المؤشر

بسم الله الرحمن الرحيم

مقدمه :

لقد تطور المجتمع المصرى تطوراً شاملاً فى كافة الميادين وصار بذلك خطى سريعة وواسعة، وهذا يتطلب دائماً إعادة النظر فى جميع العوامل التى تؤثر وتسهم فى بناء المجتمع الجديد المتقدم، وتعد التربية والتعليم العامل الأساسى كنشاط يهدف إلى بناء الأجيال الصاعدة وإعدادهم الإعداد المناسب، وتأهيلهم للمساهمة فى بناء مستقبل مشرق، الأمر الذى يجعل وظيفة رجال التربية وظيفة هامة وكبرى، ولاسيما جهاز الإشراف الفنى لما له من نشاط موجه يهدف إلى خدمة العملية التعليمية، وتبصير راسمى السياسة التربوية بنقاط القوة والضعف فى تلك العملية ومساعدة المعلمين على النمو الشخصى والمهنى كسبيل إلى أداء نشاط تعليمى أفضل يرفع مستوى العملية التعليمية ويحقق أهدافها، حيث إن الإشراف الفنى أصبح ضرورة حيوية، فإنه لا توجد مؤشرات واضحة لممارسة عملية الإشراف الفنى بالطريقة المثالية ومساعدة الموجه على تحسين أداءه وكذلك لا توجد خطة كاملة أو برامج أو دلائل شاملة لتحسين كفاية الأداء.

وتكمن المشكلة التى تواجه عملية الإشراف فى تقويم المعلمين وكذلك الإجراءات اللازمة لعملية التقويم غير واضحة، علاوة على أن محكات ومعايير هذا التقويم غير محددة تحديداً واضحاً والإشراف الفنى أحد الأنظمة الرئيسية فى النظام التربوى الذى يحتاج إلى دراسة سلوك الأفراد العاملين به من أجل زيادة فعاليته وبالتالى تحسين النظام التربوى وتطويره.

وتسعى منظومة الإشراف الفنى إلى تطوير كفايات المشرفين الفنيين ومديرى المدارس والمعلمين لتحسين سلوكهم بما يتناسب مع التغيرات الحديثة، والوقوف على العوامل المؤثرة على هذا السلوك ومعرفة محدداته من أجل تقليل تأثيرها بما ينعكس إيجابياً على ممارسات المشرفين الفنيين وكذلك معرفة العوامل المادية والنفسية المؤثرة على سلوك المشرفين الفنيين وتزيد فعاليتها الإشرافية وكذلك توفير مناخ إشرافى مناسب لكى يسهم فى تحسين وتطوير السلوك التنظيمى للعاملين داخل منظومة الإشراف الفنى.

مشكلـــــة البحـــــث :

إن توافر الإشراف الفنى الصالح للمدرسة يمكنها من التغلب على الصعوبـــات التـــى تعترضها، ويعوضها النقص فى الإمكانات اللازمة لتحقيق أهدافها، ومهما توفرت للمدرســـة الإمكانات اللازمة، وكان بعضها الإشراف الفنى البناء فإن العمل فيها إمـــا إن يضطـــرب أو يسير فى روتين ممل لا يساعد على نمو من يعمل فيها من تلاميذ ومدرسين وغيرهم.

وكان لامتزاج عملية التقويم بالإشراف الفنى منذ عهد بعيد أن انصبـــت خصـــائص الأشراف فى مفهومه القديم بخيره وشره على التقويم فقديما كان الزائر يزور المدرسة مفتشـــا أو ادريا ويغلب على الزيارة عنصر المفاجأة وكان الهدف منها تصيد الأخطـــاء ولـــم تخـــل التقارير التى يعدها المفتش من عيوب، تغلب عليها العنصر التشخيصى ولم تكن بناءه ولم يكن المفتش يسجل مدى النمو والتحسن ولم تكن مشجعة على استمرار عملية النمو.

وبهذا المعنى يصبح التفاعل داخل الفصل هو نظام كلى لأجزاء مترابطة وكل موقـف فى هذا النظام قد يبدو ذات محددات ونتائج فى غيره من مواقف النظام وتتسم وجهه النظـــر هذه بالتشاؤم حينما نبحث عن كفاية المدرس متجاهلين مسئولية وســـلطة المـــدرس، وجديـــر بالذكر أن المدرس فى معظم الفصول يحدث نسبة من المواقف المتتابعة ذات التأثير المتبـــادل أكثر ما يحدث التلميذ فالمدرس يتحكم فى محتوى المناقشة ويقـــوم بحفـــظ النظـــام وحصـــر الاستجابات الفعالة وتحمل تبعة عمله، وهذا يوحى بأن فى الإمكان مراجعة الآثار المباشـــرة لنشاط المدرس فى استجابات التلاميذ مؤكدين إلى حد ما بأن السبب والنتيجـــة تنتقـــل مـــن المدرس إلى التلاميذ.

كما ترتب على غموض الإشراف الفنى فى التعليم عدم إتباع أسلوب معين فـــى أداء الموجه فى عمله ورغم أن التقييم هو الوسيلة الأولى للمشرف الفنى والعملية الأساسية التـــى يقوم بها فى كل ميدان يعمل فيه إلا أن التقويم الحالى يقتصر على كتابة تقرير بعد الزيـــارة أو بعد زيارتين للمعلم طوال العام تعتمد على العنصر الذاتى وينقصها الجانب البناء، وصعوبـــة الوصول إلى أى الأساليب التى ينبغى أن يمارسها المشرف الفنى فـــى عملـــه ويـــؤدى بـــها واجباته.

ومن هنا يثور التساؤل حول مدى نهوض هذا الجهاز بمسئولياته على النحو الواجـب، فالطابع الغالب عليه أنه رقابى، يعتمد على المفاجأة، ويركز على ضبط المقصر والمتهاون فى تنفيذ الأوامر والتعليمات، ويتم ذلك من وحى زيارة عابرة مفاجئة، وموقوته وفـــى أســـلوب

تقليدى دون تخطيط هادف، أو تنظيم محسوب لسبل الأداء مفصلاً بذلك حقيقة أن التوجيه عملية تعاونية أساسها العلاقات الإنسانية، وركيزتها تبادل الرأى والإقناع والتشاور والأخذ بيد المعلم، وغالباً ما يتم التفتيش عن طريق مراجعة دفاتر التحضير والمكتب واستطلاع ما قطع من موضوعات المنهج، وما تسفر عنه إجابات التلاميذ أثناء الزيارة من مستوى تحصيلهم.

وكذلك فإن تقويم أداء المعلم وقياس مردود عملية الإشراف الفنى تظهر فى مدى التحسن والنمو الذى يبدو على المعلم فالإشراف عملية تعاونية تشخيصية علاجية مستمرة، تتم من خلال التفاعل البناء، والمستمر بين المشرف الفنى والمعلم بهدف تحسين عمليتى التعليم والتعلم، وتطالعنا النظم التربوية الحديثة أن الإشراف الفنى لم يصبح يعتمد على الناحية التقويمية فقط لإبراز مدى التحسن اللاحق فى العملية التعليمية ولا يعتمد على جانب واحد من الجوانب المعنية بالعملية التعليمية، بل إنه أصبح يوحد أساليب حديثة لعملية الإشراف الفنى لممارسة هذه المنظومة لعملها بصورة متكاملة وفعالة لمواجهة النقص فى هذه المنظومة الإشرافية وزيادة فاعليتها، مما يستدعينا الأخذ بهذه الاتجاهات الحديثة فى أنظمتنا التعليمية، لمعالجة أوجه القصور وتلافيها وتدعيم نواحى القوة، وهذا يستدعينا عرض لإبراز هذه الاتجاهات العالمية فى مجال الإشراف الفنى والتى تم استخدامها فى عدد من الميادين العلمية فى بلدان مختلفة وهذا ما سوف نتناوله بالتفصيل فى الفصل الرابع من هذه الدراسة.

فالموجه يقوم بتشخيص عناصر هاتين العمليتين متعاونا مع المعلم ومشاركا له وكلما اتبع المعلم ملاحظات الموجه الإيجابية ازداد نموا وتحسنا فى المهنة.

وبجانب ذلك هناك بعد آخر هو غموض مفهوم الإشراف الفنى فنجد أن دور المشرف الفنى اقتصر على تصيد الأخطاء، والتركيز على الأعمال الروتينية المتمثلة فى متابعة دفاتر الأعداد وكراسات التلاميذ وما قطع من المنهج وغير ذلك ولم يكن دوره تطوير العملية التعليمية من جميع جوانبها ولم يشغله التغير الحادث فى فلسفة التعليم وإنما العمل سار كما كان من ذى قبل.

ومن هنا يلعب الإشراف الفنى دور أساسى بالنسبة للمعلم ويلعب التعليم دوره الإساسى بالنسبة للتلميذ تحقيقاً لمبدأ التعليم للجودة والإتقان وتشير الدلائل إلى أن توجيهات الموجهين معظمهما تكون عامة جدا ويحفظها المعلمون من الأعوام السابقة وعادة ما تكون غامضة وإجمالية وتفتقد للجانب الإجرائى بالإضافة إلى افتقادها للخصوصية لأنها واحدة فى نفس المدارس التى يزورها الموجه كما أن أساليب التقويم والرقابة تبتعد عن القياس الفعلى

للكفايات المطلوبة تنميتها مما يتطلب تطويرها بما يحرر المعلمين من القيود المثبطة وتعتبر البيروقراطية المثبطة للتجديد والابتكار.

في ضوء ما سبق تبلورت مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي :

س : كيف يمكن تقويم نظام الإشراف الفني في جمهورية مصر العربية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية :

- ما واقع نظام الإشراف الفني في جمهورية مصر العربية؟
- ما أهم سلبيات الإشراف الفني في جمهورية مصر العربية؟
- ما أهم الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال الإشراف الفني؟
- ما التصور المقترح للارتقاء بالإشراف الفني في دور خبرات بعض الدول؟

أهمية البحث :

تنبع أهمية البحث من خلال الأمور التالية :

- تحسين العملية التربوية خلال قيادة المشرفين للمعلمين نحو تحقيق أهدافها التربوية التي يسعى المجتمع إلى تحقيقها.
- تقدير احتياجات المعلمين في مجال عملها والعمل على توفيرها والاطمئنان إلى أن جهود المعلمين تسير في الاتجاه الصحيح.
- توضيح الأهداف العامة والخاصة للتربية والخصائص العامة للمجتمع وظروفه السياسية والاقتصادية والاجتماعية.
- تقييم العمل التربوي في المدرسة من جوانبه المختلفة وتحديد نواحي القوة ونواحي الضعف.

المستفيدون من هذا البحث :

وزارة التربية والتعليم والمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية إدارات التعليم المختلفة والقائمون على جهاز الإشراف الفني بمختلف مستوياته.

أهداف البحث :

هدف البحث الحالي إلى :

- التعرف على واقع الإشراف الفني في جمهورية مصر العربية.
- الكشف عن إيجابيات وسلبيات نظام الإشراف الفني في جمهورية مصر العربية.

- التعرف على خبرات بعض الدول فى مجال الإشراف الفنى.
- علاج سلبيات نظام الإشراف الفنى فى ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة.
- التوصل إلى تصور مقترح للارتقاء بالإشراف الفنى فى ضوء خبرات بعض الدول.
- علاج السلبيات فى نظام الإشراف الفنى فى ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة والاستفادة منها فى جمهورية مصر العربية فى واقعنا التعليمى.

منهج البحث :

استخدم الباحث فى هذه الدراسة المنهج الوصفى باعتباره المنهج المناسب لنقص واقع الإشراف الفنى وسلبياته داخل النظام التعليمى بالإضافة إلى إمكانية الحكم على هذا النظام من حيث القوة والضعف وذلك من خلال تحليل نتائج الدراسة الميدانية.

حدود البحث :

تمثلت حدود البحث فيما يلى :

- **الحد الموضوعى** : دراسة مشكلات نظام الإشراف الفنى فى مصر وبعض الاتجاهات العالمية المعاصرة فى مجال الإشراف الفنى.
- **الحد الجغرافى** : محافظة القليوبية – محافظة بنى سويف - محافظة الإسكندرية.
- **الحد البشرى** : الموجهون والمعلمون.
- **الحد الزمنى** : الفترة من ٢٠٠١/٣/١ إلى ٢٠٠١/٦/١ .

أدوات البحث :

أولاً : استخدم الباحث الزيارات الميدانية للمدارس وكذلك مواقع عمل الموجهين الفنيين.

ثانياً : الاستبيان وذلك لمعرفة طبيعة عملية الإشراف داخل المدرسة وأثرها على المعلم والتلاميذ وأحدهما يخص المعلمين والآخر يخص الموجهون من خلال إجراء استبانة حكمت من خلال عدد من المحكمين وبناء عليها ثم النزول بها إلى الميدان وعمل الدراسة الميدانية التى أسهمت فى تتويج مشكلات الإشراف الفنى وكذلك نواحى القوة والضعف.

مصطلحات البحث :

اقتصر البحث الحالى على المصطلحات الآتية :

١-الإشراف الفنى ويعرف بأنه تثقيف وإثارة توجيه المعلمين بقصد توجيه نمو التلاميذ ليتمكنوا من المشاركة بصورة فعالة فى بناء المجتمع الذى يعيشون فيه.

٢-العملية التى يتم بها الاتصال بالمرؤسين لإرشادهم وترغيبهم والتنسيق بين جهودهم وقيادتهم إلى تحقيق الأهداف، وينظر البعض إليها على أنها إرشاد الأفراد نحو أهداف تحددت فى مرحلة تخطيطية سابقة، كما يعرف البعض الآخر على إنه الإرشاد والتعليم وخلق الحوافز والإشراف على المعاونين لممارسة هذه الوظيفة تعنى إصدار أوامر وتعليمات لتمكن العاملين من إنجاز أعمالهم.

ومما سبق يمكن تعريف الإشراف الفنى إجرائياً بأنه خدمة فنية تستند إلى رصيد وافر من الخبرة المهنية تتوفر على دراسة مختلف العوامل المؤثرة فى نموه المتعلم وتطوره وتعمل على تطوير هذه العوامل على نحو يؤدى إلى تنشيط عملية التعليم والتعلم، وتؤدى بصورة ديمقراطية وبأسلوب تعاونى أساسه العلاقات الإنسانية وتبادل الرأى والمشورة دون فرض، أو رقابة أو تسلط على هيئات التدريس.

نتائج البحث :

- ضرورة إعطاء سلطة للمعلم يواجه أويعاقب بها الطلاب خاصة بعد منع العقاب وليكن بعض درجات أعمال السنة والسلوك والمواظبة ويخصص جزء كبير منها للمعلم ويكون هو المسيطر الوحيد على هذا القدر.
- ترك الحرية للمعلمين لكى يختاروا طرق التدريس المناسبة للتلاميذ وذلك فى إطار من الحرية المهنية دون تقييد لحركة المعلم وإلزامه بطرق عقيمة غير منتفع بها.
- لا تساير بعض المناهج للتطور إلى حد ما وذلك بسبب الروتين فى وضع المنهج كما أنه لا يتم أخذ رأى عدد كافى من المعنيين فى وضع المناهج عن طريق الاستفتاءات والنشرات وغيرها.
- قلة ارتباط المناهج باحتياجات الطلبة والبيئة المحيطة وذلك بسبب بعد محتوى المناهج عن خصائص وطبيعة البيئة وهذا فرق كبير مما يؤدى إلى جمود المناهج وعدم حيويتها.
- عزوف التلاميذ عن الكتب المدرسية رغم أهميتها وذلك بسبب عدم اجتذاب الكتب لهم أو ارتفاع ثمنها مثل كتاب النماذج مثلاً.
- انعدام سلطة الموجه حالياً فى وضع التقارير الفنية للمدرسين وهذا يسبب قلقاً وحرجاً لبعض الموجهين حيث لا يجد معظمهم طريقة أو وسيلة تحفظ له سلطته داخل المدرسة أو مع المعلم.

- ضعف برامج التوجيه والإشراف التى يتعرض لها الموجهين قبل وأثناء الخدمة مما يصعب على هؤلاء الموجهين الحصول على المستجدات فى العملية التعليمية والإشرافية وهذه مشكلة كبيرة لأن هؤلاء الموجهين غير مؤهلين علمياً وتربوياً.
- ضعف إقبال السادة الموجهين على حضور المؤتمرات والدوريات التدريبية للتفاعل مع مصادر الخبرة وهذا يؤثر على ثقافة الموجهين وخبرتهم الطويلة لابد أن تكون مدعمة بالاتجاهات الإشرافية الجديدة.
- كثرة المشاغبات بين الطلاب وانحراف بعضهم فى السلوكيات الأخلاقية وذلك حسب طبيعة بعض البيئات التى توجد المدرسة بداخلها وذلك فى إطار بعض الاختلافات فى السلوك والتقاليد والأخلاق.
- يسعى الموجه التى تكوين علاقات طيبة بينه وبين العاملين فى المدرسة، والاحترام المتبادل والبعد عن تصيد الأخطاء والتسلط، بجمع شمل المدرسة وحل المشكلات إن وجدت.
- مطالبة الموجه بكثير من الأعمال الإدارية المتلاحقة طوال العام حتى فى الإجازات مما يدفعه أحياناً لتغيير خطته أو تأجيل المتابعة، بمعنى إشراف الموجة على الأعمال الإدارية والمالية بالمدارس يقلل من قيامه بدوره من الناحية الفنية وهى وظيفته الرئيسية.

توصيات البحث :

- ضرورة تحديث عمل الموجه بحيث يكون ملماً بالمادة العلمية وتطورها وأن يلم بالتغيرات الحديثة فى المنهج والطرق الحديثة فى التوجيه.
- ضرورة زيادة دخل المعلم فى ضوء المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية الحادثة فى الحياة وذلك يتساوى المعلم مع غيره من فئات الشعب فالمعلم وهو حجر العملية التعليمية يجب أن يكون نزيهاً بعيداً عن الشبهات وبذلك ينطفئ فى نفسه إعطاء الدروس الخصوصية.
- تذليل العقبات إن وجدت بين المعلم والموجه وذلك فى جو من الثقة والاحترام المتبادل.
- إتاحة الفرصة للمعلم لكى يبدع داخل الفصل والمشاركة فى حل المواقف الصعبة، والمشاركة الجماعية فى خدمة التلاميذ وحل مشكلاتهم.
- ضرورة الاعتناء بحافز المعلم وذلك عن طريق إعادة النظر فيما يقدم للمعلم من حوافز عن طريق رفع حوافزه وإعطائه ما يتناسب مع جهوده.
- ينبغى رفع المستوى المادى للموجه، متى لا يشعر بالإحباط وأن يطبق عليه نظام الحوافز والبدلات، فليس من المعقول أن يرقى ناظر إلى موجه ثم يقل مرتبه تبعاً لذلك.

- لابد من إعادة سلطة الموجه الفنى فى وضع تقارير المعلمين فـــالتقرير لابـــد أن يكـــون مناصفة بين الناظر والموجه.
- مراعاة أن يكون الموجهين ممن يتوفر فيهم الشرف والنزاهة والضمير المهنى والخلقـــى وأن يكون همة هو الارتقاء بالمهام المنوطة به.
- لابد من الاهتمام بالمشكلات التى يعرضها الموجهون من واقع خبراتهم والعمل على حلها مع نقل الخبرات والتجارب التربوية الحديثة فى مجال الإشراف الدقيـــق والعمـــل علـــى تطبيقها.
- لابد من مراعاة عدم التقيد بالمعايير التى تعتمد على الأقدمية فى عيين الموجـــهين، بـــل يجب أن نقوم على الاختبارات وقوة الشخصية واللباقة وحسن التصرف والقـــدرة علـــى تحمل المسئولية والإخلاص فى العمل.
- ينبغى متابعة الموجه الأول للموجه بالنزول إلى المدارس لمعرفة مدى صحة التوجيـــهات والإرشادات والحكم على مستوى التلاميذ.