

ورقة تأملية "الإشراف في مدرستي"

الطالبة: بدرية سعيد الكعبي.
رقم الطالب: 700043625
إشراف الدكتور: راشد الريامي

يختلف الباحثون في طرح مفهوم الإشراف التربوي الحديث وذلك لاختلاف أهدافه ونظراته العلمية والتعليمية ورغم اختلاف المفردات لكن الدلالة واحدة وواضحة بأن الإشراف التربوي هو إحداث تغييرات إيجابية بالعملية التعليمية. (سعيد، 2006) عندما أتمعن في مفهوم الإشراف التربوي الحديث أيقن تماماً بأن الإشراف التربوي هو العنصر الأساسي التي تستند عليه المنظومة التعليمية ومفتاحها الإشرافي هو الاتزان في الإشراف فيما يتناسب مع العاملين والمتعلمين، فإذا ما أختل التوازن وأصبح الإشراف يميل المساءلة ستولد نتائج عكسية وستختل العلاقة بين المشرف والمشروف في بناء تغييرات إيجابية للتحسين في الميدان التعليمي.

عندما أسترجع الممارسات المختلفة للإشراف في مدرستي، أجد بأن إدارتنا تمتلك مختلف الأساليب الإشرافية على عاملها وتصب اهتمامها وتركيزها بشكل كبيرة وواضح على أن يكون الإشراف مبني على الثقة، والاحترام والمودة وكل ذلك لتوفير احتياجات المعلمين بما يتناسب مع قدراتهم ومهاراتهم لتحسين من عملية التعليم والتعلم. ووفقاً لتقديري تمارس مدرستي خمسة أنواع للإشراف التربوي الحديث.

أحد أهم أنواع الإشراف في مدرستي من وجهة نظري الشخصية هي الإشراف التطويري وذلك من خلال توفير الدعم للمعلمين بطريقة مباشرة بشكل روتيني كل عام مراعاةً للفروق الفردية بينهم من خلال معرفة المديرية ومسئولة اللغة العربية للمستجدين وعقد اجتماع في بداية العام لتوجيههم وإعطائهم التعليمات وتشرح كل من المديرية ومسئولة اللغة العربية المطلوب بدقة كالقوانين والمهام الوظيفية. بالنسبة لي أجد إن هذا الإشراف مهم جداً للمعلمين الجدد ليس فقط لتوجيههم، بل لمعرفة شخصياتهم وقدراتهم لتوظيفها في المكان المناسب واستثمارها لتحسين المؤسسة التعليمية، أيضاً لتوفير الاستقرار والدعم النفسي كالثقة والراحة والأمان، ولوضع أولى خطواتهم وهم مدركين لجميع المهام وعدم الاختلاف عليها في المستقبل، وهذا ما شعرت به تماماً في أول لقاء لي معهم كمستجدة في الميدان التعليمي. أما بالنسبة للمعلمات ذو الخبرة الطويلة وكما يبدو لي بأنهم يرون بأن المشرف ليس له الحق على تقييمه والإشراف عليه لمعرفة الواسعة في المجال، لذلك من المهم أن يقع الإشراف التطويري بطريقتين وهما غير المباشرة من خلال إيضاح الأمور المستجدة في الميدان التعليمي والتشجيع للتقدم والاستمرار في النقاط الإيجابية وبطريقة تعاونية يقومون بمناقشة النقاط التي يجب تحسينها وتطويرها وذلك من خلال وضع الخطط والهدف لتسهيل العملية التعليمية.

انتقالاً للنوع الآخر كخطوة لاحقة وهي الإشراف الديمقراطي والذي يتصف بإعطاء كامل الصلاحية والحرية لبناء الممارسات الذاتية بناءً على شخصية المعلم وتحمل كامل المسؤولية لحل مشكلات التعليم وتحديد السياسات.

(العوران، 2010) وبحسب ما أرى تقوم إدارة مدرستي بإعطاء الحرية المطلقة لتنظيم المعايير في خريطة فصله حيث تستمد الخطط الأسبوعية منها ويتم الإشراف عليها من قبل مسؤولة اللغة العربية مع توفير الأريحية المطلقة لابتكار إستراتيجيات وأساليب تعليمية جديدة تخدم عملية التعليم والأهداف الأسبوعية وبمنح المشرفين كامل الحرية للمعلمين في تجهيز البيئة الصفية بناءً على المعايير الأساسية للبيئة الصفية. وأرى بأن هذا الإشراف يمنح المعلمين الفرصة لإبراز قدراتهم وكفاءتهم لجعل الدروس والبيئة الصفية أكثر جاذبية وفاعلية خلال العام الدراسي، ومن وجهة نظري كمنسقة ومن ضمن فريق الخط الثاني تم تكليفي بالإشراف على معلمي اللغة الإنجليزية أرى بأن هذا الإشراف يتميز ببناء كادر تعليمي مبتكر محب للاطلاع ويقبل التحدي وهذا ما أجده بين معلمين اللغة الإنجليزية حالياً بعدما قامت إدارة المدرسة بإعطاء كل معلمة لغة إنجليزية فصل خاص بهم فرأيت اجتهاد المعلمين والحافز النفسي لتقبل التحديات وابتكار أساليب جديدة مراعاتاً للفروق الفردية الموجودة بين الطلبة.

ثم ينتقل الإشراف لمرحلة الإشراف بالأهداف والتي تبني في مدرستي على الزيارات الرسمية في بداية السنة الدراسية وخلال العام الدراسي ويستند على معايير ثابتة من مؤسسة التعليم، ويتم متابعة النتائج من خلال الملاحظات المدونة من قبل المشرف وتركيز إذا ما تم التحسين عليها وحلها مع مرور الوقت وفي الزيارات القادمة. بالنسبة لي أرى بأن هذا النوع من الإشراف إلزامي أكثر من كونه اختياري وهو الذي يخلق شعور الإشراف كأداة للمساءلة أكثر من كونه للتحسين، ولكن من وجهة نظري التأملية أرى بأن هذا الإشراف لابد منه حتى يتم خلق شعور المسؤولية للمعلم، وأن مرحلة رياض الأطفال ليست مرحلة عابرة بل مرحلة في غاية الأهمية لأنها تشكل قاعدة قوية لاكتساب المهارات والمعرفة قبل دخول الطالب للمرحلة الابتدائية، فكم معلم إذا لم يتم الإشراف عليه بشكل رسمي سيبدأ بالتساهل والتغافل ويقضي هذه المرحلة العمرية للطلاب خلال العام على أنهم مجرد أطفال يأتون للمدرسة للعب واللهو.

ولا تخلو أي مؤسسة تعليمية من المعلمين المتساهلون والغير مسؤولين، لذلك يقوم المشرفين في مدرستي باتخاذ أسلوب الإشراف التصحيحي، فإذا ارتكب أحد المعلمين خطأ جسيم كإهمال المعلم لصحة الطلبة النفسية، أو الجسدية، أو تقديم معلومات خاطئة، أو حل المشكلات بطريقة خاطئة تؤدي إلى تفرقة الطلبة، فبناءً على ذلك يتم عقد اجتماع فردي وفوري مع المعلم المذنب لتجنب هذه الأخطاء وتصحيحها دون الإساءة إليه أو الشك في قدرته على التدريس. وعندما تسترجعي الممارسات السابقة في مدرستي، يهتم المشرفون بالطلاب أولاً حيث يعتبرونه أمانه من الوالدين منذ قدوم الطالب للمدرسة حتى ذهابه للمنزل لذلك وضعت قوانين واضحة وصارمة تهتم بالطفل قبل كل شيء، ويتم أخذ المواضيع بكل جديه ودائماً ما أرى بأن المشرفين لدينا يمنحون المعلمين العديد من الفرص لتصحيح أنفسهم وتعديل سلوكياتهم وممارساتهم مع الطلبة.

وعلى حد تقديري لأنواع الإشراف يمتلك مشرفو مدرستي أسلوب الإشراف البنائي وعندما أتمعن أجد العديد من الممارسات التي تبني علاقة بناءة بين المشرفين والمعلمين، وأحد هذه الممارسات هي، تنظيم فريق الخط الثاني ويتكون أعضائه من نخبة المعلمين ذي التفكير المبتكر والذين يمتلكون وجهات نظر تسهم في بناء وتحسين ممارسات الطلبة، وتم وضع الكثير من القرارات بناءً على تعاون بين المشرفين وأعضاء الخط الثاني، كتنظيم، والأسس والقوانين لكل من الطلبة والمعلمين. أما الممارسة الأخرى وهي مبادرة أفضل الممارسات لتشجيع النشاطات الإيجابية لتحسين أداء المعلمين وتقوم هذه المبادرة على عرض أفضل الإستراتيجيات والممارسات المستخدمة لكل معلمة، بالنسبة لي أرى بأن هذه المبادرة أحد أبرز المبادرات الناجحة والتي تشجع على إثارة روح المنافسة بين المعلمين وتعزيز مهارات الابتكار والإبداع. وعندما أتمعن النظر أجد بأن هذه المبادرة مستمدة من نظرية التعلم الاجتماعي وذلك من خلال التعلم من النماذج الإيجابية وهذا أشعر به في كل مره يتم تطبيق المبادرة فيها حيث تتسع أفاقي المعرفية لإستراتيجيات التدريس والتعليم بجانب تعزيز التفكير خارج الصندوق وذلك من خلال الاطلاع على العديد من الإستراتيجيات والأفكار المختلفة بين المعلمين.

ومن بعد اطلاعي لنظريات التدريس والتعلم، عندما ألقى نظرة شاملة على الإدارة في مدرستي أجد بأن أكثر النظريات المترابطة بها هي نظرية القيادة التحويلية، وذلك لأنها تنص على أن الإشراف الفعال هو الذي يوفر رؤية مشتركة بأهداف سامية تسعى لتحسين التعليم وتنص على أخذ رضا الكادر التعليمي بعين الاعتبار وذلك من خلال طرق التحفيز المختلفة والإشراف المناسب لتعزيز أداء المعلمين بطريقة مبتكرة لتحقيق الأهداف المتفق عليها (هميسة، 2018).

ووفقاً لمدة عملي مع مدرستي، أرى بأن مشرفينا مهتمون وبشكل كبير وواضح بالعمل كفريق واحد بمثابة عائلة واحدة وهذا ما جعلني أشعر بالانتماء والإحساس بالرضا التام مع فريق العمل من معلمين وإدارة وذلك لحرصهم الشديد بتوفير المعرفة الشاملة بالمهام الوظيفية والأهداف المتعلقة بالرؤية المشتركة، حيث يقوم مشرفي مدرستي بالاهتمام بالتفاصيل الصغيرة ومن أهمها لفت النظر لاحتياجات المعلمين بشكل سنوي والإشراف عليه بشكل مستمر وهذا ما جعل مني موظفة أكثر شغفاً بعملي، وجعلني أستمّر في البحث عن أساليب واستراتيجيات أكثر ابتكاراً ومتجددة في أفكارها لجعل مرحلة رياض الأطفال مرحلة ذهبية تنمي مواهب وقدرات أطفالنا.

في الختام أؤكد على أهمية ممارسة الإشراف بطريقة أخلاقية تمنح شعور الراحة وليس التوتر والتشتت، فمن وجهة نظري التأملية أعتبر الميدان التعليمي من أكثر الميادين التي يحتاج موظفيها إلى التكاتف والتعاون فيما بينهم كأسرة واحدة تسعى لتحسين وضعها من خلال مشاركة الأهداف والسعي لتنمية جيل واعي مدرك يتمتع بمهارات وقدرات متقدمة تتوافق مع متطلبات مهارات القرن الحادي والعشرين، لذلك يجب على المشرفين توفير بيئة تسمح للمعلمين ببناء هذه الأسرة بكل أريحية.

المراجع:

- العوران، إ. (2010). *الإشراف التربوي ومشكلاته*. الأردن: دار يافا العلمية للنشر والتوزيع.
- سعيد، م. (2006). مفهوم الإشراف التربوي الحديث وكفاياته واتجاهاته. *حولية كلية المعلمين في أبها*، 8، 241-267.
- هميسة، أ. (2018). واقع الإشراف التربوي لإدارة رياض الأطفال في ضوء القيادة التحويلية. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية*، 1(9)، 1-43.