

## المشكلات الصفية:

## أولاً : أسباب المشكلات الصفية:

1- الملل والضجر: إن شعور الطلبة بالرتابة والجمود في الأنشطة الصفية يجعلهم يقعون فريسة لمشاعر الملل والضجر، لذلك فإشغال الطلبة بما يثير تفكيرهم يقلل نسبياً من هذه المشاعر.

2- الإحباط والتوتر: هنا أسباب تؤدي إلى شعور الطالب بالإحباط في التعليم الصفي، لذلك تحوله من طالب منتظم إلى طالب مشاكس ومخل للنظام، ومن هذه الأسباب: سرعة سير المدرس في إعطائه للمواد التعليمية دون إعطاء راحة للطلبة بين فترة وأخرى، ورتابة النشاطات التعليمية وقلة حيويتها وصعوبتها.

3- ميل الطلبة إلى جذب الانتباه: إن الطالب الذي يعجز عن النجاح في التحصيل الدراسي يسعى نحو جذب انتباه المدرس والطلاب الآخرين عن طريق سلوكه السيئ، ويمكن معالجة هذه المشكلة بتوزيع الانتباه العادل بين الطلاب حتى يستطيع المدرس إرضاء

## الإشراف التربوي

يعد الإشراف التربوي عملية تفاعل إنسانية اجتماعية تهدف إلى رفع مستوى المدرس المهني إلى أعلى درجة ممكنة من أجل رفع كفايته التعليمية. فهو عملية ديمقراطية تعاونية، طرفاها المشرف التربوي والمدرس، تهدف إلى اكتشاف وتفهم أهداف التعليم ومساعدة المدرس ليتقبل هذه الأهداف ويعمل على تحقيقها. فهو يمثل نقلة نوعية تبتعد كثيراً عن مفهوم التفتيش وممارسة القائمين عليه، إذ يلغي نهائياً الاستعلاء على المدرسين وتجريحهم وتصيد أخطائهم. كما يتجاوز التوجيه الفني الذي قد يقف عند حدود متابعة عمل المدرسين في المدارس ومحاولة تصحيح ممارستهم.

لذا فقد أزال الإشراف التربوي الحاجز النفسي بين المدرس والمشرف التربوي عندما اعتبرهما طرفين في عملية واحدة يتعاونان على بلوغ أهدافهما. وهكذا تصبح غاية المشرف التربوي تطوير العملية التعليمية، وهو أمر لا يوحى للمدرس بأي معنى من معاني العجز والضعف أمام المشرف التربوي.

### مفهوم الإشراف التربوي:

هو "عملية فنية قيادية إنسانية شاملة غايتها تقويم العملية التعليمية والتربوية وتطويرها بكافة محاورها"

### أهداف الإشراف التربوي:

يهدف الإشراف التربوي تنفيذ خطط وزارة التربية بصورة ميدانية بعد رصد الواقع التربوي وتحليله، ومواكبة عمليات التغيير في التربية من أجل الرقي بمستوى التعليم، وتحسين وتقويم العملية التربوية والمؤسسات التربوية من خلال القيادة المهنية لكل مديري المدارس ومدرسيها، وكذلك تطوير النمو المهني للمدرسين وتحسين مستوى أدائهم وطرائق تدريسهم، فضلا عن العمل على توجيه الامكانيات البشرية والمادية وحسن استعمالها.

### وظائف الإشراف التربوي :

#### أولا: تهيئة المدرسين الجدد لعملهم :

يتم إعداد المدرسين للمهام التعليمية في كليات إعداد المدرسين، ويتم تدريبهم على مطالب العمل ميدانيا أثناء الدراسة. ولكنهم من ناحية عملية يواجهون مشكلات حقيقية عندما يباشرون أعمالهم الفعلية في المدارس التي يعينون للعمل فيها، وتقع على جهاز الإشراف التربوي بالتعاون مع إدارة المدرسة مسؤولية المدرسين الجدد لعملهم.

#### ثانيا: عقد الدورات للمدرسين أثناء الخدمة :

يتصل المشرف التربوي يوميا بالميدان في هذه المدرسة أو تلك، ويطلع على جوانب العمل وعلى المشكلات التي يواجهها المدرسون، وعلى جوانب النقص في الخدمات

التعليمية المقدمة للتلاميذ. وعلى ضوء ذلك يستطيع المشرفون التربويون، وبجهد تعاوني اقتراح بعض الدورات التي تعالج جوانب الضعف التي يلاحظونها، ومن هذه الدورات ما يلي :

- 1 . دورة لاستخدام الحاسب في التعليم.
- 2 . ورشة عمل في القياس والتقييم التربوي لتحسن أداء المدرس في الاختبارات.
- 3 . ورشة عمل لتدريب المدرسين على استخدام المواد الأولية المتوفرة في البيئة في صنع الوسائل التعليمية.
- 4 . دورة لتدريب المدرسين على إثارة اهتمام الطلبة بالأنشطة،
- 5 . دورة للمدرسين المشرفين على المكتبات المدرسية لتعريفهم بالأساليب المناسبة لتفعيل دور واجتذاب الرواد إليها.
- 6 . دورة لتدريب المدرسين على طريقة جديدة في التدريس.

#### ثالثاً: تنظيم اجتماعات مع المدرسين :

وقد تأتي هذه الاجتماعات في مطلع العام الدراسي الجديد، حيث يلتقى المشرف التربوي بمدرسي إحدى المواد ويناقش وإياهم المنهج الدراسي لهذه المادة والكتاب المقرر وكفاية دليل المدرس. ويكون من ثمرات هذا الاجتماع إثارة انتباه المدرسين لبعض الجوانب الهامة في المنهج، والوقت المناسب من الفصل الدراسي لتناول هذا الجانب، إذ قد يأتي الاجتماع بمناسبة اقتراب موعد الامتحانات النهائية، أو بعد انتهاء الامتحانات، وقد يأخذ الاجتماع شكل ورشة عمل لتحليل الأسئلة التي استخدمها المدرسون.

#### رابعاً: العمل على تطوير المنهج :

إن عملية تطوير المنهج ليست مهمة الإدارة العامة للمناهج بوزارة التربية والتعليم، وإن كانت هذه الإدارة هي من ينظم عملية التطوير، وتطوير المنهج ليس عملاً فردياً يقوم به

المختص التربوي. بل يأتي التطوير كثمرة لجهد مشترك يساهم في تحقيقه المشرف كقائد تربوي بالتعاون مع المدرسين الذي نفذوا توجيهات المنهج ميدانياً.

#### خامساً: عرض نماذج للمحاكاة في إدارة الصفوف :

إن نجاح عمل المدرس في داخل غرفة الصف يتأثر بشكل كبير بنجاحه في إدارة الصف، فلا يكفي أن يكون المدرس متعمقا في مادة تخصصه، وأن يكون المنهاج حديثا ومتطورا، كما لا يكفي اعتماد طرق متميزة في التدريس واستخدام وسائل نافعة إن لم يجد المدرس سبيلا إلى إدارة الصف بطريقه فعالة ويستطيع المشرف التربوي، ومن خلال زيارته الميدانية أن يتعرف على المدرسين الذين يكونون قدوة في هذا الأمر، ويعقد بعد كل حصة حلقة لمناقشة الاستراتيجيات التي اتخذها المدرس ويقدم تفسيراً لكل استراتيجية بما يساعد على توليد القناعات بالأخذ بمثل هذه الاستراتيجيات في العمل.

#### سادساً: المشاركة في اختيار المدرسين وتوزيعهم على المدارس :

يعد المشرف حلقة وصل بين الإدارة في المركز والميدان يستطيع أن يساهم مساهمة فعالة في تقديم صورة عن احتياجات المدارس من المدرسين في واحد أو أكثر من التخصصات، كما يساعد في التوصية باختيار المدرسين الذين يناسبون حاجات هذه المدرسة أو تلك في تخصص معين.

#### سابعاً: تشجيع المدرسين على تجاوز إطار الكتاب المدرسي المقرر لتحقيق أهداف المنهج:

كثيرا ما يميل المدرسون إلى الالتزام الحرفي بالنصوص الواردة في الكتب المدرسية المقررة، باعتبارها مواد تعليمه منتقاة بحذر وعناية تبعدهم عن الوقوع في الأخطاء المحتملة وهذه النصوص هي نماذج تمثل متطلبات المنهج، ولكنها لا تعكس كل مقوماته. وإذا كان المدرس يلتزم بحرفيات الكتاب المقرر ولا يجد من يثير اهتمامه بالمواد التعليمية المساعدة على استكمال تحقيق أهداف المنهج خارج إطار الكتاب المدرسي يكون قد أقفل أمام التلاميذ بابا واسعا من أبواب تحصيل المعرفة واكتساب الخبرة.

ولذلك يلجأ جهاز الإشراف إلى إعداد مواد تعليمية متنوعة : يتصل بعضها بالاكتشافات والمخترعات الحديثة، ويتصل بعضها بالنماذج المتنوعة للإنتاج، ويتناول بعضها الآخر الأحداث وي طرح بعضها للنقاش طبقاً لما يستحوذ على اهتمام الناس في المنطقة التي توجد فيها المدرسة.