

دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية بمدينة جدة من وجهة نظر القائدات والمعلمات

رندة أحمد حريري

أستاذ مساعد في القيادة التربوية
جامعة دار الحكمة - السعودية

خديجة هاشم محمد طيب

ماجستير في القيادة التربوية
جامعة دار الحكمة - السعودية
khtyazeed2017@gmail.com

قبول البحث: 2021/5/12

مراجعة البحث: 2021 /4/28

استلام البحث: 2021 /4/17

DOI: <https://doi.org/10.31559/EPS2021.10.1.12>



file is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية بمدينة جدة من وجهة نظر القائدات والمعلمات

خديجة هاشم محمد طيب

ماجستير في القيادة التربوية- جامعة دار الحكمة- السعودية
khtyazeed2017@gmail.com

رندة أحمد حريري

أستاذ مساعد في القيادة التربوية- جامعة دار الحكمة- السعودية

استلام البحث: 2021/4/17 مراجعة البحث: 2021/4/28 قبول البحث: 2021/5/12 DOI: <https://doi.org/10.31559/EPS2021.10.1.12>

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية بمدينة جدة من وجهة نظر القائدات والمعلمات، وبيان أثر متغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة على مجالاتها. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات من عينتها التي تألفت من (38) قائدة، و(220) معلمة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى دور المشرفة في تحقيق التنمية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية من وجهة نظر القائدات جاء بدرجة (متوسطة) بمتوسط حسابي (3,35)، وبنسبة مئوية (67%)، ومجال العمل ضمن فريق جاء بدرجة (كبيرة) بمتوسط حسابي (3,42) وبنسبة مئوية (68.4%)، ومجال الاتصال والتواصل، تكنولوجيا المعلومات، التدريب والتطوير بدرجة (متوسطة) بمتوسط حسابي بين (3,27-3,39) وبنسبة مئوية بين (65.4%-67.8%)، ومستوى دور المشرفة في تحقيق التنمية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية من وجهة نظر المعلمات جاء بدرجة (كبيرة) بمتوسط حسابي (3,42)، وبنسبة مئوية (68.4%)، وجاءت مجال (تكنولوجيا المعلومات، الاتصال والتواصل، العمل ضمن فريق) بدرجة (كبيرة) بمتوسط حسابي بين (3,49-3,65) وبنسبة مئوية بين (69.8%-73,0%)، ومجال التدريب والتطوير بدرجة (متوسطة) بمتوسط حسابي (3,01) وبنسبة مئوية (60.2%)، وكشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابة قائدات المدارس حول دور المشرفة في تحقيق التنمية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة. وأوصت الدراسة بضرورة العمل على تواصل المشرفة مع المجتمع المحلي لزيادة وعي قائدات المدرسة في رسالة ورؤية وأهداف المعلمة، وإعداد المشرفة المواد التدريبية لتلبية حاجات التنمية المهنية المستدامة للمعلمات.

الكلمات المفتاحية: المشرفة التربوية؛ التنمية المهنية المستدامة؛ معلمات الصفوف الأولية.

1. المقدمة:

يُعد المشرف التربوي الحلقة الأقوى لتنمية المعلم مهنيًا وتربويًا، إذ يعتبر المعلم من أهم مدخلات العملية التعليمية- التعليمية، وأكثرها تأثيرًا على تعلم الطلاب، باعتباره الدعامة الأساسية التي يقوم عليها الإصلاح والتجديد التربوي. فأى عملية تطوير في العملية التربوية لا بد من وجود المشرف التربوي والمعلم معًا؛ لأنهما يعتبران عاملان رئيسان في تحديد نوعية التعليم واتجاهه، كما أن مشاركتهما الفاعلة تعمل على تحديد نوعية مستقبل وحياة جميع مدخلات ومخرجات العملية التعليمية التعليمية.

وبالتالي فإن طبيعة العصر الذي نعيشه ومتطلباته المستقبلية تستوجب إعداد المعلم إعدادًا جيدًا وتدريبه تدريبًا متواصلًا وتنميته مهنيًا باستمرار؛ لتمكينه من التفاعل مع متطلبات تخصصه ومستجدات العصر؛ ليكون قادرًا على أداء الأدوار المطلوبة منه في الألفية الثالثة، حيث تلقى الاحتياجات المعرفية والمهارة والوجدانية للمعلم الأفراد اهتمامًا كبيرًا في إطار مفهوم المهنة (مدبولي، 2002، ص 20-21).

ويرى البغدادي (2011) أنه "يجب الارتقاء بالجودة النوعية للمعلم التي تعد عاملاً رئيسيًا في تحسين عملية التعلم، حتى أن الولايات المتحدة الأمريكية أصدرت سياسة ربطت بموجها التنمية المهنية المستمرة للمعلمين بمنح وتجديد الترخيص بمزاولة المهنة لهم، وذلك للحصول على معلمين مؤهلين تأهيلاً عاليًا" (ص 55).

لذا تشير نتائج بعض الدراسات السابقة إلى ضرورة الاهتمام بإعداد وتأهيل المعلمين وتنميتهم مهنيًا كدراسة الموجي (2012)، ومصطفى (2012)، والأحمد والصلهم (2017)، وملكواوي (2018)، وأبو دية (2019). كما أكدت العديد من المؤتمرات التربوية على أهمية إعداد المعلمين في أثناء الخدمة وتنميتهم مهنيًا، حيث ركز المؤتمر التربوي الدولي بجامعة الملك خالد (2016) الذي هو بعنوان: "المعلم وعصر المعرفة: الفرص والتحديات" على عدد من المحاور، اهتمت بإعداد المعلمين وتطويرهم مهنيًا في ضوء المتطلبات التربوية المتجددة.

ومن هذه المتطلبات التي تواكب الساحة التربوية الحديثة التنمية المهنية تطوير المعلم وتتبعها ضرورة تنمية المجالات الأخرى (الثقافية، والوجدانية، والتقنية) لديهم (السلي، 1995). لذلك لا بد من الإيمان بأن المستقبل التربوي سيكون مغايرًا لصورة الواقع الذي تعيشه التربية اليوم. ومن الواضح أيضًا أن التكنولوجيا المتغيرة عملت على إعداد بيئات تعليمية متجددة (الحامد، زيادة، العتيبي، ومتولي، 2004)، وهي عبارة عن تعليم من نوع جديد يستوعب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، التي أصبحت جزءًا من الحياة الاجتماعية للمعلمين، بحيث تزودهم بعقلية ناقدة واعية قادرة على التعامل مع منظومة المعلومات والإفادة منها، مما يؤهلهم للحياة في مجتمع ديمقراطي معرفي (نونفل، 2002).

لذا تعد التنمية المهنية المستدامة أحد نماذج التنمية المهنية التي تتبناها العديد من الدول في مجال التربية والتعليم، ويمثل التعليم وسيلة مهمة لتحسين قدرات المعلم على ابتكار الحلول والتوصل إلى مستقبل أكثر استدامة؛ فلا بد من إحداث تطوير في برامج إعداد المعلم، الذي يعتبر من أهم مدخلات العملية التعليمية وأكثرها أثرًا على تعلم الطلاب. فهو الذي يقوم بتوجيه العملية التعليمية نحو تحقيق أهدافها، وعليه يتوقف نجاحها وفشلها في تحقيق التقدم نحو تلك الأهداف؛ فلا يكون التعليم جيدًا دون وجود معلمًا متميزًا تربويًا ومتخصصًا. وفي ظل تغير دور المعلم ومهامه الأدائية، وبتحوله من ملقن وناقل للخبرات إلى موجهاً وميسرًا للتعلم ومحفزًا للطلاب؛ فعليه يجب أن يكون معلمًا بكل جديد في ميدان التربية والتعليم؛ ليواكب التطور في مجال مهنته، ويكون بذلك أقدر على إفادة طلابه (عيسى ورفيق، 2010، ص 150).

وتأكيدًا على ذلك فقد سعت وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية إلى تنفيذ العديد من الاستراتيجيات التي تستهدف التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وذلك من خلال تخصيص عدة محاور وأهداف في رؤيتها 2030؛ لإعادة تأهيل المعلمين والمعلمات؛ للوصول إلى تنمية تحقق متطلبات الحاضر بكفاءة (وزارة التعليم، 1438هـ).

ولتحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين مداخل متعددة، وفي مقدمتها مدخل الإشراف التربوي، وهو المدخل الذي تركز عليه وزارة التعليم وتوليه عناية خاصة لتحقيق أهداف التعليم، كما يساعد الإشراف التربوي على إحداث التغيرات لمواجهة متطلبات العصر، ويتم من خلاله النهوض بالعملية التعليمية، وتطويرها، وتحسينها من خلال توفير أفضل الطرق التي تمكن المعلم من القيام بدوره بشكل فاعل (المنصور، 2008).

فالمشرف التربوي يقوم بدور فعال في العملية التعليمية؛ حيث يعد قائدًا تربويًا فهو بذلك قدوة للمعلمين ومحط أنظارهم، وهذا يترتب عليه مسؤولية إنسانية تتمثل بإقامة العلاقات الإنسانية بين جميع أطراف العملية التربوية، فالمعلم بحاجة إلى المشرف التربوي؛ لتحسين فاعلية التعليم وتطويرها نحو الأفضل فهو يقوم على تطوير كفاياتهم الفنية والتربوية (العلي، 2016، ص 4).

ويرى الرويلي (2017) "أن التعليم طريق التقدم كان إلزامًا إيجاد بيئة تعليم مناسبة تتلاءم مع طبيعة العصر، فالتغيرات والتحديات لا يمكن الاستجابة لها إلا باستراتيجيات مختلفة كمًا ونوعًا، وهذا يتطلب من المشرف التربوي أن يكون متطورًا وفعالًا" (ص 28).

واستنادًا على ذلك يؤكد أمبيض (2014) على "أهمية دور المشرف التربوي في تحسين أداء المعلمين والسعي لتحقيق كل ما من شأنه تسهيل مهامهم والارتقاء بمستوى العملية التعليمية وتوفير كل ما يخدم العمل ويحقق الأهداف المنشودة سواء من خلال نقل الخبرات من مدرسة لأخرى، أو إشراك المدارس في نشاطات وفعاليات تسهم في نهوضها، أو تقديم التوجيه والتقويم للمعلمين وقادة المدارس" (ص 4).

وتناغمًا مع ما سبق فإن المشرف التربوي ذو القدرة والكفاءة العالية يعمل من أجل إحداث التغيير الإيجابي في سلوك المعلم الصفي والتربوي معتمداً على خبراته، وإمكاناته، للوصول بشكل أفضل لتطوير النمو المهني للمعلم، وتطوير مهاراته، وقدراته بما يعود بالنفع على الطلبة (الفاضل، 2014، ص 177).

وقد أشارت بعض الدراسات السابقة إلى أهمية دور المشرف التربوي في تحقيق التنمية المهنية للمعلم منها: دراسة ياغي (2017)، والسريحي (2017)، ودراسة "رالف" (Ralf, 2011)، ودراسة "دوجلاس" (Douglas, 2010).

وفي ضوء ما سبق فإن الدراسة الحالية تتناول التعرف على دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية بمدينة جدة من وجهة نظر القائدات والمعلمات.

1.1. مشكلة الدراسة وأسئلتها:

بناءً على ما توصلت إليه نتائج بعض الدراسات السابقة من وجود قصور في دور المشرف التربوي في تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وذلك من خلال افتقار الإشراف التربوي للأهداف المحددة الواضحة، والأساليب الإشرافية التربوية التقليدية التي تركز على تصيد العيوب والأخطاء في الأداء التدريسي للمعلمين، وأيضاً قصور دور المشرف التربوي في الاهتمام بمتابعة الاحتياجات التدريبية والتنمية المستمرة للمعلمين كدراسة أحمد (2010)، ودراسة عبدالجليل (2018) بالإضافة إلى دراسة مرتضى (2009)، ودراسة الشديفات (2014) حيث افتقروا إلى وجود علاقة بين المشرف التربوي والمعلم تدعو إلى التفاهم والتعاون فيما بينهم.

ومن خلال خبرة الباحثة وعملها كمشرفة تربوية، وملاحظتها الميدانية فقد لاحظت أن هناك تفاوت في الأدوار التي تمارسها المشرفات التربويات، وقصور في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية التابعة لمكتب تعليم البنات بوسط جدة، بالإضافة إلى عدم استمرارية البرامج التدريبية للمعلمات لترسيخ مفهوم التنمية المهنية المستدامة للمعلمات، مع تباعد الفترات الزمنية بين البرنامج التدريبي والآخر الذي يلتحقن به، والتي قد تصل إلى عدة سنوات. ونظراً لأهمية دور المشرفات التربويات في الميدان التربوي، كان لا بد من تسليط الضوء على واقع الدور الذي يقمن به في مجال الاهتمام بجانب التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية.

ولمعرفة الحاجة إلى الدراسة الحالية قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية حول معرفة دور المشرفات التربويات في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية بالمدارس الحكومية التابعة لمكتب تعليم وسط جدة من وجهة نظر المعلمات، وقد شملت العينة الاستطلاعية (30) معلمة، وتحددت أداة الدراسة الاستطلاعية باستبانة احتوت على (36) فقرة، وقد كشفت نتائج الدراسة الاستطلاعية وجود ضعف عام في دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية من وجهة نظر المعلمات في جوانب الأربعة، فقد بلغت النسبة المئوية لدور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمات (28,3%) ككل بدرجة قليلة، حيث كانت النسبة المئوية في تحقيق دور المشرفة التربوية بجانب التدريب والتطوير للمعلمات (20%) بدرجة قليلة، في حين جاءت النسبة المئوية في تحقيق دور المشرفة التربوية للتنمية المهنية المستدامة في جانب الاتصال والتواصل للمعلمات (32%) بدرجة قليلة، وأيضاً كانت النسبة المئوية في تحقيق دور المشرفة التربوية للتنمية المهنية المستدامة في جانب تكنولوجيا المعلومات للمعلمات (25%) بدرجة قليلة، بالإضافة إلى ذلك كانت النسبة المئوية في تحقيق دور المشرفة التربوية للتنمية المهنية المستدامة في جانب العمل ضمن فريق للمعلمات (36%) بدرجة قليلة.

ومن خلال ما سبق ظهرت الحاجة إلى إجراء الدراسة، وذلك للتعرف على دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية بمدينة جدة من وجهة نظر القائدات والمعلمات، حيث تبلورت مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس التالي: ما دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية بمدينة جدة من وجهة نظر القائدات والمعلمات؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- ما دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية بمدينة جدة من وجهة نظر القائدات بجدة المتعلق بـ (التدريب والتطوير، الاتصال والتواصل، تكنولوجيا المعلومات، العمل ضمن فريق)؟
- ما دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية بمدينة جدة من وجهة نظر المعلمات بمدينة جدة المتعلق بـ (التدريب والتطوير، الاتصال والتواصل، تكنولوجيا المعلومات، العمل ضمن فريق)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات استجابات القائدات والمعلمات حول دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمات تعزى لمتغيري (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) على مجالات الدراسة؟

2.1. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- التعرف على دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية بمدينة جدة من وجهة نظر القائدات والمعلمات المتعلق بـ (التدريب والتطوير، الاتصال والتواصل، تكنولوجيا المعلومات، العمل ضمن فريق).
- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات استجابات القائدات والمعلمات حول دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية تعزى لمتغيري (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) على مجالات الدراسة.

3.1. أهمية الدراسة:

انبثقت أهمية الدراسة الحالية من خلال الأهمية النظرية والأهمية التطبيقية، وذلك على النحو التالي:

1.3.1. الأهمية النظرية:

- قد تثرى هذه الدراسة المكتبات العربية لما ستحتويه من أدب نظري ودراسات سابقة حول هذا الموضوع المهم.
- قد تفتح هذه الدراسة أمام الباحثين تقديم دراسات أخرى في مجال الإشراف التربوي.

2.3.1. الأهمية التطبيقية:

- قد تساعد هذه الدراسة في تحديد الفجوة المعرفية والمهارية لدى مشرفات الصفوف الأولية في المدارس الابتدائية، وذلك من خلال محاولة حصر كفايات التنمية المهنية المستدامة المطلوبة لهن ومدى ممارسهن لها، وذلك كخطوة على سبيل تشخيص الواقع سعياً لتطويره.
- قد تساعد هذه الدراسة معلمات الصفوف الأولية في الكشف عن أهم الاحتياجات التدريبية اللازمة ليقمن بدورهن المطلوب باعتبارهن روح العملية التعليمية ولها وأساسها الأول وركنها الركين.
- يتوقع أن تقدم هذه الدراسة للمشرفات التربويات تغذية راجعة عن سبل تفعيل ممارسهن لدورهن في تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمات، وذلك في ضوء ما توصلت إليها الدراسة من نتائج.
- قد تفيد نتائج هذه الدراسة القائمين على مراكز التدريب التربوي على اتخاذ القرارات اللازمة عند وضع الخطط والبرامج التدريبية الخاصة لتطوير أداء المعلمات وتحسينه بما يتلاءم مع المستجدات التربوية الحديثة.
- قد تفيد نتائج هذه الدراسة المسؤولين في الإشراف التربوي لإعادة النظر في تحسين ممارسات المشرفات التربويات لأدوارهن الوظيفية فيما يتعلق بتحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمات.
- قد تفيد نتائج هذه الدراسة المعنيين في وزارة التعليم، للاستفادة من نتائجها عند وضع السياسات التعليمية، وفي تصميم وتطوير البرامج والنظم التربوية.

4.1. حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: التعرف على دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية من وجهة نظر القائدات والمعلمات.
- الحدود المكانية: المدارس الابتدائية الحكومية التابعة لمكتب تعليم البنات بوسط مدينة جدة.
- الحدود البشرية: عينة من معلمات الصفوف الأولية في المدارس الابتدائية وعينة أخرى من قائدات المدارس الحكومية الابتدائية.
- الحدود الزمانية: خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الأكاديمي 1441هـ/2020م.

5.1. مصطلحات الدراسة:

- دور المشرفة التربوية (**The Role Educational Supervisor**): يُعرف ناصر (2016) الدور اصطلاحاً بأنه: "بذل الجهد والاجتهاد في تحقيق الأهداف التربوية المناطة به، وذلك عبر الاستعانة بالطرق والأساليب التربوية المبتكرة والحديثة، التي تتجاوز حدود الأدوار التقليدية في العملية التعليمية التعليمية" (ص238).
- وتُعرف الباحثة الدور إجرائياً بأنه: مجموعة من الإجراءات والمهام والأعمال التي تقوم بها قائدات المدارس الحكومية بهدف تسهيل دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية بالمدارس الحكومية بمدينة جدة.
- كما ويُعرف دليل المشرف التربوي (1419هـ) المشرفة التربوية بأنها: "خبيرة فنية وظيفتها الرئيسية مساعدة المعلمات على النمو المهني، وحل المشكلات التعليمية التي تواجههن، بالإضافة إلى تقديم الخدمات الفنية، لتحسين التدريب، وتوجيه العملية التربوية الوجهة الصحية" (ص99).
- وتُعرف الباحثة المشرفة التربوية إجرائياً بأنها: الشخص المتخصص ببذل الجهد والوقت المناسب لتنمية المهارات التعليمية والمهارية والمهنية لدى المعلمات، لرفع أدائهنّ وتمكّينهنّ من كل ما تطلبه العملية التربوية من: تخطيط وتنظيم، ومتابعة وتوجيه وتقييم، وتهيئة الظروف التي تعني استعداداتهنّ وقدراتهنّ المهنية.
- التنمية المهنية (**Professional Development**): يرى "جسكي" (Gusky, 2016) أن التنمية المهنية هي "عبارة عن العمليات، والأنشطة المصححة لزيادة المعرفة المهنية، والمهارات، والاتجاهات الخاصة بالمعلمين حتى يستطيعوا العمل على زيادة تعلم الطلبة، وبالتالي تعلم كيفية إعادة تصميم البُني والثقافات التعليمية، ومن ثمّ يمكن تحديد السمات العامة للتنمية المهنية بأنها التنمية المهنية المقصودة والمستمرة، والمنظمة".

وتعرفها الباحثة إجرائيًا بأنها: التطور الحاصل في أداء المعلمات معرفيًا ومهاريًا ووجدانيًا، بما يجعلهن يقمن بمهامهن الموكلة إلهن، وواجباتهن التربوية، والفنية بكفاءة، وهذا انعكس إيجابيًا على العاملين معهن بشكل خاص، وعلى العملية التربوية بشكل عام.

- التنمية المهنية المستدامة (Sustainable Professional Development): يعرف كلاً من محمد (2011)، وهبة (2011) على تعريف التنمية المهنية المستدامة بأنها: تلك العمليات والأنشطة المنظمة التي تُقدّم للمعلمين بمختلف فئاتهم وتخصصاتهم بهدف الارتقاء بمستوى المعارف والمهارات والاتجاهات المهنية لديهم، وتحقيق النمو المهني المستمر لهم، ورفع مستوى أدائهم المهني، وتنمية مهاراتهم العلمية وزيادة قدراتهم على الإبداع والتجديد في عملهم، من أجل إعدادهم للأدوار المتغيرة بطريقة أكثر كفاءة وفاعلية، وتتم هذه العملية والأنشطة بوسائل مختلفة من أهمها برامج التدريب المقدمة للتعليم.

وتعرفها الباحثة التنمية المهنية المستدامة إجرائيًا بأنها: أنشطة وعمليات مطورة؛ لكي تحقق أهداف طويلة المدى، من خلال تزويد معلمات المدارس الحكومية بقدر كبير من المعارف والمهارات بواسطة التعليم، والتدريب، والدعم المهني المستمر من قبل المشرفات التربويات؛ لتمكينهن من اكتساب رؤى وأساليب جديدة في العمل تساعدهن على أداء الممارسات التعليمية المنوطة بهن.

2. الإطار النظري:

يتناول الإطار النظري موضوعين ذات صلة بالدراسة الحالية وهما: الإشراف التربوي من حيث: نشأة الإشراف التربوي، مفهومه، أهميته، أهدافه، أنواعه، أساليبه، ومهام المشرف التربوي في المدرسة. والتنمية المهنية المستدامة من حيث: نشأتها، مفهومها، أهميتها، أهدافها، ومبادئها، وعلاقتها بالإشراف التربوي بالتنمية المهنية المستدامة، وفيما يلي تفصيل ذلك.

1.1. الإشراف التربوي:

1.1.1. نشأة الإشراف التربوي:

اهتمت بعض البحوث والدراسات بنشأة وتطور مراحل الإشراف التربوي في المملكة العربية السعودية، ولذلك قامت دراسة آل ناجي (2014)، ص357، ودراسة القحطاني (2020)، ص136 بتوضيح الدور الكبير لوزارة التربية والتعليم السعودية بإبراز تلك المراحل وهي: مرحلة "التفتيش": يقصد بها زيارة المدرسة ثلاث مرات في العام الدراسي لتوجيه المعلم، وتقويمه، ومعرفة أثره على تحصيل طلابه ومرحلة "التفتيش الفني": يتم فيها التركيز على الصفة العلمية، وقسمت إلى أربعة أقسام هي: (اللغة العربية، واللغات الأجنبية، والمواد الاجتماعية، والرياضيات والعلوم)، ومرحلة "التوجيه التربوي" والتي ارتكزت على تدارك مسمى "تفتيش" الذي يعني المباغنة وتصيد الأخطاء، وارتكزت على مراعاة الجانب الإنساني، ومرحلة إنشاء "الإدارة العامة للتوجيه التربوي والتدريب"، من ثم مرحلة "الإشراف التربوي" وهي المرحلة الحالية.

وأبرزت دراسة كل من المرضي (2014)، ص3، الشهرى (2014)، ص8، والقحطاني (2020)، ص137 مستويات الإشراف التربوي في المملكة العربية السعودية وهي: المستوى الأول وتمثله الوزارة، والمستوى الثاني وتمثله إدارات التعليم، والمستوى الثالث وتمثله المدرسة بمديرها الذي يقوم - كجزء من مهامه اليومية- بالإشراف على زملائه المعلمين في المدرسة..

وفي ضوء ما سبق يمكن القول إن الإشراف التربوي في المملكة العربية السعودية يمر في الوقت الحالي بمرحلة "الإشراف التربوي"، وهي تتمثل في ثلاثة مستويات: وزارة التعليم السعودية، وإدارات التعليم في المحافظات المختلفة، والمدرسة التي يتم تنفيذ الإشراف التربوي فيها.

2.1.2. مفهوم الإشراف التربوي:

للإشراف التربوي مفاهيم عديدة، وهناك الكثير من البحوث والدراسات السابقة التي تناولت هذا المفهوم، حيث وضحت وزارة التربية والتعليم السعودية (2010) بأن مفهوم الإشراف التربوي "هو العملية التي يتم فيها تقويم وتطوير العملية التعليمية ومتابعة تنفيذ كل ما يتعلق بها لتحقيق الأهداف التربوية وهو يشمل الإشراف على جميع العمليات التي تجري في المدرسة تدريبية كانت أم إدارية أم تتعلق بأي نوع من أنواع النشاط التربوي في المدرسة أو خارجها والعلاقات والتفاعلات الموجودة بينها" (ص6).

فيما رأى العمري (2019)، والسخني والزعبي والخزاعلة (2012) على أن مفهوم الإشراف التربوي هو عملية تفاعلية تعاونية منظمة تجمع بين المشرف التربوي والمعلم في المواقف التعليمية التعليمية بكافة عناصرها، وتهدف إلى تمكين المعلم من تحقيق الأهداف التعليمية المرجوة، ودراسة العوامل والظروف المؤثرة والمناسبة في تلك المواقف التعليمية وتقييمها، والعمل على النهوض بعملية التعلم والتعليم.

بينما أشارت الرويلي (2012)، البلوي (2011) في دراستهما إلى أن مفهوم الإشراف التربوي يعني كل شخص مؤهلاً تربوياً جامعياً، وخبيراً فنياً، ومختص بالإشراف على المعلمين، ومساعدتهم، ومتابعة أدائهم التدريسي، وتقويمهم، والعمل على تطوير أدائهم ذاتياً ومهنيًا، والعمل على التنسيق بين المدارس التي يشرف عليها من جهة وإدارة التعليم التي تشرف عليه من جهة أخرى، وذلك بما يحقق رفع مستوى العملية التعليمية وتحقيق أهدافها المنشودة.

3.1.2. أهمية الإشراف التربوي:

للمشرف التربوي أهمية بالغة في تحسين العملية التعليمية- التعليمية وتطويرها، وهي ما اتفقت عليه كل من خليل (2012)، والقاسم (2010) في أنه يوفر التغذية الراجعة للمديرين والمعلمين والإداريين في الأنشطة المختلفة، كمستوى التخطيط، والتنظيم، والقيادة، والتقويم لجميع مكونات العملية التربوية، بالإضافة إلى تبادل الخبرات، والكشف عن القيادات التربوية، والقيام بأساليب إشرافية منظمة ومخطط لها. بينما أوضح القحطاني (2020) في دراسة أن أهمية دور المشرف التربوي تكمن في كونه ركن أساس من أركان العملية التربوية والتعليمية في أي نظام تعليمي، وهو يشغل موقعاً مهماً وبارزاً في هذه العملية، فهو مسؤول عن تطوير المناهج وتحسين التعليم وزيادة فاعليته، وعن تربية النشء وتعليمهم، وعن تحقيق النمو المهني للمعلمين وتدريبهم بما يتناسب مع متغيرات العصر ومتطلباته، ومساعدتهم في خلق بيئة تعليمية مناسبة، وتحقيق ظروف تعلم أفضل، وهو مطالب بتقويمهم وحثهم على الإبداع وتنشيط البحث التربوي.

بالإضافة إلى ذلك اجمعت بعض الدراسات كدراسة الغامدي (2011)، والسبيل (2013)، وأبو شملة (2009) على أهمية الإشراف التربوي من عدة جوانب تمثلت في حاجة المعلم إلى المشرف التربوي كونه مستشاراً وخبيراً ومشاركاً في العملية التعليمية، وكذلك التحاق المعلمين الجدد في مهنة التدريس يقتضي الحاجة إلى وجود المشرف التربوي المخطط والمدرّب والمرشد، واصطدام المعلمين القدامى بواقع التدريس الذي يختلف في إمكاناته عما تعلموه سابقاً، وضرورة مواكبة الاتجاهات الحديثة في التدريس الذي يؤكد الحاجة إلى وجود المشرف التربوي.

وفي هذا الإطار فإن أهمية دور المشرفة التربوية في المملكة العربية السعودية تكمن في مدى تنمية المعلمات الجدد والقادمات مهنيًا وتربويًا، وذلك لمواكبة المستجدات والاتجاهات الحديثة في التعليم، حيث يتحدد دورها في التخطيط والتنظيم والتوجيه، لتطوير المهارات المهنية للمعلمات وقدراتهنّ التدريسية في مهنة التدريس، وبالتالي فإن هناك حاجة ضرورية إلى المشرفة التربوية في المدارس.

4.1.2. أهداف الإشراف التربوي:

إن المتأمل في البحوث والدراسات التي تناولت الإشراف التربوي يجد عددًا من الباحثين المتخصصين في هذا المجال مثل الخشلان (2017)، العطوي (2010)، وأحمد والضوي (2017)، والمطلق (2014) أشاروا إلى أن الإشراف التربوي يهدف إلى رصد الواقع التربوي وتحليله، ومعرفة الظروف المحيطة به، والإفادة من ذلك في التعامل مع محاور العملية التعليمية والتربوية، وتقويمها وتقديم المقترحات لتحسينها، وكذلك تطوير النمو المهني لدى العاملين، وتحسين مستوى أداؤهم التدريسية، وتعزيز انتمائهم لمهنة التربية والتعليم، بالإضافة إلى ترسيخ القيم والاتجاهات التربوية لدى القائمين على تنفيذ العملية التعليمية والتربوية، والعمل على تنفيذ الخطط التي يضعها النظام التربوي، وتطبيق نتائج البحوث والتجارب، وإحداث التغيير والتطوير لسلوك المشرفين التربويين، والسعي نحو العمل على تهيئة المناخ التعليمي للنظام الإشرافي والعاملين فيه، وتوثيق العلاقة بينه وبين المجتمع المؤسسي، وتقويم عمل المعلمين والطلاب والمشرف التربوي ذاتيًا.

وتضيف الدراسة الحالية أن أهداف الإشراف التربوي يشجع المعلمين على التفكير الناقد، وإقامة الحوار البناء بين المشرف التربوي والمعلم، كما أنه يحسّن العملية التربوية والتعليمية من خلال التخطيط والمتابعة والتقويم للمعلمين، وتوجيههم إلى فهم حاجات الطلاب وحل مشكلاتهم بأساليب التربية الحديثة، بالإضافة لتسهيل نجاح المعلم في تحقيق رسالته عن طريق الدورات التدريبية لتنميتهم مهنيًا، ومتابعة عمل المعلم داخل الغرفة الصفية وتقويم الأخطاء التي قد يقع فيها.

5.1.2. أنواع الإشراف التربوي:

تعددت أنواع الإشراف التربوي تبعًا لتطور مفهوم ومراحل الإشراف التربوي، حيث أن هذه الأنواع تساعد المشرف التربوي على ممارسة الدور الإشرافي الفعال، وحددت بعض الدراسات السابقة كدراسة الغامدي (2011)، والسبيل (2013)، والمطلق (2014)، و خليل (2012) أنواع الإشراف التربوي، منها:

- الإشراف التصحيحي: يهدف هذا النوع من الإشراف إلى مساعدة المعلمين في تصحيح الأخطاء الموجودة لديهم بأسلوب تربوي يراعى فيه مشاعر المعلم وإنسانيته، ويتمثل مهمه المشرف التربوي بإصلاح الأخطاء التي يقع فيها المعلم أثناء عمله التربوي وذلك بتصحيح مساره بقدر الإمكان وجعله بالشكل الذي يحقق الأهداف التربوية.
- الإشراف الوقائي: يهدف هذا النوع من الإشراف إلى تجنب المعلم الوقوع في الأخطاء المتوقعة، وتذليل الصعوبات التي قد تواجهه من خلال خبرة المشرف التربوي في هذا المجال، وتمثل مهمة المشرف في توقع الصعوبات التي قد تواجه المعلم ويعمل على تلافئها، وأن يأخذ بيد المعلم ويساعده في تقويم نفسه ومواجهتها.
- الإشراف البنائي: يهدف هذا النوع من الإشراف إلى الانتقال من مرحلة التصحيح إلى مرحلة البناء وإحلال الجديد المناسب محل القديم غير المناسب، وهو إشراك المشرف التربوي للمعلمين في رؤية ما ينبغي أن يكون عليه التدريس الجديد، وتشجيع نموهم، واستشارة المنافسة بينهم، وتوجيهها لصالح العملية التعليمية.

- الإشراف الإبداعي: لا يقتصر هذا النوع من الإشراف على مجرد إنتاج الأحسن وتقديم أعلى نوع من النشاط وإنما يشحذ الهمم ويحرك القدرات لتخرج أحسن ما تستطيع.
- 6.1.2. أساليب الإشراف التربوي:
- أوضحت بعض البحوث والدراسات السابقة الأساليب الإشرافية التي يستخدمها المشرف التربوي والتي تنوعت بين الأساليب المباشرة وغير المباشرة، والتي تتوقف فعاليتها على مدى استخدامها، حيث لخصت دراسة الشهري (2014، ص71-73)، الجرجاوي والنخالة (2009)، الشراب (2019، ص6)، أبو عاذرة (2015، ص28-34)، والمزين (2015، ص53-54) أبرز الأساليب الإشرافية فيما يلي:
- زيارة المدرسة: وهي إحدى الأساليب المستخدمة للإشراف على المدارس وتعرف مشكلاتها واحتياجاتها وأنشطتها وواقعها التربوي والاجتماعي.
- الزيارات الصفية: يقصد بها زيارة المشرف التربوي للمعلم في قاعة الصف في أثناء عمله، بهدف رصد النشاطات التعليمية، وملاحظة التفاعل الصفّي، وتقويم أداء المعلم، والوقوف على أثره في الطلاب.
- المداوات الإشرافية: هي عبارة عن كل ما يدور من مناقشات بين المشرف التربوي والمعلم حول بعض المسائل المتعلقة بالأمور التربوية العامة أو أساليب التعليم أو مشكلات تعليمية تتصل بكفايات المعلم العلمية أو المهنية أو أدائه داخل الصف.
- النشرة الإشرافية: هي وسيلة اتصال بين المشرف التربوي والمعلمين، يستطيع المشرف من خلالها أن ينقل إلى المعلمين بعض خبراته بقدر معقول من الجهد والوقت.
- القراءة الموجهة: هي أسلوب إشرافي هام يهدف إلى تنمية كفايات المعلمين في أثناء الخدمة من خلال إثارة اهتمامهم بالقراءات الخارجية، وتبادل الكتب واقتنائها، وتوجيههم إليها توجيهاً منظماً ومدروساً.
- الندوات التربوية: هي عبارة عن عرض عدد من التربويين لقضية تربوية أو موضوع محدد، وفتح المجال بعد ذلك للمناقشة الهادفة المثمرة.
- اجتماعات المعلمين: هي لقاءات تربوية بمعلّمي مادة دراسية في تخصصات مختلفة، لتحقيق التكامل بين جهودهم، وتجميع أفكارهم في مواجهة المشكلات.
- الاجتماعات العامة: قد تتطلب الحاجة الدعوة إلى عقد اجتماع إشرافي عام لجميع المعلمين في المدرسة، أو مجموعة من المدارس بغية تقديم خدمة إشرافية لهم جميعاً، لمناقشة مشكلة مهنية عامة مثل (التخطيط للتدريس، صياغة الأهداف السلوكية، أساليب بناء الاختبارات، طرق تحليل نتائج الاختبارات، إلخ).
- الدروس التطبيقية (التوضيحية): هو أسلوب علمي عملي حيث يقوم المشرف التربوي بتطبيق أساليب تربوية جديدة، يرغب المشرف التربوي إقناع المعلمين بفعاليتها وأهميتها تجريبها، ومن ثم استخدامها.
- الزيارات المتبادلة بين المعلمين: هو أسلوب إشرافي مرغوب فيه، يترك أثراً في نفس المعلم ويزيد من ثقته بنفسه؛ لأنه يجري في مواقف طبيعية غير مصطنعة، ويتم في زيارة معلم أو أكثر لزميل لهم داخل الفصل، وذلك تحت إشراف قائد المدرسة أو المشرف التربوي.
- المشغل التربوي (الورشنة التربوية): هو نشاط تعاوني عملي يقوم به مجموعة من المعلمين تحت إشراف قيادات تربوية ذات خبرة مهنية بهدف دراسة مشكلة تربوية مهمة.
- البحث الإجرائي: هو نشاط إشرافي تشاركي يهدف إلى تطوير العملية التربوية، وتلبية الحاجات المختلفة لأطراف هذه العملية خاصة من خلال المعالجة العلمية الموضوعية للمشكلات المباشرة التي تواجههم.
- وبناء على ما سبق فإن عمل المشرفة التربوية في المدرسة يتضح من خلال استخدام جميع الأساليب الإشرافية التي سبق ذكرها.

7.1.2. مهام المشرف التربوي في المدرسة:

- هناك الكثير من المهام التي يستند إليها المشرف التربوي في المدرسة، واتفق عليها السبيل (2013)، والأغا (2008) في النقاط التالية:
- مساعدة المعلمون على فهم وظيفتهم، والإيمان بها إيماناً يدفعهم إلى الإخلاص في أدائها، ويحملهم على التفاني في القيام بها.
 - مساعدة المعلمون على فهم الأهداف التربوية ومراجعتها وانتقاء المناسب منها.
 - المساعدة على وضع الخطط السليمة القائمة على أسس علمية منطقية للموقف الذي توضع من أجله.
 - المساعدة في وضع برامج النشاط التربوي التي تشبع ميول المتعلمين وحاجاتهم.
 - المساعدة على فهم وسائل التعليم وطرقه وأدواته وتوفيرها لتكون في خدمة المتعلمين.
 - المعاونة في متابعة ما يجد من أمور التعليم، واقتباس المناسب من كل جديد.
 - المعاونة في متابعة الخطط، والعمل على تحسين الظروف المؤثرة في التعليم.

- المعاونة على تقويم العملية التعليمية كلها تقويماً سليماً على أسس صحيحة.
- مساعدة المعلمون على النمو في مهنتهم ذاتياً، وتوجيه هذا النمو فردياً أو جماعياً إلى السمو بمهنة التدريس، والارتفاع بمستوى الأداء فيها.
- العمل على تنسيق جهود المعلمين حول مبادئ خلقية ومهنية يجب أن يلتزموا بها.

2.2. التنمية المهنية المستدامة:

1.2.2. مفهوم التنمية المهنية المستدامة:

بعد الاطلاع على الأبحاث والدراسات التربوية في مجال التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، يتضح أن هناك الكثير من المفاهيم التي تختص بها. حيث نظر الشخبي (2012)، والعززي (2015) في دراستهما إلى مفهوم التنمية المهنية للمعلمين بأنها: تنمية الشخص في إطار دوره المهني، وتتضمن تلك التنمية الخبرات الرسمية، مثل: (حضور ورش العمل، والاجتماعات المهنية، والمتابعة الأكاديمية)، والخبرات الرسمية، مثل: قراءة أدبيات المهنة، ومتابعة ما يحدث في المجال الأكاديمي من خلال وسائل الإعلام.

وأجمع كل من محمد (2011)، وهبة (2011) على أن مفهوم التنمية المهنية المستدامة للمعلمين هي تلك الأنشطة التعليمية والبرامج التدريبية التي يشترك فيها المعلمين، لزيادة معارفهم ومهاراتهم المهنية وتطوير قدراتهم وتنمية اتجاهاتهم الإيجابية نحو تحقيق التقدم المهني لديهم، فهي عملية منهجية ذات خطوات ومراحل محددة تساعد في زيادة النمو المهني للمعلم لرفع الكفاءة المهنية والتخصصية الأكاديمية.

ويرى هلال (2017) أن مفهوم التنمية المهنية المستدامة للمعلمين هي "عملية متكاملة ومتصلة تبدأ بتوصيف الوظيفة، وتستمر طالما كان المعلم قائماً بالعمل للحفاظ على سلامة المسار المهني، وعملية التنمية المهنية هدفها إعداد العنصر البشري إعداداً يفي باحتياجات الوظيفة على الوجه الأكمل وتحقيق أهدافها بمستوى الأداء المطلوب وزيادة الانتاجية ورفع معدلات الأداء، أي تحقيق الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية المتاحة" (ص400).

وفي ضوء ما سبق يمكن القول إن التنمية المهنية المستدامة للمعلمات هي عملية مستمرة، تعمل على نقل المعارف والمهارات والكفايات والاتجاهات للمعلمات لإثراء خبراتهن التدريسية، وذلك من خلال أساليب متنوعة ومخططة، وأن الغرض من التنمية المهنية المستدامة للمعلمات هو إحداث تغيير في سلوكياتهن نحو استجابة المتغيرات، وبما يجعل المعلمة متواقفة في مؤهلاتها وكفاياتها مع متطلبات الترخيص لمزاولة المهنة ومعايير الاعتماد المهني لهن.

2.2.2. أهمية وأهداف التنمية المهنية المستدامة:

يعد النمو المهني المستدام للمعلمين من أساسيات تحسين مهارات التعليم والتعلم، حيث تؤكد العبرية (2011) على "أن التنمية المهنية للمعلمين لها أهمية كبرى في مد المعلمين بما يحتاجونه من برامج تدريبية في شتى المجالات المتعلقة بعملهم، سواء فيما يخص تخصصه أو أي جانب آخر له صلة وثيقة بالعملية التربوية والتعليمية" (ص53). بينما أشارت الكولي (2011)، محمد (2011) في دراستهما في أن أهمية التنمية المهنية المستدامة تكمن في تحقيق النمو المستمر للمعلمين لرفع مستوى أدائهم المهني، وزيادة معارفهم ورفع مهاراتهم وقدرتهم على الإبداع والابتكار، ودعمهم على مواكبة كافة المستجدات التربوية في تخصصاتهم، وتعميق الأداء المهني في نفوس المعلمين عن طريق زيادة فعاليتهم وكفائتهم المهنية، والاطلاع على أحدث النظريات التربوية والنفسية، وتقنيات التعليم الحديثة، ومعالجة نقاط الضعف لدى المعلمين قبل التحاقهم بالخدمة، وتبصيرهم ببرامج وخطط تطوير التعليم، ودراسة حاجات المجتمع ومشكلاته.

ومن خلال ما سبق عرضه يجدر الإشارة إلى أن التنمية المهنية المستدامة للمعلمين تعد من الاستراتيجيات المهمة التي تواكب إعداد المعلمين وتأهيلهم تربوياً ومهنياً في ظل المستجدات التكنولوجية والتقنية؛ لأنها تتصف بالديمومة والواقعية، والاستمرارية، والتنوع، والتعدد بالإضافة إلى التكامل، وتحسين الأداء، وكل ذلك من أجل رفع مستوى الأداء التدريسي لدى المعلمين في ضوء المعايير القومية والعالمية لإعدادهم.

كما أن للتنمية المهنية المستدامة أهداف تسعى إلى تحقيقها، حيث أشارت دراسة كل من الشمري (2019)، والسيد والجمل (2016)، ومحمد (2011)، ومحمد (2013) أن التنمية المهنية المستدامة للمعلمين تهدف إلى مسايرة المعلمين للمستجدات في التخصص ونظريات التعليم والتعلم والعمل على تطبيقها، وتمكينهم من مهارات مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد، وتشجيعهم على تبادل الأفكار والتأمل في ممارساتهم المهنية، وكذلك تنمية وعي المعلمين بمتغيرات السياق التربوي محلياً وعالمياً والاستعداد للاضطلاع بأدوار جديدة وتحمل مسؤوليات إضافية، وترسيخ مبدأ التعلم المستمر، والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي لهم، بالإضافة إلى تنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها بفاعلية، ومساعدة المعلمين الجدد على التكيف مع البيئة المدرسية، وتحسين أجواء العمل، ورفع روحهم المعنوي.

وبالنظر إلى الأهداف السابقة فإن التنمية المهنية المستدامة تهدف من خلال الإشراف التربوي في الدراسة الحالية إلى الارتقاء بدور المعلمين وتطوير قدراتهم وتعزيز فكرهم التربوي، وتعزيز دورهم في المشاركة في تطوير العملية التعليمية، وتطوير المعلمين الجدد بوصفهم شركاء في المهنة، بالإضافة إلى ذلك فإن أهداف التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أكثر شمولاً واتساعاً وتتجاوز مجرد إكساب المعلمين المعارف والمهارات والاتجاهات، لتشمل بناء شخصية المعلمين المهنية، وإكسابهم قيم المهنة وثقافة التعلم مدى الحياة، وتمكينهم للقيام بتقديم تعليم فعال ذي كفاءة عالية.

3.2.2. علاقة الإشراف التربوي بالتنمية المهنية المستدامة:

تؤكد عطير (2017، ص629) على أن المعايير والمبادئ المختلفة للمشرف التربوي التي تمكنه من امتلاك خبرات تعليمية نحو تحقيق الأهداف المنشودة، ومن هنا تظهر علاقة الإشراف التربوي ودوره في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وبالتالي فإنه يقع على عاتق المشرف التربوي مجموعة من المهام واتخاذ القرارات اللازمة التي يجب تنفيذها لحل المشكلات منها:

- إعداد وهيئة المعلمين الجدد، وتنميتهم مهنيًا، وتطوير قدراتهم الوظيفية.
 - الكشف عن الحاجات التدريبية للمعلمين، وعقد دورات تدريبية تتلاءم مع حاجاتهم.
 - إضافة معارف مهنية جديدة للمعلمين، لتمكينهم من تحسين مستواهم المهني.
 - تعزيز الإحساس بالمسؤولية الذاتية وتدعيم روح العمل التعاوني.
 - استثمار الطاقات الكامنة لدى المعلمين وتشجيع روح البحث والتجريب والابتكار.
 - رفع مستويات الأداء المهني والفني والإداري للمعلمين والمشرفين التربويين بالتركيز في أكثر الطرق والوسائل والمنهج العلمية وواقعية وفاعلية.
 - مساعدة المعلمين والطلبة في حل مشكلاتهم أو التخفيف من آثارها.
 - نشر ثقافة الجودة التعليمية وتوليد اتجاهات ايجابية نحو جودة التعليم.
- ومن الأساليب التي يمكن أن تقدمها المشرفة التربوية في المملكة العربية السعودية لمساعدة المعلمات على تحقيق التنمية المهنية المستدامة لديهن ما يلي:

1. التدريب والتطوير:

يرى الأسدي ومروان (2008) أنه يجب على المشرفة التربوية لتحقيق جانب التدريب والتطوير الالتزام ببذل الجهود التي تساعد المعلمات في التغلب على الصعوبات التي تعترضهن أثناء عملهن، وأن تراعي في مشروعاتها وخطتها قدرات المعلمات واتجاهاتهن في الإلمام الكافي بالجوانب التربوية والتعليمية، وما يستجد علمها من معلومات وأنظمة وتزويدهن بها، وإتاحة الفرصة لهن لرفع روحهن المعنوية وحل المشكلات التي تواجههن بأسلوب علمي، وإكسابهن خبرات جيدة في العمل التعاوني، ومهارات التعلم الذاتي (المستمر وكذلك تعريفهن ببعض الاتجاهات التربوية على المستويين المحلي والعالمي، وأثارة بعض المشكلات التعليمية التي تحفزهن على التفكير واقتراح الحلول لها، وإرشادهن إلى بعض المراجع العلمية والمهنية، واستخدام النشرات التربوية لإعلام المعلمات بالكتب الجديدة وأهمية محتواها.

2. الاتصال والتواصل:

يشير طاهر (2010، ص65) إلى أنه يمكن للمشرفة التربوية تحقيق جانب الاتصال والتواصل من خلال ما يلي:

- تنظيم الدورات والندوات واللقاءات وورش العمل المتنوعة وحث المعلمات على الحضور والمشاركة فيها وتقديم التسهيلات المناسبة لذلك.
- المناقشة والحوار مع المعلمات بالنسبة للأنشطة المقترحة لرفع مستوى الأداء التدريسي، وذلك من خلال حلقات نقاش هادفة وفعالية.
- الاستماع جيدًا إلى المعلمات والحوار معهن بشأن المشكلات التعليمية الموجودة بالمدرسة واقتراح الحلول لها.
- عقد الاجتماعات الفردية والجماعية الهادفة مع المعلمات للتشاور ومناقشة كل ما يتعلق بالعملية التعليمية.
- أن يكون لدى المشرفة سجل تراكمي عن المعلمة يتوفر فيه معلومات عن الأحوال الشخصية والمهنية والاجتماعية لتساعدها في اختيار الأسلوب المناسب لمعاملتها.
- أن تحترم المشرفة التربوية آراء المعلمة حتى لو خالفت رأيها حتى تستطيع المعلمة أن تعبر عن أفكارها بحرية ولا تشعر المعلمة بسخرية.
- أن تتقن المشرفة التربوية أساليب الاتصال اللفظي وغير اللفظي وأن تكون دقيقة في اختيار أسئلتها أثناء اللقاء، بحيث تشجع هذه الأسئلة المعلمة على الحديث.
- أن توطد المشرفة التربوية علاقتها مع المعلمة وتعزز ثقتهما بنفسها.
- أن يتوفر الوقت الكافي للقاء حتى تستطيع المعلمة أن تعبر عن نفسها.
- تحقيق التواصل بين المعلمات وتوفير فرص التفاعل مع قضايا تربوية.
- وأضافت دراسة السيسي (2009) آليات أخرى لتحقيق التنمية المهنية لدى المعلمين في جانب الاتصال والتواصل من أهمها:
- تشجيع التواصل بين المعلمين من خلال الحديث مع بعضهم البعض حول ممارساتهم المهنية لإيجاد لغة ورؤية مهنية مشتركة فيما بينهم.
- تشجيع ملاحظة المعلمين لبعضهم البعض أثناء ممارساتهم التدريسية.
- تشجيع تعليم المعلمين لبعضهم البعض.

- الحد من البيروقراطية الخانق داخل المدرسة، فذلك يدعم الإبداع والابتكار، ويفتح قنوات الاتصال والتفاعل بين المعلمين بعضهم البعض وكذلك بينهم وبين إدارة المدرسة.
- إتباع أساليب غير تقليدية في الإشراف التربوي على المعلمين ومتابعهم.
- تشجيع الاتصالات المباشرة والمفتوحة بين المشرف التربوي والمعلمين.

3. تكنولوجيا المعلومات:

يشير البلوي (2011) إلى أنه يمكن للمشرفة التربوية تحقيق التنمية المهنية المستدامة في جانب تكنولوجيا المعلومات من خلال ما يلي:

- توفير نماذج عملية لطرائق التدريس ووسائل التقنيات التعليمية لكي تستخدمها المعلمات.
- إتاحة الفرصة أمام المعلمات لمناقشة صعوبات عملية التطبيق في مجالات التدريس.
- زيادة ثقة المعلمة بنفسها.
- إثارة دافعية المعلمات نحو تجريب واستخدام طرق واستراتيجيات ووسائل تدريس حديثة.
- استخدام الحاسب الآلي في ربط المدارس ومجتمعات التعلم.
- تحفيز المعلمات على استخدام التكنولوجيا في تحضير الدروس.
- توجه المشرفة التربوية المعلمات على استخدام التكنولوجيا في تنفيذ الدروس.
- تحفيز التقدم المهني للمعلمة وتطوير كفاياتها.
- تعريف المعلمات بالاتجاهات التربوية الحديثة على المستوى المحلي والدولي.
- توفير الفرص للمعلمات لكي يتعاونوا مع غيرهم لإنتاج وسائل تعليم مفيدة في تدريسهم. تدريب المعلمات على المهارات التعليمية وأساليب التعليم الحديثة.

4. العمل ضمن فريق:

يؤكد المنصور (2008) أن المشرفة التربوية يمكن أن تحقق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في جانب العمل ضمن فريق من خلال ما يلي:

- تنمية قدرات المعلمات عن طريق العمل التعاوني من أجل تحقيق أهداف مشتركة.
 - إيجاد المواقف المناسبة التي تقوم بها المعلمات من خلالها بتقويم جهودهن وأعمالهن.
 - تشجيع المعلمات على تكوين جماعات وفرق تعلم مهنية حقيقية وفعالة داخل المدرسة.
 - الاهتمام بالعمل الجماعي وتحفيز المعلمين على تبني الرؤية الجماعية في التعلم.
 - تقرب وجهات النظر بين معلمات المادة الواحدة والمعلمات بوجه عام.
 - تشجيع المعلمات على إبداء آرائهم وطرح مشكلاتهم.
 - تشجيع المعلمات المبدعات وتطوير ممارساتهن التدريسية.
- بناء على ما سبق تتلخص علاقة الإشراف التربوي ودوره في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في كونها شاملة وتكاملية بين دور كل من المشرفة التربوية والمعلمات في المدارس بالمملكة العربية السعودية، وذلك من خلال مسؤولياتهم المهنية ورفع مستواهم في الأداء المهني المستدام بواسطة مواكبة المستجدات التكنولوجية والاتجاهات الحديثة، وأيضاً من خلال تطوير عناصر العملية التعليمية بكافة كوادرها والعاملين فيها.

3.2. الدراسات السابقة:

تستعرض الدراسة الحالية الدراسات السابقة التي تتمحور حول دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لدى المعلمات، حيث يتجلى دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المستدامة في الأتي:

1.3.2. دراسات تتعلق دور المشرفة التربوية في تدريب وتطوير المعلمات لتحقيق التنمية المهنية المستدامة.

تمحورت العديد من الدراسات السابقة حول التدريب والتطوير حيث أشارت دراسة كل من الفحطاني (2020)، العمرجي (2017)، سرور (2016)، عبد الحكيم (2015)، سعدون (2016)، ودراسة "كابوسوزغلو وبالان" (Kapusuzoglu & Balaban, 2010) إلى الاهتمام المتزايد الذي يوليه المشرفين التربويين لتدريب وتطوير المعلمين مهنيًا.

- أوصت دراسة الفحطاني (2020) بإنشاء معهد لتدريب المعلمين، وأن يهتم المشرفون التربويين ومديرو المدارس بإعطاء وقت لتطوير المعلمين، وذلك من خلال تنشيط لقاءات تربوية مع المعلمين باستمرار.

- كما تطرقت دراسة العمرجي (2017) إلى رؤية 2030 كمرحلة جديدة للإشراف التربوي. فهي رؤية معاصرة متنوعة متجددة قادرة على تنمية العنصر البشري، وتفعيل دوره، وتجديد أدواته وممارساته العملية. فهذا الأمر غاية في الأهمية لتطوير العملية التربوية، وهذه الرؤية تسهم بشكل أو بآخر في تجويد العمليات التعليمية- التعلمية، وتعزيز دافعية التعلم والعمل، وتخصيب أفق المعلمين والمتعلمين لكي يتجاوز كل منهم وظيفة الاستهلاك الصامت للمعرفة إلى وظيفة الإنتاج المبدع، وهذا ما تتطلع إليه هذه الرؤية، والتي نأمل تفعيلها لتحقيق الطموحات المرجوة من أجل المستقبل المشرق.
 - أظهرت نتائج دراسة سرور (2016) افتقار تطوير البرامج المقدمة للمعلم الثانوي الفني من الأكاديمية المهنية للمعلمين، وكانت أبرز توصياتها إنشاء مراكز للتنمية المهنية تكون تابعة لكليات التربية بحيث تختص بتدريب المعلمين وتنميتهم مهنيًا، وتمكين المعلمين من تطوير ممارساتهم التدريسية، وصقل خبراتهم وتبادلها، وتنمية مهاراتهم، ونقد ومراجعة استراتيجياتهم ونظرياتهم.
 - عرضت دراسة عبد الحكيم (2015) تصورًا مقترحًا لتطبيق الإشراف التربوي المتنوع في التعليم قبل الجامعي بمصر، وكانت أهم العوامل المساعدة على تحقيق هذا التصور، توفير العديد من المتطلبات أهمها العمل على إعداد وتكوين كواد وقيادات إشرافية جديدة قادرة على التنمية المستدامة داخل المنظومة التعليمية بالمدرسة، وعقد دورات تدريبية للمعلمين لتنمية مهاراتهم الأكاديمية والتربوية، والاشتراك في المسابقات والدورات التدريبية بجانب سنوات الخبرة للمفاضلة بين المعلمين ليتوافر المعلم الباحث والمشارك على مدى سنوات عمله في التدريس. هذا بالإضافة إلى ضرورة اختيار المشرف التربوي من المؤهلين والحاصلين على دورات تدريبية في الإشراف التربوي، لكي يتسنى للمشرف التربوي القيام بدوره الحقيقي وهو تقييم المعلم، وتشكيل لجنة إشراف تربوي من المعلمين التربويين الأكثر خبرة بالمدرسة بقرار وزاري يكون لها مهام توجيه المعلمين وعمل برامج تدريبية للمعلمين بصفة مستمرة لصقل خبراتهم.
 - اهتمت دراسة سعدون (2012) بوضع تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة، والكشف عن واقع البرامج التدريبية، وبرامج التنمية المهنية المقدمة لاحقًا لإحداث النمو المهني لمعلمي التعليم الأساسي الخاص بما يتوافق مع متطلبات العملية التعليمية. وتوصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص يعاني من بعض القصور في الإمكانيات المادية مثل: تمويل برامج التنمية المهنية، وقلة الوسائل التدريبية الحديثة، وقلة الحوافز المشجعة للمعلمين للالتحاق ببرامج التنمية المهنية، والقصور في الإمكانيات البشرية.
 - هدفت دراسة "كابوسوزغلو وبالان" (Kapusuzoglu & Balaban, 2010) إلى التعرف على أدوار مشرفي المرحلة الأساسية في تدريب المعلمين وتنميتهم المهنية، وتوصلت نتائجها إلى أن الدرجة الكلية لتقدير أفراد العينة من المعلمين لدور المشرفين في تدريبهم كانت ضعيفة بخلاف وجهة نظر المشرفين، ويحتاج المعلمون إلى مزيد من الدورات التدريبية في مجالات (التكنولوجيا، التقويم) من وجهة نظر المشرفين، وأوصت هذه الدراسة بضرورة تبني استراتيجية عامة لتدريب المعلمين وتنميتهم المهنية على مدار سنوات الخدمة.
- 2.3.2. دراسات تتعلق بدور المشرفة التربوية في تعزيز الاتصال والتواصل مع المعلمات لتحقيق التنمية المهنية المستدامة.
- أظهرت العديد من الدراسات السابقة أهمية الاتصال والتواصل المتبادل بين المشرفين التربويين والمعلمين، وذلك من أجل تنمية المعلمين مهنيًا.
 - هدفت دراسة القاسم (2013) إلى التعرف على واقع استخدام الإشراف الإلكتروني في المدارس الحكومية من وجهة نظر المشرفين التربويين في شمال الضفة الغربية، وتوصلت النتائج إلى موافقة المشرفين على استخدامه للإشراف الإلكتروني في عملهم اليومي، كما أوصت بتوظيف التكنولوجيا في عمليات الإشراف الفنية والإرشادية والاتصال والتواصل. وشددت الدراسة على ضرورة العمل على بناء بنية تحتية إلكترونية تكون قاعدة للعمل الإشرافي الإلكتروني من خلال ربط المدارس والمديريات والوزارة بشبكة الإنترنت وتوفير أجهزة حواسيب لكافة المشرفين والمعلمين، وتفعيل مختبرات الحاسوب في المدارس.
 - سعت دراسة رائل وماري وكريستال (Rathel, Marie & Christel, 2012) إلى اختبار آثار التغذية الراجعة للمشرف على زيادة معدلات سلوك الاتصال الإيجابي والسلبي بين المعلمين والطلبة ذوي الاضطرابات العاطفية والسلوكية، وأثار تدخل المشرفين على مستوى إدراك المعلمين لمناخ وإدارة الغرفة الصفية. وقد استخدم الباحثون في هذه الدراسة قوائم رصد متعددة صممت من خلال المشرفين لرصد تكرار سلوكيات التواصل اللفظية وغير اللفظية الإيجابية والسلبية للمعلمين. وأشارت نتائج هذه الدراسة أن التغذية الراجعة المتكاملة لأداء المعلمين زادت من نسبة سلوكيات التواصل الإيجابية مقابل السلوكيات السلبية، كما زاد مستوى الرضا عند المعلمين عن أدائهم وعن المشرفين.
 - وبحثت دراسة عطا الله (2011) في مدى توفر الممارسات الإبداعية للمشرف التربوي كما يراها معلمو المدارس، والكشف عن المعوقات التي تواجه المشرف التربوي وتحول دون تطبيقه لممارساته الإبداعية. وتوصلت نتائجها إلى اعتبار التواصل والعلاقات الإنسانية من المعوقات التي تواجه المشرف التربوي أثناء عمله الإشرافي إضافة إلى المعوقات المادية والمعوقات الإدارية ثم المعوقات الفنية.

- سعت دراسة الرقاد (2009) إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين المشرف التربوي ومعلمي المدارس الخاصة من وجهة نظر المعلمين. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين المشرف التربوي ومعلمي المدارس الخاصة، كما أن هناك نقاط ضعف تكمن في عملية الإشراف التربوي من حيث قلة زيارة المشرف التربوي وتواصله مع المعلمين.
- كشفت دراسة الدعس (2009) عن معوقات عملية الاتصال والتواصل التربوي بين المديرين والمعلمين من وجهة نظر المديرين والمعلمين أنفسهم في المدارس الحكومية بمحافظة غزة، مع وضع سبلاً لمواجهة تلك المعوقات في ضوء الاتجاهات المعاصرة. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع استبانة على عينة الدراسة متمثلة في (153) مديراً ومديرة، و(438) معلماً ومعلمة. وتوصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن معوقات الاتصال والتواصل التي تتعلق بالبيئة المحيطة بالعملية الاتصالية التواصلية جاءت في المرتبة الأولى عند المعلمين، يليها في المرتبة الثانية المعوقات التي تتعلق بوسيلة الاتصال والتواصل.
- 3.3.2. دراسات تتعلق دور المشرفة التربوية في تعزيز استخدام تكنولوجيا المعلومات مع المعلمات لتحقيق التنمية المهنية المستدامة.
 - أظهرت بعض الأدبيات السابقة التي تتعلق بتكنولوجيا المعلومات وكيفية استخدامها من قبل المشرفين التربويين طريقة جديدة لتنمية المعلمين مهنيًا وتربويًا. ومن هذه الدراسات دراسة كل من: الشمري (2019)، وأبو عاذرة (2015)، وجاريسا وكانو (Garcia & Cano, 2013)، وأبو جاسر (2012)، والغامدي (2011) حيث بينت نتائجها أن لتكنولوجيا المعلومات دورًا هامًا في إعداد المعلمين مهنيًا، بالإضافة إلى تفعيل دور المشرفون التربويون على كيفية استخدام تكنولوجيا المعلومات في مهنة التدريس.
 - تناولت دراسة الشمري (2019) البحث عن دور التعلم الرقمي في التنمية المهنية للمعلمين وانعكاس ذلك على تدريسه أثناء الخدمة، وما يحصل عليه من دورات تدريبية خلال خدمته في التدريس. كما يتضمن البحث أهمية التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، واستخدام التعلم الرقمي في المؤسسة التعليمية يتطلب وجود وسائل تقنية لدى المعلمين وأن تكون للمعلمين القدرة والمعرفة في استخدام التقنية الحديثة وكيفية ربط الموضوع بصور أو مقاطع فيديو، ولذلك يجب أن تكون هناك دورات تدريبية خاصة للمعلمين تجعلهم قادرين على التعامل مع نمط التعلم الرقمي في التدريس، وفي ذات الوقت يتحتم على الطالب أن يكون قادرًا على التواصل مع أساتذته كي يوجهونه ويقومونه.
 - أوصت دراسة أبو عاذرة (2015) على ضرورة العمل على تأهيل المشرفين التربويين في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات؛ لتحسين مهاراتهم وقدرتهم على استخدام تكنولوجيا المعلومات في الإشراف التربوي، وتخفيف الأعباء الإدارية عن كاهل المشرف التربوي، وبخاصة أن الدراسة بينت أن أكثر معوقات الإشراف الإلكتروني هي العبء الإداري الذي يعاني منه المشرف التربوي، وتصميم موقع إلكتروني خاص بإدارة الإشراف التربوي بالوزارة، يتم من خلاله نشر المعلومات التي تخص العملية الإشرافية، بالإضافة إلى تصميم صفحات إلكترونية للمشرفين التربويين. وكذلك أشارت هذه الدراسة في إطارها النظري إلى مفهوم تكنولوجيا المعلومات، ومكوناتها التي تتضمن نظم الحاسبات والبرمجيات وشبكات المعلومات، وأهميتها. وأجملت فوائد تكنولوجيا المعلومات بالفوائد الأساسية للحواسيب والتي تعتبر التقنية الأشهر والأكثر استخدامًا في هذه التكنولوجيا كما يلي: السرعة العالية في تنفيذ العمليات خلال ثانية واحدة بما يوفر المال والجهد والوقت، والدقة الفائقة في إظهار النتائج وبدون أخطاء، وحفظ واسترجاع البيانات عند الحاجة في أي وقت وبسرعة، والاستمرارية من خلال العمل المتواصل وبدون انقطاع أو ملل.
 - كما هدفت دراسة "جاريسا وكانو" (Garcia & Cano, 2013) إلى تقييم استراتيجيات وأدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وذلك لتعزيز التحول النوعي في الإشراف التربوي الذي يعزز من مشاركة المدارس في عملية التعليم والتعلم الإلكتروني. وقد جرى تناول هذه الدراسة من منظور كمي، وتم فحص الممارسات والتصورات لدى (278) مشرفًا تربويًا محليًا في ثلاث مناطق مختلفة من إسبانيا. وقد توصل التحليل الوارد في هذه الدراسة إلى أن نموذج الإشراف الإلكتروني يكمل استراتيجيات وتقنيات الرقابة التقليدية، كما ويشتمل على طرق جديدة لمعالجة مشكلات العملية التعليمية، وبالتالي فإن هناك حاجة إلى العمليات التي تستند على تطبيقات الويب 2.0، وقد اصطلح على تسمية النموذج بالإشراف الافتراضي (الوهبي)، والذي يكون وجه نحو التدخل لتحليل وتحسين وتحويل عملية التعليم والتعلم في المدارس.
 - قامت أبو جاسر (2012) بتحديد دور المشرف التربوي في تنمية كفايات تكنولوجيا المعلومات لمعلمي المرحلة الثانوية بفلسطين وفق المعايير الدولية. وكشفت نتائجها عن درجات تقدير المعلمين لدور المشرفين حيث جاء متوسطاً، وكانت درجات التقدير في تطوير الممارسات التعليمية في العصر الرقمي والارتباط بالمواطنة والمسؤولية الرقمية وتطبيقها قد جاء ضعيفاً. وأوصت هذه الدراسة بضرورة التنمية المهنية للمشرفين فيما يخص العصر الرقمي لمساعدة المعلمين في تمهينهم المهنية. وأيضاً عمدت دراسة الغامدي (2011) إلى معرفة مهام المشرف التربوي التي يمكن أداؤها عبر التطبيقات الحاسوبية، ومعرفة التطبيقات الحاسوبية الأكثر ملاءمة لعمل المشرف التربوي، وكذلك معرفة الصعوبات التي تعرقل الاستفادة من هذه التطبيقات. وهدفت إلى إيجاد تصور مقترح لتفعيل التطبيقات الحاسوبية، حيث إن مهام المشرف التربوي التي يمكن أداؤها عبر التطبيقات الحاسوبية بلغت (34) مهمة، وإن جميع التطبيقات الحاسوبية التي وردت بهذه الدراسة جاءت مناسبة بدرجة عالية ومتوسطة،

وإن التطبيقات الحاسوبية الأكثر ملاءمة لأداء المشرف التربوي هي: (الورد، المنتديات الحوارية، الأكروداد، الكتاب الإلكتروني، البليشر، الإكسل، المجموعات البريدية، برنامج المشرف، البالتوك، الماسنجر).

4.3.2. دراسات تتعلق دور المشرفة التربوية في تعزيز العمل ضمن فريق مع المعلمات لتحقيق التنمية المهنية المستدامة.

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تتعلق بالعمل ضمن فريق من خلال المعلمين والمشرفين، كالعمل الجماعي، والتعاون، والمشاركة في المسؤوليات المهنية فيما بينهم، وذلك بهدف التنمية المهنية لكل من المعلمين، والمشرفين التربويين مهنيًا وتربويًا.

• دراسة الفنتوخ (2017) التي هدفت إلى التعرف على واقع تقويم الأداء الإشرافي، ومعوقاته، ومقترحات تطويره من وجهة نظر مديري الإشراف التربوي بإدارات التعليم في المملكة العربية السعودية. وتوصلت نتائجها إلى موافقة أفراد الدراسة على تقويم الأداء الإشرافي، وأبرزها تمثلت في جاهزية الإدارة لاستقبال الفريق من لحظة وصولهم إلى مغادرتهم، ووجود التنسيق المسبق مع الإدارة وقت الزيارة. كما كشفت النتائج موافقة أفراد الدراسة على معوقات تقويم الأداء الإشرافي وكان أهمها: عدم مشاركة الميدان في بناء الخطط الإشرافي لدى جهاز الوزارة، وعدم وجود بنود خاصة للتكلفة المالية للزيارة أو سجل تراكمي للفريق الزائر بحيث يكمل ما قبله، وخلصت النتائج أيضاً إلى موافقة بدرجة كبيرة بين أفراد الدراسة على مقترحات تقويم الأداء الإشرافي بإدارات التعليم والتي من أهمها تدريب فريق التقويم قبل القيام بالزيارة التقييمية، وتبني أشخاص مميزين أثناء الزيارة ليتم الاستفادة منهم مستقبلاً.

• واستقصت دراسة "هوجكوان وغاراماني وسفاري" (Hoojqun, Gharamani & Safari, 2015) تقييم الإشراف التربوي في تحسين أداء المعلمين في مدارس الإرشاد في الهند. وأظهرت نتائجها أن الإشراف التربوي فعال في تحسين أداء المعلمين في مجالات طرق التدريس، والمشاركة في تقديم مساقات الخدمة التعاونية، وتقوية العلاقات الانسانية، وإصلاح وتقوية طرق التدريس.

• توصلت نتائج دراسة العبد الكريم (Alabdulkareem, 2014) إلى تقييم تجربة الإشراف المتنوع المطبقة في بعض مدارس المملكة العربية السعودية كوسيلة لتحسين القيادة المدرسية. واعتمدت الدراسة على التحليل النوعي لتحديد نقاط القوة، ونقاط الضعف، والمعوقات، وذلك من خلال تحليل أربعة تقارير معدة من قبل الإدارات المطبقة للنموذج، وشملت أيضاً خمسة تقارير أعدها المشرفون التربويون، وتشمل بعض التقارير على استبانات لبعض المعلمين ومدراء المدارس المشاركين في التطبيق. وأبرزت نتائجها أن هذا النموذج فعال، ويساعد على تحسين التعليم والبيئة المدرسية، وذلك من خلال تعزيز الحوارات المهنية داخل المدرسة، وأنه يعزز من دور المشرف التربوي في الجانب التعليمي من الحياة اليومية في المدارس، ويستطيع المشرف من خلال ذلك التركيز على عدد من معين من المدارس، ويعزز القيادة التربوية المحفزة، كما يساعد على تحقيق خصائص المدرسة الناجحة مثل: التعلم التعاوني، الزمالة، والتطوير المهني داخل المدرسة، ووجود بعض نقاط الضعف التي يمكن تعديلها من خلال التدريب والتعاون مع غيرهم من المتخصصين، والتخطيط الدقيق والتوجيه المناسب.

• وهدفت دراسة الدوسري (2009) إلى تحديد واقع تطبيق مدير المدرسة للعلاقات الإنسانية ودوره في تنمية العلاقات الإنسانية وتحديد معوقات تطبيقها من وجهة نظر مديري ومعلمي مدارس تحفيظ القرآن الكريم بمدينة الرياض. وتوصلت نتائجها إلى أن مدير المدرسة يشجع روح العمل الجماعي لدى العاملين معه، كما أنه يجيد حسن الإصغاء للآخرين، ويعالج الأخطاء بأسلوب هادف وبناء، ويتعامل بمبدأ العدالة مع جميع العاملين معه، ويساعدهم في إيجاد الوسائل التي تحسن مستوى أدائهم.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة لدور المشرف التربوي في تحقيق التنمية المهنية المستدامة من خلال المجالات الأربعة: التدريب والتطوير، الاتصال والتواصل، وتكنولوجيا المعلومات، والعمل ضمن فريق، يتبين أن هذه الدراسة تتقاطع مع الدراسة الحالية من حيث الهدف الذي يتجلى في معرفة دور المشرفون التربويون والمشرفات التربويات في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لدى المعلمين والمعلمات في المراحل الدراسية المختلفة. وتتشابه عينة الدراسة الحالية مع عينة دراسة العبد الكريم (Alabdulkareem, 2014)، ودراسة الدعس (2009)، ودراسة الدوسري (2009) من المديرين والمعلمين، ومع عينة دراسة سعدون (2012) في تناولها معلمي التعليم الأساسي.

كما اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة العبد الكريم (Alabdulkareem, 2014)، ودراسة "كابوسوزغلو وبالان" (Kapausuzoglu & Balaban, 2010) من حيث استخدام أداة الدراسة، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات. واتفقت هذه الدراسة أيضاً مع دراسة أبو جاسر (2012) من حيث احتواء أداة الدراسة (الاستبانة) على محور يعني بتكنولوجيا المعلومات، ومع دراسة الدعس (2009) من حيث احتواء الاستبانة على مجال الاتصال والتواصل.

ويجدر الإشارة إلى أن دراسة القحطاني (2020)، ودراسة العمري (2017)، ودراسة الفنتوخ (2017)، ودراسة العبد الكريم (Alabdulkareem, 2014) تشابهت في الحدود المكانية مع الدراسة الحالية في مدارس المملكة العربية السعودية.

وبالمقابل اختلفت عينة الدراسة الحالية مع عينة دراسة كل من: القحطاني (2020)، والفتنوخ (2017)، وعبد الحكيم (2015)، وأبو عاذرة (2015)، و"جارسيا وكانو" (Garcia & Cano, 2013)، والقاسم (2013)، والغامدي (2011) التي تكونت عينتها من المشرفين التربويين، وكذلك اختلفت عينة الدراسة الحالية مع عينة دراسية سرور (2016)، وأبو جاسر (2012) في عينتها من معلمي المرحلة الثانوية، وأيضاً مع دراسة "كابوسوزغلو وبالان" (Kapausuzoglu & Balaban, 2010) التي كانت عينتها من المعلمين والمشرفين معاً.

كما اختلفت دراسة "رائل وماري وكريستال" (Rathel, Marie & Christel 2012) مع الدراسة الحالية في استخدامها للأداة البحثية، حيث استخدمت هذه الدراسات قوائم رصد متعددة صممت من خلال المشرفين لرصد تكرار سلوكيات التواصل اللفظية وغير اللفظية الإيجابية والسلبية للمعلمين، في حين استخدمت الدراسة الحالية الاستبانة كأداة.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تميزت الدراسة الحالية بحدائق موضوعها، حيث تطرقت إلى موضوع دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لدى معلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية من وجهة نظر القائدات والمعلمات بمدينة جدة. حيث بدأ الاهتمام في الآونة الأخيرة بالأبحاث التي تخص المرأة السعودية وذلك وفقاً لرؤية المملكة 2030 كقائدة تربوية ومعلمة في المدارس الحكومية خصوصاً، وعلى حسب علم الباحثة- ومن خلال إطلاعها على الأدب التربوي والأبحاث والدراسات السابقة فإن هناك ندرة في البحث والتقصي نحو تحقيق أهداف الدراسة الحالية وأغراضها.

جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في إعداد الإطار النظري للدراسة الحالية وفي الإجابة عن أسئلة الدراسة، وتحديد أهدافها وأغراضها، وتعريف مصطلحاتها، وكيفية اختيار أداة الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة، وتفسير نتائج الدراسة الحالية ووضع توصياتها.

3. منهجية الدراسة وإجراءاتها:

3.1.1. منهج الدراسة:

اتبعت الباحثة المنهج الكمي الوصفي التحليلي، وهو يعتمد على "دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع وتهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كميّاً أو تعبيراً كميّاً فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى" (عدس وعبيدات، 2003، ص191)، وبناء عليه تم استخدام هذا المنهج بهدف التعرف على دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية بمدينة جدة من وجهة نظر القائدات والمعلمات.

3.2. مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة من جميع قائدات المدارس الابتدائية الحكومية التابعة لمكتب تعليم البنات بوسط مدينة جدة البالغ عددهنّ (42) قائدة، وأيضاً من جميع معلمات الصفوف الأولية العاملات في المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة جدة البالغ عددهنّ (516) معلمة، وذلك في العام (1441م-2020م) بحسب إحصاءات الموارد البشرية في مكتب تعليم البنات بوسط مدينة جدة في المملكة العربية السعودية.

3.3. عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة مكونة من (38) قائدة، و(220) معلمة من معلمات الصفوف الأولية بالمدارس الابتدائية الحكومية التابعة لمكتب تعليم البنات بوسط مدينة جدة، وقد تم تحديد حجم العينة الدراسة وفق معادلة "ستيفن ثامبسون" (StevenThompson)، والتي تبين حجم العينة العشوائية بمستوى دلالة (0.95) ونسبة خطأ (0.05)، ووجد أن حجم العينة يجب ألا يقل عن (38) قائدة، و(220) معلمة، وتم توضيح خصائصها، كما في الجدول (1) التالي:

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات التالية: (المهنة، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)

المتغير	المهنة		المؤهل العلمي				سنوات الخبرة	
	معلمة	قائدة	معيد	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	أقل من 5 سنوات	أكثر من 10 سنوات
مستويات المتغير	220	38	59	171	23	23	7	177
التكرار	258	220	258	171	23	23	7	177
النسبة المئوية	85,2%	14,8%	100%	66,3%	8,9%	2%	2,7%	28,6%
	220	38	59	171	23	23	7	177
	100%	14,8%	22,8%	66,3%	8,9%	2%	2,7%	28,6%

4.3. أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية، تم تبني أداة الاستبانة من دراسة السريجين (2017) بعنوان: "دور المشرفين التربويين في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الحكومية في لواء الرمثا من وجهة نظر مديري المدارس"، لتوافقها مع طبيعة عينة الدراسة الحالية من قائدات ومعلمات المدارس الابتدائية الحكومية بمكتب تعليم البنات بوسط مدينة جدة، حيث تكونت أداة الدراسة من (36) فقرة، موزعة على أربعة مجالات هي: مجال دور المشرفة التربوية في التدريب والتطوير: وتكون من (10) فقرات، ومجال دور المشرفة التربوية في الاتصال والتواصل: وتكون من (7) فقرات، ومجال دور المشرفة التربوية في تكنولوجيا المعلومات: وتكون من (11) فقرة، ومجال دور المشرفة التربوية في العمل ضمن فريق: وتكون من (8) فقرات.

5.3. صدق أداة الدراسة:

يقصد به بأن تقيس أداة الاستبانة ما وضع لقياسه فعلاً، حيث اقتصرت الدراسة على نوعين من الصدق، وأنهما يفيان بالغرض هما الصدق الظاهري (المحكمن)، وصدق الاتساق الداخلي.

• الصدق الظاهري (المحكمن):

قام الباحث السريجين في عام 2017م في دراسته الموسومة بعنوان: "دور المشرفين التربويين في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الحكومية في لواء الرمثا من وجهة نظر مديري المدارس" من التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة الاستبانة التي تم تبنيها في الدراسة الحالية، فقد عرضها بصورتها الأولية على لجنة مؤلفة من (13) محكماً من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في الإدارة التربوية، أصول التربية، القياس والتقويم، اللغة العربية من جامعة آل البيت وجامعة اليرموك في الأردن وجامعة أم القرى في السعودية، وذلك بهدف إبداء ملاحظاتهم حول مدى انتماء الفقرات لمجالات دور المشرف التربوي في المجالات الأربعة، ومدى سلامة الصياغة اللغوية لها، وأي ملاحظات أو تعديلات يرونها مناسبة.

• صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب الاتساق الداخلي لأداة الاستبانة من خلال حساب معامل الارتباط سييرمان بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وتم تطبيق أداة الدراسة المتمثلة في الاستبانة التي تبنتها الباحثة على عينة استطلاعية مكونة من (30) معلمة من معلمات الصفوف الأولية بالمدارس الابتدائية الحكومية التابعة لمكتب تعليم البنات بوسط مدينة جدة من داخل مجتمع الدراسة وخارج عينتها الأساسية، والجدول (2-3) يبين معاملات ارتباط درجة كل فقرة من فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه تلك الفقرة.

جدول (2): قيم معامل ارتباط كل فقرة من فقرات أداة الدراسة الاستبانة مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه

المجال الأول: دور المشرفة التربوية في التدريب والتطوير											
رقم الفقرة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
معامل المجال	0,70**	0,64**	0,43**	0,55**	0,64**	0,63**	0,71**	0,54**	0,72**	0,75**	
الارتباط الأداة	0,61**	0,56**	0,39**	0,55**	0,59**	0,55**	0,59**	0,51**	0,70**	0,70**	
مستوى الدلالة	0,01	0,01	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,01	0,01	
المجال الثاني: دور المشرفة التربوية في الاتصال والتواصل.											
رقم الفقرة	1	2	3	4	5	6	7				
معامل المجال	0,77**	0,65**	0,75**	0,65**	0,72**	0,51**	0,70**				
الارتباط الأداة	0,66**	0,67**	0,71**	0,63**	0,72**	0,56**	0,62**				
مستوى الدلالة	0,01	0,05	0,01	0,05	0,01	0,05	0,05				
المجال الثالث: دور المشرفة التربوية في تكنولوجيا المعلومات.											
رقم الفقرة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
معامل المجال	0,67**	0,61**	0,56**	0,50**	0,67**	0,68**	0,57**	0,64**	0,61**	0,77**	0,68**
الارتباط الأداة	0,66**	0,52**	0,54**	0,37**	0,56**	0,63**	0,56**	0,57**	0,50**	0,60**	0,68**
مستوى الدلالة	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
المجال الرابع: دور المشرفة التربوية في العمل ضمن فريق.											
رقم الفقرة	1	2	3	4	5	6	7	8			
معامل المجال	0,75**	0,72**	0,65**	0,66**	0,72**	0,72**	0,69**	0,75**			
الارتباط الأداة	0,68**	0,61**	0,54**	0,54**	0,63**	0,64**	0,65**	0,69**			
مستوى الدلالة	0,01	0,01	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,01			

**دال عند (0.01).

يوضح الجدول (2) السابق أن جميع قيم معاملات ارتباط "سيبرمان" لجميع مجالات الدراسة دالة إحصائياً وحقق ارتباطات إحصائية عند مستوى دلالة (0,05 و 0,01). حيث تراوحت جميع قيم معاملات ارتباطات فقرات مجال دور المشرفة التربوية في التدريب والتطوير بالمجال نفسه بين (0,43-0,75)، ومع الأداة ككل من (0,39-0,70)، فيما تراوحت جميع قيم معاملات ارتباط سيبرمان لمجال دور المشرفة التربوية في الاتصال والتواصل بالدرجة الكلية للمجال نفسه بين (0,51-0,77)، ومع الأداة ككل من (0,56-0,72)، في حين أن تراوحت جميع قيم معاملات ارتباط سيبرمان فقرات مجال دور المشرفة التربوية في تكنولوجيا المعلومات بالدرجة الكلية للمجال بين (0,50-0,77) ومع الأداة ككل من (0,37-0,68)، بينما تراوحت جميع قيم معاملات ارتباطات سيبرمان لفقرات مجال دور المشرفة التربوية في العمل ضمن فريق مع الدرجة الكلية للمجال نفسه بين (0,62-0,75) ومع الأداة ككل من (0,54-0,69)، وهذه القيم تشير إلى جودة بناء فقرات أداة الاستبانة. وتمت الاستجابة على فقرات الاستبانة وفقاً لتدرج خماسي على طريقة ليكرت "بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً"، وتصحح بالدرجات (1، 2، 3، 4، 5) على التوالي، وجميع الفقرات إيجابية التصحيح، ولا توجد فقرات سلبية.

6.3. ثبات أداة الدراسة:

تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ، وتم إيجاد قيمة معامل ألفا لمجالات الأداة الأربعة وكذلك للدرجة الكلية لأداة الاستبانة، والجدول (3) يوضح ذلك:

جدول (3): معاملات ثبات الأداة بطريقة معامل ألفا كرونباخ

معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	ثبات مجالات الأداة
0,92	10	المجال الأول: دور المشرفة التربوية في التدريب والتطوير
0,90	7	المجال الثاني: دور المشرفة التربوية في الاتصال والتواصل
0,89	11	المجال الثالث: دور المشرفة التربوية في تكنولوجيا المعلومات
0,89	8	المجال الرابع: دور المشرفة التربوية في العمل ضمن فريق
0,90	36	الثبات الكلي للأداة

يتبين من الجدول (3) السابق أن قيمة معامل الثبات الكلي لأداة الاستبانة قد بلغت (0,90)، وتراوحت للمجالات التابعة لها من (0,89-0,92)، وهذا يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة كبيرة من الثبات، اطمانت الباحثة إلى تطبيقها على عينة الدراسة. وفي ضوء ما سبق ثبت أن أداة الدراسة (الاستبانة) التي تم تبينها من خلال دراسة السريجين (2017) تلائم عينة الدراسة الحالية، وأيضاً التأكد من صدقها وثباتها، يعزز مصداقية النتائج النهائية التي ستحصل عليها جراء تطبيقها في الدراسة الحالية.

الحكم على استجابات عينة الدراسة على أداة الدراسة:

ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في مجالات الدراسة، تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد خلايا الأداة للحصول على طول الخلية الصحيح أي (4/5=0,80) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في الأداة (أو بداية المقياس وهو الواحد الصحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي: (من 1,00 إلى 1,80 يمثل (درجة قليلة جداً)، من 1,81 إلى 2,60 يمثل (درجة قليلة)، من 2,61 إلى 3,40 يمثل (درجة متوسطة)، من 3,41 إلى 4,20 يمثل (درجة كبيرة)، من 4,21 إلى 5,00 يمثل (درجة كبيرة جداً).

7.3. الأساليب الإحصائية:

استخدمت الدراسة الحالية برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك لإجراء التحليلات الإحصائية ومن تلك الأساليب الإحصائية: المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية وذلك للإجابة عن السؤالين الأول والثاني، وكذلك اختبار "تحليل التباين الاحادي" وفقاً للمتغيرات وذلك للإجابة عن السؤال الثالث.

4. نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها:

1.4. نتائج السؤال الأول وتفسيرها ومناقشتها: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول ونصه: "ما دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية بمدينة جدة من وجهة نظر القائدات المتعلق (بالتدريب والتطوير، الاتصال والتواصل، تكنولوجيا المعلومات، العمل ضمن فريق)؟" وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وذلك لمعرفة دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية بمدينة جدة من وجهة نظر القائدات في مجالاتها الأربعة المتعلقة (بالتدريب والتطوير، الاتصال والتواصل، تكنولوجيا المعلومات، العمل ضمن فريق)، مع مراعاة ترتيب المجالات تنازلياً وفقاً للمتوسطات الحسابية. بالنسبة لنتائج المجال الأول: دور المشرفة التربوية في التدريب والتطوير.

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	درجة التحقق
1	تحدد المشرفة الاحتياجات التدريبية للمعلمات بما يلي متطلبات التنمية المهنية.	3,84	0,96	76.8%	2	كبيرة
2	تطرح المشرفة برامج تدريبية للمعلمات لتنمية المهارات التدريبية لديهن.	3,24	1,42	64.8%	7	متوسطة
3	تحت المشرفة المعلمات على ضرورة بذل الجهود لتطوير مهاراتهم وقدراتهم الذاتية.	3,92	1,15	78.4%	1	كبيرة
4	تشجع المشرفة المعلمات على القيام بالبحوث الإجرائية.	2,66	1,59	53.2%	10	متوسطة
5	تقدم المشرفة حوافز للمعلمات لدفعهن للانتساب ببرامج التنمية المهنية المستدامة.	2,92	1,45	58.4%	9	متوسطة
6	تقدم المشرفة فرص متكافئة لكافة المعلمات لحضور الدورات التدريبية.	3,29	1,41	65.8%	4	متوسطة
7	تطبق المشرفة مبدأ تكافؤ الفرص لحضور المعلمات ببرامج التنمية المهنية المستدامة.	3,26	1,68	65.2%	5	متوسطة
8	تراعى المشرفة الفروق الفردية بين المعلمات أثناء تقديمها برامج التنمية المهنية المستدامة.	3,50	1,38	70.0%	3	كبيرة
9	تعد المشرفة المواد التدريبية لتلبية حاجات التنمية المهنية المستدامة.	2,97	1,44	59.4%	8	متوسطة
10	تستخدم المشرفة أساليب تدريبية متنوعة تتناسب مع طرائق تعلم المعلمات.	3,26	1,43	65.2%	5	متوسطة
المعدل الكلي للمجال الأول		3,27	1,39	65.4%	متوسطة	

يتضح من الجدول (4) أن المتوسط العام للمجال الأول: دور المشرفة التربوية في مجال التدريب والتطوير لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية بمدينة جدة من وجهة نظر القائدات بلغ (3.27) بانحراف معياري (1.39) ونسبة مئوية (65.4) وبدرجة (متوسطة).

وجاءت أعلى ثلاث فقرات الفقرة (3) ونصها: "تحت المشرفة المعلمات على ضرورة بذل الجهود لتطوير مهاراتهم وقدراتهم الذاتية" بمتوسط حسابي (3.92) وانحراف معياري (1.15) ونسبة مئوية (78.4) بدرجة (كبيرة)، وحصلت على المرتبة الأولى. تلتها الفقرة (1) ونصها: "تحدد المشرفة الاحتياجات التدريبية للمعلمات بما يلي متطلبات التنمية المهنية" بمتوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري (0.96) ونسبة مئوية (76.8) بدرجة (كبيرة) وحصلت على المرتبة الثانية. وتلتها الفقرة (8) التي تنص على: "تراعى المشرفة الفروق الفردية بين المعلمات أثناء تقديمها برامج التنمية المهنية المستدامة" بمتوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (1.38) ونسبة مئوية (70.0) بدرجة (كبيرة)، وحصلت على المرتبة الثالثة. وفي المقابل جاءت أدنى ثلاث فقرات في هذا المجال الفقرة (9) التي تنص على: "تعد المشرفة المواد التدريبية لتلبية حاجات التنمية المهنية المستدامة" بمتوسط حسابي (2.97) وانحراف معياري (1.44) ونسبة مئوية (59.4) بدرجة (متوسطة) وحصلت على المرتبة الثامنة. تلتها الفقرة (5) التي تنص على: "تقدم المشرفة حوافز للمعلمات لدفعهن للانتساب ببرامج التنمية المهنية المستدامة" بمتوسط حسابي (2.92) وانحراف معياري (1.45) ونسبة مئوية (58.4) بدرجة (متوسطة) وحصلت على المرتبة التاسعة. ومن ثم تلتها الفقرة (4) التي تنص على: "تشجع المشرفة المعلمات على القيام بالبحوث الإجرائية" بمتوسط حسابي (2.66) وانحراف معياري (1.59) ونسبة مئوية (53.2) بدرجة (متوسطة) وحصلت على المرتبة العاشرة. وتعزو الدراسة ذلك إلى وجود ضعف في الكوادر البشرية والمادية والمعنوية الإدارية والتعليمية من خلال التدريب والتطوير لإعداد مشرفات تربويات مؤهلات وذوات كفاءة عالية، والمنوط بهن بتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية، مما ينعكس إيجابياً على تحسين عمليات التربية المدرسية، ورفع فعاليتها في إحداث التغيرات المطلوبة في مخرجات التعلم..

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة سعدون (2012) التي توصلت إلى أن واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص يعاني من بعض القصور في الإمكانيات المادية مثل: تمويل برامج التنمية المهنية، وقلة الوسائل التدريبية الحديثة، وقلة الحوافز المشجعة للمعلمين للاتحاق ببرامج التنمية المهنية، والقصور في الإمكانيات البشرية، وكذلك نتائج دراسة "كابوسوزغلو وبالان" (Kapausuzoglu & Balaban, 2010) التي أسفرت نتائجها أن الدرجة الكلية لتقدير أفراد العينة من المعلمين لدور المشرفين في تدريبهم كانت ضعيفة بخلاف وجهة نظر المشرفين. بالنسبة لنتائج المجال الثاني: دور المشرفة التربوية في الاتصال والتواصل.

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	درجة التحقق
1	تستخدم المشرفة وسائل اتصال متنوعة مع المعلمات.	3,58	1,07	71.6%	2	كبيرة
2	تشجع المشرفة المعلمات للاستماع بعناية لأرائهن حول احتياجاتهم التدريسية.	3,34	1,28	66.8%	4	متوسطة

متوسطة	1	%72.6	1,20	3,63	تحت المشرفة المعلمات على متابعة المستجدات الحديثة في عملية الاتصال والتواصل.	3
متوسطة	7	%60.6	1,51	3,03	تتواصل المشرفة مع المجتمع المحلي لزيادة وعيه في رسالة ورؤية وأهداف المعلمة.	4
متوسطة	6	%67.8	1,42	3,39	تسهم المشرفة في تفعيل استخدام المعلمات الوسائل التقنية والتكنولوجيا واللوحات الاعلانية لسرعة توصيل المعلومات الطالبات في المدرسة.	5
كبيرة	3	%69	1,18	3,45	توجه المشرفة المعلمات على حل قضايا ومشاكل الطالبات التي تواجهن داخل الغرفة الصفية.	6
متوسطة	4	%66.8	1,30	3,34	تشجع المشرفة المعلمات على استخدام سياسة الباب المفتوح مع الأهالي والقائادات والمعلمات الجدد.	7
متوسطة		%67.8	1,28	3,39	المعدل الكلي للمجال الثاني	

يتضح من الجدول (5) السابق أن المتوسط العام للمجال الثاني: دور المشرفة التربوية في الاتصال والتواصل لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية بمدينة جدة من وجهة نظر القائادات، قد بلغ (3.39) وانحراف معياري (1.28) وبنسبة مئوية (67.8) بدرجة (متوسطة).

وجاءت أعلى ثلاث فقرات في المجال الثاني الفقرة (3) التي تنص على: "تحت المشرفة المعلمات على متابعة المستجدات الحديثة في عملية الاتصال والتواصل" بمتوسط حسابي (3.63) وانحراف معياري (1.20) وبنسبة مئوية (72.6) بدرجة (متوسطة)، وحصلت على المرتبة الأولى. تلتها الفقرة (1) التي تنص على: "تستخدم المشرفة وسائل اتصال متنوعة مع المعلمات" بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (1.07) وبنسبة مئوية (71.6) بدرجة (كبيرة) وحصلت على المرتبة الثانية. ومن ثم تلتها الفقرة (6) التي تنص على: "توجه المشرفة المعلمات على حل قضايا ومشاكل الطالبات التي تواجهن داخل الغرفة الصفية" بمتوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري (1.18) وبنسبة مئوية (69%) بدرجة (كبيرة)، وحصلت على المرتبة الثالثة.

وفي المقابل جاءت أدنى فقرتين في هذا المجال الفقرة (5) ونصها: "تسهم المشرفة في تفعيل استخدام المعلمات الوسائل التقنية والتكنولوجيا واللوحات الاعلانية لسرعة توصيل المعلومات الطالبات في المدرسة" بمتوسط حسابي (3.39) وانحراف معياري (1.42) ونسبة مئوية (67.8) بدرجة (متوسطة) وحصلت على المرتبة السادسة تلتها الفقرة (4) ونصها: "تتواصل المشرفة مع المجتمع المحلي لزيادة وعيها في رسالة ورؤية وأهداف المعلمة" بمتوسط حسابي (3.03) وانحراف معياري (1.51) ونسبة مئوية (60.6) بدرجة (متوسطة) وجاءت في المرتبة السابعة.

وتُفسر الدراسة وجهة نظر القائادات بضعف إسهام المشرفات التربويات في استخدام الوسائل التقنية والتكنولوجيا من مواقع التواصل الاجتماعي والتطبيقات التكنولوجية الحديثة، مثل فايس واتس أب وغيرها، وقد يكون ذلك لضعف تقنية الإنترنت داخل المدارس الحكومية للتواصل مع المعلمات، كما أن هناك ضعفاً في تواصل المشرفة مع المجتمع المحلي نتيجة عدم وجود رؤية ورسالة واضحة لأهداف هذا الاتصال مما يقلل الفرصة من رسالتها ورؤيتها وأهدافها مع التواصل مع أولياء الأمور ومؤسسات التعليم و...إلخ. إذ تهتم المشرفات التربويات بجانب واحد لدى المعلمات وهو الجانب المهني وتهمل الجوانب الأخرى النفسية والعلاقات الإنسانية، مما شكل ضعفاً ملموساً في مجال الاتصال والتواصل معهن. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عطا الله (2011) التي أشارت إلى أن ترتيب معوقات التواصل والعلاقات الإنسانية التي تواجه المشرف التربوي أثناء عمله جاء في المرتبة الأخيرة. وكذلك أوضحت دراسة القاسم (2013) بحث إمكانية توظيف التكنولوجيا في عمليات الإشراف الفنية والإرشادية وليس فقط الاتصال والتواصل، والعمل على بناء بنية تحتية إلكترونية تكون قاعدة للعمل الإشرافي الإلكتروني من خلال ربط المدارس والمديريات والوزارة بشبكة الإنترنت وتوفير أجهزة حواسيب لكافة المشرفين والمعلمين.

بالنسبة لنتائج المجال الثالث: دور المشرفة التربوية في تكنولوجيا المعلومات.

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية والترتيب لفقرات المجال الثالث من وجهة نظر القائادات

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	درجة التحقق
1	تحت المشرفة المعلمات على استخدام التكنولوجيا في تحضير الدروس.	3,66	1,06	%73.2	1	متوسطة
2	توجه المشرفة المعلمات على استخدام الوسائل التكنولوجية في تنفيذ الدروس.	3,63	1,13	%72.6	2	متوسطة
3	تشارك المشرفة المعلمات على مواقع التواصل الاجتماعي لمناقشة القضايا التي تتعلق بالتدريس.	3,21	1,26	%64.2	8	متوسطة
4	تستخدم المشرفة البريد الإلكتروني التواصل مع المعلمات لحل القضايا التعليمية.	3,34	1,15	%66.8	5	متوسطة
5	تعزز المشرفة الدافعية لدى المعلمات في تفعيل تكنولوجيا المعلومات في التدريس.	3,32	1,28	%66.4	6	متوسطة
6	تشجع المشرفة المعلمات على تحميل بعض البرامج التعليمية من خلال استخدام التكنولوجيا.	3,32	1,80	%66.4	6	متوسطة
7	تساعد المشرفة المعلمات على استخدام وسائل التواصل للقيام بأعمال تعاونية مع أخريات.	3,13	1,45	%62.6	9	متوسطة

8	تطلب المشرفة من المعلمات تقديم الدروس باستخدام العروض التقديمية.	3,47	1,37	69.4%	3	كبيرة
9	تطلب المشرفة في المعلمات تحضير التدريبات والامتحانات باستخدام الوسائط المتعددة.	2,89	1,37	57.8%	11	متوسطة
10	تسعى المشرفة لإحداث تغيير إيجابي مستمر للمعلمات.	3,47	1,57	69.4%	3	كبيرة
11	تؤكد المشرفة على استخدام المعلمات لنظام المعلوماتية للمساهمة في تمكين شخصيتهم مهنيًا.	3,00	1,54	60%	10	متوسطة
المجال الكلي للمجال الثالث		3,31	1,36	66.2	متوسطة	

يتضح من الجدول (6) أن المتوسط العام للمجال الثالث: دور المشرفة التربوية في تكنولوجيا المعلومات لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية بمدينة جدة من وجهة نظر القائدات بلغ (3.31) وانحراف معياري (1.36) وبنسبة مئوية (66.2) بدرجة (متوسطة).

وعلى مستوى المجال، وجاءت أعلى ثلاث فقرات في المجال الثالث الفقرة (1) التي تنص على: "تحت المشرفة المعلمات على استخدام التكنولوجيا في تحضير الدروس" بمتوسط حسابي (3.66) وانحراف معياري (1.06) وبنسبة مئوية (73.2) بدرجة (متوسطة)، وحصلت على المرتبة الأولى. والفقرة (2) التي تنص على: "توجه المشرفة المعلمات على استخدام الوسائل التكنولوجية في تنفيذ الدروس" بمتوسط حسابي (3.63) وانحراف معياري (1.13) وبنسبة مئوية (72.6) بدرجة (متوسطة) وحصلت على المرتبة الثانية. وتساوت الفقرة (8) التي تنص على: "تطلب المشرفة من المعلمات تقديم الدروس باستخدام العروض التقديمية" مع الفقرة (10) ونصها: "تسعى المشرفة لإحداث تغيير إيجابي مستمر لدى المعلمات" بمتوسط حسابي (3.47) ونسبة مئوية (69.4) بدرجة (كبيرة)، وحصلت على المرتبة الثالثة.

وفي المقابل جاءت أدنى ثلاث فقرات الفقرة (7) ونصها: "تساعد المشرفة المعلمات على استخدام وسائل التواصل للقيام بأعمال تعاونية مع معلمات أخريات" بمتوسط حسابي (3.13) وانحراف معياري (1.45) ونسبة مئوية (62.6) بدرجة (متوسطة) وحصلت على المرتبة التاسعة، فيما حصلت الفقرة (11) ونصها: "تؤكد المشرفة على استخدام المعلمات لنظام المعلوماتية للمساهمة في تمكين شخصية المعلمة مهنيًا" بمتوسط حسابي (3.00) وانحراف معياري (1.54) ونسبة مئوية (60.0) بدرجة (متوسطة) وجاءت في المرتبة العاشرة. في حين حصلت الفقرة (9) ونصها: "تطلب المشرفة من المعلمات تحضير التدريبات والامتحانات باستخدام الوسائط المتعددة" على متوسط حسابي (2.89) وانحراف معياري (1.37) ونسبة مئوية (57.8) بدرجة (متوسطة) وجاءت بالمرتبة الحادي عشرة.

يمكن أن نفسر هذه النتيجة من وجهة نظر القائدات أنه لا تزال العملية التعليمية- التعليمية بحاجة ملموسة إلى تحسين وتطوير؛ بسبب وجود العديد من المشكلات فيها، وتبرز هذه المشكلات من خلال مهمات المشرفات التربويات الإشرافية أنه من المفترض أن تعمل على تطوير العملية التربوية والنهوض بها، وذلك من خلال الاعتماد على الوسائل والتقنيات الحديثة، ومواكبة التدفق الكبير والسريع في حصيللة المعلومات على المستوى التعليمي وقد تشير هذه النتيجة المتوسطة أيضًا من وجهة نظر القائدات إلى ضعف إلمام المشرفة التربوية في الإشراف ومتابعة المعلمات تكنولوجياً من تحميل البرامج التعليمية، وتحضير التدريبات والامتحانات باستخدام وسائل متعددة، وضعف دافعيتها في تفعيل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التدريس، نتيجة لضيق الوقت وكثرة ضغوط العمل عليها أثناء القيام بعملية الإشراف التربوي. وهذه النتائج تختلف مع نتيجة دراسة الغامدي (2011) التي توصلت إلى أن مهام المشرف التربوي التي يمكن أداؤها عبر التطبيقات الحاسوبية بلغت (34) مهمة، وأن جميع التطبيقات الحاسوبية جاءت مناسبة بدرجة عالية.

بالنسبة لنتائج المجال الرابع: دور المشرفة التربوية في العمل ضمن فريق.

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والترتيب لفقرات المجال الرابع من وجهة نظر القائدات						
م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	درجة التحقق
1	تساعد المشرفة المعلمات في بناء فريق العمل بالمدرسة لإنجاز الأعمال المطلوبة.	3,50	1,27	70%	2	كبيرة
2	تشجع المشرفة المعلمات في بناء وتكوين كفايات تدريسية مستقبلية من القائدات على العمل في المدرسة.	3,45	1,23	69%	3	كبيرة
3	تحت المشرفة المعلمات على منح المعلمات الجدد مزيدًا من الخبرات المشتركة للعمل ضمن الفريق الواحد.	3,53	1,12	70.6%	1	كبيرة
4	تنمي المشرفة لدى المعلمات روح المشاركة ضمن فريق العمل بالأفكار والآراء والخطط من أجل تحسين البيئة التدريسية.	3,37	1,18	67.4%	6	متوسطة
5	تحرص المشرفة على وجود واجبات تنفذ بمشاركة كافة المعلمات ضمن التخصص.	3,37	1,20	67.4%	6	متوسطة
6	تشجع المشرفة المعلمات على توفير بيئة عمل خالية من الصراعات والضغوط بين أعضاء فريق العمل.	3,39	1,27	67.8%	4	متوسطة
7	تحت المشرفة المعلمات على التقويم المستمر لجميع أعمال وأنشطة المادة التدريسية	3,37	1,27	67.4%	6	متوسطة

ضمن فريق العمل أثناء تنفيذ المهمة التدريسية.					
متوسطة	4	%67.8	1,37	3,39	8 تساعد المشرفة المعلمات في الحد من الإزدواجية وتداخل الصلاحيات في العمل بين فرق العمل المختلفة.
			1,24	3,42	المعدل الكلي للمجال الرابع
		%68.4	كبيرة		

يتضح من الجدول (7) السابق أن المتوسط العام للمجال الرابع: دور المشرفة التربوية في العمل ضمن الفريق لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية بمدينة جدة من وجهة نظر القائدات، قد بلغ (3.42) وانحراف معياري (1.24) وبنسبة مئوية (68.4) بدرجة (كبيرة).

وعلى مستوى المجال، جاءت أعلى ثلاث فقرات في المجال الرابع الفقرة (3) ونصها: "تحت المشرفة المعلمات على منح المعلمات الجدد مزيداً من الخبرات والواجبات المشتركة للعمل ضمن الفريق الواحد" بمتوسط حسابي (3.53) وانحراف معياري (1.12) وبنسبة مئوية (70.6) بدرجة (كبيرة)، وحصلت على المرتبة الأولى. والفقرة (1) ونصها: "تساعد المشرفة المعلمات في بناء فريق العمل بالمدرسة لإنجاز الأعمال المطلوبة" بمتوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (1.27) وبنسبة مئوية (70.0%) بدرجة (كبيرة) وحصلت على المرتبة الثانية. والفقرة (2) ونصها: "تشجع المشرفة المعلمات في بناء وتكوين كفايات تدريسية مستقبلية من القائمات على العمل في المدرسة" بمتوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري (1.23) وبنسبة مئوية (69) بدرجة (كبيرة)، وحصلت على المرتبة الثالثة.

وفي المقابل تساوت أدنى ثلاث فقرات في هذا المجال: الفقرة (4) التي تنص على: "تعي المشرفة لدى المعلمات روح المشاركة ضمن فريق العمل بالأفكار والآراء والخطط من أجل تحسين البيئة التدريسية" بانحراف معياري قدره (1.18) مع الفقرة (5) التي تنص على: "تحرص المشرفة على وجود واجبات تنفذ بمشاركة كافة المعلمات ضمن التخصص الواحد فرق العمل" بانحراف معياري (1.20) مع الفقرة (7) التي تنص على: "تحت المشرفة المعلمات على التقييم المستمر لجميع أعمال وأنشطة المادة التدريسية ضمن فريق العمل أثناء تنفيذ المهمة التدريسية" بانحراف معياري قدره (1.27) وجميعها جاءت بمتوسط حسابي (3.37) وبنسبة مئوية (67.4) وبدرجة (متوسطة)، كما حصلت على المرتبة السادسة.

وتُفسر هذه النتيجة من وجهة نظر القائدات أن المعلمات يمارسن الواجبات المشتركة للعمل ضمن الفريق الواحد، ويفرسن روح المشاركة ضمن فريق العمل بالأفكار والآراء فيما بينهنّ، وذلك من أجل تحسين البيئة التدريسية، إلا أن هذه الممارسات ما تزال لم تحقق بالشكل الكافي لكي تسهم في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لدى المعلمات، لأن غالبية هذه البرامج نظرية وليست تطبيقية، كما قد يكون من يقوم بإعداد هذه البرامج يمتلك ضعفاً في مهارات إيصال المعلومات والمعارف لدى المعلمات.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة "العبد الكريم" (Alabdulkareem, 2014) التي أوضحت أن نموذج تقييم الإشراف التربوي فعال، ويساعد على تحقيق خصائص المدرسة الناجحة مثل: التعلم التعاوني، والتطوير المهني داخل المدرسة، ومع نتائج دراسة الدوسري (2009) التي توصلت إلى أن مدير المدرسة يشجع روح العمل الجماعي لدى العاملين معه كما أنه يجيد حسن الإصغاء للآخرين، ويعالج الأخطاء بأسلوب هادف وبناء ويتعامل بمبدأ العدالة مع جميع العاملين معه ويساعدهم في إيجاد الوسائل التي تحسن مستوى أدائهم.

النتائج العامة: بحثت الدراسة الحالية عن التعرف على دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية بمدينة جدة، من وجهة نظر القائدات في المجالات الأربعة وهي (التدريب والتطوير، الاتصال والتواصل، تكنولوجيا المعلومات، العمل ضمن فريق) لأداة الاستبانة، وأظهرت نتائج التحليل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وذلك كما يوضح الجدول (8).

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لدور المشرفة التربوية ومجالاتها الأربعة في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	درجة التحقق
1	دور المشرفة التربوية في التدريب والتطوير	3,27	1,39	%65.4	4	متوسطة
2	دور المشرفة التربوية في الاتصال والتواصل	3,39	1,28	%67.8	2	متوسطة
3	دور المشرفة التربوية في تكنولوجيا المعلومات	3,31	1,36	%66.2	3	متوسطة
4	دور المشرفة التربوية في العمل ضمن فريق	3,42	1,24	%68.4	1	كبيرة
المعدل الكلي للأداة		3,35	1,32	%67	متوسطة	

يوضح الجدول (8) السابق أن مستوى دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية بمدينة جدة من وجهة نظر القائدات جاء متوسطاً للأداة ككل، وبلغ المتوسط الحسابي (3.35) وانحراف معياري (1.32) وبنسبة مئوية (67%). وحصل مجال العمل ضمن فريق على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.42) وانحراف معياري (1.24) وبنسبة مئوية (68.4). بدرجة (كبيرة)، في حين حصل مجال الاتصال والتواصل على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.39) وانحراف معياري (1.28) وبنسبة مئوية (67.8). بدرجة (متوسطة)، وكذلك جاء

مجال تكنولوجيا المعلومات بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.31) وانحراف معياري (1.36) وبنسبة مئوية (66.2). بدرجة (متوسطة)، وأخيراً جاء مجال التدريب والتطوير في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.27) وانحراف معياري (1.39) وبنسبة مئوية (65.4). بدرجة (متوسطة).

2.4. نتائج السؤال الثاني وتفسيرها ومناقشتها: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني ونصه: "ما دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية بمدينة جدة من وجهة نظر المعلمات المتعلق ب (التدريب والتطوير، الاتصال والتواصل، تكنولوجيا المعلومات، العمل ضمن فريق)؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وذلك للتعرف على دور المشرفة التربوية ومجالاتها الأربعة المتعلقة ب (التدريب والتطوير، الاتصال والتواصل، تكنولوجيا المعلومات، العمل ضمن فريق) في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية بمدينة جدة من وجهة نظر المعلمات، مع مراعاة ترتيب المجالات تنازلياً وفقاً للمتوسطات الحسابية.

بالنسبة لنتائج المجال الأول: دور المشرفة التربوية في التدريب والتطوير: أظهرت نتائج التحليل

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	درجة التحقق
1	تحدد المشرفة الاحتياجات التدريبية للمعلمات بما يلي متطلبات التنمية المهنية.	3,43	1,03	68.6%	3	كبيرة
2	تطرح المشرفة برامج تدريبية للمعلمات لتنمية المهارات التدريبية لديهن.	3,30	1,18	66%	4	متوسطة
3	تحث المشرفة المعلمات على ضرورة بذل الجهود لتطوير مهارتهن وقدراتهن الذاتية.	3,77	0,97	75.4%	1	كبيرة
4	تشجع المشرفة المعلمات على القيام بالبحوث الإجرائية.	2,50	1,41	50%	10	قليلة
5	تقدم المشرفة حوافز للمعلمات لدفعهن للانتساب ببرامج التنمية المهنية المستدامة.	2,59	1,43	51.8%	9	قليلة
6	تقدم المشرفة فرص متكافئة لكافة المعلمات لحضور الدورات التدريبية.	2,81	1,32	56.2%	5	متوسطة
7	تطبق المشرفة مبدأ تكافؤ الفرص لحضور المعلمات ببرامج التنمية المهنية المستدامة.	2,68	1,33	53.6%	8	متوسطة
8	تراعي المشرفة الفروق الفردية بين المعلمات أثناء تقديمها برامج التنمية المهنية المستدامة.	2,77	1,38	55.4%	6	متوسطة
9	تعد المشرفة المواد التدريبية لتلبية حاجات التنمية المهنية المستدامة.	2,64	1,38	52.8%	7	متوسطة
10	تستخدم المشرفة أساليب تدريبية متنوعة تتناسب مع طرائق تعلم المعلمات.	3,63	1,08	72.6%	2	متوسطة
	المعدل الكلي للمجال الأول	3,01	1,25	60.2%		متوسطة

يتضح من الجدول (9) السابق أن المتوسط العام للمجال الأول: دور المشرفة التربوية في التدريب والتطوير لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية بمدينة جدة من وجهة نظر المعلمات، قد بلغ (3.01) بانحراف معياري (1.25) وبنسبة مئوية (60.2) بدرجة (متوسطة).

وجاءت أعلى ثلاث فقرات في المجال الأول الفقرة (3) التي تنص على: "تحث المشرفة المعلمات على ضرورة بذل الجهود لتطوير مهارتهن وقدراتهن الذاتية" بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (0.97) وبنسبة مئوية (75.4) بدرجة (كبيرة)، وحصلت على المرتبة الأولى، تليها الفقرة (10) التي تنص على: "تستخدم المشرفة أساليب تدريبية متنوعة تتناسب مع طرائق تعلم المعلمات" بمتوسط حسابي (3.63) وانحراف معياري (1.08) وبنسبة مئوية (72.6) بدرجة (متوسطة) وحصلت على المرتبة الثانية. وتليها الفقرة (1) التي تنص على: "تحدد المشرفة الاحتياجات التدريبية للمعلمات بما يلي متطلبات التنمية المهنية" بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (1.03) وبنسبة مئوية (68.6) بدرجة (كبيرة)، وحصلت على المرتبة الثالثة.

وفي المقابل جاءت أدنى ثلاث فقرات في هذا المجال الفقرة (7) التي تنص على: "تطبق المشرفة مبدأ تكافؤ الفرص لحضور المعلمات ببرامج التنمية المهنية المستدامة" بمتوسط حسابي (2.68) وانحراف معياري (1.33) وبنسبة مئوية (53.6) بدرجة (متوسطة) وحصلت على المرتبة الثامنة. تليها الفقرة (5) التي تنص على: "تقدم المشرفة حوافز للمعلمات لدفعهن للانتساب ببرامج التنمية المهنية المستدامة" بمتوسط حسابي (2.59) وانحراف معياري (1.43) وبنسبة مئوية (51.8) بدرجة (قليلة) وحصلت على المرتبة التاسعة. والفقرة (4) التي تنص على: "تشجع المشرفة المعلمات على القيام بالبحوث الإجرائية" بمتوسط حسابي (2.50) وانحراف معياري (1.41) وبنسبة مئوية (50%) بدرجة (قليلة) وجاءت في المرتبة العاشرة.

ويمكن أن تفسر هذه النتيجة من وجهة نظر المعلمات إلى أن هناك ضعف لدى المشرفات التربويات في مجال التدريب والتطوير، على الرغم من محاولتهن من بذل الجهود لتطوير مهارتهن وقدراتهن الذاتية، ومحاولتهن من تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمات بما يلي متطلبات التنمية المهنية، إلا أنهن لم يحققن الهدف الذي تسعى المشرفة التربوية في تحقيقه لدعم المعلمات وتدريبهن وتعزيزهن بشكل أكثر فعالية، بالإضافة إلى ضعف المشرفات التربويات في تقديم فرص متكافئة لكافة المعلمات لحضور الدورات التدريبية. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة سرور (2016) التي أدت إلى

افتقار تطوير البرامج المقدمة للمعلم الثانوي الفني من الأكاديمية المهنية للمعلمين، وكذلك أوصت دراسة القحطاني (2020) بأن يتم المشرفون التربويين ومديرو المدارس بإعطاء وقت لتطوير المعلمين، واستدعاء خبراء ومختصين لتنشيط لقاءات تربوية معهم. بالنسبة لنتائج المجال الثاني: دور المشرفة التربوية في الاتصال والتواصل.

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والترتيب لفقرات المجال الثاني من وجهة نظر المعلمات

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	درجة التحقق
1	تستخدم المشرفة وسائل اتصال متنوعة مع المعلمات.	3,43	0,96	68.6	5	كبيرة
2	تشجع المشرفة المعلمات للاستماع بعناية لآرائهن حول احتياجاتهن التدريسية.	3,52	0,99	70.4	3	كبيرة
3	تحت المشرفة المعلمات على متابعة المستجدات الحديثة في عملية الاتصال والتواصل.	3,45	0,96	69	4	كبيرة
4	تتواصل المشرفة مع المجتمع المحلي لزيادة وعيه في رسالة ورؤية وأهداف المعلمة.	3,05	1,48	61	7	متوسطة
5	تسهم المشرفة في تفعيل استخدام المعلمات الوسائل التقنية والتكنولوجيا واللوحات الاعلانية لسرعة توصيل المعلومات الطالبات في المدرسة.	3,39	1,17	67.8	6	متوسطة
6	توجه المشرفة المعلمات على حل قضايا ومشاكل الطالبات التي تواجههن داخل الغرفة الصفية.	3,86	0,87	77.2	2	كبيرة
7	تشجع المشرفة المعلمات على استخدام سياسة الباب المفتوح مع الأهالي والقائادات والمعلمات الجدد.	4,07	0,75	81.4	1	كبيرة
المعدل الكلي للمجال الثاني		3,54	1,03	70.8%		كبيرة

يتضح من الجدول (10) السابق أن المتوسط العام للمجال الثاني: دور المشرفة التربوية في الاتصال والتواصل لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية بمدينة جدة من وجهة نظر المعلمات بلغ (3.54) بانحراف معياري (1.03) وبنسبة مئوية (70.8) وبدرجة (كبيرة).

وعلى مستوى فقرات هذا المجال، جاءت أعلى فقرتين فيه الفقرة (7) التي تنص على: "تشجع المشرفة المعلمات على استخدام سياسة الباب المفتوح مع الأهالي والقائادات والمعلمات الجدد" بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (0.75) وبنسبة مئوية (81.4) بدرجة (كبيرة)، وحصلت على المرتبة الأولى. تليها والفقرة (6) التي تنص على: "توجه المشرفة المعلمات على حل قضايا ومشاكل الطالبات التي تواجههن داخل الغرفة الصفية" بمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (0.87) وبنسبة مئوية (77.2) بدرجة (كبيرة) وحصلت على المرتبة الثانية. وفي المقابل جاءت أدنى فقرتين في هذا المجال الفقرة (5) ونصها: "تسهم المشرفة في تفعيل استخدام المعلمات الوسائل التقنية والتكنولوجيا واللوحات الاعلانية لسرعة توصيل المعلومات الطالبات في المدرسة" بمتوسط حسابي (3.39) وانحراف معياري (1.17) وبنسبة مئوية (67.8) بدرجة (متوسطة) وحصلت على المرتبة السادسة. والفقرة (4) ونصها: "تتواصل المشرفة مع المجتمع المحلي لزيادة وعيه في رسالة ورؤية وأهداف المعلمة" بمتوسط حسابي (3.05) وانحراف معياري (1.48) وبنسبة مئوية (61%) بدرجة (متوسطة) وحصلت على المرتبة السابعة.

وتُعلل هذه النتيجة من وجهة نظر المعلمات إلى أن المشرفات التربويات يقدمن الإرشاد للمعلمات على متابعة المستجدات الحديثة في عمليات الاتصال والتواصل، ويستمعن لآرائهن ومقترحاتهن حول احتياجاتهن التدريسية، بالإضافة إلى أن هناك مساهمة للمشرفات التربويات في إيجاد فريق عمل مترابط وفعال في المدرسة، ووجود دورات تدريبية في مجالات ووسائل التكنولوجيا المتطورة، وكيفية استخدامها والتعامل معها من أجل التيسير عليهم في نشر علمهم ومعرفة المعلمات بشكل متطور. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الرقاد (2009) التي توصلت إلى أن هناك علاقة إيجابية بين المشرف التربوي ومعلمي المدارس الخاصة، ودراسة الدعس (2009) التي أشارت نتائجها إلى أن معوقات الاتصال والتواصل التي تتعلق بالبيئة المحيطة بالعملية الاتصالية التواصلية جاءت في المرتبة الأولى عند المعلمين، ثم المعوقات التي تتعلق بوسيلة الاتصال والتواصل في المرتبة الثانية. بالنسبة لنتائج المجال الثالث: دور المشرفة التربوية في تكنولوجيا المعلومات.

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والترتيب لفقرات المجال الثالث من وجهة نظر المعلمات

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	درجة التحقق
1	تحت المشرفة المعلمات على استخدام التكنولوجيا في تحضير الدروس.	4,05	0,74	81%	1	كبيرة
2	توجه المشرفة المعلمات على استخدام الوسائل التكنولوجية في تنفيذ الدروس.	3,81	0,89	76.2%	3	كبيرة
3	تشارك المشرفة المعلمات على مواقع التواصل الاجتماعي لمناقشة القضايا التي تتعلق بالتدريس.	3,84	0,88	76.8%	2	كبيرة
4	تستخدم المشرفة البريد الإلكتروني للتواصل مع المعلمات لحل القضايا التعليمية.	3,70	0,94	74%	5	كبيرة
5	تعزز المشرفة الدافعية لدى المعلمات في تفعيل تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التدريس.	3,36	1,02	67.2%	10	متوسطة

6	تشجع المشرفة المعلمات على تحميل بعض البرامج التعليمية من خلال استخدام التكنولوجيا	3,36	1,11	67.2%	10	متوسطة
7	تساعد المشرفة المعلمات على استخدام وسائل التواصل للقيام بأعمال تعاونية مع أخريات.	3,61	1,09	72.2%	6	كبيرة
8	تطلب المشرفة من المعلمات تقديم الدروس باستخدام العروض التقديمية.	3,80	0,89	76%	4	كبيرة
9	تطلب المشرفة في المعلمات تحضير التدريبات والامتحانات باستخدام الوسائط المتعددة.	3,57	1,01	71.4%	7	كبيرة
10	تسعى المشرفة لإحداث تغيير إيجابي مستمر لدى المعلمات.	3,55	0,94	71%	8	كبيرة
11	تؤكد المشرفة على استخدام المعلمات لنظام المعلوماتية للمساهمة في تمكين شخصية المعلمة مهنيًا.	3,50	1,01	70%	9	كبيرة
المعدل الكلي للمجال الثالث		3,65	0,96	73%	كبيرة	

يتضح من الجدول (11) السابق أن المتوسط العام للمجال الثالث: دور المشرفة التربوية في تكنولوجيا المعلومات لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية بمدينة جدة من وجهة نظر المعلمات بلغ (3.65) بانحراف معياري (0.96) وبنسبة مئوية (73%) وبدرجة (كبيرة).

وعلى مستوى فقرات المجال، جاءت أعلى ثلاث فقرات في المجال الثالث الفقرة (1) التي تنص على: "تحت المشرفة المعلمات على استخدام التكنولوجيا في تحضير الدروس" بمتوسط حسابي (4.05) وانحراف معياري (0.74) وبنسبة مئوية (81%) بدرجة (كبيرة)، وحصلت على المرتبة الأولى. تلها الفقرة (3) التي تنص على: "تشارك المشرفة المعلمات على مواقع التواصل الاجتماعي لمناقشة القضايا التي تتعلق بالتدريس" بمتوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري (0.88) وبنسبة مئوية (76.8) بدرجة (كبيرة) وحصلت على المرتبة الثانية. ومن ثم في المرتبة الثالثة. الفقرة (2) التي تنص على: "توجه المشرفة المعلمات على استخدام الوسائل التكنولوجية في تنفيذ الدروس" بمتوسط حسابي (3.81) وانحراف معياري (0.89) وبنسبة مئوية (76.2) بدرجة (كبيرة).

وفي المقابل جاءت أدنى ثلاث فقرات في هذا المجال الفقرة (11) التي تنص على: "تؤكد المشرفة على استخدام المعلمات لنظام المعلوماتية للمساهمة في تمكين شخصية المعلمة مهنيًا" بمتوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (1.01) وبنسبة مئوية (70%) بدرجة (كبيرة) وحصلت على المرتبة التاسعة. وتساوت الفقرة (5) التي تنص على: "تعزز المشرفة الدافعية لدى المعلمات في تفعيل تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التدريس" بانحراف معياري (1.02) مع الفقرة (6) التي تنص على: "تشجع المشرفة المعلمات على تحميل بعض البرامج التعليمية من خلال استخدام التكنولوجيا وقواعد البيانات" بانحراف معياري (1.11) في المتوسط الحسابي الذي بلغ (3.36) وبنسبة مئوية (67.2) بدرجة (متوسطة) وحصلتا الفقرتين على المرتبة العاشرة.

وتعزو هذه النتيجة من وجهة نظر المعلمات إلى أن المشرفات التربويات يشجعن على استخدام التكنولوجيا لتقييم أداء المعلمات في تحضير الدروس، وكفائتهن اللازمة في مشاركتهن على مواقع التواصل الاجتماعي لمناقشة القضايا التي تتعلق بالعملية التعليمية، وذلك لرفع قدرتهن في استخدامها، كما أن هناك دور كبير في استخدام المعلمات لنظام المعلوماتية للمساهمة في تمكين شخصية المعلمات مهنيًا، وأيضًا هناك تدريب وتطوير في تحميل بعض البرامج التعليمية من خلال استخدام التكنولوجيا وقواعد البيانات لدى المعلمات مما أدى إلى رفع مجال تكنولوجيا المعلومات. بالنسبة لنتائج المجال الرابع: دور المشرفة التربوية في العمل ضمن فريق.

جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لفقرات المجال الرابع من وجهة نظر المعلمات

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	درجة التحقق
1	تساعد المشرفة المعلمات في بناء فريق العمل بالمدرسة لإنجاز الأعمال المطلوبة.	3,32	0,99	66.4%	7	متوسطة
2	تشجع المشرفة المعلمات في بناء وتكوين كفايات تدريسية مستقبلية من الفئات على العمل في المدرسة.	3,48	1,03	69.6%	4	كبيرة
3	تحت المشرفة المعلمات على منح المعلمات الجدد مزيدًا من الخبرات المشتركة للعمل ضمن الفريق الواحد.	3,64	1,07	72.8%	2	متوسطة
4	تنمي المشرفة لدى المعلمات روح المشاركة ضمن فريق العمل بالأفكار من أجل تحسين البيئة التدريسية.	3,45	1,05	69%	5	كبيرة
5	تحرص المشرفة على وجود واجبات تنفذ بمشاركة كافة المعلمات ضمن التخصص الواحد فرق العمل.	3,34	1,02	66.8%	6	متوسطة
6	تشجع المشرفة المعلمات على توفير بيئة عمل خالية من الصراعات والضغوط بين أعضاء فريق العمل.	3,64	0,87	72.8%	2	متوسطة
7	تحت المشرفة المعلمات على التقويم المستمر لجميع أنشطة المادة ضمن فريق العمل	3,30	1,12	66%	8	متوسطة

تنفيذ المهمة التدريسية.				
كبيرة	1	75.4%	0,90	3,77
8 تساعد المشرفة المعلمات في الحد من الازدواجية وتداخل الصلاحيات في العمل بين فرق العمل المختلفة.				
كبيرة		69.8%	1,01	3,49
المعدل الكلي للمجال الرابع				

يتضح من الجدول (12) السابق أن المتوسط العام للمجال الرابع: دور المشرفة التربوية في العمل ضمن فريق لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية بمدينة جدة من وجهة نظر المعلمات بلغ (3.49) وانحراف معياري (1.01) وبنسبة مئوية (69.8) وبدرجة (كبيرة).

وعلى مستوى فقرات هذا المجال، جاءت أعلى ثلاث فقرات الفقرة (8) ونصها: "تساعد المشرفة المعلمات في الحد من الازدواجية وتداخل الصلاحيات في العمل بين فرق العمل المختلفة" بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (0.90) وبنسبة مئوية (75.4) بدرجة (كبيرة)، وحصلت على المرتبة الأولى. تليها الفقرة (3) ونصها: "تحت المشرفة المعلمات على منح المعلمات الجدد مزيداً من الخبرات والواجبات المشتركة للعمل ضمن الفريق الواحد"، بانحراف معياري (1.07) وبنسبة مئوية (72.8) مع الفقرة (6) التي تنص على: "تشجع المشرفة المعلمات على توفير بيئة عمل خالية من الصراعات والضغوط بين أعضاء فريق العمل" بانحراف معياري (0.87) وبنسبة مئوية (72.8) بدرجة (متوسطة) حيث حصلتا على متوسط حسابي (3.64) وبالمرتبة الثانية. ومن ثم الفقرة (2) التي تنص على: "تشجع المشرفة المعلمات في بناء وتكوين كفايات تدريسية مستقبلية من القائمات على العمل في المدرسة" بمتوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (1.03) وبنسبة مئوية (69.6) بدرجة (كبيرة)، وحصلت على المرتبة الرابعة.

وفي المقابل جاءت أدنى ثلاث فقرات في هذا المجال الفقرة (5) التي تنص على: "تحرص المشرفة على وجود واجبات تنفذ بمشاركة كافة المعلمات ضمن التخصص الواحد فرق العمل" بمتوسط حسابي (3.34) وانحراف معياري (1.02) وبنسبة مئوية (66.8) بدرجة (متوسطة) وحصلت على المرتبة السادسة. والفقرة (1) التي تنص على: "تساعد المشرفة المعلمات في بناء فريق العمل بالمدرسة لإنجاز الأعمال المطلوبة" بمتوسط حسابي (3.32) وانحراف معياري (0.99) وبنسبة مئوية (66.4) بدرجة (متوسطة) وحصلت على المرتبة السابعة. تليها الفقرة (7) التي تنص على: "تحت المشرفة المعلمات على التقويم المستمر لجميع أعمال وأنشطة المادة التدريسية ضمن فريق العمل أثناء تنفيذ المهمة التدريسية" بمتوسط حسابي (3.30) وانحراف معياري (1.12) وبنسبة مئوية (66%) بدرجة (متوسطة) وحصلت على المرتبة الثامنة.

وقد تُفسر هذه النتيجة من وجهة نظر المعلمات أنه يمكن تفعيل وتنمية دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمات من خلال السعي المستمر والمتواصل لتطوير المعلمات وتنميتهن مهنيًا، من خلال الزيارات الميدانية وعقد الدورات التدريبية لكي تبقى المعلمات على تواصل مستمر بالتطوير والتحديث، وتشجيعهن في بناء وتكوين كفاءات تدريسية مستقبلية من القائمين على العمل في المدرسة، ومساعدة المعلمات للحد من الازدواجية وتداخل الصلاحيات في العمل بين فرق العمل المختلفة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الفتوخ (2017) إلى أن هناك موافقة بدرجة كبيرة بين أفراد الدراسة على مقترحات تقويم الأداء الإشرافي بإدارات التعليم، ومن أهم تلك المقترحات: تدريب فريق التقويم قبل القيام بالزيارة التقويمية، وتبني أشخاص مميزين أثناء الزيارة ليعم الاستفادة منهم مستقبلاً، واتفقت أيضًا مع دراسة "هوجكوان وغاراماني وسفاري" (Hooquan, Gharamani & Safari, 2015) التي أظهرت نتائجها أن الإشراف التربوي فعال في تحسين أداء المعلمين في مجالات طرق التدريس، والمشاركة في تقديم مساقات الخدمة التعاونية، وتقوية العلاقات الإنسانية، وإصلاح وتقوية طرق التدريس.

النتائج العامة: بحثت الدراسة الحالية عن تحديد دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية بمدينة جدة، من وجهة نظر المعلمات في المجالات الأربعة وهي (التدريب والتطوير، الاتصال والتواصل، تكنولوجيا المعلومات، العمل ضمن فريق) لأداة الاستبانة، وأظهرت نتائج التحليل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وذلك كما يوضح الجدول (13)

جدول (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس

الحكومية بمدينة جدة من وجهة نظر المعلمات في مجالاتها الأربعة						
م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	درجة التحقق
1	دور المشرفة التربوية في التدريب والتطوير	3,01	1,25	60.2%	4	متوسطة
2	دور المشرفة التربوية في الاتصال والتواصل	3,54	1,03	70.8%	2	كبيرة
3	دور المشرفة التربوية في تكنولوجيا المعلومات	3,65	0,96	73%	1	كبيرة
4	دور المشرفة التربوية في العمل ضمن فريق	3,49	1,01	69.8%	3	كبيرة
المعدل الكلي للأداة		3,42	1,06	68.4%		كبيرة

يوضح الجدول (13) السابق أن مستوى دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية في المدارس الحكومية بمدينة جدة من وجهة نظر المعلمات جاء بدرجة كبيرة للأداة ككل، وبلغ المتوسط الحسابي (3.42) بانحراف معياري (1.06) وبنسبة مئوية (68.4)، حيث حصل مجال تكنولوجيا المعلومات على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.65) وانحراف معياري (0.96) وبنسبة مئوية (73) بدرجة (كبيرة)، في حين حصل مجال الاتصال والتواصل على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.54) وانحراف معياري (1.03) وبنسبة مئوية (70.8) بدرجة (كبيرة)، وكذلك جاء مجال العمل ضمن فريق بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.49) وانحراف معياري (1.01) وبنسبة مئوية (69.8) بدرجة (كبيرة)، وأخيرًا جاء مجال التدريب والتطوير في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.01) وانحراف معياري (1.25) وبنسبة مئوية (60.2) بدرجة (متوسطة).

3.4. نتائج السؤال الثالث وتفسيرها ومناقشتها: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث الذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات القائدات والمعلمات في المدارس الحكومية الابتدائية بمدينة جدة حول دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية تعزي لمتغيري (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟" وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لحساب دلالة الفروق لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة لاستجابات القائدات والمعلمات في المدارس الحكومية الابتدائية بمدينة جدة حول فقرات الاستبانة لدور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية بمدينة جدة، وذلك كما يوضح الجدول (14).

جدول (14): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات القائدات والمعلمات حول دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية

بمدينة جدة وفقاً لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة							
العينة	المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	مستوى الدلالة
قائدات المدارس الحكومية الابتدائية	المؤهل العلمي	بين المجموعات داخل المجموعات	1,56	2,00	0,78	1,85	غير دالة عند مستوى (0.05)
	سنوات الخبرة	المجموع	21,05	36	0,42		
			22,61	38			
المعلمات في المدارس الحكومية الابتدائية	المؤهل العلمي	بين المجموعات داخل المجموعات	1,68	2,00	0,79	1,85	غير دالة عند مستوى (0.05)
	سنوات الخبرة	المجموع	20,31	36	0,45		
			21,99	38			
المعلمات في المدارس الحكومية الابتدائية	المؤهل العلمي	بين المجموعات داخل المجموعات	1,73	2,00	0,81	1,85	غير دالة عند مستوى (0.05)
	سنوات الخبرة	المجموع	189,21	218	0,59		
			190,94	220			
المعلمات في المدارس الحكومية الابتدائية	المؤهل العلمي	بين المجموعات داخل المجموعات	1,09	2,00	0,85	1,85	غير دالة عند مستوى (0.05)
	سنوات الخبرة	المجموع	191,11	218	0,64		
			192,20	220			

يتضح من الجدول (14) السابق على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابة القائدات والمعلمات في المدارس الحكومية الابتدائية حول دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات الصفوف الأولية بمدينة جدة وفقاً لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة. وتعزو الدراسة هذه النتيجة أنه بالرغم من اختلاف مستوى المؤهل العلمي وسنوات الخبرة للقائدات وللمعلمات، إلا أنهن قاموا بملاحظة المشرفات التربويات اللواتي يقمن بعملهن وواجباتهن والمهام الموكلة إليهن على أكمل وجه خصوصاً أن التدريب والتطوير للمشرفات يشمل المؤهلات العلمية والخبرات التدريسية جميعها سواء للقدماي أو الجدد، وكذلك التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات في الإشراف الإلكتروني من الناحية العملية ومتابعة المعلمات في المدارس الحكومية في الواقع الميداني، وهذا أتاح لهن فرصة الاتصال والتواصل ومشاركتهن الأعمال التي يقمن بها دون وجود وسيط بين بعضهن البعض، وبالإضافة إلى ذلك فقد جاءت نتيجة الدراسة الحالية وفقاً لاقتناع القائدات والمعلمات برأيهن حول اهتمام المشرفات التربويات بكافة الأعمال والمهام التي تعمل على تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمتهن.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة القاسم (2013) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو واقع استخدام الإشراف الإلكتروني في المدارس الحكومية تعزي لمتغير سنوات الخبرة. وكذلك اتفقت مع نتائج دراسة أبو عاذرة (2015) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في رغبة المشرف التربوي في توظيف تكنولوجيا المعلومات في الإشراف التربوي تعزي لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخدمة، وأيضاً اتفقت مع نتيجة دراسة عبد الحكيم (2015) بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، 5-10 سنة، أكثر من 10 سنوات) لعدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة.

بالإضافة إلى ذلك فقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الخشلان (2017) التي أظهرت نتائجها عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة باختلاف متغير المؤهل العلمي فيما يتعلق بجميع مجالات الدراسة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) فأقل بين أفراد العينة باختلاف متغير الخبرة، فيما يتعلق بجميع مجالات البحث الستة. بينما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة القاسم (2013) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو واقع استخدام الإشراف الإلكتروني في المدارس الحكومية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح مؤهل ماجستير فأعلى.

4.4. توصيات الدراسة:

- في ضوء نتائج الدراسة الحالية، فإن الباحثة توصي بـ:
- عناية إدارة الإشراف التربوي بتحديد دور المشرفات التربويات في تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمات وإبراز أهمية ذلك في تحسين العملية التربوية التعليمية.
- استمرار إدارة الإشراف التربوي في بذل الجهود لتطوير المعلمات وتنمية مهاراتهم وقدراتهن الذاتية.
- اهتمام وزارة التعليم بإعداد برامج تدريبية للمشرفين التربويين، متخصصة في الاتصال والتواصل، والعمل ضمن الفريق، وكذلك استخدام تكنولوجيا المعلومات، وأن يكون الالتحاق بهذه البرامج شرطاً أساسياً لعمل المشرفين التربويين في الميدان التربوي.
- حث إدارة الإشراف التربوي المعلمات على البحوث الإجرائية وتقديم الحوافز لذلك.
- تصميم موقع إلكتروني خاص بإدارة الإشراف التربوي، يتضمن صفحات إلكترونية للمشرفين التربويين تكون بمثابة مرجع للمعلمات.
- تعزيز مجتمعات التعلم المهنية من قبل إدارة الإشراف التربوي وطرح الأفكار والآراء والخطط لتحسين وتطوير العملية التعليمية.
- حث إدارة الإشراف التربوي على تخفيف نصاب المشرفة التربوية من المعلمات المسندات، ليتسنى لهن القيام بدورهن في رفع مستوى أداء المعلمات بتحقيق التنمية المهنية المستدامة لهن.

5.4. مقترحات الدراسة:

- في ضوء توصيات الدراسة فإن الباحثة تقترح إجراء الدراسات العلمية المستقبلية التالية:
- إجراء دراسة حول واقع تطبيق إدارة الإشراف التربوي الإلكتروني في المدارس الحكومية بالسعودية.
- إجراء دراسة تتضمن وضع تصور مقترح لتطبيق دور المشرفة التربوية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمات في المدارس بالسعودية.
- إجراء دراسة حول تفعيل تكنولوجيا المعلومات لدى المشرفين التربويين في المدارس الحكومية بالسعودية.
- إجراء دراسة حول مستوى إدراك المعلمين لأهمية تحقيق التنمية المهنية المستدامة في المدارس الحكومية بالسعودية.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

1. الإدارة العامة للإشراف التربوي (1419هـ). دليل المشرف التربوي. وزارة المعارف. الرياض.
2. أحمد، صلاح؛ والضوي، منيف (2017). دور التخطيط الاستراتيجي في تطوير الإشراف التربوي من وجهة نظر المشرفين التربويين في محافظة رفحاء. المجلة العربية للتربية النوعية: (1): 42-122.
3. الأحمد، نضال؛ والصلب، حنان (2017). تحديد احتياجات النمو المهني لمعلمات العلوم للمرحلة الابتدائية في ضوء كفايات معلم العلوم. المجلة التربوية. جامعة الكويت، 31 (122): 291-332.
4. أحمد، نعمات (2010). واقع التوجيه والإشراف التربوي في التعليم الثانوي العام وإمكانية تطويره وفقاً لخبرات بعض الدول المتقدمة. مجلة كلية التربية بجامعة جنوب الوادي: 124-153.
5. الأسدي، سعيد؛ ومروان، عبد الحميد (2008). الإشراف التربوي (ط.2). عمان: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.
6. الأغا، صهيب (2008). الإشراف التربوي ودوره في فعالية المعلم في مرحلة التعليم الأساسي العليا بمدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة. مجلة جامعة الأزهر: سلسلة العلوم الإنسانية. 10 (1): 118-145.
7. آل ناجي، محمد (2014). الإدارة التعليمية والمدرسية نظريات وممارسات في المملكة العربية السعودية. الرياض: مطابع الحمضي.

8. أمبيض، يسري (2014). دور المشرف التربوي في تحسين أداء المعلمين في مدارس القدس الحكومية من وجهة نظر المعلمين والمديرين. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا، جامعة بيرزيت: بيرزيت.
9. البغدادي، منار (2011). اختيار المعلمين وتوظيفهم في ضوء تجارب بعض الدول. القاهرة: المكتب الجامعي الحديث.
10. البلوي، مرزوقة (2011). دور المشرف التربوي في تنمية المعلمين الجدد مهنيًا في منطقة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة مؤتة: عمان.
11. أبو جاسر، محمد (2012). دور المشرف التربوي في تنمية كفايات تكنولوجيا المعلومات لمعلمي المرحلة الثانوية بفلسطين وفق المعايير الدولية. رسالة ماجستير. كلية التربية، جامعة الأزهر: غزة.
12. الجرجاوي، زياد؛ والنخالة، سميرة (2009). واقع الإشراف التربوي في مدارس التعليم الثانوي الحكومي في محافظات غزة. مجلة مستقبل التربية العربية: 15 (55): 185-269.
13. الحامد، محمد؛ زيادة، مصطفى؛ العتيبي، بدر؛ ومتولي، نبيل (2004). التعليم في المملكة العربية السعودية رؤية الحاضر واستشراف المستقبل (ط.3). الرياض: مكتب الرشيد.
14. الخشلان، عبد العزيز (2017). ممارسة المشرف التربوي للعلاقات الإنسانية كما يراها معلمو المرحلة الثانوية بمدينة الرياض. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية: 7 (3): 1-34.
15. خليل، عماد (2012). الإشراف التربوي المعاصر. الزقازيق: مكتبة جامعة الزقازيق.
16. الدعس، زياد (2009). معوقات الاتصال والتواصل التربوي بين المديرين والمعلمين بمدارس محافظة غزة وسبل مواجهتها في ضوء الاتجاهات المعاصرة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، الجامعة الإسلامية: غزة.
17. الدوسري، حماد (2009). مدى ممارسة البعد الإنساني في الإدارة المدرسية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة الملك سعود: الرياض.
18. أبو دية، هناء (2019). فاعلية توظيف استراتيجية جيكسو Jigsaw للتعلم التعاوني في تنمية بعض مهارات التدريس لدى طالبات تخصص معلم صف في الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية بغزة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية: 3 (27): 722-747.
19. الرقاد، هناء (2009). العلاقة بين المشرف التربوي ومعلمي المدارس الخاصة من وجهة نظر المعلمين. مجلة العلوم الإنسانية.
20. الرويلي، سعود (2012-أ). تصور مقترح لتطوير الإشراف التربوي المباشر على المدرسة في ضوء بعض النماذج الإشرافية المطروحة في الميدان التربوي السعودي. المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية: 13 (38): 125-173.
21. الرويلي، سعود (2017-ب). دور المشرف التربوي في عصر المعرفة كما يدركه المعلمون والمعلمات في مدينة عرعر. مجلة الشمال للعلوم الإنسانية: 2 (1): 27-55.
22. السبيل، مضاوي (2013). الإبداع في الإدارة المدرسية والإشراف التربوي. عنيزة: مكتبة الملك فهد الوطنية.
23. السخني، عبد الرحمن؛ الزعبي، ميسون؛ والخزاعلة، محمد (2012). الإشراف التربوي: قراءة معاصرة ومستقبلية. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
24. سرور، أميمة (2016). فاعلية التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني في محافظة بور سعيد. مجلة كلية التربية-جامعة بورسعيد: 4 (21): 612-634.
25. السريحي، أشرف (2017). دور المشرفين التربويين في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الحكومية في لواء الرمثاء من وجهة نظر مديري المدارس. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت: عمان.
26. سعدون، دعاء (2012). تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم التربوية، جامعة عين شمس: القاهرة.
27. السلمي، علي (1995). إدارة الموارد البشرية. القاهرة: مكتبة غريب.
28. السيد، أسامة؛ والجمال، عباس (2016). التدريب والتنمية المهنية المستدامة. القاهرة: دار العلم والإيمان.
29. السيسي، جمال (2009). بعض أدوار معلمي التعليم الثانوي العام في ضوء تحديات العولمة وواقع أدائهم لها بمحافظة المنوفية. مجلة كلية التربية جامعة الزقازيق: 1 (63): 339-350.
30. الشخبي، علي (2012). آفاق جديدة في التعليم الجامعي العربي. القاهرة: دار الفكر العربي.
31. الشديفات، باسل (2014). دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية في مديرية التربية والتعليم للواء البادية الشمالية الغربية في محافظة المرق. مجلة جامعة دمشق: 30 (2): 299-339.

32. الشراب، أسى (2019). درجة فاعلية الإشراف التربوي في تطوير الأداء التدريسي لمعلمي التربية الاجتماعية في مدارس مديرية تربية وتعليم لواء البادية الشمالية الغربية في محافظة المرق. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية: جامعة بابل. (42): 1-19.
33. الشمري، ثاني (2019). دور التعلم الرقمي في التنمية المهنية للمعلمين. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية: (7): 25-42.
34. أبو شملة، كامل (2009). فعالية الأساليب الإشرافية في تحسين أداء معلمي مدارس وكالة الغوث بغزة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، الجامعة الإسلامية: غزة.
35. الشهري، خالد (2014). تجديد الإشراف التربوي. الدمام: مكتبة الملك فهد الوطنية.
36. طاهر، رشيدة (2010). التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية- تحديات وطموحات-. الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
37. أبو عاذرة، سهام (2015). دور تكنولوجيا المعلومات في إدارة الإشراف التربوي على المدارس الحكومية. رسالة ماجستير غير منشورة. أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بالاشتراك مع جامعة الأقصى: غزة.
38. عبد الجليل، رباح (2018). تصور مقترح لدور الإشراف التربوي المتنوع في تطوير أداء المعلم في ضوء خبرات بعض الدول. المجلة التربوية: (51): 244-320.
39. عبد الحكيم، فاروق (2015). تصور مقترح لتطبيق الإشراف التربوي المتنوع في التعليم قبل الجامعي بمصر. مجلة العلوم التربوية والنفسية: 16 (2): 335-367.
40. العبرية، نعيمة (2011). التنمية المهنية للمعلم. مجلة التطوير التربوي: 10 (66): 535-66.
41. عدس، عبد الرحمن؛ وعبيدات، ذوقان (2003). البحث العلمي: مفهومه، أدواته، أساليبه. (ط. 3). الرياض: دار أسامة للنشر والتوزيع.
42. عطا الله، أحمد (2011). الممارسات الإشرافية الإبداعية لدى المشرفين التربويين كما يراها معلمو مدارس وكالة الغوث الدولية بغزة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة غزة: غزة.
43. العطوي، جودت (2010). الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها وتطبيقاتها. (ط. 4). عمان: دار الثقافة للنشر.
44. عطير، ربيع. (2017). دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية بالمدارس الحكومية: دراسة ميدانية بمحافظة طولكرم. مجلة العلوم التربوية والنفسية- جامعة البحرين: 1 (18): 621-651.
45. العلي، يسري (2016). دور المشرف التربوي في تطوير المناهج من وجهة نظر لمعلمين في المدارس الثانوية في مديرية التعليم للواء قسبة المفرق في الأردن. مجلة المنارة للبحوث والدراسات: 220 (4): 235-257.
46. العمري، جمال الدين (2017). برنامج تدريبي للمشرفين التربويين (الموجهين) بالمرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية لتنمية الكفايات الإشرافية واتجاهاتهم نحو المهنة في ضوء رؤية 2030. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية: جامعة بابل. (31): 196-218.
47. العمري، صالح (2019). دور المشرفات التربويات في تنمية مهارات القرن 21 لدى معلمات الصفوف الأولية وأثر ذلك على تحقيق رؤية 2030 بمدينة جدة. مجلة العلوم التربوية والنفسية: 3 (3): 27-49.
48. العنزي، معيوف (2015). تطوير معايير اختيار المشرفين التربويين في وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية. المجلة التربوية الدولية المتخصصة: دار سمات للدراسات المتخصصة، 4 (10): 173-198.
49. عيسى، حازم؛ ورفيق، عبد الرحمن (2010). تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي العلوم وفق معايير الجودة في المرحلة الأساسية بمحافظة غزة. مجلة الجامعة الإسلامية-سلسلة الدراسات الإنسانية: 1 (18): 147-165.
50. الغامدي، توكي (2011). فاعلية استخدام التطبيقات الإلكترونية في الإشراف التربوي بالإدارة العامة للتربية والتعليم بمكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة أم درمان: السودان.
51. الفاضل، محمد (2014). دور المشرف التربوي في تطوير وتنمية المعلمين مهنيًا بمدارس محافظة جرش الحكومية من وجهة نظرهم. مجلة القراءة والمعرفة: 157: 173-201.
52. الفتوخ، عبد الله (2017). واقع تقييم الأداء الإشرافي من وجهة نظر مديري إدارات الإشراف التربوي بإدارات التعليم في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم التربوية: (10): 167-234.
53. القاسم، رشا (2013). واقع استخدام الإشراف الإلكتروني في المدارس الحكومية من وجهة نظر المشرفين التربويين في شمال الضفة الغربية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة النجاح الوطنية: نابلس.
54. القاسم، منصور (2010). دور مديري المدارس في تفعيل الإشراف التطويري بالمدارس الحكومية في محافظة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.

55. القحطاني، عبد الهادي (2020). تطوير معايير اختيار المشرف التربوي في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2030. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية: 4 (13): 125-150.
56. الكولي، حبر (2015). الكفايات التدريسية اللازمة لمعلم مرحلة التعليم الأساسي في ضوء مفهوم التنمية المهنية المستدامة من وجهة نظر المشرفين بمحافظة نمار الجمهورية اليمنية. مجلة جرش للبحوث والدراسات: 1 (16): 525-547.
57. محمد، فاطمة. (2013). معايير اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر رؤية نقدية ونظرة عصرية. مجلة كلية التربية بجامعة بنها: 23 (91): 31-44.
58. محمد، ماهر (2011). الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي. المجلة العلمية- كلية التربية: 27 (2): 1-85.
59. مدبولي، محمد. (2002). التنمية المهنية للمعلمين: الاتجاهات المعاصرة- المداخل - الاستراتيجية. العين: دار الكتاب الجامعي.
60. مرتعي، ذكريات (2009). دور المشرف التربوي في تنمية المهارات القيادية لدى معلمي المرحلة الإعدادية في مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة وسبل تفعيلها. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، الجامعة الإسلامية: غزة.
61. المرضي، لطفي (2014). منظومة قيادة الأداء الإشرافي. الرياض: الإدارة العامة للإشراف التربوي.
62. المزين، سماح (2015). تطوير الإشراف التربوي في رياض الأطفال في ضوء الاتجاهات العالمية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم التربوية، جامعة الاسكندرية، الاسكندرية.
63. مصطفى، باسم (2012). فعالية برنامج تدريبي مقترح لتطوير الكفايات المهنية لطلبة معلمي التعليم الأساسي بجامعة الأزهر- غزة في ضوء استراتيجية إعداد المعلمين (2008). رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة الأزهر: غزة.
64. المطلق، نايف (2014). دور مشرفي الإدارة المدرسية في التنمية المهنية المستدامة لمديري مدارس التعليم العام بمدينة حائل. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى: مكة المكرمة.
65. ملكاوي، آمال (2018). تصور مقترح لتطوير معلم الصف في جامعة اليرموك بما يدعم الطلبة المعلمين لتدريس العلوم بفاعلية. المجلة التربوية بجامعة الكويت: 33 (129): 147-186.
66. المنصور، خالد (2008). دور المشرف التربوي في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي الصفوف الأولية بمحافظة عنيزة من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود: الرياض.
67. المؤتمر التربوي الدولي الأول (2016، 29-11 نوفمبر). المعلم وعصر المعرفة: الفرص والتحديات: معلم متجدد لعالم متغير، الرياض: جامعة الملك خالد
68. الموجي، أماني (2012). فاعلية برنامج مقترح للتنمية المهنية قائم على التعلم الذاتي لمعلمي العلوم بالمرحلة الابتدائية في تنمية أدائهم التدريسي وأثره في مهارات تفكير تلاميذهم. مجلة كلية التربية- جامعة الإسكندرية: 6 (21): 123-227.
69. ناصر، محمد (2016). دور المعلم التربوي من وجهة نظر مديري المدارس والمشرفين التربويين. مجلة الآداب بجامعة بغداد: 335-356.
70. نوفل، محمد (2002). الجامعة والمجتمع في القرن الحادي والعشرين. المجلة العربية للتربية: 22 (1): 143-184.
71. هلال، منتصر (2017). برنامج تدريبي مقترح لإكساب مهارات العمل في بيئات التعلم الافتراضية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وأثره على التنمية المهنية المستدامة لهم. مجلة العلوم التربوية: (3): 382-436.
72. وزارة التعليم (2010). الموقع الرسمي لوزارة التربية والتعليم السعودية. تم استرجاعه في 2020/4/2 على الرابط <http://www.moe.gov>
73. وهبة، عماد (2011). فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام: دراسة تحليلية ميدانية. مجلة كلية التربية بأسيوط- مصر: 1 (27): 248-307.
74. ياغي، إيمان (2017). دور مشرفي المرحلة الأساسية الحكومية في لواء وادي السير في التوسع باستخدام الأساليب الإشرافية وعلاقته بتحسين أداء المعلمين من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، جامعة جرش، عمان.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Alabdulkareem, R. (2014). Differentiated Supervision Model: Away of Improving school leadership in Saudi Arabia. *US-China Education*, 4 (3): 186-192.
2. Cano, E. & Garcia, N. (2013). ICT Strategies and tools for the improvement of instructional supervision the virtual supervision. *The Turkish Journal of Educational Technology*, 12 (1): 77-87.

3. Douglass, M. (2010). *Organization climate and teaching commitment*. Unpublished PHD Thesis. University of Alabama. Tuscan Cooss: Alabama.
4. Guskey, T. (2006). *Evaluating Professional Development*. California: University of Kentucky.
5. Hoojqun, A, Gharamani, J. & Safari, S. (2015). The Effect of Educational Supervision on Improving Teachers Performance in Guidance Schools of Marand. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 5(2): 1731-1735.
6. Kapusuzoglu, S. & Balaban, C. (2010). Roles of Primary Education Supervisors in Training Candidate Teachers on Job. *European Journal of Scientific Research*, 42 (1): 114 – 132
7. Ralf, A. (2011). Educational supervisor role in the development of growth of teachers in elementary schools in eastern Carolina. *British journal of in-service Education*, 14 (3): 234- 396.
8. Rathel, J., Marie, D. & Christel, C. (2012). Effects of Supervisor Performance Feedback on Increasing Preservice Teacher's Positive Communication Behaviors with Students with Emotional and Behavioral Disorders. *Journal of Emotional and Behavioral Disorders*, 16 (2): 67-76. <https://doi.org/10.1177/1063426607312537>

The role of the educational supervisor in achieving sustainable professional development for primary classes teachers in government schools in the city of Jeddah from the viewpoint of leaders and teachers

Khadijah Hashim Tayeb

MA in Educational Leadership, Dar Al-Hekma University, KSA
khtyazeed2017@gmail.com

Randa Ahmad Hariri

Assistant Professor of Educational Leadership, Dar Al-Hekma University, KSA

Received : 17/4/2021 Revised : 28/4/2021 Accepted : 12/5/2021 DOI : <https://doi.org/10.31559/EPS2021.10.1.12>

Abstract: This current study is aimed to know the role of Educational Supervisor in maintaining and achieving the sustainable professional to develop the teachers of Early Learners in Governmental School in Jeddah, according to the female leaders and the female teachers, in addition to showing the impact of the two variables of the diploma and the years of experience on its domains. Thus, the analytical descriptive approach was used within this study, to gather the data from the study sample that is constituted of 38 female leaders and 220 female teachers. The results of the study concluded that the level of the supervisor's role in achieving sustainable development for primary school teachers from the leaders' point of view was (medium) with an arithmetic average (3.35), and a percentage (67%), and the field of working within the team to a (large) degree with an arithmetic average. (3.42) with a percentage (68.4%), and the field (communication and communication, information technology, training and development) with a degree (medium) with an arithmetic average between (3.27-3.39) and a percentage between (65.4%-67.8%), and the level of the supervisor's role In achieving sustainable development for primary school teachers from the teachers' point of view, it came to a (large) degree with an arithmetic average (3.42), a percentage (68.4%), and in the field (information technology, communication and communication, teamwork) with a (large) degree with an arithmetic average between (3.49-3.65) and a percentage between (69.8%-73.0%), and the field of training and development with a degree (medium) with an arithmetic average (3.01) and a percentage (60.2%).

The results also showed that there were no statistical differences when it comes to the response of the governmental primary schools' female leaders about the role of the supervisor in achieving the sustainable development for elementary classes' female teachers, and it is mainly due to the two variables of the diploma and the years of experience. Lastly, the study issued few recommendations among which the necessity of the communication between the supervisor and the local community, to raise the consciousness of the school leaders in the message, vision, and objectives of the female teacher, without forgetting the responsibility of the supervisor to prepare the training material, aiming at fulfilling the needs of the sustainable professional development of female teachers.

Keywords: Educational supervisor; Sustainable professional development; Elementary classes' female teachers.

References:

1. Alagha, Shyb (2008). Aleshraf Altrbwy Wdwrh Fy F'alyt Alm'lm Fy Mrhlt Alt'lym Alasasy Al'lya Bmdars Wkalt Alghwth Aldwlyh Bmhafzat Ghzh. Mjlt Jam't Alazhr: Slslt Al'lwm Alensanyh. 10 (1): 118-145.
2. Alahmd, Ndal, Walslyhm, Hnan (2017). Thdyd Ahtyajat Alnmw Almhny Lm'lmat Al'lwm Llmrhlh Alebtda'yh Fy Dw' Kfayat M'lm Al'lwm. Almjhl Altrbwyh: Jam't Alkwyt, 31 (122): 291-332.
3. Ahmd, Slah: Waldwy, Mnyf (2017). Dwr Altkhtyt Alastratyjy Fy Ttwyr Aleshraf Altrbwy Mn Wjht Nzr Almshrfyn Altrbwyyn Fy Mhafzt Rfha'. Almjhl Al'rbyh Lltrbyh Alnw'yh: (1): 42-122.
4. Ahmd, N'mat (2010). Waq' Altwyjy Waleshraf Altrbwy Fy Alt'lym Althanwy Al'am Wemkanyh Ttwyrh Wfqana Lkhbrat B'd Aldwl Almtqdmh. Mjlt Klyt Altrbyh Bjam't Jnwb Alwady: 124-153.
5. Ambyd, Ysry (2014). Dwr Almshrf Altrbwy Fy Thsyn Ada' Alm'lmy Fy Mdars Alqds Alhkwmnyh Mn Wjht Nzr Alm'lmy Walmodyryn. Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh. Klyt Aldrasat Al'lya, Jam't Byrzyt: Byrzyt.
6. Alasdy, S'yd: Wmrwan, 'bd Alhmyd (2008). Aleshraf Altrbwy (T.2). 'man: Mktbh Dar Althqafh Llnshr Waltwzy'.
7. Albghdady, Mnar (2011). Akhtyar Alm'lmy Wtwzyfym Fy Dw' Tjarb B'd Aldwl. Alqahrh: Almkbt Aljam'y Alhdyth.
8. Alblwy, Mrzwqh (2011). Dwr Almshrf Altrbwy Fy Tnmyt Alm'lmy Aljdd Mhnyana Fy Mntqh Tbwk Alt'lymyh Mn Wjht Nzrh. Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh. Klyt Altrbyh, Jam't M'th: 'man.
9. Ald's, Zyad (2009). M'wqat Alatsal Waltwasl Altrbwy Byn Almdyryn Walm'lmy Bmdars Mhafzt Ghzh Wsbl Mwajhtha Fy Dw' Alatjahat Alm'asrh. Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh. Klyt Altrbyh, Aljam'h Aleslamy: Ghzh.
10. Aldwsry, Hmad (2009). Mda Mmarsh Alb'd Alensany Fy Aledarh Almdrsyh. Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh. Klyt Altrbyh, Jam't Almlk S'wd: Alryad.
11. Abw Dyh, Hna' (2019). Fa'lyt Twzyf Astratyjy Jykw Jigsaw Llt'lm Alt'awny Fy Tnmyt B'd Mharat Altdrys Lda Talbat Tkhs M'lm Sf Fy Alklyh Aljam'yh Ll'lwm Alttbyqyh Bghzh. Mjlt Aljam'h Aleslamy Lldrasat Altrbwyh Walnfsyh: 3 (27): 722- 747.
12. Aledarh Al'amh Lleshraf Altrbwy (1419h). Dlyl Almshrf Altrbwy. Wzarh Alm'arf. Alryad.
13. Alhamd, Mhmd: Zyadh, Mstfa; Al'tyby, Bdr; Wmtwly, Nbyl (2004). Alt'lym Fy Almmlkh Al'rbyh Als'wdy R'yt Alhadr Wastshraq Almstqbl (T.3). Alryad: Mktb Alrshyd.
14. Abw Jsr, Mhmd (2012). Dwr Almshrf Altrbwy Fy Tnmyt Kfayat Tknwlyjya Alm'lwmat Lm'lmy Almrhlh Althanwyh Bflstyn Wfq Alm'ayr Aldwlyh. Rsalt Majstyr. Klyh Altrbyh, Jam't Alazhr: Ghzh.
15. Aljrjawy, Zyad: Walnkhalh, Smyh (2009). Waq' Aleshraf Altrbwy Fy Mdars Alt'lym Althanwy Alhkwmny Fy Mhafzat Ghzh. Mjlt Mstqbl Altrbyh Al'rbyh: 15 (55): 185-269.
16. Khlyl, 'mad (2012). Aleshraf Altrbwy Alm'asr. Alzqazyq: Mktbt Jam't Alzqazyq.
17. Alkhshlan, 'bd Al'zyz (2017). Mmarsh Almshrf Altrbwy Ll'laqat Alensanyh Kma Yraha M'lmw Almrhlh Althanwyh Bmdynh Alryad. Mjlt Jam't Alfym Ll'lwm Altrbwyh Walnfsyh: 7 (3): 1-34.
18. Al Najy, Mhmd. (2014). Aledarh Alt'lymyh Walmdrsyh Nzryat Wmmarsat Fy Almmlkh Al'rbyh Als'wdy. Alryad: Mtab' Alhmydy.
19. Alrqad, Hna' (2009). Al'laqh Byn Almshrf Altrbwy Wm'lmy Almdars Alkhash Mn Wjht Nzr Alm'lmy. Mjlt Al'lwm Alensanyh.
20. Alrwyly, S'wd (2012-A). Tswr Mqtrh Lttwyr Aleshraf Altrbwy Almbashr 'la Almdrsh Fy Dw' B'd Alnmdaj Aleshrafy Almrwhh Fy Almydan Altrbwy Als'wdy. Alm'ssh Al'rbyh Llastsharat Al'lmy Wtnmyh Almward Albshryh: 13 (38): 125-173.
21. Alrwyly, S'wd (2017-B). Dwr Almshrf Altrbwy Fy 'sr Alm'rfh Kma Ydrkh Alm'lmwn Walm'lmat Fy Mdynt 'r'r. Mjlt Alshmal Ll'lwm Alensanyh: 2 (1): 27-55.
22. S'dwn, D'a' (2012). Tswr Mqtrh Lttnmyh Almhnyh Lm'lmy Alt'lym Alasasy Alkhas Fy Dw' Alatjahat Altrbwyh Alm'asrh. Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh. Klyt Al'lwm Altrbwyh, Jam't 'yn Shms: Alqahrh.
23. Alsbyl, Mdawy (2013). Alebda' Fy Aledarh Almdrsyh Waleshraf Altrbwy. 'nyzh: Mktbt Almlk Fhd Alwtnyh.
24. Alshkhyby, 'ly (2012). Afaq Jdydh Fy Alt'lym Aljam'y Al'rby. Alqahrh: Dar Alfkr Al'rby.
25. Alskhny, 'bd Alrhmn; Alz'by, Myswn; Walkhza 'lh, Mhmd. (2012). Aleshraf Altrbwy: Qra'h M'asrh Wmstqbyh. 'man: Dar Sfa' Llnshr Waltwzy'.
26. Alsmly, 'ly (1995). Edart Almward Albshryh. Alqahrh: Mktbh Ghryb.

27. Srwr, Amymh (2016). Fa'lyt Altnmyh Almhnyh Llm'lm Althanwy Alfny Fy Mhafzt Bwr S'yd. Mjlt Klyt Altrbyh-Jam't Bwrs'yd: 4 (21): 612-634.
28. Alsryhyn, Ashrf (2017). Dwr Almshrfyyn Altrbwyyn Fy Thqyq Altnmyh Almhnyh Almstdamh Lm'lmy Almdars Alhkwmnyh Fy Lwa' Alrmtha' Mn Wjht Nzr Mdyry Almdars. Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh. Klyt Al'lwm Altrbwyh, Jam't Al Albyt: 'man.
29. Alsyd, Asamh; Waljml, 'bas (2016). Altdryb Waltmnyh Almhnyh Almstdamh. Alqahrh: Dar Al'lm Waleyman.
30. Alsusy, Jmal (2009). B'd Adwar M'lmy Alt'lym Althanwy Al'am Fy Dw' Thdyat Al'wlmh Wwaq' Ada'hm Lha Bmhafzt Almnwfyh. Mjlt Klyt Altrbyh Jam't Alzqazyq: 1(63): 339 – 350.