

التقویم المهني لعمَل الموجه الفني أهدافه، أهميته، جوانبه وأساليبه

صالح عبدالله جاسم

كلية التربية - جامعة الكويت

أهمية المشكلة :

مما لا شك فيه أن التربية في وقتنا الحاضر أخذت من المكانة والتقدير الشيء الكثير، وأصبحت محط اهتمام ودراسة ذوي الاختصاص في المجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء وإن اختلفت الوسيلة فيما بينهم . وتتسابق الدول الى ذلك طمعا في الوصول الى مستوى يضعهم في مقدمة الدول المهتمة بالتنشئة وإعداد الأجيال الذين أصبحوا الثروة التي ترعاها المجتمعات لكي يكونوا سنداً لها في وقتنا الحاضر ودعامة تحفظ الاستمرار في المستقبل متسلحة بالعلم والثقافة .

والعملية التربوية كل متكامل فهي لا تقتصر على إعطاء المعلومات فقط كما كان ينظر لها في الفترات السابقة إنما هي نمو متكامل يشمل الفرد من جميع جوانبه بحيث يعد الاعداد الكافي ليكون إنساناً صالحاً . وهذه العملية التربوية تشترك فيها جهات مختلفة منها التلميذ، والمدرس، والمنهج، والموجه الفني، يعملون كفريق متكامل لتحقيق الاهداف المنشودة .

وإذا أخذنا الموجه الفني لوجدنا أنه عنصر هام في العملية التربوية ويتحمل جزءاً عظيماً منها، فهو الفرد الذي يحمل على عاتقه مسئولية التوجيه والارشاد ومساعدة المدرسين

في مدارسهم لكي يعطوا من أوقاتهم وجهودهم وخبراتهم لتلاميذهم الشيء الكثير فالمدرس ينظر اليه على أنه الشخص ذو الخبرة الذي يعمل على مساعدته^(١) اذن فالموجه الفني يكون بذلك أساسا لا يمكن الاستغناء عنه وكلما كان ذلك الموجه على قدر من الكفاية العلمية والتربوية والاستعداد النفسي استطاع أن يؤدي عمله بطريقة أفضل وبجهد أقل.

لذلك نجد أن الموجه الفني قبل أن يبدأ بالنقد واعطاء التوجيه والارشاد للمدرسين ملزم أن ينظر الى نفسه وأين هو من جوانب العملية التربوية المختلفة.

فهل هو في مكانة تساعده على أن يؤدي واجبه بنجاح، وهل لديه من القدرة العلمية والتربوية ما يمكنه من توجيه وارشاد المدرسين، وهل لديه من الخطط والأهداف ما يساعده في تحقيق ذلك، وهل لديه من الاستعداد النفسي والمرونة الكافية ما يسهل علمه واتصاله بالمدرسين، هل لديه من اللباقة والقدرة ما يساعده في تكوين علاقات اجتماعية ودية مع المدرسين؟ إن الموجه لا شك في حاجة ماسة الى معرفة الاجابة عن هذه الاسئلة وغيرها حتى يمكن أن يثق بنفسه وبقدرته على أداء عمله وواجباته. ونرى في هذا البحث أن الطريقة التي يمكن أن يجيب فيها الموجه عن هذه الاسئلة هي أن يلجأ الى عملية التقويم المستمر لعمله ومعرفة مواطن القوة والضعف بما يحقق له القدرة الكافية على أداء مسؤولياته بصورة أكثر واقعية وأكثر فعالية.

وعملية التقويم لعمل الموجه الفني هي لا شك عملية أساسية وضرورية لضمان الجو الأفضل للعملية التربوية ولتوجيه وإرشاد صحيح للمدرسين وبدونها لا يعرف الموجه أين هو وما هي قابلياته وهل أدى دوره بنجاح أو لا. ولا نتوقع من موجه لا يعرف أين هو وما إمكانياته أن يقود العملية التربوية ويوجه الآخرين.

ولكن بالرغم من أهمية عمل الموجه الفني وأثر ذلك في أداء رسالته القيادية ونجاح العملية التربوية. نجد أن ليس هناك ما يستطيع أن يعتمد عليه في تقويم عمله من أساليب وطرق. بالإضافة الى وجود المعوقات التي تقف في طريق تقويمه لعمله.

والدراسة التي بين أيدينا سوف تحاول أن تتعرض لهذه الجوانب إيماناً منها بالأهمية القصوى للتقويم وآثاره الايجابية على العملية التربوية.

تحديد المشكلة

في ضوء الاعتبارات السابقة وانطلاقاً من أن عملية التقويم لعمل الموجه الفني ضرورة أساسية لنجاح عمله، فإن المشكلة التي يتناولها هذا البحث هي محاولة تعرف آراء الموجهين حول عملية تقويم عمل الموجه الفني والخروج بالتوصيات التي يمكن أن تساعد الموجه الفني في تقويم عمله ثم العمل على تطوير طرقه وأساليبه.

حدود البحث

تقتصر الدراسة في هذا البحث على جانب واحد من برنامج التوجيه الفني وهو «تقويم عمل الموجه الفني» للوصول إلى آراء الموجهين حول هذا الجانب المهم من عملهم وما يمكن أن تظهر به هذه الدراسة من توصيات تساعد على تقويم عملهم وتطويره.

أسلوب الدراسة

يستند هذا البحث إلى الدراسة المكتبية والدراسة الميدانية التي يهدف منها إلى استطلاع آراء الموجهين حول «تقويم عمل الموجه الفني» والصعوبات التي تقف في طريق ذلك وما يقترحه من علاج.

أدوات الدراسة

أعدت استبانة تحتوي على (١٠) عبارات تركزت حول تعريف تقويم عمل الموجه الفني، أهداف التوجيه الفني، ضرورة معرفة الأهداف، ضرورة تقويم عمل الموجه الفني، الجوانب التي يركز عليها التقويم، وأبرز الأساليب التي يمكن أن تستخدم في ذلك، من يشترك في عملية التقويم؟ ما الاسئلة التي يوجهها الموجه الفني الى نفسه بعد كل مقابلة؟

الأسباب التي تدعو الموجه الفني إلى أن يهمل عملية التقويم لعمله والجوانب الأخرى التي يود ذكرها ولم ترد في الاستبانة.

العينة

شمل البحث عينة من الموجهين الفنيين في وزارة التربية من تخصصات العلوم، الاجتماعيات، الرياضيات، اللغة الانجليزية، للمراحل المختلفة من التعليم العام والجدول رقم (١) يوضح أفراد العينة وتخصصاتهم*.

جدول رقم (١)

العدد	التخصص ^١
١٩	العلوم
٦	الاجتماعيات
١٣	الرياضيات
٨	اللغة الانجليزية
٤٦	المجموع

تقويم عمل الموجه الفني

ان التقويم عملية ليست بالجديدة وليس مفهوم التقويم مفهوما حديثا، حيث إن الانسان سواء بطريق مباشر أو غير مباشر يجد نفسه أحيانا على صواب وأحيانا على خطأ، والانسان العاقل هو الذي يخضع نفسه للتقويم الذاتي فيستفيد من أخطائه ويتلافها في حياته المستقبلية.

إذن فالتقويم عملية تشخيصية علاجية وقائية يستفاد منها في تطوير وتحسين أي برنامج نحو الأفضل، وأي عمل يمكن أن يقدم عليه الانسان لابد وأن يكون له هدف محدد وواضح ويعمل من خلال اساليب متعددة حتى يصل الى ذلك الهدف. ولكي يحكم على نفسه بأنه وصل الى ذلك الهدف أم لا ليس أمامه الا أسلوب واحد هو أن يقوم أسلوبه

(١) لم ترد أية استجابة من توجيه اللغة العربية.

ونتائجها ومنها يمكن أن يضع يديه على مواطن القوة والضعف ومن ثم يسعى إلى التحسين والتطوير إلى الأفضل.

تعريف التقويم:

وضعت تعريفات متعددة للتقويم تتشابه فيما بينها في المضمون وإن اختلفت صياغتها وعلى ذلك يمكن أن يعرف التقويم بأنه (عملية منظمة للحكم على قيمة الشيء وفاعليته تبعاً لمعيار محدد، بحيث يبنى الحكم على مقارنة واعية "للملاحظات والمعايير الثابتة") (Harris, 1969: 95).

وهنا يلاحظ أن التقويم ليس عملية سهلة أو اعتباطية وإنما تستند إلى أساليب عملية دقيقة يستخدمها المقوم لمقارنتها بملاحظاته وبالتالي إصدار الحكم على الشخص الذي أمامه من الجوانب التي يراها مهمة.

وظيفة التقويم:

التقويم، عملية متكاملة تهدف إلى تطوير عملية التعليم والتعلم حيث توفر التغذية الراجعة والتي تعتبر أساسية لعملية التطوير والتحسين^(١).

فالتقويم كما أشرنا عملية أساسية لا يستغني عنها الشخص العادي فكيف إذا كان ذلك الشخص فرداً أنيطت به مسئولية عظيمة وهي توجيه المدرسين الذين يعملون على إعداد أجيال المستقبل، وما يمكن أن يسهموا فيه من تطوير وتحسين للبرنامج التربوي.

فالمدرس دائماً يتوقع من الموجه الفني مساعدة كبيرة في جوانب متعددة ومتشعبة وهذه الجوانب التي يجب أن يأخذها الموجه بالجديّة الكافية في تكوين معيار يمكن أن يقوم على أساسه أسلوبه ومدى نجاحه في تحقيق رغبات المدرسين.

ومن الأمور التي يتوقعها المدرسون من الموجه الفني^(٢) (٥١ - ٥٢):-

- ١- أن يحيطهم علماً بمعلومات جديدة عن الإدارة التي يعملون بها.
- ٢- أن يدرب كلا منهم على خطة سير العمل وخاصة الجدد منهم ويثري قدراتهم بكل جديد في مادتهم.

- ٣- أن يقدر للممتازين أعمالهم.
- ٤- أن ينقد نقدا بناء بعيدا عن الاستبداد والظلم والعصبية.
- ٥- أن يكون المصدر الرئيس للمعلومات المتعلقة بالمادة وما يجد فيها من أبحاث وتطورات.
- ٦- أن يحسن تخطيط أعمالهم وتنسيق مجهوداتهم.
- ٧- أن يأخذ بيدهم نحو التجديد المستمر والابتكار المتواصل والعطاء الجيد.
- ٨- أن يتمتع بالثبات الانفعالي والهدوء العاطفي بما يمكنه من التفاعل معهم تفاعلا صحيحا إيجابيا.
- ٩- أن يبصرهم بالطرق اللازمة لتوثيق العلاقة بينهم وبين التلاميذ.
- ١٠- أن يرشدهم إلى الأسس التي يقوم عليها نقد وتحليل وتقويم المناهج والمقررات الدراسية.
- ١١- أن يساعدهم في كتابة أبحاث عن موضوعات تخدم المادة بتوجيههم إلى الكتب الجديدة والمراجع القيمة التي يمكن الرجوع إليها عند الكتابة.
- ١٢- أن يساعدهم على النهوض بمادتهم والاستفادة بما حولهم من أماكن تاريخية ومراكز صناعية ومواقع جغرافية وخامات في البيئة يمكن استغلالها في تفهم المادة الدراسية.
- ١٣- أن يحترم شخصياتهم وقدراتهم الخاصة.
- ١٤- أن يكون دائما مساعدا لهم في حل مشكلاتهم وأن يفرق بين ما يريدونهم وبين ما يريد هو أن يزودهم به^(٤).

من هذه النقاط وغيرها نجد أن المدرس قد حدد الأشياء التي يحتاجها من الموجه الفني ومن ثم وضع النقاط التي يمكن أن يقوم عمل الموجه الفني من خلالها، إن كان الموجه الفني قد حقق هذه النقاط أم أنه كان بعيدا عن أساسيات عمله، فالمدرس ولاشك من العناصر الفعالة التي يمكن أن تساهم في تقويم الموجه الفني وإبراز مواطن القوة والضعف فيه وكلما كانت الحرية التي يمتلكها المدرس في إبداء رأيه كبيرة كلما كانت النتائج أحسن وأفضل.

خطة الموجه :

لا بد وأن تكون لدى الموجه الفني خطة محددة متقنة يسير عليها، متضمنة أهدافه التي

تكون النقاط السابقة جزءا منها، ويحاول من خلال هذه الخطة العمل على تحقيق الأهداف الموضوعية، حيث إن تقويم الأهداف بعد وضعها عملية ضرورية وملحة والا أصبح العمل بدون ضوابط تحدده، وضربا من المحاولة والخطأ ويمكن التطبيق بعيدا عن ما هو مرسوم في الأساس. فالموجه الفني عند وضعه للأهداف يمر بمعالجات ذهنية مع نفسه أو مع الآخرين في إمكانية تنفيذ هذه الأهداف، ومنع العوائق التي يمكن أن تقف في طريق تنفيذها^(٦) وإذا كان لكل عمل في التربية هدفه أو أهدافه فإن التوجيه الفني لا يستغني أبدا عن أهدافه ولكن المهم في هذا الأمر أن يقوم كل موجه بتقويم أهدافه، وقد تتم عملية التقويم هذه بواسطة واضع الأهداف نفسه مستقلا عن الآخرين وقد تتم الاستعانة بمن يراهم أهلا لذلك^(٧)

الجوانب التي يشملها التقويم:

والتقويم يجب أن يكون شاملا للموجه الفني الذي يراد تقويمه، ومتناولا الجوانب الشخصية، الفنية والتي منها^(٨)،^(٩)

- ١- مدى مساعدة المدرسين على النمو الذاتي علميا ومهنيا.
- ٢- مدى التحسن في طرق التدريس وأساليبه.
- ٣- مدى وضوح ودقة الأهداف التي يرغب في تحقيقها.
- ٤- مدى التقويم في أساليب التوجيه المستخدمة.
- ٥- إلى أي مدى نجح في توجيه المدرسين في وضع الخطط والبرامج التي تناسب ميول الشباب؟
- ٦- مدى مساعدته للمدرسين في فهم الوسائل التعليمية وطرق استعمالها.
- ٧- مدى قدرته على الابداع والابتكار كموجه في ميدان العمل.
- ٨- مدى إسهاماته في تطوير المناهج.
- ٩- مدى مساعدته للمدرسين في متابعة كل ما هو جديد.
- ١٠- مدى استعداد كموجه للمناقشة وتغيير المواقف (المرونة).
- ١١- مدى تعاونه مع رؤسائه.
- ١٢- صفاته الشخصية والقيم التي يؤمن بها.
- ١٣- مدى وعيه بالأهداف التربوية.
- ١٤- إسهاماته بالدورات التدريبية أثناء الخدمة.

أساليب التقويم:

مما لا شك فيه أنه متى تكونت للفرد قناعة كافية بأهمية التقويم والدور الذي يمكن أن يؤديه من أجل إنجاح وتطوير العمل. كان ذلك الفرد متحمسا لأن يرى نتيجة أعماله وأين

هو من الصواب. فليس عيباً أبداً أن يتعرف الموجه الفني على مواطن القوة والضعف في برنامجه وعمله، وليس عيباً أن يتم ذلك من قبل الآخرين لأن الملاحظة من جانب الآخرين لا بد وأن تكشف عن أشياء قد لا يراها الإنسان في نفسه أو يحاول أن يخفيها. فالموجه الفني يستطيع أن يقوم عمله بنفسه ليعرف مدى التقدم الذي بلغه ومقدار النجاح الذي حققه في عمله مع أسرته التعليمية من معلمين ورؤساء، ومدى فشله أيضاً وعوامل هذا الفشل وله أن يستعين بالمدرسين الذين يعملون معه في ابتكار طرق أحسن وأفضل للعمل الجماعي في مجالات التربية المختلفة^(١) ولذلك يمكن استخدام أكثر من أسلوب في الوقت نفسه حتى يمكن أن يطمئن الموجه إلى مستواه وقدراته.

ومن الأساليب التي تستخدم في التقويم ما يلي :

١- التقويم من جانب الآخرين، وقد يكون هؤلاء الآخرون زملاءه أو متخصصين أو من إدارة المدرسة أو إدارة التوجيه التابع لها. وفي هذا فائدة كبيرة بالنسبة للموجه حيث تضاف خبرات جديدة إلى خبراته.

والتقويم من هذا النوع قد يقترح طرق العلاج والوقاية إن كانت هناك مواطن ضعف لدى الموجه. فالخبرات عندما تتبادل لاشك أنها تصل إلى نتيجة يستفاد منها في تطوير عملية التعليم والتعلم.

٢- التقويم من جانب المدرسين وبخاصة من شملتهم عملية التوجيه، وهذا لاشك يعطي مؤشراً جيداً للموجه الفني، حيث يوفر له من التغذية الراجعة الشيء الوافر الذي يستطيع في ضوءه وضع خططه وبرامجه وتطويرها إلى الأحسن.

٣- التقويم الذاتي وهنا يلتزم الفرد مع نفسه بحيث يصارحها بكل موضوعية لأنه ولاشك سوف يكون الأكثر حرصاً على النمو والتطور. كما أن العملية سوف تكون مستمرة.

ولكي يحكم الموجه على عمله يجب أن يأخذ في الاعتبار أمرين هامين هما: إلى أي مدى استطاع أن يسيطر على الأنشطة التي وضعها لنفسه وما هي النتائج التي توصل إليها^(٢).

ويستطيع الموجه أن يعرف ذلك من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

- ١- هل قمت بوضع جدول للأنشطة اليومية أو الأسبوعية؟
- ٢- هل الجدول الذي وضعته لنفسك مرن بحيث يستوعب بسرعة الطوارئ بدون إخلال؟
- ٣- هل أنزعج أو أفقد أعصابي عندما أرى أن خطتي لا تسير حسبما توقعت ورسمت؟
- ٤- هل قمت بالتأشير على الجوانب التي أنجزتها من الخطة؟

- ٥- هل مشاعري تتأثر بسرعة؟
 - ٦- هل أنا قادر على تقبل النقد لبرنامجي أو خطتي أو أسلوب في التقويم؟
 - ٧- هل أنا مستعد أن أضع نفسي في مكان الآخرين واستمع الى النقد والتوجيه؟
 - ٨- هل ناقشت أولئك الذين سوف يتأثرون بالقرار؟
 - ٩- هل تقبلت ملاحظات المدرسين وأخذتها بعين الاعتبار؟
- هذه بعض الأسئلة التي يمكن أن يستخدمها في تقويم نفسه ويستطيع أن يضيف إليها ما يراه من خلال ممارسته وخبرته.

وكلما كان الموجه جادا بصورة أكبر في أداء عمله فانه ولاشك سوف يرى النتائج جيدة ويتعرف مدى التغيير الذي حدث في المدرسة. ومن الأشياء التي يستطيع الموجه أن يحكم على تطورها ما يلي^(٣):

- ١- كم مدرسا في المدرسة أصبحوا يقومون بالتجريب؟
- ٢- هل هناك استفسارات حول أسلوب حل المشكلات والتفكير العلمي؟
- ٣- هل أصبحت المشاكل التي يطرحها المدرسون متنوعة ومتغيرة أو هي كما هي؟
- ٤- هل توافرت الدوافع لدى المدرسين في اكتساب مزيد من المواد التعليمية والمهنية؟
- ٥- كم من الأباء انضموا إلى المدرسة؟
- ٦- كم مدرسا أصبح نشيطا في الجمعيات العلمية؟
- ٧- كم مدرسا يتحمسون للدورات التدريبية؟
- ٨- كم طالبا يشتركون في عملية التخطيط والتقويم؟
- ٩- كيف تظهر درجات الطلبة في الامتحانات؟

هذه بعض النقاط التي يستطيع الموجه أن يلاحظها ويرى مدى التطور فيها منذ زيارته الأولى حتى المرة الأخيرة. ونحن لا نتوقع أن يحصل التحسن والتطور لجميع الجوانب دفعة واحدة وفي نفس المستوى وإنما نحتاج إلى ملاحظة وملاحقة مستمرة من أجل تحقيق الأهداف.

وبعد هذا العرض سوف نتعرض في الجزء القادم للدراسة الميدانية وتحليل نتائجها والتي دارت حول تقويم عمل الموجه الفني.

تحليل النتائج

اشتملت الاستبانة التي وزعت على الموجهين على عشرة بنود حول التقويم المهني لعمل الموجه الفني وقد أجاب على الاستبانة ٤٦ موجه في التخصصات المختلفة (علوم، رياضيات، اجتماعات، انجليزي) وفيما يلي تحليل النتائج التي تم التوصل إليها:

البند الأول وهو: ما يتعلق بتعريف التقويم لعمل الموجه الفني .

وقد أجب على هذا البند ٤٠ موجهاً ووضع كل منهم تعريفاً لتقويم عمل الموجه الفني نذكر بعضاً منها:

● تحديد نقاط القوة والضعف في عمل الموجه واقتراح الاجراءات اللازمة لتلافي الضعف واقتراح الحوافز لنقاط القوة .

- هي العملية التي يتم فيها القياس والحكم على تحقيق أهداف التوجيه الفني .
- هي تشخيص وعلاج في سبيل رفع مستوى العملية التعليمية وتحقيق أهدافها .
- مدى الأثر الذي يحدثه الموجه الفني في رفع مستوى العملية التعليمية بوجه عام .
- مدى نجاح الموجه الفني في الارتقاء بمستوى المدرسين والطلاب في عمليتي التعليم والتعلم على تدليل المصاعب في العملية التربوية بشكل عام .
- الحكم على مدى سلامة عمل الموجه الفني من حيث تحقيقه لأهداف التوجيه السليمة .
- نقد ذاتي موضوعي بغرض رفع مستوى الأداء وتحقيق فاعليته في ضوء الأهداف المرسومة لوظيفته الآن .

ومن خلال استعراض التعريفات السابقة التي اقترحها الموجهون نجد أن كلا منها يتناول جانباً معيناً من عملية التقويم وإن كان معظمهم اشترك في ذكر تحقيق الأهداف ورفع مستوى العملية التعليمية، ومن مجموع هذه التعريفات يمكن الخروج بالتعريف التالي:

التقويم عملية منظمة ومستمرة يلجأ إليها الموجه الفني للحكم من خلالها على عمله، من حيث تحقيقه لأهداف التوجيه الفني وفاعليته في مساعدة المدرس وأثر ذلك في رفع مستوى العملية التربوية .

وهي من ثم عملية يهدف من ورائها إلى اكتشاف مواطن القوة والضعف في عمل الموجه لكي يعمل على تلافي مواطن الضعف ويعزز مواطن القوة وهي كذلك عملية مستمرة لا تقف عند حد معين وتسعى دائماً الى تحقيق الهدف العام وهو تطوير العملية التربوية الى الأفضل والأحسن .

البند الثاني:

وهو ما يتعلق بتحديد أهداف التوجيه الفني

وفي هذا البند تركت الحرية للموجهين كي يكتبوا ما يريدون من الأهداف وفيما يلي ما اتفقت عليه آراء الموجهين:

١- العمل على رفع مستوى الأداء عند المدرسين .

- ٢- حل المشكلات الميدانية التي تصادف المدرسين في تنفيذ المنهج .
- ٣- نقل الخبرات إلى المدرسين .
- ٤- تقويم أعمال المدرسين ومدى تحقيق المدرسة لأهدافها .
- ٥- تدريب المدرسين واقتراح الدورات التدريبية .
- ٦- اطلاع المدرسين على كل ما هو جديد في مجال عملهم .
- ٧- مساعدة المدرس في التعرف على طريقة التفاعل مع التلاميذ .
- ٨- متابعة تنفيذ المناهج في المدارس على أساس الأهداف التي وضعت من أجلها .
- ٩- المشاركة في أعمال تطوير المناهج والكتب الدراسية وكل ما يتعلق بحسن تنفيذ المنهج .
- ١٠- اقتراح الأجهزة والوسائل اللازمة لتنفيذ المنهج .
- ١١- تحسين طرق التدريس في المدارس .
- ١٢- النهوض بمستوى العملية التربوية بشكل عام .
- ١٣- الأخذ بيد المدرس الجديد ومساعدته على أداء مهمته على أكمل وجه .
- ١٤- المساهمة في تقدم المستوى العلمي للطلبة .
- ١٥- تطوير طرق التقويم ومتابعتها .

من خلال استعراض الأهداف التي اقترحها الموجهون نجد أنها شملت جوانب عديدة من عملية التوجيه . وهي بذلك يمكن أن تكون أساسا يعتمد عليه الموجه الفني في تقويم عمله . ومن ثم الاستفادة منها في وضع خطته الخاصة بتقويم عمله . والأهداف السابقة رغم شموليتها قد أهملت جانباً هاماً وهو تعويد المدرسين على النقد البناء للمناهج التي يقومون بتدريسها ، لأن المدرس من خلال خبرته في تنفيذ المنهج سوف يكون قادراً على أداء هذه المهمة ، ولكنه يحتاج إلى الطريقة التي يستطيع بها أداء مهمته وهذا ما يجعل هذا الهدف أساساً في عمل الموجه ، حيث إن الموجه بحكم طبيعة عمله أكثر التصاقاً إن لم يكن مشاركاً في وضع المناهج وتطويرها ومن ثم سوف يكون الشخص المؤهل والقادر على نقل مثل هذه الخبرات إلى المدرسين في مدارسهم والاستفادة من ملاحظاتهم واقتراحاتهم في عمليتي التغيير والتطوير .

البند الثالث :

ودار حول ان معرفة الموجه الفني بالأهداف السابقة سوف يساعده في أداء عمله والجدول رقم (٢) يبين بعض المجالات التي يستفيد منها الموجه نتيجة لمعرفته للأهداف واستجابات العينة لها .

جدول رقم (٢)

الرقم	العبرة	التكرار	النسبة المئوية
أ	تساعده الأهداف في وضع خططه التوجيهية بنجاح	٤٣	٩٣,٥٪
ب	تساعده الأهداف في اختيار طرق التوجيه	٣٤	٧٤٪
ج	تساعده الأهداف في فهم المدرس والمادة	٤٠	٨٧,٥٪
د	تساعده الأهداف في اختيار أساليب التقويم	٣٥	٧٦,١٪

ويلاحظ من الجدول (٢) أن المجالات المعروضة قد حصلت على نسب عالية من استجابات أفراد العينة مما يوحي بأن معرفة الأهداف ووضوحها يعتبر أمراً ضرورياً لنجاح الموجه الفني في عمله. وإن كانت بعض هذه المجالات قد حصلت على نسب متفاوتة من الاستجابات.

وعليه يمكن القول إن الأهداف ضرورية وتساعد الموجه الفني على أداء عمله بشكل أفضل.

كذلك فقد أبرز هذا السؤال عدداً من الأمور التي يمكن أن يأخذها الموجه بعين الاعتبار متى عرف أهداف التوجيه ومن هذه الأمور التي اقترحها الموجهون:

- أ - تساعد الأهداف في اقتراح الدورات التدريبية للمدرسين.
- ب - تساعد الأهداف في اقتراح الأجهزة والأدوات التعليمية.
- ج - تساعد الأهداف في اختيار الطرق المناسبة لتحقيق نموه المهني.
- د - تساعد أهداف التوجيه في تحقيق الأهداف التربوية العامة والخاصة.

وهي أمور، كما نرى أساسية في عمل الموجه وأن معرفته بالأهداف سوف تساعده كثيراً في تحقيق مثل هذه الأمور وغيرها بما يحقق نجاحاً أكبر للموجه ومردوداً أعظم للمدرس والتلميذ. وأن جهل الموجه سوف يقوده إلى أداء عمله بصورة يشوبها التخبط والمحاولة والخطأ وهي أمور ليست مقبولة في مجال هام كمجال التوجيه الفني.

البند الرابع :

وهو ان تقويم عمل الموجه الفني ضروري لأسباب عدة ذكرتها الاستبانة . والجدول رقم (٣) يوضح الأسباب التي طرحت واستجابات الموجهين لها .

جدول رقم (٣)

الرقم	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
أ	ضروري لتحديد نقاط الضعف والقوة	٣٤	٧٤,١٪
ب	لاقتراح أساليب جديدة للتقويم	٣١	٦٧,١٪
ج	لمعرفة الجوانب التي يمكن أن يسهم فيها الموجه .	٣٩	٨٤,٨٪

ومن خلال الجدول رقم (٣) نلاحظ ان هناك اقتناعا لدى الموجهين بأهمية تقويم اعمالهم وما يؤديه هذا التقويم من تحديد جوانب مهمة يجب أن يراعيها الموجه الفني ، كما أن التقويم لعمله سوف يسهم في إنجاح عمله وتطويره . وإن كان البندان أ ، ج قد حصلوا على نسب أعلى من استجابات العينة ٧٤,١٪ ، ٨٤,٨٪ على التوالي وقد يكون ذلك راجعا إلى طبيعة عمل الموجه الفني ومفهومه عن التوجيه بحيث يكون التركيز على تحديد نقاط القوة والضعف وكذلك النقاط التي يمكن أن يسهم في تطويرها ، أما البند (ب) فقد حصل على نسبة ٦٧,٤٪ وقد يكون ذلك راجعا إلى طبيعة هذا البند وما يحتاجه من ابتكارية وتجديد قد لا ينتبه إليها الموجه الفني أثناء أداء عمله . عموما يمكن القول أن العينة ترى أن تقويم عمل الموجه الفني ضروري ومهم لما يؤديه هذا التقويم من دور إيجابي في نموه وتحسين أدائه . كما رأى الموجهون أسبابا أخرى يمكن أن تكون لديهم دافعا قويا للتقويم ومن ثم التطوير والتحسين ومن الأسباب التي اقترحها الموجهون

- أ - لقياس مدى تحقيق لأهداف التوجيه الفني .
- ب - لتقويم المقترحات والتوصيات اللازمة للتطوير .
- ج - للوقوف على مؤهلاته الشخصية .
- د - لاقتراح برامج تدريب للموجهين على أساليب وطرق جديدة للتوجيه الفني .

هذه الاستجابة وغيرها لاشك أنها توحى بأن الموجه الفني لديه الاقتناع الكافي حول عملية تقويم عمله ، وتفهمه بأن هذه العملية سوف تعود عليه وعلى عمله بمزيد من التطوير

والتحسين . من ثم تدفعه الى كل ما هو جديد في مجال تخصصه العلمي والمهني، مستفيدا من النتائج التي يتوصل اليها من عملية التقويم .

البند الخامس :

ودار حول الجوانب التي يمكن أن يركز عليها التقويم لعمل الموجه الفني . والجدول رقم (٤) يوضح الجوانب التي طرحتها الاستبانة واستجابات الموجهين لها .

جدول رقم (٤)

الرقم	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
أ	أن يكون التركيز على الأهداف	٣٢	٦٩,٦٪
ب	أن يكون التركيز على خطة العمل	٢٧	٥٨,٧٪
ج	أن يكون التركيز على أساليب التوجيه	٤٠	٨٧,٥٪
د	أن يكون التركيز على اسهاماته في تطوير المناهج .	٣٤	٧٤,١٪
هـ	أن يكون التركيز على اسهاماته في حل مشكلات المدرسين .	٣١	٦٧,٤٪
و	أن يكون التركيز على صفاته الشخصية	٣٠	٦٥,٢٪
ز	أن يكون التركيز على اسهاماته في تدريب المدرسين .	٣٧	٨٠,٣٪
ح	أن يكون التركيز على اسهاماته في مساعدة المدرسين على استعمال الأساليب الجديدة في التدريس .	٣٩	٨٤,٨٪

من خلال الجدول رقم (٤) يلاحظ أن الجوانب التي اقترحتها الاستبانة وجدت مهمة من جانب الموجهين، حيث كان لديهم الاقتناع الكافي بأهمية هذه الجوانب وأن بعض هذه الجوانب مثل ج، ز، ح قد حصلت على أعلى النسب من استجابات أفراد العينة ٨٧,٥٪، ٨٠,٣٪، ٨٤,٨٪ على التوالي وبذلك قد تكون لاقت اهتماما أكبر من جانب الموجهين عن غيرها من الجوانب، وقد يكون ذلك راجعا إلى أن الجوانب الثلاثة السابقة

تمثل الثقل الأكبر من علاقة الموجه بالمدرس، ويكون تأثير الموجه فيها أكثر على المدرس ومردودها أهم بالنسبة للطالب.

وعليه، يمكن القول أن الجوانب السابقة أساسية ويجب التركيز عليها أثناء عملية التقويم لعمل الموجه الفني.

بالإضافة إلى الجوانب السابقة، اقترح الموجهون جوانب أخرى وجدوا أنها ذات أهمية ويجب أن يركز التقويم عليها ومنها:

أ - مساهمته في تطوير واستخدام الوسائل.

ب - اسهاماته في الادارة.

ج - اسهاماته في رعاية النشاط العلمي بالمدارس.

د - اسهاماته في تطوير طرق التقويم لدى المدرسين.

وهذه الجوانب يشعر الموجه أنها أساسية في عمله ويجب أن تؤخذ بالاعتبار عند التقويم مع الجوانب التي اقترحها الاستبانة، وأنه يبذل جهدا فعلا ومفيدا وله دور في تطوير العملية التربوية لا يستغنى عنه.

البند السادس:

دار حول أبرز الأساليب التي يمكن أن تستخدم في تقويم عمل الموجه الفني. والجدول رقم (٥) يوضح الأساليب التي طرحتها الاستبانة واستجابة الموجهين لها.

جدول رقم (٥)

الرقم	الأسلوب	التكرار	النسبة المئوية
أ	الموجهون الآخرون	٩	١٩,٦٪
ب	المدرسون	٢٣	٥٠,٠٪
ج	التقويم الذاتي	٣٢	٦٩,٦٪

من الجدول رقم (٥) يتضح أمر هام وهو تخرج الموجه الفني من أن يقبل بالأسلوب الأول وهو الموجهون الآخرون حيث حصل على نسبة ١٩,٦٪ من استجابات العينة وقد يكون ذلك راجعا إلى أنه لا يرغب في سماع النقد من زملائه وأن ذلك قد يكون ماسا بمكانته

العلمية أو المهنية، وهذه لاشك نظرة خاطئة من جانب الموجه لأن الزملاء سوف يكونون أقدر الناس على تحديد مواطن القوة والضعف في أسلوبه وطريقته. أما الأسلوب الثاني فقد حصل على نسبة ٥٠٪ من استجابات العينة وهي نسبة عالية مقارنة بالأسلوب الأول، وقد يكون ذلك راجعا إلى نظرة الموجه إلى أن المدرس مهما حاول الموضوعية في عملية التقويم فإنه يمكن أن يميل أحيانا إلى جانب الموجه الذي بيده تقديره الذي تترتب عليه أشياء كثيرة بالنسبة لمستقبل المدرس ولذلك فقد يكون أحيانا مضطرا إلى مجاملة الموجه وبيان مواطن القوة فقط في أسلوبه وهذا قد يكون كافيا في ترجيح كفة الأسلوب الثاني من الأسلوب الأول. وقد يكون السبب راجعا إلى طول فترة الاحتكاك بين المدرس والموجه، من ثم يكون أقدر على تقويم عمل الموجه وبيان مواطن القوة والضعف، أما الأسلوب الثالث وهو التقويم الذاتي فقد حصل على نسبة ٦٩,٦٪ من استجابات العينة لأن هذا الأسلوب يركز على أن يقوم الموجه نفسه بنفسه وهي عملية ليست بالسهلة لأنها تحتاج إلى صراحة كافية مع النفس وموضوعية عالية وعلى خطة محكمة تساعده في ذلك. ولاشك أن التقويم الذاتي ضروري إلا أنه لا يمكن أن يكون الأسلوب الوحيد والذي يعتمد عليه في تقويم عمل الموجه الفني. وعليه قد يكون من الضروري توعية الموجه الفني إلى أهمية تعدد أساليب التقويم ومن ثم الاستفادة من ملاحظات الآخرين.

وبالإضافة إلى الأساليب المقترحة في الاستبانة اقترح الموجهون أساليب أخرى منها:

أ - الموجه الأول.

ب - الموجه العام.

ج - ما يقدمه الموجه من أعمال وأبحاث.

وهذه الأساليب يمكن أن تكون مكملة للأساليب السابقة ومتممة لها بحيث تحقق جميعها هدفا واحدا وهو معرفة مستوى الموجه ومن ثم العمل على تطوير وتحسين عمله.

البند السابع:

دار حول الجهات التي يمكن أن تشترك في تقويم عمل الموجه الفني والجدول رقم (٦) يوضح الجهات التي طرحتها الاستبانة واستجابات الموجهين لها.

جدول رقم (٦)

الرقم	الجهة	التكرار	النسبة المئوية
أ	الموجهون الزملاء	٦	١٣٪
ب	المدرسون	٢٥	٥٤,٣٪
ج	أساتذة المعاهد العليا	٥	١٠,٩٪
د	إدارة المدرسة	١٨	٣٩,١٪
هـ	التوجيه العام بالوزارة	٤١	٨٩,١٪

يلاحظ من الجدول رقم (٦) أن الموجهين يجذبون بالدرجة الأولى التوجيه العام بالوزارة ليقوم بتقويم عملهم حيث حصل على نسبة ١, ٨٩٪ من استجابات العينة، وقد يكون ذلك راجعا إلى المعرفة المسبقة بينهم، وإلى شعور الموجهين بأن التوجيه العام هو الأقدر على تقويم أعمالهم للقاسم المشترك بينهم وما يفترض فيه من الحيطة والموضوعية كذلك قد يكون السبب في أن استعداده لاستماع النقد من رئيسه في العمل قد يكون أسهل وقعا من أن يسمعه من أفراد خارجيين مثل أساتذة المعاهد العليا أو إدارة المدرسة، ومن زملائه، لأنه يرى أنه في مستواهم أو أعلى منهم، ولذلك يجد أنه من الصعب أن يقوم من قبلهم اما تحييدهم المدرسين بالدرجة الثانية، حيث حصلوا على نسبة ٣, ٥٤٪ من الاستجابات فقد يكون السبب كما ذكرناه في تحليلنا للسؤال السادس من أن المدرس قد يميل إلى الموجه الفني لأن الآخر سوق يقوم بتقويمه في النهاية وتحديد مستقبله ولذلك لن يذكر الا مواطن القوة فقط من عمل الموجه حتى يكون راضيا عنه، والموجه لديه هذا التصور ومن ثم يجذب ان يشترك المدرس في تقويمه أو لسبب آخر وهو الاحتكاك المباشر والمتواصل بين الاثنين.

- بالاضافة إلى الجهات السابقة فقد اقترح البعض جهات أخرى منها
- أ - التلاميذ.
 - ب - التقويم الذاتي.
 - ج - الإدارة التعليمية التي يتبعها البعض.

البند الثامن:

دار حول الأسئلة التي يمكن أن يوجهها الموجه إلى نفسه بعد كل مشاهدة يقوم بها. والجدول رقم (٧) يوضح الأسئلة التي اقترحتها الاستبانة واستجابات الموجهين لها.

جدول رقم (٧)

الرقم	الأسئلة	التكرار	النسبة المئوية
أ	هل كانت أهدافي واضحة ؟	٤٠	٨٧,٥٪
ب	هل كانت الخطة جيدة ؟	٢٧	٥٨,٧
ج	هل كان أسلوب في التفاعل جيدا؟	٤٣	٩٣,٥٪
د	هل كانت ملاحظاتي مناسبة ؟	٣٩	٨٤,٨٪

وبلاحظ من الجدول رقم (٧) وبالنظر إلى النسب المثوية لاستجابات العينة أن الاسئلة المقترحة لاقت اقتناعا كافيا من الموجهين وبأنها مناسبة لتحديد مدى فاعلية توجيههم ومشاهداتهم وإن كانت بعض الاسئلة أخذت أهمية أكبر من جانب الموجهين . كما أن هذه الأسئلة قد تكون مفيدة في عملية التقويم الذاتي والتي يقوم بها الموجه نفسه بنفسه . وبالإضافة إلى الاسئلة السابقة فقد اقترح بعض الموجهين أسئلة أخرى يمكن أن يوجهها الموجه إلى نفسه ويقيس جوانب أخرى من عمله منها :

- أ - هل تقبل ملاحظاتي؟
 - ب - هل استفاد المدرس من زيارتي له؟
 - ج - هل تابعت ملاحظاتي السابقة ومدى تنفيذها؟
 - د - هل طبقت المبادئ التربوية تطبيقا سليما؟
 - هـ - هل استطعت استكشاف حاجات المدرسين والتلاميذ؟
 - و هل حاولت توفيرها؟
 - و - هل كان تقديري للمدرس موضوعيا؟
- ويمكن أن تكون مجموعة هذه الاسئلة قائمة يعتمد عليها الموجه في تقويم نفسه ومن ثم العمل على التطوير والتحسين .

البند التاسع :

- كان بندا مفتوحا ودار حول الأسباب التي تدعو الموجه الفني الى الإهمال في تقويم عمله . وقد تركزت استجابات الموجهين حول النقاط التالية مرتبة حسب أهميتها .
- أ - انشغالهم بأعمال اضافية غير عملية التوجيه .
 - ب - لاعتقادهم بأن عملهم كامل ولا يحتاج الى تقويم .
 - ج - قلة الحوافز المادية والمعنوية وهذا ما يكون عندهم شعورا بالاحباط .
 - د - كثرة المدرسين والمدارس التي يشرف عليها كل منهم .
 - هـ - عدم تفهم الرؤساء لهم ولأعمالهم .
 - و - عدم وضوح الأهداف وطبيعة العمل لهم .
 - ز - الجهل بالمستوى الذي يجب أن يكون عليه .
 - ح - عدم المعرفة بأساليب التوجيه الحديثة .
 - ي - التحديد الصارم لخطة عمل الموجه .

من مجموع هذه الأسباب التي ذكرها الموجهون نلاحظ أن الموجه الفني يعاني من مشكلات معينة تعوقه عن تقويم نفسه ، وهذه الأسباب تتفاوت بين ماله علاقة بإدارته وبين

ما هو راجع إلى قصور معلوماته عن عمله، وبين ما هو راجع إلى النواحي المادية والمعنوية. ويمكن أن نلاحظ أن الأعمال التي يمكن أن يكلف بها الموجه قد تكون أمراً طبيعياً ووارداً كسبب يجعله لا يجد الوقت الكافي لتقويم نفسه، كذلك يمكن أن ينطبق ذلك على كثرة المدرسين والمدارس التي يشرف عليها وكذلك بالنسبة للحواجز المادية. ولكن الغريب أن تكون الأسباب راجعة إلى اعتقادهم بأنهم قد وصلوا إلى المستوى المطلوب وأنه ليست هناك حاجة للتقويم فهذا أمر فريد من نوعه في أن يحكم إنسان على مستواه من غير أن يقوم نفسه ويحدد مستواه. كما أن الأسباب و، ز، ح أسباب رئيسية وتعطي صورة قد تكون صحيحة إلى حد ما بأن مستوى التوجيه والموجه ليس بالمستوى الذي يطمئن له لأن هذه الأسباب ذات علاقة فنية بعمل الموجه الفني ويجب أن تكون لها الأولوية، كما أن الأسباب هـ، ي، قد تكون من الأسباب التي لها دور كبير في إهمال الموجه لعملية التقويم لما تكون من إحباطات مستمرة للموجه وتحدد عمله ولا تهيء له الجو النفسي الذي يستطيع أن يؤدي عمله من خلاله.

من خلال الاستعراض السابق نجد أنه من الأهمية دراسة هذه الأسباب دراسة وافية من قبل الموجهين العامين ووضع الحلول المناسبة لها خاصة ما له علاقة بالنواحي الإدارية واقتراح الدورات اللازمة لإكمال النواحي الفنية من عمل الموجه الأمر الذي يساعده في تحسين مستوى أدائه وتطوير نفسه إلى الأفضل.

البند العاشر:

دار حول الأشياء التي يود ذكرها ولم ترد في الاستبانة.

والاستجابات المتوافرة من الموجهين حددت بعض الجوانب والتي يمكن أن تساهم في تحسين وتطوير عمل الموجه الفني نذكر منها.

- أ - إعطاء الموجه صلاحيات أكبر.
- ب - توفير دورات تدريبية أثناء الخدمة.
- ج - توفير يوم في المكتب يستطيع من خلاله الموجه أن يضع خططه وبرامجه.
- د - توفير مكتبة حديثة تساعد الموجه على النمو والتطوير.

وهنا نجد أن هذه الجوانب كلها أمور سهلة لو توافرت فإنها سوف تساعد الموجه على تحقيق ما يطمح أن يحققه في عمله ومهنته. مما سوف يساهم في إثراء المدرس والعملية التربوية ككل.

نتائج البحث

باستعراض النتائج السابقة التي توصل اليها البحث نجد أنها تركزت حول الأمور التالية:

- ١- كانت التعريفات التي أوردها الموجهون للتقويم الخاص بعمل الموجه الفني ناقصة حيث نجد أن كلا منهم أورد جزءاً من عملية التقويم وهذا يوضح أن مفهوم التقويم ومن ثم دوره غير واضح بالنسبة للموجهين.
- ٢- الأهداف التي أوردها الموجهون للتوجيه الفني عديدة وأساسية وشملت تقريباً الجوانب المختلفة من عمل الموجه الفني وإن كانت لم تتطرق لجانب هام وهو تعويد المدرسين على التقويم والنقد البناء للمناهج، لأن ذلك ولاشك ركن أساسي من عمل المدرس ومساعد في عملية التطوير والتحسين لمناهجنا الدراسية، حيث إن التطبيق سوف يبرز الجوانب الايجابية والسلبية في المناهج التي تكون المنطلق لعملية التغيير والتطوير.
- ٣- أفاد الموجهون أن المعرفة المسبقة بالأهداف الخاصة بالتوجيه سوف تساعدهم ولاشك في ترتيب خططهم وبرامجهم، ومن ثم في أداء عملهم بصورة أفضل وأكثر موضوعية. وهو سبب أساسي يفرض علينا أن نزود الموجه الفني بأهداف التوجيه بشكل واضح ومحدد ليستطيع من خلالها أداء عمله بصورة تعود بالفائدة على العملية التربوية بشكل عام.
- ٤- أفاد الموجهون أن عملية التقويم تعتبر أساسية وضرورية لأنها سوف توفر لهم نصيباً وافراً من التغذية الراجعة والمعلومات الأولية والتي يستطيعون من خلالها تحديد مستوياتهم وأين هم من العملية التوجيهية وما يكشفه التقويم من نقاط قوة ونقاط ضعف سوف تكون حافزاً للموجه في علاج نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة وكذلك يمكن أن يوفر ذلك له الجوانب التي يمكن أن يسهم فيها بشكل أفضل وجوانب أخرى جديدة تكون محل دراسته وإسهاماته.
- ٥- أفاد الموجهون من خلال استجاباتهم أن عملية التقويم يجب أن تركز على الجوانب الفنية والإدارية من عمل الموجه وحتى الأمور الشخصية ودور الموجه في مساعدة المدرس على حل مشكلاته وعلاقاته مع تلاميذه وهذا ولاشك سوف يعطي صورة واضحة للعمل المتكامل الذي يمكن أن يقوم به الموجه. وإن إغفال جانب من تلك الجوانب قد لا يجعل عمل الموجه متكاملًا وفعالاً لأن العملية كل متكاملة وتؤدي إلى أهداف محددة يود الموجه أن يراها قد تحققت في المدارس التي يقوم بزيارتها.
- ٦- تركزت استجابات الموجهين على المدرسين والنقد الذاتي كأساليب مقبولة لديهم

لتقويم أعمالهم، بينما لا يجذبون التقويم من جانب زملائهم الموجهين وقد يكون ذلك نابعا من اعتقادهم أن الموجه الآخر يمكن أن يتمادى في نقده ولا يذكر مواطن القوة فيه، وكذلك قد يكون ذلك راجعا الى أنه لم يعتد أن يسمع النقد من الآخرين ويتقبله بصدر رحب. وان التقويم هو لمساعدته على أن يطور نفسه وامكانياته. وهو ولاشك تصور قاصر ويعتمد على مفهوم خاطيء لعملية التقويم.

٧- اتفق الموجهون مع ما ورد في الاستبانة من البنود والتي يمكن أن يوجهها الموجه الى نفسه لكي يقوم نفسه بنفسه كما أضافوا اليها بعض الاسئلة الهامة والتي يمكن ان تشكل في مجموعها قائمة يستطيع أن يستخدمها الموجه في تقويم نفسه وتحديد مواطن القوة والضعف وتحسين مستواه وأداء وظيفته بصورة أفضل.

٨- هنا يظهر أمر في غاية الأهمية وهو أن الموجهين ذكروا العديد من الأسباب التي تدفعهم إلى عدم الاهتمام بتقويم أنفسهم وإن تفاوتت هذه الأسباب في أهميتها إلا أنه يمكن القول أن الأسباب الفنية يمكن علاجها من خلال بعض البرامج التي يمكن أن تقدم للموجه، كذلك بالنسبة للحواجز المادية والجوانب التي لم يعها الموجه مثل الغرور، والمستوى الفني الذي يجب أن يكون عليه. أما الأسباب ذات العلاقة المباشرة بين الموجه وإدارته فإن ثقلها يقع على الإدارة وما يمكن أن تؤديه في سبيل تحسين العلاقة، وقد يكون ذلك من خلال اللقاءات المفتوحة والمناقشة الحرة التي يمكن أن يدلي فيها الموجه برأيه بشكل صريح وواضح بحيث يساعد ذلك في تحديد مواطن سوء الفهم والعمل على حلها رغبة في تحقيق المصلحة وإيجاد جو مناسب يستطيع من خلاله أن يؤدي عمله بنجاح أكبر.

٩- تركزت الآراء والمقترحات على توفير يوم مكتبي للموجه وتوفير مكتبة حديثة يستطيع أن يستخدمها الموجه لتطوير نفسه وإيجاد دورات تدريبية أثناء الخدمة. وهذه المقترحات سوف تساعد الموجه على رفع مستواه وتطوير نفسه خاصة وأنها بادرة تقدم بها هو نتيجة للنقص الذي يعانيه والمجالات التي يستطيع أن يطور نفسه من خلالها.

وعلى العموم أثبت البحث أن عملية التقويم أساسية وضرورية وتكشف عن جوانب متعددة لو أننا عالجناها وساعدنا الموجه على تلافيها فإننا سوف نجد أمامنا موجهين فعالين ومتطورين يمكن الاعتماد عليهم في تطوير العملية التعليمية ككل بأسلوب حديث متطور.

التوصيات

من خلال هذا البحث يمكن الخروج بالتوصيات التالية :-

١- عمل لقاءات مستمرة بين الموجهين وإداراتهم تستهدف اطلاعهم على أهمية التقويم

وتعريفه. وكذلك لوضع أهداف التوجيه وتحديد ما بحيث تكون مكتوبة ومعروفة للجميع.

٢- وضع قائمة تحدد الجوانب المتعددة التي يمكن أن تركز عليها عملية التقويم سواء كانت من قبل الآخرين أو معتمدة على التقويم الذاتي وذلك حتى لا يشغل الموجه بتقويم الأمور الجانبية ويغفل عن الجوانب الأساسية من عملية التوجيه وهنا يمكن أن نقترح القائمة التالية الناتجة عن هذه الدراسة وهي لا تقتصر على عمل الموجه داخل المدرسة فقط وإنما تتناول الاعمال التي يمكن أن يسهم بها الموجه، حيث يكون التقويم شاملا للجوانب المختلفة من عمل الموجه الفني.

الاستجابة			الاسئلة
لا	الى حد ما	نعم	
			هل كانت أهدافي واضحة؟ هل كانت خطتي محكمة؟ هل كانت خطتي مرنة؟ هل كان أسلوبي في التوجيه مناسباً؟ هل كانت معاملتي للمدرس جيدة؟ هل تقبل المدرس ملاحظاتي؟ هل استفاد المدرس من زيارتي؟ هل حاولت ان أساعد المدرس في حل مشكلاته مع المنهج؟ هل ساعدت المدرس على استعمال الأساليب الحديثة في التدريس؟ هل طبقت المبادئ التربوية تطبيقاً سليماً؟ هل ساعدت المدرس في اختيار وتطبيق أساليب التقويم؟ هل ساعدت المدرسين على طرق نقد وتقويم المناهج؟ هل ساعدت على رفع مستوى أداء المدرس؟ هل ساعدت على تحسين المستوى العلمي للتلاميذ؟

الاستجابة			الاسئلة
لا	الى حد ما	نعم	
			هل تقبلت ملاحظات المدرسين حول البرنامج والخطه بصدر رحب؟ هل كانت تقديراتي للمدرسين مناسبة وموضوعية؟ هل احتفظت بعلاقة جيد مع إدارة المدرسة؟ هل كان لي دور إيجابي في اقتراح الدورات وتدريب المدرسين؟ هل كان لي دور إيجابي في تطوير واستخدام الوسائل التعليمية؟ هل كان لي دور إيجابي في تطوير المناهج وطرق التدريس؟ هل لي إسهامات إيجابية في الادارة التي اتبعها؟

هذه القائمة يمكن أن يستخدمها الموجه أو من يقوم بالتقويم ، وفيها يمكن وضع علامة (✓) أمام ما يراه مناسباً من خلال ملاحظاته ومشاهداته وبالنظر إليها يمكن تحديد مواطن القوة والضعف واقتراح طرق العلاج .

٣- عمل دورات تدريبية أثناء الخدمة للموجهين لمساعدتهم في فهم عملية التقويم وأنها ليست للنقد فقط وإنما لابرار مواطن القوة والضعف وهذا لا يختلف فيه ان كان من يقوم بعملية التقويم مدرساً أو موجهاً أو زميلاً أو تلميذاً أو موجهاً عاماً أو موجهاً أو المهم هو أن يفهم أن عملية التقويم هي في صالحه وصالح العملية التربوية أولاً وقبل كل شيء . ومن خلال هذه الدورات يمكن أن نوفر الجو النفسي بقبول النقد ومناقشته .

٤- عمل دورات تدريبية مركزة على الجوانب الفنية والتي نجد أنها غير متوفرة بشكل مرضي لدى الموجه الفني يشترك فيها ذوو الخبرة في مجال التوجيه والارشاد وهذه الدورات ولا شك سوف تساعد الموجهين في تحديد مستوياتهم ومن ثم تطوير أنفسهم .

٥- عمل اللقاءات الودية والصريحة بين الادارة والموجه لحل سوء الفهم الناشئ من

- العلاقة المتبادلة والتي قد تكون غير واضحة من الوجهة والادارة بما يساعد على توفير العلاقة الطيبة والجو النفسي الملائم للعمل .
- ٦- توفير يوم يتفرغ فيه الوجهة لقراءاته واطلاعاته ومراجعة خططه وبرامجه بحيث يكون مستعدا دائما للتطور والتحسين .
- ٧- توفير مكتبة حديثة في التوجيهات المختلفة تحتوى على كل ما هو حديث في مجال المادة والتربية والتوجيه بما يساعد الوجهة على تحديد خططه وبرامجه المستقبلية .
- ٨- الاختيار الدقيق والموضوعي للعاملين في التوجيه الفني ولا يكفي بالتقديرات أو سنوات الخبرة وانما من خلال المتابعة والتدقيق .
- هذه بعض التوصيات والتي يمكن أن تساعد الوجهة على تفهم عملية التقييم وأثرها على تطوير نفسه والعملية التربوية بشكل عام .

الهوامش

- ١ - Wiles, Kimball and Jhon and Jhon T. Lovell, **Supervision for Better School**, 4th ed., - Printice - Hall Inc. Englewood Cliffs, New Jersey, 1975, P. 147.
- ٢ - Harris, Wilbure, **the Nature and Function of Education Evaluation**, Peabody J. of Education. 46 Sept. 69, P. 95
- ٣ - محمد منير البديوي، الاشراف التربوي في اطار العلاقات الانسانية، وزارة المعارف، التوثيق التربوي، عدد ١٩، مايو ١٩٨٠ ص ٥١ - ٥٢ .
- ٤ - Pickhardt, Carl, **E. Supervisors and the Porder of Help**, Educational Leader ship, April, - 1981, P. 510 - 520.
- ٥ - Wiles, Op Cit. P. 147.
- ٦ - عبد الرحمن محمد قاسم، دراسة موجزة عن التوحيد التربوي وأهدافه، وزارة المعارف، إدارة الابحاث والمناهج ١٤٠٠ هـ ص ١٦ .
- ٧ - البديوي، مرجع سابق، ص ٥ .
- ٨ - Harris, Op. Cit, P. 97
- ٩ - حسين منصور، محمد زيدان، سيكولوجية الادارة المدرسية والاشراف الفني والتربوي، القاهرة، مكتبة غريب، ١٩٧٦ .
- ١٠ - Wiles, Op. P. 280 - 284.
- Ibid.

المراجع

أولاً : المراجع العربية :-

- ١- عبد الرحمن محمد قاسم، دراسة موجزة عن التوجيه التربوي وأهدافه، المملكة العربية السعودية، وزارة المعارف، إدارة الابحاث والمناهج ١٤٠٠هـ.
- ٢- محمد منير البديوي، الاشراف التربوي في إطار العلاقات الانسانية، المملكة العربية السعودية، وزارة المعارف، التوثيق التربوي العدد ١٩ مايو ١٩٨٠.
- ٣- حسين منصور، ومحمد مصطفى زيدان، سيكولوجية الادارة المدرسية والاشراف الفني والتربوي، القاهرة، مكتبة غريب، ١٩٧٦.

ثانياً : المراجع الاجنبية

- 1 - HARRIS WILBURE, **The Nature and Function of Educational Evaluation**, Peabody J. of Education, 46 Sept. 69.
- 2 - WILES, KIMBALL and JHON T. LOVELL, **Supervision for Better School**, 4th., ed., Prentice - Hall Inc. Englewood Cliffs, New Jersey, 1975.
- 3 - PICKHARDT, GARL E., **Supervisors and the Power of Help**, Educational Leadership, April, 1981.

A study of Career Education of the Supervisors, Objectives, Significance, Approaches and Related Matters.

Saleh A. Jassim

The purpose of this study was to investigate the opinions of the supervisors in the Ministry of Education concerning the objectives, significance, and practices of their career.

In order to achieve this purpose a number of supervisors were subjected to a questionnaire. The following results were obtained:

- 1- There was a general consensus among the supervisors that an evaluational study of their career is very significant for feedback and professional development.
- 2- Specifying the main objectives of the supervisors' career was strongly needed.
- 3- A general complaint was sensed regarding being overloaded with tasks, some of which are not related to their career.
- 4- Supervisors expressed their need for a specialized library, and one day week to be assigned for office or library work which will contribute to the quality of their work.

Based on these findings, recommendations were drawn for the professional growth of the supervisors' career which will ultimately contribute to the development of the educational process in Kuwait.