

تقييم الاداء الاداري والتربوي لمدرسي التربية الرياضية في تحسين العملية التعليمية من وجهة نظر المشرفين ومدراء المدارس الثانوية في تربية صلاح الدين

م.د. عبد الرزاق عبد اله ابراهيم

العراق. تربية صلاح الدين. قسم الاشراف الاختصاصي

D. abdalrazzk @ gmail . com

الملخص

أعتمد الباحث على المنهج الوصفي باعتباره ملائم لطبيعة المشكلة، وتكونت عينة البحث من مدراء المدارس الثانوية والمشرفين الاختصاصيين والبالغ عددهم (66) مديرا ومشرفا ، واستخدم الباحث تحليل التباين للوصول الى النتائج التالية

- 1- ضرورة تنظيم ملاكات المدارس بما يحقق تكامل الهيئة التعليمية ولجمع المواد الدراسية .
 - 2- يعمل المدير على تحقيق التفاعل بين الادارة ومدرسي التربية الرياضية من جهة وبين اولياء امور الطلاب من جهة اخرى .
 - 3- ضرورة تنسيق الجهود بين ادارة المدراس بما يحقق تبادل الخبرات بين المدارس .
 - 4- وجود اهتمام لدى الادارات بالطلاب المبدعين والموهوبين الرياضيين .
- الكلمات المفتاحية: تقييم الاداء ، الاداري والتربوي ، لمدرسي التربية الرياضية ، تحسين العملية التعليمية

Evaluating the administrative and educational performance of physical education teachers in improving the educational process from the point of view of supervisors and principals of secondary schools in Salah al-Din education.

.Dr. Abdul Razzaq Abdul Ilah Ibrahim

Iraq. Saladin's upbringing. Specialized Supervision Department

D. abdalrazzk @ gmail . com

Summary

The researcher relied on the descriptive approach as it is appropriate to the nature of the problem, and the research sample consisted of secondary school principals and specialized supervisors, which numbered (66) principals and supervisors. The researcher used the analysis of variance to reach the following results.

- 1- The necessity of organizing the school staff in order to achieve the integration of the educational body and to collect the study materials.
- 2- The director works to achieve interaction between the administration and teachers of physical education on the one hand, and the students' parents on the other hand.
- 3- The necessity of coordinating efforts between the school administration in order to achieve the exchange of experiences between schools.
- 4- The departments have an interest in creative students and talented athletes.

Keywords: performance evaluation, administrative and educational, for physical education teachers, improving the educational process

1- المقدمة:

يعد التقويم ضرورة تربوية حديثة في الوقت الحاضر ، يبنى على اساس علمية كجزء من العملية التربوية يتم من خلاله الوقوف على ما تحقق من اهدافها ، ومن " خلاله يمكن معرفة مدى مستوى نجاح أو فشل النظام التعليمي ، وذلك بهدف اصلاحه وتحسين منتجه والعمل على تطويره

(عبيد واخرون ، 2000 ، ص178) وتعتبر المدرسة البيئة التعليمية الأكثر اتساعا التي ينتقل اليها التلميذ بعد فترة قضاها في رياض الاطفال ودور الحضانه كما انها تهيب الظروف وتوفر الامكانيات وتوفر الوسط الملائم من الاهتمام والرعاية الابوية وحل الكثير من المشاكل لسير العملية التعليمية وبنائها بالشكل السليم ، كما وتمثل القيادة التربوية والادارية للمدرسة أهمية كبرى في تحسين العملية التعليمية والتربوية ، بيد أن القيادة نفسها عملية نسبية ذلك ان الفرد قد يكون قائدا في موقف وتابعا في موقف آخر ، ومن هنا يرتبط مفهوم القيادة بمفهوم الدور

الوظيفي والمسؤولية ارتباطاً وثيقاً ، كما وان الاهتمام بالعملية التعليمية والتربوية وتطويرها والحرص على جودة المخرجات محط اهتمام الكثير من المثقفين والعاملين في القطاعات التربوية المختلفة حيث يتم بذل قصارى جهودهم لإيجاد الحلول المناسبة (0

وان للمعلم مكانة هامة في مجتمعنا بشكل خاص فهو الموجه والمرشد وأحد الركائز ومدخلات العملية التعليمية واطرها أثرا في تربية النشء ، فالمعلم ذو اهمية بالغة اذ يمثل المركز الاساس في النظام التعليمي وعليه يتم اعداده وتدريبه على فهم تغيرات العصر والتكيف مع الدور الجديد الموكل له ، لذلك يعتبر تقويم الاداء الاداري والتربوي له احد المجالات الهامة للتقويم التربوي فهو يحتاج الى تقويم مستمر لتحسين مستوى الاداء وهو بحاجة الى توفير فرص كثيرة وهامة للتعلم المستمر لتحقيق التفوق والامتياز في اداءه (الحريري ، 2000 ، ص133) ذلك لان وظيفة المعلم لم تعد عملية ميكانيكية تقتصر على نقل المعرفة الى المتعلمين بل انه يمثل الأداة الفاعلة في انماء قدرات المتعلمين العقلية والاجتماعية والجسمية وتطوير شخصياتهم بصورة عامة ، وبما ان علم الادارة اصبح من اهم العلوم تأثيرا ومن اكثرها رقيا للمجتمعات في كافة المجالات والانشطة الرياضية المختلفة اذ لا بد من تدخل الادارة في معالجة المشاكل التي يوجهها المعلمون اينما وجدوا ، فكانت الادارة بوصفها مهارة في القيادة وفي العلاقات الانسانية وتهئية الظروف الملائمة للعمل ، وفي تنظيم العمل الجماعي ، وبناء عليه فقد ظهر مفهوم جديد للمدرسة ووظيفتها ، تتمثل في ان المدرسة إحدى مؤسسات المجتمع التي تساهم في حل مشكلات المجتمع وتحقيق أهدافه كما انها تلعب دورا بارزا في نقل التراث الثقافي ، ويرتبط نجاح الادارة أو فشلها بنوع العلاقة التي تربط المدير بالمعلمين ، وبالتالي فإن لهذه العلاقة دور اكبر في انجاح عملية التقييم الاداري والتربوي الذي ينفذ خلال متابعة عملية التدريس ، وكلما تميزت العملية التعليمية بطابع الاحترام المتبادل كان مستوى الاداء افضل .

تعود أهمية البحث الى الفاء الضوء على موضوع التقييم الاداري والتربوي لمدرسي التربية الرياضية ودورهم في بناء البيئة الإيجابية لثقافة الإنجاز التربوي ذلك ان انجاح اي تنظيم يتوقف على الطريقة التي يدار بها ، كما يفيد هذا البحث القادة التربويين في إعادة النظر بأساليب القيادة التي تؤكد ابرز التوجهات العالمية باعتبارها النمط القيادي الضروري لتحقيق التعايش الفاعل للمؤسسات التربوية والاستجابة بشكل افضل لمتطلباته . (الديب ، 2005 ، ص5) ان التطور العلمي المستمر في كل جوانب الحياة يتطلب اعادة تأهيل الكوادر المتخصصة بما يتناسب وأهمية الموضوع وبما يمثل مصلحة الدولة واحتياجات الفرد في عمله الوظيفي أو الاعمال الاخرى ، ولا شك ان التربية الرياضية تساهم في تنمية الجوانب الشخصية للطالب ومخرجاتها تتفق مع الاهداف التربوية العامة ، ومن المعروف ان من يقوم بتنفيذ المنهج الدراسي لهذا الاختصاص الدراسي هو مدرس التربية الرياضية سواء من حيث التدريب الذي يعتبر عملية هامة لتشكيل التعلم والتعليم الهادف أو التدريس وفق المنهج الدراسي الذي يساهم في تنمية الطالب بنديا ، مهاريا ، نفسيا وتربويا من هنا تأتي عملية تقييم وفحص أو تأهيل المدرسين بالقدر الكافي لأداء الواجب المناط بهم على افضل ما يكون ، ورغم تلك الأهمية فمدرس التربية الرياضية لا يحظى في مدارسنا باهتمام كافي كباقي مدرسي المواد الدراسية الاخرى لاختلاف الادوار التي يقوم بها اذ ان واجبات ومهام مدرس التربية الرياضية تختلف عن المهام والواجبات التي تناط للمدرسين داخل الصفوف المدرسية اضافة الى ان المفهوم العام للتربية الرياضية يقتصر على كونها العبا رياضية وليست نشاطا اكايميا وحاجة مجتمعية لتنمية شخصية الفرد من جميع الجوانب ، لذا يجب على المهتمين بجوانب التربية والتعليم الا يغفلوا هذا الجانب عن طريق اجراء الدراسات والبحوث واتباع الطرق العلمية التي تساهم في معالجة المجالات التي يحدث فيها خلل أو ضعف ، ودراسنا هذه التي نقدمها والتي تخص عملية تقييم الاداء التربوي والاداري من وجهة نظر المدراء والمشرفين التربويين تمثل جزءا لمعالجة بعض الجوانب التي تساهم في اعادة بعض المناهج او البرامج التي تخص عملية التأهيل والبناء لمدرسي التربية الرياضية (0الى مستواه المطلوب

ويهدف البحث الى:

- 1- التعرف على مستوى تقييم الاداء التربوي والاداري لمدرسي التربية الرياضية في صلاح الدين .
 - 2- الكشف عن وجود فروق داله احصائيا بين متوسطات درجة الاداء الاداري والتربوي لمدرسي التربية الرياضية في صلاح الدين يعزى لمتغير الجنس
 - 3- الكشف عن وجود فروق داله احصائيا بين متوسطات درجة الاداء الاداري والتربوي لمدرسي التربية الرياضية في صلاح الدين يعزى لمتغير المدينة
- 2- اجراءات البحث:

1-2 منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث .

2-2 مجتمع البحث وعينته:

تحدد مجتمع البحث على مدراء المدارس الثانوية والمشرفين الاختصاصيين وكلا الجنسين وقد بلغ عددهم (86) مديراً ومشرفاً تربوياً ومن كلا الجنسين تم اختيارهم بصورة عشوائية ، وقد قام الباحث باستبعاد عينة التجربة الاستطلاعية البالغ عددهم (20) مدراء ومشرفين تربويين وهم يشكلون نسبة مئوية مقدارها (23%) اما عينة التجربة الرئيسية فقد بلغ مقدارها (66) مديراً ومشرفاً تربوياً وهم يشكلون نسبة مقدارها (77%) وهي نسبة كانت لأجراء البحث كما مبين في الجدول (1) :

جدول (1) يمثل مجتمع البحث وعينته

ت	المدينة	العدد الكلي	عينة التجربة الاستطلاعية	عينة البحث	النسبة المئوية
1	الدور	27	7	20	25%
2	العلم	18	3	25	27%
3	تكريت	22	5	17	22%
4	بيجي	19	5	14	26%
	المجموع	86	20	66	100%

2-3 أداة البحث:

قام الباحث باختيار اداة المقياس وفق مجموعة من الاجراءات التالية 0

- توجيه سؤال مفتوح لعينة عشوائية من مجتمع البحث حول المجالات التي يحتاجها مدرس التربية الرياضية لغرض المعالجة والمتابعة او التي تحتاج الى تحسين في الاداء 0
- بعد الاطلاع على الدراسات السابقة وجمع استجابات العينة العشوائية والاطلاع عليها ، كذلك تبنى الباحث بمقياس (الشراري) تكونت من (43) ، تضمنت المجالات التالية (التخطيط ، التنظيم والتنسيق ،

التوجيه والرقابة ، العلاقات الاجتماعية ، اتخاذ القرارات ، القيادة) وتم صياغة الفقرات لغويا وعلميا بما يتلاءم مع موضوع الدراسة ولكل مجال من مجالات البحث (0

- تم عرض الفقرات على مجموعة من الخبراء والمختصين في القياس والتقويم واللغة العربية والادارة التربوية لغرض التحقق من صدق الاداة ومدى مناسبتها لما وضعت له ، ومدى انتماء الفقرات لمجالاتها ومدى مناسبة الفقرات للبيئة المحلية والفئة العمرية (0

- تم دراسة اراء المحكمين واجريت التعديلات اللازمة من خلال حذف بعض الفقرات وازافة فقرات جديدة ، وبذلك حصل الباحث على مقياس جديد يتلاءم مع موضوع الدراسة (0

4-2 التجربة الاستطلاعية:

1-4-2 التجربة الاستطلاعية الاولى:

قام الباحث بإجراء تجربة استطلاع على عينة في مجتمع البحث البالغ عددها (10) مدراء ومشرفين تربويين بتاريخ (2019/3/10) وكان الهدف منها :

1- الوقت الذي تستغرقه اجراء التجربة الرئيسية .

2- معرفة كفاءة فريق العمل المساعد .

3- التعرف على اهم الصعوبات التي تواجه المدراء والمشرفين .

4- ايجاد المعاملات العلمية (الصدق ، والبيان ، والموضوع) .

2-4-2 التجربة الاستطلاعية الثانية:

قام الباحث بإجراء تجربة استطلاعية ثانية على عينة مقدارها (10) مدير ومشرف وذلك بتاريخ 2019/3/17 وتم اعادتها بعد اسبوع من اجراء التجربة الاولى بتاريخ (2019/3/24) لإيجاد معامل الثبات والصدق الذاتي وكانت النتائج متقاربة مما يدل على جودة الثبات والصدق الذاتي ، اذ تم حساب معاملات الثبات بطريقة الاتساق الداخلي للأداة ولكل بعد على حده باستخدام معادلة كرونباخ الفا وكما في الجدول التالي.

جدول (2) يبين معاملات الثبات بطريقة الاتساق الداخلي للأداة ولكل بعد باستخدام معادلة كرونباخ الفا

عدد الفقرات	معامل الارتباط	ثبات الاتساق الداخلي	الابعاد	المقياس
26	0.86	0.83		المجال الاداري
10	0.84	0.77	التخطيط	
5	0.88	0.84	التنسيق والتنظيم	
6	0.89	0.81	التوجيه والرقابة	
5	0.88	0.85	الاتصال	
6	0.92	0.90		المجال التربوي
32	0.85	0.81		المجموع

نلاحظ من الجدول اعلاه ان قيمة معامل الثبات للأداة كافة قد بلغت (0.85) وهذه القيمة مقبولة تربويا وكافية لأغراض البحث (عوده ، 2010)

5-2 التجربة الرئيسية:

قام الباحث بأجراء تجربته الرئيسية بعد أن اطمئن بان فقرات المقياس مناسبة لموضوع البحث وعينته للفترة من (2019/4/ 25-30) على مجموع المدراء والمشرفين البالغ عددهم (66) مديراً ومشرفاً تربوي في محافظة صلاح الدين 0

6-2 الوسائل الاحصائية: استخدم الباحث الوسائل الاحصائية التالية:

- الوسط الحسابي الفرضي

- الوزن المنوي

- الصدق الذاتي = معامل الثبات

3- عرض النتائج وتفسيرها:

قام الباحث بعد ان اعد جدولاً لهذا الغرض تضمن نتائج البحث وحسب الاهداف التي وضعها وكما مبين في ادناه 0

الهدف الاول: التعرف على مستوى التقييم الاداري والتربوي لمدرسي التربية الرياضية في صلاح الدين من وجهة مدراء المدارس والمشرفين التربويين 0

جدول (3) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة لعينة البحث

مستوى الدلالة	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	المتغير ومكوناته
	الجدولية	المحسوبة					
0.05	1.96	19.78	16.49	16,49	96	120.16	الدرجة الكلية للأداء
		7.67	65	8.22	30	35.21	التخطيط
		6.75	65	9.03	15	19.12	التنسيق
		6.89	65	5.72	18	23,41	التوجيه والرقابة
		8.43	65	7.32	15	19.21	الاتصال
		4.96	65	8.06	18	23.21	المجال التربوي

يبين الجدول (3) ان المتوسط الحسابي لعينة البحث على مقياس تقييم الأداء (120.16) درجة وأن الانحراف المعياري (16.49) درجة وعند مقارنته بالمتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (96) درجة تبين ان هناك فرقا واضحا بين المتوسطين ، ولغرض الوقوف على دلالة هذا الفرق اختبر بالاختبار التائي (T-test) لعينة واحدة ، وتبين أن القيمة المحسوبة البالغة (19.78) درجة هي اعلى من القيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) أي ان الفرق بين المتوسطين هو ذات دلالة احصائية ، وتشير هذه النتيجة الى وجود مستوى عال التقييم الاداري والتربوي لدى عينة البحث ، وكذلك ايضا بالنسبة الى مجالات المقياس وكما وضح في الجدول اعلاه 0

الهدف الثاني: الكشف عن وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات الاداء الاداري والتربوي لمدرسي التربية الرياضية يعزى لمتغير الجنس (الذكور – الاناث) 0

جدول (4) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية والمحسوبة لعينة البحث

مستوى الدلالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس
	الجدولية	المحسوبة				
0.05	1.96	2.28	10.73	125.23	33	الذكور
			7.23	115.11	33	الاناث

يبين الجدول (4) أن المتوسط الحسابي لعينة (الذكور) على المقياس بلغت (125.23) درجة والانحراف المعياري بلغ (10.73) درجة وكان المتوسط الحسابي لعينة (الاناث) على المقياس (115.11) درجة والانحراف المعياري (7.23) درجة وبعد استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين أن القيمة المحسوبة والبالغة (2.28) هي أعلى من القيمة الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ، وتشير هذه النتيجة الى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث ولصالح الذكور في مستوى تقييم الاداء الاداري والتربوي وكما مبين في الجدول التالي 0

الهدف الثالث: الكشف عن وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات الاداء الإداري والتربوي لمدرسي التربية الرياضية يعزى لمتغير المدينة 0

ولأجل تحقيق هذا الهدف تمت معالجة البيانات باستخدام تحليل التباين الاحادي وسيلة احصائية في المعالجة ، فأظهرت النتائج وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات المجموعة الاربعة ، إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة تساوي (2.95) وهي أكبر من القيمة الجدولية (2.80) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجات حرية (3-63) والجدول (5) يبين ذلك 0

جدول (5) يبين نتائج تحليل التباين الاحادي لإجابات افراد عينة البحث

مستوى الدلالة	القيمة الفائية		متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
	الجدولية	المحسوبة				
0.05 دالة	2.80	2.94	601.725	3	1805.175	بين المجموعات
			256.129	62	1587.992	داخل المجموعات
				65	17685.167	الكلية

وبما أن تحليل التباين لا يبين مواقع الفروق بل يكشف لنا دلالة الفروق ، عليه تطلب الأمر استخدام اختبار بعدي لأجراء المقارنة الزوجية بين تلك المتوسطات ، وعليه اختار الباحث اختبار شيفيه البعدي ذلك ، ولهذا تمت معالجة البيانات كما مبين في الجدول (6) 0

جدول (6) يبين نتائج اختبار شيفيه للمقارنات الزوجية بين متوسطات المجاميع

مستوى الدلالة	الفرق بين المتوسطات	متوسط الدرجات	العدد	المجموعة
دالة	13.23	128.82	17	الدور
		115.86	17	العلم
دالة	10.00	128.82	17	الدور
		118.06	17	تكريرت
دالة	11.75	128.82	17	الدور
		117.82	15	بيجي
دالة	3.23	115.86	17	العلم
		118.06	17	تكريرت
غير دال	1.47	115.86	17	العلم
		117.82	15	بيجي
غير دال	1.57	118.06	17	تكريرت
		117.82	15	بيجي

- 1- وجود فروق دال احصائيا عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات مدينة الدور البالغة (128.82) درجة ومتوسطات مدينة العلم البالغة (115.86) درجة وكان الفرق لصالح مدينة الدور 2- وجود فروق دال احصائيا عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات مدينة الدور البالغة (128.82) درجة ومتوسطات مدينة تكريرت البالغة (118.06) درجة وكان الفرق لصالح مدينة الدور
- 3- وجود فروق دال احصائيا عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات مدينة الدور البالغة (128.82) درجة ومتوسطات مدينة بيجي البالغة (117.82) درجة وكان الفرق لصالح مدينة الدور
- 4- وجود فروق دال احصائيا عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات مدينة العلم البالغة (115.86) درجة ومتوسطات مدينة تكريرت البالغة (118.06) درجة وكان الفرق لصالح مدينة تكريرت
- 5- عدم وجود فروق دال احصائيا عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات مدينة العلم البالغة (115.86) درجة ومتوسطات مدينة بيجي البالغة (117.06) درجة
- 6- عدم وجود فروق دال احصائيا عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات مدينة تكريرت البالغة (118.06) درجة ومتوسطات مدينة بيجي البالغة (117.06) درجة

4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

- 1- ضرورة تنظيم ملاكات المدارس بما يحقق تكامل الهيئة التعليمية ولجمع المواد الدراسية .
- 2- استنتج الباحث ان يعمل المدير على تحقيق التفاعل بين الادارة ومدرسي التربية الرياضية من جهة وبين اولياء امور التلاميذ من جهة اخرى .
- 3- ضرورة تنسيق الجهود بين ادارة المدراس بما يحقق تبادل الخبرات بين المدارس .
- 4- استنتج الباحث ايضاً وجود اهتمام لدى الادارات بالتلاميذ المبدعين والموهوبين الرياضيين .
- 5- استنتج الباحث وجود تنظيم وتخطيط لدى الادارات كافة خاصة بعمل الخطة السنوية معاً اشترك بعض المعلمين الكفوئين برسمها وتهيئتها 0

4-2 التوصيات:

- 1- تكثيف الدورات التطويرية الخاصة بالبرامج التربوية لكافة ادارات المدارس.
- 2- تهيئة الامكانيات المادية والمعنوية للإدارة الناجحة عن طريق المؤتمرات كذلك .
- 3- يوصي الباحث ايضاً زيارات ميدانية بين الادارة كافة ودورية لمتابعة الاعمال المدرسية وتبادل الخبرات فيما بينهم .
- 4- اجراء بحوث ودراسات اخرة مشابهة تخص المرحلة المتوسطة والاعدادية .
- 5- زيارة الدور الاعلامي عن طريق التنوع باستخدام وسائل اعلامي متعددة تبادل دور الادارة في عملية تطوير العمل التربوي 0

المصادر

- الديب ، محمد لطفي: علم النفس التعاوني ، ط9 ، عالم الكتب القاهرة (2005)..
- الصرايرة ، خالد والقضاة ، محمد ؛ (2009) القيم البيروقراطية لدى الموظفين والاداريين في جامعة مؤته ، وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر القيادات الادارية فيها ، المجلة الاردنية في العلوم التربوية ، مجلد (5) 0م وسيلة الهدف ، العدد (13) مجلة التنمية الادارية ، بغداد 0 الأداء
- الصقر ، مهدي ؛ (1980) ، تقييم الاداء وسيلة الهدف ، العدد 13 ، مجلة التنمية الادارية ، بغداد
- القرشي ، ليلي حسن ، دراسة استطلاعية لبعض مهارات القيادة الادارية لمديرات المدارس الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة ، التعليمية ، كما تراها المعلمات والموجهات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة ، جامعة ام القرى ، 1409 هـ ..
- حمزة دحام ، صبيحة ، 2013 ، محاضرة في كلية التربية الاساسية / قسم اللغة الانكليزية ، جامعة بابل ، 2013
- خلف ، قصي فوزي ، 2011 ، قياس الاداء الاداري للإدارة الاندية الرياضية من وجهة نظر المدربين ، مجلة القادسية لعلوم التربية الرياضية ، مجلد (11) العدد (2) 0.
- عياصرة ، علي احمد الرحمن و هشام عدنان موسى وحجازين ؛ (2006) القرارات الادارية في الإدارة التربوية ، ط1 ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان 0
- نصر الله ، حنا ، 1991 ، ادارة الموارد البشرية ، ط1 ، دار العقل للنشر ، عمان 0
- Woodman . Richard W, and benald C . King (1976) . Organization climates science or Folk for academy of management review act

ملحق (1)

م / استبانة آراء المحكمين

الأستاذ الفاضل المحترم .

يروم الباحث اجراء البحث الموسوم (تقييم الاداء الاداري والتربوي لمدرسي التربية الرياضية في تحسين العملية التعليمية من وجهة نظر المشرفين ومدراء المدارس الثانوية في تربية صلاح الدين) وبما

انكم تعون به من خبرة ودراية في هذا المجال ارجوا التفضل بقراءة هذه الفقرات وبيان صلاحيتها من عدم صلاحيتها وتعديل الفقرات التي تحتاج الى التعديل .

مع فائق الشكر والاحترام

تحتاج الى تعديل	مناسبتها للمجال		صلاحيتها		الفقرات	ت
	مناسبة	غير مناسبة	صالحة	غير صالحة		
					في التخطيط:	أ
					يضع خطة واضحة المعالم للعام الدراسي بالتوافق مع مدرس التربية الرياضية .	1
					يطلع على الخطة السنوية واليومية لمدرس التربية الرياضية ويبين ملاحظاته حولها .	2
					يحرص على التخطيط المسبق للعملية التربوية والاعمال الخاصة بدرس التربية الرياضية	3
					يشترك مع ادارة المدرسة في تقديم مقترحات تتعلق بمنهاج التربية الرياضية وبما يتلاءم مع اهداف التعليم	4
					يخطط للعمل بدقة ويحرص على تجنيب المعلمين جهوداً إضافية غير لازمة .	5
					يمتلك القدرة على تحويل القرارات والتوصيات الى برامج عمل واضحة .	6
					يحرص على تنظيم اي عمل يقوم به مدرس التربية الرياضية ويخطط له جيداً .	7
					تسهم ادارة المدرسة بتوظيف مواردها لتحقيق اهداف درس التربية الرياضية	8
					سهولة التفاهم والتعامل الايجابي مع مدرس التربية الرياضية	9
					تضع ادارة المدرسة الحلول المناسبة للمشاكل التي تواجه مدرس التربية الرياضية .	10
					تسهم ادارة المدرسة في عملية تقييم مدرس التربية الرياضية المهنية والتربوية 0	11
					في التنظيم والتنسيق :	ب
					يوزع مسؤوليات الضبط والنظام على العاملين معه بدقة وعدالة	1
					تفعيل قرارات ادارة المدرسة من صلاحيات مدرس التربية الرياضية	2
					تتم عملية تقييم مدرس التربية الرياضية على اساس علمية	3
					وجود تخطيط سليم يؤثر ايجابيا على توجهات مدرس التربية الرياضية المهني خلال الدرس والسباقات الرياضية	4
					يشرف على تنظيم وادارة الانشطة اللاصفية المدرسية .	5
					الرقابة المستمرة تقرب مدرس التربية الرياضية من الادارة	6
					مرونة سير العملية التعليمية وتنظيمها يحقق تناغم وتعاون من مدرس التربية الرياضية مع ادارة المدرسة	7
					في التوجيه والارشاد:	ج
					يحرص على الاستفادة من آراء الموجهين التربويين في تحسين العملية التعليمية في المدرسة .	1
					يحرص على تطوير قدرات مدرس التربية الرياضية وكفاياتهم المهنية من خلال اشراكهم بالدورات التخصصية .	2
					يهتم بالطالبة المتفوقين والمبدعين من الرياضيين ويهئ فرص مناسبة لتطويرهم .	3
					يعمل على تنمية معلومات وخبرات مدرس التربية الرياضية ويقدم التسهيلات اللازمة له .	4

5	يبصر المعلمين بطبيعة المشكلات الموجودة في المدرسة ومحيطها وسبل معالجتها .
6	يقوم بزيارات صفية بشكل منتظم لتقويم كفاءة المدرسين وتوجيههم .
7	يملك القدرة على توجيه سلوك الطلبة والمعلمين .
8	يحرص على توجيه مدرس التربية الرياضية الجديد ويوفر فرص المشاركة الفعالة له .
9	تعمل قيادة المدرسة على مقارنة بين ماتم انجازه وما هو موجود ضمن الاهداف
د	في الاتصال والعلاقات الاجتماعية :
1	تنصت ادارة المدرسة لأراء وطلبات مدرس التربية الرياضية
2	يعطي فرصاً للمدرسين لتبادل المعلومات المتعلقة بالخبرات الصفية داخل المدرسة وخارجها .
3	الاهتمام باللاعبين المشاركين بالسباقات الرياضية والحاصلين على نتائج عالية وتقديم المساعدة لهم
4	يجتمع مع مدرس التربية الرياضية دوريا ليضمن انه يعمل باتجاه تحقيق الاهداف نفسها .
5	يوفق بين الامكانيات الفردية للمدرسين ويحسن استثمارها .
6	يحسن ادارة الاجتماعات المدرسية .
7	يستثمر الامكانيات المادية المتاحة للمدرسة بكفاءة عالية .
8	يستثمر امكانيات المجتمع المحلي لخدمة العملية التربوية والتعليمية داخل المدرسة .
هـ	المجال التربوي
1	اهتمام ادارة المدرسة بالجانب التربوي للطلبة المشاركين بالفرق الرياضية
2	تعمل ادارة المدرسة بتوفير بيئة ايجابية مناسبة لمدرس التربية الرياضية
3	تعتمد قيادة المدرسة على اسلوب العمل الجماعي التعاوني
4	تحرص قيادة المدرسة على نقل المعرفة العلمية للاعبين الفرق الرياضية في المدرسة
5	ادارة المدرسة لديها القدرة على تقييم الخدمات التربوية للاعبين المشاركين بالفرق الرياضية
6	تمتلك ادارة المدرسة المهارات التربوية اللازمة للتعامل مع الطلبة الرياضيين
7	تساهم ادارة المدرسة على حل مشاكل الطلبة وعلاجها
8	تحتزم ادارة المدرسة توجهات مدرس التربية الرياضية التربوية تجاه لاعبين الفرق الرياضية