

تقييم أداء مدربي الألعاب الرياضية من وجهة نظر مدراء وحدات التربية الرياضية والفنية في جامعة الموصل

م.د. عدي غانم محمود م. يحيى محمد محمد علي
جامعة الموصل / كلية التربية الرياضية / مديرية التربية الرياضية والفنية

تاريخ تسليم البحث : ٢٠٠٨/٧/٢ ؛ تاريخ قبول النشر : ٢٠٠٨/١٠/١٥

ملخص البحث :

هدف البحث إلى:

١. إعداد استمارة تقييم لعمل مدربي الألعاب الرياضية وجهة نظر مديري وحدات التربية الرياضية والفنية في جامعة الموصل.
 ٢. تقييم الأداء لمدربي الألعاب الرياضية من وجهة نظر مديري وحدات التربية الرياضية والفنية في جامعة الموصل.
- تم استخدام المنهج الوصفي ، واشتملت العينة على مديري وحدات التربية الرياضية البالغ عددهم (١١) مديراً في جامعة الموصل، في جمع البيانات تم تصميم استمارة تقييم والتحقق من صدقها الظاهري وثباتها، وتمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام الوسط الحسابي، المتوسط الفردي، المدى النظري والنسبة المئوية واستنتج الباحثان مايتي :
١. صلاحية استمارة التقييم في قياس أداء مدربي الألعاب الرياضية في جامعة الموصل.
 ٢. امتلاك مدربي الألعاب الرياضية مستوى جيد في الأداء الوظيفي.

Performance Assessment of sport game's coaches from physical education and Artistical Unit's Managers the point of view in Mosual University

Lect. Dr. Auday. C. AL-Kwaz Lect. yahia Mohammed.M.Ali
University of Mosul /College of Sport Education
Directorate Of Physical Education and Artistical

Abstract:

The research aims at:

1. Composing Performance assessment list of sport game's coaches from the point of view of physical education and artistical unit in Mosual University .

2. Performance assessment of sport game's coaches from the point of view of physical education and artistical unit managers point's of view in Mosual University

The descriptive approach was used, and the sample included (11) managers in Mosual university. In collecting the data, the researchers designed an assessment list and verify its face validity and reliability. The data were analyzed by means, enforce means, theoretical rang and percentage .

The researchers concluded the following :

1. Assessment list is appropriate in measuring the performance of sport game's trainers in Mosual University .
2. Sport game's trainers have good level in performance.

١-التعريف بالبحث

١-١ المقدمة وأهمية البحث

تعد عملية تقويم أداء العاملين من بين النشاطات المهمة في تحقيق كل من الأهداف الإستراتيجية والتطويرية والإدارية في المنظمات، إن تحديد جوانب القوة والضعف في أداء العاملين يوضح للمنظمة إمكانياتها في استثمار الطاقات البشرية الفعلية والكامنة لتحقيق الكفاءة والفاعلية التنظيمية (عباس، ٢٠٠٦، ١٦٠). وقد اتجهت الكثير من المؤسسات في عصرنا الحالي إلى تقويم الأداء للعاملين بها ، وتوضح الدراسات النظرية زيادة الكتابات والأبحاث الخاصة بتقييم الأداء خلال الآونة الأخيرة ، غير انه يلاحظ تعدد وتنوع الممارسات الإدارية المتعلقة بتقييم الأداء ، لكن بصفة عامة فان تقييم الأداء يتمثل في مجموعة الإجراءات التنظيمية التي تتطلب تقييما مكتوبا عن العاملين، والتي تعد بصفة دورية منتظمة

(بندريس، ٢٠٠٨، ١).

وتمثل مديريات التربية الرياضية إحدى المفاصل الوظيفية المهمة في تركيبة الجامعات العراقية فهي التي تدير الأنشطة الرياضية داخل الجامعات ، إذ " تعد الرياضة الجامعية إحدى فقرات البرنامج العلمي الصحيح لأي جامعة الذي يراعى عند وضعه أهم السبل والطرق المناسبة للانتقال بالطالب من مرحلة النظام الشكلي وتدريب الملكات العقلية إلى الاهتمام بحاجاته وميوله ورغباته وهي لا تقل شأنًا عند الأخذ بنظر الاعتبار معايير المفاضلة بين أحسن النتائج العلمية المتحققة وأحسن النتائج الرياضية التي يصل فيها طلبتها إلى مستوى التفوق العلمي والرياضي في وقت واحد " (ذنون ، ١٩٩٦ ، ٢٥) ، وترتبط بالمديرية وحدات التربية الرياضية في كليات الجامعة وهي تمثل حلقة الوصل بين المديرية وكليات الجامعة ، فهي التي تدير النشاط الرياضي في الكلية ويرأس كل وحدة عضو هيئة تدريسي (اختصاص تربية رياضية) منسب من قبل المديرية ويعمل معه في الغالب مدرب

ألعاب رياضية وهو الموظف الذي يشتمل عمله على تشكيل الفرق الرياضية وتدريبها وقيادتها أثناء البطولات وإقامة الأنشطة الرياضية داخل الكليات بالإضافة إلى المهام الأخرى التي يكلف بها من قبل المديرية من تحكيم وإشراف الخ.

وان عمل هذه الفئة من الموظفين لا بد وأن يحتاج إلى تقييم ، إذ أن عملية التقييم في المجال الوظيفي مهمة جدا ، الهدف منها معرفة ما تم تحقيقه من الأهداف الموضوعية ووفقا لمعايير ومحكات موضوعية مسبقا مبنية على أسس علمية، من هنا تبرز أهمية البحث في وضع استمارة خاصة بتقييم العمل السنوي لمدربي الألعاب الرياضية في مديرية التربية الرياضية والفنية في جامعة الموصل التي تتيح للمسؤولين التعرف إلى مستوى أداء الفرد وسلوكه الوظيفي ومقارنته مع المهمات المطلوبة منه، والوقوف على جوانب القوة وتدعيمها ومعالجة جوانب الضعف إن وجدت، كما أنها تعد أداة تحفيز ومتابعة لمدربي الألعاب من خلال الاطلاع على درجة تقييمهم ومحاولة تجنب نقاط الضعف في أدائهم، بمعنى أنها يمكن أن تكون تغذية راجعة بالنسبة لمدربي الألعاب.

٢-١ مشكلة البحث:

إن عملية تقييم عمل الأفراد في المؤسسات الحكومية يجب أن تكون موضوعية وليس ذاتية فالتقييم الذاتي عادة ما يستخدم بغرض إصدار أحكام سريعة ومبدئية على مستويات الأفراد في مواقف معينة (خاطر والبيك ، ١٩٩٦ ، ٤). ومن خلال وجود الباحثين ضمن الوسط الرياضي الجامعي لاحظنا أن هناك استمارة خاصة بتقييم عمل سنوي لأعضاء هيئة التدريس (من حملة شهادة الماجستير والدكتوراه) وهي مقرة ومعتمدة من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، بينما لا توجد أي أداة تقييم موضوعي خاصة بمدربي الألعاب الرياضية (من حملة شهادة البكالوريوس) وان عدم وجود التقييم يؤدي غالبا إلى تفتيت الجهود ، إذ ربما تتساوى المعاملة بين من يعمل ومن لا يعمل وهذا يشكل دافعا لفتور أصحاب الجهد ، فضلا عن تقاعس غير المجدين ، مما تقدم تبلورت لدى الباحثين فكرة إعداد استمارة خاصة بتقييم مدربي الألعاب الرياضية .

٣-١ هدف البحث:

- ١-٣-١ إعداد استمارة تقييم عمل لمدربي الألعاب الرياضية من وجهة نظر مديري وحدات التربية الرياضية والفنية في جامعة الموصل
- ٢-٣-١ تقييم الأداء لمدربي الألعاب الرياضية من وجهة نظر مديري وحدات التربية الرياضية والفنية في جامعة الموصل.

٤-١ مجالات البحث:

- ١-٤-١ المجال البشري: مدربي الألعاب الرياضية في مديرية التربية الرياضية والفنية -
جامعة الموصل
١-٤-١ المجال المكاني: جامعة الموصل
١-٤-٢ المجال الزماني: للفترة من ٢٠٠٨/٣/٤ ولغاية ٢٠٠٨/٧/١.

٥-١ تحديد المصطلحات:

سيتم تعريف الألقاب الوظيفية والمنظمات المعنية بإدارة الرياضة الجامعية تعريفاً
إجرائياً لعدم وجود مصادر علمية خاصة بها وكالاتي:

١-٥-١ مدير وحدة التربية الرياضية والفنية :

وهو المسؤول عن تنظيم وإدارة النشاطات الرياضية والفنية في الكلية المنسب إليها
وتطبيق المنهاج الرياضي الصادر من المديرية ومتابعة عمل مدرب الألعاب وتوجيهه، وغالباً
يكون حاملاً لشهادة الدكتوراه أو الماجستير .

١-٥-١ مدرب الألعاب الرياضية:

لقب وظيفي جامعي يمنح للمعينين على ملاك وزارة التعليم العالي والبحث العلمي من
حملة شهادة بكالوريوس في التربية الرياضية حصراً.

٢-٥-١ مديرية التربية الرياضية والفنية:

وهي الدائرة التي يشتمل عملها على إقامة النشاطات الرياضية والمسابقات بين كليات
الجامعة بالإضافة إلى إعداد منتخبات الجامعة والمشاركة في بطولات الجامعات العراقية
وتنظيم حفلات التخرج في الجامعة وغيرها، وهي جزء من الهيكل التنظيمي لرئاسة الجامعة
وترتبط بها وحدات التربية الرياضية في كليات الجامعة .

٣-٥-١ وحدة التربية الرياضية والفنية:

وهي وحدة إدارية موجودة في كل كلية وينسب ملاكها من قبل مديرية التربية
الرياضية والفنية لتنظيم وإدارة نشاطات الكلية الداخلية والخارجية.

٤-٥-١ التقييم: Assessment

عرفه اندروز (Andrews 1979) بأنه " تلك العملية التي عن طريقها نعطي درجات ، ومعاني ذات أهمية خاصة بالنسبة للبيانات المتجمعة من تطبيق وسائل القياس المستخدمة". (Andrews , 1979 , 57) .
وعرفه داووني بأنه "إعطاء قيمة لشيء ما وفقا لمستويات وضعت أو حددت سلفا" (القمش واخران ، ٢٠٠٠ ، ٢٢) .

٣-٥-١ تقييم الأداء: Employees Performance Assessment

عرفه (صالح ٢٠٠٤) بأنه " تقرير دوري يبين مستوى أداء الفرد ونوع سلوكه مقارنة مع مهمات وواجبات الوظيفة المنوطة به. فهو يساعد المسؤولين على معرفة جوانب الضعف والقوة في نشاط ذلك الفرد ، والهدف المنشود من ذلك هو معالجة الضعف إن وجد وتعميم جوانب القوة أيضا" (صالح، ٢٠٠٤ ، ١٣٧) .
وعرفه (ماهر ٢٠٠٦) بأنه " نظام يتم من خلاله تحديد مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم " (ماهر، ٢٠٠٦ ، ٢٨٤) .
ويتفق الباحثان مع تعريف صالح كتعريف إجرائي للتقييم .

٢- الإطار النظري والدراسات المشابهة

١-٢ الإطار النظري:

١-١-٢ مفهوم التقييم: Assessment Concept

"إن مفهوم التقييم أو التقدير استخدم في مستهل نشأته من قبل مجموعة من علماء النفس في الغرب ، وقد ظهر هذا المفهوم لأول مرة في كتاب (تقييم الإنسان) الذي اصدر في الغرب عام (١٩٤٨) وظهر مفهوم التقييم أو التقدير كمصطلح سايكولوجي في مراجع علم النفس والقياس النفسي" (العنزي ، ٢٠٠٤ ، ١٩) .
تعد عملية التقييم جزءا مهما وأساسيا في الحياة الإنسانية عامة وفي الحياة الوظيفية خاصة "ويتضمن مفهوم التقييم إصدار الحكم على قيمة الأشياء أو الأشخاص أو الموضوعات، وهو بهذا المعنى يتطلب استخدام المعايير أو المستويات أو المحكات لتقدير هذه القيمة" (القمش واخران ، ٢٠٠٠ ، ٢١) .

وقد شاع استخدام التقييم مؤخرا في مجال قياس الشخصية وفي ميادين الإكلينيكية وفي وصف أداء وإنتاج الفرد في المعمل أو الصف الدراسي أو البرنامج التدريبي في ضوء عدد من المحكات كالاختبارات التحريرية الطويلة منها والقصيرة والملاحظات والمقابلات

والعروض الشفوية أو العملية وتصاميم والنتائج والحفائب التعليمية وغيرها، وبالرغم من أن مفهوم التقويم والتقييم يستخدمان كمترادفين في أغلب الأحيان، إلا أن التقييم أكثر خصوصية من التقويم. (النبهان، ٢٠٠٤، ٣٩).

٢.١.٢ طرق تقييم الأداء : Performance Assessment Methods

١.٢.١.٢ قائمة معايير التقييم : Graphic Rating scale

تعد هذه الطريقة أوسع الطرق انتشاراً وأسهلها تصحيحاً وأبسطها استخداماً وتعتمد هذه الطريقة على تحديد معايير التقييم وتحديد مدى توافر هذه المعايير في أداء الفرد، وذلك من خلال مقياس به درجات تحدد المستويات المختلفة لتوافر المعايير في الأداء، وجمع الدرجات الخاصة بالتقييم يكون حاصل الجمع هو مستوى تقييم أداء الفرد، ويكون أمام كل معيار تقييم أربعة بدائل هي ممتاز، جيد، متوسط، دون المتوسط، ويمكن أن تزيد إلى خمسة أو سبعة بدائل.

٢.٢.١.٢ طريقة الترتيب: Ranking

يقوم كل رئيس مباشر بترتيب مرؤوسيه تنازلياً من الأحسن إلى الأسوأ ولا يتم الاعتماد هنا على المعايير، وإنما يتم الترتيب على أساس الأداء العام (الأداء ككل)، ويتم التوصل إلى قائمة بترتيب العاملين بحسب أدائهم (ماهر، ٢٠٠٦، ٢٩٦-٢٩٨).

٣.٢.١.٢ طريقة المقارنة بين العاملين : Paired Comparison

تعتبر هذه الطريقة أكثر أشكال طرق الترتيب والتي فيها يطلب من القائم بالتقييم أن يوضح من هو العامل الذي أدائه أعلى من بين اثنين فقط من العاملين، في سلسلة من المقارنات الزوجية بين أعضاء المجموعة المراد تقييمهما؛ بمعنى عقد مقارنات زوجية لكل اثنين من الأفراد المراد تقييمهم. ولذلك فهذه الطريقة تسمى "مقارنة العاملين". والهدف من إتباع هذه الطريقة هو تقليل الأخطاء الناجمة عن طريقة الترتيب العام و التي تقارن كل الأفراد مرة واحدة وتحدد مستويات أدائهم. (بنديس، ٢٠٠٦، ٥).

٤.٢.١.٢ طريقة التوزيع الإجباري: Forced Distribution

يتم توزيع العاملين إلى مجموعات وفقاً لمنحنى التوزيع المعتدل الذي يتركز فيه أكبر مجموعة في الوسط ويقل التوزيع عند أطراف المنحنى ويعاب على هذه الطريقة عدم عدالة

التقييم فهي تلزم الرؤساء بإعطاء تقييم لبعض الأفراد أدنى مما يستحقون تمشياً مع ما مطلوب من الإدارة تحقيقه (صالح، ٢٠٠٤، ١٤٠).

٥.٢.١.٢ طريقة الإدارة بالأهداف : Management by Objective

هذه الطريقة مستنبطة من الإدارة بالأهداف وأساليبها وممارساتها الإدارية، وعادة يطلب من الفرد القائم على عملية التقييم أن يقيم أداء الفرد طبقاً للأهداف السابق الاتفاق عليها، وتؤكد أهمية مشاركة الفرد المراد تقييمه من اختيار وتحديد المعايير التي سوف تستخدم للحكم على مستوى أدائه.

٦.٢.١.٢ طريقة التقييم الذاتي : Self Assessment

هذا المدخل في التقييم يوضح أن الفرد المطلوب تقييمه سوف يعطي الفرصة للتعليق على الأداء الخاص به في النموذج المعين المستخدم لتقييم الأداء، وإن بعض الاقتراحات الخاصة به أو التدريب أو التنمية التي يحتاج إليها مستقبلاً للتوصل إلى مستوى الأداء المتوقع من جانب التنظيم، ويجدر بنا الإشارة هنا إلى لرغبة في إيجاد نوع من التقييم الذاتي تكون إضافة إلى الطرق المتبعة في التقييم والتي سبق توضيحها أعلاه؛ بمعنى أن التقييم الذاتي يستخدم كمتعمد لطرق أخرى مستخدمة فهو طريقة للتقييم لا تعتبر متكاملة وشاملة بمفردها. ووفقاً لبعض الدراسات فإن النتائج أشارت إلى أن النظم التي تعتمد على النتائج أو النظم التي تعتمد على السلوكيات هي أكثر فاعلية من نظم التقييم الأخرى مثل ميزان التقدير البياني وطريقة المقالة (Siegler & Mytle 1995). ولكن البعض يقترح بأن هناك اعتبارات أخرى يجب عدم التغاضي عنها عند تقويم فاعلية نظم التقييم. واحد أكثر الاعتبارات إثارة للأهمية هي الحاجة لتبني نظم تقييم تلائم طبيعة العمل الذي تقوم به المنظمة ويقترح مايكل كيلي (Kelle, 1978) بأنه بالنسبة للمهام والواجبات الروتينية أو تلك النشاطات التي تتضمن عمليات وأنشطة واضحة إلى حد ما فإن النظم التي تعتمد على السلوكيات مثل ميزان قياس السلوك الإيجابي (BARS) هي أفضل الطرق المتوفرة. ومع زيادة تعقيد وغموض مهام وواجبات العمل أو عندما تصبح تلك المهام أقل انتظاماً فإن طريقة الأحداث الحرجة (critical incident) تكون الأكثر تفضيلاً. أما حين تكون مهام وواجبات العمل غير منظمة وغير روتينية إلى حد ما فإن الطرق الموجهة نحو الغاية والهدف تعتبر الأكثر ملائمة. وفي ظل تلك الظروف فإن تطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف (MBO) سيكون هو الخيار الأفضل. وبشكل عام فإن هذه الاقتراحات تبدو معقولة ولكن المنظمات يجب أن تكون حذرة في الاعتماد على أسلوب تقويم معين، خاصة بالنسبة لطرق التقييم التي تعتمد على النتائج، إذ

أن أحد نقاط الضعف المهمة في تلك الطرق أنها تركز على النتائج على نحو تغفل وتتغاضى عن كيفية تحقيق تلك النتائج، وفي معظم الأحيان فإن كيفية تحقيق الموظف لأهدافه يعتبر عاملاً مهماً وبنفس أهمية تحقيق ذلك الهدف. ولهذا السبب فإنه من المستحسن إن دعم النظم التي تعتمد على النتائج بإحدى النظم التي تعتمد على السلوكيات (مثل BARS) أو الطرق التي تعتمد على قوائم الاختيار (Checklist methods). ومن بين الأساليب التي تعتمد على قوائم الاختيار فإن قائمة العبارات الموزونة (Weighted Checklist) هي الأمثل. ومن خلال دمج طريقة الإدارة بالأهداف مع قائمة العبارات الموزونة يمكن وضع تطوير نظام تقييم الأكثر توازناً ومتعدد الاستخدامات والجوانب، والكثير من التنظيمات المعاصرة تتجه هذه الأيام إلى إيجاد نوع من التقييم الذاتي داخل أنظمة تقييم الأداء التي تتبعها. وهذا يتطلب توافر درجة عالية من الثقة بين الإدارة والعاملين، ومناخاً عملياً جيداً في التنظيم. (بندريس، ٢٠٠٨، ٨-٩).

وفي البحث الحالي تم استخدام طريقة قائمة معايير التقييم.

٣-١-٢ مصادر تقييم الأداء: Performance Assessment Resources

هناك خمسة مصادر على الأقل لتقييم الأداء وهي: (المشرفون، والزملاء، والموظف المراد تقييم أدائه تقييم ذاتي ومروؤوسو الموظف المراد تقييم أدائه وأشخاص من خارج المنظمة كالعملاء مثلاً). وقد يشمل التقييم بعض هذه المصادر أو كلها مجتمعة، وتتوقف ملاءمة هذه المصادر على الغرض من التقييم ونوعية المعايير المستخدمة والشخص المراد تقييم أدائه ونقص الغرض من التقييم في أنه هل الغرض من التقييم غرض إداري أو غرض تنموي أو غرض استراتيجي كما أن التقييم الذاتي لا يمكن الاعتماد عليه منفرداً. لو استعرضنا المصادر التي يستقى منها معلومات عن أداء الموظفين فسنجدها كالتالي:

- الرئيس (المدير):

يقوم المدير أو الرئيس بعمل الموظف من زاوية واحدة فقط، هي زاوية النتائج التي أنجزها، ولكنه قد يجهل تماماً حجم الجهد الذي بذلته والوسائل التي استخدمتها لتحقيق تلك النتائج وقد لا يعرف أسلوب الفرد أو الموظف في الابتكار، ولذا فهو لن يستطيع للمسؤول عن عدد كبير من الأشخاص أي أن الإدارة بها عدد كبير من الأفراد أو الموظفين وهذا موجود حالياً خاصة في ظل تحول الشركات من التنظيم الهرمي إلى التنظيم الأفقي ومن ثم لا يستطيع المدير أن يعرف إمكانيات وأداء كل فرد لديه بشكل جيد. الجدير بالذكر أنه هناك عدد كبير من الآراء حول من يقوم بتقييم أداء الموظف إلا أن أكثر هذه الآراء تتفق على أن الرئيس المباشر هو اقدر الأشخاص على تقييم أداء مروؤوسيه للأسباب الآتية :

١. بحكم أن الرئيس المباشر هو الأكثر معرفة بقدرات الشخص المقوم بحكم احتكاكه اليومي معه.
 ٢. امتلاك معرفة واسعة عن متطلبات أداء الوظيفة.
 ٣. توافر الفرصة للملاحظة المستمرة لأداء العامل وسلوكياته أثناء العمل.
 ٤. المديرون قد يتحقق لهم بعض الكسب في حالة الأداء الجيد لمعاونيهم كما أنهم قد يتحملون بعض الخسائر في حالة انخفاض الأداء ومن ثم فإنه يتحقق لهم الدافع للقيام بتقييمات دقيقة.
- والجدير بالذكر أن بعض الدراسات أشارت إلى أن ٩٨% من برامج التقييم تنفذ من قبل الرئيس المباشر للمرؤوسين.

- الزملاء:

يعد زملاء الموظف من أحد أهم المصادر القيمة للمعلومات عن أداء الموظف. وتزداد أهمية هذا المصدر في مثل الحالات التي يصعب فيها على الرؤساء ملاحظة سلوك موظفيهم أو المواقف التي تزداد فيها الاعتمادية على العمل المشترك. يعلم زملاء الموظف عن الموظف ما لا يعلمه الغير لاحتكاكهم اليومي به ومعرفتهم له عن كثب، فهم يعرفون نقاط ضعف الموظف ونقاط قوته. ولكنهم عند تقييمهم لزميلهم في العمل يفعلون ذلك من خلال وجهات نظرهم الشخصية وبغض النظر عن النتائج التي يحققها الموظف، وبهذا فهم يقيمون عمل الموظف من زاوية واحدة فقط.

- المرؤوسين:

يستطيع هؤلاء المرؤوسون إمداد مديرهم بمعلومات هامة وفاعلة عن مدى نجاح وكفاءة الرئيس في قيادتهم وتوجيههم للعمل وغيرها من الوظائف الخاصة بالرئيس. وتبرز أهمية هذا المصدر عند استخدام معلومات تقويم الأداء الوظيفي للأغراض التنموية وتحسين فرص أداء العمل كما تزداد فرصة صلاحية هذه الأداة كلما تزايد عدد المرؤوسين.

- التقييم الذاتي أو الشخصي:

وهو أيضا مصدر هام لإمداد الإدارة بأداء الشخص بالرغم من عدم استخدام هذا المصدر كمصدر وحيد لمعلومات الأداء. ويؤخذ على هذا المصدر الميل للمبالغة في التقييمات بسبب:

- ميل المرؤوسين إلى تبرير الأداء المتدني لهم بإرجاعه إلى عوامل خارجية مثل عدم تعاون الزملاء أو سوء الإشراف أو عدم توافر الموارد المطلوبة ... الخ.

- إمكانية الربط بين نتائج التقييم واتخاذ بعض القرارات الإدارية مثل الزيادة أو الترقية. كما يؤخذ على هذا المصدر أيضا انه لا يوفر الموضوعية الكافية في القياس والتقويم حيث أن دافع الأنانية يدفع الفرد إلى المغالاة في تقدير انجازاته أمام الإدارة ورئيسه المباشر. (بندر، ٢٠٠٨، ٢).

عليه سيتم تقييم أداء مدرب الألعاب من قبل مديره المباشر في وحدة التربية الرياضية والفنية في الكلية المنسب إليها.

٤.١.٢ مدة تقييم الأداء: Performance Assessment period

تختلف مدة التقييم من مؤسسة إلى أخرى حسب حجم المنشأة وطبيعة نشاطها والهدف من التقييم ذاته، فقد يكون التقييم دوري أو سنوي (صالح، ٢٠٠٤، ١٤٣)، فالتقييمات (الفصلية أو الشهرية) ذات أهمية كبيرة في المنظمات الإبداعية والوظائف ذات الأهمية في تحقيق الإستراتيجية التنظيمية وقد تكون التقييمات في العديد من المنظمات على ضوء خططها السنوية وفي بعض المهام التي تحدد توقيتات معينة لإكمالها تتم عملية التقييم حالما يتم انجاز مثل هذه المهام (عباس، ٢٠٠٦، ١٥٦).

ونظرا لامتلاك مديرية التربية الرياضية والفنية منهاج رياضي فصلي (للفصل الدراسي الأول والثاني)، يجب أن يكون التقييم في نهاية كل فصل دراسي أي مرتين في العام الدراسي.

٣. إجراءات البحث

١.٣ منهج البحث

تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته وطبيعة البحث .

٢.٣ مجتمع البحث وعينته

١.٢.٣ مجتمع البحث:

اشتمل مجتمع البحث على مديري وحدات التربية الرياضية والفنية البالغ عددهم (١٨) مديرا موزعين على (١٨) كلية.

٢-٢-٣ عينة البحث:

تكونت عينة البحث من (١١) مديراً لوحدات التربية الرياضية موزعين على (١١) كلية لتقييم مدربي الألعاب لديهم، وتم استبعاد (٧) كليات بسبب خلوها من مدربي الألعاب المجازين دراسياً والبالغ عددهم (٩)، ومثلت العينة نسبة (٦١,١١%) من مجتمع البحث.

٣-٣ أداة البحث

نظراً لعدم وجود أداة قياس لتقييم عمل مدربي الألعاب الرياضية في مديرية التربية الرياضية والفنية بجامعة الموصل، قام الباحثان بإعداد استمارة خاصة لهذا الغرض وفق الخطوات الآتية:

١-٣-٣ تحديد محاور التقييم:

من خلال مراجعة أدبيات البحوث والأطر النظرية والإطلاع على المصادر العلمية الخاصة بالموضوع قيد البحث ، فضلاً عن خبرة الباحثين الطويلة من خلال عملهم في مديرية التربية الرياضية والفنية ، قام الباحثان بتحديد أربعة محاور رئيسة مقترحة (الملحق ١) ، ثم عرضت على شكل استبيان مغلق - مفتوح وجه إلى مديري وحدات التربية الرياضية في كليات الجامعة والبالغ عددهم ستة عشرة من أصل ثمانية عشر (إذ استبعد الباحثان نفسيهما لتكون الإجابة أكثر حيادية) وتمت الإشارة في الاستبيان إلى هدف الدراسة ، وطلب إبداء الرأي حول مدى صلاحية المحاور وملاءمتها لعنوان البحث، من خلال (حذف أو تعديل أو إضافة) أي مجال يروونه مناسباً للموضوع قيد البحث ، إذ تشير الغريب إلى أنه "يتم تحليل الكتب والمناهج وذلك حتى يتفق الاختبار ومفرداته مع المادة العلمية ، مع استشارة الخبراء

* أسماء مديري الوحدات الذين صادقوا على محاور الاستمارة

١. م.د وليد خالد رجب / كلية طب الأسنان.
٢. م.د محمود شكر صالح / كلية الطب البيطري.
٣. م.د سعد باسم جميل / كلية العلوم.
٤. م.د ندى عبد الحميد / كلية علوم الحاسبات.
٥. م.د سلوان خالد محمود / كلية الآداب.
٦. م.د معن عبد الكريم جاسم / كلية الإدارة والاقتصاد.
٧. م.م فراس محمود علي / كلية الطب.
٨. م.م اياد محمود علي / كلية هندسة الالكترونيات.
٩. م.م محمود مطر علي / كلية التربية.
١٠. م.م احمد صباح قاسم / كلية التمريض.
١١. م.م عمر فاروق يونس / كلية الفنون.
١٢. م.م علي حسين محمد / كلية العلوم السياسية.
١٣. م.م ادھام صالح محمود / كلية الزراعة والغابات.
١٤. م.م احمد حازم احمد / كلية العلوم الإسلامية.
١٥. م.م هادي احمد خضر / كلية علوم البيئة وتقاناتها.

في المادة العلمية التي يغطيها الاختبار ، لإبداء الرأي فيما وضع من موضوعات والحكم على مدى صلاحيتها" (الغريب ، ١٩٨٥ ، ٦٠١) .

٢-٣-٣ صياغة الفقرات:

بعد تحديد محاور الاستثمار تطلب إعداد الصيغة الأولية للاستثمار، إذ تمت صياغة عدد من الفقرات على وفق محاور الاستثمار وبما يتلاءم وطبيعة مجتمع البحث، من خلال الاعتماد على الأسس الواردة في البحوث والدراسات العلمية والإطلاع على المصادر العلمية وأدبيات البحوث والدراسات ذات العلاقة بمجال البحث السابق ذكرها، تم إعداد وصياغة فقرات الاستبيان بصيغتها الأولية من (٢٢) فقرة موزعة على محاور البحث الأربعة السابق تحديدها، كما تم تحديد البدائل المقترحة وهي خمسة (جيد جداً، جيد، متوسط، مقبول، ضعيف)

٣-٣-٣ صدق الاستثمار

تم التحقق من صدق الاستثمار عن طريق صدق المحتوى والصدق الظاهري والصدق الذاتي وكالاتي:

١-٣-٣-٣ صدق المحتوى

تحقق هذا الصدق في أداة البحث من خلال توضيح مفهوم كل محور من محاور الاستثمار ، وكذلك تصنيف فقرات كل محور ، إذ يشير (الحكيم) إلى أن "صدق المحتوى للاختبار يعتمد بصورة أساسية على مدى إمكانية تمثيل الاختبار لمحتويات عناصره ، وكذلك المواقف والجوانب التي يقيسها تمثيلاً صادقاً ومتجانساً وذا معنوية عالية لتحقيق الهدف الذي وضع من أجله الاختبار " (الحكيم ، ٢٠٠٤ ، ٢٣) .

وبذلك تم التوصل إلى صدق المحتوى عبر الاطلاع وتحليل محتوى محاور الاستثمار وتحديدها ، وصياغة فقراتها .

٢-٣-٣-٣ الصدق الظاهري

بعد إعداد فقرات الاستثمار البالغ عددها (٢٢) فقرة وصياغتها وإعدادها بصورتها الأولية ، تم عرضها على عدد من السادة ذوي الاختصاص والخبرة* في مجال العلوم الرياضية، لغرض تقويمها والحكم على مدى صلاحيتها و ملائمتها للمحور الذي خصصت له، وإجراء التعديلات المناسبة من خلال (حذف أو إعادة صياغة أو إضافة عدد من الفقرات) وبما يتلاءم وموضوع ومجتمع البحث ، فضلاً عن ذكر صلاحية بدائل الإجابة المقترحة ، أو إضافة وتحديد السلم البديل للإجابة الذي يروونه مناسباً للقياس ، إذ يعد هذا الإجراء وسيلة مناسبة للتأكد من صدق المقياس (الملحق ٢) ، إذ يشير (عويس ١٩٩٩) إلى انه " يمكن أن نعد الاختبار صادقاً بعد عرضه على عدد من المختصين والخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار ، فإذا اقر الخبراء أن هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه ، يمكن الباحث الاعتماد على حكم الخبراء " (عويس ، ١٩٩٩ ، ٥٥) ، " ويمكن اعتماد صدق المحكمين نوعاً من الصدق الظاهري " (Ferguson , 1981 , 104) .

وبعد تحليل استجابات وملاحظات السادة الخبراء تم استخراج النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حول صلاحية فقرات الاستثمار و تم قبول الفقرات التي اتفق عليها (٧٥%) فأكثر من آراء الخبراء ، وقد تم تعديل بعض الفقرات ، إذ يشير (بلوم وآخرون) إلى انه " على الباحث أن يحصل على نسبة اتفاق للخبراء في صلاحية الفقرة وإمكانية إجراء التعديلات بنسبة لا تقل عن (٧٥%) فأكثر من تقديرات الخبراء في هذا النوع من الصدق " (بلوم وآخرون ، ١٩٨٣ ، ١٢٦) ، بعدها عرضت الاستثمار بصيغتها النهائية مرة ثانية على عدد من الخبراء الذين صادقوا على الفقرات مع تغيير عنوان المحور الأول وإضافة (٣) فقرات ونقل فقرات بين المحاور لتصبح الاستثمار بصيغتها النهائية لتطبق على عينة البحث (الملحق ٣).

أسماء الخبراء	الاختصاص	العمل كمدير وحدة
أ.د عامر سعودي	تعلم حركي	مدير وحدة الرياضة الجامعية سابقا
أ.د راشد حمدون	إدارة وتنظيم	
أ.د زهير قاسم الخشاب	تدريب كرة القدم	المدير الحالي
أ.د هاشم احمد سليمان	قياس وتقويم	
أ.م.د خالد عبد المجيد	تعلم حركي	مدير وحدة للرياضة الجامعية سابقا
أ.م.د ايثار عبد الكريم	قياس والتقويم	
أ.م.د سبهان محمود	قياس وتقويم	
أ.م.د رياض احمد اسماعيل	إدارة وتنظيم	
م.د محمد ذاكر سالم	إدارة وتنظيم	

٣-٣-٣ الصدق الذاتي:

وهو صدق الدرجات التجريبية للاختبار بالنسبة للدرجات الحقيقية التي خلصت من أخطاء القياس، وبذلك تصبح الدرجات الحقيقية للاختبار هي المحك الذي ننسب إليه صدق الاختبار (علاوي ورضوان، ١٩٨٨، ٣٥٠)، وبعد توزيع الاستمارات على مديري وحدات التربية الرياضية والفنية وإيجاد معامل الثبات البالغ (٠,٨٧) تم التوصل إلى الصدق الذاتي للاستمارة البالغ (٠,٩٣٢).

٣-٣-٤ تصحيح الاستمارة:

في ضوء آراء الخبراء تم تحديد الوزن المناسب لكل استجابة والذي يتراوح ما بين (١-٥) درجة مرتبة كحد أعلى. وتم اعتماد الفئات النظرية لتحديد مستويات الأداء فكانت كالآتي:

(١٠٦-١٢٥ جيد جدا) ، (٨٦-١٠٥ جيد) ، (٦٦-٨٥ متوسط) ،
(٤٦-٦٥ مقبول) ، (٢٦-٤٥ ضعيف) *

٤-٣ ثبات الاستمارة:

ويعني " الدقة في تقدير العلامة الحقيقية للفرد على السمة التي يقيسها الاختبار " (عودة وملكاوي، ١٩٩٢، ١٩٤)، بعد توزيع استمارة التقييم على مديري وحدات التربية الرياضية تم تحليل استجاباتهم إحصائيا باستخدام (طريقة معامل ألفا) لتقدير ثبات الاتساق الداخلي للاختبار عندما لا يتم تصحيح الفقرات بشكل ثنائي ، وان هذه الطريقة " تتمتع بأهمية خاصة كونها تستخدم في حساب معامل ثبات الاختبارات المقالية والموضوعية " (النبهان ، ٢٠٠٤، ٢٤٨) ، وفقرات الاستبيانات التي تتطلب إجابتها الاختيار من بين بدائل متعددة ،

* الفئات النظرية : المدى = القيمة العليا - القيمة الدنيا + ١

$$= 125 - 20 + 1 = 106$$

المدى ١٠٦

$$\text{طول الفئة} = \frac{125 - 20}{5} = 20,2 = 20$$

عدد الفئات ٥

$$\text{فئة الجيد جدا} = 125 - 20 + 1 = 106 \quad \text{إن تقع الفئة ما بين (106-125)}$$

$$\text{فئة الجيد} = 106 - 20 = 86 \quad \text{إن تقع الفئة ما بين (86-106)}$$

$$\text{فئة المتوسط} = 86 - 20 = 66 \quad \text{إن تقع الفئة ما بين (66-86)}$$

$$\text{فئة المقبول} = 66 - 20 = 46 \quad \text{إن تقع الفئة ما بين (46-66)}$$

$$\text{فئة الضعيف} = 46 - 20 = 26 \quad \text{إن تقع الفئة ما بين (26-46)}$$

وتكون درجاتها متدرجة من (١ إلى ٥) مثلاً " (علام ، ٢٠٠٦ ، ١٠٠٠) ، إذ بلغت قيمة معامل الثبات ألفا (٠,٨٧).

٥-٣ الوسائل الإحصائية :

١. النسبة المئوية (عمر وآخران ، ٢٠٠١ ، ٩).
٢. معامل ألفا (a) لإيجاد الثبات. (النبهان ، ٢٠٠٤ ، ٢٤٥).
٣. المدى النظري وطول الفئة لتحديد مستويات الاستمارة (المشهداني وهرمز ، ١٩٨٩ ، ٥٨-٦٩) (عودة ، ١٩٩٣ ، ٢٤٠-٢٤٢).
٤. المتوسط الفرضي (الكواز ، ٢٠٠٥ ، ٩٣)

٤- عرض النتائج ومناقشتها :

سيتم عرض وتفسير النتائج في ضوء أهداف البحث بدءاً من الهدف الثاني، إذ أن الهدف الأول تم التحقق منه في الفصل الثالث وكالاتي:

١-٤ الهدف الثاني: تقييم الأداء لمدربي الألعاب الرياضية من وجهة نظر مدربي وحدات التربية الرياضية في جامعة الموصل .

الجدول (١)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي في تقييم الأداء

لمدربي الألعاب

جوانب تقييم الأداء	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي
العلاقات	*٢٢,٧٢٧	٣,٨٤٩	١٥
التدريبي وإعداد الفرق	*٢٧,٢٧٣	٤,٧٣٥	٢١
التحكييمي	*٢٢,٧٢٧	٣,٨٤٩	١٨
التربوي والسلوك الشخصي	*٢٨	٣,٨٩٩	٢١
التقييم الكلي للأداء	*٩٩	١١,٥٤١	٧٥

يبين الجدول (١) أن الأوساط الحسابية لجوانب تقييم الأداء (العلاقات ، التدريبي وإعداد الفرق ، التحكمي ، التربوي والسلوك الشخصي بلغت على التوالي (٢٢,٧٢٨ ، ٢٧,٢٧٣ ، ٢٢,٧٢٧ ، ٢٨) بانحراف معياري قدره على التوالي (٣,٨٤٩ ، ٤,٧٣٥ ، ٣,٨٤٩ ، ٣,٨٩٩) ، وبلغ الوسط الحسابي للتقييم الكلي للأداء (٩٩) بانحراف معياري قدره (١١,٥٤١) ، وان قيمة الأوساط الحسابية اكبر من المتوسطات الفرضية البالغة على التوالي (١٥ ، ٢١ ، ١٨ ، ٢١ ، ٧٥). وهذا يبين أن مدربي الألعاب يمتلكون مستوى أداء وظيفي جيد من ناحية سلوكهم الشخصي والتربوي وقدراتهم التحكيمية والتدريبية فضلا عن علاقاتهم الجيدة في محيط عملهم، كما يتبين من متوسط المجموع الكلي للأداء البالغ (٩٩) أن العينة تقع ضمن فئة الجيدين والقريب من ال(جيد جدا).

وقد يكون السبب في الأداء الجيد لمدربي الألعاب هو طبيعة عملهم الذي يقل فيه الروتين فضلا عن رغبتهم في النشاط الرياضي وشخصياتهم التي دفعتهم إلى التفوق في كلية التربية الرياضية والتعيين كمعيدين ، وهي (الرغبة) التي تدفعهم إلى التميز في العمل الرياضي وبذل مجهودا اكبر للحصول على نتائج أفضل من زملائهم في نتائج دوري الجامعة، إذ يؤكد ماكليلاند Maclelland إلى أن "عوامل الدافعية هي عوامل داخلية تتصل بالقوى والرغبات الداخلية لدى الفرد والمتمثلة برغبته في التميز والإبداع، وينعكس ذلك عمليا على الأفراد من هذه الفئة، لأنهم يفضلون الأعمال ذات الطبيعة غير الروتينية والتي يتوفر فيها درجة من التحدي والتي يمكن قياس أثرها، من ثم تزود من يقومون بها بمعلومات عن انجازاتهم التي يمكن التفاخر بها، وبذلك يكون إرضاء لذاتهم". (القريوتي، ٢٠٠٠، ٤٨). وقد يعود السبب في السلوك التربوي والشخصي فضلا عن العلاقات هو أنهم يحملون القيم الأخلاقية والتربوية خلال تنشئتهم العائلية والاجتماعية أو لعل سلوك المدراء التربوي في التعامل معهم الذي انعكس على سلوكياتهم، إذ تشير (العطية ٢٠٠٣) إلى أنه "تعد أفعال الإدارة العليا من العوامل الأساسية المؤثرة على السلوك الأخلاقي داخل المنظمة وبذلك فإن القيم الإدارية في المستويات العليا والوسطى تؤثر على المناخ الأخلاقي داخل المنظمة" (العطية، ٢٠٠٣، ٩٩).

٥-الاستنتاجات والتوصيات

١-٥ الاستنتاجات:

- ١-١-٥ صلاحية استمارة التقييم في قياس أداء مدربي الألعاب الرياضية في جامعة الموصل من وجهة نظر المدراء.
- ٢-١-٥ امتلاك مدربي الألعاب الرياضية مستوى جيد في الأداء الوظيفي استنادا إلى تقييم مدرائهم لهم.

٢-٥ التوصيات:

- ١-٢-٥ اعتماد استمارة تقييم العمل النصف سنوي لمدربي الألعاب الرياضية من قبل مديرية التربية الرياضية والفنية في الجامعة.
- ٢-٢-٥ تعميم الاستمارة على جامعات القطر الأخرى.

المصادر:

١. بلوم ، بنيامين وآخرون (١٩٨٦) : "تقييم الطالب التجميعي والتكويني" ، ترجمة محمد أمين المفتي وآخرون ، مطابع المكتب المصري الحديث ، القاهرة .
٢. بندر، (٢٠٠٨): مصادر تقييم الأداء، www.Nbdh-alm3ani.net.
٣. بندريس، رستم (٢٠٠٨) : تقييم الأداء، www.tanmia.com.
٤. الحكيم، علي سلوم جواد (٢٠٠٤) : الاختبارات والقياس والاحصاء في المجال الرياضي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، جامعة القادسية، دار الطيف للطباعة، القادسية.
٥. خاطر ، احمد محمد وعلي فهمي والبيك (١٩٩٦) : "القياس في المجال الرياضي" ، دار المعارف القاهرة ، مصر .
٦. ذنون ، راشد حمدون (١٩٩٦) : "دراسة واقع النشاط الداخلي لكليات جامعة الموصل" ، مجلة الرافدين للعلوم الرياضية ، مجلد ٢ ، عدد ٣ ، جامعة الموصل .
٧. صالح، محمد فالح (٢٠٠٤) : إدارة الموارد البشرية، عرض وتحليل، دار الحامد للنشر والتوزيع.
٨. عباس، سهيلة محمد (٢٠٠٦) : إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان.
٩. العطية، ماجدة (٢٠٠٣): سلوك المنظمة، سلوك الفرد والجماعة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.

١٠. علام ، صلاح الدين محمود (٢٠٠٦) : الاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية، ط١، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
١١. علاوي، محمد حسن ورضوان، محمد نصر الدين (١٩٨٨) : القياس في التربية الرياضية وعلم النفس، دار الفكر العربي، القاهرة.
١٢. عمر وآخرا (٢٠٠١) : الإحصاء التعليمي في التربية البدنية والرياضية ، ط١، دار الفكر العربي ، القاهرة.
١٣. العنزي ، احمد مؤيد (٢٠٠٤) : "تصنيف مدربي كرة القدم على وفق بعض متغيرات التقييم الموضوعي"، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل .
١٤. عودة ، احمد سليمان (١٩٩٣) : القياس والتقويم في العملية التدريسية ، جامعة اليرموك ، عمان.
١٥. عودة ، احمد سليمان و ملكاوي فتحي حسن (١٩٩٢):اساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الاسلامية، دار الفكر، عمان.
١٦. عويس، خير الدين احمد (١٩٩٩) :دليل البحث العلمي ، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة.
١٧. الغريب، رمزية (١٩٨٥):التقويم والقياس النفسي والتربوي، مكتبة الانجلو المصرية.
١٨. القريوتي، محمد قاسم (٢٠٠٠) : السلوك التنظيمي،دراسة السلوك الانساني الفردي قياس او الجماعي في المنظمات المختلفة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
١٩. القمش ، مصطفى وآخرا (٢٠٠٠) : "القياس والتقويم في التربية الخاصة" ، ط١ ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، الأردن .
٢٠. الكواز، عدي غانم (٢٠٠٥) : مقاومة التغيير التنظيمي في ضوء القيم الإدارية في الأندية الرياضية للمنطقة الشمالية في العراق، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل.
٢١. ماهر، احمد (٢٠٠٦) : إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية.
٢٢. المشهداني، محمد حسن وهرمز ، أمير حنا (١٩٨٩) : الإحصاء ، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد.
٢٣. النبهان موسى (٢٠٠٤): "أساسيات القياس في العلوم السلوكية " ، الطبعة العربية الأولى، الإصدار الأول ، دار الشروق للتوزيع والنشر .

24. Adams , Gsachs (1964) : Measurement and evaluation in education psychology guidance , Holt , New York.
25. Andrews , J, (1979) : Essays on physical Education and sports , stanley Thrones Publishers , LTD, chelenham .
26. Fergson,George(1981): Statistic analysis in psychology and education, McGraw Hill,N.Y.

الملحق (١)

استبيان آراء مديري وحدات التربية الرياضية والفنية حول محاور استمارة التقييم

السيد مدير وحدة التربية الرياضية والفنية.....المحترم.
في النية إجراء بحث عن تصميم استمارة تقييم لأداء مدربي الألعاب الرياضية في
جامعة الموصل، ونظرا لخبرتك الميدانية في هذا المجال يرجى بيان رأيكم في المحاور
المقترحة من قبل الباحثان وإضافة أو حذف ماترونه مناسبة، خدمة للبحث العلمي .
وجزاكم الله خيرا

المحور الاول: الجانب الإداري في الكليات المنسب إليها:

ويتناول هذا المحور تعامل وتعاون مدرب الألعاب مع مدير الوحدة الرياضية في
الكلية المنتسب إليها والتزامه بالدوام وتقبله للنصح والإرشاد وكذلك تعامله مع أساتذة وطلبة
الكلية.

المحور الثاني: الجانب التدريبي واعداد وقيادة الفرق:

ويتناول هذا المحور قدرة مدرب الألعاب على تشكيل وإعداد وتدريب وقيادة الفرق
الرياضية وتحمله للمسؤولية وإقامة البطولات وتطوير عمله والإبداع فيه.

المحور الثالث: الجانب التحكيمي:

ويتناول هذا المحور الإلمام الواسع لمدرّب الألعاب في قوانين الألعاب وامتلاكه
للخبرة التي تتطلبها الوظيفة والقدرة على إصدار القرارات الحاسمة دون تردد وتعامله الجيد
مع لاعبي الفرق المتبارية وكذلك امتلاكه اللياقة البدنية الجيدة.

المحور الرابع: الجانب التربوي والسلوك الشخصي:

ويتناول هذا المحور التعامل مع الزملاء في العمل واحترام القوانين والأنظمة السائدة
والتزامه بواجباته والحرص على ممتلكات الدولة.

الملحق (٢)

استبيان آراء الخبراء حول صلاحية الفقرات والمحاور

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

السيد الخبير.....المحترم

في النية تصميم استمارة لتقييم أداء مدربي الألعاب الرياضية، ونظرا لخبرتك العلمية والعملية يرجى تقويم المحاور والفقرات في ضوء مايتي:

١. مدى صلاحية الفقرات و ملائمتها للمحور الذي خصصت له.
٢. وإجراء التعديلات المناسبة من خلال (حذف أو إعادة صياغة أو إضافة عدد من الفقرات)
- وبما يتلاءم وموضوع ومجتمع البحث
٣. فضلاً عن ذكر صلاحية بدائل الإجابة المقترحة، جيد جداً- جيد - متوسط - مقبول -

ضعيف

تصلح بعد التعديل	لا تصلح	تصلح	المحاور والفقرات
			أ- العمل الإداري في الكليات المنسب إليها .
			١- التعامل مع مدير الوحدة في الكلية المنسب إليها.
			٢- التعامل مع أساتذة الكلية .
			٣- التعامل مع طلبة الكلية .
			٤- الالتزام بساعات الدوام الرسمي.
			٥- تقبل النصح والإرشاد من رئيسه المباشر.
			٦- امتلاكه روح التعاون والمساعدة في العمل.
			ب- الجانب التدريبي وإعداد وقيادة الفرق
			١- القدرة على تشكيل الفرق الرياضية في الكلية
			٢- تدريب الفرق وإعداد مباريات تدريبية قبل وأثناء البطولات
			٣- القدرة على قيادة الفرق أثناء البطولات وتحمل المسؤولية
			٤- إقامة البطولات الرياضية داخل الكلية ورغبته في تطوير عمله والإبداع فيه
			٥- اهتمامه بالزى الرياضي للفرق الرياضية في كليته
			ج- الجانب التحكيمي .
			١- الإلمام الجيد بقوانين الألعاب التي يديرها وامتلاكه الخبرة التي تتطلبها الوظيفة
			٢- القدرة على قيادة المباريات في جميع الألعاب
			٣- الإعداد البدني الجيد
			٤- الصراحة في إصدار القرارات أثناء المباريات
			٥- التعامل الجيد مع لاعبي فرق الكليات
			د- الجانب التربوي والسلوك الشخصي
			١- التعامل مع الإدارة والالتزام بالأنظمة القوانين السائدة
			٢- السلوك الأخلاقي مع الزملاء والمرؤوسين في المديرية وداخل الحرم الجامعي.
			٣- دوره في إرشاد الطلبة
			٤- الالتزام بالواجبات التي تناط إليه من قبل الجامعة
			٥- الحرص على ممتلكات الدولة
			٦- الميل للتمتع بالإجازات الاعتيادية

الملحق (٣)

استمارة تقييم الأداء بصيغتها النهائية

السيد مدير وحدة التربية الرياضية.....المحترم

بين يديك استمارة لتقييم الأداء لمدرّب الألعاب في كليتك، لذا يرجى ملء الاستمارة بموضوعية خدمة للبحث العلمي فقط. شاكرين تعاونكم..

اسم مدرّب الألعاب..... الكلية.....

ت	العلاقات	جدا	جيد	متوسط	مقبول	ضعيف
١.	تعاونيه مع مدير الوحدة في الكلية المنسب إليها.					
٢.	تعامله مع أساتذة وطلبة الكلية .					
٣.	تقبله النصيح والإرشاد من رئيسه المباشر.					
٤.	علاقاته مع مدير النشاط الرياضي في المديرية.					
٥.	علاقاته مع مدير مديرية التربية الرياضية.					
٦.	الجانب التدريبي وإعداد الفرق وقيادتها					
٧.	القدرة على تشكيل الفرق الرياضية .					
٨.	تدريب الفرق وإعداد مباريات تجريبية .					
٩.	القدرة على قيادة الفرق إنشاء البطولات .					
١٠.	أقامة البطولات الرياضية داخل الكلية.					
١١.	رغبته في تطوير عمله والإبداع فيه.					
١٢.	اهتمامه بالزّي الرياضي له والفرق الرياضية في الكلية.					
١٣.	متابعته للفرق المشاركة وتحليل أدائها.					
١٤.	الجانب التحكيمي					
١٥.	الإلمام الجيد بقوانين الألعاب التي يديرها.					
١٦.	امتلاكه الخبرة والدراية التي تتطلبها الوظيفة.					
١٧.	امتلاكه اللياقة البدنية الملاءمة لمتطلبات التحكيم.					
١٨.	قدرته على اتخاذ القرارات الصائبة أثناء التحكيم.					
١٩.	التعامل الجيد مع مدرّبي ولاعبي فرق الكليات عند تحكيمه للمباريات.					
٢٠.	متابعته للتعديلات التي تطرأ على قوانين الألعاب واشترائه في الدورات التحكيمية.					
٢١.	الجانب التربوي والسلوك الشخصي					
٢٢.	الدوام في المديرية والالتزام بالأنظمة والقوانين السائدة.					
٢٣.	السلوك الأخلاقي مع زملاء والمرؤوسين في المديرية.					
٢٤.	الالتزام بالواجبات التي تناط إليه من قبل المديرية.					
٢٥.	الحرص على ممتلكات الدولة من تجهيزات رياضية وغيرها.					
٢٦.	مستوى تحمله للمسؤولية ونكران الذات.					
٢٧.	امتلاكه روح التعاون والمساعدة في العمل.					
٢٨.	دوره في إرشاد الطلبة.					