

جودة الأداء الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في محافظة واسط

الباحث عدنان محسن جاسم / جامعة واسط /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

أ. د حسن رحيم عزيز / جامعة واسط /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة hazeez@uowasit.edu.iq

أ. د محمد عبد النبي هويت/ جامعة واسط /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

mmohammed@uowasit.edu.iq

ملخص البحث

تجلت مشكلة الدراسة عن طريق الإجابة على التساؤل الاتي، الذي طرحه الباحث: هل مدرسي مدرسات التربية الرياضية يتمتعون بجودة أداء وظيفي؟، فيما هدفت الدراسة الى بناء وتطبيق مقياس جودة الأداء الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية من وجهة نظر مدراء مدارسهم، واتبع الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي كونه الأكثر ملائمة لهدف الدراسة وطبيعة المشكلة، اذ قام الباحث في اتباع كافة الخطوات العلمية الخاصة في بناء المقياس، فضلاً عن ذلك اجراء الأسس العلمية لها من صدق والثبات ، اذ اعتمد الباحث في استخدامه (الصدق الظاهري والصدق التكويني الفرضي، اما الثبات فقد اتبع طريقة التجزئة النصفية وطريقة الفا كرونباخ)، والتي نتج عن ذلك مقياس الدراسة بصورته النهائية اذ احتوى مقياس جودة الأداء الوظيفي على (34) فقرة، وبعدها قام الباحث بتطبيق مقياس الدراسة على عينة التطبيق واجراء الوسائل الإحصائية المناسبة وذات العلاقة بأهداف البحث توصل الباحثون الى عدة استنتاجات أهمها: تمتع مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية واسط بجودة الأداء الوظيفي.

**THE QUALITY OF JOB PERFORMANCE OF PHYSICAL EDUCATION
TEACHERS IN WASIT****Abstract**

The problem of the study was manifested by answering the following question, posed by the researcher: Do teachers of physical education teachers have quality job performance? , while the study aimed to build and apply the scale the quality of job performance for physical education teachers from the point of view of their school principals, the researcher followed the descriptive approach using the survey method, as it is the most appropriate for the purpose of the study and the nature of the problem. Conducting the scientific basis for it in terms

of sincerity and stability, as the researcher relied in its use (apparent honesty and honesty of individual formation). As for the constancy, it followed the half-segmentation method and the Alpha Cronbach method), which resulted in the scale of the study in their final form, as the scale of quality of job performance on (34) items, and then the researcher applied the scales of the study On the application sample and conducting the appropriate statistical methods related to the objectives of the research, the researcher came out with conclusions, that physical education teachers in Wasit Education Directorate excel quality job performance.

1. التعريف بالبحث

1-1 مقدمة البحث وأهميته:

ان تطورت المؤسسة التعليمية في الوقت الحالي ودورها اصبح أوسع عن طريق اتساع أهدافها، اذ لم تعد العملية التعليمية مجرد بيئة للتعليم والتدريس، بل تعدت ذلك عن طريق تنشئة الفرد في شتى مجالات الحياة ليخدم المجتمع والبلد، ويعد درس التربية الرياضية أحد اهم الدروس في البيئة التعليمية كونه يعد درساً هاماً لما يحويه من اهداف متعددة داخل الدرس وخارج الدرس والمدرسة، اذ تتحدد أهدافه الداخلية كدرس تروحي يعمل على تخفيف ضغوط الدراسة والواجبات الملقاة على الطالب، اذ يعمل على تنشيط القدرات الذهنية والبدنية والنفسية وإصلاح قوامه داخل الدرس، بل يتعدى دوره الى خارج الدرس والمدرسة بواسطة أداء كافة الأنشطة التي تتعلق بواجبات مدرس التربية الرياضية كالمشاركات الرياضية والكشفية والمواهب الأخرى التي تعد البذرة الأولى لاكتشاف المواهب والابداع وميول واتجاهات الطلبة وصقلها وهذه ليس بالإمكان تحقيقها الا من خلال اكتمال المنظومة التعليمية بالكامل ابتداءً من المنظومة الإشرافية على درس التربية الرياضية والأنشطة المكلف بها المدرس وصولاً الى مدرس التربية الرياضية.

تتمثل جودة الأداء الوظيفي من قبل مدرسي التربية الرياضية في إتمام كافة المهام والواجبات التي يرتبط بها هذا التخصص وبكفاءة عالية عن طريق استغلال كافة الإمكانيات الذاتية للفرد في توظيف واستثمار كافة الموارد البشرية والمادية المتوفرة له لأجل تحقيق أهدافه، لذا يتوقف مدى جودة الأداء للمدرس على مدى

توفير الإمكانيات وإتاحة الفرصة للمدرس بالعمل وعدم التقييد ولا يتم ذلك الا من خلال وجود المناخات التنظيمية الصحية للمدرس من قبل المشرفين والإدارة المدرسية.

برزت أهمية البحث عن طريق سعي الباحث في التعرف على مدى ما يمتلكه مدرسي التربية الرياضية في واسط لجودة الأداء الوظيفي والتي بدورها تعكس القدرات الإبداعية في الأداء المهني للمدرسين.

1-2 مشكلة البحث:

ان اتساع المهام والمجالات التي ارتبط بها درس التربية الرياضية ومهام مدرس التربية الرياضية في ادائها كأنشطة رياضية خارجية ولاصفية داخل وخارج المدرسة، تحتم على مدرس التربية الرياضية إمكانيات وظيفية تتعدى الكفايات التدريسية والمهنية، بل لأبد من امتلاكه جودة في أداء وظيفته لكسب الوقت والجهد، لذا فقد برزت مشكلة الدراسة عن طريق الإجابة على التساؤل الآتي، الذي طرحه الباحث:

- هل يتمتع مدرسي ومدرسات التربية الرياضية يتمتعون بجودة أداء وظيفي؟

1-3 اهداف الدراسة:

- بناء وتطبيق مقياس جودة الأداء الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية من وجهة مدرء المدارس في واسط.

- التعرف على الفروق بين مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في جودة الأداء الوظيفي.

1-4 مجالات الدراسة:

- المجال البشري: مدرء المدارس المتوسطة والاعدادية والثانوية في محافظة واسط.

- المجال الزمني: 20 / 1 / 2021 ولغاية 2021/6/15.

- المجال المكاني: المدراس المتوسطة والاعدادية والثانوية في واسط.

1-5 تحديد المصطلحات:

جودة الأداء الوظيفي (يعرفها الباحث اجرائياً): هي كافة الجهود والطاقات التي يبذلها مدرس التربية الرياضية لتحقيق الأهداف الخاصة بالمهام والمتطلبات الموكلة اليه بأقل جهد وأقصر زمن واقل تكلفة.

2-1 منهج الدراسة:

استخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، كونه الأكثر ملائمة في طبيعة المشكلة واهداف الدراسة.

2-2 مجتمع البحث وعينة

تحدد مجتمع البحث الخاص والمتمثل بمدراء المدارس المتوسطة والاعدادية والمتوسطة في محافظة واسط رسمياً والبالغ عددهم 252 مدير رسمياً، وهم يمثلون عينة البحث بنسبة 100%.

2-3 الوسائل والأدوات والأجهزة المستخدمة في البحث**2-3-1 الوسائل البحثية:**

وتضمنت (المصادر والمراجع العربية والأجنبية، المقابلات الشخصية، فريق العمل المساعد، الزيارات الميدانية لجمع المعلومات، استبانة الخبراء لمقياس الدراسة، الوسائل الإحصائية ذات العلاقة بالدراسة)

2-3-1 الأدوات والأجهزة المستعملة:

(جهاز حاسوب نوع (Hp) ، برنامج Excel Microsoft ver.2016 (لتفريغ البيانات)، قرطاسية وأدوات مكتبية (أوراق وأقلام).

2-4 اجراءات البحث الميدانية:**2-4-1 بناء مقياس جودة الأداء الوظيفي لمدرسي ومدرسات التربية الرياضية**

لعدم وجود أداة محلية تتوفر فيها الشروط المطلوبة من حيث وملاءمتها لهذا البحث حسب ما قام به الباحث في اجراء بحث مسحي على الرسائل والاطاريح المحلية في المجال الرياضي، لذا قام الباحث ببناء هذا المقياس تحقيقاً لهذا الهدف، ولأجل تحقيق ذلك اتبع الباحث الخطوات المحددة في عملية البناء لغرض الحصول على مقاييس تتمتع بأسس علمية رصينة، والعمل على ذلك باتباع جملة من الخطوات المهمة وهي

1- الهدف من بناء المقياس: التعرف على مستوى جودة الحياة لدى مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في واسط.

2- تحديد الإطار النظري لمقياس الدراسة: قام الباحث بتحديد الابعاد التي تشكل كل مقياس بالاعتماد على المصادر والدراسات التربوية وتوظيفها وفقاً لهدف البحث، للاستفادة في وضع فقرات المقاييس وصياغتها وواقعية ما تذهب إليه من تفسير لهما.

3- تحديد مجالات مقياس الدراسة وصلاحيتهما: قام الباحث بعد الاطلاع على الادبيات التي تناولت جودة الأداء بتحديد أربع ابعاد يشكلون هذه السمة، وعرضها على مجموعة من الخبراء، وعن طريق استخدام الوسيلة الإحصائية مربع كاي لبيان مدى صلاحية هذه الابعاد، اتضح ان جميع الخبراء اتفقوا على صلاحيتها، والابعاد هي (المثابرة والثوق، الكفاءة الوظيفية، المهارات والقدرات، الالتزام والتعاون).

4- اعداد فقرات المقياس وبيان صلاحيتها من قبل الخبراء: بعد اطلاع الباحث على العديد من المصادر العلمية والدراسات السابقة، واستخدام طرائق عدة لجمع فقرات المقاييس ودراساتها وتحليلها، قام الباحث بصياغة (40) فقرة، ومن ثم قام الباحث بالتعاون مع السيد المشرف في استبعاد الفقرات المتشابهة مع فقرات أخرى والفقرات غير الواضحة، ليصبح عدد الفقرات الكلية (36) فقرة، وبعدها تم عرضهن باستبانة خاصة على مجموعة من الخبراء والمختصين لبيان صلاحيتها، تم استبعاد فقرة واحدة من المقياس بعد عدم حصولها على اتفاق من قبل الخبراء، اذ تم تحليل استجابات الخبراء لبيان صلاحية الفقرات عن طريق استعمال مربع كاي.

5- اعداد تعليمات الإجابة على المقياس: قام الباحث بأعداد جملة من التعليمات التي تخص الإجابة على مقياس الدراسة لأجل توضيح وتسهيل عملية الإجابة عليها من قبل افراد عينة البحث، ، اذ راعى الباحث في اعداده هذه التعليمات أن تتميز بالوضوح والسهولة في المعنى والمفهوم، ولزيادة الوضوح تضمنت التعليمات عن كيفية الإجابة عن فقرات المقياس، والاشارة في التعليمات أن المهم الإجابة بما يلائم متطلبات المستجيب فعلاً أي التي تنطبق على المستجيب، وضرورة الإجابة عن جميع فقرات المقياس بكل صراحة ودقة وستحظى الإجابة بالسرية التامة لأغراض البحث العلمي.

6- التجربة الاستطلاعية: قام الباحث وبالتعاون مع فريق العمل المساعد بتطبيق التجربة الاستطلاعية الخاصة بمقياس جودة الأداء الوظيفي على عينة تمثلت بمدراء المدارس من مدرسي التربية الرياضية في المدارس والبالغ عددهم 20 مديراً بواقع 12 مدير و 8 مديرة، اذ استغرقت التجربة الاستطلاعية في تنفيذها أسبوع كامل للفترة من يوم الثلاثاء الموافق (2021/3/16) ولغاية يوم الاثنين الموافق (2020/3/22)، حرص الباحث بالتأكيد على قراءة التعليمات والعبارات بصورة دقيقة ، فضلاً عن إمكانية الاستفسار أي غموض في العبارات، وبعد الانتهاء من التطبيق اتضح أن التعليمات واضحة والعبارات مفهومة من المجيبين وكان الوقت المستغرق للإجابة بين (15-18) دقيقة ، وبذلك أصبح المقياس بتعليماته وعباراته جاهز للتطبيق لأجل اجراء التحليل الإحصائي لفقرات كل مقياس.

2-4-2 تطبيق مقياس الدراسة على عينة البناء:

إن الغرض من تطبيق فقرات المقاييس على عينة البناء لتحليلها إحصائياً واختيار الصالحة منها واستبعاد غير الصالحة استناداً إلى قدرتها التمييزية باستخدام أساليب (التحليل الأولي لفقرات المقياس والمجموعتين الطرفيتين) تمهيداً لتهيئة الصيغة النهائية للمقياس قبل استخراج مؤشرات الصدق والثبات، تطبيق مقياس جودة الأداء الوظيفي على عينة تمثلت بمدراء المدارس في محافظة واسط والبالغ عددهم (100) فرداً، بواقع (60) مديراً، و(40) مديرة، اذ شكلت نسبة البناء من مجتمع البحث 39.68%، اذ قام

الباحث بتوجيه فريق العمل المساعد التأكيد على ضرورة قراءة التعليمات الخاصة بالاستمارة وفقراتها بدقة والإجابة بصدق وأمانة عن جميع فقرات المقياس، اذ تم تطبيق المقياس للمدة من يوم الخميس المصادف 2020/3/25 ولغاية يوم الثلاثاء المصادف 2020/4/6، وبعد تطبيق مقياس الدراسة فحصت الاستمارات، ولم يجد الباحث أي استمارة تالفة او غير مستوفية للشروط.

2-4-3 طريقة تصحيح المقياس:

ان عملية تصحيح مقياسي الدراسة تعد واحدة من اهم الأمور في بناء المقاييس الإدارية ، اذ بواسطتها يتم وضع درجة مناسبة لكل فقرة بالاعتماد على إجابة المختبر وفقاً لمفتاح التصحيح والذي بدوره يمثل الأداة التي يكشف بها المختبر عن الإجابات والتي تدل على وجود النتيجة التي تقاس، ولغرض معرفة إجابات المختبرين عن طريق مجموع اوزان الإجابات عن فقرات مقياس جودة الأداء الوظيفي والبالغ (35) فقرة، إذ منحت الدرجات لبدائل الإجابة فكانت ما يأتي: (دائماً 5 درجة)، (غالباً 4 درجة)، (أحياناً 3 درجة)، (نادراً 2 درجة)، (أبداً 1 درجة) لجميع الفقرات، لخلو المقياس من الفقرات السلبية، وبهذا فان أعلى درجة يمكن الحصول عليها (175)، وأدنى درجة تحصل عليها (35)، وجمعت هذه الدرجات لإيجاد الدرجة الكلية لكل مجال ومن ثم الدرجة الكلية لكل استمارة باستعمال مفتاح التصحيح المعد لذلك.

2-4-3-1 التوصيف الاحصائي للمقياس

الجدول (1) التوصيف الاحصائي الوصفي لإجراءات عينة تقنين مقياس جودة الأداء الوظيفي

المقياس	الوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للأوساط	الالتواء	التفلطح	أعلى درجة	أقل درجة
جودة الأداء الوظيفي	145.910	152	21.109	2.110	0.589	0.490	173	81

من خلال الجدول (1) أعلاه والقيم الخاصة بعينة المقياس، يتبين ان إجابات العينة للمقياس يتمتع بتوزيع طبيعي وهذا ما اظهرته قيم الالتواء والتي لم تتعدى القيم الطبيعية ($1 \pm$). وبذلك يمكن للباحث اجراء عملية التحليل الاحصائي لعينة البناء لغرض الاعتماد على المقياس بصورته النهائية وتطبيقه على عينة التطبيق.

2-4-4 تحديد صلاحية مقياس الدراسة

2-4-4-1 التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الدراسة

ان الهدف من اجراء التحليل الاحصائي لفقرات المقياس، لأجل التعرف على مقدار ما تتمتع بها فقرات المقياس من القوة التمييزية، والاتساق الداخلي لفقرات المقياس، اذ ان القوة التمييزية يعبر عنها " قدرة

كل فقرة في امكانيتها بالتفريق او التميز بين الافراد المستجيبين للمقياس الذين يحصلون على درجات عالية، والافراد المستجيبين للمقياس الذين يحصلون على درجات منخفضة في المقياس ذاته" (الخيواني والجبوري، 2016، ص66).

فيما يخص بإجراء عملية الاتساق الداخلي بين الفقرات والمجال الى مدى نفس تجانس هذه الفقرات في قدرتها لقياسها للسمة التي وضعت من اجلها الفقرة ، أي بمعنى اخر أن عملية تحليل الفقرات هو الإبقاء على الفقرات الجيدة في الاختبار" (ميطانيوس ، 1999 ، ص25) ، اذ يشير المختصون في مجال الإدارة التربوية إلى أن الخصائص القياسية لفقرات المقاييس تعد خطوه أساسية وهامة بهدف زيادة قدرة وكفاءة هذه المقاييس على قياس ما وضعت لقياسه فعلاً وأنه لا يقل عن أهمية عن الخصائص القياسية للمقياس نفسه؛ كون تلك الخصائص تعتمد ونسبة كبيرة جداً على الخصائص التي تتمتع بها فقراته" (دعاء، 2018، ص101) ، اذ من خلال ما ذكر أعلاه ، قام الباحث باتباع أسلوب تحليل فقرات مقياس الدراسة (جودة الأداء الوظيفي) وهما القوة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان) و معامل الاتساق الداخلي.

2-4-4-2 القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان) لمقياس الدراسة.

ان استعمال هذا الأسلوب الاحصائي لأجل الكشف قدرة كل فقرة من فقرات كل مقياس في امكانيتها على القدرة التمييزية، اذ استعمل الباحث أسلوب المجموعتين الطرفيتين، ويعد هذا الأسلوب احدى الأساليب المناسبة لتمييز فقرات كل مقياس، اذ تم التحقق من قبل الباحث من قدرة الفقرة على التمييز وذلك من خلال الاعتماد على استعمال هذا الأسلوب لعينة التحليل الإحصائي لمقياس (جودة الأداء الوظيفي) والمتمثل بمدراء المدارس والبالغ عددها (100) استمارة ولحساب القدرة التمييزية للفقرات.

قيام الباحث بحساب معامل القدرة التمييزية لكل فقرة من فقرات المقياس البالغ عددها (35) فقرة، عن طريق اختبار T.TEST للعينات المستقلة لغرض التعرف على معنوية الفروق بين فقرات كلا المجموعتين (ذات الدرجات العليا مع الدرجات الدنيا)، لكل فقرة من فقرات المقياس، والبالغ عددها (35) فقرة، اذ تم حسابها بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) وعدت قيمة (ت) دالة إحصائياً مؤشراً لتمييز الفقرات ومستوى الدلالة (0.05)، والجدول (2) يُبين نتائج الاختبار لجميع الفقرات.

الجدول (2) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين العليا والدنيا والقيمة التائية المحسوبة وقيمة (SIG) لمقياس جودة الأداء الوظيفي

رقم الفقرة	الحدود العليا 27 %		الحدود الدنيا 27 %		قيمة (t) المحسوبة	قيمة SIG	الدلالة المعنوية
	س	ع	س	ع			
1	4.444	0.891	3.963	0.854	2.026	0.048	مميزة
2	3.925	1.035	3.037	1.224	2.881	0.006	مميزة
3	4.240	1.240	3.683	0.427	3.827	0.008	مميزة
4	4.148	0.769	3	1.074	4.514	0.000	مميزة
5	3.555	1.250	2.074	0.997	4.813	0.000	مميزة
6	3.851	1.135	2.629	1.275	3.722	0.000	مميزة
7	3.407	1.009	1.814	0.962	5.932	0.000	مميزة
8	3.555	1.120	2.296	1.067	4.227	0.000	مميزة
9	3.370	1.275	1.925	1.174	4.329	0.000	مميزة
10	3.185	1.241	1.925	1.174	3.820	0.000	مميزة
11	3.925	1.071	1.888	0.974	7.310	0.000	مميزة
12	3.963	1.018	2.259	0.944	6.374	0.000	مميزة
13	4.111	1.012	3.018	1.251	2.112	0.041	مميزة
14	3.721	0.683	2.976	0.625	5.175	0.000	مميزة
15	4.259	0.902	3.666	1.240	2.017	0.049	مميزة
16	3.444	1.187	1.777	0.751	6.163	0.000	مميزة
17	3.481	1.188	1.963	0.807	5.490	0.000	مميزة
18	3.592	1.217	2.111	1.120	4.652	0.000	مميزة
19	4	1.300	2.148	1.292	5.248	0.000	مميزة
20	3.074	1.591	4.185	0.878	3.176	0.003	مميزة
21	4.370	0.629	4	0.620	2.178	0.034	مميزة
22	4.444	0.577	3.263	0.735	3.578	0.001	مميزة
23	2.481	1.369	3.185	1.387	1.876	0.066	غير مميزة
24	4.111	1.012	3.074	0.916	2.325	0.028	مميزة
25	4.062	0.618	3.572	0.504	5.184	0.000	مميزة

معنوية	0.001	3.145	0.832	3.781	0.756	4.406	26
مميزة	0.031	2.316	0.828	2.965	1.022	4.259	27
مميزة	0.044	2.425	0.453	3.072	0.362	3.472	28
مميزة	0.000	5.184	0.725	2.062	0.613	3.971	29
مميزة	0.000	4.141	0.777	3.906	0.621	4.531	30
مميزة	0.001	3.512	0.751	3.875	0.694	4.031	31
مميزة	0.046	2.205	0.777	3.906	0.665	4.411	32
مميزة	0.041	2.847	0.762	3.816	0.614	4.406	33
مميزة	0.001	3.813	0.856	4.026	0.672	4.500	34
مميزة	0.001	3.553	0.777	3.906	0.621	4.531	35

وبعد اجراء تحليل نتائج فقرات المقياس تبين لنا أنَّ هنالك فقرة واحدة هي (23) اذ لم تمتع بقدرتها على التمييز وليست لها دلالة معنوية، لذا قدم الباحث على استبعادها، وبذلك أصبح مقياس جودة الأداء الوظيفي يحوي على (34) فقرة لها القدرة على التميز من الناحية الإحصائية.

2-4-4-3 معامل الاتساق الداخلي:

يعد الاتساق الداخلي بين فقرات المقياس اجراء احصائي يعتمد على حسابة غالبية الباحثين، اذ يعد هو النوع الأكثر استخداماً وشيوعاً في بناء المقاييس النفسية والتربوية في المجال الرياضي، اذ بواسطته يمكن ان نتعرف في إمكانية القدرة للصفة المراد قياسها، اذ تشتمل على عدة فقرات، وحاصل جمع درجات هذه الفقرات تعطينا الصورة الواضحة عن درجة المقياس ككل، وقام الباحث باستخراج مؤشر الاتساق الداخلي عن طريق الاعتماد على معامل الارتباط (بيرسون) بين كلاً من درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، ودرجة الفقرة مع الدرجة الكلية للمجال، الدرجة الكلية للمجال مع والدرجة الكلية للمقياس، ولجميع أفراد عينة البناء البالغ مع التأكد من الاتساق الداخلي عن طريق الآتي:

أولاً: علاقة الارتباط بين كلاً من درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال والمقياس:

قام الباحث باستعمال معامل الارتباط (بيرسون) لإيجاد هذا المؤشر، والوصول الى مدى التحقق من الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط بين لدرجات افراد عينة البناء البالغ عددهم (100) مديراً، على كل فقرات مقياس الاشراف الإداري الإبداعي وبين درجاتهم الكلية للمقياس، وقبل البدء بذلك قام الباحث باستبعاد الفقرات الأربع الغير المميزة التي ظهرت في المجموعتان الطرفيتان، وذلك من خلال استعمال اختبار (ر)، والذي أظهرت ان جميع الفقرات كانت دالة إحصائية كون القيمة المحسوبة ولجميع الفقرات كانت اكبر من

القيمة الجدولية والبالغة (0.205) ، فضلان عن ذلك ان جميع مستوى الدلالة كانت اقل من (0.05) عند درجة حرية (98)، والجدول (3) ادناه يبين معاملات الارتباط بين كل من درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال والمقياس.

الجدول (3) يبين معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمجموع الكلي للمجال والمقياس
لمقياس جودة الأداء الوظيفي

ت	ارتباط الفقرة بالمجال	قيمة sig	الدلالة	ت	ارتباط الفقرة بالمقياس	قيمة sig	الدلالة
1	0.432	0.000	معنوية	1	0.380	0.000	معنوية
2	0.532	0.000	معنوية	2	0.260	0.009	معنوية
3	0.561	0.000	معنوي	3	0.563	0.000	معنوي
4	0.587	0.000	معنوية	4	0.420	0.000	معنوية
5	0.549	0.000	معنوية	5	0.536	0.000	معنوية
6	0.616	0.000	معنوية	6	0.539	0.000	معنوية
7	0.652	0.000	معنوية	7	0.458	0.000	معنوية
8	0.759	0.000	معنوية	8	0.499	0.000	معنوية
9	0.674	0.000	معنوية	9	0.444	0.000	معنوية
10	0.711	0.000	معنوية	10	0.644	0.000	معنوية
11	0.557	0.000	معنوية	11	0.641	0.000	معنوية
12	0.319	0.001	معنوية	12	0.267	0.007	معنوية
13	0.480	0.004	معنوية	13	0.309	0.002	معنوية
14	0.554	0.000	معنوي	14	0.618	0.000	معنوي
15	0.336	0.000	معنوية	15	0.258	0.010	معنوية
16	0.642	0.000	معنوية	16	0.480	0.000	معنوية
17	0.703	0.000	معنوية	17	0.590	0.000	معنوية
18	0.723	0.000	معنوية	18	0.489	0.000	معنوية
19	0.694	0.000	معنوية	19	0.561	0.000	معنوية
20	0.625	0.000	معنوية	20	0.431	0.000	معنوية
21	0.465	0.000	معنوية	21	0.274	0.006	معنوية
22	0.653	0.000	معنوية	22	0.421	0.000	معنوية
23	غير مميزة						

معنوية	0.000	0.513	24	معنوية	0.000	0.795	24
معنوية	0.000	0.618	25	معنوي	0.000	0.554	25
معنوية	0.000	0.539	26	معنوي	0.000	0.565	26
معنوية	0.000	0.589	27	معنوي	0.000	0.622	27
معنوية	0.000	0.518	28	معنوي	0.000	0.566	28
معنوية	0.000	0.464	29	معنوي	0.000	0.544	29
معنوية	0.000	0.593	30	معنوي	0.000	0.461	30
معنوية	0.000	0.627	31	معنوي	0.000	0.501	31
معنوية	0.000	0.601	32	معنوي	0.000	0.377	32
معنوية	0.000	0.059	33	معنوي	0.000	0.350	33
معنوية	0.000	0.389	34	معنوي	0.000	0.505	34
معنوية	0.000	0.611	35	معنوي	0.000	0.397	35

ثانياً: علاقة الارتباط بين مجموع الدرجة الكلية لكل مجال ومجموع الدرجة الكلية للمقياس.

ان إيجاد مؤشر هذا النوع من الاتساق، عن طريق استعمال معامل الارتباط بيرسون بين كل من الدرجة الكلية للمجال مع الدرجة الكلية لمقياس الأداء الوظيفي تم استعمال معادلة (ر) والتي أظهرت معنوية معاملات الارتباط جميعها، وكون قيمة (ر) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (0.205) وعند درجة حرية (98)، ومستوى دلالة (0.05)، وتبين أن جميع المجالات دالة إحصائياً، والجدول (4) يُبين ذلك.

الجدول (4)

يبين علاقة الارتباط بين درجات مجالات مقياس جودة الأداء الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس وقيمة (ر)

ت	المجالات	معامل الارتباط	قيمة SIG	الدالة
1	المثابرة و الوثوق	0.646	0.000	معنوية
2	الكفاءة الوظيفية	0.557	0.000	معنوية
3	المهارات والقدرات	0.690	0.000	معنوية
4	الالتزام والتعاون	0.441	0.026	معنوية

2-5 الخصائص السيكومترية لمقياس الدراسة: -

ان إيجاد الخصائص القياسية السيكومترية، تعد احدى اهم الخطوات العلمية في بناء الاختبارات والمقاييس، كلما زادت أدلة هذه الخصائص المحسوبة للمقاييس تعد مؤشراً على دقته وقدرته على قياس ما أعد لقياسه

وبالتالي زادت من إمكانية الوثيق والاعتماد به في قياس السمة التي أعد من أجله، أن من أهم هذه الخصائص القياسية المهمة للمقياس، والتي اتفق عليها المختصون خاصيتا الصدق والثبات، إذ إن الاعتماد عليها في دقة البيانات أو الدرجات التي نحصل عليها من المقاييس (الخيكاني والجبوري، 2016، ص195) وهما:

2-5-1 صدق مقياسي الدراسة -

اعتمد الباحث على طريقتي من طرق إيجاد الصدق لأجل التأكيد على مدى صدقي مقياس الدراسة
أولاً: صدق المحتوى (صدق الخبراء والمختصين): -

إن صدق المحتوى قد تحقق لدى الباحث عن طريق ما قام به من عرض لمقياس الدراسة (جودة الأداء الوظيفي)، من المجالات والفقرات الخاصة بكل مجال من مجالات مقياس الدراسة، فضلاً عن ذلك البدائل والتعليمات على ثلثة من الخبراء والمختصين في مجال الإدارة الرياضية في العراق، وبيان مدى اتفاقهم على صلاحية هذه المجالات والفقرات الخاصة بكل مجال عن طريق قيمة كاسي² لترشيحها للاستعمال.

ثانياً: الصدق البنائي (صدق التكوين الفرضي): -

إن الصدق البنائي قد حققه الباحث ضمن إجراءاته في بناء مقياس الدراسة (جودة الأداء الوظيفي) عن طريق الاعتماد على استعماله للوسائل الإحصائية الخاصة بالبناء، وذلك عن طريق إيجاد القدرة التمييزية لفقرات مقياسي الدراسة بواسطة اختبار الفروق للمجموعتين الطريقتين والاعتماد عليه لإبقاء الفقرات ذات التمييز العالي والجيد والمقبول، فضلاً عن ذلك قيامه بإيجاد الاتساق الداخلي للفقرات عن طريق استخراج تمييز الفقرات وعلاقة الارتباط بين كل من (الفقرة مع الدرجة الكلية للمجال، والفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس، وعلاقة الدرجة الكلية للمجال مع الدرجة الكلية للمقياس)، بواسطة معامل الارتباط بيرسون.

2-5-2 ثبات مقياسي الدراسة: -

إن الوصول إلى مدى دقة تحقيق مقياس الدراسة (جودة الأداء الوظيفي) على درجة عالية من الثبات، اعتمد الباحث في استعماله لطريقتي الثبات الآتية: -

أولاً: التجزئة النصفية:

لقد اعتمد الباحث هذه الطريقة في إيجاد الثبات عن طريق الاعتماد على درجتين لكل مختبر، فالغرض من هذه الدرجتين يتم بواسطة تقسيم المقياس إلى نصفين متكافئين، إذ قام الباحث في تقسيم فقرات كل مقياس إلى نصفين (فقرات فردية وأخرى زوجية وكل منهما تمثل مجموعة)، إذ تمثل هذه الطريقة في تزويدنا مقياس ذات اتساق فيما يتعلق بمعاينة المحتوى (حسين حمزة، 2018، ص85)

ثانياً: طريقة معامل الفا كرونباخ :

لغرض التحقق من عملية ثبات المقياس، اعتمد الباحث على استعمال طريقة أخرى للثبات، إذ يصنفها ذوي الاختصاص في بناء الاختبارات والمقاييس النفسية أنها الادل والاصدق في حساب معاملات الثبات عن باقي الطرق الأخرى المستعملة، إلا وهي طريقة (الفا كرونباخ)، كون هذا المعامل يفسر مدى انسجام فقرات المقياس الواحد أو المجال نفسه وتماسكها الداخلي في التعرف على الاجابات لعينة البحث، وأن أسلوب وطريقة (الفا كرونباخ) يعتمد في حساب قيمه على مدى اتساق أداء الفرد من فقرة الى اخرى، فضلاً عن ذلك يشير الى مدى القوة في الارتباطات بين فقرات المقياس وبذلك فإنه سيزودنا بتقدير جيد لمعامل الثبات (احمد فليح، 2016، ص100)

قام الباحث بحساب التجزئة النصفية من خلال تقسيم فقرات المقياس الى مجموعتين فردية وزوجية اي (17) فقرة فردية و(17) فقرة زوجية وبالتساوي، وقبل اجراء عملية الارتباط قام الباحث في حساب تباين الفقرات الفردية والزوجية وأخضعها لمعامل (F) التباين لغرض التأكد من تجانس النصفين، إذ قارنت القيمة المحسوبة والبالغة (12.650) بالقيمة الجدولية البالغة (4.097) ومستوى دلالة بلغ (0.000)، عند درجتي حرية (98-98) ومستوى دلالة (0.05)، بين عدم دلالتها الإحصائية، وهذا يعني تجانس تباين كلاً من الفقرات الفردية والزوجية للمقياس، بعدها قام الباحث في حساب الارتباط (بيرسون) لكل مجال من المجالات الأربع الخاصة بالمقياس، فضلاً عن ذلك قام بحساب معامل الارتباط (بيرسون) للمقياس ككل، إذ بلغ معامل الثبات نصف الاختبار (0.473)، ولأجل الحصول على ثبات كامل للاختبار طبق معادلة (سبيرمان - براون)، إذ بلغ معامل الثبات (0.529) وهي قيمة جيدة و تدل على ثبات المقياس.

كما وقام الباحث بحساب معامل (الفا كرونباخ) للمجالات الأربعة الخاصة بالمقياس، فضلاً عن ذلك قام بحساب معامل (الفا كرونباخ) للمقياس ككل والذي بلغت قيمته (0.698) والتي تدل على ان المقياس يتمتع بمعامل ارتباط جيد جداً.

والجدول (5) يبين لنا طرق حساب الثبات لكل مجال من مقياس الاضطرابات النفسية وللمقياس ككل.

الجدول (5)

يبين قيم الثبات لمقياس جودة الأداء الوظيفي بطريقة التجزئة النصفية ومعامل الفا كرونباخ

ت	المجالات	التجزئة النصفية		معامل الفا كرونباخ
		الثبات قبل التصحيح	الثبات بعد التصحيح	
1	المثابرة و الوثوق	0.323	0.381	0.492
2	الكفاءة الوظيفية	0.624	0.768	0.728

3	المهارات والقدرات	0.592	0.744	0.780
4	الالتزام والتعاون	0.665	0.799	0.707
	المقياس ككل	0.473	0.529	0.698

2-6 تطبيق مقياس الدراسة على عينة التطبيق

بعد ان أتم الباحث جميع الإجراءات الخاصة بالأسس العلمية والخطوات المطلوبة لبناء مقياس الدراسة، عن طريق الاعتماد على الوسائل الإحصائية ذات العلاقة بعملية البناء، وبذلك أصبح مقياس الدراسة جاهزين و بصورته النهائية (ينظر ملحق 1)، لأجل استعماله وتطبيقه على عينة التطبيق.

قام الباحث بأجراء عملية تطبيق مقياس الدراسة وبمساعدة الفريق المساعد على مجموعة من مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في محافظة واسط الخاصة بمقياس الدراسة (جودة الأداء الوظيفي)، فقام الباحث بتطبيق المقياس على عينة التطبيق المتمثلة بمدراء المدارس المتوسطة والاعدادية والثانوية البالغ عددها (138) مديراً، ومن خارج عينة البناء، اذ شكلت هذه النسبة والتي شكلت نسبة (54.76) % من مجتمع البحث، مع التأكيد من قبل فريق العمل المساعد على ضرورة قراءة التعليمات والفقرات بدقة والإجابة بصدق وأمانة عن جميع فقرات المقياس

اذ تم تطبيق مقياسي الدراسة (جودة الأداء الوظيفي بفقراته الـ 34)، اذ استغرقت مده التطبيق (15) يوماً، ابتداءً من يوم الاربعاء (2021/4/21)، ولغاية يوم الاربعاء المصادف (2020/5/5)، وبعد اكتمال استلام الاستمارات من قبل افراد العينة والفحص الدقيق لها تبين ان هناك (3) استمارات قد هملت بسبب عدم اكتمال شروط تنفيذ الاختبار، فيما تعذر واحدة منها للوصول الى الباحث، ليصبح العدد النهائي لعينة التقنين هو (134) مديراً.

2-7 الوسائل الإحصائية

اعتمد الباحث في المعالجات الإحصائية على الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات واستعملت في المواضيع الآتية: (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الالتواء، الوسيط، التفلطح، معامل الارتباط البسيط (بيرسون)، معامل الارتباط سبيرمان، اختبار (T) للعينات المستقلة، معامل الفاكرونباخ)، الوسائل الإحصائية التي تم الاعتماد عليها من خلال برنامج الـ EXCEL

1- الأهمية النسبية.

$$2- \text{اختبار مربع كا}^2 = \left(\frac{\text{عدد الخبراء الموافقين} - 0.5 \text{ العدد الكلي الخبراء الكلي}}{0.5 \text{ العدد الكلي الخبراء الكلي}} \right) \times 2$$

3- الوسط الفرضي (مجموع بدائل الإجابة / عددها) x عدد الفقرات الكلية للمقياس.

3. عرض المناقشة ومناقشتها:

3-1 عرض نتائج مقياس الدراسة (جودة الأداء الوظيفي) لعينة البحث.

الجدول (6)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمة التائية لعينة البحث

ت	المتغير	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة	المعنوية
1	جودة الأداء الوظيفي	134	129.581	9.583	102	33.317	0.000	معنوي

من خلال الجدول (6)، والذي بين نتائج مقياس الدراسة، ان مدرسي ومدرسات التربية الرياضية يتمتعون بجودة أداء وظيفي جيد حسب استجابات عينة التطبيق، وهذا جاء أيضا عن طريق المتوسط الحسابي لاستجابات عينة هذا المقياس (مدرء المدراس) ومقارنته بالوسط الفرضي لنفس المقياس والذي بين معنوية النتائج.

يتبين من خلال نتائج اختبار (T) وعند إجراء المقارنة بين الوسط الحسابي المتحقق للمقياس (129.582)، وانحراف (9.583) وبين الوسط الفرضي البالغ قيمته (102) لمقياس جودة الأداء الوظيفي (أن هناك فروق ذات دلالة احصائية ولصالح الوسط الحسابي على حساب الوسط الفرضي إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة (33.317) وبقيمة خطأ (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) فضلاً عن أن الوسط الحسابي المتحقق أكبر من الوسط الفرضي.

4-2 مناقشة نتائج مقياس جودة الأداء الوظيفي لعينة البحث.

يعزو الباحث ان افراد العينة يتمتعون بمستوى جيد هو ناتج من خلال إدراك المدرس لواجباته والتزامه في تنفيذها كلها أسباب جعلت منه مدرساً ناجحاً في أداء مهامه وبالتالي أدت الى تمتعه بجودة أداءه " اذ ان الأداء الوظيفي هو التحلي بمجموعة من السلوكيات المعبرة في النجاح بعمله، اذ تتضمن جودة الإداء وحسن التنفيذ والخبرة الفنية في الوظيفة، فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة والالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم عملة، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص" (الهييتي، 2003، ص75)

ومن جانب آخر يفسر الباحث ان دور مدرس الرياضة لا يقتصر على أداء درس التربية الرياضية، بل هو المحرك الأساس في المدرسة عن طريق اتسامه بالقيادة والشجاعة والعلاقات الإنسانية والمشاركة الجماعية التي اكتسبها من خلال ممارسته ان كان رياضياً بارعاً او عن طريق ما اكتسبه في الكلية، لذا كلها تعد مقومات تمنحه في التميز والجودة في اداءه الوظيفي داخل وخارج المدرسة او عن طريق قيادته للأنشطة اللاصفية، اذ اكد ذلك (عبد الباقي وآخرون: 2011، ص38) " ان الأنظمة التربوية الحديثة تجعل دور المدرس لا يقتصر فقط على تدريس المادة المكلف بها بل على العكس فأنا هناك مجموعة من العوامل المتداخلة التي تشكل الاطار المرجعي لمفهوم العملية التربوية ومهما اختلفت المفاهيم لدور المدرس، فإنه يبقى عاملاً حاسماً في إنجاح العملية التربوية او افشالها، لذلك لان وظيفة المدرس لم تعد عملية ميكانيكية تقتصر على نقل المعرفة الى المتعلمين بل انه يمثل الأداء الفاعل والامكانية في القدرة على أداء الواجبات الأخرى المكلف بها المتمثلة بالأشراف والقيادة في الأنشطة اللاصفية والمسابقات التي تتطلب من المدرسة المشاركة بها تؤدي الى في انماء قدرات المتعلمين العقلية والاجتماعية والجسمية بصورة عامة، والتي بدورها تكسب مدرس التربية الرياضية التطوير في كفاءة واداءه الوظيفي "

4. الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

- في ضوء النتائج التي توصل اليها تم التوصل الى مجموعة من استنتاجات:
- تمتع مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في مديرية تربية واسط بجودة الأداء الوظيفي.
- ان جودة الأداء الوظيفي للمدرسين والمدرسات ليس بالإمكان ان يتمتع به الا عن طريق أدراكه لكافة الواجبات المكلف بها وكيفية ادارتها بالشكل الصحيح وفقاً لما يمتلكه من سلوك أمثل وقدرة ومعرفة جيدتين.
- ان تعدد المهام والواجبات التي يكلف بها مدرس ومدرسة الرياضة إضافة الى مهامه في التدريس تكسبه العديد من المقومات التي تسهم في الوصول الى جودة اداءه الوظيفي في المدرسة وخارجها.

4-2 التوصيات

- ضرورة التأكيد من قبل اهل الشأن على المعرفة الكاملة بالواجبات والأنشطة التي يكلف بها مدرس ومدرسة التربية الرياضية وكيفية اداءها بصورة مثلى للوصول الى جودة عالية في الأداء الوظيفي لهم.
- ضرورة إضافة محاور أخرى خلال الندوات والاجتماعات الدورية للمدرسين والمدرسات من قبل الاشراف يناقش بها كافة المقومات التي تجعل من المدرس ان يتمتع بأداء وظيفي عالي وذو جودة.

- اجراء دراسات مشابهة تناول مقياس (جودة الأداء الوظيفي) مع مقاييس نفسية وإدارية أخرى وبيان مدى تأثيرها عليهم.

المصادر

- عامر سعيد الخيكاني وايمان هاني الجبوري؛ الاستخدامات العملية للاختبارات والمقاييس النفسية الرياضية، النجف الأشرف، دار الضياء للطباعة ، 2016 .

- مطانيوس ميخائيل؛ المقياس والتقويم في التربية الحديثة، ط1 (دمشق، منشورات جامعة دمشق، 1999 م).

- دعاء زهير تركي؛ الصراع الإداري وعلاقته بالكفاءة الإدارية لدى العاملين في المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في العراق، رسالة ماجستير، جامعة واسط، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، 2018م، ص101-102.

- حسين حمزة جواد؛ واقع التمر المدرسي والثقافة الرياضية لدى طلاب المدارس الثانوية في مدينة الحلة، رسالة ماجستير، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة بابل ،2018م.

- احمد فليح حسن؛ دراسة تحليلية ومقارنه في الرضا الوظيفي للحكام العاملين في الاتحادات الرياضية الأولمبية وغير الأولمبية، رسالة ماجستير، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة بغداد، 2016.

- خالد عبد الرحيم مطر الهيتي؛ إدارة الموارد البشرية ومدخل استراتيجي، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع ،2003.

- مضر عبد الباقي وآخرون؛ الكفايات التعليمية لمدرسي ومدرسات التربية الرياضية في محافظة الفرات الأوسط، بحث منشور، مجلة علوم التربية الرياضية، المجلد 4، العدد 2 ، 2011.

(الملحق 1)

مقياس جودة الأداء الوظيفي

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يشارك بإيجابية في إداء المهام والواجبات والأنشطة الموكلة اليه و بكل بدقة وإخلاص.					
2	يساهم دوماً في تقديم الأفكار والحلول التي تتسم بالحدثة والابتكار والانسجام والتجديد لحل المشكلات التي تواجه المدرسة.					
3	يملك الخبرة والمعرفة في عمله ويحسن مواجهة الصعوبات التي تواجهه.					
4	يهتم ويحرص ان يكون ذات مظهر رياضي لائق خلال الدرس وخارجه					

5	يسعى دوماً في بث روح الولاء والانتماء داخل الدرس وخارجة بين طلابه				
6	متمكن من أداء الدرس وشرحه للمادة وتطبيقها مراعيًا فيها كافة قدرات وامكانيات الطلبة				
7	يسعى دوماً الى تهيئة كافة الأدوات والمستلزمات الخاصة بالدرس				
8	يلعب دوراً هاماً كمستشار او مختص في معالجة أخطاء ومشاكل الطلبة وبشكل تربوي				
9	يحرص على المتابعة بما يستجد في مجال عمله وتطوير ادائه				
10	يتميز بالسرعة والدقة في كافة المهام والواجبات المكلف بها داخل وخارج المدرسة				
11	يحرص على تهيئة وإدامة كافة أدوات الدرس والمساحات وإظهارها بأفضل حال وصورة				
12	يتصف في المرونة بالتعامل مع الطلبة والهيئة التدريسية				
13	ملماً في مجال درسه عملياً ونظرياً				
14	يملك القدرة على تحمل المسؤولية في العمل والسرعة في اتخاذ القرارات المناسبة				
15	لديه القدرة على التصرف بكفاءة واتزان في المواقف الصعبة				
16	يحرص على اكساب الطلبة التعزيز الإيجابي عند المشاركة في الأنشطة اللاصفية والرياضية				
17	لديه الرغبة المستمرة في تطوير ادائه والإفادة من خبرات الآخرين				
18	لديه القدرة على التخطيط السليم للواجبات الموكلة اليه ويعمل مع زملاءه بروح الفريق				
19	لديه القدرة على استثمار الخبرات وتوظيفها في داخل المدرسة				
20	لديه القدرة في التحكم بالانفعالات بعيداً عن التوتر والقلق والعصبية داخل المدرسة				
21	يملك اللغة السليمة في الحوار والقدرة على الاقتناع وعرض الرأي الملائم في المواقف التي تتطلب حضوره الفاعل				
22	ينجح في توفير الأنشطة الرياضية و اللاصفية داخل وخارج المدرسة وفقاً للإمكانات المتاحة داخل المدرسة				
23	لديه علاقات إيجابية مع أولياء الأمور والمجتمعات والمنظمات الغير حكومية				

				يتقبل النقد البناء ويحرص على الالتزام بتوجيهات إدارة المدرسة والمشرف المختص وتنفيذها.	24
				يؤمن بأن التدريس وخاصة درس الرياضة هو عملية جماعية ولا بد من ان يشترك فيها كل من الطالب والمدرس لأجل تحقيق الاهداف	25
				يسعى دائما الى تنمية الدوافع الإيجابية لدى العاملين داخل المدرسة والطلاب	26
				يحرص على اجبار الطلاب على الالتزام الطلبة بالدوام والتحلي بالطاعة والنظام وتحمل المسؤولية.	27
				يسعى ويواظب في المشاركة في كافة الدورات التدريبية والندوات التطويرية ، وقدرته في المساهمة في إدارة الدورات اذا طلب منه	28
				يحرص على الحضور الفعال داخل المدرسة ويلتزم بمواعيد العمل وحضورها بوقتها المحدد	29
				ينمي روح التعاون والتفاعل بين الطلبة ويعمل على اكتشاف وصقل الهوايات الرياضية لإشباع ميولهم ورغباتهم	30
				يعمل باستمرار في تقديم المساعدة لإدارة المدرسة في انجاز المهام والاعمال والمسؤوليات الادارية	31
				يلتزم بالدوام الرسمي واستعداده التام للعمل لساعات إضافية اذا تطلب الامر ذلك	32
				يحرص على تدريب الطلبة على الالتزام والمواظبة على ممارسة الأنشطة والفعاليات الرياضية والترفيهية اللاصفية بعد انتهاء العام الدراسي لغرض تحسين الاداء	33
				يتعاون مع الطلاب في حل مشاكلهم وحثهم على الارتقاء بمستواهم الدراسي وتذليل كافة العقبات التي تواجههم	34