

جودة الحياة الوظيفية ودورها بتقويم أداء مدرسي التربية الرياضية في بغداد

م.م حسين حافظ فاضل

[Hussein.Hafez1204a@cope.uobaghdad.edu.iq](mailto:Hussein.Hafez1204a@cope.uobaghdad.edu.iq)

العراق. المديرية العامة لتربية بغداد. الرصافة الأولى

تاريخ استلام البحث 2024/1/2 تاريخ نشر البحث 2024/2/28

### الملخص

يهدف البحث الى تكييف مقياسي جودة الحياة الوظيفية وتقويم أداء مدرسي التربية الرياضية في محافظة بغداد. معرفة جودة الحياة الوظيفية وتقويم أداء مدرسي التربية الرياضية في محافظة بغداد. معرفة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وتقويم أداء مدرسي التربية الرياضية في محافظة بغداد. ولتحقيق هذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي واختار عينة قوامها 200 مدرس من مدارس الدراسة المتوسطة للتربيات الستة في محافظة بغداد وبعدها قام الباحث بإجراءاته الميدانية بتكييف مقياسي جودة الحياة الوظيفية وتقويم أداء مدرسي التربية الرياضية واستخراج الأسس العلمية لهما وبعدها طبق الباحث المقياسين على عينة البحث لاستخراج النتائج التي أدت الى عدة استنتاجات منها: سهولة تطبيق المقياسين على عينة البحث. ان مدرسي التربية الرياضية يمتازون بجودة الحياة الوظيفية وتقويم الأداء لمدرسي التربية الرياضية وقد أوصى الباحث بعدة توصيات منها: ضرورة إعطاء الفرصة للمدرس من تحسين ادائه من خلال عملية التقويم. اجراء دراسات أخرى تتضمن مقاييس أخرى فضلا عن اختيار عينات اخرى.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، أداء مدرسي، التربية الرياضية.

## Quality of work life and its role to evaluating the performance of physical education teachers in Baghdad

Asst. Lec.Hussein Hafez Fadel

[Hussein.Hafez1204a@cope.uobaghdad.edu.iq](mailto:Hussein.Hafez1204a@cope.uobaghdad.edu.iq)

General Directorate of Education of Rusafa first /Baghdad, Iraq.

Received: 02-01-2024

Accepted: 28-02-2024

---

### Abstract

The research aims to adapt two measures of the quality of work life and evaluate the performance of physical education teachers in Baghdad Governorate. Knowing the quality of work life and evaluating the performance of physical education teachers in Baghdad Governorate. Knowing the relationship between the quality of work life and evaluating the performance of physical education teachers in Baghdad Governorate. To achieve these goals, the researcher used the descriptive method using the survey method and chose a sample of (200) teachers from the six middle schools in Baghdad Governorate. After that, the researcher, in his field procedures, adapted two measures of the quality of work life and evaluated the performance of physical education teachers and extracted the scientific foundations for them. Then the researcher applied the two measures to the research sample to extract the results led to several conclusions, including: the ease of applying the two scales to the research sample. Physical education teachers are distinguished by the quality of their work life and performance evaluation for physical education teachers. The researcher recommended several recommendations, including: the necessity of giving the teacher the opportunity to improve his performance through the evaluation process. Conducting other studies that include other measures as well as selecting other samples.

**Keywords:** quality of work life, school performance, physical education.

## 1- المقدمة

يعد مدرس التربية الرياضية هو الأداة الفاعلة التي تعتمد عليها المدرسة في تنظيم أمور عديدة وبشكل مباشر وهو المسؤول على بقاء درس التربية الرياضية في المدارس مزدهراً ومتطوراً واستمرار هذا التطور للدرس يتطلب عدة أمور منها الاهتمام بالمدرس واعطائه الحرية الكاملة في تحقيق أهدافه التربوية والرياضية ولعل واحدة من تلك التأثيرات هي جودة الحياة الوظيفية إذ تعد الأخيرة وابعادها المختلفة متعمقة في تحفيز الطاقات الإبداعية وتعزيز القدرة التنافسية والتزام المدرس والمشاركة في تحقيق اهداف الدرس بصورة خاصة والمدرسة بصورة عامة وهناك بطبيعة الحال اهداف اعم واشمل يسعى المدرس لتحقيقها فجودة الحياة الوظيفية تساهم في إيجاد بيئة ملائمة وتحقق الرضا الوظيفي لمدرس التربية الرياضية من خلال اشراك الأخير في عملية اتخاذ القرارات والعمل داخل جميع الوحدات الإدارية والتنظيمية كل " إن إعداد المدرس بمثابة استراتيجية لمواجهة أزمة التعليم في عالمنا المعاصر (فاطمة عبد صالح، وداد كاظم مجيد، 2018)) ما سبق يرى الباحث انه سلاح ذو حدين الأول في تقويم أداء التدريسي من خلال ناتج العمل الفني والإداري والثاني بالتأثير السلبي على هذا الاداء ان المدرسين يقضون جزءا كبيرا من حياتهم في تلك المدارس وهم أساس العملية التدريسية والذين إليهم يعهد الطالب ومسيرته العلمية، وهو امل المجتمع في اخراج جيل جيد يستطيع من مواجهة الصعاب في المستقبل لذلك يرى الباحث ان عملية توفير متطلبات وظيفية تعد هدف يسعى له المدرس لها إيجابيات عديدة لعل واحدة من تلك الإيجابيات او المقومات هي أداء مدرس التربية الرياضية. وتتحدد مشكلة البحث في غياب الاهتمام بالجوانب الانسانية والنفسية والاجتماعية والوظيفية للمدرس في الغالبية العظمى من منظماتنا العراقية وسيادة الاساليب الكمية والمناهج العملية في مجالات العمل الوظيفي وكأحد المتغيرات المؤثرة على تقويم أداء المدرسين لا يمكن تحسين ذلك الاداء إلا من خلال اجراء العديد من البحوث على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية الإداري وتقويم أداء مدرسي التربية الرياضية في محافظة بغداد.

### ويهدف البحث الى:

- 1- تكييف مقياسي جودة الحياة الوظيفية وتقويم أداء مدرسي التربية الرياضية في محافظة بغداد.
- 2- معرفة جودة الحياة الوظيفية وتقويم أداء مدرسي التربية الرياضية في محافظة بغداد.
- 3- معرفة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وتقويم أداء مدرسي التربية الرياضية في محافظة بغداد.

## 2- إجراءات البحث:

2-1 منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث.

## 2-2 مجتمع البحث وعينه:

تكونت عينة البحث من مدرسي التربية الرياضية في مديريات تربية بغداد وهي ست مديريات تمثل مجتمع الأصل: الكرخ الأولى / الكرخ الثانية الكرخ الثالثة الرصافة الأولى الرصافة الثانية الرصافة الثالثة)، إذ بلغ المجتمع الكلي (1304) مدرس ومدرسة رياضة يمثلون (625) مدرسة متوسطة والجدول (1) يبين تفاصيل مجتمع البحث اما عينة البحث تكونت من المديريات و المدرسين والمدارس الذين أبدوا تعاونهم في تنفيذ تجربة البحث، إذ بلغ عددهم (200) مدرس ومدرسة ويعد هذا العدد كافي لأجراء البحث إذ قسم الباحث العينة الى (عينة التجربة الاستطلاعية، عينة التكيف، عينة التطبيق) والجدول (2) يبين تفاصيل العينة وتوزيعها على المديريات الستة.

الجدول (1) يبين تفاصيل مجتمع البحث

اسم المديرية	مدرسة بنين	مدرسة بنات	عدد المدارس الكلي	عدد المدرسين	عدد المدرسات	عدد المدرسين الكلي
الرصافة الاولى	55	45	100	202	154	356
الرصافة الثانية	86	70	156	117	80	197
الرصافة الثالثة	43	40	83	137	92	229
الكرخ الاولى	52	40	92	140	130	270
الكرخ الثانية	65	52	117	80	57	137
الكرخ الثالثة	42	35	77	80	35	115
العدد الكلي	343	282	625	756	548	1304

الجدول (2) يبين تفاصيل العينة

ت	نوع العينة	عددها	النسبة المئوية	العدد الكلي
---	------------	-------	----------------	-------------

200	10%	20	عينة الاستطلاع	1
	50%	100	عينة التكيف	2
	40%	80	العينة الرئيسية	3

ان العينة وكما هو مبين هم مدرسي التربية الرياضية لكن سوف يقوم الباحث بالاستعانة بمدراء مدارس العينة بتقويم أداء المدرسين حرصا منه على موضوعية المقياس كون إذا ما تم اخذ رأي العينة بأدائها ربما يكون هنالك تحيز لذلك سوف نحصل على درجات غير منطقية وغير موضوعية وتؤدي الى خلل احصائي لذلك العينة تبقى مدرسين كما ذكرنا مسبقاً ولكن تقويم أداء المدرسين من اختصاص مدراءهم.

### 2-3 إجراءات تنفيذ خطوات البحث الميدانية:

#### 2-3-1 إجراءات تكيف مقياسي جودة الحياة الوظيفية وتقويم الأداء لمدرسي التربية الرياضية:

مقياس جودة الحياة الوظيفية:

محتوى المقياس في صورته الأولى:

قام الباحث باعتماد مقياس جودة الحياة الوظيفية العائد الى (بركات، 2021)

والمتكون من (5) مجالات هي: الامن والصحة المهنية المتكون من (5) عبارات العلاقات الاجتماعية من (5) عبارات الأجور والرواتب من (7) عبارات الامان والاستقرار الوظيفي من (4) عبارات الترقية والتقدم العلمي من (6) عبارات وبهذا تصبح مجموعة العبارات هي (27) طريقة تصحيح المقياس:

تتم الإجابة على عبارات المقياس في ضوء أوافق من (1-10) درجات، ويبلغ الحد الأقصى لدرجات المقياس (270) درجة، والحد الأدنى (27) درجة.

مقياس. تقويم أداء مدرس التربية البدنية والرياضية

بعدها قام الباحث باختيار أداة لقياس تقويم الأداء التدريسي للباحث (ذهبية، 2009) إذ يتكون المقياس من (7) مجالات (قابلية التكيف والتصرف، المقارنة بالكفاءات، التخطيط، الممارسات التعليمية، النمو المهني، الأساليب والوسائل، التقويم، المعاملة مع التلاميذ) وبعد عرض هذه المجالات على مجموعة من الخبراء وافقوا عليها جميعا وبنسبة 100% مع اقتراح تعديل كلمة التلاميذ الى الطلبة إذ اخذ الباحث بهذه الاقتراحات وبعدها وضعت فقرات كل مجال مع تكيفها وفقاً لمدرسي التربية الرياضية في محافظة بغداد إذ احتوى كل مجال على (6) فقرات كما جاء في المقياس الأصلي وبذلك يكون مجموع الفقرات (42) وطريقة تصحيح المقياس وفق مقياس ليكرت

المكون من خمس مستويات (تطبق بدرجة كبيرة جداً، تنطبق بدرجة كبيرة، تنطبق بدرجة متوسطة، تنطبق بدرجة قليلة، تنطبق بدرجة قليلة جداً).

**صدق المحكمين:** تم عرض الاستبانيتين الخاصة بمقياس جودة الحياة الوظيفية بعد اجراء بعض التعديلات عليها وبالتحديد على العبارات الخاصة بكل مجال كذلك قام الباحث بنفس الاجراء بعد تكييف عبارات مقياس تقويم أداء مدرسي التربية الرياضية ولم يغير من مجالات المقياسين كونهما مطبقا على عينة مختصة بالتربية البدنية وعلوم الرياضة وبعدها تم عرض الاستبانيتين الخاصتين بالمقياسين على مجموعة من المحكمين متخصصين في علم الادارة الرياضية والاختبار والقياس، وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين وقام باجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته الأولى.

### 2-3-2 التجربة الاستطلاعية

أجريت تجربة استكشافية على عينة من (20)، مدرس إذ تم تطبيق مقياس جودة الحياة الوظيفية، وكان ذلك لمعرفة وضوحه، ومعرفة مدى ملاءمته اما مقياس تقويم أداء مدرسي التربية الرياضية فقد تم عرضه على (5) مدراء وتم التأكد من وضوح عباراته وكيفية الإجابة عنها.

**2-3-3 تطبيق مقياسي. جودة الحياة الوظيفية وتقويم أداء مدرسي التربية البدنية والرياضية على عينة التكيف:**

بعد ان تم اختيار المجالات والفقرات من قبل الخبراء أصبحا المقياسين معدا للتطبيق أذ طبقا بمساعدة فريق العمل المساعد على عينة قوامها (100) من مدرسي التربية الرياضية في العاصمة بغداد وبعد الانتهاء من تنفيذ التجربة قام الباحث بترتيب استمارات المقياسين وتصحيحها وتدوين النتائج تمهيداً لتحليلها احصائياً وقد تم إيجاد بعض الاحصاءات الوصفية الخاصة بالعينة والجدول (3) يبين ذلك.

الجدول (3) يبين الخصائص الوصفية لمقياسي تقويم أداء مدرسي التربية الرياضية وجودة الحياة الوظيفية

المعالم الاحصائية	جودة الحياة الوظيفية	تقويم أداء مدرسي التربية الرياضية
الوسط الحسابي	162.7100	146.4600
الوسيط	161.5000	147.0000
الانحراف المعياري	13.23547	7.13424
الالتواء	-.031	-.229
الخطأ المعياري	.241	.241

### 2-3-4 الخصائص السيكومترية للمقياسين:

تتضمن الخصائص السيكومترية للمقياس قدرة المقياس على ما اعد لقياسه كما يتضمن قدرة المقياس على قياس للظاهرة بدرجة مقبولة من الدقة او بأقل اخطاء ممكنة (الشمري 2023).

#### صدق المقياس:

#### الصدق الظاهري:

يعد الصدق صفة غير مطلقة وانما هي صفة نسبية، ومعنى الصدق ان يقيس الاختبار ما وضع لقياسه على ان يناسب قدرة وامكانية المختبرين (Setar Mohammed، 2023)، وقد استخدم الباحث الصدق الظاهري عن طريق عرض المقياسين بما فيهن من عبارات ومجالات على الخبراء والمختصين، وعن طريقهم حصل على صدق المقياسين.

#### صدق المحتوى:

تحقق الباحث من هذا النوع بوساطة التحليل العقلاني لمحتوى المقياسين وتحديد استنادا الى احكام ذاتية، وهناك نوعان من انواع الصدق هما الصدق الظاهري والصدق العيني.

#### القدرة التمييزية للفقرات:

للتحقق من القدرة التمييزية للفقرات التي تكون فقراتها متصدرة لابد من ان تكون قيمة (T) دالة فيما بين نتائج المجموعة العليا والدنيا من عينة التحليل الاحصائي على كل فقرة من الفقرات (حسين، 2008، صفحة 100). وبذلك تم ترتيب درجات كل فقرة ترتيبا تصاعديا من اقل درجة الى اعلى درجة وتم اختيار (27%) من الدرجات الدنيا ومثلها من الدرجات العليا، وبعد معالجة النتائج احصائيا تبين ان الفقرات صادقة كون قيم (Sig) أصغر من مستوى الدلالة البالغة (0,05) وكما في الجدولين (4،5).

الجدول (4) يبين القدرة التمييزية لكل عبارة من عبارات مقياس جودة الحياة الوظيفية

رقم الفقرة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		قيمة (t)	قيمة الدلالة	النتيجة
	ع	س	ع	س			
1	0.80064	2.7778	0.813	9.2593	-29.516	0.000	معنوي
2	0.7698	2.8519	0.94432	9.2593	-27.327	0.000	معنوي
3	0.68146	2.8148	0.74152	9.3704	-33.824	0.000	معنوي
4	0.57981	2.5185	0.69389	9.4074	-39.586	0.000	معنوي
5	0.89156	2.8889	0.7338	9.3333	-29	0.000	معنوي
6	0.63605	2.4074	0.7061	8.963	-35.844	0.000	معنوي
7	0.6688	2.7037	0.86397	9.1481	-30.649	0.000	معنوي
8	0.83376	2.8148	0.72991	8.9259	-28.656	0.000	معنوي
9	0.86397	3.1481	0.50637	9.4444	-32.67	0.000	معنوي

معنوي	0.000	-30.831	0.63605	9.4074	0.83376	3.1852	10
معنوي	0.000	-27.138	0.80064	9.2222	0.83376	3.1852	11
معنوي	0.000	-26.456	0.81824	9.1481	0.89792	2.963	12
معنوي	0.000	-32.104	0.8689	8.7037	0.50918	2.4815	13
معنوي	0.000	-30.293	0.83205	9.3333	0.78446	2.6667	14
معنوي	0.000	-34.917	0.75296	9.4815	0.67937	2.6667	15
معنوي	0.000	-31.751	0.57239	9.4074	0.90739	2.8519	16
معنوي	0.000	-35.184	0.4921	9.3704	0.83376	2.8148	17
معنوي	0.000	-33.861	0.4921	9.3704	0.81824	3.1481	18
معنوي	0.000	-31.509	0.83376	9.1852	0.6688	2.7037	19
معنوي	0.000	-33.994	0.80064	8.7778	0.4921	2.6296	20
معنوي	0.000	-28.783	0.78628	8.8148	0.67516	3.0741	21
معنوي	0.000	-25.609	0.8689	8.7037	0.7181	3.1481	22
معنوي	0.000	-30.138	0.60152	9.1481	0.83376	3.1852	23
معنوي	0.000	-27.618	0.80773	8.963	0.81824	2.8519	24
معنوي	0.000	-30.892	0.84732	9.1111	0.6559	2.7407	25
معنوي	0.000	-35.237	0.75862	8.963	0.50637	2.7778	26
معنوي	0.000	-31.279	0.78446	9.3333	0.76423	2.7407	27

قيم الدلالة تكون معنوية إذا كانت > من 0.05 بدرجة حرية (52)

الجدول (5) يبين القدرة التمييزية لكل عبارة من عبارات مقياس تقويم أداء مدرس التربية الرياضية

رقم الفقرة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		قيمة (t) المحسوبة	قيمة الدلالة	النتيجة
	س	ع	س	ع			
1	2.1429	0.77033	5	.00000	-25.071	0.000	معنوي
2	2.7857	0.80178	4.7391	0.44898	-29.258	0.000	معنوي
3	2.7857	0.89258	5	.00000	-26.119	0.000	معنوي
4	2.8571	0.86444	4.6522	0.48698	-34.972	0.000	معنوي
5	2.1739	0.38755	5	.00000	-20.742	0.000	معنوي
6	2.1739	0.38755	4.7391	0.44898	-34.972	0.000	معنوي
7	2.1739	0.38755	5	.00000	-26.119	0.000	معنوي
8	2.3478	0.48698	5	.00000	-31.642	0.000	معنوي
9	2	.00000	4.7826	0.42174	-29.258	0.000	معنوي
10	2	.00000	4.7391	0.44898	-30.323	0.000	معنوي



معنوي	0.000	-26.975	0.20851	4.9565	0.38755	2.1739	11
معنوي	0.000	-34.972	0.34435	4.8696	0.34435	2.1304	12
معنوي	0.000	-26.119	.00000	5	0.38755	2.1739	13
معنوي	0.000	-39.965	0.48698	4.6522	.00000	2	14
معنوي	0.000	-24.717	.00000	5	0.34435	2.1304	15
معنوي	0.000	-31.642	0.47047	4.6957	0.20851	2.0435	16
معنوي	0.000	-34.972	.00000	5	0.42174	2.2174	17
معنوي	0.000	-29.258	.00000	5	0.38755	2.1739	18
معنوي	0.000	-48.491	.00000	5	0.44898	2.2609	19
معنوي	0.000	-23.207	0.2881	4.913	0.66299	2.1429	20
معنوي	0.000	-22.678	0.38755	4.8261	0.51355	2.5714	21
معنوي	0.000	-29.258	0.2881	4.913	0.77033	3.1429	22
معنوي	0.000	-25.311	0.44898	4.7391	0.75593	3.4286	23
معنوي	0.000	-47.376	0.42174	4.7826	0.2881	2.087	24
معنوي	0.000	-27.479	0.20851	4.9565	0.20851	2.0435	25
معنوي	0.000	-68	0.47047	4.6957	.00000	2	26
معنوي	0.000	-26.119	0	5	0.20851	2.0435	27
معنوي	0.000	-17.553	0.48698	4.6522	.00000	2	28
معنوي	0.000	-31.642	0.49901	4.6087	0.42174	2.2174	29
معنوي	0.000	-68	.00000	5	0.42174	2.2174	30
معنوي	0.000	-29.258	.00000	5	0.20851	2.0435	31
معنوي	0.000	-39.965	.00000	5	0.44898	2.2609	32
معنوي	0.000	-26.119	.00000	5	0.34435	2.1304	33
معنوي	0.000	-39.965	.00000	5	0.48698	2.3478	34
معنوي	0.000	-21.101	.00000	5	0.34435	2.1304	35
معنوي	0.000	-23.361	0.34435	4.8696	0.47047	2.3043	36
معنوي	0.000	-27.479	0.42174	4.7826	0.34435	2.1304	37
معنوي	0.000	-25.311	0.47047	4.6957	.00000	2	38
معنوي	0.000	-68	0.2881	4.913	0.42174	2.2174	39
معنوي	0.000	-33.668	.00000	5	0.20851	2.0435	40
معنوي	0.000	-34.972	0.20851	4.9565	0.34435	2.1304	41
معنوي	0.000	-25.071	0.38755	4.8261	.00000	2	42

قيم الدلالة تكون معنوية إذا كانت > من 0.05 بدرجة حرية (52)

يتبين من الجدولين (4،5) أن جميع العبارات للمقياسين ذات قدرة على التمييز بين المستويات العليا والدنيا لذلك لم يتم حذف اي عبارة من عبارات المقياسين.

**الاتساق الداخلي للمقياسين:**

قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للمقياسين وذلك باستخراج معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات المقياسين والدرجة الكلية للمقياسين على عينة التكيف والجدول (6،7) يبين الاتساق الداخلي للمقياسين.

الجدول (6) يبين معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية

رقم الفقرة	معامل الارتباط البسيط	قيمة الدلالة	النتيجة	رقم الفقرة	معامل الارتباط البسيط	قيمة الدلالة	النتيجة
1	.497**	0.000	معنوي	15	.556**	0.000	معنوي
2	.475**	0.000	معنوي	16	.563**	0.000	معنوي
3	.520**	0.000	معنوي	17	.543**	0.000	معنوي
4	.474**	0.000	معنوي	18	.417**	0.000	معنوي
5	.466**	0.000	معنوي	19	.453**	0.000	معنوي
6	.397**	0.000	معنوي	20	.377**	0.000	معنوي
7	.426**	0.000	0.000	21	.414**	0.000	معنوي
8	.499**	0.000	0.000	22	.234**	0.005	معنوي
9	.546**	0.000	معنوي	23	.213**	0.007	معنوي
10	.627**	0.000	معنوي	24	.301**	0.003	معنوي
11	.542**	0.000	معنوي	25	.143*	0.033	معنوي
12	.424**	0.000	معنوي	26	.240**	0.000	معنوي
13	.480**	0.000	معنوي	27	.173**	0.039	معنوي
14	.556**	0.000	معنوي		.253**	0.000	معنوي

الجدول (7) يبين معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس تقويم أداء مدرسي التربية

الرياضية

رقم الفقرة	معامل الارتباط البسيط	قيمة الدلالة	النتيجة	رقم الفقرة	معامل الارتباط البسيط	قيمة الدلالة	النتيجة
------------	-----------------------	--------------	---------	------------	-----------------------	--------------	---------

معنوي	0.000	.552**	23	معنوي	0.000	.843**	1
معنوي	0.000	.473**	24	معنوي	0.000	.814**	2
معنوي	0.000	.555**	25	معنوي	0.000	.866**	3
معنوي	0.000	.378**	26	معنوي	0.000	.843**	4
معنوي	0.000	.567**	27	معنوي	0.000	.540**	5
معنوي	0.000	.440**	28	معنوي	0.000	.417**	6
معنوي	0.000	.472**	29	معنوي	0.000	.601**	7
معنوي	0.000	.440**	30	معنوي	0.000	.689**	8
معنوي	0.000	.352**	31	معنوي	0.000	.528**	9
معنوي	0.000	.273**	32	معنوي	0.000	.556**	10
معنوي	0.000	.455**	33	معنوي	0.000	.503**	11
معنوي	0.000	.378**	34	معنوي	0.000	.467**	12
معنوي	0.000	.267**	35	معنوي	0.000	.862**	13
معنوي	0.000	.240**	36	معنوي	0.000	.839**	14
معنوي	0.000	.227**	37	معنوي	0.000	.563**	15
معنوي	0.000	.210**	38	معنوي	0.000	.543**	16
معنوي	0.000	.486**	39	معنوي	0.000	0.270**	17
معنوي	0.000	.410**	40	معنوي	0.000	0.268**	18
معنوي	0.000	.412**	41	معنوي	0.000	.397**	19
معنوي	0.000	.333**	42	معنوي	0.000	.447**	20
				معنوي	0.000	.407**	21
				معنوي	0.000	.432**	22

يتبين من الجدولين (6,7) ان جميع عبارات المقياسين معنوية عند مستوى دلالة (0.05)

ثبات المقياسين: استخراج الثبات بثلاثة طرق:

طريقة التجزئة النصفية: تقيس هذه الطريقة التجانس الداخلي لفقرات المقياس إذ يدل هذا التجانس على مدى اتساق الأداء والاستقرار عند الإجابة عن جميع الفقرات إذ تقوم هذه الطريقة على أساس احتساب معامل الارتباط بين درجات الافراد على نصفي الاختبار وقد اعتمد الباحثون على بيانات عينة التكيف والبالغ عددهم (100) مدرساً في احتساب الثبات بهذه الطريقة إذ تم استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) تم استخراج معامل الارتباط لنصف مقياس جودة الحياة الوظيفية وهو (0.659) ولكي نحصل على معامل الثبات للمقياس ككل تم استخدام معادلة (جيتمان) لتصحيح معامل الارتباط وبعد التصحيح اصبح معامل الثبات (0.853) وهو معامل ثبات عال اما

مقياس تقويم أداء مدرسي التربية الرياضية فقد بلغ معامل الارتباط لنصفي المقياس (0.543) اما معادلة سبيرمان فقد بلغت (7.23) وهو معامل ثبات عالي.

معامل الفاكرونباخ:

قام الباحث باستخراج الثبات بمعامل الفاكرونباخ معتمداً على بيانات العينة للتكيف واستخراج معامل الثبات الذي كانت قيمته للمقياس الاول (0.880) والمقياس الثاني (0.897).

2-3-5 التجربة الرئيسة لتطبيق مقياسي جودة الحياة الوظيفية وتقويم أداء مدرسي التربية الرياضية:

بعد ان أصبح المقياسين جاهزين للتطبيق بالصورة النهائية الملحق (2) طبق الباحث المقياسين على عينة التطبيق والبالغ عددهم (80) تدريسياً وبعد الانتهاء قاما بتفريغ النتائج بغية معالجتها. الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحثون الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss)

- الوسط الحسابي.

- الانحراف المعياري.

- الوسيط

- اختبار (T) للعينات المستقلة.

- معامل الارتباط البسيط.

- معامل الالتواء.

- معامل الفاكرونباخ.

- معادلة سبيرمان.

- معادلة جيتمان

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

3-1 عرض نتائج مقياس جودة الحياة الوظيفية ومناقشتها:

الجدول (8) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء وقيمة (ت) المحتسبة وقيمة الدلالة لمقياس جودة الحياة الوظيفية

المتغيرات	الوسط	الوسط	الانحراف	الالتواء	قيمة T	قيمة	نوع
-----------	-------	-------	----------	----------	--------	------	-----

الفرق	الدلالة			المعياري	الحسابي	الفرضي	
معنوي	0.000	8.876	.002	13.83078	162.2250	148.5	جودة الحياة الوظيفية

قيمة الدلالة تكون معنوية إذا كانت  $> 0.05$

الجدول (9) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) المحسوبة وقيمة الدلالة لمجالات مقياس تقويم الأداء التدريسي

نوع الفرق	قيمة الدلالة	قيمة T	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	المتغيرات
معنوي	0.000	4.375	5.44348	30.1625	27.5	الامن والصحة المهنية
معنوي	0.000	3.956	5.73782	30.0375	27.5	العلاقات الاجتماعية
معنوي	0.000	4.603	6.99475	42.1000	38.5	الأجور والرواتب
معنوي	0.002	3.147	4.72522	23.6625	22	الأمان والاستقرار الوظيفي
معنوي	0.000	4.916	5.93583	36.2625	33	الترقية والتقدم العلمي

يتبين من الجدول (9،8) وجود فروق معنوية ولصالح الوسط الحسابي وهذا يعني ان العينة تشعر بجودة الحياة الوظيفية وهذا ما لاحظته الباحث إذ من خلال المجال الأول الامن والصحة المهنية ويعزو الباحث ذلك الى ان المؤسسات التربوية في العراق تهتم بهذا الجانب لانهم يخافون من الاضرار التي قد تلحق بالمدرس لانهم يقدمون خدمات جليلة للطلبة فمن الضروري الاهتمام بالجانب الأمني والصحي كما تتفق هذه النتائج مع ما أشار إليه كل من : مؤيد سعيد السالم (2009) ، صلاح الدين عبد الباقي (2016) ، يؤثر الأمن والصحة المهنية في العمل تأثيراً مباشراً على صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة، وعلى أدائهم بصفة عامة، وبالرغم من أن إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة عن وضع البرامج الخاصة بتحسين بيئة العمل، إلا أن تعاون الإدارات الأخرى في صيانة وتحسين بيئة العمل لا يمكن تجاهله. اما بخصوص المجال الثاني العلاقات الاجتماعية إذ يرى الباحث هي نتائج التبادل بين المدرسين انفسهم وبين الطلبة وخصوصا في مجال الرياضة والتربية البدنية الذي تسوده الروح الرياضية كما ان لدرس التربية الرياضية

الخصوصية في اكساب المدرس روح التعاون والحب والاحترام أن العلاقات الإنسانية الإيجابية في بيئة العمل تتأسس على قيم مهنية مثل ( الاحترام المتبادل، التعاون والانتماء للجماعة ، الإيمان بالهدف العام، الحرص على المصلحة العامة والتجرد من الأنانية) ، التي يجب أن تسود أفراد المنظمة والمتعاملين معها جميعاً ، حيث أثرت العلاقات الاجتماعية الإيجابية على الإنتاجية ومستويات الأداء (Sojka، 2014، صفحة 284).

اما المجال الثالث جاءت النتائج إيجابية بالنسبة للأجور والرواتب وهذا جاء من خلال قناعة المدرسين بالمردودات المادية كما يعزو الباحث ذلك الى الوضع الاقتصادي الذي يعيشه البلد ومستوى الرواتب الذي يتناسب مع الحال المعيشي لدرجة معينة كما ان النتائج للمدرس يتناسب طرديا مع مردوده المادي وفي المجال الرابع الأمان والاستقرار الوظيفي إذ يذكر باهرامى و حبيب زاديه Habibzadeh & Bahrami (2017)، هاشم عيسى عبد الرحمن (2017) أن الاستقرار والأمان الوظيفي يعد أمر حيوي للعاملين في المنظمات كافة، فهو من أهم ركائز النجاح في أية منظمة ، لأنه يخلق جو من الطمأنينة، والانتماء مما يدفع العاملين إلى الابداع ، واتخاذ القرارات الفعالة بما يحقق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة. اما في المجال الاخير الترقية والتقدم العلمي فهناك عدة تعليمات معلنة مسبقة ومخطط لها من قبل لجنة الترقيات العلمية يبلغ بها المدرس لذلك ترى ان معظم المدرسين يأخذون الامر بجدية باشتراكه في الدورات والورش والمحاضرات فضلا عن النتائج البحثية المستمرة للمدرس لذلك جاءت النتائج إيجابية لصالح الوسط الحسابي.

### 3-2 عرض نتائج مقياس تقويم الأداء لمدرسي التربية الرياضية ومناقشتها:

الجدول (10) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) المحتسبة وقيمة الدلالة لمقياس تقويم الأداء

لمدرسي التربية الرياضية

المتغيرات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الالتواء	قيمة T	قيمة الدلالة	نوع الفرق
تقويم الأداء التدريسي	12					.000	معنوي

الجدول (11) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) المحتسبة وقيمة الدلالة لمجالات

مقياس تقويم الأداء لمدرسي التربية الرياضية

المتغيرات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة الدلالة	نوع الفرق
قابلية التكيف والتصرف	18	19.3200	3.34982	5.881	0.000	معنوي
المقاربة بالكفاءات	18	19.4800	3.37992	7.337	.000	معنوي
التخطيط	18	19.7400	3.23716	5.684	.000	معنوي
الممارسات التعليمية	18	19.3300	3.29215	6.045	.000	معنوي
النمو المهني	18	19.3400	3.21101	5.139	.000	معنوي
الأساليب والوسائل	18	20.3100	3.22771	7.157	.000	معنوي
التقويم	18	20.1400	3.20360	6.680	.000	معنوي
المعاملة مع الطلبة	18	20.4800	3.37992	7.337	.000	معنوي

ومن خلال الجدولين (10،11) يتبين معنوية الفروق في المقياس ككل ومجالاته إذ يعزو الباحث ذلك الى فيما يخص المجال الأول: يؤكد أن مدرسي التربية البدنية والرياضية لهم قابلية للتكيف والتصرف خلال حصة التربية البدنية والرياضية، وهذا ما وجده الباحث من خلال، إجابات العينة أن معظم مدرسي التربية الرياضية يملكون التصرفات المتغيرة مع الطلبة ولمراحل مختلفة كون الأخير له تأثيرات كثيرة يجب التعامل معها" كما ويعزو الباحث ذلك الى خبرة المدرس في التعامل مع طلبته التي جاءت نتيجة الدورات والورش التدريبية "ان مدرس التربية الرياضية له القدرة والكفاءة على صياغة الأهداف التي تهتم بالطلبة وتقدير كل ما يخدم الطالب وينمي قدراته الشخصية والعلمية ن تدريس التربية البدنية و الرياضية يجب أن يسهم في تنمية جميع النواحي الشخصية من قيادة و تحصيل المعلومات و تكوين العادات و اقتناعات بقيم المجتمع و تنمية القدرات و المهارات و تكوين العادات و الصفات الخلقية و الميول و المشاعر لتربية النشء و الشباب"(فرج،1998،ص72) اما التخطيط يرى الباحث انه من ضروريات المدرس هذه العملية وخصوصا للدرس والمنهاج الذي يراعي الفروق الفردية فضلا عن مراعاة المنهج الموضوع من قبل الوزارة الذي يحتاج الى تخطيط على مدار السنة الدراسية "إن على مدرس التربية البدنية والرياضية أن يستوعب الخصائص التربوية والفروقات الفردية استيعابا تاما لكي يضمن حسن اختياره لتلك الألعاب وتخطيط برامجها باعتبارها الوسائل المحققة للأهداف التربوية التعليمية» كما أن تسلسل عناصر الأساسية بداية بمؤشر الكفاءة وصولا إلى عملية التقويم تمارس بدرجة قد تساعد المدرس إلى إمكانية تقييم الدرس لأجل الوقوف على مواطن الضعف ومعالجتها مستقبلا"(محمد، 2001،ص216) اما المجال الرابع: الممارسات التعليمية يعزو الباحث الفروق المعنوية الى

وجود الدراية والوعي والابداع لمدرس التربية الرياضية بالحركات والاداءات للطلبة وان الاستمرار بالتدريس وعرض المهارات الحركية يعطي المدرس الخبرة الكافية لذلك اما المجال الخامس النمو المهني يعزو الباحث الفروق المعنوية الى ان مدرس التربية الرياضية يسهرون على أهم مستجدات الرياضية أو المعلومات الحديثة في المجال الرياضي محلية كانت أو خارجية، وهناك رغبة من طرف المدرس على عملية الإشراف على الأنشطة الرياضية اللاصفية، وكذا حضور الندوات والدورات الرياضية إن تبادل النقاش والمعلومات بين الزملاء في المجال الرياضي يفيد كثيرا في تخصيب القاعدة المعلوماتية وهذا قليل الممارسة لدى المدرسين.

### 3-3 العلاقة الارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية وتقويم أداء مدرسي التربية الرياضية

ومناقشتها:

الجدول (12) يبين نتائج معامل الارتباط بين مقياس جودة الحياة الوظيفية وتقويم أداء مدرسي التربية الرياضية

المقاييس	جودة الحياة الوظيفية	وتقويم أداء مدرسي التربية الرياضية	قيمة الدلالة
إدارة المعرفة	100	0.774**	0.000
الابداع الوظيفي		100	

يبين الجدول (12) معنوية الارتباط بين المقاييس وهذا يدل على العلاقة القوية بين المقاييس والتي تكون على نحو ايجابي ينعكس على تقويم الأداء لمدرسي التربية الرياضية إذ يعزو الباحث ذلك الى اذا ما توفرت الإمكانيات والبيئة الصالحة كما ذكرنا مسبقا سوف يؤدي ذلك الى تحسين الأداء بما يصب في مصلحة الطلبة وهنا يشير رونالد (Ronald (2013) أن جودة الحياة الوظيفية مفهوم يستند ، إلى أن العاملين في أي مؤسسة لديهم القدرة على تقديم قيمة لهذه المؤسسة يرتكز عليها النجاح التنظيمي، وهو ما ينعكس على حياتهم الشخصية ، حيث أن العمل والحياة عنصران متشابكان ، وذلك لأن عناصر العمل والمتمثلة في المهام اليومية، والبيئة المادية ، والسياق الاجتماعي والنظام الإداري كلها أمور تؤثر على الحياة داخل وخارج العمل.

4- الاستنتاجات والتوصيات:



#### 4-1 الاستنتاجات:

- 1- تم التوصل الى تكيف مقياس جودة الحياة الوظيفية لمدرسي التربية الرياضية في محافظة بغداد.
- 2- تم التوصل الى تكيف مقياس تقويم أداء مدرسي التربية الرياضية في محافظة بغداد.
- 3- سهولة تطبيق المقياسين على عينة البحث.
- 4- ان مدرسي التربية الرياضية يمتازون بجودة الحياة الوظيفية وتقويم الأداء لمدرسي التربية الرياضية.

#### 4-2 التوصيات:

- 1- ضرورة اعتماد مقياسي الدراسة.
- 2- ضرورة التأكيد على حقوق مدرس التربية الرياضية.
- 3- ضرورة إعطاء الفرصة للمدرس من تحسين اداءه من خلال عملية التقويم.
- 4- اجراء دراسات أخرى تتضمن مقاييس أخرى فضلا عن اختيار عينات اخرى.

#### المصادر

- وجيه محجوب: (2000) البحث العلمي ومناهجه، بغداد، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- فاطمة عبد مالح، و داد كاظم مجيد، آلاء إبراهيم خليل. (2018). الكفايات التدريسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في محافظة بغداد .
- بركات، ا. ع. ا & . ابنتسام عبد الحميد. (2021). قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الرياضية الكويتية. المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة. جامعة حلوان 91، (يناير جزء 2)،
- جعدم بن ذهبية. تقويم أداء مدرس التربية البدنية والرياضية بالمرحلة الثانوية في ضوء المقاربة بالكفاءات (Doctoral dissertation, جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، قسم التربية الرياضية والبدنية.
- حسين. كامل، عبود (2008). بناء وتقنين مقياس الاغتراب لدى بعض رياضيي الالعاب الفردية والفرقية. (اطروحة دكتوراه). بغداد، العراق: جامعة بغداد.
- صلاح الدين عبد الباقي (2016) : الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الجديدة للنشر والتوزيع ، الإسكندرية.

- جاد الرب سيد محمد (2018) جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية ، دار الفكر العربي ، القاهرة.

- هاشم عيسى عبد الرحمن (2017) أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعليه اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية فلسطين.

- عنايات أحمد فرج:1998 مناهج وطرق تدريس التربية البدنية. دار الفكر العربي، القاهرة.

- مصطفى سايح محمد:2001 اتجاهات حديثة في تدريس التربية البدنية والرياضية. الطبعة 1، مطبعة الإشعاع الفنية، مصر.

المشمري خ. س. م. (2023). Building and standardizing the optimism and pessimism scale for advanced volleyball players. *Palestine Technical University Research Journal*. Retrieved from

<https://rj.ptuk.edu.ps/index.php/pturj/article/view/445>

Setar Mohammed , K. . , Aed Shamkhi, D., & Jabar Mohammed, M. .

(2023). Determining the grades and standard levels of some mental skills as an indicator for the selection of young volleyball players. *SPORT TK-Revista EuroAmericana de Ciencias del Deporte*, 12, 28.

<https://doi.org/10.6018/sportk.581681>

-Sojka, L., (2014): Specification of the Quality of Work Life characteristics in the Slovak Economic Environment, *Sociológia*, Bahrami,Susan & Habibzadeh, Abbas (2017):Evaluation of Quality of Work Life and its Dimensions in Iranian Higher Education, *Middle East Journal of Family Medicine*, .

الملاحق

الملحق (1) مقياس جودة الحياة الوظيفية

المحور الأول: الامن والصحة المهنية

العبارات	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
توفر المديرية شروط السلامة المهنية للمدرسين										
تتبنى المديرية إجراءات فاعلة لتجنيب المدرسين للأضرار										

										الصحية
										حرص المديرية على اتباع المدرسين لإجراءات الوقاية والسلامة أثناء العمل
										تهتم المديرية بتوفير بيئة صحية مريحة ومناسبة للعمل من حيث (الأثاث، الإضاءة، التهوية، النظافة).
										يتم فحص الأدوات والوسائل بشكل مستمر وآمن.

المحور الثاني: العلاقات الاجتماعية

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	العبارات
										يسود بين المدرسين في التعاون وروح الفريق الواحد
										أحس دائما بالراحة والهدوء أثناء تواجدي مع زملائي المدرسين
										هناك علاقة تقدير واحترام متبادل بين الرؤساء والمرؤوسين.
										أشعر أنني جزء هام من فريق عملي
										تهتم المديرية ببناء شبكة علاقات اجتماعية بين المدرسين من خلال الزيارات الاجتماعية والرحلات

											الترفيهية.
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------

المحور الثاني: العلاقات الاجتماعية

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	العبارات
										يسود بين المدرسين في التعاون وروح الفريق الواحد
										أحس دائما بالراحة والهدوء أثناء تواجدي مع زملائي المدرسين
										هناك علاقة تقدير واحترام متبادل بين الرؤساء والمرؤوسين.
										أشعر أنني جزء هام من فريق عملي
										تهتم المديرية ببناء شبكة علاقات اجتماعية بين المدرسين من خلال الزيارات الاجتماعية والرحلات الترفيهية.

المحور الثالث: الأجور والرواتب

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	العبارات
										تكفي الأجور لسد احتياجات المدرسين وطلباتهم
										لدي ثقة وارتياح تام بأن راتبي مهما تأخر أو تجزء فإن حصولي عليه أمر مضمون حتما
										تصرف الرواتب دائما بانتظام وكاملة دون أية تأخير.
										يتميز نظام المكافآت والتعويضات بالعدالة
										يوجد نظام أجور ملائم داخل

										المؤسسة
										أشعر بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف للرواتب سنوياً
										تحرص المؤسسة على تقديم الإعانات وكذلك الإكراميات والعديدات في المناسبات

المحور الرابع: الأمان والاستقرار الوظيفي

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	العبارات
										يشعر المدرسين بالاستقرار الوظيفي ولا يعانون من أي تهديد بالاستغناء عنهم
										أشعر بالعدالة في طريقة تقييم أداء المدرسين السنوية.
										تعتبر الحالة الاقتصادية للمديرية جيدة فهي لا تعاني من شح في التمويل أو توفير الموارد المالية
										يشعر المدرس بالارتياح في عمله ولا تتوفر لديه رغبة حالية أو مستقبلية في البحث عن فرص عمل بديلة خارج المديرية

المحور الخامس: الترقية والتقدم الوظيفي

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	العبارات
										تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي في المديرية على أسس ومعايير واضحة
										اعتقد بأن قرارات الترقية تتم بطريقة عادلة
										توجد فرص مستقبلية متاحة للترقية والتقدم الوظيفي للمدرسين

									تمنح الترقيات للموظف على أساس الكفاءة والمهنية في الأداء
									تركز سياسة الإدارة العليا على تنفيذ برامج تدريبية تؤهل المدرسين للتقدم في مساراتهم الوظيفية
									تطبق الإدارة العليا بالمديرية سياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب

ملحق (2) مقياس تقويم أداء التدريسين

المحور الأول: قابلية التكيف والتصرف

العبارات	تنطبق بدرجة كبيرة جدا	تنطبق بدرجة كبيرة	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق بدرجة قليلة	تنطبق بدرجة قليلة جدا
يفهم بسرعة اقتراحات الآخرين					
يتقبل المسؤولية للإسهام في موقف ما					
يتحدى المواقف الصعبة					
يتعاطف مع مصاعب الآخرين					

					يتعرف قواعد السلوك بدرجة تجنبه الإحراج
					يعرف متى يكون جاداً ومتى يكون مرحاً

المحور الثاني: المقاربة بالكفاءات

العبارات	تتطبق بدرجة كبيرة جداً	تتطبق بدرجة كبيرة	تتطبق بدرجة متوسطة	تتطبق بدرجة قليلة	تتطبق بدرجة قليلة جداً
يصوغ مؤشر الكفاءة الذي يراعي اللياقة البدنية للطلبة					
يصوغ مؤشر الكفاءة الذي يتناسب مع المهارة الحركية					
يوزع الأهداف مع المادة التدريسية بشكل مناسب					
المؤشرات التي يضعها يراعي فيها المرحلة العمرية					
ينمي عند الطلبة القدرة على القيادة					
يغرس في نفوس الطلبة المبادئ الوطنية					

المحور الثالث: التخطيط

العبارات	تتطبق بدرجة كبيرة جداً	تتطبق بدرجة كبيرة	تتطبق بدرجة متوسطة	تتطبق بدرجة قليلة	تتطبق بدرجة قليلة جداً
يضع مشروع سنوي وفصلي يتماشى والبرنامج الجديد					
الوحدة التعليمية التي يضعها يساهم في تحقيق					

					الأهداف المنشودة
					الوحدة التعليمية تتماشى والبرنامج الجديد
					يراعي عند تسطير البرنامج الوسائل والمنشآت المتوفرة
					يراعي عند وضع البرنامج الفروق الفردية
					يراعي العناصر الأساسية في البرنامج بدءا بمؤشر الكفاءة وانتهاء بالتقويم

المحور الرابع: الممارسات التعليمية

العبارات	تتطبق بدرجة كبيرة جدا	تتطبق بدرجة كبيرة	تتطبق بدرجة متوسطة	تتطبق بدرجة قليلة	تتطبق بدرجة قليلة جدا
يختار المهارات الحركية التي تلبي حاجات الطلبة					
يعرض النموذج العملي الصحيح للمهارة					
يجزئ المهارات الحركية المركبة إلى مهارات مبسطة تلائم الكفاءة المعرفية للطلبة					
يستثير تفكير الطلبة عند عرض المادة التعليمية					
يتيح الوقت الكافي لحل المشكلة من طرف التلميذ					
يطلب من الطلبة عدد من الواجبات الحركية					

المحور الخامس: النمو المهني

العبارات	تتطبق بدرجة كبيرة جدا	تتطبق بدرجة كبيرة	تتطبق بدرجة متوسطة	تتطبق بدرجة قليلة	تتطبق بدرجة قليلة جدا
يحاول الرفع من قدراته المعرفية إزاء البرنامج					



					الجديد
					يتبادل المعلومات مع الزملاء فيما يخص البرنامج الجديد
					يتابع الأماكن التي تجرى فيها النشاطات الرياضية
					يواكب ما يستجد من معلومات عملية حديثة في مجال طرق التدريس
					يشارك بشكل فعال في الندوات والملتقيات
					يحضر الدورات التكوينية التي تنظمها المديرية

المحور السادس: الأساليب والوسائل

العبارات	تتطبق بدرجة كبيرة جدا	تتطبق بدرجة كبيرة	تتطبق بدرجة متوسطة	تتطبق بدرجة قليلة	تتطبق بدرجة قليلة جدا
يستخدم أساليب التدريس المتنوعة تتناسب والكفاءة المعرفية للطلبة					
يستخدم الوسائل التربوية التي تساعد في أداء المهارة الحركية					
يستخدم الأسلوب التبادلي بين الطلبة					
يستخدم البطاقات المرجعية لتطبيق المهارة عند تطبيق الحصة					
يستخدم عملية الاستكشاف الموجهة للوصول إلى بدائل					
يستخدم طريقة الورشات عند القيام بالحصة					

المحور السابع: التقويم

العبارات	تتطبق بدرجة كبيرة جدا	تتطبق بدرجة كبيرة	تتطبق بدرجة متوسطة	تتطبق بدرجة قليلة	تتطبق بدرجة قليلة جدا
يقوم أداء الطلبة بعد نهاية الحصة					
يستخدم الاختبارات الأدائية لتقويم أداء الطلبة					
يبنى اختبارات نظرية لتقييم تحصيل الطلبة					
يستعمل دفتر التقويم المستمر في كل حصة					
يستخدم التقويم التكويني للحكم على أداء الطلبة					
يراعي الفروق الفردية عند التقويم					

المحور الثامن: المعاملة مع الطلبة

العبارات	تتطبق بدرجة كبيرة جدا	تتطبق بدرجة كبيرة	تتطبق بدرجة متوسطة	تتطبق بدرجة قليلة	تتطبق بدرجة قليلة جدا
يقيم علاقة إنسانية مع الطلبة					
يخلق جوا من الحرية للطلبة أثناء الحصة					
يراعي مشاعر وأحاسيس الطلبة					
يخلق جوا من الأمان داخل الملعب					
يعامل الطلبة بعدالة ومساواة					
يتعامل مع المشكلات داخل الميدان بمنطقية					