميتها، في تنمية تلاميذ المدرسة الابتدائية؟
٢. ما الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلمين واتجاهاتها المعاصرة؟
٣. ما واقع الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية والتنمية المهنية لمشرفيها بمملكة البحرين؟
٤. ما الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين؟
٥. ما الاحتياجات التدريبية من الكفايات المهنية اللازمة للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين ؟

٦. ما البرنامج التدريبي المقترح لتنمية الكفايات المهنية اللازمة للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين؟

٧. ما مدى فعالية البرنامج التدريبي المقترح لتنمية الكفايات المهنية اللازمة للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين؟

وانبثق من السؤال الأخير الأسئلة الفرعية التالية:

أ- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مشرفي الأنشطة التربوية في التطبيقين القبلي والبعدي لاختبار التحصيل المعرفي ككل والكفايات الفرعية؟

ب- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث من مشرفي الأنشطة التربوية في التطبيق البعدي لاختبار التحصيل المعرفي ككل والكفايات الفرعية؟

ج- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مشرفي الأنشطة التربوية حسب التخصص الاكاديمى في التطبيق البعدي لاختبار التحصيل المعرفي ككل والكفايات الفرعية؟

د- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مشرفي الأنشطة التربوية وفقًا لسنوات الخبرة في الإشراف على الأنشطة التربوية في التطبيق البعدي لاختبار التحصيل المعرفي ككل والكفايات الفرعية؟

٢- أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى:

١. تعرف دور الأنشطة التربوية وأهميتها في تنمية تلاميذ المدرسة الابتدائية.

٢. تعرف الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلمين واتجاهاتها المعاصرة.

٣. الكشف عن واقع الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية والتنمية المهنية لمشرفيها بمملكة البحرين.

٤. بناء قائمة للكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين.

٥. تحديد الاحتياجات التدريبية من الكفايات المهنية اللازمة للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين.

٦. تصميم برنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفايات المهنية اللازمة للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين.

٧. قياس مدى فعالية البرنامج التدريبي المقترح لتنمية الكفايات المهنية اللازمة للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين.

٣-إجراءات الدراسة:

تتلخص إجراءات الدراسة في عدة خطوات للإجابة عن الأسئلة التي انبثقت من مشكلة الدراسة الرئيسة، والتحقق من أسئلة الدراسة الفرعية، وفيما يلي عرض لهذه الخطوات:

١ - الخطوة الأولى:

تم فيها استعراض الدراسات السابقة والأبحاث العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وتم تقسيمها إلى محاور أساسية متصلة بموضوع الدراسة: للاستفادة منها في الدراسة الحالية، من حيث بناء الإطار النظري للدراسة، والإجراءات التي اتخذتها تلك الدراسات والأدوات التي استخدمتها، وأهم النتائج والتوصيات التي أسفرت عنها وقد تنوعت هذه الدراسات فصنفتها الباحثة إلى خمسة محاور وهي: دراسات تناولت الأنشطة التربوية في المرحلة الابتدائية، دراسات تناولت المشرفين التربويين، دراسات تناولت التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية، دراسات تناولت الكفايات المهنية للمعلمين، دراسات تناولت بناء برامج تدريبية للتنمية المهنية.

٢- الخطوة الثانية:

تم عرض الإطار النظري للدراسة في هذه الخطوة من خلال تقديم دراسة نظرية حول الأنشطة التربوية ودروها في تنمية تلاميذ المدرسة الابتدائية بهدف التعرف عليها **وذلك للإجابة عن السؤال النظري الأول للدراسة،** وتقديم دراسة نظرية أخرى عن الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلمين واتجاهاتها المعاصرة بهدف التعرف عليها وذلك **للإجابة عن السؤال النظري الثاني للدراسة** من خلال ما تناولته الأدبيات والدراسات السابقة، كما تناولت هذه الخطوة واقع الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية والتنمية المهنية لمشرفيها بمملكة البحرين بهدف الكشف عنها **والإجابة عن السؤال النظري الثالث للدراسة** وذلك من خلال دراسة وثائقية للبيانات واللوائح والقرارات المتعلقة به وتحليل لخطة برامج التنمية المهنية من عام (٢٠٠٦-٢٠١٠).

٣- الخطوة الثالثة:

تناولت هذه الخطوة **الإجابة عن السؤال الميداني الرابع للدراسة** والتي تعرف من خلالها على قائمة الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين من خلال ما تناولته الأدبيات والدراسات السابقة، إذ تضمنت هذه القائمة في صورتها الأولية (٩٠) كفاية مقسمة إلى محورين المحور الأول منها الكفايات المهنية العامة

والتي تضمنت (كفايات المجال التخطيطي، كفايات المجال التنظيمي، كفايات المجال التنفيذي، كفايات المجال التقويمي) بعدد (٦٥) كفاية، والمحور الثاني منها الكفايات المهنية الخاصة والتي تضمنت (كفايات المجال المعرفي، كفايات المجال المهاري، كفايات المجال الوجداني) بعدد (٢٥) كفاية من الكفايات الكلية، وبعد التأكد من صلاحية وثبات قائمة كفايات تحديد الاحتياجات التدريبية خلصت إلى (٨٧) كفاية لتحديد الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة التربوية منها الكفايات المهنية العام (٦٤) كفاية والخاصة منها خلصت إلى (٢٣) كفاية .

٤- الخطوة الرابعة:

وتناولت هذه الخطوة **الإجابة عن السؤال الميداني الخامس من أسئلة الدراسة** لتحديد الاحتياجات التدريبية من الكفايات المهنية اللازمة للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين والتي تراوح الوزن النسبي لها ما بين (٠.٧٠٠، ٠.٨٠٩) والبالغ عددها (٥٦) كفاية، استخلصت بعد تطبيق قائمة الكفايات المهنية اللازمة لتحديد الاحتياجات التدريبية على عينة ممثلة بعدد (١٢٨) من (٣٢) مدرسة من مختلف محافظات المملكة الخمس، ونظراً للإجراءات الإدارية والظروف العملية للمشرفين وعدم تفرغهم، والجهد المتطلب لتطبيق برنامج تدريبي يشمل (٥٦) كفاية، أخذت الباحثة (١٣) كفاية من بين هذه الكفايات والتي بلغت نسبتها (١٥%) من مجمل كفايات القائمة وهي:

أولاً: الكفايات المهنية العامة

١- **في مجال التخطيط:**

أ. معرفة المستحدثات التكنولوجية وكيفية توظيفها في الأنشطة التربوية.

ب. توفير بدائل متنوعة للأنشطة بما يخدم تنفيذ الخطة.

ج. توزيع الميزانية المخصصة للأنشطة التربوية بما يتلاءم مع برامج كل نشاط.

٢- في مجال التنظيم:

أ. تنظيم خطوات العمل بما يكفل عدم الازدواجية.

ب. تنظيم خطوات العمل بما يحقق الانسجام وعدم التداخل.

٣- في مجال التنفيذ:

أ- اكتشاف الموهوبين في الأنشطة التربوية.

ب- صقل قدرات ومواهب التلاميذ في الأنشطة التربوية.

ج- تشجيع التلاميذ على الإبداع والابتكار في الأنشطة التربوية.

٤- في مجال التقويم:

أ- تطبيق معايير صادقة وثابتة في تقويم الأنشطة التربوية.

ب- تصميم أدوات يستطيع عن طريقها جمع معلومات معينة عن التلاميذ المشاركين في النشاط.

ثانياً: الكفايات المهنية الخاصة:

١- في المجال المعرفي:

أ- معرفة أساليب الإشراف على الأنشطة التربوية.

٢- في المجال المهاري:

أ- التدريب على كيفية استخدام الإسعافات الأولية.

٣- في المجال الوجداني:

أ- تعزيز دافعية التلاميذ للمشاركة في الأنشطة التربوية.

والتي صمم بها برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية

٥- الخطوة الخامسة:

تناولت هذه الخطوة **الإجابة عن السؤال الميداني السادس من أسئلة الدراسة** والتي تم فيها تصميم برنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين على شكل وحدات تدريبية لكل كفاية من الكفايات المهنية الأكثر احتياجاً لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين البالغ عددها (١٣) كفاية، ومنها تم بناء اختبار التحصيل المعرفي (القبلي/ البعدي) لها لقياس مدى فعالية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين.

٦- الخطوة السادسة:

قامت هذه الخطوة **بالإجابة عن السؤال الميداني السابع من أسئلة الدراسة** والتي تم فيها قياس مدى فعالية البرنامج التدريبي المقترح لتنمية الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية بمملكة البحرين وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية باستخدام الحزمة الإحصائية**(SPSS)** وهي كالأتي:

١- تم حساب فروق متوسطي درجات مشرفي الأنشطة التربوية في التطبيق القبلي والبعدي لاختبار التحصيل المعرفي ككل والكفايات الفرعية له بواسطة **اختبار النسبة التائية(ت)، والتي أظهرت** وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠.٠٠٠١) بين متوسط درجات مشرفي الأنشطة التربوية بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين في التطبيق البعدي لاختبار التحصيل المعرفي ككل، والكفايات الفرعية، مقارنة بالتطبيق القبلي لنفس المجموعة، وحجم تأثير البرنامج التدريبي في تلك الكفايات كبيراً على مشرفي الأنشطة التربوية، إذ بلغ حجم التأثير (٠.٩١٦) أي أن البرنامج له تأثير كبير في التحصيل المعرفي المرتبط بتنمية الكفايات المهنية لدى مشرفي الأنشطة التربوي، وبذلك **تمت الإجابة عن السؤال الفرعي الأول من السؤال السابع الميداني للدراسة.**

٢- تم حساب فروق متوسطي درجات الذكور والإناث من مشرفي الأنشطة التربوية في التطبيق البعدي لاختبار التحصيل المعرفي ككل والكفايات الفرعية له بواسطة

اختبار**(Mann-Whitney Test مان وتني تيست) والذي أظهر** وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين الذكور والإناث في الدرجة الكلية لاختبار التحصيل المعرفي ككل حيث بلغت قيمة(Z) كدلالة للفروق بين الذكور والإناث(٢.٣٦٨) وذلك لصالح الإناث حيث جاء متوسط الرتب لهم (٢١.٠٨)، وعدم وجود فروق داله إحصائياً بين الذكور والإناث في التحصيل المعرفي من البرنامج التدريبي في معظم الكفايات الفرعية المكونة للبرنامج التدريبي، فيما عدى الكفايتين التاليتين: الكفاية الرابعة"تنظيم خطوات العمل بما يكفل عدم الازدواجية: حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) لصالح الإناث حيث بلغت قيمة(Z) (٢.٥٥٧)، والكفاية الخامسة" كفاية تنظيم خطوات العمل بما يحقق الانسجام وعدم التداخل" حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) لصالح الإناث بلغت قيمة (Z) لها (٢.١٥٤) **وبذلك تمت الإجابة عن السؤال الفرعي الثاني من السؤال السابع الميداني للدراسة.**

٣- تم حساب فروق متوسط درجات مشرفي الأنشطة التربوية حسب التخصص الأكاديمي في التطبيق البعدي لاختبار التحصيل المعرفي وكفاياته الفرعية وذلك باستخدام **اختبار تحليل التباين (ANOVA)، الذي أظهر** عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين أنماط التخصص الأكاديمي في الدرجة الكلية لاختبار التحصيل المعرفي ككل، والكفايات الفرعية حيث بلغت قيمة(ف)(٠.٩٣٦) **وبذلك تمت الإجابة عن السؤال الفرعي الثالث من السؤال السابع الميداني للدراسة**.

٤- تم حساب فروق متوسط درجات مشرفي الأنشطة التربوية وفقاً لسنوات الخبرة في الإشراف على الأنشطة التربوية في التطبيق البعدي لاختبار التحصيل المعرفي ككل والكفايات الفرعية وذلك باستخدام اختبار تحليل التباين**(ANOVA)، الذي أظهر** عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين مشرفي الأنشطة التربوية وفق سنوات الخبرة في التطبيق البعدي لاختبار التحصيل المعرفي ككل، والكفايات الفرعية حيث بلغت قيمة (ف) الكلية (١.٣٦٧)، **وبذلك تمت الإجابة عن السؤال الفرعي الرابع من السؤال السابع الميداني للدراسة.**

وذلك بعد تصميم اختبار التحصيل المعرفي الذي يقيس مدى فعالية البرنامج التدريبي المقترح الذي طبق على عينة الدراسة البالغ عددهم (٣٤) مشرف ومشرفة بعد قياس معاملات الصعوبة والتمييز له والخصائص السيكومترية التي تقيس صدق وثبات الاختبار الذي أكد على مدى فعالية البرنامج التدريبي المقترح لما له من أثر كبير في التحصيل المعرفي لعينة التطبيق البالغ عددها (٣٤) مشرف ومشرفة من (٢٦) مدرسة ابتدائية بمحافظات المملكة الخمس.

٧- الخطوة السابعة:

تم فيها معرفة مدى نجاح البرنامج التدريبي من خلال ما تم توفيره من ترتيبات وخدمات وذلك بتطبيق استمارة تقويم للبرنامج التدريبي بعد الانتهاء من تطبيقه على عينة الدراسة والتي أسفرت عن **أن الترتيبات والخدمات المقدمة لها دور كبير في نجاح فعالية البرنامج التدريبي.**

- **كما أن هناك عدد من الايجابيات التي طرحتها العينة من خلال استمارة تقويم البرنامج التدريبي وهي:**

١- أن البرنامج التدريبي حقق روابط علمية بين المشرفين بعضهم البعض، وخبرات عملية.
٢- أن البرنامج التدريبي أفاد العينة بمعلومات حديثة ومصطلحات جديدة.
٣- أن العينة استفادت من خلال البرنامج التدريبي بأساليب التدريب وطريقة التنظيم للبرنامج التدريبي.
٤- أن العينة استفادة من الشخصية القيادية للمدربة، وأسلوب ووسائل توصيل محتوى البرنامج التدريبي.

- **كما كان هناك عدد من السلبيات التي طرحتها العينة في استمارة تقويم البرنامج ومنها:**

١- التكثيف في الأنشطة العملية.
٢- كثرة الكفايات التي طرحت.
٣- عدم كفاية الوقت والمدة المخصصة لتطبيق البرنامج التدريبي.
٤- كثرة طرح المواقف الواقعية للأنشطة التربوية التي تعزز المادة العلمية.

٨- الخطوة الثامنة:

- **بعد استخلاص النتائج طرحت الدراسة عدد من التوصيات ومنها:**

١. الإعداد المهني الجيد لمشرفي الأنشطة التربوية في المعاهد والكليات المتخصصة قبل الخدمة وأثناء الخدمة بما يصب في الإشراف على الأنشطة التربوية.
٢. تعاون إدارة الخدمات الطلابية مع إدارة التدريب والتطوير المهني في البرامج التي تضعها لمشرفي الأنشطة التربوية.
٣. توفير متطلبات التنمية المهنية المستمرة للعاملين في مجال الإشراف على الأنشطة التربوية باستخدام المنحى التكاملي متعدد الوسائط، والتي من بينها: الدورات التدريبية/ تبادل الزيارات/الحلقات النقاشية/ توفير المراجع العلمية/ ورش العمل والمشاركة في المؤتمرات والندوات الداخلية والخارجية.
٤. الاسترشاد بالبرنامج التدريبي المقترح للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية بالمدارس الابتدائية في مملكة البحرين.

٥. إعداد برنامج تدريبي للكفايات المهنية المنبثقة من الدراسة، والتي لم تتناولها الدراسة بالتجريب والبالغ عددها (٤٣) كفاية.
٦. تحديد خطة سنوية لتدريب مشرفي الأنشطة التربوية ضمن برامج التدريب المهني لهم.
٧. تطبيق قائمة الكفايات المهنية التي تم التوصل إليها بالدراسة على مشرفي الأنشطة التربوية بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين.

- **كما طرحت الدراسة دراسات مقترحه:**

١. فعالية برنامج للتنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية في مدارس المراحل الأخرى الإعدادية والثانوية منها في مملكة البحرين.
٢. قياس أثر البرامج التدريبية للتنمية المهنية على أداء مشرفي الأنشطة التربوية في المدارس الابتدائية.
٣. قياس فعالية مشرفي الأنشطة التربوية للمشاركة في برامج التنمية المهنية لهم.
٤. تأثير التنمية المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية بالمدارس الابتدائية بمملكة البحرين في مستوى تحصيل التلاميذ وأدائهم في الأنشطة التربوية التي يشرفون عليها.
٥. فعالية برنامج تدريبي للكفايات الأخرى التي لم تتناولها الدراسة الحالية، والبالغ عددها (٤٣) كفاية.

II: Summary of study in English

II: Summary of study in English:

The researcher provided a summary of the study, which includes the steps that followed, and then for the results reached in both Arabic and foreign countries

1 - The problem of the study:

Came the new educational system in line with requirements of the times, linking theoretical science Balttabiqi, giving educational activity importance and make it a part of it as an important channel for learning and an essential tool for achieving integration in the civil education of the school, and activating its role in the preparation of students and build a building a comprehensive physical, cognitive, emotional, behavioral, and whatever the type of desired education can not bear fruit without a teacher is capable of directing the activities of his disciples, as a key factor in the success of any educational system. And it is providing training programs in-service is an urgent need imposed by the circumstances of the times, aimed at improving teacher performance, and develop their skills, improve attitudes, increase productivity in all areas in which they operate while in service, in line with the needs of the teachers themselves and meet the requirements of ministry development, for the professional disciplines , but despite the efforts of the Ministry of Education in the Kingdom of Bahrain for professional development for teachers by offering training programs in their specialties, not including training programs based on the training needs of teachers doing the supervision of educational activities in primary education, given the importance of the role placed on responsibility of administrators of educational activities at this stage of their upbringing and preparing the future generation through educational activities, **and this is sought by the current study, which is the effectiveness of the proposed program of professional development for administrators of educational activities in primary schools of the Kingdom of Bahrain, which crystallized the problem of the study by answering the following questions:**

1. What is the role and importance of educational activities, in the development of primary school students?
2. What the conceptual framework for teacher professional development and trends of contemporary?
3. What is the reality of educational activities in primary schools and professional development of supervisors of the Kingdom of Bahrain?

4. The professional competence necessary for the supervisors of educational activities to identify training needs in primary schools of the Kingdom of Bahrain?
5. What the training needs of the professional competence necessary for professional development for administrators of educational activities in primary schools of the Kingdom of Bahrain?
6. The proposed training program for the development of professional competence necessary for professional development for administrators of educational activities in primary schools of the Kingdom of Bahrain?
7. How effective is the training program proposed for the development of professional competence necessary for professional development for administrators of educational activities in primary schools of the Kingdom of Bahrain?

And emerged from the last question the following sub-questions:

A. Are there significant differences between the average of administrators of educational activities in the two applications pre and post test knowledge acquisition as a whole and sub-skills?
B. And - Are there significant differences between the mean scores of male and female administrators in the educational activities of the post application to test knowledge acquisition as a whole and sub-skills?
C. Are there significant differences between the average of administrators of educational activities by academic specialization in the post application to test knowledge acquisition as a whole and sub-skills?
D. Are there significant differences between the average marks administrators, educational activities, in accordance with years of experience in the supervision of educational activities in the post application to test knowledge acquisition as a whole and sub-skills.

2 - Objectives of the study:

This study aimed to:

1. Identifying the role of educational activities and their importance in the development of primary school student
2. Known as the conceptual framework for teacher professional development and trends of today
3. Reveal the reality of the educational activities in primary schools and professional development of supervisors of the Kingdom of Bahrain.

4. Build a list of professional competencies required for administrators of educational activities to identify training needs in primary schools of the Kingdom of Bahrain.
5. Identify training needs of the professional competence necessary for professional development for administrators of educational activities in primary schools of the Kingdom of Bahrain.
6. Designing a training program proposal for the development of professional competence necessary for professional development for administrators of educational activities in primary schools of the Kingdom of Bahrain.
7. Measure the effectiveness of the proposed training program for the development of professional competence necessary for professional development for administrators of educational activities in primary schools in Bahrain.

3 - Procedures for the study:

Procedures of the study are summarized in several steps to answer the questions that emerged from the main problem of the study, and verification of sub-questions of the study, with the following presentation of these steps:

1- The first step:

Was reviewed previous studies and research of Arab and foreign relevant to the current study, was divided into basic themes related to the subject of study: for use in the current study, in terms of building the theoretical framework of the study, and actions taken by these studies and the tools used and the most important findings and recommendations of the it has a variety of these studies Vsnaftha researcher to five axes, namely: studies on educational activities at the primary level, studies on the educational supervisors, studies on professional development for teachers of primary level, studies on professional competence of teachers, studies on building training programs for professional development.

2- Step Two:

Has been the theoretical framework of the study in this step by providing a theoretical study on the educational activities and its role in the development of primary school students to identify them and to answer the question the theoretical first study, and study another theory for the conceptual framework for teacher professional development and trends of contemporary ease of identification and to answer question the theoretical second study through cited literature

and previous studies, also addressed this step and the reality of educational activities in primary schools and the professional development of supervisors of the Kingdom of Bahrain in order to detect them and answer the question the theoretical third of the study and through study and documentary data, regulations and related regulations, and analysis of the program plan professional development year (2006-2010).

3- Step Three:

Took this step to answer the question field-fourth of the study, known through a list of professional competence required for administrators of educational activities to identify training needs in primary schools of the Kingdom of Bahrain through the cited literature and previous studies, it included this list in their primary (90) adequacy is divided into axes first axis of professional competence of public and comprising: (competencies area planning, efficiencies field organizational efficiencies operational area, the efficiencies area calendar) with (65) insufficient, and the second axis of professional competence and private, which included (efficiencies of the cognitive domain, competencies area skill, competencies Domain emotional) with (25) inadequacy of qualified college, and after confirmation of the validity and stability of a list of competencies to identify the training needs of findings (87) insufficient to determine the training needs of administrators of educational activities, including professional competence General (64) the adequacy and private finding (23) the adequacy of.

4- Step Four:

And took this step to answer the question fiel V of the questions of the study to determine the training needs of the professional competence necessary for professional development for administrators of educational activities in primary schools of the Kingdom of Bahrain, which ranged from the relative weight it is between (0.700, 0.809) and of (56) the adequacy, drawn after applying List of professional competence necessary to determine the training needs of a representative sample number (128) from (32) schools from different provinces of the Kingdom of the five, because of the administrative procedures and the working conditions of supervisors and non-time employment, the voltage requirement for the application of a training program covering (56) enough, I took the researcher (13) adequacy of these skills, which amounted to (15%) of the overall efficiencies of the list is:

First: the general professional competence:

1. In the field of planning:

a. Knowledge of technological innovations and how to employ them in educational activities.
b. Provide alternatives to a variety of activities to serve the implementation of the plan
c. Budget allocation for educational activities in line with the programs of each activity.

2. In the area of regulation:

a. The organization of action steps to ensure that no duplication.
b. The organization of action steps to achieve harmony and non-interference.

3. In the area of implementation:

a. Discover talented educational activities.
b. refining capacity and talents of students in educational activities.
c. encourage students to creativity and innovation in educational activities.

4. In the calendar:

a. the application of standards of honest and consistent in the evaluation of educational activities.
b. Designed by which tools can collect certain information about students participating in the activity.

Second: The professional competence of:

1. In the cognitive domain:

a. find out modalities for the supervision of educational activities.

2. Skill in the field:

a. training on how to use first aid.

3. In the emotional domain:

a. students enhance motivation to participate in educational activities.

Which was designed by the proposed training program for professional development for administrators of educational activities.

5- Step five:

Took this step to answer the question field VI of the questions of the study, which was where the design of a training program proposed for

the development of professional competence required for administrators of educational activities in primary schools in Bahrain in the form of training modules for each adequacy of professional competence for the most needy administrators of educational activities in primary schools of the Kingdom of Bahrain's number (13) adequacy, including the construction of cognitive achievement test (tribal / post tests) have to measure the effectiveness of the proposed training program in the development of professional competence required for administrators of educational activities in primary schools in Bahrain.

6- Step Six:

The move to answer the question field VII of the questions of the study, which was the measurement of the effectiveness of the proposed training program for the development of professional competence required for administrators of educational activities in primary schools of the Kingdom of Bahrain, by answering questions the following sub using the statistical package (SPSS) are as follows:

A. Calculated differences in mean scores of supervisors of educational activities in the application of pre and post test knowledge acquisition as a whole and qualified subsidiary him by testing the ratio of T (T), which showed a statistically significant differences at the significance level (0.0001) between the average levels of administrators of educational activities in primary schools of the Kingdom Bahrain in the post application to test knowledge acquisition as a whole, and qualified subsidiary, as compared to application of the tribal to the same group, and the size of the impact of the training program in these competencies heavily on administrators of educational activities, reaching effect size (.916) of any program has a major impact on knowledge acquisition associated with the development of skills professional education activities to the supervisors, and thus the question has been answered the first sub question of the seventh field of the study.

B. Calculated differences in mean scores of male and female supervisors of educational activities in the post application to test knowledge acquisition as a whole and qualified subsidiary him by testing (Mann-Whitney Test Mann Whitney Taste), which showed a statistically significant differences at the significance level (0.05) between males and females in the total score to test knowledge acquisition as a whole as the value of (Z) as an indication of the differences between males and females (2.368)

in favor of females, where he was the average grade level for them (21:08), and the absence of statistically significant differences between males and females in the collection of knowledge from the training program in the most competent sub-component of the training program, while Uday Alkvaitin the following: enough IV "planning action steps to ensure that no duplication: where there were statistically significant differences at the level of (0.01) in favor of females as the value of (Z) (2.557), and efficiency of the Fifth" insufficient regulation action steps so as to achieve harmony and non-interference ", where they found statistically significant differences at the level of (0.05) in favor of females amounted to (Z) to (2.154) and thus has the answer to the second sub question of the question, the seventh field of study.

C. Calculated differences in average levels of administrators of educational activities by academic specialization in the post application to test the knowledge acquisition and Kvaiath subsidiary and using the test analysis of variance (ANOVA), which showed no statistically significant differences at the significance level (0.05) between the types of academic specialization in the overall degree to test knowledge acquisition as a whole, and sub-competencies as the value of (P) (0.936) and thus the question has been answered in the third sub-question of the seventh field of study.

D. Calculated differences in average levels of administrators, educational activities, according to the years of experience in the supervision of educational activities in the post application to test knowledge acquisition as a whole and qualified subsidiary and using the test analysis of variance (ANOVA), which showed no statistically significant differences at the significance level (0.05) between Webmaster educational activities in accordance with years of experience in the post application to test knowledge acquisition as a whole, and qualified as the value of the Sub (P) College (1.367), and thus has to answer the question the fourth sub-field of the seventh question of the study.

After designing and testing knowledge acquisition, which measures the effectiveness of the proposed training program which was applied to the sample's (34) Musharraf and honorable After measuring the parameters of difficulty and discrimination has properties and psychometric measuring the validity and reliability of the test which

confirmed the effectiveness of the proposed training program because of its impact large collection of knowledge of a sample application's (34) Musharraf and the superintendent of (26) elementary school five provinces of the Kingdom.

7- Step Seven:

Where knowledge is the success of the training program is provided through arrangements and services and by applying the evaluation form for the training program after the completion of its application to the study sample, which resulted in the arrangements and services have a significant role in the success of the effectiveness of the training program.

- **There are also a number of pros that put the sample through a form evaluating the training program are:**

1. That the training program has scientific links between supervisors each other, and practical experience.
2. That the training program according to the sample with updated information and new terminology.
3. The sample benefited from the training program through the training techniques and the way the organization of the training program.
4. The sample to take advantage of personal leadership trainer, and the method and means of delivery of the content of the training program.

- **There were also a number of disadvantages posed by the sample in the form calendar program, including:**

1. Condensation in the practical activities.
2. Large caliber raised.
3. Insufficient time and the time allocated for the application of the training program.
4. Put the large number of realistic situations educational activities that Promote scientific article.

8- Step Eight:

- **After drawing conclusions study made a number of recommendations, including:**

1. Prepare professional quality for the supervisors of educational activities in schools, colleges, specialized pre-service and in service, including injured in the supervision of educational activities.

2. cooperation of the Department of Student Services with the Department of training and professional development programs established by the supervisors of educational activities.
3. The requirements for continuing professional development for staff in the supervision of educational activities using the action oriented integrated multi-media, including: training / exchange visits / seminars / provide references / workshops and participation in conferences and seminars, internal and external.
4. Guided by the proposed training program for professional development for administrators of educational activities in primary schools in the Kingdom of Bahrain.
5. Preparation of a training program for professional competencies arising from the study, which was not addressed by the study's experiment and (43) enough.
6. The annual plan for the training of supervisors of educational activities within the vocational training programs for them.
7. The application of a professional competence that has been reached on the study administrators of educational activities in primary schools of the Kingdom of Bahrain.

- **The study also made studies proposed:**

1. Effectiveness of the program for professional development for administrators of educational activities in schools in other stages of preparatory and secondary schools in the Kingdom of Bahrain.
2. Measuring the impact of training programs for professional development on the performance of supervisors of educational activities in primary schools.
3. Measuring the effectiveness of the supervisors of educational activities to participate in professional development programs for them.
4. The impact of professional development for administrators of educational activities in primary schools of the Kingdom of Bahrain in the level of pupil achievement and performance in the educational activities they oversee.
5. Effective training program for other competencies not addressed by the current study, and the number of (43) enough.

League of Arab States
Institute of Arab Research and Studies
Research and Educational Studies
Cairo

The effectiveness of the proposed program of professional development for administrators of educational activities in primary school of the Kingdom of Bahrain

Letter of introduction from the researcher

Suheir sanad Rashid Al Mohannadi

For the degree of Doctor of Philosophy in Educational Studies

"Specialty assets of Education"

Supervision

A.D / Nadia Yousef Kamal

Professor and Head of Educational Foundations

College girls - Ain Shams University

1431 births - in 2010