

**مستوى الاداء الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات
درس التربية الرياضية من وجهة نظر الادارات
المدرسية في مركز محافظة الديوانية**

سلام سعيد صاحب الشريفي
أ.م.د ثامر حسين العبدلي



مستوى الاداء الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية من وجهة نظر الادارات المدرسية في مركز محافظة الديوانية

سلام سعيد صاحب الشريفي
أ.م.د. ثامر حسين العبدلي

مستخلص البحث :

إن أي نشاط أنساني يجب إن يؤطر بوجود إحكام وقيم تضبط وتفعّل مساراته وتحدد مسيرته وتقيس نتائجه لضمان تطويره وتقييم أداء مدرسي التربية الرياضية من قبل الجهات المعنية بهذا التقييم يظهر في بعض الأحيان إشكاليات تستوجب الوقوف عندها وإيجاد الحلول لها. من هذا نرى إن مشكلة البحث تكمن في شيء من الغبن للبعض من تدريسي التربية الرياضية من قبل القائمين على العملية التدريسية عبر تقييمهم لهم على الرغم من سعة مسؤولياتهم وانتشار أنشطتهم وهذا ما يؤدي إلى التباين في تقييم أدوارهم وفعاليتهم من خلال المشاركة في هذه الأنشطة والفعاليات.

إزاء ما جائنا به في أعلاه حددت أهداف الدراسة بالآتي:.

1-بناء مقياس مستوى الأداء الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية في محافظة الديوانية .

2-التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية وفقا لمتغير (الخبرة) .

وعلى ضوء هذه الأهداف يفترض الباحث: هناك تطابق في وجهات النظر بشأن تقييم مدرسي التربية الرياضية من قبل مدراء المدارس تبعا لمتغير الخبرة.

وأستعمل الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والدراسات الارتباطية ، نظرا لملاءمته وطبيعة الدراسة الحالية ، أما عينة البحث التي اختيرت بالطريقة الطبقية

العشوائية ، معتمدة على جمع المعلومات والبيانات الخاصة بمجتمع البحث والمتمثلة (بمدراء المدارس ومدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية العاملين في المدارس الثانوية ضمن مركز محافظة الديوانية)، فقد بلغ عددهم (56 من المدراء والمديرات ، 56 من المدرسين والمدرسات) من عدد إجمالي (66) مديرا ومديرة و(66) مدرس ومدرسة مثل المجتمع الكلي. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بطريقة العلاقات الارتباطية لملائمته لطبيعة المشكلة حيث تم بناء مقياس مستوى الاداء الوظيفي . وتم العمل على توزيع استبيان مفتوح لبعض المدراء والمديرات من مجتمع البحث للاستفادة من بعض الملاحظات والفقرات الغير موجودة في المقياس ومن ثم تم اعداد استمارة اولية واجراء تجربة استطلاعية لعينة قوامها (10) من المدراء والمديرات لغرض تحديد الوقت اللازم للإجابة وتصحيح الاخطاء وبعد ذلك تم اجراء التجربة الرئيسية على عينة التطبيق (56) مديرا ومديرة وبعد ذلك توصل الباحث ألى الاستنتاجات وكان أهمها:

- 1- تبين إن استمارة تقييم الأداء المقترحة أداة موضوعية للكشف عن تقييم أداء مدرسي التربية الرياضية من وجهة نظر (مدراء المدارس) .
- 2- أظهرت نتائج استمارة تقييم الأداء الكلي لمدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية ، تمتع أفراد عينة البحث من المدرسين والمدرسات بمستويات عالية من الأداء في مجالات عملهم والتي قيموا على أساس انجازهم لها وكذلك مدى الخبرة لديهم في مجال التدريس .

وفي ضوء الاستنتاجات تم التوصل إلى عدة توصيات أهمها:

- 1- اعتماد الاستمارة لغرض تقييم مستوى أداء مدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية العاملين في المدارس الثانوية ، من قبل (مدير المدرسة).

2- حتى تنجح عملية تقييم مدرس ومدرسة درس التربية الرياضية ، لابد من توفير الأدوات والمستلزمات والوسائل والأجهزة التي يحتاج إليها مدرسي ومدرسات التربية الرياضية كافة وتزويد المدارس الثانوية بها .

Any human activity must be framed by the existence of provisions and values that control and activate its paths, define its path, and measure its results to ensure its development and evaluation of the performance of physical education teachers by the concerned authorities in this evaluation. Problems sometimes appear that require standing and finding solutions to them. From this we see that the research problem lies in some injustice to some of the teachers of physical education by those in charge of the teaching process by evaluating them despite the breadth of their responsibilities and the spread of their activities, and this leads to a discrepancy in evaluating their roles and activities through participation in these activities and events.

In light of what we have mentioned above, the objectives of the study were determined as follows:

-1Constructing a measure of the level of functional performance of male and female teachers of the physical education lesson in Al-Diwaniyah Governorate.

-2To identify the level of job performance of male and female teachers of the physical education lesson according to the variable (experience.)

In the light of these objectives, the researcher assumes: There is a congruence in the viewpoints regarding the evaluation of physical education teachers by school principals, according to the variable of experience.

The researcher used the descriptive survey method and correlation studies, due to its suitability and the nature of the current study. As for the research sample, which was chosen in a stratified random way, it is based on collecting information and data for the research community, which is represented by (school principals and male and female teachers of physical education working in secondary schools within the center of Diwaniyah Governorate). Their number reached (56 male and female principals, 56 male and female teachers) out of a total number of (66)

male and female principals and (66) male and female teachers, like the total community. The researcher used the descriptive method

In the manner of correlations due to its suitability to the nature of the problem, where a measure of the level of job performance was built. An open questionnaire was distributed to some male and female managers from the research community to benefit from some observations and paragraphs that do not exist in the scale, and then a preliminary form was prepared and an exploratory experiment was conducted for a sample of (10) male and female managers for the purpose of determining the time required to answer and correct errors, and then the experiment was conducted. The main application sample included (56) male and female managers. After that, the researcher reached the conclusions, the most important of which are

1- التعريف بالبحث :-

تتجلى أهمية البحث من خلال بناء وتقنين مقياس لتقييم مستوى الاداء الوظيفي لمدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية خلال الدرس بحيث يمكننا من التعرف على هذا المستوى وتحديد نقاط القوة والضعف فيه وبالتالي تشخيص الاخطاء وتصحيحها لتحسين أداء المدرس وتطويره بما يخدم العملية التربوية ويساهم بالارتقاء بها الى أمام وتزويد المعنيين بشؤون الرياضة المدرسية بصورة واضحة عن اداء المدرسين والمدرسات خلال الدرس للتربية الرياضية لاتخاذ الاجراءات الكفيلة بتطويره وتحسينه .

1-2 مشكلة البحث :

من خلال اطلاع الباحث في ضوء التغيرات والتحولات الكبيرة التي يشهدها مجتمعنا بمختلف جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية والعلمية والتربوية يعد الاهتمام بالسبل الكفيلة بتطوير وتحسين عمل المدرس بما ينسجم مع هذه التحولات والتغيرات مطلبا ضروريا ومهما وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق بتقييم الاداء الوظيفي لمدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية حيث يعد التقويم ركنا اساسيا ومهما في نجاح العملية التربوية ومن خلال عمل الباحث كمدرس للتربية

الرياضية لفترة ليست بالقصيرة وكذلك المقابلات الشخصية مع مدراء المدارس الثانوية ومدرسي التربية الرياضية لاحظ انه لا توجد استمارة تقييم المدرسين والمدرسات أثناء ممارسة التدريس لدى الكادر الاداري وانما فقط استمارة لدى المشرفين الرياضيين وهي استمارة تقييم سنوية للمدرس لا تغطي فقراتها كل جوانب التقييم الخاصة بأداء المدرسين والمدرسات خلال درس التربية الرياضية الفعال وانما التقييم للتدريس التقليدي وان الدرجة التي يحصل عليها المدرس وفق فقرات التقييم الخاصة بالأداء الوظيفي ضمن استمارة التقييم تعتبر درجة قليلة مقارنة بالدرجة الكلية للاستمارة ولا توازي الدور والجهد الكبير الذي يؤديه المدرس خلال درس التربية الرياضية ولغرض انصاف المدرس واعطاءه تقييما عادلا لأدائه خلال الدرس ارتأى الباحث بناء وتقنين مقياس مستوى الاداء الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية في ضوء المهارات التي يؤديونها خلال الدرس للنهوض بهذا المستوى بما يخدم العملية التربوية ويساهم في تطويرها . ومن خلال ذلك ممكن الإجابة على التساؤلات الآتية :

- 1- ما مستوى الاداء الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية ،
- 2- وهل يوجد هنالك فارق في الاداء بين المدرسين والمدرسات وفقا لمتغير (الخبرة) .

3-1 أهداف البحث :-

يهدف البحث :

- 1-بناء مقياس الاداء الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية في محافظة الديوانية .
- 2-التعرف الاداء الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية وفقا لمتغير (الخبرة) .

1 - 4 فروض البحث:-

- 1-توجد فروق ذات دلالة احصائية بين مستوى الأداء الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية في مركز محافظة الديوانية.
- 2-توجد فروق ذات دلالة معنوية في مستوى الأداء الوظيفي تبعا لمتغيري (الخبرة).

1- 5 مجالات البحث :-

- 1-5-1 المجال البشري : مدرء المدارس الاعدادية والمتوسطة في مركز محافظة الديوانية .

- 1-5-2 المجال الزمني : للفترة من 15 / 12 / 2022 الى 15 / 1 / 2023 .

- 1-5-3 المجال المكاني : مدارس مديرية تربية الديوانية الثانوية(المتوسطة والاعدادية) في مركز محافظة الديوانية .

- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

3- 1منهج البحث

أستخدم الباحث المنهج الوصفي والذي يعرف (هو طريقة لدراسة الظواهر أو المشكلات العلمية من خلال القيام بالوصف بطريقة علمية ، ومن ثم الوصول الى تفسيرات منطقية لها دلائل وبراهين تمنح الباحث القدرة على وضع أطر محددة للمشكلة ، ويتم استخدام ذلك في تحديد نتائج البحث) بأسلوب المسح والعلاقات الارتباطية وذلك باستخدام أداة مقياس الاداء الوظيفي.

2- 2مجتمع البحث وعيناته

تم تحديد مجتمع البحث من جميع مدرء المدارس المتوسطة والاعدادية في مركز محافظة الديوانية التابعين الى مديرية تربية الديوانية المنتظمين بالدوام للعام الدراسي

(2022 - 2023) والبالغ عددهم (66) فرد بواقع (37) مدير و (29) مديرة وتم

حصر المجتمع حصرا شاملا.

2-3- الادوات والوسائل المستخدمة في البحث :-

1- المصادر والمراجع العربية والأجنبية .

2- الشبكة الدولية للمعلومات (الانترنت) .

3- برامج تقنية إحصائية (حقيبة spss) .

4- وسائل تحليل البيانات :

1- استمارة جمع البيانات وتفرغها.

2- حاسبة الكترونية (الحاسوب) .

3- حاسبة يدوية سني .

5- الوسائل المساعدة :

1- ساعات الكترونية .

2- اقلام حبر واقلام رصاص .

3- فريق العمل المساعد :

ساعد الباحث في مراحل بحثه فريق عمل مساعد يعمل على توزيع الاستمارات

وجمعها ، وتوضيح بعض الامور للمدراء قبل توزيع الاستمارات والاجابة على

بعض الاستفسارات المهمة من قبل العينة .

1- الدراسات والبحوث السابقة .

2-4- اجراءات البحث الرئيسة :

2-4-1- تحديد الظاهرة المطلوب قياسها :

ينبغي تحديد الظاهرة المطلوب قياسها وان يكون مفهومها وحدودها واضحين تماما

، وأن الظاهرة التي يهدف البحث إلى قياسها هي تقييم مستوى الاداء الوظيفي لدى

مدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية في مركز محافظة الديوانية من وجهة نظر الادارات المدرسية حسب متغير (الخبرة) .

2-4-2- تحديد الهدف من بناء مقياس بعض مهارات الاداء الوظيفي:-

تحديد الهدف من بناء المقياس تحديدا واضحا وما هو الاستعمال المنشود الذي بني من اجله هذا المقياس ويعتبر نقطة البداية لبناء أي مقياس . "وأن الحاجة المبكرة لتحديد الغرض من الاختبار عند العزم على بنائه من الفرضية القائلة بان شكل الاختبار وبعض خصائصه تختلف باختلاف الغرض من ذلك الاختبار" (الحمادي ، الدرايع : 2004 : 22) .

والغرض من المقياس الحالي هو بناء مقياس لمعرفة مستوى الاداء الوظيفي لقياس مستوى ممارسة الاداء الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في مركز محافظة الديوانية من وجهة نظر الادارات المدرسية وفقا لمتغير (الخبرة) .

2-4-3 تحديد مجالات بعض مهارات الاداء الوظيفي :

لغرض تحديد مجالات الاداء الوظيفي ، قام الباحث بالاطلاع على مجموعة من الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت هذا المفهوم ، وبعد ذلك تم تحديد مجالات المقياس وهي :-

1- /الدرس المنهجي . كل ما يقوم به المدرس من تحضيرات وعمليات تنفيذ متطلبات الدرس المنهجي.

2-النشاط الرياضي الداخلي - كل ما يتعلق بالنشاطات الرياضية الداخلية في المدرسة التي يقوم بها المدرس ضمن طريقة التدريس الفعال

3-النشاط الرياضي الخارجي - كل ما يتعلق بالنشاطات الرياضية خارج المدرسة التي يقوم بها المدرس .

2-4-4 تحديد أهمية مجالات مقياس بعض مهارات الاداء الوظيفي :

من اجل التعرف على صلاحية بعض مجالات الاداء الوظيفي لقياس مستوى الاداء الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية في مركز محافظة الديوانية . سوف يقوم الباحث إلى عرض المجالات في استمارة استبيان مع التعريف الإجرائي لكل مجال على مجموعة من الخبراء في الادارة والاختبار والقياس وطرائق التدريس لبيان صلاحياتها وقد اجمع جميع الخبراء لغرض تحديد الاهمية النسبية للمجالات الثلاثة المختارة كما في الجدول (1) .

جدول (1)

استمارة مجالات الاداء الوظيفي حسب أهميتها النسبية يبين الاهمية النسبية المئوية وعدد فقرات كل مجال من مجالات مقياس مهارات الاداء الوظيفي

ت	المجالات	عدد الخبراء	مجموع الدرجات	الاهمية النسبية	الملاحظات
1	الدرس المنهجي	19	68	71,58	يعتمد
2	النشاط الرياضي الداخلي	19	85	89,47	يعتمد
3	النشاط الرياضي الخارجي	19	57	60,00	يعتمد

2-4-5 إعداد الصيغة الأولية لفقرات مقياس مهارات الاداء الوظيفي :

بعد التعرف على الأهمية النسبية لكل مجال من مجالات الاداء الوظيفي سوف يقوم الباحث إلى إعداد الفقرات الخاصة بكل مجال من مجالات الاداء الوظيفي وسيتم ذلك من خلال :-

- الاطلاع على المصادر ذات العلاقة.
- بعد الطلاع من قبل الباحث على مجموعة من المصادر في مجال الادارة وطرائق التدريس والاختبار والقياس صاغ الباحث عدد من الفقرات .
- الاطلاع على مقاييس الاداء الوظيفي .

من خلال الاستفادة من البحوث والاطار النظرية التي حاولت تفسير مهارات الاداء الوظيفي في صياغة الفقرات ذات العلاقة بقياس مستوى الاداء الوظيفي.

6-4-2 الاستبيان المفتوح لمقياس مهارات الاداء الوظيفي: لغرض الحصول على اكبر عدد ممكن من الفقرات سوف يقوم الباحث بتوزيع استبيان مفتوح* لعدد من المدراء والمديرات في المدارس الثانوية للفترة من 15 / 12 / 2022 لغاية 15 / 1 / 2023 وسوف يتم اختيار عدد من مدراء ومديرات درس التربية الرياضية في المدارس الثانوية بالطريقة العشوائية البسيطة وحسب الطبقات وسيضمن الاستبيان مجالات الاداء الوظيفي الثلاثة مع ذكر التعريف الإجرائي لكل مجال من المجالات وذكر بعض الفقرات لكل مجال حيث تعتبر كدليل للمدراء والمديرات وطلب منهم ذكر ما يعرفونه من عبارات أو فقرات لكل مجال من مجالات مهارات الاداء الوظيفي وقد أفاد كذلك الباحث في حصوله على عدد من الفقرات .

7-4-2 صلاحية فقرات مقياس مستوى الاداء الوظيفي :

يعتمد هذا الإجراء الحصول على توافق آراء مجموعة من الخبراء حول صلاحية فقرات هذا المقياس . لذلك سيقوم الباحث بأعداد استمارة استبيان لمقياس بعض مهارات الاداء الوظيفي بصورته الأولى .

وتحديد فقرات كل مجال من مجالات مهارات الاداء الوظيفي وإعطاء تعريف لكل مجال إذ اشتملت الاستمارة على (50) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات وتم عرضها على مجموعة من الخبراء المختصين في مجال الادارة وطرائق التدريس والقياس والاختبار ، وحيث كانت جميع الفقرات صالحة من وجهة نظرهم .

ينظر ملحق(1)

8-4-2 التجربة الاستطلاعية لقياس مستوى الاداء الوظيفي :

"إن أفضل طريقة لاستكشاف مدى ملائمة أداة البحث هو اختبارها قبل تنفيذها أي إجراء تجربة استكشافية ، كبدائية لعلنا للتعرف على السليبات التي قد ترافق تطبيق المقياس"

(المندلوي : 1989 : 108) .

لذا قام الباحث بتجربة استطلاعية على عينة قوامها (10) مدير ومديرة في المدارس الثانوية من مجتمع البحث في مديرية تربية الديوانية البالغ عدده (66) مدير ومديرة من غير عينة البحث وبالطريقة الطبقيّة العشوائية البسيطة بتاريخ 1 / 11 / 2022 وكان الهدف منها ما يلي :-

- 1- التعرف على مدى وضوح فقرات المقياس وتعليماته .
- 2- التعرف على الوقت اللازم للإجابة .
- 3- التعرف على المعوقات التي قد تواجه الباحث في تطبيق المقياس بصورته النهائية.
- 4- معرفة كفاءة فريق العمل المساعد .

وقد اتضح ان زمن الاجابة قد تراوح بين (20-25) دقيقة وان جميع الفقرات كانت واضحة ومفهومة لدى المدراء والمديرات في المدارس الثانوية .

2- 9-4 التجربة الرئيسية لقياس مستوى الاداء الوظيفي :

بعد أن يصبح مقياس مستوى الاداء الوظيفي بتعليماته وفقراته جاهزا للتطبيق . سوف يباشر الباحث مع فريق العمل المساعد بتطبيق المقياس على عينة البحث البالغ عددهم (56) مدير ومديرة في المدارس الثانوية من مديرية تربية الديوانية في مركز المحافظة للفترة من 5 / 11 / 2022 ولغاية 15 / 12 / 2022 .

2- 10-4 الخصائص القياسية (الساكومترية) للمقياس

2-4-10-1 الصدق

ان الصدق يعد من المعايير المهمة لجودة الاختبار حيث يشير الى مدى الدقة التي تقيس بها أداة القياس السمة او الظاهرة التي وضعت لقياسها (محمد نصر الدين رضوان ، 2006 ، ص 177) .

ويعد صدق الاختبار شرط اساسي من شروط أدوات المقياس الفعالة في قياس الظاهرة موضوع القياس ، ويقصد بصدق الاختبار " أن يقيس الاختبار ما وضع من اجله ، وبكلمة أخرى فأن المقصود بصدق الاختبار مدى صلاحية الاختبار لقياس هدف وجانب محدد ، وتبدو هذه الصلاحية في اشكال متعددة (فاروق الروسان ، 2000 ، ص 210) .

وكلما كان المقياس يحمل اكثر من مؤشر للصدق زادت الثقة به في قياس ما اعد لقياسه . وقد استخرج عدة دلالات للصدق وفق ما يطلبه بناء المقياس وهي :-

2-4-10-1-1 الصدق الظاهري

لغرض التحقق من هذا النوع من الصدق بعرض فقرات الاختبار قبل تطبيق الاختبار على مجموعة من الخبراء المختصين ،الذين يتصفون بخبرة تمكنهم من الحكم على صلاحية فقرات الاختبار في قياس الخاصية المراد قياسها ،وقد تتحقق الباحث من هذا النوع من الصدق في التحقق من صلاحية مقياس مستوى الاداء الوظيفي وذلك بعرض مجالاته وفقراته وتعليماته وبدائله على مجموعة من المحكمين المختصين في علوم طرائق التدريس والاختبار والقياس والادارة ،الذي وافقوا على صلاحية الفقرات وحصلت الموافقة على بدائله وتعليماته وطريقة تصحيحه كما تمت الاشارة اليه سابقا .

2-4-10-2-1 صدق المحتوى :

عندما بدأ الباحث بتحديد مجالات البحث الثلاثة قام بصياغة الفقرات التي تمثل مستوى الاداء الوظيفي بدقة والتي تتضمن المحتوى وأن هذا لا يؤكد صدق المحتوى . وعليه فقد ذهب الباحث لتحقيق هذا النوع من الصدق من خلال عرض مجالات الاداء الوظيفي على مجموعة من الخبراء والمختصين وكانت أهمية المجالات مختلفة حسب أهميتها . وكذلك تم عرض الفقرات على مجموعة أخرى من الخبراء والمختصين . وبعد ذلك تم تحليل آرائهم إحصائياً باستخدام (ك²).

2- 4- 10- 1- 3 صدق البناء

ان صدق البناء يعد من اكثر انواع الصدق تمثيلاً لمفهوم الصدق ، الذي يسمى احياناً بصدق المفهوم ، أو صدق التكوين الفرضي ، " ويقصد به مدى قياس المقياس النفسي لتكوين فرضي أو مفهوم نفسي معين (محمد شحاته ربيع ، 1994 ، ص 98) . كما هو معلوم فإن بعض السمات التي نتعامل معها في علم النفس هي سمات افتراضية ولا يمكن ملاحظتها بصورة مباشرة ، وغيرها ، لذلك فإن نتائج الاختبار الذي يصمم لقياس سمة افتراضية ستوجه بصورة أساسية للكشف عن وجود أو عدم وجود مثل هذه السمة . ومن ثم ، فإن نوع الصدق الذي يهتم مصمم الاختبار اكثر من أنواع الصدق الأخرى هو صدق البناء لانه يشكل الإطار النظري للاختبارات (عبد الله الصمادي ، 2004 ، ص 22) .

ويشير كرونباخ و ميهل إلى أن "هناك بعض الدلائل والمؤشرات لصدق البناء لعل أهمها الفروق بين الجماعات والأفراد ، إذ إن من المنطقي ان نفترض إن الأفراد يختلفون في مدى ما لديهم من الخاصية المقاسة وهذا الافتراض ينبغي ان ينعكس على أدائهم على المقياس (صفوت فرج ، 1997 ، ص 43-44) . وقد تحقق الباحث من هذا الافتراض من خلال استبعاد الفقرات غير المميزة وتثبيت

الفقرات التي لها القدرة على التمييز بين المدرسين والمدرسات في بعض مهارات الاداء الوظيفي وكان ذلك من خلال :

- 1- أسلوب المجموعتين المتطرفتين : تعتمد قدرة المقياس الجيد على كفاية الأجزاء المكونة له من ناحية قدرتها على التمييز بين المجموعات المتباينة في الأداء على الظاهرة ، وقد تحقق صدق التمييز وذلك من خلال الإبقاء على الفقرات التي اثبت التحليل الإحصائي قدرتها التمييزية وقد تم استبعاد فقرتين من المقياس.
- 2-الاتساق الداخلي : " تقترض هذه الطريقة أن الدرجة الكلية للفرد تعد معياراً مهماً لصدق بناء المقياس وذلك من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس بالدرجة الكلية . وقد تحقق للباحث هذا النوع من الصدق من خلال ارتباط :-

- أ- درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس الفرعي الذي تنتمي اليه .
- ب- درجة المقياس الفرعي بالدرجة الكلية للمقياس .
- ج-درجة كل فقرة من فقرات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس .

2-4-11 الثبات

ان الثبات يعد من المقومات الاساسية للاختبار وهو من اهم صفات الاختبار الجيد.

ولأجل استخراج الثبات اعتمد الباحث على الطرق الآتية :

أولاً :-طريقة التجزئة النصفية : : لقد اعتمد الباحث في هذه الطريقة على استمارات التجربة الرئيسة لعينة البناء والبالغ عددها (56) استمارة وتم التأكد من تجانس النصفين باستخدام اختبار (ف) حيث تم تقسيم فقرات المقاييس الفرعية للمقياس على نصفين اشتمل النصف الأول على فقرات ذات الارقام الفردية في حين اشتمل النصف الثاني على الفقرات ذات الارقام الزوجية بعد ذلك تم استخراج

معامل ارتباط بيرسون لمجموع درجات نصفي الاختبار وقد تراوح بين (0.839-0.900) إلا أن هذه القيم تمثل معاملات نصف الاختبار للمقاييس الفرعية لذلك يتعين تصحيح هذه المعاملات من خلال استخدام معادلة سبيرمان - براون لتصحيح معامل الثبات للحصول على ثبات الاختبار ككل وبعد التصحيح اصبح معامل الثبات يتراوح ما بين (0.912 - 0.947) .

ثانيا :-معادلة الفا كرونباخ :- قام الباحث باستخدام معادلة (ألفا كرونباخ) لحساب ثبات الاختبار على إجابات عينة البناء البالغ عددهم (56) مدير ومديرة . فقد انحصرت قيم معاملات الثبات بين (0,781 - 0,847) للمقاييس الفرعية .

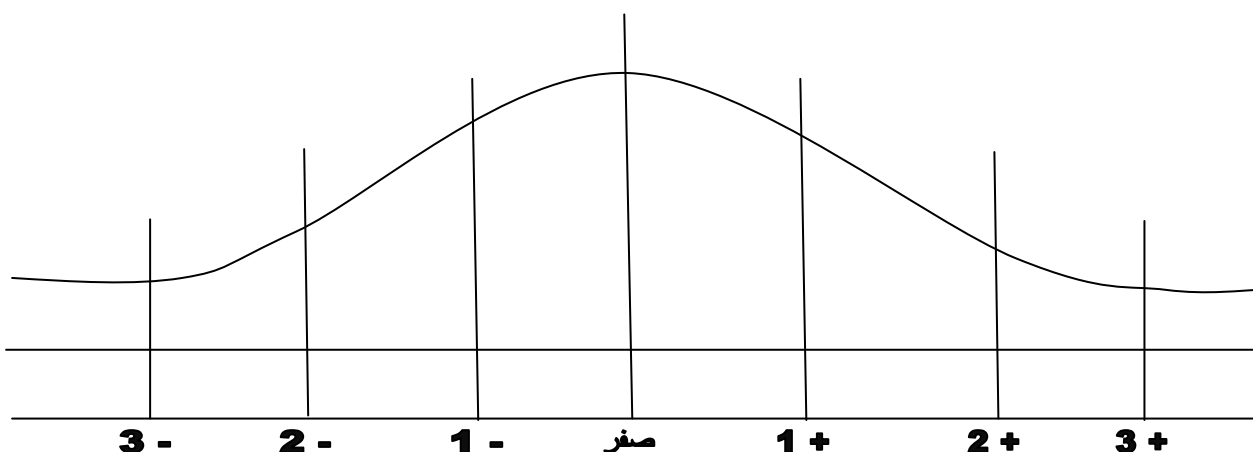
2-4-12 تقنين المقياس :-

واستكمالا لتحقيق هدف البحث وما يسعى اليه الباحث من دقة في تطبيق المقياس ، وجب العمل على تقنين مقياس مستوى الاداء الوظيفي الذي يعدّ المرحلة النهائية من مراحل بناء الاختبار . وعليه جاءت اجراءات التقنين بتحديد عينة التقنين ، وتطبيق المقياس ، وتصحيحه مع استخراج صدقه وثباته .

2-4-13 المستويات المعيارية لمستوى الاداء الوظيفي :

بعد استخراج الدرجات المعيارية المعدلة تم العمل على ايجاد المستويات المعيارية التي من خلالها يمكن الحكم على نتائج المقياس ، وان الفرق بين المعايير والمستويات لذلك قام الباحث بوضع مستويات لتقويم مستوى الاداء الوظيفي من وجهة نظر الادارات المدرسية، ولتحديد هذه المستويات استعمل الباحث منحني التوزيع الطبيعي (كاوس) الذي يعد من اكثر التوزيعات شيوعا في مجال التربية الرياضية والذي من خصائص هذا التوزيع أن (99.73%) من

مفردات المجتمع تنحصر بين حدين يمثل قيمة الوسط الحسابي مطروحا من ستة انحرافات .



جدول (2)

يبين المستويات العيارية والمثالية لعينة البحث

المستويات	ممتاز	جيد جدا	جيد	متوسط	ضعيف
المستويات المثالية	4.852	24.162	40.962	24.162	4.852
المستويات المتحققة	9.009	58.558	22.522	3.603	6.306
الفئات	60.02-70.41	49.64-57.95	41.85-49.12	32.51-37.70	18.49-20.57
العدد	6	10	25	11	4

2-4-14 الوسائل الاحصائية :

استعان الباحث على حزمة البرامج الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) في استخراج نتائج البحث الحالي .

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :-

3-1 عرض وتحليل ومناقشة نتائج الاهمية النسبية لمجالات مقياس مستوى الاداء الوظيفي وفق متغير الخبرة لدى مدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية من وجهة نظر الادارات المدرسي

الجدول () يبين الاهمية النسبية لمجالات مقياس بعض مهارات الاداء الوظيفي

ت	المجال	الوسط الحسابي	الاهمية النسبية
1	الدرس المنهجي	12.396	68.868
2	النشاط الرياضي الخارجي	16.120	70.090
3	النشاط الرياضي الداخلي	11.190	69.943

من خلال الجدول (3) يظهر ان مجالات الدراسة التي يحتويها مقياس مستوى الاداء الوظيفي للتعرف عن مستوى ممارسة الاداء الوظيفي ولتحقيق هدف البحث الرابع قام الباحث بمعرفة الاهمية النسبية لكل مجال من مجالات الدراسة بغية الوقوف على توصية عملية للممارسة بالشكل الواقعي والمنطقي الصحيح . فبلغ الوسط الحسابي لمجال الدرس المنهجي (12.396) وبأهمية نسبية (68.868) بينما بلغ الوسط الحسابي لمجال النشاط الرياضي الداخلي (16.120) وبأهمية نسبية (70.090) في حين بلغ الوسط الحسابي لمجال النشاط الرياضي الخارجي لهم (11.190) وبأهمية نسبية (69.943) وهذا يعني ان الترتيب يصبح حسب الاهمية النسبية كالتالي :

- 1- مجال : الدرس المنهجي.
- 2- مجال : النشاط الرياضي الخارجي .
- 3- مجال: النشاط الرياضي الداخلي.

وهذه النتائج تعكس المستوى الحقيقي لمجالات مستوى الاداء الوظيفي اي يجب القيام بمجموعة من الخطوات المهمة للتقدم والنهوض بمستوى الاداء الوظيفي وهناك امور عديدة في وظائفها وأهدافها مواكبة التغيرات المتسارعة في المجتمعات التي تنشأ فيها وتتأثر بها وتؤثر فيها، الأمر الذي يدعو إلى عملية تطوير جميع عناصر منظومة التربية والتعليم وتحديثها وتجويدها حتى تستجيب لمقتضى تلك التغيرات ، لذلك حازت عمليات إصلاح التربية والتعليم على الاهتمام الكبير في جميع أنحاء العالم ، (وكان لمستوى الاداء الوظيفي أكبر نصيب من ذلك الاهتمام إلى الحد الذي جعل الباحثين يسمون هذا العصر عصر التطور في اساليب

التدريس والاداء ، حتى أصبح المجتمع الدولي ينظر إلى مستوى الاداء الوظيفي والإصلاح التربوي باعتبارهما وجهين لعملة واحدة ، إذ يستطيع المرء أن يذكر أن مستوى الاداء الوظيفي هي التحدي الحقيقي الذي ستواجهه الأمم في العقود القادمة وذلك من خلال تخريج جيل مثقف ومتعلم قادر على مواجهة تغيرات العصر الحديث .). كما ان البحث العلمي الذي يمثل ركيزة أساسية في نشاط مؤسسات التربية والتعليم ويمثل نشاطا رئيسيا لكل عضو من أعضاء هيئة التدريس فيها بصفة عامة . وقد يشغل هذا النشاط معظم وقت بعض أعضاء هيئة التدريس إن لم يكن كله في بعض المؤسسات التربوية وله الدور الكبير في تطوير مستوى الاداء الوظيفي من خلال متابعة الاساتذة لتطورات الاداء الوظيفي ومواكبة العصر الحديث .

أما بالنسبة للأفضلية في مستوى الاداء الوظيفي في أداء المدرسين والمدرسات بين مجالات الدراسة فقد اظهرت النتائج تفوق عينة البحث في مجال الدرس المنهجي على باقي المجالات الاخرى .

ويرى الباحث ان السبب في ذلك يعود الى اهتمام مدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية بتطبيق النواحي الادارية والعملية والالتزام بها حيث انها توفر الضبط والنظام خلال المحاضرة إذا ما اخذنا بنظر الاعتبار كونها من المتطلبات المهمة والضرورية وعدم توفرهما يؤدي الى ضعف قدرة المدرس على التعامل مع الطلبة وبالتالي يسود عمله الفوضى ويتحول الى عمل خالياً من الاهداف والغايات السامية التي يسعى الى تحقيقها من خلال الدرس .

ويعزو الباحث هذه النتيجة الى ان قدرة التدريسي في مجال الدرس المنهجي وادارتها بكفاءة وتقديم المحاضرة او المادة العملية بشكل منظم ومتسلسل ومنطقي الى نهاية المحاضرة ويعتبر مجال الدرس المنهجي هو الرئيس والرابط بين جميع مجالات الاداء الوظيفي الثلاثة المختارة وهو يحقق الاهداف الرئيسية لتلك المجالات الباقية وكلما كان التدريسي متمكن ومسيطر على محاضراته بصورة جيدة هذا يعطي صوره واضحاً على الاعداد الجيد للمحاضرة من تخطيط مسبق وجيد

للمحاضرة او المادة ومن خلال الدرس المنهجي يعطي الطالب صورة واضحة عن طبيعة وقدرة التدريس على اعطاء الفرصة لتصحيح الاخطاء وتوضيح الاراء والمقترحات على بعض جوانب تلك المحاضرة ذات الصلة بالمادة وهذا يعني اعطاء الادارة مجال في تقويم الاداء و التدريس .

وان متوسطات التقديرات في مجال الدرس المنهجي وصلت الى مستوى التمكن من وجهة نظر مدراء ومديرات المدارس الثانوية وان المدرسين وصلوا والى مستوى عالي اكثر في هذ المجال اكثر من غيره من المجالات من خلال استخدام التقنيات المتنوعة في الاداء الوظيفي .

ومن خلال ذلك نستدل على ان مدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية يمتلكون مستوى أداء عالي مما يعني كثرة رغبتهم في تطوير مستويات الاداء الوظيفي اللازمة والضرورية لاجراخ المحاضرة بشكل ناجح فأستاذ التربية الرياضية يقع على عاتقه مسؤولية كبيرة فألى جانب كونه تدريسي فهو ايضا يفترض به ان يكون أهلا للمسؤولية الملقاة على عاتقه فهو مسؤول عن أعداد جيل واعى من الطلبة ويجب أن يكون قدوة لهم والاهتمام بكل ما من شأنه أن يظهره بمظهر لائق ومستوى عالٍ من الاداء الوظيفي كالانضباط والتعامل الايجابي وحسن ادارة المحاضرة بكل مفاصلها بالاضافة الى تسلحه بكل ما هو جديد في علوم التربية الرياضية لمواكبة التطور السريع الذي نشهده في عصرنا الحالي وبالتالي تطوير مستوى الاداء الوظيفي وخاصة تلك التي تتعلق بالدرس المنهجي في التربية الرياضية باعتباره الحجر الأساس والمهم لتحقيق أهداف التربية الرياضية والمساهمة بخلق جيل واعى يمثل نصف المجتمع ويأمل منه الشيء الكثير والكثير مستقبلا.

7-3 عرض وتحليل ومناقشة النتائج بين قيمة (F) المحسوبة للخبرة التدريسية لمقياس مستوى الاداء الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية :

جدول (5)

يبين قيمة (F) المحسوبة في متغير الخبرة التدريسية لمقياس مستوى الاداء الوظيفي بين المجاميع الثلاث

ت	المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع الأوساط	F	الدلالة
1	مقياس الاداء الوظيفي مستوى	بين المجموعات	12738.898	2	6189.449	3.45	0.035
		داخل المجموعات	193567.066	53	1792.288		
		المجموع	205945.964	55			

يشير الفرق في مستوى بعض مهارات الاداء الوظيفي حسب الخبرة التدريسية الى ان طبيعة الفروق الظاهرة هي معنوية وقد دلت النتائج المستخلصة من تحليل التباين على ذلك وللإيضاح نبين ان قيمة (F) المحسوبة كانت (3.45) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (0.035) عند درجتي حرية (2 - 53) ومستوى دلالة 0.05 .

وهذا ما يؤكد معنوية الفرق في مستوى الاداء لدى المدرسين والمدرسات ولمعرفة افضلية الفروق ولصالح من استخدم الباحث اختبار (L.S.D) لإظهار معنوية الفروق بين الاوساط الحسابية لعينة البحث (المدرسين والمدرسات) وحسب مجالات الدراسة وقد تبين أن هنالك فروقاً معنوية عند درجي حرية (2- 53) ومستوى دلالة 0.05 بين مجالات الدراسة للمدرسين والمدرسات وكما مبين في الجدول (5) .

ويكمن تفسير هذه النتيجة الى أن الأنماط الادائية السائدة هي أنماط غير تقليدية مثل السابق ، تتمركز حول مهارات الاداء الوظيفي المباشرة، مثل نمط ادارة المحاضرة، أو التخطيط للمحاضرة أو نمط التنفيذ، أو أنماط أخرى تتطلب خبرة ادائية و تدريسية طويلة فقد جاءت تقديراتهم فيما يتعلق باستخدام استراتيجيات

متنوعة وتوظيف تقنيات الادارة و التعليم عالية وربما يعود الأمر إلى أن جميع المدرسين والمدرسات لا يواجهون نفس الظروف وبالتالي فإن الخبرة تكون فعالة في إبراز الفروق بينهم.

وقد يعود سبب وجود فروق دالة بين الفئات الثلاثة إلى ظروف البيئة التدريسية والمناخ العام في المدارس الثانوية والتي بدئت لا تعاني من نقص في الإمكانيات، واكتظاظ في أعداد الطلبة وقلة الفرص المجتمعية والتدريسية لتوفير أنماط متميزة من الخبرة التعليمية، وهذا كله أدى إلى كثرة البدائل المتاحة من الأنشطة والاستراتيجيات التدريسية، والتي يمكن أن يتميز بها أصحاب الخبرة التدريسية الطويلة أو المتوسطة.

وعدم كثرة الأعباء التدريسية وعدم كثرة المتطلبات التدريسية، وارتفاع مستوى الرضا الوظيفي ، ربما أدى إلى وجود فروق جوهرية تعزى للخبرة كثرة دورات التأهيل التربوي والاداري للمدرسين والمدرسات، حيث يتم عقد دورات تدريبية في مجال الادارة و التدريس، وهي غير كافية للتطوير التدريسيين . حيث يجب احتساب كفاءة التدريس التربوي ضمن نقاط الترقية وضمن نظام الترقية الجديد .

جدول (6)

يبين (L.S.D) للمقارنات في متغير الخبرة التدريسية لمقياس مستوى الاداء الوظيفي بين المجاميع الثلاث

ت	المتغيرات	الاختبارات الوسطية	الأوساط الحسابية	فرق الأوساط	الخطأ المعياري	الدالة
1	مقياس مستوى بعض مهارات الاداء الوظيفي	اكثر من 10 سنة	اقل من 10 سنة	219.84- 221.72	1.87	0.843
		اكثر من 10 سنة	اقل من 5 سنة	196.44- 221.72	25.28	0.014
		اقل من 10 سنة	اقل من 5 سنة	196.44- 219.84	23.40	0.035

من خلال الجدول أعلاه يتبين ان الفرق بين الوسطين الحسابيين للمحورين (اكثر من 10 سنة) هو (1.87) واقل من (اقل من 10 سنة) وهو أكبر من قيمة (L.S.D) تحت مستوى 0.05 وهذا يدل على ان الفرق معنوي ولصالح اصحاب الخبرة (اكثر من 10 سنة) . والفرق بين الوسطين الحسابيين للمحورين

(اكثر من 10 سنة) و(اقل من 5 سنة) هو (25.28) وهو أكبر من قيمة (L.S.D) تحت مستوى 0.05 وهذا يدل على ان الفرق معنوي ولصالح احصاء الخبرة (اكثر من 10 سنة) . والفرق بين الوسطين الحسابيين للمحورين (اقل من 10 سنة) و(اقل من 5 سنة) هو (23.40) وهو أكبر من قيمة (L.S.D) تحت مستوى 0.05 وهذا يدل على ان الفرق معنوي ولصالح المحور (اقل من 10 سنة)

أما بالنسبة للأفضلية في مستوى بعض مهارات الاداء الوظيفي بين تلك المحاور الثلاثة بالنسبة للخبرة فقد اظهرت النتائج تفوق عينة البحث في المجال الخبرة اكثر من 10 سنوات لبعض مهارات الاداء الوظيفي على باقي المجالات الاخرى .

ويرى الباحث ان السبب في ذلك يعود الى اهتمام مدرسي ومدرسات درس التربية الرياضية بمستوى بعض مهارات الاداء الوظيفي و التدريس في مرحلة الخبرة الاكثر من 10 سنوات وجاء الاهتمام بتطبيق النواحي الادارية والفنية والالتزام التدريس بها حيث ان الخبرة الكبيرة توفر الضبط والنظام خلال المحاضرة إذا ما اخذنا بنظر الاعتبار كونها من المتطلبات المهمة والضرورية وعدم توفر الخبرة يؤدي الى ضعف قدرة المدرس التربوي على التعامل مع الطلبة وبالتالي يسود عمله الفوضى ويتحول الى عمل خالياً من الاهداف والاداء العالي والغايات السامية التي يسعى الى تحقيقها من خلال المحاضرة ، وعلى هذا الأساس فإن اهتمام التدريسي بها جاء نتيجة لعلمه المسبق بتأثيرها في خلق جو تربوي يسوده النظام وخالياً من الفوضى التي تؤدي الى فقدان التدريسي لسيطرته على المحاضرة .

عكس باقي المدرسين الاقل في سنوات الخبرة يكونون مشغولين اكثر من حيث الحصول على كتب الشكر من اجل العلاوات والترقيات .

المصادر :

◀ يوسف قطامي (واخرون)، تصميم التدريس ، عمان ، دار الفكر العربي للطباعة ، 2000 ، ص 5 .

- ◀ عبد الجليل الزوبعي وآخرون : الاختبارات والمقاييس النفسية ، جامعة الموصل ، دار الكتب للطباعة والنشر ، 1981، ص43 .
- ◀ النداف ، عبد السلام ، علي : "دراسة تحليلية لأهم عناصر التدريس الفعال للمواد العلمية في التربية الرياضية " ، مجلة مؤتة للدراسات والبحوث ، المجلد الثامن ، العدد الأول ، كلية العلوم والرياضة ، جامعة مؤتة ، الأردن .
- ◀ عقل ، فواز : التدريس الفعال لدى معلمي ومعلمات اللغة الإنكليزية في مدينة نابلس ، مجلة النجاح للعلوم الإنسانية ، المجلد 16 ، العدد 2 ، نابلس ، فلسطين (2002).
- ◀ الحمادي ، الدرابيع ، 2004 ، ص22 .
- ◀ فاروق الروسان ، 2000 ، ص210 .
- ◀ بحر يوسف ، وسويرح ، ايمن (2010): اثر المناخ التنظيمي على الاداء الوظيفي للعاملين الاداريين في الجامعة الاسلامية ، المجلد الثامن ، العدد الثاني .
- ◀ عبد الجليل الزوبعي وآخرون: الاختبارات والمقاييس النفسية ، جامعة الموصل ، دار الكتب للطباعة والنشر ، 1981 .

يبين مقياس الاداء الوظيفي بصيغته النهائية

- السيد مدير المدرسة المحترم

تحية طيبة:

بين يديك مجموعه من الفقرات ،ويوجد لكل موقف عشر درجات يرجو الباحث منك الاجابة على كل فقره وذلك بوضع اشاره () أمام الدرجة التي تعبر بصدق وأمانه عن رأيك في اعطائها للمدرس كتنقيص لأدائه ، وكما هو موضح في المثال أدناه ، علما أنها موضوعه لأغراض البحث

العلمي فقط ، مع شكري وتقديري لتعاونكم في الاجابة على جميع الفقرات ومن دون ترك أي منها .

اسم المدرسة :

سنوات الخدمة:-

مثال:-

ت	الفقرات	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	يستثير انتباه الطلبة طوال فترة الدرس بأساليب متعددة.							√			

الباحث / سلام سعيد صاحب

استمارة تبين الفقرات الخاصة بكل مجال من مجالات الاداء الوظيفي

المحور الاول/ الدرس المنهجي - كل ما يقوم به المدرس من تحضيرات وعمليات تنفيذ متطلبات الدرس المنهجي

ت	الفقرات	الدرجة
		10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
1	تجهيز الخطة الاسبوعية والشهرية والسنوية الخاصة بالتدريس الفعال لدرس التربية الرياضية ومدى ملائمتها لظروف وامكانيات المدرسة	
2	مدى الالتزام بالدوام وتفيذ توجيهات قوانين ادارة المدرسة وتعليماتها	
3	المظهر العام واللياقة البدنية الجيدة ليكون قدوة للالتزام الطلبة بمظهرهم اثناء الدرس	
4	الالتزام بالتعليمات الصادرة من الجهات العليا الاشراف الاختصاص والنشاط الرياضي والكشفي	
5	شخصية المدرس واخلاقه وقدرته على ضبط الدرس	
6	استعماله لأساليب التدريس الفعال ومدى مناسبة خطة الدرس لا عمار وقابليات الطلبة	
7	اجراء الاختبارات والامتحانات الشهرية والفصلية والنهاية للطلبة	

المحور الثاني / النشاط الرياضي الداخلي – كل ما يتعلق بالنشاطات الرياضية الداخلية في المدرسة التي يقوم بها المدرس ضمن طريقة التدريس .

مجلة الكوفة لعلوم التربية البدنية / السنة الثالثة / حزيران / العدد (6) / المجلد (1)

										بالمدرسة	
										الاعداد لمراسيم رفع العلم	3
										تنظيم دخول وخروج الطلاب من المدرسة	4
										الاشراف على الاصطفاف الصباحي والرياضة الصباحية	-5
										متابعة الطلاب في الساحة أثناء الاستراحة بين الدروس وتوجيههم نحو التصرفات الجيدة	-6
										أقامة بطولات وسباقات داخل المدرسة للصفوف الدراسية لغرض اعداد فرق المدرسة للمشاركة في البطولات والسباقات الرياضية	-7
										اقامة لقاءات ودية مع فرق المدارس المجاورة للمدرسة	-8
										اقامة محيم كشفي داخل المدرسة لنشر الثقافة الكشفية وتهينة الكردوس الكشفي للمهرجانات الكشفية الخارجية	-9
										اقامة اللقاءات الرياضية الودية بين المدرسين في المدرسة وتشجيعهم على ممارسة الرياضة	-10
										اعداد جدول مواعيد التدريبات والمباريات الداخلية في المدرسة	-11
										تشكيل لجان النظافة والصحة والسلامة المرورية والغمل الشعبي والدفاع المدني وتفعيلها داخل المدرسة	-12
										القدرة على التدخل بايجابية لحل المشكلات التي تواجه الطلبة	-13
										مدى تطبيقه لخطة الدرس الموضوع وتطبيقها للأهداف التربوية والتعليمية	-14
										اختياره للتمارين الصحيحة وعرضها على الطلبة والأشراف على ادائها وتكرارها	-15
										اقامة المعارض والبوسترات والنشرات الجدارية الرياضية في المدرسة بمساعدة الطلبة	-16
										الاشراف على تدريب الطلبة الموهوبين والعمل على اشراكهم في السباقات التمهيدية	-17
										تفاعل الطلبة اتجاه مادة الدرس ومستوى تطورهم الرياضي	-18
										مساعدة الادارة في المدرسة عند الانتهاء من النشاطات الرياضية السنوية للعمل في اللجان الفرعية	-19

المحور الثالث / النشاط الرياضي الخارجي – كل ما يتعلق بالنشاطات الرياضية خارج المدرسة التي يقوم بها المدرس

الدرجة										الفقرات	
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		
										الاهتمام بالزي الرياضي لفرق المدرسة المشاركة في السباقات والبطولات والعروض الرياضية	
										المشاركة في النشاطات والسباقات التي يقيمها النشاط الرياضي بالالاعاب المنظمة المختلفة	

										المشاركة في المهرجان والاستعراض السنوي والالعاب الساحة والميدان	
										المشاركة في المخيمات الكشفية التي يقيمها النشاط الرياضي والكشفي	
										المشاركة في الندوات والدورات التدريبية والتحكيمية التي يقيمها النشاط الرياضي والكشفي	
										المشاركة في تحكيم السباقات والبطولات للألعاب المنظمة والالعاب الساحة والميدان التي ينظمها النشاط الرياضي	
										مستوى النتائج التي حققتها فرق المدرسة في المباريات والسباقات الرسمية	
										مستوى اداء الفرق الكشفية في مراسيم رفع العلم في المدرسة	
										رصد منتخبات التربية بالطلبة الموهوبين رياضيا وتأهيلهم للمشاركة الخارجية	
										المشاركة في تحكيم بطولات مديريات التربية في القطر وحسب تكليف مديرية التربية له في المحافظة	