المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات
العدد السادس والاربعون شهر (٤) ٢٠٢٢

سلطنة عمان

جامعة نزوى

كلية العلوم والآداب

قسم التربية والدراسات الإنسانية

تمكين المعلم الأول كمشرف مقيم بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان

بحث مقدم من/

سلطان بن محمد بن صلت التوبي

إشراف الدكتور/

علي خميس علي

٢٠١٨م

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات
العدد السادس والاربعون شهر (٤) ٢٠٢٢

المستخلص

تستهدف الدراسة الحالية الكشف عن واقع تمكين المعلم الأول كمشرف مقيم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلم الأول، ولتحقيق الهدف من الدراسة اعتمد الباحث على الاستبانة التي صممها شورت ورينهارت (١٩٩٢) لقياس تمكين المعلمين والمذكورة في (المهدي، ٢٠٠٧) مع تطوير بسيط من الباحث، وتقيس تمكين المعلمين من خلال ستة أبعاد، هي: التخطيط، صناعة القرار، النمو المهني، مكانة المعلم، الاستقلالية، والتأثير. وتحتوي على ٢٥ فقرة. وبعد التحقق من دلالات صدقها وثباتها طبقت على عينة عشوائية من المعلمين الأوائل بمحافظة الداخلية، وبلغ عددهم (٥٠) معلم ومعلمة. وللإجابة عن أسئلة الدراسة استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، بالإضافة إلى استخدام اختبار ت وتحليل التباين الأحادي. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها: أن واقع تمكين المعلم الأول بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية بشكل عام جاء بدرجة كبيرة جداً، أن واقع تمكين المعلم الأول بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية يتأثر بطريقة ذات دلالة إحصائية بمتغير النوع، بينما لا يتأثر بمتغير الخبرة، وأوصى الباحث بضرورة إتاحة الفرصة بشكل أكبر للمعلمين الأوائل للمشاركة في صناعة القرار المدرسي، منح المعلمين الأوائل الحرية في اتخاذ القرارات ذات الصلة بصورة أكبر، وزيادة الصلاحيات الممنوحة للمعلمين الأوائل لإنجاز المهام الموكلة إليهم.

abstract

The current study aims to reveal the reality of empowering the master teacher as a resident supervisor in basic education schools in Al Dakhiliyah Governorate in the Sultanate of Oman from the point of view of the master teacher. With a simple development from the researcher, it measures teacher empowerment through six dimensions: planning, decision making, professional growth, teacher standing, independence, and influence. It contains 25 paragraphs. After verifying the indications of its validity and reliability, it was applied to a random sample of the first teachers in Al Dakhiliyah Governorate, and their number was (50) male and female teachers. In order to answer the study questions, arithmetic means and standard deviations were extracted, in addition to the use of t-test and one-way analysis of variance. The study reached a set of results, most notably: that the reality of empowering the master teacher in basic education schools in Al Dakhiliyah Governorate in general came to a very large degree, that the reality of empowering the master teacher in basic education schools in Al Dakhiliyah Governorate is affected in a statistically significant way by the variable of gender, while it is not affected by the variable of experience. The researcher recommended that the master teachers should be given more opportunity to participate in

school decision-making, give the master teachers more freedom to make relevant decisions, and increase the powers granted to the master teachers to complete the tasks assigned to them.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

مقدمة

يعتبر التعليم عملية بالغة التعقيد، وإدارتها إدارة علمية حكيمة من أهم أسباب تطورها ونجاحها، ولذلك تسعى الدول المتقدمة إلى الاهتمام بتطوير التعليم والنظم التعليمية وإدخال الإصلاحات المستمرة عليها لتواكب التقدم العلمي والتكنولوجي العالمي. و"تشهد النظم التعليمية في معظم دول العالم سلسلة من الإصلاحات التربوية من أجل تعزيز جودة التعليم المدرسي، وقد شملت هذه الإصلاحات معظم عناصر العملية التعليمية سواء المناهج الدراسية، أو الوسائل التعليمية، أو الإدارة المدرسية" (المهدي، ٢٠٠٧، ص٩). وليس النظام التعليمي في سلطنة عمان ببعيد عن تلك الإصلاحات التربوية، ومن تلك الإصلاحات ما طال الإشراف التربوي، فمن التفتيش إلى التوجيه وأخيرا إلى الإشراف التربوي تطورت عملية الإشراف من حيث النظم والأهداف والأساليب وتعدد المسؤولون عن عملية الإشراف التربوي، فبعد أن كانت المسؤولية الإشرافية على المشرف التربوي والإدارة المدرسية أصبحت الآن بجانب ذلك من مهام المعلم الأول الذي يعتبر مشرفا مقيما يساعد المشرف التربوي ومدير المدرسة.

إن "المعلم الأول مسمى وظيفي رسمي لإحدى وظائف هيئة التدريس على مستوى المدرسة، ويعد حلقة الوصل بين الإدارة المدرسية والمعلمين، ويقوم بمساعدة المشرف التربوي ومدير المدرسة في عملية الإشراف هذا إلى جانب عمله كمعلم بنصاب أقل من زملائه الآخرين" (عطاري وآخرون، ٢٠٠٥، ص٨٥). "إن ظهور وظيفة المعلم الأول مشرفا تربويا مقيما جاء نتيجة لما يعانيه نظام الإشراف المغلق من عقبات تحول دون تحقيق الأهداف، منها على سبيل المثال كثرة مهام الإشراف، وكثرة المعلمين الذين يشرف عليهم مشرف واحد، والمشكلات العلائقية بين المشرف والمعلم، وكذلك صعوبات التقويم الموضوعي، وتشتت المدارس وتباعدها" (نبراي، ١٩٨٧، ص٧٩). ومن أجل أن تتحقق الأهداف المرجوة من الإشراف التربوي المعاصر كان لا بد من إعطاء المعلم الأول صلاحيات وسلطات واسعة وتمكينه منها بما يضمن قيامه بالمهام المنوطة به على أكمل وجه وبما يضمن تجويد العملية التعليمية التعلمية.

مشكلة الدراسة

على الرغم من الجهود المبذولة من قبل وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان في سبيل تطوير عملية الإشراف التربوي وإعطاء المسؤولين عنها - كالمشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم الأول - الصلاحيات التي تمكنهم من ممارسة مهامهم بشكل أكثر فاعلية إلا أن الواقع العملي يشير إلى أن المعلمين الأوائل لا يتاح لهم التمكين الكامل للقيام بأدوارهم الإشرافية في مدارسهم و يعود السبب في ذلك إلى نقص السلطات والصلاحيات التي تخولهم ممارسة مهامهم الإشرافية إلى درجة التمكين، وهذا ما أكدته دراسة كل من: القطيطي (٢٠٠٧) التي كان من أهم نتائجها أن درجة ممارسة معلمي العلوم الأوائل لمهامه الإشرافية متوسطة في الكثير

من المهام الإشـــرافية، و وجود درجة صـــعوبة متوســـطة يواجهها معلمو العلوم الأوائل عند تأدية مهامهم الإشـــرافية، والهاجري (٢٠٠٩) والتي كان من أبرز نتائجها: أن تقديرات معلمي التربية الإســـلامية لممارســـات معلمي التربية الإســـلامية الأوائل لمهامهم الإشرافية جاءت متوسطة في جميع المجالات الإشرافية.

وبناء على ما سبق تتلخص مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي: ما واقع تمكين المعلم الأول كمشرف مقيم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان؟

أهداف الدراسة:

١- الكشف عن واقع تمكين المعلم الأول كمشرف مقيم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلم الأول.
٢- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية لواقع تمكين المعلم الأول كمشرف مقيم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان تعزى لمتغيري: النوع والخبرة.

أهمية الدراسة:

تعتبر هذه الدراســـة ذات أهمية بالغة من حيث كونها الأولى من نوعها - على حســـب علم الباحث - التي تبحث في تمكين المعلم الأول كمشـــرف مقيم، ومصـــطلح التمكين يعتبر مفهوما ذا طابع إنســـاني يُعلي من شـــأن المعلم الأول ويجعله يثق بقدرته على الأداء دون الحـاجـة إلى رقابة خارجية، لذا فإن هذه الدراســـة يتوقع أن تقدم فوائد علمية من بينها: الكشـــف عن واقع تمكين المعلم الأول كمشرف مقيم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان، أنها سوف تساعد المسؤولين في تطوير عملية الإشراف التربوي من خلال العمل بالتوصـيات المقترحة لتمكين المعلم الأول كمشـرف مقيم في مدارس التعليم الأســاســي بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان.

حدود الدراسة:

الحدود الزمانية: أجريت الدراسة في فصل الخريف ٢٠١٧م.

الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان.

الحدود البشرية: طبقت الدراسة على المعلمين الأوائل ذكورا وإناثا بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان.

الحدود الموضوعية: بحثت الدراسة في تمكين المعلم الأول في مجال مهامه الإشرافية، وهي: التخطيط، المناهج وطرائق تدريسها، المتابعة الميدانية، التقويم والاختبارات، التدريب والنمو المهني، والعلاقات الإنسانية والمجتمع المحلي.

مصطلحات الدراسة:

التمكين: يعرفه Randolph and Sashkin عند ملحم (٢٠٠٦) بأنه الاعتراف بحق الفرد بالحرية والتحكم، وهذا الأمر يمتلكه الإنسان بما يتوافر لديه من إرادة مستقلة وخبرة ومعرفة ودافع داخلي.

أما إجرائيا فيعرفه الباحث بأنه ممارسة الإنسان حقه في التصرف والسلوك بما يعود بالنفع عليه وعلى الإنسانية.

المعلم الأول: هو مشرف تربوي مقيم توكل إليه مجموعة من المهام الفنية والإدارية هدفها متابعة مدرسته أو مجموعة من المدارس (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٥).

وإجرائيا يعرف الباحث المعلم الأول بأنه معلم مادة/ مجال يتمتع بخبرة واسعة وإجادة في العمل تؤهله للقيام بمهام إدارية وإشرافية داخل مدرسته وقد يمتد نشاطه إلى المدارس المجاورة.

تمكين المعلم الأول: يعرف الباحث هذا المصطلح إجرائيا بأنه منح المعلم الأول صلاحيات وسلطات تمكنه من أداء مهامه وواجباته بفاعلية.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولا: الإطار النظري:

مفهوم التمكين قديم فقد "ظهر مفهوم التمكين من السلطة Empowerment في البداية في أدبيات الفلسفة النقدية ضمن مصفوفة مفاهيم تشكل آليات تعمل وفق منهج Praxis للوصول إلى هدف أسمى وهو التحرر الإنساني Emancipation. وبذلك كان لهذا المفهوم نبرة أيديولوجية. ولكن شأن كثير من المفاهيم انتقل مصطلح التمكين إلى أدبيات الإدارة لتصبح له نبرة نفعية" (Inglis في: عطاري والشنفري، ٢٠٠٧، ص. ١٦٧). ومن أدبيات الإدارة العامة انتقل مصطلح التمكين إلى أدبيات الإدارة التربوية وجميع فروعها بما في ذلك الإشراف التربوي، فأصبح مدير المدرسة يمتلك من الصلاحيات والسلطات ما يمكنه من أداء مهامه ومسؤولياته بكل فاعلية مما يحقق أهداف المؤسسة التربوية المرسومة.

وقد أولت وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان اهتماما كبيرا بمنح المسؤولين التربويين إداريين وفنيين صلاحيات واسعة وسلطات كبيرة لرسم وتنفيذ السياسة العامة للتربية والتعليم بدءا بالمستويات العليا مرورا بالمستويات المتوسطة وانتهاء بالمستويات التنفيذية (المدارس)، وهذه الأخيرة هي المنوط بها التنفيذ الفعلي لسياسة التربية على أرض الواقع فمُنِحَ مديرو المدارس والمشرفون التربويون وحديثا المعلم الأول صلاحيات وسلطات تمكنهم من تنفيذ هذه السياسة بحيث تتحقق الأهداف العامة للتربية والتعليم، وأول المهام الرئيسة للمعلم الأول في المدارس العمانية كما وردت في دليل نظام تطوير الأداء المدرسي (٢٠٠٩) المهام الإشرافية، من بينها تنفيذ الزيارات الصفية للمعلمين ومتابعة أدائهم ومتابعة تحصيل الطلاب وغيرها.

المحور الأول: التمكين:

مفهوم التمكين: التمكين لغة: ورد عند الخطيب (٢٠٠٩) "بالعودة إلى المعجمات يلحظ أن الأصل اللغوي لهذه المادة (مَ كَ نَ) يعتوره مجازان متقاربان متلازمان: أما الأول فهو معنى الثبات والرسوخ، وأما الآخر فهو المنزلة الرفيعة والسلطان والقدرة" (ص. ١٣). "ومكَّن الشّخصَ من التصرُّف في شُئُونه أمكنه؛ جعل له عليه قدرةً وسلطانًا". (عمر، ٢٠٠٨، ص٢١١٥).

"وأما التمكين على صيغة المصدر فيحمل فضلا عن تلك المعاني معنى التوكيد، وبذا يجوز القول إن التمكين يمتد ظله نحو معنى الاستقرار المؤكد الراسخ، ويحمل في طياته معنى التوكيد" (الخطيب، ٢٠٠٩، ص. ١٣).

التمكين في الاصطلاح:

عرف Bowen and Lawler عند ملحم (٢٠٠٦، ص١٨):

التمكين يتمثل في إطلاق حرية الموظف، وهذه حالة ذهنية، وسياق إدراكي لا يمكن تطويره بشكل يُفرض على الإنسان من الخارج بين عشية وضحاها. التمكين حالة ذهنية داخلية تحتاج إلى تبني وتمثُّل لهذه الحالة من قبل الفرد، لكي تتوافر له الثقة بالنفس والقناعة بما يمتلك من قدرات معرفية تساعده في اتخاذ قراراته، واختيار النتائج التي يريد أن يصل إليها.

ينظر Zemke and Schaaf إلى التمكين على أنه "تحرير الإنسان من القيود، وتشجيع الفرد، وتحفيزه، ومكافأته على ممارسة روح المبادرة، والإبداع" (ملحم، ٢٠٠٦، ص. ١٨).

إن التمكين يحرر الفرد من ربقة الرقابة الصارمة والقوانين الجامدة والسياسات المقننة، ويمنحه الحرية في حمل المسؤولية عن تصرفاته والأعمال التي يؤديها، وهذا يؤدي إلى تحرر مواهب الفرد الكامنة وطاقاته المبدعة، التي بلا شك ستبقى غير مستغلة تحت سيادة البيروقراطية والإدارات المستبدة. ويرى Carlzon أنه "لا يمكن الاستفادة من مواهب الفرد وقدراته وإمكانياته، لا للمؤسسة ولا للفرد نفسه مما يؤدي إلى إهمال هذه القدرات وضياعها وموتها في النهاية". (ملحم، ٢٠٠٦، ص. ١٨).

التمكين في الفكر الإداري:

بدأ مفهوم التمكين المعاصر يظهر في أدب الإدارة وفي ممارسة بعض المنظمات في الغرب بعد تسعينات القرن العشرين. حيث أن فكر التمكين لم يظهر بشكل مفاجئ، وإنما ظهر كنتيجةٍ تراكميةٍ وتطّوريةٍ خلال أكثر من مائة عام من التطور الإداري بمفاهيمه المختلفة عموماً، وبالأخص بالمفاهيم المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وإدارة العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة وخارجها.

لقد تطورت نظريات الفكر الإداري خلال المائة عام المنصرمة وظلت ترتقي بالفكر حتى مهدت السبيل لمفاهيم ومصطلحات، ترتبط بشكل مباشر أو غير مباشر بمفهوم التمكين المعاصر. فمن نظرية الإدارة العلمية لتايلور إلى الأساليب السلوكية في الإدارة مرورا بحركة العلاقات الإنسانية وانتهاء بالأساليب الحديثة في الإدارة تطور الفكر الإداري الحديث وأخذ يتجه في إدارة العنصر البشري تجاه مرحلة جديدة من التعاون والمشاركة وروح الفريق، وبالتالي نحو تمكين العاملين وتوزيع الحق في المشاركة بين مختلف المستويات الإدارية وخاصة المستويات الدنيا من المنظمة. (ملحم، ٢٠٠٦).

أساليب التمكين المعاصرة:

تتنوع أساليب التمكين تبعا لنوع المنظمة وطبيعة عملها وسياستها العامة وأهدافها، وتبعا لمدى الوعي والمعرفة والثقافة لدى القادة والأفراد العاملين، وقد أورد ملحم (٢٠٠٦، ص. ٦٧) عددا من أساليب التمكين المعاصرة، وهي:

- أسلوب القيادة: وأسلوب القيادة هذا يتمحور حول دور القائد أو المدير في تمكين الموظفين. ويشير إلى أن المؤسسة الممكّنة هي تلك المؤسسة التي تتضمن نطاق إشراف واسع، وهذا الأسلوب يركز بشكل خاص على تفويض السلطات أو الصلاحيات من أعلى إلى أسفل.

- أســـلوب تمكين الأفراد: يتمحور هذا الأســـلوب حول الأفراد بما يســـمى "تمكين الذات". ويبرز التمكين هنا عندما تبدأ العوامل الإدراكية للفرد بالتوجه نحو تقبل المسؤولية والاستقلالية في اتخاذ القرار.

- أسلوب تمكين الفريق: إن منح التمكين للفريق يعطي للفريق دورا أعظم في تحسين مستويات الأداء؛ لأن الاعتمادية المتبادلة بين أفراد الفريق تنتج قيمة كبرى من اسـتقلالية الفرد. كما تتحقق القيمة المضـافة من تعاون أفراد الفريق عندما تتحقق شـروط المعرفة والمهارة لكل فرد من أفراد الفريق، عندما يقدم كل منهم مساهمة نوعية تضيف شيئاً جديداً إلى قرار الجماعة بدلا من الاعتماد على رأي الفرد الذي يعد عرضة للخطأ والقصور.

- مرحلة إدارة الجودة الشـــاملة والتمكين: يقوم مفهوم إدارة الجودة الشـــاملة على مبدأ أســـاســـي وهو: عملية التحســـين المســـتمر والتدريجي في كل بعد من أبعاد المؤسسـة ومجالاتها، من خلال مشـاركة الجميع الفاعلة في عملية التحسين والتطوير. وهذا يحتاج إلى إعطاء العاملين نوعا من الحرية في العمل ونوعا من الاستقلالية والمساهمة في صنع القرار وفي تحمل أعباء المسؤولية.

- أسلوب الأبعاد المتعددة في التمكين: يقوم هذا الأسلوب على الجمع بين الأساليب السابقة ويرفض الاعتماد على بُعد أحادي الجانب لتفسير مبدأ التمكين.

مكونات التمكين:

تعددت الآراء حول مكونات التمكين، فقد قدم بايهام Byham عند البلوي (٢٠٠٨، ص. ١٤) خمسة أبعاد لتمكين العاملين في أي منظمة وهي: نظام المكافأة والتقدير، ونظام التخطيط والرؤية المسـتقبلية، ونظام إدارة الأداء، وتصـميم المهنة، ونظام الاتصـالات. كذلك قام سمايليك Smialek بمناقشة عدة عوامل رئيسة ضرورية لبناء تمكين الأفراد وفرق العمل بنجاح، ومن بين هذه العوامل: تزويد التدريب الفني اللازم بمهارات العلاقات الشخصية داخل العمل. أما هيرينكوهل وجودسون وهيفنر Herrenkohl, Judson & Heffner فقد ذكروا مجموعة من الأبعاد كمؤشرات لقياس درجة تمكين العاملين كما يلي:

١- عدالة التقدير: الحوافز الجيدة التي يجب أن تقدم للنجاح وإنجاز المهمات.
٢- وضوح الهدف: صياغة أهداف المنظمة بوضوح وتوفير الدعم اللازم لتحقيقها.
٣- المخاطرة: تحمل المنظمة مسؤولية الأخطاء المكلفة، كالأخطاء التي تحدث أثناء تقييم أو إدارة المخاطرة.
٤- النوعية: مسؤولية العاملين عن نوعية الإنتاج وتلبيته لمتطلبات المستهلك.
٥- فرق العمل: التركيز على أهمية العمل بروح الفريق الواحد.
٦- نجاح المنظمة: ويعتمد على مدى تشجيع العاملين للعمل على تحقيق أهداف المنظمة.
٧- كيفية أداء العمل: وتتعلق بمن يتحمل مسؤولية تحديد واختيار العمليات.
٨- مشكلات المنظمة: ويتعلق بمن يمتلك القوة داخل المنظمة لحل المشكلات الرئيسة (البلوي، ٢٠٠٨، ص. ١٤).

تمكين المعلمين:

بعد نجاح استثمار عملية تمكين العاملين في مجالات التجارة وعالم الصناعة والأعمال، فكر المهتمون بالعملية التربوية باستثمار هذه الحركة في تفعيل النظام التربوي وتحسين مخرجاته، فقام كل من شورت وراينهارت Short & Rinehart عند البلوي (٢٠٠٨، ص. ٢١) بتحديد ستة أبعاد لتمكين المعلم هي:

- صنع القرار: ويتعلق هذا البعد بمشاركة المعلمين في القرارات المدرسية الهامة التي تؤثر في عملهم بشكل مباشر، وبمشاركتهم في المسؤولية للقرارات التي تتعلق بالميزانية، واختيار المعلمين، ووضع الجداول، وتخطيط المناهج والبرامج الأخرى. كما يؤكد هذا البعد أن المعلمين لديهم أفكار جيدة، وهم موضع ثقة لصنع القرارات. وهذا يؤكد ضرورة تنمية قدرة المعلمين على حل المشكلات.

- النمو المهني: ويشير هذا البعد إلى أن المدرسة تزود المعلمين بفرص النمو المهني، والتعلم المستمر وتوسيع مهاراتهم طوال فترة عملهم، فيتمكن المعلمون من أن يكونوا أكثر معرفة بالتدريس، ويساعدهم ذلك على زيادة ذخيرتهم من استراتيجيات التعليم اللازمة لتمكينهم.

- المكانة: ويشير هذا البعد لإدراك المعلمين بأنهم محترمون من قبل الزملاء، وقد ظهر هذا البعد نتيجة لعجز المنظمات البيروقراطية.

- الفاعلية: ويشير هذا البعد لإدراك المعلمين لمهاراتهم وقدراتهم على مساعدة الطلاب على التعلم، وقدرتهم على إحداث التغييرات الإيجابية في تعلم الطلاب، وقد يتطور هذا الإحساس بالفاعلية عندما ينال الفرد معرفته بذاته، وأنه شخص كفء، وأنه يتقن المهارات الضرورية التي تؤثر في المخرجات الموجودة.

- الاستقلالية: إدراك المعلمين بأن لديهم السيطرة على بعض جوانب عملهم، كالسيطرة على جدول المدرسة، والمنهاج، والكتب، والتخطيط للتدريس.

- التأثير: إدراك المعلمين بأن لديهم تأثيرا في المدرسة، ويعزز شعور المعلمين باحترام الذات شعورهم بأن الأعمال التي يقومون بها ذات قيمة، وبأنهم قديرون، ومختصون، وأنهم متميزون بإنجازاتهم.

المحور الثاني: المعلم الأول كمشرف مقيم:

مفهوم المعلم الأول كمشرف مقيم:

عرفه إبراهيم عصمت مطاوع عند الحراصي (٢٠١١، ص. ٢٥) على أنه "الموجه المقيم بالمدرسة بالنسبة لزملائه المدرسين في مادته، لذلك فهو المسؤول الأول والمراقب المستمر للمادة الدراسية، وهو أقرب الرؤساء إلى المدرسين، وأقدر على التوجيه والمعالجة وبحث المشكلات وحلها قبل أن تستفحل".

وعرفه عارف توفيق عطاري كما ورد عند الحراصي (٢٠١١، ص. ٢٥) بأنه "مسمى وظيفي رسمي لإحدى وظائف التدريس في المدرسة، حيث يترتب على شغل هذه الوظيفة اختصاصات ذات شقين، الأول فني وتتمثل في الإشراف على مجموعة من المعلمين في تخصصه العلمي، والثانية إدارية وتتمثل في المشاركة في إدارة العمل المدرسي".

وتعرفه وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان بأنه "معلم أول مادة/ مجال يمثل المستوى الرابع من مستويات الإشراف التربوي ويتبع مدير المدرسية إداريا، ويرتبط بمشرف المادة/ المجال فنياً" (الحراصي، ٢٠١١، ص. ٢٥).

من التعريفات السابقة يمكن تلخيص أهم النقاط المشتركة: المعلم الأول مشرف تربوي وهو مقيم في مدرسة معينة ويشرف على معلمي مادته في تلك المدرسة وقد يمتد إشرافه على المعلمين في المدارس المجاورة، ومن أهم مهامه المراقبة والمتابعة والتوجيه والإرشاد والمساعدة في حل المشكلات.

مقومات عمل المعلم الأول:

- الخبرة الواسعة: هذه الخبرة لا تكتسب إلا من خلال ممارسة مهنة التدريس، ومن خلال الإعداد العلمي والمهني، ومن الاطلاع المستمر على كل ما يتعلق بالعملية التربوية بشكل عام، وبمجال العمل بوجه خاص، ومن المأمول - فيما يتعلق بهذا المجال - أن يتوافر لدى المعلم الأول: معرفة كافية وافية في مجال تخصصه، وفي المنهج المدرسي وأهدافه، وفي استراتيجيات التدريس الحديثة، مهارة في الإعداد للدروس والتخطيط لها، قدرة متميزة على تقديم دروس نموذجية في مادته، إطلاع مستمر على أسس التربية الحديثة، وعلم النفس التربوي، وفلسفة التربية، قدرة على تحليل مزايا وعيوب طرق التدريس المستخدمة، خبرة بمبادئ التقويم والقياس، وطرق تصميم الاختبارات الجيدة، وتحليل نتائجها، قدرة على تطبيق مبادئ البحث التربوي، ومعرفة بحاجات المعلمين العلمية والمهنية من أجل تصميم برامج تنمية مهنية مناسبة لهم.

- الشورى والتعاون: ينبغي على المعلم الأول أن يكون قدوة للمعلمين ومثلا أعلى لهم في تصرفاته وسلوكه، فهو: يوجه الاجتماعات التي يحضرها وجهة شورية تسمح بالحوار والمناقشة، وتبادل الآراء ووجهات النظر للتوصل إلى قرارات سليمة، كما يجب أن يكون قادراً على تنمية العلاقات الاجتماعية بين المعلمين، ويتعاون معهم لأجل المصلحة العامة، ولا يفرض رأيه عليهم، وبحكم عمله فهو يتعرض أحياناً إلى مواقف غير سارة مع المعلمين أو الطلاب أو الإدارة، وعليه أن يقابل هذه المواقف بحكمة وروية، وبحزم موضوعي مجرد عن الهوى والتحيز.

- التجديد والإبداع: من مقومات المعلم الأول الناجح أن يتحلى بالقدرة على الابتكار والتجديد، ومواكبة روح العصر، والقدرة على رسم الخطط المستقبلية فيما يتعلق بتطوير العملية التربوية والمناهج الدراسية، وأن يكون كثير الاطلاع، مجدداً نفسه ومعلوماته، يحث المعلمين على اكتشاف طرق تعليمية أكثر فاعليةً ونجاحاً، ويشجعهم على الإفادة من تقنيات التعليم الحديثة.

- الاهتمام بالنمو المتكامل: المعلم الأول الناجح هو الذي يظهر اهتماما بنمو الطالب أكثر من إتقان المادة الدراسية وحفظها، لذا ينبغي أن يقوم المعلم الأول بلفت عناية المعلمين إلى أهمية النمو المتكامل للمتعلم، وإطلاق قدراته وتنميتها؛ لتحقيق الهدف الرئيس للعملية التربوية، ويحث المعلمين على الاهتمام بتربية الاتجاهات والمهارات والعادات الحسنة المرغوبة لدى المتعلم، بالإضافة إلى الاهتمام بتحصيله العلمي ونموه المعرفي.

- التخطيط: على المعلم الأول الذي يشجع المعلمين على التنظيم والتخطيط لأعمالهم أن يكون قدوة لهم في ذلك، فحتى يؤتي عمله ثماره عليه أن يصمم الخطط لعمله اليومي والأسبوعي والفصلي، بل حتى السنوي حتى يتجنب التكرار والفوضى في العمل. كما أن عليه وضع هذه الخطط والبرامج في ضوء فلسفة شاملة عن التربية المعاصرة لتسهم في تطوير نظام المدارس والفصول والمعملين الذين يعتزم زيارتهم.

- إتقان مهارات الاتصال: عملية الاتصال هي الوسيلة التي يتم عن طريقها تبادل المعلومات والأفكار بين الأطراف المختلفة في العملية التعليمية، كما أنها الوسيلة للتعليم والنمو، والاتصال نوعان: شفهي ومكتوب. فيجب على المعلم الأول إتقان مهارة الاتصال، لأن نجاح أي عمل مرهون بحسن الاتصال، والمهارة في التعامل. والاتصال الجيد بين المعلم الأول والإدارة المدرسية، والمعلمين، وتحسين العلاقات بين الأطراف المختلفة، مما يعين على نجاح عمليات الإشراف والتوجيه والإرشاد، ويحقق الأهداف المرجوة منها.

- المؤهلات الشخصية: يعتمد نجاح المعلم الأول في مهمته كثيراً على مقومات وصفاته الشخصية، وعلى العلاقات الطيبة التي تربطه بالمعلمين، ومن هذه الصفات الشخصية التي تساعد المعلم الأول على القيام بدوره: الثقة بالنفس، المرونة، الود، الصبر المثابرة، الحماسة، اللباقة، التواضع، العدالة، الجدية، والسعي لإبراز مواهب المعلمين وتنميتها. والمعلم الأول الذي يتحلى بهذه الصفات حريّ بأن يقبل المعلمون عليه طالبين توجيهه وإرشاده، مرحبين بزياراته، وذلك لشعورهم بأنه زميل وصديق، هدفه تطوير أدائهم، ومساعدتهم على حل مشكلاتهم، وتحسين برنامجهم التعليمي (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٦).

مهام ومسؤوليات المعلم الأول في سلطنة عمان:

ورد في (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٦، ص. ١٧) المهام الآتية للمعلم الأول في سلطنة عمان:

أولا: التخطيط: إعداد الخطة السنوية لعمله، التخطيط الجيد لتطوير النمو المعرفي والخبرات والمهارات للمعلمين، إعداد خطة تبادل الزيارات للمعلمين الأوائل والمعلمين، إعداد خطة لمتابعة تنفيذ المناهج، إعداد خطة تدريبية للمعلمين، وإعداد خطة لتقويم أداء المعلمين والطلبة، ولتحسين الأداء.

ثانيا: المناهج: المشاركة في تأليف المناهج، وحلقات النقاش، المشاركة في تحليل وتقويم المناهج ذات الاختصاص، متابعة تنفيذ المناهج، تفعيل الطرائق المتبعة في تدريس المناهج، تفعيل دور المختبرات ومراكز مصادر التعلم والوسائل التعليمية لخدمة المنهاج، اقتراح آليات لتطوير المناهج، واقتراح الكتب والدوريات التي تثري المناهج.

ثالثا: الموقف التعليمي: متابعة المعلمين الجدد، وتزويدهم بالخبرة اللازمة، وإكسابهم الثقة بالنفس، وتطوير أدائهم، توجيه المعلمين إلى تنويع أساليبهم التدريسية بما يتلاءم وقدرات الطلاب وطبيعة الموقف التعليمي مع ضرورة استخدام اللغة السليمة، وتوجيه المعلمين إلى أهمية إكساب الطلاب مهارات التعلم الذاتي.

رابعا: المتابعة: القيام بالزيارات الإشرافية المتنوعة للمعلمين، حضور حصص صفية عند بعض المعلمين، تنويع الأساليب الإشرافية وفق مقتضيات الموقف التعليمي، وإعداد تقارير دورية بالمتابعة الميدانية، ورفعها الى إدارة المدرسة والمشرف التربوي.

خامسا: البيئة المدرسية والمجتمع: المشاركة في أنشطة المدرسة التي ينتمي اليها، بناء علاقات إيجابية مع المعلمين وإدارة المدرسة والمجتمع المحلي، توجيه المعلمين لتوظيف إمكانات البيئة المحلية في تنفيذ الأنشطة التربوية، التعامل مع المدرسة على أنها وحدة من وحدات بناء المجتمع، المشاركة في مجالس الآباء، والعمل على تعزيز دور أولياء الأمور كشركاء في العملية التعليمية.

سادسا: النمو المهني: متابعة تحديث ثقافته العامة، كل ما هو جديد في مجال تخصصه، تطوير معارفه المهنية، نشر الثقافة المهنية، الاستفادة من التقانات الحديثة، وتعزيز خبراته العلمية.

سابعا: التدريب: تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية حسب حاجة الحقل التربوي، وذلك لتحسين أداء معلمي مادته، المشاركة في التدريب على المستجدات والمشاريع التربوية، عقد مشاغل مصغرة لمعلمي مادته على مستوى مدرسته، التنسيق بين معلمي مادته في المدرسة الواحدة أو عدة مدارس لتبادل الزيارات، متابعة أثر التدريب في الميدان، الحرص على التدريب المستمر، وتشجيع المعلمين على النمو المهني الذاتي، وتنفيذ البحوث الإجرائية المنطلقة من مشكلات الحقل التربوي وتحليل نتائجها، وتشجيع المعلمين على إجراء البحوث.

ثامنا: التقويم والاختبارات: مساعدة المعلمين في بناء الاختبارات التحصيلية، والتأكد من مطابقتها للمواصفات، إطلاع المعلمين على مستجدات التقويم التربوي، المشاركة في إعداد الاختبارات التحصيلية، تحليل نتائج الاختبارات فيما يتعلق بمادته، ووضع التوصيات الخاصة بشأنها، تقويم المستويات التحصيلية للطلاب، مشاركة المعلمين في كيفية وضع الخطط العلاجية والإثرائية للطلاب في مادته، التشجيع على التقويم الذاتي، وتقويم أداء المعلمين الأوائل والمعلمين.

تاسعا: الإدارة: تحديث قاعدة بيانات المعلمين، إدارة اللقاءات التربوية للمعلمين، وإعداد التقرير الفصلي والنهائي عن كافة أعماله.

تنفيذ اللوائح والأنظمة.

ثانيا: الدراسات السابقة:

لارتباطها بموضوع الدراسة استعان الباحث ببعض الدراسات السابقة مثل:

- دراسة أبو طعمة وعاشور (٢٠١٦) والتي هدفت إلى معرفة دور مديري المدارس الحكومية داخل الخط الأخضر في تمكين المعلمين، وأظهرت نتائج الدراسة أن دور مدير المدرسة الحكومية في تمكين المعلمين جاء بدرجة تقدير مرتفعة، وأوصت الدراسة بإجراء مزيد من الدراسات حول تمكين المعلمين.

- دراسة الحراصي (٢٠١١) التي هدفت إلى التعرف على فاعلية دور المعلم الأول بوصفه مشرفا مقيما بمدارس التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان، وأظهرت نتائجها أن تقدير المعلمين لفاعلية دور المعلم الأول بوصفه مشرفا مقيما بمدارس التعليم ما بعد الأساسي في إحدى فقرات مجال البيئة المدرسية والمجتمع المحلي جاءت متوسطة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير النوع لصالح الإناث، أما لمتغيرات المنطقة التعليمية والمادة الدراسية فلا توجد فروق ذات دلالة إحصائية. وأوصت الدراسة بزيادة فاعلية دور المعلم الأول كمشرف مقيم من خلال إقامة المسابقات للمعلمين الأوائل، وزيادة المخصصات المالية للمدارس والصرف منها على أنشطة المعلم الأول، والأخذ برأي المعلم الأول في ترشيح وتعيين المعلمين وترقياتهم، وإعطاء المعلم الأول صلاحيات في المشاركة في تقرير الأداء الوظيفي للمعلمين.

- قام الهاجري (٢٠٠٩) بدراسة هدفت إلى الكشف عن واقع ممارسة المهام الإشرافية لمعلمي التربية الإسلامية الأوائل من وجهة نظر مشرفي المادة ومعلميها، وكان من أبرز نتائجها: أن تقديرات معلمي التربية الإسلامية لممارسات معلمي التربية الإسلامية الأوائل لمهامهم الإشرافية جاءت متوسطة في جميع المجالات الإشرافية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير النوع لصالح

الإناث، وأوصت الدراسة بإجراء دراسة فعلية للواقع الحقيقي للدور الإشرافي لمعلم التربية الإسلامية الأول والصعوبات التي يواجهها اعتمادا على مقاييس أكثر دقة كالملاحظة الميدانية والمقابلة الشخصية.

- وهدفت دراسة القطيطي (٢٠٠٧) إلى التعرف على درجة ممارسة معلمي العلوم الأوائل لمهامه الإشرافية من وجهة نظرهم ونظر معلمي العلوم في مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي، ومن أهم نتائجها: كانت درجة ممارسة معلمي العلوم الأوائل لمهامه الإشرافية كبيرة في بعض المهام، ومتوسطة في الكثير من المهام الإشرافية، وجود درجة صعوبة متوسطة يواجهها معلمو العلوم الأوائل عند تأدية مهامهم الإشرافية، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيرات الدرجة الوظيفية والنوع. وقد أوصى الباحث بأن يعطى معلمو العلوم الأوائل دورا أكبر في مجالات التدريب والنمو المهني ومناهج العلوم وتدريسها عند ممارستهم لمهامهم الإشرافية.

- أجرت المحروقية (٢٠٠٧) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى ممارسة معلمي الاجتماعيات الأوائل للمهام الإشرافية من وجهة نظر مشرفي المادة ومعلميها بسلطنة عمان، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات المشرفين والمعلمين لمجالات الإشراف التربوي تعزى لمتغير النوع لصالح الإناث، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لمجالات التخطيط والمناهج، والنمو المهني، والتقويم والاختبارات، والبيئة المدرسية والمجتمع المحلي تعزى لمتغير الوظيفة.

- أما دراسة الراسبي (٢٠٠٧) فقد هدفت إلى البحث في كيفية الاستفادة من مدخل الإثراء الوظيفي في تطوير أداء المعلم الأول في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان، التعرف إلى واقع أداء المعلم الأول وفقا لأبعاد الإثراء الوظيفي. ومن أبرز نتائجها: أن تقديرات أفراد الفئة الأولى من العينة من المعلمين الأوائل على المحاور الخمسة الممثلة لأبعاد الإثراء الوظيفي الخمسة توجد في واقع أداء المعلم الأول في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان بدرجة تراوحت بين المرتفعة والمتوسطة، وقدمت الدراسة العديد من المقترحات التي تساهم في تطوير أداء المعلم الأول وفقا لأبعاد الإثراء الوظيفي الخمسة. كما قدمت الدراسة عددا من الإجراءات المقترحة من أهمها: العمل على إعادة تصميم وظيفة المعلم الأول وفقا لمدخل الإثراء الوظيفي، والعمل على توفير برامج وفرص تدريبية للمعلمين الأوائل ومديري المدارس والمشرفين التربويين، للتعرف إلى مدخل الإثراء الوظيفي، والنظر في رؤية المعلم الأول مشرفا مقيما والنتائج المترتبة عليها.

- دراسة المهدي (٢٠٠٧) وهدفت الدراسة إلى الكشف عن تقدير مستوى التمكين لدى المعلمين والتعرف على أبرز معوقات تمكين المعلمين، وصولا إلى طرح بعض الآليات المقترحة لتفعيل عملية تمكين المعلمين بمدارس التعلم الأساسي بمصر.

- أجري عطاري، والشنفري (٢٠٠٧) دراسة علمية هدفت إلى الكشف عن درجة تقدير المعلمين والعاملين في مديريات التربية في سلطنة عمان لدرجة تمكنهم من السلطة، شارك في الدراسة ٣٤١ من أفراد عينة مقصودة، أما الأداة فهي استبانة من نوع ليكرت مكونة من ٣٠ عبارة موزعة على ستة أبعاد، أظهرت النتائج تقديرا معتدلا للمشاركين لدرجة تمكنهم من السلطة إجمالا مع تفاوت بين تقديرهم لأبعاد الأداة الستة. وأوصت الدراسة بوضع استراتيجيات لتمكين المعلمين وتدريبهم، ولاسيما المشاركة في اتخاذ القرار، والمشاركة في تحمل المسؤولية لدفع المعلمين للمشاركة في اتخاذ القرار.

- أما دراسة ميل Male (2001) فقد هدفت إلى التعرف على ما يشجع أو يحبط المعلمين الأوائل الجدد للقيادة ومدى قدرتهم على التعامل مع المعلمين، وتوصلت الدراسة إلى أن أكثر ما ساعد المعلمين الأوائل على تأدية مهامهم هو دعم المعلمين الأوائل السابقين، وأهم المشكلات التي تواجههم هي سد حاجات المعلمين وحاجاتهم كمعلمين أوائل لتطوير مهارة صنع القرار.

- وهدفت دراســـة وندلينج (Weindling (1990 إلى التعرف على العلاقة بين المعلمين الأوائل وفريق الإدارة العليا بالمدارس الثانوية البريطانية، وتألفت عينة الدراسة من (٢٥٠) معلما أول، واستخدم الباحث الاستبانة لتحقيق هدف الدراسة، وأظهرت النتائج وجود مشكلات تتعلق بالتواصل بين المعلمين الأوائل وإداراتهم المدرسية وذلك لضعف الثقة بين الإداريين الذين يخشون من أن يأخذ المعلمون الأوائل مناصب إدارية.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال تحليل الدراسات السابقة استفاد الباحث من هذه الدراسات في معرفة واقع تمكين المعلم الأول كمشرف مقيم، إعداد الإطار النظري، التعرف على المنهج المناسب للدراسة، الاطلاع على الأدوات المستخدمة في جمع المعلومات، معرفة الأساليب الإحصائية والتي يمكن أن تفيد هذه الدراسة، عقد المقارنات بين نتائج تلك الدراسات وهذه الدراسة. وفيما يلي تفصيل ذلك:

١- تنوع أهداف الدراسات، فقد هدفت بعض الدراسات إلى التعرف على درجة تمكين المعلمين مثل: دراسة أبو طعمة وعاشور، ٢٠١٦، ودراسة المهدي، ٢٠٠٧، ودراسة عطاري والشنفري، ٢٠٠٧. فيما هدفت بعض الدراسات إلى التعرف على فاعلية دور المعلم الأول ودرجة ممارسته لمهامه الإشرافية مثل: دراسة (الحراصي، ٢٠١١)، ودراسة (الهاجري، ٢٠٠٩)، ودراسة (القطيطي، ٢٠٠٧)، ودراسة المحروقية، ٢٠٠٧). وهدفت بعض الدراسات إلى التعرف على العلاقة بين المعلمين الأوائل وبعض المتغيرات مثل فريق الإدارة العليا مثل دراسة (وندلينج، ١٩٩٠). كما هدفت بعض الدراسات إلى تطوير أداء المعلم الأول مثل دراسة (الراسبي، ٢٠٠٧). فيما هدفت بعض الدراسات إلى التعرف على ما يساعد المعلمين الأوائل على أداء مهامهم مثل دراسة (ميل، ٢٠٠١). وتهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع تمكين المعلم الأول في مهامه ومسؤولياته المنوطة به في مجال الإشراف التربوي.

٢- تنوع مجتمع وعينات الدراسات بين المشرفين التربويين والمعلمين الأوائل والمعلمين، فقد ركزت دراسة الحراصي على المعلمين فقط، فيما ركزت دراسة كل من الهاجري والمحروقية على المشرفين التربويين بالإضافة إلى المعلمين، في حين ركزت دراسة القطيطي على المعلمين بالإضافة إلى المعملين الأوائل، وركزت دراسة كل من الراسبي وميل ووندلنج على المعلمين الأوائل فقط. وتركز هذه الدراسة على المعلمين الأوائل فقط.

٣- أما فيما يتعلق بأداة الدراسة فقد استخدمت جميع الدراسات الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

٤- هناك فقر في الدراسات العربية التي أجريت حول تمكين المعلم الأول بوصفه مشرفا مقيما مما يعزز أهمية الدراسة والحاجة إليها.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة:

استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لطبيعة الدراسة، والذي يعتمد على جمع البيانات والمعلومات ووصف الظاهرة والتعرف على أسبابها والعوامل التي تتحكم بها، حيث قام بوصف واقع تمكين المعلم الأول كمشرف مقيم وصفا واقعيا كما هو من خلال آراء عينة الدراسة، كما قام الباحث بتحليل هذه الآراء للوقوف على طبيعة الظاهرة ودرجة ممارستها وتحديد الصعوبات التي تواجهها والحلول المناسبة لعلاجها.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين الأوائل التابعين للمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية والبالغ عددهم (٥٠٠) معلم ومعلمة، حيث بلغ عدد المعلمين الأوائل الذكور (٢٠٠) معلما، بينما بلغ عدد المعلمات الأوليات (٣٠٠) معلمة، على اختلاف تخصصاتهم وخبراتهم.

عينة الدراسة:

أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها بالطريقة العشوائية وبنسبة (١٠%) من مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (٥٠٠) معلم ومعلمة حيث تم توزيع (٥٠) استبانة. وبالنظر إلى الجدول (١) نلاحظ تساوي نسبة الذكور مع نسبة الإناث التي بلغت (٥٠%) من مجموع أفراد العينة.

متغيرات الدراسة: اشتملت الدراسة على متغيرين اثنين هما: متغير الخبرة، وله مستويان: (١-١٠)، (أكثر من ١٠) سنوات. ومتغير النوع، وله مستويان: ذكر، أنثى.

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وهو الكشف عن واقع تمكين المعلم الأول كمشرف مقيم استند الباحث على الاستبانة التي صممها شورت ورينهارت (١٩٩٢) لقياس تمكين المعلمين والمذكورة في (المهدي، ٢٠٠٧) مع تطوير بسيط من الباحث، وتقيس تمكين المعلمين من خلال ستة أبعاد، هي: التخطيط، صناعة القرار، النمو المهني، مكانة المعلم، الاستقلالية، والتأثير. وتحتوي على ٢٥ فقرة.

صدق الأداة:

للتحقق من صدق محتوى الاستبانة تم عرضها على عدد من المحكمين والخبراء من ذوي الاختصاص من جامعة نزوى ووزارة التربية والتعليم، وذلك للحكم على مدى وضوح العبارات ومدى مناسبتها للمجال الذي تنتمي إليه، وعلى ضوء آراء أولئك الخبراء تم إجراء التعديلات المطلوبة.

ثبات الأداة:

تم قياس ثبات أداة الدراسة من خلال احتساب معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) الذي يساعد على معرفة اتساق إجابات أفراد العينة مع بعضها البعض، ويوضح الجدول (١) معاملات الثبات لكل محور وللأداة ككل.

جدول (١): معامل الثبات لمحاور الاستبانة

م	المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات
١	التخطيط	٤	٠,٧٥
٢	صناعة القرار	٤	٠,٨٤
٣	النمو المهني	٤	٠,٩٣
٤	مكانة المعلم	٥	٠,٨٥
٥	الاستقلالية	٥	٠,٨١
٦	التأثير	٣	٠,٧١
٧	الكلي	٢٥	٠,٩٥

ويتضح من الجدول (١) أن قيم معامل الثبات للمحاور تراوحت بين أقل قيمة (٠,٧١) وأعلى قيمة (٠,٩٣) في حين بلغ معامل الثبات الكلي للأداة (٠,٩٥) وهو معامل مرتفع ويدل على تمتع الأداة بدرجة ثبات عالية، وأنها صالحة للدراسة.

المعالجة الإحصائية:

تكونت الاستبانة من جزأين يغطيان مجموعة من الأسئلة والمؤشرات التي تقيس متغيرات الدراسة مرتبة كالآتي:

الجزء الأول: المعلومات العامة وتتمثل في المتغيرات المستقلة: المؤهل، النوع، والخبرة.

الجزء الثاني: الفقرات المرتبطة بدرجة تمكين المعلم الأول كمشرف مقيم بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان وتم تقسيمها لستة محاور هي: التخطيط (٤ فقرات)، صناعه القرار (٤ فقرات)، النمو المهني (٤ فقرات)، مكانة المعلم (٥ فقرات)، الاستقلالية (٥ فقرات)، التأثير (٣ فقرات).

وتم الاعتماد على مقياس "ليكرت الخماسي" Likert لقياس استجابات أفراد الدراسة لعبارات الاستبانة كما هو موضح في الجدول (٢).

جدول (٢): تصنيف درجات مقياس ليكرت الخماسي.

م	المعيار	مقياس ليكرت	درجة الموافقة
١	موافق بشدة	٤,٢٠ - ٥	كبيرة جدًا
٢	موافق	٣,٤٠ - ٤,١٩	كبيرة

٣	محايد	٢,٦٠ - ٣,٣٩	متوسطة
4	غير موافق	١,٨٠ - ٢,٥٩	ضعيفة
٥	غير موافق بشدة	١ – ١,٧٩	ضعيفة جدًا

بعد جمع الاستبانات وتنقيحها تم تفريغها بواسطة برنامج الإكسل (Excel) في حزمة مايكروسوفت أوفيس، وللإجابة عن أسئلة الدراسة وتحليل البيانات الكمية اعتمد الباحث برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Package for Social Statistical Science في إجراء بعض العمليات الإحصائية بما يتناسب مع بيانات الدراسة. وتم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- التحليل الوصفي (Descriptive Analysis): وذلك لحساب التكرارات، والنسب المئوية والرسوم البيانية؛ لبيان خصائص عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات المستقلة وهي: النوع، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.
- التحليل الاستدلالي:(Inferential Analysis) وذلك لحساب العلاقات بين المتغيرات ومتوسطاتها الحسابية.

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضًا لنتائج التحليل الإحصائي التي توصلت إليها الدراسة.

أولا: التحليل باعتماد الإحصاء الوصفي ((Descriptive Statistical Analysis

النتائج المتعلقة بالبيانات العامة:

جدول (٣) توزيع المبحوثين وفقا لمتغيرات النوع والمؤهل الدراسي والخبرة

	النوع			المؤهل الدراسي				الخبرة		
	ذكر	أنثى	المجموع	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	المجموع	١- ١٠	أكثر من ١٠	المجموع
العدد	٢٥	٢٥	٥٠	٤٨	٢	٠	٥٠	٨	٤٢	٥٠
النسبة%	٥٠	٥٠	١٠٠	٩٦	٤	٠	١٠٠	١٦	٨٤	١٠٠

أولاً: توزيع المبحوثين وفقًا للنوع:

يوضح الجدول (٣) عدد المعلمين الأوائل بمدارس محافظه الداخلية والذين أجابوا عن أسئلة الاستبانة حسب النوع، وقد بلغ عددهم (٥٠) معلما ومعلمة. ويتضح بأن عدد الذكور وعدد الإناث يتساويان، إذ كانت نسبة الذكور (٢٥%)، ونسبة الإناث (٢٥ %).

ثانيًا: توزيع المبحوثين وفقًا للمؤهل العلمي:

يشير الجدول (٣) أن (96%) من أفراد عينة الدراسة من حملة شهادة البكالوريوس، يليه حملة شهادة الماجستير بنسبة (٤ %)، أما حملة شهادة الدكتوراه فقد حصلوا على أقل نسبة وقدرها (٠ %).

ثالثًا: توزيع المبحوثين وفقًا لسنوات الخبرة:

يظهر من الجدول (٣) أن الغالبية العظمى من أفراد العينة يمتلكون خبرة تزيد عن ١٠ سنوات وبلغ عددهم (٤٢) بنسبة (84%). وجاء في المرتبة الثانية أصحاب الخبرة من (١-١٠) سنوات، إذ بلغ عددهم (٨) بنسبة (16%).

النتائج المتعلقة بفقرات ومحاور الاستبانة:

أولاً: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الاستبانة:

يتضح من الجدول (٤) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة حول تمكين المعلم الأول كمشرف مقيم بمدارس التعليم الأساسي كمحاور في الدراسة كانت مرتفعة جدا للمحاور التالية: التخطيط، النمو المهني، ومكانة المعلم. إذ تراوحت ما بين (٤,٣٠-٤,٤٧). أما بالنسبة للمحاور التالية فقد حازت على تقدير مرتفع وهي: صناعة القرار، الاستقلالية، والتأثير، إذ تراوحت ما بين (٣,٨٧ – ٣,٩٩).

جدول (٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الاستبانة

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجه الموافقة
١	التخطيط	4.47	.47	مرتفع جدا
٢	صناعة القرار	3.87	.76	مرتفع
٣	النمو المهني	4.30	.81	مرتفع جدا
٤	مكانة المعلم	4.44	.59	مرتفع جدا
٥	الاستقلالية	3.99	.72	مرتفع
٦	التأثير	4.12	.66	مرتفع
	الكلي	4.20	.58	مرتفع جدا

أولا: التخطيط:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات هذا المحور كما يبينها الجدول (٥).

جدول (٥): تحليل فقرات محور التخطيط

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
١	التخطيط الجيد لتطوير النمو المهني للمعلمين	4.66	٠.47	عالية جدا
٢	إعداد خطة تبادل الزيارات للمعلمين	4.54	٠.57	عالية جدا
٣	إعداد خطة تدريبية للمعلمين	4.32	٠.79	عالية جدا
٤	إعداد خطة لتقويم أداء المعلمين	4.38	٠.63	عالية جدا
	المتوسط العام للمحور الأول	4.47	٠.47	عالية جدا

تشـير نتائج الجدول (٥) إلى أن المتوسـطات الحسـابية لمحور التخطيط تراوحت ما بين (4.32 – ٤,٤٧) عالي جدا حسـب تقديرات أفراد العينة، وحصـلت الفقرة رقم (١) الخاصـة بالتخطيط الجيد لتطوير النمو المهني للمعلمين على أعلى المتوسـطات الحسـابية وهي (٤,٦٦)، بينما حصـلت كل من الفقرة رقم (٣) الخاصـة بإعداد خطة تدريبية للمعلمين، والفقرة رقم (٤) المتعلقة بإعداد خطة لتقويم أداء المعلمين على أدنى المتوسطات الحسابية وهي (٤,٣٢ ، ٤,٣٨) على التوالي.

ثانيا: صناعة القرار:

جدول (٦): تحليل فقرات محور صناعة القرار

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
٥	يسمح لي بالمشاركة في صنع القرارات المدرسية	4.18	٠.80	عالية
٦	أساهم في حل المشكلات المدرسية	4.22	٠.81	عالية جدا
٧	أشارك في تحديد بنود الميزانية	2.88	1.00	متوسطة
٨	يستمع مديري لآرائي فيما يخص المدرسة	4.20	1.04	عالية جدا
	المتوسط العام للمُحور الثاني	3.87	٠.76	عالية

لمعرفة درجة الموافقة استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما هو موضح في الجدول (٦)، حيث يلاحظ من الجدول وجود تباين بين المتوسطات الحسابية، حيث كانت الدراسة ما بين متوسطة إلى عالية جدا لفقرات محور صناعة القرار، إذ

تراوحت ما بين (٢,٨٨ – ٤,٢٢)، وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (٨) الخاصـــة باســتماع المدير لآراء المعلم الأول فيما يخص المدرسة بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٠) وبدرجة موافقة عالية جداً.

ثالثا: النمو المهني:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات هذا المحور كما يبينها الجدول (٧):

جدول (٧): تحليل فقرات محور النمو المهني

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
٩	أعمل في بيئة مدرسية مناسبة	4.28	٠.99	عالية جدا
١٠	يسمح لي مديري بتطبيق أفكاري الجديدة	4.32	٠.76	عالية جدا
١١	يدفعني اهتمام مديري بي إلى المزيد من العطاء	4.26	٠.94	عالية جدا
١٢	يثق مديري بمقدرتي على تنفيذ الأهداف التربوية	4.36	٠.87	عالية جدا
	المتوسط العام للمحور الثالث	4.30	٠.81	عالية جدا

يتبين من الجدول (٧) حصـول الفقرة رقم (١٢) المرتبطة بوثوق مدير المدرسـة بمقدرة المعلم الأول على تنفيذ الأهداف التربوية على أعلى المتوسطات الحسابية إذ بلغ (٤,٣٦) وبدرجة موافقة عالية جدا، في حين تراوحت المتوسطات الحسابية لبقية الفقرات ما بين (٤,٢٦ – ٤,٣٦) وبدرجة موافقة عالية جدا.

رابعا: مكانة المعلم:

جدول (٨): تحليل فقرات محور مكانه المعلم

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
١٣	يحترمني مديري ويقدرني	4.48	٠.86	عالية جدا
١٤	أشعر بفاعليتي في العمل	4.40	٠.78	عالية جدا
١٥	أحوز على احترام زملائي	4.66	٠.47	عالية جدا
١٦	يشجعني مديري على تحمل المسؤولية	4.46	٠.67	عالية جدا
١٧	يشعرني النظام المدرسي بالاستقرار	4.20	٠.83	عالية جدا
	المتوسط العام للمحور الرابع	4.44	٠.59	عالية جدا

لمعرفة درجة الموافقة استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما هو موضح في الجدول (٨)، تظهر نتائج الجدول (٨) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات محور مكانة المعلم كانت متقاربة بين المتوسطات الحسابية، حيث كانت الدراسة عالية جداً لجميع فقرات المحور، إذ تراوحت ما بين (٤,٢٠ – ٤,٦٦)، وتصدرت الفقرة رقم (٣٣) المتعلقة باحترام زملاء العمل للمعلم الأول بالمدرسة على أعلى المتوسطات الحسابية بقيمه بلغت (٤,٦٦).

خامسا: الاستقلالية:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات هذا المحور كما يبينها الجدول (٩)، ويشير الجدول إلى أن المتوسطات الحسابية لفقرات محور الاستقلالية تراوحت ما بين (٣,٢٤ - ٤,٣٢) بتقدير متوسط إلى عالي جداً. إذ حصلت الفقرة رقم (١٩) على أعلى درجة موافقة بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٢). بينما حصلت الفقرة رقم (٢١) على أدنى المتوسطات الحسابية بمعدّل (٣,٢٤).

جدول (٩): تحليل فقرات محور الاستقلالية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
١٨	أمنح الحرية لإعطاء الأفكار والاقتراحات	4.26	.77	عالية جدا
١٩	أعتمد على نفسي عند تأدية عملي	4.32	.89	عالية جدا
٢٠	يمنحني مديري الحرية في اتخاذ القرارات	4.10	.90	عالية
٢١	أشارك في وضع الجدول المدرسي	3.24	1.25	متوسطة
٢٢	أشعر بمرونة كافية أثناء أدائي مهامي	4.06	.86	عالية جدا
	المتوسط العام للمحور الخامس	3.99	.72	عالية جدا

سادسا: التأثير:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات هذا المحور كما يبينها الجدول (١٠)، ويشير الجدول إلى أن المتوسطات الحسابية لفقرات محور التأثير تراوحت ما بين (٤,٠٦ - ٤,٢٤) بتقدير تراوح بين درجة موافقة عالية إلى عالية جدا. إذ حصلت الفقرة رقم (٢٤) على أعلى درجة موافقة بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٤). بينما حصلت الفقرة رقم (٢٣)، والفقرة رقم (٢٥) على أدنى المتوسطات الحسابية بمعدّل (٤,٠٨ ، ٤,٠٦) على التوالي.

جدول (١٠): تحليل فقرات محور التأثير

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
٢٣	أشارك في فريق تطوير المدرسة	4.08	.94	عالية
٢٤	أدرك بأني أمتلك المقدرة على التأثير في الآخرين	4.24	.62	عالية جدا
٢٥	امتلك الصلاحيات الكافية لإنجاز المهام الموكلة إليّ	4.06	.89	عالية

المتوسط العام للمحور السادس	4.12	.66	عالية جدا

ثانيا: التحليل باعتماد الإحصاء الاستدلالي Inferential Statistical Analysis

النتائج المتعلقة بالسؤال الاول:

ما واقع تمكين المعلم الأول كمشرف مقيم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان؟

لمعرفة درجة تمكين المعلم الأول في مدارس الداخلية، قام الباحث باستخدام الاختبار (تِ الأحادي) One sample T-Test لعينة مستقلة والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (١١): مدى تمكين المعلم الأول في مدارس الداخلية.

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
تمكين المعلم الأول كمشرف مقيم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية	4.20	.58	14.68	٠,٠٠

يتضح من الجدول (١١) أن واقع تمكين المعلم الأول في مدارس الداخلية عالي جدا حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٢٠) ويعتبر المعلم الأول مؤشر ايجابي جيد لكونه حلقة وصل بين المدير والهيئة التدريسية.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) لواقع تمكين المعلم الأول كمشرف مقيم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان تعزى لمتغيري: النوع والخبرة؟

معرفة دلالة الفروق تبعاً لمتغير النوع:

تم حساب الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لواقع تمكين المعلم الأول في جميع مجالات الدراسة وفقا لمتغير النوع، والجدول (١٢) الآتي يوضح ذلك:

جدول (١٢): متوسطات تقديرات أفراد العينة لواقع تمكين المعلم الأول وفقا لمتغير النوع

المحور	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
التخطيط	ذكر	25	4.37	.48	3.89	.12
	انثى	25	4.58	.46		

صناعة القرار	ذكر	25	3.51	.87	2.81	٠
	انثى	25	4.23	.40		
النمو المهني	ذكر	25	3.94	.94	3.72	٠
	انثى	25	4.67	.44		
مكانة المعلم	ذكر	25	4.18	.66	3.37	٠
	انثى	25	4.69	.36		
الاستقلالية	ذكر	25	3.65	.82	3.49	٠
	انثى	25	4.33	.39		
التأثير	ذكر	25	3.88	.71	3.74	٠
	انثى	25	4.37	.50		
الكلي	ذكر	25	3.92	.64	1.57	٠
	انثى	25	4.48	.33		

يتضـــح من الجدول (١٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصـــائية في متوســـطات تقديرات أفراد العينة تبعا لمتغير النوع في محور التخطيط. أما المحاور المتبقية (صـناعة القرار، النمو المهني، مكانة المعلم، الاسـتقلالية والتأثير) فإن النتائج تشـير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصـائية في متوسطات استجابات أفراد العينة، ولاكتشاف الفروق لصالح أي نوع تم استخدام المتوسط الحسابي الأعلى والتي ذهبت لصالح الإناث بواقع (٤,٢٣، ٤,٦٧، ٤,٦٩، ٤,٣٤ و ٤,٣٧) على التوالي.

معرفة دلالة الفروق تبعاً لمتغير الخبرة:

لمعرفة الفروق في مدى تأثير الخبرة في تمكين المعلم الاول، تم استخدام الاختبار الثنائي T-Test لعينتين مستقلتين والجدول (١٣) الآتي يوضح ذلك.

جدول (١٣): الفروق في درجة تمكين المعلم الأول كمشرف مقيم في مدارس التعليم الأساسي والتي تعزى لمتغير الخبرة.

المحور	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
التخطيط	1الى 10 سنوات	8	4.43	.51	-.22	.82
	10سنوات واكثر	42	4.48	.47		
صناعة القرار	1الى 10 سنوات	8	3.93	.78	.26	.79
	10سنوات واكثر	42	3.85	.76		
النمو المهني	1الى 10 سنوات	8	4.09	.97	-.68	.50
	10سنوات واكثر	42	4.34	.79		
مكانة المعلم	1الى 10 سنوات	8	4.40	.65	-.19	.85
	10سنوات واكثر	42	4.44	.58		
الاستقلالية	1الى 10 سنوات	8	4.02	1.04	.09	.93
	10سنوات واكثر	42	3.99	.66		
التأثير	1الى 10 سنوات	8	3.62	1.01	-2.45	.01
	10سنوات واكثر	42	4.22	.53		
الكلي	1الى 10 سنوات	8	4.11	.74	-.39	.70
	10سنوات واكثر	42	4.22	.55		

يتضح من الجدول (١٣) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة لواقع تمكين المعلم الأول تبعا لمتغير الخبرة في المحاور التالية (التخطيط، صناعة القرار، النمو المهني، مكانة المعلم والاستقلالية). أما المحور الأخير المتبقي (التأثير) فإن قيمة (ت) دالة احصائيا ولاكتشاف الفروق لصالح أي خبرة فإنه تم استخدام المتوسط الحسابي الأعلى والتي ذهبت لصالح المعلمين ذوي الخبر الأكثر من ١٠ سنوات بواقع (٤,٢٢).

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

مناقشة نتائج الدراسة:

في ضوء ما تم تحليله من نتائج الدراسة في الفصل الرابع فإنه لابد من مناقشة تلك النتائج ومقارنتها بما توصلت إليه الدراسات السابقة.

مناقشة نتائج السؤال الأول: ما واقع تمكين المعلم الأول كمشرف مقيم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان؟

أظهرت النتائج التي تم عرضها في الجدول (١١) أن واقع تمكين المعلم الأول كمشرف مقيم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان جاء بدرجة كبيرة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (٤,٢٠). وقد يعزى ذلك إلى الوعي الكبير الذي يتمتع به المعلمون الأوائل نحو واجباتهم ومسؤولياتهم كون معظمهم من ذوي الخبرات الطويلة، والثقة الكبيرة التي توليهم إياها الإدارة العليا.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الحراصي (٢٠١١) التي أظهرت ممارسة المعلم الأول لمهامه الإشرافية بدرجة عالية. ولا تتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة الهاجري (٢٠٠٩) وكان من أبرز نتائجها: أن تقديرات معلمي التربية الإسلامية لممارسات معلمي التربية الإسلامية الأوائل لمهامهم الإشرافية جاءت متوسطة في جميع المجالات الإشرافية، ودراسة القطيطي (٢٠٠٧) ومن أهم نتائجها: كانت درجة ممارسة معلمي العلوم الأوائل لمهامه الإشرافية متوسطة في الكثير من المهام الإشرافية.

كما كشف الجدول (٤) أن تمكين المعلم الأول في جميع المحاور كانت بدرجة كبيرة وكبيرة جداً، وأن محور التخطيط هو أكثر المحاور التي يمكن فيه المعلم الأول، بينما محور صناعة القرار هو أقل المحاور تمكيناً. ويمكن تفسير سبب ارتفاع تمكين المعلم الأول في محور التخطيط أكثر من المحاور الأخرى وعي المعلم الأول بأهمية التخطيط في العمل التربوي، وكون التخطيط أول العمليات الإدارية.

مناقشة نتائج السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) لواقع تمكين المعلم الأول كمشرف مقيم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان باختلاف متغيرات: النوع والخبرة؟

فيما يتعلق بمتغير النوع: أوضحت النتائج التي تم إدراجها في الجدول (١٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع تمكين المعلم الأول بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية تعزى لمتغير النوع ولصالح الإناث. وقد يعزى ذلك إلى أن الإناث أكثر امتثالا للقيام بمتطلبات العمل من نظرائهن الذكور. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من الهاجري (٢٠٠٩)، والمحروقية (٢٠٠٧)، والحراصي (٢٠١١)، بينما اختلفت مع دراسة القطيطي (٢٠٠٧) التي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع.

أما فيما يتعلق بمتغير الخبرة: فقد أوضحت النتائج التي لخصها الجدول (١٣) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع تمكين المعلم الأول بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية تعزى لمتغير الخبرة. وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة حيث أن الدراسات السابقة لم تعتمد متغير الخبرة.

ملخص النتائج:

في ضوء أهداف الدراسة الحالية التي تناولت واقع تمكين المعلم الأول بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية، خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج، تم عرضها في الفصل الرابع، وتم مناقشتها في هذا الفصل، ويلخصها الباحث فيما يأتي:

١- كشفت الدراسة أن واقع تمكين المعلم الأول بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية بشكل عام جاء بدرجة كبيرة جداً.

٢- أظهرت نتائج الدراسة أن محور التخطيط هو أكثر المحاور تمكيناً لدى المعلم الأول، بينما محور صناعة القرار هو أقل المحاور تمكيناً.

٣- بينت نتائج الدراسة أن واقع تمكين المعلم الأول بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية يتأثر بطريقة ذات دلالة إحصائية بمتغير النوع، بينما لا يتأثر بمتغير الخبرة.

التوصيات والمقترحات:

بناء على نتائج الدراسة يتقدم الباحث بالتوصيات الآتية:

١- إتاحة الفرصة بشكل أكبر للمعلمين الأوائل للمشاركة في صناعة القرار المدرسي.

٢- ضرورة إشراك المعلمين الأوائل في تحديد بنود الميزانية العامة للمدرسة.

٣- الأخذ بآراء المعلمين الأوائل عند تصميم الجدول المدرسي.

٤- منح المعلمين الأوائل الحرية في اتخاذ القرارات ذات الصلة بصورة أكبر.

٥- زيادة الصلاحيات الممنوحة للمعملين الأوائل لإنجاز المهام الموكلة إليهم.

الدراسات المقترحة:

يقترح الباحث إجراء مزيد من الدراسات مثل:

١- إجراء دراسة حول تمكين المعلم الأول كمشرف مقيم في جميع محافظات السلطنة.
٢- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية باستخدام أدوات بحثية أخرى مثل: المقابلة، الملاحظة، وتحليل الوثائق.
٣- إجراء دراسة حول مدى التعاون والتنسيق بين المعلم الأول والمشرف التربوي ومدير المدرسة في مجال الإشراف التربوي.

المراجع

- أبو طعمة، ناديا وعاشـــور، محمد (٢٠١٦). دور مديري المدارس الحكومية داخل الخط الأخضـــر في تمكين المعلمين وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية من وجهة نظر المعلمين، بحث منشور، *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، عمّان.

- الأغبري، عبدالصمد (٢٠٠٠). *الإدارة المدرسية: البعد التخطيطي والتنظيمي المعاصر*، بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر.

- البلوي، محمد سليمان (٢٠٠٨). *التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم*، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، عمّان.

- الجامعة الإسلامية (٢٠١٤). *دليل إعداد الرسائل العلمية والمشروعات البحثية*، الرياض: الجامعة الإسلامية.

- الحراصي، راشد بن علي (٢٠١١). *فاعلية دور المعلم الأول بوصفه مشرفا مقيما في مدارس التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان*، رسالة ماجستير، جامعة نزوى، مسقط.

- الخطيب، حذيفة تقي الدين (٢٠٠٩). *التمكين أسسه وأساليبه: دراسة بلاغية تطبيقية*، أبو ظبي: دار الكتب الوطنية.

- خليل، عماد محمد إبراهيم (٢٠١٢). *الإشراف التربوي المعاصر*، القاهرة: جامعة الزقازيق.

- الراسبي، سعيدة بنت علي (٢٠٠٧). *تطوير أداء المعلم الأول في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان في ضوء مدخل الإثراء الوظيفي*، رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس، مسقط.

- الصديق، مبارك النور البشير (٢٠٠٩). *واقع الإشراف التربوي بمرحلة تعليم الأساس: المشكلات وأساليب التطوير*، جامعة أم درمان الإسلامية، الخرطوم.

- العامري، ناصر بن أحمد (٢٠٠٨). *تأثير دور مشرف المجال الاول (العلوم الإنسانية) في التنمية المهنية للمعلمات بالحلقة الأولى من التعليم الاساسي بسلطنة عمان*، رسالة ماجستير، جامعة الدول العربية، القاهرة.

- عطاري، عارف توفيق، وعيسان، صالحة عبدالله ومحمود، ناريمان جمعة (٢٠٠٥). *الإشراف التربوي اتجاهاته النظرية وتطبيقاته العملية*، الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

- عطاري، عارف والشنفري، عبدالله (٢٠٠٧). تقدير المعلمين والعاملين في مديريات التربية في سلطنة عمان لدرجة تمكنهم من السلطة، بحث منشور، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، جامعة السلطان قابوس، مسقط.

- عمر، أحمد مختار (٢٠٠٨). *معجم اللغة العربية المعاصرة*، القاهرة: عالم الكتب.

- القطيطي، محمد بن علي (٢٠٠٧). *مدى ممارسة معلمي العلوم الأوائل لمهامهم الإشرافية من وجهة نظرهم ونظر معلمي العلوم*، رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس، مسقط.

- لهلوب، ناريمان يونس يحيى والشريفي، عباس عبد مهدي (٢٠٠٨). *درجة فاعلية عملية الإشراف التربوي في المدارس الثانوية العامة في الأردن*، رسالة دكتوراه، جامعة عمان العربية، عمان.

- المبارك، عبد الرحمن (٢٠٠٤). *دور المشرف التربوي في حل المشكلات التعليمية التي تواجه معلم العلوم في المرحلة الابتدائية*، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض.

- ملحم، يحيى سليم (٢٠٠٦). *التمكين مفهوم إداري معاصر*، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

- المهدي، ياسر فتحي الهنداوي (٢٠٠٧). تمكين المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في مصر: دراسة ميدانية، بحث منشور، *مجلة كلية التربية*، جامعة عين شمس، مصر.

- الهاجري، ناصر بن بخيت (٢٠٠٩). *واقع ممارسة معلمي التربية الإسلامية الأوائل لمهامهم الإشرافية من وجهة نظر معلمي التربية الإسلامية ومشرفيها في سلطنة عمان*، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، عمان.

- وزارة التربية والتعليم (٢٠١٦). *مهام وأدوار المعلم الأول*، ورقة عمل، المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية، مسقط.

- Male, T (2001). *The Professional Induction of Headteachers in England: Findings from the IBPS Project*. Paper presented to Division I at the annual meeting of American Education Research Association (AERA), Seattle.

- Weindling, D (1990). *The secondary school headteacher: New principals in the United Kingdom*. NASSP Bulletin, 74 (526), 40-45.

إقرار

أقر أنا الموقع أدناه أن البحث الموسوم ب: تمكين المعلم الأول كمشرف مقيم بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان هو عمل أصيل من إعدادي وأنني لم أنشره سابقاً ولم أقدمه للنشر لأي جهة من الجهات ذات العلاقة، وهذا إقرار مني بذلك.

سلطان بن محمد التوبي

سلطنة عمان

التاريخ: ٢٠٢٢/٢/٩م