



الجامعة الإسلامية - غزة  
كلية التربية - عمادة البحث العلمي



"المعلم المساند (واقع وتحديات)"

أوراق عمل اليوم الدراسي

## "المعلم المساند - واقع وتحديات"

الثلاثاء ٢٣/١٢/٢٠٠٨

مبنى طيبة - قاعة المؤتمرات

الجامعة الإسلامية - غزة

٢٠٠٨ م - ١٤٢٩ هـ

## ٧ نشأة كلية التربية :

أنشئت كلية التربية في العام الجامعي ١٣٩٩/١٤٠٠هـ الموافق ١٩٧٩/١٩٨٠م، وهي تسعى مع غيرها من الكليات المناظرة في الجامعات الفلسطينية إلى المساهمة في تطوير التعليم الفلسطيني ورفع كفاءته وذلك برفده بالخريجين المتميزين في مجالات العلوم والمعارف المختلفة، وتساهم في تدعيم وتنشيط الحركة التربوية والثقافية بما يحقق متطلباتها المتطورة في التنمية والتقدم.

## ٧ رؤية كلية التربية :

تسعى كلية التربية بالجامعة الإسلامية غزة إلى تطوير التعليم على كافة المستويات (التعليم قبل الجامعي والتعليم العالي) وصولاً إلى تحقيق مستويات متقدمة من الجودة والتميز وتبوء مكانة مرموقة على خريطة التعليم في المنطقة بما يحقق تنمية بشرية شاملة ومستدامة للمجتمع الفلسطيني، وتواصل فعال مع المحيطين الإقليمي والعالمي .

## ٧ رسالة كلية التربية :

إعداد وتدريب معلمي التعليم قبل الجامعي الملتمزمين برسالتهم والقادرين على الإبداع وتوظيف التكنولوجيا لتشكيل عالم التعليم والتعلم والمنافسة في سوق العمل، وإعداد الباحثين القادرين على تطوير المعرفة التربوية وتوظيفها في حل المشكلات التربوية؟ إضافة إلى توفير الخدمات والاستشارات الفنية المتخصصة من خلال مراكزها والوحدات ذات الطابع الخاص بها.

## ٧ أهداف كلية التربية :

- إعداد حملة الثانوية العامة وخريجي المعاهد والكليات الجامعية لمهنة التعليم، والعمل على تكامل شخصية الطلبة وتنمية التفكير الإبداعي لديهم.
- رفع المستوى المهني والعلمي للعاملين في ميدان التربية والتعليم وتعريفهم بالاتجاهات التربوية الحديثة، وإعداد المتخصصين والقادة في مختلف المجالات التربوية .
- إجراء البحوث والدراسات في المجالات التخصصية التربوية وتقديم المشورة الفنية فيها وفي مشكلات التربية والتعليم، ونشر نتائج البحوث والدراسات العلمية والتربوية.
- الإسهام في تطوير الفكر التربوي ونشر الاتجاهات التربوية الحديثة وتطبيقها في البيئة التعليمية الفلسطينية.
- تبادل الخبرات والمعلومات مع الهيئات والمؤسسات التعليمية الفلسطينية والعربية والدولية والتعاون معها في معالجة القضايا التربوية المشتركة.
- المساهمة في حل المشكلات التربوية والتعليمية في البيئة المحلية وفي المجتمع بوجه عام وتطوير العمل التربوي .

## ٧ مراكز كلية التربية ووحداتها :

- ١- دائرة التدريب الميداني .
- ٢- مركز الإرشاد النفسي والتربوي .
- ٣- مركز مصادر التعلم .

## ٧ الدرجات العلمية التي تمنحها كلية التربية :

### ١- درجة البكالوريوس :

- علم النفس - المرحلة الأساسية - الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي - تعليم التربية الإسلامية - تعليم اللغة العربية - تعليم اجتماعيات - تعليم العلوم - تعليم الرياضيات - تعليم العلوم والتكنولوجيا - اللغة العربية وأساليب تدريسها للغة الانجليزية وأساليب تدريسها - الفيزياء وأساليب تدريسها - الكيمياء وأساليب تدريسها - الأحياء وأساليب تدريسها - الرياضيات وأساليب تدريسها - الحاسوب وأساليب تدريسها - التاريخ وأساليب تدريسها - الجغرافيا وأساليب تدريسها .

### • التأهيل التربوي/عام .

### ٢- الماجستير :

- أصول التربية .
- علم النفس .
- مناهج وطرق تدريس .
- صحة نفسية ومجتمعية .

### ٣- الدبلوم العالي : الإدارة التربوية-الإرشاد النفسي والتربوي-صحة نفسية ومجتمعية .

## ٧ لجان الكلية :

- § لجنة الجودة والمناهج
- § لجنة البحث العلمي
- § لجنة العلاقات العامة والخريجين
- § اللجنة الثقافية والاجتماعية .

## ٧ النشاط العلمي للكلية :

- ١- أربعة مؤتمرات علمية محكمة .
- ٢- خمسة أيام دراسية .
- ٣- مئات الأبحاث العلمية المحكمة لأعضاء الهيئة التدريسية .

## ٧ الكلية والمجتمع :

للكلية شبكة واسعة من العلاقات مع المؤسسات التربوية والنفسية المحلية والعربية والعالمية والمجتمعية من خلال مشاركة الكلية في المحاضرات والندوات والمؤتمرات، وكذلك الاستشارات النفسية والتربوية .

## ٧ مشاريع الكلية الممولة :

تشرف الكلية على ثلاث مشاريع ممولة وهي :

- ١- مشروع " تطوير الجوانب العملية ببرامج إعداد المعلم بكليات التربية بالجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة " والممول من البنك الدولي والاتحاد الأوروبي، بالتعاون مع صندوق تطوير الجودة بوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية ٢٠٠٩/٢٠١٠ م .
- ٢- مشروع " تطوير برنامج التربية التكنولوجية بكليات التربية بالجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة " والممول من البنك الدولي والاتحاد الأوروبي، بالتعاون مع صندوق تطوير الجودة بوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية ٢٠٠٩/٢٠١٠ م .
- ٣- مشروع " الدعم النفسي لطلبة المدارس الحكومية بمحافظة شمال غزة " للعام ٢٠٠٩ م.
- ٤- مشروع ماجستير الصحة النفسية المجتمعية - ترميز نفسي ٢٠٠٩/٢٠١٠ م.

## ٧ إصدارات الكلية :

- ١ . دليل كلية التربية (٢٠٠٣م) .
- ٢ . دليل التدريب الميداني (٢٠٠٦م) .
- ٣ . مجلة " ثقافتنا التربوية " وهي مجلة تربوية ثقافية نصف سنوية، ٢٠٠٧م، ٢٠٠٨م .
- ٤ . دليل المشرف التربوي : لتحسين عمليتي التعليم والتعلم (٢٠٠٩م) .
- ٥ . دليل الباحثين في علم النفس، (٢٠٠٩م) .

## أعضاء اللجنة التحضيرية

رئيس اللجنة التحضيرية	§ أ.د. فؤاد العاجز
عضواً	§ أ.د. محمود أبو دف
عضواً	§ د. حمدان الصوفي
عضواً	§ د. عليان الحولي
عضواً	§ د. محمد الأغا
عضواً	§ د. سليمان المزين
عضواً	§ د. فايز شلدان
عضواً	§ أ. مروان حمد
عضواً	§ أ. منور نجم
عضواً	§ أ. أحمد برهوم
عضواً	§ أ. محمد الجماسي



**الجلسة الافتتاحية**

تسجيل	٠٩:٣٠ - ٠٩:٠٠
قرآن	٠٩:٣٥ - ٠٩:٣٠
كلمة رئيس اللجنة التحضيرية	٠٩:٤٠ - ٠٩:٣٥
كلمة عميد الكلية	٠٩:٥٠ - ٠٩:٤٠
كلمة رئيس الجامعة	١٠:٠٠ - ٠٩:٥٠

**الجلسة الأولى ١٠:٠٠ - ١١:٣٠**

رئيس الجلسة/ أ.د. محمود خليل أبو دف		
م	الباحث	اسم البحث
١.	أ. حسن حماد أ.شحدة سعيد البهبهاني	المسؤوليات التربوية للمعلم المساند في المدارس الحكومية بمحافظة غزة.
٢.	أ. منور عدنان نجم	المعلم المساند في الفكر التربوي.
٣.	د. هشام أحمد غرا ب	المعلم المساند رؤية للنجاح.

**استراحة ١١:٣٠ - ١٢:١٥**

**الجلسة الثانية ١٢:١٥ - ٠١:٣٠**

رئيس الجلسة/ أ.د. فؤاد علي العاجز		
م	الباحث	اسم البحث
١.	أ.د. فؤاد علي العاجز د. أسعد عطوان	لاستراتيجيات الأكثر شيوعاً التي يستخدمها المعلم المساند في إدارة الصف بالمدارس الحكومية بمحافظة غزة.
٢.	د. سهيل رزق دياب أ. ميادة سهيل دياب	دراسة ميدانية- الأدوار المنوطة بالمعلم المساند في مدارس التعليم الأساسي بقطاع غزة ومدى ممارستها لها.
٣.	أ. مها علي الطويل	التكامل بين المشرف التربوي ومدير المدرسة نحو توظيف أمثل لأداء المعلم المساند.
٤.	د. جابر حسن الأشقر	واقع المعلم المساند في مدارس محافظات غزة.

**التوصيات وشهادات التقدير**

## الجلسة الأولى

١٠:٠٠ - ١١:٣٠

رئيس الجلسة/ أ.د. محمود خليل أبو دف

م.	الباحث	اسم البحث
١.	أ. حسن حماد أ.شحدة سعيد البهبهاني	المسؤوليات التربوية للمعلم المساند في المدارس الحكومية بمحافظات غزة.
٢.	أ. منور عدنان نجم	المعلم المساند في الفكر التربوي.
٣.	د. هشام أحمد غراب	المعلم المساند رؤية للنجاح.

بجث بعنوان

# □ المسؤوليات التربوية للمعلم المساند □ في المدارس الحكومية بمحافظات غزة

إعداد

حسن محمود حماد  
ماجستير في أصول التربية

شحدة سعيد البهبهاني  
ماجستير في أصول التربية

دراسة مقدمة

لليوم الدراسي الذي تنظمه الجامعة الإسلامية - كلية التربية - قسم أصول التربية  
يوم ٢٣/١٢/٢٠٠٨ بعنوان المعلم المساند "واقع وتحديات"

٢٠٠٩/٢٠٠٨



## ملخص الدراسة:

لم تعد مسؤولية المعلم قاصرة على التدريس ولكنها تعدت هذا الإطار المحدود إلى إطار التربية فالمعلم مربي بالدرجة الأولى ، أن المعلم العصري هو الذي يستطيع من خلال عمله أن يكون متخصصا في فهم تلاميذه كيف ينمون، كيف يتطورون كيف يتعلمون" إذ المعلم اليوم ينبغي أن يكون مهندسا اجتماعيا قادرا على تقديم بيئة مثيرة لتعلم التلاميذ مقدما لكل تلميذ ما يدرسه بمفرده من خلال العلاقات الاجتماعية دائمة التغيير.

ومن الملاحظ أن غالبية المعلمين في مدارسنا اليوم يرون مسؤولياتهم التربوية تنحصر في تدريس المواد الدراسية فقط ولذا فهم يركزون على المعرفة ومواد التخصص إلى الحد الذي أصبحت فيه هذه المواد مقدمة اهتماماتهم والمقياس الأساس للعمل المدرسي.

من هذا المنطلق ولصالح العملية التعليمية يصبح من الضروري الكشف عن أهم المسؤوليات التربوية الفعلية التي يقوم بها المعلمون المساندون في مدارسنا ومحاولة الوقوف على مدى قيامهم بمسؤولياتهم التربوية ، والعمل على تحسين هذه الأدوار، ليؤدي المعلم دوره على أكمل وجه.

ومن هنا تحددت أسئلة الدراسة في التساؤل الرئيس :

ما المسؤوليات التربوية للمعلم المساند في مدارس محافظات غزة ؟

ويتفرع من التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١- ما أهم المسؤوليات التربوية المتوقع القيام بها من المعلم القائد ( الأساسي ).

٢- ما مدى قيام المعلم المساند بهذه المسؤوليات.

٣- ما المقترحات المناسبة لتمكين المعلم المساند من القيام بمسؤولياته التربوية على الوجه الأكمل.

كما وتهدف هذه الورقة إلى ما يلي:

١. التعرف على أهم المسؤوليات التربوية المتوقعة من المعلم القائد ( الأساسي ).

٢. التعرف على مدى قيام المعلم المساند بهذه المسؤوليات .

٣. وضع مقترحات مناسبة تمكن المعلم المساند من القيام بمسؤولياته التربوية على الوجه الأكمل.

وفي ختام الورقة يوصي الباحثان ببعض التوصيات لتحسين قيام المعلم المساند بمسؤولياته التربوية وأداء دوره على أكمل وجه ،ومن هنا يجب :-

١-تحديد مفهوم المعلم المساند تحديدا واقعيا، لعدم وضوح هذا المفهوم في كل من مدارس الحكومة

ومدارس الوكالة، ففي مدارس الحكومة المعلم المساند معلم بديل لمعلم أساسي، وفي مدارس الوكالة

المعلم المساند معلم مكمل.

٢-العمل على إزالة الغموض وعدم الوضوح الذي يكتنف العلاقة بين المعلم القائد والمعلم المساند،

وخصوصا داخل الفصل.

٣- على المعلم المساند أن يتجنب العقاب الجماعي والعمل على تعزيز السلوك الإيجابي لدى التلاميذ

ومعالجة السلوك السلبي.

٤- على المعلم المساند أن يستغل نشاط التلميذ وفاعليته في الدرس

٥- تكثيف الدورات التدريبية للمعلمين المساندين.

٦- عمل كتيبات من قبل وزارة التربية والتعليم توضح فيها الكثير من الأمور الإدارية والفنية للمعلم المساند خاصة أن المعلم المساند يجهل هذه الأمور.

#### المقدمة :

لقد فرضت التطورات التي حدثت في العقود الأخيرة، في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والعلمية والتكنولوجية والسياسية على مؤسسات إعداد المعلمين وكليات التربية أدوارا ومهاما جديدة للمعلم ، لا بد من الإحاطة بها والتكيف معها فلم يعد دور المعلم دورا تقليديا ناقلا للمعرفة فقط بل تعدى ذلك ليشمل مجالات جديدة متطورة.

والمعلم اليوم لا بد أن يكون قادرا على ممارسة الأدوار والمهام الجديدة الملقاة على عاتقه، منها دور الخبير أو المستشار التعليمي والموجه لطلابه، ودور المرشد والمشرّف، ودور الباحث والمحلل العلمي، ودور المختص والمتمرس بمادته التعليمية ، دور المعلم الفاعل الذي يتفاعل مع طلابه لمساعدتهم على النمو المتكامل ، ودور المجدد الذي يساعد تلاميذه على الإبداع والابتكار وغيرها من الأدوار ( الخطيب وعاشور: ١٩٩٦:١٩٧ )

واتسعت مسؤوليات المعلم في مدارسنا فلم تعد قاصرة على التدريس ولكنها تعدت هذا الإطار المحدود إلى إطار التربية فالمعلم اليوم أصبح مربيا بالدرجة الأولى ومهندسا اجتماعيا قادرا على تقديم بيئة مثيرة لتعلم التلميذ وأبا لطلابه وعالما نفسيا ومنظما ومديرا للنشاط الاجتماعي والرياضي وخبيرا بالعلاقات العامة حتى يستطيع أن يقوم بدوره الذي ينتظر منه ( أبو سعده ١٩٩١:١٥٤ )

ولكن الملاحظ أن غالبية المعلمين في مدارسنا اليوم يرون مسؤولياتهم التربوية تنحصر في تدريس المواد الدراسية فقط ولذلك فهم يركزون على المعرفة ومواد التخصص إلى الحد الذي أصبحت فيه هذه المواد في مقدمة اهتماماتهم والمقياس الأساس للعمل المدرسي ( عفيفي ٢٢٠ : ١٩٧٣ )

والمعلم المساند الذي عين حديثا في مدارسنا الحكومية بعد الإضراب الذي أعلنه اتحاد المعلمين في رام الله ، والذي أدى إلى توقف عدد كبير من المعلمين الأساسيين عن العمل مما حدا بوزارة التربية والتعليم العالي في غزة لتعيين عدد كبير منهم دفعة واحدة لسد النقص الحاصل نتيجة لهذا الإضراب ولضمان سير العملية التعليمية وفق ما هو مخطط لها، لذا فالمعلم المساند من أشد المعلمين حاجة للتعرف على مسؤوليات التربية، مسؤوليات المعلم المساند في المدارس الحكومية تختلف كثيرا عن مسؤوليات المعلم المساند في الوكالة.

فالمعلم المساند في المدارس الحكومية يقوم بواجبات ومسؤوليات المعلم الأساسي كاملا فهو معلم وبدل وإن كان لفترة محدودة وإنما في مدارس الوكالة ، فهو معلم مساند أو معاون للمعلم الأساسي ، مسؤولياته مختصره ومركزة ومجموعة من الأعمال المحددة البسيطة. ومن خلال اللقاءات التي تمت بين الباحثين ومجموعة من المعلمين المساندين خلال الدورة التدريبية الأولى التي أقيمت لهم في المدارس الحكومية في بداية العام الدراسي الحالي ٢٠٠٧-٢٠٠٨ تحت عنوان (الهيئة لمعلم جديد) لاحظ الباحثان قصورا كبيرا في فهم

المعلمين المساندين للمسؤوليات التربوية الملقاة على عاتقهم مما استوجب من الباحثين القيام بدراسة هذا الموضوع فجاءت هذه الورقة للإجابة عن الأسئلة التالية.

### مشكلة الدراسة :

لم تعد مسؤوليات المعلم قاصرة على التدريس، ولكنها تعدت هذا الإطار المحدود إلى إطار التربية، فالمعلم مربي بالدرجة الأولى، فالمعلم العصري هو الذي يستطيع من خلال عمله أن يكون متخصصاً في فم تلاميذه كيف ينمون، كيف يتطورون، كيف يتعلمون، إن المعلم اليوم ينبغي أن يكون مهندساً اجتماعياً، قادراً على تقديم بيئة مثيرة لتعلم التلاميذ مقدماً لكل تلميذ ما يدرسه بمفرده من خلال العلاقات الاجتماعية دائمة التغيير.

ومن الملاحظ إن غالبية المعلمين في مدارسنا اليوم يرون مسؤولياتهم التربوية تنحصر في تدريس المواد الدراسية فقط، ولذا فهم يركزون على المعرفة ومواد التخصص، إلى الحد الذي أصبحت فيه هذه المواد في مقدمة اهتماماتهم والمقياس الأساسي للعمل المدرسي.

حيث تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

ما المسؤوليات التربوية للمعلم المساند في المدارس الحكومية بمحافظة غزة.

وتتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية :

1. ما أهم الأدوار والمسؤوليات التربوية المتوقعة من المعلم القائد (الأساسي) بصفة عامة؟
2. ما مدى قيام المعلم المساند بهذه المسؤوليات؟
3. ما المقترحات المناسبة لتمكين المعلم المساند من القيام بمسؤولياته التربوية على الوجه الأكمل

تهدف الورقة إلى تحقيق ما يلي :-

- 1-تحديد أهم الأدوار والمسؤوليات التربوية المتوقعة من المعلم القائد (الأساسي)
- 2-أهم الأدوار والمسؤوليات المتوقعة من المعلم المساند
- 3-التوصل إلى مجموعة من المقترحات التي من شأنها تمكين المعلم المساند من القيام بدوره على الوجه الأكمل.

### الإطار النظري :

يمثل المعلم في العصر التربوي الحديث عدة أدوار تربوية اجتماعية تسير روح العصر والتطور منها:

1- دور المعلم كناقل معرفة :

في هذا الدور لم يعد المعلم موصلاً للمعلومات والمعارف للطلاب ولا ملقناً لهم ، لقد أصبح دور المعلم في هذا المجال مساعداً للطلاب في عملية التعلم والتعليم ، حيث يساهم الطلاب في الاستعداد للدروس والبحث والدراسة مستنيرين بإرشادات وتوجيه معلمهم الكفاء الذي يعي الأساليب التقنية وتكنولوجيا التعليم ولديه القدرة

والمهارات الهادفة في معاونة الطلاب على توظيف المعرفة في المجالات الحياتية المتنوعة هذا إضافة إلى قدرة المعلم على صياغة الأهداف الدراسية والتربوية والعمل على تحقيقها من خلال الدرس والحصة والنشاطات الصفية واللاصفية ، لذا فإن المعلم في هذا المجال يحتاج إلى التطور والتجديد باستمرار ليحقق الأهداف التعليمية التعلمية.

## ٢- دور المعلم في رعاية النمو الشامل للطلاب :

من المعروف في العصر التربوي الحديث أن الطالب محور العملية التربوية بأبعادها المتنوعة وتهدف هذه العملية أولاً وأخيراً النمو الشامل للطلاب روحياً وعقلياً ومعرفياً ووجدانياً " وبما أن المعلم فارس الميدان التربوي والعملية التربوية فهو مسئول عن تحقيق هذه الأهداف السلوكية من خلال أدائه التربوي الإيجابي سواءً أكان خلال الموقف التعليمي داخل غرفة الصف أو خارجها في المجتمع المدرسي والمحلي كل ذلك يتطلب من المعلم أن يضمن خطته سواءً أكانت يومية أو أسبوعية أو شهرية أو سنوية ، ولتحقيق الأهداف السلوكية التي تساعد في النمو المتكامل للطلاب وتنشئته تنشئة سليمة وفي هذا المجال أيضاً يتطلب من المعلم أن يكون قادراً على تحليل المناهج والمقررات التي يدرسها عاملاً على إثرائها وتوظيفها لخدمة الطلاب ، كما ويترتب عليه وضع الخطط الهادفة للأنشطة الصفية واللاصفية التي تساعد في توظيف المعرفة وربطها بالواقع الحياتي الذي سيساهم به الطالب عندما يصبح أهلاً لذلك . ويطلب من المعلم في هذا الدور أن يكون ذا علاقات إنسانية طيبة مع الطلاب والمجتمع المدرسي بأكمله ليتمكن من تحقيق إيجابيات هذا الدور .

## ٣- دور المعلم كخبير وماهر في مهنة التدريس والتعليم :

يجب أن يسعى المعلم دائماً للنمو المهني والتطور والتجديد في مجال الاطلاع على خبرات المهنة الحديثة والمتجددة كما ويجدر به ويتطلب منه أن يعي الأساليب والتقنيات الحديثة ليقوم بنقل الخبرات المتطورة إلى طلابه بشكل فعال وإيجابي ، كما ويطلب منه أن يكون عصبياً في توظيف تكنولوجيا التعلم والتعليم المبرمج والأجهزة الإلكترونية الأخرى، ومتجدداً ومسايراً لروح العصر في أساليبه ومهاراته التعليمية ليستطيع بالتالي من المساهمة الفعالة في تحقيق الأهداف السلوكية التربوية المرجوة .

## ٤- دور المعلم في مسؤولية الانضباط وحفظ النظام :

يعتبر المعلم في المجال مساعداً ووسيطاً لتحقيق سلوك اجتماعي إيجابي لدى الطلاب قوامه الانضباط والنظام ، بحيث لا يتأتى ذلك من خلال الأوامر والتسلط بل من خلال إشاعة الجو الديمقراطي الهادف لرعاية الطلاب في هذا المجال بحيث يساهم الطلاب في مشروعات وقرارات حفظ النظام والانضباط في حدود مقدرتهم وإمكاناتهم بشكل عام فالطالب الذي يساهم في صنع القرار يحترمه ويطبقه ، فمثلاً عندما تكون في المدرسة ظواهر شغب ومخالفات للقوانين والتعليمات وخرق لأنظمة الدوام يقع على عاتق المعلم

إشراك الطلاب في دراسة الأسباب وعم البحوث بشأنها وبالتالي تتخذ التوصيات والاقتراحات بشأن العلاج وطبعاً لا بد من توجيه وإرشاد المربي في هذه الفعاليات والإجراءات .

#### ٥- دور المعلم كمسئول عن مستوى تحصيل الطلاب وتقويمه :

إن مستوى التحصيل الجيد في المجالات التربوية المتنوعة معرفية ووجدانية و مهارية يعتبر هدفاً مرموقاً يسعى المعلم الناجح لمتابعته وتحقيقه مستخدماً كل أساليب التقنية وتكنولوجيا التعليم في رعاية مستوى تلاميذه التحصيلي على مدار العام الدراسي بل والأعوام الدراسية وذلك في مجال ما يدرسه من مناهج ومقررات . فالمعلم الناجح هو الذي يوظف اللوائح المتعلقة بتقويم الطلاب في المجالات المعرفية والوجدانية والمهارية بشكل موجه وفعال ويلزمه في هذا المجال فتح السجلات اللازمة لتوثيق درجات الطلاب حسب التعليمات هذا إضافة إلى فتح السجلات التراكمية لمتابعة سلوك الطلاب وتقويمه كما ويتطلب منه أيضاً وضع الخطط اللازمة لمعالجة حالات الضعف وحفز حالات التفوق . كما أن على المعلم في هذا المجال ، القيام بأبحاث ودراسات إجرائية لحالات التأخر في مجالات التحصيل المعرفي أو المجالات السلوكية الأخرى متعاوناً بذلك مع زملائه وإدارة المدرسة ومع الأسرة . وتجدر الإشارة في هذا المجال أن يتبع المعلم الأساليب المتطورة والحديثة في مجالات القياس والتقويم ويجب أن يكون المعلم حاكماً نزيهاً وقاضياً عادلاً في تقويمه لطلابه.

#### ٦- دور المعلم كمرشد نفسي :

على الرغم من صعوبة قيام المعلم بدور إرشادي وتوجيهي للطلبة إلا أنه يجب عليه أن يكون ملاحظاً دقيقاً للسلوك الإنساني ، كما يجب عليه أن يستجيب بشكل إيجابي عندما تعيق انفعالات الطالب تعلمه ويجب عليه أيضاً معرفة الوقت المناسب لتحويل الطالب للأخصائي النفسي طالباً المساعدة .

#### ٧- دور المعلم كنموذج :

بغض النظر عما يفعله المعلم داخل أو خارج الصف فإنه يعتبر نموذجاً للطلاب . ويستخدم المعلمون النمذجة بشكل مقصود ، فمثلاً العروض التي يقدمها المعلم في مادة التربية البدنية أو الكيمياء أو الفن تعتبر أمثلة مباشرة للنمذجة . وفي مرات عديدة يكون المعلم غير مدرك لدوره كنموذج سلوكي يحتذى به من قبل طلبته، فعندما يدخل المعلم أمام طلبته أو يستخدم ألفاظاً نابية مع طلبته ، فإنه لا يدرك تأثير ذلك على سلوك طلبته المستقبلي.

#### ٨- دور المعلم كعضو في مهنته :

لا بد من انتماء المعلم للمهنة التي يعمل بها فينظم إلى نقابتها ويحافظ على شرفها وسمعتها ، ويسعى على الدوام بأن ينمو ويتطور من خلال جمعيات المعلمين ونقاباتهم لأن هذه المؤسسات تسعى دائماً لتطوير وتجديد منتسبيها من المعلمين من خلال اللقاءات والندوات والنشرات . كما أن المعلم في هذا الدور مطالب بالمساهمة في نشاط هذه المؤسسات والجمعيات لما له من مردودات إيجابية في مجال النمو المهني .

#### ٩- دور المعلم كعضو في المجتمع :

يطالب المعلم في هذا الدور أن يكون عضواً فعالاً في المجتمع المحلي ، بحيث يتفاعل معه فيأخذ منه ويعطيه ، فالمعلم في المفهوم التربوي الحديث ناقل لثقافة المجتمع ، فكيف يكون ذلك إذا لم يساهم المعلم في خدمة هذا المجتمع في مناسباته الدينية والوطنية والقومية هذا إضافة إلى فعالياته الاجتماعية الأخرى عن طريق مجالس الآباء والمدرسين والانضمام إلى الجمعيات الخيرية الموجهة لخدمة المجتمع والتعاون مع المؤسسات التربوية والمتخصصين الآخرين في المجتمع .

### الإجابة عن تساؤلات الدراسة:

#### للإجابة عن السؤال الأول :-

ما أهم المسؤوليات التي يقوم بها المعلم القائد ( الأساسي ) بصفة عامة؟

من الدراسات التي عنيت ببحث المسؤوليات التربوية للمعلم، دراسة مدينة نيوجرسي بولاية نيويورك، حيث حددت مسؤوليات المعلم في عشر نقاط:-

و دراسة مدينة برونو بولاية بوتا الأمريكية، أجريت هذه الدراسة لوضع أسس تقدير كفاية المدرس، وتحديد أجره، ولقد اعتمدت في هذا على إجراء مشاهدات لفئات من المدرسين في مواقف تعليمية، وهذه المواقف تشمل:-

تفاعل المدرس مع التلميذ . تفاعل المدرس مع الآباء وغيرهم من أفراد المجتمع المحلي . تفاعل المدرس مع زملاء في المدرسة . تفاعل المدرس مع الإدارة المدرسية. (الخطيب، ١٩٦٠ : ٤٧ . ٥٠).

ومن الدراسات التي تناولت هذا الموضوع دراسة (وضيئة أبو سعدة، ١٩٩١ : ١٥٤ . ٢٠١) ودراسة (نوال أبو النصر، ٢٠٠١ م : ٢٩٩ . ٢٣٤).

وقد قسمت مسؤوليات المعلم التربوية إلى أربعة محاور:-

١- مسؤوليات المعلم في إقامة العلاقات العامة الإنسانية السوية.

٢- مسؤوليات المعلم في مجال الانضباط الصفي.

٣- مسؤوليات المعلم في معالجة مشكلات التلاميذ.

٤- مسؤوليات المعلم تجاه الأنشطة الطلابية والرحلات المدرسية.

#### أولاً :- مسؤولية المعلم في إقامة العلاقات الطلابية السوية

من الصعب على المعلم أن يدير فصلاً دراسياً لا تسوده علاقات إنسانية سوية، ومناخ نفسي واجتماعي يتسم بالمودة والتراحم والوثام، والاهتمام بالعلاقات الإنسانية داخل الفصل من خصائص النشاط التعليمي الحديث، الذي يقوم على التعاون واحترام الغير، وبذل الجهود لتنمية الاهتمامات والمبادأة والميل إلى مساعدة التلاميذ، لتنمو لديهم القدرة على تصويب شئونهم وتشجيعهم، وإتاحة الفرصة أمامهم لاتخاذ القرارات المتعلقة بنواحي نشاطهم.

ولقد توصلت دراسات عديدة إلى نتائج مؤداها أنه إذا كان المعلم ديمقراطياً في معاملته مع تلاميذه، استجاب هؤلاء التلاميذ بسلوك ديمقراطي، وإذا كانت معاملته مع تلاميذه قائمة على أساس من السيطرة والدكتاتورية استجاب له هؤلاء التلاميذ يعجبون بمعلمهم وهي:

١- المجموعة الأولى . متعاون إلى أقصى حد . يشرح دروسه جيدا . يستخدم الأمثلة في الشرح.

٢- المجموعة الثانية . حسن الخلق . حاضر البديهة . يشيع جوا من المرح.

٣- المجموعة الثالثة . رعوف . حلیم . يشعر بشعور التلاميذ . تشعر بأنه صديقك

أما الأسباب التي تدعو على عدم الإعجاب بالمعلمين والنفور منهم فهي:-

١- المجموعة الأولى . غير متعاون . شرحه غير واف . يميل للإتجال في الشرح.

٢- المجموعة الثانية . حاد المزاج . عبوس . كثير التهكم . يفقد أعصابه بسهولة . يميل إلى العقاب البدني.

٣- المجموعة الثالثة . مضياع للوقت غير كفاء في تدريس مادته.

وقد توصلت رمزية الغريب (الغريب، د ت : ١٤٦) إلى نفس النتائج السابقة تقريبا، وذلك من خلال دراسة أجرتها بهدف التعرف على أهم الصفات التي تحبب التلاميذ في معلمهم أو تتفرهم منه.

وإذا كانت العلاقة الإنسانية بين المعلم والطالب هامة جدا، فإنها بنفس الأهمية بين المدرسين والآباء، وبين المدرسين ومدراء المدارس، وبين المدرسين بعضهم ببعض، بحيث تنعكس على نفوس التلاميذ في المدرسة، باعتبار أن المدرسين قدوة لهم، وأن أي توتر في العلاقة بين المدرسين من شأنه أن يؤثر في التلاميذ، وتميل المدرسة إلى أحزاب وشيع، وتكسب التلاميذ كثيرا من الصفات الغير محببة، كما ترتفع الروح المعنوية بين أعضاء هيئة التدريس حين يعملون مجتمعين، جنبا إلى جنب كأصدقاء متحابين، فضلا عن توفير جو من الأمان والطمأنينة والأسرة الواحدة. (أبو سعدة، ١٩٩١ : ١٧٢)

**ثانياً : مسؤوليات المعلم في مجال الانضباط الصفية:-**

يعتبر الانضباط الصفية ونظافة المظهر العام مظهرا هاما من مظاهر الإدارة الصفية، وواجبا أساسيا يقوم به المعلم كل يوم، فبدونه يسود البيئة الصفية الكثير من الفوضى والمشاكل السلوكية التي قد تمنع حدوث عمليات التعليم والتعلم بشكل متكامل، وبالانضباط الصف يتحدد نظم الفصل وأنواع السلوك التعليمي والشخصي البناء، وأساليب التفاعل الاجتماعي من التلاميذ لبعضهم البعض، مما يؤدي بالتربية الصفية على الإمتاع والفائدة. (حمدان، ١٩٨٤ : ١٧٧)

وقد حدد رجال التربية مسؤوليات المعلم في مجال الانضباط الصفية في الأمور التالية:-

١- تعزيز السلوك الإيجابي لدى التلاميذ.

٢- تشجيع التلاميذ على التعاون والمشاركة في المواقف التعليمية.

٣- معالجة السلوك السلبي (أبو سعدة، ١٩٩١ : ١٧٦)

**تعزيز السلوك الإيجابي لدى التلاميذ:-**

يعتبر التعرف على السلوك الإيجابي للتلاميذ وقيام المعلم بتشجيعه وتقويته بالوسائل المادية والنفسية والاجتماعية، من الإجراءات العامة التي تميز الإدارة الصفية الناجحة، فهي تلعب دورا أساسيا في الانضباط الصفية، لكونها تشكل الوسائل الرئيسية للتفاعل الاجتماعي والتربوي للتلاميذ في غرفة الدراسة (حمدان، ١٩٨٤ : ١٧٨)

تشجيع التلاميذ على التعاون والمشاركة في المواقف التعليمية:-

لقد ازداد وعي المعلمين بضرورة استخدام أساليب في التدريس تتماشى مع النظم الديمقراطية، التي تتيح للتلاميذ فرص الاشتراك النشط في العملية التعليمية، فالأساليب الجماعية في التعليم تفسح المجال ليتعاون المدرس والتلاميذ بعضهم مع البعض في تحديد الطرق والوسائل التي يتبادلون بها الخبرات، وهي بذلك تسهم بشكل فعال في النمو الاجتماعي والعقلي والفردي للتلميذ، كما تسهم في غرس الواقعية عند التلاميذ، فأفراد الجماعة المنهمكين في التفكير في مشكلة ما يكونون أكثر حرصاً على العمل في الجماعة، أو من أجلها مما لو كانوا يعملون من أجل المدرس (ريان، ١٩٨٩ : ٣٠).

والعمل الجماعي يسهم بشكل فعال في :-

١- نمو قدرة التلاميذ على المبادرة في القيام بالأعمال الأساسية.

٢- إثارة التفكير الابتكاري لدى التلاميذ.

٣- نمو إحساس التلاميذ بالمسئولية الجماعية في تحقيق أهداف التعليم.

٤- نمو القدرة على الاشتراك الفعال في المناقشات الجماعية.

٥- تدريب التلاميذ تدريباً اجتماعياً يمكنهم من التكيف مع المواقف الاجتماعية.

(فوكس وآخرون ١٩٨٣ : ١٣٧)

### معالجة السلوك السلبي:-

من غير الممكن أن ينمو الفرد و يشب دون أن يقع في بعض الأخطاء، ويشكل العقاب البدني للأسف إجراء رئيساً ممارساً في أغلب مدارسنا للتغلب على مشاكل التلاميذ المدرسية، في مؤسساتنا التربوية بمختلف مراحلها، مما دعا رجال التربية للدعوة إلى استحداث أساليب جديدة يمكن أن يستخدمها المعلم في الفصل لمعالجة السلوك السلبي للتلاميذ ومنها على سبيل المثال:-

١- الغرامة المتدرجة وتكون عبارة عن غرامة مادية، أو علامات أو حرمان التلميذ من الفسحة أو المشاركة في الرحلات المدرسية.

٢- الانطفاء أو الإلغاء بالتجاهل، ويصلح هذا الإجراء في معالجة المشاكل السلوكية بشكل عام، وخاصة ما يتعلق منها في مخالفة المعلم ورفضه تعليماته والتحدث الصفي غير اللائق، وهذا يؤدي إلى توقف المعلم عن تعزيز السلوك السلبي للتلميذ بالتجاهل غالباً فيبدأ السلوك نتيجة لهذا بالانحسار قوة وكما، حتى ينطفئ تماماً من شخصية التلميذ، (أبو سعدة، ١٩٩١ : ١٧٥).

### ثالثاً مسؤوليات المعلم في معالجة مشكلات التلاميذ:-

يتعرض المراهق . وخصوصاً في مرحلة التعليم الأساسي العليا . في كثير من الأحيان لكثير من المشكلات التي تؤثر في نموه النفسي وفي تعلمه، وربما كانت فترة المراهقة أكثر تعرضاً لهذا من غيرها، نتيجة لعدة تغيرات خطيرة تطرأ على حياته دفعة واحدة.

والمعلم قد مر بتجارب كثيرة، تجعله محط أنظار الطلاب بطلب مشورته ونصيحته حول أفضل الطرق لمعالجة مشكلاتهم، كما أصبحت الحاجة إلى التوجيه والإرشاد من الحاجات الأساسية، وخصوصاً عندما كبرت أعداد التلاميذ وازدادت العلوم في كل فرع من فروع المعرفة، وكثرت المشاكل التربوية والمهنية والنفسية، وأصبح المعلم في المدرسة يشعر بالعجز عند تعليم أعداد هائلة من التلاميذ تعلموا فعلاً، وفي هذا



المعني يقول (كرو، كرو crow,crow ١٩٥٨ : ٢٠) مع أن المعلم غير قادر على الوصول بالتلاميذ إلى مستوى العلمي الفعال، فإن عملية تعليمهم أكثر فاعلية باستخدام التوجيه والإرشاد في المدرسة. وتختلف المشكلات الفردية اختلافا واضحا من طالب لآخر، تبعا لمرحلة نموه ودرجة وعيه بالمشكلة وموقفه منها، وتتداخل العوامل الذاتية والاجتماعية في أحداث المشكلات التي يعاني منها التلميذ، كما تتدرج هذه المشكلات من البسيط إلى المعقد، مثل المدرسة، وكذلك تتعدد أسباب المشكلات، فهناك أسباب اجتماعية، وأسباب نفسية، وأسباب تتعلق بالإدارة والمناهج المدرسية، وأسباب تتعلق بأسرة الطالب، وأسباب تتعلق بالبيئة المحلية، (عمار، ١٩٧٣ : ١٤٦ . ١٤٧).

#### رابعاً : مسؤوليات المعلم تجاه الأنشطة الطلابية والرحلات المدرسية:

للنشاط المدرسي أثر فعال في إشباع حاجات التلميذ، وهو يفوق أحيانا أثر التعليم في حوة الدراسة عن طريق المواد الدراسية، ويرجع ذلك لخصائص النشاط المدرسي التي لا تتوافر بنفس النور لتعلم المواد الدراسية، وهناك علاقة مباشرة بين النشاط المدرسي والأهداف العامة للتربية، فهو يساهم في تحقيق التنمية الثقافية، والاجتماعية، والصحية، والفنية كما يساعد التلميذ على التمكن من المهارات الأساسية كهدف للتربية، وهذا ما أسفرت عنه الدراسات التربوية التي أجريت في هذا المجال، دراسة حول تقويم برامج نشاط المدرسة الكويتية المتوسطة (ريان، ١٩٨٩ : ١٢٧)، حيث أقر البحث تسعة أهداف ووظائف تربوية للنشاط المدرسي ومنها:-

- ١- تنمية المهارات الأساسية للتعلم (القراءة . الاستماع . المشاهدة)
  - ٢- العضوية الناجحة في الجماعات والاشترك في اتخاذ القرار، التعاون، تحمل المسؤولية.
  - ٣- الصحة الجسمية والنفسية (المعلومات . القيم والاتجاهات الصحية . متابعة أنشطة تتفق مع الميول).
  - ٤- إثراء الدراسة داخل الفصل (معرفة ومهارات تنعكس على الدراسة في الفصل).
  - ٥- المواطنة الصالحة (انتخاب ممثلي الطلبة، الاشتراك في التخطيط والتنفيذ، المشاركة في الإدارة).
  - ٦- تيسير الإدارة التربوية المدرسية (مجالس الطلبة تشترك في تخطيط وتطبيق النظام، مما يقلل من أسباب التوتر بين الهيئة التدريسية والطلبة).
  - ٧- الكفاية الاقتصادية والمهنية (يعين الأنشطة للمشاركين في الاستكشاف المهني والتعرف على طبيعة بعض المهن، ومتطلبات النجاح فيها يمثل بداية التفكير المهني).
- وهكذا نجد أن القيمة التربوية الكبرى للنشاط المدرسي تستوجب بأن يكون التفكير فيه باعتباره خبرة في تربية النشء، فيخطط وينفذ وفق الأسس التي تعين على تحقيق الأهداف التربوية.

للإجابة عن السؤال الثاني :- ما أهم المسؤوليات التربوية المتوقع من المعلم المساند القيام بها؟

أولاً : دور المعلم المساند والعلاقة بينه وبين المعلم القائد (جادو: ٢٠٠٨ م، ٧)

تتظر النظم التربوية إلى المعلم باعتباره عنصرا مهما في تنظيم وتنفيذ وتقييم عمليات التعلم والتعليم في غرفة الصف، وبسبب الأعباء الإدارية والفنية الكثيرة التي يضطلع بها المعلم القائد في غرفة الصف، فقد لجأت بعض النظم التربوية إلى إستاذ معلمي الصفوف بمعلمين مساعدين.

ونظرا لأهمية التعريف بدور المعلم المساند، والعلاقة بينه وبين المعلم القائد نجيب عن السؤالين التاليين

**ما هو دور المعلم المساند وما هي المهمات التي يقوم بها؟**

تتمثل مهمة المعلم المساند في توفير المساعدة والمساندة لمعلم الصف/المعلم القائد في تنظيم العملية التعليمية/التعليمية، وفي بعض الأحيان يتطلب الأمر عمل المعلم المساند مع طلبة ذوي احتياجات خاصة التي يتعامل معها في غرفة الصف، جنبا إلى جنب مع المعلم القائد، ومع ذلك لا يوجد إجماع بين التربويين حول المهام المحددة للمعلم المساند غير أن هناك اتفاقا على كثير من هذه الوظائف ومنها .

١- المساعدة في تخطيط البرامج اليومية وتنفيذها، بإشراف وتوجيه من المعلم القائد في غرفة الصف. وفي هذا السياق يتوقع من المعلم المساند أن يكون ملما بأساسيات بناء الخطط الدراسية للمواقف التعليمية في المواد التي يدرسها المعلم القائد في غرفة الصف.

٢- المساعدة في تخطيط وتوفير البيئة المناسبة للتعلم.

تعتبر عملية تخطيط بيئة التعلم لتوفير بيئة آمنة ومحفزة على التعلم من المهمات الأساسية التي يقوم بها المعلم في غرفة الصف لتوفير فرص أفضل لتعلم الطلبة، ونظرا لتعدد المهمات في هذا الجانب فان المعلم يستنفذ جزءا كبيرا من الوقت في تنفيذ هذه المهمات. ولذلك فان وجود المعلم المساند في غرفة الصف يساعد المعلم القائد في وضع الخطط المسبقة الكفيلة بتوفير بيئة آمنة في غرفة الصف، وتعزيز رغبة الطلبة في العمل والمشاركة في عمليات التعلم.

٣ - القيام بمهام المعلم القائد في حالة غيابه أو عدم وجوده داخل الصف.

قد يضطر المعلم القائد أحيانا للتغيب عن المدرسة أو الخروج من غرفة الصف لأمر مهم. وفي هذه الحالة يجب أن يكون المعلم المساند جاهزا لتنفيذ الأنشطة المخططة من قبل المعلم القائد والمعلم المساند بطريقة تعاونية وتشاركية، وهذا لا يعطي الحق للمعلم القائد بالتغيب بسبب أو بدون سبب عن غرفة الصف باعتبار أن فيها معلما مساندا.

٤- إعداد الوسائل وتوفيرها في وقت فراغه والمحافظة عليها وإعادتها إلى مكانها.

لعل هذه المهمة من أكثر المهمات حاجة للمعلمين، حيث أن معظم المعلمين لا يولون استخدام الوسائل التعليمية أهمية، منذرعين بضيق الوقت وكثرة الأعباء فوجود معلم مساند يعد الوسائل ويوفرها للمعلم في الوقت المناسب يقضي على هذه الذرائع، ولا يبقى حجة لعدم استخدامها.

٥- المساعدة في تقييم الطلبة وذلك بالمساعدة في تطبيق الاختبارات واستخدام أدوات التقويم وتدوين النتائج.

٦- مساعدة الطلبة على تعلم التفكير بطريقة إبداعية، والاعتماد على أنفسهم في حل المشكلات التي تواجههم، الأمر الذي يطور لديهم احترامهم لذواتهم واحترام الآخرين، الذين يتعاملون معهم من المعلمين أو زملائهم الطلبة.

٧- المشاركة في الاجتماعات واللقاءات التي تعقدتها المدرسة مع أولياء أمور الطلبة،

تعتبر مشاركة المعلم المساند في هذه الاجتماعات على درجة كبيرة من الأهمية له وللطلبة ولأولياء الأمور على حد سواء، ويمكن أن يقوم المعلم المساند في هذا الإطار بكل ما يتفق مع المعلم القائد.

- ٨- مساعدة المعلم القائد في تطوير الأنشطة المخصصة لتعزيز النمو الصحي والذهني والجسمي والانفعالي للطلبة الذين يتعامل معهم والإشراف على هذه الأنشطة
- ٩- التعرف على الاحتياجات الفردية للطلبة وأخذها في عين الاعتبار عند إعداد خطط التدريس وتنفيذها، ويمكن أن تكون هذه الاحتياجات نفسية تكيفيه، أو اجتماعية أو انفعالية تؤثر في مجملها على مستوى تعلم الطلبة في غرفة الصف،
- وهناك مهام أخرى نسردها بسرعة منها**
- ١- تعزيز التعلم السابق من خلال الحصص التي يتغيب فيها المعلم
  - ٢- إعداد سجل خاص لمتابعة حضور الطلاب ومستوياتهم.
  - ٣- التنسيق مع إدارة المدرسة في الاتصال مع أولياء الأمور.
  - ٤- إعداد دروس المعالجة في مذكرة إعداد خاصة.
  - ٥- يتابع شرح المعلم القائد ثم يتفرغ لمساعدة الطلاب الضعفاء وبطيئي التعلم، وبخاصة في القراءة والكتابة والحساب.
  - ٦- تعزيز القيم النبيلة لدى المتعلمين من أمانة وصدق ونظافة واحترام الوقت ونظام، ... الخ.
  - ٧- إكساب الطلاب عادات صحية جيدة.
  - ٨- المشاركة في الإشراف اليومي على النظام المدرسي في أثناء الطابور وأثناء الاستراحة وفي أوقات قدوم الطلاب وانصرافهم.
  - ٩- التعاون مع زملائه والاهتمام بتنميتهم مهنيًا بكل الوسائل المتاحة.
  - ١٠- لمحافظة على سمعة المدرسة والمساعدة في جميع أنشطة المدرسة حسب قدراته وخبراته.

#### ثانياً: خصائص المعلم المساند

- من هنا نلاحظ أن المعلم المساعد يقوم بمعظم الأدوار التي يقوم بها المعلم القائد في غرفة الصف، وفي معظم الأحيان جنباً إلى جنب مع المعلم القائد، ولذلك يتطلب نجاح المعلم المساند منظومة متكاملة من الخصائص المعرفية والشخصية والقدرات حتى يتمكن من تأدية المهام المطلوبة منه بنجاح.
- وفيما يلي أهم الخصائص التي يتوقع توافرها في المعلم المساعد:
- ١- إظهار القدرة على التفاعل والتواصل بطريقة مناسبة مع الأطفال، وأولياء الأمور وزملائه المعلمين.
  - ٢- امتلاك القدرة على إتباع التعليمات والخطط التي يقترحها المعلم، بحيث تصبح الأمور أكثر يسراً إذا كانت هذه التعليمات تشاركيه.
  - ٣- التحلي بالمسؤولية واليقظة، وامتلاك القدرة على مساعدة المعلم القائد في توفير بيئات صحية لتعلم الأطفال.
  - ٤- الوعي بكيفية تعلم الأطفال ونموهم في المجالات الجسمية والمعرفية والاجتماعية والانفعالية.
  - ٥- القدرة على العمل في فريق والفاعلية في القيام بدوره فيه.

- ٦- القدرة على الاستجابة العقلية والجسمية المناسبة في الظروف غير المتوقعة.
- ٧- لديه القدرة على الالتزام بجداول المعلم التي تنظمها المدرسة.
- ٨- الوعي بالأساليب الفاعلة للتعامل مع الأطفال.
- ٩- المعرفة بالموضوعات الرئيسية التي تدرس في المرحلة التي يعمل فيها.
- ١٠- امتلاك معرفة معقولة بتنظيم المدرسة ومجتمعها الداخلي والخارجي.
- ١١- القدرة على إنتاج الوسائل التعليمية التي تدعم خطط الدروس وتعززها.
- ١٢- معرفة استراتيجيات التدريس التي تساعد في تحقيق أهداف تعلم الطلبة.
- ١٣- القدرة على تبسيط المعلومات لتناسب المستوى العقلي للطلبة.
- ١٤- استخدام أساليب الثواب والعقاب المناسبة بطريقة متسقة.
- ١٥- امتلاك القدرة على حل المشكلات البسيطة اعتمادا على ذاته.

### ثالثا: العلاقة بين المعلم القائد والمعلم المساند:

تكتنف العلاقة بين المعلم القائد والمعلم المساند بعض جوانب الغموض وعدم الوضوح في بعض الأحيان وخاصة في المجتمعات التي ما زالت خبرتها في هذا المنحى غير مكتملة. ومع ذلك فهناك الكثير من الجوانب المتفق عليها بين المربين حول هذا الموضوع نورد فيما يلي بعضا منها:

١. العلاقة بين المعلم القائد والمعلم المساند تكاملية، بمعنى أن الجهد الذي يقوم به المعلم يكمل ذلك العمل الذي يقوم به المعلم المساعد.
٢. قيادة الأنشطة في غرفة الصف من المهمات الأساسية للمعلم القائد، ويكون دور المعلم المساند في هذا السياق تنفيذ ما تم الاتفاق عليه من المعلم في أثناء التخطيط للدرس.
٣. التخطيط للدرس مهمة أساسية يقوم بها المعلم القائد من حيث المبدأ، ويكتفي بتخطيط واحد للمعلم القائد والمعلم المساند، غير أن هذا التخطيط يكون تعاونيا وتشاركيا من خلال اللقاءات اليومية بينهما للاتفاق على سير خطة الدرس ويتحدد من خلال خطة الدرس المشتركة الأدوار التي يقوم بها المعلم المساند في أثناء الحصة.
٤. يقوم المعلم القائد بتنفيذ الدرس بحضور المعلم المساند وجلسه في مكان معين يتم الاتفاق عليه بينهما. وأثناء ذلك يقوم المعلم المساند بمتابعة تنفيذ الدرس ومتابعة أداء الطلبة ومدى انتباههم ومشاركتهم لتزويد المعلم بما يلزم من معلومات تساعد لاحقا في تحسين بيئة التعلم ومتطلباته.
٥. بعد انتهاء المعلم من تنفيذ كل جزء معين من الدرس والانتقال بالطلبة للعمل وحل التدريبات والإجابة عن التساؤلات، يقوم المعلم المساند حسب الاتفاق المسبق بالتعامل مع مجموعة/ أو مجموعات

محددة يقدم لها الدعم والمساندة والتوجيه والتصحيح وما إلى ذلك من مهمات وملاحظات حول أداء الطلبة على هذا الجانب من الأنشطة.

٦. عندما يتطلب الدرس إعداد وسائل تعليمية معينة، يتم الاتفاق بين المعلم القائد والمعلم المساند على هذه الوسائل، ويقوم المعلم المساند بإعدادها أو توفيرها في أوقات الفراغ، ويتولى المعلم المساند أيضاً مسؤولية المحافظة على هذه الوسائل، وإعادتها إلى مكانها وإعدادها أو إعدادها يتطلب تنسيقاً مع المعلم القائد.

#### رابعاً: أخلاقيات المعلم المساند

يمثل المعلم القائد والمعلم المساند كل ضمن مجال عمله ووظائفه نموذجاً يقتدى به من قبل الطلبة سواء في الصف أو المدرسة، لذلك لا بد أن يظهر في سلوك المعلم المساعد الأخلاقيات التالية:

- ١- إظهار الالتزام بواجباته ومسؤولياته المهنية وتأديتها بإخلاص وأمانة وتواضع.
- ٢- يتقبل الطلبة ويعاملهم باحترام ونزاهة ومساواة وعدل ويحافظ على أسرارهم.
- ٣- يتواصل مع الطلبة في غرفة الصف أو أي مرفق آخر من مرافق المدرسة بمودة وتعاطف.
- ٤- التزام القيم الحميدة في التعامل مع المعلم القائد وزملائه الآخرين، وإدارة التعليم، وأولياء أمور الطلبة وأية أطراف أخرى.
- ٥- التعاون مع أولياء أمور الطلبة وكافة فعاليات المجتمع المحلي ذات العلاقة من أجل تطوير تعلم أبنائهم وسلوكهم الإيجابي.
- ٦- استخدام مصادر المعلومات بمهنية وأخلاقية عالية، ويلتزم بالأمانة العلمية، وتوجيه الطلبة لاستخدامها بطريقة أخلاقية أيضاً.
- ٧- الالتزام العقلي برسالة دائرة التربية والتعليم والعمل حسب الإمكانيات المتاحة على المشاركة الفاعلة في تحقيقها.
- ٨- المحافظة على المظهر العام الذي يليق بمهنته كمعلم عهد إليه المجتمع تربية أبنائه.
- ٩- التعاون مع زملائه والاهتمام بتنميتهم مهنياً بكل الوسائل المتاحة.
- ١٠- التصرف في المواقف المختلفة بحكمة وحلم والابتعاد عن العصبية والتهور.

#### خامساً: معايير مقترحة لتقييم أداء المعلم المساند

فيما يلي ملخص لأهم المعايير التي يمكن استخدامها كموجه لتقييم أداء المعلم المساند:

- ١- المساعدة التدريسية Instructional Assistance
- مساعدة المعلم في التخطيط وتنظيم الأنشطة والواجبات التدريسية.
- التعاون في تطوير إجراءات التدريس في غرفة الصف.
- المساعدة في إعداد مواد التدريس (أنشطة، تدريبات، أوراق عمل).
- المحافظة على الوعي بالأهداف العامة والخاصة التي يحددها المعلم المشرف.
- المساعدة في تنفيذ البرنامج المخطط لسير الدرس.

- تزويد المعلم/المعلمين بمعلومات حول تقييم عملية التدريس.
- المشاركة في أنشطة لتحسين فاعلية البرامج التعليمية في المدرسة بكل عام.
- العمل على تيسير إنجاز البرامج الكلية في المدرسة.
- القيام بواجبات إشرافية بطريقة سريعة ومسئولة لضمان بيئة صحية وآمنة.

### المساعدة الكتابية/الفنية clerical/Technical Assistance

- جمع التبرعات المدرسية وتوثيقها في سجلات خاصة حسب الأنظمة والتعليمات المعمول بها.
- تنظيم الملفات الصفة وتحديثها وفق أنظمة وتعليمات دائرة التربية والتعليم.
- القيام بالأعمال الكتابية المطلوبة في المواعيد المحددة ودون تأخير.
- إظهار المعرفة الواعية باستخدامات الأجهزة الموجودة في المدرسة.
- امتلاك المهارة الفنية في تشغيل المعدات المتوفرة في المدرسة.
- تجميع المواد التعليمية للحصول على أفضل أثر ممكن.

### المساعدة الصفية العامة General Classroom Assistance

- إظهار سلوكيات إيجابية نحو الأطفال، أولياء الأمور والإداريين.
- العمل على إيصال المعلومات حول احتياجات الطلبة والمدرسة إلى الآباء والمجتمع بطريقة مناسبة.
- وخلاصة الأمر تعتبر تجربة المعلم المساند تجربة فريدة بكل المعايير، ويتطلب نجاحها إدراكا واعيا من قبل كافة العاملين التربويين في الميدان التربوي، لأهمية المعلم المساند في تحسين تعلم الطلبة، ومساندتهم لتحقيق أفضل مستوى ممكن من التعلم، بالإضافة إلى وعيهم بطبيعة عمل المعلم المساند، ووظائفه، وخصائصه، بين المعلم القائد والمعلم المساند، والعدالة في توزيع الأدوار والمهام.
- ولعل الثقة المتبادلة بين المعلم المساند والمعلم القائد، وروح العمل ضمن فريق واحد، يتعاون فيه الجميع، روح العمل الفريقي التشاركي هي مفتاح نجاح هذه التجربة إضافة إلى ضمان التزام الجميع بطبيعة الأدوار المحددة بينهما بطريقة تؤكد على الأدوار التكاملية لكل منهما في تحسين العملية التعليمية التعلمية وتحقيق رسالة المدرسة ورؤيتها.

للإجابة عن السؤال الثالث :-

ما المقترحات المناسبة لتمكين المعلم المساند من القيام بمسئوليته التربوية على الوجه الأكمل؟

أولا : في مجال تربية المعلم المساند وإعداده :-

إن تنمية المعلم جزء أساسي في تربيته وإعدادها وأنها عملية منظمة وتلقى في هذا العصر اهتماماً كبيراً على مستوى المنظمات الإقليمية وعلى مستوى الدول وإدارتها التعليمية، وأن لها أهدافاً محددة ينبغي أن تحققها لكي ترفع من كفايات المعلم، ومن أهم الاتجاهات الحديثة في نظم تربية المعلم لمواجهة تحديات المستقبل ما يلي :-

١. النظر إلى تربية المعلم في إطار نظام موحد مع الأخذ بمبدأ التعليم مدى الحياة.
٢. رفع مستوى برامج تربية المعلم وتكاملها وتنوع خبراتها.
٣. تربية المعلم على أساس الكفايات.
٤. تطبيق النموذج الإنساني في تربية المعلم. وهو اتجاه يهدف إلى إمداد المتعلم بخبرات تشعره بالمكافأة الداخلية وتسهم في تحرره وتنميته.
٥. اتساع قاعدة المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بتربية المعلم.

### ثانياً: في مجال تطوير كفايات المعلم المساند:-

إن تطوير كفايات المعلم المساند لتمكينه من القيام بمسؤولياته التربوية على الوجه الأكمل يقوم على ثلاث

ركائز أساسية هي :-

- أولاً: التطوير في مجال النمو المهني للمعلم ويتم ذلك عن طريق:-
- ١- تحديث المعارف الأساسية في مجال مادة التخصص ومهارات التدريس؛
- ٢- اكتساب مهارات جديدة؛
- ٣- تقديم طرق تدريس جديدة.

### ثالثاً: تطوير نوعية النظم التعليمية، وتطوير تقنيات التدريس

- ١- تشجيع وتطوير عمل الفريق في التدريس؛
- ٢- تعزيز مبادرات الإبداع والابتكار؛
- ٣- تدريب المعلمين على الإدارة المدرسية وإدارة الصف وأساليب حل المشكلات؛
- ٤- السعي لوضع قائمة بأولويات التربية؛
- ٥- تنمية وتطوير المهارات في مجال إدارة العلاقات الإنسانية.

### رابعاً: تطوير التفاعل بين المؤسسة التربوية والمجتمع:-

- ١- تشجيع العلاقات مع شركات ومؤسسات الأعمال؛
  - ٢- العمل على إيجاد تقارب بين المؤسسة التربوية والمؤسسات الاقتصادية في المجتمع؛
  - ٣- تشجيع دراسة العوامل الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر على سلوك الشباب؛
  - ٤- تيسير التكيف مع التغيرات الاجتماعية والثقافية.
- خامساً: في مجال المهام والمسؤوليات التربوية :-

### أولاً: في مجال العلاقات الإنسانية:

- ١- على المدرس أن يكون بمثابة الأب والأخ لتلاميذه.
- ٢- حضور اجتماعات مجلس الآباء.

٣- توثيق الصلة بين المعلم والمنزل.

٤- تقوية أواصر الروابط الاجتماعية بين المدير والمدرسين.

**ثانيا: في مجال الانضباط الصفّي:**

١- يجب مراعاة السلوك الجيد وتعزيزه.

٢- أن يستخدم المعلم وسائل التعزيز المؤثرة والمتفكة مع طبيعة التلميذ ورغبته وحاجته.

٣- يجب على المعلم أن يتجنب العقاب الجماعي.

٤- على المعلم أن يستغل نشاط التلميذ وفاعليته في الدرس.

**ثالثا: في مجال المشكلات الصفّية:**

١- يجب أن يتسع صدر المدرس للاستماع لمشكلات التلاميذ.

٢- الاستعانة بالمتخصصين في حل المشكلات السلوكية والصعبة.

٣- مناقشة الأمور الصعبة مع أولياء أمور الطلبة.

٤- توثيق الصلة بين المعلم والمنزل.

٥- تقوية أواصر الروابط الاجتماعية بين المدير والمدرسين.

**رابعا: في مجال الأنشطة اللاصفّية:**

١- استخدام الحوافز والمكافآت المالية للمدرسين المشاركين في الأنشطة اللاصفّية.

٢- توفير الميزانيات اللازمة لبرامج النشاط.

٣- التخطيط الجيد للرحلات قبل القيام بها.

## **الخاتمة والتوصيات:-**

ومن خلال ما تقدم في هذه الورقة يوصي الباحثان بما يلي :-

١- تحديد مفهوم المعلم المساند تحديدا واقعيا، لعدم وضوح هذا المفهوم في كل من مدارس الحكومة ومدارس الوكالة، ففي مدارس الحكومة المعلم المساند معلم بديل لمعلم أساسي ، وفي مدارس الوكالة المعلم المساند معلم مكمل.

٢- تحديد مهام المعلم المساند تحديدا دقيقا، وشاملا، فالمعلم المساند في المدارس الحكومية معلم كامل النصاب، ويقوم بنفس الدور الذي يقوم به المعلم الأساسي، وفي مدارس الوكالة معلم مكمل يكمل دور المعلم القائد،

٣- العمل على إزالة الغموض وعدم الوضوح الذي يكتنف العلاقة بين المعلم القائد والمعلم المساند، وخصوصا داخل الفصل.

٤- التقليل من حدة الفوارق المادية الشاسعة بين راتب المعلم القائد والمعلم المساند، فراتب المعلم المساند



في الحكومة (١٠٠٠) شيكل وفي الوكالة يفوق هذا المبلغ بقليل.

- ٥- تكثيف الدورات التدريبية للمعلمين المساندين في المجالين ، المجال العام والمجال التخصصي.
- ٦- إجراء دراسة مقارنة حول دور ومسؤوليات المعلم المساندين في كل من المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث.

#### • المراجع :

١. وضيئة، ابو سعدة : المسؤوليات التربوية لمعلم الحلقة الثانية من التعليم الأساسي. ١٩٩١م دراسات تربوية ع ٣١ مج ٦ مصر.
٢. -احمد الخطيب،ومحمد عاشور: إستراتيجية مقترحة لأعداد المعلم العربي في القرن الحادي والعشرين ١٩٩٦م دراسات مستقبلية، العدد الأول ، مركز دراسات المستقبل جامعة أسيوط ، ج . م . ع .
٣. -محمد الهادي العفيفي،أحمد سعد موسى : قراءات في التربية المعاصرة ، المعلم في مجتمع عصري، أسسه ، إعداد،ونموه المهني ، مؤتمر التعليم في الدولة العصرية ، القاهرة ،فبراير ١٩٧١ .
٤. صالح أبو جادو : دور المعلم المساعد والعلاقة بينه وبين معلم الصف، ٢٠٠٨م، دائرة التربية والتعليم ،معهد التربية ،الأنروا / اليونسكو
٥. حامد عمار : دراسات في التربية والثقافة ، ١٩٩٦، عدد ٣، مكتبة الدار العربية للكتاب- القاهرة.
٦. رمزية الغريب : العلاقات الإنسانية في حياة الصغير ومشكلاته اليومية ، الانجلو المصرية القاهرة -مصر .
٧. فكري ريان : النشاط المدرسي أسسه وأهدافه ،وتطبيقاته ١٩٨٤م ، ط٣ ، عالم الكتب القاهرة - مصر
٨. محمد زيدان حمدان : التعلم الصفي ، تحفيزه ، وأدائه، وقياسه ، الكتاب الجامعي ،جدة ، المملكة العربية السعودية.
٩. محمد بسيوني الخطيب : تقويم المدرسين في مدارس وزارة التربية والتعليم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية جامعة عين شمس ،القاهرة .

١٠. محمد عبدالله البيلي: علم النفس التربوي وتطبيقاته. ط١، ١٤١٧هـ / ١٩٩٧م، مكتبة الفلاح - العين.
١١. محمود أحمد موسى : " المعلم : أنماطه وأدواره في التراث والتربية الحديثة " . ص ٥١ ، مجلة الدراسات التربوية ، العدد الثاني ، ١٩٨٦/١٩٨٧م ، منطقة العين التعليمية .
١٢. محمود عبدالقادر علي قراقزة : مهنتي كمعلم . ط١ ، ١٤١٦هـ / ١٩٩٦م ، الدار العربية للعلوم - لبنان.
١٣. محمود عبدالقادر علي قراقزة : نحو ميادين وفعاليات تربوية معاصرة . ط١، ١٤٠٨هـ / ١٩٨٨م ، مكتبة العلا-الشارقة ، دار العودة - دبي .
١٤. وزارة التربية والتعليم العالي : التهيئة للمعلم الجديد ، ٢٠٠٨م الإدارة العامة للإشراف التربوي والتأهيل التربوي دائرة التدريب مديرية الوسطى فلسطين
١٥. Crow & Crow (1958) "Educational Psychology" American Book , New York 1958 p 20.

ورقة عمل بعنوان

## المعلم المساند في الفكر التربوي

ورقة عمل مقدمة لليوم الدراسي بعنوان:

المعلم المساند "واقع وتحديات"

الثلاثاء ٢٣/١٢/٢٠٠٨

## أ. منور عدنان نجم

### المعلم المساند في الفكر التربوي

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الورقة إلى التعرف على مفهوم المعلم المساند في الفكر التربوي الإسلامي من خلال استعراض ما كتبه آراء العلماء والباحثين التربويين وتحددت أسئلة الدراسة في التساؤل الرئيس :

ما مفهوم المعلم المساند في الفكر التربوي ؟

ويتفرع من التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما تعريف المعلم المساند في الفكر التربوي ؟

٢. ما أهم السمات التي يتميز بها المعلم المساند في الفكر التربوي ؟

٣. ما المهام الموكلة بالمعلم المساند في الفكر التربوي ؟

وتهدف هذه الورقة إلى :

٤. التعرف على المعلم المساند في الفكر التربوي .

٥. التعرف على السمات التي يتميز بها المعلم المساند في الفكر التربوي.

٦. الكشف عن المهام الموكلة بالمعلم المساند في الفكر التربوي.

المقدمة :

مازالت دعوات كثيرة تناشد وتستحث صياغة العلوم التربوية في ضوء الإسلام . لأن الكثير من المصطلحات والمفاهيم التربوية استحدثت وأدرجت في النظام التربوي وهي بحاجة ماسة إلى همم العلماء والباحثين في بذل المزيد من جهودهم للكشف عما تضمنه تراثنا من هذه المفاهيم والمبادئ والمعارف التربوية التي قد يتوهم

السامع أنها لم تكن موجودة أو لم يتعارف عليها الفكر التربوي ، بل قد تتراءى له بأنها مبتكرة لم يألفها السابقون .

ولما كان التراث هو نقطة لانطلاقنا نحو تأصيل العلوم والمعارف التربوية ، كان لزاماً علينا تحليل الموروث للوصول إلى الكشف عن إسهامات السلف في قضايا التربية الحديثة وهي ليست بالمهمة اليسيرة وتحتاج إلى جهود مضاعفة .

وجاءت ورقة العمل هذه كمحاولة للوقوف على إحدى المصطلحات التي انتشرت في الوقت الحاضر وما نحن بصدد دراسته في هذا اليوم الدراسي ألا وهو "المعلم المساند" . وقد قامت الباحثة بالخطوات التالية لإعداد تلك الورقة البحثية :

- جمع ما وقع بصرها عليه في مفهوم المعلم المساند
- تحليل مضمون ما تم جمعه
- تصنيف المادة العلمية

### الإجابة عن السؤال الأول : ما تعريف المعلم المساند في الفكر التربوي ؟

وردت عدة تعريفات للمعلم المساند في كتابات العلماء من أهمها :

#### ١. معين الشيخ :

أحياناً يطلق على المعلم المساند في نظامنا التربوي المعلم المعين وكذلك المعلم المساعد . وسبب تسميته كما ورد في (ابن جماعة ، ٢٠٠٢ : ١٣٨) " المعيد الذي يعيد الدرس بعد إلقاء الشيخ الخطبة على الطلبة كأنه معين الشيخ على نشر علمه وتثبيت خطباته وإملائه في أذهان الطالبين شرحاً وبسطاً ، ومعاون للطلبة في إعادة المحفوظات والمراجعة في المذكرات ، فهو دون الشيخ وأعظم درجة من عامة الطلبة"

#### ٢. معاون الطلبة

وهذا ما ورد في التعريف السابق .

#### ٣. المعيد

وقد يدعي البعض أن المعيد لا ينطبق وصفه على المعلم المساند وهذا غير صحيح . فلقد أكد الدكتور علي الزين عميد الدراسات العليا سابقاً في جامعة الإمام يوضح لنا بداية مفهوم وظيفة المعيد وكيف جاءت هذه الكلمة فيقول: وظيفة المعيد وظيفة قديمة، عرفت مع انتشار التعليم في المساجد، وتعلق الناس حول العلماء، طالبين للعلم، فلما كثرت أعدادهم، وقصر صوت العالم عن أن يصل إلى بعيدهم، استحدثت وظيفة المعيد، حيث يتم اختيار أحد طلبة العلم النابهين ليعيد ما يقوله العالم بصوت جهوري، يسمع طلاب العلم الجالسين بعيداً عن مرمى صوت الشيخ المعلم. ومع تطور التعليم في العصر الحديث، تطورت وظيفة المعيد شكلياً، وإن بقي جوهرها كما هو لم يمس، ألا وهو تكميل دور المعلم الأساسي (العتيبي ، ب.ت: ١ )

#### ٤. المستملي

وهذه تطلق بدرجة أكبر على المتعلم المعيد .

الإجابة عن السؤال الثاني : ما أهم السمات التي يتميز بها المعلم المساند في الفكر التربوي ؟

أ- السمات الشخصية :

##### ١. جهوري الصوت

ينبغي أن يكون صوت المعلم المساند جهورياً لكي يستطيع الوصول والتواصل مع جميع الطلبة وهذا ما أكد عليه (السمعاني ، ١١٦٦ : ٨٩) "وينبغي أن يكون المستملي جهوري الصوت ...ومثله في المجلس كمثّل الطبال في العسكر ."

##### ٢. يتمتع بأخلاق عالية

يجب أن يتصف المعلم المساند بخلق عالٍ يتميز به عن غيره " فإن كان له معيد فليكن من صلحاء الفضلاء وفضلاء الصلحاء ، صبوراً على أخلاق الطلبة ، حريصاً على فائدتهم وانتفاعهم به " ( ابن جماعة ، ٢٠٠٢ : ١٧٩)

##### ٣. يقظاً

وينبغي أن يكون متيقظاً محصلاً ولا يكون بليداً مغفلاً " (السمعاني ، ١١٦٦ : ٩٠)

ب- السمات التربوية :

##### ١. الانسجام والتوافق النفسي بينه وبين المعلم الأساسي

ولعل بعض المستمليين قد يكون رفيع الصوت لكنه يكون جاهلاً ، أو مغفلاً فلا يعي مصطلحات المحدثين ، أو لا يدرك مواقع الكلام فيكون مرضاً على قلب المحدث " ( سيف ، ٢٠٠٢ : ٢٦٧) ولقد أكد على ذلك (السمعاني ، ١١٦٦ : ٨٥) " ائتوني بمستملٍ خفيف على الفؤاد ، إياي والثقلاء ، إياي والثقلاء "

##### ٢. التميز العلمي

"يتمعيينه بناءً على تميزه وتفرده عن أبناء عمره من العلم والمهارة والتحصيل العالي " (الصمادي وبني عطا ، ٢٠٠٦ : ٥٥)

وينبغي أن يتخير للإستملاء أفصح الحاضرين لساناً وأوضحهم بياناً وأحسنهم عبارة وأجودهم أداءً " (السمعاني ، ١١٦٦ : ٩١)

##### ٣. الذكاء والفتنة :

المعيد من الرجال العالم بالأمور الذي ليس بغمر والحاذق المجرب (ابن جماعة ، ٢٠٠٢ : ١٣٨)

#### ٤. الانتماء التربوي للمدرسة

ينبغي على المعلم المساند أن يعطي عمل المدرسة الأولوية عن أي عمل آخر "ينبغي للمعيد بالمدرسة أن يقدم أشغال أهلها على غيرهم في الوقت المعتاد أو المشروط" (ابن جماعة، ٢٠٠٢: ١٨١)

الإجابة عن السؤال الثالث: ما المهام الموكلة بالمعلم المساند في الفكر التربوي ؟

#### ١. معاونة المعلم في ضبط الصف :

أثناء الحصة المدرسية قد يحتاج المعلم إلى إعادة ضبط الصف إذا ما حدث أي فوضى أو عدم انتظام " يلجأ المعلم إلى الزجر عند إساءة المتعلم الأدب... ويستعين بالمعيد لإعادة الهدوء" (البيانوني، ١٩٩٩ : ٥٨) ولعل التربية الحديثة أولت اهتماماً بالغاً في إدارة الصف لما لها من آثار على العملية التعليمية بجميع عناصرها .

#### ٢. تفقد أحوال المتعلمين :

لا يقتصر عمله خلال الدرس بل يتعدى ويسبق بدء الدرس في تفقد الطلبة ومساعدة المدرس في التهيئة للدرس " ومن أعماله تفقد أحوال المتعلمين قبل الدرس ، والمساعدة في التحضير للدرس ، وبعد ذلك يفتتح العالم المجلس بذكر الله وحمده " ( الصمادي وبني عطا ، ٢٠٠٦ : ٥٥)

#### ٣. معاونة المتعلم :

وقد أكد ابن جماعة على ضرورة المداومة على معاونة المتعلمين ( ابن جماعة ، ٢٠٠٢ : ١٧٩) وأوجه المعاونة كثيرة سواء في المشاركة الصفية والمشاركة في حل مشكلاتهم وغيرها .

#### ٤. إيصال المعلومة لكافة المتعلمين

قد يتخذ المعلم المساند عدة أوضاع من بينها الانتقال بين المتعلمين ، " ينبغي للملمي أن يتخذ من يبلغ عنه الإملاء إلى من بعد في الحلقة وهذا ما فعله علي بن أبي طالب في حجة الوداع " (السمعاني ، ١١٦٦ : ٨٥) فكيف به يستطيع الوصول لآخر الصف فالأفضل الانتقال والمرور بين المتعلمين بشكل لا يؤثر على انتباه الطلبة. وورد في سنة نبينا صلى الله عليه وسلم حينما كان يخطب الناس في حجة الوداع بمنى حتى ارتفع الضحا وعلي بن أبي طالب رضي الله عنه يعبر عنه والناس بين قائم وقاعد " (السمعاني، ١١٦٦ : ٨٥)

#### ٥. إعادة ما لم يتم فهمه واستيعابه

"ينبغي للمعيد بالمدرسة أن يعيد لهم ما توقف فهمه عليهم من دروس المدرس ولهذا يسمى معيداً" (ابن جماعة، ٢٠٠٢ : ١٨١)

## ٦. تعميق هدف التعليم وتعزيزه انفعالياً لدى المتعلمين

"لا ينبغي أن تقتصر مسئولية التعليم على النقل والتبليغ فحسب ، بل ينبغي أن يعمق هدف التعليم وغايته في القلوب والعقول ويمزج بالأحاسيس والمشاعر ، ليتم نقله إلى الأجيال اللاحقة بدقة وأمانة " ( البيانوني ، ١٩٩٩ : ٤٠ )

ويمكن تلخيص دوره في أنه يحاكي المعلم الأساسي في المهام والوظائف ولكنه يكون أقل درجة منه وهذا ما أطلق ابن جماعة عليه " دون الشيخ " (ابن جماعة ، ٢٠٠٢ : ١٣٨ ) وفي ختام هذه الورقة أوصي بضرورة التركيز على تأصيل العملية التربوية برمتها من خلال الفكر التربوي الإسلامي واستنباط ما كتبه علماؤنا للإسهام الجاد في تجويدها .

## المراجع

١. ابن جماعة، بدر الدين (٢٠٠٢) : **تذكرة السامع في أدب العالم والمتعلم** ، دار الكتب العلمية ، بيروت.
٢. البيانوني ،عبد المجيد (١٩٩٩) : **رسالة المعلم وآداب العالم والمتعلم** ، دار ابن حزم ، بيروت .
٣. الخطيب ، أبي بكر (١٩٨٣) : **الجامع لأخلاق الراوي وآداب السامع**، تحقيق: محمود الطحان ، مكتبة المعارف ، الرياض .
٤. السمعاني، أبي سعد عبد الكريم التميمي(١١٦٦) : **أدب الإملاء والاستملاء** ، دار الكتب العلمية ، بيروت .
٥. سيف ، أحمد (٢٠٠٢) : **من أدب المحدثين في التربية والتعليم** ، دار البحوث للدراسات الإسلامية وإحياء التراث العربية ، الإمارات .
٦. الصمادي وبنو عطا ، ناديا وسيرين (٢٠٠٦) : **العلاقة التربوية بين العالم والمتعلم ؛ رؤية إسلامية** ، دار ورد للنشر والتوزيع ، الأردن .
٧. العنبي ، شبيخة (ب.ت) : **اختيار المعيد في الجامعات . .**

8. <http://www.al-mahmoud.net/pro1/art/wrd/21075>

بجث بعنوان

## "المعلم المساند" رؤفة للنجام

اعداد

د. هشام أحمء غراب

الكلفة الجامعة للعلوم التطبيقفة - غزة

دراسة مقءمة

للفوم الدراسي الذي تنظمه الجامعة الإسلامفة - كلفة الترففة- قسم أصول الترففة

فوم ٢٣/١٢/٢٠٠٨ بعنوان المعلم المساند "واقع وتحففات"



## "المعلم المساند" رؤية للنجاح

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء وسيد المرسلين محمد وعلى آله وصحبه أجمعين ...

إن التعليم ليس مهنة أو وظيفة رسمية تنتهي في وقت محدد بل هي رسالة أنيطت بالرسول كما قال عليه الصلاة والسلام : (إنما بعثت معلماً) ، وهي ليست مجرد نقل للعلوم والمعارف فقط ولو كانت كذلك لاستطاع الطلاب الحصول عليها من مصادر شتى دون وجود معلم .

إن التربية والتعليم عنصران متلازمان لا وجود لأحدهما دون الآخر ، فالتربية تتحقق عن طريق القدوة الحسنة والسلوك القويم والقيم النبيلة والصفات الفاضلة ، والتعليم يستدعي بالضرورة إيصال المعلومة بالحكمة والموعظة الحسنة لقوله تعالى : "ولو كنت فضاءً غليظ القلب لانفضوا من حولك".

إن التربية والتعليم أمانة ورسالة ، فالتربية أمانة في عنق المربي أيّاً كان نوعه وموقعه وصفته نحو أبائه وطلابه بالشكل الذي يجعل منهم أعضاء صالحين في المجتمع مع مراعاة ما قد يكون بينهم من اختلاف في القدرات العقلية والبدنية والنفسية والظروف المحيطة . والتعليم رسالة ينهض بها المعلم تجاه طلابه لتبصيرهم بأمور دينهم وربط ذلك بالحياة والبيئة المحيطة ، والمعلم الحق هو من اجتمعت فيه خصلتان حفظ الأمانة وأداء الرسالة .

إن أصحاب المهن يتعاملون مع أدوات جامدة كأجهزة الحاسوب وغيرها وإذا أخطأ الواحد منهم في عمله فمن السهل البحث عن الحل والعودة للصواب لكن المعلم يتعامل مع انسان بل مع عقل وفكر الانسان فإذا أخطأ فخطأ كبير وسيؤدي إلى انحراف الانسان عن جادة الطريق ويؤدي كذلك إلى ضياع حاضره ومستقبله ، فالخطأ هنا يكون بحق جيل كامل وقد يستمر تأثير ذلك الخطأ لعدة أجيال . ويعتبر المعلمون شريحة مهمة من شرائح المجتمع انطلاقاً من الأدوار المتميزة التي يقومون بها ، فهم يشكلون حجر الزاوية في المؤسسات التعليمية، لأنهم القادرون على القيام بالأدوار التعليمية والتربوية المتميزة والتي تسهم في تقدم المجتمع، وأيضاً من خلال المواقف التي يتخذونها أثناء حياتهم داخل جدران المدرسة وخارجها. فهم يقدمون لطلابهم ثقافة مجتمعهم ، ويحافظون على قيم هذا المجتمع وأخلاقياته، فهم يمثلون السلطة الاجتماعية بالنسبة للطلاب (غرا ب، ٢٠٠٦ : ٤).

من هنا فان على المعلم واجبات جسيمة يجب أن يراعيها أثناء عمله : (العاجز، 2005 : 205).

١- على الصعيد المهني:

- فالمعلم يجب أن يكون ملماً بالمادة التي يدرسها.
- يجب أن ينتمي إلى مهنته ويقدرها، ويكون جديراً بحمل هذه الصفة ومقدراً لعظمتها، مستشعراً خطر الأمانة الملقاة على عاتقه، مراقباً الله عز وجل في أداء رسالته، وألا يعتبر التدريس مجرد مهنة يكتسب منها، وإنما يعتبره عبادة يتقرب بها إلى الله ويثاب عليها.
- المعلم يجب أن يعمل دائماً على توسيع دائرة معلوماته وتجربة أفكاره، وان يكون باستمرار في حالة تفحص وتحقيق وأن يخصص بعض أوقاته لمطالعة الكتب والأبحاث.
- المعلم يجب أن يكون أمين في عمله ولا يكتمه وينقله للآخرين.
- المعلم يجب أن يتعرف على متطلبات التدريس.

المعلم يجب أن يشارك في الدورات التدريبية والمؤتمرات وإجراء الدراسات التربوية والبحوث الإجرائية. من خلال ماسبق تتضح أهمية المعلم ودوره المركزي في العملية التربوية والتعليمية لذا سوف تناقش الورقة رؤية واقعية لكيفية نجاح المعلم المساند في التعامل مع عناصر العملية التربوية والتعليمية و سوف تجيب الورقة على السؤال التالي :

ما هي عوامل نجاح المعلم المساند ؟

\*\*\*\* عوامل نجاح المعلم المساند

أولاً : قدرته على ادارة اللقاء الأول مع طلبته

إن أول لقاء بين المعلم وطلابه يعد لقاء هاماً من حيث المعني والمضمون فالصورة الأولى التي يأخذها الطلاب عن معلمهم في هذا اللقاء ستدوم معهم طويلاً وسيتعاملوا معه بناءً على هذه الصورة التي تنم عن شخصية المعلم الذي يقف أمامهم . فاحرص أن تعد نفسك جيداً لهذا اللقاء ، من خلال مايلي :

- اهتم بمظهرك وأناقتك
- كن واثقاً من نفسك
- تأكد مسبقاً من التعليمات والأمور التي سوف تناقشها مع طلابك واطرحها دون تردد وبشكل منظم
- حدد للطلبة حقوقهم والواجبات التي عليهم
- كن قدوة للطلبة في سلوكك داخل الصف وخارجه وأعلم قول الله تعالى (كبر مقتاً عند الله أن تقولوا ما لا تفعلون )
- ابدأ بتعريف نفسك للطلاب :بذكر اسمك ، وحدثهم قليلاً عن شخصك وخبرتك الدراسية وما تنوي اتباعه في العمل .

- اشرح للطلاب ما تتوقعه منهم : أي أن تعرفهم بما تود منهم أن يفعلوه ، وما يضايقك منهم فيتجنبوه، وحاول خلال هذا اللقاء أن تضع مجموعة من القواعد والسلوك للمعاملة بين مجتمع الفصل ، ولا مانع من مشاركة الطلاب في وضعها .
- حاول التعرف على أسماء الطلاب بسرعة قدر المستطاع : فهي نقطة مهمة في التدريس إذ أن مخاطبة الطالب باسمه تكون أجدى وأقوى أثراً .
- ساعد الطلاب على معرفة أسماء بعضهم البعض ، ثم ساعدهم على التعرف على بعضهم البعض وذلك بأن يذكر كلاً منهم بعض المعلومات مثل الهواية والمهنة التي يتطلع للعمل بها وما إلى ذلك .
- عرف بما سوف يفعلونه خلال الأسابيع القادمة : وذلك بتوضيح الواجبات التي سيكلفون بها وغير ذلك من الأعمال التي سيطلبون بها .
- عرف الطلاب بكيفية تقييم الأعمال والواجبات المكلفون بالقيام بها ، مع توضيح الأجزاء الأكثر أهمية وأفضل الطرق للحصول على درجات مرتفعة .

### ثانياً : قدرته على ضبط الصف

- ضبط الصف مهارة عالية لا بد للمعلم المساند من اتقانها اذ بدون ضبط الصف فلن يتمكن من القيام بواجبة التربوي والتعليمي على أكمل وجه ولن يتمكن من تحقيق أهدافه المرجوة .
- وحتى يتمكن المعلم من ضبط الصف لا بد من مراعاة أمور عدة نذكر بعضاً منها :
- عليك الاهتمام بتحضير دروسك جيداً واصطحاب دفتر التحضير معك والاستعانه به عند عرض الدرس
- اصطحب معك كافة الوسائل المعينة حتى لا تضطر لاجراج الطلبة لاحضارها فان هذا سيعيق تواصلك مع الطلبة ويحدث فوضى في الصف .
- عليك مراعاة الحضور في موعد الحصة و الخروج في نهايتها .
- تعامل مع الطلبة معاملة حسنة دون تمييز بينهم .
- لا تصرخ أو ترفع صوتك عالياً لتسكت الطلاب بل تعامل مع الطالب الذي يحدث الفوضى وناده باسمه مما يجعله يلتزم الصمت .
- عليك الابتكار والتجديد في طريقة عرض المعلومات واستخدام الوسائل لتشويق الطلاب وجذب انتباههم
- كافي الطلاب الملتزمين بالهدوء (ولو معنوياً ) وشجيعهم فان ذلك يحفز باقي الطلاب فيقلدوا زملائهم
- إذا كان هناك طالب بعينه يثير الضجيج أو يميل إلى مقاطعة الحديث فمن الأفضل أن تعتابه منفرداً وليس أمام مجموع الطلاب .

### ثالثاً : قدرته على المساواة في معاملة الطلاب :

المساواة في معاملة الطلاب أحد الأركان الأساسية التي يجب الاهتمام بها مهما اختلفت مستوياتهم وقدراتهم وجنسياتهم ، وإليك بعض الاقتراحات التي تساعدك في هذه الناحية :

- ١- إتاحة الفرصة لجميع الطلاب في المشاركة في الأنشطة المختلفة أو الأسئلة ، وراجع نفسك في ذلك ما بين فترة وأخرى .
  - ٢- اجعل لسانك يتعود على ذكر أسماء الطلاب جميعاً .
  - ٣- لا تسخر من أحد الطلاب أمام الآخرين .
  - ٤- عليك أن تغرس قيم العدل والإنصاف في الطلاب أنفسهم من خلال عدالتك بينهم .
  - ٥- ليكن شعارك في ذلك قول الرسول محمد صلى الله عليه وسلم في حديث معناه ( لافرق لعربي على عجمي ولا لأبيض على أسود إلا بالتقوى ) .
- رابعاً : قدرته على كسب ادارة المدرسة ( ناظر المدرسة ) .

ناظر المدرسة هو القائد الذي يتمتع بالعديد من الصلاحيات الممنوحة له فمن واجباته العمل على ادارة المدرسة وتوزيع جدول الحصص الاسبوعي والاشراف على العملية التربوية والتعليمية ومحاسبة المقصرين واثابة المجتهدين وغيرها من المهام الموكلة له .

ولكسب ناظر المرسة من قبل المعلم المساعد نقترح التالي :

- لا بد من ابداء الاحترام والتقدير لتوجيهات وتعليمات ناظر المدرسة واشعاره بأنك ستعمل جاهداً على تنفيذها خاصة اذا كانت تصب في مصلحة نجاح العملية التربوية والتعليمية .
- لا بد من الحضور مبكراً بوقت كاف يتيح لك مقابلة ناظر المدرسة للتعرف إن كان هناك جديد يتعلق بك وبتدريسك أو لأخذ بعض الملاحظات منه ذات العلاقة بالعملية التربوية والتعليمية .
- لا تتردد في طلب المشورة منه وسؤاله عن كيفية معالجة بعض المشكلات التي تعترض حياتك المدرسية فإن ذلك يزيد من الثقة بك ويشعر بأنك تقدر ادارته وخبرته فيسعد لذلك ويبادلك المحبة.
- لا تكن لحوماً في طلب حاجتك منه وكن لطيفاً في طلبك
- لا تفعل شيئاً يرفضه ناظرالمدرسة بل اجعل الحوار العلمي الهادف هو طريقك لإقناعه بما تريد فعله وليكن التوافق هو سيد الموقف .

خامساً : قدرته على اقامة علاقات ودية مع الزملاء

المدرس المساعد بحاجة لكل يد تساعده في اكتساب الخبرات والمهارات سواء الادارية أو التعليمية لذا فلا بد له من اقامة علاقات تتصف بالمودة والصدقة بينه وبين كافة المدرسين وعلى وجه الخصوص المدرسين الذين من نفس تخصصه .

وليتمكن من ذلك لابد من اتباع التوصيات التالية :

- اطرح السلام على كل من تقابله من المدرسين فرد السلام يفتح أبواب المحبة بين الزملاء .
- اجلس في غرفة المدرسين في أوقات تجمعهم وكن مستمعاً جيداً في البداية .
- لا تقاطع المتحدث من الزملاء بل استمع اليه وعبر عن فهمك لمقصده بتعبيرات غير لفظية كالابتسامة
- شارك في الحديث والنقاش دون تجريح لأحد أو انتقاد وجهة نظره بحدّة فإن ذلك يوغر صدورهم عليك ويجعلهم يتجنبوا الجلوس معك .
- شارك الزملاء في زيارتهم الاجتماعية ولا تتمنع من ذلك فأنت بحاجة للقرب منهم لكي تتمكن من اكتساب خبراتهم وتحوز على محبتهم فيساعدوك في كل ما تحتاجه ويقدمون لك الخبرة والمساعدة عن طيب خاطر .

### سادساً: قدرته على اعداد الدروس

من المعلوم أن أي عمل من الأعمال يرغب صاحبه في انجازه لابد أن يخطط له تخطيطاً جيداً ومسبقاً من جميع الجوانب . والتخطيط أسلوب تنظيمي يهدف إلى حسن الاستخدام لانجاز عمل ما يحقق الأهداف المرسومة خلال فترة معينة ، وهو أساس لإنجاز أي عمل أو مشروع بقصد نجاحه ، سواء كان صغيراً أو كبيراً . إن التخطيط للتدريس أو التحضير يمثل منهجاً وأسلوباً يحقق الارتقاء بعملية التعلم ، ويعين المعلم على مواجهة المواقف التعليمية والتغلب على صعوباتها بثقة وروح عالية ، كما يعينه في تنظيم ما يقوم به من مجهود من أجل مصلحة الطلاب لاستيعاب الدرس وفهم عناصره .

وتبدو أهمية التخطيط للتدريس في أنه :

- ١- يجعل عمل المعلم منظماً .
- ٢- يجعل أداء المعلم بعيداً عن الارتجال والعشوائية .
- ٣- يقود المعلم إلى تنظيم عناصر الدرس وشرحها وتوضيحها بطريقة منظمة وميسرة .
- ٤- يجعل المعلم مدركاً للصعوبات والمشكلات التي تواجهه أثناء الدرس ، وبالتالي يعمل على تلافيتها والحد من
- ٥- يجعل المعلم يتجدد باستمرار .

ويتساوى المعلم القديم مع المعلم المبتدئ أو الجديد في التهيئة والإعداد للتدريس وإدراك أهمية التحضير المسبق للدرس ، ولا يمكن الإدعاء بأن المعلمين القدامى لا يحتاجون إلى تخطيط ( تحضير )

وإعداد للتدريس بحكم خبراتهم وسنوات خدمتهم في التدريس ، لأن التدريس نفسه مادة متجددة تتطلب الاطلاع المستمر والقراءة المتواصلة والتهيئة الكافية لمختلف الظروف والصعوبات الطارئة التي قد يواجهها المعلم أثناء درسه .

### توجيهات عامة

§ "إن أي مهنة لا يمكن أن تتقنها وتبدع فيها ما لم تكن ملماً بأصولها ومبادئها ، وللتدريس الذي يشمل عمليتي التعليم والتعلم أصول وقواعد منها ما يخص المعلم ومنها ما يخص المتعلم ومنها ما يخص أسلوب التعلم ووسائله.

§ لئلا نتقدم إليه ببعض الإرشادات والتوجيهات راجين أن يكون لها النفع والفائدة بإذن الله:

§ للأهداف في أي عمل أهمية كبيرة تتمثل في توجيه الأنشطة ذات العلاقة في اتجاه واحد وتمنع التشتت والانحراف لذلك لا بد أن تكون ملماً بالأهداف العامة والأهداف الخاصة والأهداف السلوكية عندما تدخل الفصل لأول مرة فانك تواجه عالماً مجهولاً لديك إلى حد بعيد ، لكنك في الغالب تدخل على فئة متجانسة بشكل عام من حيث العمر والخصائص النفسية والانفعالية فمعرفة المسبقة لتلك الفئة يفيدك في وضع القواعد للتعامل معها .

§ الإعداد الجيد للدرس هو المخطط الذي يتوصل به المعلم إلى أهدافه من الدرس .

\*\* لكي يكون الدرس ناجحاً على المعلم أن يقوم بما يلي :

§ يهيئ الطلاب للدرس الجديد .

§ بتأكد من معرفة الطلاب لمقدمات الدرس ومتطلباته السابقة .

§ يقدم الدرس جيداً .

§ يلقي الأسئلة على الطلاب ويناقشهم لمعرفة مدى فهمهم .

§ يعطي الطلاب فرصة للممارسة والتطبيق .

§ يقيّم الطلاب ويعطي لهم تغذية راجعة وفورية عما حققوه .

§ الواجبات من الأشياء الضرورية جداً ويجب مراعاة ما يلي :

§ يجب أن يخطط للواجب بحيث لا يستغرق وقتاً طويلاً من الطالب .

§ يجب أن يتنوع الواجب في الفصل الواحد لمقابلة الفروق الفردية .

§ محتوى الواجب يجب أن يكون حسب الحاجة ومبنياً على خبرات الفصل .

§ عدم اعتبار الواجب عقاباً .

§ قد تستخدم طرقاً خاصة لمراجعة الواجب .

§ يمكن استخدام اختبارات قصيرة وسريعة لقياس التمكن من الواجب .

§ كن دقيقاً في تصحيحك ولا يكفي بأن تشير بعلامة الخطأ على الإجابة بل لا بد أن تشير إلى نوعية الخطأ .

§ إن التّوامك بطريقة واحدة في جميع الدروس يجعل درسك عبارة عن عمل رتيب ممل ، حاول دائماً أن تتعامل مع كل درس بشكل مستقل من حيث الطريقة والأسلوب وكن مبدعاً في تنوع أساليب العرض .

§ توقف وراجع طريقة الدرس إذا رأيت أنها سبباً في ملل الطلاب . فالهدف ليس إكمال خطة الدرس كما كتبت، بل الهدف هو إفادة الطلاب .

§ تذكر دائماً أنك أتيت لتعلم لا لتعاقب من لا يتعلم، وتذكر أيضاً أنه ليس كل عجز في التعلم يرجع سببه إلى الطالب .

§ احرص على الاستمرار في نموك العلمي والتربوي وذلك عن طريق القراءات الموجهة واللقاءات والدورات .

§ كل كلامك لطلابك عن الخلق الحسن والصفات الحميدة لا يكون له كبير الفائدة إذا لم ير الطلاب منك تطبيقاً فعلياً . فكن قدوة لهم .

§ استخدم وسائلك التعليمية بفعالية وراعي فيها أن تكون شيقة وجذابة وسهلة وبعيدة عن التعقيد والتقليد .

§ السبورة هي صديقك الدائم فأحسن استخدامها كما يلي :

§ قم بتقسيم السبورة لقسمين أو ثلاثة وحدد لكل قسم نوعية معينة من الأشياء المكتوبة توضع فيه بشكل منظم وواضح .

§ لا تتكلم وأنت تكتب على السبورة .

§ عند الكتابة على السبورة حاول ألا تعطي ظهرك للطلاب بل أعطهم جنبك .

§ استخدم الألوان بطريقة منظمة .

§ ليكن إعدادك للاختبارات إعداداً جيداً بحيث يكون فيه تقييماً لك أيضاً ولذلك :

§ ضع هدفاً للاختبار .

§ حدد الوقت المخصص للاختبار وحدد عدد ونوعية الأسئلة بناء عليه .

§ قم بتحليل المادة الدراسية .

§ ضع الأسئلة بحيث يكون هناك تناسباً بين الأسئلة الموضوعية وأجزاء المادة

§ اجعل الأسئلة واضحة جداً وخالية من أي لبس أو إبهام .

§ إن المقصود من عملية الإشراف هو تحسين عملية التدريس وليس البحث عن الأخطاء أو فرض

الآراء ، فحاول أن تقترب من المشرف وتستفيد مما عنده وتطلعه على ما عندك من الخبرات

والإبداعات ليستفيد منها وينقلها لغيرك " ( بحيري ، ٢٠٠٨ : ٣٨ )

§ \* توصيات :

§ لا بد من عقد دورات تدريبية للمعلم المساند في كافة المهارات اللازمة للعملية التربوية والتعليمية .

§ لا بد من التوجيه المباشر للمعلم المساند من المدرس الأول للصف وكذلك ناظر المدرسة .

- ١- بحيري ، السيد ( ٢٠٠٨ ) "رسالة إلى المعلم الجديد ، ادارة التربية والتعليم بمحافظة الدوادمي ، السعودية . <http://www.zulfiedu.gov.sa/dlm/download2.php?id=330>
- ٢ - غرا ب ، هشام ( ٢٠٠٦ ) "المكانة الاجتماعية للمعلمين وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي في المدارس الإعدادية بمحافظات غزة من وجهة نظرهم" ، بحث محكم ومنشور، مجلة القراءة والمعرفة ،الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة جامعة عين شمس العدد الرابع والخمسين .
- ٣ العاجز ، فؤاد ( ١٩٩٨ ) "واقع مكانة المعلم الاجتماعية كما يراها المعلمون أنفسهم في مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة" ، دراسات في المناهج وطرق التدريس، العدد السادس والأربعون



## الجلسة الثانية

١٢:١٥ - ٠١:٣٠

رئيس الجلسة/ أ.د. فؤاد علي العاجز		
م	الباحث	اسم البحث
١.	أ.د. فؤاد علي العاجز د. أسعد عطوان	لاستراتيجيات الأكثر شيوعاً التي يستخدمها المعلم المساند في إدارة الصف بالمدارس الحكومية بمحافظة غزة.
٢.	د. سهيل رزق دياب أ. ميادة سهيل دياب	دراسة ميدانية- الأدوار المنوطة بالمعلم المساند في مدارس التعليم الأساسي بقطاع غزة ومدى ممارستها لها.
٣.	أ. مها علي الطويل	لتكامل بين المشرف التربوي ومدير المدرسة نحو توظيف أمثل لأداء المعلم المساند.
٤.	د. جابر حسن الأشقر	واقع المعلم المساند في مدارس محافظات غزة.

## التوصيات وشهادات التقدير

## بجث بعنوان

□ "الإستراتيجيات الأكثر شيوعاً التي يستخدمها العلم المساند  
□ في إدارة الصف بالمدارس الحكومية بمحافظة غزة"

### إعداد

أ.د. فؤاد علي العاجز  
رئيس قسم أصول التربية  
كلية التربية - الجامعة الإسلامية بغزة

د. أسعد عطوان  
مشرف تربوي  
وزارة التربية والتعليم العالي

### دراسة مقدمة

لليوم الدراسي الذي تنظمه الجامعة الإسلامية - كلية التربية - قسم أصول التربية  
يوم ٢٠٠٨/١٢/٢٣ بعنوان المعلم المساند "واقع وتحديات"

٢٠٠٩ - ٢٠٠٨

## ملخص الدراسة :

تعتبر استراتيجيات إدارة الصف وحفظ النظام من العوامل المهمة في توفير تدرس فعال لما تشمله من عمليات ضبط النظام وتنظيم التعليم وسلوك المتعلم وأنماط تنظيم التنمية الصفية، فالمعلم مهما كان متمكنا من مادته وأساليبه التعليمية فلن يستطيع أن ينتج صفا على دراسة عالية من الإنتاجية ما لم يعمل على إرساء نظام فاعل من تعزيز وتعاون ومشاركة طلبته في الأنشطة التعليمية المختلفة كما يشير الأدب التربوي المتعلق بالإدارة الصفية إلى أن عدد كبير من المشكلات السلوكية والإدارية التي يواجهها المعلمون والتي يقوم بها الطلاب في الصفوف مع زملائهم ومع معلمهم تنشأ نتيجة لعدم معرفتهم أو فهمهم للسلوكيات المتوقعة منهم، أي نتيجة لغياب نظم فاعل في الإدارة الصفية بين لهم ما يتعين عليهم عمله في المواقف المختلفة.

تسعى هذه الورقة إلى الكشف عن الإستراتيجيات التي يستخدمها المعلمون المساندون أثناء عملية التدريس والتعامل مع الواقع الصفي كما هدفت إلى التعرف على مدى امتلاك المعلم المساند لهذه الإستراتيجيات ومن ثم تقديم توصيات حول هذه الورقة.

### مشكلة الدراسة:-

تجيب هذه الورقة عن الأسئلة التالية

- ١- ما مفهوم الإدارة الصفية وضبط الصف في الأدب التربوي؟.
  - ٢- ما العوامل المؤثرة في ضبط الصف؟.
  - ٣- أهم الإستراتيجيات التي يستخدمها المعلم المساند في إدارة الصف؟.
  - ٤- ما الكفايات التي يجب أن يمتلكها المعلم المساند لإدارة الصف على الوجه الأكمل؟.
  - ٥- ما المقترحات المناسبة لتحسين إداء المعلمين المساندين في مجال الإدارة الصفية؟.
- وقد أوصى الباحثان بالتوصيات التالية:-
- ١- إجراء دراسة عاجلة لمعرفة احتياجات المعلمين المساندين التربوية وعمل دورات تدريبية وفق أولويات هذه الدراسة.
  - ٢- تكثيف الدورات التدريبية المعطاة للمعلمين وخصوصا ما تتعلق منها بالإدارة الصفية.
  - ٣- إعداد برنامج مكثف في كل مدرسة للزيارات التبادلية بين المعلمين المساندين والمعلمين الأساسيين.
  - ٤- تحسين الأوضاع المالية للمعلمين المساندين.
  - ٥- زيادة عدد مرات الزيارة الإشرافية التي يقوم بها المشرفون التربويون للمعلمين المساندين.
  - ٦- إعطاء الأولوية في التوظيف والتعيين للمعلمين المساندين الذين في يثبتون جدارة ومقدرة.

## المقدمة

لقد نالت مهنة التعليم مكانة رفيعة عند علماء المسلمين وحظي المعلم بنصيب وافر من الاحترام والتقدير والإشادة به وبمهنته، ومفهوم مهنة التعليم لا يقتصر على نقل المعلومات بواسطة المعلمين إلى الأجيال القادمة من حيث تثقيفها وتهذيبها للعقول، وتنميتها وصلها لها، ولكنها مهنة لها أصولها، وعلم له مقوماته وخصائصه.

بما أن المعلم هو عصب العملية التربوية، والعامل الذي يحتل مكان الصدارة في نجاح التربية وبلوغها غايتها، ونظراً للمسئوليات الجسام الملقاة على عاتق المعلم، فإن منطلق نجاحه في القيام بهذه المسؤوليات، إنما يتوقف على معلم كفاء يتمتع بشخصية مستقرة منفتحة قادرة على البذل والعطاء، والابتكار والتجديد (شتات، ٢٠٠٤: ٨١)

ويواجه المعلمون في بداية حياتهم العملية كثيراً من الصعوبات التي قد تؤثر على مستقبلهم المهني والوظيفي، وإلى عدم مقدرتهم على القيام بإدارة الصف الدراسي على الوجه المطلوب مما ينجم عنه ضعف في التدريس والتربية وعجز عن القيام بمهام المدرس الأساسية لتحقيق الأهداف الخاصة بالدرس وعرض جيد للدرس وتقويم كاف لمدى تحقق أهداف الدرس . (المحيسن، ١٩٧٧: ١٩٧)

ونظراً للإضراب الذي قام به بعض المعلمين في العام الدراسي الحالي ٢٠٠٨ - ٢٠٠٩ م، وامتناع عدد منهم عن الالتحاق بمدارسهم فقد قامت وزارة التربية والتعليم العالي في غزة بتعيين عدد كبير من خريجي الجامعات الجدد أو المتقدمين للوظائف التعليمية للعمل في المدارس الحكومية تحت مسمى " معلم مساند " لسد العجز، والسير بالعملية التعليمية نحو هدفها المنشود .

والمعلم المساند في المدارس الحكومية بمحافظة غزة يقوم بالدور الذي يقوم به المعلم القائد أو الأساسي، فعليه القيام بمسئوليته التربوية كاملة، بعكس المعلم المساند في وكالة الغوث -المحدد المسئوليات- كما أنه يواجه نفس المشكلات التي تواجه المعلم الأساسي، فهو يواجه العديد من المشكلات الصفية باعتبار أنه معلم جديد ، بل ربما يواجه مشكلات أكثر صعوبة لقلّة خبرته وضعف راتبه، مما يؤدي به إلى الإحباط وعدم الرضا الوظيفي.

إن ضعف الحالة المادية هو أكثر ما يعانيه المعلم، -والمعلم المساند بصفة خاصة- في حياته، فهو لا يحظى إلا بالقليل من الراتب المادي إذا ما قورن بأصحاب المهن الأخرى وما يعود عليهم من مردود مادي مرتفع ( البهبهاني ، ٤: ٢٠٠٣ ) إلا أن المشكلات الصفية لا تقل أهمية، ولذا فإن الاستراتيجيات المستخدمة في إدارة الصف تحلّ بعدا هاما في توفير بيئة صفية ومدرسية تساعد على منع المشكلات الصفية والمدرسية (العاجز والبنا ٢٠٠٢: ١٩٩) وقد لاحظ الباحثان مدى ضخامة المشكلات التي تواجه المعلمين المساندين من خلال الدورة التدريبية الأولى " التهيئة للمعلم الجديد " ( وزارة التربية والتعليم : ٢٠٠٨ ) وأثناء تدريبهم للمعلمين المساندين والجدد، مدى حاجتهم لتكثيف دورات تدريبية لهم للتعرف على الاستراتيجيات المستخدمة في إدارة الصف ، ومن هنا كانت هذه الدراسة .

#### مشكلة الدراسة

تعتبر استراتيجيات إدارة الصف وحفظ النظام من العوامل المهمة في توفير تدرس فعال لما تشمله من عمليات ضبط النظام وتنظيم التعليم وسلوك المتعلم وأنماط تنظيم التنمية الصفية، فالمعلم مهما كان متمكناً

من مادته وأساليبه التعليمية فلن يستطيع أن ينتج صفا على راحة عالية من الإنتاجية، ما لم يعمل على إرساء نظام فاعل من تعزيز وتعاون ومشاركة طلبته في الأنشطة التعليمية المختلفة وتتحدد مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:-

- ١- ما مفهوم الإدارة الصفية وضبط الفص في الأدب التربوي؟.
- ٢- ما العوامل المؤثرة في ضبط الصف؟.
- ٣- ما أهم الاستراتيجيات التي يستخدمها المعلم المساند في إدارة الصف؟.
- ٤- ما الكفايات التي يجب توافرها في المعلم المساند لإدارة الصف على الوجه الأكمل؟.
- ٥- ما أهم المقترحات لتحسين أداء المعلمين المساندين في مجال الإدارة الصفية؟

### مفهوم الإدارة الصفية وضبط الصف :-

أخذت إدارة الصف مدلولات ومفاهيم متعددة، فهناك من يعرفها أنها: مجموعة النشاطات التي يقوم بها المعلم لتأمين النظام في غرفة الصف والمحافظة عليه. ويلاحظ في هذا التعريف أنه يقوم على أساس تركيز مهمة الإدارة الصفية في المعلم، وينظر إلى الإدارة على أنها موجهة نحو حفظ النظام الصفّي فقط. فهو تعريف يستند على الفلسفة التسلطية في الإدارة من جهة، وهو محدود في مضمونه من جهة أخرى. أما التعريف الآخر فيرى أن الإدارة الصفية هي : ( مجموعة من النشاطات التي يؤكد فيها المعلم على إباحة حرية التفاعل للتلاميذ في غرفة الصف).

ويتبين من هذا التعريف أنه يأخذ الاتجاه الفوضوي في الإدارة الذي يؤمن بإعطاء الحرية المطلقة للتلاميذ في غرفة الصف، وهو اتجاه متطرف، أما من وجهة نظر أصحاب المدرسة السلوكية في علم النفس فإن إدارة الصف تمثل مجموعة من النشاطات التي يسعى المعلم من خلالها إلى تعزيز السلوك المرغوب فيه لدى التلاميذ ويعمل على إلغاء وحذف السلوك غير المرغوب فيه لديهم.

وهناك تعريف يرى أن الإدارة الصفية تمثل مجموعة من النشاطات التي يسعى المعلم من خلالها إلى خلق وتوفير جو صفّي تسوده العلاقات الاجتماعية الإيجابية بين المعلم وتلاميذه وبين التلاميذ أنفسهم داخل غرفة الصف.

وبذلك يمكن تحديد مفهوم إدارة الصف على أنها تلك العملية التي تهدف إلى توفير تنظيم فعال، وذلك من خلال توفير جميع الشروط اللازمة لحدوث التعلم لدى التلاميذ بشكل فعال.

### أسباب الصعوبات في إدارة الصف :-

لعل الصعوبات التي تواجه المعلم في إدارة الصف تعود إلى العديد من العوامل المتعلقة بالطالب والمعلم وكذلك الظروف التنظيمية والإدارية التي تملئها سياسة المنهاج، والعديد من المعوقات الأخرى المتشعبة. وقد قام الباحثون بذكر بعض هذه الأسباب، ومنها:-

- المعاش الضئيل للمعلمين في العديد من الدول، يؤدي إلى فتور المعلم عند أداء وظيفته، حيث لا يشعر بانتمائه لرسالته، وبالتالي يكون أقل اندماجاً وقلقاً لحل مشاكل طلابه.
- قلة دعم الأهل وعدم مقدرتهم على مساعدة الكادر التربوي، يخلق عقبة كبيرة، تحول دون قدرة المعلم على معالجة المشاكل السلوكية كما يجب.
- انتشار السلوكيات غير المقبولة التي يتناقلها الطلاب عن بعضهم البعض، مثل قلة احترام السلطة المتمثلة بالمعلم والإدارة، وذلك من خلال الإخلال بالأنظمة والقوانين المدرسية وتشويش مسار الدرس بشكل دائم، من العوامل المعيقة. -
- تواجد العديد من الطلاب الذين يعانون من مشاكل أو اضطرابات سلوكية (Behavior Disorder)، وكذلك الطلاب الذين يعانون من الصعوبات التعليمية ( Learning Disabilities ) في داخل الصف العادي دون بناء برامج خاصة بهم؛ يؤدي إلى إثارة الفوضى وبالتالي إلى صعوبات المعلم في عملية ضبط الطلاب.
- قلة مهارة المعلم في إدارة وضبط السلوك الصفّي، وفي طرق معالجته للفوضى دور مساهم في تفاقم المشكلة.

### **ضبط الصف :-**

مفهوم ادارة ضبط الصف يعرفُ الباحثان سميث وريفييرا (Smith & Rivera, 1995) عملية الضبط بأنها "عملية نظام ما بين الطلاب، بحيث تؤدي إلى حدوث التعلم دون الحاجة إلى التنافس مع عوامل معيقة أو غير منتجة. تلك العملية عبارة عن نظام مكون من مجموعة قوانين بهدف التحكم والسيطرة على السلوك، واستراتيجيات لضمان استمرارية تلك القوانين." ص 1.

تشمل عملية ضبط الصف عدة أمور، منها : المحافظة على النظام، ومتابعة حضور الطلاب وغيابهم، ومراقبة سلوك الطلاب داخل الصف، وإرشادهم وتوجيههم، وإشاعة الأمن والهدوء بين الطلاب. ومن الإجراءات التي تساعد على ضبط الصف، ما يلي: لا يكون المدرّس ضعيفاً، عاجزاً، وأن يعالج حالات الفوضى والاضطراب أولاً بأول، وأن تقوم علاقته مع الطلاب على الاحترام والصدقة، وأن يعودهم تحمل مسؤولية إدارة الصف، وأن يخلق لديهم اتجاهات إيجابية نحو العمل داخل الصف. إن ضبط الصف، يؤدي إلى تعلم حقيقي وفعال العوامل ، أما إذا كان الأمر فوضى داخل الصف، فلن يتحقق شيء من ذلك.

### **العوامل المؤثرة في ضبط الصف :**

#### **أولاً : المعلم :**

الملاحظات والمشكلات التي قد تجعل المعلم سبباً لمشغبة التلاميذ :

١. عدم إقناع المعلم لمادته : قد يكون السبب في المشكلات التي يواجهها مع فصله إذ سرعان ما يكتشف التلاميذ أن معلمهم لا يحضر جيداً أو لا يعرف مادته جيداً وهنا تبدأ مشكلات المعلم معهم لأنهم يفقدون الثقة فيه ولهذا فإن المعلم الناجح يسد هذا الباب عن طريق التحضير الجيد للمادة التي يدرسها ذهنياً وكتابياً .
٢. عدم قدرة المعلم على إيصال المادة للتلاميذ بالطريقة المناسبة : فيتسرب الملل إلى التلاميذ بسبب عدم فهمهم الدرس وتبدأ المشكلات المتنوعة ولسد هذا الباب على المعلم أن يحضر بالإضافة إلى المادة طريقة تدريس المادة فالأمران متلازمان : ماذا ندرس وكيف ندرس .
٣. صوت المعلم المنخفض أو غير الواضح : إذا لم يكن الصوت واضحاً فسيجد التلاميذ صعوبة في الإصغاء والفهم، فيتسرب إليهم الملل أو النعاس أو حب المشاغبة .
٤. سوء معاملة المعلم لتلاميذه : فإن المعلم الذي يتخذ موقفاً عدائياً أو تسلطياً من تلاميذه لا يجلب لنفسه سوى كراهيتهم، وما يتبعها من مشكلات، ولهذا يتوجب على المعلم أن يكون ودوداً مع تلاميذه .
٥. عدم إشراك المعلم لتلاميذه في الدرس : إذا كان المعلم هو الذي يشرح ويسأل ويجب فلا يترك لتلاميذه سوى النوم أو المشاغبة، ولهذا لا بد من إشراك التلاميذ في الدرس إلى أقصى الحدود، لأن هذا أفضل سبيل لتعليمهم ولضبطهم على حد سواء .
٦. قطع أنفاس التلاميذ أو شل حركتهم أو محاسبتهم على البسمة والهمسة واللفتة : إن ضبط الفصل لا يعني ذلك وإلا فإن مثل هذا الضبط يصبح وسواساً يورق المعلم في الليل والنهار إن ضبط الفصل هو المحافظة على حد معقول من النظام في الفصل دون إفراط أو تفريط .
٧. اتباع أسلوب واحد في التدريس دون تغيير أو تجديد : هذا الوضع يدخل الملل إلى نفوس التلاميذ ونفس المعلم على حد سواء، والملل هو أقصر السبل إلى المشاغبة .
٨. المعلم الذي يكلف التلاميذ أموراً فوق طاقتهم : يدفع التلاميذ إلى ردة فعل لا تسره.
٩. المعلم الذي لا يحب عمله : إن التلاميذ سرعان ما يكتشفون أن معلمهم لا يحب عمله، ولا يحب مادته، وسرعان ما ينتقل هذا الموقف إلى التلاميذ أنفسهم فيكرهون المادة ثم معلمها، وفي هذا الجو المفعم بالكراهية تترعرع المشاغبة .
١٠. المعلم عصبي المزاج يثور لأقل الأسباب : فإنه يصبح متعة يتسلى بها التلاميذ ليروا كيف يثور وكيف يهدأ وماذا يقول وكيف يتصرف .

## ثانياً : التلاميذ :

### بعض أنماط وظروف المشاغبين :

١. قد يكون التلميذ المشاغب فاشلاً في دروسه : ويريد أن يعوض عن طريق جلب الانتباه إليه بوساطة المشاغبة .

٢. قد يكون التلميذ المشاغب يعاني من مشكلات أسرية : ويريد جلب انتباه المعلم ليستعويض به عن اهتمام والده الذي أهمله مثلاً .

٣. قد يكون التلميذ المشاغب راغباً في أن يثبت لزملائه قدراته الخاصة ليبرهن لهم على أنه قائدهم بلا منازع .

٤. قد تكون المشاغبة ذات دافع مؤقت: يقصد به تلميذ ما أن يكشف ردة فعل معلمه الجديد . وهذه حالة يقع فيها المعلم تحت الفحص، إذ يريد التلاميذ أن يعرفوا معلمهم الجديد : هل هو من النوع الهادئ أم من النوع عصبي المزاج ؟

٥. قد يكون سبب المشاغبة أنياً : أي قد يكون ناجماً عن خطأ مؤقت ارتكبه تلميذ ليس من عادته أن يشاغب، ومثل هذه المشاغبة لا تزيد عن كونها زلة في السلوك .

وهناك أمور أخرى نسردها بسرعة لضيق الوقت

١- المقرر الدراسي :

٢- زمن الحصّة

٣- المواد والتجهيزات التعليمية - من وسائل ومقاعد وغيرها .

ومن الأفضل بالطبع أن لا تقع مشكلات في ضبط الفصل أساساً ، وللحصول على مثل هذا الوضع المثالي يحسن بك أن تراعي ما يلي :

١. اكتسب احترام تلاميذك وافعل كل ما يحفظ لك هذا الاحترام .

٢. كن عادلاً في معاملة تلاميذك ولا تتحيز لأحد ضد أحد .

٣. عامل تلاميذك بمودة ولطف دون ضعف .

٤. أظهر لهم أنك تهتم بهم وبتقدمهم الدراسي .

٥. عامل تلاميذك باحترام ليبادلوك الاحترام .

٦. حضر مادتك الدراسية جيداً .

٧. حضر طريقة تدريس المادة جيداً .

٨. ادفع عن تلاميذك الملل وشوقهم لمتابعة الدرس .

٩. اتبع أساليب متنوعة في التدريس لتضمن انتباههم ورغبتهم في درسك

١٠. أشعرهم أنك تحب عملك حتى يحبوا درسك ويحبوك .

### الأساليب العلاجية :

مهما كنت ومهما فعلت فقد تجد من يشاغب لأسبابه الخاصة به، ودون أن يكون لك ذنب في سوء سلوكه .

ولا توجد طريقة واحدة لمعالجة المشاغبين، فكل حالة فريدة في نوعها ودوافعها ودرجتها. وكل ما يمكن قوله

هنا هو أن هناك أساليب عديدة للعلاج نذكر منها ما يلي :



١. ضاعف من إشراك التلميذ المشاغب في سير الدرس عن طريق الأسئلة مثلاً .
٢. كلف المشاغب أن يساعد ولو شكلياً في أمور ضبط الفصل .
٣. قد يفيد أن توجه إليه كلمة تنبيه أو لوم أو توبيخ وهذه الأساليب تتدرج في الشدة كما ترى .
٤. قد يفيد أن تقابله على انفراد وتنصحه بتعديل سلوكه .
٥. قد يفيد أن تدرس حالته لتعرف ماذا وراء سوء سلوكه.
٦. قد يفيد أن تعطي المشاغب مهمات قيادية خارج الفصل أو داخله .
٧. قد يفيد أن تعامله بشيء من العطف إذا كان ما يجري وراءه هو العطف .
٨. قد يفيد أن تطلب مساعدة مدير المدرسة إذا فشلت الأساليب السابقة .
٩. قد يفيد أن يستدعى ولي أمره لشرح حالته له .
١٠. قد يفيد أن تتشاور مع مدرسيه الآخرين لتعرف إذا كانت مشاغبته عادة أم هي مقصورة على بعض الحالات .

### كما يحسن مراعاة ما يلي :

١. تدرج في استعمال الأساليب العلاجية المختلفة .
٢. ابدأ بتجريب الأساليب قليلة الشدة أولاً ، فإذا فشلت فانقل إلى الأساليب الأشد .
٤. تذكر أن لكل سلوك دوافعه، فحاول أن تعرف دوافع أو أسباب سوء السلوك فإذا فعلت ذلك فإنك تكون قد قطعت نصف الطريق .
٥. لقد ثبت في كثير من الحالات أن دراسة المعلم لحالة التلميذ المشاغب (مشكلاته - هواياته - أسرته ... الخ) تخلق نوعاً من الألفة بينهما وتضع حداً لسوء سلوك ذلك التلميذ .

### **أهم الاستراتيجيات التي يستخدمها المعلم المساند في إدارة الصف.**

مفهوم استراتيجيات إدارة الصف : هي الاستراتيجيات التي تحافظ على النظام أو تعيده فوراً إلى غرفة الصف ، وتمنع تكرار حدوث المشكلة، وتجعل الطلاب يتصرفون بشكل مناسب في المواقف المشابهة. (العاجز والبنا ، ٢٠٠٢م).

من المفيد استخدام استراتيجيات معينة لإدارة الصف ، ولكن من الصعب شمولية تلك الاستراتيجيات ، واحتوائها لكل المخالفات السلوكية التي يمكن أن تصدر عن طالب ، أو مجموعة من الطلاب ، وذلك لتباين تلك المخالفات وتنوعها ، واختلاف العوامل المسببة في صدورهما من طالب لآخر . من هنا سنركز على أهم هذه الاستراتيجيات مع الأخذ بعين الاعتبار بعض التوصيات الأخرى المساندة لها .

### **أولاً - التدخلات البسيطة:**

١. لتلميحات ، أو الإشارات غير اللفظية . ( رفع السبابة )
- ٢ . التلميح اللفظي . ( التنبيه على الالتزام بالقوانين الصفية ) .
- ٣ . مواصلة النشاط التالي بسرعة . ( عدم ترك فراغ بين نشاط وآخر ) .
- ٤ . القرب الجسمي (على المعلم أن يكون أكثر قرباً من الطلاب مع استخدام الإشارات غير اللفظية)

- ٥ . لفت انتباه الطلاب جميعاً . ( طرح أشكال أوسع من المشاركة ) .
- ٦ . إعادة توجيه السلوك . ( التذكير بالسلوك المناسب ، كالجوس على المقاعد بهدوء )
- ٧ . تقديم النشاط التعليمي اللازم . ( كأن يتفقد المعلم عمل الطالب ، أو يطرح أسئلة قصيرة ، أو يقدم المساعدة اللازمة ) .
- تنبيه : إذا تبين أن غالبية الطلاب لا يستطيعون تنفيذ النشاط ، يجب إيقافه ، وتقديم شرح جديد للصف كله .
- ٨ . إصدار أمر بإيقاف السلوك . ( على المعلم أن يخبر الطالب ، أو المجموعة بالكف عن السلوك غير المناسب ) .
- ٩ . إتاحة الفرصة للطلاب للاختيار . ( يراعى إبلاغ الطالب بأن لديه الفرصة للاختيار : إما أن يتصرف بشكل مناسب ، أو أن يستمر في مخالفته ، وينتظر العقاب المقرر ، كإخباره القيام بعمله بهدوء ، أو يجلس وحده حتى يؤدي النشاط الذي كلف به ) .

### ثانياً - التدخل المعتدل :

- الاستراتيجيات الواردة في هذه المجموعة عبارة عن عقوبات معتدلة ، تعمل مباشرة على إيقاف المشكلة السلوكية . وهي تتطوي على إمكانية أكبر لحدوث مقاومة ، وأهم هذه الاستراتيجيات الآتي :
- ١ . التوقف عن منح الطالب امتيازاً ، أو نشاطاً مرغوباً . ( كعدم منح الطالب المسيء حرية الحركة في غرفة الصف بدون إذن ) .
- ٢ . إبعاد ، أو نقل الطالب ، أو المجموعة المخالفة من أماكنهم .
- ٣ . استخدام الغرامة ، أو الجزاء . ( مطالبة الطالب بتكرار عمل ما كجزاء ) .
- ٤ . أن يوقع المعلم جزاء الحجز . ( عدم السماح للطلاب المخالف ، أو المجموعة المخالفة بالنزول ، أو الخروج إلى أماكن التفسح أثناء الفسحة ) .

### التدخل الأوسع :

- في حالة عدم استجابة الطلاب للتدخل البسيط ، أو المعتدل ، وعندما يستمر سلوكهم في تعطيل الأنشطة الصفية ، وفي التأثير سلباً على تعلمهم ، وتعلم الآخرين ، يراعى استخدام واحدة ، أو أكثر من الاستراتيجيات التي سنذكرها ، لأن استخدامها يساعد المعلم في التقليل من السلوكيات غير المرغوب فيها . وأهم هذه الاستراتيجيات :
- ١ . العقد الفردي مع الطالب المخالف .
- ٢ . الاجتماع مع ولي أمره .
- ٣ . استخدام نظام إشارة ( X ) .
- ٤ . إتباع أسلوب حل المشكل وهو كالتالي : .
- أ . تحديد المشكلة .
- ب . مناقشة الحلول البديلة .

- ج . الحصول على التزام بتجربة أحد تلك الحلول ، وحسب الظروف .
- ٥ . استخدام الإجراء الداخلي التالي :
- أ . الإشارة غير اللفظية ، أو اللفظية إذا لم يتوقف الطالب عن المخالفة .
- ب . أن يطلب المعلم من الطالب المخالف اتباع القانون المطلوب .
- ج . إذا استمر السلوك يخيّر الطالب بين التوقف ، أو وضع خطة لمعالجته .
- د . إذا واصل الطالب المخالف سلوكه غير المرغوب فيه يطلب منه الانتقال إلى مكان معين من الصف لكتابة خطة علاجية .
- هـ . إذا رفض الانتقال يرسل إلى مكتب المدير لوضع الخطة .

### بعض المشاكل السلوكية الخاصة :

إضافة إلى الأنواع العامة من المشاكل السلوكية الطلابية ، هناك أنواع محددة من المشاكل الشائعة الحادة التي تستحق أن يفرد لها استراتيجيات معينة لمعالجتها ، وأهم هذه المشاكل :

#### أولاً . التصرف بطريقة غير لائقة مع المعلم ، وتشمل :

أ . الحديث الوقح من وراء ظهر المعلم .

ب . الملاحظات الجافة ، أو غير المهذبة .

ج . الجدل .

د . الإيماء بحركات معينة .

**تنبيه :** عند معالجة هذا النوع من المخالفات السلوكية يراعى الآتي :

١ . عدم المبالغة في رد الفعل .

٢ . تجنب الجدل مع الطالب .

#### الحل المقترح :

١ . إبلاغ الطالب بأن سلوكه غير مقبول .

٢ . الإشارة إلى قانون صفّي عام . (كاحترام الآخرين ، وكن مؤدّباً) .

٣ . إذا تكررت المخالفة ، أو كان التعليق الأصلي يتصف بالوقاحة التامة ، عندئذ يمكن للمعلم استخدام نوع آخر من الجزاءات يراه مناسباً .

٤ . إذا كان سلوك الطالب مزعجاً جداً لبقية الطلاب ، أو استمر طويلاً في أسلوبه غير السليم ، يمكن للمعلم أن يرسله إلى مكتب المدير ، ولا يسمح له بدخول الصف حتى يوافق على التصرف السليم بشكل مناسب .

#### ثانياً : عدم تنفيذ العمل بشكل مزمّن :

من المشاكل السلوكية التي يعاني منها كثير من الطلاب ، عدم إنجاز الأعمال المسندة إليهم باستمرار ، وأحياناً يخفقون في إنجازها في فترة مبكرة من العام الدراسي ، وفي كثير من الأحيان يقوم

الطالب بأداء بعض الأعمال ، وترك بعضها الآخر ، فيتراكم عليه العمل باضطراد إلى أن يخفق في أداء العمل كلية .

### الحل :

- ينبغي على المعلم الربط بين أداء العمل ، وبين الدرجة الممنوحة عليه للطالب .  
غير أن الأفضل معالجة المشكلة قبل أن يتمادى الطالب فيها، وذلك على النحو التالي :
1. على المعلم أن يقدم حافزاً ما كالنجاح في المادة .
  2. جمع عمل الطالب باستمرار ، وتفقدته أولاً بأول .
  3. تجزئة العمل ، مع مطالبة الطالب بإنجاز الجزء الأول منه ضمن فترة محددة.

### تنبيه :

إذا كانت المشكلة ليست في حدود قدرات الطالب فينبغي . إلى جانب التحدث معه . الاتصال بولي أمره لمساعدة المعلم ، وكذلك يمكن الاستعانة بالمدرّب الرياضي ، إذا كان الطالب ممن لهم ميول رياضية .

### ثالثاً - الشجار :

غالباً ما يكون الشجار في الساحات ، أو الممرات ، أو الأبنية ، فإذا حدث داخل الفصل على المعلم أن يتدخل تدخلاً مباشراً ، أو غير مباشر . غير أن تدخله ينبغي أن يعتمد على تقديره لما يستطيع فعله دون إلحاق أي ضرر بأطراف الشجار .

### تنبيه :

يراعى عند تدخل المعلم لفض الشجار ألا يكون بمفرده ، بل لا بد أن يكون معه أشخاص آخرون ، حتى يتمكنوا من فضه ، وخاصة عندما يكون هناك طلاب كثيرون .

### الحل :

لا بد للمعلم من الاطلاع على الإجراءات الخاصة بمعالجة الشجار، ثم كتابة تقرير عن المشكلة ورفعها إلى مدير المدرسة، ومن ثم يتخذ المدير الإجراء المناسب .

### رابعا - السلوكيات العدوانية الأخرى :

هناك بعض السلوكيات العدوانية الأخرى غير الشجار ، تحدث في غرفة الصف ، وتشمل

الآتي :

1. التناوب بالألقاب .
2. التسلط ، أو الوقاحة تجاه الطلاب الآخرين .
3. الاعتداء البدني بشكل مزاح .
4. الدفع بقوة ، والصفع .

الحل : ينبه على الطلاب المعتدين ، أن مثل هذه السلوكيات تعتبر غير مقبولة ، حتى ولو كانت على سبيل المزاح .

2. على المعلم الرجوع إلى القوانين الصفية لمعالجة المشكلة .

( كاحترام الآخرين ، أو عزل الطلاب ذوي السلوكيات غير المسؤولة .

### خامسا - تحدي المعلم ، أو التخاصم معه :

إذا وقع مثل هذا السلوك السيئ ، فإنه يشكل تهديداً للمعلم ، وخاصة إذا وقع أمام الطلاب الآخرين ، كما أن هذا السلوك العدواني قد يستمر ، ويتفاقم ، إذا سمح للطلاب القيام به دون مساءلة ، أو عقاب ، ومن المحتمل أن يفتح الباب أمام الطلاب الآخرين لارتكاب نفس السلوك .

### الحل :

١ . ينبغي على المعلم أن يحاول نزع الفتيل ، من خلال جعل المشكلة مشكلة خاصة ، ومعالجتها بشكل فردي مع الطالب إن أمكن .

٢ . إذا وقع السلوك أثناء الدرس ، ولم يكن حاداً ، يجب على المعلم أن يعالجه بشكل موضوعي ، وأن يتجنب صراع القوة مع الطالب .

٣ . على المعلم ألا يتورط في جدال مع الطالب .

٤ . أن يبين له أن سلوكه غير مقبول ، ويحدد له نوع العقاب بوضوح .

٥ . مراعاة الإصغاء إلى وجهة نظر الطالب .

٦ . أما في الحالات الحادة ، والنادرة (كعدم استجابة الطالب للمناقشة ، أو رفضه لأن يكون هادئاً ، أو يصر على عدم مغادرة حجرة الدراسة ، يرسل المعلم طالباً إلى مكتب المدير لإبلاغه بالأمر .

كما يمكن اقتراح بعض النقاط، التي من المحبذ أن يأخذها المعلم بعين الاعتبار، عند القيام ببناء روتين وقوانين صفيّة، ومنها النقاط التالية.

- إجراءات وقوانين تتعلق بكيفية استخدام المواد في داخل وخارج غرف الصف.

- إجراءات لبداية ونهاية اليوم الدراسي، أو لبداية ونهاية الحصة.

- قوانين العمل في المهمات الفردية في المقعد وكذلك الفعاليات التي يبادر فيها المعلم.

- إجراءات وقوانين تتعلق بالمهمات الجماعية وخاصة المجموعات الصغيرة.

- إجراءات عامة أو خاصة تتعلق بالوضع الخاص لكل صف

أن أفضل الاستراتيجيات التي يمكن أن يقوم بها المعلم لضبط الصف، تعتمد بالأساس على وسائل الوقاية المختلفة. ومن هذه الوسائل توفير جو إيجابي من خلال تزويد الطلاب بتعزيزات إيجابية خاصة ومحددة، وإجراء أسلوب التفاعل التبادلي، وتنظيم الصف من الداخل. وضع القوانين التي تنظم طريقة عمل الطلاب وتظهر السلوكيات المطلوبة، أيضاً تعتبر من الاستراتيجيات الوقائية الهامة التي يحتاجها الطلاب بشكل دائم. كما وتستخدم إدارة المهمات المقعدية ( Seatwork Management )، لاشغال الطالب في مهماته والمحافظة على تركيزه، بدلاً من انشغاله في حل صراعات أخرى نابعة عن المشاكل السلوكية الطلابية. بناء علاقات إيجابية مع الطلاب على المستوى الشخصي، خاصة مع الذين قد يتسببون في مشاكل سلوكية، يعتبر أمر مهماً، وقد تسهم تلك الطريق بشكل خاص، في السيطرة على سلوك هؤلاء الطلاب، وبالتالي ابعادهم عن التورط مع الآخرين بسهولة.

أخيراً، على المعلم أن يعطي البدائل لطلابه لطرق حل الصراعات ومواجهة مواقف العنف والعدوانية، وذلك من خلال توفير فرصة يقوم بها المعلم بالتمنجة وبتمثيل الأدوار لكيفية التعامل مع المواقف المختلفة. هذا من شأنه أن يساعد هؤلاء الطلاب، على التأقلم مع الآخرين والتفاعل معهم ايجابياً ويجنبهم التدهور في علاقاتهم مع المعلم وزملائهم، كما وأنه يؤدي بالتأكيد، إلى المحافظة على ماء وجه المعلم وكرامة الطالب.

### الكفايات والمهارات الواجب توافرها في المعلم المساند لإدارة الصف على الوجه الأكمل:

ان المعلم الناجح في عمله هو إداري ناجح في صفه، وسر نجاحه لا يعزى الى ما يملكه من مهارات تعليمية فقط بل يعزى إلى قدراته ومهاراته في إدارة صفه بفاعلية ومن هذه المهارات:

١. مهارة التخطيط : وهي قدرة المعلم على التخطيط للدرس من اجل تحقيق الاهداف السلوكية المناسبة للموقف التعليمي الذي يراد به تلبية حاجات المتعلم، وينبغي ان تكون عملية التخطيط مرنة تقسح المجال لإجراء التغييرات إذا ما دعت الحاجة الى ذلك، وتدخل ضمن هذه المهارة مهارات فرعية مثل تحديد الوسائل التعليمية المناسبة واختبارها واستخدامها.

٢. مهارة التمكن من المادة العلمية التي يدرسها: تتأثر عملية صياغة وبلورة الفكرة المراد إيصالها إلى المتعلمين بعوامل كثيرة من أهمها مدى فهم وإدراك المعلم للمادة العلمية وتمكنه منها، ويتأثر إدراك الطالب للمادة العلمية بشخصية المعلم وقيمه واتجاهاته.

٣. مهارة الإرشاد والتوجيه : ينبغي على المعلم ان يبني برامج التعليم مع طلبته على اساس توجيههم وارشادهم نحو التعلم وزيادة معرفتهم والهدف من التوجيه والإرشاد التربوي ليس حل المشكلات فقط بل الكشف عن الحالات الإبداعية وتوجيهها وتنسيقها بالاتجاه الملائم لها.

٤. مهارة اثارة الدافعية : ويقصد بالدافعية الرغبة في التعلم، ويمكن معرفة وجود الدافعية عند المتعلم من خلال درجة المشاركة الإيجابية في الموقف التعليمي وتعبيرات وجهه وحركاته وحصوله على درجات عالية في الامتحانات. وهناك أساليب يتبعها المعلم تؤدي الى الدافعية منها:

- ربط الأهداف بالحاجات النفسية والعقلية والاجتماعية للمتعلم.
- أن يكون النشاط التعليمي متناسباً مع قدرات وخصائص المتعلمين.
- تنوع الأساليب والأنشطة.

ر ب ط النشاط التعليمي بالمواقف الحياتية للمتعلمين

- اثارة المناقشة عندما تكون هناك رغبة في التنافس .

٥. مهارة الاتصال التربوي : وتتمثل في عدد من المهارات الفرعية كمقدمة الحديث وحدة الصوت واختيار الكلمات المناسبة والمفهومة وانتقاء الألفاظ المؤثرة والتحدث بطريقة هادئة واثقان انفعالي.

٦. مهارة تحديد واختيار الطرائق التدريسية: لا توجد طريقة معينة يمكن وضعها بين يدي المعلمين ولكن يمكن تحديد الطريقة في ضوء مناسبة النشاط او الموقف التعليمي لحاجة المتعلم وخصائصه، وكذلك في ضوء المادة العلمية واهدافها.

- فضلاً عن أسلوب المعلم في طرح الاسئلة الصفية وتكييفها وتتابعها وضمان مشاركة الطلبة في التفاعل داخل الصف وتعويدهم التفكير المنطقي وتنمية مهارات التعلم الذاتي لديهم.
٧. مهارات التقويم : إن تقويم أداء الطلبة احد مكونات العملية الإدارية في المؤسسات التعليمية لا سيما في ميدان الادارة الصفية، فهو يزود المعلم بالمعلومات التي تساعده على رسم خطته المستقبلية ويعد تقويم الاداء ايضا وسيلة تخطيطية ورقابية.
٨. مهارة اتخاذ القرار : يمكن بيان دور المعلم في ادارة الصف من خلال دوره كصانع قرارات داخل الصف على النحو التالي:
- أ- قرارات المعلم المتعلقة بالتخطيط : ويقصد بها القرارات التي تتخذ لوضع التدابير المسبقة من اجل بلوغ اهداف التعليم ويشمل الآتي
- وضع الاهداف التعليمية وتحديدها.
  - تحديد الاساليب التي ستتبع في الدرس والانشطة التي ستمارس من اجل بلوغ الهدف.
  - اشراك الطلبة في وضع الاهداف وممارسة الانشطة.
  - تباين الوسائل التي يستخدمها.
- ب-القرارات المتعلقة بالتنفيذ : وتتضمن هذه القرارات ما يأتي
- اثارة الدافعية عند الطلبة وتشويقهم للدرس.
  - استخدام الاسلوب التدريسي المناسب مع مراعاة ما يستجد على الموقف التعليمي.
  - مناقشة الطلبة وادارة هذه المناقشة.
  - تنظيم عملية التفاعل في الصف.
- ج-قرارات المعلم المتعلقة بالإشراف والمتابعة : وتشمل هذه القرارات الجوانب التالية:
- الضبط والمحافظة على النظام.
  - مراقبة حضور الطلبة وغيابهم.
  - توجيه الطلبة وارشادهم.
- وفيما يلي أهم الخصائص التي يتوقع توافرها في المعلم المساند: (جادو، ٢٠٠٨م )
- ١- إظهار القدرة على التفاعل والتواصل بطريقة مناسبة مع الأطفال، وأولياء الأمور وزملائه المعلمين.
  - ٢- امتلاك القدرة على ثباع التعليمات والخطط التي يقترحها المعلم، تصبح الأمور أكثر يسراً إذا كانت هذه التعليمات تشاركية.
  - ٣- التحلي بالمسؤولية واليقظة، وامتلاك القدرة على مساعدة المعلم القائد في توفير بيئات صحية لتعلم الأطفال.
  - ٤- الوعي بكيفية تعلم الأطفال ونموهم في المجالات الجسمية والمعرفية والاجتماعية والانفعالية.
  - ٥- القدرة على العمل في فريق والفاعلية في القيام بدوره فيه.
  - ٦- القدرة على الاستجابة العقلية والجسمية المناسبة في الظروف غير المتوقعة.

- ٧- لديه القدرة على الالتزام بجداول العلم التي تنظمها المدرسة.
- ٨- الوعي بالأساليب الفاعلة للتعامل مع الأطفال.
- ٩- المعرفة بالموضوعات الرئيسية التي تدرس في المرحلة التي يعمل فيها.
- ١٠- امتلاك معرفة معقولة بتنظيم المدرسة ومجتمعها الداخلي والخارجي.
- ١١- القدرة على إنتاج الوسائل التعليمية التي تدعم خطط الدروس وتعززها.
- ١٢- معرفة استراتيجيات التدريس التي تساعد في تحقيق أهداف تعلم الطلبة.
- ١٣- القدرة على تبسيط المعلومات لتناسب المستوى العقلي للطلبة.
- ١٤- استخدام أساليب الثواب والعقاب المناسبة بطريقة متسقة.
- ١٥- امتلاك القدرة على حل المشكلات البسيطة اعتماداً على ذاته.

### المقترحات المناسبة لتحسين إدلاء المعلمين المساندين في مجال الإدارة الصفية:

- ١- تحديد وتعريف السلوك المراد تعديله وتحديد المعزز.
- ٢- تحديد المثيرات السابقة للسلوك والمثيرات الناتجة.
- ٣- ملاحظة السلوك ومقارنته بالحدود التي بدأ بها.
- ٤- تنظيم تعلم الطلاب واستشارته.
- ٥- تنظيم مشاركة الطلاب في التخطيط واختيار المادة وطرق التعليم.
- ٦- وضع أهداف محددة ترتبط ارتباطاً مباشراً بالنشاط التعليمي والتقييم.
- ٧- الاهتمام بجميع أنواع القدرات المعرفية والإدراكية.
- ٨- الاهتمام بالنمو الشخصي المتكامل من جميع النواحي.
- ٩- تنظيم العمل الإبداعي وتطوير قدرة الطالب على مواجهه التحديات وحل المشاكل والاعتماد على النفس.
- ١٠- التمسك بعلاقة تقوم على الانفتاح والثقة والاحترام المتبادل.
- ١١- استخدام المحلية مصدراً أساسياً لتعليم الطلاب
- ١٢- يحتاج الطالب إلى التوجيه الفردي والإرشاد المستمر، ولذلك يجب أن يكون المعلم حذراً خلال تقديم هذا التوجيه
- ١٣- الحركة المنظمة داخل الفصل والتي تمكن المعلم من الإشراف على الطلاب خلال التطبيقات الفصلية.

### أهم الأساليب التي تساعد المعلم في إدارة الصف بفاعلية:

- التأكيد على الأوجه الإيجابية للطلاب .
- ولعل المديح هو أكثر الأشكال شيوعاً لوسيلة التأكيد على الأوجه الإيجابية . وعادة ما يمدح المعلم التلاميذ بقوله ( ممتاز - بارك الله فيك - أحسنت - رسمك للخارطة جميل جدا )



وعلى الرغم من أن هذه التعليقات يمكن أن تكون فعالة للغاية ولكن الأفضل أن يستخدم المعلم الجهود التي بذلها الطالب : مثال : لقد بذلت جهداً كبيراً في رسم هذه الخارطة المتقنة، حدثني عنها .

فكلما قل مدح المعلم وزاد تشجيعه للطلاب كلما كان إقبال الطلاب على التعاون وحسن السلوك والثقة بالنفس أكبر .

- ٢-الإصغاء: مهارة ضرورية يجب توفرها في المعلم . فباستماعه إلى ما يقوله الطالب بانتباه يكون المعلم قد نقل إلى الطالب رسالة فحواها أنه يهتم به، وأهم الخطوات لصقل هذه المهارة :
  - أ - التوقف : عندما يبدأ الطالب في المشاركة معك . توقف ولو لبرهة يجعل الطالب يحس أنك مهتم به .
  - ب النظر : احرص على النظر إلى الطالب أثناء المشاركة.
  - ج - الاستماع : ركز انتباهك على ما يقوله الطالب، ففي بعض الحالات يحتاج الطالب إلى مساعدة .
  - د - الرد : بعد التوقف - النظر - الاستماع - يأتي وقت الرد ويكون بناء على ما تقدم به الطالب .
- ٣-إعادة توجيه وإعادة توجيه الطلاب من أكثر الاستراتيجيات نجاحاً في الإدارة الصفية . إعادة توجيه التلاميذ الذين لا ينتبهون في الصف أو يعانون من مشكلة الاشتراك مع الآخرين . تكون بنبرة رقيقة ( يا معاذ انضم إلى الصف ) أو ربما يمكن إعادة توجيه الطالب للقيام بعمل آخر ( عبد الرحمن اكتب تعميماً من الشكل الذي أمامك حتى يأتي دورك )
- ٤-استخدام الأدوات المثيرة للاهتمام: أي شيء يمكن استخدامه لإثارة انتباه الطلاب يتعلق بموضوع الدرس يؤدي إلى التقليل من السلوكيات الأخرى: ( غرفة المصادر - استخدام الحاسب الآلي - الأوفرهيد - المصورات-العينات من البيئة- وغيرها).

## التوصيات

ويوصي الباحثان بالتوصيات التالية:-

- ١-إجراء دراسة عاجلة لمعرفة احتياجات المعلمين المساندين التربوية وعمل دورات تدريبية وفق أولويات هذه الدراسة.
- ٢-تكثيف الدورات التدريبية المعطاة للمعلمين وخصوصاً ما تتعلق منها بالإدارة الصفية.
- ٣-إعداد برنامج مكثف في كل مدرسة للزيارات التبادلية بين المعلمين المساندين والمعلمين لأساسيين.
- ٤-تحسين الأوضاع المالية للمعلمين المساندين.
- ٥-زيادة عدد مرات الزيارة الإشرافية التي يقوم بها المشرفون التربويون للمعلمين المساندين.
- ٦-إعطاء الأولوية في التوظيف والتعيين للمعلمين المساندين الذين يثبتون جدارة ومقدرة.

## المراجع :-

- شتات ،نهى ابراهيم ، مهنة التعليم ودور المعلم المهني ،آمال وطموحات ،رؤى تربوية ، مركز القطان للبحث والتطوير التربوي ، العدد الرابع عشر ابريل ٢٠٠٤م
- الميسن، ابراهيم عبد الله ، طالب التربية العملية بين اعداد الجامعة وصدمة الواقع،حولية كلية التربية ، جامعة قطر ،العدد ١٤ ،١٩٩٧م .
- البهبهاني، شحدة سعيد، تصور مقترح للارتقاء بالمستوى المهني لمعلمي المرحلة الاساسية العليا في ضوء المشكلات المهنية التي تواجههم في محافظات غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة بالجامعة الاسلامية ،٢٠٠٣م.
- وزارة التربية والتعليم العالي ، التهيئة للمعلم الجديد، الادارة العامة للإشراف والتاهيل التربوي ،دائرة التدريب ، مديرية الوسطى فاسطين ٢٠٠٨م.
- العاجز، فؤاد والبناء،محمد ، الادارة الصفية بين النظرية والتطبيق، دار مقداد للطباعة والنشر غزة، فلسطين .
- كريم ،محمد أحمد ، وزملاؤه ، الادارة الصفية بين النظرية والتطبيق ، مكتبة الفلاح ، للنشر والتوزيع ، الكويت ١٩٩٢م.
- محمد ،حسن فارعة ، المعلم وادارة الصف، مؤسسة الخليج العربي ، ١٩٨٤م.
- عبد الحميد ، جابر ، وزملاؤه ، مهارات التدريس ، دار النهضة العربية ، مصر ١٩٨٢م.
- جرادات ،عزت ، وزملاؤه ، التدريس الفعال ، مطبعة وزارة الأوقاف والشؤون الاسلامية،عمان من سلسلة مطبوعات المكتبة التربوية المعاصرة ١٩٨٤م.
- علاونة ، شفيق فلاح ، استراتيجيات ادارة الصف وحفظ النظام ، جامعة اليرموك ، ورقة عمل مقدمة في ندوة اليونسكو الاقليمية حول فعالية الادارة المدرسية ، المنعقدة في الفترة من ١٢/٧/١٩٩١م الى ١٢/٢٢/١٩٩١م.
- الطوباسي ، عادل محمد ، ادارة الصف، ادارة التدريب الامارات ، ورقة عمل مقدمة لندوة ادارة الصف، بالدورة التدريبية للمواطنين الجدد من الخريجين الجامعيين عام ١٩٩٣م.
- قطاني ، يوسف ، الشيخ ، خالد ، عن رسالة المعلم ، عدد أيلول (سبتمبر) عمان الاردن ١٩٩٢م.
- القاسم ، هاني محمد ، [almualem.net/maga/b08.html](http://almualem.net/maga/b08.html)
- زياد ،مسعد محمد ، <http://www.drmosad.com/index92.htm>
- جادو، صالح : دور المعلم المساعد والعلاقة بينه وبين معلم الصف، ٢٠٠٨م، دائرة التربية والتعليم، معهد التربية ،الأثروا / اليونسكو.

<http://www.girlsedu.net/showthread.php?p=42122>  
<http://www.rcy.edu.sa/kras/b9.pdf>  
<http://www.multka.net/vb/showthread.php?t=18253>  
<http://82.178.29.32/tosd/files/aa/15.htm>  
[http://www.moelp.org/forum/forum\\_posts.asp?TID=3200&PN=1](http://www.moelp.org/forum/forum_posts.asp?TID=3200&PN=1)  
<http://www.memar.net/vb/showthread.php?t=355>  
<http://www.makhwahedu.gov.sa/Qsenter/dor%20a%20modir%20edarah%20madrasyah.htm>  
<http://www.dubacity.com/vb/showthread.php?p=53824>  
<http://www.4uarab.com/vb/showthread.php?t=51154>  
<http://majdah.maktoob.com/vb/majdah51170/>

بحث بعنوان

## **الأدوار المنوطة بالمعلم المساند في مدارس التعليم الأساسي بقطاع غزة ومدى ممارسته لها**

دراسة ميدانية

## إعداد

أ. ميادة سهيل دياب  
معلمة علوم بمدرسة المأمونية الإعدادية  
ماجستير مناهج وطرق تدريس علوم

د. سهيل رزق دياب  
أستاذ مشارك المناهج وطرق التدريس  
جامعة القدس المفتوحة - غزة

### دراسة مقدمة

لليوم الدراسي الذي تنظمه الجامعة الإسلامية - كلية التربية - قسم أصول التربية  
يوم ٢٣/١٢/٢٠٠٨ بعنوان المعلم المساند "واقع وتحديات"

٢٠٠٩/٢٠٠٨

### ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة التقييمية إلى التعرف على الأدوار المتوقعة من المعلمين المساندين في مدارس المرحلة الأساسية بقطاع غزة، والذين تم تعيين أعداد كبيرة منهم لمساعدة المعلمين المقيمين من أجل رفع المستوى التحصيلي للطلبة، وكذلك تحديد درجة ممارستهم لهذه الأدوار. استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لوصف واقع المعلم المساند في المدارس التابعة لوكالة غوث وتشغيل اللاجئين في غزة، من خلال إعداد استبانة شملت ثلاثة مجالات وتتكون من (٥٩) فقرة، حيث طبقت على عينة عشوائية من المعلمين المساندين شملت (٤٠) معلماً ومعلمة. وقد تم تحليل البيانات بعدة أساليب إحصائية، وكان من أهم نتائج الدراسة أنها حددت الأدوار المتوقعة وكذلك درجة ممارستها. وقد خرجت بعدة توصيات مثمرة من أهمها ضرورة العمل على تحسين وضع المعلمين المساندين وإتاحة الفرصة لهم لرفع كفاياتهم المهنية.

## Abstract

This study aimed at evaluating the roles and functions of assistant teachers at UNRWA schools in Gaza strip, who were appointed to assist permanent teachers for the improvement of the student's achievement, and to identify to what extend they perform these roles.

The researchers used the descriptive analytical method by preparing and implementing a questionnaire included three domains with (59) items. A random sample of (40) assistant teachers was chosen, and different statistical techniques were used for inducing and processing the results. According to the results, the researchers recommended the necessity of improving the status of these teachers and giving them more support to improve their competencies.

### مقدمة:

تعد مهنة التعليم مهنة جليلة وعظيمة، وهي قبل أن تكون مهنة، فهي رسالة. وكل معلم يدخل هذه المهنة لا بد أن يستشعر قداستها وعظيم مسؤولياتها، فيخلص في تربية الأجيال قدر استطاعته، ويؤدي رسالته ويبلغ أمانته على أفضل وجه ممكن. والتعليم مهنة ذات قداسة خاصة، توجب على القائمين بها أداء حق الانتماء إليها إخلاصاً في العمل، وصدقاً مع النفس، وعطاء مستمراً لنشر العلم والخير، وقضاء على الجهل والشر.

والمعلم مرب وحامل رسالة من أشرف الرسالات، فهو صانع الحضارة وناقل التراث والثقافة، إضافة إلى كونه مشاركاً فعالاً في إعداد طفل اليوم ورجل المستقبل، ولذا تقتضي هذه المهنة من المعلم أن يكون كفواً لتحقيق أهداف مهنية، وذات شخصية متميزة في سلوكها ومظهرها ونفوذها وثقافتها.

(قرازة، ١٩٩٦ : ٣٢)

ونتيجة لتغير الظروف في المجتمعات العربية ازدادت الحاجة المستمرة للمعلمين، وتعددت أدوارهم ومسؤولياتهم، فأصبح المعلم مسؤولاً ليس فقط عن تقديم المعرفة فحسب، بل مسؤولاً عن بناء الشخصية المتكاملة، وتنمية الأفراد تنمية شاملة ومتوازنة، غير أن ازدياد الطلب على التعليم وزيادة الكثافة الصفية

أصبح يمثل عائقاً كبيراً أمام إمكانية المعلم من القيام بكل مسؤولياته وأدواره المنوطة به، كما ظهرت العديد من المشكلات في عملية التعليم وذلك بسبب وجود فئة من الطلبة الذين لا يستطيعون مواكبة التطور الحاصل في المناهج الدراسية، مما أدى إلى ظهور أنماط جديدة من التعليم لتساعد هذه الفئات لمواصلة مشوار التعليم ورفع مستواهم التحصيلي لا اعتبار أن التعليم حق مقدس وطبيعي لكل فرد أينما كان بغض النظر عن الفروق الفردية التي يتمتع بها الأفراد.

ومن هنا كانت فكرة وجود المعلم المساند والمتعاون مع المعلم المقيم، والمشارك معه في التخطيط والتنفيذ والتقويم لكل ما يقوم به من أعمال وإجراءات، ولكن ذلك يستدعي تطويراً في مختلف جوانب العملية التعليمية والتربوية، ويستلزم وجود نوعية من المعلمين على قدر كاف من العلم والمعرفة، ويمتلك الكفايات التي تساعد في التعامل مع جميع مستويات المتعلمين، ولديه قدرة فائقة على التحمل والصبر على مشاق المهنة، دون النظر إلى ما يعود عليه من عائد مادي مدركاً أن التعليم رسالة لا تقاس بمقاييس المادة.

وعليه فقد تبنت الكثير من مديريات التربية والتعليم في محافظات الوطن، وكذلك وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في القطاع فكرة تعيين عدد من المعلمين المساندين في مدارسها ليقوموا بمساعدة المعلمين المقيمين، ولتعاونوا معهم من أجل رفع المستوى التحصيلي للطلبة، وتم تنظيم العديد من ورشات العمل والندوات حول هذا النمط من التعليم، وعلى سبيل المثال لا الحصر، قامت مديرية التربية والتعليم بجنوب الخليل بتنظيم ورشة عمل حول التعليم المساند في أكتوبر ٢٠٠٨م وذلك في مركز التدريب ببلدة دورا، حيث نوقش فيها طبيعة العمل وعلاقة المعلم المساند بالمعلم المقيم، وكيفية تحقيق تفاعل وتواصل ناجح بينهما، كما نظمت جمعية المستقبل الفلسطيني للتنمية والديمقراطية بمدينة نابلس ورشة عمل أخرى حول برامج التعليم المساند للطلبة الذين يعانون من ضعف في تحصيلهم الدراسي وذلك في سبتمبر ٢٠٠٨م، كما أقام مركز حوار للطفولة بالمدينة نفسها برنامج التعليم المساند بسبب سوء التحصيل العلمي عند الطلبة نتيجة الأوضاع الصعبة والظروف التي يعيشها أبناء شعبنا الفلسطيني.

ومنذ سنتين قامت جمعية الوداد بمدينة خان يونس بمشروع لتنمية قدرات الطلبة الذين يعانون من ضعف التحصيل الدراسي بدعم من جمعية المساعدات النرويجية استغرق تنفيذه ستة شهور في العام ٢٠٠٦م، حيث استخدمت فكرة التعليم المساند لطلبة الصفوف الابتدائية العليا، كما تم تنفيذ أنشطة التعليم المساند في مراكز صبايا في الضفة الغربية في أكتوبر ٢٠٠٦م لتحسين مستوى تحصيل الطالبات بالتعاون مع برنامج صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة الفلسطينية في الأراضي المحتلة، وشارك فيها ٨٥ معلماً مسانداً.

ولما كانت مهنة التعليم مهنة تقوم على أسس علمية وفنية، ولكونها مهنة شاقة لأنها معنية بصناعة الإنسان وبنائه، فإنها لا تتحقق إلا على أيدي معلمين متميزين يتسمون بمجموعة من الصفات الخلقية والعلمية والاجتماعية والتربوية.

وعليه فالمعلم الذي نريده سواء كان مقيماً أو مسانداً هو ذلك المعلم الذي يعطي من شأنه مهنة التعليم، وهو الذي يكون متمكناً في عمله، وقدوة في خلقه وأدائه، وهو الذي يجعل تعليمه يجذب طلابه ويستهوهم، وهو الذي يكون ممتلئاً بالحيوية والنشاط، ويحرص دوماً على بناء جسور الود والاحترام بينه

وبين طلابه، فيشعرهم بمكانتهم وكيانهم، وبالتالي ينظر الطلاب لمعلمهم نظرة إجلال وتقدير، فتسمو مكانتهم، ويرتفع قدرهم وشأنهم في مجتمعهم. (دياب، ٢٠٠٥: ٣) والمعلم سواء كان معلماً أساسياً مقيماً أو معلماً مسانداً هو أحد مقومات العملية التربوية، وأحد دعائمها الرئيسية التي تحدد مدى كفاية هذا التعليم ومستواه وفاعليته من خلال ما يقوم به من أدوار، وما يؤديه من مهمات ومسؤوليات، وقد أكدت الدراسات التي أجريت في هذا المجال أن المعلمين هم أهم القوى الحقيقية لتحسين التعليم ورفع مستواه. (ناجي، ١٩٩٩: ١٢).

كما أكدت دراسة (الراشد، ٢٠٠١: ٣٥) أن التعاون الوثيق بين الأطراف المشاركة في العملية التعليمية أمر ضروري لتحقيق الأهداف المرجوة منها، وعليه لا بد أن يكون المعلم المساند بشكل خاص مسؤولاً تجاه مدير المدرسة، وتجاه طلابه وتجاه المعلم المقيم المتعاون معه. وكون المعلم المساند قد قبل بهذه المهنة عن قناعة ورغبة، فعليه أن يقوم بمهامها بمسؤولية وهمة ونشاط دون تهاون أو تكاسل، وأن يضع في حسابه تعليم طلابه ومعاملتهم كأفراد لا جماعات. وللوقوف على أدوار المعلم المساند المنوطة به، وللتعرف على مدى ممارسته لهذه الأدوار كانت هذه الدراسة، والتي يسعى الباحثان من ورائها تقييم التجربة التي قامت بها وكالة غوث وتشغيل اللاجئين في قطاع غزة في الوقت الراهن لتحسين المستوى التحصيلي للطلبة ورفعهم، وذلك من خلال تعيين عدد من المعلمين المساندين وتشغيلهم في مدارس التعليم الأساسي بقطاع غزة.

#### تحديد المشكلة:

#### حدد الباحثان مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- ما الأدوار المتوقعة من المعلم المساند في مدارس التعليم الأساسي التابعة لوكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين بقطاع غزة؟
- وما مدى ممارسة المعلمين المساندين لهذه الأدوار وذلك من وجهة نظرهم؟

#### أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة للتعرف إلى ما يلي:

- ١- الأدوار المنوطة بالمعلم المساند في مدارس التعليم الأساسي بقطاع غزة.
- ٢- مدى ممارسة المعلمين المساندين الذين تم تعيينهم في مدارس التعليم الأساسي التابعة لوكالة غوث وتشغيل اللاجئين بغزة للأدوار والمهام المنوطة بهم.
- ٣- العوامل التي تحد من ممارسة المعلمين المساندين لأدوارهم بشكل فعال.

#### أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

- ١- قد تسهم في تعريف المعلمين بشكل عام والمعلمين المساندين بشكل خاص بالأدوار المتوقعة والمنوطة بهم من أجل تحقيق تعليم وتعلم فعالين.
- ٢- قد تفيد في مراجعة المعلمين لممارساتهم ومهامهم في ضوء هذه الأدوار المنوطة بهم.

٣- تعتبر هذه الدراسة من أوائل الدراسات في حدود علم الباحثين وإطلاعهما، والتي تناولت هذا الموضوع الحيوي والمهم من أجل الارتقاء بالعملية التعليمية في مدارس القطاع.

### مصطلحات الدراسة:

عرّف الباحثان المصطلحات التالية تعريفاً إجرائياً:

المعلم المساند: هو مدرس يتم تعيينه ليقوم بمهام مهنة التعليم بالتعاون مع زميل له لديه خبرة، ومرافقته في العمل من أجل رفع المستوى التحصيلي للطلبة ذوي المستوى المتدني.

أدوار المعلم المساند: كل عمل أو مهمة تعليمية يقوم بها المعلم المساند داخل غرفة الصف أو خارجها تؤدي إلى تربية وتعليم الطلبة وتنشئتهم التنشئة السليمة التي تسعى إليها العملية التعليمية والتربوية .

وكالة غوث وتشغيل اللاجئين:

هي منظمة دولية تأسست بقرار من الجمعية العمومية للأمم المتحدة في كانون الأول سنة ١٩٤٩ لتتولى إغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في مناطق تواجدهم وبالتعاون مع الحكومات المحلية.

### حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على ما يأتي:

١- استطلاع رأي عدد من المعلمين المساندين في مدارس التعليم الأساسي بمدينة غزة والتابعة لوكالة غوث وتشغيل اللاجئين.

٢- اختيار عينة الدراسة من المعلمين المساندين في مدارس المرحلة الأساسية بمدينة غزة.

٣- تطبيق الدراسة على عينة من المعلمين في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٠٨/٢٠٠٩م

### الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: الإطار النظري:

ينظر للعملية التعليمية كنظام له مدخلاته وعملياته ومخرجاته، ويعد المعلم أهم مدخلات هذا النظام، فهو المحدد للتعليم القبلي والمخطط للأهداف التعليمية المرجوة، والمختار للمواد والبرامج التعليمية، والمصمم للأنشطة الصفية واللاصفية والمنفذ لها، وهو المقوم لتعليم طلابه وتعلمهم، وهو الموفر لدافعيتهم، وباختصار فهو المنظم لعملية التعليم والتعلم.

ويعد الطالب أهم مخرجات النظام بما يسعى إليه هذا النظام من تعديل وتغيير سلوك المتعلم بأنماطه الثلاثة إلى ما هو أفضل. وتعد عملية المساندة نظاماً فرعياً في نظام أوسع حيث تتضمن عمليات ثلاث هي: عملية التخطيط وعملية التنفيذ وعملية التقويم. (جامعة القدس المفتوحة، ١٩٩٢: ٦١) وفي عملية التخطيط للمساندة يتم وضع تصور مشترك بين المعلم المساند والمعلم المقيم ومدير المدرسة -باعتباره مشرفاً تربوياً مقيماً في مدرسته- حول المساندة الجزئية التي يمكن وضع تصورات إضافية لأنشطة لا صفية يقوم بتصميمها ضمن نظام متكامل، ومن خلالها يمكن اكتساب الكفايات الخاصة التي تساعده على ما يلي:

- تحديد الأهداف السلوكية التعلمية.
- تحديد المحتوى التعليمي وما به من صنوف معرفية.
- تحديد السلوك المدخلي للمتعلم.



- تحديد استراتيجيات التعليم والتعلم.
- تنظيم تعليم الطلبة وتعلمهم فرادى أو جماعات.
- إدارة وقت التعليم والتعلم.
- تهيئة البيئة التعليمية المناسبة ضمن الإمكانيات المتاحة.
- تنفيذ الخطة الدراسية المعدة بالتعاون مع المعلم المقيم.
- تقويم الأداء الناتج عن عملية التعليم والتعلم.
- الحصول على التغذية الراجعة والاستفادة منها.

أما عملية تنفيذ المساندة فتتم بشكل فعال نتيجة اكتساب المعلم المساند الكفايات اللازمة بحيث يستطيع اختيار الاستراتيجيات التعليمية والتعلمية التي تناسب طلابه وموضوع التدريس والأهداف المنشودة منه، وكذلك إذا استطاع تحديد الوقت اللازم لإنجاز كل مهمة من مهمات التعليم والتعلم والتي تظهر على شكل خطوات محددة ومتسلسلة إضافة إلى تحديده المكان المناسب وتوظيفه للمواد والمصادر التعليمية اللازمة وذات العلاقة والتي يتم اختيارها في مرحلة التخطيط للمساندة.

أما عملية تقويم المساندة والحصول على التغذية الراجعة منها، فإن طبيعة السلوك المتوقع من المتعلم وشكله يتوقف على طبيعة المؤثرات والخبرات التي تتوافر وأشكالها، والمقارنة بين السلوك الناتج أو النتائج التعليمي والسلوك المتوقع (الهد ف) يمكن من تقرير نجاح الخبرات والاستراتيجيات في مساعدة المتعلمين على تحقيق الأهداف، فإذا لم يكن الناتج النهائي بمستوى الهدف المخطط أصبح لزاماً على المنفذ أن يغير ويعدل ويبدل المؤثرات التعليمية في محاولة لجعل الناتج الحقيقي شبيهاً أو مماثلاً للسلوك المرغوب فيه والمتوقع، وعليه فإن تحديد الهدف السلوكي التعليمي يساعد على تحديد الخبرات التعليمية التي ينبغي أن ته وتنظم مع مراعاة أن يكون الناتج التعليمي سواء كان معرفياً أو وجدانياً أو نفسحركياً -متناسباً مع الجهود المبذولة وبحيث يكون العائد التعليمي بمستوى الجهد المبذول والمصادر التي وظفت.

ومن هنا كان على المعلم المقيم والمساند ومدير المدرسة الاستفادة من التغذية الراجعة وذلك بواسطة:

- تحديد نقاط الضعف في الموقف التعليمي، والتي حالت أن يكون الناتج النهائي المنشود مقبولاً .
- تحديد شكل الناتج المرغوب فيه، والتغيرات الواجب إجراؤها في عناصر الموقف.
- تحديد الوسائل والأدوات والمصادر ومدى استخدامها وظيفياً في الموقف التعليمي من أجل تطويره وتحسينه.

وترتكز عملية المساندة على مبادئ وأسس التعليم الجيد، ولكن هناك عدداً من المبادئ النفسية والتربوية والتي يجب مراعاتها بشكل خاص في عملية المساندة الفاعلة، ومن أهمها ما يلي:

- ١- مبدأ التخطيط: ويشمل تحديد الأهداف المنشودة من عملية المساندة، وتحديد مجالاتها ومحتواها، وكذلك اختيار الاستراتيجيات والطرائق والأساليب اللازمة ووضعها في صورة خطوات محددة ومبرمجة زمنياً .

- ٢- مبدأ المنحى النظامي: ويعني القيام بالمساندة الجزئية في الإطار الكلي للعملية التعليمية، والتعامل مع المساندة على أنها خطوة على طريق النمو المهني للمعلم.
- ٣- مبدأ التعاون: ويعني ضرورة القيام بالمساندة بالتنسيق والتعاون مع المعلم المقيم ومدير المدرسة، إذ يجب أن تتم في إطار من العلاقات الإنسانية، وتنفذ بهمة ونشاط ضمن الأطر العامة لأخلاقيات مهنة التعليم.
- ٤- مبدأ توفير الدوافع: ويعني ضرورة توفير دوافع لعمل المعلم المساند مع الحرص في التعامل مع المعلم المساند كفرد وليس كفئة أو جماعة.
- ٥- مبدأ الاستفادة من المشكلات: ويعني ضرورة الاستفادة من المشكلات التي تواجه المعلم المساند، وذلك بدراسة أسبابها وتحديد مظاهرها واقتراح حلول لها.
- ٦- مبدأ تبادل الخبرات: ويعني هذا المبدأ تبادل الخبرة بين المعلم المساند والمعلم المقيم، وبين الطلبة في أثناء تنفيذ المساندة من خلال تنظيم مناقشات زمرية وجماعية مخطط لها.
- ٧- مبدأ التطبيق: ويعني اقتناص كل فرصة لتطبيق المبادئ النفسية والتربوية والنظرية في المواقف التطبيقية، بحيث يكون التطبيق مرئياً يراعي الظروف المحيطة، ومتسماً بالتروي في إصدار الأحكام.
- ٨- مبدأ المحافظة على الشخصية: ويعني هذا المبدأ الحرص على تطبيق المبادئ النفسية والتربوية الخاصة مع المحافظة على شخصية المعلم المساند وفلسفته بحيث لا تتعارض وتلك المبادئ.
- (جامعة القدس المفتوحة، ١٩٩٦: ١٣٢)

### ثانياً : الدراسات السابقة:

قام الباحثان باستعراض مجموعة من الدراسات السابقة التي استنطاها العثور عليها رغم ندرة هذه الدراسات المنتمية لموضوع الدراسة وقاما بعرضها على النحو التالي:

#### دراسة (صوالحة، ٢٠٠٨)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أنماط جديدة من التعليم وهي التعليم الجامع والتعليم المساند، حيث سعت الباحثة في دراستها إلى توضيح مفهوم كل منهما وأهدافه والتعرض للصعوبات التي تواجه العمل التعليمي بهذين النمطين. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في تحديد أهداف كل نمط على حدة حيث بينت أن هناك خطأً بين النمطين نظراً لحدائتهما، ولكن الهدف منهما واحد وهو رفع مستوى الطلبة في مجال التعليم إلى مدى يستطيع الطالب فيه التعامل مع المستجدات والتطورات العلمية بشكل جيد، وأن لكل منهما فئة خاصة يتعامل معها رغم أن المبدأ واحد لكليهما، وهو أن التعليم حق مقدس للجميع بغض النظر عن الفروقات الفردية التي يتمتع بها الأفراد وليس لأحد الحق بمصادرة هذا الحق الشرعي لجميع فئات المجتمع. وخرجت الدراسة بتوصيات من أهمها ضرورة تبني هذا النمط من التعليم المساند في مدارسنا وزيادة وعي المعلمين حول أهمية التعليم المساند وتطوير مهارات القائمين عليه بشكل يمكنهم من القيام بأدوارهم.

دراسة (دياب، ٢٠٠٥)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مكانة المدرس والعوامل التي تؤثر على مكانته سلباً وإيجاباً وترتيبها بحسب أثرها، وكذلك الأدوار التي يجب تأديتها وترتيبها بحسب درجة ممارستها وذلك من وجهة نظر المعلمين في مدارس القطاع. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث قام بإعداد استبيان، وقام بتطبيقه بعد التأكد من صدقه وثباته على عينة من المعلمين مكونة من (١٠٠) معلماً ومعلمة تم اختيارهم عشوائياً من معلمي وكالة الغوث بقطاع غزة، وفي ضوء النتائج خرجت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها ضرورة إطلاع المعلمين على الأدوار المتوقعة منهم، وضرورة توعية أفراد المجتمع وتحسين نظرهم تجاه من يعمل بهذه المهنة والعمل على تحسين ظروفه وتعزيز مكانته.

#### دراسة (أبو دف، ١٩٩٧)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الأدوار والسمات للمعلم الفلسطيني حيث طبق دراسته على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الإسلامية بغزة مستخدماً استبانة تتضمن السمات والأدوار المتوقعة من المدرس.

وقد أسفرت نتائج الدراسة على أن أدوار المدرس متكاملة ومتراصة ومتضمنة بعضها البعض، وقد حددت هذه الأدوار فيما يلي:

دور المدرس نحو طلبته ونحو مجتمعه، ودوره تجاه أمته، ودوره نحو خالقه، كما بينت الدراسة أن المدرس الفلسطيني حتى يستطيع القيام بأدواره، لا بد أن تتوفر لديه جملة من المقومات والتي من أبرزها صدق الإنتماء للمهنة، وثقافة المدرس المهنية وغير المهنية، وإدراكه للتغيرات المتسارعة ومواكبته للمستجدات وحيازته القيم الإيجابية.

#### دراسة (الأغا، ١٩٩٧)

هدفت لبيان المنظور المستقبلي لإعداد المعلم في ضوء المتغيرات المعاصرة حيث طبقت على عينة من أساتذة الجامعة الإسلامية بغزة وترتيب الأدوار المتوقعة من المعلم في القرن الحادي والعشرين. وقد أسفرت الدراسة على ترتيب للأدوار بحسب أهميتها من وجهة نظر عينة الدراسة، وقد أوصت بضرورة بلورة فلسفة تربوية واضحة المعالم مستندة للفكر الإسلامي والتراث الثقافي، وكذلك ضرورة إجراء مراجعة جذرية وتقويم شامل لبرامج إعداد المعلمين في ضوء المتغيرات المعاصرة.

ويُضح مما سبق أن الدراسات السابقة ركزت على الأدوار المتوقعة من المعلم في ظل التطورات والمستجدات، كما ركزت على ما يلزمه من كفايات تؤهله القيام بهذه الأدوار، وقد تعرضت لأدوار المعلم بشكل عام أما الدراسة الحالية فقد ركزت بشكل خاص على الأدوار المتوقعة والمنوطة بالمعلم المساند والذي تم تعيينه لمساعدة المعلم المقيم في مهماته وأعماله لرفع مستوي تحصيل الطلبة في ظل الظروف الصعبة. اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تحديد كثير من الأدوار التي يقوم بها المعلم ولكنها تميزت عنها في أنها حددت درجة ممارسة المعلمين المساندين الذين تم تعيينهم في مدارس التعليم الأساسي

بقطاع غزة للأدوار المتوقعة منهم، كما استفاد الباحثان من الدراسات السابقة في إعداد الأداة البحثية التي استخدمت هذه الدرجة وكيفية معالجة البيانات إحصائياً .

### **إجراءات الدراسة:**

منهج الدراسة: استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، حيث إنه الأكثر ملاءمة للموضوع، حيث يصف الواقع الحالي للمعلم المساند في مدارس التعليم الأساسي في ضوء تحليل للمهام والأدوار التي يقوم بها.

### **مجتمع الدراسة وعينتها:**

يتكون مجتمع الدراسة من (٢٦٤) معلماً ومعلمة تم تعيينهم في مدارس التعليم الأساسي بمدينة غزة التابعة لووكالة غوث وتشغيل اللاجئين ليقوموا بمساعدة المعلمين المقيمين من أجل رفع المستوى التحصيلي للطلبة، وقد تم اختيار عينة عشوائية من (٤٠) معلماً ومعلمة من المعلمين المساندين الذين يعملون في مدارس الوكالة بمدينة غزة، حيث تم اختيار العينة من خمس مدارس تم اختيارها بطريقة قصدية لقرها من مكان عمل الباحثين ولكون هذه المدارس التي يتم فيها التدريب العملي لطلبة الجامعة. ويمثل حجم العينة ١٥ % من حجم المجتمع المتاح للدراسة.

### **أداة الدراسة:**

أعد الباحثان استبانة لاستطلاع آراء المعلمين المساندين حول الأدوار المنوطة بهم، ومدى ممارستهم لها، وقد قام الباحثان بتصميم الاستبانة بعد الإطلاع على الأدبيات والدراسات المنتمية لهذا الموضوع حيث تضمنت ثلاثة مجالات رئيسية هي:

مجال التخطيط للمساندة، مجال الأنشطة الصفية، مجال الأنشطة غير الصفية، وكان عدد فقراتها (٥٩) فقرة، كما تم وضع معيار خماسي لكل فقرة على النحو التالي: (درجة كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً) وخصصت لها الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب، وتضمنت في نهايتها سؤالاً مفتوحاً من خلاله يتم التعرف على ما يحد من ممارسة المعلم المساند لأدواره المنوطة به بشكل فعال، وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة.

### **صدق الأداة:**

بعد تصميم الاستبانة في صورتها الأولية، قام الباحثان بعرضها على مجموعة من الأساتذة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المحلية لإبداء آرائهم حول مدى ملاءمة الأداة لهدف الدراسة، ومدى شموليتها ووضوح فقراتها، وانتمائها للمجالات المحددة، ثم اقترح أي تعديلات أو إضافات يمكن إدخالها على الأداة لتصبح أكثر فعالية، وقد تم دراسة ملاحظات المحكمين وإعادة النظر في الأداة وإخراجها في ضوء ذلك. وللتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، فقد تم تطبيقها على عينة استطلاعية مماثلة لعينة

الدراسة ممن يعملون في مدارس الوكالة، وتم استخراج صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل مجال والأداة ككل. (أحمد، ١٩٩١: ٢٤٢)

### وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

#### جدول رقم (١)

يبين معاملات الارتباط بين كل مجال والأداة ككل

المجال	الأول	الثاني	الثالث	الأداة ككل
الأول	١	٠.٨٠	٠.٨٢	٠.٨٣
الثاني	٠.٨٠	١	٠.٨٤	٠.٨٦
الثالث	٠.٨٢	٠.٨٤	١	٠.٨٥
الكل	٠.٨٣	٠.٨٦	٠.٨٥	١

وحيث إن قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) تساوي (٠.٤٦٣) حيث ر معامل الارتباط، فإن قيمة (ر) دالة إحصائياً، وبهذا يتضح أن هناك اتساقاً داخلياً بين كل مجال والأداة ككل، وهذا يتيح استخدامها في الدراسة.

#### ثبات الأداة:

وللتأكد من ثبات الأداة استخدم الباحثان طريقة التجزئة النصفية، حيث طبقت الأداة وتم حساب درجات المفحوصين على الفقرات الفردية ودرجاتهم على الفقرات الزوجية، وإيجاد معامل الارتباط بينهما بطريقة بيرسون، فكان (٠.٧٠)، ثم أجري تصحيح وتعديل إحصائي لمعامل الثبات وفق معادلة سبيرمان وبراون وفق المعادلة م =  $\frac{r_1 + r_2}{2}$  فبلغ معامل الثبات (٠.٨٢)

وهو معامل ثبات عال يسمح باستخدام الأداة. (أبو ليدة، ١٩٨٧: ٢٧٠)

#### المعالجة الإحصائية:

لتحديد درجة ممارسة المعلم المساند للأدوار المنوطة به، فقد استخدم الباحثان المعادلة التالية:  
 درجة الممارسة =  $5 \times 1 + 4 \times 2$  حيث ن<sub>١</sub> عدد أفراد العينة الذين استجابوا للفقرة بدرجة كبيرة جداً، ن<sub>٢</sub> عدد أفراد العينة الذين استجابوا للفقرة نفسها بدرجة كبيرة.  
 وتم تحديد النسبة المئوية لدرجة الممارسة لكل فقرة بقسمة درجة استجابتها على (٢٠٠) لأن عدد العينة (٤٠) ومعيار الدرجة الكبيرة جداً (٥). كما تم تحديد نسبة ٦٠% كمعيار أدنى للنسبة المقبولة لدرجة الممارسة في هذه الدراسة.

وعليه فقد شملت هذه الدراسة وفق الإجراءات التالية:

١- تصميم الأداة وتطبيقها على العينة الاستطلاعية لمحاكمة صدقها وثباتها.

- ٢- إجراء التعديلات اللازمة على الأداة، وإخراجها بالصورة النهائية.
- ٣- تحديد عينة الدراسة من حيث النوع والحجم المناسبين للدراسة.
- ٤- تطبيق الأداة على العينة من خلال توزيعها بطريقة مباشرة.
- ٥- جمع البيانات وتفرغها من أجل تحليلها إحصائياً، والوصول إلى النتائج.
- ٦- تفسير النتائج والوصول إلى التوصيات.

### نتائج الدراسة ومناقشتها:

تضمنت هذه الدراسة البحث عن الإجابة عن سؤالين رئيسيين، يتعلق الأول بالأدوار المنوطة بالمعلم المساند، ويتعلق الثاني بمدى ممارسة المعلم المساند في مدارس التعليم الأساسي بقطاع غزة للأدوار المنوطة به.

وقد تمكن الباحثان من تحديد الأدوار المتوقعة من المعلم المساند، ووضعها في قائمة إجراءات يمكن ملاحظتها وقياسها، وذلك من خلال خبرتهما الميدانية والإشرافية، ومن خلال الإطلاع على الأدبيات المنتمية لموضوع الدراسة، حيث تم تقسيم هذه الأدوار إلى ثلاثة مجالات رئيسية، المجال الأول يركز على عملية التخطيط للمساندة، والمجال الثاني يركز على مهمات المعلم المساند داخل غرفة الصف والأنشطة التي يقوم بها، والمجال الثالث يركز على أنشطته وأدواره خارج غرفة الصف، وقد بلغ عدد هذه الأدوار (٥٩) دوراً. وبعد التأكد من صدق محتوى هذه القائمة وثباتها، تم توظيفها لاستطلاع آراء المعلمين المساندين الذين تم اختيارهم ضمن عينة الدراسة، وكانت استجاباتهم على فقراتها كما في الجدول التالي:

#### جدول رقم (٢)

يبين درجات ممارسة المعلم المساند للأدوار المنوطة به وترتيبها بحسب وجهات نظر أفراد عينة الدراسة (الحد الأقصى لدرجة الممارسة ٤٠ فرداً  $5 \times 8 = 40$ )

الرقم	الفقرة	درجة الممارسة	النسبة المئوية	الترتيب
<b>المجال الأول: - التخطيط للمساندة: - أشارك في: -</b>				
١	وضع خطة تدريسية سنوية أو فصلية بتوزيع المحتوى على الأشهر	١٠٨	٥٤%	١٣
٢	إعداد خطة لتنظيم تعليم كل موضوع دراسي مقرر.	١٣٠	٦٥%	٥
٣	إعداد خطة عمل لدروس تطبيقية وتوضيحية.	٨٤	٤٢%	١٦
٤	إعداد خطة لتنظيم تعليم وتعلم مهارات محددة.	١٢٦	٦٣%	٧
٥	إعداد خطة دراسية (مذكرة إعداد) لكل موضوع يراد تدريسه.	١٤٨	٧٤%	١
٦	عداد خطة لعملية تعليم وتعلم الطلبة فردياً وزمرياً.	١٢٨	٦٤%	٦
٧	التخطيط للكشف عن المتطلبات الأساسية اللازمة للتعلم الجديد.	١٢٢	٦١%	٩
٨	تخطيط لإغناء المادة الدراسية وإثرائها.	١١٦	٥٨%	١٠
٩	التخطيط لدروس توضيحية وتنفيذها ومناقشتها.	١١٠	٥٥%	١٢

١٤	%٥٠	١٠٠	تخطيط لعمل برنامج مهني يقوم على إشراف الأقران.	١٠
١٥	%٤٦	٩٢	التخطيط لبناء اختبارات تشخيصية وتصميمها.	١١
٣	%٦٨	١٣٦	رصد مواطن الضعف وتحديد لها لجميع الطلبة ضعفاء التحصيل.	١٢
٨	%٦٢	١٢٤	وضع الخطط العلاجية لمعالجة الضعف التحصيلي.	١٣
٢	%٦٩	١٣٨	التخطيط لإعداد وسائل تعليمية لخدمة أهداف محددة.	١٤
٤	%٦٦	١٣٢	التخطيط لأنشطة كتابية يقوم بها الطلبة.	١٥
١١	%٥٦	١١٢	التخطيط لأنشطة مرافقة للمنهاج يشارك فيها الطلبة.	١٦
<b>المجال الثاني :- الأدوار والأنشطة الصفية :-</b> <b>أشارك في :-</b>				
٢	%٧٥	١٥٠	تحديد الأهداف السلوكية المراد تحقيقها في كل موقف تعليمي.	١
٦	%٧٠	١٤٠	اقتراح الطرق والأساليب اللازمة للعملية التعليمية.	٢
٣	%٧٣	١٤٦	تصميم الأنشطة التعليمية والتعلمية اللازمة لتحقيق الأهداف.	٣
١١	%٦٤	١٢٨	اقتراح واختيار أساليب التقويم المناسبة ووسائله.	٤
٤	%٧٢	١٤٤	إدارة الصف وضبطه.	٥
٨	%٦٨	١٣٦	تهيئة الإمكانيات والمستلزمات والوسائل اللازمة.	٦
٩	%٦٧	١٣٤	حفظ وصيانة الوسائل التعليمية والسجلات.	٧
١٠	%٦٥	١٣٠	اختبار المتطلبات الأساسية اللازمة لتعلم الموضوع الجديد.	٨
١٤	%٥٨	١١٦	إعداد البنود الإختبارية وتنفيذها في بداية الموقف.	٩
١٧	%٥٥	١١٠	تشخيص مواطن الضعف ورصدها.	١٠
٧	%٦٩	١٣٨	تنفيذ أجزاء من الدرس بحسب الخطة المتفق عليها.	١١
٥	%٧١	١٤٢	تنفيذ أنشطة الدرس التعليمية.	١٢
١	%٧٦	١٥٢	تصحيح ومتابعة الأعمال الكتابية التي يقوم بها الطلبة.	١٣
١٩	%٥٣	١٠٦	متابعة النشاطات البيتية التي ينفذها الطلبة.	١٤
٢٠	%٥٢	١٠٤	شرح وتوضيح المصطلحات والمفاهيم.	١٥
١٥	%٥٧	١١٤	تبسيط التدريبات والتمرينات وحلها.	١٦
١٢	%٦٣	١٢٦	الإجابة عن استفسارات الطلبة وأسئلتهم.	١٧
١٣	%٥٩	١١٨	توجيه الأسئلة وتوزيعها على الطلبة.	١٨
١٦	%٥٦	١١٢	تقويم الطلبة تقويماً تكوينياً أثناء تنفيذ الأنشطة.	١٩
١٨	%٥٤	١٠٨	تقويم الطلبة تقويماً ختامياً .	٢٠
٢٤	%٤١	٨٢	رصد نتائج الطلبة في سجلات المستويات.	٢١
٢٢	%٤٧	٩٤	ضع المواد العلاجية وإعدادها.	٢٢
٢١	%٤٩	٩٨	تنفيذ البرنامج العلاجي المخطط له في ضوء النتائج.	٢٣

٢٤	متابعة مستويات الطلبة أثناء تنفيذ البرامج العلاجية وبعدها.	٩٢	%٤٦	٢٣
<b>ثالثاً: - مجال الأدوار والأنشطة غير الصفية: -</b>				
<b>أشارك في: -</b>				
١	حضور اجتماعات هيئة التدريس التي تنظمها إدارة المدرسة.	١٠٠	%٥٠	١٥
٢	القيام بأعمال المناوبة المطلوبة أسبوعياً .	١٥٢	%٧٦	١
٣	تأدية واجبات مربي الصف المطلوبة.	١١٦	%٥٨	٧
٤	الإشراف على المستلزمات والوسائط والأجهزة.	١٢٠	%٦٠	٥
٥	أعمال اللجان المدرسية مثل (اللجنة الثقافية والصحية والفنية و....)	١١٤	%٥٧	٨
٦	اجتماعات مجالس أولياء أمور الطلبة التي تعقدتها الإدارة.	١٠٢	%٥١	١٤
٧	إعداد البحوث الإجرائية التي تقوم بها المدرسة.	٨٢	%٤١	١٩
٨	برامج النمو المهني التي تنظمها الإدارة التعليمية.	٨٨	%٤٤	١٨
٩	نقاشات لقاءات مدير المدرسة مع المعلمين حول قضايا تعليمية.	١١٠	%٥٥	١٠
١٠	زيارات صفية للمتعلمين.	١٠٦	%٥٣	١٢
١١	نقاشات وتحليل المواقف التعليمية عقب الزيارات.	٩٦	%٤٨	١٦
١٢	تنفيذ الأعمال الإدارية المطلوبة منهم.	١٣٤	%٦٧	٣
١٣	عمل شهادات الطلبة وتفريغ درجاتهم.	١٠٤	%٥٢	١٣
١٤	الأنشطة الترويحية والثقافية في المدرسة.	١٠٨	%٥٤	١١
١٥	فيذ المشروعات لخدمة المجتمع والبيئة المجاورة.	٩٢	%٤٦	١٧
١٦	الرحلات المدرسية التي تنظمها المدرسة لطلبتها.	١١٢	%٥٦	٩
١٧	إحياء المناسبات الوطنية والثقافية والدينية في المدرسة.	١١٨	%٥٩	٦
١٨	إعداد اللوحات والرسومات التوضيحية والوسائل التعليمية.	١٢٢	%٦١	٤
١٩	حفظ اللوحات والوسائل المتوافرة في المدرسة.	١٤٢	%٧١	٢

**يتضح من الجدول السابق ما يلي:**

**بالنسبة لأدوار المعلم المساند في مجال التخطيط:**

لوحظ أن الفقرات التي حصلت على أعلى الدرجات في استجابات أفراد عينة الدراسة هي رقم (٥، ١٤، ١٢، ١٥، ٢، ٦، ٤) حيث حصلت على نسبة مئوية أعلى من ٦٠% وبمناقشة مضمون هذه الفقرات يلاحظ أن المعلم المساند في مدارس التعليم الأساسي التابعة لوكالة الغوث الدولية يشارك في التخطيط لبعض الأعمال التي يقوم بها وخاصة تخطيطه لإعداد المذكرات الدراسية للموضوعات المراد تدريسها وتخطيطه لإعداد الوسائل التعليمية اللازمة والأنشطة التي يقوم بها الطلبة، كما يشارك في تعليم الطلبة بشكل فردي وزمري، وهذا أمر طبيعي، لأن تلك الأدوار من صميم عمل أي معلم يمارس مهنة التعليم.

أما الفقرات التي حصلت على أقل الدرجات في هذا المجال بحسب استجابات أفراد العينة فهي رقم (٣، ١١، ١٠، ١، ٩، ١٦، ٨)، وبمناقشة هذه الفقرات نجد أن المعلم المساند لا يشارك بالشكل المطلوب في



التخطيط لبناء الاختبارات التشخيصية اللازمة للكشف عن مواطن ضعف الطلبة، وكذلك في إغناء المنهاج وأنشطته المرافقة وخاصة التخطيط للدروس التوضيحية وبرامج النمو المهني اللازمة لرفع مستوى أداء المعلمين المساندين مهنيًا وأكاديميًا .

ويعزو الباحثان سبب تدني نسب هذه الفقرات إلى ضعف انتماء هذه الفئة من المعلمين لمدارسهم وطلبتهم بسبب تدني الرضا الوظيفي لديهم، وتزايد القلق النفسي عندهم بسبب أوضاعهم المؤقتة، وقناعتهم بأن وظائفهم مؤقتة وغير دائمة، إضافة إلى أن معظم هؤلاء المعلمين المساندين حديثو التخرج، وليست لديهم الخبرة اللازمة والكفايات التعليمية التي تؤهلهم للقيام بأدوارهم بشكل فاعل.

كما أن نظرة مدير المدرسة والمعلمين المقيمين لهذه الفئة نظرة يشوبها الشك والحذر، واعتقادهم أن هذه الفئة من المعلمين هي لمجرد مساعدة المعلمين المقيمين، وليس لديهم الخبرة الكافية لأداء الدور المطلوب منهم، وهذا ما يدفعهم لقلّة تفويضهم بالمسؤوليات الملقاة على عاتق المعلمين المقيمين وبالنسبة لأدوار المعلم المساند في مجال الأنشطة الصفية:

لوحظ أن الفقرات التي حصلت على أعلى الدرجات في استجابة أفراد العينة هي رقم (١٣، ١، ٣، ٥، ١٢، ٢، ١١، ٦، ٨) وبمناقشة هذه الفقرات نلاحظ أن المعلم المساند يشارك في تحديد الأهداف السلوكية والطرق المناسبة لتحقيقها، وفي إدارة الصف وضبطه مع المعلم المقيم، كما يشارك في تنفيذ أجزاء من الدرس واختبار المتطلبات بحسب ما هو متفق عليه مع المعلم المقيم، بالإضافة إلى مشاركته في تصحيح الأعمال الكتابية للطلبة وهذا يؤكد أهمية تعيين المعلم المساند ليساعد المعلم المقيم في العملية التعليمية.

كما كانت الفقرات رقم (٢١، ٢٤، ٢٢، ٢٣، ١٥، ١٤، ٢٠، ١٠) قد حصلت على أدنى الدرجات. وبمناقشة مضمونها نجد أن درجة ممارسة المعلم المساند في الشرح والتوضيح والإجابة عن استفسارات الطلبة وأسئلتهم، ومتابعة أنشطتهم البيتية، وتقويم الطلبة ورصد نتائجهم في سجلات المستويات ومتابعة مستوياتهم تكاد تكون محدودة وتتفاوت من معلم إلى آخر.

ويعزو الباحثان هذه النتائج إلى نظرة المعلم المقيم للمعلم المساند بأنه مجرد مساعد له في تصحيح الأعمال الكتابية وتنفيذ بعض أجزاء من الدرس، وليس من مهمته أن يكون مسؤولاً عن تقويم الطلبة ورصد نتائجهم، وإعداد ما يلزمهم من برامج علاجية.

وبالنسبة للأدوار المتعلقة بالمجال الثالث وهو الأنشطة غير الصفية نجد أن معظم الفقرات في هذا المجال لم تحظ على النسبة المقبولة التي حددت في هذه الدراسة، وهذا يدل على أن المعلم المساند في مدارس الوكالة لا يشارك في كثير من الأنشطة غير الصفية مثل إعداد البحوث الإجرائية والبرامج التدريبية والوسائل واللوحات التوضيحية وكذلك في إحياء المناسبات كما لا يشارك في اجتماعات مجالس أولياء أمور الطلبة واللقاءات التي تعقب الزيارات التوجيهية وكذلك النقاشات التي تدور بين المدير والمعلمين المقيمين وتتناول قضايا تعليمية مهمة. وعليه يقتصر دوره في المشاركة في أعمال المناوبة وبعض الأعمال الإدارية التي يطلبها المعلم المقيم أو مدير المدرسة منه مثل حفظ الكتب وكراسات الطلبة والوسائل واللوحات المتوفرة.

ومن خلال الإطلاع على استجابة المعلمين المساندين على السؤال المفتوح: "ما الذي يحد من قيامك بالأدوار المنوطة بك بشكل فعال؟"

وجد الباحثان من تحليل الاستجابات أن المعلم المساند لم يقد بأدواره بشكل فعال لأسباب عديدة منها ما يعود للمعلم المساند نفسه، ومنها ما يعود للمعلم المقيم المتعاون معه ومنها ما يرجع لمدير المدرسة، فمن حيث المعلم نفسه يتبين أن نقص الخبرة وعدم امتلاكه الكفايات التعليمية اللازمة، ونقص التوافق وما يلزمه هذا المعلم المساند من تمييز في المعاملة، كل ذلك يحد من ممارسته للأدوار المنوطة به بشكل فعال، وأما من حيث المعلم المقيم فلا زال الكثير من المعلمين المقيمين غير متفهمين لأدوار المعلم المساند، فينظر البعض منهم إلى أن المعلم المساند عبء عليهم يحد من حريتهم وسلطتهم، وبعضهم ينظر إليه نظرة دونية، فلا يمنحه الفرصة لتدريبه وتوجيهه وإرشاده، وقسم منهم ينظر إليه على أن المعلم المساند قد عين من أجل مساعدتهم فقط في تصحيح الأعمال الكتابية والقيام ببعض الأعمال الهامشية الأخرى. وأما من حيث مدير المدرسة فلا تخلف نظرة الكثير من مدراء المدارس للمعلم المساند كثيراً عن نظرة المعلمين المقيمين السابقة، ولذلك نجد أنهم لا يتولونهم بالرعاية المطلوبة والتدريب اللازم والمستمر، ولا يتيحون لهم الفرص اللازمة لرفع كفاياتهم وتحسين ممارساتهم، ويقتصر اهتمامهم فقط بإشغالهم لبعض الحصص والدروس وخاصة في حال تغيب المعلم المقيم، كما لا يشركونهم في كثير من الأنشطة التعليمية لاعتقادهم أنهم يعملون لفترة مؤقتة، ولن يبقوا في مدارسهم، وهذا كله يولد لدى المعلم المساند شعوراً بالغبن وعدم المساواة والعدالة في المعاملة، وهذا ما يحد من قيامه بأدواره المنوطة به بالشكل الفعال والمطلوب.

## توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج السابقة توصي الدراسة بما يلي:

- 1- ضرورة إطلاع المعلمين المساندين على الأدوار والمهام المنوطة بهم، وإتاحة الفرصة لهم للقيام بهذه الأدوار وممارستها.
- 2- ضرورة إعطاء المعلمين المساندين المكانة المطلوبة واللائقة بهم، وإشعارهم بأهمية أدوارهم في العملية التعليمية.
- 3- ضرورة الأخذ بمبدأ التكوين المهني للمعلم المساند والعمل على رفع كفاياته وذلك بإتاحة الفرص له للتدريب أثناء الخدمة والمشاركة في برامج النمو المهني.
- 4- ضرورة العمل على دمج المعلمين المساندين بأعضاء الهيئات التدريسية وتفويض العديد من المسؤوليات إليهم ليقوموا بأدوارهم بالشكل المطلوب.
- 5- ضرورة العمل على توفير الاستقرار النفسي والرضا الوظيفي للمعلمين المساندين ومعاملتهم مثل زملائهم من المعلمين المقيمين.

## "المراجع"

- ١- أبو دف، محمود (١٩٩٧) "المعلم الفلسطيني على أعتاب القرن الحادي والعشرين" غزة: الجامعة الإسلامية، كلية التربية.
- ٢- أبو لبدة، سبع (١٩٨٧) "مبادئ القياس النفسي والتقويم التربوي" ط٤، عمان: جمعية عمال المطابع التعاونية.
- ٣- الأغا، محمد عثمان (١٩٩٧) "منظور مستقبلي لإعداد المعلم الفلسطيني" غزة: الجامعة الإسلامية، كلية التربية.
- ٤- احمد، محمد (١٩٩١) "القياس النفسي والتربوي" القاهرة: مكتبة النهضة العربية.
- ٥- جامعة القدس المفتوحة (١٩٩٢) "طرائق التدريس والتدريب العامة" القد سد: برنامج التعليم المفتوح.
- ٦- جامعة القدس المفتوحة (١٩٩٦) "التربية العملية" ط١، الأردن، عمان: أم السماق.
- ٧- دياب، سهيل (٢٠٠٥) "المدرس الذي نريد - مكانته وأدواره" بحث مقدم لمؤتمر جامعة اليرموك المنعقد في نوفمبر ٢٠٠٥، إربد.
- ٨- الراشد، علي بن أحمد (٢٠٠١) "بعض السمات الشخصية وأثرها على أداء المعلم في المرحلة الابتدائية" المجلة التربوية، المجلد ١٥، العدد ٥٨.
- ٩- صوالحة، ميسون (٢٠٠٨) "التعليم الجامع والتعليم المساند" رام الله: وزارة التربية والتعليم العالي - الإدارة العامة للتقنيات التربوية وتكنولوجيا المعلومات.
- ١٠- قراقزة، محمود عبد القادر (١٩٩٦) "مهنتي كمعلم" بيروت: الدار العربية للعلوم.
- ١١- ناجي، محمد بن عبد الله (١٩٩٩) "خصال الأستاذ الجامعي المرتبط بدعم التحصيل الدراسي للطلاب كما يراها أعضاء هيئة التدريس والطلاب" المجلة العربية للتربية، المجلد ١٩، العدد الأول.

بجث بعنوان

# التكامل بين المشرف التربوي ومدير المدرسة نحو توظيف أمثل لأداء المعلم المساند

إعداد

مها علي عبد الرحمن الطويل  
كلية التربية - الجامعة الإسلامية

دراسة مقدمة

لليوم الدراسي الذي تنظمه الجامعة الإسلامية - كلية التربية - قسم أصول التربية  
يوم ٢٣/١٢/٢٠٠٨ بعنوان المعلم المساند "واقع وتحديات"

٢٠٠٩/٢٠٠٨

ملخص:

نظرا لأن المعلم يعد المحور المؤثر في العملية التعليمية، ويقع عليه العبء الأكبر في نجاحها وتحقيق أهدافها. لذا فإن الاهتمام بإعداده إعدادا جيدا خلال مرحلة دراسته سينعكس على أدائه المهني وسيتمكن من تحقيق الجودة في التعليم العام.

لذلك تحاول هذه الورقة أن تلقي الضوء على أهمية الدور البالغ الأهمية والخطورة الذي يلعبه المعلم المساند في عملية التعليم والتعلم لذلك تزايد الاهتمام بتحسين مستوى أدائه .  
وقد تناولت الورقة الموضوع من خلال ثلاثة محاور شملت: بيان دواعي الاهتمام بتطوير أدائه الأكاديمي والمهني، التعرف إلى ماهية العملية الإشرافية ، وتوضيح أهمية العلاقة التكاملية بين المشرف التربوي ومدير المدرسة والوقوف على أهم الإجراءات المتبعة في توظيف الخدمات الإشرافية بينهما بهدف تطوير الأداء الأكاديمي والمهني للمعلم المساند . وأوضحت الورقة أن مدير المدرسة والمشرف كلاهما جزء من العملية التعليمية التي تتكامل دائرتها بالمعلم والطالب .

واختتمت الورقة بعرض مجموعة من التوصيات التي أكدت على تشجيع العمل التعاوني بين أطراف العملية الإشرافية وتثبيت هذا التعاون بإجراءات عملية مثل تخفيف الأعباء عنهم حتى يتوفر الوقت والجهد للأعمال الإشرافية الجوهرية المشتركة، الأخذ بمبدأ الكفاءة الشاملة للمدير والمشرف علماً وخلقاً وثقافة.

### المقدمة:

إن من أهم تطلعات المجتمعات الإنسانية أن يرزقها الله قادة ومسؤولين يتمايزون عن أقرانهم بمزايا تجعلهم أقدر على الإسهام الفاعل في تحريك مجتمعاتهم نحو خطى التقدم والازدهار، بمعنى أن القائد يعد عنصراً مهماً في دينامية المجتمعات الإنسانية وتعاملها مع مختلف شئون حياتها.  
والنظام التربوي أحد الأنظمة التي بلورها المجتمع لتلبية حاجات تربوية، شعر أنه لم يعد قادراً على ممارستها دون تأخير أو تنظيم.

واليوم يعيش العاملون في هذا النظام تحديات كثيرة تفرضها عليهم طبيعة المرحلة التي تعيشها هذه المجتمعات الإنسانية، مرحلة تتسم بثورة في الآمال البشرية، وتفجراً معرفياً متنامياً، وقد فرضت هذه التحديات الحاجة الماسة إلى قادة متميزون بالتربية الجيدة والتهيئة المناسبة والمقدرة على تحمل المسؤولية، والعمق الأخلاقي الأصيل والإخلاص والتفاني في ممارسة متطلبات أدوارهم القيادية، كذلك فرضت على المسؤولين عن النظم التربوية العمل الجاد للمحافظة على توازن دينامي بين طرفي متصل النظام التربوي ببعديه الكمي والكيفي ، ذلك أن المستقبل لن يقبل أن يتحمل النظم المتواضعة أو المنكفئة على نفسها، فالانفتاح والتميز سيكونان من خصائص القرن الحادي والعشرين مما يستدعي درجة متقدمة في تميز النظم التربوية سواء أكان في مدخلاتها أم في عملياتها، أم في مخرجاتها، إذ أن هذه النظم لا بد أن تكون قادرة على التفاعل الرائد مع معطيات ومتطلبات مجتمع المستقبل ( الطويل، ٢٠٠٠: ٢٥٤ ) .

وفي ضوء ما سبق، فإن الإداريين والقادة التربويين سيجدون أنفسهم أمام تحديات مستمرة من عملية صناعة قرارات، وهذا يتطلب حصافة وفطنة وشمولية في التفاعل المنفتح مع كم هائل من بيانات ومعلومات، لأن ما يؤمن به الإداري له أثر في حياة المجتمعات الإنسانية المؤسسية والتي يشكل قاداتها وإداريوها حجر الزاوية والمعلم البارز الذي لا يمكن إخفاء أثره.

وانطلاقاً من أن النظام التربوي يتمحور حول تفاعل متميز بين مختلف مدخلات النظام التربوي، ويفترض أن يتم تفعيلها لتحقيق مخرجات تربوية تنسجم مع أهداف النظام التربوي ومراميه حيث يشكل المعلم مدخلاً بشرياً

أساسياً فيه وهو ذلك الإنسان المؤهل والمعد وفق نسق تربوي مدروس، فالإدارة والإشراف يهدفان بالدرجة الأولى إلى تطوير العملية التربوية وأن تطور المعلمين شيء أساسي (نشوان، ٢٠٠٠: ٣٩) .  
ومما لا شك فيه أن قضية الاهتمام بالمعلم المساند تعد من القضايا التي تمثل الصدارة بين مشروعات التطوير التربوي في مؤسسات التعليم في قطاع غزة، وسبب ذلك الشعور بالإحباط وخيبة الأمل في أوساط المؤسسات التعليمية بسبب تدهور العلاقة بين المعلمين والمسؤولين عنهم، إضافة إلى تزايد الأصوات المنادية بتحسين نوعية أداء المعلم المساند، والتي تتسجم مع "الدعوات المتتالية لتطوير نوعية وجوده التعليم، وضرورة إعداد معلم يمكنه القيام بأدواره المختلفة في عالم يتسم بالتغير المستمر في عدد من الجوانب الحياتية" (الآن، ١٩٩٩).

وفي ظل الظروف التي نعيشها وجد مدير المدرسة نفسه أمام مشكلات مهنية تواجه المعلم المساند، فكان لزاماً عليه التخفيف من المشكلات التربوية والتدريسية والنفسية والاجتماعية والأكاديمية التي يواجهونها. حيث إن موضوع المعلم المساند والاهتمام بمستوي أدائه يعتبر من أهم المواضيع التي أولتها وزارة التربية والتعليم منذ فترة أهمية خاصة واستثمرت فيه كل الجهود، وذلك بإيجاد برامج تزوده بالمعارف التربوية والتعليمية، وإكسابه المهارات المهنية من أجل تفعيل قدراته ومواهبه، حتى يقوم بالدور المطلوب منه على أكمل وجه حتى أصبحت قضية مؤشراً وغصراً مهماً في التغيير والتطور والمنافسة. فقد حددت اليونسكو في مبادرتها الحالية عام ٢٠٠٠ "التعليم للجميع" عدة أهداف، وكان الهدف السادس لليونسكو هو تحسين كافة الجوانب للتعليم للوصول إلى وضع يستطيع الجميع أن يكونوا مميزين ويحقق جميع الطلبة نتائج معترف بها ويمكن قياسها ولاسيما في القدرات القرائية والحسابية والمهارات الحياتية الأساسية ولمدى الحياة. (يونسكو، ١٩٩٠) .

ولقد ظهرت الحاجة لفكرة هذه الدراسة في سياق تنامي هذا الاهتمام كما وتأتي انسجاماً مع الدور المهني الذي أقوم به كمديرة مدرسة حيث أعيش معاناة المعلم المساند، وأرى قلقه وحيرته الدائمة وأجد نفسي أكثر من أي وقت مضى مطالبة بأن أمنحه التدعيم والتشجيع اللذان لهما الأهمية الكبرى في المساهمة في إعادة التوافق النفسي له، ويهدف إعادة الطمأنينة للمعلم، وشحن همته إلى أقصى درجة.

في ضوء هذه المرتكزات ترى الباحثة أن هناك حاجة ملحة لهذا البحث الذي يستهدف التوظيف الأمثل لأداء المعلم المساند من خلال التكامل بين دوري المشرف التربوي ومدير المدرسة على اعتبار أن كلاهما جزء من العملية التعليمية التي تتكامل دائرتها بالمعلم والطالب والمناهج.

### مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تحددت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

إلى أي مدى تحقق التكامل بين المشرف ومدير المدرسة للتوظيف الأمثل لأداء المعلم المساند؟

ويتفرع السؤال الرئيسي إلى الأسئلة الفرعية التالية:

١. من هو المعلم المساند؟ وما هي دواعي الاهتمام بتطوير أدائه الأكاديمي المهني؟

٢. ما هي ماهية عملية الإشراف؟ وما العلاقة بين المشرف التربوي ومدير المدرسة؟

٣. ما الإجراءات المتبعة في توظيف الخدمات الإشرافية لتحقيق التكامل بهدف تطوير الأداء الأكاديمي

والمهني للمعلم المساند؟

### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة بشكل عام إلى توضيح عملية التكامل بين المشرف التربوي ومدير المدرسة، وذلك من خلال:

١. تحديد تعريف المعلم المساند، وبيان دواعي الاهتمام بتطوير أدائه الأكاديمي والمهني.
٢. التعرف إلى ماهية العملية الإشرافية، وتحديد العلاقة بين المشرف التربوي ومدير المدرسة.
٣. الوقوف على أهم الإجراءات المتبعة في توظيف الخدمات الإشرافية لتحقيق التكامل بينهما بهدف تطوير الأداء الأكاديمي والمهني للمعلم المساند.

### أهمية الدراسة:

ترجع أهمية هذه الدراسة إلى كونها:

١. تركز على مكانة المعلم بين الأمم، وهي مكانة مستمدة من العقائد والقيم الدينية التي تنتمي إليها الأمة الإسلامية وتقدر بها، باعتبارها قيمة إنسانية حضارية لا تقتصر على عرق أو جنس.
٢. لفت انتباه أصحاب القرار إلى أهمية الدور الذي لعبه المعلم المساند وهل يحظى بالتقدير والاحترام والرعاية والإعداد التي يفرضها دوره المهم في عمليات التعلم والتربية.
٣. لفت نظر المشرفين التربويين الذين يعق على عاتقهم الاهتمام بالتدريس إلى ابتكار استراتيجيات وتقنيات في الإشراف التربوي لتحقيق التواصل الفعال مع المعلم والعدالة في التعامل مع المعلمين.
٤. حث الباحثون على حصر المشكلات التي يواجهها المعلم المساند، ودراستها وتحليلها من أجل تذليلها بهدف تطوير وتحسين مستوى الأداء.
٥. لفت اهتمام التربويين الذين يقع على عاتقهم التخطيط لبرامج تدريب المعلمين إلى تحفيزهم ورفع روحهم المعنوية من خلال إشعارهم بأهمية ما يحققونه من فوائد جراء عملية التدريب.

### منهج الدراسة:

تستخدم الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على التسلسل المنطقي للأفكار وذلك من خلال الوقوف على التحديات الاجتماعية والثقافية والأكاديمية والمهنية التي تواجه المعلم المساند، ثم مواجهة التحديات من خلال تحقيق التكامل بين دوري المشرف التربوي ومدير المدرسة.

### نتائج الدراسة:

أولاً: فيما يتعلق بتعريف المعلم المساند ودواعي الاهتمام به :

تعد مهمة رعاية ومساعدة المعلم المساند على تطوير كفاياته التعليمية بصورتها الشاملة والمتكاملة من بين المهمات الرئيسة لمدير المدرسة والمشرف التربوي، ومن المتوقع أن تشكل هذه المهمة هدفاً إشرافياً أساسياً في خطة عمل كل واحد منهما لاسيما وأنه لا تكاد تخلو مدرسة من معلم مساند أو أكثر على اختلاف تخصصاتهم ومؤهلاتهم الأكاديمية والتربوية هم بحاجة إلى الرعاية الإشرافية المهنية، ولقد أدركت وزارات التربية والتعليم ضرورة الاهتمام بضرورتهم وتأهيلهم لاختلاف مراكزهم الوظيفية وذلك

من خلال تنظيم دورات التدريب في أثناء الخدمة التي تنظمها وزارة التربية وتنفيذها بالتعاون مع مراكز التطوير التربوي في مديريات التربية والتعليم في المناطق المختلفة، إلا أن هذه الدورات لا تغني عن تنظيم وتقديم نشاطات وجهود وخدمات إشرافية خاصة بهذه الفئة من المعلمين المساندين.

يصنف المعلمون إلى فئات متعددة فهناك المعلم المنقول من مدرسة إلى مدرسة فهو معلم جديد لكنه ليس مبتدئاً في التعليم وكذلك الحال بالنسبة للمعلم الذي يعلم موضوعاً لصف لم يعلمه من قبل فهو معلم جديد بالنسبة للموضوع والصف وكذلك الحال بالنسبة للمعلم الذي يرفع للتعليم في مرحلة تعليمية جديدة عليه، إلا أن المعلم المبتدئ يختلف عن هؤلاء جميعاً فهو شخص تم تعيينه في مهنة التدريس لأول مرة ولم يسبق له ممارسة هذه المهنة بصورة منتظمة ومستمرة من قبل، خاصة وأن هناك من بين المعلمين المعيّنين حديثاً من سبق له ممارسة التدريس في أثناء دراسته كجزء من خطته الدراسية (برامج التربية العملية) إلا أن هذه الممارسة لا تعد ممارسة نظامية مستمرة.

وفي ضوء ما سبق يمكن اعتبار المعلم المساند هو ذلك الشخص الذي يحمل مؤهلاً تربوياً قد يكون حديث العهد أو تقادم عليه العهد تعين في ظروف استثنائية لم يسبق له ممارسة مهنة التدريس.

تنبثق عملية الاهتمام بالمعلم المساند من حتمية التدريب والإشراف عليه، ورعايته الشاملة أكاديمياً، ونفسياً، واجتماعياً، من أجل توفير جميع فرص النمو المهني المتاحة له من خلال العوامل والأسباب التالية:

١. يواجه المعلم المساند عدداً من الصعوبات، وذلك لكون التدريس والتعامل مع الطلاب عملية معقدة وتحتاج إلى الإلمام بعدد من الأساليب بما يتعلق بالتدريس بالإضافة إلى كون التدريس بحد ذاته عملية ذات أبعاد متعددة فهو بحاجة إلى من يساعده على النجاح وتجنب خبرات الفشل والإحباط.

٢. أن المعلم المساند وإن كان قد سبق له وأن تلقى إعداداً أكاديمياً ومهنياً في أثناء دراسته، إلى أنه بحاجة إلى مساعدة في كيفية تطبيق هذه المعارف والمعلومات والمهارات والاتجاهات في ميدانها العملي التطبيقي.

٣. هناك الكثير من المهارات المهنية ذات الصلة بعملية التدريس ما زال المعلم المساند على غير ألفة ومعرفة بها لأن المناهج والخطط الدراسية التي تعلم من خلالها قد أغفلتها وهذا يستلزم ضرورة تدريبية عليها.

٤. يحتاج المعلم إلى معرفة شاملة بجميع مسؤولياته وصلاحياته ومهامه بالإضافة إلى معرفة الأنظمة والتعليمات والقوانين التي يعمل في إطارها والتي تعد معرفته لها متطلباً أساسياً وضرورة حيوية لممارسته لعمله.

٥. نظراً لأن مهنة التعليم تحتل مكانة ذات مسئولية هامة تجاه المجتمع وهذا يتطلب من المعلم المساند بأن يكون على وعي ومعرفة تامة بالسلوك الاجتماعي المقبول في المجتمع للطلبة الذين سيتعامل معهم، ذلك لأن معرفته بالقيم والعادات والتقاليد والظروف الاقتصادية والثقافية وغيرها من الأمور التي تؤدي معرفتها بصورة مسبقة إلى تيسير تعامل المعلم مع أهل المجتمع المحلي وأبنائهم.



٦. يحتاج المعلم المساند إلى معرفة السياسات التي تتبناها المدارس في تنظيمها لعمليات التعليم والتعلم وكذلك إلى الاتجاهات والمبادئ والخطط التدريسية الخاصة بها ويستلزم هذا الواقع تعريفه وتدريبه على هذه المناحي والاتجاهات التدريسية حتى يصبح قادراً على تطبيقها وتوظيفها بفاعلية وكفاية.
٧. هناك بعض المهام الروتينية اليومية في المدرسة تتصل بمهام المعلم في الموقف التدريسي يطلب من المعلم المساند ممارستها قد تتركه لأنه لم يألفها من قبل من مثل: المناوبة، تربية الصف، المشاركة في اللجان المدرسية، مراقبة دوام التلاميذ، تعبئة سجلات الامتحانات وغيرها.
٨. أن ممارسة التدريس ليست وظيفة تقليدية بقدر ما هي فن ومهارة والتزام ، ذلك أنها مرتبطة بمجموعة من المهارات التي لا يمكن لأي فرد أن يحققها ما لم يكن لديه القابلية والاستعداد المسبق ، فالمعلم يواجه خلال عمله داخل الصف الدراسي جملة من القضايا المختلفة والمواقف المحرجة التي تتطلب سرعة في البديهة وقدرة على المواجهة من أجل تفريغ تلك القضايا وتجاوزها بصورة إيجابية ، وهو مطالب بتحقيق ورعاية مجموعة من القيم والمهارات تكتنف شخصية الناشئ ، وإذا كانت مهمة المعلم خلال العقود الماضية تتسم بالصعوبة والتعقيد ، وكتب عنها جمع من البحوث والدراسات المتعددة فإن الإشكالية والمسؤولية في المستقبل ستتعاظم بحيث تتجاوز المعوقات والصعوبات والمواقف المألوفة إلى أنماط وقضايا جديدة تصنعها طبيعة العصر الجديد . الآراء لا بد أن نعرف أن الإشراف التربوي ركن من أركان النظام التعليمي يقصد به تطوير وتنمية مدخلات هذا النظام وعملياته والعمل على تحقيق فعالية هذا النظام في ضوء تحقيق أهدافه.

#### ثانيا : فيما يتعلق بماهية عملية الإشراف وتوضيح العلاقة التكاملية بين المشرف ومدير المدرسة

بعد أن أصبحت التربية تهدف إلى تكوين شخصية وإعداد الفرد للحياة ، تغير معنى الإدارة فأصبحت عملية إنسانية ذات شقين الأول يتعلق بالشئون الإدارية والثاني يرتبط بعملية الإشراف التربوي وتقديم الخدمات للمعلمين ، معنى ذلك أن هناك علاقة وثيقة بين الإدارة المدرسية والإشراف التربوي (الخطيب، ٢٠٠٥: ٤٦٩).

وتنص مفاهيم الإشراف التربوي الحديثة على أنه عملية تعاونية. ولعل أهم الأطراف القيادية التي تقع عليها مسؤولية العمل الإشرافي في المدرسة هما المشرف التربوي ومدير المدرسة .

ومن خلال النظر في المفاهيم الحديثة عن الإشراف التربوي نجد أنها تؤكد على أهمية التعاون في العمل الإشرافي ، وعلى التأثير الإيجابي لهذا التعاون على تكامل الأدوار وتوفير الكثير من الوقت والجهد وتوزيع الخبرات والكفايات اللازمة لممارسة العمل الإشرافي .

" فالإشراف هو قيادة ديمقراطية تعاونية تعنى بالموقف التعليمي التعليمي وما يتصل به من معلم ومتعلم ومناهج ووسائل وطرق تدريس وبيئة بهدف دراسة العوامل المؤثرة في ذلك الموقف وتحليلها وتقويمها للعمل على تحسينها وتطويرها من أجل تحقيق أفضل أهداف التعلم والتعليم " (عس، ٧٦: ١٩٤٨)

كما أن قيام مدير المدرسة بالإشراف على المعلمين وزيارتهم في فصولهم على اختلاف تخصصاتهم لا يتعارض مع دور المشرف التربوي المتخصص بل يعتبر مكملاً له فكلاهما وجهان لعملة واحدة . حيث يعمل كلاً منهما على تشخيص الموقف ثم تقديم العلاج له عن طريق رسم خطط تعمل على علاج السلبيات وتعزيز الإيجابيات ويتعاون كلاً منهما على حسب استطاعته في رفع مستوى العملية التعليمية داخل المدرسة وتحسين وتطوير أداء المعلمين وزيادة تحصيل التلاميذ . و أن المشرف التربوي المختص يوجه اهتمامه إلى تحسين عمل المعلم وعلاج نقاط ضعفه ، ومدير المدرسة يكمل هذه النواحي ويزيد عليها تنسيق جهود جميع المعلمين. ولا يشترط أن يكون مدير المدرسة متخصصاً في كل الموانع إنما يستطيع أن يتابع ويزور جميع المعلمين داخل المدرسة في المواد المختلفة التي لم يتخصص بها وهذا يتطلب منه دراية كافية بالمهارات التي يتطلب إتقانها عند التخطيط للتدريس و معرفة خصائص الطلاب في كل مرحلة من مراحل التعليم و الإلمام الكافي بسلوكيات التعليم و الإلمام الكافي بطرق التدريس السليمة التي تحقق الأغراض العامة من التربية.

**ثالثاً: الإجراءات المتبعة في توظيف الخدمات الإشرافية وتحقيق التكامل بهدف تطوير الأداء الأكاديمي والمهني للمعلم المساند :**

قد يحدث تداخل في العمل بين الإشراف والمتابعة وعمل مدير المدرسة، فمدير المدرسة قد يحصل منه قصور في متابعة المعلمين إدارياً إما لقصور في معرفة النظام أو لعدم تجاوب الجهات الإدارية العليا. يجد المشرف نفسه أمام مشكلات إدارية يصعب أن يقوم بعمله الفني على الوجه المرضي وفي الوقت نفسه لا يستطيع أن يغض الطرف عن ذلك القصور الإداري الذي يؤثر بشكل جوهري في أداء المدرسة.

الزيارات القصيرة المتباعدة من قبل المشرف التربوي للمعلم لا تساعد المعلم على النمو والتطوير، لذلك لابد أن يكون هدف المشرف هو العمل على مدى طويل لإحداث نمو مهني مستمر للمعلم وتطوير في البيئة التربوية للمدرسة بشكل عام.

لذلك لابد من وجود آلية مساندة للإشراف التربوي تراعي هذه الجوانب فتضمن من الناحية التنظيمية ألا يغرق المشرف في إجراءات إدارية وتفعيل دور الجهات الأخرى ذات العلاقة بالضبط الإداري بهدف مساعدة المشرف على التفرغ لأداء عمله، وتسعى إلى تفعيل دور مدير المدرسة في إدارة وتطوير مدرسته، ومن ناحية أخرى أن هذه الآلية بحاجة إلى تحقيق قدر أكبر من التواصل بين المشرف والمدرسة.

تقع المسؤولية الإشرافية الأولى في رعاية المعلم المساند على مدير مدرسته وكذلك المشرف التربوي المسئول وفيما يلي من الاقتراحات الإجرائية التي يجب مراعاتها عند تنظيم أي برنامج إشرافي للمعلم المساند :

الاستقبال والتعريف العام رعايته في مجال التخطيط للتدريس ، وفي مجال الإدارة الصفية ، وفي مجال تنظيم عملية التعلم الصفّي ، وفي مهارات استهلال وغلغ الموقف التعليمي ، ومهارات التساؤل ، ومهارات استخدام الوسائل السمعية والبصرية ، ومهارات استثارة الدافعية والتعزيز ، ومهارة اختيار الواجبات والنشاطات البيئية، ومهارة إعداد الاختبارات التحصيلية .

ويمكن أن يتم التعاون بين مدير المدرسة والمشرفين التربويين في الأمور التربوية التالية :

- ١) الاجتماع مع المعلمين لمناقشة الأمور التربوية التي تؤدي إلى تحسين أدائهم المشاركة في متابعة التجارب التربوية التي تطبقها المدارس وتيسير تبادل الخبرات بينها والإشراف على فعاليات اليوم الدراسي بجميع أبعاده التربوية.
- ٢) يشترك المدير والمشرف التربوي في تقييم أداء المعلمين .
- ٣) يشترك المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلمون في دراسة بعض المشاكل التي تعيق سير العملية التعليمية وإجراء الحلول العملية لها .
- ٤) يتفق المشرف التربوي ومدير المدرسة على التوجيهات والإرشادات التي يرون تقديمها للمعلمين حتى لا يحدث التناقض والاختلاف فيما يقدمه كل منهما للمعلمين .
- ٥) يطلع مدير المدرسة المشرف التربوي على أوضاع المدرسة ليشارك معه في دراسة المشكلات التي يعاني منها وتحديد دوره في المساعدة التي يستطيع أن يقدمها أو يوفرها .
- ٦) أن يكون الاتصال وثيقاً ومستمراً بين المشرف التربوي ومدير المدرسة .
- ٧) يشترك المشرف التربوي ومدير المدرسة في عقد ندوات ولقاءات تربوية مع المعلمين بهدف تحسين الأداء وتجديد المعلومات و تنظيم لقاءات مهنية للعاملين في المدارس التابعة له.
- ٨) يشترك المشرف التربوي ومدير المدرسة في اختيار أحد المعلمين المتميزين لتقديم درس نموذجي يحضره المعلمون .
- ٩) يتعاون المشرف التربوي ومدير المدرسة في متابعة وتوجيه المعلم الذي يحتاج الى متابعة وتوجيه أكثر بسبب قصور في إتقانه لمهاراته التعليمية والتربوية وحاجته إلى العناية والاهتمام من قبلهما .
- ١٠) يجتمع المشرف التربوي بمدير المدرسة في نهاية الزيارة ليوضح له انطباعه عن زيارة المعلمين والتوجيهات التي أعطيت لهم وينقاشان سوياً بعض الأمور التربوية والملاحظات التي لوحظت على المعلمين ويتفقان على الأمور التي تحسن مستواهم والتغلب على العوائق التي تحد من أدائهم .

١١ المشاركة في البحوث التربوية و العمل على تذليل معوقات العمل المدرسي والمشاركة في علاج المشكلات والظواهر السلوكية والتحصيلية بالتنسيق مع جهة الاختصاص بإدارة التربية والتعليم متى لزم الأمر.

١٢ التعاون التام في دراسة ما يصادف المدرسة من مشكلات وتدعيم الثقة بينهما وارتكاز العلاقة الإنسانية على التفاهم والاحترام و تفعيل دور مركز مصادر التعلم والمختبرات المدرسية، وتعزيز توظيف التقنية الحديثة في العملية التربوية.

١٣ يضعان خطة مشتركة بينهما لتبادل الزيارات بين المعلمين داخل المدرسة وخارجها بغية تحسين الأداء ورفع الكفاية للمعلمين

١٤ يشترك المشرفون التربويون مع مديري المدارس في المنطقة أو المحافظة لتدارس أساليب التدريس والنظريات العلمية المتجددة مع استعراض أهم المشكلات التي توجه المديرين واقتراح الحلول العملية لتذليلها .

١٥ يتابعان تنفيذ النشرات الإدارية والوزارية وفق الأنظمة .

١٦ يتعهدان التفوق الطلابي بالرعاية والإثراء .

**وهناك ضوابط للعلاقة بين مدير المدرسة والمشرف التربوي نوجزها فيما يلي :**

١. الانسجام التام والاحترام المتبادل والتفاهم الكامل بين مدير المدرسة والمشرف التربوي .
٢. مناقشة الأفكار وخلق معايير مشتركة للتقويم .
٣. عدم تضارب الآراء عند توجيه المعلم بل لابد من الاتفاق المسبق على التوجيهات عن طريق تبادل الآراء .
٤. الابتعاد عن أسلوب فرض الآراء وتصيد الأخطاء على المعلم .
٥. تشجيع المعلمين على التجديد والابتكار وإعطائهم الفرصة لعرض آرائهم ومناقشتها .
٦. العمل سويًا على حل مشكلات المعلم المهنية .
٧. متابعة التوجيهات السابقة لمعرفة مدى تنفيذها .

**دور مدير المدرسة تجاه المشرف التربوي الزائر :**

**قبل الزيارة .**

١. تفهم طبيعة عمل المشرف التربوي .
٢. الإلمام بدور المشرف التربوي الزائر .
٣. إلمام مدير المدرسة بمهامه التحضيرية تجاه المشرف التربوي الزائر .

**أثناء الزيارة .**

١. الاستقبال والمساعدة على تحقيق هدف الزيارة .
٢. التعاون في مجال المهام الإدارية لهدف الزيارة .
٣. التعاون في مجال المهام الفنية لهدف الزيارة .
٤. التعاون في أداء مهام الإشراف التكاملي .

بعد الزيارة .

١. تدارس خطة تنفيذ التوصيات الإشرافية مع المعلم .
٢. متابعة تنفيذ التوصيات .
٣. طلب المساعدة في حالة ظهور معوقات .

المحور الأول : قبل الزيارة :

١. إعداد برامج تأهيلية للمعلم الجديد تمكنه من أداء مهامه على الوجه المطلوب .
٢. متابعة أعمال المعلم بصفة مستمرة وقبل زيارة المشرف التربوي .
٣. تحديد جوانب القصور لدى المعلم التي يمكن عرضها على المشرف .
٤. الاتصال بالمشرف التربوي لمناقشة وضع المعلم إذا تطلب الأمر ذلك .
٥. تهيئة المعلم الجديد لزيارة المشرف التربوي الزائر .
٦. تهيئة جميع السجلات الإدارية والفنية ذات العلاقة بالمعلم للاطلاع عليها .
٧. تهيئة قاعة اجتماع خاصة للمشرف التربوي مع المعلم .
٨. إعداد بيان باحتياج المدرسة .
٩. تحديد المشكلات التي تواجهها المدرسة لمناقشتها .
١٠. إعداد عرض موجز عن التجارب التربوية والابتكارات التي حققتها المدرسة لاطلاع المشرف التربوي عليها .

المحور الثاني : أثناء الزيارة :

١. حسن استقبال المشرف التربوي الزائر والترحيب به .
٢. التعرف على هدف الزيارة .
٣. اطلاع المشرف على سجل دوام الموظفين .
٤. تعريف المعلم بالمشرف التربوي الزائر .
٥. اطلاع المشرف التربوي على سجل متابعة المعلم في إعداد الدروس ومناقشة التوجيهات .
٦. اطلاع المشرف التربوي على سجل متابعة المعلم في الاطلاع على الأعمال التحريرية للطلاب ومناقشة التوجيهات .
٧. اطلاع المشرف التربوي على سجل نشاط المعلم وأبرز جهوده ومشاركاته .
٨. اطلاع المشرف التربوي على مستوى نتائج تحصيل الطلاب من خلال بيانات الحاسب الآلي للاختبارات .

٩. مناقشة البرامج المساعدة الموجهة للطلاب الذين لوحظ تأخرهم الدراسي وقصورهم التحصيلي .

١٠. اطلاع المشرف التربوي على جوانب التميز والقصور لدى المعلم .
١١. اطلاع المشرف التربوي على سجل متابعة توصيات المشرف التربوي السابقة .
١٢. تقديم جدول المعلم المزار خلال اليوم للمشرف التربوي الزائر .
١٣. مرافقة المشرف التربوي إلى الفصل الذي يتواجد به المعلم المزار .
١٤. الاشتراك مع المشرف التربوي الزائر في تقييم المعلم .
١٥. عقد اجتماع مع المشرف التربوي والمعلم .
١٦. مناقشة توجيهات المشرف التربوي مع المعلم وآلية تنفيذها .
١٧. اطلاع المشرف التربوي على التجارب التربوية وابتكارات المدرسة وإبراز إنجازاتها
١٨. تزويد المشرف التربوي بنشرة عن التجارب والابتكارات التربوية التي طبقتها المدرسة

### المحور الثالث : بعد الزيارة :

١. إعداد خطة مشتركة مع المعلم لتنفيذ التوصيات الإشرافية .
٢. العمل على متابعة توصيات المشرف التربوي .
٣. توثيق المتابعة في النموذج الإجرائي لمتابعة توصيات الزيارات الإشرافية .
٤. تحديد جوانب الاحتياج التدريبي للمعلم .
٥. العمل على تنمية النمو المعرفي لدى المعلم .
٦. العمل على إعداد برامج تدريبية تنمي مهارات وكفايات المعلم التربوية والتعليمية .
٧. حث المعلم على الانضمام في البرامج التدريبية داخل المدرسة وخارجها .
٨. مساعدة المعلم على حل المشكلات التي يواجهها .

لذلك نأمل أنه لا بد أن يكون لمدير المدرسة دور إشرافي يتكامل مع دور المشرف التربوي ،لذلك نؤكد على بعض الأمور التي يمكن أن تساعد في تحقيق تكامل الأدوار في العملية الإشرافية:

أهمية دور مدير المدرسة الإشرافي : إن لمدير المدرسة دور قيادي للعمل التربوي التعليمي في المدرسة يؤكد ضرورة مساهمته بفاعلية في عملية الإشراف التربوي . ول مدير القائد يولي اهتماما كبيرا للمسؤوليات الإشرافية غالى جانب المسؤوليات الأخرى وذلك للارتقاء بالعمل التربوي التعليمي إلى المستوى الذي يجعله محققا للأهداف ،ومن الأمور التي تبرز أهمية دور مدير المدرسة في العمل الإشرافي هو وجوده المستمر في ميدان العمل مما يؤهله لمعرفة واقع المدرسة بكل تفاصيله ،كما يؤهله لبناء علاقة مهنية وشخصية مع التلاميذ والمعلمين وجميع العاملين في المدرسة تساعده على إحداث التأثير المطلوب في دافعيتهم وفاعليتهم .

أهمية دور المشرف التربوي : للمشرف التربوي دور كبير من كون المهمة الأساسية المناطة به هي الاضطلاع بمسؤوليات من شأنها أن تسهم في تطوير العمل التربوي في المدرسة ،ويؤكد هذه الأهمية ما

تشير إليه الدراسات التربوية من تركيز الكثير من مديري المدارس على المسؤوليات والمهام الإدارية أكثر من المسؤوليات الفنية الإشرافية، هذا الواقع للإدارة المدرسية يجعل الحاجة ماسة إلى وجود المشرف التربوي الذي يفترض أن يعالج هذا الخلل ويسد النقص بحكم التخصص والخبرة الميدانية له، ولعل موقع المشرف التربوي كحلقة وصل بين مستوى التخطيط في إدارة التربية والتعليم ومستوى التنفيذ في المدرسة يعطيه المزيد من الأهمية.

= الأمور التي تساعد على تحقيق التكامل بين المشرف التربوي ومدير المدرسة .  
الاختيار السليم للقيادات وإعدادهم وتدريبهم لمهمة تطوير العمل التربوي والتعليمي، وكذلك توفير الدعم المادي من مباني وأجهزة والدعم البشري الإداري والفني.  
الاختيار السليم لأصحاب التخصص ذوي الشخصيات القيادية وإعدادهم وتدريبهم للعمل التطويري ودعمهم مادياً ومعنوياً.  
توضيح العلاقة المهنية بين المدير والمشرف التربوي، ويتم ذلك من خلال توضيح دور كل منهما، وينبغي أن يتضمن التوضيح صلاحيات كل منهما.  
أن يدخل النشاط المشترك بين مدير المدرسة والمشرف التربوي في عملية تقييم أداء كل منهما، وأن يكون من الجوانب الأساسية في عملية التقييم هذه.

## التوصيات والمقترحات

من خلال النظر فيما سبق سيتم استعراض التوصيات التي نوصي بها في هذا البحث.

### التوصيات:

1. أن يتم النظر إلى عملية الإشراف التربوي من قبل المسؤولين على أنها عملية متكاملة وشاملة في أهدافها ووظائفها وآلياتها وأطرافها.
2. تشجيع العمل التعاوني بين أطراف العملية الإشرافية وتثبيت هذا التعاون بإجراءات عملية مثل تخفيف الأعباء عنهم حتى يتوفر الوقت والجهد للأعمال الإشرافية الجوهرية المشتركة.
3. الأخذ بمبدأ الكفاءة الشاملة للمدير والمشرف علماً وخلقاً وثقافة.
4. تطوير البيئة المدرسية بشكل عام من مباني وتجهيزات لكي تكون مشجعة على العمل الإشرافي المشترك
5. العمل على تقليص تفاوت وجهات نظر المديرين والمشرفين التربويين، وبين المشرفين أنفسهم، مثل عقد الدورات المشتركة.
6. إيجاد نوع من التجانس في الخبرة والمؤهل العلمي بين أطراف العملية الإشرافية من مديريين ومشرفين تربويين.

٧. اختصار النملاج و الاقتصار على ما تدعو الحاجة إليه. والاعتماد بشكل رئيس على التقنية من خلال الدورات التدريبية للعاملين.
٨. عدم إقحام المشرف المنسق في أمور إدارية هي من صميم عمل مدير المدرسة، والعمل على إيجاد خطوط عريضة لطبيعة عمل كل منهما.
٩. العمل بمقترح المعلم الأول لحل كثير من الإشكاليات كمشرف مقيم إلى حد ما، أو حتى يكون مساعداً لمدير المدرسة في الأعمال الإشرافية مثلاً.
١٠. قبل أن ننطلق إلى مستقبل المعلم وتحديد مهامه يجب أن ندرس وبعمق ماهية المستقبل القادم، ونقدم تصورات افتراضية مبنية على أسس علمية تقوم على تحليل الإحصائي وخبرة التقني وتطلعات عالم الاقتصاد واستقراء عالم الاجتماع ورؤية رجل التربية والتعليم.
١١. إنشاء هيئة أو نقابة مهنية مستقلة تعنى بمهنة التعليم من حيث وضع ضوابط ومتطلبات لممارسة المهنة والتطور المستمر والترقية كغيرها من المهن.

## المراجع:

- \* توم آلان (١٩٩٩). إعادة هيكلة برامج إعداد المعلمين . ترجمة بشير العيسوي، دار الناشر الدولي، الرياض: المملكة العربية السعودية
- \* محمد الخطيب (٢٠٠٥). التوجيه التربوي والمهني. مكتبة آفاق، غزة-فلسطين
- \* عبد الرحمن عدس (١٩٨٤). أساسيات علم النفس التربوي. جون وايلي-نيويورك
- \* يعقوب نشوان (٢٠٠٠). الإدارة والإشراف التربوي بين النظرية والتطبيق، عمان-الأردن.
- \* هاني الطويل (٢٠٠٢). الإدارة التربوية، عمان-الأردن

\* UNESCO (2005). <http://portal.unesco.org/education/> United Nations Decade of Education for Sustainable.



بجث بعنوان

الإشراف التربوي وتقييم المعلم المساند فى مدارس محافظات غزة "واقع  
وتحديات"

إعداد

د. جابر محمود الأشقر

أستاذ مساعد مناهج وطرائق التدريس

الجامعة الإسلامية

دراسة مقدمة  
لليوم الدراسي الذي تنظمه الجامعة الإسلامية  
بكلية التربية - قسم أصول التربية  
يوم ٢٣/١٢/٢٠٠٨ بعنوان المعلم المساند "واقع وتحديات"

٢٠٠٩/٢٠٠٨

**ملخص:**

تهدف هذه الورقة إلى معرفة واقع الإشراف التربوي وتقييم المعلمين المساندين في مدارس محافظات غزة وذلك في عدد من المجالات، (مهام المشرف التربوي - أساليب تقييم المعلمين المساندين، وأهم المعوقات للإشراف التربوي عند المعلمين المساندين وخاصة (الإدارية - والاقتصادية - والفنية - والاجتماعية - والشخصية).

وبعد ذلك توصل الباحث إلى أهم التوصيات منها :-

- تنمية الميول والاتجاهات والمهارات الاجتماعية عند المعلمين المساندين.
- دعم المعلمين المساندين مادياً ومعنوياً لتحسين العملين التعليمية.
- تعزيز المعلمين المساندين ذوي الكفاءة العالية والتخصصات المختلفة.

**الفئة المستهدفة :** جميع المهتمين في مجال التربية والتعليم من مسؤولين ومشرفين تربويين ومعلمين مساندين وباحثين وباحثات في المجال التربوي في محافظات غزة .  
**الأهداف المنشودة:** يتوقع المشاركين في اللقاء بعد قراءة الورقة ومناقشة محتواها أن يكونوا قادرين علي تحديد:

- مفهوم المشرف التربوي.
- معوقات المشرف التربوي.
- مهام المشرف التربوي.
- ✓ مهام تخطيط وإدارة.
- ✓ مهام فنية.
- ✓ مهام تتعلق بالمنهج والمقررات الدراسية.

✓ مهام تتعلق بالوسائل والتجهيزات المدرسية.

✓ مهام تتعلق بالتدريب.

✓ مهام تتعلق بالأنشطة المدرسية.

✓ مهام تتعلق بالاختبارات.

- أساليب تقويم المعلم المساند.

- التعامل مع المشرف

- معوقات الإشراف التربوي للمعلم المساند.

✓ معوقات إدارية.

✓ معوقات اقتصادية.

✓ معوقات فنية.

✓ معوقات اجتماعية.

✓ معوقات شخصية.

## n

الصفحة	الموضوع	م	الجلسة
٢	نبذة عن كلية التربية	١ -	
٥	أعضاء اللجنة التحضيرية	٢ -	
٦	جدول جلسات اليوم الدراسي	٣ -	
٨	المسؤوليات التربوية للمعلم المساند في المدارس الحكومية بمحافظة غزة.	١ -	الجلسة الأولى
٢٧	المعلم المساند في الفكر التربوي.	٢ -	
٣٣	المعلم المساند رؤية للنجاح.	٣ -	
٤٤	الاستراتيجيات الأكثر شيوعاً التي يستخدمها المعلم المساند في إدارة الصف بالمدارس الحكومية بمحافظة غزة.	١ -	الجلسة الثانية
٦٢	دراسة ميدانية- الأدوار المنوطة بالمعلم المساند في مدارس التعليم الأساسي بقطاع غزة ومدى ممارستها لها.	٢ -	
٧٩	التكامل بين المشرف التربوي ومدير المدرسة نحو توظيف أمثل لأداء المعلم المساند.	٣ -	

٩٣	واقع المعلم المساند في مدارس محافظات غزة.	٤ -	
94	الفهرس	٥ -	