



MODERN SPORT
special issue of the first
online scientific conference 2021

الرياضة المعاصرة
عقد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الافتراضي الاول 2021

E-ISSN: 2708-3454

P-ISSN: 1992-0091

ايجاد معادلة تنبؤية بمستوى تطور الأداء الوظيفي للتدريسيين بدلالة قيم الواقع التنظيمي في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية

م.د عمر نوري عباس

omarnoori734@yahoo.com

الجامعة المستنصرية – كلية التربية الاساسية

الملخص

تضمن البحث أربع أبواب احتوى الباب الأول على مقدمة البحث وأهميته وتم التطرق الاداء الوظيفي للمدرسين والواقع التنظيمي على اعتبار أن التنظيم من أبرز التحديات التي تواجه التدريسيين في الجامعات. مما جعل الاهتمام بدراسة الواقع التنظيمي اما مشكلة البحث فقد برزت من خلال التساؤل ما هي نسبة مساهمة الواقع التنظيمي في الاداء الوظيفي للتدريسيين كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية؟ وهدف البحث الى التعرف على نسبة مساهمة الواقع التنظيمي في الاداء الوظيفي للتدريسيين. وعلى عينة من (80) تدريسيين في الجامعات العراقية واستخدم مقياسين للحصول على النتائج واستنتج الباحث توجد علاقة ارتباط بين محاور الواقع التنظيمي مع التوافق الاداء الوظيفي لمدرسي كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية ونسب كل محور تتباين واوصى بضرورة تنمية وتعزيز الواقع التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: الاداء الوظيفي

Finding a predictive equation for the level of development of the functional performance of the two teachers in indicative of the values of the level of organizational reality in the faculties and departments of physical education and sports sciences

Dr. Omar Noori Abbas

University Al-Mustansiriyah - Basic Education

included the research four sections contained the introduction of research and its importance and the functional performance of teachers and organizational reality was addressed as the organization is one of the most prominent challenges facing the teachers in universities. This made the interest in studying organizational reality, but the problem of research has emerged through equality, what is the contribution of organizational reality to the functional performance of the faculties and departments of physical education and sports sciences? The goal of the research is to identify the contribution of organizational reality to the functional performance of the two students.

Key words: job performance

1-1 مقدمة البحث وأهميته:

يعيش العالم تغيرات متنوعة وسريعة في كافة مجالات الحياة نتيجة تطور الفكر الاداري, مما دفع الباحثين إلى أن يخطو خطوات باتجاه المستقبل لنقدم المجتمعات من خلال تنظيم العمليات الادارية وتنسيق الجهود البشرية لتحقيق اهداف الجامعات التي تعد من أهم المؤسسات المؤثرة في رفق المجتمع المتطور بالملاكات البشرية وتأهيلها ودفعها الى سوق العمل والإسهام في تنمية القدرات واستثمار الطاقات لخدمة المجتمع في مختلف المجالات و كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية مؤسسات تربوية ورياضية لها واقع تنظيمي هي من إدارة وتنظيم و اشراف العاملين انفسهم في هذه المؤسسة حيث

<https://jcopew.uobaghdad.edu.iq/index.php/sport/issue/archive>

المؤتمر الموسوم (الإدارة الرياضية بين الواقع و المأمول) 2021



يجب ان يتعاون جميع التدريسين لتنفيذ الوان النشاطات المختلفة كل حسب وإمكانيته وميوله و مقدرته وفقا للأهداف العامة للجامعة و التي تسعى دائما الى استعراض مدى تقدمها وتطورها و أن التطور الإداري الشامل في الهياكل التنظيمية والملاكات الادارية متوافقة مع التقدم العلمي والكفاءات البشرية المتاحة لتلك الجامعات لكي تصمد امام التحديات المختلفة التي يمكن ان تسهم في تحقيق الاداء الوظيفي المميز للتدريسين وتكمن اهمية البحث في التعرف على الدور المهم لكل محاور الواقع التنظيمي على اعتبار أن هذا المتغير من أبرز التحديات التي تواجه الاداء الوظيفي للتدريسي, إذ يلعب دوراً مهماً كونه من المتغيرات التنظيمية المهمة , حيث يمثل جو العمل داخل الكلية , وان المعرفة والاهتمام به يؤدي إلى نجاح وتحقيق اهداف الجامعة لكونه له تأثير على المتغيرات السلوكية للتدريسين والذين يعدون اساس العمل الجامعي , فإن الاهتمام به يحفز التدريسين على الاداء الجيد ورفع كفاءتهم والتفاعل فيما بينهم من خلال اعداد دراسة لهذه الكليات وتعرف على نسبة مساهمة محاور الواقع تنظيمي في الاداء الوظيفي للتدريسين وايجاد معادلة تنبئية يتم من خلالها التعرف على نقاط الضعف والقوه اذ تؤدي الإدارة الحديثة دوراً مهماً وفعالاً في نجاح المؤسسة وازدهارها, وتعمل على نشر روح التعاون والتفاهم والثقة بين الاعضاء العاملين لتحقيق الاهداف الموضوعة وتحقيق الاداء الوظيفي المثالي. وتكمن المشكلة في وجود تذبذب في الاداء الوظيفي للتدريسين بين الايجابي والسلبى بين تدريسي واخر وقد يكون احد الاسباب هو الواقع التنظيمي لكليات التربية البدنية وعلوم الرياضية

2-1 اهداف البحث:

1. التعرف على المعادلة التنبؤية بنسبة مساهمة الواقع التنظيمي في الاداء الوظيفي للتدريسين في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية .
2. التعرف على إثر كل محور من محاور الواقع التنظيمي في الاداء الوظيفي للتدريسين في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية .

3-1 فروض البحث:

3. 1- هناك نسبة مساهمة متباينة بمحاور الواقع التنظيمي في الاداء الوظيفي للتدريسين في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية .

4-1 مجالات البحث :

1-4-1 المجال البشري : 158 تدريسين كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية

2-4-1 المجال الزماني : 2019 /10/14 لغاية 2020 /1/9

3-4-1 المجال المكاني : الجامعات العراقية.

2 – 1 منهج البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بأسلوب الارتباطات مع إعداد معادلات تنبؤية ناتجة عن قيم الانحدار

2-2-3 مجتمع وعينة البحث:

العينة هي " ذلك الجزء الذي يمثل مجتمع البحث أو الأنموذج الذي يجري الباحث عليه مجمل عمله" (9: 67) تم تحديد مجتمع البحث بصورة قصدية وتم الحصول على عينة تمثل المجتمع الاصلي تمثيلاً حقيقياً تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية موزعا على عينة البناء (70) تدرسيا و عينة للتجربة الاستطلاعية (8) تدرسيا وعينة التطبيق وكان عدد افراد العينة (80) تدرسيا في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية

3-3 وسائل جمع المعلومات و الاجهزة والادوات المستخدمة بالبحث:

• المصادر العربية والأجنبية.



- الاختبارات والقياس
- استمارة استطلاع آراء الخبراء في تحديد المجالات (الواقع التنظيمي والاداء الوظيفي).
- استمارة استبانة خاص بقياس العبارات (الواقع التنظيمي والاداء الوظيفي)
- المقابلات الشخصية مع الخبراء

2-3-1 الاجهزة والادوات:

- الحاسبة الالكترونية الشخصية نوع (DEEL).
- حاسبة الكترونية نوع (كاسيو).

3-4 فريق العمل المساعد (*) لتوزيع الاستثمارات على عينة البحث وجمع الاستثمارات.

2-4 تجربة بناء المقياسين : قام الباحث بتوزيع الاستثمارات على عينة البناء البالغة (70) تدريسيا بتاريخ الاربعاء 2019/10/16 لغاية الخميس 2019/ 11/7 وبعد استرجاع النتائج بقم الباحث باستخراج النتائج.

2-5 خطوات تنفيذ البحث :

2-5-1 تحديد المقياس الخاصة بالبحث:

لما كان البحث يهدف الى التعرف على الواقع التنظيمي والاداء الوظيفي. المدرسين العاملين في الجامعات العراقية قام الباحث بالاطلاع على المصادر العلمية ذات الصلة بموضوع (الواقع التنظيمي والاداء الوظيفي)

2-5-2-1 مقياس الواقع التنظيمي :

بعد الاطلاع على المصادر والمراجع العلمية اعتمد الباحث مقياس (حيدر حسين لفتة) (لواقع التنظيمي) (3 : 131) واعد الاستبانة الخاصة لجمع البيانات، من خلال محاورها و عباراتها. وتكون المقياس من 5 مجالات و (50) فقرة

جدول (1) يبين تسلسل وعدد مجالات وفقرات المقياس

ت	المجالات	عدد الفقرات
1	اهداف التنظيم	10
2	تقسيم العمل	10
3	وحدة العمل	10
4	التنسيق والمرونة	10
5	الرقابة والإشراف	10
6	المجموع	50

1: تحديد مجالات المقياس والفقرات:

تم عرض المجالات على مجموعة من الخبراء والمختصين (*) في مجال الادارة و الاختبارات و القياس عددهم (7) خبيراً يوم الاثنين بتاريخ 2019-10-14 وطلب منهم إبداء آرائهم وقد ابدى السادة

* - فريق العمل المساعد.

1- حيدر نوار حسين . دكتوراة تربية بدنية وعلوم الرياضة .

2- اياد عبد اللطيف . دكتوراة تربية بدنية وعلوم الرياضة .

3- عادل حامد . دكتوراة تربية بدنية وعلوم الرياضة .

4- عباس علي لفتة ماجستير تربية بدنية وعلوم الرياضة .



الخبراء موافقتهم على المجالات وأنها تغطي المقياس بحسب آرائهم ، قام الباحث بصياغة فقرات المقياس بصورتها الأولية و البالغ عددها (50) فقرة موزعة في اربع المجالات الخمس للمقياس بواقع (10) لكل مجال وتم عرض الفقرات على مجموعة من الخبراء والتحقق من صلاحية وقد تمت الموافقة على جميع الفقرات

ثالثاً: إعداد تعليمات المقياس و احتساب أوزان البدائل.

من أجل اكتمال صورة المقياس وتطبيقه على مدرسين التربية الرياضية ، فقد وضعت التعليمات الخاصة بالمقياس لأن "ضمان الإجابة الصحيحة هي بوضع تعليمات تسهل على المستجيب الجواب الصحيح" (9 :143) اعتمد الباحث طريقة (المقياس الثلاثي) في القياس لكونها تتناسب مع اجراءات وطبيعة البحث والمقياس المعد له وكان احتساب الاوزان باتجاه ايجابي من (3-1) على وفق البدائل، في فقرات المقياس وكما مبين في الجدول (2)

جدول (2) يبين بدائل المقياس وأوزانها

البدائل	نعم	احيانا	كلا
الوزن	3	2	1

خامساً: المعاملات العلمية لمقياس الواقع التنظيمي:

1- صدق المقياس .

أ : صدق المحتوى:

1-الصدق الظاهري : قد تحقق الصدق الظاهري للمقياس عندما تم عرض المقياس بصيغته الأولية على مجموعة من الخبراء للحكم على مدى صلاحية فقراته في قياس الواقع التنظيمي ، وقد اجمعوا على أن الفقرات صالحة لذلك.

2- الصدق المنطقي : وقد توافر هذا المؤشر للصدق في المقياس الحالي عند بداية إعداد المقياس من خلال التعريف لمفهوم الواقع التنظيمي وتحديد مجالاته وفقراته بالاستعانة بمجموعة من الخبراء في مجال الادارة والاختبارات والقياس .

ب : صدق البناء (اولاً: القوة التمييزية للفقرات).

تم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من الاستمارات (70). ورتبت الاستمارات تنازلياً من أعلى درجة الى أدنى درجة. ثم اختيرت نسبة (27%) العليا بعدد (19) استمارة، و(27%) الدنيا بعدد (19) استمارة من الدرجات لتمثل المجموعة المتطرفة واستبعاد نسبة (46%) الوسط بعدد (32) استمارة وتم بعد ذلك استخدام اختبار (t.test) لغرض احتساب معامل التمييز وقد أظهرت النتائج أن مستوى الدلالة المحتسب هي اصغر من قيمة مستوى الدلالة المعتمد (0.05) الأمر الذي يعني دلالة قيم (ت) المحتسبة كافة ولجميع الفقرات

جدول (3) يبين معامل القدرة التمييزية لفقرات المقياس

ت الفقرات	قيمة (T)	مستوى الخطأ	الدلالة	ت الفقرات	قيمة (T)	مستوى الخطأ	الدلالة
-----------	----------	-------------	---------	-----------	----------	-------------	---------

* - انظر الملحق (1)



مميزة	0.000	3.932	26	مميزة	0.000	4.734	1
مميزة	0.004	3.065	27	مميزة	0.00	4.310	2
مميزة	0.049	2.036	28	مميزة	0.003	3.174	3
مميزة	0.040	2.130	29	مميزة	0.009	2.750	4
مميزة	0.001	3.656	30	مميزة	0.000	4.966	5
مميزة	0.006	2.894	31	مميزة	0.000	4.516	6
مميزة	0.000	4.824	32	مميزة	0.002	3.363	7
مميزة	0.00	4.220	33	مميزة	0.001	3.550	8
مميزة	0.003	3.172	34	مميزة	0.000	5.324	9
مميزة	0.001	3.790	35	مميزة	0.000	4.636	10
مميزة	0.023	2.377	36	مميزة	0.002	3.395	11
مميزة	0.001	3.757	37	مميزة	0.003	3.145	12
مميزة	0.008	2.756	38	مميزة	0.000	5.590	13
مميزة	0.000	4.966	39	مميزة	0.000	4.849	14
مميزة	0.000	4.516	40	مميزة	0.001	3.588	15
مميزة	0.002	3.363	41	مميزة	0.000	4.041	16
مميزة	0.001	3.550	42	مميزة	0.000	4.042	17
مميزة	0.000	5.324	43	مميزة	0.000	4.000	18
مميزة	0.010	2.703	44	مميزة	0.015	2.563	19
مميزة	0.001	3.474	45	مميزة	0.023	2.377	20
مميزة	0.001	2.727	46	مميزة	0.000	4.516	21
مميزة	0.000	4.053	47	مميزة	0.000	4.310	22
مميزة	0.000	4.344	48	مميزة	0.005	2.990	23
مميزة	0.000	4.220	49	مميزة	0.003	3.145	24
مميزة	0.000	4.521	50	مميزة	0.000	4.849	25

ثانياً: معامل الاتساق الداخلي (علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية) :
لإيجاد معامل الاتساق الداخلي تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية
للمقياس ولجميع أفراد العينة البالغة (70) تدريسياً وأتضح أن الفقرات دالة إحصائياً
جدول (4) يبين معامل الاتساق الداخلي لفقرات المقياس

الفقرات	ت	قيمة (R)	مستوى الخطأ	الدلالة	الفقرات	ت	قيمة (R)	مستوى الخطأ	الدلالة
1	0.610	0.000	معنوي	26	0.376	0.000	معنوي		
2	0.745	0.000	معنوي	27	0.366	0.000	معنوي		
3	0.644	0.000	معنوي	28	0.341	0.000	معنوي		
4	0.581	0.000	معنوي	29	0.531	0.000	معنوي		
5	0.646	0.000	معنوي	30	0.441	0.000	معنوي		
6	0.743	0.000	معنوي	31	0.653	0.000	معنوي		
7	0.941	0.000	معنوي	32	0.401	0.000	معنوي		
8	0.556	0.000	معنوي	33	0.514	0.000	معنوي		
9	0.441	0.000	معنوي	34	0.503	0.000	معنوي		
10	0.753	0.000	معنوي	35	0.405	0.000	معنوي		
11	0.841	0.000	معنوي	36	0.388	0.000	معنوي		
12	0.51	0.000	معنوي	37	0.348	0.000	معنوي		
13	0.521	0.000	معنوي	38	0.463	0.000	معنوي		
14	0.431	0.000	معنوي	39	0.532	0.000	معنوي		
15	0.349	0.000	معنوي	40	0.402	0.000	معنوي		
16	0.345	0.000	معنوي	41	0.446	0.000	معنوي		
17	0.444	0.000	معنوي	42	0.341	0.000	معنوي		
18	0.541	0.000	معنوي	43	0.311	0.000	معنوي		
19	0.446	0.000	معنوي	44	0.485	0.000	معنوي		
20	0.453	0.000	معنوي	45	0.444	0.000	معنوي		



معنوي	0.000	0,643	46	معنوي	0.000	03.41	21
مميزة	0.000	0.814	47	معنوي	0.000	0.356	22
مميزة	0.000	0.496	48	معنوي	0.000	0.441	23
مميزة	0.000	0.663	49	معنوي	0.000	0.553	24
مميزة	0.000	0.605	50	معنوي	0.000	0.641	25

2- ثبات المقياس :

وللتحقق من ثبات المقياس استخدمت الباحثة طريقتين هما التجزئة النصفية ومعادلة الفاكرونباخ
أولاً : طريقة التجزئة النصفية .

استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية لأنها من أكثر طرق الثبات لذا استخدم الباحث استمارات عينة التجربة الأستطلاعية البالغة (70) استمارة لحساب معامل الثبات بلغت قيمة معامل الارتباط بين النصفين (0.799) عند مستوى خطأ بلغ (0,000)، وكما علمنا أن هذه القيمة توضح الثبات لنصف الاختبار لذا تم استخدام (معادلة سبيرمان - براون) لذلك تم تعديل قيمة معامل ثبات نصف الاختبار بمعادلة دلالة ثبات سبيرمان براون (Spearman - Brawn) وقد بلغت قيمة معامل الثبات للمقياس (0.888) وهذا مؤشر جيد إذ أن معامل الثبات الذي يمكن الاعتماد عليه يتراوح ما بين (0.62 - 0.93) وهو معامل ثبات عال، يمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار .

ثانياً : طريقة (معامل الفا- كرونباخ) : عند احتساب قيمة معامل الثبات اتضح أنها تبلغ (0.875) ومستوى خطأ (0,05) وهو معامل ثبات عال يمكن الاعتماد عليه.

3- موضوعية المقياس: بعد أن تم تفرغ البيانات من الاختبار وأعادته اتضح بان جميع العبارات كانت واضحة للعينة كما أنها تتميز بكون البدائل اختيار من متعدد ولا تقبل الإجابة عن أكثر من بديل ولا توجد فيها عبارة للإجابة المفتوحة حيث تعد الاستبانة ذات موضوعية عالية ولا يمكن الاختلاف على الدرجات التي يحصل عليها أفراد العينة

2-5-3 مقياس الاداء الوظيفي

بعد الاطلاع على المصادر والمراجع العلمية استخدام مقياس (اثير عبد السادة) المصمم (للاداء الوظيفي) (1: 135)، والذي تم تطبيقه على مدرسي التربية في بغداد، واجراء تعديلات على فقرات المقياس بما يتناسب الاداء الجامعي ويتكون مقياس الأداء الوظيفي بصورته النهائية من (52) فقرة منها (43) فقرة إيجابية ، (9) فقرة سلبية ، كما أن المقياس تكون من أربعة محاور والجدول (5) يوضح ذلك

جدول (5) يبين تسلسل وعدد مجالات وفقرات المقياس

ت	المجالات	عدد الفقرات
1	قيادة الدرس والشخصية	14
2	التخطيط	13
3	المعرفة العلمية الاعمال الريادية والإبداع	13



12	تطوير أساليب العمل	4
52	المجموع	6

1: تحديد مجالات وفقرات المقياس: تم عرض المجالات على نفس السادة الخبراء في الملحق (1) وقد ابدى السادة الخبراء موافقتهم على المجالات المقترحة تم عرض المجالات على مجموعة من الخبراء و المختصين (*) في مجال الادارة و الاختبارات و القياس عددهم (7) خبيراً وطلب منهم ابداء آرائهم وقد ابدى السادة الخبراء موافقتهم على المجالات وأنها تغطي المقياس بحسب آرائهم ، قام الباحث بصياغة فقرات المقياس بصورتها المعدلة و البالغ عددها (52) فقرة موزعة على المجالات وتم عرض الفقرات على مجموعة من الخبراء والتحقق من صلاحية مقياس التقدير الخماسي و تضمن المقياس حقول للإجابة على كل فقرة تحت ما يلائمها من البدائل (تنطبق دائماً ، ابداً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً) هذا وقد تراوحت الدرجة الكلية للفقرة للمقياس بين (1-5) و الملحق (1) يبين المقياس . فقد تمت الموافقة على جميع الفقرات وتعريفاتها بعد اجراء بعض التعديلات الطفيفة وأنها تغطي المقياس بحسب آرائهم وكما موضح في جدول (6).

جدول (6) يبين النسبة المئوية لأراء الخبراء عن مجالات المقياس التوافق النفسي الاجتماعي

ت	المجالات	اراء الخبراء		النسبة المئوية
		موافق	غير موافق	
1	قيادة الدرس والشخصية	7	-	%100
2	التخطيط	7	-	%100
3	المعرفة العلمية الاعمال الريادية والابداع	7	-	%100
4	تطوير أساليب العمل	7	-	%93

ثالثاً: إعداد تعليمات المقياس . وضعت التعليمات الخاصة بالمقياس بنفس الشروط السابقة
رابعاً: المعاملات العلمية لمقياس الاداء الوظيفي:

1- صدق المقياس .

- الصدق الظاهري وقد تحقق الصدق الظاهري للمقياس عندما تم عرض المقياس بصيغته الأولية على مجموعة من الخبراء للحكم على مدى صلاحية فقراته في قياس التوافق المهني، وقد اجمعوا على أن الفقرات صالحة لذلك.
- الصدق المنطقي : وقد توافر هذا المؤشر للصدق في المقياس الحالي عند بداية إعداد المقياس من خلال التعريف لمفهوم التوافق النفسي وتحديد مجالاته وفقراته بالاستعانة بمجموعة الخبراء نفسها .
- صدق البناء: وقد تحقق الباحث من صدق البناء في مقياسه الحالي بالطرائق الآتية:

اولاً: القوة التمييزية للفقرات. لغرض احتساب معامل التمييز لكل فقرة من فقرات المقياس (70) استخدم الباحث نفس الطريقة وقد أظهرت النتائج أن مستوى الدلالة المحتسب هي اصغر من قيمة مستوى الدلالة المعتمد (0.05) الأمر الذي يعني دلالة قيم (ت) المحتسبة كافة ولجميع الفقرات باستثناء (17.34) واصبح المقياس مكون (50) فقرة

* - انظر الملحق (1)



جدول (7) يبين معامل القدرة التمييزية لفقرات المقياس

الدلالة	مستوى الخطأ	قيمة (T)	ت الفقرات	الدلالة	مستوى الخطأ	قيمة (T)	ت الفقرات
مميزة	0.002	3.354	27	مميزة	0.000	4.603	1
مميزة	0.000	4.399	28	مميزة	0.00	4.565	2
مميزة	0.000	5.232	29	مميزة	0.000	4.320	3
مميزة	0.022	2.379	30	مميزة	0.008	2.750	4
مميزة	0.002	3.651	31	مميزة	0.010	2.713	5
مميزة	0.004	2.904	32	مميزة	0.010	4.516	6
مميزة	0.000	4.454	33	مميزة	0.002	3.363	7
غير مميزة	0.079	1.771	34	مميزة	0.000	4.220	8
مميزة	0.003	3.172	35	مميزة	0.000	6.324	9
مميزة	0.000	5.790	36	مميزة	0.000	4.88	10
مميزة	0.000	4.577	37	مميزة	0.002	3.96	11
مميزة	0.008	3.744	38	مميزة	0.000	4.842	12
مميزة	0.0001	3.756	39	مميزة	0.000	5.865	13
مميزة	0.000	4.870	40	مميزة	0.000	4.976	14
مميزة	0.048	2.039	41	مميزة	0.001	3.943	15
مميزة	0.002	3.359	42	مميزة	0.000	4.111	16
مميزة	0.001	3.549	43	غير مميزة	0.074	1.842	17
مميزة	0.000	5.324	44	مميزة	0.000	4.098	18
مميزة	0.010	2.703	45	مميزة	0.013	2.588	19
مميزة	0.003	3.469	46	مميزة	0.023	2.377	20
مميزة	0.000	5.727	47	مميزة	0.000	4.516	21
مميزة	0.000	4.156	48	مميزة	0.000	4.310	22
مميزة	0.000	5.304	49	مميزة	0.005	2.990	23
مميزة	0.000	4.991	50	مميزة	0.003	3.145	24
مميزة	0.000	4.872	51	مميزة	0.000	4.849	25
مميزة	0.000	5.011	52	مميزة	0.000	4.984	26

ثانياً: معامل الاتساق الداخلي (علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية): لإيجاد معامل الاتساق الداخلي تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ولجميع أفراد العينة البالغة (70) تدريسياً وأتضح أن جميع الفقرات دالة إحصائياً

جدول (8) يبين معامل الاتساق الداخلي لفقرات المقياس

الدلالة	مستوى الخطأ	قيمة (R)	ت الفقرات	الدلالة	مستوى الخطأ	قيمة (R)	ت الفقرات
معنوي	0.000	0.486	26	معنوي	0.000	0.518	1
معنوي	0.000	0.516	27	معنوي	0.000	0.635	2
معنوي	0.000	0.341	28	معنوي	0.000	0.611	3
معنوي	0.000	0.577	29	معنوي	0.000	0.509	4
معنوي	0.000	0.448	30	معنوي	0.000	0.607	5
معنوي	0.000	0.523	31	معنوي	0.000	0.613	6
معنوي	0.000	0.487	32	معنوي	0.000	0.711	7
معنوي	0.000	0.724	33	معنوي	0.000	0.436	8
معنوي	0.000	0.587	34	معنوي	0.000	0.434	9
معنوي	0.000	0.476	35	معنوي	0.000	0.623	10
معنوي	0.000	0.398	36	معنوي	0.000	0.651	11
معنوي	0.000	0.365	37	معنوي	0.000	0.543	12
معنوي	0.000	0.463	38	معنوي	0.000	0.721	13
معنوي	0.000	0.532	39	معنوي	0.000	0.487	14
معنوي	0.000	0.402	40	معنوي	0.000	0.366	15



معنوي	0.000	0.541	41	معنوي	0.000	0.397	16
معنوي	0.000	0.446	42	معنوي	0.000	0.498	17
معنوي	0.000	0.453	43	معنوي	0.000	0.576	18
معنوي	0.000	03.41	44	معنوي	0.000	0.404	19
معنوي	0.000	0.356	45	معنوي	0.000	0.498	20
معنوي	0.000	0.441	46	معنوي	0.000	0.643	21
مميزة	0.000	0.553	47	معنوي	0.000	0.656	22
مميزة	0.000	0.641	48	معنوي	0.000	0.473	23
مميزة	0.000	0.421	49	معنوي	0.000	0.524	24
مميزة	0.000	0.433	50	معنوي	0.000	0.747	25

2- ثبات المقياس :

أولاً : طريقة التجزئة النصفية : استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية على عينة التجربة الاستطلاعية البالغة (70) استمارة لحساب معامل الثبات بلغت قيمة معامل الارتباط بين النصفين (0.832) عند مستوى خطأ بلغ (0,000)، وكما علمنا أن هذه القيمة توضح الثبات لنصف الاختبار لذا تم استخدام (معادلة سبيرمان - براون) لذلك تم تعديل قيمة معامل ثبات نصف الاختبار بمعادلة دلالة ثبات سبيرمان براون (Spearman – Brawn) وقد بلغت قيمة معامل الثبات للمقياس (0.908) وهذا مؤشر جيد إذ أن معامل الثبات الذي يمكن الاعتماد عليه يتراوح ما بين (0.62 – 0.93) وهو معامل ثبات عال، يمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار ،

ثانياً : طريقة (معامل الفا- كرونباخ) : عند احتساب قيمة معامل الثبات اتضح أنها تبلغ (0.894) ومستوى خطأ (0,05) وهو معامل ثبات عال يمكن الاعتماد عليه.

3- موضوعية المقياس: بعد أن تم تفريغ البيانات من الاختبار وأعادته اتضح بان جميع العبارات كانت واضحة للعينة كما أنها تتميز بكون البدائل اختيار من متعدد ولا تقبل الإجابة عن أكثر من بديل ولا توجد فيها عبارة للإجابة المفتوحة حيث تعد الاستبانة ذات موضوعية عالية ولا يمكن الاختلاف على الدرجات التي يحصل عليها أفراد العينة

2-6 التجربة الاستطلاعية: قام الباحث في يوم الخميس بتاريخ 21-11-2019 بتطبيق المقاييس (الواقع التنظيمي و الاداء الوظيفي) على عينة من مجتمع البحث بالطريقة العشوائية وقد وزع الباحث المقاييس على عينة تكونت من (8) تدرسيا من مجتمع البحث لمعرفة الصعوبات التي تواجه الباحث والاختفاء

2-7 تطبيق المقياس (التجربة الرئيسية) : قام الباحث بتطبيق المقاييس (الواقع التنظيمي و الاداء

الوظيفي) على عينة من مجتمع البحث بالطريقة العشوائية وقد وزع الباحث المقاييس على عينة

تكونت من (84) تدرسيا من مجتمع البحث وبعد فرز المقاييس استبعد الباحث (4) استمارات من كل

مقياس لافراد من العينة لعدم أكملهم الإجابات على المقياس وبذلك أصبحت عينة التجربة الرئيسية (80) تدرسيا من يوم الاربعاء تاريخ 27/11/2019 لغاية الخميس 9/1/2020 وعولجت احصائيا لاستخراج النتائج.

2-8 الوسائل الإحصائية : تم معالجة البيانات الإحصائية بواسطة استخدام البرنامج الجاهز (SPSS)* واستخرج ما يلي (الوسط الحسابي و الانحراف المعياري ومعامل الانحدار المتعدد و الارتباط البسيط



ليبرس و ارتباط سبيرمان و اختبار (t) للعينات غير المتناظرو معادلة سبيرمان براون و معامل الفاكرونباخ)

3 - عرض ومناقشة النتائج

1-3 التعرف على نسبة أسهام الواقع التنظيمي في الاداء الوظيفي لمدرسي كليات و اقسام التربية الرياضية .

تحقيقاً للهدف بالتعرف على مدى أسهام محاور الواقع التنظيمي (اهداف التنظيم و تقسيم العمل و وحدة العمل و التنسيق و المرونة و الرقابة و الإشراف) في الاداء الوظيفي لمدرسي كليات و اقسام التربية الرياضية لغرض دراسة سلوك نتائج مقياس الواقع التنظيمي ، باعتبارها دالة أنموذج التنبؤ موضوع البحث، كذلك بما يتعلق بنتائج مقياس الاداء الوظيفي المُفسرة لنتائج الدالة المذكورة و المتمثلة ، فأن الجدول رقم (1) يتضمن على نتائج تقديرات معلمات النموذج الطبيعي لنتائج مقياس الاداء الوظيفي و محاور الواقع التنظيمي

جدول (9) يبين درجات الاداء الوظيفي و محاور الواقع التنظيمي

المتغير	الوسط	الوسيط	الانحراف	معامل الالتواء
اهداف التنظيم	33.525	33	5.458	0.010
تقسيم العمل	30.787	32	6.949	-0.024
وحدة العمل	29.962	31	5.984	-0.168
التنسيق و المرونة	30.987	32	6.479	-0.126
الرقابة و الإشراف	31.162	32	7.309	-0.402
الاداء الوظيفي	183.92	184	16.962	0.38

2-3 عرض و تحليل نتائج أنموذج التنبؤ: في ضوء ما جاء به العرض الأولي لتطبيق أنموذج الانحدار الخطي البسيط فأن الجدول رقم (10) يتضمن على عرض نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي المتعدد بهدف، الوقوف على مستوى الموثوقية لنتائج التقديرات لمعاملات الأنموذج موضوع التنبؤ ممثلةً باختبار جودة توفيق الأنموذج المذكور من خلال التعرف على الأثر المُحدثة للمتغير التفسيري بمتغير الدالة و المُعبر عنها بفرضية اختبار التباين المشترك، حيث تشير نتائج التحليل الى نجاح موثوقية الأنموذج المُعتمد و بدرجة معنوية و قد تحقق ذلك من خلال معنوية التباين المشترك ما بين كل من دالة محاور مقياس الواقع التنظيمي (اهداف التنظيم و تقسيم العمل و وحدة العمل و التنسيق و المرونة و الرقابة و الإشراف) من جهة، و المتغير التفسيري من جهة أخرى مقياس الاداء الوظيفي ، الأمر الذي يعكس مستوى الاعتمادية و بدرجة عالية في بناء أنموذج التنبؤ موضوع البحث.

جدول (10) نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي البسيط لدالة مقياس الاداء الوظيفي

تحليل التباين للانحدار الخطي المتعدد					الدالة	C.S. (*)
مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفاتية F		
الانحدار	7721.9	5	1544.38	7.615	0.000	
البواقي	15007.65	74	202.80			

المتغيرات التفسيرية ممثلة بـ (الواقع التنظيمي)
Predictors: (Constant), X1,
Y المتغير المعتمد ممثلاً بـ
بالمقياس المعايير الاداء الوظيفي

معنوي عالٍ بدلالة أصغر من 0.01

وبناءً على ما تقدم، فأن الجدول رقم (11) يتضمن على تقديرات بعض معاملات تحليل الانحدار الخطي البسيط ممثلةً بمعامل الارتباط البسيط ما بين متغير دالة الأنموذج بالمتغير التفسيري، و معامل التحديد و معامل التحديد المصحح و الخطأ المعياري للمعامل المذكور.

جدول (11) بعض تقديرات أنموذج الانحدار الخطي البسيط للمتغيرات لدالة مقياس الاداء الوظيفي

<https://jcopew.uobaghdad.edu.iq/index.php/sport/issue/archive>

المؤتمر الموسوم (الإدارة الرياضية بين الواقع و المأمول) 2021



خلاصة النموذج				
معامل الارتباط الكلي	معامل التحديد	معامل التحديد المصحح	الخطأ المعياري للتقدير	Durbin Watson
0.583	0.340	0.295	14.241	1.202
المتغيرات التفسيرية ممثلة بـ (الواقع التنظيمي) Predictors: (Constant), X1, X2, X3, X4 and X5				

حيث تتضح درجة العلاقة ما بين أثر المتغير التفسيري ممثلة لمقياس محاور الواقع التنظيمي بمتغير دالة الأنموذج ممثلة بمقياس الاداء الوظيفي. فالارتباط الكلي التام (0.583) ذي الدلالة المعنوية العالية (OP=0.00) ومعامل التحديد (0.340) الذي يؤشر قيمة النسبة المئوية لتفسير أثر المتغير التفسيري للتغيرات المحدثه بقيم متغير دالة مقياس الاداء الوظيفي ، ومعامل التحديد المصحح (0.295) الذي يُفسر النسبة المئوية للتغيرات المحدثه بقيم متغير دالة مقياس الاداء الوظيفي اي نسبة المساهمة بعد إزالة أثر نقص الموائمة من مصادر حد البواقي في الأنموذج المذكور.

جدول (12) تقديرات معاملات أنموذج الانحدار الخطي البسيط لدالة مقياس الاداء الوظيفي

المعاملات	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية	الاختبار التاني t-test	مستوى الدلالة	المعنوية
	المعاملات	الخطأ العشوائي	المعاملات			
X1	1.658	0.433	0.534	3.829	0.000	معنوي
X2	-1.744	0.499	0.715-	3.496	0.001	معنوي
X3	0.750	0.408	0.265	1.840	0.070	عشوائي
X4	0.606	0.471	0.232	1.287	0.202	عشوائي
X5	0.414	0.282	0.178	1.468	0.146	عشوائي
الحد الثابت	127.889	10.528		12.148	0.000	معنوي

غير معنوي بدلالة أكبر من 0.05، معنوي بدلالة أصغر من 0.05 ظهور معنوية الفروق بموجب مستوى الدلالة المعتمد (0.05) لمعاملات أنموذج الانحدار الخطي المتعدد للمتغير الاداء الوظيفي عند مستوى الدلالة المعتمد بأقل من (0.05)، لمعاملات أنموذج الانحدار الخطي البسيط الأمر الذي يعكس أهمية الواقع التنظيمي في تفسير ما ستؤول اليه نتائج مقياس الاداء الوظيفي الأمر الذي يعكس الأهمية النسبية في تفسير ما ستؤول اليه نتائج مقياس التوافق المهني ، والأنموذج أدناه يمثل الصيغة النهائية لنسب المساهمة

$$Y_i = 1.2788 + 1.658 X_1 - 1.744 X_2 + 0.750 X_3 + 0.606 X_4 + 0.404 X_5$$

حيث تشير :

X_{1i} : الى نتائج القيم التجميعية لمحور اهداف التنظيم .

X_{2i} : الى نتائج القيم التجميعية لمحور تقسيم العمل .

X_{3i} : الى نتائج القيم التجميعية لمحور وحدة العمل .

X_{4i} : الى نتائج القيم التجميعية لمحور التنسيق والمرونة .

X_{5i} : الى نتائج القيم التجميعية لمحور الرقابة والإشراف .

\hat{Y}_i : الى نتائج القيم التجميعية لمقياس الاداء الوظيفي.

3-3 مناقشة نسبة المساهمة الواقع التنظيمي في مستوى الاداء الوظيفي لمدرسي كليات واقسام

التربية الرياضية بشكل عام:

من خلال الجدول السابقة تبين مقياس محاور الواقع التنظيمي(اهداف التنظيم وتقسيم العمل و وحدة العمل والتنسيق والمرونة و الرقابة والإشراف) المساهم بالمتغير المستقل مقياس الاداء الوظيفي وقد بلغت نسبة المساهمة بالدرجة الكلية من معدل الدرجات لمقياس الاداء الوظيفي (0.583) ، وبهذا تكون



معادلة خط الانحدار التنبؤية للمحاور أي ان الزيادة درجة واحدة في مستوى اهداف التنظيم يعني الزيادة في محور التوافق في الاداء الوظيفي بمقدار (1.278) من الدرجة. ويرى الباحث من ان معامل التحديد المصحح قد سجل (0.295) مما يؤشر على ان عوامل الدراسة تفسر التغيرات الحاصلة محاور الواقع التنظيمي بمتغير في مستوى الاداء الوظيفي لدى مدرس التربية الرياضية وان العوامل الاخرى (البواقى) تشكل نسبة اعلى نسبيا من محاور الواقع التنظيمي. وان هذا النموذج يقيس الواقع الفعلي المتحقق في حدوث مستويات الاثر الناجمة عن كافة العوامل المعروفة من خلال عرض نتائج معاملات الارتباط . ويرى الباحث ان الاداء الوظيفي يؤدي دورا أساسيا في نجاح المنظمة او فشلها، فهي الوسيلة العملية التي تقيس كفاية المؤسسة والأفراد، و تقويم فلسفة الاداء الوظيفي " على أساس إشراك المعنى بالتقويم، أي من يهدف تقويمه، وفي ضوء معايير تقويم أدائه، لكي يمنح فرصة الارتقاء بانجازته وذلك من خلال تغيير اساليب الاداء أو تطوير تقنيات المنتج " (5: 24) . و هو يمثل الجزء الأساس من الشخصية المتزنة للاستاد الجامعي وهي الدافع الاساسي في قيام مهنة التدريس " أن التدريسي هو العامل الرئيسي في العملية التعليمية، وبدونه لا تتحقق أهداف التعليم، فهو بذلك يعتبر الركن الأساس من أركان العملية التعليمية، لذلك أعطته الدولة والمجتمعات منزلة خاصة وكبيرة على إختلاف أنظمتها وأتجاهاتها" (4: 32) . وكان محور اهداف التنظيم قد تصدر نسبة المساهمة وهنا يؤكد (لندال دافيدوف) الى ان " السلوكيين يرون بان التوافق يتطلب الكفاية والسيطرة على الذات ، والقدرة على قمع التصرفات التي لم تعد للمعززات الإيجابية وتعلم التصرفات الفاعلة في بلوغ الأشياء الجيدة (الأهداف) ويتحقق هذا المستوى من التوافق إذا استطاع المرء اكتشاف الشروط والقوانين الكامنة في الطبيعة والمجتمع اللتين يستطيع المرء بموجبهما سد احتياجاته وتجنب المخاطر" (6: 604) ان " من مسببات نجاح أي عمل هو وضوح الهدف المراد تحقيقه، لذا يجب ان يكون التنظيم أو أي جزء منه معبرا" عن الهدف المراد تحقيقه على أن تكون الغايات منطقية للوصول الى هذا الهدف وأن يكون واضحا " (م 7: 253) فيما حل تقسيم بالمرتبة الثانية اذ يسهل تحديد الأساليب الأكثر ملائمة لمواجهة المشكلات وتولد السلوكيات المرغوبة تجاه وبالخصوص المدرسين ولكي يتم انجاز ذلك لا بد من القيام بتحليل العمال " الاجراء المستخدم في تحديد واجبات الوظيفة والخصائص الواجب توافرها في من يشغل هذه الوظيفة" (2: 36) وبالتالي على الاداء الوظيفي للمدرسين ولذلك تتولد هذه العلاقة بين تحديد الاهداف وتقسيم العمل وتنعكس بصورة ايجابية على الاداء الوظيفي للمدرسين للمدرسين اما بالنسبة للمتغيرات الاخرى فكانت النسب اقل مما متوقع وغير دالة لذلك ان هذه النسبة من التأثير تمثل العلاقة الحقيقية بين الواقع التنظيمي مع الاداء الوظيفي للمدرسين والتي تنعكس بصورة مباشرة اما بالنسبة لبقية العوامل فكان نسبة التأثير ضعيفة كما بينها تقديرات معاملات أنموذج الانحدار المتعدد ولذلك كانت النتائج منطقية.

4 – الخاتمة

استنتاج الباحث

- 1- توجد علاقة ارتباط بين محاور الواقع التنظيمي مع التوافق الاداء الوظيفي لمدرسي كليات وافسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية .
- 2- ان نسبة المساهمة لمحاور الواقع التنظيمي الخمسة اهداف التنظيم وتقسيم العمل و وحدة العمل والتنسيق والمرونة و الرقابة والإشراف) المساهم في الاداء الوظيفي وقد بلغت نسبة المساهمة بالدرجة الكلية من معدل الدرجات لمقياس الاداء الوظيفي (0.583)

$$Y_i = 1.2788$$

3- ان معادلة التنبوء تشير

$$+1.658 X 1 - 1.744 X 2 + 0.750 X 3 + 0.606 X 4 + 0.404 X 5$$



اوصى الباحث

- 1- تنمية وتعزيز الواقع التنظيمي في الجامعات العراقية لما له من اهمية في تعزيز الاداء الوظيفي
- 2- تنمية وتعزيز الاداء الوظيفي للمدرسين في الجامعات العراقية
- 3- اعتماد الدراسة في الجامعات العراقية
- 4- اجراء دراسات مشابهه على متغيرات اخرى للتدريسين الجامعيين والعمداء في العراق

المصادر

- 1- اثير عبد السادة ؛ تصميم مقياسين لأخلاقيات العمل التربوي وللأداء الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية والعلاقة بينهما من وجهة نظر بعض مدرء المدارس المتوسطة في بغداد. رسالة ماجستير. كلية التربية الأساسية – الجامعة المستنصرية. 2018
- 2- احمد يوسف عريقات ، توفيق صالح عبد الهادي وآخرون ؛ المفاهيم الإدارية الأساسية النظرية والتطبيق، ط1. عمان: جامعة عمان الاهلية، 2011 ،
- 3 - حيدر حسن لفته؛ دراسة تحليلية للواقع التنظيمي في كليات التربية الرياضية المستحدثة في العراق بين 2012/2005. رسالة ماجستير . كلية التربية الرياضية – جامعة ديالى. 2013.
- 4- عادل ابو العز سلامة واخرون؛ طرائق التدريس العامة- معالجة تطبيقية معاصرة، ط1 (الاردن،، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2009)
- 5- عواد جاسم محمد التميمي؛ ادارة الجودة الشاملة في التعليم، (العراق ،بغداد، وزارة التربية ، 2004)،
- 6- لندال دافيدوف ؛ مدخل علم النفس ، ترجمة : سيد الطواب (وآخرون) : (القاهرة ، الدار الدولية للنشر والتوزيع ، 1983)
- 7- محمد حسنين العجمي ؛ الإدارة والتخطيط التربوي، ط2. عمان : دار الميسرة للنشر والتوزيع 2010
- 8- وجيه محجوب ؛ طرائق البحث العلمي ومناهجه ، ط2 ، الموصل ، دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل ، 1988 ،
- 9- وجيه محجوب وأحمد البدري: البحث العلمي، (بابل، مطبعة جامعة بابل، 2002)

ملحق (1) اسماء الخبراء

التسلسل	الاسماء	اللقب العلمي	الاختصاص	مكان العمل
1	محجوب ابراهيم ياسين	أ.د	قياس وتقويم	متقاعد
2	حسن ناجي الربيعي	أ.د	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية جامعة الاسراء
3	ايمان حمد شهاب	أ.د	علم النفس	كلية التربية الأساسية قسم التربية البدنية وعلوم الرياضية
4	صلاح وهاب شاكر	أ.د	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية جامعة بغداد
5	اسماعيل محمد رضا	أ.د	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية جامعة الاسراء
6	اسماعيل عبد زيد	أ.د	طرائق تدريس	الجامعة المستنصرية . كلية التربية الأساسية
7	سلام حنتوش	ا.م.د	الادارة الرياضية	الجامعة المستنصرية . كلية التربية الأساسية



ملحق (3) فقرات مقياس الاداء الوظيفي بصيغة النهائية

ت	العبرة	ت	العبرة
1	يعمل كقائد تربوي ومربٍ ومثقف للجيل وقوة حسنة للقيم والعادات	26	يرى من الضروري أن تكون الخطط الموضوعية بسيطة وبعيدة عن التعقيد
2	يحاول أن يكون قوة حسنة للقيم والعادات	27	يعمل بالقدر الكافي للحصول على المعلومات لتطوير مهنته
3	يشجع الطلبة من أجل المشاركة في البرامج الرياضية	28	لا يمتلك القدرة على الحكم على الأشياء بالاعتماد على قدراتهم الداخلية.
4	قيادة الدرس و الشخصية القيادية	29	لا يحاول أن يطبق المهارات في أداء عمله ولا يمكن اكتسابه من خلال القراءة فقط .
5	مهمة تقتصر على تلقين المادة الدراسية باستخدام عدد من الأساليب والأنشطة التعليمية	30	يمتلك التجارب السابقة التي تساعده في أداء عمله.
6	قادراً على متابعة تعلم الطلاب ونموهم في أثناء قيامه بعملية التعلم	31	يحاول التعرف على التجارب الناجحة داخل الجامعات
7	يلتزم بالأنظمة والقوانين	32	غالباً ما يحاول بحث الأفكار عن طرائق التدريس ويبحث كيفية تطويرها
8	يحافظ على أسرار العمل	33	يمتلك المرونة في التفكير والقدرة على إستشراف الجديد .
9	يهتم بمظهره الخارجي جيداً	34	يهتم في الاطلاع على أنواع مختلفة من العلوم. وربطها مع علوم الرياضة والتربية
10	بأستطاعته التحكم بانفعالاته الشخصية	35	يسعى للحصول على معلومات حول المادة .
11	لا يلجأ الى معاقبة الطلبة .	36	يمتلك مخزوناً معرفياً من البحوث والكتب والمهارات الرياضية.
12	يفرض شخصيته على الطلبة و يحترم آداب السلوك العام	37	يعمل على إقامة المهرجانات المبتكرة
13	يتواصل مع المدرسين والطلبة في المناسبات الاجتماعية	38	ملم بالمعايير التربوية في التقويم .
14	يدخل الدرس بحماس وجدية	39	يحاول تفهم أوضاع تعليمية جديدة تتلاءم مع التطورات السريعة
15	يشترك بوضع خطة من أجل أداء الدرس	40	يستخدم الحوارات وتبادل الخبرات مع المدرسين وجهاً لوجه كوسيلة لتطوير أساليب العمل .
16	يتابع مهماته من خلال مراجعة الخطط	41	يسعى للمشاركة ببرامج تدريبية متخصصة للإرتقاء بتطوير أساليب العمل
17	لا يهدف المدرس في تطبيق المنهاج التربوي للوصول إلى تحقيق الأهداف التعليمية	42	يعتمد فقط على الخبرات المقدمة من المشرفين التربويين الاختصاص بالتعاون مع مديرية الإعداد والتدريب والتطوير.
18	يتعامل مع مستوى أداء الطلبة والكشف عن مدى فاعليته في تحقيق الأهداف التعليمية المخطط لها	43	يحاول تطوير أساليب العمل من خلال تبادل الزيارات مع المدرسين الآخرين
19	يسهم المدرس إسهاماً فاعلاً وأساسياً في تحقيق أهداف العملية التعليمية	44	يشجع المدرسين على تقديم آرائهم بتطوير أساليب العمل التربوية الرياضية والإدارة داخل المدرسة.
20	لا يهتم بوضع خطط بديلة في حالة الطوارئ	45	لا يمتلك المهارات اللازمة للتعامل مع التقنيات الحديثة من أجل تطوير أساليب العمل .
21	لا يعمل على أن يأخذ الدرس دوره في تطوير المجتمع وإبراز ذلك على مقومات عديدة مثل السياسات التعليمية	46	يسهم المدرس نشر توجيهات ومعلومات حول أحدث طرق تدريس وتدريب التربية الرياضية
22	يتابع بإهتمام ما لم يتم تنفيذه من خطة المدرس	47	يمتلك الشجاعة في تطبيق الأفكار الجديدة
23	يجرّص على تنفيذ العمل وفقاً للخطة شاملة ومتكاملة .	48	له القدرة على تطبيق المبادئ والأسس الجوهرية في حقل اختصاصه .
24	يسعى الى تنظيم جداول الحصص	49	لا يعمل على مراجعة برامج البحث والتطوير بشكل جدي.
25	يعمل على تغيير خطته السنوية على وفق ما يتطلبه الموقف من تغييرات .	50	يمتلك القدرة على التطور والتكيف مع المستجدات الحديثة