رؤية جديدة للتفتيش التربوي (تطوير وطموح من اجل المستقبل)

أ.عبد الجليل أمحمد سليمان

هدف هذا البحث التعرف على تحديد درجة قيام المفتش التربوي بدوره في تنمية المهارات القيادية لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي، وكذلك التعرف على دور المفتش التربوي في تنمية الإبداع والتألق، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي ألدى يدرس ظاهرة موجودة حاليا يمكن الحصول منها على معلومات تجيب على أسئلة الدراسة دون تدخل الباحث فيها، وكانت اهم النتائج كالتالي:

1-الاهتمام بالمعلمين الجدد وإشراك المفتش التربوي في متابعة التدريب الميداني.

2-العمل على اختيار المفتش الجيد وإتباع الشروط التي تأهله للعمل الميداني الصادق.

3- وجود قصور في ممارسات بعض المشرفين التربويين للعلاقات الإنسانية والقدوة الحسنة والإبداع والتشجيع والتعاون.

مقدمة:

يعتبر التفتيش التربوي عملا فنيا يقتضي أن يقوم به أساتذة مؤهلون تأهيلا جيدا وان يكون على وعى بالأهداف العليا للتربية، وبالعناصر التي تؤثر في العملية التعليمة التعلمية والمفتش يجب أن يكون قائدا ديمقراطيا خبيرا ولديه الاستعداد للتعاون ووضع الخطط والسياسات التعليمية. ويهدف التفتيش التربوي إلى رصد الواقع التربوي وتحليله ومعرفة الظروف المحيطة به والإفادة من دلك في التعامل مع محاور العملية التعليمة والتربوية إلى تنمية الانتماء لمهنة التربية والتعليم والاعتزاز بها وإبراز دورها في المدرسة والمجتمع.

ان تطوير العنصر البشرى وإعداده لمواجهة متغيرات العالم من حوله وتأهيله للمستقبل علما بان عملية التطوير والتحسين لا تقف عند مرحلة تعليمية دون سواها ولا عند طبقة أو فئة محددة بل هي عملية شاملة تهدف إلى الارتقاء بمستوى العملية التعليمية التعلمية على اختلاف مراحلها, ونلاحظ الكثير في ميدان التربية والتعليم يتوقعون ان المفتش من اعماله الغير مرغوبة انه يصطاد في أخطاء المعلم حسب تفكير البعض منهم وعليه فإن تفعيل التفتيش التربوي في مدارسنا تبرز مسائل نوعيه ومنهجية تتصل بأهمية التفتيش التربوي واليات العمل به والاتجاهات المعاصرة لنماذج التفتيش المستجدة التي تنوعت وتشكلت بحسب الاستراتيجيات والمناهج وتدفق المعلومات وتغيرات النظم التربوية والتوسع الهائل في البرامج التعليمية يتطلب التركيز على جودة التعليم ونوعيته من جهة وتحسين مستوى المخرجات التعليمية من جهة أخرى لتطوير رؤية تسهم بشكل أو بأخر في تجويد العمليات التعليمية وتعزيز دافعية التعلم وتخصيب آفاق المعلمين والمتعلمين لكي يتجاوز كل منهم وظيفة الاستهلاك الصامت للمعرفة إلى وظيفة الإنتاج وتركيز الجهود على تبنى مقومات النهوض والإبداع والبحث عن كل ما من شانه الارتقاء بمستوى الأداء والانجاز الفائق وهدا مطلب وطموح يسعى اليه جميع التربويين لتحقيق الكفاءة الإنتاجية والإتقان التربوي المتميز لدك تفعيل التفتيش التربوي يصبح مطلبا ملحا وضروريا لتطوير مراحل التعليم المختلفة باعتبار التفتيش ممارسة وفن ومرونة وخبرة تعليمية أساسه البحث عن الكفيات والاتجاهات التي يمكن بها ربط الثقة بينه وبين المعلمين وكذلك استخدام الوسائل الحديثة والأسلوب الجيد لتحقيق الأهداف

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في أهمية وقدرة المفتش للوصول لعقول المعلمين لزرع الإبداع والتطوير وتنمية المهارات التدريسية والقيادة والتحمس للتدريس.

تحدد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

1-مادور المفتش التربوي في تنمية المهارات لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي؟

2-ما تأثير المفتش التربوي في تنمية الإبداع والتألق والحماس عند المعلم في مرحلة التعليم الأساسي؟

3-مادور المفتش التربوي في تنمية المهارات القيادية عند معلمي مرحلة التعليم الأساسي؟

4-ما الأسلوب ألدى يتخذه المفتش التربوي مع اختلاف الجنس وسنوات الخبرة لدى المعلمين في مرحلة التعليم الأساسي للوصل لتحقيق الأهداف؟

أهداف الدراسة:

-التعرف على تحديد درجة قيام المفتش التربوي بدوره في تنمية المهارات القيادية لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي؟

-التعرف على دور المفتش التربوي في تنمية الإبداع والتألق لدى معلمي التعليم الأساسي؟

-التعرف على الأسلوب ألدى يختاره المفتش التربوي في التعامل مع اختلاف الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي.

-التواصل لتفعيل دور المفتش التربوي في تنمية المهارات القيادية والإبداعية لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في الاتي:

1-معرفة الدور الفعال ألدى يساعد المفتش في تنمية المهارات القيادة عند معلمي التعليم الأساسي.

2-تسهم الدراسة في مجال التفتيش التربوي وتطوير اساليبه ورفع مستوى أداء المعلمين.

3-يستفيد من هده الدراسة المفتشون في تقويم أدائهم المهني.

4-المفتشون العملين على تقويم الدورات التدريبية في تعديل برامجهم.

5-القائمين على العملية التربوية لإرشادهم بحقيقة ما يجرى في الميدان.

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ألدى يدرس ظاهرة موجودة حاليا يمكن الحصول منها على معلومات تجيب على أسئلة الدراسة دون تدخل الباحث فيها.

حدود الدراسة:

-الحد الموضوعي:

اقتصرت الدراسة على دور المفتش التربوي في تنمية المهارات القيادية على معلمي مرحلة التعليم الأساسي بمنطقة الجفاة غرب طرابلس وتناولت ثلاثة مهارات (مهارة الإبداع / مهارة التطوير والتنمية / مهارة التأثير الآخرين.)

الحد المكاني والزماني:

بعض مدارس التعليم الأساسي في منطقة الحفارة في الفترة من 2008: الى 2009م.

مصطلحات الدراسة:

التفتيش التربوي:

(هو عملية قيادية ديمقراطية تعاونية منظمة تعنى بالموقف التعليمي بجميع عناصره من مناهج ووسائل وأساليب وبيئة ومعلم وطالب ومدير مدرسة جميعها تهدف الى دراسة العوامل المؤثرة في دلك الموقف وتقييمها للعمل على تحسينها وتنظيمها من اجل تحقيق أفضل أهداف التعليم والتعلم. (البدري 2001)

المفتش التربوي:

(هو الفرد الدى له القدرة على أحدات تغييرات في العملية التعليمية في المدرسة عن طريق ممارسته للسلطة المخولة له. (طرخان,1993:68).

تعريف الباحث للمفتش التربوي:

(هو المعلم المتميز في تخصصه وأجتاز الامتحان للتأهيل وله القدرة على متابعة المعلمين والمعلمات لتنمية مهاراتهم التدريسية والقيادية والارتقاء بالعملية التعليمة التعلمية.)

تعريف المهارة:

(هي القدرة على أداء عمل أو تنفيذ إجراءات وتحقيق نتيجة باستخدام أساليب وطرق تتسم بالكفاءة والتميز بما يحقق نتائج أعلى وأفضل مما استخدم في الأداء من موارد وإمكانيات. (السلمي,1999:23)

المهارات القيادية:

الدور:

(هو مجموعة من الأنشطة المرتبطة أو بعض المعارف السلوكية التي تحقق ما هو متوقع في مواقف معينة وتترتب على الأدوار إمكانية التنبؤ بسلوك الفرد في المواقف المختلفة. (مرسى ,2001: 133).

يهدف التفتيش التربوي إلى رصد الواقع التربوي وتحليله ومعرفة الضر وف المحيطة به والإفادة من دلك في التعامل مع محاور العملية التعليمة والتربوية كما يهدف إلى تنمية الانتماء لمهنة التربية والتعليم والاعتزاز بها وإبراز دورها في المدرسة والمجتمع ,ونظر الأهمية المعلم ودوره القيادي في تنشئة الأجيال فإنه في أمس الحاجة لتنمية مهارة القيادة خاصة وان التربية تتغير باستمرار لتواكب التطورات والتغيرات المتلاحقة في شتى العلوم على كاهل المعلمين ضرورة تنمية مهاراتهم القيادة ودلك من خلال إيجادا لفرص دوما للتعلم والتطور وتقويم المعلم بدوره على أكمل وجه.

فإنه يحتاجه ويرشده ويشرف عليه حتى يتقن أساليب التعامل مع التلاميذ ويزداد خبرة بمهنة التدريس وطرائقها وحتى يستطيع تحقيق الأهداف وبلوغها لتكوين شخصية الابناء وإعدادهم للحياة (الأفندي 1981:3).

ولعل من أبرز هده التعريفات وردت لتترجم هذا المفهوم وهو ما خلص إليه (السعود2002). ألدى عرف التفتيش التربوي بأنه:

النشاطات التربوية المنظمة التعاونية المستمرة، التي يقوم بها المفتشون والتربويون ومديرو المدارس والأقران والمعلمون أنفسهم بغية تحسين مهارات المعلمين التعليمة وتطويرها، مما يؤدى إلى تحقيق أهداف العملية التعليمية التعليمة.

وهو بدلك عملية فنية شورية قيادية إنسانية كاملة هدفها تقويم العملية التعليمية والتربوية بكافة محاورها. إلى تحسين التعليم

التفتيش التربوي المعاصر يتميز بكونه:

-عملية فنية – تهدف إلى تحسين التعليم والتعلم من خلال رعاية وتوجه وتنشيط النمو المستمر لكل من المتعلم والمعلم والمفتش ولكل من له أترفى تحسين العملية التعليمية التعليمة.

-عملية تشاوريه – تقوم على احترام رأى كل من المعلمين والمتعلمين والقائمين على عملية التفتيش التربوي والمؤثرين فيه، وتسعى هده العملية الى تهيئة فرص النمو والتشجيع على الابتكار والإبداع.

- عملية قيادية – تتمثل في المقدرة على التأثير في المعلمين والمتعلمين وغيرهم ممن لهم علاقة بالعملية التعليمية، لتنسيق جهودهم من اجل تحسين تلك العملية وتحقيق أهدافها.

- عملية إنسانية – تهدف إلى الاعتراف بقيمة الفرد بصيفته إنسان وتعزيز الثقة المتبادلة بين المفتش التربوي والمعلم مما يمكنه من توجيه الطاقات واستثمارها على النحو الأمثل.

- عملية شاملة- تعنى بجميع العوامل ألمؤثرة في تحسين العملية التعليمية التعلمية، وتطويرها ضمن الإطار العام لأهداف التربية والتعليم.

مراحل تطويرا لتفتيش التربوي:

1- **مرحلة التفتيش العام** –

أوكلت مهمة التفتيش إلى مفتشين خاصين للتفتيش على المعلمين ومساعدة مديري المدارس في مهماتهم وتخفيف العبء عليهم، ومن أهم مهمات هدا الجهاز الاهتمام بالأمور الفنية والإدارية والشخصية، وصارت غاية مفتش المادة للوقوف على عمل المعلم وتصيد أخطائه.

-المنحنى التشاركي في التفتيش –

شهدا لتفتيش التربوي تحولات كبيرة في العقود الأخيرة على مستوى النظرية وعلى مستوى التطبيق أيضا. فلم يعد ذلك التفتيش الذي يسعى للبحث عن العيوب والتنبيه لها على أفضل الأحوال. فالتفتيش المعاصر يتميز بكونه عملية نمو مهني للمعلم يسعى لمساعدته على تطوير نفسه وتهيئة البيئة المناسبة لنموه المهني، وهو عملية مستمرة وليس نشاطا آنيا

سرعان ما ينتهي. وليس المهم من يقوم بعملية التفتيش بقد رما تهتم بفاعلية التفتيش نفسه.

أ-مفهوم التفتيش التشاركي:

هو أسلوب يعتمد على مشاركة كل من له علاقة بالعملية التعليمية من مفتشين تربويين ومدري مدارس ومن معلمين ومتعلمين، ويتعلق هدا الأسلوب بنظرية النظم المفتوحة التي تتناول العملية التفتيشية من عدة أنظمة جزئية مستقلة ترتبط بالسلوك التفتيشي للمفتشين والسلوك التعليمي لكل من المعلمين والمتعلمين. (الطاعنى 2005).

-مسلمات التفتيش التشاركي:

1-لا أستطيع تحقيق هدفي إدا عملت وحدي.

2-بإمكاننا إدا عملنا معا أن نقترب من تحقيق أهدافنا.

3-ما احتاجه موجود لديك وما تحتاجه موجود عندي

4-نحن بذلا من أنا ولا أساعدك بل أعمال معك.

5-نعمل معا لتحسين تعلم المتعلمين وكلنا مسؤول.

ج-التفتيش التشاركي ضرورة أم خيار؟

من اجل تحسين نواتج التعلم ضرورة أن يحدد أهدافه التفتيشية ونشاطاته وأدواته في محك العمل، وهدا لا يمكن تحقيقه إلا من خلال تفاعل الأطراف المعنية بعملية التفتيش التربوي من داخل المدرسة وخارجها بشكل إيجابي وبناء، لتحقيق التحسين المنشود واعتمادا لتقويم البناء المستمر، وتوفير التغذية الراجعة واستثمار الامكانات المادية والموارد البشرية المتوفرة وفق تخطيط مسبق لتحقيق أهداف عمليات التعليم والتعلم في المرحلة الإعدادية.

د-متطلبات تفعيل التفتيش التشاركي:

مما سبق نستطيع أن نحدد في هدا المنحى التشاركي للتفتيش التربوي يحمل تغييرا في جوانب السلوك والمفاهيم والاتجاهات، ويقدم مفاهيم جديدة في التفتيش للقيادة التربوية وتمكين المعلمين، بإضافة أن تطبيقه يتطلب الاتجاه نحو العمل التشاركي، وهده المتطلبات تعنى ضرورة إحداث تغيير عميق، ليس هدا فقط في سلوك المعلمين والمدرين والمفتشين، بل في ثقافة المدرسة بشكل عام.

وهنا يبرز دورا لمفتش التربوي بوصفه قائدا تربويا فى التنسيق والتكامل مع الأطراف الأخرى المعنية بعملية التفتيش (العبد الكريم).

التفتيش المتنوع:

ينطلق التفتيش المتنوع من مبدا أن التدريس مهنة، وان المعلمين يجب أن يكون لديهم تحكم أكبر من نموهم المهني، ضمن معايير مهنية مقبولة بشكل عام.

وهدا النموذج للتفتيش يهدف إلى إيجاد مدرسة متعلمة، عن طريق توطيد أنشطة النمو المهني داخل المدرسة، وتفعيل دور المعلمين في هده الأنشطة مع مراعاة الفروق المهنية بينهم من

خلال تقديم أنشطة نمو مهني متنوعة تلبى الحاجات المختلفة للمعلمين (العبد الكريم ,2005)

ويبرز هدا الشكل على إن المعلمين مختلفون في الجنس وخبراتهم وإمكانياتهم الشخصية والمهنية وبناء على دلك لا يصلح أن تستخدم طريقة واحدة للتفتيش معهم لان هدا النموذج يركز على الفروق الفردية بين المعلمين (البابطين ،2004).

ويتميز هدا النوع من التفتيش إن الأبحاث التربوية تشير أن استخدام طريقة واحدة من التفتيش مع المعلمين لا تؤثر كثيرا في تطويرا دائهم، ويمتاز هدا النموذج من التفتيش المتنوع بالآتي:

*المرونة حيث يتيح خيارات تفتيشية متعددة أمام العلم (التعاوني، الذاتي، الإداري، الإكلينيكي)

يتناسب حسب الظروف التعليمية (جورج انطونيو، واذرس2006).

*الشمولية حيث يشتمل على بعض نشاطات النماذج التفتيشية الأخرى.

*البعد عن النظرة التقويمية أثناء العمل التفتيشي فكل الأنشطة التفتيشية تركز على التطوير بدلا من التقويم (العبد الكريم .2005).

التفتيش المتنوع بما له من مميزات، يساعد في التعامل مع التباينات المختلفة للمعلمين حيث يقدم خيارات تلبى جميع احتياجاتهم وتمكنهم من الارتقاء بمستوى أدائهم، وتتمثل هده الخيارات كما صنفها

(جلا تهورن) أستاذ التربية في جامعة بنسلفانيا بالولايات المتحدة بناعلي خبراته الميدانية والنظرية على النحو التالي(البابطين,2004).

*التطوير المكتف (التفتيش الإكلينيكي ويناسب 10/ من المعلمين في الميدان.

*-النمو المهني التعاوني (التفتيش التعاوني) ويناسب 20/ من المعلمين في الميدان.

*-النمو الموجه ذاتيا (التفتيش الذاتي)10/ ويناسب 10/ من المعلمين في الميدان.

*-أما 60/من المعلمين فيناسبهم التفتيش الإداري، ويقوم به المدير أو مساعده.

وقد عرف هدا التفتيش التربوي منذ فترة طويلة إلا انه أخد حديثا مفاهيم جديدة، فأصبح تفتيشا يبنى على التخطيط الصحيح والعلاقات الإنسانية المتبادلة، وهدف هدا إلى تحسين أداء المعلمين وتطوير قدراتهم المهنية والعلمية. وكذلك يهتم هدا النوع من التفتيش بالقضايا الفنية والإدارية حيث يقوم المدير بتقديم تغذية راجعة للمعلم موضحا الايجابيات والسلبيات بهدف تطوير الأداء بأسلوب أنساني رفيع. (البايطين ،2006).

ويركز في زيارته القصيرة على الاتي:

*طريقة التدريس التي يستخدمها المعلم.

*مستوى تركيز الطلبة وانتباههم.

*مستوى تفاعل الطلبة مع المعلم.

*مدى استفادة الطلبة العلمية من الدرس.

نقدم عرض مفصل للخيارات السابقة حسب الاتي:

1-التطور المكتف (الإكلينيكي) وهو برنامج خاص من التفتيش الصفي الإكلينيكي حيث يقوم المفتش التربوي بالعمل بشكل مركز مع المعلم لتشخيص الخلل في العملية التربوية من خلال الملاحظة الصفية وتقديم التغذية الراجعة للمعلم لمساعدته لتطوير نفسه وتحسين العملية التعليمية التعلمية.

وهدا النوع يقدم لعينتين من المعلمين /الجدد / ومن لهم مشكلات معقدة أتناء أدائهم للمهام الموكلة إليهم علما إن المفتش التربوي في هدا الأسلوب يعمل بشكل تعاوني مع المعلم

الاستكشاف والتأمل والبحث عن الحلول مما ينمى الممارسة التأملية لدى المعلم وهو بحد ذاته نمو مهني للمعلم.

2-النمو المهني التعاوني هدا التفتيش يتيح الفرصة لمجموعات صغيرة متجانسة من المعلمين للعمل بروح معا من اجل تحقيق النمو المهني لجميع أفراد المجموعات حيث إن مهارات المعلمين مهيأ أكثر ليحدث أثرا أكبر، فنمو المعلمين في هدا النموذج التعاوني لا ينظر له غاية في نفسه ولكن بوصفه طريقة فلعلة لتحسين تعلم الطلبة من خلال تطوير التدريس (العبد الكريم).

ويشتمل النمو المهني على ثلاثة أنشطة تطويرية أساسية:

*-تدريب الأقران: حيث يقوم مجموعة من المعلمين بملاحظة زميلهم بشكل منظم وإعطائه تغذية راجعة لتطوير أدائه.

*-التحليل الذاتي للأداء: حيث يقوم معلم بتسجيل أدائه بالفيديو داخل الفصل الدراسي ثم يقوم بتحليله عن طريق نماذج يعطيها له المفتش التربوي، ثم يقوم بكتابة تقرير قصير عن أدائه والجوانب التي ينبغي تطويرها نتيجة هذا التحليل.

*-اللقاءات التربوية: وتشمل كل الأنشطة التي يلتقي خلالها المعلمون لمناقشة او تدارس أي قضية تربوية أو مهنية.

3-النمو الموجه ذاتيا

هدا النموذج يعمل المعلم بشكل مستقل لتطوير نفسه وينحصر دور المفتش التربوي على المساندة وتقديم الدعم اللازم والتغذية الراجعة وهدا يتطلب إعداد المعلم وتدريبه مسبقا على المهارات اللازمة لضمان نجاحه لوضع الأهداف والخطط التطويرية وتحليل الدرس وتقييم أدائه.

وهدا النوع من التفتيش مناسب للمعلمين الذين يتصفون بالأمانة والخبرة والكفاءة العالية والإدراك العميق لأهداف التفتيش الذاتي.

ونشير هنا أن هدا النموذج للتفتيش يتميز بالطابع التنموي للمعلم المستفيد ليرتقي للغاية النهائية أن يصبح جميع المعلمين على كفاءة عالية.

الصديق الناقد: نشاء هدا الأسلوب في بريطانيا وساهمت (لويلز ستولج) في تطويره عند مساندة التجديدات التربوية ومتابعة المشاريع الرائدة.

ومما يزيد من فاعلية هدا النموذج أن إجراءات المتابعة والتقويم تتم خطوة بخطوة ويشارك فيها كلا من الصديق الناقد والمنفذ للمشروع أو المعلم أو فريق العمل بأكمله.

1-وقد ورد في دراسة (هيرش2004) تعريف الصديق الناقد بانه شخص يوثق فيه ويسأل أسئلة مثيرة ويوفر معلومات وبيانات ليتم فحصها بعيون ورؤى اخرى ويقدم نقد الاعمال الآخرين ويفر الوقت الكافي لفهم سياقات العمل وجوانبه ولفهم النتاجات التي يسعى شخص أو مجموعة لتحقيقها كما انه المشجع لنجاح هده الأعمال.

وفى تعريف أخر للصديق الناقد (2005نسرتك) أنه شخص يستطيع ان يساعدنا في أعمال تربوية، وفى اتخاذ قرارات تربوية وهو يساعدنا على ربط البيانات في تفسيراتنا لاتخاذ تلك القرارات وعلى رؤية المعلومات المهمة من أوجهها المختلفة وهو حذر ودقيق في أخد جميع جوانب سياقات الموضوع قيل تقديم تغذية راجعة عنه ورغم أن مهمته الرئيسية هي تقديم التعمد إلا انه لا يتردد في مواجهتنا بموضوعات تساعدنا لنصبح قادرين أكثر على التعامل مع المستجدات.

كيف تصبح صديق ناقد؟

*-أنصت أكثر وتكلم اقل، وتذكران الناس ليسوا جاهزين للاستماع إليك إن لم يشعروا أنك استمعت لهم بشكل كامل.

*-أعطى أفكار ومقترحات ليست موجودة فالصديق الناقد يضيف قيما جديدة من خلال قدرته على الملاحظة، وعلى إصدار الأحكام واستخدام الأدلة والتحليل.

*-احرص على ما يلي:

_أوضح الأفكار.

_شجع على التخصص في الاختيار.

_تفهم ما يتم النقاش عليه بشكل كامل.

_تفهم سياق العمل بشكل كامل.

_اعرض أحكاما ذات قيمة عندما يطلب منك ذلك فقط.

_استجب باحترام للآخرين.

***-الصديق الناقد عليه تجنب الاتي:**

1-الا تكون ناقد سلبيا.

2-كن قريب من المعلم وصادق معه ومستجيب ومنتبه لكل مقترحاته.

3-الدقة والتاني في إصدار الأحكام.

*-كيف يقوم الصديق الناقد في عملية التطوير المهني ؟:

-يتميز هدا الشخص بأنه مستمع جيد يساعد في حل المشكلات ويساعد الآخرين في ترتيب أفكارهم واتخاذ القرارات الصائبة ويساعد في تطويرهم مهنيا بالطريقة الذاتية.

*-كيف يقوم الصديق الناقد بعمله كمفتش ناقد؟

1-توضيح دور المفتش التربوي كصديق ناقد للمعلم وطلب موقف تعليمي.

2-لقاء المعلم بعد الدرس وتحديد النتاجات التي يرغب الطرفان تحقيقها.

3-طرح أسئلة حول الموقف التعليمي الملاحظ ومناقشة طريقة التنفيذ.

4-نقد الموقف التعليمي بشكل ايجابي.

التفتيش ألتأملي وما هو التفتيش التأملي؟

يركز التفتيش التربوي في نموذج التفتيش ألتأملي على عملية التعلم أكثر من نتائجها من خلال قيامه بوظيفة الدليل المرشد(جودي)عمل المعلم على تحليل سلوكه أثناء تدريسه للطلبة ويناقش معه تأثيرها عليهم كما يوفر وسيلة للمفتش والمعلم للاستفادة من الدورة الاستقصائية التي تبدأ بمقابلة المفتش للمعلم وتقديم الإرشاد والنصح من خلال عملية تحليل شاملة لسلوكه أثناء تدريسه للطلبة وتأثيرها عليهم (ننياويندول2000).

ينشغل المعلم والمفتش بعد ملاحظة موقف تعليمي في عملية استقصاء يتأمل المعلم خلالها الطريقة التي نفد فيها الموقف ويعاودا لتفكير فيها ويقومان بتحديد الجوانب الفاعلية فيه والجوانب الأقل نجاحا ويكون ذلك من خلال طرح بعض الأسئلة على المعلم.

(الجور، شزهك2006).

تبين أن الإنسان لا يتعلم كثيرا من خبراته وإنما من تأملها والتفكير فيها، الذي يستوجب التفكير والملاحظة والتحليل وتستوجب هده العمليات العقلية معارف تعليمية محببة ونظام اتصالات مفتوحة يمكن المعلمين من التواصل وطرح الأفكار والآراء والمقترحات (ابوعابد,2005).

مبادئ التفتيش ألتأملي:

1-توفير بيئة مناسبة للتفتيش والاستكشاف.

2-الانتباه إلى كيفية تنفيذ الزيارات الصفية وتحديد أهدافها.

3-امتلاك مهارة حل المشكلات.

4-توظيف أسلوب التأمل النفسي.

5-احترام عملية التفتيش التربوي.

6-تقديم الأفكار الجديدة على شكل مقترحات.

كيف يطبق التفتيش التأملي؟

يصف ناني وندول (2000) إجراءات تطبيق التفتيش ألتأملي حسب الاتي:

1-عقد دورات متعاقبة من اللقاءات القبلية وملاحظة المواقف التعليمية واللقاءات البعدية لتوضيح كيف تؤثر أحداث عملية التعليم على المتعلمين.

2-إشراك المعلم في عملية التفتيش مع المفتش التربوي.

3-الاستمرار في عملية التدريب وعدم انقطاعها.

4-استخدام وسائل الاستقصاء والتجريب التي تركز على اختبار الفروض بعد جمع البيانات من ملاحظة المواقف التعليمية.

وباعتبار المفتش التربوي مرشدا للمعلم فهو فى وضع مناسب يمكنه من تشجيعه على تنفيذ بعض الأنشطة التعليمية التأملية.

ونلخص مما سبق إن التفتيش ألتأملي فحصا ناقدا للممارسات بهدف الوصول إلى مستوى فهم جديد ييسر تحسين الممارسة الحالية، واقترح (هوت بورن) نموذج مبسط دائريا إلى مبادئ ونظريات شخصية توجه لسلوكنا مع الموقف الجديد لدورة أخرى للمنحى ألتأملي والفهم وبكن إجمال منهجية العمل في الاتي: (سآسى 2004).

*-الانتباه إلى الخبرات الشخصية الحقيقية: وتتميز هده المرحلة بالانتباه الواعي للأحداث التي تطرأ داخل الصف في كل موقف تعليمي تعلمي.

*-فحص وتحليل الخبرات الشخصية وتعيين العوامل المتداخلة فيها: وتتميز هده المرحلة بتحليل عن طريق العوامل الموترة في الموقف وفى أفعالنا وحسيسنا.

*-صياغة المفاهيم والقواعد والمبادئ السابق: من التحليل السابق نبدأ في القيام بصياغة التعميمات على شكل مفاهيم ومبادئ تجعلنا نفهم أكثر تجريدا أي نبني تأويلات للأحداث.

***- ما هو تفتيش الأقران؟**

أصبح التفتيش التشاركي ذوا لجودة العالية من المتطلبات الأساسية لتطوير عملية التعليم والتعلم ولتنمية الكفايات المهنية للمعلم حيث يرى البعض تفوق هدا النوع على غيره ويطلق على هدا النوع تجمعات من الزملاء أو الرفاق تعمل معا لتبادل

المنفعة والخبرات، ولقد تنوعه نماذج هدا النوع للتفتيش، فنجد بعضها يقترب إلى درجة كبيرة من التفتيش التقليدي الذي يستلزم وجود المفتش التربوي من هده النماذج .

1-النموذج الثلاثي: يقوم المعلمون في مجموعات ثلاثية يتبادلون ادوار المتحدث والمفتش والمعد لجلسات النقاش ويعتمد هدا النموذج على المشاركين أنفسهم لتحديد المهام والمسئوليات التي يقومون فيها عادة مع المفتش التربوي.

2-النموذج التشاوري الثنائي البنيوي: يركز على تنفيذ مهام في جلسات تشاركيه يقوم بها المعلمون فيها ببناء بعض الأنشطة التفتيشية العامة ويتولى كل معلم إعطاء تغذية راجعة لزميله وتكون الجلسات أسبوعية أوكل أسبوعين تتضمن أنشطة متنوعة مثل بناء الأهداف وحضور مواقف تعليمية مسجلة كما يمكن أن تتضمن أنشطة أخرى كمناقشة المستجدات التربوية.

*-مميزات التفتيش بالأقران: يتميز بعدم اعتماده على إصدار الأحكام فهو يوفر فرصا عديدة لتبادل الخبرات بين المعلمين فى مناخ داعم ومحفز على التعلم بشكل يبعث على تحدى الذات ويعزز على الشعور بالتمكن. ومن الفوائد الأخرى لتفتيش الأقران كما وردة في الأدبيات التربوية الاتي:

*تطوير مهارات التواصل والتشاور وتعميق فهم المفاهيم.

*تعزيز الثقة بالنفس.

*توليد شعور إيجابي نحو دعم الأخرين.

*الاستفادة من الأقران في حل المشكلات.

الدراسات السابقة:

إن الدراسات ت السابقة تناوله دراسات / محلية / وعربية / وأجنبية نحاول الاستفادة منها والتي تتناول فاعلية المفتش التربوي في مجال التفتيش وكذلك بعض المشكلات التي تواجه بعض المعلمين فى الشق الأول من التعليم الأساسي.

الدراسة الأولى: دراسة إبراهيم محمد أوفروه بعنوان (دراسة أساليب التفتيش التربوي في التعليم الابتدائي بطرابلس 1980م.

هدفت الدراسة التعرف على أساليب التفتيش التربوي في التعليم الابتدائي بطرابلس والإجراءات التي يتبعها المفتشون في تنقيدها وتقييمها من خلال الاتجاهات الحد يته للتفتيش.

نتائج الدراسة: –

1-أظهرت الدراسة أن المفتشين لا يراعون العديد من الإجراءات في زيارتهم التفتيشية واجتماعاتهم الفردية والجماعية مع المعلمين.

الدراسة الثانية: - دراسة أمحمد عريبي زكري بعنوان.

(دراسة في خدمات الإشراف الفني المقدمة لمعلمي المرحلة الابتدائية في بلديتي الزاوية وصبراتة 1980ف)

هدفت الدراسة:

1-الكشف عن خدمات الإشراف الفني المختلفة وتحديد الخدمات الإشراقية التي يحتاج إليها المعلمون من وجهة نظر المشرفين.

نتائج الدراسة: -

1- بينت نتائج هده الدراسة اختلاف اراء المعلمين عن أراء المشرفين الفنيين في تقديرهم لدور مدير المدرسة.

الدراسة الثالثة: - دراسة سعاد هاشم عبد السلام بعنوان.

(الإشراف الفني في التعليم الابتدائي بين الواقع والممكن 1998م)

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على سلامة وإنتاجية العملية التعليمية ورصداهم المشكلات التي تعوق الإشراف الفتى في المرحلة الابتدائية بمصراته ودلك خلال واقع الإشراف الفني بها.

نتائج الدراسة: -

1-إن جميع المعلمين في المرحلة الابتدائية محتاجون إلى جهود إشراقية مستمرة.

2- تزداد حاجة المعلم للإشراف في حالتين هما: -

أ- إدا كان المعلم لم يتلقى اى دراسات ت تربوية أثناء إعداده الجامعي.

ب- إذا كان المعلم في بداية حياته العلمية والعملية في التدريس.

الدراسات الإقليمية: -

دراسة نجوى شاهين (2003م) هدفت إلى التعرف على مدى تطبيق العلاقات الإنسانية في مجال الإشراف التربوي من وجهة نظر معلمات العلوم بالتعليم المتوسط بمنطقة مكة المكرمة التعليمية وطبقت الدراسة على عينة من (606) معلمة وجمعت المعلومات عن طريق استبانة للمحاور التالية / التواضع /التشجيع /التعاون /الشورى /العدل /القدة الحسنة.

وتوصلت إلى النتائج التالية.

1-لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية لمتغير المؤهل العلمي على استجابات لمعلمين العلوم في جميع محاور العلاقات الإنسانية (التواضع التشجيع التعاون العدل القدوة الحسنة.)

2-يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير اختلاف محافظات المدن /مكة المكرمة /جدة /الطائف (او اختلاف قراها) قرى مكة المكرمة، قرى جدة، قرى الطائف، على استجابات معلمي العلوم على جميع محاور العلاقات الإنسانية /(التواضع ,التشجيع, التعاون, الشورى 'العدل, القدوة الحسنة)

دراسة الجحدلي (1989).

هدفت الدراسة إلى تحديداهم العوامل التي تسهم في بناء العلاقة الإنسانية بين المشرفين التربويين والمعلمين، حيت أخد ت عينة تكونت من (272) معلما و(28) مشرفا ترويا وجمعت المعلومات عن طريق استبانة وتوصل إلى النتائج التالية.

1-ايجابية دورا لمشرفين في أنماط السلوك المتمثلة في التواضع، والعدل والقدوة وفى اغلب الأنماط لمتمثلة في الاحترام والوضوح والتسامح.

2-قصور دور المعلمين في مستوى العلاقة مع المشرفين التربويين ولا سميا في التعاون والاستجابة للتوجيهات وقلة الشعور بالمسئولية والفهم الخاطئ لمسئولية المشرف التربوي والتحامل على الإشراف التربوي دون مبررات.

الدراسات الأجنبية:

-دراسة داير (2001م)

هدفت إلى التعرف على مدى مساهمة وفوائد القيادة التي تبنى على مفهوم العلاقات مع الآخرين وكانت من ستة مفاهيم حول تطوير القيادة التربوية وتم تطويرها في مركزا لقيادة الإبداعية في غرين سبور وكارولينا الشمالية وهي.

1/الموظفون الرواد /2ادارة المصاعب/3التعامل مع التغيرات التي تحصل مع الآخرين/4فاعلية التعامل مع المشكلة لدى الموظفين. /5الدكاءالمكتسب. /6العامل الاجتماعي.

وتوصلت إلى النتائج التالية.

1-التأكد على أن يكون القائد ملما بمفهوم العلاقات الإنسانية كسلوك يتبناه داخل العمل.

2-على القائدان يهتم كثيرا في البحث عن كل ما هو جديد في العلاقات الإنسانية ليبقى على اتصال مع عمليات التجديد والتطوير.

الدراسة الثانية :-دراسة فينوتون (1989م)هدفت إلى تحسين الاتصالات بين المعلم والمشرف من خلال تعديل الضبط والتقويم الأدائي من التعليم والعلاقة بين المعلم والمشرف وحتى يتحقق ذلك تشكلت لجنة من المعلمين والإداريين والمهتمين بالتعليم في مدارس ولاية ألاسكا الأمريكية ليختبروا نظام التقييم الحالي ومن ثم تحسين نظام التعاون وبالتأكيد على الأهداف المحددة المشتركة وتحديد سلسلة من المؤتمرات الخاصة بالمعلمين والمشرفين والملاحظات الفعلية .أخد النظام ثلاث سنوات من

عملية التطبيق لاختبار العلاقات بين المعلمين والمشرفين والإبداع في التعليم من خلال ثلاثة نماذج للإشراف وهى مراقبة المشرف وضبطه والتعاون في العلاقة والحد الأدنى من الإشراف وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية .

1-إن هناك تأييدا جوهريا لنموذج التعاون التقييمي.

2-أتبت نموذج التعاون انه الأفضل حتى من خلال التجربة مع الإبداع التعليمي وتبنى ممارسات مبدعة في الفصل.

نتائج الدراسة: -

1-الاهتمام بالمعلمين الجدد وإشراك المفتش التربوي في متابعة التدريب الميداني.

2-العمل على اختيار المفتش الجيد وإتباع الشروط التي تأهله للعمل الميداني الصادق.

3-الاهتمام بتحضير الدروس وتحليل محتوى الدرس وتجهيز التقنيات التدريسية المناسبة.

4-اختلاف أراء بعض المعلمين عن أراء المشرفين الفنيين في دورهم وتقديرهم لدور مدير المدرسة كمفتش مقيم لكل المعلمين.

5-وجود قصور في ممارسات بعض المشرفين التربويين للعلاقات الإنسانية والقدوة الحسنة والإبداع والتشجيع والتعاون.

توصيات الدراسة: -

1-يجب الإعداد الجيد للمعلم والعمل على رفع الكفاءة التدريسية له.

2-العمل على الاستمرار في إعداد الدورات التعليمية والتدريسية ومواكبة التغيرات الحديثة في استراتيجيات التدريس ومتابعة المقررات الدراسية.

3-إعداد وتدريب المعلمين على كيفية استخدام الحاسوب.

4- الاهتمام بالحوافز المعنوية والمادية للمعلمين والمفتشين شكرا على مجهوداتهم المبذولة

5-إعداد دورات للمفتشين واطلاعهم على استراتيجيات التدريس الحديثة.

6-حث التلاميذ على الاطلاع على المواضيع قبل دراستها للمناقشة.

7-تعاون المدير مع المفتش والاطلاع على كراسات التحضير مختلف المواد طوال الأسبوع.

المراجع العربية: -

1-الحريري، رافده (2006) الإشراف التربوي واقعة وآفاقه المستقبلية عمان،

الأردن دار الفكر.

2-ربيع، هادى (2006) الإدارة المدرسية والإشراف التربوي الحديث، الطبعة الأولى، عمان الأردن.

3-ابوعابد، محمود محمد (2004) المرجع في الإشراف والعملية الإشراقية. الأردن. دار الكتاب التفافي.

4-البابطين، عبد العزيز (2004) اتجاهات حديثه في الإشراف التربوي. الطبعة الأولى الرياض.

5-المساد، محمود (1983) خصائص السلوك الإشرافي وعلاقتها باتجاهات المعلمين نحو الاشراف، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة اليرموك، أربد، ألأردن.

6-النجدات، عواد (1991) دورا لمشرف التربوي في تحسين الفعاليات التعليمية كما يراها المعلمون في مدارس محافظة معان الثانوية الحكومية، لرسالة ماجستير غير منشورة. جامعة اليرموك، أربد، ألأردن.

المراجع الأجنبية: -

1-Alger-C.& Chizhik –A. (2006).Reflective Supervision Guide Teacher Handbook.

2-George Anton & others(2006).Differentiated Supervision. Retrieved

3-Hirsh- s.(2004). Standard Need Critical Friend national staff development councilem retrieved on 6-12-2006.

4-Nany –D .;Yendol –S. D (2000).From Readiness to Inquiry: the unfolding of supervision in the professional development school.