

بناء مقياس التوجيه الاداري للمشرف التربوي الاختصاص من وجهة نظر معلمي

التربية الرياضية في محافظة ديالى

*"Building a measure of administrative guidance for the educational supervisor, specialization, from the viewpoint of physical education teachers in Diyala Governorate"*

حيدر محمد هادي حسين

مديرية تربية ديالى

أ.د ماجدة حميد كمش

جامعة ديالى

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الكلمات المفتاحية: بناء مقياس، التوجيه الاداري، المشرف التربوي، معلمي التربية الرياضية.

"مستخلص البحث"

تبرز اهمية هذه الدراسة في التعرف على مدى تأثير التوجيه الاداري والعمل الاشرافي الذي يضطلع به المشرف التربوي الاختصاص على معلمي التربية الرياضية في محافظة ديالى وهل حقق الهدف الذي وجد من اجله وذلك من خلال بناء مقياس التوجيه الاداري للمشرف التربوي الاختصاص من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية ليكون مصدرا يستعين به جميع الباحثين والمهتمين بتقويم العمل التربوي.

أما مشكلة الدراسة فتكمن في عدم وجود اداة تقيس مستوى التوجيه الاداري للمشرف التربوي الاختصاص من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية في محافظة ديالى ومدى اهميتها في الكشف عن مدى تأثير المشرف التربوي الاختصاص على كفاءة معلمي ومعلمات التربية الرياضية كمحاولة لتقويم العلاقة التربوية المتكاملة بينهما والنهوض بواقع مستوى المشرف التربوي الاختصاص.

اما هدف البحث هو بناء مقياس التوجيه الاداري للمشرف التربوي الاختصاص من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية في محافظة ديالى ، اما المجال البشري فهو معلمي ومعلمات التربية الرياضية في محافظة ديالى والبالغ عددهم (470) معلم ومعلمة ، والمجال المكاني هو المدارس الابتدائية في المديرية العامة لتربية محافظة ديالى، والمجال الزماني من 4 / 10 / 2020/ ولغاية 7 / 4 / 2021 .

وأنتج الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته طبيعة المشكلة، وتمثل مجتمع البحث بالمعلمين والمعلمات التربية الرياضية في محافظة ديالى للسنة الدراسية (2020-2021) والبالغ عددهم (1057) من كلا الجنسين في أفضية المحافظة، وهي: (بعقوبة، وبلدروز، وخالقين، والمقدادية، وقره تبه، والخالص) موزعين على مدارس الابتدائية ، وتم اختيار العينة بشكل عشوائي ، وبلغ عدد افراد العينة (470) إذ شكلت نسبة (44.46%) من المجتمع الكلي ، وتم استبعاد العينة الاستطلاعية من عينة الدراسة والبالغة (30) معلماً ومعلمة وقد وزع الباحثان استمارة المقياس بصيغته الأولية المتكون (60) عبارة على العينة الاستطلاعية بتاريخ 2020/12/20، اما عينة بناء المقياس فقد بلغت (170) معلم ومعلمة بنسبة (36.17%) من عينة الدراسة ، ثم استخرجت القدرة التمييزية والإساق الداخلي للعبارة بطريقة بيرسون، وتمخضت عنه (38) عبارة قبل التدوير، بعد ذلك تم استخراج الثبات بطريقة الفاكرونباخ، ومن خلال نتائج المعالجات الاحصائية للبيانات التي جمعت تم بناء مقياس التوجيه الاداري للمشرف التربوي الاختصاص من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية في محافظة ديالى حيث تكون المقياس من ستة مجالات وهي (المتابعة الادارية، التوجيه الفني، الاتصال الداري، القيادة الادارية، البيئة التعليمية المحيطة، التقويم الاداري)، ويوصي الباحثان بضرورة اعتماد مقياس الدراسة الحالية بوصفها اداة للكشف عن العلاقة بين التوجيه الاداري للمشرف الاختصاص وتأثيره على رفع الكفاءة التعليمية لمعلمي التربية الرياضية .

### " Research Extract "

*The importance of this study is evident in identifying the extent of the influence of the administrative direction and the supervisory work carried out by the specialized educational supervisor on physical education teachers in Diyala Governorate, and has he achieved the goal for which he was found, by building the measure of administrative guidance for the educational supervisor of competence from the point of view of physical education teachers to be A source for all researchers and those interested in evaluating educational work.*

*As for the problem of the study, it lies in the lack of a tool that measures the level of administrative guidance for the educational supervisor of specialization from the point of view of physical education teachers in Diyala governorate and the extent of its importance in revealing the extent of the influence of the specialized educational supervisor on the competence of physical education teachers as an attempt to evaluate the integrated educational relationship between them and the advancement of the supervisor level Educational competence.*

*As for the aim of the research, it is to build a measure of administrative guidance for the educational supervisor of specialization from the point of view of physical education teachers in Diyala governorate. As for the human field, it is the teachers of physical education in Diyala governorate, who number (470) teachers, and the spatial domain is the primary schools in the General Directorate of Education Governorate Diyala, and the temporal range from 4/10/2020 until 2021 / 4 / 7 .*

*The researchers followed the descriptive approach in the survey method for its suitability to the nature of the problem, and the research community was represented by teachers and mathematical education teachers in Diyala governorate for the academic year (2020-2021) and their number (1057) of both sexes in the districts of the province, namely: (Baquba, Baladruz, Khanqin, and Muqdadiah, And the Qarah Tabah and al-Khalis) distributed among primary schools, and the sample was randomly selected, and the number of the sample members reached (470), as it constituted (44.46%) of the total community, and the exploratory sample was excluded from the study sample of (30) teachers. The researchers distributed The scale form in its initial form consisting of (60) statements on the exploratory sample on 12/20/2020, while the scale building sample amounted to (170) teachers with a percentage of (36.17%) of the study sample, then the discriminatory ability and internal consistency of the expressions were extracted by Pearson method, and it was produced. About it (38) is a statement before the rotation, after that the stability was extracted by the method of Fakronbach, and through the results of statistical treatments of the data that were collected, the administrative guidance scale for the educational supervisor was constructed from the point of view of physical education teachers in Diyala governorate, where The scale consists of six areas, namely (administrative follow-up, technical guidance, administrative communication, administrative leadership, the surrounding educational environment, and administrative evaluation), and the two researchers*

*recommend the necessity of adopting the current study scale as a tool to reveal the relationship between the administrative direction of the specialist supervisor and its impact on raising the educational competence of teachers physical education .*

## المقدمة:

يعد الأشراف من الفنون الإدارية القيادية التي ترمي الى الارتقاء بالمستوى الوظيفي للمعلم من خلال التوجيه والتقويم المبني على أساس التعاون والثقة المتبادلة وحسن المعاملة بعيداً عن التعسف والاستبدادية لخلق ظروف نفسية جيدة للمعلم لزيادة إنتاجيته وكفاءته، وهنا يكون دور المشرف (الموجه) الاختصاص للتربية الرياضية والذي هو موضوع الدراسة في تهذيب وتوجيه وتعديل وتقويم سلوك عمل المعلمين من خلال ما يكتسبه من كفايات ادارية ومعرفية في مجال اختصاصه.

بناء مقياس التوجيه الإداري للمشرف التربوي الاختصاص من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة ديالى ، اما المجال البشري فهو معلمي ومعلمات التربية الرياضية في محافظة ديالى، والمجال المكاني هو المدارس الابتدائية في المديرية العامة لتربية محافظة ديالى، والمجال الزمني من 4 / 10 / 2020 ولغاية 7 / 4 / 2021 .

## 2-1 منهج البحث :

تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملامته طبيعة المشكلة.

## 2-2 مجتمع البحث وعينته:

تمثل مجتمع البحث بالمعلمين والمعلمات التربيّة الرياضية في محافظة ديالى للسنة الدراسية (2020-2021) والبالغ عددهم (1057) من كلا الجنسين في أفضية المحافظة، وهي: (بعقوبة، وبلدروز، وخانقين، والمقدادية، وقره تبه، والخالص) موزعين على مدارس الابتدائية ، وتم اختيار العينة بشكل عشوائي ، وبلغ عدد افراد العينة (470) إذ شكلت نسبة (44.46%) من المجتمع الكلي وتم توزيع العينة الى، عينة بناء (170) ، وعينة تطبيق (190) وتم استبعاد عدد(10) استمارات لعدم ايفاء الشروط وعدم ارجاع قسم منها، اما العينة الاستطلاعية فتكونت من (30).

## 2-3 وسائل جمع المعلومات والأجهزة المستخدمة في البحث:

### 2-3-1 وسائل جمع المعلومات:

استخدم الباحثان عدة ادوات بحثية للوصول إلى المعلومات في بحثه وهي:

- المصادر والمراجع العلمية.
  - الدراسات والبحوث المرتبطة.
  - شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).
  - \*استبانة آراء الخبراء والمختصين.
- 2-3-2 الأدوات والأجهزة المستخدمة:

- جهاز كومبيوتر (hp).
- أقلام.
- حاسبة يدوية.

## 2-4 إجراءات بناء مقياس التوجيه الإداري:

يشير (محمد حسن علاوي، محمد نصر الدين، 2000م) إلى أن هناك مجموعة من الخطوات الأساسية التي يمكن اتباعها عند بناء اختبار أو مقياس وكيفية الربط بين وحدات المقياس لقياس الجوانب الكلية للمهارة أو الصفة المقاسة. (محمد حسن علاوي، 1).

## 2-4-1 تحديد الهدف من بناء المقياس :

يعد الغرض من بناء المقياس من الأمور المهمة التي تمهد الطريق للخطوات الأخرى في عملية البناء ويعد أحد أهداف البحث هو بناء مقياس التوجيه الإداري إذ أن أي منهج يهدف إلى قياس بعض السمات الشخصية يبدأ عادة بافتراضات معينة عن العلاقة بين هذه السمات وأفعال سلوكية يمكن ملاحظتها وقياسها كميًا. (نعمه الشماع، 2).

## 2-4-2 تحديد الظاهرة المطلوب قياسها :

عند بناء أي مقياس ينبغي تحديد الظاهرة المطلوب قياسها وأن يكون مفهومها وحدودها واضحين تمامًا ، لذا فإن الظاهرة التي يهدف إليها البحث الحالي لقياسها هي التوجيه الإداري للمشرف التربوي الاختصاص من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية في محافظة ديالى.

## 2-4-3 تحديد مجالات المقياس:

من أجل الوقوف على المفهوم الواسع للتوجيه الإداري عمد الباحثان بالقيام باستشارة ذوي الخبرة والاختصاص ، والاطلاع على الأدبيات والدراسات ذات العلاقة التي تتفق مع دراسته والتي تناولت مفهوم التوجيه الإداري اعتمد الباحثان مجالات المقياس والتي قام بتسميتها :

(المتابعة الإدارية ، التوجيه الفني، الاتصال الإداري، القيادة الإدارية، البيئة التعليمية المحيطة ،التقويم الإداري).

واعتبار كل واحد منها مجالا مستقلا بذاته والعمل على دراستها واعتبارها مكونه لمجالات المقياس بعد بناء فقرات كل مجال .

## 2-4-4 تحديد صلاحية المجالات والاهمية النسبية لها:

استنادا على ما سبق وفي ضوء تعريف التوجيه الاداري عرض الباحثان استبانة للمجالات المقترحة مع التعريف النظري لكل مجال، على عدد من السادة الخبراء والمختصين في مجال الادارة الرياضية والقياس والتقويم وعلم النفس الرياضي وعددهم (15) خبير، لإبداء آراءهم حول صلاحية مجالات المقياس المقترحة، لتحديد المجالات التي تصلح واستبعاد المجالات التي لا تصلح، ودمج المجالات التي فيها تشابه والتعديل عليها إن وجد، وقد أخذ الباحثان بالملاحظات المهمة التي أبداهها السادة الخبراء في عدم صلاحية بعض المجالات.

ولتحليل آراء الخبراء إحصائيا استخدم الباحثان اختبار (كا<sup>2</sup>) ، وكما مبين في الجدول (3).  
الجدول (3)

يبين قيم (كا<sup>2</sup>) المحسوبة ودلالاتها التي حصلت عليها مجالات التوجيه الاداري.

| ت | المجالات                 | عدد الخبراء | يصلح | لا يصلح | قيمة كا <sup>2</sup> المحسوبة | كا <sup>2</sup> الجدولية | نوع الدلالة |
|---|--------------------------|-------------|------|---------|-------------------------------|--------------------------|-------------|
| 1 | المتابعة الادارية        | 15          | 15   | صفر     | 15                            | 3.84                     | معنوية      |
| 2 | التوجيه الفني            | 5           | 5    | 10      | 1.66                          |                          | غير معنوية  |
| 3 | الاتصال الاداري          | 13          | 13   | 2       | 8.06                          |                          | معنوية      |
| 4 | القيادة الادارية         | 14          | 14   | 1       | 11.26                         |                          | معنوية      |
| 5 | البيئة التعليمية المحيطة | 12          | 12   | 3       | 5.4                           |                          | معنوية      |
| 6 | التقويم الاداري          | 15          | 15   | صفر     | 15                            |                          | معنوية      |

قيمة [كا<sup>2</sup>] الجدولية عند درجة حرية (1) ونسبة خطأ (0.05) = (3.84).

وبذلك أصبح عدد المجالات لمقياس (التوجيه الاداري) هو (5)، مجالات من أصل (6) مجالات، تم ترشيحها ولتقدير الأهمية النسبية لكل مجال من هذه المجالات، قام الباحثان بعرض الأهمية النسبية في استبانة صلاحية المجالات لتقدير أهمية كل مجال على الخبراء، وطلب منهم تحديد الأهمية النسبية للمجالات على وفق مقياس متدرج يتكون من (10/1) درجات تعطى الدرجة (10) للمجال الأكثر أهمية، والدرجة (1) للمجال الأقل أهمية، ويعد هذا الإجراء ضروريا في بناء المقياس حتى يستطيع الباحثان أن يوزع التوزيع النسبي لعناصر السمة. (سعد عبد الرحمن،3). وبهذا استخرجنا الأهمية النسبية لمجالات التوجيه الاداري والنسبة المئوية للأهمية، والجدول رقم (9) يوضح ذلك.

#### الجدول (4)

يبين الأهمية النسبية والنسبة المئوية للأهمية النسبية لمقياس التوجيه الإداري.

| ت | مجالات المقياس           | الدرجة الكلية المتحققة للمجال <sup>(*)</sup> | الأهمية النسبية للمجال | النسبة المئوية للأهمية النسبية |
|---|--------------------------|--|------------------------|--------------------------------|
| 1 | القيادة الادارية         | 150  | 100                    | 23.22                          |
| 2 | المتابعة الادارية        | 136  | 90.66                  | 21.05                          |
| 3 | التقويم الاداري          | 135  | 90                     | 20.89                          |
| 4 | الاتصال الاداري          | 120  | 80                     | 18.57                          |
| 5 | البيئة التعليمية المحيطة | 105  | 70                     | 16.25                          |
|   | المجموع                  |  | 430.66                 | %100                           |

بما إن الباحثان اعتمد الأهمية النسبية لمجالات التوجيه الإداري أساساً لبناء المقياس، لذا فإن عملية إعداد العبارات ينسجم عددها مع الأهمية النسبية لكل مجال من هذه المجالات وتشير الأهمية النسبية أو الوزن النسبي لكل مكون إلى حجم التركيز المطلوب توجيهه للظاهرة المقاسة، وتفيد الأهمية النسبية للمكونات في تحديد مفردات الاختبارات المعرفية والنفسية عن طريق توزيع أعداد المفردات الخاصة بالاختبار وفقاً للأهمية النسبية لكل مكون. (ريسان خريبيب وآخرون، 4).

#### 2-4-6 صلاحية العبارات:

بهدف التأكد من صلاحية العبارات عرض الباحثان العبارات والبالغة عددها (60) فقرة موزعة على مجالات المقياس (الخمس)، تم عرض فقرات المقياس على (15) خبير ومختص في مجال الدراسة لمعرفة مدى صلاحيتها ومدى ملاءمتها لمستوى العينة، استعمل الباحثان الوسيلة الاحصائية (كا2) في معرفة الفقرات الصالحة والغير الصالحة منها، واقترح السادة الخبراء بحذف بعض الفقرات، وتعديل بعضاً منها، لكي يتناسب المجال الذي ينتمي إليه على وفق التعريف النظري للمجال، كما هو مبين في الجدول (6).

(\*) الدرجة الكلية للمجال = عدد الخبراء × أعلى درجة في الأهمية. عبدالرحمن ناصر راشد؛

محاضرات طلبة الدكتوراه، 2018.

## الجدول (6)

يبين مدى صلاحية فقرات مقياس التوجيه الاداري.

| ت | المجالات  | أرقام الفقرات           | مجموع الفقرات | عدد الموافقين | قيمة كا <sup>2</sup> |          |
|---|-----------|-------------------------|---------------|---------------|----------------------|----------|
|   |           |                         |               |               | المحسوبة             | الجدولية |
| 1 | القيادة   | 11 ، 9 ، 5 ، 4 ، 2      | 5             | 14            | 11.26                |          |
|   | الادارية  | 3،13 ، 1                | 3             | 12            | 5.4                  |          |
|   |           | 14 ، 12 ، 10، 6،7،8     | 6             | 5             | 1.66                 |          |
| 2 | المتابعة  | 12 ، 11                 | 2             | 13            | 8.06                 |          |
|   | الادارية  | 10 ، 8،9 ، 1،2،6        | 6             | 12            | 5.4                  |          |
|   |           | 13 ، 5،7 ، 4 ، 3        | 5             | 4             | 3.27                 |          |
| 3 | التقويم   | 6 ، 5 ، 2 ، 1           | 4             | 15            | 15                   |          |
|   | الاداري   | 11،7،10 ، 3             | 4             | 12            | 5.4                  | 3.84     |
|   |           | 9،12 ، 8،4              | 4             | 6             | 0.6                  |          |
| 4 | الاتصال   | 11 ، 4،5،10 ، 3 ، 2     | 6             | 14            | 11.26                |          |
|   | الاداري   | 7 ، 6                   | 2             | 12            | 5.4                  |          |
|   |           | 1،8،9                   | 3             | 5             | 1.66                 |          |
| 5 | البيئة    | 10، 9 ، 8 ، 5 ، 4 ، 1،2 | 7             | 15            | 15                   |          |
|   | التعليمية | 6                       | 1             | 14            | 11.26                |          |
|   | المحيطة   | 7 ، 3                   | 2             | 7             | 0.07                 |          |

قيمة كا<sup>2</sup> (3.84) الجدولية عند درجة حرية (1) ونسبة خطأ (0.05).

في ضوء الجدول (6) تم حذف (20) عبارة من فقرات المقياس وذلك لعدم صلاحيتها، لأن قيم (كا<sup>2</sup>) المحسوبة أقل من قيم (كا<sup>2</sup>) الجدولية وأظهرت النتائج الإحصائية لقيم (كا<sup>2</sup>) صلاحية (40) عبارة موزعة على (خمس) مجالات من مقياس التوجيه الاداري وكما يأتي: القيادة الادارية (8) فقرة، المتابعة الادارية (8) فقرة، التقويم الاداري (8) فقرات، والاتصال الاداري (8) فقرات، والبيئة التعليمية المحيطة (8) فقرات.

2-4-7 إعداد تعليمات تطبيق مقياس التوجيه الاداري:

يؤكد (وجيه محجوب ، 5) "أن ضمان الإجابة الصحيحة هي بوضع تعليمات تسهل على المجيب الجواب الصحيح"، وبذلك أصبح المقياس التوجيه الاداري بفقراته (38) جاهزاً لإجراء

التجربة الاستطلاعية، والملحق (5) يبين المقياس بصورته النهائية (المعدلة) والتعليمات الخاصة بالإجابة عنه.

## 2-5 التجربة الاستطلاعية والرئيسية:

### 5-5-1 التجربة الاستطلاعية:

قام الباحثان بإجراء التجربة الاستطلاعية على العينة الاستطلاعية قوامها (30) معلماً ومعلمة تربية رياضية، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية في مركز قضاء بعقوبة، وتم استبعادهم من التجربة الرئيسية، يوم الاحد الموافق 2020/12/20 وكان الهدف من هذه التجربة وضوح تعليمات المقياس عن طريق رأي المختبرين، التعرف على الصعوبات والمشكلات في أثناء التطبيق النهائي للمقياس، تحديد الزمن الذي المستغرق للإجابة عن المقياس، التعرف على مدى ملاءمة فقرات المقياس وسهولته للعينة، إمكانية وعدد الفريق العمل المساعد. 3-1-2 التجربة الرئيسية :

بعد التأكد من اتمام جميع الخطوات اللازمة لبناء المقياس، والتأكد من سلامة الاختبار في التجربة الاستطلاعية، تم تطبيق المقياس على عينة البناء والبالغة (170) معلماً من كلا الجنسين في المدارس الابتدائية في المديرية العامة لتربية ديالى يوم الاثنين بتاريخ 2020/1/4 ولغاية 2020/2/8 مع فريق العمل المساعد الملحق ( 2 ) وبعد توزيع المقياس وتسلم الإجابات من عينة البناء ، تم تفريغ البيانات في استمارات خاصة وتهيئتها للتحليل الإحصائي، لاستخراج الأسس العلمية (الصدق والثبات)، وذلك (القدرة) التمييزية، والاتساق الداخلي) لمقياس الدراسة، ولتثبيت الفقرات الصالحة من عددها.

### 2-5-3 تصحيح المقياس (كيفية حساب الدرجة على المقياس):

وتعدّ الدرجة هي: "الأداة التي يكشف بها الفاحص عن الإجابات التي تدلّ على وجود النتيجة التي تقاس" ( حسين مناتي، 6 ) ، قام الباحثان بجمع إجابات العينة على وفق التدرجات الخمسة، إذ يأخذ كلّ بُعد رقماً بحسب الترتيب ، والجدول (7) يبين ذلك.

#### الجدول (7)

يبين مقياس التقدير الخماسي وبدائل الإجابة عليها

| العبارات | وافق بشدة | وافق | محايد | لا اوافق | لا اوافق بشدة |
|----------|-----------|------|-------|----------|---------------|
|          | 5         | 4    | 3     | 2        | 1             |

وقد حددت الدرجة الكلية للمقياس، والتي تتراوح بين أعلى درجة التي يحصل عليها المختبر هي (190) وأدنى درجة التي يحصل عليها المختبر هي (38) لمقياس التوجيه الإداري.

## 2-6 استخراج الأسس العلمية:

### 2-6-1 صدق المقياس:

يعد واحدا من أهم معايير جودة الاختبار، ويعد من الخصائص الأساسية في بناء الاختبارات والمقياس، " أن صدق الاختبار هو قدرة الاختبار على قياس ما وضع من اجله او السمة المراد قياسها" (مصطفى حسين،7)، وقد اعتمد الباحثان انواع من الصدق للتأكد من صدق مقياسه وكما يلي:

### 2-6-2 الصدق الظاهري:

هو الإشارة الى ما يبدو ان الاختبار يقيسه وهو ليس صادقا حقيقيا بالمعنى العلمي لكلمة الصدق ولكنه ببساطة ان الاختبار يبدو صادقا في صورته الظاهرية. وقد تم تحديد الصدق الظاهري للمقياس باعتماد اراء الخبراء والمختصين واستخدام مربع كاي ( $\chi^2$ )، حيث تم عرضه على الخبراء في مجال البحث لتحديد مجالات (التوجيه الإداري) كما هو مبين في الملحق (1).

### 2-6-3 صدق البناء:

يعد من أكثر أنواع الصدق ملائمة لبناء المقاييس ويسمى بصدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات العبارات مع الخاصية أو المفهوم المراد قياسه ، وتعد أساليب تحليل العبارات مؤشرات على هذا النوع من الصدق. إذ اعتمد الباحثان على طرق لتحليل العبارات للتحقق من صدق البناء وهي القوة التمييزية ومعامل الاتساق الداخلي وكما يأتي :

### 2-6-4 الصدق التمييزي (المجموعات المنطرفة):

لغرض إيجاد القوة التمييزية للعبارات والتي من خلالها تم التعرف على التمييز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والحاصلين على درجات منخفضة في السمة التي قياسها، ويشير (بسام العمري وفؤاد مصطفى،11) (1996م) نقلا عن (EbLe) إلى "إن الهدف من تحليل العبارات هو للإبقاء على العبارات ذات التمييز العالي وهي العبارات الجيدة في الاختبار ". تم تفريغ إجابات المعلمين على مقياس الدراسة ضمن عينة البناء من خلال جدول يتضمن درجات الفقرات والمجموع الكلي لدرجات كل معلم، إذ تم ترتيبها تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة على وفق الدرجة الكلية واعتماد نسبة (27%) من أفراد العينة من الأعلى والذين حصلوا على

أعلى الدرجات ليمثلوا أعلى الدرجات، واعتماد نسبة (27%) من أفراد العينة من الأسفل الذين حصلوا على أوطأ الدرجات ليمثلوا أفراد الدرجة الدنيا، إذ بلغ عدد المعلمين في المجموعة العليا (46) معلماً، و (46) معلماً للمجموعة الدنيا واستعمل الباحثان الوسائل الإحصائية لإيجاد معامل التمييز كل فقرة من الفقرات المقياس، واستخدم الباحثان طريقة اختبار (t) لإيجاد معامل تمييز الفقرات، وبعدها قام الباحثان بمقارنة النتائج التي حصل عليها من التحليل الإحصائي لقيم (t) المحسوبة بقيم الدلالة في الجداول (7،8،9،10،11) تم قبول (39) فقرة واستبعدت فقرة واحدة والتي لم تحقق شروط التمييز من فقرات المقياس.

## الجدول (8)

يبين القدرة التمييزية لفقرات مجال القيادة الادارية

| رقم الفقرة | القيمة العليا |       | القيمة الدنيا |       | قيمة (t) المحسوبة | نسبة الخطأ | الدلالة الإحصائية |
|------------|---------------|-------|---------------|-------|-------------------|------------|-------------------|
|            | س             | ع     | س             | ع     |                   |            |                   |
| 1          | 4.673         | 0.474 | 3.847         | 0.965 | 5.210             | 0.000      | مميزة             |
| 2          | 4.760         | 0.431 | 3.760         | 0.993 | 6.265             | 0.000      | مميزة             |
| 3          | 4.521         | 0.505 | 3.695         | 0.840 | 5.717             | 0.000      | مميزة             |
| 4          | 4.673         | 0.474 | 3.434         | 0.860 | 8.556             | 0.000      | مميزة             |
| 5          | 4.695         | 0.465 | 3.913         | 0.661 | 6.568             | 0.000      | مميزة             |
| 6          | 4.434         | 0.501 | 3.739         | 0.444 | 7.047             | 0.000      | مميزة             |
| 7          | 4.543         | 0.504 | 3.673         | 1.055 | 5.044             | 0.000      | مميزة             |
| 8          | 4.456         | 0.504 | 3.673         | 0.634 | 6.553             | 0.000      | مميزة             |

## الجدول (9)

يبين القدرة التمييزية لفقرات مجال المتابعة الادارية

| رقم الفقرة | القيمة العليا |       | القيمة الدنيا |       | قيمة (t) المحسوبة | نسبة الخطأ | الدلالة الإحصائية |
|------------|---------------|-------|---------------|-------|-------------------|------------|-------------------|
|            | س             | ع     | س             | ع     |                   |            |                   |
| 1          | 4.587         | 0.498 | 4.196         | 0.582 | 3.466             | 0.001      | مميزة             |
| 2          | 4.739         | 0.444 | 4.000         | 0.596 | 6.743             | 0.000      | مميزة             |
| 3          | 4.500         | 0.506 | 3.739         | 0.612 | 6.499             | 0.000      | مميزة             |
| 4          | 4.348         | 0.482 | 3.761         | 0.603 | 5.158             | 0.000      | مميزة             |
| 5          | 4.435         | 0.501 | 3.544         | 0.657 | 7.317             | 0.000      | مميزة             |
| 6          | 4.522         | 0.505 | 3.609         | 0.493 | 8.770             | 0.000      | مميزة             |

|   |       |       |       |       |       |       |       |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 7 | 4.500 | 0.506 | 3.652 | 0.482 | 8.236 | 0.000 | مميزة |
| 8 | 4.609 | 0.493 | 4.087 | 0.661 | 4.291 | 0.000 | مميزة |

الجدول (10)

يبين القدرة التمييزية لفقرات مجال التقويم الاداري

| رقم<br>الفقرة | القيمة العليا |       | القيمة الدنيا |       | قيمة (t)<br>المحسوبة | نسبة الخطأ | الدلالة<br>الإحصائية |
|---------------|---------------|-------|---------------|-------|----------------------|------------|----------------------|
|               | س             | ع     | س             | ع     |                      |            |                      |
| 1             | 4.848         | 0.363 | 4.044         | 0.595 | 7.829                | 0.000      | مميزة                |
| 2             | 4.826         | 0.383 | 4.000         | 0.422 | 9.833                | 0.000      | مميزة                |
| 3             | 4.761         | 0.431 | 4.044         | 0.665 | 6.137                | 0.000      | مميزة                |
| 4             | 4.413         | 0.498 | 3.826         | 0.570 | 5.262                | 0.000      | مميزة                |
| 5             | 4.587         | 0.498 | 3.413         | 0.686 | 9.397                | 0.000      | مميزة                |
| 6             | 4.978         | 0.147 | 3.913         | 0.509 | 13.637               | 0.000      | مميزة                |
| 7             | 4.913         | 0.285 | 4.435         | 0.501 | 5.626                | 0.000      | مميزة                |
| 8             | 4.370         | 0.645 | 3.761         | 0.947 | 3.603                | 0.001      | مميزة                |

الجدول (11)

يبين القدرة التمييزية لفقرات مجال الاتصال الاداري

| رقم<br>الفقرة | القيمة العليا |       | القيمة الدنيا |       | قيمة (t)<br>المحسوبة | نسبة الخطأ | الدلالة<br>الإحصائية |
|---------------|---------------|-------|---------------|-------|----------------------|------------|----------------------|
|               | س             | ع     | س             | ع     |                      |            |                      |
| 1             | 4.891         | 0.315 | 3.826         | 0.383 | 14.569               | 0.000      | مميزة                |
| 2             | 4.761         | 0.431 | 4.174         | 0.570 | 5.571                | 0.000      | مميزة                |
| 3             | 4.609         | 0.493 | 4.391         | 0.493 | 2.113                | 0.037      | مميزة                |
| 4             | 4.696         | 0.465 | 3.739         | 0.444 | 10.088               | 0.000      | مميزة                |
| 5             | 4.783         | 0.417 | 3.870         | 0.582 | 8.654                | 0.000      | مميزة                |
| 6             | 4.761         | 0.431 | 3.804         | 0.542 | 9.362                | 0.000      | مميزة                |
| 7             | 4.935         | 0.250 | 3.696         | 0.628 | 12.438               | 0.000      | مميزة                |
| 8             | 4.652         | 0.482 | 4.087         | 0.509 | 5.472                | 0.000      | مميزة                |

## الجدول (12)

يبين القدرة التمييزية لفقرات مجال البيئة التعليمية المحيطة

| رقم الفقرة | القيمة العليا |       | القيمة الدنيا |       | قيمة (t) المحسوبة | نسبة الخطأ | الدلالة الإحصائية |
|------------|---------------|-------|---------------|-------|-------------------|------------|-------------------|
|            | س             | ع     | س             | ع     |                   |            |                   |
| 1          | 4.783         | 0.417 | 3.739         | 0.491 | 10.980            | 0.000      | مميزة             |
| 2          | 4.435         | 0.501 | 3.978         | 0.614 | 3.906             | 0.000      | مميزة             |
| 3          | 4.522         | 0.505 | 3.978         | 0.745 | 4.095             | 0.000      | مميزة             |
| 4          | 4.652         | 0.482 | 3.761         | 0.603 | 7.833             | 0.000      | مميزة             |
| 5          | 4.804         | 0.401 | 3.674         | 0.634 | 10.216            | 0.000      | مميزة             |
| 6          | 4.630         | 0.488 | 4.109         | 0.640 | 4.395             | 0.000      | مميزة             |
| 7          | 4.717         | 0.455 | 3.804         | 0.500 | 9.160             | 0.000      | مميزة             |
| 8          | 4.565         | 0.501 | 4.434         | 0.654 | 1.073             | 0.286      | غير مميزة         |

### 2-6-6 الصدق المرتبط بمحك داخلي (الاتساق الداخلي):

لغرض تجانس العبارات فإن معامل الاتساق الداخلي يقدم لنا الدليل لتجانس العبارات وأشار (علي مهدي كاظم، 12) (1994م) إلى "إن معامل الاتساق الداخلي هو معامل الارتباط بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس"، استعمل الباحث الوسيلة الاحصائية (قانون معامل الارتباط البسيط لبيرسون) لإيجاد العلاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال، وكما يأتي :

### اولاً: معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمجال المقياس:

تم إيجاد العلاقة التي تربط بين درجة الفقرة ودرجة المجال الكلية التي تنتمي إليه الفقرة، وباستخدام (معامل الارتباط البسيط بيرسون) لإيجاد تلك العلاقة لأفراد عينة البناء البالغة (170) معلماً ومن كلا الجنسين، وأظهرت النتائج لمقياس الدراسة التوجيه الاداري معاملات الارتباط للفقرات، وأصبح عدد فقرات المقياس (38) فقرة، وكما هو مبين في الجدول (13).

## الجدول (13)

يبين اتساق درجة الفقرة بالمجال لمقياس التوجيه الاداري.

| المجال الأول (القيادة الادارية)   |            |                     |         |
|-----------------------------------|------------|---------------------|---------|
| دلالة الفقرة                      | نسبة الخطأ | قيم الارتباط بيرسون | الفقرات |
| دالة                              | 0.000      | 0.751**             | 1       |
| دالة                              | 0.000      | 0.692**             | 2       |
| دالة                              | 0.000      | 0.641**             | 3       |
| دالة                              | 0.000      | 0.753**             | 4       |
| دالة                              | 0.000      | 0.350**             | 5       |
| دالة                              | 0.000      | 0.469**             | 6       |
| دالة                              | 0.000      | 0.342**             | 7       |
| دالة                              | 0.000      | 0.600**             | 8       |
| المجال الثاني (المتابعة الادارية) |            |                     |         |
| دلالة الفقرة                      | نسبة الخطأ | قيم الارتباط بيرسون | الفقرات |
| دالة                              | 0.000      | 0.429**             | 1       |
| دالة                              | 0.000      | 0.512**             | 2       |
| دالة                              | 0.000      | 0.617**             | 3       |
| دالة                              | 0.000      | 0.407**             | 4       |
| دالة                              | 0.000      | 0.517**             | 5       |
| دالة                              | 0.000      | 0.585**             | 6       |
| دالة                              | 0.000      | 0.647**             | 7       |
| دالة                              | 0.000      | 0.508**             | 8       |
| المجال الثالث (التقويم الاداري)   |            |                     |         |
| دلالة الفقرة                      | نسبة الخطأ | قيم الارتباط بيرسون | الفقرات |
| دالة                              | 0.000      | 0.482**             | 1       |
| دالة                              | 0.000      | 0.565**             | 2       |
| دالة                              | 0.000      | 0.595**             | 3       |
| دالة                              | 0.000      | 0.396**             | 4       |
| دالة                              | 0.000      | 0.597**             | 5       |
| دالة                              | 0.000      | 0.619**             | 6       |
| دالة                              | 0.000      | 0.419**             | 7       |
| دالة                              | 0.000      | 0.425**             | 8       |

## المجال الرابع (الاتصال الاداري)

| الفقرات | قيم الارتباط بيرسون | نسبة الخطأ | دلالة الفقرة |
|---------|---------------------|------------|--------------|
| 1       | 0.683**             | 0.000      | دالة         |
| 2       | 0.468**             | 0.000      | دالة         |
| 3       | 0.243**             | 0.001      | غير دالة     |
| 4       | 0.664**             | 0.000      | دالة         |
| 5       | 0.522**             | 0.000      | دالة         |
| 6       | 0.535**             | 0.000      | دالة         |
| 7       | 0.724**             | 0.000      | دالة         |
| 8       | 0.371**             | 0.000      | دالة         |

## المجال الخامس (البيئة التعليمية المحيطة)

| الفقرات | قيم الارتباط بيرسون | نسبة الخطأ | دلالة الفقرة |
|---------|---------------------|------------|--------------|
| 1       | 0.538**             | 0.000      | دالة         |
| 2       | 0.488**             | 0.000      | دالة         |
| 3       | 0.519**             | 0.000      | دالة         |
| 4       | 0.629**             | 0.000      | دالة         |
| 5       | 0.670**             | 0.000      | دالة         |
| 6       | 0.588**             | 0.000      | دالة         |
| 7       | 0.757**             | 0.000      | دالة         |
| 8       | 0.268**             | 0.000      | غير دالة     |

## ثانيا: معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس:

تم إيجاد الاتساق الداخلي من خلال معامل الارتباط البسيط بيرسون بين درجة ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس لعينة البناء وبالباغعة (170) معلماً ومن كلا الجنسين، الجدول (13) ويبين قيم معامل الارتباط لمقياس الدراسة (التوجيه الاداري) معنوية معاملات الارتباط ما عدا فقرتين هي (27،40)، لأنَّ قيمة درجة (نسبة الخطأ) أكبر من (0.05)، لذا استبعدتا من المقياس، وبذلك أصبح عدد فقرات المقياس (38) فقرة. والجدول (14) يبين ذلك

## الجدول (14)

يبين اتساق الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس التوجيه الإداري.

| الفرقة | درجة بيرسون | نسبة الخطأ | دلالة الفقرة | الفرقة | درجة بيرسون | نسبة الخطأ | دلالة الفقرة |
|--------|-------------|------------|--------------|--------|-------------|------------|--------------|
| 1      | 0.469**     | 0.000      | دالة         | 21     | 0.559**     | 0.000      | دالة         |
| 2      | 0.429**     | 0.000      | دالة         | 22     | 0.539**     | 0.000      | دالة         |
| 3      | 0.526**     | 0.000      | دالة         | 23     | 0.345**     | 0.000      | دالة         |
| 4      | 0.560**     | 0.000      | دالة         | 24     | 0.227**     | 0.003      | دالة         |
| 5      | 0.365**     | 0.000      | دالة         | 25     | 0.573**     | 0.000      | دالة         |
| 6      | 0.428**     | 0.000      | دالة         | 26     | 0.200**     | 0.009      | دالة         |
| 7      | 0.424**     | 0.000      | دالة         | 27     | 0.072       | 0.353      | غير دالة     |
| 8      | 0.474**     | 0.000      | دالة         | 28     | 0.474**     | 0.000      | دالة         |
| 9      | 0.328**     | 0.000      | دالة         | 29     | 0.489**     | 0.000      | دالة         |
| 10     | 0.422**     | 0.000      | دالة         | 30     | 0.572**     | 0.000      | دالة         |
| 11     | 0.392**     | 0.000      | دالة         | 31     | 0.568**     | 0.000      | دالة         |
| 12     | 0.375**     | 0.000      | دالة         | 32     | 0.378**     | 0.000      | دالة         |
| 13     | 0.295**     | 0.000      | دالة         | 33     | 0.578**     | 0.000      | دالة         |
| 14     | 0.394**     | 0.000      | دالة         | 34     | 0.475**     | 0.000      | دالة         |
| 15     | 0.593**     | 0.000      | دالة         | 35     | 0.450**     | 0.000      | دالة         |
| 16     | 0.406**     | 0.000      | دالة         | 36     | 0.404**     | 0.000      | دالة         |
| 17     | 0.322**     | 0.000      | دالة         | 37     | 0.468**     | 0.000      | دالة         |
| 18     | 0.414**     | 0.000      | دالة         | 38     | 0.288**     | 0.000      | دالة         |
| 19     | 0.527**     | 0.000      | دالة         | 39     | 0.357**     | 0.000      | دالة         |
| 20     | 0.447**     | 0.000      | دالة         | 40     | 0.067       | 0.386      | غير دالة     |

## 7-2 ثبات المقياس:

تعد طريقة ألفا كرونباخ من أكثر مقاييس الثبات استخداماً بوصفها تعتمد على قياس معامل ارتباط العبارات بعضها مع بعض ومع درجة المقياس الكلية لذا قام الباحثان بحساب الثبات بـ(معامل ألفا كرونباخ)، على عينة بناء المقياس البالغة (170) معلماً من كلا الجنسين، وكانت نتائج قيمة معامل الثبات عالية لمقياس الدراسة، كما هو مبين في الجدول (15).

## الجدول (15)

يبين قيمة معامل ألفا كرونباخ لثبات مقياس التوجيه الإداري.

| المقياس         | معامل الثبات ألفا كرونباخ | نسبة الخطأ | قيمة الدلالة |
|-----------------|---------------------------|------------|--------------|
| التوجيه الإداري | 0.880                     | 0.000      | معنوية       |

## 2-8 المقياس بصورته النهائية:

بعد انتهاء من خطوات بناء المقياس والمعالجات الإحصائية، وإتمام المقياس بالصورة النهائية والمكون من (38) فقرة موزعة على خمسة مجالات وهي (مجال القيادة الإدارية بواقع (8) فقرات) و (مجال المتابعة الإدارية و أيضاً بواقع (8) فقرات) و (مجال الاتصال الإداري متمثل (8) فقرات) و (مجال التقويم الإداري بفقراته (7)) وأخيراً مجال البيئة التعليمية المحيطة بعدد (7) وكما موضح في الملحق (5).

## 2-9 الوسائل الإحصائية:

تم معالجة البيانات الإحصائية بواسطة استخدام البرنامج الإحصائي (spss).

## 3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

## 3-1 عرض وتحليل نتائج الوصف الإحصائي لمقياس التوجيه الإداري :

## الجدول (20)

يبين الوصف الإحصائي لمجالات مقياس التوجيه الإداري

| المجالات          | العدد | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسيط | الالتواء | الخطأ المعياري | أقل قيمة | أعلى قيمة |
|-------------------|-------|---------------|-------------------|--------|----------|----------------|----------|-----------|
| القيادة الإدارية  | 150   | 34.020        | 2.871             | 34.000 | -1.018   | 0.234          | 21       | 40        |
| المتابعة الإدارية | 150   | 34.200        | 2.699             | 34.000 | -1.136   | 0.220          | 23       | 40        |
| التقويم الإداري   | 150   | 34.013        | 2.679             | 34.000 | -0.810   | 0.218          | 22       | 40        |
| الاتصال الإداري   | 150   | 30.166        | 2.612             | 30.000 | -0.594   | 0.213          | 20       | 35        |
| البيئة التعليمية  | 150   | 29.753        | 2.511             | 30.000 | -0.979   | 0.205          | 21       | 35        |

الجدول (20) يبين الوصف الإحصائي لمجالات مقياس التوجيه الإداري حيث بلغ الوسط الحسابي للمجال القيادة الإدارية (34.020) بانحراف معياري (2.871) وخطأ معياري نسبته (0.234)، وبلغت قيمة معامل الالتواء (-1.018)، وقيمة الوسيط (34.000) وكانت أعلى قيمة (40) وأقل قيمة (21).

بينما مجال المتابعة الادارية كان وسطة الحسابي (34.200) وانحرافه المعياري(2.699) وخطا المعياري(0.220) ومعامل الالتواء(-1.136) والوسيط (34.000) وكانت اعلى قيمة (40) واقل قيمة (23).

اما مجال التقويم الاداري اوصافه الاحصائية (34.013) وسط حسابي،(2.679) انحراف معياري،(0.218) خطأ معياري،(-0.810) معامل الالتواء، وسيط (34.000) واعلى قيمة(40) واقل قيمة(22).

اما المجال الرابع المتمثل بمجال الاتصال الاداري بوسط حسابي(30.166) وانحراف معياري (2.612) وبخطأ معياري نسبته (0.213)، وبلغت قيمة معامل الالتواء (-0.594)، وقيمة الوسيط(30.000) وكانت اعلى قيمة (35) واقل قيمة(20).

والمجال الخامس والاخير البيئة التعليمية المحيطة كان وسطة الحسابي (29.753) وانحرافه المعياري(2.511) وخطا المعياري ( 0.205) ومعامل الالتواء (-0.979) والوسيط (30.000) وكانت اعلى قيمة (35) واقل قيمة (21).

#### 4- الخاتمة :

في ضوء اهداف الدراسة وفي إطار المنهج العلمي المستخدم ومن خلال البيانات والمعلومات من عينة الدراسة توصل الباحثان الى بناء مقياس التوجيه الاداري للمشرف التربوي الاختصاص من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية في محافظة ديالى حيث تكون المقياس النهائي من (38) فقرة موزعة على خمسة مجالات، واوصى الباحثان باعتماد هذا المقياس وسيلة علمية لقياس التوجيه الاداري للمشرف التربوي الاختصاص من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية في محافظة ديالى بحيث يمكن استخدام المقياس الحالي في بحث العلاقة بين مفهوم التوجيه الاداري وعدد من المتغيرات الاخرى.

#### المصادر والمراجع

1. محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان؛ القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، القاهرة: دار الفكر العربي ، 2000، ص319.
2. نعمة الشماع؛ الشخصية، ط3. القاهرة: المطبعة المصرية الحديثة، 1977، ص103.
3. سعد عبد الرحمن؛ القياس النفسي النظرية والتطبيق، ط3. القاهرة: دار الفكر العربي، 1998، ص63 .

4. ريسان خريبط مجيد وثائر داود سلمان؛ طرق تصميم بطاريات الأختبار والقياس في التربية الرياضية. جامعة البصرة: مطبعة دار الحكمة، 1992، ص16.
5. وجيه محبوب؛ طرائق البحث العلميّ ومناهجه: (الموصل، جامعة الموصل، دار الكتب للنشر، 1988) ص143.
6. حسين مناتي ساجت؛ بناء اختبار المعرفة العلميّة وعلاقتها بالأداء التدريبي لمدربي المصارعة الحرة: (رسالة ماجستير، جامعة بابل، كلية التربية الرياضية، 2010) ص66.
7. مصطفى حسين باهي؛ المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيق - الثبات - الصدق -الموضوعية - المعايير. القاهرة: مركز الكتاب، 1999، ص23.
11. بسام العمري وفؤاد مصطفى السلطان؛ درجة تحقيق حاجات الإحساس بالزمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية (مجلة دراسات عليا، العلوم التربوية، عمان الأردن، العدد الأول، 1996م)، ص155.
12. علي مهدي كاظم؛ بناء مقياس مقنن لسمات شخصية طلبة الإعدادية في العراق. (أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية التربية ابن رشد، 1994م)، ص 113.

## الملاحق :

### الملحق (1)

أسماء السادة الخبراء والمختصين لتحديد صلاحية المجالات وأهميتها النسبية

| ت  | اسم الخبير        | اللقب العلمي      | الاختصاص     | صلاحية المجالات | أهميتها النسبية | مكان العمل                                     |
|----|-------------------|-------------------|--------------|-----------------|-----------------|--|
| 1. | نصير قاسم خلف     | أستاذ دكتور       | أدارة وتنظيم | ✓               | ✓               | جامعة ديالى-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة |
| 2. | محمد وليد         | أستاذ دكتور       | اختبار وقياس | ✓               | ✓               | جامعة ديالى-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة |
| 3. | عثمان محمود شحادة | أستاذ مساعد دكتور | أدارة وتنظيم | ✓               | ✓               | جامعة ديالى-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة |
| 4. | احسان عبد الكريم  | أستاذ مساعد دكتور | أدارة وتنظيم | ✓               | ✓               | تربية ديالى / مديرية النشاط الرياضي والمدرسي   |
| 5. | محمد فاضل مصلح    | أستاذ مساعد دكتور | أدارة وتنظيم | ✓               | ✓               | جامعة ديالى-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة |

|     |                      |                      |                      |   |   |   |
|-----|----------------------|----------------------|----------------------|---|---|---|
| 6.  | شهاب احمد عكاب       | أستاذ مساعد<br>دكتور | أدارة وتنظيم         | ✓ | ✓ | جامعة ديالى - كلية التربية<br>الاساسية              |
| 7.  | سناريه جبار<br>محمود | أستاذ مساعد<br>دكتور | علم النفس<br>الرياضي | ✓ | ✓ | جامعة ديالى - كلية التربية البدنية<br>وعلوم الرياضة |
| 8.  | عدي كريم رحمن        | استاذ مساعد<br>دكتور | أدارة وتنظيم         | ✓ | ✓ | جامعة ديالى - كلية التربية الاساسية                 |
| 9.  | كامل عبود الكيالي    | أستاذ مساعد<br>دكتور | علم النفس<br>الرياضي | ✓ | ✓ | جامعة ديالى - كلية التربية البدنية<br>وعلوم الرياضة |
| 10. | عدي عبد الحسين       | أستاذ مساعد<br>دكتور | اختبار وقياس         | ✓ | ✓ | جامعة ديالى كلية التربية البدنية<br>وعلوم الرياضة   |
| 11. | محمد مسرهد           | مدرس دكتور           | أدارة وتنظيم         | ✓ | ✓ | جامعة ديالى كلية التربية البدنية<br>وعلوم الرياضة   |
| 12. | محمود فرحان حسن      | مدرس دكتور           | أدارة وتنظيم         | ✓ | ✓ | تربية ديالى / مديرية النشاط<br>الرياضي والمدرسي     |
| 13. | حنان عدنان<br>عبعب   | استاذ مساعد<br>دكتور | اختبار وقياس         | ✓ | ✓ | جامعة ديالى كلية التربية البدنية<br>وعلوم الرياضة   |
| 14. | سندس موسى جواد       | أستاذ مساعد<br>دكتور | أدارة وتنظيم         | ✓ | ✓ | جامعة بغداد كلية التربية البدنية<br>وعلوم الرياضة   |
| 15. | سلام حنتوش رشيد      | أستاذ مساعد<br>دكتور | أدارة وتنظيم         | ✓ | ✓ | جامعة المستنصرية - كلية التربية<br>الاساسية         |

## ملحق رقم (2)

يبين أسماء فريق العمل المساعد

| ت | الاسم                    | مكان العمل   |
|---|--------------------------|--|
| 1 | عبد الباقي فرج عبدالعزيز | مشرف تربوي/ مديرية تربية ديالى                               |
| 2 | احمد عبد جراح            | مشرف تربوي/ مديرية تربية ديالى                               |
| 3 | اياد عبد الامير جواد     | مشرف تربوي/ مديرية تربية ديالى                               |
| 4 | محمد علي حمادة           | مشرف تربوي/ مديرية تربية ديالى                               |
| 5 | وهان صلاح مهدي           | مشرف تربوي/ مديرية تربية ديالى                               |
| 6 | ناظم محمد حسين           | مشرف تربوي/ مديرية تربية ديالى                               |
| 7 | محمد احسان               | طالب ماجستير/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة-جامعة ديالى |

### الملحق (3)

يبين عبارات مقياس التوجيه الاداري للمشرف التربوي الاختصاص (38) عبارة النهائية الموزعة على عينة البناء مع ورقة التعليمات

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ديالى

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية

الدراسات العليا/الماجستير

اخي المعلم/اختي المعلمة.....

تحية طيبة ...

يروم الباحث بإجراء بحثه الموسوم (بناء مقياس التوجيه الاداري للمشرف التربوي الاختصاص وعلاقته بكفاءة معلمي ومعلمات التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة ديالى) كجزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في التربية الرياضية، ولكونكم عينة البحث المقصودة نضع بين أيديكم الكريمة بعض العبارات التي لها علاقة مباشرة بمجال عملكم آمين الإجابة بحسب ما ترونه مناسباً

تعليمات المقياس : يرجو الباحث منكم قراءتها بعناية ، من أجل الإجابة الدقيقة على عباراته .

1- عدم كتابة الاسم .

2- إن إجاباتكم ستحظى بسرية تامة ولن يطلع عليها احد سوى الباحث .

3- ضرورة الإجابة بصراحة ودقة على العبارات .

4- عدم ترك أي عبارة من العبارات الاستمارة بلا إجابة .

5- وضع علامة صح في الحقل الذي يمثل إجابتك أمام كل عبارة .

6- وضع اجابة واحدة فقط لكل عبارة .

مع فائق الشكر والتقدير...

الباحث

حيدر محمد هادي حسين

| ت   | العبارات   | وافق بشدة | وافق | محايد | لا اوافق | لا اوافق بشدة |
|-----|--|-----------|------|-------|----------|---------------|
| 1.  | القيادة الادارية تضمن للمشرف التربوي الاختصاص التأثير في سلوك معلمي التربية الرياضية .   |           |      |       |          |               |
| 2.  | المشرف التربوي الاختصاص قائد مسؤول من اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل المهني .  |           |      |       |          |               |
| 3.  | المشرف التربوي الاختصاص قائدا ومما ضمن اختصاصه وله القدرة على الكشف عن مشكلات العمل وإيجاد الحلول لمعلمي التربية الرياضية.               |           |      |       |          |               |
| 4.  | القيادة الادارية تقدم للمشرف التربوي الاختصاص رؤيا واضحة لمفردات العمل الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية .                                 |           |      |       |          |               |
| 5.  | المشرف التربوي الاختصاص لديه القدرة على مواجهة التحديات التي تعيق معلمي التربية الرياضية في تحديد اهداف المؤسسة التعليمية .              |           |      |       |          |               |
| 6.  | يشرك المشرف التربوي الاختصاص معلمي التربية الرياضية في دورات وندوات لتطوير وتحسين ادائهم .   |           |      |       |          |               |
| 7.  | المشرف التربوي الاختصاص كقائد يوجه معلمي التربية الرياضية الاهتمام بالمظهر الخارجي كونه احد مكونات الشخصية .                             |           |      |       |          |               |
| 8.  | يعمل المشرف التربوي الاختصاص بتعزيز الثقة لدى معلمي التربية الرياضية لتجاوز القلق من عملية التطور والتغيير المستمر في العملية التربوية . |           |      |       |          |               |
| 9.  | الاتصال الاداري مهم لغرض المتابعة والارشاد بما يعزز التفاعل بين المشرف التربوي الاختصاص و معلمي التربية الرياضية ويطور ادائهم .          |           |      |       |          |               |
| 10. | يسهم الاتصال الاداري في اكتساب الخبرة للمشرف التربوي الاختصاص و معلمي التربية الرياضية على حد سواء.                                      |           |      |       |          |               |
| 11. | تعدد وسائل الاتصال بين المشرف التربوي الاختصاص ومعلمي التربية الرياضية بما يسهل من عملية انجاز الاعمال ( الاهداف ) .                     |           |      |       |          |               |
| 12. | يعتمد تطوير مهارات معلمي التربية الرياضية على الاتصال المباشر من قبل المشرف التربوي الاختصاص.  |           |      |       |          |               |
| 13. | يضمن الاتصال الاداري خلق مناخ عمل ايجابي بين المشرف التربوي الاختصاص ومعلمي التربية الرياضية .   |           |      |       |          |               |
| 14. | يعد الاتصال الاداري من الوظائف المهمة في العمل الاداري للمشرف التربوي الاختصاص ويعتمد عليه في العملية الإشرافية .                        |           |      |       |          |               |
| 15. | يتابع المشرف التربوي الاختصاص عن طريق الاتصال الاداري سير اعمال معلمي التربية الرياضية في المدرسة بصورة مستمرة .                         |           |      |       |          |               |
| 16. | يعطي المشرف التربوي الاختصاص لمعلمي التربية الرياضية المعلومات والتعليمات بلغة سليمة ومفهومة .   |           |      |       |          |               |
| 17. | يقدم المشرف التربوي الاختصاص الارشاد والتوجيه لمعلمي التربية الرياضية حديثي الخبرة .   |           |      |       |          |               |
| 18. | يضع المشرف التربوي الاختصاص جدول الاعمال الشهري لمعلمي التربية الرياضية لمتابعة التلاميذ في الجانب النظري والعملية (المهاري) .           |           |      |       |          |               |
| 19. | الاستفادة من ردود افعال معلمي التربية الرياضية على التوجيهات والتعليمات الموجهة من قبل المشرفين التربويين الاختصاص .                     |           |      |       |          |               |
| 20. | يحث المشرف التربوي الاختصاص معلمي التربية الرياضية على الاعتماد على دليل معلم التربية الرياضية المعد من قبل وزارة التربية .              |           |      |       |          |               |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  | 21. يتابع المشرف التربوي الاختصاصات السجلات المكلف بإعدادها معلمي التربية الرياضية .   |
|  |  |  |  |  | 22. اعمل بالتوجيهات والملاحظات الموجهة لي من قبل المشرف التربوي الاختصاص.  |
|  |  |  |  |  | 23. يتابع المشرف التربوي الاختصاص جميع معلمي التربية الرياضية في المدارس ضمن واقع عمله.  |
|  |  |  |  |  | 24. يوجه المشرف التربوي الاختصاص معلمي التربية الرياضية الاهتمام بالعادات والتقاليد الاجتماعية السائدة في البيئة التعليمية في المدرسة .                  |
|  |  |  |  |  | 25. يحث المشرف التربوي الاختصاص معلمي التربية الرياضية على الاهتمام بالساحات والملاعب الرياضية في المدارس كجزء لا يتجزأ من البيئة التعليمية في المدرسة . |
|  |  |  |  |  | 26. توفير العناية الكافية بدرس التربية الرياضية وإبراز أهميته يعزز من السير بالعملية التربوية نحو الأفضل   |
|  |  |  |  |  | 27. يساعد المشرف التربوي الاختصاص معلمي التربية الرياضية على تجاوز الجوانب السلبية المحيطة بالعملية التعليمية وخلق جو اجتماعيا ايجابيا .                 |
|  |  |  |  |  | 28. التأكيد من قبل المشرف التربوي الاختصاص على الاهتمام النظافة العامة وشروط السلامة أثناء درس التربية الرياضية .  |
|  |  |  |  |  | 29. قدرة المشرف التربوي الاختصاص على متابعة معلمي التربية الرياضية وابداء المساعدة لهم برغم بعد المدرسة عن مكان سكناه .                                  |
|  |  |  |  |  | 30. مطالبة المشرف التربوي الاختصاص على الدعم المادي لمعلمي التربية الرياضية لإسناد العملية التربوية ومواجهة الصعوبات المحيطة بدرس التربية الرياضية.      |
|  |  |  |  |  | 31. تقويم الاداء يضمن تطوير امكانات معلمي التربية الرياضية   |
|  |  |  |  |  | 32. التقويم الاداري من قبل المشرف التربوي الاختصاص يعزز روح المسؤولية لدى معلمي التربية الرياضية   |
|  |  |  |  |  | 33. يعتمد المشرف التربوي الاختصاص على تحقيق الاهداف والذي يعد المعيار الاساس لتقويم معلمي التربية الرياضية   |
|  |  |  |  |  | 34. اعلام معلمي التربية الرياضية نتيجة التقويم من قبل المشرف التربوي الاختصاص لكي يساعده على تطوير وتحسين عمله.  |
|  |  |  |  |  | 35. يناقش المشرف التربوي الاختصاص مقترحات والآراء المقدمة من قبل معلمي التربية الرياضية لرفع كفاءتهم التعليمية   |
|  |  |  |  |  | 36. ينمي التقويم الاداري المعمول به من قبل المشرف التربوي الاختصاص معلمي التربية الرياضية لاكتسابهم المهارات الادارية والتربوية والتعليمية.              |
|  |  |  |  |  | 37. التقويم الاداري يشجع معلمي التربية الرياضية على تطوير انفسهم ذاتيا   |
|  |  |  |  |  | 38. استخدام الوسائل والادوات التدريبية الرياضية الجيدة والجديدة من قبل معلمي التربية الرياضية يسهل من عملية التقويم والارتقاء بمستواهم نظريا ومهارياً .  |