



The reality of professional performance and its relationship to the quality of
administrative tasks of physical education teachers in the Directorate of Education
of Babylon Governorate
Prof. Dr. Amer Hussein Ali
Anas Saadoun Hussein
Sahira Hassan Hussain
College of Physical Education and Sports Sciences
University of Karbala

Abstract

The importance of the research came in identifying the professional development and its relationship to the administration of physical education teachers in the Education Directorate of Babylon Governorate, and knowing the level of each of these variables in the research sample, and their correlation with each other and their impact on the job performance of the teacher of physical education.

Measure of administrative creativity for teachers of physical education in the Education Directorate of Babylon Governorate.

The researchers used the descriptive approach using the survey method and correlations, and the research community consisted of teachers of physical education in the Directorate of Education of Babil Governorate, and their number reached (487) teachers distributed among the sectors of the governorate.

Keywords: Professional performance, administrative tasks of physical education teachers

واقع الاداء المهني وعلاقته بجوده المهام الإدارية لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل

أ.د. عامر حسين علي/جامعة كربلاء. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
م.د. اناس سعدون حسين/جامعة التقنية الوسطى. الكلية التقنية الهندسية الكهربائية
م.م. ساهرة حسن حسين/المديرية العامة للتربية بابل

الملخص

يهدف البحث الى التعرف على واقع الاداء المهني وعلاقته بجوده المهام الإدارية لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل، ومعرفة واقع كل من هذه المتغيرات لدى عينة البحث، وعلاقتها الارتباطية مع بعضها البعض وتأثيرها في العمل الوظيفي لمدرس التربية الرياضية. وكانت اهداف البحث على النحو الاتي:

- اعداد مقياس الاداء المهني لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل.
- بناء مقياس المهام الإدارية لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل.
- التعرف على مستوى الاداء المهني وعلاقته بجوده المهام الإدارية لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل.
- التعرف على العلاقة بين الاداء المهني وعلاقته بجوده المهام الإدارية لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل. واستخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية، واشتمل المجتمع البحث على مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل للعام الدراسي (2022 - 2023) والموزعين على اقضية المحافظة وهي (الحلة - قضاء المحاويل - قضاء القاسم - قضاء الهاشمية - قضاء المسيب)، حيث بلغ عدد أفراد المجتمع (485)، ومن اجل تحقيق اغراض البحث تم استخدام الاسلوب الطبقي العشوائي ذات التوزيع المناسب لاختيار عينات الدراسة، إذ تم اختيار (18) مدرساً كعينة للتجربة الاستطلاعية وكانت نسبتها المئوية (10.4%)، وتضمنت عينة البناء على (100) مدرساً وبنسبة مئوية (51.8%)، اما عينة التطبيق تكونت من (90) مدرساً ونسبتها المئوية (20.5%).

الكلمات المفتاحية: الاداء المهني، المهام الإدارية لمدرسي التربية الرياضية.

1- المقدمة:

بما ان الموارد البشرية أساس المجتمع الناهض والمتقدم وإحدى الركائز الأساسية المنشودة لتشكيل وديمومة الحياة من وقت إلى آخر ، وتنمية وتنظيم تلك الطاقات والثروات البشرية امراً واجباً وحاجة أساسية في جميع الحقب الزمنية لحياة المجتمعات باستخدام كل الوسائل المتاحة لرفع شأن المجتمع في كل ميادين الحياة ، وباعتبار التربية الرياضية إحدى الوسائل والممارسات الهامة في تطوير طاقات وقدرات أفراد المجتمع كونها تهدف إلى تربية الإفراد بأسلوب علمي متكامل جسمياً وعقلياً ونفسياً وخلقياً واجتماعياً ويكون عائدها هو تنمية نواحي النشاطات المختلفة ، ومما لا شك فيه أن خلق ونشر الثقافة الرياضية بين قطاعات المجتمع يعد من الأمور المهمة التي يرتكز عليها حب وممارسة هذه الأنشطة الرياضية المختلفة وتعد البيئة المدرسية والتربوية من بين البيئات العامة التي تؤثر في الأنماط السلوكية التي تنشأ عن التطبع الاجتماعي للافراد وان الاهتمام بتلك البيئة التربوية واجباً أساسياً على اعتبار أنها المؤسسة التي ينشأ بين جدرانها الطلبة الذين يعانون من أهم الثروات البشرية للمجتمع ، ومن هذا المنطلق يتوجب بالقائمين على المؤسسات العليا الدعم الكافي لجميع القطاعات التعليمية بشكل عام والرياضية(الرياضة المدرسية) بشكل خاص كما ان من اهم المقومات الاساسية لبناء العملية التدريسية والتعلمية تناول الظواهر التي تساعده في نجاح درس التربية الرياضية ومدرسيها بأداء عملهم على اكمل وجه من خلال البحث والدراسات العلمية لجميع الجوانب السلوكية والبدنية والعلقية والانفعالية والإدارية والمهنية لمدرس التربية الرياضية.

يشهد العالم اليوم تطوراً معرفياً وتكنولوجياً متسارعاً ومواكبة لهذا التطور كان لابد من إعداد الفرد إعداداً يمكنه من التفاعل مع معطياته وأن عملية التعلم والتعليم تشكل عنصر أساسياً في إحداث هذا التطور ونظر لما يمثله المعلم من أهمية باعتباره الركن الأساسي من أركان النظام التربوي فإن أهم الدعائم التي ترتكز عليها فلسفة التربية تكمن في تهيئه المعلمين وعدادهم وتطويرهم بصورة مستمرة لتلبية حاجات المجتمع الضرورية والارتقاء بالمستوى التعليمي وتزويدهم بالخبرات التي تؤهلهم للعمل التربوي المتميز. كما أن كل الأنظمة التعليمية ترتكز على أن المعلم أحد أهم العناصر الأساسية للعملية التعليمية والتعلمية، فبدون معلم مؤهل أكاديمياً ومترب مهنياً يعي دوره الكبير والشامل الذي يستطيع أي نظام تعليمي الوصول إلى تحقيق أهدافه المنشودة.

إن الحاجة ماسة لتدريب المعلمين على مواكبة التغيرات والمستجدات المتلاحقة، وبذلك يصبح منتجاً مهنياً فعال للمعرفة، ومطوراً لقدراته وفق الاتجاهات الحديثة وتقنياتها المعاصرة، فالمعلم المبدع، هو طالب علم طوال حياته في مجتمع دائم التعلم والتطور، وفي ظل ثورة التكنولوجيا والمعلوماتية، وليس المعلم الذي يقتصر في حياته على المعارف والمهارات التي اكتسبها في مؤسسات الإعداد الأولى فقط.

لذا تأتي أهمية البحث في دراسة اساليب ووسائل التي نستطيع من خلالها الارتقاء بواقع النمو المهني والوظيفي من خلال نشر وتوكيد ثقافة تعزيز وتطوير شخصية المدرس وتطوير قابلياته المهنية والاكاديمية من خلال التخطيط الايجابي طوיל الامد بالاعتماد على استراتيجيات مدروسة تحقق نجاح وتقدم وتنمية لكل مهارات وقابليات مدرسي التربية الرياضية في المدارس الإعدادية في محافظة بابل.

المعروف ان المدرسين على جميع المستويات هم المسؤولين عن عملية التعليم بشكل مباشر وبقدر ما تكون قدراتهم وقابلياتهم تكون كفاءة العملية التربوية ولا شك أننا في ظل الفكر الجديد والمتغيرات العالمية الحديثة أحوج ما نكون إلى المدرسين القادرين على الإبداع والضبط والتوجيه، في إطار من الإيمان بقيمة المهنة والالتزام بأداء الأدوار واستمرارية النمو المهني، وعليه فان هناك ضرورة إلى تطوير وتنمية المعلمين لأنهم يحملون مسؤولية مهنية غاية في الأهمية فهم قادة تربويون وبالتالي فهم القدوة للطلاب وبالتالي فهم مطالبون بالعمل على تنمية مهاراتهم وقدراتهم في التعامل مع الطلاب لزيادة قدرتهم على تقديم محتوى تعليمي افضل وأكثر واستمرار عملية التقويم واستخدام مصادر التعلم والوسائل التعليمية والتكنولوجية الحديثة وغير ذلك من المسؤوليات التي تقود إلى تحقيق جودة العملية التعليمية ولذلك تكون تنمية المعلمين مهنياً في ضوء متطلبات الحداثة العلمية والتربوية والادائية وفقاً "للمتغيرات العالمية المعاصرة امراً حتمياً".

وفي ضوء ما يؤكد واقعنا المعاصر وكذلك الباحثين المهتمين من أن المدرس أحد العناصر الأساسية للعملية التعليمية والتعلمية، فبدون معلم مؤهل أكاديمياً ومتربٍ مهنياً يعي دوره الكبير والشامل لا يستطيع أي نظام تعليمي الوصول إلى تحقيق أهدافه المنشودة. ومع الانفجار المعرفي الهائل أصبحت هناك ضرورة ملحة إلى معلم متتطور مهنياً وبشكل مستمر ليواكب روح العصر؛ معلم يلبي حاجات المتعلم في التعلم ويلبي احتياجات المجتمع ومتطلباته نحو التقدم والرقي ... إن الحاجة ماسة لتدريب المعلمين على مواكبة التغيرات والمستجدات المتلاحقة وبذلك يصبح منتجاً مهنياً فاعلاً للمعرفة، ومطروحاً لقدرات التعليم والتدريب والتطوير في المعلم وفق الاتجاهات الحديثة وتقنياتها المعاصرة. فالمعلم المبدع، هو طالب علم طوال حياته في مجتمع دائم التعلم والتطور، مواكباً لثورة التكنولوجيا والمعلوماتية، وليس هو المعلم الذي يقتصر في حياته على المعرف والمهارات التي اكتسبها في مؤسسات الإعداد فقط ، وكون الباحثون من المخصوص في مجال تدريس مادة التربية الرياضية ولديهم خدمة في تدريس المادة في اكثـر من مؤسسة تربوية واحتكاكـهما بأعداد لا يأسـ بها من ملاـكات التربية الرياضية لاحظـا وجود قصور واضحـا وـ عدم مواكـبة الحـداثـة لـلكـثـيرـ من المـدرـسـينـ وبـما يـتـلـاعـمـ معـ التـطـورـ والنـموـ الـكـبـيرـ الـحـاـصـلـ فيـ مـهـنـةـ تـدـرـيـسـ التـرـيـبـ الـرـياـضـيـةـ ،ـ منـ هـنـاـ تـمـ خـضـتـ مشـكـلةـ الـدـرـاسـةـ فيـ اـيـجـادـ اـدـوـاتـ بـحـثـيـةـ صـادـقـةـ نـسـطـعـيـعـ منـ خـلـالـهاـ بـيـانـ مـسـتـوـيـاتـ النـمـوـ الـمـهـنـيـ وـ الـوـعـيـ الـذـاتـيـ وـ الـابـدـاعـ الـادـارـيـ لـعـيـنـةـ الـبـحـثـ .ـ



ويهدف البحث إلى:

- 1- اعداد مقياس الاداء المهني لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل.
- 2- بناء مقياس جودة المهام الادارية لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل.
- 3- التعرف على مستوى الاداء المهني وعلاقته بجوده المهام الادارية لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل.
- 4- التعرف على العلاقة بين واقع الاداء المهني وعلاقته بجوده المهام الادارية لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل.

فرض البحث:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة معنوية بين واقع الاداء المهني وعلاقته بجوده المهام الادارية لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل.

مجالات البحث:

- **المجال البشري:** مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل.
- **المجال الزماني:** 2025/4/25 - 2024/1/5.
- **المجال المكاني:** المدارس الثانوية والمتوسطة والاعدادية في محافظة بابل.

تحديد المصطلحات:

- **الاداء المهني:** هي عبارة عن تلك العملية التي يتم من خلالها تدريب وزيادة خبرات وكفايات المعلمين على المهام والممارسات التي يقومون بها بهدف تحسين أداء هؤلاء المعلمين لرفع كفاءة العملية التعليمية ومسيرة التغيرات العالمية المعاصرة.
- **المهام الادارية:** هو ايجاد او تقبل وتنفيذ افكار وهو يعبر عن الاستخدام الناجح في ضل توفر الظروف الملائمة.

2- اجراءات البحث:

1-2 منهج البحث: استخدم الباحثون المنهج الوصفي ذات الاسلوب المسحى وال العلاقات الارتباطية لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث.

2-2 مجتمع وعينات البحث:

اشتمل مجتمع البحث على مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل للعام الدراسي (2022 - 2023) والموزعين على قطاعات المحافظة وهي (الحلة - قضاء المحاويل - قضاء القاسم - قضاء الهاشمية - قضاء المسيب)، حيث بلغ عدد أفراد المجتمع (485)، ومن أجل تحقيق اغراض البحث تم استخدام الاسلوب الطبقي العشوائي ذات التوزيع المناسب لاختيار عينات الدراسة، إذ تم اختيار (18) مدرساً كعينة للتجربة الاستطلاعية وكانت نسبتها المئوية (4.10%)، وتضمنت عينة البناء على (100) مدرساً وبنسبة مئوية (22.58%)، أما عينة التطبيق تكونت من (90) مدرساً ونسبة المئوية (20.53%).

والجدول (1) يبيّن توزيع عينات الدراسة وحسب القطاعات.

جدول (1)

يبين عينات مجتمع البحث لمدارس تربية بابل

عينة التطبيق	عينة البناء	العينة الاستطلاعية	عدد المدرسين في مدارس تربية بابل	القضاء	ت
40	40	6	199	الحلة	1
14	16	3	78	المحاويل	2
10	10	2	60	القاسم	3
13	20	4	86	الهاشمية	4
13	14	3	62	المسيب	5
90	100	18	485	المجموع	

2-3-1 التحليل الاحصائي لفقرات مقاييس البحث:

الحصول على مقاييس مبنية على أساس علمية سليمة، يكون من خلال تحليل كل فقرة والابقاء على الفقرات المصالحة واستبعاد الفقرات الغير صالحة، حيث هناك عدد من الامثلية لتحليل فقرات المقاييس ومنها المجموعتان الطرفيتان (القدرة التمييزية)، وتعتمد فكرة هذه الطريقة على مقارنة متوسطات الدرجات العالية بمتوسطات الدرجات الدنيا، وعندما تصبح تلك الفروق دالة احصائياً يمكن القول أن الاختبار يميز بين الدرجات العليا والدرجات الدنيا ونطمئن إلى صدقه، وكذلك معامل الاتساق الداخلي، حيث أن فكرة هذا الاسلوب تعتمد على ارتباط الفقرات مع بعضها البعض داخل الاختبار وأيضاً ارتباط كل فقرة مع الاختبار ككل.

اولاً:- المجموعتان الطرفيتان (القدرة التمييزية):

لتمييز الفقرات والكشف عن القوة التمييزية لها استخدم الباحثون المجموعتان الطرفيتان لكل متغير من متغيرات البحث (الاداء المهني - المهام الادارية) من خلال اتباع الخطوات التالية:

- العمل على ترتيب الدرجات التي حصل عليها المستجيبين من الاجابة على المقاييس ترتيباً تنازلياً (من الدرجة الاعلى الى الدرجة الاقل).
- نأخذ (27%) كنسبة من اعلى الترتيب والتي تمثل المجموعة العليا، وكذلك نسبة (27%) من اسفل الترتيب والتي تمثل المجموعة الدنيا.
- استخراج قيم (الاواسط الحسابية والانحرافات المعيارية) للمجموعتين العليا والدنيا.
- استخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين متساويتين بالعدد كمعامل تمييز كل فقرة من فقرات المقاييس بواسطة الحقيقة الاحصائية (spss)، وذلك لإيجاد الفرق بين الاواسط الحسابية للمجموعتين الطرفيتين وكل فقرة بصورة مستقلة.
- اذ تم تطبيق الخطوات السابقة على كل مقاييس البحث واظهرت النتائج الاتية:



1- المجموعتان الطرفيتان لمقاييس التنمية المهنية:

بعد جمع الاستمرارات وتفريغها ، تم ترتيب النتائج تنازلياً ، كانت نسبة (27%) للمجموعة العليا (29) مدرساً، ونسبة (27%) من المجموعة الدنيا ايضاً (29) مدرساً، وبمجموع (58) مدرساً للمجموعتين العليا والدنيا، وبحساب معامل تمييز كل فقرة من فقرات مقياس التنمية المهنية والبالغ عددها (28) فقرة، واستخدام اختبار (t-test) للعينات المستقلة، إذ اعتمدت القيمة التائية الدالة احصائياً مؤشراً لتمييز الفقرات، وبلغت قيمة (t) الجدولية (2.021) عند درجة حرية (56) وتحت مستوى دلالة (0.05)، وعند مقارنة قيم (t) المحسوبة لكل فقرة من فقرات المقياس مع قيمة (t) الجدولية، اظهرت النتائج أن جميع فقرات مقياس التنمية المهنية مميزة ، لأن قيمة (t) المحسوبة لها اكبر من قيمة (t) الجدولية، وكما مبين في الجدول (2).

جدول (2)

يبين قيم القدرة التمييزية لفقرات مقياس الاداء المهني ودلائلها الاحصائية

قوة الفقرة التمييزية	قيمة (t) المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل الفقرة بالمقياس
		ع	- س	ع	- س	
مميزة	2.107	0.490	2.37	0.498	2.63	1
مميزة	7.503	0.803	1.90	0.000	3.000	2
مميزة	3.694	0.711	2.33	0.346	2.87	3
مميزة	2.397	0.490	2.37	0.479	2.67	4
مميزة	7.954	0.551	2.20	0.000	3.000	5
مميزة	6.446	0.607	2.10	0.305	2.90	6
مميزة	5.648	0.583	2.07	0.407	2.80	7
مميزة	6.008	0.607	2.10	0.346	2.87	8
مميزة	4.670	0.583	2.07	0.521	2.73	9
مميزة	3.661	0.702	2.30	0.379	2.83	10
مميزة	2.891	0.730	2.13	0.498	2.60	11
مميزة	2.316	0.504	2.57	0.379	2.83	12
مميزة	6.729	0.568	2.23	0.183	2.97	13
مميزة	5.042	0.507	1.47	0.750	2.30	14



قوة الفقرة التمييزية	قيمة (t) المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		مسلسل الفقرة بالمقياس
		ع	- س	ع	- س	
مميزة	6.759	0.845	1.90	0.183	2.97	15
مميزة	3.447	0.648	2.17	0.535	2.70	16
مميزة	4.866	0.648	2.17	0.379	2.83	17
مميزة	3.722	0.669	2.03	0.498	2.60	18
مميزة	4.303	0.809	1.97	0.466	2.70	19
مميزة	3.876	0.828	2.07	0.450	2.73	20
مميزة	7.389	0.568	2.23	0.000	3.000	21
مميزة	5.764	0.640	2.27	0.183	2.97	22
مميزة	7.503	0.803	190	0.000	3.000	23
مميزة	3.912	0.809	2.03	0.466	2.70	24
مميزة	6.500	0.643	2.000	0.346	2.87	25
مميزة	3.722	0.669	2.03	0.498	2.60	26
مميزة	3.447	0.648	2.17	0.535	2.70	27
مميزة	4.906	0.607	2.10	0.430	2.77	28

* قيمة t الجدولية عند درجة حرية 56 وتحت مستوى دلالة 0.05 والبالغة 2.021.

2- المجموعتان الطرفيتان لمقياس المهام الادارية:

بعد اتمام الاجراءات الخاصة بموضوعية الاستجابة، بلغ عدد العينة والاستمرارات الجاهزة للتحليل الاحصائي (110) استمرارة، وبعد الترتيب تنازلياً، كانت نسبة (27%) للمجموعة العليا (29) مدرساً، ونسبة (27%) من المجموعة الدنيا ايضاً (29) مدرساً، وبمجموع (58) مدرساً للمجموعتين العليا والدنيا، وبحساب معامل تمييز كل فقرة من فقرات مقياس الابداع الاداري والبالغ عددها (34) فقرة، واستخدام اختبار (t-test) للعينات المستقلة، إذ اعتمدت القيمة التائية الدالة احصائياً مؤشراً لتمييز الفقرات، وبلغت قيمة (t) الجدولية (2.021) عند درجة حرية (56) وتحت مستوى دلالة (0.05)، وعند مقارنة قيم (t) المحسوبة لكل فقرة من فقرات المقياس مع قيمة (t) الجدولية، اظهرت النتائج ان جميع فقرات المقياس مميزة، لأن قيمة (t) المحسوبة لها اكبر من قيمة (t) الجدولية ما عدا الفقرتين (6-8) كانت غير مميزة لأن قيمة (t) المحسوبة لها اقل من القيمة الجدولية، وكما مبين في الجدول (3).

جدول (3)

يبين قيم القدرة التمييزية لفقرات مقياس المهام الادارية ودلالتها الاحصائية

قوة الفقرة التمييزية	قيمة (t) المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل الفقرة بالمقاييس
		ع	- س	ع	- س	
مميزة	7.746	0.509	1.48	0.509	2.52	1
مميزة	8.952	0.726	1.79	0.000	3.000	2
مميزة	9.189	0.566	2.03	0.000	3.000	3
مميزة	3.776	0.559	1.79	0.712	2.31	4
مميزة	5.867	0.797	1.72	0.455	2.72	5
غير مميزة	1.812	0.753	2.07	0.780	2.41	6
مميزة	6.780	0.530	1.93	0.516	2.86	7
غير مميزة	1.318	0.940	2.21	0.506	2.45	8
مميزة	3.209	0.704	1.93	0.668	2.52	9
مميزة	10.074	0.591	1.72	0.258	2.93	10
مميزة	3.745	0.679	1.77	0.556	2.37	11
مميزة	2.380	0.521	2.27	0.563	2.60	12



قوة الفقرة التميرية	قيمة (t) المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل الفقرة بالمقاييس
		ع	- س	ع	- س	
مميزة	6.860	0.000	2.000	0.541	2.69	13
مميزة	10.817	0.670	1.66	0.000	3.000	14
مميزة	5.824	0.435	1.76	0.509	2.48	15
مميزة	10.510	0.572	1.55	0.351	2.86	16
مميزة	10.462	0.384	1.83	0.409	2.90	17
مميزة	8.732	0.693	1.86	0.000	3.000	18
مميزة	7.257	0.628	1.59	0.471	2.69	19
مميزة	5.392	0.743	1.86	0.550	2.79	20
مميزة	6.813	0.506	1.45	0.471	2.31	21
مميزة	6.874	0.604	1.69	0.577	2.76	22
مميزة	8.473	0.528	1.72	0.412	2.79	23
مميزة	5.262	0.310	2.10	0.484	2.66	24
مميزة	9.478	0.484	1.80	0.403	2.90	25
مميزة	7.756	0.305	1.90	0.466	2.70	26
مميزة	6.413	0.507	1.47	0.430	2.23	27
مميزة	3.654	0.507	2.47	0.403	2.90	28
مميزة	7.257	0.628	1.59	0.471	2.69	29
مميزة	2.121	0.658	1.83	0.670	2.23	30
مميزة	4.532	0.466	1.70	0.535	2.30	31
مميزة	6.780	0.530	1.93	0.516	2.86	32
مميزة	9.189	0.566	2.03	0.000	3.000	33
مميزة	3.371	0.571	2.47	0.346	2.87	34

* قيمة t الجدولية عند درجة حرية 56 وتحت مستوى دلالة 0.05 والبالغة 2.021.



ثانياً:- معامل الاتساق الداخلي:

استخدم الباحثون معامل الاتساق الداخلي لإظهار مدى تجانس الفقرات في قياس كل متغير من متغيرات البحث، حيث أن هذا الأسلوب الاحصائي يعتمد على حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال التابعة له، وأيضاً علاقة درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتهي إليه، بالإضافة إلى علاقة درجة كل مجال بالدرجة الكلية للمقياس الذي ينتهي إليه، إذ قام الباحثون بتطبيق هذه الإجراءات الاحصائية على كل مقياس من مقاييس البحث وعلى النحو الآتي:-

1- معامل الاتساق الداخلي لمقياس الأداء المهني:

أ- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتهي إليه لمقياس التنمية المهنية:

قام الباحثون باستخراج معامل الارتباط (بيرسون) للفقرات الخاصة بمقاييس التنمية المهنية، ونتج عن هذا الإجراء الاحصائي أن جميع دلالات معاملات الارتباط المحسوبة بين درجة كل فقرة ودرجة المجال الذي تنتهي إليه، كانت معنوية عند مقارنتها بقيمة معامل الارتباط الجدولية والبالغة (0.195) عند درجة حرية (108) وتحت مستوى دلالة (0.05)، لأن قيمة معامل الارتباط المحسوبة لها أكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية، وكما مبين في الجدول (4):

جدول (4) يبين قيم ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجموع الكلي للمجال الذي تنتهي اليه لمقاييس الابداع المنهي والدلالة الاحصائية لها

الدلالة الاحصائية	معامل الارتباط	سلسل الفقرة بالمجال	اسم المجال	ت
معنوية	0.202*	1	تنمية المناهج وطرق التدريس	1
معنوية	0.568**	2		
معنوية	0.411**	3		
معنوية	0.199*	4		
معنوية	0.532**	5		
معنوية	0.504**	6		
معنوية	0.416**	7		
معنوية	0.435**	8	تنمية ادارة العملية التعليمية	2
معنوية	0.368**	9		
معنوية	0.375**	10		
معنوية	0.342**	11		
معنوية	0.196*	12		
معنوية	0.463**	13		
معنوية	0.420**	14		
معنوية	0.591**	15	تنمية الواجبات الذاتية نحو التعلم	3
معنوية	0.303**	16		
معنوية	0.519**	17		
معنوية	0.397**	18		
معنوية	0.411**	19		
معنوية	0.439**	20		
معنوية	0.504**	21		
معنوية	0.482**	22	تنمية الاشراف والتدريب	4
معنوية	0.568**	23		
معنوية	0.397**	24		
معنوية	0.507**	25		
معنوية	0.424**	26		
معنوية	0.303**	27		
معنوية	0.394**	28		

*القيمة الجدولية لدرجة الحرية (108) تحت مستوى دلالة (0.05) والبالغة (0.195).

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقاييس الذي تنتهي اليه لمقاييس الاداء المهني:
 ت- في هذا الإجراء الاحصائي قام الباحثون بإيجاد معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقاييس الاداء المهني على فقرات المقاييس والبالغ عددها (28) فقرة، إذ اظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط للفقرات معنوية، لأن قيمتها المحسوبة كانت أكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية والبالغة (0.195) عند درجة حرية (108) تحت مستوى دلالة (0.05)، وكما مبين في الجدول (5):

جدول (5)

يبين قيم ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقاييس الاداء المهني ودلالتها الاحصائية

الدلاله	قيمة الارتباط	الفقرات	الدلاله	قيمة الارتباط	الفقرات
معنوية	0.392**	15	معنوية	0.390**	1
معنوية	.0388**	16	معنوية	0.370**	2
معنوية	0.575**	17	معنوية	0.433**	3
معنوية	0.577**	18	معنوية	0.483**	4
معنوية	0.673**	19	معنوية	0.256**	5
معنوية	0.447**	20	معنوية	0.275**	6
معنوية	0.479**	21	معنوية	0.359**	7
معنوية	0.502**	22	معنوية	0.433**	8
معنوية	0.499**	23	معنوية	0.463**	9
معنوية	0.478**	24	معنوية	0.339**	10
معنوية	0.432**	25	معنوية	0.420**	11
معنوية	0.534**	26	معنوية	0.338**	12
معنوية	0.570**	27	معنوية	0.502**	13
معنوية	0.544**	28	معنوية	0.343**	14

*القيمة الجدولية لدرجة الحرية (108) تحت مستوى دلالة (0.05) والبالغة (0.195).

ج- علاقة درجة كل مجال بالمجموع الكلي لمقياس التنمية المهنية:

أظهرت نتائج التحليل الاحصائي أن جميع درجات مجالات مقياس الابداع المهني معنوية، لأن قيم معامل الارتباط المحسوبة لها أكبر من القيمة الجدولية لمعامل الارتباط والبالغة (0.195) عند درجة حرية (108) وتحت مستوى دلالة (0.05)، وكما مبين في الجدول (6):

جدول (6)

يبين قيم ارتباط درجات المجالات بالدرجة الكلية لمقياس الاداع المهني ودلالتها الاحصائية

الدلالة	قيمة الارتباط	مجالات التنمية المهنية	ت
معنوية	0.646**	تنمية المناهج وطرق التدريس	1
معنوية	0.773**	تنمية ادارة العملية التعليمية	2
معنوية	0.726**	تنمية الواجبات الذاتية نحو التعلم	3
معنوية	0.816**	تنمية الاشراف والتدريب	4

*القيمة الجدولية لدرجة الحرية (108) تحت مستوى دلالة (0.05) والبالغة (0.195).

2- معامل الاتساق الداخلي لمقياس المهام الادارية:

أ- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمجال الذي تنتهي اليه لمقياس المهام الادارية:

قام الباحثون باستخراج معامل الارتباط (بيرسون) للفقرات الخاصة بالمهام الادارية بعد رفع الفقرات المستبعدة من القدرة التمييزية، حيث أصبح عدد الفقرات (32) فقرة، ونتج عن هذا الإجراء الاحصائي أن جميع دلالات معاملات الارتباط المحسوبة بين درجة كل فقرة ودرجة المجال الذي تنتهي اليه كانت معنوية، لأن قيمتها المحسوبة أكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية والبالغة (0.195) عند درجة حرية (108) وتحت مستوى دلالة (0.05)، وكما موضح في الجدول (7):

جدول (7) يبين قيم ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجموع الكلي للمجال الذي تتنمي اليه لمقاييس المهام الإدارية والدلالة الاحصائية لها

الدلالة الاحصائية	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة بال المجال	اسم المجال	ت
معنوية	0.696**	1	المقدرة على حل المشكلات	1
معنوية	0.482**	2		
معنوية	0.463**	3		
معنوية	0.523**	4		
معنوية	0.634**	5		
		6		
معنوية	0.569**	7		
		8		
معنوية	0.538**	9		
معنوية	0.644**	10		
معنوية	0.722**	11		
معنوية	0.634**	12		
معنوية	0.589**	13		
معنوية	0.559**	14	المناخ الابداعي	2
معنوية	0.438**	15		
معنوية	0.625**	16		
معنوية	0.687**	17		
معنوية	0.518**	18		
معنوية	0.488**	19		
معنوية	0.625**	20		
معنوية	0.677**	21		
معنوية	0.774**	22		
معنوية	0.592**	23		
معنوية	0.509**	24	المرنة الادارية	3
معنوية	0.445**	25		
معنوية	0.563**	26		
معنوية	0.426**	27		
معنوية	0.734**	28		
معنوية	0.542**	29		
معنوية	0.486**	30		
معنوية	0.732**	31		
معنوية	0.639**	32		
معنوية	0.596**	33		
معنوية	0.470**	34	السلوك الابداعي	4

*القيمة الجدولية لدرجة الحرية (108) تحت مستوى دلالة (0.05) والبالغة (0.195).

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقاييس الذي تنتهي إليه لمقاييس المهام الإدارية:

قامت الباحثة بإيجاد معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقاييس الابداع الاداري على الفقرات المتبقية والبالغ عددها (32) فقرة، إذ اظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط للفقرات معنوية، لأن قيمتها المحسوبة كانت أكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية والبالغة (0.195) عند درجة حرية (108) وتحت مستوى دلالة (0.05)، وكما مبين في الجدول (8):

جدول (8)

يبين قيم ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقاييس المهام الادارية ودلالتها الاحصائية

الدالة	قيمة الارتباط	الفقرات	الدالة	قيمة الارتباط	الفقرات
معنوية	0.396**	18	معنوية	0.488**	1
معنوية	0.436**	19	معنوية	0.397**	2
معنوية	0.636**	20	معنوية	0.530**	3
معنوية	0.575**	21	معنوية	0.524**	4
معنوية	0.477**	22	معنوية	0.339**	5
معنوية	0.330**	23			6
معنوية	0.428**	24	معنوية	0.437**	7
معنوية	0.290**	25			8
معنوية	0.367**	26	معنوية	0.475**	9
معنوية	0.573**	27	معنوية	0.313**	10
معنوية	0.438**	28	معنوية	0.520**	11
معنوية	0.581**	29	معنوية	0.482**	12
معنوية	0.426**	30	معنوية	0.539**	13
معنوية	0.635**	31	معنوية	0.493**	14
معنوية	0.512**	32	معنوية	0.627**	15
معنوية	0.503**	33	معنوية	0.467**	16
معنوية	0.392**	34	معنوية	0.433**	17

*القيمة الجدولية لدرجة الحرية (108) تحت مستوى دلالة (0.05) والبالغة (0.195).



ج- علاقة درجة كل مجال بالمجموع الكلي لمقياس الابداع الاداري:

أظهرت نتائج التحليل الاحصائي أن جميع درجات مجالات مقياس الابداع الاداري معنوية، لأن قيم معامل الارتباط المحسوبة لها أكبر من القيمة الجدولية لمعامل الارتباط والبالغة (0.195) عند درجة حرية (108) وتحت مستوى دلالة (0.05)، وكما مبين في الجدول (9):

جدول (9)

يبين قيم ارتباط درجات المجالات بالدرجة الكلية لمقياس المهام الادارية ودلالتها الاحصائية

الدالة	قيمة الارتباط	مجالات الكفايات الادائية	ت
معنوية	0.872**	المقدرة على حل المشكلات	1
معنوية	0.684**	المناخ الابداعي	2
معنوية	0.752**	المرؤنة الادارية	3
معنوية	0.733**	الطلاقة اللفظية	4
معنوية	0.865**	السلوك الابداعي	5

*القيمة الجدولية لدرجة الحرية (108) تحت مستوى دلالة (0.05) والبالغة (0.195).



2-3-2 الخصائص السيكولوجية لمقاييس البحث:

اولاً:- صدق مقاييس البحث:

❖ صدق المحتوى:

يعبر هذا الصدق الى (الحكم المنطقي على وجود السمة أو الصفة أو القدرة المراد قياسها للتحقق من أن وسيلة القياس المتبعة تقيسها فعلاً أم لا، وأن تقديرات الخبراء أو الحكماء هي المحكمات المستخدمة لتحديد الصدق)، ولذلك عرض الباحثون المقاييس بصيغتها الاولية على مجموعة من الخبراء والمحترفين في مجال الإدارة الرياضية وطرق التدريس لتحديد مدى صلاحية فقرات مقاييس البحث وتمثيلها للمجالات التابعة لها، وبناء على هذا الإجراء تم حذف الفقرات الغير صالحة والبقاء على الفقرات الصالحة بالإضافة الى تعديل بعض الفقرات.

❖ الصدق البنائي:

يعبر هذا الصدق عن مدى قياس الاختبار لتكوين فرضي الذي من المفترض انه يشكل في مجموعة اختبار واضح يعمل على أن يقيس ظاهرة معينة، وبناء على ذلك قام الباحثون بالتحقق من الصدق البنائي لمقاييس البحث مستخدمان المجموعتان الطرفيتان وكذلك معامل الاتساق الداخلي والذي يتكون من:

ثانيا:- ثبات مقاييس البحث:

يعبر مدى تماسك بنية المقياس ودقته في البيانات التي يزودنا بها عن الظاهرة المقابلة ومدى الاتساق في ما بينها، وللتحقق من ثبات المقاييس استخدم الباحثون طريقة التجزئة النصفية

ومعامل الفا كرونباخ وعلى النحو الآتي:-

اولاً: طريقة التجزئة النصفية لمقاييس البحث:

1- التجزئة النصفية لمقاييس التنمية المهنية:

قام الباحثون بتقسيم فقرات مقياس الابداع المهني والتي عددها (28) فقرة الى قسمين احتوى القسم الاول على الفقرات ذات الارقام الفردية والبالغ عددها (14) فقرة، واحتوى القسم الثاني على الفقرات ذات الارقام الزوجية والتي بلغ عددها (14) فقرة، وبعدها تأكد الباحثون من تجانس النصفين باستعمال اختبار (f)، وعند تطبيق معدلة النسبة الفائية كانت قيمة (f) المحسوبة (1.045) وهي اصغر من قيمتها الجدولية البالغة (1.28) تحت مستوى دلالة (0.05) وعند درجتي حرية (108 - 108) وهذا يشير الى عشوائية الفروق بين قسمي المقياس ولهمما نسبة تجانس جيدة، ثم قام الباحثون بحساب معامل ارتباط بيرسون بين قسمي المقياس، حيث ظهر أن قيمة معامل ارتباط نصف المقياس بلغت (0.861)، وحيث أن هذه القيمة تمثل ثبات نصف المقياس، لذا لجا الباحثون الى استعمال معادلة (سيبرمان - براون) لاستخراج قيمة المقياس كاملاً والتي بلغت (0.926) والذي يؤكد ان هذا المقياس يتمتع بدرجة ثبات موضوع بها، وكما مبين في الجدول (10).

2- التجزئة النصفية لمقاييس الابداع الاداري:

بنفس الاجراءات المتبعة مع المقياسين السابقين تم الحصول على النتائج الاتية:

- عدد فقرات المقياس كاملاً (32) فقرة.

- عدد فقرات القسم الاول الفردي وقيمها:

- عدد الفقرات (16) فقرة.

- عدد فقرات القسم الثاني الزوجي وقيمها:

- عدد الفقرات (16) فقرة.

- قيمة النسبة الفائية (f) المحسوبة (1.087) وهي أصغر من قيمتها الجدولية البالغة (1.28) تحت مستوى دلالة (0.05) وعند درجتي حرية (108 - 108) وهذا يؤكد عشوائية الفروق بين نصفي المقياس وانهما متجانسين.

- قيمة معامل ارتباط ثبات نصف المقياس (0.821).

- قيمة معادلة (سبيرمان- براون) لثبات المقياس كاملا (0.873) وهذا يؤكد ان لمقياس الابداع الاداري درجة ثبات يمكن الوثوق بها وكما مبين في الجدول (10).

ثانياً:- معامل الفا كرونباخ لمقاييس البحث:

يستخدم معامل الفا كرونباخ للتعرف على مدى ثبات المقياس ويسمى ايضاً بمعامل التجانس إذ يشير الى (مدى الانساق الداخلي لبنية المقياس وقوه الارتباطات بين الفقرات داخل المقياس) وقام الباحثون بتطبيقه على عينات البناء لمقاييس البحث والتي اشتملت على (110) مدرساً لقياس التنمية المهنية و(110) مدرساً لمقياس الابداع الاداري، وقد أظهرت النتائج أن قيم معامل الثبات لمقاييس البحث ذات مؤشر عال ويمكن الوثوق بها، كما مبين في الجدول (10).

جدول (10)

يبين ثبات مقاييس البحث بطريقتي معادلة (سبير مان- براون) ومعامل الفا كرونباخ

الدالة	معامل الفا كرونباخ	معادلة (سبير مان- براون)	اسم المقياس	ت
معنوية	0.889	0.926	التنمية المهنية	1
معنوية	0.896	0.873	الابداع الاداري	2

4- التجربة الرئيسية على عينة التطبيق:

بعد أن قام الباحثون بتطبيق مقاييس البحث (الابداع المهني - المهام الادارية) على عينة البناء والمتمثلة بمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية بابل، تم تطبيق مقاييس البحث بصورتها النهائية وبنعمتها وفقراتها على عينة التطبيق الرئيسية والبالغة عددها (100) مدرساً حيث بلغ عدد فقرات مقياس الابداع المهني (28) فقرة، وبلغ عدد فقرات مقياس المهام الادارية (32) فقرة وبعد الانتهاء من تطبيق المقاييس على عينة التطبيق، قام الباحثون بالعمل على جمع الاستمرارات وتقرير ببياناتها استعداداً لإجراء المعالجات الاحصائية.

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

3-1 عرض وتحليل ومناقشة واقع التنمية المهنية لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية بابل:

بعد أن قام الباحثون بإعداد مقياس الابداع المهني وتطبيقه على افراد عينة البحث الرئيسية وعددهم (100) مدرساً، والذي يتضمن (4) مجالات و(28) فقرة بواقع (7) فقرات لمجال تنمية المناهج وطرق التدريس، (7) فقرات لمجال تنمية ادارة العملية التعليمية، (6) فقرات لمجال تنمية الواجبات الذاتية نحو التعلم، (8) فقرات لمجال تنمية الاشراف والتدريب، ثم قام الباحثون باستخراج قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات العينة على المقياس، ومن ثم حساب قيمة الوسط الفرضي والبالغ (56)، وذلك لتحقيق الهدف الثالث للبحث في التعرف على واقع الابداع المهني لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية بابل، إذ أظهرت النتائج أن الوسط الحسابي المتحقق لعينة البحث (77.83) بانحراف معياري (17.553)، وعندتها قام الباحثون بالمقارنة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي تبين وجود فرقاً دالاً احصائياً بين الوسطين، اذ بلغت قيمة (T) المحسوبة (9.879) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.000) عند درجة حرية (99) وتحت مستوى دلالة (0.05)، كما مبين في الجدول (11).

جدول (11) يبين دلالة الفروق بين الوسط الحسابي المتحقق والوسط الفرضي لمقياس الابداع المهني

الدلاله الاحصائية	قيمة (T)		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عينة	المقياس
	الدولية	المحسوبة					
معنوي	2.000	9.879	56	17.553	77.83	100	التنمية المهنية

تظهر النتائج في الجدول أعلاه أن هناك فرق لصالح الوسط الحسابي المتحقق لمقياس الابداع المهني، مما يدل على أن المستوى الذي يتمتع به مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية بابل من التنمية المهنية هو مستوى فوق الوسط، إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة (9.879) وهي ذات دلالة احصائية، لأنها اكبر من قيمة (T) الجدولية التي تبلغ قيمتها (2.000) عند درجة حرية (99) وتحت مستوى دلالة (0.05)، وهذا يشير الى أن مستوى الابداع المهني لدى عينة البحث هو مستوى فوق الوسط وبالشكل الدال احصائياً، وكما موضح في الجدول (11)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن مدرسي التربية الرياضية في محافظة بابل يمتلكون مستوى من الابداع المهني الذي يمكنهم من اداء المهام الوظيفية المتعلقة بمهنة تدريس مادة التربية الرياضية، وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى أن مدرسي التربية الرياضية يعانون من عاناتهم الكثير من والواجبات المتداخلة والمكملة بعضها للبعض الآخر، للوصول الى النتائج المنشودة من العملية التعليمية، والتي يكون فيها المسؤلية مشتركة بين الجهات ذات العلاقة في مديرية التربية والنشاط الرياضي في اقامة

الدورات والندوات وتوفير الاجهزة والادوات والوسائل التعليمية التي من شأنها مساعدة مدرس التربية الرياضية في اداء مهام وظيفته، بالإضافة الى دور مدير المدرسة والكادر التدريسي في تقدير وضع المدرس في كثرة الواجبات واحتياجه الى الطلاب في اعداد الفرق المختلفة المتمثلة بالفرقة الكشفية والفرق الرياضية للألعاب المختلفة لإقامة البطولات المدرسية او المشاركة في البطولات التي يقيمها النشاط الرياضي ضمن البطولات المدرسية، والمسؤولية الاخرى تقع على عائق مدرس التربية الرياضية نفسه في العمل على تنمية وتطوير نفسه ب مختلف مجالات مهنة التدريس من كفايات تخطيطية وتنفيذية وتقديرية، ومهارات ادارية وقيادية، وهذا يأتي من خلال المشاركة الفعالية في الدورات والبرامج التدريبية التطويرية وايضاً المجهود الذاتي من قبل مدرس التربية الرياضية، وان ينقل خبراته وعارفه ومهاراته الى الطلاب والعمل على رفع مستواهم في اداء المهارات الرياضية التي يتضمنها منهج تدريس مادة التربية الرياضية المقرر من وزارة التربية والتعليم، لذلك فان تنمية المناهج وطرق التدريس تعد من المقومات الضرورية لنجاح العملية التعليمية ومواكبة التطور الحاصل في هذا المجال، اذ يعتمد تحقيق الاهداف الموضوقة والنتائج المرغوبة على التخطيط وكيفية تفيذه ومدى ملائمة الطرق والاساليب التدريسية لفهم وادران ومستويات وقدرات الطلاب، اما من ناحية تنمية ادارة العملية التعليمية فيحتاج درس التربية الرياضية الى التنمية المستمرة والمساهمة الفعالة من قبل الجهات المسؤولة والكادر ومدرس التربية الرياضية في انجاح العملية التعليمية كل، فدرس التربية الرياضية يحتاج الى توفير الامكانيات والادوات التي تساهم في انجاح الدرس، لذلك لابد ان يكون مدرس التربية الرياضية على دراية بجميع متطلبات مهنته والعوامل التي تؤدي الى انجاحها، حيث ان تحقيق التوافق بين توفير المتطلبات وتحقيق الاهداف من جهة وبين اشباع حاجات المدرس والطلاب من جهة اخرى هو الطريق الى تحقيق النتائج المرغوبة من العملية التعليمية، اما في ما يتعلق بتنمية الواجبات الذاتي نحو التعلم، حيث ان ادراك مدرس التربية الرياضية لمهام ومتطلبات وظيفته تحتم عليه تنمية مهاراته وقدراته باستمرار من الناحية الجسدية والفكيرية، ان مقدرة المدرس على التخطيط السليم وقدرته على التنفيذ تأتي من خلال الممارسة والاطلاع كل ما يتعلق بمهنة تدريس مادة التربية الرياضة والتي تمكنه من ترتيب الاولويات واكتشاف مهاراته الكامنة وتنميتها ونقلها الى الطلاب والعمل على رفع مستواهم من الناحية الادراكية والفكيرية والادائية، اما مجال تنمية الادراة والتدريب فان اقامة الدورات التدريبية لها دور في رفع مستوى مدرس التربية الرياضية اذا كانت لها اهداف واضحة ومبنية على حسب الحاجة في تنمية أي جانب من الجوانب الضرورية والاساسية لمهنة تدريس مادة التربية الرياضية، حيث ان الحاجة الى مدرسين لديهم مستوى جيد من الكفاية المهنية هو امر ضروري في نمو وتطور العملية التعليمية.

3-2 عرض وتحليل ومناقشة واقع المهام الادارية لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية بابل:

بعد أن قام الباحثون باستكمال بناء مقاييس المهام الادارية وتطبيقه على افراد عينة البحث الرئيسية وعددهم (100) مدرساً، والذي يتضمن (5) مجالات و(32) فقرة بواقع (6) فقرات لمجال المقدرة على حل المشكلات، (5) فقرات لمجال المناخ الابداعي، (7) فقرات لمجال المرونة الادارية، (7) فقرات لمجال الطلاقة اللغوية، (7) فقرات لمجال السلوك الابداعي، ثم قام الباحثون باستخراج قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات العينة على المقاييس ومن ثم حساب قيمة الوسط الفرضي والبالغ (64)، وذلك لتحقيق الهدف الثالث للبحث في التعرف على واقع المهام الادارية لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية بابل، إذ اظهرت النتائج أن الوسط الحسابي المتحقق لعينة البحث (67.92) بانحراف معياري (14.341)، وعندما قامت الباحثة بالمقارنة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي تبين وجود فرقاً دالاً احصائياً بين الوسطين، اذ بلغت قيمة (T) المحسوبة (2.892) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.000) عند درجة حرية (99) وتحت مستوى دلالة (0.05)، كما مبين في الجدول (12).

جدول (12)

يبين دلالة الفروق بين الوسط الحسابي المتحقق والوسط الفرضي لمقاييس المهام الادارية

الدالة الاحصائية	قيمة (T)		الوسط الفرضي المعياري	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عينة	المقياس
	الدولية	المحسوبة					
معنوي	2.000	2.892	64	14.341	67.92	100	الابداع الاداري

تظهر النتائج في الجدول اعلاه أن هناك فرق لصالح الوسط الحسابي المتحقق لمقاييس المهام الادارية، مما يدل على أن المستوى الذي يتمتع به مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية بابل من المهام الادارية هو مستوى فوق الوسط، إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة (2.892) وهي ذات دلالة احصائية، لأنها اكبر من قيمة (T) الجدولية التي تبلغ قيمتها (2.000) عند درجة حرية (99) وتحت مستوى دلالة (0.05)، وهذا يشير الى أن مستوى المهام الادارية لدى عينة البحث هو مستوى فوق الوسط وبالشكل الدال احصائياً، وكما مبين في الجدول (12)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن مدرسي التربية الرياضية في محافظة بابل يتمتعون بالمهام الادارية ولكن ليس بمستوى عالي، لأن الابداع في أي مجال يحتاج الى توفير الامكانيات والمستلزمات التي تساهم في الابداع هذا من جانب، اما من الجانب الآخر فان هناك بعض الجوانب التي يكون



فيها مدرس التربية الرياضية مبدعا وخصوصا تلك التي تعتمد على المجهودات الذاتية او بعض المساهمات التي تساهم في ابداع مدرس التربية الرياضة، ففي المجال الاول المقدرة على حل المشكلات نلاحظ في بعض الاحيان يصادف مدرس التربية الرياضية بعض المشاكل في عمله والتي تتطلب منه الذكاء وحسن التصرف في حلها سواء الفروق الفردية بين الطلاب او الطلاب المشاغبين وكيفية التعامل معهم، بالإضافة الى قدرته على ايجاد البدائل المناسبة في البيئة المحيطة التي تسهل من عمله في تدريس مادة التربية الرياضة، لذلك يجب ان يعمل مدرس التربية الرياضية على تحديد المشكلة والعمل على حلها باتخاذ القرار السليم بالاعتماد على ما يمتلكه من خبرة و اختيار افضل البدائل الموجودة، ولإنجاح أي عمل لابد من توفير المناخ الذي يساعد على نجاح هذا العمل فتدريس مادة التربية الرياضية يستلزم توفر الساحات الرياضية والاجهزة والادوات والمستلزمات الرياضية، وبالتالي اعطاء الفرصة لمدرس التربية الرياضية ان يبدع في عمله وهذا ينعكس على الطلاب في اظهار مهاراتهم وقدراتهم، وهذا يتطلب توفر البيئة الملائمة و معها تكتمل متطلبات مدرس التربية الرياضية كقائد للنشاطات المدرسية الذي يكون له تأثيره على الآخرين بصورة اكبر، اما في مجال المرونة الادارية لابد على مدرس التربية الرياضية ان يتمتع بالمرونة العقلية والتي تقوده الى المرونة في ادارة النشاطات داخل وخارج المدرسة وذلك بسبب كثرة المسؤوليات عليه وتوليه قيادة الانشطة المدرسية كمراسيم رفع العلم وغيرها من الاحتفالات، وعلى مدرس التربية الرياضية ان يمتلك اللغة السليمة والصوت الواضح والتي تعتبر مكملة لشخصية مدرس التربية الرياضية باعتباره مخططا للنشاطات وعرضا ومنفذها لها بمساعدة كادر المدرسة، ولهذا يجب ان يتمتع مدرس التربية الرياضية بسرعة البديهة على اختيار الكلمات المناسبة في المواقف المحددة كجزء من نجاحه في عمله، اما السلوك الابداعي فان الشخص المبدع له بعض الصفات والسلوكيات التي تدل على انه مبدع ويظهر ذلك من خلال طريقة تفكيره والامور التي يقوم بها، وعلى مدرس التربية الرياضية ان يسلك السلوك الابداعي وان يعمل على اظهار الطاقات الكامنة لدى الطلاب من خلال التسوع بالأنشطة الرياضية المراد تعلمها وتوجيههم نحو الالعاب الرياضية التي تناسب مهاراتهم وقدراتهم العقلية والجسمية.

3-3 عرض وتحليل ومناقشة نتائج علاقة الارتباط بين التنمية المهنية والمهام الادارية:

جدول (13)

يبيّن عواملات الارتباط بين متغيرات البحث

الدلالة	معامل الارتباط	المتغيرات
معنوية	0.714	التنمية المهنية والابداع الاداري

يبيّن الجدول (13) وجود علاقات ارتباطية معنوية بين التنمية المهنية والابداع الاداري قيمتها (0.714)، وان هذا الارتباط يأتي نتيجة المهام والأنشطة التي يقوم بها مدرس التربية الرياضية والتي تتطلب منه تربية مهاراته وقدراته المهنية من خلال المجهود الذاتي في البحث عن سبل تطويرها او المشاركة في الندوات والبرامج التدريبية والتطويرية التي يقيمها النشاط الرياضي، حيث ان التنمية المهنية تعتمد على رفع قدرات الافراد وكفاياتهم في المجالات المعرفية والمهنية والقيادية، بالإضافة الى تتمتعه بالقدرات الذاتية المختلفة المتمثلة بالعمل على تحقيق ذاته وفهمها ووضع الاهداف المهنية والشخصية والسعى الى تحقيقها، وهذا يتطلب الثقة بالنفس والمقدرة على حل المشكلات وضبط ردود الافعال في المواقف المختلفة، وقدرتة على التواصل والانسجام مع محیط عمله والمحیط الخارجي ،لذلك لابد على مدرس التربية الرياضية متابعة تصرفاته والتعرف على مشاعره وافكاره وانفعالاته وكيفية اتخاذ القرارات التي تساهم في نجاحه على المستوى الشخصي والوظيفي، وايضا عمل مدرس التربية الرياضية يتطلب ان يكون لديه ابداع في اداء واجباته لأنّه محور النشاطات في المدرسة فعليه ان يسلك السلوك الابداعي والمقدرة على ادارة النشاطات من خلال اللغة السليمة وكيفية التحدث وانقاءه للمفردات، بالإضافة ان يكون هناك مناخ ابداعي لعمل مدرس التربية الرياضية وان يخلق المدرس مناخ ابداعي لتعلم الطلاب مختلف المهارات والنشاطات الرياضية، وبهذا يكون لدى مدرس التربية الرياضية مزيج من القدرات التي تمكنه من انتاج الافكار الابداعية القابلة للتنفيذ بهدف حل المشكلات او تطبيق اساليب وطرق تدريسية وغيرها من الاشياء التي لها دور في خدمة العملية التعليمية، وان الانسجام بين متغيرات البحث والترابط بينها يمكن مدرس التربية الرياضية من انجاز مهم عمله بأفضل صورة.



4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

1- قدرة مقياس الاداع المهني الذي تم اعداده في قياس مدى تمنع مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية بابل الاداع المهني.

2- قدرة مقياس المهام الادارية الذي تم بناءه في قياس مدى تمنع مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية بابل.

3- وجود علاقة ارتباطية معنوية بين واقع الاداء المهني وعلاقته بجوده المهام الإدارية لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية بابل.

4-2 التوصيات:

1- اعتماد المقاييس التي تم اعدادها وبناؤها واقع الاداء المهني وعلاقته بجوده المهام الإدارية وتطبيقها على عينات اخرى.

2- التطوير المستمر لقدرات ومهارات مدرسي التربية الرياضية في واقع الاداء المهني وعلاقته بجوده المهام الإدارية.

3- توفير البرامج التدريبية والتطويرية والامكانات والوسائل والمناخ الذي يساعد على ذلك.

4- إجراء دراسات وبحوث متماثلة مع الدراسة الحالية على مدرسي التربية الرياضية.



المصادر

- ردمان محمد وتوفيق علي: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد (1)، 2008.
- سالم الشربي: التنمية المهنية التربوية بدولة قطر في ضوء مدخل ادارة الجودة الشاملة، اطروحة دكتوراه، جامعة عين شمس، كلية التربية، 2004.
- صلاح الدين محمود علام: القياس والتقويم التربوي والنفسي، القاهرة، دار الفكر العربي، 2000.
- عبد الرحمن بن منيف: الوعي الذاتي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى طلاب وطالبات المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير، الرياض، جامعة الملك عبد العزيز، 2014.
- عبد الله عبد الواحد: القيادة التربوية، الرياض، دار الكفاح للنشر، 2013.
- علي سعوم الفرطوسى وآخرون: القياس والاختبار والتقويم في المجال الرياضي، بغداد، مطبعة المهيمن، 2014.
- فتحي عبد الرحمن: الابداع ومؤسسات المجتمع المدني، الكويت، النادي العلمي، 2013.
- محمد حسنين: الادارة والتخطيط التربوي، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2013.
- محمد عبد الغني: مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار، القاهرة، مركز تطوير الاداء للنشر والتوزيع، 2010.
- محمود داود الربيعي: المناهج التربوية المعاصرة، ط1، عمان، دار صفاء للنشر، 2016.
- محمود سلمان: السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2008.
- نجم العزاوي وطلال نصیر: أثر الابداع الاداري على تحسين مستوى اداء الموارد البشرية في البنوك التجارية الاردنية، عمان، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 33، 2012.
- نوال ابراهيم شلتوت ومرفت خفاجة: طرق التدريس في التربية الرياضية، ط1، الاسكندرية، مطبعة الاشاعع الفني، 2002.