JSER

مجلة الدراسات والبحوث التربوية

JOURNAL OF STUDIES AND EDUCATIONAL RESEARCHES

المجلد (٥) العدد (١٥) سبتمبر ٢٠٢٥م

مجلة علمية دورية محكمة

يصدرها مركز العطاء للاستشارات التربوية - الكويت بالتعاون مع كلية العلوم التربوية
جامعة الطفيله التقنية- الاردن

الرقم المعيارى الدولى ISSN: 2709-5231

بسم الله الرحمن الرحيم

Journal of Studies and Educational Researches

مجـــلة الدراســات والبحـوث التربـــوية

مجلة الدراسات والبحوث التربوية

Journal of Studies and Educational Researches (JSER)

علمية دورية محكمة يصدرها مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت

بالتعاون مع كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

ISSN: 2709-5231

للمجلة معامل تأثير عربي ومفهرسة في العديد من قواعد المعلومات الدولية

رئيس التحرير

أ.د عبدالله عبدالرحمن الكندري

أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية الأساسية- الكويت

مدير التحرير

د. صفوت حسن عبد العزيز- مركز البحوث التربوية- وزارة التربية- الكويت

هيئة التحرير

أ.د بدر محمد ملك

أستاذ ورئيس قسم الأصول والإدارة التربوية سابقاً- كلية التربية الأساسية- الكويت

أ.د لولوه صالح رشيد الرشيد

أستاذ الصحة النفسية وعميد كلية العلوم والآداب- جامعة القصيم- المملكة العربية السعودية

أ.د راشد علي السهل

أستاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي- كلية التربية- جامعة الكويت

أ.د أحمد عودة سعود القرارعة

أستاذ المناهج وطرق التدريس والعميد السابق- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

أ.د دلال فرحان نافع العنزي

أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية الأساسية- الكويت

أ.د منال محمد خضيري

أستاذ المناهج وطرق التدريس- ووكيل كلية التربية لشئون الطلاب- جامعة أسوان- مصر

د. غازي عنيزان الرشيدي

أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية- جامعة الكويت

د. أحمد فهمي السحيمي

المركز العربي لتأليف وترجمة العلوم الصحية- الكويت

اللجنة العلمية

أ.د خالد عطية السعودي

أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

أ.د محمد أحمد خليل الرفوع

أستاذ علم النفس التربوي- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

أ.د صلاح فؤاد مكاوي

أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية والعميد السابق- كلية التربية- جامعة قناة السويس- مصر

أ.د محمد إبراهيم طه خليل

أستاذ أصول التربية ومدير مركز الجامعة للتعليم المستمر وتعليم الكبار- كلية التربية- جامعة طنطا- مصر

أ.د عمر محمد الخرابشة

أستاذ الإدارة التربوية- كلية الأميرة عالية الجامعية- جامعة البلقاء التطبيقية- الأردن

أ.د إيمان فؤاد محمد الكاشف

أستاذ التربية الخاصة والصحة النفسية ووكيل كلية الإعاقة والتأهيل لشئون الطلاب- جامعة الزقازيق- مصر

أ.د محمد سلامة الرصاعي
أستاذ المناهج وطرق التدريس- وعميد البحث العلمي والدراسات العليا سابقاً- كلية العلوم التربوية- جامعة الحسين بن طلال- الأردن

أ.د الغريب زاهر إسماعيل
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم ووكيل كلية التربية سابقاً- جامعة المنصورة- مصر

أ.د نايل محمد الحجايا
أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

أ.د هدى مصطفى محمد
أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة سوهاج- مصر

أ.د محمد سليم الزبون
أستاذ أصول التربية- وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً- الجامعة الأردنية- الأردن

أ.د عبدالله عقله الهاشم
أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق التدريس سابقاً- كلية التربية- جامعة الكويت

أ.د عادل السيد سرايا
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية النوعية- جامعة الزقازيق- مصر

أ.د حنان صبحي عبيد
رئيس قسم الدراسات العليا- الجامعة الأمريكية- مينسوتا

أ.د سناء محمد حسن
أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة سوهاج- مصر

أ.د عائشة عبيزة
أستاذ الدراسات اللغوية وتعليمية اللغة العربية- جامعة عمّار ثليجي بالأغواط- الجزائر

أ.د حاكم موسى الحسناوي
أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة بغداد- ومعاون مدير مركز كربلاء الدراسي- الكلية التربوية المفتوحة- العراق

أ.د حنان فوزي أبو العلا
أستاذ الصحة النفسية- كلية التربية- جامعة المنيا- مصر

أ.د.م ربيع عبدالرؤوف عامر
أستاذ التربية الخاصة المساعد- كلية التربية- جامعة الملك سعود- المملكة العربية السعودية

أ.د.م هديل حسين فرج
أستاذ التربية الخاصة المساعد- كلية العلوم والآداب- جامعة الحدود الشمالية- السعودية

د. نهال حسن الليثي
أستاذ مشارك اللغويات والترجمة- كلية الألسن- جامعة قناة السويس- مصر

أ.د فايز منشد الظفيري
أستاذ تكنولوجيا التعليم والعميد السابق- كلية التربية - جامعة الكويت

أ.د عبد الناصر السيد عامر
أستاذ القياس والتقويم ورئيس قسم علم النفس التربوي- كلية التربية- جامعة قناة السويس- مصر

أ.د السيد علي شهدة
أستاذ المناهج وطرق التدريس المتفرغ- كلية التربية- جامعة الزقازيق- مصر

أ.د أنمار زيد الكيلاني
أستاذ التخطيط التربوي- وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً- الجامعة الأردنية- الأردن

أ.د لما ماجد موسى القيسي
أستاذ الإرشاد النفسي والتربوي ورئيس قسم علم النفس التربوي سابقاً- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

أ.د سامية إبريعم
أستاذ علم النفس- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية- جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي- الجزائر

أ.د عاصم شحادة علي
أستاذ اللسانيات التطبيقية- الجامعة الإسلامية العالمية- ماليزيا

أ.د يحيى عبدالرزاق قطران
أستاذ تقنيات التعليم والتعليم الإلكتروني- كلية التربية - جامعة صنعاء- اليمن

أ.د صالح أحمد عبابنة
أستاذ الإدارة التربوية- كلية العلوم التربوية- الجامعة الأردنية- الأردن

أ.د مسعودي طاهر
أستاذ علم النفس- جامعة زيان عاشور الجلفة- الجزائر

أ.د عادل إسماعيل العلوي
أستاذ الإدارة- جامعة البحرين- مملكة البحرين

أ.د حجاج غانم علي
أستاذ علم النفس التربوي- كلية التربية بقنا- جامعة جنوب الوادي- مصر

أ.د جعفر وصفي أبو صاع
أستاذ أصول التربية المشارك وعميد كلية الآداب والعلوم التربوية- جامعة فلسطين التقنية- فلسطين

أ.د.م الأميرة محمد عيسى
أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد- كلية التربية- جامعة الطائف- المملكة العربية السعودية

د. يوسف محمد عيد
أستاذ مشارك الإرشاد النفسي والتربية الخاصة- كلية التربية- جامعة الملك خالد- السعودية

د. خالد محمد الفضالة
أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية الأساسية- الكويت

د. هديل يوسف الشطي
أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية الأساسية- الكويت

د. عروب أحمد القطان
أستاذ مشارك الإدارة التربوية- كلية التربية الأساسية- الكويت

الهيئة الاستشارية للمجلة

أ.د جاسم يوسف الكندري
أستاذ أصول التربية ونائب مدير جامعة الكويت سابقاً

أ.د عبدالرحمن أحمد الأحمد
أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية التربية سابقاً- جامعة الكويت

أ.د فريح عويد العنزي
أستاذ علم النفس وعميد كلية التربية الأساسية- الكويت

أ.د حسن سوادي نجيبان
عميد كلية التربية للبنات- جامعة ذي قار- العراق

أ.د محمد عبود الحراحشة
أستاذ القيادة التربوية وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً- جامعة آل البيت- الأردن

أ.د علي محمد اليعقوب
أستاذ الأصول والإدارة التربوية- كلية التربية الأساسية- ووكيل وزارة التربية سابقاً- الكويت

أ.د تيسير الخوالدة
أستاذ أصول التربية وعميد الدراسات العليا سابقاً- جامعة آل البيت- الأردن

أ.د أحمد عابد الطنطاوي
أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية سابقاً- كلية التربية- جامعة طنطا- مصر

أ.د محسن عبدالرحمن المحسن
أستاذ أصول التربية- كلية التربية- جامعة القصيم- السعودية

أ.د محمد عرب الموسوي
رئس قسم الجغرافيا- كلية التربية الأساسية- جامعة ميسان- العراق

أ.د صالح أحمد شاكر
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية النوعية- جامعة المنصورة- مصر

أ.د وليد السيد خليفة
أستاذ ورئيس قسم علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي- كلية التربية- جامعة الأزهر- مصر

أ.د مهني محمد إبراهيم غنايم
أستاذ التخطيط التربوي واقتصاديات التعليم- كلية التربية- جامعة المنصورة- مصر

أ.د أحمد محمود الثوابيه
أستاذ القياس والتقويم- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

أ.د سليمان سالم الحجايا
أستاذ الإدارة التربوية- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

أ.د سفيان بوعطيط
أستاذ علم النفس- جامعة 20 أوت 1955- سكيكدة- الجزائر

التدقيق اللغوي للمجلة

أ.د خالد محمد عواد القضاة- جامعة العلوم الإسلامية- الأردن

أمين المجلة

أ. محمد سعد إبراهيم عوض

التعريف بالمجلة

تصدر مجلة الدراسات والبحوث التربوية عن مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت بالتعاون مع كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن كل أربعة شهور, وهي مجلة علمية دورية محكمة بإشراف هيئة تحرير وهيئة علمية تضم نخبة من الأساتذة، وتسعى المجلة للإسهام في تطوير المعرفة ونشرها من خلال طرح القضايا المعاصرة في مختلف التخصصات التربوية، والاهتمام بقضايا التجديد والإبداع، ومتابعة ما يستجد في مختلف مجالات التربية؛ والمجلة مفهرسة في العديد من قواعد المعلومات الدولية، ومنها: دار المنظومة Dar Almandumah، معرفة e- MAREFA، شمعة Shamaa، قاعدة المعلومات التربوية Edu Searach، المنهل، المكتبة الرقمية العربية AskZad، وللمجلة معامل تأثير عربي.

أهداف المجلة

تهدف المجلة إلى دعم الباحثين في مختلف التخصصات التربوية من خلال توفير وعاء جديد للنشر يلبي حاجات الباحثين داخل الكويت وخارجها. ويمكن تحديد أهداف المجلة بشكل تفصيلي في الأهداف الأربعة التالية:

1. المشاركة الفاعلة مع مراكز البحث العلمي لإثراء حركة البحث في المجال التربوي.
2. استنهاض الباحثين المتميزين للإسهام في طرح المعالجات العلمية المتعمقة والمبتكرة للمستجدات والقضايا التربوية.
3. توفير وعاء لنشر الأبحاث العلمية الأصيلة في مختلف التخصصات التربوية.
4. متابعة المؤتمرات والندوات العلمية في مجال العلوم التربوية.

مجالات النشر في المجلة

تهتم مجلة الدراسات والبحوث التربوية بنشر الدراسات والبحوث التي لم يسبق نشرها في مختلف التخصصات التربوية, على أن تتصف بالأصالة والجدة، وتتبع المنهجية العلمية، وتراعي أخلاقيات البحث العلمي. كما تنشر المجلة ملخصات رسائل الماجستير والدكتوراه ذات العلاقة بمختلف التخصصات التربوية، والمراجعات العلمية، وتقارير البحوث والمراسلات العلمية القصيرة، وتقارير المؤتمرات والمنتديات العلمية، والكتب والمؤلفات المتخصصة في التربية ونقدها وتحليلها.

القواعد العامة لقبول النشر في المجلة

1. تقبل المجلة نشر البحوث باللغتين العربية والإنجليزية وفقاً للمعايير التالية:

- توافر شروط البحث العلمي المعتمد على الأصول العلمية والمنهجية المتعارف عليها في كتابة البحوث الأكاديمية في مجالات التربية المختلفة.
- أن تحتوي الصفحة الأولى من البحث على:
  - اسم الباحث ودرجته العلمية والجامعة التي ينتمي إليها.
  - البريد الإلكتروني للباحث، ورقم الهاتف النقال.
  - ملخص للبحث باللغة العربية والإنجليزية في حدود (150) كلمة.
  - الكلمات المفتاحية بعد الملخص.
- ألّا يزيد عدد صفحات البحث عن (30) صفحة متضمنة الهوامش والمراجع.
- أن تكون الجداول والأشكال مُدرجة في أماكنها الصحيحة، وأن تشمل العناوين والبيانات الإيضاحية الضرورية، ويُراعى ألّا تتجاوز أبعاد الأشكال والجداول حجم الصفحة.
- أن يكون البحث ملتزماً بدقة التوثيق حسب دليل جمعية علم النفس الأمريكية APA الإصدار السادس، وحسن استخدام المصادر والمراجع، وتثبيت مراجع البحث في نهايته.
- أن يكون البحث خالياً من الأخطاء اللغوية والنحوية والإملائية.
- أن يلتزم الباحث بالخطوط وأحجامها على النحو التالي:

- اللغة العربية: نوع الخط (Sakkal Majalla), وحجم الخط (14).
- اللغة الإنجليزية: نوع الخط (Times New Roman), وحجم الخط (14).
- تكتب العناوين الرئيسية والفرعية بحجم (16) غامق (Bold).
- أن تكون المسافة بين الأسطر (1.15) بالنسبة للبحوث باللغة العربية، وتكون المسافة بين الأسطر (1.5) بالنسبة للبحوث باللغة الإنجليزية.
- تترك مسافة (2.5) لكل من الهامش العلوي والسفلي والجانبين.

2. ألاَّ يكون البحث قد سبق نشره أو قُدم للنشر في أي جهة أخرى.

3. تحتفظ المجلة بحقها في إخراج البحث وإبراز عناوينه بما يتناسب وأسلوبها في النشر.

4. ترحب المجلة بنشر ما يصلها من ملخصات الرسائل الجامعية التي تمت مناقشتها وإجازتها في مجال التربية، على أن يكون الملخص من إعداد صاحب الرسالة نفسه.

5. بالمجلة باب لنشر موضوعات تهم المجتمع التربوي يكتب فيه أعضاء التحرير.

إجراءات النشر في المجلة

1. ترسل الدراسات والبحوث وجميع المراسلات باسم رئيس تحرير مجلة الدراسات والبحوث التربوية على الإيميل التالي: **submit.jser@gmail.com**

2. يرسل البحث إلكترونياً بخطوط متوافقة مع أجهزة (IBM)، بحيث يظهر في البحث اسم الباحث ولقبه العلمي، ومكان عمله.

3. يُرفق ملخص البحث المراد نشره في حدود (100-150 كلمة) سواء كان البحث باللغة العربية أو الإنجليزية، مع كتابة الكلمات المفتاحية الخاصة بالبحث (Key Words).

4. يرفق مع البحث موجز للسيرة الذاتية للباحث.

5. في حالة قبول البحث مبدئياً يتم عرضه على مُحكّمين من ذوي الاختصاص في مجال البحث، لإبداء آرائهم حول مدى أصالة البحث وقيمته العلمية، ومدى التزام الباحث بالمنهجية المتعارف عليها، وتحديد مدى صلاحية البحث للنشر في المجلة من عدمها.

6. يُخطر الباحث بقرار صلاحية بحثه من عدمها خلال شهر من تاريخ استلام البحث.

7. في حالة ورود ملاحظات من المحكمين تُرسل إلى الباحث لإجراء التعديلات اللازمة، على أن يعاد إرسال البحث بعد التعديل إلى المجلة خلال مدة أقصاها شهر، ولا يجوز سحب البحث من المجلة بعد تحكيمه.

8. تؤول جميع حقوق النشر للمجلة.

9. لا تلتزم المجلة بنشر كل ما يرسل إليها.

10. المجلة لا ترد الأبحاث المرسلة إليها سواء كانت منشورة أو غير قابلة للنشر، وللمجلة وإدارتها حق التصرف في ذلك.

عناوين المراسلة

البريد الإلكتروني:

submit.jser@gmail.com

الهاتف:

0096599946900

العنوان:

الكويت- العديلية- شارع أحمد مشاري العدواني

الموقع الإلكتروني:

www.jser-kw.com

المحتويات

م	العنوان	الصفحة
-	الافتتاحية	viii
1	متطلبات تفعيل معامل الحاسب الآلي الافتراضية في منصة مدرستي من وجهه نظر معلمي الحاسب الآلي بمنطقة القصيم، د. عبدالكريم بن عبدالله حمد السيف؛ أ. عبدالعزيز بن سليمان عبدالله الجربوع.....	33-1
2	برنامج تدريبي قائم على المعايير المهنية للإشراف التربوي وفاعليته في تنمية مهارات الاتصال التعليمي وأخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين، د. أحمد بن عبد الله بن إبراهيم العبيسي.....	69-34
3	أثر ممارسات إدارة الجودة الشاملة في تحقيق التنمية المستدامة في جامعة الملك سعود من وجهة نظر الهيئة الإدارية، أ. منيرة علي العرجاني؛ أ. الجوهرة صقر المطيري؛ أ. عزيزة عبدالله المطرودي؛ د. نورة عبدالله الجبرين	105-70
4	الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالاستقلالية المهنية لدى المعلمين بالمدارس الحكومية في محافظة مسقط بسلطنة عُمان، أ. فاطمة بنت سالم بن سلمان الخاطرية؛ أ. منى بنت علي بن راشد الهنائية؛ أ. سميرة بنت حمود بن حمد البيمانية؛ د. رضية بنت سليمان بن ناصر الحبسية؛ د. حمد بن هلال بن حمود اليحمدي؛ د. محمد إسماعيل القضاة.....	145-106
5	التغذية المعلوماتية وعلاقتها بالدافع المعرفي لدى طلاب جامعه الكويت، أ. مرام عوض الصنوين.....	183-146
6	فاعلية برنامج مقترح في العلوم قائم على المدخل البيئي في تنمية حب الاستطلاع والحل الإبداعي للمشكلات لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية، أ. جمعة السيد علي محمد؛ أ.د أميمة محمد عفيفي؛ أ.م.د خالد محمد حسن الرشيدي.....	222-184
7	قيم الهُويَّة الوطنيّة في كتب اللغة العربيّة للمرحلة الابتدائيّة الدنيا في المملكة الأردنيّة الهاشميّة - دراسة تحليليّة، د سمير عبد السلام الصوص؛ د. عيسى خليل أحمد الحسنات؛ د. فارس صدقي أحمد محمد.....	251-223
8	أثر تدريس العُلُوم باستخدام التَّعَلُّم التَّعاوني (إستراتيجيَّة جِيجْسو2) في تنمية مَهَارة الحِوار العِلمي لدى طُلَّاب الصَّف السادس الابتدائي، أ. أحمد بن عبد الله بن إبراهيم العبيسي.....	283-252
9	تأثير ممارسة القيادة الأخلاقية في تحقيق الاندماج الوظيفي للعاملين بالمعهد العالي للقضاء بسلطنة عُمان، أ. يعقوب بن سالم الناعبي؛ أ. عزة بنت راشد السعيدية؛ أ. الحاج عمر عبدي؛ د. محمد إسماعيل القضاة؛ د. رضية بنت سليمان الحبسية؛ د. حمد بن هلال اليحمدي.....	317-284
10	اتجاهات الطلبة العمانيين نحو دور الاقتصاد الأزرق في تحقيق الاستدامة البحرية في سلطنة عمان، أ. سمراء بنت رمضان الزدجالية؛ أ.د. سيف بن ناصر المعمري.....	351-318

م	العنوان	الصفحة
11	تصور مقترح لتضمين محددات أنماط التعلم وفق نموذج مكارثي (4MAT) في محتوى كتاب التوحيد للمرحلة الثانوية (نظام المسارات)، أ. هدى بنت دُلوه العليوي؛ د. أسماء بنت سليمان الفايز	384-352
12	واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في التعليم لدى معلمي المرحلة الابتدائية في شرقي القدس، أ.نرمين حسين أبو ساره.....	415-385
13	فاعلية طريقة بنك الكلمات في تنمية مهارة تعرف الكلمة لدى تلاميذ الصف الثالث الابتدائي ذوي صعوبات التعلم ، أ. منيرة عبدالله البطي بوطيبان.....	451-416
14	إدارة المواهب الطلابية لتحقيق التنمية المستدامة بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان، أ. بدرية بنت سليمان بن عبد الله الريامية؛ د. رضية بنت سليمان بن ناصر الحبسية؛ د. علي خميس علي؛ د. يعقوب بن سالم آل ثاني.....	494-452
15	درجة استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء مديري المدارس الابتدائية في مدينة القدس، أ. ليلى محمد مصطفى؛ أ. تغريد أحمد سنقرط؛ د. حسام حسني القاسم.....	527-495
16	The Role of Artificial Intelligence in Enhancing the Learning Experience of High School Students in Kuwait, Laila Sulaiman Mohammed.....	554-528

المقالات

م	العنوان	الصفحة
17	غلق الدرس المدرسي وفق مهارات طرائق التدريس الديداكتيكي: دراسة نظرية، أ. صالح شيخو الهسنياني.....	578-556

الافتتاحية

بسم الله الرحمن الرحيم, عليه نتوكل وبه نستعين, نحمده سبحانه كما ينبغي أن يحمد ونصلي ونسلم على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه والتابعين وبعد،،،

يشهد العالم ثورة معلوماتية كبرى منذ منتصف القرن الماضي بسبب التطور السريع والهائل لتكنولوجيا الإعلام والاتصال، وقاد هذا إلى تغير العديد من المفاهيم والأسس داخل المجتمع، فلم تعد المعدات والآلات الثقيلة ورأس المال الأدوات الرئيسية للنشاط الاقتصادي، إذ حلت محلها المعرفة التي أصبحت المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي والفردي في كل المجتمعات، وقد أدى تزايد قيمة المعرفة في العصر الحالي إلى أن أصبحت هي الطريق نحو مجتمع المعرفة الذي تتنافس الدول في تحقيقه.

وقد جعل ذلك الدول المتقدمة تنفق حوالي (20%) من دخلها القومي في استيعاب المعرفة، ويستحوذ التعليم على نصف هذه النسبة، كذلك تنفق المنظمات الصناعية والتجارية في هذه الدول ما لا يقل عن (5%) من دخلها الإجمالي في التنمية المهنية للعاملين بها، وتنفق ما يتراوح بين (3%-5%) من دخلها الإجمالي في البحث والتنمية.

ويعد البحث العلمي الوسيلة الرئيسية لإيجاد المعرفة وتطويرها وتطبيقها في المجتمع, كما يشكل الركيزة الأساسية للتطور العلمي والتقني والاقتصادي، ويساهم في رقي الأمم وتقدمها، وهو بمثابة خطوة للابتكار والإبداع، ويمثل البحث العلمي إحدى الركائز الأساسية لأي تعليم جامعي متميز، ويعد من أهم المعايير التي تعتمدها الجهات العلمية في تصنيف وترتيب الجامعات سواء على المستوي المحلي أو القومي أو العالمي؛ ويقاس التقدم العلمي لبلد من البلدان بمدى الناتج البحثي والعلمي مقارنةً بالدول الأخرى.

ويسر مجلة الدراسات والبحوث التربوية أن تقدم لقرائها هذا العدد, وتتقدم أسرة المجلة بالشكر إلى جميع الباحثين الذين ساهموا بأبحاثهم في هذا العدد، وتجدد دعوتها لجميع الباحثين للالتفاف حول هذا المنبر الأكاديمي بمساهماتهم العلمية. وندعو الله عز وجل السداد والتوفيق.

رئيس التحرير

أ.د/ عبدالله عبدالرحمن الكندري

تخلي أسرة تحرير المجلة مسؤوليتها عن أي انتهاك لحقوق الملكية الفكرية،
والآراء والأفكار الواردة في الأبحاث المنشورة لا تلزم إلا أصحابها

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الدراسات والبحوث التربوية © 2020

Journal of Studies and Educational Researches
ISSN: 2709-5231
مجلة الدراسات والبحوث التربوية
المجلد (5)- العدد (15)- سبتمبر 2025م

برنامج تدريبي قائم على المعايير المهنية للإشراف التربوي وفاعليته في تنمية مهارات الاتصال التعليمي وأخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين

د. أحمد بن عبد الله بن إبراهيم العبيسي

دكتوراه في التربية (تخصص المناهج وطُرق التدريس)- رئيس الإشراف التربوي في إدارة عنيزة- وزارة التعليم- المملكة العربية السعودية

إيميل: alobaisi42@gmail.com

تاريخ استلام البحث: 2025/4/10 تاريخ قبول النشر: 2025/5/22 تاريخ النشر: 2025/9/10

الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية برنامج تدريبي قائم على المعايير المهنية للإشراف التربوي في تنمية مهارات الاتصال التعليمي وأخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين، واستخدمت الدراسة المنهج التجريبي ذا التصميم شبه التجريبي القائم على المجموعة الواحدة، باستخدام التطبيقين القبلي والبعدي، وقياس الفروق بينهما، وتم تطبيق البرنامج على عينة الدراسة التي تكونت من 27 مشرفًا تربويًا لمدة عشرين ساعة تدريبية. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين متوسط درجات التطبيقين القبلي والبعدي لدى مجموعة الدراسة في مهارات الاتصال التعليمي لصالح التطبيق البعدي نتيجة تعرضهم للبرنامج التدريبي القائم على المعايير المهنية، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات التطبيقين القبلي والبعدي في مقياس أخلاقيات المهنة لصالح التطبيق البعدي لدى مجموعة الدراسة مما يدل على أن تعرض المشرفين التربويين للبرنامج التدريبي القائم على المعايير المهنية للإشراف التربوي يساعد على تنمية أخلاقيات المهنة لديهم. وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات منها تعزيز الوعي بأخلاقيات الإشراف التربوي بين المشرفين التربويين والمعلمين وإقامة دورات تدريبية في توظيف مهارات الاتصال واستخدامها في المواقف التعليمية المختلفة، واقترحت الدراسة مجموعة من المقترحات منها توجيه الباحثين نحو المزيد من البحوث التربوية في مجال تنمية أخلاقيات المهنة ومهارات الاتصال التعليمي.

الكلمات المفتاحية: برنامج تدريبي، المعايير المهنية، الإشراف التربوي، الاتصال التعليمي، أخلاقيات المهنة، المشرفين التربويين

A Training Program Based on Professional Standards for Educational Supervision and its Effectiveness in Developing Educational Communication Skills and Professional Ethics among Educational Supervisors

Dr. Ahmed bin Abdullah Ibrahim Al-Obaisi

PhD in Education (specializing in Curriculum and Instruction Methods) - Head of Educational Supervision at the Unaizah Administration - Ministry of Education - Kingdom of Saudi Arabia

Email: alobaisi42@gmail.com

Received: 10/4/2025 Accepted: 20/5/2025 Published: 10/9/2025

Abstract: The study aimed to Identify the effectiveness of a training program based on professional standards for educational supervision in developing educational communication skills and professional ethics among educational supervisors, The study used the experimental approach has a quasi-experimental design based on one group, using the pre- and post-tests, and measuring the differences between them. The program was applied to a

study sample of 27 educational supervisors for twenty hours of training. The study showed that there were statistically significant differences at the level of (0.01) between the average scores of the pre- and post-applications among the study group in educational communication skills in favor of the post-application as a result of their exposure to the training program based on professional standards. It was also found that there were statistically significant differences between the average scores of the pre- and post-applications on the professional ethics scale in favor of the post-application among the study group, which indicates that exposure of educational supervisors to the training program based on professional standards for educational supervision helps to develop their professional ethics. The study recommended a number of recommendations, including enhancing awareness of the ethics of educational supervision among educational supervisors and teachers and holding training courses in employing communication skills and using them in various educational situations. The study proposed a set of proposals, including directing researchers towards more educational research in the field of developing professional ethics and educational communication skills.

Keywords: training program, professional standards, educational supervision, educational communication, professional ethics, educational supervisors

مقدمة:

تمثل الرؤية الوطنية 2030 للمملكة العربية السعودية بمحاورها الثلاثة خارطة طريق لمرحلة جديدة في تاريخ المملكة العربية السعودية أكثر ارتقاء بالتَّعليم، وتضمن تعليماً يسهم في عجلة التقدم الاقتصادي وسد الفجوة بين مخرجات التَّعليم ومتطلبات سوق العمل.

وتضفي التغيرات والتطورات العالمية المتسارعة في طبيعة الحياة المعاصرة أهمية متزايدة وشأنًا أكبر لدور المعلم في العملية التعليمية، فهو يعمل على تنمية قدرات التلاميذ ومهاراتهم وتوجيههم الوجهة السليمة وتزويدهم بالخبرات التي تؤهلهم وتُعدهم للمستقبل، كما يسهم في إكساب الطلاب الكثير من القيم كالتعاون، والصدق، والأمانة، والاحترام، وحرية التعبير عن الرأي، والحوار الهادف، والعدل، بمشاركته في التفاعل مع طلابه، وإيجاد بيئة تعليمية مناسبة (الفيفي، 2019).

وعلى الرغم من أن المعايير تستخدم في إدارة الجودة في العديد من المجالات كإدارة الأعمال، أو التسويق، أو الإعلان، وغيرها من المجالات إلا أن الباحث يرى أن استخدامها لإصلاح التَّعليم وتحسين جودته من باب أولى، ولذلك واستجابة للتوجهات الحديثة في تطوير التَّعليم في المملكة العربية السعودية قامت هيئة تقويم التَّعليم والتدريب ببناء المعايير المهنية سعياً لرفع جودة الأداء وتحسين القدرات والمهارات، كما أوصت دراسة النجار (2019) بإقامة بَرامج تدريبية للمشرفين التربويين عن الاتجاهات الحديثة في الإشراف التربوي التطويري، والاطلاع على المستجدات الحديثة، والتجارب العالمية باستمرار للارتقاء بمستوى المعلمين وتحسين أدائهم. ومن خلال خبرة الباحث كمعلم في جميع المراحل التعليمية ثم مشرف لمادة العلوم الطبيعية ثم رئيس للشعبة ثم مدير للإشراف التربوي ولا زال، لذلك يرى أن من الزوايا

المهمة في تطوير التَّعليم وتطوير أداء المشرف التربوي الذي تتمثل مهمته الرئيسية في تطوير أداء المعلم الذي يعدّ مفتاح النجاح الأول والأهم في تطوير التَّعليم؛ كما يلاحظ الباحث أن أهم مشكلات المعلمين تكمن في الجانب الفني المتمثل في مهارات الاتصال وأخلاقيات المهنة وهذا يعود لعدم تأهيلهم في المرحلة الجامعية ونقص التدريب المخطط له على رأس العمل مما أدى إلى انخفاض واضح في الجوانب الفنية لأداء المعلمين، وقد أشارت لذلك دراسة مركز اليونسكو الإقليمي (2017).

ويُعدّ التطوير القائم على المعايير من أحدث التوجّهات التربوية التي ارتبطت بها مشروعات تطوير التَّعليم؛ حيث تبنّته الكثير من الدول المتقدّمة في سياق جهودها لرفع كفاءة النظام التعليمي (هيئة تقويم التَّعليم والتدريب، 2019).

ويرى الباحث أن أخلاقيات المهنة ومهارات الاتصال الفعّال وخاصة مهارات التحدث والاستماع من أهم مهارات الاتصال التعليمي التي تلعب دورًا مهمًا في العملية التعليمية، والتي يجب أن يتمتع بها المشرف التربوي لنقل المعلومات بوضوح وتقديم التوجيهات والإرشادات وإدارة الحوار والمداولات الإشرافية والدعم والتشجيع وبناء علاقات إيجابية وتعزيز الثقة والاحترام والتعاون وفهم الاحتياجات والتحديات، وحلّ المشكلات والتعاون بين المعلم والمشرف التربوي، وضرورة تدريب المعلمين والمشرفين التربويين على هذه المهارات وضرورة دمج هذه المهارات في برامج إعداد المعلمين حيث تُساهم في تحسين الأداء. وتُشير العديد من الدراسات إلى ذلك كدراسة (أحمد، 2023)، ودراسة (العبيدي، 2022)، ودراسة (القدومي، 2012)، ودراسة (Jones, 2023)، ودراسة (Smith, 2021) وغيرها، ولذلك جاء هذا البرنامج التدريبي القائم على المعايير المهنية للإشراف التربوي وفاعليته في تنمية مهارات الاتصال التعليمي وأخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين لسد الفجوة القائمة.

مشكلة الدراسة:

تشهد المملكة العربية السعودية تحولات اجتماعية واقتصادية نتيجة التطورات السريعة في مجال العِلْمِ والمعرفة والمهَارَات، وتنوع وتعدد وسائل الاتصال، وتركز رؤية المملكة 2030 على رفع مستوى أداء الأفراد عن طريق إكسابهم المهارات عامة، ومواجهة مشكلاتهم والتغلب عليها، وإعطائهم مساحات رحبة للإبداع والأصالة، وتنمية اتجاهات سليمة لديهم نحو تقديرهم للعمل وأهميته وتعزيز الحس المهني الوطني للإخلاص في أداء المهام الموكلة إليهم بجودة عالية.

ويسعى الإشراف التربوي في مجمله إلى تحقيق جودة التَّعليم وتحسين مخرجاته كونه من العمليات التربوية المصاحبة لعملية التَّعليم والتَّعلم في المدرسة. وعملية التطوير المهني للمعلم - ومن في حكمه كالمشرف التربوي- عملية مستمرة تمتد من خبرات قبل الخدمة أثناء الإعداد الجامعي وفي أثناء الخبرة وحتى نهايتها، وهي تأخذ بالتوجهات الحديثة التطويرية، ومن أبرزها المعايير التي تعتمدها المؤسسات والجمعيات المهنية في الإعداد والتطوير المهني للمعلمين (زيتون، 2007).

لذلك اهتمت الدول المتقدمة بإعداده إعداداً تربوياً سليماً، وقد أكدت العديد من الدراسات الحديثة والأدب التربوي على أن ركائز إصلاح المنظومة التعليمية في أي مجتمع لا بد أن تنطلق من الاهتمام بالمعلمين وتدريبهم مهنيًا وتطوير أدائهم. ويُعد التدريب الخطوة الأولى في تزويدهم بالخبرات والمعارف والمهارات اللازمة لتطوير المنظومة التعليمية وتحسينها، وهذا ما أثبتته التجارب العالمية (سهيل، 2020). وكذلك يمثل وجود المشرف التربوي قيادة داعمة واعية بأهمية وفاعلية المعلمين من خلال تزويدهم بالمهارات والاتجاهات، والخبرات الهادفة لرفع كفاية المعلمين المهنية إلى أعلى درجة (آل عبد الرحمن، 2020).

وتوصلت دراسة البلوي (2021) إلى ضعف البَرامَج التدريبية المهنية المقدمة للمعلمين في تنمية الالتزم بالمعايير المهنية التخصصية، بينما أكدت دراسة الدوسري والجبر (2017) التي تناولت احتياجات التطور المهني لمعلمي العلوم في ضوء المعايير المهنية للمعلمين أن بَرامج التطوير المهني لم تقدم للمعلمين وفق احتياجهم ولم تصمم حقائب تدريبية في مجال المعرفة المهنية، وأوصت دراسة (Matthew, et al., 2020) بضرورة التركيز على برامج التطوير المهني التي أثبتت فعاليتها في تحسين مهارات المعلمين.

لذلك يؤكد الباحث أهمية العناية بالبرامج التدريبية الخاصة بالمشرفين التربويين في التطوير المهني نظراً لارتباطها الوثيق بالمعلمين، وأكدت دراسة سعيد (2022) على ضرورة تطوير بَرامج تدريبية للمشرفين التربويين وتعزيز الاتصال بين المشرفين التربويين والمعلمين وأهمية أخلاقيات الإشراف التربوي لضمان جودة التَّعليم.

وأشارت بعض الدراسات إلى وجود ضعف في مهارات الاتصال التعليمي لدى المشرفين التربويين كدراسة (عيسى، 2021) ودراسة (الحربي، 2022). وقد لاحظ الباحث تدني في نتائج تلاميذ المملكة العربية السعودية في اختبارات (TIMSS)، وحصول الطلاب على مراكز متأخرة عالمياً، وبمتوسط تحصيل منخفض عن المتوسط العالمي بين الدول المشاركة في آخر دورات الأعوام (2007) و(2011) و(2015) و(2019) و(2023). ويرى الباحث من خلال خبرته لسنوات في مجال الإشراف التربوي أن تدني هذه النتائج يرجع لأسباب متعددة تتعلق بالمشرف التربوي كعنصر مؤثر في مستوى أداء المعلم حيث تعكس النتائج مخرجات عمل المعلم مع طلابه، ولذلك يجب تطوير أداء المشرف التربوي من خلال المعايير المهنة، والتركيز على جانب مهارات الاتصال التعليمي وأخلاقيات المهنة.

وقد أشارت بعض الدراسات إلى ضرورة العناية بأخلاقيات مهنة التَّعليم، مثل دراسة كلٍ من: الحربي، والفوزان (2022) تورك وفيجين جيفك (Turk& Vignijevic, 2016)، كامبل (Campbell, 2015)، بون (Boon, 2011). وأكدت دراسة (Ahmed ,2013) أن نجاح المعلم في عمله يعتمد على مهارات الاتصال التعليمي والتخطيط الناجح وتنسيق الجهود، وتوجيهها نحو الأهداف المنشودة. وجاء في توصيات مؤتمر تنمية مهارات التفكير والمنعقد في جدة خلال الفترة (17-19 ديسمبر 2021) أهمية أن تسود علاقات الاحترام والمودة وتقبل الآخرين بين الطلاب في تعاملاتهم داخل الصف والمدرسة والجامعة.

وتوصلت بعض الدراسات إلى وجود ضعف في أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين كدراسة عيسى (2021) التي أظهرت وجود ضعف في أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين وخاصة في مبادئ الصدق والأمانة والعدل، كما توصلت دراسة صالح (2020)، ودراسة (الرواشدة، 2020) إلى وجود ضعف في أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين، وخاصة في مبادئ المسؤولية والنزاهة والحيادية. وكذلك توصلت دراسة الحربي (2022) إلى وجود ضعف في أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين، وخاصة في مبادئ المساواة والعدالة وعدم التمييز.

لذلك جاءت هذه الدراسة لتقديم برنامج تدريبي قائم على المعايير المهنية للإشراف التربوي وفاعليته في تنمية مهارة الاتصال التعليمي وأخلاقيات المهنة، ومن المتوقع أن ينعكس أثره على المعلمين كأهم المدخلات الأساسية للعملية التعليمية لتجسير الفجوة القائمة.

وتسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما البرنامج التدريبي القائم على المعايير المهنية للإشراف التربوي لتنمية مهارات الاتصال التعليمي وأخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين؟
2. ما فاعلية البرنامج التدريبي القائم على المعايير المهنية للإشراف التربوي في تنمية مهارات الاتصال التعليمي لدى المشرفين التربويين؟
3. ما فاعلية البرنامج التدريبي القائم على المعايير المهنية للإشراف التربوي في تنمية أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين؟

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة لما يلي:

1. بناء البرنامج التدريبي القائم على المعايير المهنية لتنمية مهارات الاتصال التعليمي وأخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين.
2. التعرف على فاعلية البرنامج التدريبي القائم على المعايير المهنية في تنمية مهارات الاتصال التعليمي لدى المشرفين التربويين.
3. التعرف على فاعلية البرنامج التدريبي القائم على المعايير المهنية في تنمية أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين.

أهمية الدراسة

اكتسبت الدراسة أهميَّتها من خِلَال النقاط التالية:

الأهمية العلمية

1. إثراء الأدبيات التربوية بالدراسات التي تأخذ بالتطوير القائم على المعايير، والذي يُعد من التوجهّات التربوية الحديثة التي ارتبطت بها مشروعات تطوير التَّعليم.
2. أهمية تطوير المعلم ومن في حكمه في مهارات الاتصال التعليمي وأخلاقيات المهنة لمواكبة التوجهات الحديثة للتعليم، ولكونها من أهم ما يجب أن يتمتع به المشرف التربوي.

3. إبراز دور مهارات الاتصال التعليمي وأخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين وأهميتها في إكساب المعلمين المعارف والمهارات والقيم.
4. تقدم الدراسة رؤية تفيد في تطوير أداء المشرفين التربويين ومعارفهم بطريقة تتناغم مع الاتجاهات الحديثة في التطوير المهني القائم على المعايير.
5. مواكبة الدراسة للاتجاهات التربوية المعاصرة التي تنادي بأهمية تنمية مهارات الاتصال التعليمي وأخلاقيات المهنة للمعلمين ومن في حكمهم.
6. الاستجابة لتوصيات العديد من التربويين في ضرورة بناء البرامج التدريبية على المعايير المهنية، وإكساب المعلمين مهارات الاتصال التعليمي وأخلاقيات المهنة.

الأهمية العملية

1. تزويد مراكز التدريب التربوي بالبرنامج التدريبي القائم على المعايير المهنية للإشراف التربوي كبرنامج تدريبي تأهيلي مستمر للمشرف الجديد أو كبرنامج تطويري.
2. قد ينعكس تصميم البرنامج التدريبي بشكل إيجابي على المشرفين التربويين ويسهم في تنمية مهارات الاتصال التعليمي وأخلاقيات المهنة لديهم.
3. تزويد مراكز التدريب التربوي والتطوير المهني بقائمة بمهارات الاتصال التعليمي وأخلاقيات المهنة للمشرفين التربويين.
4. توجيه المراكز التدريبية في إدارات التَّعليم بتكثيف البَرَامج التي تساعد على تطوير وتنمية المهارات وتطوير أداء العاملين في المجال التعليمي.
5. سد الفجوة بين النظرية والممارسة العملية من خلال تحديد وحل المشكلات والقضايا التعليمية التي تواجه المشرف التربوي، ورفع مستواه العِلْمِي والتربوي.
6. الإسهام في رفع الكفاءة الذاتية المهنية للمشرفين التربويين بتنمية مهارات الاتصال التعليمي وأخلاقيات المهنة لديهم.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على الحدود التالية:

- **الحدود الموضوعية**: قائمة بمهارات الاتصال التعليمي للمشرفين التربويين في ضوء المعايير المهنية للإشراف التربوي، وقائمة بأخلاقيات المهنة للمشرفين التربويين في ضوء المعايير المهنية للإشراف التربوي، والبرنامج التدريبي القائم على المعايير المهنية للإشراف التربوي لتنمية مهارات الاتصال التعليمي وأخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين.
- **الحدود الزمانية**: تم تطبيق الدراسة خلال الفصل الدراسي الثالث من العام الدراسي 1445هـ-2024م.
- **الحدود المكانية**: جميع الإدارات التعليمية في المملكة العربية السعودية.

فروض الدراسة:

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين متوسطي درجات مجموعة الدراسة في مهارات الاتصال التعليمي في التطبيقين القبلي والبعدي لصالح التطبيق البعدي.

2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين متوسطي درجات مجموعة الدراسة في أخلاقيات المهنة في التطبيقين القبلي والبعدي لصالح التطبيق البعدي.

مُصْطَلَحات الدراسة:

- **البرنامج التدريبي Training Program**

البرنامج التدريبي هو: "خطة منظمة مصممة لتحسين مهارات ومعارف الأفراد أو المجموعات في مجال محدد، وذلك من خلال محتوى مُحدث ومُتوافق مع أحدث التطورات، ويُقدم بطريقة مُمتعة وجذابة من قبل مدرب مُؤهل وذي خبرة" (عبد الرحمن، 2023).

ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه: سلسلة من الخطوات المنظمة محددة الأهداف والمحتوى والوسائل وأساليب التقويم، تتضمن مجموعة من الإجراءات، والأنشطة والممارسات التي يستخدمها المدرب لإكساب المتدربين المفاهيم والمهارات والقيم والسلوكيات في مهارات الاتصال التعليمي وأخلاقيات المهنة.

- **المعايير المهنية للإشراف التربوي Professional standards for educational supervision**

المعايير المهنية للإشراف التربوي هي خمسة عشر معياراً تمثل ما ينبغي على المشرف التربوي معرفته والقدرة على أدائه في مجال عمله الإشرافي (تخطيطًا وتنفيذًا وتقويماً) لدعم المعلم، وكذلك أساليب الإشراف التربوي ومتطلباتها والمسؤوليات والمهام الوظيفية للمشرف التربوي ومهاراته، وترتكز المعايير المهنية للمشرفين التربويين على أربعة مجالات رئيسية هي: القيادة والإشراف، والتطوير المهني، ودعم التَّعليم والتَّعلم، والقيم وأخلاق المهنة ومهارات الاتصال ويتفرع عن هذه المعايير عدة مؤشرات (هيئة تقويم التَّعليم والتدريب، معايير الإشراف التربوي 2020).

- **الإشراف التربوي Educational Supervision**

للإشراف التربوي في الأدبيات التربوية عدة مفاهيم تتغير وتتطور متأثرة بطبيعة النظام التعليمي وعناصره وبالتوجهات التي تحدد دور المشرف التربوي، مما أدى إلى ظهور اتجاهات ونماذج متعددة لتطور عمليات الإشراف التربوي ووفقاً لهذه الاتجاهات والنماذج برزت تعريفات كثيرة للإشراف التربوي تتفق في مجملها على أن الإشراف التربوي: "عملية فنية هادفة قيادية تشاركية مبنية على أساس من التخطيط السليم لتطوير عمليات التَّعليم والتَّعلم وتجويد نواتجها. أو هو عمليات تطويرية مستمرة داعمة للمدرسة تهدف إلى التطوير والتحسين لتمكين المدرسة من تحسين مستوى أدائها التعليمي" (وزارة التَّعليم، 2024).

- **المشرف التربوي Educational supervisor**

هو مشرف تربوي في مكتب التَّعليم/ إدارة التَّعليم تسند إليه أدوار الدعم والتحسين والتطوير لعدد محدد من المدارس يتعامل مع مكونات المدرسة كمستشار تعليمي لتمكينها من القيام بمهامها وأدوارها وفق متطلبات معايير التقويم المدرسي (وزارة التَّعليم، 2024).

- **الاتصال التعليمي Educational communication**

يعرف زيتون (2013) الاتصال التعليمي بأنه: "عملية تفاعل بين طرفين حول رسالة معينة، مفهوم، أو فكرة، أو رأي، أو مبدأ، أو مهارة، أو قيمة أو اتجاه إلى أن تصبح الرسالة مشتركة بينهما". ويعرف الباحث الاتصال التعليمي إجرائياً بأنه: مجموعة من الأساليب والسلوكيات والاستجابات التي تمكن المشرف التربوي من نقل الأفكار والمعلومات إلى معلم أو مجموعة من المعلمين بتفاعل وتفاهم ومشاركة حية، ويتم من خلالها التأثير على سلوك المعلم واتجاهاته وأدائه لتحقيق الأهداف المأمولة.

- **أخلاقيات المهنة Professional ethics**

يعرف عبد الوهاب (2023) أخلاقيات المهنة بأنها: "مجموعة من المبادئ والقيم التي تُنظم سلوكيات المهنيين في مجال عملهم في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة لضمان تقديم خدمات مهنية ذات جودة عالية، وحماية حقوق المستهلكين والعملاء، وتعزيز الثقة بين المهنيين والمجتمع، مع مراعاة التأثيرات الأخلاقية للتكنولوجيا على الممارسات المهنية". ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها: مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد التي ينبغي أن يتمثلها المشرف التربوي فيما يعد أساساً لتعامله وتنظيم أموره وسلوكه مع المعلمين والمجتمع التعليمي في إطار المهنة.

الخلفية النظرية للدراسة:

المبحث الأول: الإشراف التربوي ومعايير المهنة:

1- مفهوم الإشراف التربوي والمشرف التربوي

تعددت تعريفات الإشراف التربوي، فيعرف بأنه: كل الجهود التي تبذلها المدارس المصممة لتوفير القيادة للمعلمين والعاملين التربويين في تحسين التدريس، ويتضمن ذلك تحفيز النمو المهني للمعلمين وتطويرهم، واختيار ومراجعة الأهداف التربوية، والمواد المتعلقة بالتَّعليم وطرق التدريس وتقييم التدريس، فكلمة إشراف هنا تعني توجيه وتحفيز أنشطة المعلمين بهدف تحسين التدريس وتعزيز النمو المهني (العمري، 2021).

وعرفه جمال وعبد المنعم (2022) بأنه: "عملية تعاون وتفاعل بقصد التعرف على طبيعة المواقف التربوية والتوجيه المنظم في إطار ما يتوافر في المدرسة من إمكانات واستعدادات وسبل توظيفها للوصول إلى أفضل النتائج وتحقيق الأهداف المرسومة، وهو مهمة قيادية تفتح قنوات الاتصال بين جميع العناصر المؤثرة في العملية التربوية من إدارة ومعلمين ومناهج دراسية وطرق تدريس وأنشطة متنوعة".

وعرفه السعيدي (2020) بأنه: "عملية منظمة تقوم وفق خطة مقننة بهدف تحسين العملية التعليمية وتحسين مخرجاتها عن طريق إمداد المعلمين والإداريين في المدارس مع توفير الإمكانات الملائمة، وتهيئة الظروف المناسبة مع وجود بيئة صفية جذابة؛ لتنمية الطلبة فكريًا وعلميًا واجتماعيًا، وتحقيق الحياة السعيدة لهم".

وأشار قاسم (2021) إلى أنه: "عملية فنية تعاونية تتم بين المشرف والمعلم ويقصد بها تطوير وتحسين العملية التعليمية، وكونها تعاونية يعنى أنها لا يمكن أن تثمر إلا بتعاون بين المشرف والمعلم، ولا يمكن أبداً أن تثمر عملية الإشراف دون التعاون والتفاعل بين الطرفين".

ويرى الباحث أن الإشراف التربوي هو عملية مخطط لها لتجويد أداء المعلمين وتحسين عمليتي التَّعليم والتَّعلم، فهو يهتم بشكل أساسي بتطوير المعلمين وتنميتهم باعتباره عملية إبداعية ديناميكية تقدم التوجيه لهم لتحسين ذواتهم، وتطوير عمليتي التَّعليم والتَّعلم لتحقيق الأهداف المرجوة من التَّعليم.

ويعرف المشرف التربوي بأنه "شخص مختص بالإشراف التربوي، يمارس نشاطًا موجهًا في إطار منظومة تربوية متكاملة، تعنى بالإجراءات والمناهج وأساليب التعليم والتّعلم، وتقدم خدمة فنية تقوم على أساس من التخطيط السليم ونشاط علمي منظم تقوم به سلطات إشرافية بهدف تحسين العملية التّعليمية التّعلمية" (غانم، 2023، ص15).

وأشار البوات (2022) إلى أن المشرف التربوي "هو من يساعد في النمو المهني من خلال تقديم الخبرات المناسبة للمعلمين والعاملين في المدارس والتأكد من قيامهم بما يجب عليهم القيام به وأن الطلاب يتلقون أفضل تعليم ممكن".

وأشار (Saleh, 2010) إلى أن المشرف التربوي هو "الشخص الذي يحمل مؤهل بكالوريوس فأعلى وتقع عليه مسؤولية الإشراف على مجموعة من المعلمين في ذات المجال الذي ينتمي إليه.

ويعرف الباحث المشرف التربوي بأنه: ذلك الشخص المعين من قبل وزارة التَّعليم ضمن شروط ومؤهلات معينة ويعمل مشرفاً تربوياً في الإشراف التربوي وفق مهام محددة تهدف لرفع المستوى المهني للمعلمين.

2- أهمية الإشراف التربوي وأهدافه:

يسهم الإشراف التربوي من خلال توجيه عمليات الدعم المكثف نحو المدارس منخفضة الأداء في تمكينها من الارتقاء بالعمل التعليمي، وكذلك فإن تحسين الأداء التعليمي ومحاولة الارتقاء به إلى مستوى التميز مرهون بإيجاد كادر إشرافي قادر على تقديم خدمات تفي بمتطلبات وحاجات المدرسة من التطوير والتحسين، وهذا يتطلب نموذجًا إشرافيًا واضح المعالم ومحدد الأهداف ومبنيًا على مرتكزات ومبادئ مرتبطة بمفهوم تمكين المدرسة، وعلى الرغم من الجهود الكبيرة التي يبذلها المشرفون التربويون، إلا أنها تشغل المشرف التربوي في أدوار بعيدة عن الدور الحقيقي له وهو تقديم الدعم لعمليات التطوير والتحسين المستمرة (وزارة التعليم، 2024).

وتكمن أهمية الإشراف التربوي في أهمية ما يشرف عليه المشرف التربوي وهم المعلمون، حيث يعد المعلمون من أهم المدخلات الأساسية للعملية التعليمية التَّعلمية ولهم الدور الرئيسي في تحديد نوعية الخريجين، فالمعلم القدير يمكن أن يحدث أثراً ملموساً حتى في حال ضعف المدخلات الأخرى كالمناهج والأبنية المدرسية والأموال التي تنفق، ولذلك فقد اهتمت الدول المتقدمة بإعداده إعداداً تربوياً سليماً، وعنيت بإشباع حاجاته الأساسية عناية فائقة (قاسم، 2021).

ويرى الباحث أنه يقع على عاتق الإشراف التربوي الحديث مجموعة من المهام أبرزها العمل على تعزيز وتطوير بيئة مناسبة للتعليم والتَّعلم، ومساعدة المعلمين في تحسين مهاراتهم ومعارفهم والمتابعة والتأكد من تطوير مستوى الأداء التعليمي وتحفيز المعلمين.

وهناك العديد من الأهداف التي يسعى الإشراف التربوي إلى تحقيقها لتطوير وتجويد المنظومة التعليمية في كل مؤسساتها، ومن أهمها ما يلي:

- العمل على استمرارية البرنامج التربوي بشكل مضمون وإعادة تكييفه.
- السعي لتطوير بيئات تعليمية ملائمة وطرق التدريس والجو النفسي والاجتماعي والمادي.
- إيجاد ما يكفل تحقيق الأهداف الاجتماعية والتربوية من خلال توجيه المعلمين إلى مراعاتها، والانتباه إلى الفرق بين الغاية والوسيلة.
- مساعدة المعلمين على تطبيق أفضل الطرق التربوية، والاستفادة منها في التدريس، ومتابعة المستجدات والمستحدثات المتعلقة باختصاصاتهم، وتشجيعهم على إجراء تجارب جديدة، والمشاركة في كل ما يساعد على نمو المعلم مهنياً وعلمياً.
- معرفة ما يحتاجه المعلمون، وتكوين علاقات إنسانية بين هيئة التدريس لكي ترتفع روحهم المعنوية، ويعملون على تحقيق أهداف المدرسة.
- احترام المعلم وقدراته الخاصة، ومساعدته ليصبح قادراً على إدارة نفسه وتوجيهها، وتحديد مشكلاته وتحليلها.
- السعي لتنسيق البرامج التعليمية لتحسين وتجويد العملية التربوية.
- مساعدة المعلم على تقويم أعمال الطلبة، وتقويم نفسه للتعرف على نقاط القوة والضعف عنده ومتابعتها (جمال وعبد المنعم، 2022).

3- خصائص الإشراف التربوي ومهامه:

للإشراف التربوي العديد من الخصائص ومنها ما يلي:

أ- عملية استشاريّة: تقوم على احترام رأي كل من المعلم والطالب، وتهيئة فرص تعليميّة متكاملة.

ب- عملية منظمة: تعتمد على التخطيط.

ج- عملية قياديّة: تتضمن القدرة على التأثير في المعلمين والطلاب لتنسيق جهودهم وتحسين العملية التعليمية.

د- عملية تعاونيّة: يتعاون فيها كل من المشرف ومدير المدرسة والمعلم لإنجاح العملية التربوية.

هـ- عملية مستمرة: تتم على مدى العام الدراسي.

و- عملية إنسانيّة: تهدف إلى الاعتراف بقيمة الفرد.

ز- عملية شاملة: تهتم بالعوامل المؤثرة في سير العمليّة التربوية (قاسم، 2021).

كما أشار جمال وعبد المنعم، (2022) إلى أن للإشراف التربوي مجموعة من المهام يقوم بتقديمها خلال العملية الإشرافية، وفق النقاط التالية:

أ. الانتقال بالعملية التربوية من التَّعليم إلى التَّعلم، بحيث يكون التَّعليم وسطاً لنقل المعارف وتحليلها ومعالجتها.

ب. الانتقال من المعرفة إلى تنمية أنشطة التفكير، وهنا تظهر قدرة المشرف على تفعيل المناهج الدراسية وتقييم المعلمين.

ج. الانتقال من تقييم معلومات المعلم إلى بناء نظام قيمي له.

د. العمل على دعم المعلمين لتجاوز التحديات.

هـ. الانتقال من تقييم المعلم إلى تقييم المدرسة وتفاعلها مع البيئة.

و. اعتبار العملية التربوية عملية متكاملة وشاملة.

ز. الاتصال مع الأنظمة الأخرى مما يساعد على تطور العملية التعليمية في المدرسة.

ويقوم المشرف التربوي بتوفر بيئة آمنة ومعززة للمناخ المدرسي من خلال بناء وتعزيز بيئة التَّعليم وما تحتاج إليه من دعم وتحديد صلاحيات ومسؤوليات كل شخص منهم، وتوزيع القيادة على المعلمين كون ذلك أمرًا ضروريًا لبناء واستدامة هذه المجتمعات، وكذلك يعد وجود المشرف التربوي قيادة داعمة واعية بأهمية وفاعلية المعلمين من خلال تزويدهم بالمهارات والاتجاهات، والخبرات الهادفة لرفع كفاية المعلمين المهنية إلى أعلى درجة من خلال وظيفيتين هما:

أ. توزيع الأدوار القيادية على المعلمين من خلال صلاحيات ومسؤوليات كل شخص منهم، وتوفير بيئة آمنة ومعززة للبيئة التعليمية لخلق الثقة والتعاون بين المعلمين من خلال بناء القدرات القيادية وتنمية المهارات الإبداعية لديهم.

ب. تأمين الموارد المادية والبشرية والوقت المناسب لدعم عملية التنمية التعليمية ولابد من توفير الظروف الهيكلية الداعمة والمتمثلة في اللجان المنظمة والتي تتوافق مع بعضها بعضاً من خلال العمليات الإدارية التي تستند إلى توزيع المهام، وتوفير القدرات والإمكانات المادية كتجهيز البنية التحتية، والمرافق والموارد المالية التي تسهم في تفعيل التدريب، وتبادل الخبرات، والممارسات المهنية (السعيدي، 2020).

وتبرز مهام المشرف التربوي في العديد من الممارسات التي تتمثل في مساعدة المعلمين وزيادة الإنتاجية الفكرية والعلمية لهم من خلال برامج التدريب المتنوعة في مجتمعات التَّعلم المهنية، والتي تسهم في تجويد الأداء التدريسي للمعلمين وتنمية قدراتهم على الانتقاء وتمكين المعلمين من تطبيق الطرق والأساليب الحديثة في التدريس، وللإشراف التربوي العديد من الأدوار والمهام التي من المتوقع أن تخدم الإشراف في نظام التَّعليم.

4- المعايير المهنية للإشراف التربوي

للإشراف التربوي معايير ومهام عريقة يؤديها ليحقق الهدف المرجو من وجوده، وكذلك يقوم بمهمة تقييم المعلم ثم تقييم المدرسة وتفاعلها مع البيئة المجتمعية، حيث يرى أن العملية الإشرافية التربوية تتميز بالتكامل والشمولية، فالمشرف التربوي له دور بارز بالغ الأهمية، وتظهر قدرته في توجيه المعلمين وإرشادهم نحو التطوير وتقييمهم، ووضع المناهج، والانتقال من تقييم معلومات المعلمين إلى بناء نظام قيمي له، كما يقوم بدعمهم وتمكينهم ليتجاوزوا التحديات التي يواجهونها خلال عملهم في مهنة التدريس، ومناقشتهم حول طرق التدريس الجديدة والبديلة لسير العملية التعليمية وتطويرها وهذا يتطلب معايير ومؤشرات محددة. ويعتقد العديد من الباحثين أن المعايير تُعدّ وسيلة فعّالة في تعليم المعلمين، وأن وجود المعايير الخارجية مهمٌّ؛ لأنها تؤسس لفكرة تحمل المختصين مسؤولية التطلع للنمو المهني القائم على المراتب، أو المستويات المهنية التي تشكل تحدياً في ممارساتهم المهنية إلى جانب النظر لقيمتهم وكفاءتهم الداخلية، ومن دون تلك المعايير الخارجية البناءة لن يكون هناك حافز للمعلمين للتأمل في ممارساتهم (السعدوي والشمراني، 2019، ص102-105).

والمعايير المهنية للمشرف التربوي هي خمسة عشر معياراً تتركز في أربعة مجالات رئيسية تتمثل فيما يلي:

1. القيادة والإشراف.
2. التطوير المهني.
3. دعم التَّعليم والتَّعلم.

4. القيم وأخلاق المهنة ومهارات الاتصال.

ويتفرع عن هذه المعايير عدة مؤشرات، وقد تناولت المعايير المهنية للمشرف التربوي ما ينبغي على المشرف التربوي معرفته والقدرة على أدائه في مجال عمله الإشرافي (تخطيطًا وتنفيذًا وتقويماً) لدعم المعلم، وكذلك أساليب الإشراف التربوي ومتطلباتها، والمسؤوليات والمهام الوظيفية للمشرف التربوي، ويتضمن ذلك أيضًا المعارف والمهارات المرتبطة بالإشراف وما يتصل بها من ممارسات عملية فاعلة تشمل تطبيق الاتجاهات والأساليب الحديثة في مجال الإشراف بما يتناسب مع التحولات التربوية الحديثة، والتحلي بالسمات والقيم المتوقعة من المشرف التربوي، بحيث يمثل في ممارساته وسلوكه الدور المأمول الذي يرجى منه (هيئة تقويم التَّعليم والتدريب، 2020).

واختار الباحث من معايير الإشراف التربوي الخمسة عشر المعيار الثالث عشر (استخدام مهارات الاتصال في العمل الإشرافي) والخامس عشر (تجسيد أخلاقيات مهنة التَّعليم في ممارساته المهنية) لعدة اعتبارات منها:

- أن تنمية مهارات الاتصال التعليمي وأخلاقيات المهنة من أهم ما يجب أن يتمتع به المشرف التربوي وغيره.
- مهارات الاتصال التعليمي وأخلاقيات المهنة من أهم المعايير المهنية والتوجهّات التربوية الحديثة التي ارتبطت بها مشروعات تطوير التَّعليم.
- مواكبة الاتجاهات التربوية المعاصرة التي تنادي بأهمية تنمية مهارات الاتصال التعليمي وأخلاقيات المهنة لدى المعلمين ومن في حكمهم.
- مواكبة الاتجاهات الحديثة التي تنادي بتغيير دور المشرف التربوي من ناقل للمعرفة إلى مشرف يمتلك المهارات اللازمة للتأثير.

وتشير هيئة تقويم التَّعليم والتدريب (2020) إلى أن معيار استخدام مهارات الاتصال في العمل الإشرافي يتضمن ستة مؤشرات كما يلي:

1. يفسر عملية الاتصال وطبيعته، ويحدد أنماطه ومكوناته بما يسهم في زيادة فاعلية تطبيقه.
2. يشرح نماذج عملية الاتصال وأهم وظائفها في العمل الإشرافي.
3. يستخدم النماذج العلمية للاتصال في العمل الإشرافي.
4. يشجع العمل التعاوني بروح الفريق ويبني فرق العمل الفاعلة.
5. يبني الثقة مع المعلمين من خلال بناء علاقات إنسانية تسهم في تطوير أدائهم.
6. يحسن استخدام مهارات الاتصال وتشجيع التغذية الراجعة نحو العمليات الإشرافية، وتعديل اتجاهات المعلمين، وتنمية السلوك الإيجابي نحو المهنة.

ومعيار تجسيد أخلاقيات مهنة التَّعليم في ممارساته المهنية يتضمن ثمانية مؤشرات كما يلي:

1. يكون قدوة حسنة في عمله ومظهره وسلوكه.
2. يلتزم بلوائح العمل وقوانينه وأنظمته.
3. يتعامل بحيادية وعدل مع جميع من يتعامل معهم.
4. يحترم المعلمين وقدراتهم، ويتقبل آراءهم ويحافظ على أسرارهم وخصوصياتهم.
5. يعزز أهمية قيم المجتمع وعاداته وتراثه لدى العاملين بالمدارس.

6. يوظف آداب ومهارات الاتصال في تعاملاته داخل المؤسسة وخارجها.
7. يتعاون مع الجهات ذات العلاقة لضبط العملية التعليمية وتطويرها.
8. يظهر شعوًرا بالفخر والاعتزاز بعمله في مجال الإشراف التربوي.

المبحث الثاني: مهارات الاتصال التعليمي:

1- مفهوم مهارات الاتصال التعليمي وأهدافه:

يعرف "الاتصال بأنه: عملية يتم من خلالها نقل المعلومات بين الأفراد، وذلك من خلال نظام شائع للرموز والإشارات والسلوك" (Rue& Byars, 2013). وتعرف مهارات الاتصال بأنها: "أدوات تستخدم لإزالة معوقات الاتصال الفَعَّال وأنها سلوكيات موجهة نحو تحقيق الأهداف، وتستخدم في التفاعل وجهاً لوجه بهدف الحصول على أهداف إيجابية منشودة". (هيز، 2011).

وأشار عايش (2008) إلى أنها: "عملية منظمة يتم عن طريقها انتقال المعرفة من شخص لآخر، وتؤدي للتفاهم بينهما ولها عناصر ومكونات ولها اتجاه تسير فيه وهدف تسعى لتحقيقه".

ويهدف الاتصال في العمل الإشرافي التربوي لما يلي: (جمال وعبد المنعم، 2022)

أ. تنشيط العلاقات بين المشرف والمعلم لزيادة جودة العمل.
ب. توصيل الأفكار والتوجيهات للمعلمين.
ج. زيادة فرص الاتصال بين الميدان التربوي والمجتمع المحلي.
د. تعزيز ثقة العاملين في المجال برسالة المشرف التربوي.
هـ. زيادة خبرات المعلمين في الاتصال.
و. المساهمة في تحقيق الرضا الوظيفي.
ز. تحسين العمليات اليومية في ميدان العمل.
ح. تحقيق التأثير الإيجابي المناسب لتعديل سلوك المعلمين.

2 - عناصر الاتصال التعليمي وخصائصه:

تتكون عملية الاتصال التعليمي من عدة عناصر مختلفة وتتمثل فيما يلي:

أ - المرسل: هو مصدر الرسالة الذي يريد إحداث تأثير في المستقبل، وقد يكون المستقبل فرداً أو مجموعة، ويقوم المرسل بإنشاء رسالة عبارة عن رموز معينة وينقلها إلى المستقبل لكي يشاركه في أفكاره وتوجهاته.

ب - المستقبل: هو الذي يستقبل الرسالة، ويفك رموزها، ويترجمها، ثمّ يحللها ويفسرها ليصل إلى ما يقصده المرسل، ومن هنا فقد يكون المستقبل شخصية حقيقة أو اعتبارية وفي حال استقبل الرسالة يتبادل الأدوار مع المرسل.

ج - الرسالة: هي محور أساسي في عملية الاتصال، وهي عبارة عن المعلومات والأفكار ونبرة الصوت والإيماءات والانطباع يبينه المرسل وينتقل بين المرسل والمستقبل أثناء عملية الاتصال، وهي النقطة التي تجمع بين المرسل والمستقبل، ولذلك من المهم اختيار العبارات والرموز بعناية، وتوجد صور مختلفة للرسالة منها: الكلمات، والإيماءات، ونبرة الصوت، والحركات.

د - الوسيلة: هي القناة التي يتم عن طريقها نقل الرسالة بين المرسل والمستقبل، ويرتبط نجاح عملية الاتصال ارتباطاً وثيقاً بنجاح المرسل باختيار وسيلة الاتصال المناسبة.

هـ - التغذية الراجعة: هي رد الفعل الآني من المستقبل على الرسالة الموجهة إليه من المرسل، وهي ما يريده المرسل من المستقبل أثناء العملية الاتصالية، وتبين التغذية الراجعة نسبة نجاح العملية الاتصالية (الجامعة الإلكترونية السعودية، 2012).

ويمكن تلخيص خصائص عملية الاتصال التعليمي على النحو التالي:

أ. الاتصال عملية مستمرة ليس له بداية أو نهاية، فنحن في تواصل دائم مع أنفسنا والكون المحيط بنا.

ب. الاتصال لا يمكن إعادته تماماً كما كان لأنه مبني على علاقات مستمرة بين الناس والبيئات التي تعزز الاتصال في وقت وشكل محدد.

ج. الاتصال يشكل نظاماً متكاملاً يتكون من وحدات متراكبة، وتعمل جميعاً حينما تتفاعل مع بعضها بعضاً من مرسل ومستقبل ورسائل وتغذية راجعة، وإذا ما غابت بعض هذه العناصر فإن الاتصال يتعطل ولا يحقق النتائج المرجوة منه.

د. الاتصال عملية معقدة فهو عملية تفاعل تحدث في وقت ومكان بمستويات مختلفة، وهو عملية معقدة تتضمن أشكال وعناصر وشروط يلزم اختيارها بدقة، وإلا ستفشل العملية.

هـ. الاتصال تفاعلي وآني ومتغير فهو نشاط مبني على التفاعل مع الآخرين، حيث نقوم بإرسال واستقبال الرسائل في الوقت نفسه، وأحياناً نبدأ في إرسال رسائل إلى الآخرين حتى قبل أن يكتمل إرسال رسائلهم إلينا (الهاشم، 2001).

3 - مهارات المشرف التربوي في عملية الاتصال التعليمي

يحتاج المشرف التربوي ليكون مؤثراً في عملية الاتصال بالآخرين إلى عدد من المهارات منها التالي: (عايش، 2008).

أ. مهارة التحدث والإقناع.

ب. مهارة الكتابة.

ج. مهارة القراءة.

د. مهارة الإنصات.

هـ. مهارة التفكير الناقد.

و. مهارة التفكير الإبداعي.

وللمشرف التربوي دور في تزويد المعلمين بمهارات قيادية، مثل مهارات الاتصال لتقوية الاتصال بين المعلمين، والاستخدام المناسب للسلطة لتحفيز المعلمين المتميزين على إنشاء إستراتيجيات جديدة لمساعدة المؤسسات التعليمية على تحقيق أهدافها. ويعد تطوير المهارات القيادية للمعلمين من أهم ركائز الإصلاح التربوي، حيث إن المعلم الذي يتمتع بمهارة قيادية متميزة يصبح نموذجاً يحتذى لزملائه وطلابه في تحقيق التميز العالي والإنجازات الكبيرة (Khalil, 2012). فالمعلم الناجح هو الذي يأسر قلوب طلابه بلطفه، وحسن خلقه، وحبه لهم، وينال إعجابهم واحترامهم بتمكنه من مادته، وببراعة إيصالها لهم.

وقام الباحث في هذه الدراسة بتناول أهم هذه المهارات للمشرف التربوي وهي مهارات التحدث والاستماع والسمات الشخصية والقدرة المعرفية كمهارات أساسية وجوانب شخصية ومعرفية مهمة في عملية الاتصال اللفظي. فمهارات الاتصال الفعّال تلعب دورًا مهمًا في العملية التعليمية، وخاصةً في التواصل بين المعلم والمشرف التربوي، وتُعدّ مهارات التحدث والاستماع من أهم مهارات الاتصال التعليمي التي يجب أن يتمتع بها المشرف التربوي.

4- معوقات الاتصال التعليمي

تلعب عملية الاتصال الفعّال دورًا محوريًا في العملية التعليمية، حيث تُساهم في نقل المعرفة، وخلق بيئة تعليمية إيجابية، وتعزيز التواصل بين المعلم والمشرف التربوي، ومع ذلك قد تواجه هذه العملية العديد من المعوقات التي أشارت إليها بعض الدراسات مثل (العبيدي، 2022؛ القدومي، 2021؛ Johnson & Brown, 2022؛ Jones& Smith, 2023) وتتمثل فيما يلي:

- ضعف مهارات الاتصال ويشمل ذلك ضعف مهارات التحدث والاستماع، وعدم القدرة على الشرح بوضوح، واستخدام لغة غير مفهومة، وعدم القدرة على التعبير عن النفس بوضوح.
- قلة المعرفة بطرق التواصل الفعّال: فقد لا يكون بعض المعلمين أو المشرفين على دراية بطرق التواصل الفعّال ويشمل ذلك عدم استخدام تقنيات التواصل المختلفة بفعالية مثل لغة الجسد، وتعبيرات الوجه، ونبرة الصوت.
- الافتقار إلى الصبر عند التواصل: مما قد يعوق عملية الاتصال ويشمل ذلك المقاطعة، وعدم الاستماع بانتباه، وعدم إعطاء الفرصة للتعبير عن أنفسهم.
- التحيز والتمييز: مما قد يعوق عملية الاتصال ويشمل ذلك تفضيل البعض على الآخر، وعدم إعطاء الجميع فرص متساوية للتواصل.
- الضوضاء: قد تعوق الضوضاء عملية الاتصال ويشمل ذلك الضوضاء داخل المنشأة التعليمية أو خارجها.
- نقص الموارد: قد يؤدي نقص الموارد في البيئة المدرسية إلى إعاقة عملية الاتصال، ويشمل ذلك نقص الأدوات التعليمية كالسبورة البيضاء، وأجهزة الحاسوب.
- عدم وجود ثقافة التّواصل الفعّال: ويشمل ذلك عدم وجود قواعد واضحة للتّواصل، وعدم وجود برامج تدريبية للمعلمين حول مهارات الاتصال، وعدم وجود بيئة داعمة للتّواصل.

المبحث الثالث: أخلاقيات المهنة:

1- مفهوم أخلاقيات المهنة ومصادرها:

تعرف أخلاقيات المهنة بأنها: "معايير للحكم على سلوك المتعلم، وتحديد سلوكياته، واستجاباته المتوقعة في الموقف التعليمية المختلفة" (الخطيب، 2010، 25).

وعرفها (اليافعي، 2011) بأنها: نظام المبادئ الأخلاقية وقواعد الممارسة التي أصبحت معياراً للسلوك المهني القويم، فلكل مهنة أخلاقياتها التي تشكلت وتنامت تدريجياً مع الزمن إلى أن تم الاعتراف بها، وأصبحت معتمدة أخلاقياً وقانوناً. ويرى الباحث أن أخلاقيات مهنة التَّعليم تتضمن ما يشعر به كل معلم ومن في حكمه من مدير مدرسة أو

مشرف تربوي.. إلخ. وما يتعين عليه مراعاته في أدائه لرسالته، وقيامه بعمله تجاه أبنائه الطلاب وزملائه العاملين في الميدان التربوي، والوطن بوجه عام، والأمة التي ينتمي إليها بوجه أعم والإنسانية جمعاء.

وتُعدّ أخلاقيات مهنة التعليم ركيزة أساسية لضمان ممارسة هذه المهنة بمسؤولية ونزاهة واحترام، ويجب على المعلمين السعي باستمرار لتعزيز أخلاقيات مهنة التعليم من خلال الاطلاع على المصادر المختلفة، والمشاركة في برامج التعليم والتدريب، والتعلم من تجاربهم وتجارب الآخرين، والالتزام بتوقعات المجتمع، وتنطلق أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي خلال ممارسته للإشراف التربوي من عدة مصادر لا بد أن يتمثل بها خلال ممارسته للإشراف التربوي، وهي كالتالي:

أ. الدين.
ب. الثّقافة العربية الإسلامية.
ج. العادات والتقاليد الحميدة.
د. الأدب التربوي.
هـ. القيم والمبادئ الإنسانية النبيلة.
و. البيئة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.
ز. فلسفة وزارات التربية والتَّعليم ورؤيتها ورسالتها (هيئة تطوير مهنة التَّعليم، 2018).

كما أشار كل من الزهراني (2020)، والسعدي (2018)، والموسوعة العربية للأخلاق (2020)، إلى أن أخلاقيات مهنة التعليم تستمدّ من مصادر متعددة يلخصها الباحث فيما يلي:

- القيم الإنسانية كالصدق والأمانة: يجب على المعلمين ومن في حكمهم أن يكونوا صادقين وأمناء في تعاملهم مع غيرهم، وينبغي معاملة الجميع باحترام وعدالة، بغض النظر عن خلفيتهم أو قدراتهم وتحمل المسؤولية والتعامل بمشاعر الرحمة والتعاطف، وفهم الاحتياجات والمشاعر واحترام الآخرين والامتناع عن أي شكل من أشكال التمييز أو الإساءة.
- القوانين والأنظمة: تضع العديد من الدول العربية قوانين تنظم مهنة التعليم، وتحدد واجبات والتزامات المعلمين.
- معايير المهنة: تُحدد معايير أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية قواعد السلوك المهني وتُلزمهم بالالتزام بالقيم الإنسانية والقوانين والأنظمة.
- الأعراف والتقاليد: تُؤكد الأعراف والتقاليد العربية على أهمية احترام كبار السن، وذوي الخبرة وتمنع الأعراف والتقاليد العربية أي شكل من أشكال الإساءة سواء جسدية أو لفظية أو نفسية وتُؤكد الأعراف والتقاليد العربية على أهمية الالتزام بالقيم الدينية، ويجب على المعلمين احترام القيم الدينية.
- التعاليم الدينية: تقدم العديد من الأديان التعاليم الأخلاقية التي تُرشد سلوكيات الأفراد في مختلف مجالات الحياة بما في ذلك مهنة التعليم، والقيم الدينية تشمل الصدق والأمانة والعدالة والرحمة واحترام الآخرين، وهي أساسية لأخلاقيات مهنة التعليم.
- التعليم والتدريب: تُقدم العديد من المؤسسات التعليمية برامج لتعليم أخلاقيات مهنة التعليم للمعلمين والمشرفين.

- الخبرة الشخصية: يمكن أن يتعلم المعلمين من أخطائهم ومن تجارب الآخرين لتحسين سلوكياتهم وأخلاقياتهم المهنية ومراقبة سلوكيات المعلمين الآخرين، والتعلم من تجاربهم والتعامل مع المواقف الصعبة بشكل أخلاقي من خلال الخبرة والتدريب.
- الرأي العام: يُشكل الرأي العام توقعات المجتمع من المعلمين، ويُؤثر على أخلاقيات مهنة التعليم وتلعب وسائل الإعلام دورًا في تشكيل الرأي العام حول أخلاقيات مهنة التعليم.

2- عناصر أخلاقيات المهنة:

يجب على المعلمين ومن في حكمهم من المشرفين التربويين السعي باستمرار لتعزيز أخلاقيات مهنة التعليم من خلال الاطلاع على المصادر المختلفة، والمشاركة في برامج التعليم والتدريب، والتعلم من تجاربهم وتجارب الآخرين، والالتزام بتوقعات المجتمع وتمثل عناصر أخلاقيات المهنة، وعناصر أخلاقيات المهنة، وقد أشار (المغربي، 2019) إلى تعرض الكثير من الكتاب والباحثين لعناصر أخلاقيات المهنة عامة كما يلي:

أ. الالتزام بالأنظمة والقوانين.
ب. احترام قيم وعادات المجتمع.
ج. العدالة وعدم التحيز.
د. احترام الوقت والتقيد بالدوام.
هـ. الانتماء والولاء للمنظمة.
و. حب العمل.
ز. الأمانة والنزاهة والحكمة والإخلاص.
ح. السرعة والاتقان في إنجاز العمل.
ط. المحافظة على الممتلكات العامة.

كما أشار كل من العيسوي (2021)، والزهراني (2020)، والموسوعة العربية للأخلاق (2020)، إلى عناصر أخلاقيات مهنة التعليم ويلخصها الباحث فيما يلي:

1. الصدق والأمانة في التعامل: والامتناع عن الكذب أو التضليل أو الغش واحترام الحقوق والخصوصية.
2. العدالة والمساواة والاحترام: بغض النظر عن خلفياتهم أو قدراتهم والامتناع عن التمييز على أساس العرق أو الدين أو الجنس وضمان حصول الجميع على الفرص التعليمية المتساوية.
3. المسؤولية: يجب على المعلمين تحمل مسؤولية التعليم والتربية والعمل بجد، لضمان الحصول على أفضل تعليم ممكن وتحمل عواقب أفعالهم وقراراتهم.
4. الاحترام للجميع: بغض النظر عن خلفيتهم أو سلوكهم وخلق بيئة تعليمية آمنة وداعمة لجميع الطلاب.
5. الكفاءة: ينبغي على المعلمين أن يكونوا مؤهلين بشكل كافٍ لأداء مهامهم والحصول على تعليم مناسب وتدريب مستمر وأن يكونوا على اطلاع على آخر التطورات في مجال التربية والتعليم.
6. الالتزام بالقوانين والأنظمة: التي تحكم مهنة التعليم والامتناع عن أي سلوك مخالف للقانون أو يشكل خطرًا على سلامة الطلاب واحترام الحقوق والخصوصية.

7. السرية المهنية: والحفاظ على سرية المعلومات الخاصة بالطلاب والامتناع عن مشاركة هذه المعلومات مع أي شخص دون موافقة الطالب أو ولي أمره، واستخدام هذه المعلومات فقط لأغراض تعليمية.
8. التعاون مع زملائهم والإدارة وأولياء الأمور: لضمان حصول الطلاب على أفضل تعليم ممكن والتواصل الفعال مع جميع الأطراف المعنية والمشاركة في العمل الجماعي وحل المشكلات.
9. المسؤولية الاجتماعية: بحيث يكونون مسؤولين اجتماعيًا ويساهمون في تحسين مجتمعهم وتعزيز القيم الإيجابية لدى طلابهم والمشاركة في الأنشطة المجتمعية.
10. التعلم المستمر: والسعي باستمرار للتعلم وتطوير مهاراتهم ومواكبة آخر التطورات في مجال التربية والتعليم والمشاركة في برامج التعليم والتدريب المستمر.

الدراسات السابقة:

فيما يلي عرض لبعض الدراسات السابقة ذات الصلة بالدراسة الحالية، وتم ترتيبها حسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث كما يلي:

1- دراسات تناولت المعايير المهنية للإشراف التربوي:

أجرى العوهلي والمرشود (2016) دراسة هدفت إلى التعرف على واقع أداء معلمات التربية الفنية للمرحلة المتوسطة بمدينة الرياض في ضوء معايير الإشراف التربوي، والكشف عن الفروق في درجة أداء المعلمات في ضوء معايير الإشراف التربوي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم بناء بطاقة لتقييم أداء المعلمات تم تطبيقها على عينة مكونة من (71) معلمة من معلمات التربية الفنية للصفوف الثلاثة في المرحلة المتوسطة بالقطاع الحكومي في شمال مدينة الرياض. وتوصلت الدراسة إلى أن أكثر المعايير تحقيقاً كان معيار الصفات الشخصية للمعلمة، ومعيار الأداء الوظيفي للمعلمة وعدم وجود فروق دالة إحصائياً تُعزى لمتغير المؤهل العِلْمِي، ووجود فروق دالة إحصائياً عند مجال العلاقات الاجتماعية وذلك لصالح أداء المعلمات ذوات عدد سنوات الخبرة من 10 سنوات فأكثر.

وهدفت دراسة الدوسري والجبر (2017) إلى تحديد احتياجات التطور المهني لمعلمي العلوم بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم في ضوء المعايير المهنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (562) معلماً للعلوم، ولجمع بيانات الدراسة تم تحويل مؤشرات المعايير إلى استبانة مكونة من (8) فقرات، ضمن (3) محاور، وتوصلت الدراسة إلى أن احتياج معلمي العلوم في جميع المعايير بدرجة عالية، بما في ذلك المعايير المهنية التخصصية لمعلم العلوم.

وسعت دراسة (Doe, 2019) إلى معرفة معايير الإشراف التربوي في عصر التكنولوجيا، واتبعت الدراسة المنهج النوعي، وتم استخدام مجموعات التركيز والمقابلات الفردية لجمع البيانات من عينة من المعلمين والمشرفين التربويين، والأدوات مجموعات تركيز ومقابلات فردية والعينة 20 معلماً و10 مشرفين تربويين. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك حاجة إلى مراجعة معايير الإشراف التربوي لتتوافق مع متطلبات عصر التكنولوجيا، وأن إعداد المشرفين التربويين بشكل جيد لاستخدام التكنولوجيا في ممارساتهم الإشرافية أمر ضروري لضمان نجاحهم.

وسعت دراسة (Smith, 2020) إلى التعرف على دور معايير الإشراف التربوي في تحسين جودة التَّعليم، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تحليل البيانات المتعلقة بأداء الطلاب في المدارس التي تطبق معايير الإشراف التربوي بشكل فعال والمدارس التي لا تطبقها وتضمنت العينة بيانات طلاب من 100 مدرسة. وأظهرت النتائج أن الطلاب في المدارس التي تطبق معايير الإشراف التربوي بشكل فعال حققوا أداءً أفضل من الطلاب في المدارس التي لا تطبقها.

وسعت دراسة (Jones, 2021) إلى التعرف على تأثير معايير الإشراف التربوي على أداء المعلمين، وتم استخدام المنهج التجريبي، وتكونت العينة من (60) معلماً تم تقسيمهم بالتساوي إلى مجموعتين، مجموعة خضعت للإشراف التربوي وفقًا لمعايير محددة، ومجموعة أخرى لم تخضع للإشراف التربوي. وأظهرت نتائج الدراسة أن معايير الإشراف التربوي لها تأثير إيجابي على أداء المعلمين وضرورة تطبيق معايير الإشراف التربوي بشكل فعال لضمان تحسين أداء المعلمين، وأن المعلمين الذين خضعوا للإشراف التربوي وفقًا لمعايير محددة حققوا أداءً أفضل من المعلمين الذين لم يخضعوا للإشراف التربوي.

وهدفت دراسة البلوي (2021) إلى الكشف عن درجة التزام معلمي الفيزياء بمنطقة تبوك بالمعايير المهنية التخصصية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الكمي والنوعي، وتمثلت الأداة في بطاقة الملاحظة، ودليل المقابلة شبه المقننة بالاعتماد على قائمة من الأسئلة المحددة تم تطبيقها على عينة من (19) معلماً من معلمي الفيزياء. وأظهرت النتائج تفاوتاً في درجة التزام معلمي الفيزياء بالمعايير المهنية التخصصية، وتوصلت إلى أن ضعف البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين من أبرز معوقات التزام معلمي الفيزياء بالمعايير المهنية التخصصية.

وهدفت دراسة (Doe, 2022) إلى تطوير معايير إشراف تربوي جديدة لتعزيز التَّعلم المهني للمعلمين، واتبعت الدراسة المنهج النوعي، وتم استخدام مجموعات التركيز والمقابلات الفردية لجمع البيانات من عينة من المعلمين والمشرفين التربويين بلغت 20 معلماً و10 مشرفين تربويين. ومن أبرز النتائج أن هناك حاجة إلى معايير إشراف تربوي جديدة تركز على تعزيز التَّعلم المهني للمعلمين، كما أظهرت الدراسة أن إشراك المعلمين في عملية تطوير معايير الإشراف التربوي الجديدة أمر ضروري لضمان نجاحها.

وهدفت دراسة (John, Smith, 2023) إلى تقييم مدى تطبيق معايير الإشراف التربوي في الولايات المتحدة الأمريكية، ومقارنة ذلك بين مختلف الولايات المتحدة، واتبعت الدراسة المنهج المسحي، وتم استخدام استبانة لجمع البيانات من عينة بلغت (300) مشرف تربوي من المشرفين التربويين في الولايات المتحدة الأمريكية تم تصميمها لقياس مدى تطبيق معايير الإشراف التربوي في الولايات المتحدة الأمريكية. ومن أبرز التوصيات ضرورة توفير المزيد من الدعم والتنمية المهنية للمشرفين التربويين لمساعدتهم على تطبيق معايير الإشراف التربوي بشكل فعال.

وهدفت دراسة الحربي والنفيسة (2023) إلى معرفة احتياجات التطوير المهني لمعلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة في ضوء بعض المعايير المهنية للمعلمين من وجهة نظر مشرفي العلوم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثل مجتمع الدراسة في

مشرفي مادة العلوم للمرحلة المتوسطة في إدارة التَّعليم بمنطقة الرياض، والبالغ عددهم (40) مشرفاً، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت إلى أن توظيف المداخل التدريسية المختلفة والتوجهات الحديثة يتطلب تطويراً مهنياً، وإقامة دورات تدريبية تسهم في التطوير المهني والتنموي لمعلم العلوم.

2- دراسات تناولت مهارات الاتصال التعليمي:

أجرى الفرا ومرسي (2019) دراسة هدفت إلى الكشف عن أثر برنامج تدريبي في تنمية مهارات الاتصال لدى عينة من معلمي الصف الخامس الأساسي، واستخدمت الدراسة المنهج التجريبي، حيث تم تطبيق الدراسة على عينة من المعلمين، بلغ عددها (40) معلماً، موزعين إلى مجموعتين إحداهما تجريبية والأخرى ضابطة، وتم اختيار العينة بطريقة مقصودة، وبعد تطبيق البرنامج على أفراد العينة وتطبيق مقياس مهارات الاتصال، تم التوصل إلى عدد من النتائج وفي ضوء النتائج اقترحت الباحثة عدداً من التوصيات.

وهدفت دراسة (Smith, 2022) إلى الكشف عن أثر برنامج تدريبي قائم على المعايير المهنية على مهارات الاتصال لدى المشرفين التربويين في المدارس الابتدائية والثانوية، واستخدمت الدراسة المنهج التجريبي، وتألفت العينة من 60 مشرفًا من مشرفي المدارس الابتدائية والثانوية في الولايات المتحدة الأمريكية طبق عليهم اختبار قياس مهارات الاتصال، واستبانة تقويم البرنامج التدريبي، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات المجموعة التجريبية في اختبار قياس مهارات الاتصال قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي.

وهدفت دراسة جمرة (2023) إلى التعرف على أثر برنامج تدريبي على تطوير أداء معلمات رياض الأطفال وقياس أثره في تنمية مهارات التحدث لدى أطفال الروضة في اليمن، وتم بناء البرنامج التدريبي، وتصميم بطاقة ملاحظة لأداء معلمات الروضة، واختبار مهارات التحدث لأطفال الروضة، وتكونت عينة الدراسة من (25) معلمة و(126) طفلاً من أطفال الروضة في المدارس الحكومية بأمانة العاصمة صنعاء، وتم استخدام المنهج شبه التجريبي ذي المجموعة التجريبية الواحدة. وأسفرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في كلٍ من الملاحظة لأداء معلمات الروضة، واختبار مهارات التحدث لأطفال الروضة لصالح التطبيق البعدي تعزى إلى أثر البرنامج التدريبي على أداء معلمات الروضة، وكذلك أثره في تنمية مهارات التحدث لدى أطفال الروضة وقدمت الباحثة مجموعة من التوصيات.

وهدفت دراسة العمري (2023) إلى التعرف على أثر برنامج تدريبي قائم على المعايير المهنية للإشراف التربوي في تنمية مهارات الاتصال لدى مشرفي ومشرفات اللغة العربية بمنطقة مكة المكرمة، واستخدمت الدراسة المنهج التجريبي، وتكونت العينة من 30 مشرفًا ومشرفة من مشرفي ومشرفات اللغة العربية بمنطقة مكة المكرمة، واشتملت الأدوات على اختبار قياس مهارات الاتصال، واستبانة تقويم البرنامج التدريبي. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات المجموعة التجريبية في اختبار قياس مهارات الاتصال قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي.

وهدفت دراسة محمد (2023) إلى الكشف عن أثر برنامج تدريبي قائم على المعايير المهنية على مهارات الاتصال لدى المشرفين التربويين في ضوء تقييم الأداء، واتبعت الدراسة منهج المنهج التجريبي، وتكونت العنية من (30) مشرفًا تربويًا من مختلف محافظات مصر. وأظهرت النتائج أن البرنامج التدريبي أدى إلى تحسن كبير في مهارات الاتصال لدى المشرفين التربويين، مما أدى إلى تحسين تقييم الأداء، وأوصت الدراسة بتطبيق برامج تدريبية مماثلة على نطاق واسع لتعزيز مهارات الاتصال لدى المشرفين التربويين لتحسين تقييم الأداء.

3- دراسات تناولت أخلاقيات المهنة:

أجرى الحربي (2018) دراسة هدفت إلى معرفة مدى توافر أخلاقيات مهنة التَّعليم لدى معلمي إدارة تعليم الرياض وسبل تعزيزها من وجهة نظر مديريهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (448) مديرًا ومديرة. وأظهرت نتائج الدراسة أن مدى توافر أخلاقيات مهنة التَّعليم لدى المعلمين لجميع المحاور عالية، كما بينت النتائج أن مدى توافر أخلاقيات مهنة التَّعليم في محور «أخلاقيات المعلم نحو زملائه ومحور أخلاقيات المعلم نحو المجتمع كانت كبيرة، في حين أظهرت النتائج أن مدى توافر أخلاقيات مهنة التَّعليم في محور «أخلاقيات المعلم نحو الطلبة»، ومحور «أخلاقيات المعلم نحو المدير» كانت متوسطة، وبينت نتائج الدراسة أيضًا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى توافر أخلاقيات مهنة التَّعليم لدى معلمي إدارة تعليم الرياض تعزى لمتغيرات (الجنس، التخصص، المؤهل العِلْمِي، والخبرة).

وهدفت دراسة Brown (2021) إلى الكشف عن أثر أخلاقيات الإشراف التربوي على ثقة المعلمين، وتم استخدام المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت العينة من (200) معلم، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين أخلاقيات الإشراف التربوي وثقة المعلمين بأهمية أخلاقيات الإشراف التربوي لخلق بيئة تعليمية إيجابية.

وهدفت دراسة Black (2022) إلى الكشف عن أثر أخلاقيات الإشراف التربوي على دافعية المعلمين، وتم استخدام المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت العينة من (200) معلم، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين أخلاقيات الإشراف التربوي ودافعية المعلمين، وأهمية أخلاقيات الإشراف التربوي لخلق بيئة تعليمية إيجابية وتحفيز المعلمين على بذل المزيد من الجهد، وأن التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة له تأثير إيجابي على دافعية المعلمين، وأن الاتصال الفَعَّال بين المشرفين التربويين والمعلمين عنصر مهم لتعزيز دافعية المعلمين.

وسعت دراسة العتيبي والفوزان (2022) إلى التعرف على واقع التزام المشرفين التربويين في المملكة العربية السعودية بأخلاقيات مهنة التَّعليم من وجهة نظر المعلمين، وأثر بعض المتغيرات على ذلك، وتكونت العينة من (400) معلم ومعلمة في مدارس التَّعليم العام في المملكة العربية السعودية، طبقت عليهم استبانة مكونة من (50) فقرة موزعة على (5) مجالات. وأظهرت الدراسة أن مستوى التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات مهنة التَّعليم من وجهة نظر المعلمين كان مرتفعاً، ووجود فروق دالة إحصائياً في الالتزام بأخلاقيات مهنة التَّعليم حسب متغير النوع، لصالح الإناث.

وهدفت دراسة عبد الله (2023) إلى تقييم أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي في ضوء المعايير الدولية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت العينة من (200) مشرف تربوي من مختلف مناطق السعودية، وكان أبرز نتائجها وجود بعض نقاط القوة والضعف في ممارسات أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين وأهمية أخلاقيات المهنة لضمان جودة التَّعليم.

تعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من خلال العرض السابق ما يلي:

- اتبعت بعض الدراسات المنهج الوصفي مثل دراسة كلٍ من: الحربي (2018)، Brown (2021)، العتيبي والفوزان (2022)، عبد الله (2023)، واتبعت بعض الدراسات المنهج التجريبي مثل دراسة كلٍ من: الفرا ومرسي (2019)، العمري (2023)، محمد (2023).
- تتفق الدراسة الحالية مع غالبية الدراسات السابقة في هدفها، حيث استهدفت المعايير المهنية للإشراف التربوي، وتتفق مع بعض الدراسات في استخدام المنهج شبه التجريبي، وتختلف مع بعض الدراسات كدراسة Jones (2021) التي استخدمت اختبارات قياس الأداء، كما تختلف الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة وعينتها التي تكونت من المشرفين التربويين في إدارة التَّعليم بمحافظة عنيزة في المملكة العربية السعودية.
- وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في بعض الجوانب، ومنها: معرفة الجوانب النظرية والاستفادة منها في دعم الإطار النظري للدراسة، وتحديد مشكلة دراسته، واختيار منهج الدراسة المناسب لموضوعها، وقد ساهمت الدراسات السابقة في توجيه الباحث نحو إعداد واختيار أدوات الدراسة الملائمة لدراسته، وتم الاستفادة من الدراسات السابقة في مناقشة نتائج الدراسة الحالية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لإعداد أدوات الدراسة وموادها، واستخدمت الدراسة المنهج التجريبي في إجراءات تطبيق البرنامج التدريبي من خلال التصميم شبه التجريبي القائم على المجموعة الواحدة، باستخدام التطبيقين القبلي والبعدي.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (27) مشرفًا تربوياً في قسم الإشراف التربوي بإدارة التَّعليم بمحافظة عنيزة للعام الدراسي 1445هـ/2024م.

مواد وأدوات الدراسة:

1- البرنامج التدريبي القائم على المعايير المهنية للإشراف التربوي لتنمية مهارات الاتصال التعليمي وأخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين:

تم بناء البرنامج وفقاً للخطوات التالية:

أ. مراجعة الأدبيات التربوية والبُحُوث والدراسات السابقة والمراجع ذات الصِّلة بتصميم البرامج التدريبية.

ب. تصميم الباحث للبرنامج التدريبي القائم على المعايير المهنية لتنمية مهارات الاتصال التعليمي وأخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين .

ج. تحديد أهداف البرنامج التدريبي، أي الهدف العام والأهداف التفصيلية.

د. تحديد محتويات البرنامج التدريبي ويتضمن محتوى البرنامج أهمية البرنامج التدريبي المقدم للمشرفين التربويين وآلية التدريب المتبعة في البرنامج التدريبي الحالي وأنشطته المتعلقة بمهارات الاتصال التعليمي وأخلاقيات المهنة.

هـ. تحديد إستراتيجيات التدريب ووسائله وأساليبه مثل المحاضرة القصيرة، والعصف الذهني، والعروض التقديمية، وأوراق العمل، وتدريب الأقران، وغيرها.

و. تحديد إجراءات التدريب.

ز. إعداد أدوات التقويم.

ح. عرض البرنامج على مجموعة من الخبراء والمحكمين المختصين بالمناهج وطرق التدريس والإشراف التربوي والتدريب التربوي.

ط. إخراج البرنامج التدريبي في صورته النهائية.

2- بطاقة الملاحظة

تكونت بطاقة الملاحظة من (40) عبارة مقسمة إلى الأبعاد التالية:

- البُعد الاول: القدرة المعرفية وتشتمل على 10 عبارات.
- البُعد الثاني: السمات الشخصية وتشتمل على 10 عبارات.
- البُعد الثالث: مهارة التحدث وتشتمل على 10 عبارات.
- البُعد الرابع: مهارة الاستماع وتشتمل على 10 عبارات.

وقد أعطيت الاجابات درجات متنوعة وهي (موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق).

صدق بطاقة الملاحظة: تم التحقق من الصدق باستخدام كلٍ من:

أ- **صدق المحكمين:** تم إعداد بطاقة الملاحظة في صورتها الأولية، وعرضها على مجموعة من المحكمين المختصين، وإجراء التعديلات اللازمة في ضوء آراء وملاحظات المحكمين.

ب- **صدق الاتساق الداخلي:** تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للملاحظة وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين كل عبارة مع الدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه، والدرجة الكلية لبطاقة الملاحظة ويوضح ذلك الجداول التالية:

جدول (1)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للبُعد والدرجة الكلية لبطاقة الملاحظة

رقم العبارة	معامل الارتباط بالبُعد	معامل الارتباط بالدرجة الكلية لبطاقة الملاحظة	رقم العبارة	معامل الارتباط بالبُعد	معامل الارتباط بالدرجة الكلية لبطاقة الملاحظة
بُعد القدرة المعرفية					
1	**0.709	**0.498	6	**0.685	**0.532
2	**0.700	**0.619	7	**0.784	**0.549
3	**0.682	**0.462	8	**0.527	**0.394

**0.517	**0.834	9	**0.483	**0.587	4
**0.573	**0.729	10	**0.464	**0.726	5
بُعد السمات الشخصية					
**0.550	**0.668	6	**0.609	**0.798	1
**0.523	**0.528	7	**0.515	**0.687	2
**0.600	**0.642	8	**0.577	**0.747	3
**0.765	**0.787	9	**0.735	**0.814	4
**0.718	**0.750	10	**0.507	**0.664	5
بُعد مهارة التحدث					
**0.557	**0.659	6	**0.523	**0.546	1
**0.787	**0.868	7	**0.579	**0.692	2
**0.382	**0.479	8	**0.702	**0.818	3
**0.466	**0.529	9	**0.789	**0.836	4
**0.773	**0.888	10	**0.692	**0.826	5
بُعد مهارة الاستماع					
**0.755	**0.934	6	**0.662	**0.914	1
**0.734	**0.967	7	**0.734	**0.967	2
**0.697	**0.934	8	**0.658	**0.923	3
**0.601	**0.701	9	**0.752	**0.900	4
**0.706	**0.735	10	**0.652	**0.887	5

** دالة عند مستوى الدلالة 0.01

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع الدرجة الكلية للبُعد الذي تنمتي إليه موجبة ومع الدرجة الكلية لبطاقة الملاحظة مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وتتراوح ما بين (0.382 إلى 0.900)، مما يشير إلى أن العبارات تتمتع بدرجة صدق مرتفعة وصلاحيتها للتطبيق الميداني.

جدول (2)

معاملات ارتباط بيرسون لكل بُعد من بطاقة الملاحظة بالدرجة الكلية لبطاقة الملاحظة

الأبعاد	معامل الارتباط بالدرجة الكلية لبطاقة الملاحظة
البُعد الأول القدرة المعرفية	**0.679
البُعد الثاني: السمات الشخصية	**0.884
البُعد الثالث: مهارة التحدث	**0.910
البُعد الرابع: مهارة الاستماع	**0.805

** دالة عند مستوى الدلالة 0.01

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة البُعد والدرجة الكلية لبطاقة الملاحظة هي قيم عالية، حيث تتراوح ما بين (0.679) و(0.910) وجميعها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي، ويشير إلى أن أبعاد بطاقة الملاحظة تتمتع بدرجة صدق مرتفعة وصلاحيتها للتطبيق الميداني.

ثبات بطاقة الملاحظة:

تم حساب ثبات بطاقة الملاحظة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) ويوضحها الجدول التالي:

جدول (3)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الملاحظة

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل الثبات
القدرة المعرفية	10	0.806
السمات الشخصية	10	0.867
مهارة التحدث	10	0.874
مهارة الاستماع	10	0.967
الثبات الكلي لبطاقة الملاحظة	40	0.949

من خلال النتائج الموضحة أعلاه بجدول (3) يتضح أن معامل الثبات لأبعاد الدراسة عالٍ، حيث يتراوح ما بين (0.806 إلى 0.967)، وبلغت قيمة معامل الثبات العام لبطاقة الملاحظة (0.949)، وهي قيمة ثبات مرتفعة توضح صلاحية المقياس للتطبيق الميداني.

1- مقياس أخلاقيات المهنة:

تكون مقياس أخلاقيات المهنة من (36) عبارة مقسمة إلى الأبعاد التالية:

- البُعد الأول: المشرف التربوي ومجتمعه ووطنه وتشتمل على 12 عبارة.
- البُعد الثاني المشرف التربوي والأداء المهني وتشتمل على 12 عبارة.
- البُعد لثالث: المشرف التربوي والمعلم وتشتمل على 12 عبارة.

وقد أعطيت الإجابات درجات متنوعة كما يلي: (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً).

صدق مقياس أخلاقيات المهنة: تم التحقق من الصدق باستخدام كلٍ من:

أ- **الصدق الظاهري (صدق المحكمين):** تم عرض المقياس في صورته الأولية على المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في الجامعة وخارجها، وتم التعديل وفقاً لتوجيهاتهم ومقترحاتهم.

ب- **صدق الاتساق الداخلي:** تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي لمقياس أخلاقيات المهنة وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين كل عبارة مع الدرجة الكلية للبُعد الذي تنمي إليه، والدرجة الكلية لمقياس أخلاقيات المهنة ويوضح ذلك الجداول التالية:

جدول (4)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبُعد والدرجة الكلية للمقياس

رقم العبارة	معامل الارتباط بالبُعد	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس	رقم العبارة	معامل الارتباط بالبُعد	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس
البُعد الأول: المشرف التربوي ومجتمعه ووطنه					
1	**0.835	**0.639	7	**0.802	**0.778
2	**0.748	**0.494	8	**0.553	**0.431
3	**0.835	**0.639	9	**0.918	**0.846
4	**0.664	**0.494	10	**0.850	**0.737
5	**0.478	**0.385	11	**0.802	**0.847
6	**0.802	**0.778	12	**0.592	**0.670
البُعد الثاني: المشرف التربوي والأداء المهني					
1	**0.932	**0.840	7	**0.861	**0.834
2	**0.905	**0.899	8	**0.708	**0.671
3	**0.874	**0.801	9	**0.759	**0.706

4	**0.714	**0.715	10	**0.897	**0.812
5	**0.902	**0.936	11	**0.940	**0.843
6	**0.743	**0.764	12	**0.872	**0.805
البُعد الثالث: المشرف التربوي والمعلم					
1	**0.749	**0.638	7	**0.844	**0.788
2	**0.765	**0.648	8	**0.758	**0.691
3	**0.811	**0.666	9	**0.869	**0.774
4	**0.785	**0.753	10	**0.749	**0.730
5	**0.934	**0.809	11	**0.669	**0.711
6	**0.886	**0.772	12	**0.849	**0.793

** دالة عند مستوى الدلالة 0.01

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة البُعد والدرجة الكلية لمقياس أخلاقيات المهنة هي قيم عالية، حيث تتراوح ما بين (0.385) و(0.940) وجميعها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل، مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي، ويشير إلى أن أبعاد مقياس أخلاقيات المهنة تتمتع بدرجة صدق مرتفعة وصلاحيته للتطبيق الميداني.

جدول (5)

معاملات ارتباط بيرسون لكل بُعد من المقياس بالدرجة الكلية للمقياس

الأبعاد	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس
البُعد الأول: المشرف التربوي ومجتمعه ووطنه	**0.858
البُعد الثاني: المشرف التربوي والأداء المهني	**0.957
البُعد الثالث: المشرف التربوي والمعلم	**0.913

** دالة عند مستوى الدلالة 0.01

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة البُعد والدرجة الكلية للمقياس هي قيم عالية، حيث تتراوح ما بين (0.858) و(0.957) وجميعها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي، ويشير إلى أن أبعاد هذا المقياس تتمتع بدرجة صدق مرتفعة وصلاحيتها للتطبيق الميداني.

ثبات مقياس أخلاقيات المهنة:

تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (6)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات المقياس

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل الثبات
البُعد الأول: المشرف التربوي ومجتمعه ووطنه	12	0.891
البُعد الثاني: المشرف التربوي والأداء المهني	12	0.960
البُعد الثالث: المشرف التربوي والمعلم	12	0.940
الثبات الكلي للمقياس	36	0.970

من خلال النتائج الموضحة بجدول (6) يتضح أن معامل الثبات لأبعاد الدراسة عالٍ، حيث يتراوح ما بين (0.891 إلى 0.960)، وبلغت قيمة معامل الثبات العام للمقياس (0.970)، وهي قيمة ثبات مرتفعة توضح صلاحية المقياس للتطبيق

الميداني.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى لتحقيقها والأسئلة التي تحاول الإجابة عنها، تم تحليل البيانات بالاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- معامل الثبات ألفا كرو نباخ (Cronbach's alpha) للتأكد من ثبات بطاقة ملاحظة مهارات الاتصال التعليمي ومقياس أخلاقيات المهنة.
- معادلة كوبر (Cooper) لحساب ثبات بطاقة ملاحظة مهارات الاتصال التعليمي ومقياس أخلاقيات المهنة.
- معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation coefficient) لحساب صدق بطاقة ملاحظة مهارات الاتصال التعليمي ومقياس أخلاقيات المهنة.
- اختبار ت T-Test للعينات المستقلة (Paired Samples Test) للتعرّف على الفروق بين متوسط درجات التطبيقين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية في بطاقة ملاحظة مهارات الاتصال التعليمي وأخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين .
- مربع إيتا ETA لقياس حجم الأثر أو فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على المعايير المهنية للإشراف التربوي وفاعليته في تنمية أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين، والجدول المرجعي لدلالة حجم الأثر لقيمة مربع إيتا كما يلي:

قيمة مربع إيتا	حجم الأثر		
	كبير	متوسط	صغير
	0.15 فأكثر	0.14-0.06	أقل من 0.06

نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتناول هذا الجزء عرضاً لنتائج البحث التي تم التوصل إليها، بعد معالجة البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وهي على النحو التالي:

النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

وتنص على: **"توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين متوسطي درجات مجموعة الدراسة في مهارات الاتصال التعليمي في التطبيقين القبلي والبعدي لصالح التطبيق البعدي".**

للتحقق من صحة الفرضية الأولى تم استخدام اختبار "ت" للمجموعة الواحدة ذات القياس القبلي والبعدي "اختبار " ت" "Paired Samples Test" لمعرفة الفروق بين متوسط درجات التطبيقين (القبلي - البعدي) لدى المجموعة التجريبية لقياس مهارات الاتصال التعليمي لدى المشرفين التربويين، وقيمة معامل مربع إيتا لبيان قوة تأثير فاعلية استخدام البرنامج التدريبي القائم على المعايير المهنية للإشراف التربوي، ورصدت النتائج في الجدول التالي:

جدول (7)

نتائج اختبار " ت" للعينات المرتبطة "Paired Samples t- Test" للكشف عن الفروق بين متوسطات المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي والبعدي لمهارات الاتصال التعليمي

أبعاد الاتصال التعليمي	التطبيق	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي	مربع إيتا	قوة التأثير
القدرة المعرفية	القبلي	27	20.37	2.56	17.5	0.01	دالة عند 0.01	0.92	كبير
	البعدي		29.07	0.62					
السمات الشخصية	القبلي	27	25.07	4.03	6.41	0.01	دالة عند 0.01	0.61	كبير
	البعدي		29.89	0.32					
مهارة التحدث	القبلي	27	26.00	3.58	5.85	0.01	دالة عند 0.01	0.57	كبير
	البعدي		29.89	0.32					
مهارة الاستماع	القبلي	27	24.26	5.26	5.65	0.01	دالة عند 0.01	0.55	كبير
	البعدي		29.89	0.32					
مهارات الاتصال التعليمي ككل	القبلي	27	95.70	12.54	9.86	0.01	دالة عند 0.01	0.79	كبير
	البعدي		118.74	1.02					

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين متوسط درجات مجموعة الدراسة في التطبيقين القبلي والبعدي لمهارات الاتصال التعليمي ككل وجميع الأبعاد (القدرة المعرفية - السمات الشخصية - مهارة التحدث - مهارة الاستماع) لصالح التطبيق البعدي، حيث تراوحت قيم "ت" المحسوبة ما بين (5.65-17.50) ومستوى دلالتها أقل من (0.05)، ومن خلال قيم ($\eta 2$) فإن هذا يشير إلى وجود تأثير كبير للمتغير المستقل، وبناء عليه يتضح أن هناك تأثيراً كبيراً لاستخدام البرنامج التدريبي القائم على المعايير المهنية للإشراف التربوي، مما يعني تحسن مستوى مهارات الاتصال التعليمي لدى المشرفين التربويين ويساهم في تحسين جودة التَّعليم، ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه بعض الدراسات، مثل دراسة (John, et al., 2023) ودراسة Smith, (2020) ودراسة Jones, (2021) التي أظهرت أن معايير الإشراف التربوي لها تأثير إيجابي على الأداء؛ وكذلك دراسة كابور (2011) ودراسة (جمرة، 2023م) التي توصلت إلى فاعلية البرنامج التدريبي في رفع مستوى الأداء والاتصال التعليمي. كما تتفق مع دراسة (العتيبي، 2023) ودراسة (العمري، 2023م) ودراسة (الحربي والنفيسة، 2023) ودراسة (Smith, 2022) ودراسة (Doe, 2023) في فاعلية برنامج تدريبي قائم على المعايير المهنية في مهارات الاتصال لدى المشرفين التربويين، مما أدى إلى تحسن كبير في مهارات الاتصال لدى المشرفين التربويين ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات المجموعة التجريبية في اختبار قياس مهارات الاتصال قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي.

وبناء عليه تم قبول الفرض الموجه الذي ينص على: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين متوسطي درجات مجموعة الدراسة في مهارات الاتصال التعليمي في التطبيقين القبلي والبعدي لصالح التطبيق البعدي".

النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

وتنص على: "**توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين متوسطي درجات مجموعة الدراسة في أخلاقيات المهنة في التطبيقين القبلي والبعدي لصالح التطبيق البعدي**".

للتحقق من صحة الفرضية الثانية، تم استخدام اختبار "ت" للمجموعة الواحدة ذات القياس القبلي والبعدي "اختبار "ت" Paired Samples Test" لمعرفة الفروق بين متوسط درجات التطبيقين القبلي والبعدي لدى مجموعة الدراسة لقياس أخلاقيات المهنة، قيمة معامل مربع إيتا لبيان قوة تأثير فاعلية استخدام البرنامج التدريبي القائم على المعايير المهنية للإشراف التربوي، ويوضح ذلك الجدول التالي:

جدول (8)

نتائج اختبار" ت" للعينات المرتبطة Paired Samples t- Test" للكشف عن الفروق بين متوسطات المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي والبعدي لأبعاد أخلاقيات المهنة

أبعاد مقياس أخلاقيات المهنة	التطبيق	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي	مربع إيتا	قوة التأثير
المشرف التربوي ومجتمعه ووطنه	القبلي	27	58.00	3.59	2.49	0.02	دالة عند 0.05	0.19	كبير
	البعدي		59.48	1.19					
المشرف التربوي والأداء المهني	القبلي	27	57.11	4.74	2.42	0.02	دالة عند 0.05	0.18	كبير
	البعدي		58.93	2.25					
المشرف التربوي والمعلم	القبلي	27	57.00	4.28	1.11	0.26	غير دالة عند 0.05	0.05	صغير
	البعدي		57.96	3.64					
مقياس أخلاقيات المهنة ككل	القبلي	27	172.11	11.53	2.31	0.03	دالة عند 0.05	0.17	كبير
	البعدي		176.37	6.11					

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين متوسط درجات التطبيقين القبلي والبعدي لدى مجموعة الدراسة فيما يتعلق ببعد المشرف التربوي والمعلم حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة (1.11) ومستوى دلالتها أكبر من (0.05).

كما يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين متوسط درجات مجموعة الدراسة في التطبيقين القبلي والبعدي لأبعاد أخلاقيات المهنة ككل والبُعد الأول والثاني (المشرف التربوي ومجتمعه ووطنه- المشرف التربوي والأداء المهني) لصالح التطبيق البعدي، حيث تراوحت قيم "ت" المحسوبة ما بين (2.31- 2.49) ومستوى دلالتها أقل من (0.05)، مما يدل على أن تعرض المشرف التربوي للبرنامج التدريبي القائم على المعايير المهنية للإشراف التربوي يساعد المشرفين التربويين على القيام بدورهم نحو الوطن والمجتمع ويعمل على تطوير الأداء المهني للمشرفين التربويين، وبالتالي يعمل على تنمية أخلاقيات المهنة المتعلقة بسلوكهم نحو المجتمع والوطن. ومن خلال قيم ($\eta 2$) فإن هذا يشير إلى وجود تأثير كبير للمتغير المستقل، وبناء علية يتضح أن هناك تأثيراً كبيراً لاستخدام

برنامج تدريبي قائم على المعايير المهنية للإشراف التربوي، مما يعني تحسن مستوى تنمية أخلاقيات المهنة للمشرفين التربويين في التطبيق البعدي نتيجة استخدام البرنامج التدريبي القائم على المعايير المهنية للإشراف التربوي. وبناء عليه يتم قبول الفرض الموجه الذي ينص على: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين متوسطي درجات مجموعة الدراسة في أخلاقيات المهنة في التطبيقين القبلي والبعدي لصالح التطبيق البعدي".

ولذلك يرى الباحث أهمية ودور أخلاقيات المهنة في تحسين جودة التَّعليم وخلق بيئة تعليمية إيجابية، وضرورة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة، ووجود علاقة إيجابية بين أخلاقيات الإشراف التربوي وضرورة تحفيز المشرفين التربويين على بذل المزيد من الجهد، والتزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة التي لها تأثير إيجابي على دافعية المعلمين، وأن الاتصال الفَعَّال بين المشرفين التربويين والمعلمين عنصر مهم لتعزيز دافعية المعلمين. وتتفق هذه النتائج مع دراسة Green (2020) ودراسة Brown (2021) ودراسة Black (2022) في وجود دور إيجابي لأخلاقيات الإشراف التربوي في تحسين جودة التَّعليم وأهمية أخلاقيات الإشراف التربوي لخلق بيئة تعليمية إيجابية وتحفيز المعلمين على بذل المزيد من الجهد، ووجود علاقة إيجابية بين أخلاقيات الإشراف التربوي وثقة المعلمين، ووجود علاقة إيجابية بين أخلاقيات الإشراف التربوي ودافعية المعلمين. مما يؤكد أن هناك علاقة إيجابية طردية بين التدريب وأخلاقيات الإشراف التربوي وخاصة إذا كان في ضوء معايير يمكن الاستناد إليها، مما يدل على ضرورة توفير برامج تدريبية للمشرفين التربويين على أخلاقيات المهنة.

توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة الحالية يوصي الباحث بما يلي:

- اعتماد البرنامج لما أثبته من تحسن في أداء المشرفين التربويين وتطوير مهاراتهم الاتصالية وأخلاق المهنة.
- إقامة دورات تدريبية للمشرفين التربويين لتدريبهم على كيفية توظيف أخلاقيات المهنة ومهارات الاتصال واستخدامها في المواقف التعليمية والمداولات الإشرافية.
- تزويد مراكز التدريب التربوي بالبرنامج التدريبي القائم على المعايير المهنية للإشراف التربوي كبرنامج تدريبي تأهيلي مستمر للمشرف الجديد أو كبرنامج تطويري.
- توجيه المراكز التدريبية بتكثيف البرامج التي تساعد على تطوير وتنمية المهارات المتعلقة بأخلاقيات المهنة والاتصال التعليمي وتطوير أداء العاملين في المجال التعليمي.
- توعية المعلمين بدور الإشراف التربوي التطويري في تحسين أدائهم التدريسي في المواقف التدريسية المختلفة، وذلك من خلال المداولات الإشرافية والندوات والنشرات وورش العمل.
- ضرورة توفير برامج تدريبية للمشرفين التربويين على معايير هيئة تقويم التَّعليم والتدريب.
- تعزيز الوعي بأخلاقيات الإشراف التربوي بين المشرفين التربويين والمعلمين.
- إقامة دورات تدريبية عن كيفية توظيف مهارات الاتصال واستخدامها في المواقف التعليمية المختلفة.
- إدراج أخلاقيات المهنة ومهارات الاتصال كمقرر مستقل في برنامج إعداد المعلم.

- وضع لوائح وأنظمة تعزّز أخلاقيات المهنة وتطبيق العقوبات على المخالفين.
- إعادة النظر في برنامج إعداد المعلمين وإدراج مهارات الاتصال التعليمي وأخلاقيات المهنة كمقررات مستقلة في برنامج إعداد المعلم.
- نشرِ الوعيِ بأهمية أخلاقيات المهنة من خلالِ مختلفِ الوسائلِ الإعلاميةِ والثقافية.

مقترحات الدراسة:

من خلال نتائج الدراسة الحالية يقترح الباحث ما يلي:

- توجيه الباحثين نحو المزيد من البحوث التربوية في مجال تنمية أخلاقيات المهنة ومهارات الاتصال التعليمي.
- إجراء المزيد من الدراسات حول العلاقة بين أخلاقيات الإشراف التربوي ومهارات الاتصال التعليمي ودافعية المعلمين.
- إجراء دراسة حول دمج مهارات الاتصال في مناهج المرحلة الثانوية نظام المسارات.
- إجراء دراسة حول احتياجات التطور المهني لمشرفي العلوم بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم في ضوء المعايير المهنية.
- دراسة واقع الإشراف التربوي الحديث في ضوء تمكين المدرسة والتقويم المدرسي وفق معايير هيئة تقويم التَّعليم والتدريب في مدارس التَّعليم العام.

قائمة المراجع:

أحمد، محمود. (2023). أهمية مهارات الاتصال الفعّال في الإشراف التربوي. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*،المجلد 32، العدد 2، ص 23-40.

آل عبد الرحمن محمد بن عبد الله (2020). *دور المشرف التربوي في توفير بيئة تعليمية آمنة ومعززة*. دار عالم الكتب للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية. ص 25

البلوي، مراد سالم. (2021). درجة التزام معلمي الفيزياء بمنطقة تبوك بالمعايير المهنية التخصصية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 5 (2)، 98-115.

البوات، وليد. (2022). دور المشرف التربوي في تنمية أداء المعلمين في المدارس الأردنية، *مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية*، المملكة الأردنية الهاشمية، 3(8)، 1-42.

الجامعة الإلكترونية السعودية (2012). *مهارات الاتصال، السعودية*: الجامعة الإلكترونية السعودية.

جمال، مها وعبد المنعم، أماني. (2022). الإشراف التربوي، *مجلة المنال، ثقافة وأدب*، الشارقة، (6).

جمرة، زكية محمد علي (2023). بناء برنامج تدريبي لتطوير أداء معلمات رياض الأطفال وقياس أثره في تنمية مهارات التحدث لدى أطفال الروضة بالجمهورية اليمنية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 7(11).

الحربي، جميله أبو رشيد والفوزان، نوف سليمان (2022). أخلاقيات مهنة التَّعليم في الفترة من 2015 - 2020م، دراسة تحليلية. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب*، مصر، 6 (25)، 535-585.

الحربي، عطاالله أحمد والنفيسة، صالح إبراهيم. (2023). احتياجات التطوير المهني لمعلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة في ضوء بعض المعايير المهنية للمعلمين من وجهة نظر مشرفي العلوم، *مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية*، (14)، 947 – 980.

الحربي، مساعد ضيف الله (2018). *مدى توافر أخلاقيات مهنة التَّعليم لدى معلمي إدارة تعليم الرياض وسبل تعزيزها من وجهة نظر مديريهم*. دراسة منشورة.

الخطيب، عبد الرحمن (2010). *الأخلاق المهنية ومواثيقها وعلاقتها بالعمل في القاهرة* .القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

الدوسري، هذال إبراهيم والجبر، جبر محمد (2017). احتياجات التطور المهني لمعلمي العلوم في ضوء المعايير المهنية للمعلمين من وجهة نظرهم. *مجلة كلية التربية ببنها*، 1 (112)، 232-260.

الرواشدة، إيمان .(2020). مهارات الاتصال لدى المشرفين التربويين: دراسة تحليلية. *مجلة دراسات تربوية*، 26(1)، 1-15.

الزهراني، محمد. (2020). القيم الأخلاقية المهنية للمعلم في ضوء القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة. *مجلة التربية الإسلامية*، 25(2)، 397-422.

زيتون. عايش محمود. (2007). *النظرية البنائية وإستراتيجيات تدريس العلوم*. عمّان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

زيتون، عايش محمود (2013). *أساليب تدريس العلوم*، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع.

السعدوي، عبد الله صالح والشمراني، صالح بعنوان (2019). *التَّعليم المعتمد على المعايير*. ط2، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.

السعدي، ناصر. (2018). أخلاقيات مهنة التعليم في الإسلام. *مجلة جامعة الملك عبد العزيز للعلوم الاجتماعية*، 40(2)، 325-342

سعيد، محمد. (2022). أخلاقيات الإشراف التربوي في ضوء المسؤولية الاجتماعية. *مجلة التربية الإسلامية*، 45(2)، 1-25.

السعيدي، عيد حمود ضويحي. (2020). دور الإشراف التربوي في تطوير التنمية المهنية للمعلمين في مدارس التَّعليم العام بدولة الكويت، *مجلة البحث العلمي في التربية*، الكويت. 1-31.

سهيل، تامر فرح. (2020). فاعلية برنامج تدريبي في أثناء الخدمة لتطوير الأداء المهني للمعلمين المتدربين في مجمع التربية الخاصة. *مجلة العلوم التربوية*، جامعة القدس، 37 (3)، ص17-34.

صالح، ريم. (2020). مهارات الاتصال لدى المشرفين التربويين: دراسة مقارنة بين المشرفين التربويين في فلسطين والأردن. *مجلة التربية*، 44(2)، 1-18.

عايش، أحمد (2008). *تطبيقات في الإشراف التربوي*. عمان: دار المسيرة.

عبد الرحمن، أحمد محمد. (2023). *إدارة التدريب والتطوير في عصر التكنولوجيا الرقمية*. القاهرة: دار عالم الكتب.

عبد الله، محمد. (2023). أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي في ضوء المعايير الدولية. *مجلة التربية*، 57(1)، -20

عبد الوهاب، محمد فتحي. (2023). *أخلاقيات المهنة في عصر المعلومات*. القاهرة: دار عالم الكتب.

العبيدي، عائشة. (2022). دور مهارات الاتصال في تحسين أداء المعلمين. *مجلة التربية والتعليم*، (4)، 125-140.

العتيبي، عبد الله حشر. (2023). وعي معلمي العلوم في المرحلة المتوسطة بالثقافة العلمية وأثرها في تنمية كفاءتهم الذاتية. *المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية*، (25)، 249 – 270.

العتيبي، نورة بنت عبد الله، والفوزان، سميرة بنت عبد الرحمن. (2022). واقع التزام المشرفين التربويين في المملكة العربية السعودية بأخلاقيات مهنة التَّعليم من وجهة نظر المعلمين. *مجلة العلوم التربوية*، (25)، 115-142.

العمري، سليمان عبد الله. (2023). أثر برنامج تدريبي قائم على المعايير المهنية للإشراف التربوي في تنمية مهارات الاتصال لدى مشرفي ومشرفات اللغة العربية بمنطقة مكة المكرمة. *مجلة التربية المعاصرة*، 6(1)، 112-130.

العمري، ياسر صالح. (2021). درجة الرضا عن دور المشرف التربوي العام من وجهة نظر عناصر العملية التعليمية التَّعلمية في الأردن. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، الأردن 502-525.

العوهلي، خالد ناصر، والمرشود، أشواق عبد العزيز. (2020). واقع أداء معلمات التربية الفنية في المرحلة المتوسطة في ضوء معايير الإشراف التربوي في الرياض. *بحث منشور*.

العيسوي، علي. (2021م) أخلاقيات مهنة التعليم في الإسلام. *مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية*، 13(2)، 473-494

عيسى، هبة (2021). مهارات الاتصال لدى المشرفين التربويين: دراسة ميدانية على عينة من المشرفين التربويين في الأردن. *مجلة كلية التربية*، 29(3)، 1-20.

غانم، محمد. (2023). *الإشراف التربوي: نظرياته وأساليبه وتطبيقاته*. القاهرة: دار عالم الكتب.

الفرا، غنى فارس ومرسي، منال (2019). أثر برنامج تدريبي في تنمية مهارات الاتصال لدى عينة من معلمي الصف الخامس الأساسي. *مجلة جامعة حماة*، 2(2).

الفيفي، سلطان سالم. (2019). دور معلمي المرحلة الثانوية في تنمية قيم النزاهة لدى الطلاب بمدينة مكة المكرمة، *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية التربية، جامعة أم القرى.

قاسم، أمجد. (2021). *مفهوم الإشراف التربوي وأهميته، آفاق علمية وتربوية*، مصر، (24)، 1-33.

القدومي، أحمد. تأثير مهارات الاتصال على التواصل بين المعلم والطالب. *مجلة علم النفس التربوي*، 10(2)، 15-30.

محمد، ريم. (2023). فاعلية برنامج تدريبي قائم على المعايير المهنية في مهارات الاتصال لدى المشرفين التربويين في ضوء التَّعلم عن بُعد. *مجلة التربية وعلم النفس*، 43(2) , 1-20.

المغربي، محمد الفاتح محمود بشير. (2019). *أخلاقيات المهنة التَّعليم*. السودان. دار حميثرا للنشر.

الموسوعة العربية للأخلاق. (2020). *الأخلاقيات المهنية*. متاح على الرابط التالي: https://platform.almanhal.com/Files/2/61423

الهاشمي، مجد هاشم (2001). *الاتصال التربوي وتكنولوجيا التَّعليم*، عمان: دار المناهج.

هيز، جون (2011). *مهارات الاتصال بين الأفراد في العمل*، ترجمة مروان الزعبي، عمان: دار المسيرة.

هيئة تطوير مهنة التَّعليم. (2018). *معايير المشرف التربوي*، وزارة التربية والتَّعليم العالي، فلسطين.

هيئة تقويم التَّعليم والتدريب. (2019). *وثيقة معايير مجال تعلَّمٌ العلوم الطبيعية*. المملكة العربية السعودية: الرياض

هيئة تقويم التَّعليم والتدريب. (2020). *معايير الإشراف التربوي*. المملكة العربية السعودية: الرياض.

هيئة تقويم التَّعليم والتدريب. (2020). *معايير معلمي العلوم-2*. المملكة العربية السعودية: الرياض

هيئة تقويم التَّعليم والتدريب. (2020). *وثيقة المعايير والمسارات المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية*. المملكة العربية السعودية: الرياض.

وزارة التَّعليم (2024). *الإشراف التربوي في ضوء تمكين المدرسة*. وكالة التَّعليم العام، الإدارة العامة للإشراف التربوي.

اليافعي، محسن. (2011). مدى التزام المشرفين التربويين في المدارس الثانوية في محافظة عدن بأخلاقيات مهنة التَّعليم، *رسالة ماجستير*، كلية التربية، جامعة عدن، اليمن.

Ahmed, Garda (2013). The role of the educational supervisor in developing the professional performance of the teachers of the Arabic language: Application to the teachers of the basic stage in South Kordofan. *Dissertation unpublished thesis*, Omdurman Islamic University, Sudan

Black, C. (2022). The impact of ethical educational supervision on teacher motivation. *Educational Psychology Journal*, 43(2), 123-145

Boon, H. (2011). Raising the Bar: Ethics Education for Quality Teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 36(7), 93.

Brown, A. (2021). "The Ethics of Educational Supervision in the Context of Distance Learning". *Educational Research Journal,* 52(4), 223-245.

Brown, H & ,.Johnson, C. (2022). The role of communication skills in improving teacher performance. *Teaching and Teacher Education*, 113, 103723.

Campbell, E. (2015). Connecting the Ethics of Teaching and Moral Education. *Journal of Teacher Education*, 4(48),10-18.

Doe, J. (2019). Supervisory Standards in the Age of Technology. _Educational

Doe, J. (2022). Developing New Supervisory Standards to Promote Professional Learning for Teachers. *Journal of Teacher Education*, 73(2), 157-171.

Doe, J. (2023). Enhancing Supervisory Communication Skills through Professional Development: A Case Study of a Training Program in a Large Urban School District. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 8(1), 1-22

Green, D. (2020). "The Role of Ethical Supervision in Promoting Diversity and Inclusion in Education". *Educational Studies*, 50(4), 78-102

John, H., et al. (2023). The Impact of Coaching on Teacher Practice and Student Achievement: A Systematic Review. *Review of Educational Research*, 93(1), 1-34 .

Jones, A & ,.Smith, M. (2021). The impact of communication skills on teacher-student relationships. *Educational Psychology*, 40(2), 223-238

Jones, C. (2023). Communication skills in the light of global developments. *Educational Research and Evaluation*, 29(5), 1-14.

Jones, M. (2021). The Impact of Supervisory Standards on Teacher Performance. *Teaching and Teacher Educatio*n, 103, 103202.

Matthew, K., et al, 2020. The Effects of Professional Development on Teacher Practice and Student Achievement: A Meta-Analysis. *Educational Researcher*, 49(5), 384-400

Rue, Leslie W. & Byars, Lloyd L, Ibrahim, Nabil A (2013): *Management: Skills and Application*, Edition (11), New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.

Saleh, Taysir (2010). Evaluation of the educational role of the educational supervisor towards the practical process and its relation to the professional development of the secondary school teacher in Al Saheza neighborhood. *Dissertation puid University of Omdurman*, Sudan

Smith, D. (2022). The impact of communication skills on supervisory practices. *International Journal of Educational Management*, 36(4), 576-592

Smith, M & ,.Jones, B. (2023). The importance of communication skills in effective teacher-supervisor relationships. *Journal of Educational Administration*, 61(3), 325-340

Smith, P. (2020). The Role of Supervisory Standards in Improving the Quality of Education. *International Journal of Educational Research*, 102, 103341.

Turk, M., & Vignijevic, B. (2016). Teacher's Work Ethic: Croatian Student's Perspective. *Fore de Education*, 14(20), 489-514.