دَرَجَةُ إسْهَامِ الإشْرَافِ الإِلِكْتِرُوْنِيِّ فِيْ تَطْوِيْرِ الأَدَاءِ المِهنِيِّ لِمُعَلِّمَاتِ رِيَاضِ الأَطْفَالِ مِنْ وِجْهَةِ نَظَرِهُنَّ

إعداد

أ / ليلى أحمد محمد الشمراني

قسم المناهج وطرق التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى

تخصص: " الإشراف التربوي "

مستخلص الدِّراسَة

هدفت الدِّراسَة إلى تعرف إلى درجة إسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلِّمات رياض الأطفال في (مجال الثقافة التقنية، ومجال التخصص الأكاديمي، ومجال المهارات المسلكيَّة للتدريس)، وكذلك الكشف عن الفروق الإحصائيَّة بين متوسطات استجابات عينة الدِّراسَة حول درجة إسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلِّمات رياض الأطفال تعزى إلى: (المؤهل العلمي - الخبرة التعلميَّة- الدورات التدريبيَّة). وقد تكوَّن مجتمع الدِّراسَة من جميع معلِّمات رياض الأطفال بمحافظة الطائف، في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٦هـ - ١٤٣٧هـ. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي في هذه الدِّراسَة. وتكوَّنت عينة الدِّراسَة من (١٣٢) معلِّمة. ولتحقيق أهداف الدِّراسَة اعتمدت الباحثة على الاستبانة لجمع المعلومات، بعد التحقق من صدقها وثباتها.

وأظهرت نتائج الدِّراسَة أن المتوسطات الحسابيَّة لدرجة إسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلِّمات رياض الأطفال جاءت عالية ضمن: (مجال الثقافة التقنية، ومجال التخصص الأكاديمي، ومجال المهارات المسلكيَّة للتدريس)، وأنه لا توجد فروق إحصائيَّة بين متوسطات استجابات عينة الدِّراسَة حول درجة إسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلِّمات رياض الأطفال تعزى إلى: (المؤهل العلمي - الخبرة التعلميَّة- الدورات التدريبيَّة).

وتوصلت الدِّراسَة إلى مجموعة من التوصيات، كان أبرزها ما يلي: العمل على زيادة التوعية لمعلمات رياض الأطفال في مجال الثقافة التقنية، العمل على تطوير وتعزيز الجانب الأكاديمي لمعلمات رياض الأطفال عن طريق البرامج التدريبية، العمل على تطوير وتعزيز الجانب المسلكي لمعلمات رياض الأطفال عن طريق تكثيف الدورات التدريبية على أن تأخذ صفة الاستمرارية والمتابعة.

الكلمات المفتاحية: الإشراف الإلكتروني - الأداء المهني - معلمات رياض الأطفال.

Abstract

The degree of electronic supervision contribution in developing professional performance of kindergarten teachers from their perspective.

This study aimed to identify the degree of electronic supervision contribution in development of professional performance of kindergarten teachers in (technological culture field, academic specialization field and behavioral skills for teaching field) and disclosure of statistical differences between the mean of the study sample about the degree of electronic supervision contribution in developing professional performance of kindergarten teachers due to (educational qualification - experience years - training courses). The study sample is consisted of all kindergarten teachers in Taif governorate during the second term from the academic year 1436/1437 AH. The researcher used descriptive survey method in this study. The study sample is consisted of (132) teachers. To achieve the study objectives, the researcher depended on questionnaire for collecting information. Its validity and reliability were verified.

The results revealed that the mean scores of electronic supervision degree in developing the professional performance of kindergarten teachers were high in (technological culture field, academic specialization field and behavioral skills for teaching field). There were statistically significant differences between the mean scores of the study sample responses about the degree of electronic supervision contribution in developing professional performance of kindergarten teachers due to (educational qualification - experience years - training courses).

According to the results, a number of recommendations were introduced: working on increasing the awareness of kindergarten teachers in technological culture field. Working on developing and enhancing the academic side of kindergarten teachers using training courses. Working on developing and enhancing the behavioral skills for teaching side of kindergarten teachers using intensifying training courses which characterized by continuity and follow up.

Key words: Electronic supervision - professional performance - kindergarten teachers.

المدخل إلى الدِّراسَة

المقدمة:

يعد الاهتمام بتربية طفل ما قبل المدرسة من أهم المؤشرات التي يقاس بها مدى تقدم وتطور المجتمع، حيث إن الاهتمام بالطفل هو في الحقيقيَّة استثمار لمستقبل الأمة بأكملها، فضلًا عن أن إعداد الأطفال وتربيتهم هو إعداد وتهيئة لمواجهة الصعوبات والعوائق والتحديات الحضاريَّة التي فرضتها حتميَّة التطور والتغيير الاجتماعي. ومن هنا برزت أهميَّة البيئة التي يترعرع فيها الطفل ودورها في تكوين شخصيته. وترى مديني (٢٠٠٥، ص٤٣٤) "إلى أن العمليَّة التربويَّة في رياض الأطفال ترتكز على الطفل والمربيَّة والمنهج وبيئة الروضة. وتعتبر كفاءة المعلِّمة من أهم الركائز التي تعتمد عليها العمليَّة التربويَّة في الروضة، وذلك من خلال الأدوار التي تؤديها معلِّمة الروضة بفاعليَّة". لذا يعتبر إعداد المعلِّم وتنميته مهنيًّا من أساسيات تحسين التعليم؛ وذلك لما له من أهميَّة بالغة في تطوير الأداء التدريسي، والتنمية المهنيَّة هي المفتاح الأساسي لإكساب المهارات المهنيَّة والأكاديميَّة للمعلِّم، وبناءً على ذلك ظهرت الحاجة إلى التنمية المهنيَّة التي تعد مدخلًا مهمًّا وأساسيًّا من مدخلات العمليَّة التعلميَّة، حيث تعنى بتطوير الأداء المهني للمعلِّمين، مما يجعلهم قادرين على القيام بأدوارهم التعلميَّة ومتطلبات عملهم بكفاءة وفاعليَّة. (ضحاوي، ومحمد، وعبد العظيم، ٢٠٠٩)، (الغامدي، ٢٠١٠).

ويرتبط إعداد المعلِّم إعدادًا مهنيًّا ارتباطًا جيدًا بالعمليَّة الإشرافيَّة التربويَّة، ولكي تؤدي التنمية المهنيَّة عملها؛ فإنها تحتاج إلى إشراف تربوي فعال؛ حيث إن الإشراف التربوي يهدف إلى تحسين مستوى الأداء لدى المعلِّمين، كما أنه يهدف إلى مدِّ يد العون والمساعدة للمعلِّمين (حسين وعوض الله، ٢٠٠٦) و(المغيدى، ٢٠٠٦). ويقع على عاتق المشرف التربوي مسؤوليَّة كبيرة في تطوير نوعيَّة التعليم وجودته، خاصة إذا ما كان المشرف التربوي يمتلك الكفايات الفنيَّة والمعرفيَّة والإنسانيَّة، حيث يسهم في تطوير الكفايات المهنيَّة للمعلِّم، ويسلحه بالخبرات والمعارف والمهارات التي يحتاجها في الموقف التعليمي التعلمي، وإيجاد جسور التواصل من خلال عقد الندوات والمؤتمرات والدورات التدريبيَّة وذلك للاطلاع على كل جديد ومستحدث في عصر المعرفة، ويتعلق بمجال التعليم والتعلم من مناهج وطرق تدريس ووسائل تعليميَّة وأساليب التقويم، بالإضافة إلى مساعدته على تحديد مشكلات الطلبة وخصائصهم واحتياجاتهم والعمل على تلبيتها (السعايدة، والسعايدة، والكايد، ٢٠١٢).

ويمكن القول إن الاشراف الإلكتروني يسهم في التغلب على مشكلة الإشراف التقليدي، والتي تتجلى بصعوبات الحركة والتنقل وزيادة أعداد المعلمات، وصعوبة الاتصال المباشر معهن سوالمة والطفيش (٢٠١٥)، الشمري (٢٠٠٧). لهذا ظهر التوجه إلي استخدام الإشراف الإلكتروني التي أظهرت نتائج الدراسات السابقة أهميته في تحقيق المهام الإشرافيَّة، منها دراسة الصايغ (٢٠٠٩) التي أظهرت اتفاق عينة الدراسة على أهمية استخدام الإشراف الإلكتروني في رياض الأطفال بدرجة عالية. ودراسة الغامدي (٢٠١٠) التي أشارت إلى أهميَّة الإشراف التربوي الإلكتروني في تحقيق بعض المهام الإشرافيَّة، بدرجة موافق بشدة. وأظهرت نتائج دراسة المغذوي (٢٠٠٨) فاعليَّة الإشراف التربوي الإلكتروني في أداء معلمي الرياضيات. وأكدت نتائج دراسة سفر (٢٠١١) أن مفهوم الاشراف التربوي عن بعد واضح وبدرجة كبيرة لدى المشرفات التربويات، وإجماع المشرفات التربويات على أهمية الإشراف التربوي عن بعد وضرورة تطبيقه بدرجة كبيرة

لتناسبه مع متطلبات العصر الحديث. كذلك توصلت نتائج دراسة المعبدي (٢٠١١) أن درجة معرفة المشرفين التربويين بمفهوم الإشراف الإلكتروني كنموذج إشرافي حديث من وجهة نظرهم كانت بدرجة كبيرة وأن مستوى متطلبات تطبيق الإشراف الإلكتروني في الأعمال الإشرافية من وجهة نظر المشرفين التربويين كانت بدرجة كبيرة مع وجود بعض المعوقات التقنية والفنية والادارية التي تعترض تنفيذ الإشراف الإلكتروني في الأعمال الإشرافية من وجهة نظر المشرفين التربويين.

لذا فإن حاجة المعلِّم لمعلومات غنيَّة متعددة المصادر للبحث والتطوير الذاتي، في ظل التطور والتقدم التقني الذي نعيشه أصبحت ضرورة ملحة لاستخدام الإشراف الإلكتروني، الذي يعتمد على توظيف الوسائل الحديثة، كالحاسب الآلي والشبكة العنكبوتيَّة ووسائطها المتعددة، والتي يمكن اعتبارها من أنجح الوسائل لتوفير بيئة تعلميَّة ثريَّة، وتحقِّق تعلمًا أفضل؛ وذلك لمواجهة التغيرات التي تجتاح المجتمع وتحقق طموحاته، وتعمِّق التواصل الدائم مع المعلِّمين، ومتابعتهم من أجل تحسين أوضاع العمليَّة التعلميَّة، والأنظمة التي يشوبها العديد من أوجه القصور في كافة محاور وعناصر العمليَّة التعلميَّة (الغامدي، ٢٠١١).

مشكلة الدِّراسَة:

نتيجة للتغيرات الجذريَّة الحاصلة في متطلبات تنمية مهارات أطفال الروضة، بات من الضروري التغيير في دور الإشراف التربوي التقليدي ليكون أكثر مرونة وأكثر تقنيَّة من أجل دعم معلِّمات رياض الأطفال وتحسين أدائهن، هذا ما أكدته دراسات عديدة، كدراسة (نيرمين، ٢٠٠٤) و(حميدة، وجميعان، والخوالدة، ٢٠١١). وقد أشارت صاصيلا (٢٠٠٢) إلى توصيات ندوة المسؤولين عن رياض الأطفال في الوطن العربي، والتي جاء فيها ضرورة الارتقاء بمستوى معلِّمات رياض الأطفال في كليات الجامعة، أو معاهد عليا، والارتقاء بهن ماديًّا ومعرفيًّا وأدبيًّا، من خلال إخضاعهن إلى دورات تدريبيَّة منظمة هادفة لرفع مستوى الخبرة العمليَّة لديهن وإطلاعهن على كل جديد في عالم رياض الأطفال.

ويرى الغامدي (٢٠١٠) والدهام (٢٠١٢) أنه لا بدَّ من اللجوء إلى توظيف التقنيات والأساليب الإشرافيَّة الحديثة؛ لتضفي اللمسات التجديديَّة على العمليَّة الإشرافيَّة التي أصبحت ضرورة ملحة يمليها العصر الحالي، فعلاقة المشرف التربوي بالتقنيَّة مطلب عصري لا يمكن الابتعاد عنه للتعامل والتكيف بنجاح في ظلِّ ما أفرزته هذه التقنيَّة من تحديات ومستحدثات جديدة، والذي بدوره يعتبر من الحلول المهمة التي تسهم في دفع عجلة العمل الإشرافي، والوقوف على نقاط الضعف التي تحول دون أداء دوره بشكل إيجابي. ومن ثمَّ نادت تلك الدراسات العربيَّة منها (المغذوي، ٢٠٠٨)، (الصايغ، ٢٠٠٩)، (سفر، ٢٠١١) و(المعبدي، ٢٠١١) إلى ضرورة تفعيل الإشراف الإلكتروني الحديث المعتمد على التقنيَّة الحديثة لحلِّ كثير من المشكلات التي قد تواجه المعلِّمات بصفة عامة، ومعلمات رياض الأطفال بصفة خاصة، والذي بدوره يعتبر حجر عثرة أمام تقدم أدائهن.

مما سبق ومن خلال نتائج الدراسات السابقة التي أظهرت استخدام الإشراف الإلكتروني في رياض الأطفال ومعرفة المشرفين التربويين بالإشراف الإلكتروني وأهميته وفاعليته في تحقيق بعض المهام الإشرافية. وعليه فقد تمثلت مشكلة الدِّراسَة الحاليَّة في الوقوف على درجة إسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلِّمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن.

أسئلة الدِّراسَة:

سعت الدِّراسَة الحاليَّة إلى الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

ما درجة إسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلِّمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن؟

وقد تفرَّع عن هذا السؤال الأسئلة التالية:

١- ما درجة إسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلِّمات رياض الأطفال في مجال الثقافة التقنية من وجهة نظرهن؟

٢- ما درجة إسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلِّمات رياض الأطفال في مجال التخصص الأكاديمي من وجهة نظرهن؟

٣- ما درجة إسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلِّمات رياض الأطفال في مجال المهارات المسلكيَّة للتدريس من وجهة نظرهن؟

٤- هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى <(٠.٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدِّراسَة حول درجة إسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلِّمات رياض الأطفال تعزى إلى (المؤهل العلمي- سنوات الخبرة التعلميَّة- الدورات التدريبيَّة).

أهداف الدِّراسَة:

استهدفت هذه الدِّراسَة تقدير درجة إسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلِّمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن، في مجالات: الثقافة التقنية، والمهارات المسلكيَّة للتدريس، والتخصص الأكاديمي، والتحقق مدى تأثر استجابات عينة الدِّراسَة حول درجة إسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلِّمات رياض الأطفال بمتغيرات: (المؤهل العلمي- الخبرة التعلميَّة- الدورات التدريبيَّة) .

أهميَّة الدِّراسَة:

تتضح أهميَّة الدِّراسَة فيما يلي:-

١- قد تفيد قائمة مجالات الإشراف الإلكتروني التي تم الوصول في الدِّراسَة لتطوير الأداء المهني للمعلِّمات في تحديد الاحتياجات التدريبيَّة للمشرفة التربويَّة في مجال الإشراف الإلكتروني.

٢- كما قد تسهم نتائجها في توفير معلومات قد يستفيد منها المسئولون في وزارة التعليم في وضع القرارات المتعلقة بتوفير بيئة الكترونيَّة مناسبة للإشراف الإلكترونيَّة من أجهزة وشبكة عنكبوتيَّة، وبرامج تقنيَّة ذات صلة بمهام الإشراف الإلكتروني.

حدود الدِّراسَة:

سوف تقتصر الدِّراسَة الحاليَّة على الحدود التالية:

الحدود الموضوعيَّة: معرفة درجة إسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلِّمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن.

الحدود البشريَّة: عينة من معلِّمات رياض الأطفال بمحافظة الطائف.

الحدود المكانيَّة والزمنيَّة: تم تطبيق هذه الدِّراسَة بمحافظة الطائف خلال الفصل الدراسي الثاني من العام ١٤٣٦ / ١٤٣٧هـ.

مصطلحات الدِّراسَة:

الإشراف الإلكتروني: عرَّف الإشراف الإلكتروني إجرائيًا في الدراسة الحالية بأنه عمليَّة فنيَّة تسهم في تفعيل الأساليب الإشرافيَّة، وتبادل الخبرات والأفكار المبتكرة والجديدة في المجال التربوي بين المشرفة التربويَّة والمعلِّمة، وكذلك هو وسيلة لتطوير الذات من النواحي الأكاديميَّة والاجتماعيَّة والمهنيَّة.

معلِّمات رياض الأطفال: تعرف معلِّمة رياض الأطفال إجرائيًا بأنها شخص مؤهل علميًّا ودنيًّا وتربويًّا، تعمل في مرحلة ما قبل المدرسة لإعداد الأطفال تربويًّا ودينيًّا واجتماعيًّا، وتكسبهم القيم والعادات والتقاليد والمفاهيم الأساسيَّة، وتهيئهم لدخول المدرسة.

التنمية المهنيَّة: تعرف التنمية المهنيَّة إجرائيًّا: بأنها عبارة عن أهداف طويلة الأمد، حيث تعمل على تزويد المدارس بالمعلِّمين الذين يمتلكون قدرًا كبيرًا من المعرفة والإبداع عن طريق تدريب وتعليم ودعم مهني دائم ذي كفاءة عالية، تمكن المعلِّمين من اكتساب أساليب حديثة في العمل قد تساعدهم على أداء الممارسات التعليميَّة المهنيَّة، من ارتباطات، واجتماعات، وجماعات عمل، وتفويض للصلاحيات، وكفايات إداريَّة، ومهارات مهنيَّة وفنيَّة وإدراكيَّة للمعلِّمين.

أدبيات الدِّراسَة

المبحث الأول: الإشراف الإلكتروني

يعتبر الإشراف الإلكتروني اتجاهًا إشرافيًّا حديثًا برز وتطور في ظل التطورات الحاصلة في عالم تكنولوجيا المعلومات، فقد استفادت المؤسسات التربويَّة والتعليميَّة من هذا في توظيف تكنولوجيا المعلومات من خلال توظيفها في العمليَّة التعليميَّة، ولما كان الإشراف التربوي على سير العمليَّة التعليميَّة مهمًّا، كان لزامًا على المهتمين بالعمليَّة الإشرافيَّة تسخير تلك التطبيقات لخدمة العمليَّة الإشرافيَّة (خلف الله، ٢٠١٤). ويستند الإشراف الإلكتروني على استخدام التقنيَّة الحديثة التي من أهمها الحاسب الآلي ومجالاته، والبريد الإلكتروني والإنترنت، نقل الملفات، القوائم البريديَّة، مجموعات الأخبار، المحادثات، حيث يقدم الإشراف الإلكتروني خدمات كبيرة للإشراف التربوي، تتجلى في تقديم المعلومات التي تحتاجها المشرفة التربويَّة لاتخاذ القرارات، فالإشراف التقليدي يعتمد بشكل أساسي على البيانات التي يتم جمعها يدويًّا، مما قد يؤدي هذا إلى عدم وجود انسجام وترابط بينهما، ومثل هذه البيانات المقدمة لا تساعد المشرفة التربويَّة في استنباط القرارات السليمة، لكونها تتطلَّب مراحل متعددة لتحويلها إلى معلومات مفيدة للإشراف التربوي (الغامدي، ٢٠١٠)، سفر (٢٠٠٨، ص١٤٣).

اتفق الباحثون على أن الإشراف الإلكتروني: بأنه وسيلة لنقل المعلومات بين المشرف التربوي والمعلم وتوظيف والأساليب الإشرافية والتغلب على بعض مشكلات الإشرافية التقليدية، وذلك باستخدام التقنية بجميع انواعها، لكنهم لم يتفقوا على تعريف **محدد للإشراف الإلكتروني؛ فقد** عرفه خلف الله (٢٠١٤، ص٢٩٢) بأنه: "نمط إشرافي يتضمن ممارسات إشرافيَّة تعتمد على استخدام الوسائط الإلكترونيَّة، مثل: الحاسب الآلي، وشبكة المعلومات، بهدف تحقيق التواصل بين المشرفين التربويين وطلابهم المعلِّمين، وتبادل المعلومات والخبرات في أقل وقت وجهد ممكنين"، وعرِّفه سمعان (٢٠١٢، ص٣) بأنه "ممارسة أساليب إشرافيَّة تستند على التقنيات الحديثة في الاتصال لتطوير المعلِّمين وتنميتهم أكاديميًّا، وتحسين العمليَّة التعليميَّة من خلال توظيف مختلف الأساليب الإشرافيَّة المتوفرة كالاجتماعات ورسائل ودروس تطبيقيَّة"، وعرفه الصائغ (٢٠٠٩، ص ٧٦) بأنه: "استراتيجية يتم فيها تسخير شبكة الإنترنت بجميع ما تقدمه من خدمات، لتفعيل الأساليب الإشرافيَّة المستخدمة في عمليَّة الإشراف للارتقاء بأداء المعلِّمة، ومساعدة المشرفة التربويَّة، لتخطى الحواجز الزمانيَّة والمكانيَّة، وإذا طبق هذا الأسلوب في الإشراف فسوف يحدث نقلة في الإشراف التربوي، حيث يتحرر من قيوده التقليديَّة والأطر التي حاصرته، وقللت من تأثيره". والإشراف الإلكتروني هو نمط إشرافي يسهم في تفعيل كافه الاتجاهات أو الأنماط الإشرافيَّة كالإشراف المتنوع، والإشراف التطويري، والإشراف بالأهداف، والإشراف الإكلينيكي، والتشاركي، والإشراف المباشر، وذلك من خلال تفعيل الشبكة العنكبوتيَّة، بحيث يصبح بالنهاية إشرافًا تربويًّا إلكترونيًّا (Christine,2012). "طريقة لنقل الأسلوب الإشرافي في المعلِّم بأسلوب متزامن أو غير متزامن، وباعتماد مبدأ التعلم الذاتي، أو التعلم بمساعدة وباستخدام آليات الاتصال الحديثة من حاسب وشبكات ووسائطه متعددة من صوت وصورة، ورسومات، وآليات بحث، ومكتبات إلكترونيَّة، وكذلك بوابات الإنترنت، سواءً كان عن بعد أو في الفصل الدراسي مباشرة، ويتم فيها استخدام التقنيَّة بجميع أنواعها في إيصال المعلومة للمتعلم بأقصر وقت وأقل جهد وأكبر

فائدة". الغامدي (٢٠١١، ص٥١) ، كذلك يعرف بأنه: "توظيف تقنيات الاتصالات والمعلومات في كافة الأعمال والمهام والفعاليات المطلوبة لعمليَّة الإشراف، لتتضمن بذلك أساليب وبرامج الإشراف والتدريب (Farley,2010).

أنواع الإشراف الإلكتروني:

صنفت الصائغ (٢٠٠٩) الإشراف الإلكتروني إلى أربعة أنواع، وهي بالآتي:

١- الإشراف المعتمد على الحاسب الآلي: وهذا النوع من الإشراف يتم من خلال الحاسب الآلي وبرمجياته المتعددة، بحيث يقدم من خلال وسائط التخزين: (الأقراص المدمجة، اسطوانات الفيديو، الأقراص الصلبة)، ومثل هذا النوع يقدم للمعلِّمة التفاعل مع ما يطرح عليها دون التفاعل مع المشرفة التربويَّة.

٢- الإشراف المعتمد على الشبكات: وهو الإشراف الذي يتم من خلال إحدى شبكات الاتصال المحليَّة، أو الإنترنت، ويقدم مثل هذا النوع من الإشراف فرصة كبيرة للتفاعل النشط الفعال بين المعلِّمات، والمشرفات التربويات من ناحية، وبين المعلِّمات والأقران من ناحية أخرى.

٣- الإشراف الرقمي: وهذا النوع من الإشراف يعتمد على ووسائط تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات الرقميَّة (الحاسب الآلي وشبكاته، شبكة الكابلات التلفزيونيَّة، أقمار البث الفضائي).

٤- الإشراف عن بعد: وهو الإشراف الذي يتم من خلال مختلف الوسائط سواء التقليديَّة (المواد المطبوعة، وأشرطة التسجيل، الراديو، التلفزيون)، أو الحديثة (الحاسب الآلي وبرمجياته وشبكاته، القنوات الفضائيَّة، الهاتف المحمول) وفي هذا النوع تكون المعلِّمات بعيدات مكانيًّا وزمانيًّا أو حتى الاثنين معًا عن المشرفة التربويَّة.

أهميَّة الإشراف الإلكتروني:

لخصت الباحثة أهميَّة الإشراف الإلكتروني من خلال توظيف أدواتها المختلفة في تفعيل الأساليب الإشرافيَّة لمعلِّمات رياض الأطفال في أنها تخلق تغيرات مهمة وكبيرة في العمليَّة الإشرافيَّة، تمكنها من مجاراة ركب التقدم التكنولوجي الهائل في المجالات الأخرى.

أهداف الإشراف الإلكتروني:

يمكن للإشراف الإلكتروني أن يحقِّق العديد من الأهداف بالنسبة للمعلِّمات والمشرفات (سفر، ٢٠٠٨)، من ذلك تفعيل قنوات الاتصال بين المعلِّمات والمشرفات، وكذلك بين المعلِّمات وأقرانهن من خلال سهولة الاتصال بالعديد من الوسائل، كالبريد الإلكتروني وغرف الحوار والمناقشات ومؤتمرات الفيديو التفاعلي، تشجيع التعلم الذاتي للمعلِّمات والمشرفات عن طريق التعليم الذاتي المستمر في أي وقت وزمان ومكان، يقدم الفرص للمعلِّمات للتدريب المستمر والاطلاع على كل ما هو جديد ومبتكر يخدم العمليَّة التعليمة، تقديم الأساليب الإشرافيَّة والمعلومات والقراءات الإشرافيَّة والدروس النموذجيَّة طوال الوقت للمعلِّمة، وذلك عبر المواقع الإلكترونيَّة، مما يسهل الاطلاع عليها في أي وقت تريد إرسال المشكلات أو الصعوبات التي تواجه المعلِّمات مع طالباتهن أو مع المناهج الدراسيَّة، أو طرق التدريس الحديثة، لتكون محورًا للنقاش مع المشرفة التربويَّة.

أساليب الإشراف الإلكتروني:

وقدم (Rossett and Chan ,2008) أهم أساليب الإشراف الإلكتروني وأساليب توظيفها في تحقيق أهداف الاتصال والتفاعل في الإشراف، ومنها ما يلي:

١- **القوائم البريديَّة:** هي عبارة عن قوائم تضم أسماء جميع العلمين وعناوين البريد الإلكتروني لكل معلِّم منهم، ويتم توظيفها في الإشراف التربوي من خلال احتفاظ المشرف بعناوين البريد الإلكتروني، وتستخدم لإرسال التعاميم والنشرات إلى جميع المعلِّمين، وإشراك المعلِّمين في قوائم بريديَّة عالميَّة في التخصصات محلّ اهتمامهم، والاستفادة من خبرات المختصين فيها، وتسهيل عمليَّة تواصل المشرفة التربويَّة بالمعلِّمات من خلال إنشاء قائمة للمعلِّمات الذين تريد أن تشرف عليهن، واللواتي هن بحاجة إلى المزيد من المتابعة والتقييم، وأيضًا تصميم قائمة تضم المدارس المسندة لعمل المشرفة التربويَّة لمتابعتها والتواصل مع مدرائها لرفع مستوى العمل التربوي والتعليمي، وقائمة أخرى تضم المتخصصين في مجال الإشراف التربوي؛ وذلك لتبادل الخبرات فيما بينهم والاطلاع على كل ما هو جديد في مجال الإشراف التربوي من تجارب وخبرات ودراسات حديثة.

٢- **قواعد البيانات:** تشكل قواعد البيانات أهم مجالات الإشراف الإلكتروني، بحيث تساعد المشرفة التربويَّة على أداء عملها في يسر وسهولة، فقد تساعدها على تنظيم المعلومات ووضعها في قاعدة تسهل عملية رجوعها إليها، ومشاركة المعلِّمات معها في الوصول إلى قرارات بناءة مستندة على معلومات حديثة وموثوق بها، بالإضافة إلا أنه يمكن تحديثها وتطويرها لمصلحة الإدارة المدرسيَّة.

٣- **المكتبة الإلكترونيَّة:** يتم إنشاء مكتبة إلكترونيَّة تحتوى على عدد من المواد الإلكترونيَّة والتي تفيد المشرفة التربويَّة من حقائب، وكتب، ولوائح وأدلة، وتعاميم مهمة، وقراءات ونشرات، وبحوث في التربية، وتجارب ودروس تطبيقيَّة.

٤- **غرف المحادثة:** تتيح هذه التقنيَّة النقاش والمحادثة المتزامنة مع المعلِّمات والمشرفات، إذ يتبادلون فيما بينهن النصوص والرموز على الموقع في نفس الوقت الحقيقي، والتي تمكن المشرفة التربويَّة من استخدامها في عقد اجتماعات وبرامج تدريبيَّة وندوات ومؤتمرات للمعلِّمات.

٥- **البريد الإلكتروني:** وهي خدمة تمكن المشرفة التربويَّة من إرسال واستقبال الرسائل عبر نظم الاتصالات الإلكترونيَّة لإبلاغ المعلِّمات عن أي أخطاء في المقررات الدراسيَّة، وإرسال اللوائح والتعاميم المهمة، وكما أنها تزود المعلِّمات بدرجات عن مستوى أدائهن الوظيفي، وتزود المعلِّمات بطرق الإشراف التربوي المتعلقة بأمور الحضور والمشاركة الفاعلة، وكما أنها تفيد في استقبال الشكاوي والمقترحات أو الاستفسارات الخاصة من قبل المعلِّمات لزيادة وعيهن وإدراكهن، وتفعيل التواصل بين المعلِّمات والمشرفات.

٦- **الاتصال غير المباشر (غير المتزامن):** تستطيع المشرفة التربويَّة الاتصال بالمعلِّمات بشكل غير مباشر، ودون اشتراط حضورهم في نفس الوقت، وذلك من خلال البريد الإلكتروني، بحيث يتم ارسال الرسالة والرد عليها كتابيًّا، أما البريد الصوتي فيكون إرسال الرسالة فيه والرد عليها صوتيًّا.

٧- **الوسائط المتعددة:** تعتمد المشرفة التربويَّة الناجحة على عرض ما لديها من أفكار بطريقة مقنعة وشيقة، وبذلك تكون الوسائط المتعددة الخيار الأفضل لتحقيق ذلك، ويمثل البوربوينت أحد أهم هذه الأدوات والتي تمكن المشرفة التربويَّة من استخدامها في تقديم العروض الشيقة في اجتماعات المعلِّمات، بما يحتويه من ألوان وأصوات وصور ثابتة ومتحركة وأفلام فيديو.

٨- **مؤتمرات الفيديو:** وهو نشاط يمكن الاتصال بالصوت والصورة بين المعلِّمة والمشرفة عبر شبكة الإنترنت والتي توجد اتصال ثنائي بالصوت والصورة بين المعلِّمة والمشرفة، والتي تمكن المشرفة من عقد الندوات العلميَّة في مجال تخصصه. حيث توفر قدرًا من التفاعليَّة والمرونة من خلال الاتصال المرئي، وتعطي جميع المعلِّمات فرصة المشاركة المتزامنة، ومنها المؤتمرات السمعيَّة التي تتيح عرض الصور والرسوم على الشاشة في عرض المعلومات.

٩- **الكتابة والتحدث المباشر على الشبكة:** وهو نوع من أنواع الاتصال الفوري عبر شبكات منتشرة حول العالم تمكن المشرفة التربويَّة والمعلِّمات من الاجتماع والتحدث عبر غرف محادثة في مجالات الإشراف المختلفة، ويتم توظيفها من خلال تقديم استفسارات المعلِّمات للمشرفة التربويَّة، والرد على هذه الاستفسارات، وعقد جلسات نقاشيَّة حول مواضيع معينة، وتبادل الخبرات والمعلومات والآراء بينهم، وإقامة محادثات بين المعلِّمة والمشرفة التربويَّة، وتمكن المشرفة من استخدام التعليق الصوتي إلى جانب الكتابة.

المبحث الثاني: تطوير الأداء المهني للمعلِّمين (التنمية المهنيَّة)

مفهوم التنمية المهنيَّة:

تعرف التنمية المهنيَّة "بأنها عبارة عن مجموعة من العمليات التي تهدف إلى تحسين مهارات أعضاء المؤسسة وسلوكياتهم، لتكون أكثر فعالية ونشاطًا من أجل سدِّ حاجات ومتطلبات المؤسسة والعاملين فيها".(الشخشير، ٢٠١٠، ص٨). كما تعرف التنمية المهنيَّة "بأنها العمليات المؤسسيَّة المنظمة لتدريب العاملين في المؤسسات التعليميَّة وإعدادهم، بحيث تستهدف التحديث الدائم لأدائهم المهني، مع زيادة الجودة في مجالات التعليم والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، إضافة إلى ذلك تقديم المساعدة للعاملين في النمو لقدراتهم والارتقاء بمهاراتهم الذاتيَّة، من خلال استخدام طرق مختلفة لها صفة التكامل والشمول والديمومة والمرونة، ومدى ملاءمتها لمتغيرات العصر الحديث وتحدياته ومتطلباته". (Salazar,2oo7: 3). وهناك من عرفها بأنها جملة من الطرق والأساليب والبرامج التي تقوم بها إدارة المدرسيَّة من أجل إكساب أعضاء الهيئة التدريسيَّة للكثير من المهارات والمعارف والتقنيات التي تترابط مع ممارسة الأدوار المهنيَّة للعاملين في المؤسسة التعليميَّة والتعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع لزيادة مستوى الأداء، لكي يتمكنوا من أداء أدوارهم بشكل جيد".(Bizzell,2011: 3) (عبد المعطي وزارع، ٢٠١٢) (Salazar،2007). (عبد الرحمن، ٢٠١٣).

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف التنمية المهنيَّة إجرائيًّا: بأنها عبارة عن أهداف طويلة الأمد، حيث تعمل على تزويد المدارس بالمعلِّمين الذين يمتلكون قدرًا كبيرًا من المعرفة والإبداع عن طريق تدريب وتعليم ودعم مهني دائم ذي كفاءة عالية، تمكن المعلِّمين من اكتساب أساليب حديثة

في العمل قد تساعدهم على أداء الممارسات التعليميَّة المهنيَّة، من ارتباطات، واجتماعات، وجماعات عمل، وتفويض للصلاحيات، وكفايات إداريَّة ومهارات مهنيَّة وفنيَّة وإدراكيَّة للمعلِّمين.

دور الإشراف التربوي في التنمية المهنيَّة لمعلِّمات رياض الأطفال:

تعتبر التنمية المهنيَّة لمعلِّمات رياض الأطفال من أهم الأدوار التي تقوم بها عمليَّة الإشراف التربوي، ونعني هنا بالنمو المهني لمعلِّمات رياض الأطفال البقاء على تدريب المعلِّم وتأهيله، وتطوير مهاراته طوال مسيرته المهنيَّة؛ لذا تعد هذه المرحلة أطول مراحل إعداد المعلِّم، بل وتعتبر أعظمها، على اعتبار أن عمليَّة إعداد المعلِّمات هي عمليَّة مستمرة، ولا يشكل الإعداد الأوَّلي قبل الخدمة سوى المرحلة الأولى منها؛ ولذلك فإن إعداد المعلِّمات للمهنة واستمراريَّة تدريبهن أمرٌ في غاية الأهميَّة؛ استجابة للمتغيرات المستمرة في دور المعلِّم، وتعويضًا للنقص في برامج إعداد المعلِّمات قبل الخدمة، ومجاراة التطورات الحاصلة في المعرفة العلميَّة، فضلًا عن أن تطوير كفاية المعلِّم في التعلم الذاتي والعمل التعاوني وتعليم الطالبات بطيئي التعلم، ويمكِّن المعلِّمات من الجمع ما بين النظريَّة والتطبيق بشكل واقعي وتطبيقي (أبو سمرة ومعمر، ٢٠١٣).

وهذا ما أكده الشمري (٢٠٠٧) على أن المؤسسات التعليميَّة لا خيار أمامها سوى مجاراة التغيرات العالميَّة، وتحقيق متطلبات الجودة في التعليم، وهذا يستدعي منها العمل على تطوير برامجها ومراجعة أنظمتها وقوانينها إداريًّا ومهنيًّا، واستغلال التقنيات الحديثة كوسيلة مهمة في نظام التعليم، وكما يتوجب عليها أن تعي أهميَّة الانسجام بين الإعداد المهني والإعداد الأكاديمي للمعلِّمات، وأهميَّة تدريبهن من قبل المشرفات التربويات على استخدام مثل هذه التقنيات واستغلالها لتجويد العمليَّة التعليميَّة.

وبما أن الإشراف التربوي عمليَّة تربويَّة قياديَّة إنسانيَّة تسعى بالمقام الأول إلى تحسين وتطوير عمليَّة التعليم والتعلم، ولذلك كانت التنمية المهنيَّة للمعلِّمات أحد أهم الأدوار التي اهتم بها الإشراف التربوي؛ لمعاونة المعلِّمات على الوقوف على أنسب الطرق التربويَّة وتوظيفها في تدريس موادهن، وفهم الاتجاهات والتطورات الحديثة في التربية والتعليم من خلال إشراف فني قادر على تصويب سلوك المعلِّمات وإنمائه مهنيًّا، وانتقاء الأسلوب المناسب الذي يفرضه الموقف الحالي (Esia&ofosu، 2014).

ويؤدي الإشراف التربوي دورًا فاعلًا في العمليَّة التعليميَّة التربويَّة، فهو العمود الفقري لها، حيث يعمل على إرشاد معلِّمات رياض الأطفال وتوجيههن، وتصويب المسارات الخاطئة لديهن، وتزويدهن بالعلوم والمعارف، وتقليص العراقيل التي تواجههن، وكما يسعى لتحسين العمليَّة التعليميَّة والتربويَّة، وتطويرها من خلال الارتقاء بمستوى معلِّمات رياض الأطفال، ورفع كفاياتهن وكفاءاتهن الإنتاجيَّة (أبو شاهين، ٢٠١١).

وفي هذا يؤكد (Tesfaw, & Hofma.2012) أن الاهتمام بالمعلِّمة والعمل على تنميتها وتأهيلها ما هو إلا انعكاس لأهميَّة الدور الذي تؤديه في العمليَّة التعليميَّة هذا الدور الذي برهن على أن المعلِّمة هي عصب العمليَّة التعليميَّة والتي لا يمكن الاستغناء عنها، مما أعلى من شأن المعلِّمة هو تطور الحياة الاجتماعيَّة والاقتصاديَّة، فأضحت المدرسة مركزًا مهمًّا من مراكز الإصلاح، وجعل المعلِّمة عاملًا مهمًّا من عوامل النهضة والجودة الشاملة، ترتكز عليه الدول في تحقيق أغراضها والوصول لمرادها. وهذا كله يعتمد على وجود معلِّمة كفء تتمتع بشخصيَّة مستقرة

منفتحة، قادرة على البذل والعطاء والتجديد والابتكار، تتمتع بثقافة عامة، وإعداد أكاديمي متنوع، واعية لحاجات ومطالب الطالبات، وخائص نموهن، معده لاكتشاف مشكلاتهن وتحديد نقاط ضعفهن، قادرة على توجيههن وإرشادهن، وتوفير التعليم لهم. ومن هنا فإن تعليم المعلِّمات كما يرى عثمان (٢٠١٢) وتطوير قدراتهن ونموهن، ينبغي أن يكون محط اهتمام التربويين خلال سعيهم لتحسين وتطوير ظروف وإمكانات التربية والتعليم في مجتمعاتهم. فليس الهدف من الإشراف التربوي هو تصيُّد الأخطاء وفرض العقاب عليها، بل الوقوف على مواطن الضعف والقصور لعلاجها، وتوجيه المعلِّمات إلى أحسن الطرق والوسائل لتطوير أدائهن وتطويره، وتعزيز نقاط القوة في مستوى أدائهن، (أبو شاهين، ٢٠١١).

ومن ثمَّ يقع على عاتق المشرفة التربويَّة مسؤوليَّة كبيرة في تطوير نوعيَّة التعليم وجودته، خاصة إذا ما كانت المشرفة التربويَّة تمتلك الكفايات الفنيَّة، والمعرفيَّة والإنسانيَّة، حيث تطور الكفايات المهنيَّة للمعلِّمات، وتساعدهنَّ على حل المشكلات، كونها هي أحد أهم العناصر الأساسيَّة في الموقف التعليمي التعلمي. (السعايدة والسعايدة والكايد، ٢٠١٢).

ويفترض على المشرفة التربويَّة تسخير قدراتها في مساعدة معلِّمات رياض الأطفال وتوجيههن علميًّا ومهنيًّا، ومساعدتهن على حل مشكلاتهن الخاصة والأكاديميَّة، وإشراكهن في حضور اللقاءات التربويَّة وتبصيرهن بالطرق والاتجاهات الحديث في التدريس، وكيفيَّة تصميم الوسائل التعليمة والأساليب الحديثة، ومساعدتهن في عمليَّة التخطيط التربوي، والقياس والتقويم لفعاليات عمليَّة التدريس، وكيفيَّة التعامل مع الطالبات، وإثارة دافعيتهن، ومراعاة الفروق الفرديَّة بينهن، والتعرف على قدرات ومواهب الطالبات، وهذا لن يتمَّ إلا من خلال التخطيط لاستخدام الأساليب الإشرافيَّة، التي تؤدي دورًا جليًّا في تطوير الأداء المهني للمعلِّمات، وخاصة في المجالات الآتية: (التخطيط، التدريس، الإدارة الصفيَّة، التقويم) وأن يكون انتقاؤها للأساليب الإشرافيَّة نابع من مدى مساهمتها في تحقيق التنمية المهنيَّة للمعلِّمات (صيام، ٢٠٠٧).

أهداف التنمية المهنيَّة:

يتوجب على أي برنامج تنموي يراد أن يكون فعَّالًا وذا مستوى عالٍ من النجاح والفعالية وضع أهداف واضحة له ومحددة ضمن المتطلبات التنمويَّة؛ وذلك لأن تحديد الهدف التنموي يعد المؤشر الأول لنجاح البرامج التنمويَّة للمؤسسة، لذا حدد (Bizzell ,2011) أهداف التنمية المهنيَّة فيما يلي:

١- زيادة مستوى المهارة عند المعلِّمين في مجال البحث العلمي.

٢- اكتساب المعلومات الواجبة للتعامل مع مستجدات تكنولوجيا التعليم والتعلم، واستخدامها في التعليم الدائم.

٣- إتاحة المناخ الملائم للمعلِّمين؛ من أجل التعرف على قدراتهم وتبادل خبراتهم المكتسبة.

٤- تقديم الدعم التبادلي للخبرات بين مديري المدارس والمؤسسات التعليميَّة الأخرى.

وأضاف السريحي (٢٠١٢) أن التنمية المهنيَّة تهدف إلى:

١- إضافة معرفة مهنيَّة حديثة ومتطورة.

٢- تنمية المهارات المهنيَّة للعاملين في المؤسسة.

٣- تنمية وتأكيد العديد من القيم المهنيَّة التي تقدم الدعم لسلوكيات العاملين في المؤسسة.

مجالات التنمية المهنيَّة:

انطلاقًا من المفهوم الشامل للتنمية المهنيَّة للمعلِّمين والمرتكزات التي تستند عليها؛ فإنها تتطلب بالإضافة إلى توجهات وأولويات الوزارة المجالات التالية التي قدمها فريق عمل تطوير التنمية المهنيَّة المستدامة للمعلِّمين (٢٠٠٨) بالآتي:

١- **مجال الثقافة العامة:** الذي يشمل النمط الكلي للسلوكيات المتعلقة بجماعة من الأفراد، والمشروطة ببيئتهم الماديَّة وأفكارهم واتجاهاتهم وقيمهم وعاداتهم، فهي تراكميَّة، بمعنى أنها تنتقل من جيل لآخر.

٢- **المجال الأكاديمي التخصصي:** وهو مدى معرفة المعلِّم بتخصصه الأكاديمي.

٣- **المجال التربوي المسلكي:** وهو العمل على إكساب المعلِّم المهارات المسلكيَّة الضروريَّة التي تفيد في العمليَّة التعليميَّة من (تخطيط، أساليب تدريس، أساليب تقويم، نظريات، التعلم...إلخ).

يضيف (Callahan ,2009) مجالات أخرى للتنمية المهنيَّة والتي تتمثل فيما يلي:

١- مجال التطوير والتحديث والابتكار في المجال الأكاديمي التخصصي.

٢- مجال الأداء التعليمي وتوظيف كل ما هو مستحدث لإيصال المعلومة.

٣- مجال العلاقات الإنسانيَّة والتوجيه الطلابي، وتفعيل قنوات الاتصال في العمليَّة التعليميَّة.

٤- مجال البحث العلمي والإشراف الأكاديمي.

٥- مجال التنمية والتطوير والتقييم والتقويم الذاتي.

٦- مجال توظيف تقنيَّة المعلومات والاتصالات والتكنولوجيا في العمليَّة التعليميَّة.

٧- مجال التقيد بأخلاقيات المهنة، وتصويب السلوكيات والاتجاهات ضمن إطار العمل التربوي.

٨- مجال تقويم وتقييم المتعلمين، واستخدام كل ما هو جديد ومستحدث في أساليب التقييم.

٩- مجال تصميم المناهج التعليميَّة، وتطويرها تبعًا للمستجدات المعاصرة في المعرفة والمعلومة.

معوقات التنمية المهنيَّة:

للتنمية المهنيَّة عدة معوقات، ومن الأسباب التي تعمل على إعاقة العمل في برامج التنمية المهنيَّة ما أشار إليها علي (٢٠٠٨) على النحو التالي:

- غياب الرؤية المستقبليَّة في المؤسسة.
- الضعف العام في البرامج المستخدمة في تطوير التنمية المهنيَّة.
- اتصال التطوير المهني ومدى ارتباطه بالترقيات.

- عدم وجود قيادة تربويَّة قويَّة.
- قلة المعلومات المتوفرة عن برامج التنمية المهنيَّة.
- قلة الكفاءات الواجبة للتطوير.
- النقص في الرغبة ضمن العمل الجماعي.
- قلة الحوافز الماديَّة والمعنويَّة.

ثانيًا: الدراسات السابقة:

اطلعت الباحثة على العديد من الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدِّراسَة، من أجل إعطاء خلفيَّة وافية له، والاستفادة من الموضوعات التي أثارها الباحثون في دراساتهم لتشكيل بعض المنطلقات التي يمكن البناء عليها، وتم تقسيمها إلى محورين، وتم عرضها وفقًا لتسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث. وذلك على النحو التالي:

- **المحور الأول:** الدراسات التي تناولت الإشراف الإلكتروني
- **المحور الثاني:**. الدراسات التي تناولت الإشراف التربوي في التنمية المهنيَّة للمعلِّمين.

واتضح من خلال عرض الدراسات السابقة تنوع أهدافها، ومناهجها، وأدواتها، وعينتها، وذلك على النحو التالي:

–من حيث هدف الدِّراسَة:

تنوعت واختلفت الدراسات السابقة مع الدِّراسَة الحاليَّة، حيث هدفت دراسة سفر (٢٠٠٨) إلى التعرف على آراء المشرفات التربويات حول مفهوم الإشراف التربوي عن بُعد. وهدفت دراسة المغذوي إلى التعرف فاعليَّة الإشراف التربوي الإلكتروني في أداء معلِّمي الرياضيات، وهدفت دراسة الصايغ (٢٠٠٩) إلى التعرف على واقع استخدام الإشراف الإلكتروني في أداء المهام الإشرافيَّة للمشرفات التربويات في رياض الأطفال، وتحديد المعوقات التي تواجه المشرفات التربويات أثناء استخدام الاشراف الإلكتروني، وهدفت دراسة الغامدي (٢٠١٠) إلى التعرف على أهميَّة الإشراف التربوي الإلكتروني باستخدام نظم التعليم الإلكتروني في تحقيق بعض المهام الإداريَّة، والتعرف على نظم التعليم الإلكتروني في العمليَّة التعلميَّة، وتحديد متطلبات تطبيق الإشراف التربوي كنظام في النظام التعليمي السعودي، والتعرف على الإشراف الإلكتروني كنظام حديث في الإشراف التربوي. وهدفت دراسة المعبدي (٢٠١١) إلى التعرف على درجة معرفة المشرفين التربويين بمكة المكرمة بمفهوم الإشراف الإلكتروني ومتطلبات تطبيقه في الأعمال الإشرافية ومعوقات استخدامه. وهدفت دراسة (Gibson &Miller,2003) إلى التعرف إلى العلاقات الإشرافية على الشاشة عوضًا عن العلاقات الإشرافيَّة وجهًا لوجه. وهدفت دراسة (Farley,2010) إلى توضيح معايير الأداء والممارسات الإشرافية عن بعد وأثر هذه الممارسات.

وهدفت الدراسة الحالية إلى معرفة دور الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن.

–من حيث منهج الدِّراسَة:

اتفقت الدِّراسَة الحاليَّة مع دراسة سفر (٢٠٠٧ا) ودراسة الصايغ (٢٠٠٩) ودراسة الغامدي (٢٠١٠) ودراسة المعبدي (٢٠١١) في استخدام المنهج الوصفي، واختلفت مع دراسة المغذوي (٢٠٠٨) الذي استخدم المنهج شبه التجريبي.

–من حيث عينة الدِّراسَة:

حيث اختلفت الدراسات السابقة في اختيار عينة الدِّراسَة، فكان هناك دراسات ا طبقت على مشرفين كدراسة سفر(٢٠٠٨) ودراسة المعبدي (٢٠١١) ودراسات طبقت على معلِّمين ومشرفين كدراسة الغامدي (٢٠١٠)، ودراسة الصايغ (٢٠٠٩) و(Cano and Garca). والبعض طبقت على مشرفين ومتدربين. كدراسة (Gibson, & Miller, 2003)، والبعض طبقت على مشرفين ومعلِّمين وطلبة كدراسة (Gregory,2010) بينما تطبق الدِّراسَة الحاليَّة على عينة من معلِّمات رياض الأطفال.

–من حيث أداة الدِّراسَة:

اتفقت الدراسات السابقة مع الدِّراسَة الحاليَّة على أداة الاستبانة لجمع المعلومات والبيانات كدراسة سفر (٢٠٠٨) ودراسة الصايغ (٢٠٠٩) ودراسة الغامدي (٢٠١٠) والمعبدي (٢٠١١) و(Malik et al, 2009)، بينما استخدمت دراسة (Gibson ,&Miller ,2003) أسلوب المقابلة و استخدمت دراسة (Farley,2010) أسلوب الملاحظة وجمعت دراسة (Gregory،2010) بين المقابلة والاستبانة، بينما تستخدم الدِّراسَة الحاليَّة الاستبانة كأداةً لجمع البيانات.

– مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة:

في ضوء عرض الدراسات السابقة استفادت الباحثة من تلك الجهود في عدة مجالات، يمكن إجمالها بالآتي:-

- الاهتداء إلى بعض المصادر العربيَّة والأجنبيَّة التي تناولت موضوع البحث.
- صياغة منهجيَّة الدِّراسَة.
- تحديد المتغيرات الرئيسة والفرعيَّة للدراسة ومدى درجة العلاقة بينهما.
- تحديد الوسائل الإحصائيَّة التي تلائم معالجة بيانات ومعلومات الدِّراسَة الحاليَّة.
- المساعدة في بناء بعض أركان الإطار النظري للدراسة.
- تمَّت الاستفادة من الدراسات السابقة من خلال تحديد الحجم المناسب لعينة الدِّراسَة بعد الاطلاع على حجم العينات المعتمدة في هذه الدراسات، مما سهّل علينا التوصُّل إلى استنتاجات وتوصيات مهمة في دراستنا.
- الاطلاع على أساليب الصدق والثبات المستخدمة في هذه الدراسات التي عن طريق عرضها، مما يمكننا من تحديد الأساليب المناسبة لمتغيرات الدِّراسَة.

إجراءات الدراسة الميدانية

منهج الدِّراسَة:

عرّف أبو عواد وآخرون (٢٠١٢م) منهج الدِّراسَة بأنه: "البحث الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفًا دقيقًا من خلال التعبير النوعي الذي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أو التعبير الكمي الذي يعطي وصفًا رقميًّا يوضح مقدار وحجم الظاهرة" ص٧٤. كما عرَّفه عبيدات (٢٠١٢م) بأنه: "دراسة الواقع ويهتم بوصفها وصفًا دقيقًا ويعبر عنها تعبيرًا كميًّا" ص١٨٠.

اعتمدت الباحثة في هذه الدِّراسَة على المنهج الوصفي المسحي لاعتماده على وصف الظاهرة، وملاءمته لطبيعة الدِّراسَة.

مجتمع الدِّراسَة:

ذكر عبيدات وآخرون (٢٠١٢، ص٢١٧) أن مجتمع الدِّراسَة هو: "جميع الأفراد أو الأشياء أو الأشخاص الذين يشكلون موضوع مشكلة البحث".

وتكون مجتمع الدِّراسَة الحاليَّة من جميع معلِّمات رياض الأطفال بمحافظة الطائف، والبالغ عددهن (٢٦٥) معلِّمة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٦هـ-١٤٣٧هـ.

وصف عينة الدِّراسَة:

أما عينة الدِّراسَة فتم اختيارها بالطريقة الميسرة، وبلغ عددهن (١٣٢) معلِّمة من معلِّمات رياض الأطفال بمحافظة الطائف ممثلة للمجتمع الأصلي.

١- وصف عينة الدِّراسَة وفقًا لمتغير المؤهل العملي:

جدول رقم (١)
وصف عينة الدِّراسَة وفقًا لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
بكالوريوس.	132	100.0%
المجموع.	132	100.0%

يتضح من الجدول رقم (١) .

- أن (100.0%) من عينة الدِّراسَة هن من ذوات المؤهل العلمي (بكالوريوس)؛ لذا سيتم استبعاد المتغير، نظرًا لعدم وجود فروقات بين معالجة نتائج الدِّراسَة عن السؤال الرابع.

٢- وصف عينة الدِّراسَة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة التعلميَّة في مجال العمل:

جدول رقم (٢)

وصف عينة الدِّراسَة وفقًا لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة في مجال العمل	التكرار	النسبة
من 2 إلى 5 سنوات.	68	51.5%
من 6 إلى 10 سنوات.	45	34.1%
من 11 إلى 15 سنة.	7	5.3%
16 سنة فأكثر.	12	9.1%
المجموع.	132	100.0%

يتضح من الجدول رقم (٢):

- أن (51.5%) من عينة الدِّراسَة هن من ذوات عدد سنوات الخبرة في مجال العمل (من ١ إلى ٥ سنوات)، وأن (34.1%) من عينة الدِّراسَة هن من ذوات عدد سنوات الخبرة في مجال العمل (من ٦ إلى ١٠ سنوات)، وأن (5.3%) من عينة الدِّراسَة هن من ذوات عدد سنوات الخبرة في مجال العمل (من ١١ إلى ١٥ سنوات)، وأن (9.1%) من عينة الدِّراسَة هن من ذوات عدد سنوات الخبرة في مجال العمل (١٦سنة فأكثر).

٣- وصف عينة الدِّراسَة وفقًا لمتغير حضور دورات تدريبيَّة في مجال استخدام الأجهزة الإلكترونيَّة وبرامجها:

جدول رقم (٣)

وصف عينة الدِّراسَة وفقًا لمتغير حضور دورات تدريبيَّة في مجال استخدام الأجهزة الإلكترونيَّة وبرامجها

حضور الدورات التدريبيَّة	التكرار	النسبة
نعم.	131	99.2%
لا.	1	0.8%
المجموع.	132	100.0%

يتضح من الجدول رقم (٣):

- أن (99.2%) من عينة الدِّراسَة سبق لهن أن حضرن دورات تدريبيَّة في مجال استخدام الأجهزة الإلكترونيَّة وبرامجها، وأن (0.8%) من عينة الدِّراسَة لم يسبق لهن أن حضرن دورات تدريبيَّة في مجال استخدام الأجهزة الإلكترونيَّة وبرامجها

٤- عينة الدِّراسَة وفقًا لمتغير عدد الدورات التدريبيَّة في مجال استخدام الأجهزة الإلكترونيَّة وبرامجها:

جدول (٤)
وصف عينة الدِّراسَة وفقًا لمتغير عدد الدورات التدريبيَّة في مجال استخدام الأجهزة الإلكترونيَّة وبرامجها

عدد الدورات	التكرار	النسبة
1	6	4.6%
2	26	19.8%
3	33	25.2%
4	18	13.7%
5 فأكثر.	48	36.6%
المجموع.	131	100.0%

يتضح من الجدول رقم (٤) :

- أن (4.6%)من عينة الدِّراسَة هن ممن حضرن دورات تدريبيَّة في مجال استخدام الأجهزة الإلكترونيَّة وبرامجها بعدد (١) دورة، وأن (19.8%) من عينة الدِّراسَة هن ممن حضرن دورات تدريبيَّة في مجال استخدام الأجهزة الإلكترونيَّة وبرامجها بعدد (٢) دورة، وأن (25.2%) من عينة الدِّراسَة هن ممن حضرن دورات تدريبيَّة في مجال استخدام الأجهزة الإلكترونيَّة وبرامجها بعدد (٣) دورات، وأن (13.7%)من عينة الدِّراسَة هن ممن حضرن دورات تدريبيَّة في مجال استخدام الأجهزة الإلكترونيَّة وبرامجها بعدد (٤) دورات، وأن (36.6%) من عينة الدِّراسَة هن ممن حضرن دورات تدريبيَّة في مجال استخدام الأجهزة الإلكترونيَّة وبرامجها بعدد (٥ فأكثر) دورة.

أداة الدِّراسَة والتحقق من صدقها وثباتها:

الاستبانة:

اعتمدت الباحثة على الاستبانة أداةً لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالدِّراسَة للتعرف على درجة إسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير النمو المهني لمعلِّمات رياض الأطفال من وجهت نظرهن. واستخدمت القيم من (١-٣) كالتالي:

الجزء الأول: معلومات تتعلق بمتغيرات الدراسة وهي (الخبرة، والدورات التدريبية).

الجزء الثاني: مجالات الاستبانة

المجال الأول: الثقافة التقنية

المجال الثاني: التخصص الاكاديمي

المجال الثالث: المهارات المسلكية للتدريس.

مقياس ليكرت الثلاثي كما هو موضح ادناه:

سلم الاجابة	عالية	متوسطة	ضعيفة
الدرجة	٣	٢	١

وقد تم تقدير درجة (الإسهام) وفق الآتي: المدى = أعلى قيمة – اقل قيمة = ٣-١=٢

- طول الفئة= المدى ÷ عدد الفئات = ٢ ÷ ٣= ٠.٦

درجة الاسهام	المتوسط الحسابي
ضعيفة	المتوسطات التي تتراوح من ١.٠٠ إلى أقل من ١.٦٧
متوسطة	المتوسطات التي تتراوح من ١.٦٧ إلى أقل من ٢.٣٤
عالية	المتوسطات التي تتراوح من ٢.٣٤ إلى ٣.٠٠

صدق الأداة (الاستبانة):

يعد الصدق أهم خاصيَّة من خواص القياس، ولكي تكون الأداة صادقة إذا كانت تقيس ما وضعت لقياسه، وللتحقق من صدق الأداة، ومعرفة مدى صلاحيَّة استخدامها سوف يتم قياس أداة الدِّراسَة من خلال.

- **الصدق الظاهري:**

للتحقق من صدق محتوى أداة الدِّراسَة، والتأكد من أنها تخدم أهداف الدِّراسَة، تم عرضها في صورتها الأوليَّة على مجموعة من المحكمين المختصين في المناهج وطرق التدريس، والإشراف التربوي والتقنيات، ملحق رقم (٢) لإبداء آرائهم فيها من حيث: مدى مناسبة الفقرة للمحتوى، ومدى كفاية أداة الدِّراسَة من حيث: عدد الفقرات، وشمولها، وتنوع محتواها، وتقويم مستوى الصياغة اللغويَّة والإخراج، أو أية ملحوظات يرونها مناسبة فيما يتعلق بالتعديل، أو الحذف وفق ما يراه المحكم.

- **صدق الاتساق الداخلي:**

بعد التعديلات ألتي أجريت في ضوء آراء المحكمين، تم تطبيق الأداة على عينة بلغ عددها (٣٠) معلِّمة من خارج عينة الدِّراسَة، وتم ثبات صدق الاتساق الداخلي.

استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل مجال والدرجة الكليَّة للاستبانة. واتضح من أن معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكليَّة لمجال الثقافة التقنية، دالة إحصائيًّا عند مستوى دلالة أقل من ٠.٠١ ، وأن معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكليَّة لمجال التخصص الأكاديمي للمعلِّمة، دالة إحصائيًّا عند مستوى دلالة أقل من ٠.٠١، وأن معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكليَّة لمجال المهارات المسلكيَّة للتدريس، دالة إحصائيًّا عند مستوى دلالة أقل من ٠.٠١ ، كما اتضح أن معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل مجال والدرجة الكليَّة

للاستبانة، دالة إحصائيًّا عند مستوى دلالة أقل من ٠.٠١ مما يدل على تماسك هذه المجالات وصلاحيتها للتطبيق على عينة الدِّراسَة. مما يدل على تماسك الفقرات المدرجة تحت كل مجال، وتماسك المجالات مع مجمل الاستبانة ، وبهذا تأكدت صلاحيتها للتطبيق على عينة الدِّراسَة.

- **ثبات الاستبانة:**

تم التحقق من ثبات الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، واتضح أن نتيجة ألفا كرونباخ لمجالات الاستبانة، مقبولة إحصائيًا، حيث تشير الدراسات ان معامل الثبات المحسوب بمعادلة ألفا كرونباخ يعتبر مقبول إحصائيًّا إذا كانت قيمته أعلى من ٠.٦٠ ابو هاشم (٢٠٠٣) وأصبحت أداة الدِّراسَة في صورتها النهائيَّة صالحة للتطبيق على عينة البحث.

تطبيق أداة الدِّراسَة:

تم تطبيق أداة الدِّراسَة على أفراد عينة الدِّراسَة الذي بلغ عددهن (١٣٢) معلِّمة من معلِّمات رياض الأطفال بمحافظة الطائف.

الأساليب الإحصائيَّة المناسبة للدراسة:

للإجابة عن تساؤلات الدِّراسَة تم استخدام الأساليب الإحصائيَّة التالية من خلال استخدام برنامج الرزم الإحصائيَّة (spss):

١- معامل ارتباط بيرسون لحساب صدق الاستبانة.
٢- مقياس النزعة المركزيَّة (المتوسطات الحسابيَّة).
٣- مقياس التشتت (الانحراف المعياري).
٤- تحليل التباين الأحادي (one-way anova) لمعرفة دلاَلة الفروق بين المتوسطات الحسابيَّة لعينة الدِّراسَة وفقًا لمتغيرات الدِّراسَة (المؤهل العلمي – سنوات الخبرة التعلمية– الدورات التدريبيَّة).
٥- معامل ألفا كرونباخ (cronbachalpha).

نتائج الدراسة

للإجابة عن السؤال الأول:

١-ما درجة إسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلِّمات رياض الأطفال في **مجال الثقافة التقنية** من وجهة نظرهن. تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب وتقدير درجة الإسهام. وأظهرت النتائج أن جميع الفقرات جاءت في درجة إسهام (عالية) حيث جاء المتوسط الحسابي في فئة التقدير (٢.٣٤ إلى ٣.٠٠)، وهي مرتبة كما يلي:

- تكوين اتجاهات إيجابيَّة نحو استخدام الإنترنت في النمو المهني للمعلِّمة.
- تنمية ثقة المعلِّمة بقدرتها على توظيف التقنيَّة في التعليم.
- زيادة الوعي بأهميَّة امتلاك المهارات اللازمة لاستخدام الحاسب الآلي والإنترنت.

- اكتساب المعلومات عن أساليب التواصل الإلكتروني للإشراف التربوي بطريقة سهلة وسريعة (البريد الإلكتروني، المواقع الإلكترونيَّة، برامج المحادثة، المجموعات الإخباريَّة، القوائم البريديَّة، نقل الملفات، المدونات الإلكترونيَّة، الجوالات الذكيَّة).
- اكتساب القدرة على تطبيق مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الموقف التعليمة.
- زيادة الوعي بأهميَّة توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التعليم.
- إزالة الحائط الصناعي بين قاعة الدرس والعالم الخارجي لتتيح الفرصة لاكتساب ثقافة تقنيَّة المعلومات والتواصل العلمي.
- اكتساب القدرة للوصول إلى بنوك المعلومات وقواعد البيانات.

وقد جاء المجال ككل، والخاص بدرجة إسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلِّمات رياض الأطفال في **مجال الثقافة التقنية** من وجهة نظرهن في درجة إسهام (عالية) وبمتوسط حسابي (٢.٥٦).

وتعزي الباحثة ذلك إلى أن المعلِّمة أصبحت من أهم ركائز النهضة والجودة الشاملة، والتي تعتمد عليها الدول في تحقيق أهدافها، وهذا لن يتحقق إلا بوجود معلِّمة كفء تتمتع بشخصيَّة مستقرة منفتحة، قادرة على البذل والعطاء والتجديد والابتكار، وتتمتع بثقافة عامة، وإعداد أكاديمي متنوع، واعية لحاجات ومطالب الطالبات، وخصائص نموهن، معدة لاكتشاف مشكلاتهن وتحديد نقاط ضعفهن، قادرة على توجيههن وإرشادهن، وتوفير التعليم لهم. فإن تعليم معلِّمات رياض الأطفال وتنمية قدراتهن ونموهن، ينبغي أن يكون محط اهتمام التربويين خلال سعيهن لتحسين وتطوير ظروف وإمكانات التربية والتعليم في مجتمعاتهن، وهذا لكون تعليم الطالبات بصورة أفضل يعتمد على مقدرات وإمكانيات معلِّماتهن، فإن ما يجعل النمو المهني في مجال الثقة العامة للمعلِّمات أمرًا ضروريًّا وملحًّا كنتيجة ارتباطه العميق بتحسين مخرجات العمل التعليمي التي تمارسه المعلِّمة مع طالباتها. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة عبد الرحمن (٢٠٠٤) التي اتفقت آراء المعلِّمين والمشرفين التربويين ومديري المدارس على أهميَّة الدور الذي يمكن أن يقوم به المشرف التربوي ومدير المدرسة في تنمية المعلِّمين المعينين حديثًا مهنيًّا.

للإجابة عن السؤال الثاني:

ما درجة إسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلِّمات رياض الأطفال في **مجال التخصص الأكاديمي للمعلِّمة** من وجهة نظرهن؟ تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب وتقدير درجة الإسهام، واتضح أن درجة إسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلِّمات رياض الأطفال في **مجال التخصص الأكاديمي للمعلِّمة** من وجهة نظرهن في (١٣) فقرة جاءت (عالية)، بمتوسط حسابي في فئة التقدير (٢.٣٤ إلى ٣.٠٠)، وهي مرتبة كما يلي:

- تزويد المعلِّمة بمستجدات التخصص الأكاديمي.
- إسهام الدورات التدريبيَّة عن بعد في تطوير المهارات الأكاديميَّة.

- اكتساب المعلومات اللازمة للتعامل مع مستجدات تكنولوجيا التعليم والتعلم لاستخدامها في العمليَّة التعلميَّة.
- تزويد المعلِّمات بالنشرات والتعميمات الخاصة بالمادة العلميَّة للتخصص.
- توسيع مدارك المعلِّمة في تحملها للمسؤوليَّة لإنتاج المعرفة من خلال تنفيذها لتوجيهات المشرفة باستخدام التواصل التقني.
- دعم التواصل العلمي الأكاديمي بين المعلِّمات والمشرفة التربويَّة.
- إسهام المواقع الإلكترونيَّة التخصصيَّة في موقع وزارة التعليم بتنمية المهارات الأكاديميَّة.
- جمع وتنظيم الروابط لمواقع ذات علاقة بمحتوى المادة العلميَّة في التخصص.
- إدارة حلقات نقاش مع المعلِّمات حول مستجدات مواضيع المقرر الدراسي.
- تسهيل نشر الأعمال المتميزة للمعلِّمات للاطلاع عليها، وإبداء الرأي والمناقشة.
- إتاحة المناخ الملائم للمعلِّمة لتبادل خبراتها مع زميلاتها من المعلِّمات.
- إتاحة المناخ الملائم لتتعرف المعلِّمة على قدراتها الأكاديميَّة.
- إمكانيَّة إقامة مكتبة إلكترونيَّة تضم (الكتب الإلكترونيَّة، والدروس التطبيقيَّة، والنشرات التربويَّة، والبحوث، والحقائب التدريبيَّة).

أن (٢) من الفقرات جاءت في درجة إسهام (متوسطة)، حيث جاء المتوسط الحسابي في فئة التقدير (١.٦٧ إلى أقل من ٢.٣٤)، وهي مرتبة كما يلي:

- التعرف على قوائم المراجع والتوجيهات واللوائح الخاصة بالتخصص.
- تلبية احتياجات المعلِّمة من خلال طرح المستجدات من أبحاث ودراسات.

وجاء المجال ككل، والخاص بدرجة إسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلِّمات رياض الأطفال في **مجال التخصص الأكاديمي للمعلِّمة** من وجهة نظرهن في درجة إسهام (عالية)، وبمتوسط حسابي (٢.٤١).

وترجع الباحثة ذلك إلى أنه في ظل هذه الأدوار التقنيَّة الجديدة للمعلِّمة أصبحت مخرجات العمليَّة التعليميَّة تسير في خط التخصص والتنوع لمجاراة هذه التطورات التقنيَّة المتلاحقة، فكان لا بدَّ من تأهيلهن للاندماج مع هذه التكنولوجيا الحديثة، والتعامل وفقًا لمقتضياتها، وتزويدهن بكل جديد في مجال التخصص. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Eric and Kweku ,2014) التي أظهرت نتائج الدِّراسَة أن هناك أثرًا إيجابيًّا للإشراف التربوي في التطوير المهني من خلال أساليب التدريس والمنهاج والمواد. وحيث إنه أيضًا أبرزت نتائج الدِّراسَة أن للإشراف التربوي أثرًا فعالًا في أداء المعلِّمين الذي انعكس على التغيير في أدائهم، من خلال الحلول التي ابتكرها لهم الإشراف التربوي، للتغلب على المعيقات التي تواجههن أثناء العمليَّة التعليميَّة. وكذلك فإنها تتفق مع نتائج دراسة الرميح (٢٠٠٤) التي توصلت إلى أن المشرف المقيم يسهم في تنمية المعلِّم في مجال تخطيط الدرس وتنفيذه، وإدارة الصف، والنمو المهني الذاتي، وصياغة الأهداف.

للإجابة عن السؤال الثالث:

ما درجة إسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلِّمات رياض الأطفال في **مجال المهارات المسلكيَّة للتدريس** من وجهة نظرهن؟ تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب وتقدير درجة الإسهام. واتضح أن (١٣) فقرة جاءت في درجة إسهام (عالية)، حيث جاء المتوسط الحسابي في فئة التقدير (٢.٣٤ إلى ٣.٠٠) وهي مرتبة كما يلي:

- إثراء العمليَّة التعليميَّة بالنشاط والحيويَّة والتشويق.
- توفر التغذية الراجعة المستمرة لإنجازات المعلِّمة.
- اكتساب التفكير الإبداعي في كيفيَّة استخدام التكنولوجيا في الصف.
- تسهيل تبادل الرأي مع المشرفة التربويَّة والمعلِّمات في وضع الخطط العلاجيَّة لتحسين مستوى الأداء.
- الاستفادة من عرض المشرفة التربويَّة لنماذج من الدروس التطبيقيَّة على المعلِّمات.
- التعرف على أحدث الاتجاهات في مجال التدريس.
- اختيار الأنشطة الصفيَّة وغير الصفيَّة عن طريق المواقع الإلكترونيَّة.
- تبادل أسلوب تقويم الزملاء المهني بين المعلِّمات في مدارس مختلفة بتوجيه من المشرفة التربويَّة.
- وضع شرحٍ لأحد الدروس التي قام بتدريسها كنموذج لدرس نموذجي.
- التعرف على مواقع الشبكة الإلكترونيَّة التي تقدم أحدث المستجدات في العمليَّة التعليميَّة.
- مساعدة المعلِّمات على التطوير المهني الذاتي.
- تسهيل عمليَّة تبادل نماذج معينة لخطط تدريسيَّة ودروس تطبيقيَّة.
- استخدام التطبيقات التكنولوجيَّة الحديثة في تصميم الدروس وتنفيذها.

أن (١) من الفقرات جاءت في درجة إسهام (متوسطة)، حيث جاء المتوسط الحسابي في فئة التقدير (١.٦٧ إلى أقل من ٢.٣٤) وهي: تزويد المعلِّمات بالدروس المصممة إلكترونيًّا.

وجاء المجال ككل، والخاص بدرجة إسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلِّمات رياض الأطفال في **مجال المهارات المسلكيَّة للتدريس** من وجهة نظرهن في درجة إسهام (عالية) وبمتوسط حسابي (٢.٤٤). ولقياس درجة إسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلِّمات رياض الأطفال **في جميع المجالات** من وجهة نظرهن**: كانت النتائج كما يلي:**

أن جميع المجالات جاءت في درجة إسهام (عالية)، حيث جاء المتوسط الحسابي في فئة التقدير (٢.٣٤ إلى ٣.٠٠) وهي مرتبة كما يلي:

- مجال الثقافة التقنية.

- مجال المهارات المسلكيَّة للتدريس.
- مجال التخصص الأكاديمي للمعلِّمة.

وجاء إسهام الإشراف الإلكتروني على تطوير الأداء المهني لمعلِّمات رياض الأطفال **في جميع المجالات ككل** من وجهة نظرهن يلي في درجة (عالية)، وبمتوسط حسابي (٢.٤٧).

وتعزي الباحثة ذلك إلى الإشراف التربوي الإلكتروني قدم صور جديدة للمعلِّمة في صياغة المواقف التعليميَّة والتعديل عليها بشكل وتوظيفها في العمليَّة التعليميَّة، وكما أسهم في تطوير أداء المعلِّمة وتطوير أدائها، وكما وفر كمًّا غزيرًا من المعلومات التي تنمي مهارات التفكير الإبداعي الخلاق، من خلال البحث والاستقصاء والتحليل عن الأنشطة والمعلومات والدروس المتاحة عبر شبكة الإنترنت، والاستفادة منها داخل الغرفة الصفيَّة، وكذلك تنمي هذه المواقع مهاراتها المعرفيَّة والوجدانيَّة، وتنمي ذاتها مهنيًّا، ويكسبها خبرات جديدة من خلال التواصل مع زميلاتها، ومع المشرفة، وبذلك فإن الإشراف الإلكتروني ينمي المهارات المسلكيَّة للمعلِّمة والتي تحتاجها في العمليَّة التعليميَّة.

للإجابة عن السؤال الرابع:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيَّة عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابات عينة الدِّراسَة حول درجة إسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلِّمات رياض الأطفال تعزى إلى (الخبرة التعلميَّة، الدورات التدريبيَّة) تم استخدام:

- المتوسطات الحسابيَّة والانحرافات المعياريَّة وفق (الخبرة التعلميَّة، الدورات التدريبيَّة).
- اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA .

أ_ الفروق وفق متغير الخبرة التعليميَّة:

- اتضح وجود فروق ظاهريَّة بين متوسطات استجابات عينة الدِّراسَة حول درجة إسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلِّمات رياض الأطفال وفق متغير (الخبرة التعلميَّة)، وللتحقق من أن هذه الفروق ذات دلالة إحصائيَّة؟ تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي.
- ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائيَّة عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابات عينة الدِّراسَة حول درجة إسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلِّمات رياض الأطفال تعزى إلى الخبرة التعلميَّة، حيث إن مستوى الدلالة لجميع المجالات والاستبانة ككل أكبر من ٠.٠٥.

ب_ الفروق وفق متغير الدورات التدريبيَّة:

- اتضح وجود فروق ظاهريَّة بين متوسطات استجابات عينة الدِّراسَة حول درجة إسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلِّمات رياض الأطفال وفق متغير (الدورات التدريبيَّة)، وللتحقُّق من أن هذه الفروق ذات دلالة إحصائيَّة؟ تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي.

- ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائيَّة عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابات عينة الدِّراسَة حول درجة إسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلِّمات رياض الأطفال تعزى إلى الدورات التدريبيَّة، حيث إن مستوى الدلالة لجميع المجالات والاستبانة ككل أكبر من ٠.٠٥.
- وتعزي الباحثة ذلك إلى أن عامل الخبرة لدى المعلِّمات لم يكن له أثر واضح في إسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني للمعلِّمات؛ وذلك لأن التدريب والتأهيل قبل الخدمة الذي تتلقاه المعلِّمات، فضلًا عن التعليمات الصادرة عن وزارة والتعليم، والتي تبين كل ما يتعلق بالإشراف التربوي الإلكتروني، وما هي المهام والأدوار المطلوبة من المعلِّمة في مجال اختصاصها كان له دور في وجود هذ المستوى الواحد، فكان عامل الخبرة التعليميَّة محايدًا. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الجلاد (٢٠٠٤) التي أكدت عدم وجود أثر دال إحصائيًّا لمتغير الخبرة علـى دور المشرفين التربويين في تحسين أداء المعلِّمين. ولكنها اختلفت مع نتائج دراسة الرميح (٢٠٠٤) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائيَّة بين أفراد الدِّراسَة في مدى مساهمة المشرف في تنمية المعلِّم مهنيًّا في جميع مجالات الدِّراسَة تبعًا الخبرة.
- وتعزي الباحثة ذلك إلى أن متغير الدورات التدريبيَّة لدى المعلِّمات لم يكن له أثر واضح في اسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني للمعلِّمات. فالدورات التدريبيَّة لا تشكل تأثيرًا فاعلًا على إسهام الإشراف الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلِّمات رياض الأطفال.
-

التوصيات:

وفي ضوء نتائج البحث توصي الدِّراسَة بما يلي:

١- العمل على زيادة التوعية لمعلمات رياض الأطفال في مجال الثقافة التقنية

٢- العمل على تطوير وتعزيز الجانب الأكاديمي لمعلمات رياض الأطفال عن طريق البرامج التدريبية

٣- العمل على تطوير وتعزيز الجانب المسلكي لمعلمات رياض الأطفال عن طريق تكثيف الدورات التدريبية على أن تأخذ صفة الاستمرارية والمتابعة .

المقترحات:

١- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية للتعرف على إسهام الأساليب الإشرافية الأخرى على النمو المهني للمعلمين.

٢- الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمات رياض الاطفال في مجال التقنية والمهارات المسلكية للتدريس ومجال التخصص الأكاديمي.

٣- اتجاهات المعلمين نحو الإشراف الإلكتروني وسبل تحسينه في كل مرحلة من مراحل التعليم العام ورياض الأطفال بشكل حاص.

المصادر والمراجع

أولًا: المصادر:

القرآن الكريم.

ثانيًا: المراجع:

المراجع العربيَّة:

- أبو خطوة، السيد. (٢٠١١). معايير الجودة في توظيف أعضاء هيئة التدريس للتعليم الإلكتروني. **ورقة مقدمة للمؤتمر العربي الدولي لضمان جودة التعليم العالي**، جامعة الزرقاء، الأردن.
- أبو سمرة، محمود، ومعمر، مجدي. (٢٠١٣). دور الإشراف التربوي في دعم المعلِّم الجديد في فلسطين. **مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانيَّة)**، ٢٧(٢)، ٢٧٣-٣١٠.
- أبو شاهين، دلال. (٢٠١١). دور الموجه التربوي في النمو المهني لمعلِّمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي "دراسة ميدانيَّة لآراء المعلِّمين في محافظة القنيطرة"**. مجلة جامعة دمشق**، ٢٧ (١)، ٢٧٩٣٢٦.
- أبو عواد، فريال، ونوفل، بكر، والعيسى، مصطفى. (٢٠١٢م). **مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس. ط٤**، عمان: دار المسير للنشر والتوزيع.
- أبو قديس، محمود (٢٠١١). تطوير أداء معلِّمات رياض الأطفال في إدارة الصف في ضوء المنهاج الوطني التفاعلي لرياض الأطفال في الأردن. **مجلة دراسات العلوم التربويَّة**، ٣٨(١)، ١٤٤-١٦٠.
- أبو هاشم، السيد. (٢٠٠٣)**.الدليل الاحصائي في تحليل البيانات باستخدام SPSS 10.0FOR WINDOWS**، الرياض: مكتبة الرشد (ناشرون).
- احميده، فتحي، وجميعان، إبراهيم، والخوالدة، مصطفى. (٢٠١١). دور المشرف التربوي في تحسين أداء معلِّمات رياض الأطفال في تنمية مهارات الأطفال اللغويَّة من وجهة نظر معلِّمات رياض الأطفال في الأردن. **مجلة جامعة دمشق**، ٢٧(١+٢)، ٧٣١-٧٧٤.
- آل مداوي، عبير.(٢٠٠٣). **دور الإشراف التربوي في التنمية المهنيَّة للمعلِّمات في محافظة أبها**. رسالة ماجستير غير منشورة. وكالة كليَّة البنات، الإدارة العامة.
- البلوي، هدى. (٢٠١٢). **أهميَّة الإشراف التربوي الإلكتروني ومعوقات استخدامه في الأساليب الإشرافية من وجهة نظر المشرفات التربويات ومعلِّمات الرياضيات بمنطقة تبوك التعليميَّة**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربيَّة السعوديَّة.
- الجلاد، ماجد. (٢٠٠٤). دور المشرفين التربويين في تحسين الأداء التدريسي لمعلِّمي التربية الإسلاميَّة في الأردن. **مجلة أبحاث اليرموك**، ٢(٣)، ١٥٧٧- ١٦٠٦.
- حسين، سلامة، وعوض الله، سليمان.(٢٠٠٦). **اتجاهات حديثة في الاشراف التربوي**. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- الحلاق، دينا. (٢٠٠٨).**متطلبات تطوير الإشراف التربوي في المرحلة الثانويَّة بمحافظات غزة في ضوء الاتجاهات المعاصرة**. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأزهر، غزة.

- حمد، نجاة. (٢٠١٢). **فاعليَّة الإشراف التربوي في تحسين أداء معلِّمي المواد العلميَّة في المرحلة الابتدائيَّة من وجهة نظر الهيئة التعليميَّة.** رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة ديالي.
- خلف الله، محمود. (٢٠١٤). تصور مقترح لتطبيق الإشراف التربوي الإلكتروني على الطلبة المعلِّمين بكليَّة التربية. **مجلة جامعة الأقصى** (سلسلة العلوم الإنسانيَّة)، ٨١(٢)، ٢٨٧-٣١٥.
- الدعيلج، فوزيَّة. (٢٠٠٥). **رؤيَّة مستقبليَّة لتطبيق الإدارة الالكترونيَّة بالمرحلة الثانويَّة من وجهة نظر مشرفات الإدارة المدرسيَّة بمدينة مكة المكرمة**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربيَّة السعوديَّة.
- الدهام، لمى. (١٤٣٣هـ). **بعض مشكلات الإشراف التربوي في رياض الأطفال الحكوميَّة بمدينة الرياض**. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلاميَّة.
- الديراوي، إسماعيل. (٢٠٠٨). **دور الإشراف الوقائي في تحسين أداء المعلِّمين الجدد في المدارس الحكوميَّة بمحافظات غزة.** رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلاميَّة، غزة.
- الرميح، عبد الرحمن. (٢٠٠٤). **دور المشرف التربوي المقيم في التنمية المهنيَّة للمعلِّمين، دراسة تقويميَّة.** رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربيَّة السعوديَّة.
- المعبدي، حنس.(٢٠١١)**الإشراف الإلكتروني في التعليم العام (الواقع والمأمول)**رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربيَّة السعوديَّة.
- الزايدي، أمل. (٢٠٠٨). **درجة ممارسة أنظمة إدارة المعرفة بمراكز الإشراف التربوي بمحافظة الطائف كما تراها المشرفات التربويات**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربيَّة السعوديَّة.
- الزهراني، مرضي، والقرني، عائض. (٢٠٠٢). دور الإشراف التربوي في تطوير أداء المعلِّمين "دراسة ميدانيَّة من وجهة نظر المعلِّمين بمحافظة جدة. **بحث مقدم في لقاء الإشراف التربوي الثامن،** وزارة التربية والتعليم.
- زين الدين، محمد. (٢٠٠٨). **أدوات التعليم الإلكتروني وتوظيفها في الإشراف التربوي والتدريس. ورقة عمل مقدمة إلى ملتقى التعليم الإلكتروني الأول في التعليم العام،** الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة الرياض للبنين في الفترة ١٤٢٩/٥/١-٢١١٩هـ.
- السبيعي، نورة. (٢٠١١). **أنموذج مقترح للتنمية المهنيَّة لمديري المدارس الثانويَّة العامة في دولة الكويت في ضوء احتياجاتهم التدريبيَّة والاتجاهات الإداريَّة المعاصرة وقياس مدى كفايته**. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة عمان العربيَّة، عمان، الأردن.
- السريحي، منصور. (٢٠١٢). **درجة توفر آليات التنمية المهنيَّة المستدامة لمديري المدارس الحكوميَّة بمحافظة جدة والصعوبات التي تواجهها من وجهة نظر مديري المدارس**. رسالة ماجستير غير منشورة، كليَّة التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربيَّة السعوديَّة.

- السعايدة، مهى، والكايد، ركان.(٢٠١٢). المعيقات الاجتماعيَّة والتربويَّة التي تواجه الإشراف التربوي وسبل تطويره من وجهة نظر المشرفين التربويين والعاملين بمديريات التربية والتعليم في محافظة البلقاء. **مجلة الجامعة الإسلاميَّة للدراسات التربويَّة والنفسيَّة،** ٢٠ (٢)، ٢٣٧-٢٧٤.
- سفر، صالحة. (٢٠٠٨). **الإشراف التربوي عن بُعد بين الأهميَّة والممارسة ومعوقات استخدامه.** أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربيَّة السعوديَّة.
- السفياني، مها. (٢٠٠٨). **أهميَّة واستخدام التعليم الإلكتروني في تدريس الرياضيات بالمرحلة الثانويَّة من وجهة نظر المعلِّمات والمشرفات التربويات.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربيَّة السعوديَّة.
- سمعان، محمد. (٢٠١٢). **دور الشبكة العنكبوتيَّة في تفعيل الأساليب الإشرافيَّة التربويَّة من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلِّمين بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة.** رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلاميَّة، غزة.
- سوالمة، سالم، والقطيش، حسين. (٢٠١٥). استخدام المشرفين التربويين للإنترنت في الإشراف الالكتروني في مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق. **مجلة دراسات العلوم التربويَّة،** ٤٢(١)، ١٧١-١٨٣.
- الشخشير، حلا.(٢٠١٠). **مستوى التنمية المهنيَّة لدى أعضاء الهيئة التدريسيَّة في جامعة النجاح الوطنيَّة من وجهة نظرهم.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، غزة.
- الشمري، فواز. (٢٠٠٧). **أهميَّة ومعوقات استخدام المعلِّمين للتعليم الإلكتروني من وجهة نظر المشرفين التربويين بمحافظة جدة.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربيَّة السعوديَّة.
- صاصيلا رانيا. (٢٠٠٢). **فاعليَّة برنامج لتدريب معلِّمات رياض الاطفال على طريقة لعب الأدوار وأثره في اكتساب الأطفال خبرات علميَّة.** رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة دمشق، سوريا.
- الصائغ، عهود. (٢٠٠٩). **واقع استخدام الإشراف الإلكتروني في رياض الأطفال من وجهة نظر المشرفات التربويات والمعلِّمات بمدينتي مكة الكرمة وجدة.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربيَّة السعوديَّة.
- صيام، محمد. (٢٠٠٧). **دور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلِّمين في المدارس الثانويَّة في محافظة غزة.** رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلاميَّة، غزة.
- ضحاوي، بيومي، ومحمد، سلامة. (٢٠٠٩م). **التنمية المهنيَّة للمعلِّمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم،** القاهرة: دار الفكر للنشر والتوزيع
- العاجز، فؤاد، وحلس، داود. (٢٠٠٩). **دليل المشرف التربوي لتحسين عمليتي التعليم والتعلم. ط١،** غزة: دار الوفاق للنشر والتوزيع.

- عبد الرحمن، ايمان. (٢٠١٣). درجة فاعليَّة أساليب برامج التنمية المهنيَّة للمشرفين التربويين في وزارة التربية والتعليم الأردنيَّة من وجهة نظر المشرفين التربويين. **مجلة العلوم التربويَّة**، ٤٠(١)، ٤٢-٥٦
- عبد الرحمن، رشيد. (٢٠٠٤). **دور الإشراف التربوي والإدارة المدرسيَّة في تطوير الأداء المهني لمعلِّمي التربية البدنيَّة بالمملكة العربيَّة السعوديَّة**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، السودان.
- عبد المعطي، أحمد، وزارع، أحمد. (٢٠١٢). التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنيَّة لمعلِّم الدراسات الاجتماعيَّة "دراسة تقويميَّة". **المجلة الدوليَّة للأبحاث التربويَّة**، (٣١)، ٢٨٥-٣٢٣
- عثمان، هشام محمد.(٢٠١٢). **مهارات المعلِّمة الناجحة.ط٢**، الرياض: دار الراية للنشر.
- عدس، عبد الرحمن، وعبيدات، ذوقان، وعبد الحق، كايد. (٢٠١٢م). **البحث العلمي مفهومة وأدواته وأساليبه. ط٤**، عمان: دار الفكر.
- علان، محمد، ودبوس، محمد، وتيم، حسن. (٢٠١٢). دور مديري المدارس الحكوميَّة الثانويَّة في التنمية المهنيَّة للمعلِّمين في شمال الضفة الغربيَّة. **مجلة دراسات العلوم التربويَّة**، ٣٩ (١)، ١-٣٦.
- الغامدي، تركي. (٢٠١١). **فاعليَّة استخدام التطبيقات الإلكترونيَّة في الإشراف التربوي" بالإدارة العامة للتربية والتعليم بمكة المكرمة"**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم درمان الإسلاميَّة، السودان.
- الغامدي، محمد. (٢٠١٠). **أهميَّة ومعوقات الإشراف التربوي الإلكتروني باستخدام نظم التعليم الإلكترونيَّة لدى المشرفين التربويين والمعلِّمين في تحقيق بعض المهام الإشرافيَّة**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربيَّة السعوديَّة.
- فريق عمل تطوير التنمية المهنيَّة المستدامة للمعلِّمين. (٢٠٠٨). **سياسة التنمية المهنيَّة المستدامة للمعلِّمين**. مشروع تطوير الكفاءة المؤسسيَّة لإدارة الخدمات التربويَّة، وزارة التربية والتعليم، إدارة التدريب والتأهيل والإشراف التربوي.
- القرشي، عبد الله. (٢٠٠٨). **دور المشرف التربوي في تطوير أداء معلِّمي المواد الاجتماعيَّة في مجال استخدام الوسائل التعليميَّة**. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- اللقماني، عبد الحميد. (٢٠٠٩). **واقع تطوير المشرف التربوي أداء معلِّمي التربية الإسلاميَّة في مجال استخدام تقنيات التعليم**. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- اللوح، أحمد.(٢٠١٢). درجة تحسين الإشراف التربوي التطوري للممارسات التدريسيَّة لمعلِّمي اللغة العربيَّة في مدارس وكالة الغوث الدوليَّة. **مجلة الجامعة الإسلاميَّة للدراسات التربويَّة والنفسيَّة**، ٢٠(١)، ٤٨٣-٥١٩.
- المغذوي، حامد. (٢٠٠٨). **فاعليَّة الإشراف التربوي الإلكتروني في أداء معلِّمي الرياضيات**. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى، كلية التربية، المملكة العربيَّة السعوديَّة.

- المغيدي، حسين.(٢٠٠٦م). **الإشراف التربوي الفعال**. الرياض: مكتبة الرشد للنشر والتوزيع.
- المنيع، محمد. (٢٠٠٨). مجالات تطبيقات التعليم الإلكتروني في الإدارة والإشراف التربوي. **ورقة عمل مقدمة إلى ملتقى التعليم الإلكتروني الأول**، الأردن ١٤٢٩/٤/٢٠ه.
- نبهان أحمد. (٢٠٠٩). **دور مديرات رياض الأطفال كمشرفات مقيمات في تحسين أداء المعلِّمات وسبل تطويره في محافظات غزة**. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم أصول التربية، كليَّة التربية، الجامعة الإسلاميَّة، فلسطين.
- نصر، سميحة. (٢٠٠٧). **دور برنامج المدرسة كوحدة تطوير في التنمية المهنيَّة لمعلِّمي المرحلة الأساسيَّة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة.** رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلاميَّة، غزة.
- نوفل، محمد بكر، وعباس، محمد خليل، والعبسي، محمد مصطفى، وأبو عواد، فريال محمد.(٢٠١٢م). **مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس.ط٤**، عمان: دار المسير للنشر والتوزيع.
- نيرمين نايل. (٢٠٠٤). **الإشراف التربوي في رياض الأطفال بجمهوريَّة مصر العربيَّة دراسة تقويميَّة**. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة عين شمس، القاهرة.

المراجع الأجنبيَّة:

- Bizzell,B.(2011). **Professional Development of School Principals in the Rural Appalachian Region of Virginia**. Blacksburg, Virginia.
- Brown, K. (2005). A Field Study of Employee eLearning Activity and Outcomes, **Human Resource Development Quarterly**,16(4),Pp465-480.
- Callahan, P.(2009). **The Role, Education, Qualifications, and Professional Development of Secondary School Physics Teachers**, The American Association of Physics Teachers.
- Cano, E.& Garcia, M. (2013). ICT Strategies and Tools for The Improvement of Instructional Supervision: The Virtual Supervision. TOJET: The Turkish. **Online Journal of Educational Technology**, 12(1),Pp77-87.
- Charles, K. (2011). **Obstacles to effective instructional supervision in public primary schools in Mbooni division**, Unpublished Master Thesis, KENYATTA UNIVERSITY
- Christine, H. (2012). Supervision of Preservice Teacher: Using Internet Collaborative Tools to Support Their Return to Their Region of Origin. **Canadian Journal Of Education**, 35(2), Pp141-154.
- Colantonio, J. (2005). Combined Instructional Supervision and Staff Development, **PL MAY**,Pp30-34.
- Eady, C. & Zepeda, S. (2007). Evaluation, Supervision, And Staff Development Under Mandated Reform: The Perceptions and Practices of Rural Middle School Principals. **Rural Educator**, 28(2), Pp17.
- Eric & Kweku , (2014)**. Effects Of Educational Supervision On Professional Development: Perception Of Public Basic School Teachers At Winneba**,. Unpublished doctoral thesis, Ghana University.
- Esia. D. K., & Ofosu. D.(2014). Effects Of Educational Supervision On Professional Development: Perception Of Public Basic School Teachers At Winneba Ghana. **British Journal of Education** 2(6),Pp 63-82.
- Farley, C.(2010). **Instructional Supervision: A Descriptive Study Focusing On The Observation And Evaluation Of Teachers In Cyber schools,** A Unpolished Doctoral Thesis in Education, Indiana University of Pennsylvania.
- Gibson, A. & Miller R. (2003). **Onscreen supervision relationships versus face-to-f**ace. Australian, Psychological Society.
- Gregory, F. (2010). **Instructional Supervision: A Descriptive Study Focusing On The Observation And Evaluation Of Teachers In Cyberschools.** Unpublished Doctoral Thesis, Indiana University
- Harwel, S.(2003).**Teacher Professional Development: It's Not an Event, It's a** Process by CORD, Florida**.**
- Heinze, A. & Beverley H. (2009). **Blended ELearning Skeleton of Conversation: improving formative assessment in undergraduate dissertation supervision,** Universty of Salford, UK.

- Hişmanoğlu, M. (2010). English Language Teachers' Perceptions Of Educational Supervision In Relation To Their Professional Develop**ment**: A Case Study Of Northern Cyprus, **Novita's ROYAL (Research on Youth and Language**,4(1), Pp16-34.
- Hrastinski, S. (2008). Asynchronous & synchronous E Learning, **journal of educause quarterly**. 20 (4),20-33.
- Malik, M. Rinat K. Shikun Z. & Vasileios A. (2009). A two year case study: Technology Assisted Project Supervision. **Engineering Education a Journal of the Higher Education Academy.** 4(2), Pp76-83
- Mettiäinen, S. (2015). Electronic Assessment and Feedback Tool in Supervision of Nursing Students During Clinical Training, **Electronic Journal of eLearning**.13(1), Pp42-56.
- Murat, & sibel, (2010) **English language teachers' perceptions of educational supervision in relation to their professional development**: a case study of northern Cyprus. NovitasROYAL (Research on Youth and Language), 4 1, 1634 .
- Mushaandja, J. (2006). **Investigating In Service Professional Development Of Secondary School Principals In Namibia**. Unpublished Doctoral of Education, University of the Western Cape.
- Nilson, J. Nichter, M. & Henriksen, R. (2010). Online supervision and face-to-face supervision in the counseling internship: An exploratory study of similarities and differences, Retrieved 10/11/2016 Available from: **http: //counselingoutfitters.com vistas/vistas10/Article_46.pdf**
- Oruwari J. & Akaraonye J. (2011)**.**Perceived Influence of Instructional Supervision on Teacher's Classroom Performance in Public Primary Schools in the Owerri Educational Zone of Imo State. **Nigeria, journal of Contemporary Research**, 8(4), Pp55-63.
- Rossett, A. & Chan, A.(2008). **Engaging with the new eLearning, Adobe Systems Incorporated**. All rights reserved, Printed in the USA.
- Salazar, P. (2007). The Professional Development Needs of Rural High School Principals: A Seven state Study, **The Rural Educator**, 28(3),Pp20-27.
- Shariff, S. & Hoff, D. (2006).Cyber bullying: **Clarifying Legal Boundaries for School Supervision in Cyberspace**, Journal of Information Technology Education.7(2), Pp50-105.
- Tesfaw, T. & Hofman, R. (2012). **Instructional supervision and its relationship with professional development**: **Perception of private and government secondary school teachers in Addis Ababa**. Unpolished Master degree in Faculty of Behavioral and Social Sciences, University of Groningen
- Veloo A. & Khalid, R. (2013)**.** The Effects of Clinical Supervision on the Teaching Performance of Secondary School Teachers. **Procedia Social and Behavioral Sciences**, 93, Pp35–39.

المراجع الالكترونية:

- الخماش، فاطمة، والعتيبي، جيهان. (٢٠١٠).**الإشراف التربوي، وظائفه، مجالاته، أنماطه وكيفيَّة التخطيط له**. استرجع بتاريخ ٢٠١٣/٣/٩، متاح على الموقع:
http: //www.google.jo/#hl=en&output=search&sclient=psy.