

دور التنوع الثقافي للمشرفين الفنيين في تطوير قسم النشاط الرياضي والمدرسي من وجهة نظر مدرسين ومدرسات مادة التربية الرياضية في مركز محافظة الديوانية

استلام البحث : ٢٠٢٥/٢/٢٧

م.د حيدر خالد مهدي

وزارة التربية – المديرية العامة لتربية القادسية

fahasan@uowasit.edu.iq

م.د لايت بشير جابر

وزارة التربية – المديرية العامة لتربية القادسية

sultani1503@uowasit.edu.iq

قبول البحث : ٢٠٢٥/٤/١٦

ملخص البحث

يهدف البحث إلى معرفة التنوع الثقافي للمشرفين الفنيين في تطوير قسم النشاط الرياضي والمدرسي في مركز محافظة الديوانية من وجهة نظر مدرسين ومدرسات التربية الرياضية، وهذه المعلومات تساعد في أداء واجباتهم بسبب الأهمية النسبية المعروفة لكل شكل من أشكال التنوع الثقافي. ولإجابة سؤال البحث حاول البحث الإجابة على السؤال التالي (ما دور التنوع الثقافي في القطاع الفني في تطوير قسم النشاط الرياضي والمدرسي من وجهة نظر مدرسين ومدرسات مادة التربية الرياضية في مركز محافظة الديوانية؟)، وتكون مجتمع البحث من (١٢٠) فرداً يمثلون مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة الديوانية، وتكونت عينة الدراسة من (٧٠) مدرساً للتربية الرياضية من مركز محافظة الديوانية وتم اختيارهم بطريقة عشوائية، وقد أستنتج الباحث أن المشرفين الفنيين يمتلكون التنوع الثقافي، وأوصى الباحث الاستفادة من البحث الحالي بأجراء دراسة على عينة بحث أخرى، مما يشير إلى ضرورة الاهتمام بمفهوم التنوع الثقافي في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي لتطوير هذه الأقسام من وجهة نظر مدرسين ومدرسات مادة التربية الرياضية في مركز محافظة الديوانية.

الكلمات المفتاحية: التنوع الثقافي، المشرفين الفنيين، مدرسي التربية الرياضية.

“The Role of Cultural Diversity of Technical Supervisors in Developing the Sports and School Activities Department from the Perspective of Male and Female Physical Education Teachers in the Center of Al-Diwaniyah Governorate”

Laith basheer jabir

Haider khalid mahde

Abstract

The research aims to understand the cultural diversity of technical supervisors in developing the sports and school activities department in the center of Diwaniyah Governorate, from the perspective of male and female physical education teachers. This information helps them perform their duties due to the known relative importance of each form of cultural diversity. To answer the research question, the research attempted to answer the following question: "What is the role of cultural diversity in the technical sector in developing the sports and school activities department from the perspective of male and female physical education teachers in the center of Diwaniyah Governorate?" The research population consisted of (120) individuals representing physical education teachers in the center of Diwaniyah Governorate. The study sample consisted of (70) physical education teachers from the center of Diwaniyah Governorate, who were randomly selected. The researcher concluded that technical supervisors possess cultural diversity. The researcher recommended that the current research be utilized by conducting a study on another research sample. This indicates the need to pay attention to the concept of cultural diversity in sports and school activities departments to develop these departments from the perspective of male and female physical education teachers in the center of Diwaniyah Governorate.

Keywords: Cultural diversity, Technical supervisors, physical education teachers

١- المقدمة: -

إننا نعيش في عالم ديناميكي دائم التطور والتغير خاصة في ما يتعلق بالحضارة الإنسانية، ومع ظهور العولمة عرفت تطورات سواء في بنيتها الاجتماعية الثقافية أو الاقتصادية، أسفرت عمليات العولمة في خلق عالم أكثر ترابطاً زاد من تواصل هذه المجتمعات وفرق في ثقافتهم ما أدى لإنعاش ظاهرة التنوع الثقافي في معظم الدول، مما دعي الدراسات الحديثة في شتى المجالات المعرفية للاهتمام بموضوع التنوع الثقافي واستمرار التساؤل فيه خاصة ما يتعلق بقضية الاختلاف والانسجام في هذا التنوع، إن التمييز بين ثقافات المشرفين الفنيين يساعد القسم على الحصول على أفكار أكثر إبداعاً نتيجة اختلاف الأفكار بينهم، كما أن جهودهم الجماعية يمكن أن تؤدي إلى فرصة أكبر لتحقيق المزيد من الحلول بطريقة إبداعية تعود بالنفع على جودة العمل، فالتنوع الثقافي "يعكس مجموعات فريدة من القيم والمعتقدات والمواقف والتوقعات"، بالإضافة إلى اللغة والرموز والعادات والسلوكيات التي يمتلكها الفرد بحكم مشاركة بعض الخصائص المشتركة مع الآخرين" (٣): (٣١٣). وبوجود التنوع الثقافي الذي يساهم في رسم الهدف بشكل صريح وواضح فهو لا يوفر النجاح لقسم النشاط الرياضي والمدرسي فقط بل يقوم برفع الروح المعنوية والحماس في نفوس المشرفين الفنيين لأنهم يسعون دائماً للتفوق والتميز في العمل، وإن الاهتمام بالتنوع الثقافي في القسم يعد مطلب ضروري في ظل تبني مفاهيم إدارية حديثة تساعد المشرفين الفنيين على تجاوز كل الأساليب التي تعتمد على القيادة التقليدية في إعطاء الأوامر فقط. ومن هنا فإن أهمية التنوع الثقافي الذي يعد من أحدث مفاهيم التعددية الثقافية التي تشمل الأقليات وتجنب التمييز وتكافؤ الفرص في التوظيف لجميع الأعضاء بغض النظر عن انتماءاتهم أو اختلاف ثقافتهم، تعد من أهم العوامل التي تساعد على تحقيق إمكاناتهم. ولمعرفة طبيعة التنوع الثقافي في العالم المعاصر وسبل تعزيزه يسعى البحث الحالي إلى الإجابة على السؤال التالي: ما دور التنوع الثقافي في تطوير قسم النشاط الرياضي والمدرسي من وجهة نظر مدرسي ومدرسات مادة التربية الرياضية في مركز محافظة الديوانية؟ ويهدف البحث إلى معرفة واقع التنوع الثقافي للمشرفين الفنيين. وكان المجال البشري مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة الديوانية أما المجال الزمني للفترة من ١٠-١٠-٢٠٢٤ إلى ٢٥-٢-٢٠٢٥ ومجاله المكاني كان قسم النشاط الرياضي والمدرسي في المديرية العامة لتربية القادسية.

٢- الغرض من الدراسة:

حاول الباحث الإجابة عن السؤال الآتي: ما مساهمة التنوع الثقافي في القطاع الفني في تطوير قسم النشاط الرياضي والمدرسي من وجهة نظر مدرسين ومدرسات مادة التربية الرياضية في مركز محافظة الديوانية؟

٣- الطريقة والإجراءات

٣-١ العينة

تم تحدد مجتمع البحث (١٢٠) عضواً يمثلون مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة الديوانية، أما عينة البحث فقد بلغت (٧٠) عضواً، تم اختيارهم بصورة عشوائية، أما عينة التجربة الاستطلاعية التي سبقت التجربة الرئيسية فكانت (٢٠) عضواً ومن خلالها تعرف الباحث على المعوقات والمشاكل التي تواجهه اثناء التجربة الرئيسية ومحاولة معالجتها.

٣-٢ تصميم الدراسة

٣-٢-١ منهج البحث

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي - استقصاء العلاقات الارتباطية - وذلك لملاءمة هذا المنهج لطبيعة البحث وأهدافه المقصودة، وتستعين الدراسات التي تستخدم الاستبيانات بأدوات علمية مختلفة لجمع المعلومات والبيانات اللازمة، مثل الاستبانة، المقابلة، الملاحظة، الاختبارات، ولغرض الوصول الى نتائج الدراسة استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية spss.

٣-٢-٢ خطوات تنفيذ البحث (إجراءات بناء المقياس).

٣-٢-٢-١ تحديد موضوع المقياس

إن أول الإجراءات التي قام بها الباحث هي الخطوات التي تضمنتها عملية تحديد موضوع المقياس وأسباب إنشائه، وقد اختار الباحث موضوع المقياس كمحاولة واضحة ومفهومة من خلال اختيار موضوع الدراسة في إطار التنوع الثقافي للمشرفين الفنيين في تطوير الأنشطة الرياضية والمدرسية من وجهة نظر مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في مركز محافظة الديوانية.

٣-٢-٢-٢ تحديد هدف المقياس وادواته

بعد أن يحدد الباحث موضوع المقياس يتم التعرف على هدفه وهو الهدف اللازم لإنشاء المقياس، ولتحقيق أهداف البحث من المهم اختيار الأداة المناسبة لجمع المعلومات والبيانات المرتبطة بالبحث "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" (٧: ٢٣٧).

حيث قام الباحث باستخدام استبانة لمعرفة دور التنوع الثقافي، حيث قام الباحث بعرض الاستبانة المعدلة على مجموعة من الخبراء والمختصين حيث كان عددهم (٢١) خبير ومختص حول المجالات والمقياس المعدل وتألفت من أربعة مجالات هي (القيم الثقافية، تحديات العمل، الأداء المتميز، الخبرات التنظيمية)، وكما في الجدول ادناه.

جدول (١)

يبين النسبة المئوية لآراء الخبراء والمختصين في تحديد مجالات مقياس التنوع الثقافي

| ت | المجالات | آراء الخبراء | | النسبة المئوية |
|---|-------------------|--------------|-----------|----------------|
| | | موافق | غير موافق | |
| ١ | القيم الثقافية | ٢٠ | ١ | ٩٥,٢٣% |
| ٢ | تحديات العمل | ٢٠ | ١ | ٩٥,٢٣% |
| ٣ | الأداء المتميز | ٢١ | - | ١٠٠% |
| ٤ | الخبرات التنظيمية | ١٩ | 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 ايضاً حيث تكونت القائمة من (٤٠) فقرة بواقع (١٠) فقرات لكل مجال، وقد راعى الباحث عند صياغته لفقرات المقياس ما يأتي:

١. يجب أن يكون للجملة معنى محدد واحد.
٢. يجب أن تكون لغة كل فقرة مميزة ودقيقة.
٣. تجنب الكلمات المعقدة.
٤. يجب أن تكون الجمل مؤلفة من ضمير المتكلم.

وللتأكد من صدق المحتوى قام الباحث بعرض القائمة على مجموعة من المختصين والخبراء في مجال الإدارة 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 التنوع الثقافي وقد صمم مقياس خاص بصيغة استبيان يتضمن أربعة محاور هي (القيم الثقافية، تحديات العمل، الأداء المتميز، الخبرات التنظيمية)، وقام الباحث بتجربة استطلاعية للتجربة الرئيسية والاستعداد للتغلب على الصعوبات التي يمكن ان تمر بها ومعرفة مدى فهم ووضوح عباراته تم بتطبيقه على العينة الاولية 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 الثلاثاء المصادف ٢٢/١٠/٢٠٢٤ ومن خلالها تم تشخيص أهم الصعوبات التي قد تواجه الباحث والتغلب عليها واتضح أيضا إن التعليمات واضحة والعبارات مفهومة للعينة.

٤-٣ الاختبار المستخدم: 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).

جدول (٢)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس التنوع الثقافي

| رقم الفقرة | معامل الارتباط | رقم الفقرة | معامل الارتباط |
|------------|----------------|------------|----------------|
| 1 | 0.85 | 13 | 0.75 |
| 2 | 0.84 | 14 | 0.87 |
| 3 | 0.82 | 15 | 0.83 |
| 4 | 0.87 | 16 | 0.85 |
| 5 | 0.86 | 17 | 0.81 |
| 6 | 0.79 | 18 | 0.77 |
| 7 | 0.77 | 19 | 0.79 |
| 8 | 0.84 | 20 | 0.80 |
| 9 | 0.80 | 21 | 0.91 |
| 10 | 0.81 | 22 | 0.85 |
| 11 | 0.74 | 23 | 0.76 |
| 12 | 0.78 | 24 | 0.78 |

كما قام الباحث باستخراج معامل الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للمقياس، كما في الجداول (٣).

جدول (٣)

معامل الارتباط بين درجة كل مجال والدرجة الكلية لمقياس التنوع الثقافي

| المجال | معامل الارتباط |
|--|----------------|
| القيم الثقافية | ٠.٨٤ |
| تحديات العمل | ٠.٨٨ |
| الأداء المتميز | ٠.٨١ |
| الخبرات التنظيمية | ٠.٧٨ |
| درجة الحرية (٦٩) قيمة T الجدولية ٠.٢٥ مستوى الدلالة (٠.٠٥) | |

كما استخرج الباحث معامل الثبات للمقياس من خلال التطبيق وإعادة التطبيق على عينة حيث بلغت (٤٠) من الاعضاء للتأكد من مدى ملائمة المقياس وعباراته للعينة والوقت الكافي للإجابة ومدى كفاءة فريق العمل المساعد وغيرها وباستخدام (معادلة الفا كرو نباخ) حيث بلغ معامل الثبات (٠.٨٣) مما يتيح استخدام المقياس حسب المعايير العلمية المعتمدة.

٣-٥ التجربة الرئيسية: بعد ان تم الانتهاء من بناء مقياس الدراسة تم تطبيقه على عينة التطبيق النهائية (مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة الديوانية) والبالغة (٧٠) وبمساعدة فريق العمل المساعد يوم الأربعاء المصادف ٢٠٢٥ /٢/١٢ قام الباحث بتسليم الاستبانة للعينة وشرح عملية الإجابة على المقياس من خلال اختيار بديل واحد من بين الخيارات الخمسة التي لها تأثير على الإجابة على العبارة، وتم التأكيد على ضرورة الإجابة على جميع العبارات بدقة وعدم ترك أي إجابة دون إجابة، وذلك بعد اكتمال كافة المستلزمات والمتطلبات.

٣-٦ الوسائل الإحصائية.

سيقوم الباحث باستخراج نتائج البحث الحالي باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ..

٤- عرض وتحليل ومناقشة النتائج.

٤-١ عرض نتائج السؤال وتحليله ومناقشته.

وينص السؤال على: ما أهمية التنوع الثقافي لدى المشرفين الفنيين فيما يتعلق بتطوير قسم النشاط الرياضي والمدرسي من وجهة نظر مدرسي ومدرسات مادة التربية الرياضية في مركز محافظة الديوانية؟ وللإجابة على السؤال تم جمع متوسطات الأرقام والانحراف المعياري لاستجابات المشاركين في البحث على أداة التنوع الثقافي، وتم سرد النتائج في الجدول (٤).

جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول التنوع الثقافي

| الترتيب | الانحرافات المعيارية | المتوسطات الحسابية | الفقرات | المجال |
|---------|----------------------|--------------------|------------|----------------|
| ٥ | ٠.٩٣ | ٢.١١ | ١ | القيم الثقافية |
| ١ | ١.١٦ | ٣.٥٣ | ٢ | |
| ٤ | ٠.٨١ | ٢.٧٧ | ٣ | |
| ٦ | ١.١٩ | ٢.٠٩ | ٤ | |
| ٢ | ١.٢٦ | ٣.٢٥ | ٥ | |
| ٣ | ١.٢٧ | ٣.٢١ | ٦ | |
| | ٠.٦٣ | ٢.٨٣ | المجال ككل | |
| ٥ | ١.٣٤ | ٢.٦١ | ٧ | تحديات العمل |
| ٢ | ١.٠٢ | ٣.٣٢ | ٨ | |
| ٣ | ١.٠٢ | ٢.٨٤ | ٩ | |
| ٤ | ١.١٦ | ٢.٧٦ | ١٠ | |
| ١ | ١.٠١ | ٣.٥٤ | ١١ | |
| ٦ | ١.١١ | ٢.٥٩ | ١٢ | |
| | ٠.٨٠ | ٢.٩٤ | المجال ككل | |
| ٣ | ٠.٦٣ | ٣.٠٢ | ١٣ | الأداء المتميز |
| ٥ | ١.٠٢ | ٢.٦٠ | ١٤ | |
| ٢ | ٠.٦٣ | ٣.٠٧ | ١٥ | |
| ٦ | ١.١٥ | ١.٩٧ | ١٦ | |
| ٤ | ٠.٨٨ | ٢.٩٠ | ١٧ | |
| ١ | ٠.٦٧ | ٣.٧٨ | ١٨ | |
| | ٠.٥٥ | ٢.٨٩ | المجال ككل | |

| | | | | |
|---|------|------|------------|-------------------|
| ٢ | ٠.٧٦ | ٣.٢٣ | ١٩ | الخبرات التنظيمية |
| ٣ | ٠.٨١ | ٣.١٨ | ٢٠ | |
| ١ | ٠.٧٦ | ٣.٧٦ | ٢١ | |
| ٤ | ١.٢٥ | ٢.٣٣ | ٢٢ | |
| ٥ | ١.٠٨ | ٢.٠٠ | ٢٣ | |
| ٦ | ١.١٥ | ١.٧٨ | ٢٤ | |
| | ٠.٦٢ | ٢.٧١ | المجال ككل | |

من خلال النظر في الجدول (٤) نلاحظ مجيء مجال (تحديات العمل) في مقدمة مجالات التنوع الثقافي بمتوسط حسابي (٢.٩٤) وانحراف معياري (٠.٨٠)، وربما يعزو الباحث ذلك ان تحديات العمل تعد عاملا مهما في تحفيز العاملين او احباطهم، فالعمل الروتيني يعمل على احداث الملل وزيادة الالهال وعدم الاقتراح نحو تحديث وتطوير المنظومة وذلك نتيجة شعوره بان عمله ليس له اهمية، " فكلما كان العمل مثيرا للتحدي ومتجددا ادى ذلك الى تحفيز الافراد على الابداع والابتكار والاسهام بكل طاقاتهم الابداعية وقدراتهم الكامنة لديهم في نجاح العمل وتحقيق الاهداف وانعكاس ذلك على ايجابية المناخ التنظيمي" (٥: ٣٧٦).

وجاء مجال (الأداء المتميز) في التسلسل الثاني بمتوسط حسابي (٢.٨٩) وانحراف معياري (٠.٥٥)، وربما ويعزو الباحث ذلك لحب المشرف الفني لمجال تخصصه والذي يأتي إليه بمحض أرائته وتمتعته بالثقة بالنفس والعلاقات الاجتماعية الطيبة مع الزملاء وإيمانهم بأهمية العمل في القسم حيث يشعرون بالمسؤولية الاجتماعية نحو الزملاء والطلبة وما تمنحهم من مكانة اجتماعية مرموقة، "أن التميز بالإداء يعد احد الضروريات الاساسية في ادارة المؤسسات التربوية الرياضية في الوقت الحالي من اجل ضمان بقائها واستمرارها قوية ومؤثرة، ولن يتحقق ذلك إلا اذا كان العاملون يتصفون بالذكاء ولديهم الثقة بالنفس والثقافة والقدرة على استنباط الامور وتحليلها واقامة علاقات اجتماعية واسعة" (١: ٧٥).

اما مجال (القيم الثقافية) جاء في التسلسل الثالث بمتوسط حسابي (٢.٨٣) وانحراف معياري (٠.٦٣)، ويعزو الباحث ذلك الى وعي المشرف الفني الذي يعطي لمدرس التربية الرياضية حرية العمل في البيئة التعليمية والاحترام المتبادل ويعمل على مبدأ المساواة، "تعتبر القيم الثقافية هي مجموعة من المعتقدات والعادات والتقاليد والروابط والعلاقات التي يشترك بها مجتمع معين دون غيره، وهي تختلف من مجموعة الى أخرى ولا يخفى علينا ان القيم الثقافية قد تحدد الهوية الثقافية للناس حيث العادات والأعراف والمواقف لذلك يجب ان يكون هنالك احترام متبادل بين الافراد العاملين في المؤسسة التعليمية. ووضع الاساسيات بالدرجة الأولى منها رموز الوطن الرياضي" (٦: ٨٠).

وأقله في مجال (الخبرات التنظيمية) بمتوسط حسابي (٢.٧١) وانحراف معياري (٠.٦٢). حيث ان الخبرة هي المعرفة او الملاحظة او القدرة والمهارة ومع ذلك، فمن الطبيعي أن يتم تحقيق ذلك من خلال المشاركة في مشروع أو حدث محدد. ويرى الباحث ان المشرف الفني يمثل إطار مرجعية يستعين به مدرس التربية الرياضية عند مواجهة مشكلات في الأنشطة الرياضية لا يستطيع حلها ويشاركة في اتخاذ بعض القرارات الخاصة بالأنشطة الرياضية، "تعتبر بعض اقسام النشاط الرياضي والمدرسي بيئة خصبة للتنوع حيث يوجد مشرفون من ذوي الخصائص والأعمار المختلفة ومستويات من الخبرة المهنية والتعليمية ومن ثم، فإن إدارة التنوع تعتبر أمراً بالغ الأهمية لتعزيز إيمانهم وتوفير بيئة عمل مواتية تعزز النجاح" (٤: ٣٢).

٥- الاستنتاجات

١. ان المشرفين الفنيين يمتلكون تنوع ثقافي، وهذا يدل على ان الاهتمام بمفهوم التنوع الثقافي في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي يشكل مطلباً ضروريا لتحقيق التطور لهذه الأقسام من وجهة نظر مدرسين ومدرسات مادة التربية الرياضية في مركز محافظة الديوانية.

٦- المصادر

١. ابراهيم حسين ابراهيم، محمد عبد العظيم: المناخ التنظيمي وعلاقته بالأبداع الاداري بالأندية الرياضية، المجلة العلمية للعلوم الرياضية، ٢٠٠٨.
٢. باسم نزهت السامرائي وطارق حميد: بناء مقياس اتجاهات الطلبة نحو مهنة التدريس، المجلة العربية للبحوث التربوية، مجلد ٧٧، العدد ٢.
٣. سعيد الغنيمي، مترجما، "مفاتيح اصطلاحية جديدة معجم مصطلحات الثقافة والمجتمع"، (لبنان: المنظمة العربية للترجمة).
٤. صالح العامري، الغالبي طاهر. (٢٠٠٧) الإدارة والأعمال. دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان.
٥. عبد الفتاح عبد الحميد المغربي، الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات ادارة الموارد البشرية، (المكتبة العصرية، مصر، ٢٠٠٩).
٦. عبد جبر وليد، "ادارة التنوع الثقافي واستدامة التنمية في المجتمعات الانتقالية العراق أنموذجا" دراسة اجتماعية تحليلية"، مجلة العرب ١٩٩ (٢٠١٧).
٧. محمد خليل عباس وآخرون: مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، عمان، دار المسيرة، ٢٠١١.

References:

1. Ibrahim Hussein Ibrahim, Muhammad Abd al-Azim: Organizational climate and its relationship to administrative creativity in sports clubs, Scientific Journal of Sports Sciences, 2008.
2. Basem Nahzat Al-Samarrai and Tariq Hamid: Constructing a scale of students' attitudes towards the teaching profession, Arab Journal of Educational Research, Volume 77, Issue 2.
3. Saeed Al-Ghanimi, translator, "New Terminological Keys: A Dictionary of Cultural and Social Terms," (Lebanon: Arab Organization for Translation).
4. Saleh Al-Amri, Al-Ghalbi Taher. (2007) Management and Business. Wael Publishing House, First Edition, Amman.
5. Abdel Fattah Abdel Hamid Al-Maghribi, Modern Trends in Human Resources Management Studies and Practices, (Modern Library, Egypt, 2009).

6. Abdul Jabr Walid, "Managing Cultural Diversity and Sustaining Development in Transitional Societies: Iraq as a Model" A Social Analytical Study, Al-Arab Magazine 199 (2017).

7. Muhammad Khalil Abbas and others: Introduction to Research Methods in Education and Psychology, Amman, Dar Al-Masirah, 2011.

٧- التوصيات :

١. الاستفادة من مقياس التنوع الثقافي للكشف عن التنوع الثقافي للمشرفين الفنيين، وتنمية الوعي لدى المشرفين الفنيين بقيمة التنوع والاختلاف الثقافي وأهميته كعامل قوة وقيمة مضافة إذ ما أحسن توظيفه.
٢. الاستفادة من البحث الحالي بأجراء دراسة على عينة بحث أخرى.

ملحق (١)

مقياس التنوع الثقافي

| ت | الفقرات | بدرجة كبيرة جدا | بدرجة كبيرة | بدرجة متوسطة | بدرجة قليلة | بدرجة قليلة جدا |
|---|--|-----------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|
| ١ | يقوم المشرف الفني بتشجيع مدرس التربية الرياضية باستخدام المنهج العلمي في رسم الخطط المستقبلية للأنشطة الرياضية | | | | | |
| ٢ | ينظر المشرف الفني الى مدرس التربية الرياضية بانه إيجابي ويحب العمل ويستحق الثقة. | | | | | |
| ٣ | يراعي المشرف الفني قيم العلاقات الإنسانية بين المدرسين | | | | | |
| ٤ | يعمل المشرف الفني على مبدأ المساواة بين المدرسين | | | | | |
| ٥ | يشجع المشرف الفني مدرس التربية الرياضية على الاهتمام بإدارة الوقت بصورة صحيحة | | | | | |
| ٦ | يهتم المشرف الفني جميع المدرسين ويحترمهم على رغم اختلاف ثقافتهم | | | | | |
| ٧ | يحفز المشرف الفني مدرس التربية الرياضية على استخدام اقصى طاقاته | | | | | |

| ت | الفقرات | درجة كبيرة جدا | درجة كبيرة | درجة متوسطة | درجة قليلة | بدرجة قليلة جدا |
|----|---|----------------|------------|-------------|------------|-----------------|
| | وامكانياته في انجاز الأنشطة الرياضية | | | | | |
| ٨ | يشجع المشرف الفني على لمنافسة في الأنشطة الرياضية ويتقبل الخسارة مرة ويسعى الى النجاح مرارا وتكرارا | | | | | |
| ٩ | يسمع المشرف الفني لطلبات ومقترحات مدرس التربية الرياضية في سبيل نجاح الأنشطة الرياضية | | | | | |
| ١٠ | يضع المشرف الفني مواعيد ثابتة للعمل وليس لديه وقت راحة الا عند الضرورة القصوى | | | | | |
| ١١ | يشجع المشرف الفني مدرس التربية الرياضية على تطوير مهارته واستخدام التكنولوجيا في عمله | | | | | |
| ١٢ | يشجع المشرف الفني مدرس التربية الرياضية على احترام القوانين والمبادئ التربوية لتحقيق الأهداف المنشودة في الأنشطة الرياضية | | | | | |
| ١٣ | يشجع المشرف الفني مدرس التربية الرياضية لإنجاز أكثر مما هو مطلوب في الأنشطة الرياضية. | | | | | |
| ١٤ | يدعم المشرف الفني مدرس التربية الرياضية على الابتكار والابداع في استخدام أساليب حديثة في الأنشطة الرياضية. | | | | | |
| ١٥ | يحث المشرف الفني مدرس التربية الرياضية على ترقية الرصيد المعرفي بمجال الأنشطة الرياضية. | | | | | |
| ١٦ | يمتلك المشرف الفني المعرفة والخبرة الكافية لمساعدة مدرس التربية الرياضية في تحقيق مستوى عالي في أداء الأنشطة الرياضية. | | | | | |
| ١٧ | يحث المشرف الفني مدرس التربية الرياضية على الابتعاد عن الطرق التقليدية في الأنشطة الرياضية. | | | | | |
| ١٨ | يقيم المشرف الفني مدرس التربية | | | | | |

| ت | الفقرات | درجة كبيرة جدا | درجة كبيرة | درجة متوسطة | درجة قليلة | بدرجة قليلة جدا |
|----|--|----------------|------------|-------------|------------|-----------------|
| | الرياضية من خلال مشاركاته في جميع الأنشطة الرياضية | | | | | |
| ١٩ | يمثل المشرف الفني إطار مرجعية يستعين به مدرس التربية الرياضية عند مواجهة مشكلات في الأنشطة الرياضية لا يستطيع حلها | | | | | |
| ٢٠ | يلعب المشرف الفني دورا مهما في تماسك المدرسين وانسجامهم من خلال منظومة مشتركة من القيم والمعتقدات | | | | | |
| ٢١ | يوفر المشرف الفني بيئة تعليمية مناسبة لمدرس التربية الرياضية لممارسة الأنشطة الرياضية | | | | | |
| ٢٢ | يشارك المشرف الفني مدرس التربية في القرارات الخاصة بالأنشطة الرياضية | | | | | |
| ٢٣ | يحترم المشرف الفني جميع الثقافات والخلفيات العلمية للعاملين في المؤسسة التعليمية | | | | | |
| ٢٤ | يتناسق فكر وسلوك المشرف الفني مع قيم ومعتقدات مدرس التربية الرياضية | | | | | |

ملحق (٢)

استبيان لاستطلاع آراء السادة الخبراء والمختصين في تحديد صلاحية

محاور مقياس التنوع الثقافي

وزارة التربية والتعليم

مديرية تربية القادسية

م / محاور مقياس التنوع الثقافي

الاستاذ ----- المحترم

تحية طيبة:

يروم الباحث اجراء البحث الموسوم (دور التنوع الثقافي للمشرفين الفنيين في تطوير قسم النشاط الرياضي والمدرسي من وجهة نظر مدرسين ومدرسات مادة التربية الرياضية في مركز محافظة الديوانية) وقد استخدم الباحث اداة في موضوع بحثه وهي مقياس (التنوع الثقافي) ولتقة 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.

| لا تصلح | تصلح | تنطبق بدرجة قليلة جداً | تنطبق بدرجة قليلة | تنطبق بدرجة متوسطة | تنطبق بدرجة كبيرة | تنطبق بدرجة كبيرة جداً |
|---------|------|------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|------------------------|
| | | | | | | |

الجامعة /

الاختصاص /

اللقب العلمي /

التوقيع /

التاريخ /

الباحث

ليث بشير جابر شنين

محاور مقياس التنوع الثقافي

| ت | المحاور | صلاحية المجال | | مدى الأهمية للمجال عندما يكون صالح | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------|---------------|------|------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--|--|--|--|--|
| | | لا يصلح | يصلح | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ | ٩ | ١٠ | | | | | |
| ١ | القيم الثقافية | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ٢ | تحديات العمل | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ٣ | الأداء المتميز | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ٤ | الخبرات التنظيمية | | | | | | | | | | | | | | | | | |