



الكفاءة المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمدرسي ومدرسات التربية الرياضية في محافظة

صلاح الدين

Professional competence and its relationship to the job performance of male and female physical education teachers in Salah al-Din Governorate

م . علي وليد صبري

م . م أحمد غائب حيدر

م . م . أيوب علي جعفر

كلية القلم الجامعة

كلية القلم الجامعة

كلية القلم الجامعة

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

eliaayoob@gmail.com ahmetama9@gmail.com

ali83waleed@gmail.com

M. M. Ayoub Ali Jaafar

M. M. Ahmed Ghaib Haider

M. Ali Walid Sabry

University College of Qalam University
College of Physical Education and Sports Sciences

الكلمات المفتاحية : الكفاءة المهنية ، الاداء الوظيفي ، المدارس الثانوية

Keywords: professional competence, job performance , Scondry School

المستخلص:

هدف البحث الى تعرف مستوى الكفاءة المهنية والأداء الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين ، و تعرف دور الكفاءة المهنية في الاداء الوظيفي لمدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين ، وكذلك تعرف الفروق في الكفاءة المهنية والاداء الوظيفي بين عينة البحث بحسب متغير الجنس ، واما فروض البحث نص على إمتلاك مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في المدارس الثانوية بمحافظة صلاح الدين مستوى متوسطاً من الكفاءة المهنية والاداء الوظيفي ، وبوجود تأثير ذات دلالة معنوية لمقياس الكفاءة المهنية في مقياس الاداء الوظيفي لعينة البحث ، وكذلك بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية والاداء الوظيفي لمدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين ، وإستخدم الباحثون المنهج الوصفي بأسلوب (المسحي والعلاقات الارتباطية) لملاءمته طبيعة مشكلة البحث ، وتكون مجتمع البحث الحالي من (365) مدرساً ومدرسة اختصاص التربية الرياضية في المدارس الثانوية بمحافظة صلاح الدين للعام الدراسي (2023-2024) ، وإستخدم الباحثون الحقيبة الإحصائية (spss) للتوصل الى نتائج بحثهم ، وكذلك معادلة الإنحدار بطريقة stepwise-Enter. لتحديد معنوية تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع . وتوصل الباحثون الى عدة استنتاجات في ضوء نتائج بحثهم أهمها أن مدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين يدركون بأن الكفاءة



المهنية تشكل مرتكز حيوي تعكس سلوكياتهم وتوجهاتهم المهنية ومدى قدرتهم على نشاطاتهم الإدارية والتنظيمية والميدانية . وان للكفاءة المهنية دور اساسي في فاعلية تأثير ابعاد مقياس الاداء الوظيفي للارتقاء بمستوى أداء ملاكاتها ومن ضمنهم مدرسو التربية الرياضية من خلال تبني أساليب قيادية حديثة ، وفي ضوء نتائج البحث أوصى الباحثون بعدة توصيات اهمها ضرورة تحفيز مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين على تبني برامج لتنمية مستوى الكفاءة المهنية لمدرسي ومدرسات مادة التربية الرياضية وتعزيز دورهم في مدارسهم والارتقاء بمستوى ادائهم وانتمائهم الوظيفي لبيئة المدرسة ، وتوجيه الاعلام التربوي في وزارة التربية ومديرياتها العامة لتنمية مستوى أداء والتزام ملاكاتها وظيفياً من خلال برامجها التربوية .

Abstract

The research aimed to determine the required job level among the jobs of physical education teachers and schools in Saladin Governorate, and to determine the role of professional commitment in the job performance of appropriate physical education teachers and schools in Saladin Governorate, as well as the distinction between professional jobs and job performance among the research. According to the alternative gender, and the results of the research, it was stated that male and female physical education teachers in Salah al-Din Governorate possess an average level of professional necessities and job performance.

And there was a significant effect of the professional competence scale on the job performance measure for the research question, as well as the existence of statistically significant differences in the professional competence and job performance of male and female physical education teachers in the governorate. The researchers used the descriptive approach in both styles (survey and correlational) to suit the nature of the research problem. The current research population consists of (365) physical education teachers and teachers in secondary schools in Salah al-Din Governorate for the academic year (2023-2024), and the researchers used the statistical package (spss) to reach the results of their research, as well as the regression equation using the stepwise-Enter method, to determine the significance of the effect. The independent variable in the dependent variable.

The researchers reached several conclusions in light of the results of their research, the most important of which is that male and female physical education teachers in Salah al-Din Governorate realize that professional competence constitutes a vital foundation that reflects their behaviors, professional orientations, and the extent of their ability in their administrative, organizational, and field activities. Professional competence has a fundamental role in the effectiveness of the impact of the dimensions of the job performance scale to raise the level of performance of its staff, including physical education teachers, through adopting modern leadership methods.

In light of the research results, the researchers recommended several recommendations, the most important of which is the need to motivate physical education teachers in Salah al-Din Governorate to adopt programs to develop the level of professional competence of physical education teachers, enhance their role in their schools, raise the level of their performance and functional affiliation to the school environment, and direct the educational media in the Ministry of Education and its directorates. Public sector to develop the level of performance and commitment of its employees through its educational programs.

1-المقدمة :

تعتبر الإدارة احد الاسس المهمة في السياسة الإستراتيجية للمؤسسات التي ترتأي النهوض بواقعها الاداري والتنظيمي لتحسين مخرجاتها ، لهذا أصبحت من المرتكزات الرئيسة في تميز المؤسسات المختلفة وتألقها ومنها المؤسسات التربوية ، لدورها البارز في نجاح الكوادر التربوية في أدائهم الوظيفي وفق ما يمتلكونه من كفاءة مهنية وفق تخصصاتهم المختلفة في بيئة المدرسة ومنهم مدرسي ومدرسات التربية الرياضية للارتقاء بواقع دروس التربية الرياضية في مدارس المحافظة الثانوية .

وتعد الكفاءة المهنية مجموعة من القدرات وما يسفر عنها من المعارف والمهارات والإتجاهات التي يمتلكها ويمارسها القائد وتمكنه من أداء عمله وأدواره ومسؤولياته ، ويمكن أن يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على العملية التنظيمية والإدارية والارتقاء بالمستوى الرياضي . (إبراهيم الحسن ، 20154 ، 56)

وإنّ الارتقاء بمستوى درس التربية الرياضية يركز على آلية إعداد وتأهيل الكفاءة المهنية لمدرسي ومدرسات التربية الرياضية من خلال تعزيز ادوارهم الوظيفية ومستوى مساهمتهم في تنمية الشراكة المجتمعية مع بيئة المدرسة لان عملية زيادة فاعلية المدرس يساهم في تنمية كفاءته المهنية وتساهم في تحسين مهاراته واستعداداته ومواهبه وقدراته من أجل أن يرتقي بمستوى طلابه ، وأن يتقدم علمياً ومهنياً مما يعود بالفائدة على المجتمع وعلى العملية التدريسية والتربوية وفق مهاراته المهنية والتي تنعكس على أداء الوظيفي في مدرسته . " ويعد الأداء الوظيفي مقياساً لمعرفة مدى فاعلية الموظف في أنجاز مهامه الوظيفية وفقاً لقدراته وفاعليته للتكيف مع متغيرات البيئة للارتقاء بمستوى أداء المؤسسة التي ينتمي اليها " (عبد العزيز إبراهيم ، 2016 ، 187) .

وعليه تكمن أهمية البحث من الناحية العلمية : بتناول الباحثين لمتغيرين مهمين هما الكفاءة المهنية ، والأداء الوظيفي لمدرسي ومدرسات التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين لكون معرفة مستوى الكفاءة المهنية يعد مرتكزاً للارتقاء بمستويات الأداء الوظيفي لديهم ، وبما ينسجم مع التحديات والصعوبات الادارية والتنظيمية والتي تواجه مدارسنا والذي يتطلب جيلا من المدرسين الواثقين بقدراتهم وكفائتهم المهنية لتعزيز مستوى أدائهم الوظيفي . **ومن الناحية الإدارية** يأمل الباحثين من خلال النتائج والتوصيات التي

سوف يتوصلون إليها إلى لتبني أسس لتنمية مستوى الكفاءة المهنية لمدرسي ومدرسات التربية الرياضية مما ينعكس بشكل ايجابي على أدائهم الوظيفي ومدى فاعليتهم في مدارسهم في ظل نظام اداري يمتلك القدرة على التعامل مع التحديات التي تواجهها ما وتحسن من مخرجاتها التربوية والتعليمية .

وأما مشكلة البحث فإرتكز على ما تواجه المؤسسات التربوية والتعليمية من تحديات واسعة المدى وكثيرة ، ومتعددة في اسبابها ومسبباتها ، وتتطلب من ملاكاتها مستوى عال من الكفاءة المهنية قادرة ليكون بمقدورهم توظيف امكاناتهم الاكاديمية لتحسين ادائهم الوظيفي ولاسيما مدرسي التربية الرياضية وبالتالي المساهمة في تحسين وتطوير أداء وفاعلية وأنشطة مدارسهم الصفية و اللاصفية والمساهمة الفعالة لتحسين مستوى أدائها التربوي والتعليمي من خلال توجيههم بأساليب تربوية ومهنية تساهم في تعزيز مستوى أدائهم وفاعليتهم من الناحية التربوية والعلمية والفنية والرياضية . ومن خلال الملاحظة الميدانية للباحثين لاحظوا ان هناك تبيانا في مستوى الكفاءة المهنية والاداء الوظيفي وفق بيئة مدارسهم وبحسب متغير الجنس ، لذا ارتأوا تقديم دراسة علمية تعطي تصورات دقيقة حول متغيري البحث لدى مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين ، ومما يعزز مشكلة البحث عدم وجود دراسات سابقة في المدارس الثانوية تناولت هذين المتغيرين والعلاقة المتبادلة بينهم على حد علم الباحثين ، فعليه تكمن مشكلة البحث في التساؤلات الاتية :

1- ما مستوى الكفاءة المهنية لدى مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين .

2- ما مستوى الاداء الوظيفي لمدرسي ومدرسات التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين ؟

3- هل للكفاءة المهنية دور في الأداء الوظيفي لمدرسي ومدرسات التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين ؟

تمثلت أهداف البحث تعرف مستوى الكفاءة المهنية والأداء الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين ، تعرف دور الكفاءة المهنية في الاداء الوظيفي لمدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين ، وكذلك التعرف على الفروق في الكفاءة المهنية والاداء الوظيفي بين عينة البحث بحسب متغير الجنس **وبالنسبة لفروض البحث فقد افترض الباحثون** بإمتلاك مدرسي ومدرسات المدارس الثانوية في محافظة صلاح الدين مستواً متوسطاً من الكفاءة المهنية والاداء الوظيفي ، وبوجود تأثير ذات دلالة معنوية لمقياس الكفاءة المهنية في مقياس الاداء الوظيفي لعينة البحث ، وكذلك بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية والاداء الوظيفي لمدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين بحسب متغير الجنس .

اما المجال البشري للبحث فتضمن مدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين للسنة الدراسية (2023 / 2024) ، والمجال الزمني فأمتد للفترة من 1 / 12 / 2024 ولغاية 20 / 4 / 2024 ، والمجال المكاني فكان في المدارس الثانوية في محافظة صلاح الدين .

وتمثل الكفاءة المهنية لمدرسي ومدرسات التربية الرياضية مجموعة من السلوكيات والقدرات الوظيفية والمهنية والمهارات البدنية والفكرية والنفسية والتي تمكنهم من أداء مهامهم التربوية والتعليمية وتزيد مستوى تكيفهم مع بيئة مدارسهم الداخلية والخارجية .

2 منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

1-2 منهجية البحث:

إستخدم الباحثون المنهج الوصفي بأسلوب (المسحي والعلاقات الارتباطية) لملاءمته طبيعة مشكلة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعيناته :

تكون مجتمع البحث الحالي

من (365) مدرساً ومدرسة اختصاص التربية الرياضية في المدارس الثانوية بمحافظة صلاح الدين للعام الدراسي (2023-2024)، حيث تم اختيارهم بطريقة عمدية، والجدول (1) يوضح مجتمع البحث.

جدول (1)

تفاصيل مجتمع البحث

النسبة المئوية	العدد	الجنس	ت
73.972 %	270	المدرسين	1.
26.027 %	95	المدرسات	2.
100 %	465	المجموع	

2-2-2 عينات البحث:

2-2-2-1 عينة البناء:

بلغ عدد عينة البناء (255) مدرساً ومدرسة للتربية الرياضية في محافظة صلاح الدين، وتم إختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة (القرعة) وبنسبة (69.86 %) من مجتمع البحث الكلي ، وتم استبعاد (15) مدرسا ومدرسة لعدم ورود استماراتهم وتمثل بنسبة (4,10 %) ، لتكون عينة البناء متكونة من (240) مدرساً وزعت بالشكل التالي :

(25) مدرساً ومدرسة تمثل عينة التطبيق الاستطلاعي وتمثل بنسبة (6,84 %) من مجتمع البحث، و(215) مدرساً ومدرسة تمثل عينة البناء وتمثل بنسبة (58,90 %) من مجتمع البحث. ، عينة التطبيق حدد بـ (110) مدرساً للتربية الرياضية في محافظة صلاح الدين وبنسبة (30,13 %) من مجتمع البحث الكلي، والجدول (2) يبين ذلك.

جدول (2)

توزيع عينات البحث

عينة التطبيق	عينة البناء			عدد مدرسي ومدرسات التربية الرياضية	
	المستبعدون	عينة التحليل الإحصائي	عينة التجربة الإستطلاعية	المدرسين	المدرسات
55	10	170	20	200	المدرسين
55	5	30	5	40	المدرسات
110	15	200	25	240	المجموع
%30,13	%4,10	%58,90	%6,84	(%100)	النسبة المئوية

2-3 إجراءات البحث الميدانية :

وللتوصل إلى أهداف البحث قام الباحثون بتبني مقياسي (الكفاءة المهنية والأداء الوظيفي لـ (حكمت عبد الجليل ، 2022 ، ص 17) وذلك لكون المقياسين قد تم بنائهما حديثاً ولنفس المستوى الأكاديمي والبيئة العراقية .

2-3-1 مقياس الكفاءة المهنية :

تم إستعمال المقياس الذي تم بناؤه من قبل (عبد الرحمن عادل وبن عبد الرحمن ، 2022 ، 57) .

2-3-1-1 طريقة تحليل محاور وأبعاد مقياس الكفاءة المهنية :

من خلال تحليل المصادر والمراجع حول الكفاءة المهنية وجد الباحثون أن هناك مقياساً بخمسة أبعاد وهي (البعد الشخصي ، والبعد الإداري ، والبعد المهني ، وبعد تخطيط وتنفيذ الدرس ، بعد التقويم) تمثل في دراسة (عبد الرحمن عادل وبن عبد الرحمن ، 2022 ، 69) ، إستعان الباحثون بتلك الأبعاد وعباراته الموجودة في المقياس ، ومن خلال عرض المحاور والعبارات الموجودة في المقياس على السادة الخبراء من ذوي الإختصاص للمدة من 2023/12/10 ولغاية 2023/12/20 لغرض معرفة آرائهم حول مدى صلاحية أبعاد المقياس والجدول (3) يبين ذلك .

جدول (3)

أبعاد مقياس الكفاءة المهنية ونسبة إتفاق آراء السادة ذوي الإختصاص على صلاحيتها

ت	الأبعاد	عدد الخبراء	الموافقون	النسبة المئوية	عدد الراضين	النسبة المئوية
1	البعد الشخصي	13	13	%100	0	صفر %
2	البعد الإداري	13	13	%100	0	صفر %
3	البعد المهني	13	13	%100	0	صفر %
4	بعد تخطيط وتنفيذ الدرس	13	13	%100	0	صفر %
5	بعد التقويم	13	13	%100	0	صفر %

يتبين من الجدول (3) حصول الأبعاد الخمسة على نسبة إتفاق (100%) .

2-3-1-2 الصدق الظاهري لمقياس الكفاءة المهنية:

بعد إستحصال موافقة الخبراء على أبعاد المقياس المعد مسبقاً في المجال التربوي والمطبق حديثاً على مدرسي التربية الرياضية في محافظة بغداد حيث تطابق ميدان البحث من حيث المستوى الأكاديمي وعينة البحث مع الدراسة الحالية حيث تم تبني المقياس من دون التغيير في مضمونها ، وتم عرضها على السادة الخبراء من ذوي الإختصاص لإستحصال موافقتهم . والجدول (4) يبين ذلك :

جدول (4)

آراء السادة ذوي الإختصاص في عبارات مقياس الكفاءة المهنية والنسب المئوية لها

النسبة المئوية	عدد الراضين	النسبة المئوية	عدد الموافقين	عدد الخبراء الكلي	العبارات	الأبعاد
صفر %	0	%100	13	13	6 ، 5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1	البعد الشخصي
صفر %	0	%100	13	13	8 ، 7 ، 6 ، 5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1	البعد الإداري
صفر %	0	%100	13	13	8 ، 7 ، 6 ، 5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1	البعد المهني
صفر %	0	%100	13	13	7 ، 6 ، 5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1	بعد تخطيط وتنفيذ الدرس
صفر %	0	%100	13	13	6 ، 5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1	بعد التقويم

يتبين من الجدول (4) حصول جميع عبارات الابعاد الخمسة لمقياس الكفاءة المهنية على نسبة إتفاق (100%) من موافقة السادة .

2-3-1-3 التطبيق الإستطلاعي لعبارات مقياس الكفاءة المهنية :

حددت عينة التطبيق الإستطلاعي بمدرسي ومدرسات مادة التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين والبالغ عددهم (25) وتمثل بنسبة (6,84%) ، وقد قام الباحثون بإجراء التطبيق الإستطلاعي للمقياس بمساعدة فريق العمل المساعد بتاريخ 2024/ 1/2. للتعرف ما إذا كان هناك غموض في العبارات وتحديد الوقت اللازم للإجابة.

وأظهرت نتيجة التجربة الإستطلاعية الآتي:

- وضوح العبارات وعدم وجود أي غموض حولها .
- إعداد صورة لمقياس القدرات الأداء الوظيفي ليتم توزيعها على عيني البناء والتطبيق .
- تشخيص المعوقات وبعض الملاحظات التي تقوم العمل .
- معرفة الوقت المناسب للإجابة على المقياس.

وقد اعتمد المقياس على مفتاح تصحيح خماسي بدائل إجابة متدرجة بالدرجات وكما هو مبين في الجدول (5):

جدول (5)

بدائل الإجابة ودرجة كل بديل لعبارات مقياس الكفاءة المهنية

درجة العبارات	بدائل الإجابة	ت
5	ينطبق بشدة	1
4	غالبا ينطبق	
3	ينطبق	3
2	احيانا ينطبق	4
1	لا ينطبق	5

وإن أعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (175) وأقل درجة يحصل عليها هي (35) ، وتم إعادة توزيع العبارات بشكل عشوائي منتظم لتكون جاهزة للتطبيق على عينة التطبيق، الجدول (6) يبين ذلك

جدول (6)

التوزيع العشوائي المنتظم لعبارات مقياس الكفاءة المهنية بصورته النهائية

ت	الابعاد	نسب العبارات حسب التوزيع العشوائي
1	البعد الشخصي	1 ، 6 ، 11 ، 16 ، 21 ، 26
2	البعد الإداري	2 ، 7 ، 12 ، 17 ، 22 ، 27 ، 31 ، 34
3	البعد المهني	3 ، 8 ، 13 ، 18 ، 23 ، 28 ، 32 ، 35
4	بعد تخطيط وتنفيذ الدرس	4 ، 9 ، 14 ، 19 ، 24 ، 29 ، 33
5	بعد التقويم	5 ، 10 ، 15 ، 20 ، 25 ، 30

2-3-2 مقياس الأداء الوظيفي :

تم إستعمال المقياس الذي تم بناؤه من قبل (حكمت عبد الجليل اسماعيل ، 2023 ، 13)

2-3-2-1 طريقة تحليل محاور وأبعاد مقياس الأداء الوظيفي :

من خلال تحليل المصادر والمراجع حول الأداء الوظيفي وجد الباحثون أن هناك مقياساً بأربعة أبعاد وهي (الاداء التعليمي ، والواجبات الوظيفية ، والسلوكيات ، والمسؤولية الاجتماعية) تمثل في رسالة (حكمت عبد الجليل إسماعيل ، 2023) ، إستعان الباحثون بتلك الابعاد وعباراته الموجودة في المقياس ، ومن خلال عرض المحاور والعبارات الموجودة في المقياس على السادة الخبراء من ذوي الإختصاص للمدة من 2023/12/10 ولغاية 2023/12/20 لغرض معرفة آرائهم حول مدى صلاحية أبعاد المقياس والجدول (7) يبين ذلك .

جدول (7)

أبعاد مقياس الأداء الوظيفي ونسبة إتفاق آراء السادة ذوي الإختصاص على صلاحيتها

ت	الابعاد	عدد الخبراء	الموافقون	النسبة المئوية	عدد الراضين	النسبة المئوية
1	الاداء التعليمي	13	13	%100	0	صفر %
2	الواجبات الوظيفية	13	13	%100	0	صفر %
3	السلوكيات	13	13	%100	0	صفر %
4	المسؤولية الاجتماعية	13	13	%100	0	صفر %

يتبين من الجدول (7) حصول الابعاد الاربعة على نسبة إتفاق (100%) لذا سوف يقوم الباحثون بإعتماها في دراستهم .

3-5-2-2 الصدق الظاهري لمقياس الأداء الوظيفي:

بعد إستحصال موافقة الخبراء على أبعاد المقياس المعد مسبقاً في المجال التربوي والمطبق حديثاً على مدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين حيث تطابق ميدان البحث من حيث بيئة وعينة البحث مع الدراسة الحالية حيث تم تبني المقياس من دون التغيير في مضمونها ، وتم عرضها على السادة الخبراء من ذوي الاختصاص لإستحصال موافقتهم . والجدول (8) يبين ذلك :

جدول (8)

آراء السادة ذوي الإختصاص في عبارات مقياس الأداء الوظيفي والنسب المئوية لها

النسبة المئوية	عدد الراضين	النسبة المئوية	عدد الموافقين	عدد الخبراء الكلي	العبارات	الابعاد
صفر %	0	%100	13	13	1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5 ، 6 ، 7 ، 8 ، 9 ، 10	الاداء التعليمي
صفر %	0	%100	13	13	1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5 ، 6 ، 7 ، 8 ، 9 ، 10	الواجبات الوظيفية
صفر %	0	%100	13	13	1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5 ، 6 ، 7 ، 8 ، 9 ، 10	السلوكيات
صفر %	0	%100	13	13	1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5 ، 6 ، 7 ، 8 ، 9	المسؤولية الاجتماعية

يتبين من الجدول (8) حصول جميع عبارات الابعاد الاربعة لمقياس الأداء الوظيفي على نسبة إتفاق (100%) من موافقة السادة ذوي الإختصاص.

2-3-2-3 التطبيق الإستطلاعي لعبارات مقياس الأداء الوظيفي :

حددت عينة التطبيق الإستطلاعي بمدربي ومدرسات مادة التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين والبالغ عددهم (25) مدرسا ومدرسة وتمثل بنسبة (6,84%) ، وقد قام الباحثون بإجراء التطبيق الإستطلاعي للمقياس بمساعدة فريق العمل المساعد بتاريخ 2024/ 1/2. للتعرف ما إذا كان هناك غموض في العبارات وتحديد الوقت اللازم للإجابة.

وأظهرت نتيجة التجربة الإستطلاعية الآتي:

- وضوح العبارات وعدم وجود أي غموض حولها .
- إعداد صورة لمقياس القدرات الأداء الوظيفي ليتم توزيعها على عينتي البناء والتطبيق .
- تشخيص المعوقات وبعض الملاحظات التي تقوم العمل .
- معرفة الوقت المناسب للإجابة على المقياس .

وقد اعتمد المقياس على مفتاح تصحيح خماسي ببدائل إجابة متدرجة بالدرجات وكما هو مبين في الجدول (9):

جدول (9)

بدائل الإجابة ودرجة كل بديل لعبارات مقياس الأداء الوظيفي

درجة العبارات	بدائل الإجابة	ت
5	تنطبق علي بدرجة كبيرة جداً	1
4	تنطبق علي بدرجة كبيرة	2
3	تنطبق علي بدرجة متوسطة	3
2	تنطبق علي بدرجة قليلة	4
1	لا تنطبق علي	5

وإن أعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (195) وأقل درجة يحصل عليها هي (39) ، وتم إعادة توزيع

العبارات بشكل عشوائي منتظم لتكون جاهزة للتطبيق على عينة التطبيق، الجدول (10) يبين ذلك :

جدول (10)

التوزيع العشوائي المنتظم لعبارات مقياس الأداء الوظيفي بصورته النهائية

نسب العبارات حسب التوزيع العشوائي	الابعاد	ت
37,33 ، 29 ، 25 ، 21 ، 17 ، 13 ، 9 ، 5 ، 1	الأداء التعليمي	1
38, 34, 30, 26 ، 22 ، 18 ، 14 ، 10 ، 6 ، 2	الواجبات الوظيفية	2
39 ، 35 ، 31 ، 27 ، 23 ، 19 ، 15 ، 11 ، 7 ، 3	السلوكيات	3
36, 32, 28 . 24, 20، 16 ، 12 ، 8 ، 4	المسؤولية الاجتماعية	4

2-6 التطبيق النهائي للمقياسين :

تم تطبيق مقياسي (الكفاءة المهنية والأداء الوظيفي) على عينة التطبيق والبالغ عددهم (110) مدرس ومدرسة لمادة التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين الموافق ليوم (الثلاثاء 2024/1/2) ولغاية (الاحد 2024/1/21) إذ قام الباحث بتوزيع الإستمارات على مدرسي التربية الرياضية وتم شرح طريقة الإجابة عن كل مقياس وذلك بإختيار بديل من البدائل الخمسة التي تحدد الإجابة عن العبارة الواحدة ، إذ تم التأكيد عليهم بالإجابة عن جميع العبارات بدقة وعدم ترك أية عبارة من دون إجابة وعدم الإختيار لأكثر من بديل ، إذ تكون الإجابة عن إستمارة كل مقياس نفسه ثم تجمع الإستمارات منهم .

2-7 الوسائل الإحصائية

استعان الباحثون بالحقيبة الإحصائية (spss) للوصول الى نتائج بحثهم ، وكذلك معادلة الإنحدار بطريقة stepwise-Enter. لتحديد معنوية تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع .

3- عرض النتائج ومناقشتها:

سيقوم الباحثون بالتحقق من فرضيات البحث وكما يأتي :

3-1 الفرضية الأولى : يمتلك مدرسو درس التربية الرياضية و مدرساتها في محافظة صلاح الدين مستوى متوسطاً من الكفاءة المهنية والأداء الوظيفي .

جدول (11)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية للأهمية النسبية ومستوى مقياس (الكفاءة المهنية والأداء الوظيفي)

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية للأهمية النسبية	المستوى
الكفاءة المهنية	121.187	7.781	69.24%	متوسط
الأداء الوظيفي	119.446	6.927	61.25%	متوسط

يبين الجدول (11) أن متغيري البحث (الكفاءة المهنية والأداء الوظيفي) قد جاءتا بمستوى (متوسط) وبنسبة مئوية لأهمية النسبية بلغت (69,24 %) للكفاءة الوظيفية ، وبنسبة (61,25 %) للأداء الوظيفي ، وهذه النتائج تتفق مع فرضية البحث ، والتي أفترضت إمتلاك مدرسو درس التربية الرياضية ومدرساتها في محافظة صلاح الدين مستوى متوسطاً من الكفاءة المهنية والأداء الوظيفي .

ويعزو الباحثون هذه النتيجة لمتغير (الكفاءة المهنية) من خلال عباراته بأن مدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية يدركون بشكل متباين بأن مستوى كفاءتهم الوظيفية تمثل مدى قدرتهم على القيام بمهامهم الوظيفية داخل وخارج بيئة المدرسة ، ومدى التزامهم بالأوامر والتعليمات الإدارية والتنظيمية والصادرة من قبل إدارات مدارسهم ، وكذلك التباين في مستوى استعداد عينة البحث بالحضور بالاجتماعات واللقاءات الدورية والدورات التدريبية والتطويرية والتي تقيّمها مديرية النشاط الرياضي والمدرسي في المحافظة ومستوى استعدادهم لإقامة النشاطات الصفية و اللاصفية ، ولما يتطابق مع المنهاج السنوي لدرس التربية الرياضية ، وكذلك تبين بتمتعهم بالمرونة التنظيمية لدروسهم وبما ينسجم مع بيئة المدرسة ونسبة امتلاكها للمستلزمات والتجهيزات الرياضية ، وهذه النسبة عكست قلة اهتمام عينة

البحث بأجراء الاختبارات التقويمية في نهاية الفصول الدراسي بسبب عدم وجود الساحات والملاعب في مدارسهم ولكون اغلبي المدارس ذو الدوام المزدوج او الثلاثي والتي تنعكس بالتالي على مستوى أدائهم لدروس التربية الرياضية .

وفي هذا الصدد يشير (علي اوحيدة ، 2007 ، 17) بأن الكفاءة المهنية تتضمن المعرفة على أداء عالي وامتلاك المهارات العملية المقبولة توليفة من الموارد الباطنية والظاهرة التي يمتلكها الفرد ومن خلال تعاون وتأزر الكفاءات الفردية ويمكن تحديد وجود هذه الكفاءات من خلال مؤشرات الإتصال الفعال الذي يسمح بوجود لغة مشتركة بين جماعة العمل وتوفير المعلومات الملائمة بينهم وكذلك التعاون بين الأعضاء والجماعة بهدف تحسين مخرجات درس التربية الرياضية .

واما بالنسبة لمتغير الأداء الوظيفي فيرى الباحثون بانها تشمل المهام والمسؤوليات والادوار التي يؤديها مدرس ومدرسة التربية الرياضية والقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل وسرعة الانجاز وبما ينسجم ويتوافق مع بيئة المدرسة ومواردها البشرية والمادية من خلال أدائهم الوظيفي سواء على مستوى تخصصه الدقيق او في لجان المدرسة وكذلك النشاطات الرياضية والصحية التي يقيمها والتي تعبر عن مدى كفاءته وولائه لمدرسته ، ويذكر (إبراهيم عبد الباري ، 2003 ، 96) ان كفاءة المدرس تعبر عن ما يمتلكه الموظف من معرفة ومهارات واهتمامات وقيم واتجاهات ودوافع ، والتي تمثل الخصائص الاساسية التي تنتج اداء فعال يقوم به تجاه مؤسسته ، بالإضافة الى التفاني والجدية في العمل والقدرة على تحمل المسؤوليات وإنجاز الاعمال في مواعيدها ومدى الحاجة في الاشراف والتوجيه .

3 - 2 إختبار الفرضية الثانية : وبالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي والمبينة في الجدول (12)

والتي تشير إلى(وجود تأثير ذات دلالة معنوية لمقياس الكفاءة المهنية في مستوى مقياس الاداء الوظيفي) .

جدول (12)

إختبار تأثير الكفاءة المهنية في مستوى الاداء الوظيفي

الاداء الوظيفي							المتغيرات
قرار الباحث	T		معامل الميل B	F المحسوبة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	
		المعنوية Sig	المحسوبة				
			0.462				الثابت
قبول الفرضية	0.000	8.568	0.548	9.582	0.380	0.617	الكفاءة المهنية
						110	N
						109	d.f

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (SPSS:24).

يتضح من الجدول (12) إن معامل التحديد للكفاءة المهنية في تفسير الاداء الوظيفي قد بلغ (0.380)، وهذا يعني إن الكفاءة المهنية تفسر ما نسبته (38%) فقط من التغيير الحاصل في مستوى الاداء الوظيفي ، أما النسبة المتبقية والبالغة (62%) فهي ترجع إلى عوامل أخرى لم تدخل في النموذج ، وان النموذج معنوي وصالح للتحليل حسب قيمة (F) المحسوبة والبالغة (9.582) وبمستوى معنوية (0.000) التي هي أقل من القيمة الثابتة (0.05) فضلا عن ذلك وحسب معامل الميل (B) فقد بلغ (0.548) وهو تأثير معنوي حسب قيمة (T) المحسوبة والبالغة (8.568) وعند مستوى معنوية (0.000) ، حيث تبين أن مستوى الاداء الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين ترجع بنسب معينة الى ما يمتلكونه كفاءة مهنية وخبرة ميدانية في القاء دروسهم النظرية والعملية وادارتها وفق أسس اكااديمية تتسجم مع تطلعات اداراتهم وتعزز مستوى انتمائهم لمؤسساتهم التربوية بما يخدم اهداف البيئة المدرسية وخاصة لدرس التربية الرياضية من اقامة النشاطات بين الصفوف الدراسية داخل المدرسة او المشاركة في النشاطات الخارجية من حيث الفرق المدرسية او التحكيم في تلك البطولات والتي يشرف عليها قسم النشاط الرياضي والمدرسي في كل قضاء فالمدرس الذي يتميز بالأداء الوظيفي العالي يتمتع بسعة الافكار الايجابية والقدرة على فهم الاتيان باستنتاجات اصلية في بيئة المدرسة معززة لروح الانتماء وللشراكة المؤسسة التربوية مع بيئتها المحلية والقدرة على مواجهة التحديات وحل المشكلات في بيئة المدرسة بالشكل الامثل.

اذ يذكر (مصطفى حميد ، 2021 ، 23) ان اعتماد استراتيجيه وظيفية ترتكز على اسس انسانية ومهنية من خلال فهم وأدراك تطلعات كوادرها على وفق تخصصاتهم الاكاديمية وتمكينهم من المشاركة في اتخاذ القرارات تساهم برفع روح الانتماء لديهم وتعزز من مستوى التزامهم الوظيفي .
ولتصبح معادلة الانحدار كالاتي :

$$Y = 0.462 + 0.548X_1 \dots \dots \dots (1)$$

حيث ان $X_1 =$ الكفاءة المهنية ، $Y =$ الاداء الوظيفي .

3-3 إختبار الفرضية الثالثة : هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية لمدرسي

ومدرسات درس التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين بحسب متغير الجنس .

الجدول (13)

قيمة (t) بين درجات مدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية على مقياس الكفاءة المهنية

بحسب متغير الجنس

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t) المحسوبة	Sig	الدلالة
الكفاءة المهنية	مدرسات	55.342	7.068	0.000	معنوي
	مدرسين	69.157			

يتبين من الجدول (13) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات عينة البحث على مقياس الكفاءة المهنية ، وان قيمة الوسط الحسابي لدرجات مدرسات التربية الرياضية كان (55.342) والانحراف المعياري كان (7.068) ، في حين بلغت قيمة الوسط الحسابي للمدرسين (69.157) والانحراف المعياري كان (6.849) ، وقيمة (t) المحسوبة بين درجات عينة البحث على المقياس (14.631) ، ومن خلال مقارنة قيمة مؤشر (sig) والبالغة (0.000) مع قيمة مستوى الدلالة (0.05) يظهر بان الفرق معنوية بين درجات المدرسين والمدرسات ولصالح المدرسين . ويعزو الباحثون ذلك نتيجة لعدة عوامل بما في ذلك التباين في مستوى الخبرات المهنية والوظيفية والمؤهلات المعرفية والبدنية والتي تعد من الاسس المهمة في قدرة مدرس او مدرسة التربية الرياضية من القيام بمهامها ، بالإضافة الى عوامل اجتماعية واسرية تلعب دورًا في تحديد الفروق المهنية بين الجنسين .

وهو ما يؤكد (نقي حمزة ، 2006 ، 56) بقوله في ان متطلبات القيادة والسلوك القيادي تبقى موافقة للمتغيرات التي تلازمها ، وهناك فروق في تعامل المرأة مع الطلاب من الذكور وهو ما يحتم عليهم التردد في الكثير من القرارات الخاصة بمشاركة الفرق المدرسية في البطولات.

3-4 إختبار الفرضية الرابعة : هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الاداء الوظيفي لمدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين حسب متغير الجنس .

الجدول (14)

قيمة (t) بين درجات مدرسي التربية الرياضية على مقياس الالتزام الوظيفي حسب متغير الجنس

الدالة	Sig	قيمة (t) المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغير	
معنوي	0.000	9.937 -	6.338	42.131	مدرسات	الاداء الوظيفي
			5.281	62.165	مدرسين	

يتبين من الجدول (14) ان قيمة الوسط الحسابي لدرجات مدرسات التربية الرياضية على مقياس الاداء كان (42.131) والانحراف المعياري كان (6.338) ، في حين بلغت قيمة الوسط الحسابي للمدرسين (62.165) والانحراف المعياري كان (5.281) ، وقيمة (t) المحسوبة كانت (9.937) ، ومن خلال قيمة (sig) لمستوى الدلالة للمعالجات الإحصائية وبالبالغة (0.000) مع قيمة المقدر الثابت للمقارنة (0.05) يظهر بان الفرق معنوي بين درجات المدرسين والمدرسات ولصالح المدرسين ، ويعزو الباحثون ظهور الفروق بأن المدرسين أفضل من المدرسات في الاداء الوظيفي بشكل عام ، وذلك لتقيد المدرسات ببعض الالتزامات الاسرية والاجتماعية والتي تتحد بعوامل وظيفية وادارية من قبل ادارات المدارس لأنها تمثل مجموعة من النشاطات والممارسات الوظيفية التي يؤديها وفق مسؤولياته الوظيفية ولكن هناك تباين بمدى قدرتهم على استغلالهم لطاقتهم وقدراتهم المعرفية والبدنية الشخصية ورغبته في الأداء وبمستوى استثمار لموارد المدرسة المتنوعة وبما ينسجم مع المحددات والقيود التي تفرضها على واقع درس الرياضية في مدارس محافظة صلاح الدين وبما يخدم تطلعات رؤى تلك المدارس .

وتشير (شذى عبد الحافظ ، ، 2021 ، 304) بهذا الخصوص الى وجود عدة عوامل تؤثر على مستوى الاداء الوظيفي والتزامهم المهني بين للمدرسين والمدرسات كالدعم الذي يتلقونه من الإدارة المدرسية بالإضافة الى البيئة المدرسية الدعم الاجتماعي والتي يساهم بمستوى التطوير المهني لهم وبالتالي الوصول الى الرضا الوظيفي مما يساهم في تعزيز الالتزام الوظيفي للمدرسين والمدرسات.

4- الخاتمة :

توصل الباحثون الى عدة استنتاجات في ضوء نتائج بحثهم أهمها أن مدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين يدركون بأن الكفاءة المهنية تشكل مرتكزاً حيوياً تعكس سلوكياتهم وتوجهاتهم المهنية ومدى قدرتهم على نشاطاتهم الإدارية والتنظيمية والميدانية . وان للكفاءة المهنية دوراً اساسياً في فاعلية تأثير ابعاد مقياس الاداء الوظيفي للارتقاء بمستوى أداء ملاكاتها ومن ضمنهم مدرسو التربية الرياضية من خلال تبني أساليب قيادية حديثة ، وتباين مستوى الكفاءة المهنية والخبرات والمسؤوليات بين المدرسين والمدرسات ولصالح المدرسين بسبب تقيد المدرسات ببعض الالتزامات والقيود الاسرية والاجتماعية في بيئة محافظة صلاح الدين والت تحد من قدرتهم على إتمام المهام الإدارية والوظيفية التي تلقى على عاتقهم من قبل إدارات مدارسهم بغية بلوغ مرحلة الاداء الفعال في وظيفتهم . وكذلك تباين في مدى حرص مدرسو ومدرسات التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين على المشاركة الفعالة في الاجتماعات الدورية ، والدورات التدريبية والتنشيطية .

وفي ضوء نتائج البحث أوصى الباحثون بضرورة تحفيز مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين على تبني برامج لتنمية مستوى الكفاءة المهنية لمدرسي ومدرسات مادة التربية الرياضية وتعزيز دورهم في مدارسهم والارتقاء بمستوى ادائهم وانتمائهم الوظيفي لبيئة المدرسة ، والعمل على تعزيز الفعاليات الخاصة بدرس التربية الرياضية داخل وخارج المحافظة والمشاركة الفاعلة فيها ، واعتماد برامج وورش تدريبية وتطويرية لمدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية لتنمية مهاراتهم المهنية وخبراتهم الإدارية والتنظيمية ، وتوجيه الاعلام التربوي في وزارة التربية ومديرياتها العامة لتنمية مستوى أداء والتزام ملاكاتها وظيفياً من خلال برامجها التربوية وكذلك ابراز دور مدرسات التربية الرياضية في الارتقاء بواقع المجتمعات وتطورها من خلال المدارس ولاسيما الدور الرئيس لمدرسات التربية الرياضية في المدارس الثانوية. وكذلك تبصرة مدرسي ومدرسات التربية الرياضية بالكفاءات المهنية والتي يجب ان يمتلكها لكي يصل الى مستوى الفعال في أداء وظيفته ، واجراء دراسات مقارنة بين معلمي ومعلمات مدرسي ومدرسات التربية الرياضية للكفاءة المهنية والأداء الوظيفي .

المصادر :

- إبراهيم الحسن الحسكي ؛ الكفاءات المهنية المتطلبة للإستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات : (مجلة الخليج العربي ، مكتبة التربية العربي لدول الخليج ، الرياض ، العدد 90 ، 2014) .
- ابراهيم عبدالباري درة ؛ تكنولوجيا الاداء البشري في المنظمات : (عمان : العربية لتنمية الادارة ، 2003) .
- حكمت عبد الجليل اسماعيل ؛ البراعة التنظيمية ودورها في تعزيز فاعلية الاداء الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة الأنبار : (رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة تكريت / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، 2023) .
- شذى عبد الحافظ اسماعيل : دراسة مقارنة مستوى الالتزام الوظيفي بين الذكور و الإناث لدى تدريسي التربية الرياضية في مديريات تربية الكرخ والرصافة : (مجلة الرياضة المعاصرة ، عدد خاص بوقائع المؤتمر الدولي الأول ، 2021) .
- عبد الرحمن عادل عبد العزيز و بان عبد الرحمن إبراهيم ؛ بناء وتقنين مقياس الكفاءة المهنية في بعض مدارس محافظة بغداد : (مجلة كلية التربية الأساسية ، العدد 115 ، المجلد 28 ، 2022) .
- عبد العزيز إبراهيم سليم ؛ الاداء الوظيفي وعلاقتها بسمات الشخصية الاجتماعية الإيجابية والتفكير المفعم بالامل لدى مدرسي التربية الخاصة: (مجلة الارشاد النفسي ، جامعة عين الشمس ، العدد 27 ، الجزء 1 ، 2016) .
- علي أوحيدة ؛ التدريس الفعال بواسطة الكفاءات السند التربوي للمعلمين ، ط1 : (الجزائر ، باتنة ، مطبعة الشهاب عمار فوقي ، 2007) .
- مصطفى حميد حسين ؛ ادار الموارد البشرية في المؤسسة الرياضية ، ط1 : (عمان، دار الوفاق للنشر والتوزيع ، 2021) .
- نقي حمزة جاسم ؛ السلوك القيادي وعلاقته بالرضا عن العمل لدى مدرسي التربية الرياضية في مدينة الموصل : (رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية / جامعة الموصل ، 2006) .

الملحق (1)

(مقياس الكفاءة المهنية)

ت	الفقرات	تنطبق علي بدرجة كبيرة جداً	تنطبق علي بدرجة كبيرة	تنطبق علي بدرجة متوسطة	تنطبق علي بدرجة قليلة	لا تنطبق علي
1	اتميز بتنفيذ واجبي تجاه الدرس والطلبة عن باقي زملائي في المدرسة .					
2	باستطاعتي اقناع ادارة المدرسة بمقترحاتي					
3	انا منضبط في عملي دائماً					
4	اتمتع بلياقة بدنية عالية .					
5	لدي قدرات تمكني من اداء اعمال اضافية في المدرسة .					
6	اشعر بارتياح عند ارتدائي الزي الرياضي طيلة وقت الدوام الرسمي					
7	التزم بتعليمات ادارة المدرسة و لا اخالفها ابداً.					
8	اقدم مساعدتي الى ادارة المدرسة عند الحاجة اليها					
9	احضر دوما في الاجتماعات التي تقيمها مديرية التربية في شعبة النشاط الرياضي والكشفي والتزم بالتعليمات الناتجة عنها.					
10	احرص على توفير التجهيزات الرياضية لفريق المدرسة ولو كلفني ذلك من مالي الخاص.					
11	التزم بالحضور حسب الوقت المحدد للدوام الرسمي من البداية الى النهاية .					
12	تستمع ادارة المدرسة الى مقترحاتي وتأخذ بها فيما يخدم مصلحة الدرس والمدرسة .					
13	لدي مرونة في ادارة درس التربية الرياضية .					
14	اهتم بملعب المدرسة واتابع صيانتته باستمرار لجعله بيئة جيدة للتعلم .					
15	احب مهنتي كمدرس / مدرسة للتربية الرياضية وافضلها على باقي المهن .					
16	أؤدي عملي بكل امانة واخلاص .					

					17	تكلفني ادارة المدرسة باعمال كثيرة ومتعبة
					18	ليست لدي القدرة على مواجهة ضغوط العمل.
					19	اقوم بأعمال اضافية أكثر من زملائي في المدرسة
					20	اقوم باستغلال وقت الفراغ اثناء العمل بكتابة خطة الدرس وابدع في النشاطات اللاصفية.
					21	إدارة المدرسة تشيد بأدائي الجيد وتفتخر بي امام الجميع
					22	ادارة المدرسة تساعدني في حل أي مشكلة في العمل وتراعي ظروفني خارج العمل
					23	اتبع اسلوب التنويع والتشويق في خطة درس التربية الرياضية .
					24	اضع دوما خطة بديلة لتنفيذ الدرس حسب الظروف الجوية
					25	اراعي ان تكون خطة الدرس مناسبة لكل صف او مرحلة.
					26	اخصص وقت من الدرس لتوجيه اسئلة للطلبة فيما يتعلق بالدرس السابق .
					27	افسح المجال للطلبة لإعطاء آرائهم فيما يتعلق بالجزء التطبيقي من الدرس .
					28	تضايقني تعليقات الطلبة اثناء شرح واداء المهارة .
					29	اشترط ارتداء الزي الرياضي في الدرس .
					30	اركز من خلال درس التربية الرياضية على تقوي مسلك الطلبة .
					31	اعتمد الاختبارات العملية كوسيلة لتقويم الطلبة .
					32	زيارة المشرف الرياضي لي بمثابة تقويم للمنهج المقرر في تدريس التربية الرياضية ولخطة الدرس.
					33	اوجه اسئلة مختلفة تخص الدرس لأتحقق من فهم الطلبة للمهارة التي تم شرحها وتطبيقها .
					34	اطلب من مدير المدرسة ان يحضر وبشكل دوري دروسي في الساحة ليقوم ادائي
					35	اقوم اداء الطلبة خلال الدرس واشيد بالأداء الجيد امامهم

ملحق (2)

(مقياس الاداء الوظيفي)

ت	العبارة	تنطبق علي بدرجة كبيرة جداً	تنطبق علي بدرجة كبيرة	تنطبق علي بدرجة متوسطة	تنطبق علي بدرجة قليلة	لا تنطبق علي
1	امتلك الامام الكامل بمنهاج الوزارة المقررة من قبل المديرية.					
2	استغل وقت درس التربية الرياضية بشكل كامل ومثالي .					
3	اواجه نقص الادوات بوضع أساليب بديلة للتدريس .					
4	اخصص بعض الايام للأنشطة اللاصفية .					
5	استخدم طرقاً متعددة في تقييم مستوى الطلبة.					
6	اوضح المفاهيم والافكار الخاصة بالدرس بصورة بسيط عند طرحها					
7	استخدم كفايات تدريسية متميزة لرفع اداء الطلبة المهاري.					
8	استخدم وسائل تعليمية مختلفة في درس التربية الرياضية .					
9	اطبق طرق واستراتيجيات تدريس التربية الرياضية الحديثة					
10	لدي الكفاءة العالية في اداء المهام التدريسية المختلفة ..					
11	التزم بمواعيد الحضور والمغادرة للمدرسة .					
12	التزم بالخطط اليومية التي وضعتها بداية العام الدراسي.					
13	التزم بالواجبات المناوبة على المدرسين في المدرسة .					
14	أواظب على حضور جميع الاجتماعات والندوات الخاصة بتطوير العمل التربوي في المديرية .					
15	امتلك روح الحماس والجدية العالية على تقديم الاداء الافضل في جميع الظروف الصعبة .					
16	اعمل على التجديد والتغيير في اسلوب عملي داخل المدرسة					
17	اسعى دائما الحصول على افكار متجددة تساعد وتساهم في تطوير عمل قسم الانشطة الرياضية في المديرية .					
18	التزم بالقرارات التي تصدرها ادارات المدرسة .					
19	اعمل على اشراك الهيئة التدريسية في مناقشة الامور الخاصة بدرس التربية الرياضية .					



					اعمل على توفير برامج تدريبية وتدريبية حديثة لتطوير قابليات وامكانيات الطلبة الرياضية.	20
					اتعاون مع زملائي المدرسين في المدرسة.	21
					اتقيد بقواعد العمل الرسمي.	22
					امتلك الرغبة بتطوير قدراتي الاكاديمية.	23
					امتلك الرغبة بالمشاركة في اتخاذ القرار على مستوى المدرسة.	24
					لدي القدرة على تحمل المسؤوليات القانونية والاخلاقية في عملي.	25
					لدي القدرة على التصرف بعقلانية وهدوء في المواقف الحرجة	26
					لدي القدرة على الاعتراف بالفشل حال حدوثه والعمل على تصحيح الاخطاء .	27
					اتعامل مع طلبتي بروح الابوة والانسانية.	28
					اعمل على حل المشكلات التي تصادف الطلبة داخل المدرسة	29
					اعمل على تقريب وجهات النظر عند حدوث بعض الاشكاليات والتقاطعات في الآراء داخل المدرسة .	30
					اشارك بصفة مستمرة في النشاطات والبطولات الخارجية.	31
					اشارك في أنشطة الكشافة المقامة من قبل المديرية.	32
					التزم بتشكيل وتدريب الفرق للألعاب المختلفة للمشاركة في النشاطات المقامة من قبل المديرية.	33
					اشعر بالاعتزاز وانا اتحدث للآخرين عن مكان عملي.	34
					لدي الاستعداد الكامل لبذل الجهود الاضافية تتجاوز ما هو مطلوب مني لمساعدة المدرسة في تحقيق النجاح.	35
					احرص على الاستفادة من النقد الموجه لي من قبل الاخرين.	36
					اساهم في ادارة الاجتماعات الخاصة مع اولياء امور الطلبة والعمل على حل المشكلات الخاصة بهم .	37
					اساهم واشارك مع طلبتي في الاعمال الريفية التي تعطي منظراً جميلاً	38
					دائماً ما اطور علاقتي الاجتماعية بباقي الهيئة التدريسية في المدرسة	39