قياس السلوك المهني كمحدد لفاعلية مدرسي التربية الرياضية من وجهة نظر ادارات المدارس

الباحث

م.د تحسين علاوي عديل

وزارة التربية - مديرية تربية ميسان

ملخص البحث

المقدمة وأهمية البحث ان الاهمية تكمن في ان سلوك المدرسين والسعي إلى تطوير مهنة التدريس على وفق مبدأ الكفاية وسلوكيات المهنة، والتركيز على حسن إعداد المدرسين وتتميز عملية التدريس بوضوح الدور القيادي للمدرس.

اما مشكلة البحث فهي عدم وجود المقاييس التي تساعد في تحديد وتمييز مستويات المدرسين لغرض الوقوف على التقييم الصحيح لمستوياتهم من مختلف النواحي، ومنها جانب كفايات السلوك المهني.

وهدف البحث الى الكشف عن مستويات كفايات السلوك المهني لدى مدرسي التربية الرياضية وكذلك التعرف على الفروق بين كفايات السلوك المهني لدى مدرسي التربية الرياضية.

إن اختيار المنهج الملائم لحل المشكلة لتحقيق الهدف من أهم الخطوات التي يترتب عليها نجاح البحث ولهذا اختار الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لحل مشكلة بحثه وذلك لملائمته طبيعة المشكلة.

اما الاستنتاجات فهي:-

١- توزعت مستويات المدرسين بين جيد جداً والضعيف وتركزت اغلب العينة في المستوى متوسط وبنسبة ٤٣%.

٢- بلغت نسبة من المدرسين الذين كانوا في المستوى جيد و جيد جداً بلغت ٣١%.

٣- بلغت نسبة من المدرسين الذين كانوا في المستوى مقبول بلغت ١٦ %.

٤- بلغت نسبة من المدرسين كانوا في المستوى ضعيف بلغت ١٠%.

اما توصيات البحث فهي:-

١- اعتماد المقياس الحالي في الكشف عن مستوى كفايات السلوك المهني لدى مدرسي التربية الرياضية.

٢- ضرورة المعرفة الواضحة من قبل مدراء ومدرسي التربية الرياضية بأهمية كفايات السلوك المهني لدى مدرسي التربية الرياضية.

Abstract

Measurement of professional conduct as a criterion for the effectiveness of teachers in physical education from the standpoint of school administrations

MD Thssien Allawi Adeel

Ministry of Education – Miyasn Education Eirectorate

Introduction and the importance of research

The importance lies in the behavior of teachers and the pursuit of the development of the teaching profession in accordance with the principle of efficiency and the behavior of the profession, and to focus on the good preparation of teachers and the teaching process is characterized by clearly the leadership role of teacher.

research problem. The lack of standards that help to identify and distinguish the levels of teachers for the purpose of standing on the correct assessment of the levels of various aspects, including the side efficiencies of Professional Conduct.

The research aims to: detection efficiencies of professional conduct among teachers of physical education levels and Identify the differences between the efficiencies of professional conduct among teachers of physical education.

Research Methodology: The choice of the appropriate method to resolve the problem to achieve the goal of the most important steps that result in the success of the research and the researcher chose the descriptive survey manner to solve the problem of his research as it suits the nature of the problem.

Conclusion:-

1- distributed between teacher quality is very good and the weak and concentrated most of the sample in the average level and 43%.

2- The percentage of teachers who were in a good level and a very good 31%n

3- The percentage of teachers who were in the acceptable level of 16%.

4- The percentage of teachers were in a weak level of 10%.

Recommendations:-

1- meter in the adoption of the current level detection efficiencies of professional conduct among teachers of physical education.

2- The need for a clear defined by administrators and physical education teachers of the importance of competencies of professional conduct among teachers of physical education.

١-التعريف بالبحث:

١-١ المقدمة وأهمية البحث:-

يعد المدرسين العمود الفقري للعملية التدريسية ومن المفروض انهم محترفون مهرة، ويظهر تأثيرهم في طريقة تطبيقهم الحريص والماهر لخطط التدريس في مواقف أكثر ما يميزها سرعة التغيرات وكثرة التعقيدات، هدفهم في ذلك إحداث تغيرات مرغوبة لدى الطلبة عن طريق رفع فعالية أدائهم وعلى أية حال فإن هناك حاجة إلى التعرف، وبشكل واضح على أنواع المهارات الواجب توافرها لدى المدرسين حتى يكونوا فاعلين. إذ أن الأبحاث في هذا مجال حاولت تحديد المهام التي يقوم بها المدرس الماهر داخل العملية التدريسية وصولاً إلى قائمة بالمهارات والصفات اللازمة لفهم كيف يعمل المدرسون الأكفاء. إن التدريس الفعال يتسم باستراتيجيات معينة يمكن تطبيقها، وعليه فإن المدرس الفعال هو الذي يستخدم هذه الاستراتيجيات وتتألف الاستراتيجية عادة من مجموعة مهارات منفصلة، فعلى سبيل المثال تتألف استراتيجية الإشراف الفاعل من حركة المدرس بنمط غير متوقع والعمل على زيادة السلوك المتعلق بتنفيذ المهمة، والتخلص من السلوك غير الملائم بسرعة وبشكل حازم، وأخيراً تزويد الطلبة بالتغذية الراجعة المناسبة ان الاهمية تكمن في ان سلوك المدرسين والسعي إلى تطوير مهنة التدريس على وفق مبدأ الكفاية وسلوكيات المهنة، والتركيز على حسن إعداد المدرسين وتتميز عملية التدريس بوضوح الدور القيادي للمدرس، فهو المحرك الرئيسي لعملية التدريس، فلا يقتصر عمل المدرس على توصيل معلوماته وخبراته للطلبة بل يرتبط بكثير من الالتزامات الأخرى التي تعدت دائرة التعليم إلى دائرة التربية فهو المثل والقدوة الذي يحتذى به ويأمل الباحث من خلال هذه الدراسة التوصل إلى نتائج لها مدلولات إيجابية على جوانب مختلفة في العملية التدريسية وستكون حلقة جديدة في سلسلة الدراسات التي سبقتها وتعزز نتائج ما بدئه الآخرون إذ يمكن من خلالها بيان السلوك المهني للمدرسين كما يمكن ان تفتح هذه النتائج آفاق لتطوير الجوانب الإيجابية ومعالجة الجوانب السلبية في السلوك المهني للمدرسين وبالتالي ستعود بالنفع البناء للعملية التدريسية عامة والمدرسين خاصة كما أنها ستكون ركيزة مهمة لتنمية أبحاث أخرى وفي مجالات مختلفة.

١-٢ مشكلة البحث:-

ان من دلائل الاهتمام بالمدرسين من نواحي التأهيل والاعداد العمل على توفير مستلزمات الارتقاء بمستوى الاداء نحو الافضل والسعي للوصول إلى مستويات دول العالم المتطورة في التدريس ، ويعد عدم وجود المقاييس التي تساعد في تحديد وتمييز مستويات المدرسين لغرض الوقوف على التقييم الصحيح لمستوياتهم من مختلف النواحي، ومنها جانب كفايات السلوك المهني الذي يمثل جانباً مهماً وحيوياً يوفر للمدرس إمكانية الوصول بمستوى الطلبة نحو تحقيق الإنجاز المتقدم لذا فأن عدم الكشف عن مستوى كفايات السلوك المهني للمدرسين يمثل احد جوانب القصور التي تؤثر في أمكانية تطور مستوى المدرس الامر الذي ينعكس على إمكانياته في الارتقاء بمستوى طلبته وتكمن مشكلة البحث في قيـــاس كفايات السلوك المهني لدى مدرسي التربية الرياضية من وجهة نظر الادارات كمحدد لفاعلية المدرسين.

١-٣ اهداف البحث يهدف البحث الى:-

١- الكشف عن مستويات كفايات السلوك المهني لدى مدرسي التربية الرياضية.

٢- التعرف على الفروق بين كفايات السلوك المهني لدى مدرسي التربية الرياضية.

١-٤ مجالات البحث:-

١-٤-١ المجال البشري: الادارات المدرسية في محافظة ميسان.

١-٤-٢ المجال المكاني: الادارات المدرسية في محافظة ميسان قيد الدراسة.

١-٤-٣ المجال ألزماني: للفترة من١٥ / ٢/٢٠١٥ ولغاية ٢٧/ ٤ / ٢٠١٦.

٢- منهجية البحث واجراءاته الميدانية:-

٢-١ منهج البحث: إن اختيار المنهج الملائم لحل المشكلة لتحقيق الهدف من أهم الخطوات التي يترتب عليها نجاح البحث ولهذا اختار الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لحل مشكلة بحثه وذلك لملائمته طبيعة المشكلة.

٢-٣ مجتمع البحث: اشتمل مجتمع البحث على(٣١٠) اداري في مدارس محافظة ميسان ونتيجة لهذا فقد توجب على الباحث اختيار عينة تتضمن مجموعتين إحداهما لإجراءات تصميم وبناء المقياس والثانية لعملية تطبيق المقياس بصيغته النهائية وهي كما يأتي:-

- عينة بناء من مدرس تربية رياضية في محافظة ميسان (١٨٠).
- عينة تطبيق المقيـاس والتي شملت (١٠٠) مدرس تربية رياضية في محافظة ميسان.
- العينة التي أجريت عليها التجربة الاستطلاعية (١٨) أداريي المدارس في محافظة ميسان وتم استبعاد ١٢ استمارة لعدم اكتمال الاستمارة.

٢-٣ الإجراءات العملية والنظرية لتصميم وبناء المقياس:-

أولى العمليات التي قام بها الباحث للكشف عن مستوى الانتماء المهني كانت تصميم وبناء المقياس.

٢-٣-١ وسائل جمع البيانات:-

لقد استعان الباحث في الحصول على بياناته من الوسائل الآتية:-

- المصادر والمراجع.
- المقابلات الشخصية.
- الاستبيان.

٢-٤ خطوات التصميم وإجراءاته الميدانية:-

٢-٤-١ أعداد فقرات المقياس: قام الباحث بصياغة الفقرات للمقياس وقد راعى الباحث خلال صياغته للفقرات بما يتلاءم مع مجتمع البحث فضلاً عن السهولة ووضوح مضمونها وعدم الاختلاف في تفسيرها وقصرها وهكذا فقد بلغ عدد الفقرات بصيغها الأولية (٥٦) فقرة.

٢-٤-٣ تحديد أسلوب وأسس صياغة الفقرات: اعتمد الباحث في صياغته للفقرات على أسلوب (ليكرت) حيث يعد احد الأساليب الشائعة في القياس وبهذا أصبح المقياس في شكله الأولي جاهزاً للعرض على هيئة المحكمين.

٣-٤-٤ عرض الصيغة الأولية للمقياس على الخبراء:-

قام الباحث بعرض الصيغة الأولية للمقياس على هيئة من الخبراء (ملحق رقم ١) من أصحاب الخبرة والتخصص في مجال القياس النفسي والتربوي وعلم النفس الرياضي والادارة الرياضية وذلك للتأكد من صلاحية المقياس كونها تشكل أداة مناسبة للكشف عن أهم كفايات السلوك المهني من حيث نوع المفردات وكيفية صياغتها ومدى وضوحها ومناسبتها للمجال الذي وضعت فيه والحكم عليها من حيث كونها تصلح او لا تصلح وكذلك الفقرة الإيجابية أو السلبية وإيجاد البديل في حال عدم صلاحيتها(انظر ملحق رقم ٢).

ولغرض معرفة معنوية الفروق بين آراء الخبراء حول كل فقرة استخدم الباحث النسبة المئوية وحساب معامل جودة التطابق (مربع كاي) حيث قبلت الفقرة التي اتفق عليها ٨٥% فأكثر من الخبراء أي بواقع (١٧) خبيراً من أصل(٢٠) خبيراً على أنها فقرة تصلح للكشف عن مستوى الانتماء المهني هنا يتضح أن المعيار الذي اعتمده الباحث هو:-

١. تبقى الفقرة إذا بلغت نسبة المتفقين على صلاحيتها ٨٥% أي بواقع (١٧) خبيراً من أصل (٢٠) خبيراً.
٢. تحذف الفقرة إذا بلغت نسبة المتفقين من الخبراء على عدم صلاحيتها ٨٥% فأكثر للسبب أعلاه.
٣. تعديل الفقرة إذا تباينت آراء الحكام والخبراء حولها أي عندما يكون عدد

الموافقين اقل من (١٧) خبيراً أي بواقع اقل عن ٨٥% من الخبراء.
ونتيجة لهذا التحليل تبقى (٤٦) فقرة لموافقة نسبة المتفقين على صلاحيتها أكثر من ٨٥% من الخبراء و (٦) فقرات اجري عليها التعديل لتباين آراء الخبراء وتم إلغاء (١٠) فقرات لعدم حصولها على النسبة المطلوبة.
وأسفر التحليل النهائي عن إبقاء (٤٦) فقرة يمكن أن تكون مقياساً للكشف عن كفايات السلوك المهني انظر ملحق رقم (٣).

٢-٤-٥ اختيار سلم التقدير: وجه الباحث سؤالاً انظر ملحق رقم (٢) إلى الخبراء طالباً منهم رأيهم في تقدير السلم الخماسي الذي اقترحه الباحث فكانت الإجابات تؤيد هذا النوع من سلم التقدير وذلك لحصوله على نسبة اتفاق ١٠٠% ولهذا فسلم التقدير المستخدم صالح لهذا المقياس.

٢-٤-٦ التجربة الاستطلاعية للمقياس: بعد أن أصبح المقياس جاهزاً قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية للتطبيق على عينة أولية من المدرسين فقد اختار الباحث (١٨) اداري وذلك لغرض التأكد من فهم العينة لتعليمات المقياس ووضوح الفقرات ومضمونها وسهولة لغتها وأسلوب صياغتها وظهر بان جميع الفقرات واضحة وسهلة من حيث اللغة والصياغة.

٢-٥ التجربة الأساسية لتحليل الفقرات: الغرض من تطبيق المقياس في هذه التجربة التوصل إلى معرفة القوة التمييزية لفقرات المقياس وتحديد الفقرات المميزة وغير المميزة وكذلك مستوى صعوبة الفقرات.

٢-٥-١ إجراء تطبيق التجربة:-
اختار الباحث (١٨٠) اداري ثم قام الباحث بتعريف أفراد العينة على الهدف العلمي من إجراء التجربة ثم وزعت الاستمارات عليهم. وبعد الانتهاء من عملية الإجابة على استمارة التجربة دقق الباحث كل استمارة للتأكد من أتباع التعليمات والتأكد أن جميع الفقرات قد تمت الإجابة عليها وقد تم ذلك من تاريخ ٢٠١٥/٣/٢٥ ولغاية ٢٠/ ٢٠١٥/٤.

٢-٥-٢ أسلوب تصحيح الفقرات: تم تصحيح المقياس بإعطاء الوزن حسب تأشير المستجيب على سلم التقدير وأن الفقرات صيغت باتجاه ايجابي وقد أعطيت الأوزان للفقرات وكما في الجدول رقم (١).

جدول (١)
يبين أسلوب تصحيح الفقرات

اتجاه الفقرة	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	أبداً
ايجابي	٥	٤	٣	٢	١

٢-٥-٣ تحليل الفقرات إحصائياً:-
"أن الهدف من تحليل فقرات المقياس إحصائيا هو تحسين نوعية الاختبار من خلال اكتشاف ضعف الفقرة ومن ثم العمل أما على إعادة صياغتها ثانية أو استبعادها أن لم تكن صالحة "[١].
وتحليل الفقرات عبارة "عن عملية فحص واختبار استجابات الأفراد عن كل فقرة من فقرات الاختبار وتتضمن هذه العملية الكشف عن صعوبة الفقرة وقوة تميزها وفعالية البدائل من فقرات الاختبار"[٢].

٢-٥-٣-١ القوة التمييزية:-
يقصد بالصدق التمايزي هو قدرة المقياس تمييز بين مجموعتين متميزتين منطقياً بالنسبة للصفة المقاسة.[٣]

ولغرض حساب تمييز الفقرة نتبع ما يأتي:
١- أعطيت الدرجة البديل التي اختارها المستجيب لكل فقرة من فقرات المقياس ثم جمعت درجات المقياس لكل فرد من أفراد العينة لتمثل الدرجة الكلية لكل مجال من مجالات الدراسة.
٢- رتبت الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة في الاختبار من أعلى درجة إلى أدنى درجة.
٣- اخذ مجموعتين من الدرجات تمثل إحداهما الأفراد الذين حصلوا أعلى الدرجات في الاختبار والثانية الأفراد الذين حصلوا على أوطأ الدرجات وقد وجد النسبة ٢٧% العليا والدنيا تمثل أفضل نسبة يمكن الأخذ بها في أيجاد تميز الفقرة

(1) Scannell D: **Testing and Measurement in the classroom**, Boston, Houghton, 1975. P: 214.
(٢) عبد الجليل إبراهيم ومحمد الياس وإبراهيم عبد الحسن : **الاختبارات والمقاييس النفسية** ، العراق-جامعة الموصل ، دار الكتب للطباعة والنشر ، ١٩٨٠ ، ص٧٤.
(٣) خير الدين علي عويس: مصدر سبق ذكره ،ص ٥٥.

"إن هذه النسبة تقدم لنا مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم تمايز عندما يكون توزيع الدرجات على الاختبار على صورة منحني التوزيع الاعتيادي"[1]، بذلك تكونت لدى الباحث مجموعتان عليا ودنيا قوام كل منها (٤٨) ولحساب قوة تمييز الفقرة تم استخدام قانون (ت) وبدرجة حرية (٩٤) وبعد تطبيق العمليات الإحصائية لاستخراج القوه التمييزية للفقرات ظهرت النتائج التالية-

أ- لقد تراوحت القوه التمييزية للمقياس بين (٠،٢٤ - ٢٩،٣٥)

ب- إن هناك (٥) فقرات استبعدت من المقياس.

٣-٥-٣-٢ الاتساق الداخلي:-

إن القوة التمييزية للفقرات لا تحدد مدى تجانسها في قياس الظاهرة الموضوعة لقياسها إذ يجوز أن تكون هناك فقرات متقاربة في قوتها التمييزية لكنها تقيس أبعاد سلوكية مختلفة. إذ تفترض هذه الطريقة ان الدرجة الكلية تعد معياراً لصدق المقياس فيتم حذف الفقرة عندما تكون درجة ارتباطها بالدرجة الكلية واطئة على أساس ان الفقرات لا تقيس الظاهرة التي يقيسها المقياس وقــد استخدم معامل ارتبــاط (بيرسون) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية ودرجة كل فقرة من فقرات المقياس إذ أن استخدام طريقة الاتساق الداخلي تزيد المقياس بمميزات مهمة هي:

١. يبرز الترابط بين الفقرات[2]

٢. إجراء الاتساق الداخلي يعد أحد اوجه صدق البناء.

٣. إجراء الاتساق الداخلي هو استخراج لثبات الفقرات.

٤. أنها تجعل المقياس متجانساً في قدرته حيث تقيس كل فقرة نفس البعد السلوكي الذي يقيسه المقياس بأكمله[3].

وقد استخدم الباحث معامل الارتباط (بيرسون) بين درجات أفراد العينة على كل فقرة وبين درجاتهم على المقياس ككل بواسطة الحقيبة الإحصائية (spss) وبعد إتمام التحليل الإحصائي للمقياس فقد تم استبعاد (٣) لعدم وجود ارتباط مقارنة بالقيمة الجدولية.

٢-٤-٥ مؤشرات صدق وثبات المقياس:-

٢-٤-٥-١ صدق المقياس:-

يعد مفهوم الصدق من أكثر المفاهيم الأساسية أهمية في مجال الاختبارات والقياس، فصدق الاختبار يعرف بأنه (المدى الذي تكون به أداة القياس مفيدة لهدف معين)[4]. والصدق هو مفهوم حاسم في مجال القياس ويتعلق فيما إذا كان الاختبار يقيس أو لا يقيس ما وضع لقياسه، ويكون الاختبار صادقاً إذا نجح في قياس مدى تحقيق الأهداف التي وضع من أجلها ويعرف الصدق أيضاً أنه (درجة الصحة التي تقترن منها بنجاح تام لقياس ما تريد قياسه)[5]. وللصدق أنواع عدة ولقد عمد الباحث إلى التحقق من صدق المقياس من خلال:-

أولاً: صدق المحكمين: يحسب هذا الصدق بعد عرضه على عدد من المختصين والخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار، فإذا أقر الخبراء أن هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه، وبذلك يمكن للباحث الاعتماد على حكم الخبراء[6]، ولقد تحقق هذا النوع من الصدق عندما قام الباحث بعرض المقياس وفقراته على مجموعة من الخبراء لإقرار صلاحيته وتقدير مدى قياس كل فقرة لمكونات كل مجال، وبذلك تم قبول الفقرات التي حصلت على موافقة الخبراء وحذفت الفقرات غير الصادقة.

ثانياً: صدق البناء: يعد صدق البناء من أكثر أنواع الصدق ملائمة لبناء المقاييس لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات الفقرات مع الخاصية أو المفهوم المراد قياسه[7]. وقد تحقق الباحث من صدق البناء في مقياس بحثه الحالي من خلال مؤشرات هي:-

١- أسلوب المجموعات المتطرفة:- يتوصل إليه عن طريق تمييز الفقرات في المقياس الحالي فقد تم التحقق من ذلك عندما حسبت القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين وباستخدام الاختبار التائي (T-test).

---

(1) Meharns: W, A, Lehmann: **Measurement and pralution indication and psychology**, Newyourk, Hall, ninchant Winston. 1984. P. 192.

(٢) باسم نزهت السامرائي وطارق البلداوي : **بناء مقياس الاتجاهات نحو مهنة التدريس**. المجلة العربية للبحوث التربوية ، مجلد ، ٥٧ ، العدد ٢٠ ، ١٩٨٧ ، ص ٩٠-١٠٢.

(٣) محمد احمد عبد السلام : **مصدر سبق ذكره** ، ص٢٩٤.

(٤) مروان عبد المجيد إبراهيم: الأسس العلمية والطرق الإحصائية للاختبارات والقياس في التربية الرياضية، عمان، دار الفكر، ١٩٩٩، ص١٣.

(٥) صفوت فرج: المقياس النفسي، القاهرة: دار الفكر العربي، ط١، ١٩٨٠، ص٢٧٧.

(٦) خير الدين على عويس: مصدر سبق ذكره، ص٥٥.

(٧) سرمد أحمد موسى: بناء مقياس لتقويم دور المدرب في العملية التدريبية من وجهة نظر لاعبي أندية الدرجة الأولى بكرة القدم، رسالة ماجستير، جامعة بغداد – كلية التربية الرياضية، ٢٠٠٣م، ص٤٢.

٢- صدق المحك الداخلي: (نفترض في هذه الطريقة أن الدرجة الكلية للفرد تعد معياراً مهماً لصدق بناء المقياس وذلك من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس بالدرجة الكلية)[١]. وقد تحقق للباحث هذا النوع من الصدق، من خلال استخراج معامل الاتساق الداخلي.

٢-٤-٥-٢ ثبات المقياس:-

يشير ثبات الاختبار إلى الدرجات التي يحصل عليها نفس الأفراد في مرات الإجراء المختلفة، ومعنى هذا أن وضع الفرد بالنسبة لجماعته لا يتغير جوهرياً في هذه الحالة، كما يعني ثبات الاختبار الاستقرار بمعنى أنه لو كررت عمليات قياس الفرد الواحد لبينت درجته شيء من الاستقرار، ومن الطرق الإحصائية لتعيين معامل الثبات:

طريقة التجزئة النصفية:

لغرض إيجاد معامل ثبات المقياس تم اعتماد طريقة التجزئة النصفية كونها طريقة لا تتطلب وقتاً طويلاً وتنسجم مع متطلبات الاختبار، وقد تم الاعتماد على البيانات التي حصل عليها الباحث والمتعلقة بدرجة (١٨٠) إدارياً إذ تم تقسيم المقياسين إلى جزئين الأول يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الفردية، والثاني يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الزوجية، إذ تم حساب معامل الارتباط البسيط بيرسون إلا ان هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار، لذا يجب ان يتم تصحيح قيمة معامل الثبات لكي يتعين الاختبار ككل لذا قام الباحث باستخدام معادلة سبيرمان بروان بهدف تصحيح معامل الارتباط وبذلك أصبح ثبات المقياس (٠,٨٩) بذلك يمكن اعتماد المقياس أداة للبحث[٢].

٢-٤-٥-٣ الموضوعية:-

يكون الاختبار موضوعياً عندما لا تتأثر النتائج الخاصة بالاختبار بذاتية المصحح أو شخصيته أي أن المفحوص يحصل على درجة معينة عندما يقوم بتصحيح الاختبار أكثر من واحد، ومن الصفات التي تجعل الاختبار موضوعياً أن تكون الأسئلة التي يحتوي عليها الاختبار محددة ويكون للسؤال جواب واحد وليس غامضاً[٣].

فالموضوعية تعني عدم تحيز الحكام في إعطاء النتائج أو القيم والتوصل إلى نفس النتيجة ولما كان المقياس يعتمد على سلم خماسي لذا فما على المحكم سوى وضع الدرجات لكل فرد وهذه الدرجة لا يختلف عليها المحكمون.

٢-٥ التقديرات الإحصائية لنتائج المبحوثين على المقياس:-

حيث بلغت قيمة معامل الالتواء (٠,٢٤٨) وهي قيمه موجبة وهذا يدل على إن المنحنى الطبيعي يتجه نحو اليمين وان القيمة التي وصل إليها الباحث هي قيمة قليلة تدل على أن العينة توزعت بطريقة تكاد تكون قريبة من التوزيع الطبيعي لان معامل التوزيع النموذجي يساوي صفر ويتفلطح كلما اقتربت قيمته من (٣).

٢-٦ الدرجات المعيارية للمقياس:-

(إن استخراج الدرجات المعيارية يعد خطوة مهمة من خطوات تقنين المقياس وذلك باعتبار أن الدرجات الخام التي يحصل عليها المختبر لا تعتمد في المقارنة مع غيره من المختبرين إلا بعد تحويلها إلى درجات معيارية، وهي التي تخبرنا عن كيفية أداء الآخرين في الاختبار نفسه)[٤]. ويُعرف (Scott) المعايير على أنها (جداول تستعمل لتفسير درجات الاختبار إذ يكون بالإمكان استعمال تلك المعايير لتدلنا على مستوى المختبرين)[٥].

بعد أن قام الباحث بجمع البيانات التي تخص عينة البناء من مدرسي التربية الرياضية وحصول الباحث على الدرجات الخام وهي درجات بلا دلاله وتعبر عن النتيجة الأولية للمقياس لذلك يجب تحويلها إلى درجات معيارية والتي تمثل الطريقة لتحديد هذه الدرجات الخام ومن خلال ذلك يمكن تفسير الدرجات ولذلك قام الباحث بمعالجة نتائج المقياس إحصائياً من خلال استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة الزائية والدرجة التائية.

---

(١) عبد الجليل الزوبعي وآخرون: الاختبارات والمقاييس النفسية، دار الكتب للطباعة، جامعة الموصل، ١٩٨١، ص٤٣.
(٢) أميرة حنا مرقس: بناء وتقنين مقياس الاحتراق النفسي لدى لاعبي كرة اليد، جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية، رسالة ماجستير، ٢٠٠١، ص٧٨.
(٣) خير الدين علي عويس: مصدر سبق ذكره، ص٥٣.
(٤) عبد الجليل إبراهيم (وآخرون): الاختبارات والمقاييس النفسية، جامعة الموصل، دار الكتب للطباعة النشر، ١٩٨٠، ص٤٦.
(٥) محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين: القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، القاهرة: دار الفكر العربي، ٢٠٠٠، ص٣٠١.

٣- ٧ المستويات المعيارية للمقياس:-

المستويات هي معايير قياسية تمثل الهدف أو الغرض المطلوب تحقيقه لأي صفة خاصة لأنها تتضمن درجات تبين المستويات على إفراد ذوي مستوى عالٍ في الأداء[١].

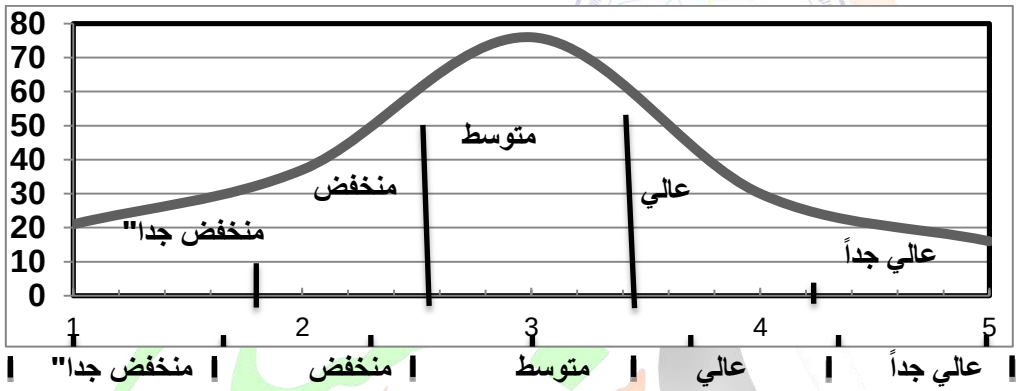
ولتحديد هذه المستويات استخدم الباحث منحنى التوزيع الطبيعي (كاوس) ويعتبر من أكثر التوزيعات شيوعاً في مجال التربية الرياضية لان الكثير من الصفات والخصائص التي تقال في هذا الجانب يقترب توزيعها من المنحنى الطبيعي[٢].(ومن خصائص التوزيع الطبيعي أن قاعدته مقسمة إلى وحدات معيارية بدلالة ع)[٣].

وبهذا يتبين لنا أن عدد وحدات قاعدة المنحنى الطبيعي هو (٦) وحدات إذ أن هذه الوحدات تسمى بالمدى وبقسمتها على (٦) درجات معيارية على (٥) مستويات قام الباحث باختيارها بحيث ظهر إن لكل مستوى (١,٢) من الدرجات المعيارية والتي تقابل (١٢) وحدة في التقسيم المئوي للدرجات المعيارية المعدلة.

جدول (٢)

جدول لعينة البناء يبين الدرجات المعيارية والدرجات المعدلة والدرجات الخام والمستويات

المستويات	الدرجة المعيارية	الدرجة المعيارية المعدلة	الدرجة الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جداً	+٣_+١,٨	٨٠-٦٨	١٩٠- ١٥٩,٦	٢١	%١١,٦٦
جيد	+١,٨_+٠,٦	٦٨-٥٦	١٥٩,٦- ١٢٩,٢	٣٧	%٢٠
متوسط	+٠,٦-_٠,٦-	٥٦-٤٤	١٢٩,٢- ٩٨,٨	٧٦	%٤٢,٢٢
مقبول	-١,٨-_٠,٦-	٤٤-٣٢	٩٨,٨- ٦٨,٤	٣٠	%١٦,٦٦
ضعيف	-٣_-١,٨	٣٢-٢٠	٦٨,٤- ٣٨	١٦	%٨,٨٨



شكل (١)

يوضح الدرجات المعيارية والنسب المئوية في المنحنى الطبيعي لمقياس كفايات السلوك المهني

	+٣	+٢	+١	صفر	-١	-٢	-٣
	٨٠	٧٠	٦٠	٥٠	٤٠	٣٠	٢٠
+٣	٨٠	٦٨	٥٦	٤٤	٣٢	١,٨-	٣-
-٣	٢٠	٣٢	٤٤	صفر	٠,٦-	١,٨-	٣-

٢-٩ الوسائل الإحصائية:- استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية spss.

٤- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:-

لقد صمم هذا البحث كما ذكر في الباب الاول بتحقيق اهداف البحث فالهدف الاول والثاني تم تحقيقه من خلال الاستعراض المفصل لمجمل الإجراءات التي قام بها الباحث في بناء وتصميم مقياس كفايات السلوك المهني لدى الاداريين ووضع المستويات المعيارية له وكما موضح في الباب الثالث الخاص لمنهجية البحث وإجراءاته الميدانية.

(١) نزار الطالب، محمود السامرائي: مبادئ الإحصاء والاختبارات البدنية والرياضية، الموصل، دار الكتاب للطباعة والنشر، ١٩٨١، ص١٠١.
(٢) كمال عبد الحميد اسماعيل ومحمد نصر الدين رضوان: مقدمة التقويم في التربية الرياضية، ط١، القاهرة، دار الفكر العربي، ١٩٩٤، ص
(٣) قيس ناجي وشامل كامل: مبادئ الإحصاء في التربية الرياضية، بغداد، التعليم العالي، ١٩٨٨، ص١٣٧.

٤-١ عرض نتائج مستوى كفايات السلوك المهني لدى المدرسين:-

جدول(٣)
يبين مستويات كفايات السلوك المهني وعدد المدرسين والنسبة المئوية

المستويات	الدرجة الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جداً	١٩٠ -١٥٩،٦	١٤	%١٤
جيد	١٥٩،٦-١٢٩،٢	١٧	%١٧
متوسط	١٢٩،٢ -٩٨،٨	٤٣	%٤٣
مقبول	٩٨،٨ -٦٨،٤	١٦	%١٦
ضعيف	٦٨،٤ -٣٨	١٠	%١٠

من الجدول (١) يتبن لنا ان المستوى جيد جداً عند الدرجة الخام (١٩٠- ١٥٩،٦) فما فوق كان عدد المدرسين (١٤) وبنسبة مئوية (١٤%) اما المستوى جيد عند الدرجة الخام (١٥٩،٦- ١٢٩،٢) كان عدد المدرسين(١٧) وبنسبة مئوية (١٧%) اما المستوى متوسط عند الدرجة الخام (١٢٩،٢- ٩٨،٨).
كان العدد (٤٣) وبنسبة مئوية (٤٣%) اما المستوى مقبول عند الدرجة الخام (٩٨،٨- ٦٨،٤).
كان العدد (١٦) وبنسبة مئوية (١٦%) اما ضعيف عند الدرجة الخام (٦٨،٤- ٣٨).
كان العدد (١٠) وبنسبة مئوية (١٠%).

ويرى الباحث ان سبب وجود المدرسين في المستويين جيد جداً وجيد وبهذا العدد يعود الى اتقانهم لطرائق واساليب التدريس الحديثة وانهم يمتازون بكونهم من ذوي السلوك المهني المتزن والذي يتسم بتصرفات تظهر مدى معرفتهم لطبيعة ما مطلوب منهم من سلوكيات تعكس رقي التعامل مع الطلبة في مختلف ظروف ومواقف الدرس بما يعطي صورة ايجابية بهذا المستوى عن السلوك المهني لديهم. " إن النجاح يقاس على أساس إنجاز المهام بشكلها المطلوب أما الفعالية فتقاس على أساس الاستثمار الأمثل لقدرات العاملين في التنظيم لأداء مهامهم"[١].

اما المستوى المتوسط فيرى الباحث ان المدرسين في المستوى متوسط الغالبية من المدرسين في سلوكهم المهني الامر الذي يعد منطقيا اذا ما اخذنا وجهة النظر العلمية لتوزيع المستويات وبالتالي فان هؤلاء المدرسين يمتلكون من المعرفة التي تضعهم في هذا المستوى وهم بحاجه الى المزيد من المعرفة بطبيعة ما يفترض ان يكون عليه السلوك المهني من حيث التعامل مع الطلبة والادارة المدرسية وكل ما يحيط بالعملية التدريسية.

اما ما يخص المستويين مقبول وضعيف كان ذلك يعطي مؤشراً على من كان في هذين المستويين من المدرسين يفتقر الى الكثير من المقومات التي يحتاجها لضمان سلوكاً مهنياً يتناسب ومتطلبات مهنة التدريس وبالتالي فان ضعف المعلومات في هذا الجانب ينعكس في مستوى ادائهم المهني من ناحية التصرفات التي تبدر منهم في مواقف وظروف التدريس.

لذلك يجب أن يكون المدرس شخصاً متعلماً ومربياً ويدرك بصورة واعية مهامه كمدرس وينبغي أن يتميز بالمعارف المهنية وأن يمارس عملاً كبيراً ودقيقاً لدراسة الأشياء الجديدة التي تظهر في مجال التدريس.

ومن ذلك نرى بان فاعلية المدرس تزداد كلما كانت لديه المعرفة والإلمام بما يتطلبه التعامل الصحيح مهنياً ومما لا جدال فيه فان فاعلية المدرس في المستويين جيد جداً وجيد وهي أكثر المستويات الأخرى أي المتوسط الذي يتميز بكون فاعلية أكثر من المستويين مقبول وضعيف عليه فان المدرسين في المستوى الاول والثاني ذوي فاعلية عالية من حيث ظهورهم بمستوى سلوك مهني يتناسب وطبيعة الحاجة للتعامل الصحيح مع الطلبة والادارة.

فالمدرس يمكن ان ينجز القاعدة الحيوية في التنمية الموجة من خلال الاحتكاك اليومي بالطلبة .ويرى الباحث ان وجود فروق في كفايات السلوك المهني للمدرسين يعود الى ان العوامل الشخصية الخاصة بالمدرسين تمثل الجانب الأساس لطبيعة ما يمكن ان يصدر منهم من تصرفات تظهر في سلوكهم المهني لان المدرس يتعامل مع طلبة سواء كان ذلك في الدرس او خارج الدرس.

فالمدرس الأحسن والأمهر في التدريس سيكون الأكثر متعة في التدريس وسيخلق الطلبة الافضل ، وكلما أصبح الطلبة أحسن كانوا أكثر قدرة وحصلوا على النجاح إذ المدرس قوة كبيرة تستطيع أن تثير جميع القوى الكامنة في الطالب جسمية وعقلية تستميلها للعمل فتؤثر بشكل مباشر في التطوير الشامل للشخصية كي تستخدم لصالح الطلبة والمجتمع.

أن مهمة المدرس من المهام الصعبة في مجال النشاط الإنساني والمدرسي لذا ينبغي على المرء الذي اختار هذه المهمة أن يكون مربياً قبل كل شيء وان يقود سير التدريس بمهارة، وينبغي عليه أن يكون باحثاً معتبراً وان يمتلك المعلومات الخاصة في الميادين العملية المختلفة التي لها العلاقة وثيقة بمهمته كمدرس.

(١) عبد الباري الدره وآخرون: الادارة الحديثة. المفاهيم والعمليات منهج علمي. عمان: مطبعة جامعة الاسراء، ط١، ١٩٩٤، ص ٢٨٩

٥-الاستنتاجات والتوصيات:

٥-١ الاستنتاجات:-

١- توزعت مستويات المدرسين بين جيد جداً والضعيف وتركزت اغلب العينة في المستوى متوسط وبنسبة ٤٣%.
٢- بلغت نسبة من المدرسين الذين كانوا في المستوى جيد و جيد جداً بلغت ٣١%.
٣- بلغت نسبة من المدرسين الذين كانوا في المستوى مقبول بلغت ١٦%.
٤- بلغت نسبة من المدرسين كانوا في المستوى ضعيف بلغت ١٠%.

٥-٢ التوصيات:-

١- اعتماد المقياس الحالي في الكشف عن مستوى كفايات السلوك المهني لدى مدرسي التربية الرياضية.
٢- ضرورة المعرفة الواضحة من قبل مدراء ومدرسي التربية الرياضية بأهمية كفايات السلوك المهني لدى مدرسي التربية الرياضية.
٣- العمل على تطوير مستوى كفايات السلوك المهني لدى مدرس التربية الرياضية من خلال الدورات التأهيلية .وتكثيف الزيارات الاشرافية والدروس التدريبية.
٤- العمل على توفير المستلزمات والأدوات المستخدمة في الدروس العملية لدرس التربية الرياضية لغرض الظهور بالمستوى الأمثل.
٥- القيام بإجراء دراسات مشابهه لغرض الوصول إلى المستوى المطلوب وهو الارتقاء بمستوى الانتماء المهني للمدرسين في عموم البلد.
٦- ضرورة الاهتمام بإقامة دورات تطويرية لتوضيح مفهوم السلوك المهني للمدرسين.
٧- التأكيد على اجراء دراسات تتبعيه لمتابعة السلوك المهني للمدرسين.
٨- إجراء دراسات مشابهة على عينات من مدرسين ولمختلف الاختصاصات.

المصادر

- اكرم محمد صبحي وسعيد جاسم ألأسدي: كفايات التدريس في التعليم الجامعي، مجلة العلوم التربوية والنفسية العدد الرابع والعشرون، جامعة البصرة ١٩٩٧.
- امة الرزاق، وآخرون، الكفايات التعليمية اللازمة لمعلم المرحلة الأولى من التعليم الأساسي في الجمهورية اليمنية ١٩٩٣.
- بولس حنا: دورة التنظيم الأولى للقيادات الرياضية بالدول العربية. الرباط، أعداد الإتحاد العربي للألعاب الرياضية، ١٩٧٩.
- جارلس هيوز: كرة القدم الخطط والمهارات ترجمة موفق مجيد المولى، ١٩٩٠.
- عصام عبد الخالق. التدريب الرياضي، نظريات -تطبيقات. ط٩، الإسكندرية: مطبعة جامعة الإسكندرية، ١٩٩٩.
- عبد الباري الدره وآخرون: الادارة الحديثة. المفاهيم والعمليات منهج علمي. عمان: مطبعة جامعة الإسراء، ط١، ١٩٩٤.
- حيدر عوده : بناء وتقنين مقياس كفايات السلوك المهني لدى مدربي الألعاب الفرقية من وجهة نظر اللاعبين . جامعة البصرة: كلية التربية الرياضية، رسالة ماجستير ، ٢٠٠٧.
- سمير محمد علي شيبه: بناء وتطبيق مقياس الأساليب القيادية لمدرب بعض الألعاب الفرقية من وجهة نظر اللاعبين وأثرها في ترتيب الفرق، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة البصرة، ٢٠٠٣.
- زيد حسن إبراهيم العسكري: الكفايات التدريسية لمدرسي لمادة الاقتصاد في المرحلة الثانوية (أطروحة دكتوراه غير منشورة) ابن رشد، جامعة بغداد ١٩٩١.
- محمد حسن علاوي: ساكلوجية المدرب الرياضي، دار الفكر العربي ط١ ، ٢٠٠٢.
- ريسان خريبط: مناهج البحث في التربية الرياضية، الموصل، مديرية الكتب للطباعة والنشر، ١٩٨٧.

ملحق (١)
مقياس كفايات السلوك المهني

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	نادراً	أحياناً	أبداً
١	يعالج المواقف التي تواجهه.					
٢	حازم ويمتلك زمام الأمور ويبعث على الاحترام.					
٣	يمتلك الشعور العالي بالمسؤولية وتطبيق القوانين والأنظمة.					
٤	يشخص أنماط السلوك الدالة على عدم الانتباه والملل ومعالجة ذلك بالطرق المناسبة.					
٥	يخلص في عمله ويبتعد عن المكابرة.					
٦	يتقبل النقد البناء الذي يوجه إليه.					
٧	يشخص أنماط السلوك الدالة على عدم الانتباه والملل ومعالجة ذلك بالطرق المناسبة.					
٨	يسهم في حل مشكلات الطلبة والاستعداد الدائم لذلك.					
٩	يرتدي الزي الرياضي إثناء التدريب.					
١٠	يكون مهتماً بمظهره الخارجي.					
١١	لا يتأثر بالمواقف التي تدعوا للانفعال سريعاً.					
١٢	يكون صادقاً في تعامله مع الطلبة والناس الآخرين.					
١٣	يتميز بالشجاعة في اتخاذ القرارات.					
١٤	يقدر ظروف الطلبة ويرعاهم.					
١٥	يكون متعقلاً في تصرفاته وسلوكياته.					
١٦	لا يتردد في توجيه لاعبيه بشكل انفرادي عند الحاجة.					
١٧	قادراً على تنظيم عمله.					
١٨	يهتم ويتابع ما استجد في التدريس					
١٩	يحفز ويشجع الطلبة كافة على المشاركة والتفاعل إثناء التدريس.					
٢٠	يهتم بالنقاش والمحاورة بينه وبين الطلبة.					
٢١	مشاركة الطلبة في إحزانهم وأفراحهم.					
٢٢	يحدد المشكلات ذات الصلة بعمله ومهامه ويبين أسبابها.					
٢٣	يحترم النظام ويتقيد به في التدريس.					
٢٤	قادراً على تنمية الجوانب النفسية في مواقف الإثارة.					
٢٥	يرشد الطلبة المخطئين.					
٢٦	يسمح بالدعابة والضحك في الوقت المناسب فقط.					
٢٧	لا يتساهل مع الطلبة عند عدم تطبيقهم للقانون.					
٢٨	يجعل التدريس شيقاً ويشعر الطلبة برغبة في الدرس.					
٢٩	يظهر توقعه الدائم لكل ما هو أفضل في سلوك الطلبة.					
٣٠	يتقبل مشاعر الطلبة ويكشفها بطريقة لا تبعث بنفوسهم الخوف أو التهديد.					
٣١	تتسم تفاعلاته مع الطلبة بالونام والألفة ويتعامل مع بصدر رحب.					
٣٢	لديه رغبة حقيقة في ممارسة مهنة التدريس.					
٣٣	يحث الطلبة على التمسك بالأخلاق الحميدة.					
٣٤	يتصف بروح التعاون والتسامح مع الطلبة.					
٣٥	يُشعر الطلبة بالاحترام ولا يسيء استخدام السلطة الممنوحة له.					
٣٦	يتميز سلوكه بالحيادية في التعامل إثناء التدريس وفي علاقته مع الطلبة					