

التنمية المهنية وعلاقتها بالابداع الاداري لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل

ساهرة حسن حسين

أ. د. عامر حسين علي

ملخص البحث باللغة العربية

هدف البحث الى اعداد مقياس التنمية المهنية لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل، بناء مقياس الابداع الاداري لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل، والتعرف على مستوى التنمية المهنية والابداع الاداري لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل، التعرف على العلاقة بين التنمية المهنية والابداع الاداري لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل. استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية، واشتمل مجتمع البحث على مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل للعام الدراسي (2022 - 2023) (487) مدرسا. استنتج الباحثان وجود علاقة ارتباطية معنوية بين التنمية المهنية والابداع الاداري لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل. واوصى الباحثان باعتماد المقاييس التي تم اعدادها وبنائها التنمية المهنية والابداع الاداري وتطبيقها على عينات اخرى.

Abstract

Professional development and its relationship to the administrative creativity of physical education teachers in Babil Governorate Education Directorate

By

Sahira Hassan Hussein Dr. Amer Hussein Ali

The research aimed to prepare a scale of professional development for physical education teachers in the Babil Governorate Education Directorate, build a scale of administrative creativity for physical education teachers in the Babil Governorate Education Directorate, and identify the level of professional development and administrative creativity of physical education teachers in the Babil Governorate Education Directorate, identify the relationship between professional development and administrative creativity of physical education teachers in the Babil Governorate Education Directorate. The researchers used the descriptive approach using the survey method and correlational relationships, and the research community included physical education teachers in the Babylon Governorate Education Directorate for the academic year (2022 - 2023) (487 teachers). The researchers concluded that there is a significant correlation between professional development and administrative creativity of physical education teachers in the Babil Governorate Education Directorate. The researchers recommended adopting the standards that were prepared and constructed for professional development and administrative creativity and applying them to other samples.

1- التعريف بالبحث:

1-1 مقدمة البحث وأهميته:

تعد الطاقات البشرية أساس المجتمع الناهض والمتقدم وإحدى الركائز الأساسية المنشودة لتشكيل وتنظيم الحياة من وقت إلى آخر ، وتنمية وتنظيم تلك الطاقات والثروات البشرية أمراً وواجباً وضرورة أساسية في جميع الحقب الزمنية لحياة المجتمعات باستخدام كل الوسائل المتاحة لرفع شأن المجتمع في كل ميادين الحياة ، وباعتبار التربية الرياضية إحدى الوسائل والممارسات الهامة في تطوير طاقات وقدرات أفراد المجتمع كونها تهدف إلى تربية الأفراد بأسلوب علمي متكامل جسمياً وعقلياً ونفسياً وخلفياً واجتماعياً ويكون عائداً هو تنمية نواحي النشاطات المختلفة ، ومما لا شك فيه أن خلق ونشر الثقافة الرياضية بين قطاعات المجتمع يعد من الأمور المهمة التي يركز عليها حب وممارسة هذه الأنشطة الرياضية المختلفة وتعد البيئة المدرسية والتربوية من بين البيئات العامة التي تؤثر في الأنماط السلوكية التي تنشأ عن التطبع الاجتماعي للأفراد وإن الاهتمام بتلك البيئة التربوية واجباً أساسياً على اعتبار أنها المؤسسة التي ينشأ بين جدرانها الطلبة الذين يعدون من أهم الثروات البشرية للمجتمع ، ومن هذا المنطلق يتوجب بالقائمين على المؤسسات العليا الاهتمام والدعم لجميع القطاعات التعليمية بشكل عام والرياضية (الرياضة المدرسية) بشكل خاص كما أن من أهم المقومات الأساسية لبناء العملية التدريسية والتعليمية تناول الظواهر التي تساعد في نجاح درس التربية الرياضية ومدرسيها بأداء عملهم على أكمل وجه من خلال البحث والدراسات العلمية لجميع الجوانب السلوكية والبدنية والعقلية والانفعالية والإدارية والمهنية لمدرس التربية الرياضية.

شهد العالم اليوم تطوراً معرفياً وتكنولوجياً متسارعاً ومواكبة لهذا التطور كان لابد من إعداد الفرد إعداداً يمكنه من التفاعل مع معطياته وأن عملية التعلم والتعليم تشكل عنصر أساسياً في إحداث هذا التطور ونظر لما يمثل المعلم من أهمية باعتباره الركن الأساسي من أركان النظام التربوي فإن أهم الدعام التي تركز عليها فلسفه التربية تكمن في تهيئته المعلمين وعددهم وتطويرهم بصورة مستمرة لتلبية حاجات المجتمع الضرورية والارتقاء بالمستوي التعليمي وتزويدهم بالخبرات التي تؤهلهم للعمل التربوي المتميز. كما أن كل الأنظمة التعليمية تركز على أن المعلم أحد أهم العناصر الأساسية للعملية التعليمية والتعلمية، فبدون معلم مؤهل أكاديمياً ومتدرب مهنيّاً يعي دوره الكبير والشامل الذي يستطيع أي نظام تعليمي الوصول إلى تحقيق أهدافه المنشودة.

إن الحاجة ماسة لتدريب المعلمين على مواكبة التغيرات والمستجدات المتلاحقة، وبذلك يصبح منتجاً مهنيّاً فعال للمعرفة، ومطوراً لقدراته وفق الاتجاهات الحديثة وتقنياتها المعاصرة ، فالمعلم المبدع، هو طالب علم طوال حياته في مجتمع دائم التعلم والتطور، وفي ظل ثورة التكنولوجيا والمعلوماتية، وليس المعلم الذي يقتصر في حياته على المعارف والمهارات التي اكتسبها في مؤسسات الإعداد الأولى فقط.

لذا تأتي أهمية البحث في دراسة أساليب ووسائل التي نستطيع من خلالها الارتقاء بواقع النمو المهني والوظيفي من خلال نشر وتوكيد ثقافة تعزيز وتطوير شخصية المدرس وتطوير قابلياته المهنية والأكاديمية من خلال التخطيط الإيجابي طويل الأمد بالاعتماد على استراتيجيات مدروسة تحقق نجاح وتقدم وتنمية لكل مهارات وقابليات مدرسي التربية الرياضية في المدارس الإعدادية في محافظة بابل .

1-2 مشكلة البحث:

من المعروف أن المعلمين على جميع المستويات هم المسؤولون عملية التعليم بشكل مباشر ويقدر ما تكون قدراتهم وقابلياتهم تكون كفاءة العملية التربوية ولا شك أننا في ظل الفكر الجديد والمتغيرات العالمية المعاصرة أحوج ما نكون إلى المعلمين القادرين على الإبداع والضبط والتوجيه، في إطار من الإيمان بقيمة المهنة والالتزام بأداء الأدوار واستمرارية النمو

المهني، وعليه فإن هناك ضرورة إلى تطوير وتنمية المعلمين لأنهم يحملون مسؤولية مهنية غاية في الأهمية فهم قادة تربويون وبالتالي فهم القدوة للطلاب وبالتالي فهم مطالبون بالعمل على تنمية مهاراتهم وقدراتهم في التعامل مع الطلاب لزيادة قدرتهم على تقديم محتوى تعليمي أفضل وأكثر واستمرار عملية التقويم واستخدام مصادر التعلم والوسائل التعليمية والتكنولوجية الحديثة وغير ذلك من المسؤوليات التي تقود إلى تحقيق جودة العملية التعليمية ولذلك تكون تنمية المعلمين مهنيًا في ضوء متطلبات الحداثة العلمية والتربوية والأدائية وفقًا للمتغيرات العالمية المعاصرة امرًا حتميًا.

وعلى ضوء ما يؤكده واقعنا المعاصر وكذلك الباحثين المهتمين من أن المعلم أحد العناصر الأساسية للعملية التعليمية و التعليمية، فبدون معلم مؤهل أكاديمياً ومتدرباً مهنيًا يعي دوره الكبير والشامل لا يستطيع أي نظام تعليمي الوصول إلى تحقيق أهدافه المنشودة . ومع الانفجار المعرفي الهائل أصبحت هناك ضرورة ملحة إلى معلم متطور مهنيًا و بشكل مستمر ليواكب روح العصر؛ معلم يلبي حاجات المتعلم في التعلم ويلبي احتياجات المجتمع ومتطلباته نحو التقدم والرفي ... إن الحاجة ماسة لتدريب المعلمين على مواكبة التغيرات والمستجدات المتلاحقة وبذلك يصبح منتجاً مهنيًا فاعلاً للمعرفة، ومطوراً لقدرات التعليم والتدريب والتطوير في المعلم وفق الاتجاهات الحديثة وتقنياتها المعاصرة. فالمعلم المبدع، هو طالب علم طوال حياته في مجتمع دائم التعلم والتطور، مواكبا لثورة التكنولوجيا والمعلوماتية، وليس هو المعلم الذي يقتصر في حياته على المعارف والمهارات التي اكتسبها في مؤسسات الإعداد فقط ، وكون الباحثان هما مختصان في مجال تدريس مادة التربية الرياضية ولديهما خدمة في تدريس المادة في أكثر من مدرسة واحتكاكهما بأعداد لا بأس بها من ملاكات التربية الرياضية لاحظا وجود قصور واضح وعدم مواكبة الحداثة للكثير من المدرسين وبما يتلائم مع التطور والنمو الكبير الحاصل في مهنة تدريس التربية الرياضية ، من هنا تمخضت مشكلة الدراسة في إيجاد أدوات بحثية صادقة نستطيع من خلالها بيان مستويات النمو المهني والوعي الذاتي والإبداع الإداري لعينة البحث .

1-3 أهداف البحث:

- اعداد مقياس التنمية المهنية لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل.
- بناء مقياس الإبداع الإداري لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل.
- التعرف على مستوى التنمية المهنية والإبداع الإداري لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل.
- التعرف على العلاقة بين التنمية المهنية والإبداع الإداري لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل.

1-4 فرض البحث:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة معنوية بين التنمية المهنية والإبداع الإداري لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل.

1-5 مجالات البحث:

1-5-1 المجال البشري: مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل.

1-5-2 المجال الزمني: 11 / 12 / 2022 - 25 / 5 / 2023.

1-5-3 المجال المكاني: مدارس محافظه بابل.

1-6 تحديد المصطلحات:

1. التنمية المهنية: هي عبارة عن تلك العملية التي يتم من خلالها تدريب وزيادة خبرات وكفايات المعلمين على المهام والممارسات التي يقومون بها بهدف تحسين أداء هؤلاء المعلمين لرفع كفاءة العملية التعليمية ومسايرة التغيرات العالمية المعاصرة.⁷⁴

2. الابداع الاداري : هو ايجاد او تقبل وتنفيذ افكار وهو يعبر عن الاستخدام الناجح في ظل توفر الظروف الملائمة.⁷⁵

2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:-

2-1 منهج البحث:-

لكل نوع من البحوث يوجد منهج يتم الاعتماد عليه للتعامل مع المشكلة وطبيعتها، للوصول الى نتائج دقيقة لذلك استعمل الباحثان المنهج الوصفي ذات الاسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمته لطبيعة البحث.

2-2 مجتمع وعينات البحث:-

اشتمل مجتمع البحث على مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل للعام الدراسي (2022 - 2023) والموزعين على قطاعات المحافظة وهي (الحلة - قضاء المحاويل - قضاء القاسم - قضاء الهاشمية - قضاء المسيب)، حيث بلغ عدد أفراد المجتمع (487)، ومن اجل تحقيق اغراض البحث تم استخدام الاسلوب الطبقي العشوائي ذات التوزيع المتناسب لاختيار عينات الدراسة، إذ تم اختيار (20) مدرساً كعينة للتجربة الاستطلاعية وكانت نسبتها المئوية (10,4%)، وتضمنت عينة البناء على (110) مدرساً ونسبة مئوية (22,58%)، اما عينة التطبيق تكونت من (100) مدرساً ونسبتها المئوية (20,53%). والجدول (1) يبين توزيع عينات الدراسة وحسب القطاعات.

جدول (1)

يبين عينات مجتمع البحث لمدارس تربية بابل

ت	القضاء	عدد المدرسين في مدارس تربية بابل	العينة الاستطلاعية	عينة البناء	عينة التطبيق
1	الحلة	199	8	44	40
2	المحاويل	78	3	18	17
3	القاسم	60	2	14	12
4	الهاشمية	88	4	20	18
5	المسيب	62	3	14	13
المجموع	5	487	20	110	100

2-3 إجراءات البحث الميدانية:-

⁷⁴ ردمان محمد وتوفيق علي: التنمية المهنية لاعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد (1)، 2008، ص 168.

⁷⁵ محمود سلمان: السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2008، ص 389.

2-3-1 التحليل الاحصائي لفقرات مقاييس البحث:-

الحصول على مقاييس مبنية على أسس علمية سليمة، يكون من خلال تحليل كل فقرة والابقاء على الفقرات المصالحة واستبعاد الفقرات الغير صالحة، حيث هناك عدد من الاساليب لتحليل فقرات المقياس ومنها المجموعتان الطرفيتان (القدرة التمييزية)، وتعتمد فكرة هذه الطريقة على مقارنة متوسطات الدرجات العالية بمتوسطات الدرجات الدنيا، وعندما تصبح تلك الفروق دالة احصائياً يمكن القول أن الاختبار يميز بين الدرجات العليا والدرجات الدنيا ونطمئن الى صدقه، وكذلك معامل الاتساق الداخلي، حيث أن فكرة هذا الاسلوب تعتمد على ارتباط الفقرات مع بعضها البعض داخل الاختبار وايضاً ارتباط كل فقرة مع الاختبار ككل.

اولاً:- المجموعتان الطرفيتان (القوة التمييزية):-

لتمييز الفقرات والكشف عن القوة التمييزية لها استخدم الباحثان المجموعتان الطرفيتان لكل متغير من متغيرات البحث (التنمية المهنية- الابداع الاداري) من خلال اتباع الخطوات التالية:-

- العمل على ترتيب الدرجات التي حصل عليها المستجيبين من الاجابة على المقاييس ترتيباً تنازلياً (من الدرجة الاعلى الى الدرجة الاقل).
- نأخذ (27%) كنسبة من اعلى الترتيب والتي تمثل المجموعة العليا، وكذلك نسبة (27%) من اسفل الترتيب والتي تمثل المجموعة الدنيا.
- استخراج قيم (الايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية) للمجموعتين العليا والدنيا.
- استخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين متساويتين بالعدد كمعامل تمييز كل فقرة من فقرات المقاييس بواسطة الحقيبة الاحصائية (spss)، وذلك لإيجاد الفرق بين الاوساط الحسابية للمجموعتين الطرفيتين ولكل فقرة بصورة مستقلة.

❖ اذ تم تطبيق الخطوات السابقة على كل مقياس من مقاييس البحث وظهرت النتائج الاتية:-

1- المجموعتان الطرفيتان لمقياس التنمية المهنية:-

بعد جمع الاستمارات وتفرغها ، تم ترتيب النتائج تنازلياً، كانت نسبة (27%) للمجموعة العليا (29) مدرساً، ونسبة (27%) من المجموعة الدنيا ايضاً (29) مدرساً، وبمجموع (58) مدرساً للمجموعتين العليا والدنيا، وبحساب معامل تمييز كل فقرة من فقرات مقياس التنمية المهنية والبالغ عددها (28) فقرة، واستخدام اختبار (t-test) للعينات المستقلة، إذ اعتمدت القيمة التائية الدالة احصائياً مؤشراً لتمييز الفقرات، وبلغت قيمة (t) الجدولية (2,021) عند درجة حرية (56) وتحت مستوى دلالة (0,05)، وعند مقارنة قيم (t) المحسوبة لكل فقرة من فقرات المقياس مع قيمة (t) الجدولية، اظهرت النتائج أن جميع فقرات مقياس التنمية المهنية مميزة ، لان قيمة (t) المحسوبة لها اكبر من قيمة (t) الجدولية، وكما موضح في الجدول (2).

جدول (2)

يبين قيم القدرة التمييزية لفقرات مقياس التنمية المهنية ودلالاتها الاحصائية

تسلسل الفقرة بالمقياس	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (t) المحسوبة	قوة الفقرة التمييزية
	س -	ع	س -	ع		
1	2,63	0,498	2,37	0,490	2,107	مميزة
2	3,000	0,000	1,90	0,803	7,503	مميزة

تسلسل الفقرة بالمقياس	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (t) المحسوبة	قوة الفقرة التمييزية
	ع	- س	ع	- س		
3	2,87	0,346	2,33	0,711	3,694	مميزة
4	2,67	0,479	2,37	0,490	2,397	مميزة
5	3,000	0,000	2,20	0,551	7,954	مميزة
6	2,90	0,305	2,10	0,607	6,446	مميزة
7	2,80	0,407	2,07	0,583	5,648	مميزة
8	2,87	0,346	2,10	0,607	6,008	مميزة
9	2,73	0,521	2,07	0,583	4,670	مميزة
10	2,83	0,379	2,30	0,702	3,661	مميزة
11	2,60	0,498	2,13	0,730	2,891	مميزة
12	2,83	0,379	2,57	0,504	2,316	مميزة
13	2,97	0,183	2,23	0,568	6,729	مميزة
14	2,30	0,750	1,47	0,507	5,042	مميزة
15	2,97	0,183	1,90	0,845	6,759	مميزة
16	2,70	0,535	2,17	0,648	3,447	مميزة
17	2,83	0,379	2,17	0,648	4,866	مميزة
18	2,60	0,498	2,03	0,669	3,722	مميزة
19	2,70	0,466	1,97	0,809	4,303	مميزة
20	2,73	0,450	2,07	0,828	3,876	مميزة
21	3,000	0,000	2,23	0,568	7,389	مميزة
22	2,97	0,183	2,27	0,640	5,764	مميزة
23	3,000	0,000	190	0,803	7,503	مميزة
24	2,70	0,466	2,03	0,809	3,912	مميزة
25	2,87	0,346	2,000	0,643	6,500	مميزة
26	2,60	0,498	2,03	0,669	3,722	مميزة
27	2,70	0,535	2,17	0,648	3,447	مميزة
28	2,77	0,430	2,10	0,607	4,906	مميزة

* قيمة t الجدولية عند درجة حرية 56 وتحت مستوى دلالة 0,05 والبالغة 2,021.

3- المجموعتان الطرفيتان لمقياس الابداع الاداري:-

بعد اتمام الاجراءات الخاصة بموضوعية الاستجابة، بلغ عدد العينة والاستمارات الجاهزة للتحليل الاحصائي (110) استمارة، وبعد الترتيب تنازلياً، كانت نسبة (27%) للمجموعة العليا (29) مدرساً، ونسبة (27%) من المجموعة الدنيا ايضاً (29) مدرساً، وبمجموع (58) مدرساً للمجموعتين العليا والدنيا، وبحساب معامل تمييز كل فقرة من فقرات مقياس الابداع الاداري والبالغ عددها (34) فقرة، واستخدام اختبار (t-test)

للعينات المستقلة، إذ اعتمدت القيمة التائية الدالة احصائياً مؤشراً لتمييز الفقرات، وبلغت قيمة (t) الجدولية (2,021) عند درجة حرية (56) وتحت مستوى دلالة (0,05)، وعند مقارنة قيم (t) المحسوبة لكل فقرة من فقرات المقياس مع قيمة (t) الجدولية، اظهرت النتائج ان جميع فقرات المقياس مميزة، لان قيمة (t) المحسوبة لها اكبر من قيمة (t) الجدولية ما عدا الفقرتين (6-8) كانت غير مميزة لان قيمة (t) المحسوبة لها اقل من القيمة الجدولية، وكما موضح في الجدول (3).

جدول(3)

يبين قيم القدرة التمييزية لفقرات مقياس الابداع الاداري ودلالاتها الاحصائية

تسلسل الفقرة بالمقياس	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (t) المحسوبة	قوة الفقرة التمييزية
	ع	- س	ع	- س		
1	2,52	0,509	1,48	0,509	7,746	مميزة
2	3,000	0,000	1,79	0,726	8,952	مميزة
3	3,000	0,000	2,03	0,566	9,189	مميزة
4	2,31	0,712	1,79	0,559	3,776	مميزة
5	2,72	0,455	1,72	0,797	5,867	مميزة
6	2,41	0,780	2,07	0,753	1,812	غير مميزة
7	2,86	0,516	1,93	0,530	6,780	مميزة
8	2,45	0,506	2,21	0,940	1,318	غير مميزة
9	2,52	0,668	1,93	0,704	3,209	مميزة
10	2,93	0,258	1,72	0,591	10,074	مميزة
11	2,37	0,556	1,77	0,679	3,745	مميزة
12	2,60	0,563	2,27	0,521	2,380	مميزة
13	2,69	0,541	2,000	0,000	6,860	مميزة
14	3,000	0,000	1,66	0,670	10,817	مميزة
15	2,48	0,509	1,76	0,435	5,824	مميزة
16	2,86	0,351	1,55	0,572	10,510	مميزة
17	2,90	0,409	1,83	0,384	10,462	مميزة
18	3,000	0,000	1,86	0,693	8,732	مميزة
19	2,69	0,471	1,59	0,628	7,257	مميزة
20	2,79	0,550	1,86	0,743	5,392	مميزة
21	2,31	0,471	1,45	0,506	6,813	مميزة
22	2,76	0,577	1,69	0,604	6,874	مميزة
23	2,79	0,412	1,72	0,528	8,473	مميزة
24	2,66	0,484	2,10	0,310	5,262	مميزة
25	2,90	0,403	1,80	0,484	9,478	مميزة

تسلسل الفقرة بالمقياس	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (t) المحسوبة	قوة الفقرة التمييزية
	ع	س -	ع	س -		
26	2,70	0,466	1,90	0,305	7,756	مميزة
27	2,23	0,430	1,47	0,507	6,413	مميزة
28	2,90	0,403	2,47	0,507	3,654	مميزة
29	2,69	0,471	1,59	0,628	7,257	مميزة
30	2,23	0,670	1,83	0,658	2,121	مميزة
31	2,30	0,535	1,70	0,466	4,532	مميزة
32	2,86	0,516	1,93	0,530	6,780	مميزة
33	3,000	0,000	2,03	0,566	9,189	مميزة
34	2,87	0,346	2,47	0,571	3,371	مميزة

* قيمة t الجدولية عند درجة حرية 56 وتحت مستوى دلالة 0,05 والبالغة 2,021.

ثانياً: - معامل الاتساق الداخلي: -

استخدم الباحثان معامل الاتساق الداخلي لإظهار مدى تجانس الفقرات في قياس كل متغير من متغيرات البحث، حيث أن هذا الأسلوب الإحصائي يعتمد على حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال التابعة له، وإيضاً علاقة درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي إليه، بالإضافة إلى علاقة درجة كل مجال بالدرجة الكلية للمقياس الذي ينتمي إليه، إذ قام الباحثان بتطبيق هذه الإجراءات الإحصائية على كل مقياس من مقاييس البحث وعلى النحو الآتي: -

1- معامل الاتساق الداخلي لمقياس التنمية المهنية: -

أ- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه لمقياس التنمية المهنية: -

قام الباحثان باستخراج معامل الارتباط (بيرسون) للفقرات الخاصة بمقياس التنمية المهنية، ونتج عن هذا الإجراء الإحصائي أن جميع دلالات معاملات الارتباط المحسوبة بين درجة كل فقرة ودرجة المجال الذي تنتمي إليه، كانت معنوية عند مقارنتها بقيمة معامل الارتباط الجدولية والبالغة (0,195) عند درجة حرية (108) وتحت مستوى دلالة (0,05)، لأن قيمة معامل الارتباط المحسوبة لها أكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية، وكما موضح في الجدول (4): -

جدول (4)

يبين قيم ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجموع الكلي للمجال الذي تنتمي إليه لمقياس التنمية المهنية والدلالة الإحصائية لها

ت	اسم المجال	تسلسل الفقرة بالمجال	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
1	تنمية المناهج وطرق التدريس	1	0,202*	معنوية
		2	0,568**	معنوية
		3	0,411**	معنوية
		4	0,199*	معنوية
		5	0,532**	معنوية
		6	0,504**	معنوية

ت	اسم المجال	تسلسل الفقرة بالمجال	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
2	تنمية ادارة العملية التعليمية	7	0,416**	معنوية
		8	0435**	معنوية
		9	0,368**	معنوية
		10	0,375**	معنوية
		11	0,342**	معنوية
		12	0,196*	معنوية
		13	0,463**	معنوية
		14	0,420**	معنوية
3	تنمية الواجبات الذاتية نحو التعلم	15	0,591**	معنوية
		16	0,303**	معنوية
		17	0,519**	معنوية
		18	0,397**	معنوية
		19	0,411**	معنوية
		20	0,439**	معنوية
4	تنمية الاشراف والتدريب	21	0,504**	معنوية
		22	0,482**	معنوية
		23	0,568**	معنوية
		24	0,397**	معنوية
		25	0,507**	معنوية
		26	0,424**	معنوية
		27	0,303**	معنوية
		28	0,394**	معنوية

*القيمة الجدولية لدرجة الحرية (108) تحت مستوى دلالة (0,05) والبالغة (0,195).

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي اليه لمقياس التنمية المهنية:-

في هذا الإجراء الاحصائي قام الباحثان بإيجاد معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس التنمية المهنية على فقرات المقياس والبالغ عددها (28) فقرة، إذ اظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط للفقرات معنوية، لان قيمتها المحسوبة كانت اكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية والبالغة (0,195) عند درجة حرية (108) وتحت مستوى دلالة (0,05)، وكما موضح في الجدول (5):-

جدول (5)

يبين قيم ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس التنمية المهنية ودلالاتها الاحصائية

الفقرات	قيمة الارتباط	الدلالة	الفقرات	قيمة الارتباط	الدلالة
1	0,390**	معنوية	15	0,392**	معنوية

الفقرات	قيمة الارتباط	الدالة	الفقرات	قيمة الارتباط	الدالة
2	0,370**	معنوية	16	0,0388**	معنوية
3	0,433**	معنوية	17	0,575**	معنوية
4	0,483**	معنوية	18	0,577**	معنوية
5	0,256**	معنوية	19	0,673**	معنوية
6	0,275**	معنوية	20	0,447**	معنوية
7	0,359**	معنوية	21	0,479**	معنوية
8	0,433**	معنوية	22	0,502**	معنوية
9	0,463**	معنوية	23	0,499**	معنوية
10	0,339**	معنوية	24	0,478**	معنوية
11	0,420**	معنوية	25	0,432**	معنوية
12	0,338**	معنوية	26	0,534**	معنوية
13	0,502**	معنوية	27	0,570**	معنوية
14	0,343**	معنوية	28	0,544**	معنوية

*القيمة الجدولية لدرجة الحرية (108) تحت مستوى دلالة (0,05) والبالغة (0,195).

ج- علاقة درجة كل مجال بالمجموع الكلي لمقياس التنمية المهنية:-

أظهرت نتائج التحليل الاحصائي أن جميع درجات مجالات مقياس التنمية المهنية معنوية، لان قيم معامل الارتباط المحسوبة لها اكبر من القيمة الجدولية لمعامل الارتباط والبالغة (0,195) عند درجة حرية (108) وتحت مستوى دلالة (0,05)، وكما موضح في الجدول (6):-

جدول (6)

يبين قيم ارتباط درجات المجالات بالدرجة الكلية لمقياس التنمية المهنية ودلالاتها الاحصائية

ت	مجالات التنمية المهنية	قيمة الارتباط	الدالة
1	تنمية المناهج وطرق التدريس	0,646**	معنوية
2	تنمية ادارة العملية التعليمية	0,773**	معنوية
3	تنمية الواجبات الذاتية نحو التعلم	0,726**	معنوية
4	تنمية الاشراف والتدريب	0,816**	معنوية

*القيمة الجدولية لدرجة الحرية (108) تحت مستوى دلالة (0,05) والبالغة (0,195).

2- معامل الاتساق الداخلي لمقياس الابداع الاداري:-

أ- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه لمقياس الابداع الاداري:-

قام الباحثان باستخراج معامل الارتباط (بيرسون) للفقرات الخاصة الابداع الاداري بعد رفع الفقرات المستبعدة من القدرة التمييزية، حيث اصبح عدد الفقرات (32) فقرة، ونتج عن هذا الإجراء الاحصائي أن جميع دلالات معاملات الارتباط المحسوبة بين درجة كل فقرة ودرجة المجال الذي تنتمي اليه كانت معنوية، لان

قيمتها المحسوبة اكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية والبالغة (0,195) عند درجة حرية (108) وتحت مستوى دلالة (0,05)، وكما موضح في الجدول (7):-

جدول (7)

يبين قيم ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجموع الكلي للمجال الذي تنتمي اليه لمقياس الابداع الاداري والدلالة الاحصائية لها

ت	اسم المجال	تسلسل الفقرة بالمجال	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
1	المقدرة على حل المشكلات	1	0,696**	معنوية
		2	0,482**	معنوية
		3	0,463**	معنوية
		4	0,523**	معنوية
		5	0,634**	معنوية
		6		
		7	0,569**	معنوية
2	المناخ الابداعي	8		
		9	0,538**	معنوية
		10	0,644**	معنوية
		11	0,722**	معنوية
		12	0,634**	معنوية
		13	0,589**	معنوية
		14	0,559**	معنوية
3	المرونة الادارية	15	0,438**	معنوية
		16	0,625**	معنوية
		17	0,687**	معنوية
		18	0,518**	معنوية
		19	0,488**	معنوية
		20	0,6,25**	معنوية
		21	0,677**	معنوية
4	الطلاقة اللفظية	22	0,774**	معنوية
		23	0,592**	معنوية
		24	0,509**	معنوية
		25	0,445**	معنوية
		26	0,563**	معنوية
		27	0,426**	معنوية
		28	0,734**	معنوية
		29	0,542**	معنوية

ت	اسم المجال	تسلسل الفقرة بالمجال	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
5	السلوك الابداعي	30	0,486**	معنوية
		31	0,732**	معنوية
		32	0,639**	معنوية
		33	0,596**	معنوية
		34	0,470**	معنوية

*القيمة الجدولية لدرجة الحرية (108) تحت مستوى دلالة (0,05) والبالغة (0,195).

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي اليه لمقياس الابداع الاداري:-

قامت الباحثة بإيجاد معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الابداع الاداري على الفقرات المتبقية والبالغ عددها (32) فقرة، إذ اظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط للفقرات معنوية، لان قيمتها المحسوبة كانت اكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية والبالغة (0,195) عند درجة حرية (108) وتحت مستوى دلالة (0,05)، وكما موضح في الجدول (8):-

جدول (8)

يبين قيم ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الابداع الاداري ودلالاتها الاحصائية

الفقرات	قيمة الارتباط	الدلالة	الفقرات	قيمة الارتباط	الدلالة
1	0,488**	معنوية	18	0,396**	معنوية
2	0,397**	معنوية	19	0,436**	معنوية
3	0,530**	معنوية	20	0,636**	معنوية
4	0,524**	معنوية	21	0,575**	معنوية
5	0,339**	معنوية	22	0,477**	معنوية
6			23	0,330**	معنوية
7	0,437**	معنوية	24	0,428**	معنوية
8			25	0,290**	معنوية
9	0,475**	معنوية	26	0,367**	معنوية
10	0,313**	معنوية	27	0,573**	معنوية
11	0,520**	معنوية	28	0,438**	معنوية
12	0,482**	معنوية	29	0,581**	معنوية
13	0,539**	معنوية	30	0,426**	معنوية
14	0,493**	معنوية	31	0,635**	معنوية
15	0,627**	معنوية	32	0,512**	معنوية
16	0,467**	معنوية	33	0,503**	معنوية
17	0,433**	معنوية	34	0,392**	معنوية

*القيمة الجدولية لدرجة الحرية (108) تحت مستوى دلالة (0,05) والبالغة (0,195).

ج- علاقة درجة كل مجال بالمجموع الكلي لمقياس الابداع الاداري:-

أظهرت نتائج التحليل الاحصائي أن جميع درجات مجالات مقياس الابداع الاداري معنوية، لان قيم معامل الارتباط المحسوبة لها اكبر من القيمة الجدولية لمعامل الارتباط والبالغة (0,195) عند درجة حرية (108) وتحت مستوى دلالة (0,05)، وكما موضح في الجدول (9):-

جدول (9)

يبين قيم ارتباط درجات المجالات بالدرجة الكلية لمقياس الابداع الاداري ودلالاتها الاحصائية

ت	مجالات الكفايات الادائية	قيمة الارتباط	الدلالة
1	المقدرة على حل المشكلات	0,872**	معنوية
2	المناخ الابداعي	0684**	معنوية
3	المرونة الادارية	0,752**	معنوية
4	الطلاقة اللفظية	0,733**	معنوية
5	السلوك الابداعي	0,865**	معنوية

*القيمة الجدولية لدرجة الحرية (108) تحت مستوى دلالة (0,05) والبالغة (0,195).

2-3-2 الخصائص السيكو مترية لمقاييس البحث:-

اولاً:- صدق مقاييس البحث:-

❖ صدق المحتوى:-

يعبر هذا الصدق الى (الحكم المنطقي على وجود السمة أو الصفة أو القدرة المراد قياسها للتحقق من أن وسيلة القياس المتبعة تقيسها فعلاً ام لا، وأن تقديرات الخبراء أو الحكام هي المحكات المستخدمة لتحديد الصدق)⁽⁷⁶⁾، ولذلك عرض الباحثان المقاييس بصيغتها الاولى على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الإدارة الرياضية وطرائق التدريس لتحديد مدى صلاحية فقرات مقاييس البحث وتمثيلها للمجالات التابعة لها، وبناء على هذا الإجراء تم حذف الفقرات الغير صالحة والابقاء على الفقرات الصالحة بالإضافة الى تعديل بعض الفقرات.

❖ الصدق البنائي:-

يعبر هذا الصدق عن مدى قياس الاختبار لتكوين فرضي الذي من المفترض انه يشكل في مجموعه اختبار واضح يعمل على أن يقيس ظاهرة معينة، وبناء على ذلك قام الباحثان بالتحقق من الصدق البنائي لمقاييس البحث مستخدمان المجموعتان الطرفيتان وكذلك معامل الاتساق الداخلي والذي يتكون من:-

ثانياً:- ثبات مقاييس البحث:-

يعبر مدى تماسك بنية المقياس ودقته في البيانات التي يزودنا بها عن الظاهرة المقاسة ومدى الاتساق في ما بينها، وللتحقق من ثبات المقاييس استخدم الباحثان طريقة التجزئة النصفية و معامل الفا كرونباخ وعلى النحو الآتي:-

اولاً:- طريقة التجزئة النصفية لمقاييس البحث:-

1- التجزئة النصفية لمقياس التنمية المهنية

⁽⁷⁶⁾ علي سموم الفرطوسي و(آخرون): القياس والاختبار والتقويم في المجال الرياضي، بغداد، مطبعة المهيم، 2014، ص198.

قام الباحثان بتقسيم فقرات مقياس التنمية المهنية والتي عددها (28) فقرة الى قسمين احتوى القسم الاول على الفقرات ذات الارقام الفردية والبالغ عددها (14) فقرة، واحتوى القسم الثاني على الفقرات ذات الارقام الزوجية والتي بلغ عددها (14) فقرة، وبعدها تأكد الباحثان من تجانس النصفين باستعمال اختبار (f)، وعند تطبيق معدلة النسبة الفائية كانت قيمة (f) المحسوبة (1,045) وهي اصغر من قيمتها الجدولية البالغة (1,28) تحت مستوى دلالة (0,05) وعند درجتي حرية (108 - 108) وهذا يشير الى عشوائية الفروق بين قسمي المقياس ولهما نسبة تجانس جيدة، ثم قام الباحثان بحساب معامل ارتباط بيرسون بين قسمي المقياس، حيث ظهر أن قيمة معامل ارتباط نصف المقياس بلغت (0,861)، وحيث أن هذه القيمة تمثل ثبات نصف المقياس، لذا لجأ الباحثان الى استعمال معادلة (سبيرمان - براون) لاستخراج قيمة المقياس كاملا والتي بلغت (0,926) والذي يؤكد ان هذا المقياس يتمتع بدرجة ثبات موثوق بها، وكما موضح في الجدول (10).

2- التجزئة النصفية لمقياس الابداع الاداري:-

بنفس الاجراءات المتبعة مع المقياسين السابقين تم الحصول على النتائج الآتية:-

- عدد فقرات المقياس كاملا (32) فقرة.
- عدد فقرات القسم الاول الفردي وقيمها:-
 - عدد الفقرات (16) فقرة.
- عدد فقرات القسم الثاني الزوجي وقيمها:-
 - عدد الفقرات (16) فقرة.
- قيمة النسبة الفائية (f) المحسوبة (1,087) وهي اصغر من قيمتها الجدولية البالغة (1,28) تحت مستوى دلالة (0,05) وعند درجتي حرية (108 - 108) وهذا يؤكد عشوائية الفروق بين نصفي المقياس وانهما متجانسين.
- قيمة معامل ارتباط ثبات نصف المقياس (0,821).
- قيمة معادلة (سبيرمان - براون) لثبات المقياس كاملا (0,873) وهذا يؤكد ان لمقياس الابداع الاداري درجة ثبات يمكن الوثوق بها وكما موضح في الجدول (10).

ثانيا:- معامل الفاكرونباخ لمقاييس البحث:-

يستخدم معامل الفاكرونباخ للتعرف على مدى ثبات المقاييس ويسمى ايضا بمعامل التجانس إذ يشير الى (مدى الاتساق الداخلي لبنية المقياس وقوة الارتباطات بين الفقرات داخل المقياس)⁽⁷⁷⁾، وقام الباحثان بتطبيقه على عينات البناء لمقاييس البحث والتي اشتملت على (110) مدرسا لمقياس التنمية المهنية و(110) مدرسا لمقياس الابداع الاداري، وقد أظهرت النتائج أن قيم معامل الثبات لمقاييس البحث ذات مؤشر عال ويمكن الوثوق بها، كما موضح في الجدول (10).

جدول (10)

يبين ثبات مقاييس البحث بطريقتي معادلة (سبيرمان - براون) ومعامل الفاكرونباخ

ت	اسم المقياس	معادلة (سبيرمان - براون)	معامل الفاكرونباخ	الدلالة
1	التنمية المهنية	0,926	0,889	معنوية

⁽⁷⁷⁾ صلاح الدين محمود علام: المقياس والتقويم التربوي والنفسي، القاهرة، دار الفكر العربي، 2000، ص165.

2	الابداع الاداري	0,873	0896	معنوية
---	-----------------	-------	------	--------

2-3-3 التجربة الرئيسية على عينة التطبيق:-

بعد أن قام الباحثان بتطبيق مقاييس البحث (التنمية المهنية- الابداع الاداري) على عينة البناء والمتمثلة بمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية بابل، تم تطبيق مقاييس البحث بصورتها النهائية وبتعليماتها وفقراتها على عينة التطبيق الرئيسية والبالغة عددها (100) مدرساً حيث بلغ عدد فقرات مقياس التنمية المهنية (28) فقرة، وبلغ عدد فقرات مقياس الابداع الاداري (32) فقرة وبعد الانتهاء من تطبيق المقاييس على عينة التطبيق، قام الباحثان بالعمل على جمع الاستمارات وتفرغ بياناتها استعداداً لإجراء المعالجات الاحصائية.

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:-

3-1 عرض وتحليل ومناقشة واقع التنمية المهنية لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية بابل:-

بعد أن قام الباحثان باعداد مقياس التنمية المهنية وتطبيقه على افراد عينة البحث الرئيسية وعددهم (100) مدرساً، والذي يتضمن (4) مجالات و(28) فقرة بواقع (7) فقرات لمجال تنمية المناهج وطرق التدريس، (7) فقرات لمجال تنمية ادارة العملية التعليمية، (6) فقرات لمجال تنمية الواجبات الذاتية نحو التعلم، (8) فقرات لمجال تنمية الاشراف والتدريب، ثم قام الباحثان باستخراج قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات العينة على المقياس، ومن ثم حساب قيمة الوسط الفرضي والبالغ (56)، وذلك لتحقيق الهدف الثالث للبحث في التعرف على واقع التنمية المهنية لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية بابل، إذ أظهرت النتائج أن الوسط الحسابي المتحقق لعينة البحث (77,83) بانحراف معياري (17,553)، وعندها قام الباحثان بالمقارنة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي تبين وجود فرقاً دالاً احصائياً بين الوسطين، إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة (9,879) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2,000) عند درجة حرية (99) وتحت مستوى دلالة (0,05)، كما موضح في الجدول (11).

جدول (11)

يبين دلالة الفروق بين الوسط الحسابي المتحقق والوسط الفرضي لمقياس التنمية المهنية

المقياس	العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (T)		الدلالة الاحصائية
					المحسوبة	الجدولية	
التنمية المهنية	100	77,83	17,553	56	9,879	2,000	معنوي

تظهر النتائج في الجدول أعلاه أن هناك فرق لصالح الوسط الحسابي المتحقق لمقياس التنمية المهنية، مما يدل على أن المستوى الذي يتمتع به مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية بابل من التنمية المهنية هو مستوى فوق الوسط، إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة (9,879) وهي ذات دلالة احصائية، لأنها اكبر من قيمة (T) الجدولية التي تبلغ قيمتها (2,000) عند درجة حرية (99) وتحت مستوى دلالة (0,05)، وهذا يشير الى أن مستوى التنمية المهنية لدى عينة البحث هو مستوى فوق الوسط وبالشكل الدال احصائياً، وكما موضح في الجدول (11)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن مدرسي التربية الرياضية في محافظة بابل يمتلكون مستوى من التنمية المهنية الذي يمكنهم من اداء المهم الوظيفية المتعلقة بمهنة تدريس مادة التربية الرياضية، وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى أن مدرسي التربية الرياضية يعق على عاتقهم الكثير من الواجبات

المتداخلة والمكملة بعضها للبعض الآخر، للوصول الى النتائج المنشودة من العملية التعليمية، والتي يكون فيها المسؤولية مشتركة بين الجهات ذات العلاقة في مديرية التربية والنشاط الرياضي في اقامة الدورات والندوات وتوفير الاجهزة والادوات والوسائل التعليمية التي من شأنها مساعدة مدرس التربية الرياضية في اداء مهام وظيفته، بالإضافة الى دور مدير المدرسة والكاادر التدريسي في تقدير وضع المدرس في كثرة الواجبات واحتياجه الى الطلاب في اعداد الفرق المختلفة المتمثلة بالفرقة الكشفية والفرق الرياضية للالعاب المختلفة لاقامة البطولات المدرسية او المشاركة في البطولات التي يقيمها النشاط الرياضي ضمن البطولات المدرسية، والمسؤولية الاخرى تقع على عاتق مدرس التربية الرياضية نفسه في العمل على تنمية وتطوير نفسه بمختلف مجالات مهنة التدريس من كفايات تخطيطية وتنفيذية وتقييمية، ومهارات ادارية وقيادية، وهذا يأتي من خلال المشاركة الفعالية في الدورات والبرامج التدريبية التطويرية وايضا المجهود الذاتي من قبل مدرس التربية الرياضية، وان ينقل خبراته ومعارفه ومهاراته الى الطلاب والعمل على رفع مستواهم في اداء المهارات الرياضية التي يتضمنها منهج تدريس مادة التربية الرياضية المقرر من وزارة التربية والتعليم، لذلك فان تنمية المناهج وطرق التدريس تعد من المقومات الضرورية لنجاح العملية التعليمية ومواكبة التطور الحاصل في هذا المجال، اذ يعتمد تحقيق الاهداف الموضوعية والنتائج المرغوبة على التخطيط وكيفية تنفيذه ومدى ملائمة الطرق والاساليب التدريسية لفهم وإدراك ومستويات وقدرات الطلاب⁷⁸، اما من ناحية تنمية ادارة العملية التعليمية فيحتاج درس التربية الرياضية الى التنمية المستمرة والمساهمة الفعالة من قبل الجهات المسؤولة والكاادر ومدرس التربية الرياضية في انجاح العملية التعليمية ككل، فدرس التربية الرياضية يحتاج الى توفير الامكانيات والادوات التي تساهم في انجاح الدرس، لذلك لابد ان يكون مدرس التربية الرياضية على دراية بجميع متطلبات مهنته والعوامل التي تؤدي الى انجاحها، حيث ان تحقيق التوافق بين توفير المتطلبات وتحقيق الاهداف من جهة وبين اشباع حاجات المدرس والطلاب من جهة اخرى هو الطريق الى تحقيق النتائج المرغوبة من العملية التعليمية⁷⁹، اما في ما يتعلق بتنمية الواجبات الذاتي نحو التعلم، حيث ان ادراك مدرس التربية الرياضية لمهام ومتطلبات وظيفته تحتم عليه تنمية مهاراته وقدراته باستمرار من الناحية الجسدية والفكرية، ان مقدرة المدرس على التخطيط السليم وقدرته على التنفيذ تأتي من خلال الممارسة والاطلاع كل ما يتعلق بمهنة تدريس مادة التربية الرياضية والتي تمكنه من ترتيب الاولويات واكتشاف مهاراته الكامنة وتنميتها ونقلها الى الطلاب والعمل على رفع مستواهم من الناحية الادراكية والفكرية والادائية⁸⁰، اما مجال تنمية الاشراف والتدريب فان اقامة الدورات التدريبية لها دور في رفع مستوى مدرس التربية الرياضية اذا كانت لها اهداف واضحة ومبنية على حسب الحاجة في تنمية أي جانب من الجوانب الضرورية والاساسية لمهنة تدريس مادة التربية الرياضية، حيث ان الحاجة الى مدرسين لديهم مستوى جيد من الكفاية المهنية هو امر ضروري في نمو وتطور العملية التعليمية⁸¹.

⁷⁸ نوال ابراهيم شلتوت ومرفت خفاجة: طرق التدريس في التربية الرياضية، ط1، الاسكندرية، مطبعة الاشعاع الفني، 2002، ص57.

⁷⁹ عبد الله عبد الواحد: القيادة التربوية، الرياض، دار الكفاح للنشر، 2013، ص112.

⁸⁰ محمد حسنين: الادارة والتخطيط التربوي، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2013، ص274.

⁸¹ محمود داود الربيعي: المناهج التربوية المعاصرة، ط1، عمان، دار صفاء للنشر، 2016، ص90.

3-2 عرض وتحليل ومناقشة واقع الابداع الاداري لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية

بابل:-

بعد أن قام الباحثان باستكمال بناء مقياس الابداع الاداري وتطبيقه على افراد عينة البحث الرئيسية وعددهم (100) مدرساً، والذي يتضمن (5) مجالات و(32) فقرة بواقع (6) فقرات لمجال المقدرة على حل المشكلات، (5) فقرات لمجال المناخ الابداعي، (7) فقرات لمجال المرونة الادارية، (7) فقرات لمجال الطلاقة اللفظية، (7) فقرات لمجال السلوك الابداعي، ثم قام الباحثان باستخراج قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات العينة على المقياس ومن ثم حساب قيمة الوسط الفرضي والبالغ (64)، وذلك لتحقيق الهدف الثالث للبحث في التعرف على واقع الابداع الاداري لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية بابل، إذ اظهرت النتائج أن الوسط الحسابي المتحقق لعينة البحث (67,92) بانحراف معياري (14,341)، وعندما قامت الباحثة بالمقارنة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي تبين وجود فرقاً دالاً احصائياً بين الوسطين، إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة (2,892) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2,000) عند درجة حرية (99) وتحت مستوى دلالة (0,05)، كما موضح في الجدول (12).

جدول (12)

يبين دلالة الفروق بين الوسط الحسابي المتحقق والوسط الفرضي لمقياس الابداع الاداري

الدلالة الاحصائية	قيمة (T)		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العينة	المقياس
	الجدولية	المحسوبة					
معنوي	2,000	2,892	64	14,341	67,92	100	الابداع الاداري

تظهر النتائج في الجدول اعلاه أن هناك فرق لصالح الوسط الحسابي المتحقق لمقياس الابداع الاداري، مما يدل على أن المستوى الذي يتمتع به مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية بابل من الابداع الاداري هو مستوى فوق الوسط، إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة (2,892) وهي ذات دلالة احصائية، لأنها اكبر من قيمة (T) الجدولية التي تبلغ قيمتها (2,000) عند درجة حرية (99) وتحت مستوى دلالة (0,05)، وهذا يشير الى أن مستوى الابداع الاداري لدى عينة البحث هو مستوى فوق الوسط وبالشكل الدال احصائياً، وكما موضح في الجدول (12)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن مدرسي التربية الرياضية في محافظة بابل يتمتعون بالابداع الاداري ولكن ليس بمستوى عالي، لان الابداع في أي مجال يحتاج الى توفر الامكانات والمستلزمات التي تساهم في الابداع هذا من جانب، اما من الجانب الاخر فان هناك بعض الجوانب التي يكون فيها مدرس التربية الرياضية مبدعا وخصوصا تلك التي تعتمد على المجهودات الذاتية او بعض المساهمات التي تساهم في ابداع مدرس التربية الرياضية، ففي المجال الاول المقدرة على حل المشكلات نلاحظ في بعض الاحيان يصادف مدرس التربية الرياضية بعض المشاكل في عمله والتي تتطلب منه الذكاء وحسن التصرف في حلها سواء الفروق الفردية بين الطلاب او الطلاب المشاغبين وكيفية التعامل معهم، بالإضافة الى قدرته على ايجاد البدائل المناسبة في البيئة المحيطة التي تسهل من عمله في تدريس مادة التربية الرياضية، لذلك يجب ان يعمل مدرس التربية الرياضية على تحديد المشكلة والعمل على حلها باتخاذ القرار السليم بالاعتماد على ما يمتلكه من خبرة واختيار افضل البدائل الموجودة⁸²، ولانجاح أي عمل لابد من توفير المناخ الذي يساعد على

⁸² محمد عبد الغني: مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار، القاهرة، مركز تطوير الاداء للنشر والتوزيع، 2010، ص41.

نجاح هذا العمل فتدريس مادة التربية الرياضية يستلزم توفر الساحات الرياضية والاجهزة والادوات والمستلزمات الرياضية، وبالتالي اعطاء الفرصة لمدرس التربية الرياضية ان يبدع في عمله وهذا ينعكس على الطلاب في اظهار مهاراتهم وقدراتهم، وهذا يتطلب توفر البيئة الملائمة ومعها تكتمل متطلبات مدرس التربية الرياضية كقائد للنشاطات المدرسية الذي يكون له تاثيره على الآخرين بصورة اكبر⁸³، اما في مجال المرونة الادارية لابد على مدرس التربية الرياضية ان يتمتع بالمرونة العقلية والتي تقوده الى المرونة في ادارة النشاطات داخل وخارج المدرسة وذلك بسبب كثرة المسؤوليات عالية وتولييه قيادة الانشطة المدرسية كمراسيم رفع العلم وغيرها من الاحتفالات، وعلى مدرس التربية الرياضية ان يمتلك اللغة السليمة والصوت الواضح والتي تعتبر مكملة لشخصية مدرس التربية الرياضية باعتباره مخططا للنشاطات وعريفا ومنفذا لها بمساعدة كادر المدرسة، ولهذا يجب ان يتمتع مدرس التربية الرياضية بسرعة البديهة على اختيار الكلمات المناسبة في المواقف المحددة كجزء من نجاحه في عمله⁸⁴، اما السلوك الابداعي فان الشخص المبدع له بعض الصفات والسلوكيات التي تدل على انه مبدع ويظهر ذلك من خلال طريقة تفكيره والامور التي يقوم بها، وعلى مدرس التربية الرياضية ان يسلك السلوك الابداعي وان يعمل على اظهار الطاقات الكامنة لدى الطلاب من خلال التنوع بالانشطة الرياضية المراد تعلمها وتوجيههم نحو الالعاب الرياضية التي تناسب مهاراتهم وقدراتهم العقلية والجسمية.

3-3 عرض وتحليل ومناقشة نتائج علاقة الارتباط بين التنمية المهنية والابداع الاداري:-

جدول (13)

يبين معاملات الارتباط بين متغيرات البحث

المتغيرات	معامل الارتباط	الدلالة
التنمية المهنية والابداع الاداري	0,714	معنوية

يوضح الجدول (13) وجود علاقات ارتباطية معنوية بين التنمية المهنية والابداع الاداري قيمتها (0,714)، وان هذا الارتباط يأتي نتيجة المهام والانشطة التي يقوم بها مدرس التربية الرياضية والتي تتطلب منه تنمية مهاراته وقدراته المهنية من خلال المجهود الذاتي في البحث عن سبل تطويرها او المشاركة في الندوات والبرامج التدريبية والتطويرية التي يقيمها النشاط الرياضي، حيث ان التنمية المهنية تعتمد على رفع قدرات الافراد وكفاياتهم في المجالات المعرفية والمهارية والقيادية⁸⁵، بالاضافة الى تمتعه بالقدرات الذاتية المختلفة المتمثلة بالعمل على تحقيق ذاته وفهما ووضع الاهداف المهنية والشخصية والسعي الى تحقيقها، وهذا يتطلب الثقة بالنفس والمقدرة على حل المشكلات وضبط ردود الافعال في المواقف المختلفة، وقدرته على التواصل والانسجام مع محيط عمله والمحيط الخارجي، لذلك لابد على مدرس التربية الرياضية متابعة تصرفاته والتعرف على مشاعره وافكاره وانفعالاته وكيفية اتخاذ القرارات التي تساهم في نجاحه على المستوى الشخصي والوظيفي⁸⁶، وايضا عمل مدرس التربية الرياضية يتطلب ان يكون لديه ابداع في اداء واجباته لانه محور

⁸³ فتحي عبد الرحمن: الابداع ومؤسسات المجتمع المدني، الكويت، النادي العلمي، 2013، ص7.

⁸⁴ نجم العزاوي وطلال نصير: اثر الابداع الاداري على تحسين مستوى اداء الموارد البشرية في البنوك التجارية الاردنية، عمان،

مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 33، 2012، ص46.

⁸⁵ سالم الشحري: التنمية المهنية التربوية بدولة قطر في ضوء مدخل ادارة الجودة الشاملة، اطروحة دكتوراه، جامعة عين شمس،

كلية التربية، 2004، ص14.

⁸⁶ عبد الرحمن بن منيف: الوعي الذاتي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى طلاب وطالبات المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير، الرياض،

جامعة الملك بين عبد العزيز، 2014، ص6.

النشاطات في المدرسة فعليه ان يسلك السلوك الابداعي والمقدرة على ادارة النشاطات من خلال اللغة السليمة وكيفية التحدث وانتقائه للمفردات، بالاضافة ان يكون هناك مناخ ابداعي لعمل مدرس التربية الرياضية وان يخلق المدرس مناخ ابداعي لتعلم الطلاب مختلف المهارات والنشاطات الرياضية، وبهذا يكون لدى مدرس التربية الرياضية مزيج من القدرات التي تمكنه من انتاج الافكار الابداعية القابلة للتنفيذ بهدف حل المشكلات او تطبيق اساليب وطرق تدريسية وغيرها من الاشياء التي لها دور في خدمة العملية التعليمية، وان الانسجام بين متغيرات البحث والترابط بينها يمكن مدرس التربية الرياضية من انجاز مهم عمله بافضل صورة.

4-الاستنتاجات والتوصيات:-

4-1 الاستنتاجات:-

على ضوء النتائج من البحث، توصل الباحثان الى الاستنتاجات الآتية:-

- 1- قدرة مقياس التنمية المهنية الذي تم اعداده في قياس مدى تمتع مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية بابل بالتنمية المهنية.
- 2- قدرة مقياس الابداع الاداري الذي تم بناءه في قياس مدى تمتع مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية بابل بالابداع الاداري.
- 3- وجود علاقة ارتباطية معنوية بين التنمية المهنية والابداع الاداري لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية بابل.

4-2 التوصيات:-

على ضوء الاستنتاجات التي توصل اليها البحث، أوصى الباحثان بالتوصيات الآتية:-

- 1- اعتماد المقاييس التي تم اعدادها وبنائها التنمية المهنية والابداع الاداري وتطبيقها على عينات اخرى.
- 2- التطوير المستمر لقدرات ومهارات مدرسي التربية الرياضية في التنمية المهنية والابداع الاداري، وتوفير البرامج التدريبية والتطويرية والامكانات والوسائل والمناخ الذي يساعد على ذلك.
- 3- إجراء دراسات وبحوث متماثلة مع الدراسة الحالية على مدرسي التربية الرياضية.

المصادر العربية

- ردمان محمد وتوفيق علي: التنمية المهنية لاعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد (1)، 2008.
- سالم الشحري: التنمية المهنية التربوية بدولة قطر في ضوء مدخل ادارة الجودة الشاملة، اطروحة دكتوراه، جامعة عين شمس، كلية التربية، 2004.
- صلاح الدين محمود علام: القياس والتقويم التربوي والنفسي، القاهرة، دار الفكر العربي، 2000.
- عبد الرحمن بن منيف: الوعي الذاتي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى طلاب وطالبات المرحلة الثانوية ، رسالة ماجستير، الرياض، جامعة الملك بين عبد العزيز، 2014.
- عبد الله عبد الواحد: القيادة التربوية، الرياض، دار الكفاح للنشر، 2013.
- علي سموم الفرطوسي و(آخرون): القياس والاختبار والتقويم في المجال الرياضي، بغداد، مطبعة المهيمن، 2014.
- فتحي عبد الرحمن: الابداع ومؤسسات المجتمع المدني، الكويت، النادي العلمي، 2013.
- محمد حسنين: الادارة والتخطيط التربوي، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2013.

- محمد عبد الغني: مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار، القاهرة، مركز تطوير الاداء للنشر والتوزيع، 2010.
- محمود داود الربيعي: المناهج التربوية المعاصرة، ط1، عمان، دار صفاء للنشر، 2016.
- محمود سلمان: السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2008.
- نجم العزاوي وطلال نصير: اثر الابداع الاداري على تحسين مستوى اداء الموارد البشرية في البنوك التجارية الاردنية، عمان، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 33، 2012.
- نوال ابراهيم شلتوت ومرفت خفاجة: طرق التدريس في التربية الرياضية، ط1، الاسكندرية، مطبعة الاشعاع الفني، 2002.