

تقييم التميز التنظيمي للمشرفين الفنيين من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية لمركز محافظة القادسية

استلام البحث: ٢٠٢٤/٧/٢٨

م.د ليث بشير جابر
وزارة التربية – المديرية العامة لتربية القادسية
laith792000@gmail.com

قبول البحث: ٢٠٢٤/٨/٢٨

ملخص البحث

تهدف الدراسة إلى معرفة مدى امتلاك المشرفين الفنيين في قسم النشاط الرياضي والمدرسي للتميز التنظيمي والذي يساعدهم في تنفيذ مهامهم على أفضل وجه، من خلال معرفة الوزن النسبي لكل شكل من أشكال التميز التنظيمي، أما مشكلة البحث قد حاولت الدراسة الاجابة عن السؤال التالي (ما درجة امتلاك المشرفين الفنيين للتميز التنظيمي من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية لمركز محافظة القادسية؟)، تحدد مجتمع الدراسة (١٢٠) عضواً يمثلون مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة القادسية، اما عينة الدراسة بلغت (٦٧) مدرس تربية رياضية من مركز محافظة القادسية وقد تم اختيارهم بشكل عشوائي. وكانت اهم الاستنتاجات صلاحية مقياس التميز التنظيمي الذي قام الباحث ببنائه في قياس التميز التنظيمي للمشرفين الفنيين في قسم النشاط الرياضي والمدرسي، يمتلك المشرفون الفنيون تميز تنظيمي بدرجة عالية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة القادسية.

الكلمات المفتاحية: (تميز التنظيمي , مشرفين الفنيين , مدرسي التربية الرياضية , محافظة القادسية)

Evaluation of The Organizational excellence For technical supervisors From the Point of View physical Education Teachers To the center of Al-Qadisiyah Governorate

Dr. Laith Basheer Jaber

General Directorate of Education in Al-Qadisiyah

Abstract

The study aims to know the extent to which the heads of the Sports and School Activities Departments possess the administrative competencies which helps them to carry out their administrative leadership tasks in the best way, by knowing the as for the research problem, the study attempted to answer the following question relative weight of each form of managerial competencies, what is the degree to which the heads of Sports and School activity departments possess administrative competencies from the point of view of Physical Education Teachers in the center of Diwaniyah?). The study population identified (120) members representing Physical Education Teachers in the center of Al-Diwaniyah Governorate. As for the study sample, it was (67) Physical Education Teachers from the center of Al-Diwaniyah Governorate, and it was chosen randomly. The most important conclusions the validity of the administrative competency scale which the researcher built in measuring administrative competencies at the technical supervisors in the Sports and School activities department, owns the heads of the Sports and School Activities Departments high level management competencies from the point of view of Physical Education Teachers in the center of Al-Diwaniyah Governorate.

Keywords: : Organizational excellence ,Technical supervisors , Physical education teachers - Al-Qadisiyah Governorate

١- المقدمة.

يشهد العالم توسعا كبيرا في اتجاهاته ومفاهيمه، وخاصة في مجال علم الإدارة الحديث، فلو أمعنا النظر نجد أن كل ما يدور داخل أي مؤسسة من مؤسسات المجتمع يرتبط ارتباطا وثيقا بالإدارة فهي نشاط متميز له علاقة مباشرة بمعظم جوانب حياة الإنسان. في نفس الوقت هي وسيلة فعالة وناجحة لتحقيق الأهداف المنشودة لأي مجال من مجالات حياة الإنسان. فإن غابت الإدارة عن حياة الإنسان يحل محلها العشوائية والارتجال مما يهدد أي مجال بالفشل. ويعد موضوع التميز التنظيمي من الموضوعات الحديثة، والتي هي موضع اهتمام الكثير من الباحثين، وذلك لترسيخ مبدأ تحقيق التميز في العمل للعاملين في مجال الإدارة. من هذا المنطلق احتل مفهوم التميز التنظيمي للمشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي مكانة رئيسية ضمن الأدوار المتعددة لها، حيث أصبح من المسلم به أن المشرفين الفنيين ذو الكفاءة عادة ما يكونون إداريين وقياديين في نفس الوقت، لذا على كل مشرف فني أن يكون ملم بالمهام الإدارية والعلاقات الإنسانية التي يحكمها دورها من أجل السير الحسن للشعبة التي يشرف عليها، وما يؤثر فيها من عوامل مثل: التخطيط والتنظيم والاتصال والتنمية المهنية والزيارات الميدانية والحوافز والتدريب والتطوير، وصنع القرار واتخاذ. وتشير نسرين فكرون (٥: ٢٦) التميز التنظيمي: هو السعي والكد لبلوغ ارفع ما يمكن لتفوق القسم بما يؤدي ان يكون الافضل في كامل عناصره وازافة قيم لجميع الاطراف. فكانت مشكلة البحث محاولة الباحث الاجابة عن السؤال التالي: ما درجة امتلاك المشرفين الفنيين للتميز التنظيمي من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة القادسية. حيث تكمن أهمية البحث في معرفة التميز التنظيمي للمشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة القادسية وتقييمها، كل هذا يؤكد على أهمية وضرورة الاهتمام بمثل هذه المواضيع الحساسة في مجال الادارة من أجل إزالة العراقيل في طريق كل من يطمح لمنصب قيادي. وكان المجال البشري: المشرفون الفنيون في مركز محافظة القادسية. اما مجال البحث الزمني كان للفترة من ١٠-١٢-٢٠٢٣ الى ١٥-٥-٢٠٢٤. اما مجاله المكاني فكان قسم النشاط الرياضي والمدرسي في محافظة القادسية.

٢- الغرض من الدراسة:.

معرفة مدى امتلاك المشرفين الفنيين للتميز التنظيمي من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة القادسية والتي تساعدهم في تنفيذ مهامهم على أفضل وجه.

٣- الطريقة والاجراءات

٣-١ العينة

تم تحدد مجتمع البحث (١٢٠) عضواً يمثلون مدرسي التربية لرياضية في مركز محافظة القادسية، اما عينة البحث فقد بلغت (٦٧) عضواً للبناء وهي نفسها للتطبيق، تم اختيارهم بصورة عشوائية، اما عينة التجربة الاستطلاعية التي سبقت التجربة الرئيسية فكانت (٢٠ عضواً) ومن خلالها تعرف الباحث على المعوقات والمشاكل التي تواجهه اثناء التجربة الرئيسية ومحاولة معالجتها وبمساعدة فريق العمل المساعد.

٣-٢ تصميم الدراسة

٣-٢-١ منهج البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته طبيعة ومشكلة البحث. والدراسات المسحية تستخدم ادوات البحث العلمية المختلفة للحصول على المعلومات والبيانات اللازمة مثل الاستبيان، المقابلة، الملاحظة، الاختبارات، فريق العمل المساعد، ولغرض الوصول الى نتائج الدراسة استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية spss.

٣-٢-٢ خطوات تنفيذ البحث (اجراءات بناء المقياس)

٣-٢-٣ تحديد موضوع المقياس

أول الخطوات التي يقوم بها الباحث هي تحديد موضوع المقياس ومبررات تصميمه وقام الباحث بتحديد موضوع المقياس بشكل واضح ومفهوم من خلال تحديد الموضوع المراد دراسته في التعرف على مدى امتلاك المشرفين الفنيين للتميز التنظيمي.

٣-٢-٤ تحديد هدف المقياس وادواته

بعد أن قام الباحث بتحديد موضوع المقياس تم تحديد هدفه المتمثل بالغرض المطلوب من وراء بناء المقياس (معرفة مدى امتلاك المشرفين الفنيين للتميز التنظيمي)، من اجل تحقيق هدف البحث لابد من تحديد الأداة المناسبة التي يمكن بواسطتها جمع المعلومات والبيانات ذات العلاقة بالبحث ويذكر (محمد خليل وآخرون) " أنه تتحدد الأداة المناسبة في ضوء أهداف البحث وفرضياته والأسئلة التي يسعى إلى الإجابة عنها، والأدوات هي الوسائل التي يستخدمها الباحث في حصوله على المعلومات " (٤: ٢٣٧).

حيث قام الباحث باستخدام استبانة ملحق رقم (٣) لمعرفة التميز التنظيمي، حيث قام الباحث بعرض الاستبانة المعدلة على مجموعة من الخبراء والمختصين حيث كان عددهم (١١) خبير ومختص حول المقياس وتألفت من أربعة مجالات هي (الزيارات الميدانية، التدريب ورفع كفاءة الأداء، التنمية المهنية، التقويم والتطوير)، وكما في الجدول ادناه.

جدول (١)

يبين النسبة المئوية لآراء الخبراء والمختصين في تحديد مجالات مقياس التميز التنظيمي

ت	المجالات	آراء الخبراء		المستبعدة	النسبة المئوية
		موافق	غير موافق		
١	الزيارات الميدانية	١٠	١		٩٥,٢٣٪
٢	التدريب ورفع كفاءة الأداء	١٠	١	-	٩٥,٢٣٪
٣	التنمية المهنية	١١	-	-	١٠٠٪
٤	التقويم والتطوير	٩	٢	-	٩٠,٤٧٪

ويتضح من جدول (١) ان النسبة المئوية لآراء الخبراء قد تراوحت ما بين (٩٠٪ - ١٠٠٪) حول مدى مناسبة مجالات المقياس، وبناءً على آراء السادة الخبراء والمختصين تمت الموافقة على مجالات المقياس المقترحة التي حصلت على نسبة اتفاق (٩٠٪) فأعلى، وبعد موافقة الخبراء والمختصين على المجالات المقترحة عرض الباحث الفقرات عليهم أيضاً حيث تكونت القائمة من (٤٠) فقرة بواقع (١٠) فقرات لكل مجال، وقد راعى الباحث عند صياغته لفقرات المقياس ما يأتي:

- أن تكون للفقرة معنى واحد فقط و محدد.
- أن تكون لغة كل فقرة واضحة و صحيحة.
- الابتعاد عن العبارات الصعبة.
- أن تصاغ الفقرات بصيغة المتكلم.

وللتأكد من صدق المحتوى قام الباحث بعرض القائمة على مجموعة من المختصين والخبراء في مجال الادارة الرياضية للتأكد من صحة وسلامة الفقرات ورأي الخبراء بملائمة السلم الخماسي المقترح، حيث تم إجراء بعض التعديلات على الفقرات التي تمثل كل مجال وحذف بعضها الآخر حسب رأي الخبراء والمختصين، وقد استقر المقياس في أربعة مجالات ولكل مجال (٦) فقرات والملحق (١) يبين ذلك.

٣-٣ المتغير المدروس : قام الباحث بدراسة متغير التميز التنظيمي وقد صمم مقياس خاص بصيغة استبيان يتضمن اربعة محاور هي (الزيارات الميدانية، التدريب ورفع كفاءة الأداء، التنمية المهنية، التقويم والتطوير)، وقام الباحث بتجربة استطلاعية للتجربة الرئيسة والاستعداد للتغلب على الصعوبات التي يمكن ان تمر بها ومعرفة مدى فهم ووضوح عباراته تم بتطبيقه على العينة الاولى عشوائية وعددهم (٢٠) من مجتمع البحث باستخدام طريقة الاختبار واعادة الاختبار او التطبيق ثم الحكم على نتائج تحليل الاختبارين وباستخدام معامل الارتباط بيرسن، وتمت يوم الاثنين المصادف ٢٠٢٣/١٢/٢٠ ومن خلالها تم تشخيص أهم الصعوبات التي قد تواجه الباحث والتغلب عليها واتضح أيضاً إن التعليمات واضحة والعبارات مفهومة للعينة.

٣-٤ الاختبار المدروس

ولحساب الصدق الإحصائي قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية على المقياس لان معامل التمييز لا يحدد تجانس كل فقرة مع القياس الكلي للمقياس "إن معامل التمييز بين المجموعتين العليا والدنيا يقيس تمييز كل فقرة ولا يحدد مدى تجانس الفقرات في قياسها للظاهرة السلوكية" (٢: ٩٢) ، كما في الجدول (٢) والقوة التمييزية كما في الجدول (٣).

جدول (٢) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية على مقياس التميز التنظيمي

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
١	٠,٨٥	١٣	٠,٧٥
٢	٠,٨٤	١٤	٠,٨٧
٣	٠,٨٢	١٥	٠,٨٣
٤	٠,٨٧	١٦	٠,٨٥
٥	٠,٨٦	١٧	٠,٨١
٦	٠,٧٩	١٨	٠,٧٧
٧	٠,٧٧	١٩	٠,٧٩

٨	٠,٨٤	٢٠	٠,٨٠
٩	٠,٨٠	٢١	٠,٩١
١٠	٠,٨١	٢٢	٠,٨٥
١١	٠,٧٤	٢٣	٠,٧٦
١٢	٠,٧٨	٢٤	٠,٧٨

جدول (٣) يبين نتائج القوة التمييزية لعبارات مقياس التميز التنظيمي

الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة المحسوبة	مستوى الثقة	نوع الدلالة
	س	ع	س	ع			
١	٣,٨٥٤	١,٠٦٢	٢,٩٥١	٠,٨٦٥	٤,٢١٩	٠,٠٠٠	معنوي
٢	٤,٥٨٥	٠,٦٣١	٣,٦٥٩	٠,٨٢٥	٥,٧١٣	٠,٠٠٠	معنوي
٣	٣,٣١٧	١,٠٣٥	٢,٣٤١	٠,٨٨٣	٤,٥٩٠	٠,٠٠٠	معنوي
٤	٢,١٢٢	١,٠٠٥	١,٥٣٧	٠,٥٠٥	٣,٣٣٣	٠,٠٠١	معنوي
٥	٤,٩٢٧	٠,٢٦٤	٤,٢٦٨	٠,٥٩٣	٦,٥٠١	٠,٠٠٠	معنوي
٦	٤,٦١٠	٠,٥٨٦	٣,١٧١	١,١١٦	٧,٣١٠	٠,٠٠٠	معنوي
٧	٤,٦٨٣	٠,٥٢١	٣,٨٠٥	٠,٦٧٩	٦,٥٦٧	٠,٠٠٠	معنوي
٨	٤,٤٣٩	٠,٧٧٦	٢,٨٠٥	٠,٧١٥	٩,٩١٦	٠,٠٠٠	معنوي
٩	٤,٢٦٨	٠,٧٠٨	٣,٠٧٣	٠,٦٠٨	٨,٢٠١	٠,٠٠٠	معنوي
١٠	٤,٧٠٧	٠,٤٦١	٣,٨٧٨	٠,٧١٤	٦,٢٤٩	٠,٠٠٠	معنوي
١١	٤,٥٨٥	٠,٦٧٠	٣,٦٨٣	٠,٦٨٧	٦,٠٢٢	٠,٠٠٠	معنوي
١٢	٤,٦٣٤	٠,٤٨٨	٤,٠٩٨	٠,٧٦٨	٣,٧٧٦	٠,٠٠٠	معنوي
١٣	٤,٨٠٥	٠,٥١١	٣,٥٦١	٠,٧٤٣	٨,٨٣١	٠,٠٠٠	معنوي
١٤	٤,٩٠٢	٠,٣٧٤	٣,٣١٧	٠,٨٥٠	١٠,٩٣٢	٠,٠٠٠	معنوي
١٥	٤,٨٢٩	٠,٣٨١	٣,٩٠٢	٠,٩٩٥	٥,٥٧٠	٠,٠٠٠	معنوي
١٦	٤,٧٨٠	٠,٤١٩	٣,٧٠٧	٠,٨١٤	٧,٥٠٧	٠,٠٠٠	معنوي
١٧	٤,٩٠٢	٠,٣٠٠	٣,٣٩٠	٠,٧٣٧	١٢,١٥٩	٠,٠٠٠	معنوي
١٨	٤,٩٠٢	٠,٤٣٦	٤,١٧١	٠,٦٦٧	٥,٨٧٨	٠,٠٠٠	معنوي
١٩	٤,٥٣٧	٠,٥٠٥	٣,٣٩٠	٠,٧٣٧	٨,٢١٣	٠,٠٠٠	معنوي
٢٠	٤,٥٨٥	٠,٦٣١	٢,٩٠٢	٠,٦٢٥	١٢,١٣١	٠,٠٠٠	معنوي
٢١	٤,٤٦٣	٠,٥٠٥	٣,٠٢٤	٠,٨٥١	٩,٣١١	٠,٠٠٠	معنوي
٢٢	٤,٥٨٥	٠,٦٣١	٣,٦٣٤	٠,٧٦٧	٦,١٣٢	٠,٠٠٠	معنوي
٢٣	٤,٦٨٣	٠,٥٦٧	٣,٦١٠	٠,٧٧١	٧,١٨٠	٠,٠٠٠	معنوي
٢٤	٤,٦٣٤	٠,٤٨٨	٢,٩٥١	٠,٧٤٠	١٢,١٦٠	٠,٠٠٠	معنوي

كما قام الباحث باستخراج معامل الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للمقياس، كما في الجداول (٤).

جدول (٤) معامل الارتباط بين درجة كل مجال والدرجة الكلية على مقياس التميز التنظيمي

المجال	معامل الارتباط
الزيارات الميدانية	٠,٨٤
التدريب ورفع كفاءة الأداء	٠,٨٨
التنمية المهنية	٠,٨١
التقويم والتطوير	٠,٧٨
درجة الحرية (٦٩) قيمة (ت) الجدولية ٠,٢٥ مستوى الدلالة (٠,٠٥)	

اعتمد الباحث طريقة التجزئة النصفية لغرض ايجاد معامل ثبات المقياس، وهي طريقة تتسجم مع متطلبات الاختبار ولا تتطلب وقتاً طويلاً، وقد اعتمد الباحث على الدرجات التي حصل عليها والتي تتعلق بدرجة (٦٧) مدرس على مقياس التميز التنظيمي وتضمن (٢٤) فقرة، اي تم تقسيم المقياس الى جزء يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الارقام الفردية، والجزء الثاني الذي يحمل درجات الفقرات التي تحمل الارقام الزوجية وقد استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون إذ بلغ معامل الثبات نصف الاختبار (٠,٨٦٧)، ولأجل الحصول على ثبات كامل للاختبار، تُطبق معادلة (سييرمان - براون) ، إذ بلغ معامل الثبات (٠,٩٢٩) وهي قيمة عالية تدل على ثبات المقياس.

ولحساب الثبات أيضاً بمعامل الفا كرونباخ لمقياس التميز التنظيمي، اعتمد الباحث على عينة البناء نفسها البالغ عددها (٦٧) مدرس تربية رياضية في مركز محافظة القادسية، وتطبيق معامل (الفا كرونباخ) على استجاباتهم، فقد تبين ان معامل الارتباط المقياس يتمتع بثبات عالٍ عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وهو (٠,٩٥٦).

٣-٥ التجربة الرئيسية: بعد ان تم الانتهاء من بناء مقياس الدراسة تم تطبيقه على عينة التطبيق النهائية (مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة القادسية) والبالغة (٦٧) وبمساعدة فريق العمل المساعد يوم الأربعاء المصادف ٢٠٢٤ / ١٣ / ٢٠ أذ قام الباحث بتوزيع الاستمارة على العينة وشرح طريقة الإجابة على المقياس وذلك باختيار بديل واحد من البدائل الخمسة التي تحدد الإجابة عن العبارة، إذ تم التأكيد على الإجابة عن جميع العبارات بدقة وعدم ترك أي أجابه فارغة، وذلك بعد اكتمال كافة المستلزمات والمتطلبات.

٤- عرض وتحليل ومناقشة النتائج

٤-١ عرض نتائج السؤال وتحليله ومناقشته

ينص سؤال البحث على: ما درجة امتلاك المشرفين الفنيين للتميز التنظيمي من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة القادسية ؟

وللإجابة عن السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي وقيمة (ت) المحسوبة لاستجابات أفراد عينة البحث على أداة قياس التميز التنظيمي، وكانت النتائج كما في الجدول (٥).

جدول (٥) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمة التائية لعينة البحث على مقياس التميز التنظيمي

ت	المقياس	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة(ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
١	التميز التنظيمي	٦٧	٩٥,٩٢٠	١٤,٤٠٢	٧٢	١٩,١٩٦	٠,٠٠٠

يبين لنا الجدول (٥) جاء بوسط حسابي (٩٥,٩٢٠) درجة وانحراف معياري (١٤,٤٠٢) درجة، بينما كان الوسط الفرضي (٧٢) درجة، وعند اجراء الاختبار قيمة (ت) لعينة واحدة أظهر ان قيمة (ت) المحسوبة (١٩,١٩٦)، وبما ان المتوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي وبدلالة إحصائية، مما يدل ان عينة الدراسة المبحوثة لديهم تميز تنظيمي في اثناء اداء عملهم وهو يفوق الوسط الفرضي وهذا مؤشر جيد.

والتميز التنظيمي " هو السعي والجهد المتواصل للوصول الى مكانة مرموقة تنشدها المؤسسة بين منافسيها وكذا تحسين اداء مواردها البشرية وهيكلها التنظيمي وثقافتها التنظيمية " (٣: ٩).

الجدول (٦) يبين قيم الوسط المرجح والوزن المنوي لفقرات التميز التنظيمي

رقم الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المنوي	ترتيب الفقرة
١	٣,٩٧	٠,٧٩	١٧
٢	٤,٠٤	٠,٨١	١٢,٥
٣	٣,٧٠	٠,٧٤	٢٣
٤	٣,٩٠	٠,٧٨	١٩,٥
٥	٣,٢٢	٠,٦٥	٢٤
٦	٣,٨٤	٠,٧٧	٢١,٥
٧	٣,٩٧	٠,٧٩	١٧
٨	٤,٢١	٠,٨٤	٧,٥
٩	٤,١٣	٠,٨٣	٩
١٠	٤,٠٤	٠,٨١	١٢,٥
١١	٣,٩٧	٠,٧٩	١٧
١٢	٤,٢٩	٠,٨٦	٢,٥
١٣	٣,٨٤	٠,٧٧	٢١,٥
١٤	٤,٢١	٠,٨٤	٧,٥
١٥	٤,٤	٠,٨٨	١
١٦	٤,٠٤	٠,٨١	١٢,٥
١٧	٤,٠١	٠,٨٠	١٥
١٨	٤,٠٤	٠,٨١	١٢,٥
١٩	٣,٩٠	٠,٧٨	١٩,٥
٢٠	٤,٢٢	٠,٨٥	٥
٢١	٤,١٢	٠,٨٢	١٠
٢٢	٤,٢٢	٠,٨٥	٥
٢٣	٤,٢٩	٠,٨٦	٢,٥
٢٤	٤,٢٢	٠,٨٥	٥

من الجدول (٦) نلاحظ ان هناك تفاوت في النسب المئوية الحاصلة عليها الفقرات تراوحت بين (٠,٨٨-٠,٦٥) ويرى الباحث هذه النسب وصفت الواقع الحقيقي للمشرفين الفنيين ودورهم المتميز في عملية الاشراف وتعد نتيجة جيدة ومرضية لمجتمع البحث، ويعزو الباحث ذلك نتيجة لما يتمتع به المشرفون الفنيون من كفاءة مهنية في عملية الاشراف وخبرة متراكمة نتج عنها التميز في أداء واجباتهم الإشرافية، كالزيارات الميدانية والتنمية المهنية لدى المدرسين، ورفع كفاءتهم المعرفية والادائية، ولا يتم ذلك الا عن تحلي المشرفين الفنيين بالعلاقات الإنسانية وحسن الاتصال فيما بينهم، اذ يشير احمد الخطيب " كفاءة المشرف الفني

وتميزه في تنفيذ واجباته والتي من الواجب امتلاكها هي العلاقات الإنسانية مع مختلف الأفراد في المجتمع المحلي وقدرته على النمو المستمر من الخبرات والمعارف التي تطلبها هذه الممارسات، وتحليل بيانات الإدارة والتعلم، ومعالجة صعوباتها، وتقرير الاهداف، والاجتماعات العامة، واعداد التقارير، والتخطيط والتنظيم، والقدرة على توفير الخدمات، والاستشارية للمدرس" (١): (٣٤).

٥- الاستنتاجات والتوصيات

١-٥ الاستنتاجات:

١. صلاحية مقياس التميز التنظيمي الذي قام الباحث ببنائه في قياس التميز التنظيمي لدى المشرفين الفنيين في قسم النشاط الرياضي والمدرسي
٢. يمتلك المشرفون الفنيين تميز تنظيمي بدرجة عالية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة القادسية.

٥-٢ التوصيات:

١. ضرورة زيادة الجهود الرامية لتنفيذ برامج التميز نظراً لأهمية التميز وتخصيص وقت كاف لها.
٢. ضرورة العمل على تحديث نظام المكافأة وتفعيله من اجل بث روح المنافسة بين المشرفين الفنيين لغرض التميز في الاداء.

٦-٢ المصادر

١. احمد الخطيب رداح؛ الاشراف التربوي فلسفته، اساليبه، تطبيقاته، ط٢ (عمان، دار فندي للنشر والتوزيع، ٢٠٠٣).
٢. باسم نزهة السامرائي وطارق حميد: بناء مقياس اتجاهات الطلبة نحو مهنة التدريس ، المجلة العربية للبحوث التربوية ، مجلد ٧٧ ، العدد ٢ ، ٢٠١٤.
٣. رياض ستراك: دراسة في الإدارة التربوية (المجلد ١) الجزائر: دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠٤.
٤. محمد خليل عباس وآخرون : مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، عمان، دار المسيرة، ٢٠١١.
٥. نسرين فكرون : دور نظام المعلومات الاستراتيجية في تحقيق تميز المنظمة ، أطروحة دكتوراه في تسيير المنظمات(غير منشورة) جامعة بسكرة- الجزائر ٢٠١٦.

ملحق (١) مقياس التميز التنظيمي

الفقرات	مستوى الاستجابة				
	تتطبق بدرجة كبيرة جدا	تتطبق بدرجة كبيرة	تتطبق بدرجة متوسطة	تتطبق بدرجة قليلة	تتطبق بدرجة قليلة جدا
١					المشرف الفني يزودني بأفكار متميزة عدة عند زيارته
٢					يشجعني المشرف الفني على تطبيق طرق وأساليب حديثة لمواكبة المتغيرات والتطورات
٣					يقدم لي المشرف الفني تغذية راجعة بناءة بعد زيارته والتي تسهم في فتح افاق تعلم جديدة لي
٤					المشرف الفني يقوم بمناقشتي بخطة العمل الموضوعة ومدى تحقيق الأهداف لها بعد الزيارة
٥					يقدم لي المشرف الفني عبارات تحفيزية وتشجيعية خلال وبعد الزيارة لأجل اطلاق طاقتي الكامنة
٦					يساعدني المشرف الفني عند زيارته في تشخيص المشكلات والمعوقات وتوضيح بعض المواقف الغامضة لدي
٧					يقوم المشرف الفني في تنمية قدرتي على التفكير لمواجهة المشكلات المستقبلية عن طريق إقامة دورات تدريبية بين حين وآخر

٨	المشرف الفني يشجعي على طرح الأسئلة المثيرة للتفكير				
٩	يحتثي المشرف الفني على اثبات الذات بواسطة الدورات التدريبية.				
١٠	المشرف الفني يشجعي على اقتراح حلولاً لبعض المشكلات التي تواجهني				
١١	يستخدم المشرف الفني طرق متنوعة لإيصال المعلومات والاستزادة منها كوسائل التواصل الاجتماعي والنشرات التربوية وغيرها				
١٢	يحرص المشرف الفني على المشاركة الفاعلة لكل المدرسين في تحليل محتويات المنهج الرياضي خلال اللقاءات والدورات التدريبية.				
١٣	يشاركني المشرف الفني في التصميم والإشراف على الخطة والبرامج المهنية الخاصة بالموسم الدراسي				
١٤	يتعاون المشرف الفني مع مدير المدرسة في وضع الخطط التربوية لي				
١٥	المشرف الفني يحث مدير المدرسة على بذل الجهود الذاتية لمواصلة النمو المهني لي في مجال التعليم والأنشطة الرياضية				
١٦	يوضح المشرف الفني لمدير المدرسة كيفية الاستفادة من درس التربية الرياضية والأنشطة التي يقوم بها المدرس				
١٧	يقدم المشرف الفني لي ولمدير المدرسة الملاحظات البناءة عن سير عملية التنمية المهنية في المدرسة				
١٨	يزودني المشرف الفني بالتجارب المميزة السابقة لكي استفيد منها خلال الأداء المهني في المدرسة				
١٩	يجعل المشرف الفني من عملية التقويم عملية تشخيصية وعلاجية				
٢٠	من أولويات المشرف الفني في عملية التقويم هو الزر الرياضي للمدرس والطالب داخل المدرسة والصف				
٢١	اثناء عملية التقويم يراعي المشرف الفني الإمكانيات المتوفرة والصعوبات التي تواجه المدرس في تنفيذ الدرس ونشاطاته				
٢٢	يحلل المشرف الفني بشكل علمي نتائج المدرسة في الأنشطة الرياضية المقامة للاستفادة منها مستقبلاً				
٢٣	يستخدم المشرف الفني الأسس العلمية في عملية التقويم والمتابعة ويحرص ان تكون عملية التقويم محاطة بسرية تامة				
٢٤	غالباً ما تكون زيارته الإشرافية إلى المدرسة بصورة مفاجئة				

ملحق (٢)

يبيّن أسماء الخبراء والمختصين الذين اعتمدتهم الباحثة بشأن تحديد صلاحية محاور وفقرات البحث

ت	اسم الخبير	اللقب العلمي	الاختصاص	مكان العمل
١	خالد اسود لايخ	أ.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة المثنى
٢	جاسم جابر محمد	أ.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة القاسم الخضراء
٣	حازم موسى عبد حسون	أ.د.	اختبار وقياس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة القادسية
٤	شاهين رمزي رفيق	أ.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة كركوك
٥	عثمان محمود شحاذة	أ.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ديالى
٦	باسم سامي شهيد	أ.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ذي قار
٧	عماد عزيز نشمي	أ.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة المثنى
٨	مناف عبد العزيز محمد	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الكوفة
٩	ياسين علي خلف	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الأنبار
١٠	ثابت احسان احمد	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية للنبات قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل
١١	حسن غالي مهاوي	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ميسان

ملحق (٣)

استبيان لاستطلاع آراء السادة الخبراء والمختصين في تحديد صلاحية
محاور مقياس التميز التنظيميوزارة التربية والتعليم
مديرية تربية القادسية

م / محاور مقياس التميز التنظيمي

الاستاذ ----- المحترم

تحية طيبة:

يروم الباحث اجراء البحث الموسوم (تقييم التميز التنظيمي للمشرفين الفنيين من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية لمركز محافظة القادسية) وقد استخدم الباحث اداة في موضوع بحثه وهي مقياس (التميز التنظيمي) ولثقة الباحث ونظرا لما تتمتعون به من خبرة علمية ودراية في هذا المجال نرفق لكم طيا المحاور المقترحة والاهمية النسبية من قبل الباحث, وكذلك يود الباحث معرفة رأي السادة الخبراء حول تحديد بدائل الإجابة المقترحة، يرجى تفضلكم بأبداء رأيكم وتقبلوا فائق الشكر والتقدير.

تتطبق بدرجة كبيرة جداً	تتطبق بدرجة كبيرة	تتطبق بدرجة متوسطة	تتطبق بدرجة قليلة	تتطبق بدرجة قليلة جداً	تصلح	لا تصلح

الجامعة /

الاختصاص /

اللقب العلمي /

التوقيع /

التاريخ /

الباحث

ليث بشير جابر شنين

محاور مقياس التميز التنظيمي

ت	المحاور	صلاحية المجال		مدى الأهمية للمجال عندما يكون صالح									
		لا يصلح	يصلح	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠
١	الزيارات الميدانية												
٢	التدريب ورفع كفاءة الأداء												
٣	التنمية المهنية												
٤	التقويم والتطوير												