

أسباب عزوف المعلمين عن التقدم لوظيفة التفتيش والتوجيه التربوي بدولة ليبيا من وجهة نظرهم
بحث مقدم للمشاركة في المؤتمر الدولي الأول للتربية والتعليم بالأكاديمية الليبية للدراسات العليا
فرع مصراتة

إعداد الباحثة: أمّنة عبد السلام الشّح

مفتشة تربوية بمصلحة التفتيش والتوجيه التربوي فرع مصراتة وطالبة ماجستير بقسم علوم التعليم
بالأكاديمية الليبية للدراسات العليا فرع مصراتة

amntbdalslam8@gmail.com

2023م/1445هـ

ملخص البحث:

يهدف البحث إلى توضيح الأسباب المؤدية إلى عزوف المعلمين عن التقدم لوظيفة التفتيش والتوجيه التربوي بدولة ليبيا من وجهة نظرهم. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات حيث تكونت الاستبانة من (25) فقرة موزعة على مجالين: المجال الأول: واقع التوجه نحو وظيفة التفتيش والتوجيه التربوي (5) فقرات، المجال الثاني: أسباب عزوف المعلمين عن التقدم لوظيفة التفتيش والتوجيه التربوي بدولة ليبيا (20) فقرة موزعة على أربعة أسباب هي: الأسباب الإدارية، والفنية، والشخصية، والاجتماعية، وتم تطبيق البحث على عينة من المعلمين (200) معلم ومعلمة ممن تنطبق عليهم شروط وظيفة التفتيش والتوجيه التربوي بمدارس التعليم الثانوي في مدينة مصراتة ومن خلال تحليل البيانات المستقاة من الاستبانات ببرنامج (SPSS). توصل البحث إلى العديد من النتائج كان أبرزها أن درجة عزوف المعلمين عن الوظائف الإشرافية متوسطة. أما عن أسباب العزوف؛ فقد جاءت الأسباب الفنية في المرتبة الأولى، ثم الأسباب الإدارية، فالأسباب الاجتماعية، وأخيرا الشخصية. وبناءً على النتائج تم تقديم التوصيات

(الكلمات المفتاحية: عزوف، التفتيش التربوي، وظيفة التفتيش التربوي).

The reasons for the reluctance of teachers to apply for the job of inspection and educational guidance in the State of Libya from their point of view

The research aims to clarify the reasons leading to the reluctance of teachers to apply for the job of inspection and educational guidance in the State of Libya from their point of view. The researcher used the descriptive analytical approach based on the questionnaire as a tool for data collection, where the questionnaire consisted of (25) items distributed over two areas: The first field: the reality of orientation towards the function of inspection and educational guidance (5) paragraphs, the second field: the reasons for the reluctance of teachers to apply for the job of inspection and educational guidance in the State of Libya (20) items distributed on four reasons: administrative, technical, personal, and social reasons: administrative, technical, personal, and social reasons. The research was applied to a sample of teachers (200) teachers who meet the conditions of the educational inspection and guidance function in secondary schools in the city of Misrata and through the analysis of data derived from questionnaires in the (SPSS) program. The research reached many results, the most prominent of which was that the degree of reluctance of teachers from supervisory positions is medium. As for the reasons for reluctance, the technical reasons came first, then the administrative reasons, the social reasons, and finally the personal. Based on the results, recommendations were made

(the Keywords: reluctance, educational inspection, educational inspection function)

المقدمة

يتسم هذا العصر بالتطور العلمي الكبير، والمتسارع مما أثر على جميع مناحي الحياة، ولاسيما مجال التربية والتعليم الذي يعتبر الرافد الرئيس لهذا التطور؛ فالتعليم بمفهومه الاجتماعي وسيلة تتخذها المجتمعات لتحقيق نهضتها وضمان تطورها وارتقائها لذلك تمعن فيها النظر، وتحكم التدابير، والتقويم لكي تجعل من نظامها التعليمي وسيلة مؤدية لتحقيق تطلعاتها بأقصى ما تطيقه إمكاناتها المتاحة.

ونتيجة هذا التقدم الهائل في المجالات العلمية والتكنولوجية، وتفجر المعرفة، وسرعة انتقالها، وتداولها واتساع أبعاد الحضارة البشرية، وتطورها بشكل لم يسبق له مثيل في تاريخ الأمم والشعوب الأمر الذي دفع التربويون بذل المزيد من الجهود للرفع من مستوى التعليم، فالتطور الذي تدركه أي أمة في مجال التعليم يتأثر بدرجة كبيرة بمدى فاعلية النظام، وكفاءة المعلم الذي هو بحاجة إلى تقييم مستمر لرفع مستوى أدائه وإنتاجيته من خلال تطوير كفايته التعليمية بجوانبها المعرفية والمهارية والوجدانية بغية مساعدته للتغلب على المشكلات التي تعترضه، وتطوير قدراته، وهنا يبرز دور المشرف التربوي الذي يتولى مهام هذا التقييم.

فالإشراف التربوي له مكانة عالية في العملية التربوية؛ لأنه القناة التي ينفذ من خلالها واقع التربية والتعليم، وبذلك هو أهم حلقة في سلسلة تنظيم التعليم لتوليه مهام وضع الخطط والسياسة التعليمية موضع التنفيذ، وفي يده مفاتيح نجاحها، كما أنه يعمل على توفير المناخ المناسب لجميع محاور العملية التعليمية لتحقيق الأهداف، والغايات التربوية المرجوة. (دقيبين، 2016)*.

كما أن الإدارة التعليمية العليا تستند إلى الإشراف التربوي في اتخاذ القرارات التصحيحية لسير العملية التعليمية والتربوية؛ حيث أشار الزائدي (1998) إلى أن المتابعة من قبل المشرفين التربويين للعاملين في الميدان التربوي مطلب ملح من خلال ما توفره تقاريرهم، وزياراتهم الميدانية من معلومات عن سير العملية التعليمية، والتربوية في المدارس بهدف اتخاذ قرارات التصحيح في الوقت المناسب، وكلما دعت الحاجة إلى ذلك.

وعليه، يمكن القول بأن الإشراف على العملية التعليمية يتطلب تحفيز المعلمين على استكشاف العديد من الاستراتيجيات التربوية؛ التي يمكن من خلالها تحسين عمليتي التدريس، والتعلم. فعلمية الإشراف التربوي تعتمد أساليب مختلفة ومتنوعة، بغية تحقيق الأهداف التي تبرر وجودها كعملية تسير بالتوازي مع الجهد الذي يبذله المعلم مع تلاميذه، والمدير في تسيير شؤون مدرسته. (بن حميدة، 2018).

وقد أشارت دراسة العجمي (2016) إلى أن الوظائف الإشرافية تحتاج إلى التطوير من خلال تحديد المسؤوليات والمهام الوظيفية، وزيادة الحوافز المادية، والوظيفية لاستقطاب أعداد أكبر من شاغلي وظيفة مشرف تربوي، في ظل العزوف الواضح، والخوف من المسؤوليات، والأعباء الوظيفية مقابل المردود المادي غير المجزي.

ومما يزيد من الوظيفة الإشرافية صعوبة كونها من الوظائف التي تحتاج إلى عدد من المهارات الخاصة. كما تتطلب أن يكون الفرد القائم بالعملية الإشرافية ملماً بالعديد من المهام والنظريات الخاصة بالإشراف. (Rahabav & Practice, 2016)

ويشهد الميدان التربوي بدولة ليبيا عزوفاً كبيراً من المعلمين عن التقدم لوظيفة التفتيش التربوي وهذا ما أكدته رئيس مصلحة التفتيش والتوجيه التربوي في الاجتماع الدوري السنوي للمصلحة للعام 2024/2023م الذي عقد خلال الفترة 28-30/8/2023م.

وقد تعزى أسباب هذا العزوف إلى أسباب إدارية أو فنية أو شخصية أو اجتماعية وهذا ما تسعى الباحثة التوصل إليه من خلال هذا البحث.

*اتبعت الباحثة أسلوب التنسيق APA النسخة السادسة.

مشكلة البحث

نظراً للدور الكبير الذي يؤديه المفتشون التربويون في المحافظة على حسن سير العملية التعليمية فقد أوصت وزارة التربية والتعليم بدولة ليبيا خلال الاجتماع الدوري لمصلحة التفتيش التربوي لعام 2024/2023م بوضع آلية لسد العجز بالمصلحة وفروعها في مختلف التخصصات، والوقوف على أسباب عزوف المعلمين عن وظيفة التفتيش. ومن واقع عمل الباحثة كمفتشة تربوية فقد لاحظت عزوفاً كبيراً من المعلمين الذين تنطبق عليهم المعايير في التقدم لوظيفة التفتيش التربوي وخاصة بالمرحلة الثانوية مما يؤثر سلباً على تحقيق أهداف التفتيش التربوي بصفة خاصة، والأهداف التربوية بصفة عامة.

حيث أفاد رئيس قسم المتابعة وتقييم الأداء بمصلحة التفتيش والتوجيه التربوي فرع مصراتة (اتصال شخصي، 3 نوفمبر 2023) بأن عدد المتقدمين لمسابقة التفتيش التربوي والذين تنطبق عليهم الشروط بمرحلة التعليم الثانوي اثنان فقط ما بين تخصص الأحياء واللغة العربية مع العلم بأن قسم اللغة الإنجليزية بالمرحلة الثانوية به مفتشان اثنان فقط وأحدهما سيحال على التقاعد العام القادم. وبالرغم من ذلك توجد ندرة في الدراسات المحلية - حسب علم الباحثة- التي تناولت أسباب عزوف المعلمين عن التقدم لوظيفة التفتيش التربوي.

ومما تقدم يمكن تحديد مشكلة البحث في السؤال الرئيس الآتي:

ما أسباب عزوف المعلمين عن التقدم لوظيفة التفتيش التربوي بدولة ليبيا من وجهة نظرهم؟

ويتفرع هن هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما واقع توجه المعلمين نحو وظيفة التفتيش التربوي بدولة ليبيا من وجهة نظرهم؟
- ما أسباب العزوف (إدارية- فنية - شخصية - اجتماعية) عن التقدم لوظيفة التفتيش التربوي بدولة ليبيا من وجهة نظر المعلمين؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأسباب العزوف عن التقدم لوظيفة التفتيش التربوي تعزى إلى متغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل، الخبرة) من وجهة نظر المعلمين بدولة ليبيا؟

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى توضيح الأسباب المؤدية إلى عزوف المعلمين عن التقدم لوظيفة التفتيش التربوي بدولة ليبيا من وجهة نظرهم بالإضافة إلى الأهداف الآتية:

- الكشف عن واقع توجه المعلمين نحو وظيفة التفتيش التربوي بدولة ليبيا من وجهة نظرهم.

- تحديد أسباب العزوف (إدارية - فنية - شخصية - اجتماعية) عن التقدم لوظيفة التفتيش التربوي بدولة ليبيا من وجهة نظر المعلمين.
- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية لأسباب العزوف عن التقدم لوظيفة التفتيش التربوي تعزى إلى متغيرات البحث (الجنس، المؤهل، الخبرة) من وجهة نظر المعلمين بدولة ليبيا.

أهمية البحث:

تتجسد الأهمية النظرية للبحث في:

- إثراء الأدب النظري بدولة ليبيا حول قيام المعلم بالوظيفة الإشرافية والتحديات التي تحول دون قيامه بتلك الوظيفة على الوجه الأكمل.
- قد يسهم البحث في تحسين مستوى الجودة للمنظومة التعليمية بدولة ليبيا.

ويمكن تحديد الأهمية التطبيقية للبحث على النحو الآتي:

- إن تحديد أسباب عزوف المعلمين عن التقدم لوظيفة التفتيش التربوي يسهم في وضع تصور مقترح لمعالجة هذه الأسباب.
- مساعدة أصحاب القرار التربوي بدولة ليبيا على اتخاذ التدابير اللازمة لتشجيع المعلمين على الالتحاق بوظيفة التفتيش التربوي وسد العجزات بالتخصصات المختلفة.

حدود البحث:

تحدد البحث الحالي من خلال ما يأتي:

الحدود المكانية: اقتصر البحث على مدارس التعليم الثانوي بمدينة مصراتة.

الحدود الزمانية: أجري البحث خلال الفصل الأول من العام الدراسي 2023م / 2024م.

الحدود الموضوعية: تتحدد الحدود الموضوعية للبحث فيما يلي:

- واقع توجه المعلمين نحو وظيفة التفتيش التربوي بدولة ليبيا من وجهة نظرهم.
- أسباب العزوف (إدارية- فنية - شخصية - اجتماعية) عن التقدم لوظيفة التفتيش التربوي.
- **الحدود البشرية:** يقتصر البحث على المعلمين المتحصلين على تقديرات فنية جيد جداً فأعلى لثلاث سنوات متتالية وبخبرة تتجاوز العشر سنوات بمرحلة التعليم الثانوي.

مصطلحات البحث:

ورد في عنوان البحث وثناياه بعض المصطلحات التي تحتاج إلى توضيح لما تقصده الباحثة اجرائياً، من أهمها:

-**العزوف:** تعرفه الباحثة اجرائياً بأنه امتناع المعلمين وعدم رغبتهم في التقدم لوظيفة التفتيش والتوجيه التربوي بدولة ليبيا.

التفتيش والتوجيه التربوي:

تعرفه الباحثة اجرائياً بأنه: عملية فنية ديمقراطية قيادية إنسانية شاملة، غايتها تقويم، وتطوير العملية التعليمية، والتربوية بكافة محاورها.

وظيفة التفتيش والتوجيه التربوي:

تعرفها الباحثة إجرائياً بأنها: مجموعة من الأدوار والمهام التي يقوم بها المفتش التربوي بقصد تطوير عمليتي التعليم والتعلم وتحسين مخرجات العملية التعليمية بمدارس دولة ليبيا.

الإطار النظري للبحث:

أهتم التربويون بعملية التفتيش والتوجيه التربوي باعتبارها عمل فني متخصص يهدف للرفع من مستوى أداء المعلمين وتوجيههم من خلال زيارات متنوعة بقصد التقويم المستمر للعملية التعليمية وتحسينها.

مفهوم الإشراف التربوي:

وتعرف العملية الإشرافية على أنها ذلك الالتزام التنظيمي بتحقيق الأهداف التي تسعى البيئات المؤسسية في الوصول إليها. ويمكن التطرق إلى تعريف الإشراف على أنه العملية التي تستهدف تحقيق الفاعلية على مستوى الأنشطة المدرسية، والتأكد من عدم وجود أي تباين أو انحراف عن الأهداف (Yirci & Ozdemir, 2015). وكذلك يمكن تعريف الإشراف على أنه العملية التي يعمل من خلالها المعلمون معاً بصورة تعاونية، من أجل خلق بيئة تربوية قائمة على التنمية المهنية المتبادلة.

(Wanzare ,Wasonga & Rari,2011)

ونظام التفتيش والتوجيه التربوي جزء لا يتجزأ من المنظومة التعليمية وقلبها النابض الذي يربط بين أجزائها وينقل البيانات والخبرات من وإلى الميدان التربوي لذلك له أهداف مخططة ومحددة يسعى لتحقيقها كضمان لسلامة سير العملية التعليمية نحو تحقيق أهدافها المنشودة.

أهداف التفتيش والتوجيه التربوي:

يهدف نظام التفتيش والتوجيه التربوي حسب المادة (132) من لائحة تنظيم عمل التفتيش والتوجيه التربوي بدولة ليبيا إلى تحقيق ما يلي:

- 1-تقييم العملية التعليمية من خلال متابعة المؤسسات التعليمية والمعلمين والتعرف على المستوى الأداء الإداري والعلمي لها ورصد الإيجابيات والسلبيات بقصد تطوير العملية التعليمية.
 - 2-المساهمة في تنشيط العملية التعليمية بإيجاد التكامل بين الجوانب النظرية والعملية ضماناً لتحقيق أهداف المجتمع.
 - 3-متابعة أداء إدارة المؤسسة التعليمية والتعرف على مدى نجاحها في تحقيق الأهداف التربوية ومساعدتها على الارتقاء بمستواها الإداري.
 - 4- متابعة أداء المعلمين وحثهم على الرفع من مستواهم التربوي والعلمي وإرشادهم إلى أوجه القصور وكيفية تصحيحها.
 - 5-متابعة المقررات التعليمية، والمناهج والبرامج والأنشطة من حيث حجمها ومحتواها وطريقة تدريسها لضمان تطورها بشكل مستمر للارتقاء بها إلى المستويات المطلوبة.
 - 6- متابعة التطورات في المناهج وطرائق التدريس والأساليب التربوية الحديثة بغرض الاستفادة منها في تطوير نظام التربية والتعليم. (لائحة تنظيم شؤون التعليم بدولة ليبيا، 2018)
- ولتحقيق هذه الأهداف ينبغي أن يقوم المفتش التربوي بمجموعة من المهام والأدوار المنظمة والمدرسة وفق استراتيجية واضحة.

مهام ووظيفة التفتيش والتوجيه التربوي:

حددت المادة (133) من لائحة تنظيم شؤون التعليم بدولة ليبيا وظيفة ومهام التفتيش والتوجيه التربوي بما يلي:

- 1-متابعة تنفيذ الخطط التعليمية وكيفية تنفيذ المقررات الدراسية وتقييم درجة النجاح في تنفيذها ومدى ملاءمتها للتلاميذ والطلاب في المراحل المختلفة بقصد تطويرها.
- 2-متابعة أداء المعلمين والمساعدة على الرفع من مستواهم بتقديم النصح والإرشاد إليهم وتزويدهم بآخر التطورات في مجال التعليم وطرق التدريس ورفع تقارير دورية عنهم واقتراح الإجراءات التي يتوجب اتخاذها بشأنهم.

3- المشاركة في وضع سياسة تنسيب المعلمين ونقلهم بما يضمن توزيع الكفاءات العلمية بشكل متوازن بين المؤسسات التعليمية.

4 - الإشراف على وضع الجداول الدراسية بالمؤسسات التعليمية.

5- التحقق من مستوى التلاميذ والطلاب والتعرف على قدراتهم ومهاراتهم والاطلاع على سجلات درجاتهم وتقديم التوصيات لكيفية رفع مستواهم والاهتمام بالموهب منهم.

6-الإسهام في أعمال الامتحانات وبصورة خاصة وضع الأسئلة واعتمادها وكيفية تقدير درجاتها.

7-تسمية المعلمين المراد إلحاقهم بدورات رفع الكفاءة المهنية والدورات التنشيطية والتأهيلية وغيرها من الدورات بقصد الرفع من كفاءتهم وتمكينهم من اكساب مهارات وأساليب متطورة في العمل ثم إحالة أسماء المعلمين للإدارات المختصة للتنسيق مع الجهة المختصة بشؤون التدريب بوزارة التعليم.

8- اقتراح موضوع الدورات والبرامج التدريبية ذات الصلة بتدريب وتأهيل المعلمين والإسهام في تنفيذ هذه الدورات والبرامج كلما طلب منهم ذلك.

9 - متابعة أحوال المباني المدرسية والتعرف على ملاءمتها للعملية التعليمية ومدى قدرتها على الاستجابة لأنشطة التلاميذ والطلاب واقتراح سبل تطويرها. (لائحة تنظيم شؤون التعليم بدولة ليبيا، 2018).

ومن المهام التي أشار إليها القرشي (1994) استخدام استراتيجية علمية متطورة تعتمد على استخدام بطاقات ملاحظة الأداء داخل حجرة الدراسة وذلك لتحقيق الرضا النفسي لدى المعلم. أما الحداد (2001) فيؤكد إلى ضرورة اهتمام المشرف التربوي بكافة المجالات المختلفة لأهداف الإشراف التربوي؛ لتحقيق الهدف العام منه وهو تحسين العملية التعليمية.

ومن خلال هذه المهام التي يؤديها المفتش التربوي في مجال التربية والتعليم نتضح لنا أهمية وظيفة التفتيش والتوجيه التربوي ودورها الرائد في تقويم وتطوير العملية التعليمية.

أهمية التفتيش والتوجيه التربوي:

لم تعد عملية الإشراف التربوي تلك العملية التي تتسم بالجمود ومراقبة المعلم والبحث عن عيوبه، بل أصبحت عملية متكاملة تسعى إلى تحسين وتطوير كل ما تشتمل عليه العملية التربوية بجميع عناصرها المتعددة والمتداخلة. (الحريري، 2004). ولخصت دراسة حمدان (1992م) أهمية وظيفة الإشراف التربوي فيما يلي:

-المشاركة في توفير الظروف البناءة للتربية والإشراف.

-تنظيم خطط وأنشطة التربية بصيغ مساعدة على تنفيذ المسؤوليات المدرسية ومهام الإشراف

المقترحة.

-الاستجابة الإنسانية البناءة لحاجات المعلمين والإداريين ولمتطلبات تحفيزهم.

-اختيار تطوير واستعمال وسائل الملاحظة والقياس والتقييم.

-ملاحظة الإدارة والتعلم والتدريس وتقييم كفايتها التربوية.

-تقرير النتائج للجهات المعنية.

-تطوير الكفايات الوظيفية بنتائج الإشراف.

-دعم ومتابعة التغيرات الوظيفية الجديدة في مجالات التدريس والتربية المدرسية.

ولكي يقوم المفتش التربوي بهذه المهام بالصورة المطلوبة لابد أن تتوفر لديه الكفايات المهنية اللازمة
لوظيفة التفتيش والتوجيه التربوي؛ لذلك وضعت مجموعة من الشروط والمحددات لقبول المتقدم لهذه
الوظيفة.

شروط الالتحاق بوظيفة التفتيش والتوجيه التربوي بدولة ليبيا:

تعد شخصية المشرف عنصرا هاما في القيادة التربوية، لأن صفاته وخصائصه الشخصية لها أثر
كبير في تحديد اتجاهات واستجابات المعلمين لنواحي الإشراف. (قاسم، 2010).

وتم تحديد شروط الالتحاق بوظيفة التفتيش التربوي وفق المادتان (134،135) من لائحة تنظيم
شؤون التعليم والمتعلقة بالتفتيش والتوجيه التربوي بدولة ليبيا فيما يلي:

يتولى التفتيش والتوجيه التربوي مفتشون أكفاء يتم تكليفهم من بين المعلمين المشتغلين ذوي الخبرة
من أصحاب الكفاءة من حملة المؤهلات التربوية وفقا للشروط الآتية:

- ألا تقل خبرته في مجال التدريس فعليا عن اثنتي عشرة سنة إذا كان من حملة الإجازة الخاصة
وعشر سنوات إذا كان من حملة المؤهلات الجامعية وخمس سنوات إذا كان من حملة المؤهلات العليا.

- أن يكون قد حصل على تقدير (جيد جدا) على الأقل في تقاريره الفنية في السنوات الثلاث السابقة
على التعيين بوظيفة مفتش تربوي.

- أن يحصل على خطاب تزكية من لجنة يكلفها مدير إدارة التفتيش والتوجيه التربوي تضم مفتشين تربويين على أن يكون أقدمهم رئيساً للجنة وتصدر تزكيتها بأغلبية أصوات الحاضرين وفي حال التساوي يرجح الجانب الذي منه رئيس اللجنة ويشترط في الرئيس أو أي عضو من أعضاء اللجنة الا تربطه صلة قرابة بطالب التزكية حتى الدرجة الرابعة.

- لا يجوز تكليف المفتشين التربويين إلا بعد إجراء مقابلات شخصية معهم يثبت من خلالها قدرتهم على القيام بهذه الوظيفة، ثم التحاقهم بالدورات التدريبية المتخصصة للمرشحين للعمل بوظيفة مفتشين تربويين، ويتم التكليف في وظيفة مفتش تربوي لمن اجتاز الدورات التدريبية بنجاح وفي كل الأحوال يكون التكليف وفق أولوية النجاح الأول فالأول. (لائحة تنظيم شؤون التعليم بدولة ليبيا، 2018).

وبالرغم من الدور المهم الذي يؤديه التفتيش التربوي للحفاظ على السير الحسن للعملية التعليمية إلا أن واقع التفتيش بدولة ليبيا يشهد عزوفاً كبيراً من قبل المعلمين على الالتحاق بهذه الوظيفة الأمر الذي يدفعنا للبحث والتحري عن هذه الأسباب وعن السبل الكفيلة لمعالجتها.

أسباب عزوف المعلمين عن التقدم لوظيفة التفتيش والتوجيه التربوي:

ذكرت فهيم (2008, Fahim) أن من أهم أسباب عزوف المعلمين عن وظيفة الاشراف التربوي: كثرة الأعباء الإدارية والفنية التي تقع على عاتق المشرف كقائد تربوي، وعدم وجود وصف وظيفي للمهام المطلوبة من المشرف التربوي، النظرة المرببة التي ينظر فيها المتفاعلون في العملية التعليمية للدور الذي يلعبه المشرف التربوي.

أما دراسة هوهنر وريفرز (2017, Riveros & Hohner) وضحت أن من أسباب العزوف عن الوظائف الإشرافية لدى الجنسين من المعلمين تتمركز حول ضعف الإعداد المهني قبل الولوج الى مهنة قيادية صعبة مثل الوظيفة الإشرافية؛ وصعوبة التكيف مع أعباء ومتطلبات العمل الجديد؛ والشعور بالغربة، وفقد الصداقات السابقة، بسبب الدور الاشرافي والرقابي للوظيفة الجديدة، وصعوبة بناء علاقات مهنية جديدة موثوق بها.

وتوصلت دراسة الديحاني (2019) إلى العديد من النتائج كان أبرزها أن درجة عزوف المعلمين عن الوظائف الإشرافية مرتفعة. أما عن أسباب العزوف؛ فقد جاءت الأسباب الفنية في المرتبة الأولى، ثم الأسباب الإدارية، فالأسباب الشخصية، وأخيراً الاجتماعية. وهذه الأسباب يمكن الاستعانة بها في التنبؤ بالتوجه العام نحو مهنة الاشراف التربوي. وأفادت نتائج الدراسة بعدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية، وذلك في ما يتعلق بأسباب العزوف.

أما دراسة البادري (2020) فتوصلت للنتائج: حصول الأسباب الاجتماعية على المرتبة الأولى بينما حصلت الأسباب الإدارية على المرتبة الثانية، والأسباب الشخصية حصلت على المرتبة الأخيرة. في حين دراسة المطري (2021) توصلت إلى الأسباب الإدارية في المرتبة الأولى ثم الأسباب الفنية ثم الأسباب الشخصية وأخيراً الأسباب الاجتماعية.

منهج البحث: نظراً لطبيعة البحث فإن المنهج المتبع هو المنهج الوصفي التحليلي.

مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من جميع المعلمين بمدارس التعليم الثانوي بمدينة مصراتة والذين تنطبق عليهم شروط التقدم لوظيفة التفتيش والتوجيه التربوي وفق لائحة تنظيم شؤون التعليم العام بدولة ليبيا 2018 السابق ذكرها، والبالغ عددهم (1237) مقسمين ما بين (142 معلم) و(1095 معلمة) وفق إحصائية الزيارات التفتيشية بمصلحة التفتيش والتوجيه التربوي فرع مصراتة خلال العام الدراسي 2022-2023م

عينة البحث: تم اختيار العينة بطريقة العينة العشوائية الطبقية البسيطة، وقوامها (200) معلماً ومعلمة. وجاءت خصائص العينة على النحو الموضح في الجدول رقم (1).

جدول (1): توزيع أفراد عينة البحث حسب فئات المتغيرات الديمغرافية

| المتغير | نوع المتغير | التكرار | النسبة |
|---------------|-------------|---------|--------|
| الجنس | ذكور | 23 | 11.5 |
| | إناث | 177 | 88.5 |
| المؤهل العلمي | ليسانس | 43 | 21.5 |
| | بكالوريوس | 146 | 73 |
| | ماجستير | 11 | 5.5 |
| سنوات الخبرة | (10-19) سنة | 69 | 34.5 |
| | 20 فأكثر | 131 | 65.5 |

يوضح جدول (1) أن (11.5%) من عينة الدراسة كانوا من المعلمين، في حين أن نسبة المعلمات قد بلغت (88.5%). وفيما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي فمعظم أفراد العينة فقد كانوا من الحاصلين على بكالوريوس، حيث بلغت نسبتهم (73%)، بينما بلغت نسبة الحاصلين على الماجستير (5.5%). وفيما

يتعلق بمتغير سنوات الخبرة، فقد بلغت نسبة المعلمين الذين تتراوح خبراتهم بين (10-19) سنة، (34.5%)، أما الذين خبرتهم 20 سنة فأكثر بلغت نسبتهم (65.5%).

أداة البحث:

اعتمدت الباحثة على الاستبانة كأداة رئيسية للبحث، والتي صممت خصيصا لهذا الغرض بعد الاطلاع على الأدبيات السابقة، ووزعت على مختلف المدارس بمرحلة التعليم الثانوي في مدينة مصراتة، بهدف معرفة واقع توجه المعلمين نحو وظيفة التفتيش والتوجيه التربوي، وأسباب عزوف المعلمين عن التقدم لوظيفة التفتيش والتوجيه التربوي بدولة ليبيا، باستخدام مقياس ليكرت (*Scale Likert*) ذو التدرج الثلاثي (موافق، إلى حد ما، غير موافق). وتكونت الاستبانة من (25) فقرة موزعة على مجالين:

- المجال الأول: واقع التوجه نحو وظيفة التفتيش والتوجيه التربوي (5) فقرات.

- المجال الثاني: أسباب عزوف المعلمين عن التقدم لوظيفة التفتيش والتوجيه التربوي بدولة ليبيا (20) فقرة موزعة على أربعة أسباب هي: الأسباب الإدارية، والفنية، والشخصية، والاجتماعية، ولكل منها (5) فقرات.

صدق الأداة

الصدق الظاهري

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في المجال التربوي بهدف الحكم على صلاحية الاستبانة للتطبيق في البيئة الليبية، وتحديد سلامة الصياغة اللغوية. وبناءً على آراء المحكمين، تم التوصل إلى الصورة النهائية لها.

الثبات (*Reliability*)

تم حساب ثبات الاستبانة على العينة الاستطلاعية بحساب معامل "ألفا كرونباخ" لكل مجال على حدة؛ فقد بلغ معامل الثبات للمجال الأول: التوجه نحو الوظائف الإشرافية (0.722)، وللمجال الثاني: أسباب العزوف عن الوظائف الإشرافية (0.839) وهي قيم مقبولة، مما يعني تمتع مجالي الدراسة بدرجة مناسبة من الثبات وهو ما يوضحه جدول (2):

جدول (2): قيم معامل الثبات " ألفا كرونباخ " لمجالي أداة الدراسة

| المجال | عدد الفقرات | معامل ألفا كرونباخ |
|--------------|-------------|--------------------|
| المجال الأول | 5 | 0.722 |

| | | | |
|-------|----|--------------------|-------------------------------|
| 0.830 | 5 | الأسباب الإدارية | المجال الثاني أسباب العزوف |
| 0.875 | 5 | الأسباب الفنية | |
| 0.853 | 5 | الأسباب الشخصية | |
| 0.800 | 5 | الأسباب الاجتماعية | |
| 0.839 | 20 | المجموع | |

الأساليب الإحصائية:

للإجابة على أسئلة البحث، تم استخدام: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي، كما تم إجراء تحليل التباين المتعدد المتغيرات (MANOVA). هذا إضافة إلى تحليل الانحدار المتعدد.

النتائج:

نتائج السؤال الأول: ما واقع توجه المعلمين نحو وظيفة التفتيش التربوي بدولة ليبيا من وجهة نظرهم؟ للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التقدير، كما في الجدول (3).

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التقدير لواقع توجه عينة البحث لوظيفة التفتيش التربوي.

| درجة التقدير | رتبة | الانحراف المعياري | الوسيط الحسابي | البدايل | | | التكرار النسبة | الفقرات | ر |
|--------------|------|-------------------|----------------|-------------|-----------|-------|----------------|--|---|
| | | | | غير موافق | إلى حد ما | موافق | | | |
| مرتفعة | 3 | 0.738 | 2.34 | 32 | 69 | 99 | ت | لا أُرغب بالتقدم لوظيفة الإشراف التربوي بالوضع الحالي | 1 |
| | | | | 16 | 34.5 | 49.5 | % | | |
| مرتفعة | 2 | 0.725 | 2.42 | 28 | 59 | 113 | ت | الكثير من زملائي المعلمين لا يرغبون بوظيفة الإشراف التربوي | 2 |
| | | | | 14 | 29.5 | 56.5 | % | | |
| متوسطة | 4 | 0.808 | 2 | 65 | 70 | 65 | ت | وظيفة الإشراف تزيد من مشاكل وأعباء العمل | 3 |
| | | | | 32.5 | 35.5 | 32.5 | % | | |
| مرتفعة | 1 | 0.575 | 2.700 | 12 | 36 | 152 | ت | غياب الحوافز والمزايا لا يشجع على وظيفة الإشراف التربوي | 4 |
| | | | | 6 | 18 | 76 | % | | |
| متوسطة | 5 | 0.855 | 1.950 | 78 | 54 | 68 | ت | نصحتني بعض المشرفين بعدم التقدم لوظيفة الإشراف لمتاعبها | 5 |
| | | | | 39 | 27 | 34 | % | | |
| متوسطة | | 0.417 | 2.28 | المحور كامل | | | | | |

بقراءة النتائج الواردة في جدول (3) يتبين أن الفقرة (4) - غياب الحوافز والمزايا لا يشجع على وظيفة الإشراف التربوي - احتلت المرتبة الأولى وبأعلى نسبة للبدل الموافق (76%) وبعده (152) من أفراد العينة وبدرجة تقدير مرتفعة (2.7).

أما الفقرة (2) - الكثير من زملائي المعلمين لا يرغبون بوظيفة الإشراف التربوي - في المرتبة الثانية والنسبة الأعلى للبدل الموافق (56,5%) وبعده (113) من أفراد العينة وبدرجة تقدير مرتفعة (2.42).

وجاءت الفقرة (1) - لا أرغب بالتقدم لوظيفة الإشراف التربوي بالوضع الحالي - في المرتبة الثالثة والنسبة الأعلى للبدل الموافق (49.5%) وبعده (99) من أفراد العينة وبدرجة تقدير مرتفعة (1.865).

أما الفقرة (3) - وظيفة الإشراف تزيد من مشاكل وأعباء العمل - جاءت في المرتبة الرابعة والنسبة الأعلى للبدل إلى حد ما (35.5%) وبعده (70) من أفراد العينة وبدرجة تقدير متوسطة (2).

في حين الفقرة (5) - نصحني بعض المشرفين بعدم التقدم لوظيفة الإشراف لمتاعبها - جاءت في المرتبة الخامسة والنسبة الأعلى للبدل غير موافق (39%) وبعده (78) من أفراد العينة وبدرجة تقدير متوسطة (1.95).

وبشكل عام، بلغت المتوسطات الحسابية لإجمالي الفقرات المتعلقة بالمجال ككل (2.28) وبانحراف معياري (0.417) وبدرجة تقدير متوسطة وتشير الفقرات (1)، (2)، (4) إلى توجه مرتفع لرفض وظيفة التفتيش التربوي.

نتائج السؤال الثاني: ما أسباب العزوف (إدارية- فنية - شخصية - اجتماعية) عن التقدم لوظيفة التفتيش التربوي بدولة ليبيا من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التقدير كما هو مبين في الجدولين (4) و (5).

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التقدير لأسباب العزوف عن

وظيفة التفتيش التربوي

| الأبعاد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة التقدير |
|------------------|-----------------|-------------------|--------------|
| الأسباب الإدارية | 2.39 | 0.47 | مرتفعة |
| الأسباب الفنية | 2.51 | 0.39 | مرتفعة |
| الأسباب الشخصية | 1.75 | 0.58 | متوسطة |

| | | | |
|--------|-------|------|--------------------|
| متوسطة | 0.46 | 2.04 | الأسباب الاجتماعية |
| متوسطة | 0.338 | 2.17 | الدرجة الكلية |

بقراءة النتائج الواردة في جدول (4) يتبين أن إجابات أفراد العينة عن مجموعات العبارات التي تخص أسباب العزوف عن وظيفة التفتيش التربوي تؤيد توافر هذه الأسباب بدرجة متوسطة. فقد بلغ المتوسط الحسابي العام لتوافر هذه الأسباب (2.17)، وبانحراف معياري (0.338)، مما يدل على انسجام آراء أفراد العينة في هذا الجانب. وقد احتلت الأسباب الفنية المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (2.51)، تلا ذلك الأسباب الإدارية (2.39)، وحلت في المرتبة الثالثة الأسباب الاجتماعية (2.04)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الأسباب الشخصية بمتوسط حسابي بلغ (1.75). وتشير هذه النتائج، عموماً، إلى توافر هذه الأسباب بدرجة متوسطة.

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التقدير لأسباب العزوف الإدارية

| ر | الفقرات | التكرار النسبة | البدائل | | | الوسيط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة التقدير |
|---|--|-------------------|---------|--------------|--------------|-------------------|----------------------|-----------------|
| | | | موافق | إلى حد ما | غير موافق | | | |
| 1 | التعقيدات الإدارية في تسوية الأوضاع المالية والوظيفية للمشرفين التربويين | ت | 142 | 40 | 18 | 2.62 | 0.646 | 1 |
| | | % | 71 | 20 | 9 | | | |
| 2 | زيادة عدد سنوات الخبرة للتأهل للوظيفة الإشرافية | ت | 85 | 57 | 58 | 2.14 | 0.836 | 5 |
| | | % | 42.5 | 28.5 | 29 | | | |
| 3 | كثرة المستجدات التربوية مثل الجودة وتحسين الأداء | ت | 104 | 50 | 46 | 2.29 | 0.818 | 4 |
| | | % | 52 | 25 | 23 | | | |
| 4 | تعدد الجهات والمدارس المتعامل معها | ت | 127 | 58 | 15 | 2.56 | 0.631 | 2 |
| | | % | 63.5 | 29 | 7.5 | | | |
| 5 | الشروط الإدارية للقبول باجتياز اختبارات نظرية وشفوية | ت | 106 | 56 | 38 | 2.34 | 0.779 | 3 |
| | | % | 53 | 28 | 19 | | | |
| | بعد الأسباب الإدارية بالكامل | | | 2.39 | 0.472 | مرتفعة | | |

بقراءة النتائج الواردة في جدول (5) يتبين أن الفقرة (1) - التعقيدات الإدارية في تسوية الأوضاع المالية والوظيفية للمشرفين التربويين - النسبة الأعلى للبدائل موافق (71%) وبعدها (142) من أفراد العينة فتصلت الفقرة على المرتبة الأولى وبدرجة تقدير مرتفعة (2.62).

وجاءت الفقرة (4) - تعدد الجهات والمدارس المتعامل معها - في المرتبة الثانية والنسبة الأعلى للبدائل موافق (63.5) وبعدها (127) من أفراد العينة وبدرجة تقدير مرتفعة (2.56).

أما الفقرة (5) -الشروط الإدارية للقبول باجتياز اختبارات نظرية وشفوية -جاءت في المرتبة الثالثة والنسبة الأعلى للبديل موافق (53%) وبعده (106) من أفراد العينة وبدرجة تقدير مرتفعة (2.34).

في حين الفقرة (3) - كثرة المستجندات التربوية مثل الجودة وتحسين الأداء - احتلت المرتبة الرابعة وبأعلى نسبة للبديل أوافق (52%) وبعده (104) من أفراد العينة وبدرجة تقدير متوسطة (2.29).

أما الفقرة (2) - زيادة عدد سنوات الخبرة للتأهل للوظيفة الإشرافية -جاءت في المرتبة الخامسة والنسبة الأعلى للبديل موافق (42.5%) وبعده (85) من أفراد العينة وبدرجة تقدير متوسطة (2.14).

وبشكل عام، بلغت المتوسطات الحسابية لإجمالي الفقرات المتعلقة بالأسباب الإدارية (2.39) وبانحراف معياري (0.472) مما يشير إلى توفر هذه الأسباب بدرجة مرتفعة.

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التقدير لأسباب العزوف الفنية

| ر | الفقرات | التكرار النسبة | البدايل | | | الوسيط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة التقدير |
|---|--|-------------------|----------------------------|--------------|--------------|-------------------|----------------------|-----------------|
| | | | موافق | إلى حد ما | غير موافق | | | |
| 1 | المؤهل العلمي للمعلم لا يتناسب مع نوع الوظيفة | ت | 69 | 45 | 86 | 1.91 | 0.878 | 5 |
| | | % | 34.5 | 22.5 | 43 | | | |
| 2 | قصور برامج التدريب المساعدة على إعداد المشرف التربوي | ت | 163 | 29 | 8 | 2.77 | 0.505 | 1 |
| | | % | 81.5 | 14.5 | 4 | | | |
| 3 | المستجندات الدائمة في المناهج والمتطلبة لخبرة أكاديمية من المشرف | ت | 114 | 55 | 31 | 2.41 | 0.745 | 4 |
| | | % | 57 | 27.5 | 15.5 | | | |
| 4 | قلة الموارد والدعم المالي لوظيفة الإشراف التربوي | ت | 164 | 23 | 13 | 2.75 | 0.562 | 2 |
| | | % | 82 | 11.5 | 6.5 | | | |
| 5 | التوزيع الجغرافي للمدارس وبعد المسافات بينها | ت | 156 | 30 | 14 | 2.71 | 0.589 | 3 |
| | | % | 78 | 15 | 7 | | | |
| | | | بعد الأسباب الفنية بالكامل | | | 2.51 | 0.393 | مرتفعة |

بقراءة النتائج الواردة في جدول (6) يتبين أن الفقرة (2) - قصور برامج التدريب المساعدة على إعداد المشرف التربوي -تحصلت على المرتبة الأولى والنسبة الأعلى للبديل موافق (81.5%) وبعده (163) من أفراد العينة وبدرجة تقدير مرتفعة (2.77).

وجاءت الفقرة (4) - قلة الموارد والدعم المالي لوظيفة الإشراف التربوي- في المرتبة الثانية والنسبة الأعلى للبديل موافق (82) وبعده (164) من أفراد العينة وبدرجة تقدير مرتفعة (2.75).

أما الفقرة (5) - التوزيع الجغرافي للمدارس وبعد المسافات بينها- جاءت في المرتبة الثالثة والنسبة الأعلى للبديل موافق (78%) وبعده (156) من أفراد العينة وبدرجة تقدير مرتفعة (2.71).

في حين الفقرة (3) -المستجدات الدائمة في المناهج والمتطلبه لخبرة أكاديمية من المشرف -احتلت المرتبة الرابعة وبأعلى نسبة للبديل أوافق (57%) وبعده (114) من أفراد العينة وبدرجة تقدير مرتفعة (2.41). أما الفقرة (1) -زيادة عدد سنوات الخبرة للتأهل للوظيفة الإشرافية -جاءت في المرتبة الخامسة والنسبة الأعلى للبديل موافق (42.5%) وبعده (85) من أفراد العينة وبدرجة تقدير متوسطة (2.14).

وبشكل عام، بلغت المتوسطات الحسابية لإجمالي الفقرات المتعلقة بالأسباب الفنية (2.51) وبانحراف معياري (0.393) مما يشير إلى توفر هذه الأسباب بدرجة مرتفعة.

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التقدير لأسباب العزوف الشخصية

| ر | الفقرات | التكرار النسبة | البدائل | | | الانحراف المعياري | الوسيط الحسابي | درجة التقدير |
|---|---|-------------------|-----------------------------|--------------|--------------|----------------------|-------------------|-----------------|
| | | | موافق | إلى حد ما | غير موافق | | | |
| 1 | الخوف من الفشل | ت | 31 | 61 | 108 | 1.61 | 4 | منخفضة |
| | | % | 15.5 | 30.5 | 54 | | | |
| 2 | ضعف القدرة على القيادة واتخاذ القرارات | ت | 32 | 43 | 125 | 1.53 | 5 | منخفضة |
| | | % | 16 | 21.5 | 62.5 | | | |
| 3 | نقص الخبرة باللوائح والأنظمة | ت | 79 | 64 | 57 | 2.11 | 1 | متوسطة |
| | | % | 39.5 | 32 | 28.5 | | | |
| 4 | الخوف من تحمل مسؤولية أعباء الوظيفة | ت | 49 | 67 | 84 | 1.82 | 2 | متوسطة |
| | | % | 24.5 | 33.5 | 42 | | | |
| 5 | صعوبة التواصل مع الآخرين | ت | 40 | 57 | 103 | 1.68 | 3 | متوسطة |
| | | % | 20 | 28.5 | 51.5 | | | |
| | | | بعد الأسباب الشخصية بالكامل | | | 1.75 | 0.583 | متوسطة |

بقراءة النتائج الواردة في جدول (7) يتبين أن الفقرة (3) - نقص الخبرة باللوائح والأنظمة - تحصلت على المرتبة الأولى والنسبة الأعلى للبديل موافق (39.5%) وبعده (79) من أفراد العينة وبدرجة تقدير متوسطة (2.11). وجاءت الفقرة (4) -الخوف من تحمل مسؤولية أعباء الوظيفة - في المرتبة الثانية والنسبة الأعلى للبديل غير موافق (42) وبعده (84) من أفراد العينة وبدرجة تقدير متوسطة (1.82). أما الفقرة (5) - صعوبة التواصل مع الآخرين -جاءت في المرتبة الثالثة والنسبة الأعلى للبديل غير موافق (51.5%) وبعده (103) من أفراد العينة وبدرجة تقدير متوسطة (1.68). في حين الفقرة (1) - الخوف من الفشل -احتلت المرتبة الرابعة وبأعلى نسبة للبديل غير موافق (54%)

وبعدد (108) من أفراد العينة وبدرجة تقدير منخفضة (1.61). أما الفقرة (1) - ضعف القدرة على القيادة واتخاذ القرارات - جاءت في المرتبة الخامسة والنسبة الأعلى للبدل غير موافق (62.5%) وبعدد (125) من أفراد العينة وبدرجة تقدير منخفضة (1.53).

وبشكل عام، بلغت المتوسطات الحسابية لإجمالي الفقرات المتعلقة بالأسباب الشخصية (1.75) وبانحراف معياري (0.583) مما يشير إلى توفر هذه الأسباب بدرجة متوسطة.

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التقدير لأسباب العزوف الاجتماعية

| ر | الفقرات | التكرار النسبة | البدائل | | | الوسيط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة التقدير |
|---|---|-------------------|--------------------------------|--------------|--------------|-------------------|----------------------|-----------------|
| | | | موافق | إلى حد ما | غير موافق | | | |
| 1 | تدخل المعارف والأسرة في شؤون العمل. | ت | 71 | 45 | 84 | 1.93 | 0.880 | 3 |
| | | % | 35.5 | 22.5 | 42 | | | |
| 2 | أعباء الوظيفة الإشرافية تؤدي للتقصير في الواجبات الأسرية. | ت | 38 | 81 | 81 | 1.78 | 0.742 | 4 |
| | | % | 19 | 40.5 | 40.5 | | | |
| 3 | الوظيفة الإشرافية تؤثر في العلاقات الاجتماعية سلباً. | ت | 36 | 69 | 95 | 1.70 | 0.755 | 5 |
| | | % | 18 | 34.5 | 47.5 | | | |
| 4 | تدني مستوى الدعم المجتمعي للمشرفين التربويين | ت | 107 | 67 | 26 | 2.40 | 0.709 | 1 |
| | | % | 53.5 | 33.5 | 13 | | | |
| 5 | تحميل المشرف التربوي المسؤولية المجتمعية لأي تقصير في العملية التعليمية | ت | 101 | 75 | 24 | 2.38 | 0.692 | 2 |
| | | % | 50.5 | 37.5 | 12 | | | |
| | | | بعد الأسباب الاجتماعية بالكامل | | | 2.04 | 0.464 | متوسطة |

بقراءة النتائج الواردة في جدول (8) يتبين أن الفقرة (4) - تدني مستوى الدعم المجتمعي للمشرفين التربويين - تحصلت على المرتبة الأولى والنسبة الأعلى للبدل موافق (53.5%) وبعدد (107) من أفراد العينة وبدرجة تقدير مرتفعة (2.40).

وجاءت الفقرة (5) - تحميل المشرف التربوي المسؤولية المجتمعية لأي تقصير في العملية التعليمية - في المرتبة الثانية والنسبة الأعلى للبدل موافق (50.5%) وبعدد (101) من أفراد العينة وبدرجة تقدير مرتفعة (2.38).

أما الفقرة (1) - تدخل المعارف والأسرة في شؤون العمل - جاءت في المرتبة الثالثة والنسبة الأعلى للبدل غير موافق (42%) وبعدد (84) من أفراد العينة وبدرجة تقدير متوسطة (1.93).

في حين الفقرة (2) - أعباء الوظيفة الإشرافية تؤدي للتقصير في الواجبات الأسرية - احتلت المرتبة الرابعة وتساوت النسبة بين البدائل إلى حد ما وغير موافق (40.5%) وبعده (81) من أفراد العينة وبدرجة تقدير متوسطة (1.78).

أما الفقرة (3) - الوظيفة الإشرافية تؤثر في العلاقات الاجتماعية سلباً - جاءت في المرتبة الخامسة والنسبة الأعلى للبديل غير موافق (47.5%) وبعده (95) من أفراد العينة وبدرجة تقدير متوسطة (1.70).

وبشكل عام، بلغت المتوسطات الحسابية لإجمالي الفقرات المتعلقة بالأسباب الاجتماعية (2.04) وبانحراف معياري (0.464) مما يشير إلى توفر هذه الأسباب بدرجة متوسطة.

نتائج السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأسباب العزوف عن التقدم لوظيفة التفتيش التربوي تعزى إلى متغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل، سنوات الخبرة) من وجهة نظر المعلمين بدولة ليبيا؟

لفحص وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة تجاه أسباب العزوف بأبعاده الأربعة، استخدمت الباحثة تحليل التباين متعدد المتغيرات (MANOVA).

جدول (9): تحليل التباين المتعدد (MANOVA) لأثر كل من الجنس والمؤهل العلمي والخبرة لأسباب عزوف المعلمين عن وظيفة التفتيش التربوي

| المتغير المستقل | المتغيرات التابعة | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" | مستوى الدلالة |
|-----------------|--------------------|----------------|-------------|----------------|----------|---------------|
| الجنس | الأسباب الادارية | 0.528 | 1 | 0.528 | 2.457 | 0.119 |
| | الأسباب الفنية | 0.198 | 1 | 0.198 | 1.259 | 0.263 |
| | الأسباب الشخصية | 2.472 | 1 | 2.472 | 7.408 | 0.007 |
| | الأسباب الاجتماعية | 1.038 | 1 | 1.038 | 5.063 | 0.026 |
| المؤهل العلمي | الأسباب الادارية | 0.435 | 2 | 0.175 | 0.816 | 0.444 |
| | الأسباب الفنية | 0.161 | 2 | 0.116 | 0.737 | 0.480 |
| | الأسباب الشخصية | 0.822 | 2 | 0.702 | 2.103 | 0.125 |
| | الأسباب الاجتماعية | 0.070 | 2 | 0.360 | 1.756 | 0.176 |
| سنوات الخبرة | الأسباب الادارية | 0.035 | 1 | 0.035 | 0.164 | 0.686 |
| | الأسباب الفنية | 0.303 | 1 | 0.303 | 1.928 | 0.167 |
| | الأسباب الشخصية | 0.352 | 1 | 0.352 | 1.056 | 0.306 |
| | الأسباب الاجتماعية | 0.659 | 1 | 0.659 | 3.213 | 0.075 |

| | | | | | | |
|--|--|-------|-----|--------|--------------------|-------|
| | | 0.215 | 188 | 40.368 | الأسباب الادارية | الخطأ |
| | | 0.157 | 188 | 29.580 | الأسباب الفنية | |
| | | 0.334 | 188 | 62.738 | الأسباب الشخصية | |
| | | 0.205 | 188 | 38.559 | الأسباب الاجتماعية | |

بقراءة النتائج الواردة في جدول (9) يتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0.05) للمتغيرات (المؤهل العلمي، والخبرة) بأسباب العزوف. بينما كان لمتغير الجنس أثر على كل من: الأسباب الشخصية والأسباب الاجتماعية، وجاءت نتائج الفروق البعدية كما في الجدول (10).

جدول (10): الاختبار البعدي للفروق بين الجنسين في كل من: الأسباب الشخصية، والاجتماعية

| المتغير | الجنس | المتوسط الحسابي | الجنس | المتوسط الحسابي | الفرق | مستوى الدلالة |
|--------------------|-------|-----------------|-------|-----------------|--------|---------------|
| الأسباب الشخصية | ذكر | 1.97 | أنثى | 1.72 | 0.248* | 0.007 |
| الأسباب الاجتماعية | ذكر | 2.20 | أنثى | 2.02 | 0.187* | 0.026 |

من جدول (10) يظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أسباب العزوف الشخصية بين الجنسين، لصالح الذكور بمتوسط حسابي (1.97) مقابل متوسط حسابي للإناث (1.72). وبالنسبة للأسباب الاجتماعية تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية، لصالح الذكور بمتوسط حسابي (2.20) مقابل متوسط حسابي للإناث (2.02).

مناقشة النتائج:

أفادت نتائج البحث المتعلقة بالسؤال الأول بوجود عزوف عن الوظائف الإشرافية من وجهة نظر عينة البحث بدرجة (متوسطة)، ولقد نالت الفقرة - غياب الحوافز والمزايا لا يشجع على وظيفة الإشراف التربوي - أعلى متوسط حسابي وتلتها الفقرتان - الكثير من زملائي المعلمين لا يرغبون بوظيفة الإشراف التربوي، - لا أرب بالانتماء لوظيفة الإشراف التربوي بالوضع الحالي- بدرجات تقدير مرتفعة؛ وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى الصعوبات التي يتعرض لها المفتش التربوي من خلال عمله الميداني بالانتقال بين مدارس مترامية الأطراف وبسيارته الخاصة دون أن تصرف له علاوة تمييز أو توفير وسيلة نقل معينة بالإضافة إلى عدم التزام الدولة بتطبيق المواد المذكورة في لائحة تنظيم عمل التفتيش والتوجيه التربوي بدولة ليبيا والتي تكفل للمفتش صرف بدل محروقات وتوفير وسيلة نقل وصرف علاوة تمييز 20% من المرتب.

أما فيما يتعلق بنتائج السؤال الثاني، فقد سجلت الأسباب الفنية المرتبة الأولى، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الديحاني (2019)؛ إذ نالت الفقرة - قصور برامج التدريب المساعدة على إعداد المشرف التربوي- على أعلى متوسط حسابي، وهذا يفسر عزوف المعلمين عن وظيفة التفتيش التربوي لقصور البرامج الأكاديمية والتدريبية على تبصير المعلمين بالوظائف الإشرافية وتدريبهم عليها.

ثم جاءت الأسباب الإدارية في المرتبة الثانية وبأعلى متوسط حسابي للفقرة: التعقيدات الإدارية في تسوية الأوضاع المالية والوظيفية للمشرفين التربويين- تعزو الباحثة ارتفاع نسبة هذه الفقرة إلى صعوبة الإجراءات الإدارية والمماثلة في تسوية أوضاع المفتشين تصل إلى سنوات مما يدفع المعلمين على العزوف عن الالتحاق بهذه الوظيفة.

وحلت في المرتبة الثالثة الأسباب الاجتماعية إذ نالت الفقرة - تدني مستوى الدعم المجتمعي للمشرفين التربويين- أعلى متوسط حسابي وقد تعزى هذه النتيجة إلى عدم وجود خطة واضحة للتحويل الوظيفي من التدريس إلى الوظيفة الإشرافية، التي تتطلب عادة دعماً معنوياً ومادياً، سواء من وزارة التربية والتعليم، أو من المجتمع المحيط المستفيد من وظيفة التفتيش التربوي.

وجاءت الأسباب الشخصية في المرتبة الأخيرة إذ نالت الفقرة - نقص الخبرة باللوائح والأنظمة- أعلى متوسط حسابي وقد تعزى هذه النتيجة إلى تقصير المسؤولين في إيجاد آلية واضحة لتبصير المعلمين باللوائح والأنظمة المعمول بها في قطاع التعليم.

وفيما يتعلق بنتائج السؤال الثالث، فقد أفادت نتائج البحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمتغيرات (المؤهل العلمي، الخبرة) فيما يتعلق بأسباب العزوف. وبالنسبة لمتغير الجنس؛ أفادت النتائج وجود فروق دالة بين الجنسين على كل من: الأسباب الشخصية والأسباب الاجتماعية، لصالح الذكور. وقد يعزى ذلك إلى العديد من المسببات المرتبطة بنقص الخبرة باللوائح والأنظمة، وتدني مستوى الدعم المجتمعي للمشرفين التربويين، وتحميل المشرف التربوي المسؤولية المجتمعية لأي تقصير في العملية التعليمية.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث، توصي الباحثة بما يلي:

-تميز وظيفة التفتيش والتوجيه التربوي بالحوافز المشجعة على الالتحاق بها وضرورة تطبيق المواد المذكورة في لائحة تنظيم عمل التفتيش التربوي بدولة ليبيا والتي تكفل للمفتش حقوقه المادية والمعنوية.

- تسهيل الإجراءات الإدارية للملتحقين بوظيفة التفتيش التربوي لتذليل الصعاب التي قد تعترضهم وإيجاد آلية واضحة لمعالجة هذه العراقيل ومنها انشاء منظومة موحدة تربط كل مصالح ومكاتب وزارة التربية والتعليم.

- توفير البرامج التدريبية للمعلمين، وتبصيرهم باللوائح والأنظمة المعمول بها في وزارة التربية والتعليم بدولة ليبيا وتدريبهم على مختلف المهام الإشرافية؛ فذلك يشجعهم ويساعدهم على القيام بوظيفة التفتيش التربوي على الوجه الأكمل.

- فتح قنوات للدعم النفسي والمجتمعي للذين يتولون الوظائف الإشرافية، لمساعدتهم على الاندماج في أعمال الوظيفة الجديدة، وتعزيز ثقتهم بأنفسهم وبالأخرين من حولهم في بيئة العمل.

- إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية المشابهة من أجل التعرف على الأسباب الأخرى التي قد تؤدي إلى عزوف المعلمين عن الوظائف الإشرافية.

المراجع:

- البادري، سعود بن المبارك (2020). "عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة: الأسباب وسبل تفاديها". المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية (2)، 188-154.
- بن حميدة، عبدالله (2018). "واقع التحفيز لدى المشرف التربوي في مرحلة التعليم الابتدائي". مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية (14)، 464-492.
- الحداد، يسرى أحمد (2000). "الإشراف التربوي بمرحلة التعليم الأساسي في ضوء التقويم التربوي التكويني في دولة البحرين". رسالة ماجستير، جامعة البحرين، كلية التربية.
- الحريري، رافدة عمر (2004). "الإشراف التربوي والنظرة المستقبلية". رسالة التربية (6)، 89-105.
- حمدان، محمد زياد (1992). "الإشراف في التربية المعاصرة، مفاهيم وأساليب وتطبيقات". دار التربية الحديثة، عمان، 6 10.
- الديحاني، سلطان (2019). "أسباب العزوف عن الوظائف الإشرافية من وجهة نظر المعلمين في مدارس دولة الكويت". المجلة الأردنية في العلوم التربوية (4)، 459-474.
- دقيبين، صالح سعيد (2016). "الإشراف التربوي ضرورة ملحة". مجلة كليات التربية (4)، 36-46.
- الزاندي، سليمان عواض (1998). "عملية تنمية شاملة". الإدارة العامة للتعليم بمنطقة مكة المكرمة " اللقاء الرابع لمديري الإشراف التربوي، ص1.
- العجمي، علي فهيد (2016). "تصور مقترح لتطوير عملية الإشراف التربوي بدولة الكويت". مجلة كلية التربية (170)، 790-749.

- فهميم، إيمان محمد (2008). "عزوف المعلمات عن التقديم للإشراف التربوي (التخصصات الفنية)". الإدارة العامة للتعليم بالمدينة المنورة. https://almadenh.com/print_all.php?type=news&id=18800.
- قاسم، بوسعدة (2010). "الإشراف التربوي في الجزائر (التفتيش نموذجاً)". دراسات نفسية وتربوية (4)، 94-124.
- القرشي، سالم خلف الله (1994). "التوجيه التربوي في المملكة العربية السعودية في ضوء بعض النماذج الحديثة". رسالة الخليج العربي (49).
- لائحة تنظيم شؤون التعليم العام بدولة ليبيا (2018). قرار المجلس الرئاسي (779). الفصل السادس
- المطري، علي بن سعيد (2021). "أسباب عزوف الكادر الإداري والتدريسي بالمدارس عن الوظائف الإشرافية وأثر ذلك في تطوير الأداء المدرسي من وجهة نظر الكادر نفسه". مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية (42)، 175-217.
- Hohner, J., & Riveros, A. (2017). *Transitioning from teacher leader to administrator in ruralschools in southwestern Ontario. International Journal of Teacher Leadership, 8(1), 43-55.*
- Rahabav, P. J. J. o. E., & Practice. (2016). *The Effectiveness of Academic Supervision for Teachers. 7(9), 47-55 .*
- Ozdemir, T., & Yirci, R. (2015). *A situational analysis of educational supervision in the Turkish educational system. EDUPIJ, 4(1-2), 56-70*
- Wasonga, C., Wanzare, Z.; & Rari, B. (2011). *Adults helping adults: Teacher-initiated supervisory option for professional development. International Journal of Educational Administration and Policy Studies, 3(8), 117- 120.*